

社会保険情報

休職入り改定必要か？ 通勤手当カットしたら

健保


当社では、私傷病で休職中も一定期間は基本給等を支給しています。ところで、通勤手当をカットしたときに、固定的賃金の変動に当たり随時改定(月額変更届)が必要になるのでしょうか。



A 固定的賃金変動でない

私傷病の休職期間中は、傷病手当金が支給されることがあります(健保法99条)。協会けんぽの場合、報酬の全部または一部を受けるときには支給されません(健保法108条)。ただし、その受けられることができる報酬の額が、傷病手当金の額より少ないときは、その差額が支給されます。

随時改定は、固定的賃金に変動が生じたことにより、2等級以上の差が生じている場合(健保法43条、昭52・12・16保発、113号)に行われ、標準報酬を見直します。通勤手当は、固定的賃金に含まれます。

諸手当を含むカットの可否はともかく、標準報酬月額算定に関する取扱いについて、以下の解釈が示されています。産前・産後休業期間に基本給は支給するが通勤手当を支給しない事例について、手当自体が廃止されたわけではないことから、賃金体系の変更には当たらず、随時改定の対象とはならない(平25・5・31事務連絡)としています。

支払い基礎日数どう算出 日給制から月給制に移行

厚年


給与体系を見直し、日給制から欠勤控除のある月給制に変更しました。定時決定の時期が近づいていますが、制度が変わったことで支払基礎日数の計算も変える必要があると指摘を受けました。日をまたぐ夜勤もあるのでどのように処理したらよいでしょうか。



A 欠勤控除では一定のルール

被保険者の1年間の標準報酬月額を定める定時決定(厚年法21条)では、毎年4～6月の3か月間で支払基礎日数が17日(社会保険が適用拡大された短時間労働者は11日)以上ある月の報酬額が用いられます。

各月の日数を出す際に、日給制では通常各月の出勤日が原則17日以上であったか否かで判断できますが、1回の勤務が2暦日にまたがる場合は、日勤・夜勤に関係なく1回の出勤回数を1日と数えます。

時給制では、各月の総労働時間を事業所の所定労働時間で除した数が支払基礎日数となります。

月給制では出勤日数にかかわらず、月の暦日数となりますが、欠勤控除がある場合は少し計算が複雑です。たとえば欠勤ごとに給与の22分の1を控除する旨定めているときは、欠勤の無かった月を22日とし、欠勤日数を差し引いた数が17日以上となるかどうかで算定の対象となる月を判断します。