

社会保険関係

Q 業務成績によって時給が変動する場合、標準報酬月額はどうに扱ったらよいか

時給制で働く当社の販売員は、当月の業務成績により翌月の時給（850～2000円）を決定し、その時給に基づき基本給を計算しています。この場合、単価の変更に伴って報酬月額変更届の提出も必要なのでしょうか。（大阪府 A社）

A 営業成績により報酬の計算の基礎となる単価が事後的に決定される場合においては、結果として単価が変更される場合であっても、報酬月額変更届の提出は不要

回答者 今泉叔徳 いまいずみ よしのり 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 問題の所在

社会保険の標準報酬月額は、原則として年に1度の定時決定によることとなります。しかし、報酬の額が著しく変動しますと、被保険者が実際に受け取る報酬の額と標準報酬月額がかけ離れた額になり、実態にそぐわなくなることがあります。このため、被保険者が実際に受けている報酬の額に著しい変動が生じ、保険者等（厚生年金保険法においては厚生労働大臣）が必要と認めた場合には、標準報酬月額の改定を行うことができるようになっていますが（**随時改定**）、ご質問のケースのように、当月の業務成績により翌月の時給額（850～2000円）を決定しているような場合にも、随時改定を行う必要があるのか、その要件が問題となります。

2. 随時改定の要件

この点、随時改定の要件は次のとおりとなっています。これらすべてに該当した場合には、事業主は速やかに報酬月額変更届を届け出る必要があります（健康保険法43条、厚生年金保険法23条）。

固定的賃金の変動または賃金（給与）体系に変更があったとき
 固定的賃金の変動月以後継続した3カ月の間に支払われた報酬の平均月額と現在の標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じたとき
 変動月以後継続した3カ月とも報酬の支払基礎日数が17日以上あるとき

ご質問のケースで特に問題となるのは、当該時給額の変更が、上記の「固定的賃金の変動」に該当するか、という点です。この「固定的賃金の変動」とは、次のようなものをいうとされています。

- (i)昇(降)給
- (ii)家族手当・住宅手当・通勤手当などの固定的手当が新たに支給されたり、額が変わったとき
- (iii)日給や時給などの基礎単価が変わったとき
- (iv)給与体系の変更（日給制が月給制に、月給制が歩合制になったときなど）

その一方で、稼働実績などによって支給される残業手当、宿日直手当、皆勤手当、能率

手当等の変動は、非固定的賃金の変動にすぎませんので、これらの変動によって上記 および の要件を満たしたとしても、随時改定の対象とはならないこととなります。

なお、固定的賃金の変更のみによっては、2等級以上の差が生じないとしても、非固定的賃金の変動と合わせて2等級以上の差が生じた場合には、随時改定の対象となりますので注意が必要です。

3.業績により時給が変動する場合の取り扱い

これらを鑑みますと、ご質問のケースでいう「当月の業務成績により翌月の時給を決定」しているような場合には、時給が変動していることから「(iii)日給や時給などの基礎単価が変わったとき」に該当し、結果として上記 ないし の要件を満たした場合には、随時改定の対象となるようにも思えます。

しかしながら、ご質問のケースにおいては、時給額自体は変更されることとなるものの、その基礎単価（850～2000円）については、あらかじめ決定されており、変更されているものとはいえません。

この点、日本年金機構において2011年10月に公表された「疑義照会回答」（疑義照会とは、日本年金機構における業務に際して、法令、諸規程等の解釈または取り扱い方法が不明確である場合に、年金事務所等から機構本部に対して問い合わせをすることをいいます）によると、その項番13において、「営業成績により報酬の計算の基礎となる単価が事後的に決定される場合においては、各月において同様の計算方法で報酬の計算が行われるため、結果として単価が変更される場合においても、月額変更の契機となる単価の変動と捉えることはできません」とされています。

すなわち、当月の営業成績に基づき次回の時給額が事後的に決定される——といった場合には、そもそもの随時改定の要件となる「固定的賃金の変動」とは捉えないという解釈がなされており、報酬月額変更届の届け出は不要となります。

ここで注意を要するのは、ご質問のケースでは、毎月の時給額につき、850～2000円とされていますが、将来的に営業成績に基づく単価計算の決定方法が変更となった場合、例えば900～2500円と変動することとなったり、800～1500円と変動したりといったような計算方法に変更されたときなどには、その計算方法の変更時が「(iii)日給や時給などの基礎単価が変わったとき」に該当し、結果として「固定的賃金の変動」となります。

したがって、このようなケースにおいて上記 および の要件を満たした場合には、随時改定の対象となり、報酬月額変更届の届け出が必要になると解されます。

4.結びに代えて

以上より、貴社においては、当月の業務成績により事後的に毎月の時給額が決定されるということであれば、これに基づく時給の変更は「固定的賃金の変動」には該当しないこととなります。

したがって、その他の随時改定の要件を満たしたとしても、当該変動のみによって随時改定の対象となることはなく、報酬月額変更届を届け出る必要はありません。

もちろん、その他の固定的賃金の変更（通勤手当の変更など）が存在し、結果として上記 ないし の要件を満たした場合には、随時改定の対象となりますので、その際には報酬月額変更届の届け出が必要となります。