

ここに  
注目！

# 労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向については「労働法ナビ」のトピックスでご覧いただけます  
(<https://www.rosei.jp/lawdb/topics/>)

## 社会保険・厚生関係

### 「標準報酬月額の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

社会保険制度（健康保険および厚生年金保険）においては、社会保険の適用事業所に使用される者が被保険者となり、事業主とともに保険料を負担することで、保険事故（健康保険であれば被保険者および被扶養者の疾病、負傷、死亡または出産、厚生年金保険であれば老齢、障害または死亡）に備えることになる。そして、いざ保険事故が発生した際には、保険料負担に基づいて保険給付（例えば、傷病手当金や老齢厚生年金など）が受けられる。その被保険者および事業主が負担する保険料の算出根拠となるのが時決定および随時改定である。

このように、時決定および随時改定は社会保険制度の根幹に関わるため、正確な取り扱いが求められるのはいうまでもないが、実際には法令の定めや過去に出された関係通知等を運用面でのどのように解釈して適用していくのかといった判断が難しいことも少なくない。この点、これまでも疑義照会の内容が日本年金機構から適宜開示されていたが、疑義照会はあくまで日本年金機構によるものであり、健康保険組合と解釈が分かれるケースも一部で見られたようである。

そうした背景の下、平成23年5月26日付事務連絡として厚生労働省年金局から「標準報酬月額の時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」（以下、事例集）が発出された（厚労省の年金局から出されているものだが、同省の保険局との協議も踏まえている）。

今般、この事例集のうち随時改定に係る部分が一部改正されたことを受け、時決定および随時改定の基本事項をおさらいした上で、主な改正内容を確認することとしたい。

健康保険法及び厚生年金保険法における「標準報酬月額の時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」の一部改正について（平25. 5.31 事務連絡）

深田俊彦 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

### 1. 標準報酬月額のみ

標準報酬月額は被保険者が事業主から受ける報酬の額によって決まることになり、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」(健康保険法3条5項、厚生年金保険法3条1項3号)とされている。標準報酬月額の決め方には次の3とおりがある。

資格取得時決定

定時決定

随時改定

は、採用時等の社会保険加入時に決定するものであり、被保険者が今後受けることとなる報酬に基づいて決定される。この際、当該被保険者が残業手当の支給対象者であれば、月々の残業手当見込み額も報酬として含める必要がある点に注意を要する。

また、によって標準報酬月額が決定された以降も、残業手当の多寡などによって現状の標準報酬月額が実際に受ける報酬額と乖離する可能性があることから、を毎年行うことで標準報酬月額を見直すことになる(原則として、4月から6月までの3カ月間に受けた報酬の平均額で算定し、毎年9月に決定。翌年8月まで固定)。定時決定では「被保険者報酬月額算定基礎届」という届出書をもって報酬の届け出を行うことから、実務では「算定」と言われることが一般的である。

一方、次回の定時決定を迎えるまでに、昇給(降給)などで報酬額が著しく変動した場合にも、現状の標準報酬月額が実際に受ける報酬額と乖離する可能性があり、その際には著しい変動があった月以降の継続した3カ月間の報酬を基に、4カ月目から標準報酬月額を改定する。これを随時改定という。随時改定では「被保険者報酬月額変更届」(以下、月変届)という届出書をもって報酬の届け出を行うことから、実務では「月変」と言われることが一般的である。

### 2. 随時改定の要件

随時改定の要件は以下のとおりであり、これらすべてに該当した場合には、事業主は速やかに月変届を届け出る必要がある(健康保険法43条、厚生年金保険法23条)。

固定的賃金または賃金(給与)体系に変更(固定的賃金の変動)があったとき

固定的賃金の変動月以降の継続した3カ月の報酬の平均額に基づく標準報酬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  
変動月以降継続した3カ月とも報酬の支払基礎日数が17日以上あるとき

これらの要件に該当しているかどうかの判断において問題となりやすいのは、いかなるケースを固定的賃金の変動に該当したとみるのかという点である。もう一つは、固定的賃金の変動に該当したとして、「変動月以降の継続した3カ月」の起算月がいつなのかという点である。

### 3. 事例集の主な改正内容

それでは、以上見てきたことを踏まえ、随時改定に関して事例集に追加された主な内容を確認しておくこととする。

#### [1] 固定的賃金の変動に関するもの

固定的賃金の変動に関するものとして追加された内容は、[図表1]のとおりである。

昇(降)給や手当の新設・廃止といったことであれば固定的賃金の変動として分かりやすいが、時給者の時給単価が変わらなくても契約時間が変わることで固定的に受ける報酬が変動するという考え方が[問1-3]である。

現物給与の取り扱いについても注意が必要である。最近では平成24年4月1日に、厚生労働大臣が定める現物給与の価額が改定されたが(平24.1.31 厚労告36 編注:第3843号-13.4.12 12ページ参照)、このような場合も固定的賃金の変動に該

当する[問12]。

また、産前・産後休業期間について通勤手当のみ支給を停止する場合、形式的には固定的賃金の変動に該当するようと思われるが、「通勤の実績がないことにより不支給となっている場合には、手当自体が廃止された訳ではない」という理由で、随時改定の対象とはならない[問14]。

## [2]起算月に関するもの

起算月に関して追加された内容は、[図表2]のとおりである。ここでは、今回新たに追加された内容ではないが、起算月の取り扱いに関する基本事項として、給与計算期間の途中で昇(降)給した場合に、いつを起算月とするのかという点を確認しておく。これについては、「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う」[問6]とされている。上記1.で標準報酬月額が決まり方として3とおりを確認したが、いずれも被保険者が実際に受けることとなる報酬の実態を適正に反映させることが趣旨だといえ、その点を意識しながら実務を行うことが重要である。この事例でいえば、昇給が完全に反映されていない月の給与を含めて報酬の平均額を算出すると、今後実際に受けることとなる報酬の実態を適正に反映できなくなると考えれば理解しやすいであろう。そのような観点で[図表2]の内容をご確認いただきたい。

## 4.通勤手当と随時改定

随時改定の実務で誤りやすいのが、通勤手当の取り扱いである。今回の改正事項ではないが、基

**図表1** 固定的賃金の変動に関するもの

問1-3 基本給(時間給)に変更は無いが、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るか。

(例) 基本給: 1H 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)

(答) 時給単価の変動はないが、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る。

問11 基本給の減給制裁があった場合、随時改定はどのようになるか。また、同月に役職手当等の付与による固定的賃金の変動(増額)がある場合、随時改定の取扱いはどのようになるか。

(答) 減給制裁は固定的賃金の変動には当たらないため、随時改定の対象とはならない。  
また、同月に固定的賃金の変動(増額)があった場合は、変動した固定的賃金の支給実績があった月を起算月として、減給制裁と役職手当等を併せた報酬全体で2等級以上の差が生じれば、随時改定に該当する。(起算月をずらしたり、減給が無かった場合の金額で算定したりすることはできない。)

問12 現物給与の標準価額が告示により改正された場合は、随時改定の対象になるか。

(答) 告示改正による単価の変更は、固定的賃金の変動に該当することから、随時改定の対象となる。  
なお、現物給与の価額に関して規約で別段の定めをしている健康保険組合が管掌する被保険者については、当該規約の定めによる価額の変更がなければ、随時改定の対象にはならない。

問13 自動車通勤者に対してガソリン単価を設定して通勤手当を算定している事業所において、ガソリン単価の見直しが月単位で行われ、その結果、毎月ガソリン単価を変更し通勤手当を支給している場合、固定的賃金の変動に該当するか。

(答) 単価の変動が月ごとに生じる場合でも、固定的賃金の変動として取扱うこととなる。

問14 産前・産後休業期間について、基本給等は休業前と同様に支給するが、通勤手当については支給しないこととしている。この場合は、賃金体系の変更による随時改定の対象となるか。

(答) 産休等により通勤手当が不支給となっている事例において、通勤の実績がないことにより不支給となっている場合には、手当自体が廃止された訳ではないことから、賃金体系の変更にはあらず、随時改定の対象とはならない。

資料出所:「健康保険法及び厚生年金保険法における『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』の一部改正について」(平25.5.31 事務連絡)([図表2]も同じ)

本事項を確認しておきたい。

通勤手当も原則として固定的賃金に該当するので、転居や転勤などで通勤手当が変更になれば、随時改定の要件である固定的賃金の変動に当たる可能性がある。特に、通勤手当を6カ月ごとで前払い支給している場合には、取り扱いに注意する必要がある。

例えば、転居に伴って3月に支払う6カ月分通

勤手当（4月から9月までの分）から金額が変更となる場合、通勤手当を6等分した額を実際の支払月から支給月数に応じて各月に報酬として計上する。つまり、3月から8月の各月に計上することとなり、随時改定の起算月は3月になる。また、このようなケースで、6カ月分通勤手当の支給とは別に従前額との差額精算が発生した場合には、当該精算分は含めずに報酬の平均額を算出する。

図表2 起算月に関するもの

問1-2 (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うのか。

(答) 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する。

(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る。

問7-2 非固定的賃金の新設された月に、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円となったが、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うになるか。

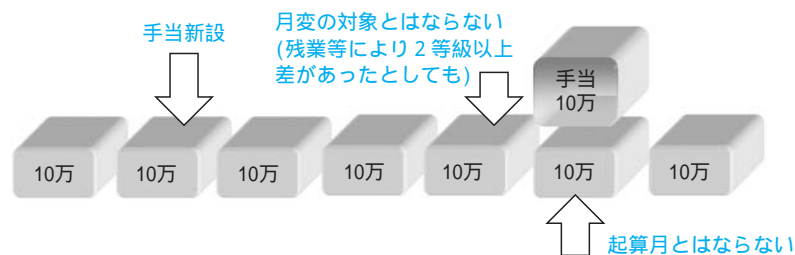
(答) 新たに非固定的賃金の新設がなされたことによる賃金体系の変更を随時改定の契機とする際は、その非固定的賃金の支払の有無に係らず、非固定的賃金の新設された月を起算月とし、以後の継続した3か月間のいずれかの月において、当該非固定的賃金の支給実績が生じていれば、随時改定対象となる。

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らない。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らない。

例1:  
対象となるケース



例2:  
対象とならないケース



問8-2 産休又は育休取得中の無給期間において昇給等があった場合、起算月はいつになるか。

(答) 産休等の無給期間中に固定的賃金に変動があった場合には、実際に変動後の報酬を受けた月を起算月として改定することとなる。

また、昇給等による固定的賃金の変動後に、給与計算期間の途中で休業に入ったこと、又は給与計算期間の途中で復帰したことにより、変動が反映された報酬が支払われているものの、継続した3か月間のうちに支払基礎日数17日未満となる月がある場合については、随時改定の対象とはならない。

なお、これらは育児休業等を終了した際の改定を妨げるものではない。