

2025

よくある誤りの事例集

日本年金機構 特別法人対策部

令和 7 年 9 月 第 2 版

【よくある誤りの事例集について】

はじめに

日本年金機構では、適用事業所の従業員に係る適用漏れの防止及び届出の適正化を推進し、将来的な無年金者、低年金者の発生の防止や事業主の負担の公平性を確保するため、適用事業所に対する事業所調査を実施しています。今回、特別法人対策部の新たな取り組みとして、事業所調査の中で誤りが起きやすい事例を「よくある誤りの事例集（以下「事例集」という。）」としてまとめました。

この「事例集」は、各事業所のご担当者の皆様に適正な社会保険の届出をご理解いただき、誤った取り扱いがあればそれを早期に発見し改善していただくことを目的としています。

今後、社会保険の届出を行う際には、この「事例集」の内容を参考にいただき、事務手続きの一助としていただければ幸いです。

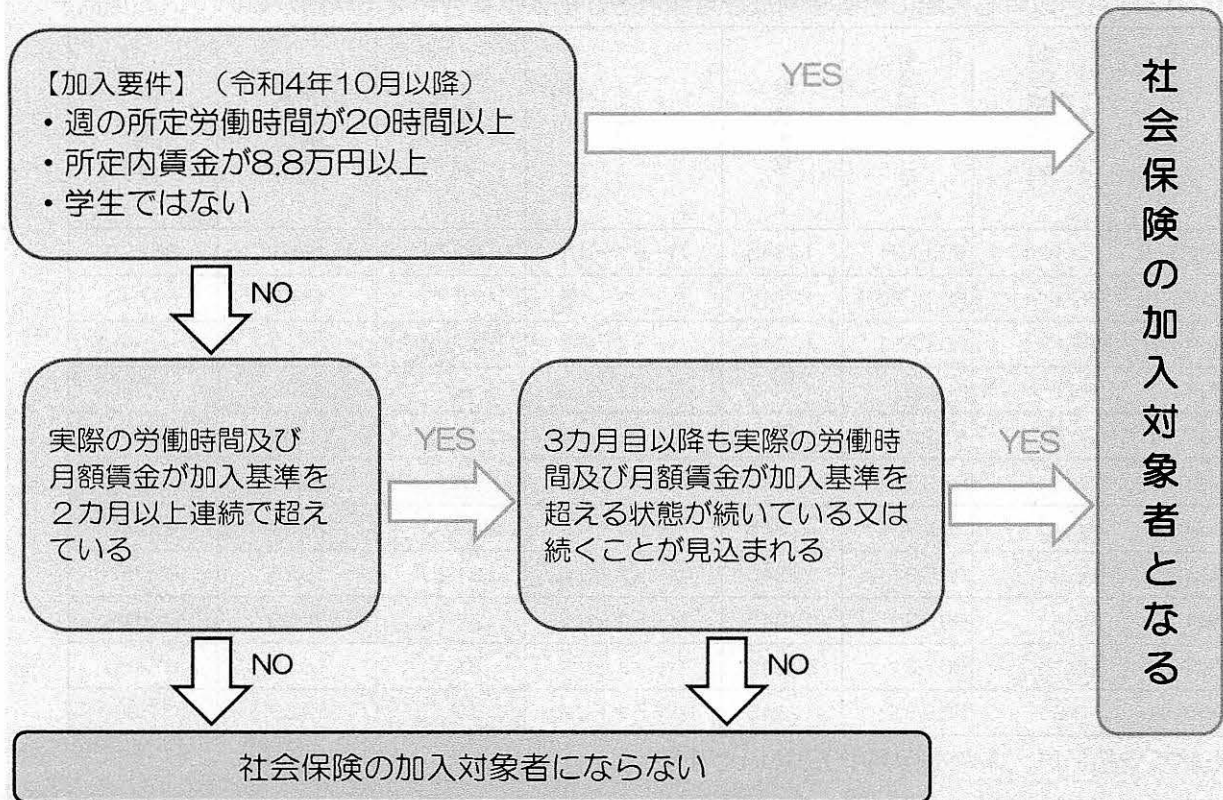
目次

項番	使用する様式	各種事例	頁
		短時間労働者の加入対象者の考え方 (特定適用事業所の場合)	P1
事例 1	被保険者資格取得届	3か月目以降も実際の労働時間及び月額賃金が加入基準を超える状態が続いている場合	P2
事例 2	被保険者資格取得届	資格取得時報酬の算入が漏れている場合	P3
事例 3	被保険者 報酬月額変更届	非固定的賃金の新設または廃止された場合	P4
事例 4	被保険者 報酬月額変更届	非固定的賃金の単価が変動した場合	P5
事例 5	被保険者 報酬月額変更届	同一月に複数の固定的賃金の変動した場合	P6
事例 6	被保険者 報酬月額変更届	手当のさかのぼり支給があった場合(計算誤りや申請遅れ等)	P7
事例 7	被保険者 報酬月額算定基礎届	住宅・寮等の現物給与の取扱い	P8
事例 8	被保険者賞与支払届	報酬・賞与の区分に係る取扱い①	P9
事例 9	被保険者賞与支払届	報酬・賞与の区分に係る取扱い②	P10
事例 10	被保険者賞与支払届	報酬・賞与の区分に係る取扱い③	P11

○ 改訂履歴

版	改訂年月	各種事例
初版	令和 6 年 9 月	新規作成
第 2 版	令和 7 年 9 月	事例 8、事例 9、事例 10 を追加

短時間労働者の加入対象者の考え方



【参考】

（令和6年8月21日付け保保発0821第1号年管管発0821第3号「「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の更なる適用拡大に係る事務の取扱いについて」の一部改正について」より抜粋）

第2 2 4要件について

- （1）カ 所定労働時間は週20時間未満であるものの、事業主等に対する事情の聴取やタイムカード等の書類の確認を行った結果、実際の労働時間が直近2月において週20時間以上である場合で、今後も同様の状態が続くことが見込まれるときは、当該所定労働時間は週20時間以上であることとして取り扱うこととする。

（令和6年1月17日付け厚生労働省年金局事業管理課長 事務連絡「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の更なる適用拡大に係る事務の取扱いに関するQ & A集の送付について」より抜粋）

4. 1週間の所定労働時間が20時間以上（雇用保険の取扱いと同様）

問34 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、どのように取り扱うのか。また、施行日前から当該状態であった場合は、施行日から被保険者の資格を取得するのか。

（答） 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。なお、施行時においては、実際の労働時間が直近2月において週20時間以上となっており、引き続き同様の状態が続くことが見込まれる場合は、施行日から被保険者の資格を取得します。

加入基準を超えるかどうかの判断が困難な場合は、お近くの年金事務所へお問い合わせください。

【事例1】被保険者資格取得届

《3か月目以降も実際の労働時間及び月額賃金が加入基準を超える状態が続いている場合》

給与支給年月※	給与期間（自）	給与期間（至）	社員番号	区分	各月の労働時間	週当たりの労働時間	報酬月額
R5年11月	R5.10.1	R5.10.31	12345	パートナー社員	80.25	18.51	86,670
R5年12月	R5.11.1	R5.11.30	12345	パートナー社員	78.25	18.05	84,510
R6年1月	R5.12.1	R5.12.31	12345	パートナー社員	105.00	24.23	113,400 ①
R6年2月	R6.1.1	R6.1.31	12345	パートナー社員	88.00	20.30	95,040 ②
R6年3月	R6.2.1	R6.2.29	12345	パートナー社員	98.25	22.67	106,110 ③
R6年4月	R6.3.1	R6.3.31	12345	パートナー社員	103.75	23.94	112,050
R6年5月	R6.4.1	R6.4.30	12345	パートナー社員	88.00	20.30	95,040
R6年6月	R6.5.1	R6.5.31	12345	パートナー社員	81.25	18.75	87,750
R6年7月	R6.6.1	R6.6.30	12345	パートナー社員	105.25	24.28	113,670
R6年8月	R6.7.1	R6.7.31	12345	パートナー社員	81.00	18.69	87,480
R6年9月	R6.8.1	R6.8.31	12345	パートナー社員	104.25	24.05	112,590

※給与支払いは、未締め翌月10日払いとする

【ポイント】

所定労働時間が週20時間未満である者が、連続する2か月において実際の労働時間が週20時間以上となり、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、当該所定労働時間は週20時間以上であることとして取り扱います。

適正な取扱いによる届出

上記の場合、3か月連続して加入基準を超え始めたR6年3月以降も、実際の労働時間及び月額賃金が加入基準を超える状態が続いているかを確認します。

R6年3月以降連続して加入基準を超えており、恒常的に実際の労働時間が週20時間以上となっているため、社会保険の加入対象となります。

社会保険の資格取得日は、実際の労働時間が週20時間以上となった月の3か月目の初日とされているため、R6年2月1日（R6年3月支給の給与計算期間の初日）です。

【参考】（令和6年1月17日付け厚生労働省年金局事業管理課長 事務連絡「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の更なる適用拡大に係る事務の取扱いに関するQ&A集の送付について」より抜粋）

4. 1週間の所定労働時間が20時間以上（雇用保険の取扱いと同様）

問31 所定労働時間が1か月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。

（答） 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）。

【事例2】被保険者資格取得届（資格取得時報酬訂正）

《資格取得時報酬の算入が漏れている場合》

	給与支払年月日	出勤日数	有給休暇日数	総支給額	基本給	A手当	B手当	C手当	D手当	時間外手当	精算支給	厚生年金保険料	健康保険料
R6年4月	R6.4.19	19	0	224,000	200,000	4,000	10,000	10,000	0	0	0	0	0
R6年5月	R6.5.20	22	0	248,000	200,000	4,000	10,000	10,000	12,000	0	12,000	20,130	10,824
R6年6月	R6.6.20	20	0	240,652	200,000	4,000	10,000	10,000	12,000	4,652			2,824

R6年4月支給分

【ポイント】

月によって報酬が定められる場合の資格取得時報酬は、資格を取得した日現在における報酬を基として計算します。

従業員の申請遅れや給与計算の誤りにより、初回の給与での支給に間に合わず、翌月以降に精算され支給された場合であっても、資格取得時報酬に含めて計算するのが正しい取扱いです。

また、日割りにより初回の手当が1カ月分支給されない場合であっても、資格取得時報酬には1カ月分の手当を含めて計算します。転籍や合併等の場合であっても、新たな事業所で適用される給与規程等で支給することが定められている手当を資格取得時の報酬に算入します。

誤った取扱いによる届出

R6年4月に、「基本給」200,000円、「A手当」4,000円、「B手当」10,000円、「C手当」10,000円が支給されています。合計224,000円で資格取得時報酬の届出がされています。

R6年4月 資格取得 220千円
R6年9月 算定基礎 240千円

適正な取扱いによる届出

給与計算の誤りや従業員からの各種手当の申請遅れにより、資格取得時にさかのぼって支給された手当については、資格取得時報酬に含める必要があります。そのため、「D手当」を含めた合計236,000円で資格取得時報酬を訂正し、標準報酬月額額は240千円となります。

R6年4月 資格取得（訂正） 240千円
R6年9月 算定基礎 240千円

【参考】（厚生年金保険法第22条より抜粋）

- 実施機関は、被保険者の資格を取得した者があるときは、次の各号に規定する額を報酬月額として、標準報酬月額を決定する。
- 一 月、週その他一定期間によつて報酬が定められる場合には、被保険者の資格を取得した日の現在の報酬の額をその期間の総日数で除して得た額の三十倍に相当する額
 - 二 日、時間、出来高又は請負によつて報酬が定められる場合には、被保険者の資格を取得した月前一月間に当該事業所で、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額を平均した額
 - 三 前二号の規定によつて算定することが困難であるものについては、被保険者の資格を取得した月前一月間に、その地方で、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額
 - 四 前三号の二以上に該当する報酬を受ける場合には、それぞれについて、前三号の規定によつて算定した額の合算額

【事例3】被保険者報酬月額変更届

《非固定的賃金が新設または廃止された場合》

	給与支払年月日	出勤日数	有給休暇日数	標準報酬月額	総支給額	A手当	基本給	B手当	C手当	D手当	時間外労働手当	厚生年金保険料
R5年8月	R5.8.18	20	1	360,000	337,010	5,000	277,400	20,000	10,000	0	24,610	32,940
R5年9月	R5.9.20	16	2	360,000	389,256	5,000	277,400	20,000	10,000	20,000	56,856	32,940
R5年10月	R5.10.20	21	1	360,000	386,672	5,000	277,400	20,000	10,000	10,000	66,272	32,940
R5年11月	R5.11.20	19	1	360,000	411,616	5,000	277,400	20,000	10,000	30,000	69,216	32,940
R5年12月	R5.12.20	16	5	360,000	396,119	5,000	277,400	20,000	10,000	25,000	58,719	32,940
R6年1月	R6.1.19	12	8	360,000	365,483	5,000	277,400	20,000	10,000	25,000	28,083	32,940

D手当の新設

【ポイント】

時間外労働手当など、勤務実績や勤務時間等に応じて支給される手当等は非固定的賃金のため、大幅な変動があっても随時改定の契機になりません。
しかしながら、非固定的賃金であっても手当が新設・廃止された場合は、新設や廃止の契機が「固定的賃金の変動」に該当します。そのため、随時改定に該当するか判定が必要になります。
なお、手当が新設された場合は増額の改定のみが、廃止された場合には減額の改定のみが対象です。

誤った取扱いによる届出

R5年9月に「D手当」が新設され、支給されています。
勤務実績に基づく手当のため非固定的賃金として取り扱いますが、手当の新設を随時改定の契機とせず算定基礎届が届出されています。
R5年9月 算定基礎 360千円

適正な取扱いによる届出

R5年9月に新設された「D手当」を含めてR5年9月以後3カ月間の総支給額の平均を計算したところ、標準報酬月額が410千円になり現在の標準報酬月額360千円と2等級以上の差が生じています。
そのため、R5年12月を改定月とした月額変更届の提出が必要です。
R5年9月 算定基礎 360千円
R5年12月 月額変更 410千円

【参考】(令和5年6月27日付け厚生労働省年金局事業管理課長 事務連絡「「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」より抜粋)

○随時改定について

問3 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るか。
(答) 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る。

【事例4】被保険者報酬月額変更届

≪非固定的賃金の単価が変動した場合≫

	給与支払年月日	出勤日数	往復通勤距離	ガソリン単価 (1km当たり)	総支給額	通勤手当	時	厚生年金保険料
R5年8月	R5.8.18	20	5	15	237,636	1,500	1	18,300
R5年9月		23	5	20	239,805	1,850	160,000	18,300
R5年10月	出勤日数の変動	20	5	20	243,197	2,000	20,000	18,300
R5年11月		22	5	20	230,263	2,200	20,000	18,300
R5年12月	R5.12.20	22	5	20	258,751	2,200	20,000	18,300

ガソリン単価が変動
15日締め20日払いのため、
単価15円×18日×5km=1,350円
単価20円×5日×5km=500円の
合計1,850円を支給

【ポイント】

※上記事例では、「通勤手当」＝ガソリン単価×出勤日数×往復通勤距離で計算しています。

給与計算期間の途中で非固定的賃金の単価が変動した場合は、変動後の単価が給与計算期間の全期間に反映された月を初月として、随時改定の判定を行います。

誤った取扱いによる届出

R5年8月から9月にかけて、「ガソリン単価（1km当たり）」が15円→20円に変動しているため、R5年9月を起算とした月額変更届が届出されています。

R5年9月 算定基礎 200千円
R5年12月 月額変更 240千円

適正な取扱いによる届出

R5年8月から9月にかけて、「ガソリン単価（1km当たり）」が15円→20円に変動し、R5年9月から11月の総支給額の平均を計算したところ標準報酬月額が240千円になり2等級以上の差が生じています。
しかしながら、R5年9月には変動前のガソリン単価による通勤手当も含まれているため、変動後の単価が1か月分反映されているR5年10月を起算として随時改定の判定を行うことが正しい取扱いです。

なお、R5年10月から11月にかけては、出勤日数による通勤手当の変動（2,000円→2,200円）のため、固定的賃金の変動には該当しません。

R5年9月 算定基礎 200千円
R6年1月 月額変更 240千円（⇒起算月の訂正）

【参考】（令和5年6月27日付け厚生労働省年金局事業管理課長 事務連絡「「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」より抜粋）

○随時改定について

問6 給与計算期間の途中で昇給した場合、どの時点を経起算月として随時改定の判断を行うのか。

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。

（答）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。

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する。

【事例5】被保険者報酬月額変更届

《同一月に複数の固定的賃金が変動した場合》

	給与支払年月日	出勤日数	有給休暇日数	総支給額	A手当	基本給	B手当	C手当	D手当	時間外労働手当	厚生年金保険料	健康保険料
R5年7月	R5.7.20	19	1			220,000	20,000	10,000	15,000			12,792
R5年8月	R5.8.18	22	0			220,000	20,000	10,000	15,000			12,792
R5年9月	R5.9.20	20	0	330,308	4,060	220,000	20,000	10,000	15,000	61,248	23,790	12,792
R5年10月	R5.10.20	20	0	312,556	4,060	224,000	20,000	10,000	0	54,496	25,620	13,776
R5年11月	R5.11.20	19	1	290,064	4,060	224,000	20,000	10,000	0	32,004	25,620	13,776
R5年12月	R5.12.20	22	0	327,571	4,060	224,000	20,000	10,000	0	69,511	25,620	13,776

【ポイント】

同一月に複数の固定的賃金が変動した場合（手当の新設・廃止・増額又は減額）は、変動した固定的賃金の総額が増額するのか、減額するのかを確認し、増額改定・減額改定いずれの対象となるか判断します。

誤った取扱いによる届出

R5年9月から10月にかけて、「基本給」が220,000円→224,000円に増額されている一方、「D手当」が廃止され15,000円→0円となっています。
「基本給」が220,000円→224,000円に増額したことを随時改定の契機とし、R5年10月を起算月とするR6年1月改定（増額改定 280千円→320千円）の届出がされています。

R5年9月 算定基礎 280千円
R6年1月 月額変更 320千円

適正な取扱いによる届出

R5年9月から10月にかけて、「基本給」が220,000円→224,000円に増額されている一方、「D手当」が廃止され15,000円→0円となっています。固定的賃金の総額としては11,000円の減額となるため、減額改定の対象になります。増額改定には該当しないため、届出されているR6年1月改定の月額変更届は取消が必要です。
取消後の標準報酬月額、R5年9月に決定された280千円となります。

R5年9月 算定基礎 280千円
R6年1月 月額変更 320千円（⇒不該当のため取消）

【参考】（令和5年6月27日付け厚生労働省年金局事業管理課長 事務連絡「「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」より抜粋）

○随時改定について

問5 同一月に固定的賃金の増額と減額が同時に発生した場合（手当の廃止と創設等）、増額改定と減額改定のどちらの対象となるか。

（答）同時に複数の固定的賃金の増減要因が発生した場合、それらの影響によって固定的賃金の総額が増額するのか減額するのかを確認し、増額改定・減額改定いずれの対象となるかを判断する。

（中略）

なお、変動的な手当の廃止と創設が同時に発生した場合等については、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る。

【事例6】被保険者報酬月額変更届

《手当のさかのぼり支給があった場合（計算誤りや申請遅れ等）》

	給与支払年月日	出勤日数	有給休暇日数	総支給額	A手当	基本給	B手当	C手当	D手当	時間外労働手当	精算支給	厚生年金保険料	健康保険料
R5年7月	R5.7.20	19	1	271,171	4,060	220,000	20,000	0	15,000	12,111	0	25,620	13,776
R5年8月	R5.8.18	22	0	310,096	4,060	220,000	20,000	0	15,000	51,036	0	25,620	13,776
R5年9月	R5.9.20	20	0	320,308	4,060	220,000	20,000	0	15,000	61,248	0	25,620	13,776
R5年10月	R5.10.20	20	0	333,556	4,060	220,000	20,000	10,000	15,000	54,496	10,000	25,620	13,776
R5年11月	R5.11.20	19	1	301,064	4,060	220,000	20,000	10,000	15,000	32,004	0	25,620	13,776
R5年12月	R5.12.20	22	0	338,571	4,060	220,000	20,000	10,000	15,000	69,511	0	25,620	13,776

本来は
R5年9月支給
のC手当

【ポイント】

給与計算の誤りや本人からの各種手当の申請遅れにより、さかのぼって手当を支給した場合は、支給した月ではなく本来支給すべき月の報酬に算入して報酬月額を計算するのが正しい取扱いです。

この場合の月額変更の起算月は、支給した月ではなく本来支給すべき月となります。

誤った取扱いによる届出

R5年9月から10月にかけて、「C手当」が0円→10,000円に新設されています。これを随時改定の契機とし、R5年10月を起算月とするR6年1月改定の月額変更届が届出されています。

R5年9月 算定基礎 280千円
R6年1月 月額変更 320千円

適正な取扱いによる届出

R5年10月の「精算支給」で、R5年9月分のC手当10,000円をさかのぼって支給しています。この場合は、R5年9月の報酬への算入が漏れていたものとして、支給した月ではなく本来支給すべき月の報酬に算入します。

そのため、「C手当」の新設による随時改定の判定は本来支給すべき月であるR5年9月が起算月となり、R5年12月改定の月額変更届に訂正が必要です。

R5年9月 算定基礎 280千円
R5年12月 月額変更 320千円 (⇒起算月の訂正)

【参考】（昭和36年1月26日保発第4号「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬の定時決定及び随時改定の取扱いについて」より抜粋）

2 随時改定

- (4) ア 昇給及び降給が遡及したため、それに伴う差額支給によって報酬月額に変動が生じた場合
随時改定されるべき月以降において受けるべき報酬月額

【事例7】被保険者報酬月額算定基礎届

《住宅・寮等の現物給与の取扱い》

	給与支払年月日	出勤日数	有給休暇日数	総支給額	基本給	A手当	B手当	C手当	社宅使用料	厚生年金保険料
R5年1月	R5.1.20	21	1	200,000	178,000	10,000	10,000	2,000		18,300
R5年2月	R5.2.20	16	2	200,000	178,000	10,000	10,000	2,000		18,300
R5年3月	R5.3.20	20	1	200,000	178,000	10,000	10,000	2,000		18,300
R5年4月	R5.4.20	19	1	200,000	178,000	10,000	10,000	2,000	18,000	18,300
R5年5月	R5.5.19	16	5	200,000	178,000	10,000	10,000	2,000	18,000	18,300
R5年6月	R5.6.20	21	0	200,000	178,000	10,000	10,000	2,000	18,000	18,300
R5年7月	R5.7.20	19	2	200,000	178,000	10,000	10,000	2,000	18,000	18,300

4月から社宅入居、
社宅使用料の控除が
発生

【ポイント】

給与は、金銭で支給されるのが一般的ですが、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。

現物給与で支給するものがある場合は、その現物を通貨に換算し、金銭と合算して標準報酬月額の決定を行います。

誤った取扱いによる届出

R5年4月に社宅に入居したことにより現物給与が発生していますが、4月から6月の報酬月額には現物給与が算入されていません。

R5年9月 算定基礎 200千円

適正な取扱いによる届出

※勤務地、社宅はともに東京都にあり、居住用の室の面積は16.5㎡（10畳）とします。

R5年4月に社宅に入居したことにより現物給与が発生していますので、東京都の価額を基として現物給与の価額を計算します。

（2,830円×10畳＝現物給与価額28,300円）

現物給与価額から社宅使用料を控除して4月から6月の報酬月額に算入します。

（28,300円－18,000円（社宅使用料）＝報酬に算入すべき現物給与10,300円）

現物給与を算入すると報酬月額は210,300円となるため、算定基礎届の訂正が必要です。

R5年9月 算定基礎 220千円（⇒標準報酬月額の訂正）

【参考】

- 令和6年3月1日保発0301第1号・年管発0301第1号「厚生労働大臣が定める現物給与の価額について（通知）」
- 日本年金機構ホームページ「全国現物給与価額一覧表」

【事例8】被保険者賞与支払届

《報酬・賞与の区分に係る取扱い①》

	R 6 年 5 月	R 6 年 6 月	R 6 年 7 月	R 6 年 8 月	R 6 年 9 月	R 6 年 10 月	R 6 年 11 月	R 6 年 12 月	R 7 年 1 月	R 7 年 2 月	R 7 年 3 月
総支給額	240,000	240,000	520,000	270,000	270,000	270,000	270,000	270,000	270,000	270,000	270,000
基本給	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000
別居手当	0	0	280,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000
夏季賞与		600,000									
冬季賞与								700,000			

支度料250,000円＋
別居手当30,000円

※給与規程等には以下の旨が定められています。

別居手当……転勤を命じられた社員が家族と別居し、単身で赴任する場合に毎月支給する。

支度料……別居手当支給対象者が新規に自己名義で住居を賃借した場合、本人からの申請により別居手当に加算して支度料を支給する。支度料の支給回数は一度の転勤につき1回とする。

【ポイント】

報酬（諸手当等）は「通常の報酬」、「賞与に係る報酬」、「賞与」に区分されます。また、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、二つ以上の異なる性質を有するものであることが諸規定又は賃金台帳等から明らかな場合には、同一の性質を有すると認められるものごとに判別します。

賃金台帳上まとめて記載されている手当も規定等で客観的に区分できるものは別の性質のものとして取扱います。

誤った取扱いによる届出

R 6年7月を起算月とした随時改定の際に支度料250,000円を含めた月額変更届が届出されています。

R 6年10月 月額変更 360千円

適正な取扱いによる届出

R 6年7月の「別居手当」の項目に計上されている280,000円は、単身赴任者に対し毎月支給される「別居手当」と、新規に自己名義で住居を賃借した場合の一時金である「支度料」に明確に区分されます。

「別居手当」は毎月の「通常の報酬」として、「支度料」は年3回以下支給される「賞与」として取り扱うため、月額変更届の訂正と賞与支払届が必要です。なお、「支度料」は夏季・冬季の賞与と同一の性質を有するとは認められないため、それぞれ区別して支給回数の算定を行います。

R 6年10月 月額変更 280千円（⇒標準報酬月額の見直し）

R 6年6月 賞与 600千円 R 6年7月 賞与 250千円 R 6年12月 賞与 700千円

【参考】

- 平成30年7月30日保発0730第1号「健康保険法及び厚生年金保険法における賞与に係る報酬の取扱いについて」の一部改正について
- 令和5年6月12日事務連絡「健康保険法及び厚生年金保険法における賞与に係る報酬の取扱いについて」の一部改正についてにかける留意点について

【事例9】被保険者賞与支払届

《報酬・賞与の区分に係る取扱い②》

	R 6 年 1 月	R 6 年 2 月	R 6 年 3 月 職域区分 の変更	R 6 年 4 月	R 6 年 5 月	R 6 年 6 月	R 6 年 7 月	R 6 年 8 月	R 6 年 9 月	R 6 年 10 月	R 6 年 11 月
職域区分	アルバイト	アルバイト	準職員	準職員	準職員	準職員	準職員	準職員	準職員	準職員	準職員
総支給額	239,206	235,554	240,000	290,000	240,000	240,000	290,000	240,000	240,000	290,000	240,000
基本給	239,206	235,554	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000
特別手当	0	0	0	50,000	0	0	50,000	0	0	50,000	0

※賃金支給規程には、「特別手当」について以下の旨が定められています。

会社は準職員に対し特別手当を支給する。支給日現在在職している準職員を対象とし、支給金額は3カ月ごと（1月、4月、7月、10月）に50,000円とする。また、業績不振により支給しないことがある。

【ポイント】

7月1日時点で賞与の支給回数が客観的に年間4回以上と定められているときは、当該賞与は「賞与に係る報酬」として取り扱います。

7月2日以降、新たにその支給が諸規定に定められた場合には、次期標準報酬月額の時決定（7月、8月又は9月の随時改定を含む。）による標準報酬月額が適用されるまでの間は「賞与」として取り扱い、賞与支払届の提出が必要です。7月2日以降、新たに支給対象者になった場合もこれに該当します。

次期標準報酬月額の時決定（7月、8月又は9月の随時改定を含む。）の際には、「賞与に係る報酬」として7月1日前一年間に受けたであろう賞与の額を十二で除した額を算定します。

誤った取扱いによる届出

R6年3月1日に職域区分が変わり（アルバイト→準職員）「特別手当」の支給対象者となりましたが、R6年4月に支払われた「特別手当」50,000円を（支給回数が年3回以下ではないと捉え）毎月の報酬として算入した届出がされています。

R6年9月 算定基礎 260千円

適正な取扱いによる届出

賃金支給規程より「特別手当」は年間を通じ4回の支給と客観的に定められていますので、令和6年7月1日時点で「賞与に係る報酬」に該当します。

R6年3月1日の職域区分の変更により「特別手当」の支給対象となった場合、次期標準報酬月額の時決定（ここではR6年9月）による標準報酬月額が適用されるまでの間は、賞与支払届の提出が必要です。

また、時決定の際には「賞与に係る報酬」として、前1年間に受けたであろう200,000円を12で除した得た額を算定します。

R6年9月 算定基礎 260千円（240,000+200,000/12）

R6年4月 賞与 50千円 R6年7月 賞与 50千円

【事例10】被保険者賞与支払届

《報酬・賞与の区分に係る取扱い③》

	R6年4月	R6年5月	R6年6月	R6年7月	R6年8月	R6年9月	R6年10月	R6年11月	R6年12月	R7年1月	R7年2月	R7年3月
総支給額	240,000	240,000	280,000	240,000	240,000	280,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	280,000
基本給	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000
業績手当	0	0	40,000	0	0	40,000	0	0	0	0	0	40,000

	R7年4月	R7年5月	R7年6月	R7年7月	R7年8月	R7年9月	R7年10月	R7年11月	R7年12月	R8年1月	R8年2月	R8年3月
総支給額	240,000	240,000	280,000	240,000	240,000	280,000	240,000	240,000	280,000	240,000	240,000	280,000
基本給	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000
業績手当	0	0	40,000	0	0	40,000	0	0	40,000	0	0	40,000

支給なし（出勤率が条件未達）

※期間契約社員給与規程には、「業績手当」について以下の旨が定められています。

【対象者】契約期間（3カ月）が満了した者

【支給条件】契約期間中の出勤率が予め定められた基準を超えていること

【支給額】40,000円

【支給日】契約期間が満了した月の給与にて支給

【ポイント】

毎年7月1日現在における賃金、給料、俸給、手当又は賞与及びこれに準すべきもので毎月支給されるもの以外のもの（以下「賞与」という。）の支給実態が、前1年間を通じ4回以上行われている場合、当該賞与は報酬に該当します。

諸規程において当該賞与の支給が必ずしも想定されない場合には、次期標準報酬月額の時決定（7月、8月又は9月の随時改定を含む。）の際に支給実績を元に「賞与に係る報酬」または「賞与」を判断します。

誤った取扱いによる届出

「業績手当」を年4回以上支給される手当と捉え、令和6年度、令和7年度ともに「賞与に係る報酬」として算定し、定時決定を行っています。

R6年9月 算定基礎 260千円
R7年9月 算定基礎 260千円

適正な取扱いによる届出

期間契約社員給与規程によると、「業績手当」は必ずしも支給されることが想定される手当とは言えず、支給実績を元に「賞与に係る報酬」又は「賞与」を判断します。

令和7年7月1日前1年間における支給実績は3回（R6年9月、R7年3月、R7年6月）となっており、「業績手当」は「賞与」に該当します。

令和7年度算定基礎届の訂正とR7年9月、R7年12月、R8年3月の賞与支払届が必要です。

R6年9月 算定基礎 260千円
R7年9月 算定基礎 240千円（⇒標準報酬月額の訂正）
R7年9月 賞与 40千円 R7年12月 賞与 40千円 R8年3月 賞与 40千円