

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

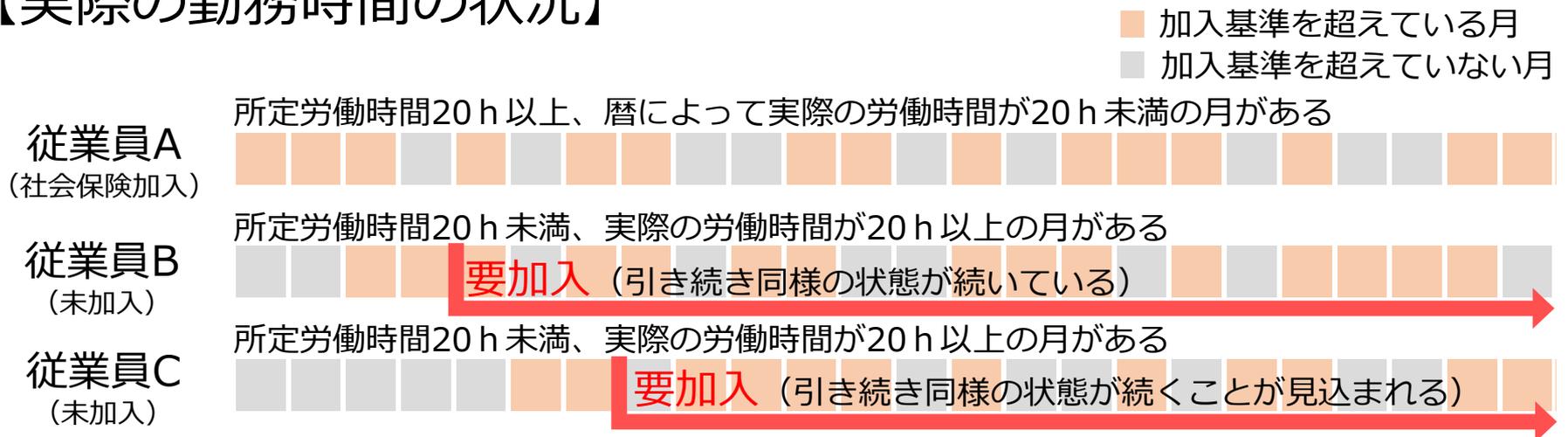
事例 1 短時間労働者の適用

【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を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		
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	160,000	5,000	20,000	10,000	24,610	20,130	11,000
R5.9.20	18	5	20	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		
R5.8.18	22	0	310,096	220,000	0	4,060	20,000	15,000	51,036			
R5.9.20	20	0	320,308	220,000	0	4,060	20,000	15,000	61,248			
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。