

# 年金制度説明会

【届出誤りが多い事例】



日本年金機構

Japan Pension Service

# 目 次

<b>本資料の目的・構成</b>	<b>・ ・ ・ 1</b>
<b>1 報酬・賞与の範囲について</b>	<b>・ ・ ・ 2</b>
<b>2 短時間労働者の適用について</b>	<b>・ ・ ・ 10</b>
<b>3 定時決定について</b>	<b>・ ・ ・ 18</b>
<b>4 随時改定について</b>	<b>・ ・ ・ 29</b>

# 本資料の目的・構成

## 【目的】

本資料は、日本年金機構においてこれまで確認した届出誤りのうち、特に誤りが多い事例を紹介することで、事業所の皆様に対し、届出時に留意いただくべき点について周知を図ることを目的としています。

## 【構成】

本資料は、各テーマごとに「基本的な考え方」をQ & A形式でご説明した後に、日本年金機構においてこれまで確認した届出誤りが多い事例を紹介します。

# 1 報酬・賞与の範囲について

---

# 1 報酬・賞与の範囲について

## 基本的な考え方

**Q** 「報酬」・「賞与」にはどのようなものが含まれますか。

**A** 「報酬」及び「賞与」（以下「報酬等」という。）は、健康保険法第3条第5項及び第6項（厚生年金保険法第3条第1項第3号及び第4号）において「労働者が、労働の対償として受けるすべてのもの」と規定されており、労働の対償として経常的かつ実質的に受けるもので、被保険者の通常の生計に充てられるすべてのものを包含するものです。

# 1 報酬・賞与の範囲について

## 具体的事例

- ① 現実に提供された労働に対する対価に加え、給与規程等に基づいて使用者が経常的（定期的）に被用者に支払うものは、「報酬等」に該当します。労働の提供と対償の支払が時間的に一致する必要はなく、将来の労働に対するものや、病気欠勤中や休業中に支払われる手当であっても労働の対償となり、「報酬等」に該当します。また、雇用契約を前提として事業主から食事、住宅等の提供を受けている場合（現物給与）も「報酬等」に含まれます。

**【例】 賃金、給料、俸給、賞与、インセンティブ、通勤手当、扶養手当、管理職手当、勤務地手当、休職手当、休業手当、待命手当**

# 1 報酬・賞与の範囲について

② 労働の対償として受けるものでないものは、「報酬等」に該当しません。

**【例】 傷病手当金、労働者災害補償保険法に基づく休業補償、解雇予告手当、退職手当、内職収入、財産収入、適用事業所以外から受ける収入**

(注) 退職手当は、毎月の給与や賞与に上乗せして前払いされる場合、被保険者の通常の生計に充てられる経常収入と扱うことが妥当であり、「報酬等」に該当します。

# 1 報酬・賞与の範囲について

- ③ 事業主が負担すべきものを被保険者が立て替え、その実費弁償を受ける場合、労働の対償とは認められないため、「報酬等」に該当しません。

**【例】出張旅費、赴任旅費**

- ④ 事業主が恩恵的に支給するものは労働の対償とは認められないため、原則として「報酬等」に該当しません。

**【例】見舞金、結婚祝い金、餞別金**

- ⑤ 恩恵的に支給するものであっても、労働協約等に基づいて支給されるもので、経常的（定期的）に支払われる場合は、「報酬等」に該当します。

**【例】傷病手当金と給与の差額補填を目的とした見舞金**

# 1 報酬・賞与の範囲について

- ⑥ 労働の対償として支給されるものであっても、被保険者が常態として受ける報酬以外のものは、「報酬等」に含まれません（支給事由の発生、支給条件、支給額等が不確定で、経常的に受けるものではないものは、被保険者の通常の生計に充てられるものとは言えないため）。ただし、これに該当するものは極めて限定的です。

## 【例】大入袋

※ここまで挙げた【例】は一般的な場合を想定しており、その名称だけでなく、実態に合わせて「報酬等」に該当するかどうか判断を行います。

# 1 報酬・賞与の範囲について

## 届出誤りが多い事例

**事例1** 賞与等が支払われたときに、賞与支払届が届出されていない。

Point!

賞与等が支払われたときには「**被保険者賞与支払届**」の届出が必要です。

「被保険者賞与支払届」の対象となる賞与は、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もののうち、年3回以下の支給のものであります。なお、年4回以上支給されるものは標準報酬月額の対象とされ、また、労働の対償とみなされない結婚祝金等は、対象外です。

※日本年金機構に登録している賞与支払予定月に、いずれの被保険者及び70歳以上被用者に対しても賞与を支給しなかった場合は、「健康保険・厚生年金保険 賞与不支給報告書」の提出が必要となります。

# 1 報酬・賞与の範囲について

**事例2 給与規程等により支給することが定められている手当について資格取得時の報酬に含めていない。**

**Point!** 資格取得時の報酬月額は、基本給の他に、通勤手当、役職手当、扶養手当、住宅手当、超過勤務手当（※）等給与規程等により支給することが定められている諸手当など**労務の対償となるすべての報酬を含みます。**

- ※1 超過勤務手当などの非固定的賃金は、同様の業務に従事する者を参考として支給見込み額を算出し、報酬に加算する必要があります。  
なお、超過勤務手当などの非固定的賃金について、支給見込み額が当初の算定額より増減した場合でも、資格取得時の報酬訂正はできません。
- ※2 仮に、入社後に従業員から手当の申請が行われ、実態を確認したことにより、初回の給与支給に間に合わず、翌月以降に支給された場合であっても、資格取得時の報酬に含めて計算します。

# 1 報酬・賞与の範囲について

**事例3** 給与規程等により支給することが定められている現物給与について資格取得時の報酬に含めていない。

**Point!** 報酬または賞与のうち、通貨以外のもので支払われる場合は、現物給与として**資格取得時の報酬に含める**必要があります。

具体的には、住宅（社宅や寮など）の貸与、食事、自社製品、通勤定期券などで支給するものを現物給与といいます。

※ 現物給与の価額は日本年金機構ホームページに掲載していますので、参考としてください。

## 2 短時間労働者の適用について

---

## 2 短時間労働者の適用について

### 基本的な考え方

**Q1** 短時間労働者を適用する要件を教えてください。

**A1** 特定適用事業所（※）に勤務するパート・アルバイト等の短時間労働者で下記①～④に該当する場合に、健康保険・厚生年金保険の被保険者となります。

- ① 1週の所定労働時間が20時間以上であること。
- ② 所定内賃金が月額8.8万円以上であること。
- ③ 学生でないこと。
- ④ 雇用期間が2カ月を超えて見込まれること※（通常の被保険者と同じ）

（※） 特定適用事業所における、いわゆる企業規模要件については、令和6年10月1日から、特定労働者の総数が常時100人を超える企業から、常時50人を超える企業に引き下げられました。

## 2 短時間労働者の適用について

Q2

所定労働時間が1か月（1年）単位で定められている場合、1週間の所定労働時間をどのように算出すればよいか教えてください。

A2

● 1か月単位で定められている場合

1か月の所定労働時間を12分の52で除して算出します。（1年間を52週とし、1か月を12分の52週とし、12分の52で除すことで1週間の所定労働時間を算出する）。

● 1年単位で定められている場合

1年の所定労働時間を52で除して算出します。

## 2 短時間労働者の適用について

Q3

就業規則や雇用契約書等で定められた所定労働時間が週20時間未満である短時間労働者が、業務の都合等により恒常的に実際の労働時間が週20時間以上となった場合は、どのように取り扱いますか。

A3

実際の労働時間が連続する2月において週20時間以上となった場合で、引き続き同様の状態が続いている又は続くことが見込まれる場合は、実際の労働時間が週20時間以上となった月の3月日の初日に被保険者の資格を取得します。

## 2 短時間労働者の適用について

Q4

**最初の雇用期間が2月以内である短時間労働者は、当該時間を超えて使用されることが見込まれることとして取り扱われ、適用されることはないのか。**

A4

最初の雇用契約の期間が2月以内であっても、次の（ア）又は（イ）に該当する場合は、「2月以内の雇用契約が更新されることが見込まれる場合」に該当するものとして、最初の雇用期間に基づき使用され始めた時に被保険者の資格を取得することになります。

（ア）就業規則や雇用契約書その他の書面において、その雇用契約が「更新される旨」又は「更新される場合がある旨」が明示されていること。

（イ）同一の事業所において、同様の雇用契約に基づきされている者が、契約更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績があること。

ただし、（ア）又は（イ）に該当する場合であっても、2月以内で定められた最初の雇用契約の期間を超えて使用しないことについて労使双方が合意（※）しているときは、「2月以内の雇用契約が更新されることが見込まれる場合」には該当しないこととして取り扱います。

（※）書面による合意（メールによる合意も含む。）が必要となります。

## 2 短時間労働者の適用について

Q5

所定内賃金が月額8.8万円以上の算定基礎となる賃金には、どのようなものが含まれますか。

A5

所定内賃金が月額 8.8 万円の算定対象は、基本給及び諸手当で判断します。ただし、以下の①から④までの賃金は算入されません。

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）
- ② 1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
- ③ 時間外労働に対して支払われる賃金、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金（割増等）
- ④ 最低賃金において算入しないことを定める賃金（精皆勤手当、通勤手当及び家族手当）

## 2 短時間労働者の適用について

### 届出誤りが多い事例

**事例 1** 短時間労働者の労働時間が3か月目以降も加入基準を超える状態が続いているにもかかわらず、「被保険者資格取得届」の提出がもれている。

Point!

実際の労働時間が連続する2月において週20時間以上となった場合で、引き続き同様の状態が続いている場合は、実際の労働時間が週20時間以上となった月の**3月目の初日に被保険者の資格を取得**します。

#### 【具体例】

給与支給年月	給与期間 (自)	給与期間 (至)	労働時間 (月)
R6年1月	R5.12.1	R5.12.31	80.25
R6年2月	R6.1.1	R6.1.31	78.25
R6年3月	R6.2.1	R6.2.28	105.00
R6年4月	R6.3.1	R6.3.31	88.00
R6年5月	R6.4.1	R6.4.30	98.25

実際の労働時間が週20時間以上となった月の3月目の初日 (R6.4.1) に資格取得する。

※労働時間は、週20時間×52週÷12月により算出した1月の労働時間 (86.7時間) と比較。

## 2 短時間労働者の適用について

**事例 2** 2月以内の雇用契約者について、雇用契約書に「雇用契約を更新する場合がある」旨の記載があるにもかかわらず「被保険者資格取得届」を提出していない。

Point!

最初の雇用契約の期間が2月以内であっても、その雇用契約が「更新される旨」又は「更新される場合がある旨」が明示されている場合、「雇用契約が更新されることが見込まれる場合」に該当するものとして、最初の雇用契約に基づき**使用され始めた時に被保険者の資格を取得することになります。**

ただし、2月以内で定められた最初の雇用契約の期間を超えて使用しないことについて労使双方が書面による合意しているときは、「2月以内の雇用契約が更新されることが見込まれる場合」には該当しないこととして取り扱います。

## 2 短時間労働者の適用について

**事例3** 短時間労働者として資格取得の要件に該当していたが、試用期間を設けていたため、試用期間終了後  
を資格取得日としていた。

Point!

健康保険・厚生年金保険の被保険者資格は、適用事業所に**使用されるようになった日から資格取得**します。

「適用事業所に使用されるようになった日」とは、事実上の使用関係が発生した日であるため、試用期間であっても被保険者資格を取得することとなります。

※ 短時間労働者の事例として照会しておりますが、一般の被保険者についても同様の考え方となります。

# 3 定時決定について

---

## 3 定時決定について

### 基本的な考え方

**Q1** 定時決定とはどのようなものですか。

**A1** 実際の報酬と標準報酬月額との間に大きな差が生じないように、すべての被保険者の標準報酬月額を毎年一回見直します。これを定時決定といいます。

この定時決定を行うため、その年の4月、5月、6月に支払われた、被保険者・被用者の報酬月額を「算定基礎届」により届出する必要があります。届出された4月、5月、6月の3カ月（いずれも支払基礎日数17日以上（※）の報酬月額の平均額により標準報酬月額を決定し、その年の9月から翌年8月までの各月に適用します。

※支払基礎日数とは、報酬の支払い対象となる日数のことで、時給・日給制の場合は実際の出勤日数、月給・週給制の場合は暦日数で判断します。また、特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11日以上ある月を算定の対象とします。

### 3 定時決定について

Q2

支払基礎日数について、例えば夜勤労働者で日をまったく勤務を行っている場合はどのように計算すべきですか。

A2

夜勤労働者で日をまたいで勤務に就いている場合は、以下のように取り扱います。

①夜勤勤務者が月給で給与の支払いを受けている場合

→各月の暦日数を支払基礎日数とします。

②夜勤勤務者が日給で給与の支払いを受けている場合

→給与支払いの基礎となる出勤回数を支払基礎日数とします。ただし、変形労働時間制を導入している場合は、次ページ③に準じて取り扱います。

### 3 定時決定について

#### ③夜勤勤務者が時給で給与の支払を受けている場合

→各月の総労働時間をその事業所における所定労働時間で除して得られた日数を支払基礎日数とします。

なお、勤務中に仮眠時間等が設けられている場合、これを労働時間に含めるか否かは、その事業所の業務の実態、契約内容、就業規則等によって仮眠時間等が給与支払いの対象となる時間に含まれているかどうかを確認することで判断してください。

## 3 定時決定について

Q3

給与の締め日が変更になった場合、変更月では支払基礎日数が通常の月よりも増減することになるが、定時決定の際にはどのように取り扱うべきですか。

A3

給与締め日が変わった場合は、以下のように取り扱います。

### ① 支払基礎日数が増加する場合

支払基礎日数が暦日を超えて増加した場合、通常受ける報酬以外の報酬を受けることとなるため、超過分の報酬を除外した上で、その他の月の報酬との平均を算出し、標準報酬月額を保険者算定します。

### 3 定時決定について

#### (例)給与締め日が20日から25日に変更された場合

締め日を変更した月のみ給与計算期間が前月21日～当月25日となるため、前月21日～前月25日の給与を除外し、締め日変更後の給与制度で計算すべき期間（前月26日～当月25日）で算出された報酬をその月の報酬とします。

## 3 定時決定について

### ② 支払基礎日数が減少した場合

給与締め日の変更によって給与支給日数が減少した場合であっても、支払基礎日数が17日以上であれば、通常の定時決定の方法によって標準報酬月額を算定します。

給与締め日の変更によって給与支給日数が減少し、支払基礎日数が17日未満となった場合には、その月を除外した上で報酬の平均を算出し、標準報酬月額を算定します。

### 3 定時決定について

**Q4** 基本給や諸手当の支払月が変更となった結果、通常の月よりも給与額が増減する場合がありますが、定時決定の際にはどのように取り扱うべきですか。

**A4** 給与や諸手当の支払い月が変更になった場合は、以下のように取り扱います。

#### ① 翌月払いの給与や諸手当が当月払いに変更された場合

翌月払いの給与もしくは諸手当が当月払いに変更された場合は、変更月に支給される給与等に重複分が発生するが、制度変更後の給与等がその月に受けるべき給与であるとみなし、変更前の給与は除外した上で4、5、6月の平均を算出し、標準報酬月額を算定します。

### 3 定時決定について

**(例)4月支給の給与より、「25日締め翌月末払い」の給与が「25日締め当月末払い」に変更された場合**

制度の変更に伴い、4月支給の給与は2月26日～3月25日分と、3月26日～4月25日分の給与となりますが、制度変更後の給与が本来その月に受けるべき給与であるとみなし、2月26日～3月25日の給与を除外し、支払日変更後の給与制度で計算すべき期間（3月26日～4月25日）により算出した報酬を4月の報酬とします。

### 3 定時決定について

#### ② 当月払いの諸手当が翌月払いに変更された場合

当月払いの諸手当が翌月払いに変更された場合は、変更月には諸手当が支給されないこととなりますが、その月は算定の対象から除き、残りの月に支払われた報酬で定時決定を行います。

# 3 定時決定について

## 届出誤りが多い事例

**事例 1** 報酬月額に含めるべき手当を含めずに算定基礎届を提出している。

Point!

算定基礎届の報酬月額については、4月、5月、6月に**実際に支払われた給与**（支払基礎日数が17日以上  
の月が対象）を基に計算します。

報酬には「労働者が労働の対償として受けるすべて」を算入するため、労働者が受ける手当等が報酬にあたるかどうかは就業規則、賃金規程等の内容や支給の状況等に応じて判断します。

### 3 定時決定について

**事例 2 従業員の申請遅れにより、算定基礎届の対象月に遡って手当を支給したが、算定基礎届の訂正届を提出していなかった。**

Point!

従業員の申請遅れ等により、本来支給するべき月に手当を支給できず、その手当を遡って支給した場合は、支給した月ではなく、**本来支給するべき月の報酬に算入する必要があります。**

そのため、本来支給するべき月に算定基礎届や月額変更届の対象月がある場合は、遡った手当を含めて算入し直すことが必要です。

また、遡った手当を支給した月を起算月として月額変更届の判断をしている場合は、本来支給するべき月を起算月として月額変更を判断します。

## 4 随時改定について

---

## 4 随時改定について

**Q1** 随時改定に該当する要件を教えてください。

**A1** 次の3つの条件の全てに該当する場合、随時改定に該当するため「被保険者報酬月額変更届」の提出が必要です。

- ①昇（降）給など固定的賃金に変動があった
- ②変動月以後3か月の報酬の平均月額が従前の標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じた
- ③変動月以後3か月の報酬の支払基礎日数がいずれも17日以上であった

### （固定的賃金変動の例）

- ・昇給（ベースアップ）、降給（ベースダウン）
- ・給与体系の変更（日給から月給への変更など）
- ・日給や時間給の基礎単価の変更（日当、単価）
- ・請負給、歩合給などの単価、歩合率の変更
- ・家族手当、住宅手当、役付手当など固定的な手当が新たに支給されたり、支給額が変わったとき

## 4 随時改定について

**Q2** (従業員から役員になるなど) 身分変更が行われた結果、基本給が上がり(又は下がり)、(超過勤務)手当が廃止(又は新設)された場合で、各々の固定的賃金の変動が実際に支給される給与への反映月が異なる場合において、起算月はどのように取り扱いますか。

**A2** 身分変更が行われた結果、複数の固定的賃金の変動が生じ、各々の固定的賃金の変動が実際に支給される給与へ反映する月が異なる場合は、変動後の各々の固定的賃金が給与に実績として反映された月をそれぞれ起算月とします。

(例) 役員昇格による昇給と役員昇格による残業手当の廃止(昇給月の翌月反映)

→昇給に係る随時改定は昇給月が起算月となり、手当廃止による随時改定は反映月(昇給月の翌月)を起算月として別の随時改定としてとらえます。

## 4 随時改定について

Q3

基本給（時間給）に変更はありませんが、勤務体系（契約時間）が変更になる場合、随時改定の対象となりますか。

(例)

基本給	: 1 H	2,000円	→2,000円	(変更なし)
契約時間	: 1 日	8時間	→6.5時間	(変更あり)
	: 1 月	20日	→ 20日	(変更なし)

A3

時給単価の変動はなく、契約時間が変わった場合、固定的賃金の変動に該当するため、随時改定の対象となります。

## 4 随時改定について

Q4

**超過勤務手当の支給単価（支給割合）が変更された場合は、随時改定の対象となりますか。**

A4

超過勤務手当については、個々人や月々の稼働状況によって時間数が不確定であるため、単に時間の増減があった場合は随時改定の対象とはなりません。支給単価（支給割合）が変更となった場合は随時改定の対象となります。

## 4 随時改定について

**Q5** 超過勤務手当等の非固定的手当が廃止された場合、随時改定の対象となりますか。

**A5** 非固定的手当であっても、その廃止は賃金体系の変更に当たるため、随時改定の対象となります。

**Q6** 固定的賃金が上昇したものの、超過勤務手当等の非固定的賃金が減額したために結果的に2等級以上報酬月額が下がった場合、随時改定の対象となりますか。

**A6** 固定的賃金の増額・減額と、実際の平均報酬月額の増額・減額が一致しない場合、随時改定の対象とはなりません。

## 4 随時改定について

Q7

給与計算期間の途中で昇給した場合、どの時点做起算月として随時改定の判断を行いますか。

例：当月末締め翌月末払いの給与で、当月15日以降の給与単価が上昇した場合。

A7

昇給・降給した給与が実績として1か月分確保された月を固定的賃金変動が報酬に反映された月として扱い、それ以後3か月間に受けた報酬を計算の基礎として随時改定の判断を行います。

例示の場合であれば、給与単価が上昇した翌月支払の給与は単価上昇の実績を1か月分確保できていないため、翌々月を3か月の起算点として随時改定の可否を判断します。

## 4 随時改定について

Q8

**非固定的賃金が新設された月に、非固定的賃金が支払われる条件が達成されなかったために初回の支払が0円となりましたが、次月以降は実際に支払いが生じたような場合、起算月の取扱いはどのようになりますか。**

A8

新たに非固定的賃金の新設がなされたことによる賃金体系の変更を随時改定の契機とする際は、その非固定的賃金の支払の有無にかかわらず、非固定的賃金の新設された月を起算月とし、以後の継続した3か月間のいずれかの月において、当該非固定的賃金の支給実績が生じていれば、随時改定対象となります。

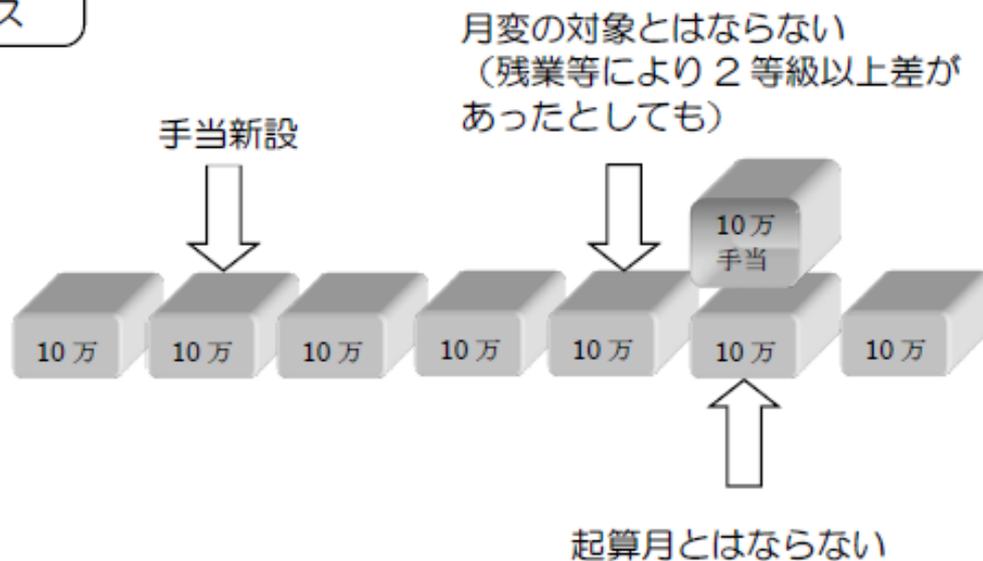
なお、非固定的賃金の新設以後の継続した3か月間に受けた報酬のいずれにも当該非固定的賃金の支給実績が生じていなければ、報酬の変動要因としてみなすことができないため、随時改定の対象とはなりません。また、その場合には当該非固定的賃金の支給実績が生じた月を起算月とすることにもなりません。

# 4 随時改定について

例1：  
対象となるケース



例2：  
対象とならないケース



## 4 随時改定について

### 届出誤りが多い事例

**事例 1** 新たに固定的に支払われる手当を創設し、支給を開始したが、「被保険者報酬月額変更届」が届出されていない。

**Point!**

新たに創設した固定的手当の支給開始により、次の3つの条件の全てに該当する場合、随時改定に該当するため「被保険者報酬月額変更届」の提出が必要です。

- ①昇（降）給など固定的賃金に変動があった
- ②変動月以後3か月の報酬の平均月額が従前の標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じた
- ③変動月以後3か月の報酬の支払基礎日数がいずれも17日以上であった

## 4 随時改定について

**事例 2 非固定的賃金の単価を変更により、随時改定の要件に該当したが、「被保険者報酬月額変更届」の提出がされていない。**

Point!

非固定的賃金の単価変更した場合、**固定的賃金の変動**に該当します。

そのため、非固定的賃金の単価変更以後3か月の報酬の平均月額が従前の標準報酬月額との間に2等級以上差が生じ、かつ非固定的賃金の単価変更以後3か月の報酬の支払基礎日数がいずれも17日以上である場合には「被保険者報酬月額変更届」の提出が必要となります。

# 年金制度説明会

【調査指摘・改善指導事例集】

---



## 【目的】

本資料は、実際の事業所調査で指摘の多い事例を基に作成をしています。事業所の皆様には、本資料を参考に、被保険者の資格や報酬の届出の留意点について、理解を深めていただければ幸いです。

## 【構成】

事例ごとに、以下の構成で事例の概要から改善のためのポイントを紹介します。

- 事例の概要
- 実際の諸帳簿（給与・勤怠データ）の例
- 正しい取扱いの解説
- 事例の原因と改善に向けたポイント

## 【被保険者資格取得届】

- 事例1 短時間労働者の適用・・・・・・・・・・1
- 事例2 資格取得時報酬月額・・・・・・・・・・3

## 【被保険者報酬月額変更届】

- 事例3 非固定的賃金の新設または廃止・・・・・・・・5
- 事例4 非固定的賃金の単価の変更・・・・・・・・7
- 事例5 手当のさかのぼり支給・・・・・・・・9
- 事例6 同一月に複数の手当が変動・・・・・・・・11
- 事例7 固定的賃金の日割り支給・・・・・・・・13

## 【被保険者報酬月額算定基礎届】

- 事例8 現物給与の算入漏れ・・・・・・・・15

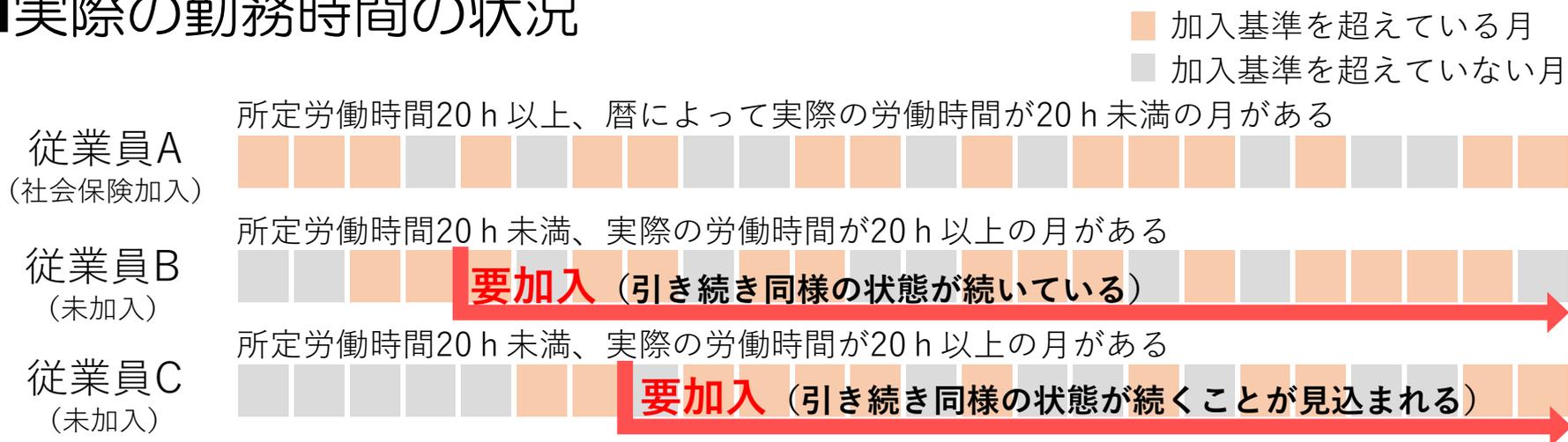
## 事例1 短時間労働者の適用

### 事例の概要

※ A社は特定適用事業所であるものとする

A社(※)は複数の店舗を有しており、短時間労働者の勤務管理は各店舗が行う。加入要否は各店舗の担当者が判断し手続きを行っている。本社でもこの勤務時間を監視し、加入基準を超えると各店舗へ連絡する仕組みである。過去2年分の実際の勤務時間を調査したところ、恒常的に加入基準を超えていたため、遡って加入手続きが必要となった事例。

### 実際の勤務時間の状況



## 事例1 ▶ 短時間労働者の適用

### □正しい取扱い

就業規則や雇用契約書等で定められた所定労働時間が週20時間未満である者でも、実際の労働時間が連続する2月において週20時間以上となった場合で、引き続き同様の状態が続いている又は続くことが見込まれる場合は、**実際の労働時間が週20時間以上となった月の3月目の初日に被保険者の資格を取得**します。この際、各月の判定要素となる時間と賃金の計算には、所定労働時間とそれに対する賃金に加え、法定内の所定外労働時間とその時間に対する賃金を用います。

### □本事例の原因と改善ポイント💡

- ✓ 本社においても勤務時間を監視し、基準超過の連絡をしているものの、その後適正に勤務管理・手続きがなされているか確認していないことが主な原因でした。
- ✓ 実際の労働時間が加入基準を超えてしまった場合は、引き続き同様の状態とならないよう管理を徹底し、同様の勤務を必要とする場合は速やかに加入手続きを行いましょう。

## 事例2 資格取得時報酬月額

## □事例の概要

B社では、基本給の他に「通勤手当」や「住宅手当」等を支給する。「通勤手当」と「住宅手当」は、入社後に従業員からの申請で事実確認の後に支給するため、初回の給与支給に間に合わず、翌月以降に初回分を併せて支給している。資格取得時の報酬月額に、この通勤手当や住宅手当の金額を含めていなかったため、資格取得届の訂正が必要となった事例。

## □給与支給データの状況

支払年月日	出勤日数	有給日数	総支給額	基本給	A手当	B手当	通勤手当	住宅手当	時間外手当	精算支給	厚年保	健康保
R6.4.19	19	0	214,000	200,000	4,000	10,000	0	0	0	0		0
R6.5.20	22	0	258,000	200,000	4,000	10,000	10,000	12,000	0	22,000	20,130	10,978
R6.6.20	20	0	240,652	200,000	4,000	10,000	10,000	12,000	4,652	0	20,130	10,978

初月分の「通勤手当」と「住宅手当」

## 事例2 資格取得時報酬月額

### □正しい取扱い

資格取得時の報酬月額は、給与規程等により支給することが定められている諸手当など労務の対償となるすべての報酬を含みます。従業員からの申請の遅れや給与事務の都合で**翌月以降に支給された場合であっても、資格取得時の報酬月額に含めて計算**します。

 取得時届出額  
214,000円（220千円）  
（基本給+A手当+B手当）

 取得時届出額  
236,000円（240千円）  
（基本給+A手当+B手当+通勤手当+住宅手当）

### □本事例の原因と改善ポイント

- ✓初回の給与支払や取得届の提出までに、支給事由の有無やその金額を把握できていないことが主な原因でした。
- ✓従業員からの申請期限や給与事務の前倒しを検討する他、翌月以降の支給となった場合には、取得時の標準報酬月額に訂正の必要がないかを確認しましょう。

## 事例3 非固定的賃金の新設または廃止

## □事例の概要

C社では交替勤務を行った場合、稼働実績に応じて「交替勤務手当」を支給する。交替勤務を行う部署は限られており、交替勤務を行う部署へ異動すると、新たに「交替勤務手当」の支給対象者となる。この給与体系の変更を契機とする月額変更届の提出が漏れていた事例。

## □給与支給データの状況

支払年月日	入社年月日	出勤日数	早番回数	遅番回数	標準報酬月額	総支給額	基本給	A手当	B手当	C手当	交替勤務手当	時間外	厚年給	健康保
R5.8.18	R4.4.1	20	-	-	320,000	327,010	277,400	5,000	20,000	10,000	0			16,000
R5.9.20	R4.4.1	16	5	3	320,000	357,856	277,400	5,000	20,000	10,000	18,600	26,856	29,280	16,000
R5.10.20	R4.4.1	21	6	2	320,000	352,272	277,400	5,000	20,000	10,000	15,600	24,272	29,280	16,000
R5.11.20	R4.4.1	19	4	3	320,000	349,016	277,400	5,000	20,000	10,000	17,400	19,216	29,280	16,000
R5.12.20	R4.4.1	16	5	2	320,000	345,519	277,400	5,000	20,000	10,000	14,400	18,719	29,280	16,000
R6.1.19	R4.4.1	12	6	2	320,000	356,083	277,400	5,000	20,000	10,000	15,600	28,083	29,280	16,000

交替勤務手当の新設

## 事例3 非固定的賃金の新設または廃止

### □正しい取扱い

非固定的賃金であっても、新たに支給対象者になること（新設）は給与体系の変更であり、随時改定の要件である「**固定的賃金の変動**」にあたります。新設後1か月の給与計算期間が確保された最初の月を起算月とし、以後3か月の実績をもって届出要否を判断します。



標準報酬月額の変遷  
R5. 9 算定 320千円  
以後変更履歴なし



標準報酬月額の変遷  
R5. 9 算定 320千円  
R5.12 月額変更 360千円

### □本事例の原因と改善ポイント💡

- ✓ 「非固定的賃金」の新設・廃止が「固定的賃金の変動」にあたるという認識が不足していたことが主な原因でした。
- ✓ 新設・廃止を届出の契機として捉えられる事務フローを確立しましょう。給与システムを設定する際は、毎月の実績による変動まで契機としないよう注意が必要です。

## 事例4 非固定的賃金の単価の変更

### 事例の概要

D社では、自動車通勤をする従業員に、一定の往復距離とガソリン代1kmあたりの単価を乗じた金額を、出勤日数に応じて通勤手当として支給する。出勤日数に応じるため、支給額は毎月変動する。ガソリン代1kmあたりの単価が上昇したことを契機とする月額変更届の提出が漏れていた事例。

### 給与支給データの状況

支払年月日	出勤日数	往復距離	ガソリン (1km当り)	総支給額	通勤手当 自動車	基本給	A手当	B手当	C手当	時間外手当	厚年保険料	健康保険料
R5.8.18	20	5	15	221,110	1,500					24,610	20,130	11,000
R5.9.20	18	5	<b>20</b>	243,656	1,800	160,000	5,000	20,000	10,000	46,856	20,130	11,000
R5.10.20	19	5	20	256,116	1,900	180,000	5,000	20,000	10,000	39,216	20,130	11,000
R5.11.20	22	5	20	271,472	2,200	180,000	5,000	20,000	10,000	54,272	20,130	11,000
R5.12.20	21	5	20	275,819	2,100	180,000	5,000	20,000	10,000	58,719	20,130	11,000

ガソリン代1kmあたりの単価が上昇

## 事例4 非固定的賃金の単価の変更

### □正しい取扱い

**非固定的賃金の単価の変更は、随時改定の要件である「固定的賃金の変動」にあたります。** 稼働実績に応じて、毎月支給額が変動する場合であっても、その計算の要素となる単価を変更した場合は、変更後1か月の給与計算期間が確保された最初の月を起算月とし、届出要否を判断します。



標準報酬月額の変遷  
R5. 9 算定 220千円  
以後変更履歴なし



標準報酬月額の変遷  
R5. 9 算定 220千円  
R5.12 月額変更 260千円

### □本事例の原因と改善ポイント💡

- ✓非固定的賃金の単価の変更が「固定的賃金の変動」にあたるという認識が不足していたこと、またシステム上、単価を判定契機に設定する仕組みがないことが主な原因でした。
- ✓特に月額変更届の対象者をシステムで自動的にリストアップしている場合には、単価の変更が判定契機として正しく反映されているか、今一度確認しましょう。

## 事例5 手当のさかのぼり支給

## □事例の概要

E社では、単身赴任する者に赴任時から「単身赴任手当」を支給する。この手当は赴任後に従業員からの申請で事実確認の後に支給するため、申請の遅れや給与事務のミスなどで本来の給与支給月に間に合わず、翌月以降に遡って支給することがある。この際、本来の支給月を起算月とする月額変更届が漏れていた事例。

## □給与支給データの状況

支払年月日	出勤日数	有給日数	総支給額	基本給	単身赴任手当	A手当	B手当	C手当	時間外手当	精算支給	厚年保険料	健康保険料
R5.7.20	19	1	271,171	220,000	0	4,060	20,000	15,000	12,111	0	25,620	16,548
R5.8.18	22	0	310,096	220,000	0	4,060	20,000	15,000	51,036	0	25,620	16,548
R5.9.20	20	0	320,308	220,000	0	4,060	20,000	15,000	61,248	0	25,620	16,548
R5.10.20	20	0	343,556	220,000	10,000	4,060	20,000	15,000	54,496	20,000	25,620	16,548
R5.11.20	19	1	301,064	220,000	10,000	4,060	20,000	15,000	32,004	0	25,620	16,548
R5.12.20	22	0	338,571	220,000	10,000	4,060	20,000	15,000	69,511	0	25,620	16,548

本来8月9月支給分であった単身赴任手当の遡及支払

## 事例5 ▶ 手当のさかのぼり支給

### □正しい取扱い

従業員の申請の遅れや給与事務のミスなどにより、本来支給すべき月に手当を支給できず、翌月以降に遡って支給した場合は、実際の支給月ではなく、**本来支給月の報酬に算入します**。その上で、本来支給月の初月を起算月として、月額変更の届出要否を判断します。



標準報酬月額の変遷

R5. 9 算定 280千円

R6. 1 月額変更 320千円



標準報酬月額の変遷

R5. 9 算定 280千円

R5.11 月額変更 320千円

### □本事例の原因と改善ポイント💡

- ✓申請や事務の遅れやミスなどにより遡って支給する手当は、本来支給月に支給したものとして、計算し直すという認識が不足していたことが主な原因でした。
- ✓事実発生日に遡って支給する手当がある場合は、本来支給月に算入して月額変更届や算定基礎届の訂正が必要となることを想定し、遡及支払額の内訳を管理しましょう。

## 事例6 同一月に複数の手当が変動

## □事例の概要

F社では、一般従業員から管理職に身分変更すると、基本給の増額と併せて「管理職手当」が支給される。この際、それまで支給されていた「時間外手当」は同時に廃止される。以後3か月間の平均報酬月額が2等級以上下がったものの、固定的手当は増額しているため、随時改定の対象でないと誤認し、月額変更届が漏れていた事例。

## □給与支給データの状況

支払年月日	出勤日数	有給日数	総支給額	基本給	A手当	B手当	C手当	管理職手当	時間外手当	厚年保険料	健康保険料
R5.4.20	19	1	468,196	330,000	4,060	20,000	10,000	0	104,136	43,005	23,500
R5.5.19	20	0	462,516	330,000	4,060	20,000	10,000	0	98,456	43,005	23,500
R5.6.20	22	0	437,181	330,000	4,060	20,000	10,000	0	73,121	43,005	23,500
R5.7.20	20	0	419,060	<b>345,000</b>	4,060	20,000	10,000	<b>40,000</b>	<b>0</b>	43,005	23,500
R5.8.18	21	1	419,060	345,000	4,060	20,000	10,000	40,000	0	43,005	23,500
R5.9.20	20	0	419,060	345,000	4,060	20,000	10,000	40,000	0	43,005	23,500

## 事例6 ▶ 同一月に複数の手当が変動

### □正しい取扱い

固定的手当の増額（新設）と変動的手当の廃止が同時に発生した場合は、手当額の増減と報酬額の増減の関連が明確に確認できないため、3か月の平均報酬月額が増額した場合・減額した場合のどちらも**随時改定の対象**となります。

 標準報酬月額の変遷  
R5. 9 算定 470千円  
以後変更履歴なし

 標準報酬月額の変遷  
R5. 9 算定 470千円  
R5.10 月額変更 410千円

### □本事例の原因と改善ポイント

- ✓ 要因となる手当額の増減と3か月の平均報酬月額を増減の関連が不明確な場合、増額・減額いずれも届出の対象となることの認識が不足していたことが主な原因でした。
- ✓ 固定的手当の増額の際は、変動的手当の廃止が同時に生じていないか、または固定的手当の減額の際に変動的手当の新設が同時に生じていないか確認しましょう。

## 事例7 固定的賃金の日割り支給

## □事例の概要

G社では、住居を賃借する従業員に「住宅手当」を支給する。この手当は給与計算期間の途中で異動した場合には、異動後の日数に応じて日割り支給されるため、初回支給分が通常受ける1か月分の手当の満額でない場合がある。この際、初回支給分が満額であるかどうかにかかわらず、支給開始月を起算とした月額変更届を提出していた事例。

## □給与支給データの状況

支払年月日	出勤日数	有給日数	勤務地	総支給	通勤手当	基本給	住宅手当	A手当	時間外手当	厚年保険料	健康保険料
R5.12.25	20	0	静岡	R5.12.10付異動 (給与は末日)	0	250,000	0	10,000	53,700	25,620	14,000
R6.1.25	19	1	東京	343,410	1,710	250,000	28,000	10,000	53,700	25,620	14,000
R6.2.26	19	0	東京	347,439	0	250,000	40,000	10,000	47,439	25,620	14,000
R6.3.25	18	1	東京	346,804	0	250,000	40,000	10,000	46,804	25,620	14,000
R6.4.25	20	0	東京	343,939	0	250,000	40,000	10,000	43,939	25,620	13,972

## 事例7 固定的賃金の日割り支給

### □正しい取扱い

給与計算期間の途中で随時改定の要因があり、日割り支給された月は、固定的賃金の変動を満額反映していないため、随時改定の起算月としません。手当の新設後、給与計算期間が**1か月確保された最初の月を起算月**とし、以後3か月の実績をもって届出要否を判断します。



標準報酬月額の変遷

R5. 9 算定 280千円

R6. 4 月額変更 340千円



標準報酬月額の変遷

R5. 9 算定 280千円

R6. 5 月額変更 340千円

### □本事例の原因と改善ポイント💡

- ✓ 給与計算期間が1か月確保された月を随時改定の起算月とするという認識が不足していたこと、またシステム上、支給開始時が満額か否か判別できないことが主な原因でした。
- ✓ システム上「固定的賃金」と設定している手当が日割額になる可能性がある場合は支給開始時に再確認が必要です。

## 事例8 現物給与の算入もれ

### 事例の概要

※H社は東京を本社とする適用事業所であるものとする

H社(※)では、希望した従業員に対し事業所が借り上げたアパートの居室を貸与している。アパートの使用料は事業所の社宅規程により定められており、毎月の給与から控除する。居室の現物給与としての価額が、本人からの控除額を上回っているものの、その報酬額を含めずに算定基礎届を提出していた事例。

### 給与支給データの状況

支払年月日	出勤日数	有給日数	勤務地	総支給額	通勤手当	基本給	職務手当	時間外手当	厚年保険	健康保険	社宅使用料
R6.3.15	19	0	横浜支店	254,909			5,500	13,459	25,620	13,972	5,000
R6.4.15	19	1	横浜支店	270,440			5,500	28,990	25,620	13,972	5,000
R6.5.15	20	1	横浜支店	291,340	5,950	230,000	5,500	49,890	25,620	13,972	5,000
R6.6.14	21	0	横浜支店	281,030	5,950	230,000	5,500	39,580	25,620	13,972	5,000

算定基礎届は総支給額で届出されている

給与から控除

## 事例8 現物給与の算入もれ

### □正しい取扱い

金銭以外で支払われるもの（住宅の貸与、食事の提供など）は「現物給与」として報酬に含めます。住宅と食事は厚生労働大臣が定める価額により通貨に換算します。この際、本社と支店等が合わせて1つの適用事業所となっている場合は、それぞれの**勤務地の価額**で計算します。



標準報酬月額

R6. 9 算定 280千円



標準報酬月額

R6. 9 算定 300千円

20,800(現物給与額※)と金銭による報酬額の合計で決定  
※2,150(神奈川の価額)×12畳(居住用)−5,000(本人負担額)

### □本事例の原因と改善ポイント💡

- ✓住宅の現物給与額としての換算方法の認識が不足していたこと、また本人から一定額を控除していれば現物給与にあたらなないと誤認していたことが主な原因でした。
- ✓住宅の価額を正しく計算するため、居住用の室を対象とした畳数を把握し、特に本社と支店等が合わせて1つの適用事業所である場合は、勤務地の価額に注意しましょう。