

相談室 Q&A

社会保険関係

Q

社員の申請遅延で手当の支給額変更月が遅れた場合、随時改定における固定的賃金変動の起算月はいつになるか

転居に伴う通勤手当変更の申請が従業員から出されたのが遅く、新しい6カ月分の通勤手当を支給する月が、本来支給すべき7月よりも1カ月遅れて8月となってしまいました。1カ月分の差額精算も行ったのですが、こうした場合に随時改定の計算をするときの起算月はいつになるのでしょうか。 (大阪府 O社)

A

従業員の申請遅延によるもので差額精算も行っていることから、本来支給するはずであった7月を起算月として計算する。なお、変更が遅れた原因が会社側の給与計算ミスにあった場合も同様である

回答者 深田俊彦 ふかだ としひこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 標準報酬月額の設定(改定)

健康保険および厚生年金保険(以下、社会保険)の被保険者に係る保険料負担や保険給付の額は、標準報酬月額に基づいて算出されますが、標準報酬月額は事業主からの報酬月額の届け出を受けて保険者等が決定(改定)します。

標準報酬月額を保険者等が決定(改定)するに当たっては、[図表1]に掲げる4とおりの方法があります。それぞれ法的な要件に沿って報酬月額を計算して届け出を行うことはもとより、いずれも被保険者が月々で実際に受け取った(あるいは受け取ることとなる)報酬の実態を適正に反映させるのが趣旨だという点を意識しながら実務を行うことが重要です。

[図表1]に掲げた四つの決定(改定)方法のうち、①は今後受け取るであろう報酬に基づいて標準報酬月額を決定することになります。

一方、②~④は「...3月間(括弧内略)に受けた報酬の総額を...」(厚生年金保険法21条1項、23条1項、23条の2第1項、健康保険法41条1項、43条1項、43条の2第1項)とされているとおり、受け取った報酬の実績によって標準報酬月額を決定(改定)するものです。なお、「受けた報酬」とあるように、報酬月額計算の基礎となる3カ月間に実際

に受けた報酬をもって計算することになります。したがって、例えば給与が末日締め当月25日支給であって、残業手当は翌月25日支給という場合、4月25日に支給される3月分の残業手当は、あくまで4月の報酬として計算すればよく、3月分だからといって3月の報酬として計算する必要はありません。

2. 社会保険上の報酬としての通勤手当の取り扱い
さて、報酬月額を計算する際の報酬とは「労働者が、労働の対償として受けるすべてのもの」(厚生年金保険法3条1項3号、健康保険法3条5項)とされています。今回のご質問にある通勤手当も社会保険上の報酬に当たるわけですが、3カ月分あるいは6カ月分の定期券代相当額をまとめて支給したり、まとめて支給した場合に異動や転居に伴う途中精算が生じたりするなど、定時決定・随時改定の計算における取り扱いで判断に迷うことも少なくないのではないのでしょうか。しかし、通勤手当の取り扱いについても、先に述べた標準報酬月額決定(改定)の趣旨を意識すること

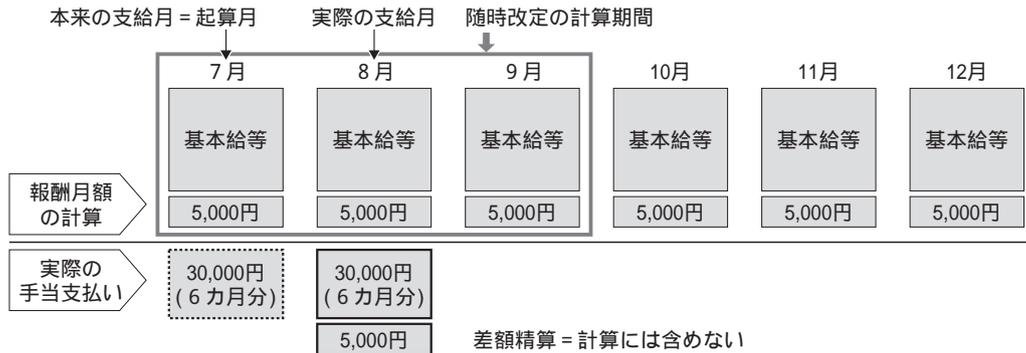
図表1 標準報酬月額の決まり方

- | | |
|----------|-------------|
| ①資格取得時決定 | ③随時改定 |
| ②定時決定 | ④育児休業等終了時改定 |

図表2 通勤手当の額を割り振る際の端数の取り扱い

通勤手当が3カ月分の支給であって、かつ割り振る3カ月間が定時決定あるいは随時改定の計算の基礎となる3カ月間と一致している場合には、割り振った額の合計が通勤手当総額と一致するよう、2カ月目と3カ月目は切り捨てた額とし、端数は1カ月目に加算する。
 以外の場合であれば、端数を切り捨てる（手当が複数の場合は、端数を付けたまま合算した後に切り捨てる）。

図表3 本問の処理方法



で、理解しやすくなるものと思われます。

すなわち、被保険者が月々で受け取る報酬の実態を適正に反映させるということからすれば、まとめて支給した通勤手当の額をそのまま支給月に計上することは適当ではなく、1カ月当たりの額を算出（通勤手当の額を支給月数で除）して、各月の報酬に算入することになります。また、異動や転居によって、例えば新しい通勤手当6カ月分の支給のほかに、支給済み通勤手当の払い戻し精算も同時に行われたとすれば、払い戻し精算の金額は考慮せず（今後受け取ることとなる報酬ではないため）、新しい通勤手当6カ月分を6等分して各月の報酬に算入することになります。なお、まとめて支給した通勤手当の額を上記のように支給月数で割り振る際に端数が生じた場合の取り扱いは、[図表2]のとおりです。

3. 随時改定の起算月

それでは、ここで話を随時改定に絞ることにします。通勤手当は随時改定でいうところの「固定的賃金」に該当しますので、通勤手当の額が変更になれば随時改定の対象になるかどうかを計算して確認しなければなりません。その際計算の基礎となる3カ月間の起算月がいつになるのかという問題があります。

この点、通勤手当の変更が通常の支払いルールに沿って行われたとすれば、変更後の新しい通勤手当が実際に支給された月を起算月とします。他方、ご質問のようなケースでも、実際の支給月を

起算月としてよいのでしょうか。

4. ご質問のケース

ご質問のケースでは、通勤手当の変更が遅れたことに対して差額精算が行われていることから、本来の支給月である7月に通勤手当を変更したことと実質的に同じであると考えられます。そのことからすれば、固定的賃金の変動が本来生じるはずであった7月を起算月とするのが、報酬の実態をより正確に反映しているといえます。この取り扱いは、手当の変更が遅れた原因が社員による申請遅延の場合のほか、会社側の給与計算ミスの場合も同様です。また、通勤手当に限ったことではなく、同様の事情があれば住宅手当などであっても同じことがいえます。

したがって、ご質問においては、遅れて支給した6カ月分の通勤手当の額を6等分し（端数が生じた場合は切り捨て）、起算月となる7月から割り振って随時改定の計算をします。その際、今後受け取ることとなる報酬ではないことから、差額精算の額は計算に含めません（[図表3]参照）。

なお、差額精算をするという点で類似のものとして、（給与計算ミスではなく）遡及して昇給するケースがありますが、これについては実際に昇給処理をした月を起算月として、保険者算定による随時改定を行います。

参照：「標準報酬月額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」の改正について（本誌第3852号 - 13. 9.13 10ページ）