

相談室 **Q** & **A**

社会保険関係

Q 転勤手当の大幅な増額等に関して、 社会保険料をどう取り扱えばよいか

全国に支社や事業所を展開する当社では、働き方や価値観の多様化、家庭の事情による転勤の可否が課題になっています。そこで、転勤が可能な社員に対して処遇で報いる観点から、毎月支給してきた転勤手当の大幅な増額や、転勤支度金などの一時金の支給、または引っ越し費用の会社負担分の増額などを検討しています。このような見直しを行った場合、転勤に伴う手当や費用に関する社会保険料の取り扱いはどのようなになるのでしょうか。

(東京都 N社)

A 転勤手当の増額は標準報酬月額「随時改定」の要件に該当し、一時金も原則として社会保険料の算出基礎に算入されるが、実費弁償に当たる引っ越し費用は対象外となる

回答者 長谷川千佳 はせがわ ちか 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. 社会保険における「報酬」とは

社会保険（健康保険・厚生年金保険）における「報酬」とは、「賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受けるすべてのもの」をいいます。ただし、臨時に受けるものや、3カ月を超える期間ごとに受けるものは除かれます（健康保険法3条5項、厚生年金保険法3条1項3号）。

また、金銭（通貨）だけでなく、通勤定期券、食事、住宅の提供など現物で支給されるものも「報酬」に含まれます（現物支給の場合は「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」に基づいて通貨に換算し、報酬に含めることになります）。

「賞与」については、労働の対償として受けるすべてのもののうち、3カ月を超える期間ごとに受けるものと定めています（健康保険法3条6項、厚生年金保険法3条1項4号）。

2. 支給する転勤手当の増額と「随時改定」への対応

継続的に支払われる転勤手当は、社会保険上の「報酬」に該当します。転勤手当の増額により報酬が大幅に増減した場合で、[図表]の要件にすべて

該当した場合は、変更後の報酬を初めて受けた月から起算して4カ月目から標準報酬月額が改定されます。これを「随時改定」といい、「健康保険・厚生年金保険 被保険者報酬月額変更届」を管轄の年金事務所に提出する必要があります。

なお、従前の標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じることが要件の一つですが、標準報酬月額の上限または下限に達するような等級変更の場合は、1等級の差でも随時改定の対象となります。

また、次の場合は、随時改定の対象となりません。

- ① 固定的賃金は上がったが、残業手当等の非固定的賃金が減ったため、変動月以後引き続く3カ月の報酬の平均額により算出した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 固定的賃金は下がったが、残業手当等の非固定的賃金が増加したため、変動月以後引き続く3カ月の報酬の平均額により算出した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

3.一時金(転勤支度金等)を支給する場合の判断

転勤支度金のように転勤に際して1回限り、あるいは数年に一度支給される「一時金」については、その支給目的や基準によって社会保険上の扱いが異なります。

[1]「賞与」とみなされる場合＝社会保険料の対象

転勤に伴う生活環境の変化や心理的負担に対して支払われるといった支給目的や実際の支出額にかかわらず、「一律〇円」のように定額で支給され、その使い道が個人の自由である場合は「賞与」とみなされます。この場合、支給額に基づき「健康保険・厚生年金保険 被保険者賞与支払届」を管轄の年金事務所に提出します。

[2]「実費弁償」とみなされる場合

＝社会保険料の対象外

転勤に伴う一時的な支出(賃貸契約の礼金、仲介手数料、家財の買い替えなど)を補填する目的で、社会通念上妥当な範囲内であれば、労働の対償とは認められず、実費弁償として判断され、社会保険料の対象外となります。会社への領収書の提出を義務づけ、実際の支出額に基づき精算する形式をとることで、実費弁償としての性質が明確になります。

4.引っ越し費用を会社が負担する場合

事業主が負担すべき費用を社員が一時的に立て替え、その精算として実費を受け取る場合は、労働の対償とは認められないため「報酬」や「賞与」には該当しません。このため、会社が引っ越し業者に代金を直接支払うケースや、領収書に基づいて実費を精算する「引っ越し費用」は、業務遂行に必要な費用の「実費弁償」とみなされます。これらは労働の対償ではないため、社会保険上の報酬や賞与には含まれず、社会保険料の対象外となります。今回の見直しで負担範囲を拡大(例えば、エアコン脱着費用やピアノ運送費の追加など)したとしても、それが実際の費用の範囲内であれば、社会保険料への影響はありません。

5.所得税(税務上)の取り扱いとの関係

社会保険料の判断と併せて整理しておきたいの

図表 随時改定の3要件

- ① 固定的賃金の変動：報酬額に大幅な増減があること
- ② 2等級以上の差：変動月以後引き続き3カ月間に支払われた報酬の平均額により算出した標準報酬月額と従前の標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じること
- ③ 支払基礎日数：変動月以後引き続き3カ月すべてで、報酬の支払基礎日数が17日(特定適用事業所の短時間労働者は11日)以上であること

が、所得税における「非課税限度額」との関係です。転勤に伴う一時金や引っ越し費用は、所得税法上も「転勤のために通常必要であると認められる範囲」であれば非課税(給与所得に含まない)とされています(同法9条1項4号)。

社会保険において「実費弁償」として社会保険料の対象外とするものは、税務上も「非課税」として取り扱うのが一般的です。例えば、実際の支出にかかわらず多額の一時金を定額支給し、それが「通常必要な範囲」を超えると税務当局に判断された場合、その超過分は給与課税の対象となります。税務上で給与(労働の対償)と判定されたものは、社会保険上も「報酬・賞与」とみなされるリスクが高くなるため留意が必要です。

6.実務における適切な対応と留意点

転勤手当の増額により標準報酬月額が上がると、社員本人が負担する社会保険料も高くなります。そのため、額面どおりの増額分がそのまま手取り額に反映されるわけではないことを事前に説明しておくことが望ましいでしょう。特に40歳以上の社員については、介護保険料の負担増も手取り額に影響を与える点に留意してください。

また、転勤直後の月は、欠勤や月の途中での着任などにより支払基礎日数が不足しやすく、改定の時期が後ろにずれるなどの変動が起きやすいため注意が必要です。

適正な事務手続きを行うためにも、どの項目が「労働の対償(報酬・賞与)」であり、どの項目が「実費の補填」であるかを、あらかじめ賃金規程や転勤規程で明確に区分(定義)しておくなどの準備をしておきましょう。