

同月得喪

簡単・要点まとめガイド



※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年3月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

同月得喪とは

同月得喪とは

社会保険の同月得喪とは、**同一の月の中で社会保険の資格取得日と資格喪失日が発生すること**です。

同日得喪の事例

例えば、12月1日に入社して社会保険の資格を取得し、同月20日に退職して資格を喪失した場合が同日得喪に該当します。

一方で、退職日が月末であっても、資格喪失日が翌月1日となる場合は、同月得喪とはなりません。

同月得喪が成立するには、あくまで資格取得日と資格喪失日が同一の月内にあることが条件となります。

同日得喪との違い

同月得喪と似た表現に「同日得喪」があります。

同日得喪とは、60歳以上の従業員が一度退職し、その退職日と同じ日に再雇用されるケースにおいて、**社会保険の資格を一度喪失し、同日に再取得する手続きのこと**です。

同月得喪は「同じ月に加入と喪失が起こる」、同日得喪は「同じ日に喪失と再取得がある」という違いがあります。

同月得喪による 厚生年金保険料の取り扱い

同月得喪による厚生年金保険料の取り扱い

同月得喪が発生した場合も、**厚生年金保険料の納付は必要**です。

資格取得と喪失が同一月内であっても、その月に被保険者であったという事実がある以上、保険料の発生は避けられません。退職の際には給与から被保険者負担分を控除し、会社がその金額と会社負担分を合わせた保険料を、翌月末までに日本年金機構に納付する必要があります。

同月に別の年金制度へ加入した場合

ただし、同月得喪が発生した方が、その月のうちに別の厚生年金の資格を再び取得したり、国民年金（第1号または第3号被保険者）の資格を取得した場合には、保険料の取り扱いに変化が生じます。

このようなケースでは、**資格を喪失した元の会社では一旦厚生年金保険料を納付しますが、年金事務所の確認により重複加入が判明した場合は、その分の保険料が還付されます。**

会社が受け取る還付分のうち、被保険者負担分については、従業員に返金する対応が必要です。

同月得喪による 健康保険料の取り扱い

同月得喪による健康保険料の取り扱い

同月得喪が発生した場合も、**健康保険料の納付は必要**です。

健康保険では、資格喪失日が月末でない限り、その月の保険料がまるごと発生する仕組みになっており、日割り計算による免除や軽減措置は存在しません。したがって、退職月であっても給与から被保険者負担分を控除し、会社が会社負担分と併せて保険者（全国健康保険協会や健康保険組合など）に納付する必要があります。

同月に別の健康保険へ加入した場合

健康保険料については、**同じ月内に別の健康保険制度に加入した場合であっても、保険料の還付制度は設けられていません。**

例えば、退職後すぐに別の会社へ入社し、再び健康保険の資格を取得したようなケースでも、最初の会社で加入していた月の保険料についてはそのまま納付が必要となります。

したがって、短期間の在籍であっても健康保険料が発生することを、従業員にあらかじめ説明しておくことが望めます。

【免責】

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。

※あくまで参考としてご活用いただくことを想定している資料です。また当資料は、表紙下の記載日時点の内容となっております。最新の情報、実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。