

相談室 Q & A

社会保険関係

Q 基本給・手当の支給反映月が異なる場合、 随時改定の起算月はどのように取り扱うべきか

役職者から一般従業員への身分変更に伴い、基本給が下がる一方で時間外労働手当が加わるという賃金体系の変更があります。1月1日付で身分が変更となりますが、基本給は当月払いであるのに対し、時間外労働手当は翌月払いとしているため、1月は改定後の基本給のみで12月分の時間外労働手当は役職者のために支給なしとなり、2月は改定後の基本給+1月分の時間外労働手当を支払うことになります。このように基本給・手当の支給反映月が異なる場合、随時改定の起算月はどのように取り扱うべきなのでしょうか。

(埼玉県 S社)

A 身分変更が行われた結果、基本給・手当の支給額が変更になり、変更する賃金が固定的賃金に該当する場合は随時改定の対象となる。なお、変更する基本給・手当ごとに支給反映月が異なる場合は、反映後の賃金を支払った月それぞれを、随時改定の起算月として取り扱う

回答者 矢野 新 やの あらた 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 標準報酬月額について

従業員が労働の対償として受けるすべてのもの(臨時に支払う給与・賞与〔年3回以下は含みません〕)を「報酬月額」といいます(健康保険法3条、厚生年金保険法3条)。また、この報酬月額を健康保険の場合であれば1等級(5万8000円)から50等級(139万円)、厚生年金保険の場合であれば1等級(8万8000円)から32等級(65万円)までに分け、その等級に該当する金額を「標準報酬月額」といいます。社会保険においては、毎月の保険料や保険給付はこの「標準報酬月額」を基に計算されます。

標準報酬月額決定のタイミングは、①資格取得時の決定、②定時決定、③随時改定の三つに分類できます。今回のご質問は、③随時改定に関するものになります。

2. 随時改定について

従業員の給与を大幅に変更した際に、次の三つの条件をすべて満たす場合には定時決定を待たずに標準報酬月額を改定する、随時改定の手続きが必要になります(健康保険法43条、厚生年金保険

法23条)。

- ①昇給または降給等により「固定的賃金」に変動があったとき
- ②給与額が変動した月からの3カ月間に支給された給与の総支給額の平均月額に該当する標準報酬月額とこれまでの標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じたとき
- ③②における3カ月とも給与計算の対象日数が17日以上するとき(特定適用事業所に勤務する短時間勤務者の場合は11日以上)

上記①～③すべての要件を満たした場合、変更後の報酬を初めて受けた月から起算して4カ月目(例えば、1月に支払われる給与に変動があった場合、4月)の標準報酬月額から改定されます。

3. 固定的賃金の変動について

従業員の給与額を大幅に変更した場合には、それが固定的賃金の変動によるものであるかの確認を行う必要があります。

(1) 固定的賃金とは

社会保険の手続きにおける固定的賃金とは、従業員に支払う給与のうち、一給与計算期間におい

て、支給額や支給率が固定されている給与を意味します。具体的には基本給、役職手当、家族手当、通勤手当、住宅手当等が該当します。

(2)変動がある場合とは

固定的賃金に変動がある場合とは、次のような場合が考えられます。

- ・昇給・降給
- ・給与体系の変更（時給から月給への変更等）
- ・日給・時給の基礎単価（日当・単価）の変更
- ・請負給、歩合給等の単価、歩合率の変更
- ・住宅手当・役職手当・通勤手当等の固定的な手当の追加・支給額の変更

(3)非固定的賃金とは

勤務状況により毎月変動する時間外労働手当、精勤手当等は、非固定的賃金に該当します。この非固定的賃金の変動により、3カ月間に支給された給与の総支給額の平均月額に該当する標準報酬月額とこれまでの標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じたとしても、随時改定は行いません。

4. 随時改定の対象にならない事例について

次の①②のように基本給等の固定的賃金の増額・減額と3カ月間に支給された給与の総支給額の平均月額の増額・減額が一致しない場合は、前記2.①～③に該当した場合でも、随時改定の対象にはなりませんので、注意が必要です【図表】。

①基本給等の固定的賃金は上がったが、時間外労

働手当などの非固定的賃金が減ったため、変動後の引き続いた3カ月分の報酬の平均額による標準報酬月額が従前より下がり、2等級以上の差が生じた場合

②基本給等の固定的賃金は下がったが、時間外労働手当などの非固定的賃金が増えたため、変動後の引き続いた3カ月分の報酬の平均額による標準報酬月額が従前より上がり、2等級以上の差が生じた場合

5. ご質問への回答

ご質問のケースでは、1月においては身分変更により基本給が減額になるため、随時改定の起算月となります。

また、2月からは、前月の従業員身分への変更に伴い、1月分の時間外労働手当が支給されることとなります。時間外労働手当そのものは、給与計算の都度支給額が変動するため非固定的賃金に該当しますが、ご質問のケースのように、新たに時間外労働手当の支給対象となる場合は、賃金体系の変更とみなされます。賃金体系の変更は、前記2.①の「固定的賃金」に変動があったとき、に該当するとされているため、2月においても随時改定の起算月となります。つまり、ご質問のケースでは、1月および2月それぞれが随時改定の起算月となります。

【図表】 随時改定に該当する場合と該当しない場合のイメージ

