

Q.

固定的賃金に変動があった社員が随時改定に該当するか確認する際、変動後3ヶ月の間に休業手当を支払った月が含まれる場合、注意する点がありますか？

A.

一時帰休による休業手当が支払われた場合、休業手当が支払われた月により、報酬月額(3ヶ月の平均額)の算出期間が異なります。

★随時改定(月額変更届)の際の報酬月額算出方法

固定的賃金の変動した月に休業手当の支払いがあったかどうかで、報酬月額の算出期間が異なります。いずれの月も、支払基礎日数が17日以上であることが前提です。

【固定的賃金の変動した月に休業手当を支払っている場合】

※5月に固定的賃金の変動

5月 休業手当支払あり 賃金合計 140,000円
6月 休業手当支払なし 賃金合計 200,000円
7月 休業手当支払なし 賃金合計 200,000円
8月 休業手当支払なし 賃金合計 200,000円

固定的賃金の変動した月に休業手当を支払っている場合は、休業手当の支払いがなくなった月を起算月とします。上記の場合は、5月～7月の平均額ではなく、6月～8月の平均額で算出します。
報酬月額： $(200,000円 + 200,000円 + 200,000円) \div 3 = 200,000円$

【固定的賃金の変動した月の翌月以降に休業手当を支払った月がある場合】

※5月に固定的賃金の変動

5月 休業手当支払なし 賃金合計 200,000円
6月 休業手当支払あり 賃金合計 140,000円
7月 休業手当支払なし 賃金合計 200,000円

固定的賃金の変動した月の翌月以降に休業手当の支払いがあった場合は、休業手当の支払いがあった月の報酬も含めて算出します。上記の場合は、6月の報酬も含め、5月～7月の平均額で算出します。

報酬月額： $(200,000円 + 140,000円 + 200,000円) \div 3 = 180,000円$

★定時決定(算定基礎届)の場合は？

【7月1日時点で一時帰休の状況が解消していない場合】

休業手当が支払われた月と、通常の給与が支払われた月を併せて、報酬月額を算出します。

【7月1日時点で一時帰休の状況が解消している場合】

4、5、6月のうち、休業手当が支払われていない月を対象とします。

なお、4、5、6月いずれにも休業手当が支払われている場合は、一時帰休により低額な休業手当に基づいて決定、または、改定される前の標準報酬月額で決定します。