



今回は、厚生労働省から、新着の通知（令和5年6月29日掲載）として、『「標準報酬月額の時給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』について御紹介します。実務上見落としがちな取り扱いを抜粋してます。

Q 事業主が長期勤続者に対して支給する金銭、金券又は記念品等（以下「永年勤続表彰金」という。）は、「報酬等」に含まれるか？

永年勤続表彰金については、企業により様々な形態で支給されるため、その取扱いについては、名称等で判断するのではなく、その内容に基づき判断を行う必要があるが、少なくとも以下の要件を全て満たすような支給形態であれば、恩恵的に支給されるものとして、原則として「報酬等」に該当しない。ただし、当該要件を一つでも満たさないことをもって、直ちに「報酬等」と判断するのではなく、事業所に対し、当該永年勤続表彰金の性質について十分確認した上で、総合的に判断すること。

[永年勤続表彰金における判断要件（すべて満たす場合は「報酬等」に該当しない）]

①表彰の目的	企業の福利厚生施策又は長期勤続の奨励策として実施するもの。なお、支給に併せてリフレッシュ休暇が付与されるような場合は、より福利厚生としての側面が強いと判断される。
②表彰の基準	勤続年数のみを要件として一律に支給されるもの。
③支給の形態	社会通念上いわゆるお祝い金の範囲を超えていないものであって、表彰の間隔が概ね5年以上のもの。

Q 在宅勤務・テレワークを導入し、被保険者が一時的に出勤する際に要する交通費を事業主が負担する場合、当該交通費は「報酬等」に含まれるのか。

基本的に、当該労働日における労働契約上の労務の提供地が自宅か事業所かに応じて、それぞれ以下のように取扱う。

① 当該労働日における労働契約上の労務の提供地が自宅の場合

労働契約上、当該労働日の労務提供地が自宅とされており、業務命令により事業所等に一時的に出勤し、その移動にかかる実費を事業主が負担する場合、当該費用は原則として実費弁償と認められ、「報酬等」には含まれない。

② 当該労働日における労働契約上の労務の提供地が事業所とされている場合

当該労働日は事業所での勤務となっていることから、自宅から当該事業所に出社するために要した費用を事業主が負担する場合、当該費用は、原則として通勤手当として「報酬等」に含まれる。なお、在宅勤務・テレワークの導入に伴い、支給されていた通勤手当が支払われなくなる、支給方法が月額から日額単位に変更される等の固定的賃金に関する変動があった場合には、随時改定の対象となる。

Q 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。

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。

Q 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。

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。

Q 非固定的賃金が新設された月に、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のようになるか。

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わらず、非固定的賃金が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。

Q 支払基礎日数について、例えば夜勤労働者で日をまたぐ勤務を行っている場合はどのように計算すべきか。

夜勤労働者で日をまたいで労務に就いている場合は、以下のように取り扱う。

① 夜勤勤務者が月給で給与の支払いを受けている場合	各月の暦日数を支払基礎日数とする。
② 夜勤勤務者が日給で給与の支払いを受けている場合	給与支払いの基礎となる出勤回数を支払基礎日数とする。ただし、変形労働時間制を導入している場合は、下記の③に準じて取り扱う。
③ 夜勤勤務者が時給で給与の支払を受けている場合	各月の総労働時間をその事業所における所定労働時間で除して得られた日数を支払基礎日数とする。なお、勤務中に仮眠時間等が設けられている場合、これを労働時間に含めるか否かは、その事業所の業務の実態、契約内容、就業規則等によって仮眠時間等が給与支払いの対象となる時間に含まれているかどうかを確認することで判断されたい。

Q 事業主が、「奨学金返還支援（代理返還）」として、被保険者の奨学金を日本学生支援機構に直接送金することにより返還する場合、当該返還金は「報酬等」に含まれるか。問2 事業主が、「奨学金返還支援（代理返還）」として、被保険者の奨学金を日本学生支援機構に直接送金することにより返還する場合、当該返還金は「報酬等」に含まれるか。

「奨学金返還支援（代理返還）」を利用して給与とは別に事業主が直接返還金を送金する場合は、当該返還金が奨学金の返済に充てられることが明らかであり、被保険者の通常の生計に充てられるものではないことから「報酬等」に該当しないが、事業主が奨学金の返還金を被保険者に支給する場合は、当該返還金が奨学金の返済に充てられることが明らかではないため「報酬等」に該当する。なお、給与規程等に基づき、事業主が給与に代えて直接返還金を送金する場合は、労働の対償である給与の代替措置に過ぎず、事業主が被保険者に対して直接返還金を支給しない場合であっても「報酬等」に該当する。

MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジ 顧問サービス部

住所：〒105-0003 東京都港区西新橋1-1-1 WeWork 日比谷FORT TOWER

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp [Web] <https://minagine.co.jp>