

# 社会保険料や源泉所得税の 会計処理(実務処理)【応用】

対象： **応用**

社会保険料の仕訳を理解していても実務ではさまざまな事例が発生します。たとえば、新たに従業員を採用して社会保険の被保険者になった場合、いつ支給する給与から社会保険料の従業員負担分を控除すれば良いのか、または、月末に退職した場合に被保険者が負担すべき保険料は、前月分までなのか、退職月の分までなのか、それをいつ支給する給与から控除するのかなど、より広い知識が必要になります。この学習支援コンテンツでは、社会保険や源泉所得税について、実務処理に対応できるスキルと知識を学びます。

「労働保険」についての進んだ学習は、学習支援コンテンツ「4. 補足資料や進んだ学習項目」の「労働保険の会計処理(実務処理)【応用】」に掲載しているので参考にしてください。

## 目次

1. 社会保険制度の概要	1
(1) 健康保険	
(2) 介護保険	
(3) 厚生年金保険	
2. 被保険者の適用基準と適用除外	2
3. 社会保険料の徴収と納付の会計処理	4
(1) 社会保険料の算定	
(2) 当月徴収と翌月徴収	
(3) 徴収と納付の会計処理	
① 社会保険の資格取得と資格喪失	
② 社会保険料が変更された場合	
③ 介護保険料の徴収について	
④ 高齢者に対する社会保険料の徴収	
⑤ 保険料の納付と帰属する期間について	
4. 賞与支給時の社会保険料と源泉所得税	9
(1) 社会保険料の会計処理	
(2) 源泉所得税の会計処理	
5. 源泉所得税と住民税の会計処理	12
(1) 毎月の源泉所得税の計算	
(2) 住民税の処理	
(3) 納付の会計処理	

## 1. 社会保険制度の概要

社会保険制度(広義)は、広い意味で、健康保険、介護保険、厚生年金保険、労災保険、雇用保険の5種類があります。このうち、一般的には健康保険、介護保険、厚生年金保険のことを社会保険(狭義)と呼びます。そして、雇用保険と労災保険(労働者災害補償保険)のことを労働保険と呼びます。

これらの保険は会社単位で保険制度に加入することになっており、株式会社などの法人事業所に勤めている人で、被保険者の要件に該当する従業員は全員加入が義務づけられており、加入手続などは従業員本人ではなく会社が行うことになります。

健康保険料(介護保険料を含む)と厚生年金保険料は、支給される給与と賞与の金額に応じて算定され、事業主(会社)と被保険者(従業員)が折半で負担します。被保険者(従業員)の負担分は、毎月の給与及び賞与から天引きして事業主が預かり、事業主負担分とまとめて年金事務所等に納付します

したがって、正しく会計処理するためには、正しい金額の確定や納付額の適切な期間帰属の知識が必要になります。

なお、労働保険については、基本テキストの学習項目で取りあげており、学習支援コンテンツにて会計処理(実務処理)を詳しく説明しています。

### (1) 健康保険

健康保険とは、被保険者である従業員やその家族(被扶養者)が、業務とは関係のない理由で病気やけがをした場合や出産、あるいは死亡した場合に必要な保険給付を行う制度です。

保険料は、従業員の給与支給額に応じて決定され、会社と従業員が折半で負担します。従業員負担分は毎月の給与から前月分を差し引き、事業主負担分とあわせて当月の末日までに納付します。(翌月徴収の場合<次章で説明>)

健康保険は、原則として国籍や性別、給与の支給額等に関係なく、被保険者となります。ただし、後述する適用除外に該当する場合を除きます。

なお、満75歳になると現在加入している健康保険の資格を失い、後期高齢者医療制度の被保険者に移行し、保険料は原則として年金から天引きされます。

### (2) 介護保険

介護保険は、入浴、排せつ、食事など日常生活で介護が必要な人に対して認定にもとづき介護サービスを提供し、被保険者とその家族を支援する制度です。

介護保険は、40歳から64歳までの従業員が被保険者(第2号被保険者)として必ず加入する制度で、保険料は従業員の給与支給額に応じて決定され、健康保険料とともに毎月の給与から差し引かれます。

健康保険料と同様に、会社と従業員が折半で負担するので、給与から差し引いた前月分の介護保険料は、事業主負担分とあわせて当月の末日までに納付します。（翌月徴収の場合<次章で説明>）

65歳に到達した月から「介護保険第1号被保険者」になり、その月分以降の保険料は給与から控除せず、本人の年金から控除されるか、もしくは直接納付することになります。

### **(3) 厚生年金保険**

厚生年金保険は、被保険者である従業員が老年となり働けなくなった時や病気やケガで身体に障害が残った時、または死亡した時などに年金や一時金を支給して、被保険者やその家族（遺族）の生活の安定を図る保険制度です。健康保険や介護保険と同様に会社単位で加入し、該当する従業員は全員加入が義務づけられています。

厚生年金保険は、70歳に到達すると被保険者資格を喪失するので、保険料は資格を喪失した月の前月分まで月単位で納付します。

なお、すでに説明したように、健康保険料は75歳未満の人が対象なので70歳になっても被保険者の資格を喪失することはありません。給与から控除して「預り金」勘定で処理する際に注意が必要です。

## **2. 被保険者の適用基準と適用除外**

社会保険に関する会計処理を理解することも重要ですが、社会保険の被保険者になる要件を知らなければなりません。常勤で勤めている人は、原則として社会保険の被保険者になりますが、正社員と比べて労働時間が少ない人（パートタイムやアルバイト）については、社会保険の適用基準が別に定められており、雇用形態によって被保険者とされない（適用除外）場合があります。

パートタイム、アルバイトと呼ばれている従業員であっても、事業所と常用的な雇用関係にあると判断される場合は、社会保険の被保険者となります。常用的な雇用関係にあるかは、次の基準で判断します。

労働時間及び労働日数について、1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が常時雇用者（一般社員）の4分の3以上の場合は、健康保険・厚生年金保険の被保険者に該当します。正社員の1週間の所定労働時間が40時間の場合、30時間以上の勤務になる場合は、パートでもアルバイトでも被保険者になります。

この被保険者資格取得の基準(4分の3基準)は、就業規則や雇用契約書で定められた所定労働時間及び所定労働日数によって判断するので、雇用契約に上記の労働時間と労働日数の要件を満たす規定があれば、実態が基準以下でも会社や本人の意思にかかわらず被保険者となります。

なお、雇用契約書等で4分の3基準を満たしていない従業員であっても、業務の都合により恒常的に実際の労働時間及び労働日数が4分の3基準を超える場合は、連続する2か月において引き続き同様の状態が続いているか、または、続くことが見込まれる時には3か月目の初日に社会保険の適用を受けることになり、被保険者として保険料の納付が義務づけられます。

さらに、2024年10月には厚生年金保険・健康保険の適用が拡大され、パートタイムやアルバイトの従業員が4分の3基準を満たしていない場合でも、次の5つの要件にすべて該当する場合は被保険者になります。

- ①1週間の所定労働時間が20時間以上あること(雇用契約書等に定められている勤務時間)
- ②月額賃金が88,000円以上であること(賞与や時間外労働による割増賃金等を除く)
- ③勤務期間が2か月以上見込まれること
- ④学生でないこと(休学中や大学の夜間学部、高等学校の夜間等の課程の方を除く)
- ⑤従業員数(社会保険被保険者数)が51人以上の企業に勤めていること

なお、①の20時間とは、雇用契約書等に定められた所定労働時間であり、残業時間は含まれません。しかし、雇用契約書等では20時間以内でも勤務実態が20時間を超えている場合は①の要件に該当することになります。

1ヶ月単位で所定労働時間が決まっている場合、その時間を12倍して52で除することにより1週間の所定労働時間を算出します。

②の月額88,000円には、残業代等の割増賃金や臨時的に支払われる賞与、通勤手当は含まれません。また、労働の対価に関係しない家族手当や皆勤手当などの最低賃金に参入しないとされる手当もここには含まれませんが、労働の対価として支給される役職手当は含まれます。

また、③の規定では、当初2か月以内の雇用契約であったとしても、契約更新が見込まれる場合(契約が継続する可能性がある場合)は、契約当初から③の要件を満たすことになります。

### 3. 社会保険料の徴収と納付の会計処理

健康保険料(介護保険料を含む)と厚生年金保険料は、すでに説明したように事業主(会社)と被保険者(従業員)が折半で負担します。被保険者(従業員)の負担分を事業主が預かる金額と給与から控除するタイミングについて正しく理解していなければ、適切な会計処理はできません。

また、社会保険料の「納入告知書(納付書・領収証)」は、会計年度末を過ぎてから届く場合があります。また、口座引落の場合でも遅れて引き落とされる場合があります。適切に会計処理を行う必要があります。

この章では、社会保険料の金額や徴収・納付時の会計処理について説明します。

#### (1) 社会保険料の算定

社会保険料(健康保険料, 厚生年金保険料)の算定には、「報酬月額」によって「標準報酬月額」を確定させ、保険料率を乗じて毎月の社会保険料を算定します。

社会保険料を算定するための「報酬月額」には、被保険者に支給されるすべてのものが含まれます。基本給や諸手当(役職手当, 通勤手当, 家族手当, 住宅手当なども含む)として固定されている支給額に、予想される時間外手当なども加算します。

算定された「報酬月額」を一定の幅(等級)で区切った「標準報酬月額等級表」の報酬月額欄にあてはめて「標準報酬月額」を確定させます。この表は、「標準報酬月額表」または「保険料額表」とも呼ばれ、「標準報酬月額」にもとづいて保険料率を乗じた毎月の社会保険料(健康保険料と厚生年金保険料)の全額と折半額が掲載されています。この金額が給与支給時に控除される社会保険料となります。

入社時の報酬額は、実績がないので就業規則や労働契約等の内容にもとづいて「報酬月額」の見込額を定め、この「報酬月額」の見込額によって「標準報酬月額」を決定します。たとえ、給与の支払計算期間の途中で採用された場合であっても、想定される1か月の給与支給額を報酬月額とします。

その後、毎年1回7月に、4月、5月、6月の報酬額の平均額(報酬月額)にもとづいて見直します。これを「定時決定」といい、報酬額の大幅な増減がない限り1年間(9月～翌年8月まで)固定された社会保険料が適用されます。

なお、期中に昇給や降給により報酬額(月額)が大きく変動したときは、次回の「定時決定」を待たずに「随時改定」で「標準報酬月額」を改定します。

## (2) 当月徴収と翌月徴収

社会保険料（健康保険料と厚生年金保険料）は、従業員が社会保険の被保険者資格を取得した月の分から、その資格を喪失した月の前月までの分について月単位で発生します。

事業主は、被保険者の負担すべき前月の保険料を当月に支給する給与から控除することができるかと法律に定められており、この徴収方法を「翌月徴収」といいます。

しかし、会社の事情により当月の保険料を当月に支給する給与から徴収し、翌月に納付する場合があります、この徴収方法を前者の「翌月徴収」に対して「当月徴収」といいます。

「翌月徴収」では、当月分の保険料は、翌月に支給される給与から徴収するので、4月分の保険料は、5月に支給する給与から徴収します。

たとえば、給与計算期間が4月20日締めの場合、4月25日や30日に支給される給与から4月分の保険料を徴収することはありません。4月に支給される給与から徴収する保険料は3月分の保険料です。4月分の保険料は、5月1日から月末までに支給される給与から徴収します。

つまり、「翌月徴収」では、4月入社の場合、4月25日や30日に支給される給与から社会保険料は控除されません。

一方、「当月徴収」では、4月分の保険料は4月に支給する給与から徴収するので、4月入社の場合は4月25日や30日に支給される給与から4月分の保険料を徴収します。

支給された給与の締日や給与計算期間は関係ないということです。その月に支払われたということがポイントであり、何月分の給与かということを考える必要はありません。

事業所が「翌月徴収」か、「当月徴収」かによって、保険料率や「標準報酬月額」の改定時、そして、入社時や退職時の社会保険料の会計処理が異なることになります。

このように、社会保険を控除する仕訳を理解していても適正に処理できるわけではありません。

## (3) 徴収と納付の会計処理

社会保険料の金額は、保険料率の改定、標準報酬月額の変更による保険料の変更、そして、従業員の年齢によって被保険者になるか、否か、など、さまざまな事例があります。実務処理では、社会保険の基礎的な知識がないと適正な会計処理はできません。

### ① 社会保険の資格取得と資格喪失

社会保険料は、被保険者資格を取得した月から月単位で納付します。加入した日数が1日だけであっても日割り計算ではなく、1か月分の保険料が発生します。

退職等により被保険者資格を喪失する場合は、資格を喪失した月の前月分までの保険料を月単位で納付します。

つまり、月の途中で被保険者資格を喪失した場合、その月の分の保険料は発生しません。

注意することは、被保険者資格を喪失日は退職日の翌日です。次の事例を確認してください。翌月徴収を前提に説明します。

## 【資格取得】

### ■入社日 4月30日：被保険者の資格取得日 4月30日

→4月分の社会保険料は、5月に支給される給与から徴収する。

＜当月徴収の場合は、4月に支給される給与から徴収する。＞

## 【資格喪失】

### ■退職日 5月30日：被保険者の資格喪失日 5月31日

→4月分の社会保険料は、5月に支給される給与から徴収する。

5月分の社会保険料は発生しません。

＜当月徴収の場合は、5月に支給される給与から徴収する保険料はありません。＞

### ■退職日 5月31日：被保険者の資格喪失日 6月1日

→5月に支給される給与から4月分、5月分の保険料を徴収する。

資格喪失日は6月1日なので、6月分の社会保険料は発生しませんが資格を喪失した月の前月である5月分までの保険料は納付します。

＜当月徴収の場合は、5月に支給される給与から5月分の保険料を徴収する。＞

※月末に退職する場合は、被保険者が負担すべき前月及びその月の保険料をその月の報酬から控除することができると法律に定められています。

## ②社会保険料が変更された場合

徴収する社会保険料が変更されるのは、健康保険、厚生年金保険の保険料率が変わった場合や定時決定や随時改定、そして、産前産後休業終了時改定、育児休業等終了時改定などの場合です。

所轄の年金事務所（または健康保険組合）から届く「被保険者標準報酬改定通知書」には、新しい「標準報酬月額」と保険料が適用される「改定年月」が明記されているので、保険料をあらためて確認したうえで、その改定月の保険料から変更することになります。

## 【保険料率等が変更された場合】

### ■保険料率等が3月に変更された場合

保険料額表の表題は「平成××年3月分（4月納付分）からの健康保険・厚生年金保険の保険料額表」となっています。保険料額表の表題に記載されている表記は、法律で定められている「翌月徴収」を前提にした表現です。

→（旧）保険料率による2月分の社会保険料は、3月に支給される給与から徴収する。

（新）保険料率による3月分の社会保険料は、4月に支給される給与から徴収する。

＜当月徴収の場合は、2月分の（旧）保険料率による社会保険料は、2月1日から月末までに支給される給与から徴収します。そして、保険料率が変わった3月分の社会保険料は、3月1日から月末までに支給される給与から徴収します。＞

## 【被保険者標準報酬改定通知書が届いた場合】

### ■改定月が9月の場合

- (旧) 標準報酬月額による8月分の保険料は、9月に支給される給与から徴収する。
- (新) 標準報酬月額による9月分の保険料は、10月に支給される給与から徴収する。  
＜当月徴収の場合は、9月に支給される給与から(新)標準報酬月額による9月分の保険料を徴収する。＞

## ③介護保険料の徴収について

介護保険の被保険者は、年齢によって第1号被保険者と第2号被保険者に区分されます。健康保険の被保険者で、40歳以上65歳未満の人は「第2号被保険者」に該当し、65歳に到達した被保険者は「第1号被保険者」に該当します。

介護保険料は、被保険者が40歳に到達した月から徴収対象となり、事業主は被保険者の給与から健康保険料と介護保険料を合わせて徴収し、納付する義務を負うことになります。そして、65歳に到達した月から、原則として本人が受け取る公的年金から介護保険料が控除されます。

法律上、誕生日の前日に年齢を重ねることになるので、40歳に到達した月とは誕生日の前日が属する月から65歳の誕生日の前日が属する月の前月分までの保険料を事業主が徴収することになります。

## 【40歳に到達した場合】

### ■40歳の誕生日：6月1日の場合

- 40歳到達日は5月31日となり、5月分の社会保険料から介護保険料の徴収が始まるので、6月に支給される給与から5月分の介護保険料を上乗せした社会保険料を徴収することになります。
- 4月分の社会保険料には介護保険料はないので、5月に支給される給与からは従来の社会保険料を徴収することになります。  
＜当月徴収の場合は、5月に支給される給与から介護保険料を徴収します。＞

誕生日が6月2日の場合、40歳到達日は6月1日なので、6月から介護保険の対象者となります。6月分の介護保険料は、7月に支給される給与から健康保険料と合わせて徴収します。

なお、被保険者に40歳に達した被扶養者がいる場合であっても、被保険者自身が40歳に達するまでは介護保険料を徴収されることはありません。

(全国健康保険協会(協会けんぽ)の場合)

## 【65歳に到達した場合】

### ■ 65歳の誕生日：6月1日の場合

→65歳到達日は5月31日となり、介護保険料は65歳の誕生日の前日が属する5月の前月である4月分までとなります。

→5月に支給される給与からは4月分の介護保険料を含む社会保険料を徴収しますが、5月分の社会保険料は介護保険料がなくなるので、6月に支給される給与から介護保険料を除いた社会保険料を徴収することになります。

<当月徴収の場合は、5月に支給される給与から介護保険料の徴収はありません。>

誕生日が6月2日の場合、65歳到達日は6月1日です。65歳に到達した月の前月である5月分の介護保険料の徴収が最後となります。5月分の介護保険料は、6月に支給される給与から徴収します。(翌月徴収の場合)

## ④高齢者に対する社会保険料の徴収

厚生年金保険は、70歳に到達すると被保険者資格を喪失します。資格喪失日は、70歳に到達する日なので、誕生日の前日ということになります。厚生年金保険料は、資格を喪失した月の前月分まで月単位で納付します。なお、健康保険料は75歳未満の人が対象なので、70歳になっても被保険者の資格を喪失することはありません。

## 【70歳に到達した場合】

### ■ 70歳の誕生日：6月1日

→資格喪失日である70歳到達日は5月31日なので、5月分から厚生年金保険料は発生しません。

→5月に支給される給与から4月分の健康保険料と厚生年金保険料を徴収します。6月に支給される給与から徴収するのは、5月分の健康保険料のみということになります。

<当月徴収の場合は、5月に支給される給与から厚生年金保険料の徴収はありません。>

## ⑤保険料の納付と帰属する期間について

被保険者にかかる毎月の社会保険料は、翌月末日までに納付します。毎月10日頃に前月分の保険料が確定され、20日頃までに所轄の年金事務所(または健康保険組合)から「保険料納入告知・領収済通知書」が送付されるか、口座から引き落とされます。

しかし、場合によっては、3月分が5月上旬に、4月分は5月下旬に引き落とされる場合があります。会計期間が4月から1年間の場合、5月上旬に引き落とされた3月分の保険料は前年度分なので、会計年度末に未払金計上したうえで、「未払金」勘定の消込の仕訳が必要です。

## 【仕訳例】

■ 5月8日に届いた保険料納入告知書・領収証にもとづいて、3月分の社会保険料が赤坂銀行の普通預金口座から振り替えられた取引の仕訳

借方勘定 / 補助	借方金額	貸方勘定 / 補助	貸方金額	摘要
預り金 社会保険料	192,111	普通預金 赤坂銀行	192,111	社会保険料預り金 (3月分)
未払金 社会保険料	193,695	普通預金 赤坂銀行	193,695	3月分社会保険料 事業主負担分

※ 3月31日に、次の通り3月分の事業主負担分を法定福利費勘定に計上していることを前提としています。(3/31)

借方勘定 / 補助	借方金額	貸方勘定 / 補助	貸方金額	摘要
法定福利費	193,695	未払金 社会保険料	193,695	3月分社会保険料 事業主負担分

前年度末の貸借対照表には、預り金と未払金として表記することになります。事業主負担分は、前年度の費用として計上します。

## 4. 賞与支給時の社会保険料と源泉所得税

賞与とは、毎月の給与とは別に一時的に支給される金銭のことで、賞与、ボーナス、夏期手当、年末一時金などと呼ばれているものです。

賞与の支給にあたっては、毎月の給与計算と同様に、社会保険料(健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料)、雇用保険料、源泉所得税の各種控除額を算定し、賞与支給総額から差し引いて差引支給額を決定する必要があります。住民税は、賞与から控除しません。

控除する項目のうち、社会保険料と源泉所得税の計算は、毎月の給与を支給する際の計算方法と違いますが、雇用保険料の計算は毎月の給与計算と同じ方法です。

各計算のポイントは、次のとおりです。

- 健康保険料(介護保険料)は、保険料額表は使用せず、「標準賞与額」に保険料率を乗じて計算します。
- 厚生年金保険料は、保険料額表は使用せず、「標準賞与額」に保険料率を乗じて計算します。
- 雇用保険料は、毎月の給与計算と同じく賞与支給総額に保険料率を乗じて計算します。
- 源泉所得税は、「賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表」を使用して計算します。

## (1) 社会保険料の会計処理

社会保険(健康保険・厚生年金保険)の保険料は、次に説明する「標準賞与額」に保険料率を乗じる方法で算定し、毎月の給与と同様に被保険者と事業主が折半で負担します。「標準賞与額」とは、個人の賞与支給総額の1,000円未満を切り捨てた金額です。

賞与においても、事業主は子ども・子育て拠出金を負担するので、「標準賞与額」に保険料率を乗じて金額を求めます。健康保険料率は、毎月の給与と同じように40歳以上の介護保険第2号被保険者に該当する場合と該当しない場合で分かれます。なお、協会けんぽの保険料率は、各都道府県で異なります。

$$\text{賞与の社会保険料} = \text{標準賞与額} \times \text{社会保険料率}$$

※毎月の給与と同様に事業主が被保険者負担分を賞与から徴収する場合、1円未満の端数処理は、被保険者負担分の端数が50銭以下の時はその端数は切り捨て、50銭1厘以上の時は1円に切り上げます。

賞与支給時に控除して預かった社会保険料の納付は、年金事務所(または健康保険組合)に提出する「被保険者賞与支払届」(賞与支払日から5日以内)にもとづいて「健康保険・厚生年金保険標準賞与額」決定され、送付される「保険料納入告知・領収済通知書」を確認します。

納付日または口座引落日の日付で、従業員負担分の「預り金」勘定と事業員負担分の「未払金」勘定を消し込みます。仕訳例は、基本テキストを確認してください。

なお、雇用保険料の計算は、毎月の給与計算と同じ方法で、賞与の支給総額に雇用保険の保険料率を乗じて計算します。支給総額なので1,000円未満を切り捨てる必要はありません。1円未満の端数処理は、上述の社会保険と同じです。

雇用保険の申告と納付は、「年度更新」時に処理するので、賞与から控除した雇用保険料は事業主が預かっておきます。社会保険(健康保険・厚生年金保険)は、年金事務所等に「被保険者賞与支払報告書」の届出が必要ですが、雇用保険は賞与支給後にハローワークに提出する書類はありません。

## (2) 源泉所得税の会計処理

賞与計算にかかる源泉所得税は、特別な場合を除いて「賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表」により税率を求めたうえで徴収税額を計算します。毎月の給与計算と異なり、賞与が支給された前月の給与データを使用するところに注意しましょう。

賞与の源泉所得税額は、賞与支給総額から社会保険料等を控除した社会保険料控除後の賞与額に源泉徴収税率を乗じて計算します。

この源泉徴収税率は、「賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表」に扶養親族の人数と前月の給与計算の際に求めた課税対象額（賞与が支給された前月の給与支給総額から社会保険料等の金額を控除した額）をあてはめて求めます。

なお、計算された源泉徴収税額に端数が生じた場合、1円未満は切り捨てとなります。

賞与支給総額 - 社会保険料 (健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料・雇用保険料)

賞与の源泉徴収税額 = 社会保険料控除後の賞与額 × 源泉徴収税率

「賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表」により求めます。

- ① 「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」から扶養親族等の数を確認します。
- ② 賞与が支給された前月の給与支給総額から非課税通勤手当などの非課税給与と社会保険料を控除した「社会保険料等控除後の給与等の金額」を求めます。
- ③ 「賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表」にあてはめます。

※前月の給与計算で源泉徴収税額を求める際に使用した金額のことです。

前月の「社会保険料等控除後の給与等の金額」 =  
「前月の給与支給総額 - 前月の社会保険料等控除額」

「賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表」にあてはめる金額は、賞与が支給された月の前月に支給された給与における「社会保険料等控除後の給与等の金額」です。

たとえば、11月末締の給与を12月5日に支給されている場合、12月15日に支給された賞与にかかる源泉所得税を計算する際に「賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表」にあてはめる金額は、12月5日ではなく、11月5日に支給された給与計算の際に求めた「社会保険料等控除後の給与等の金額」（課税対象額）でなければなりません。

## 5. 源泉所得税の特例と住民税の会計処理

所得税とは、原則として個人の1年間(1月1日から12月31日)に得た所得に課税される税金です。毎月の給与から徴収する所得税の計算は、複雑さを回避するために「給与所得の源泉徴収税額表」を利用して計算します。

毎月の給与から徴収した所得税は、あくまで年間の給与の総額に対する見込額なので、年末に各従業員の給与の総額を確定させ、そのうえで算定した年税額と毎月の給与から徴収して納付した源泉所得税の合計額とを対比して過不足額を精算します。この手続を年末調整といいます。

従業員の給与所得に課税される所得税は、会社が行う「年末調整」の手続によって精算される仕組みになっているので、通常、他に収入がなければ、従業員本人が自分で申告・納税することはありません。

また、住民税は、所得税と同じ法定控除の項目ですが、所得税が給与支給の際に概算額を源泉徴収し、その後、年末調整や確定申告で調整するのに対して、住民税は、前年1年間の確定された所得にもとづいて市区町村が納税額を計算して確定します。

### (1) 毎月の源泉所得税の計算

毎月の給与から徴収する源泉徴収税額は、「給与所得の源泉徴収税額表」を使用して計算します。この源泉徴収税額表を使用することにより税率を乗じることなく源泉徴収税額を求めることができます。

「給与所得の源泉徴収税額表」を使用して源泉徴収税額を求める手順は、次の通りです。

- 手順1 給与支給総額から非課税通勤手当などの非課税給与と社会保険料を差し引いて「社会保険料等控除後の給与等の金額」を算定します。
- 手順2 「給与所得者の扶養控除等(異動)申告書」から扶養親族等の数を確認します。
- 手順3 「給与所得の源泉徴収税額表」の「社会保険料等控除後の給与等の金額」の行と「扶養親族等の数」の列が交わる源泉徴収税額を求めます。

(「甲欄」を使用する場合)

#### ①手順1の「社会保険料等控除後の給与等の金額」の求め方

$$\text{社会保険料等控除後の給与等の金額} = \text{給与支給総額} - \text{非課税給与} - \text{社会保険料}$$

(非課税通勤手当等)

(健康保険料, 介護保険料, 厚生年金保険料, 雇用保険料)

## ②手順2の「扶養親族等の数」の求め方

社会保険料「扶養親族等の数」とは、源泉控除対象配偶者と控除対象扶養親族との合計数をいいます。源泉控除対象配偶者とは、合計所得金額が900万円（年収1,120万円）以下である給与所得者と生計を一にする配偶者で、合計所得の見込額が85万円（年収150万円）以下の人をいいます。

一方、控除対象扶養親族とは、扶養親族のうち年齢16歳以上の人をいいます。ここでいう扶養親族とは、配偶者を除き給与所得者と生計を一にする親族等で、合計所得の見込額が38万円（年収103万円）以下の人をいいます。

配偶者が「源泉控除対象配偶者」に該当する場合は「扶養親族等の数」に1人を加え、控除対象扶養親族の人数と合計します。

なお、給与所得者や配偶者、そして、配偶者以外の扶養親族等の方が障がい者などに該当する場合は、「扶養親族等の数」に定められた人数を加算した数を「扶養親族等の数」とします。

## ③手順3の「給与所得の源泉徴収税額表」について

源泉徴収税額表には、月額表と日額表があり、給与の支給形態によって使い分けることになっています。税額表は「甲」と「乙」欄に分かれており、例えば2か所以上から給与の支給がある場合、従業員から「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」が提出された会社は「主たる給与」として所得控除が織り込まれている「甲」欄を適用し、提出されていない会社は「乙」欄の適用になります。

なお、日額表には、「甲」欄、「乙」欄の他に「丙」欄があり、あらかじめ雇用契約が短期間に定められたパートや日雇いの人などに適用されます。

## ▶(2) 住民税の会計処理

住民税は、原則として住所地で課税されますが、その基準となる日が定められています。毎年、1月1日現在が課税の基準日で、その日に住所がある都道府県、市区町村が、前年の所得にもとづいて確定した住民税を課税し、6月から翌年5月までの1年間にわたって徴収します。年の途中で転居した場合でも、基準日における住所地の市区町村が引き続き課税、徴収します。

住民税は、会社が提出した「給与支払報告書」や個人が提出した確定申告書等により、市区町村が納税する義務がある者の前年の所得や個人的な事情を把握し、住民税を計算して税額を通知するという仕組みになっています。

### (3) 納付の会計処理

源泉徴収した所得税及び復興特別所得税は、給与(賞与)を支給した月の翌月10日までに「納付書」を添えて、最寄りの金融機関、または所轄の税務署の窓口で納付します。なお、納付する税額がない場合でも「納付書」は、所轄の税務署に提出します。

住民税も同様に、支給した給与から徴収した月割額は、徴収した翌月10日までに納付します。なお、住民税は、毎月の給与から徴収することとなっているので、賞与から徴収することはありません。

源泉所得税及び復興特別所得税は、原則として徴収した翌月10日が納付期限ですが、給与等の支給人員が常時10人未満である会社は、「納期の特例」の承認を受けることで給与等から徴収した源泉所得税を年2回にまとめて納付することができます。これを「納期の特例」といいます。

1月から6月と7月から12月に支給された給与等から控除した源泉所得税をそれぞれ7月と1月に納付します。たとえば、1月に支給された12月分の給与から控除した源泉所得税は、1月から7月の集計に合計されます。

この特例の対象となるのは、給与(賞与や退職金含む)から源泉徴収した所得税及び復興特別所得税と税理士、弁護士などに支払った一定の報酬から源泉徴収をした所得税及び復興特別所得税に限られています。

住民税の徴収と納付方法には、次に説明する「特別徴収」と「普通徴収」の2種類があります。

「特別徴収」とは、給与の支払者が所得税の源泉徴収と同じように、従業員に支給する給与から住民税を徴収し、納税義務者である従業員に代わって市区町村に納付する制度です。給与を支給している事業主は、特別徴収義務者として市町村から通知されたすべての従業員に対して住民税を徴収することになります。

事業主は、各従業員が1月1日現在に居住している市区町村に対して、その従業員の前年の給与支給額や源泉徴収税額などを「給与支払報告書」に記載し、1月31日までに提出しなければなりません。

各市区町村は、この「給与支払報告書」等をもとに各従業員の住民税額を計算し、5月31日までに「特別徴収税額決定通知書」を事業主宛に送付します。

給与計算事務の担当者は、この通知書にもとづいて、6月から翌年5月まで毎月支給する給与から住民税を徴収し、原則として徴収した月の翌月10日までに各従業員の住所地を管轄する市区町村宛に、送付された納付書を用いて金融機関等で納入します。

ただし、源泉所得税と同様に、給与等の支払を受ける従業員が常時10人未満の場合は、毎月の給与から徴収した住民税を半年分まとめて納めることができる特例があります。