

事業所調査における誤りの多い事例 ＜令和 6 年度＞

事例	届書名	指摘事項
01	被保険者資格取得届	報酬への算入がもれている場合
02	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
03		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)
04		非固定的賃金の新設または廃止された場合
05		非固定的賃金の単価の変動した場合

被保険者資格取得届(資格取得時報酬訂正)《報酬への算入がもれている場合》



よくある誤りの事例

R3年4月に、「基本給」200,000円、「通勤手当」4,000円、「役職手当」10,000円、「家族手当」10,000円が支給されています。

「住宅手当」12,000円は、初回の給与での支給が間に合わなかったため、資格取得時の報酬に含めずに合計224,000円で資格取得の届出をした。

	給与支払年月日	出勤日数	有給休暇日数	総支給額	基本給	通勤手当	役職手当	家族手当	住宅手当	精算支給	厚生年金保険料	健康保険料
R3年4月	R3.4.20	19	0	224000	200000	4000	10000	10000	0	0	0	0
R3年5月	R3.5.20	22	0	248000	200000	4000	10000	10000	12000	12000		10824
R3年6月	R3.6.20	20	0	236000	200000	4000	10000	10000	12000			
R3年7月	R3.7.20	20	0	236000	200000	4000	10000	10000	12000			
R3年8月	R3.8.20	19	0	236000	200000	4000	10000	10000	12000			
R3年9月	R3.9.20	22	0	236000	200000	4000	10000	10000	12000	0		24

R3年4月支給分の「住宅手当」



◆ポイントはこちら◆

給与規程等により、支給することが定められている手当は、資格取得時の報酬に含める必要があります。

仮に、入社後に本人から手当の申請が行われ実態を確認したことにより、初回の給与での支給に間に合わず、翌月以降に支給された場合であっても、資格取得時の報酬に含めて計算するのが正しい取り扱いです。

正しくは・・・

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、資格取得時にさかのぼって支給された手当については、資格取得時の報酬に含める必要があるため、資格取得届にご記入いただく報酬額は、「住宅手当」を含めた236,000円となります。

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》



よくある誤りの事例

R3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、「住宅手当」が15,000円→0円に廃止されています。

「基本給」が220,000→224,000円に増額したことを月額変更の契機とし、R3年10月を起算月とするR4年1月改定（増額改定 280千円→320千円）の届出をした。

	給与支払年月日	出勤日数	有給休暇日数	総支給額	通勤手当	基本給	役職手当	家族手当	住宅手当	時間外労働手当	厚生年金保険料	健康保険料
R3年7月	R3.7.20	19	0			220000	20000	10000	15000	12111	23790	12792
R3年8月	R3.8.20	22	0			220000	20000	10000	15000	51036	23790	12792
R3年9月	R3.9.20	20	0	330308	4060	220000	20000	10000	15000	61248	23790	12792
R3年10月	R3.10.20	20	0	312556	4060	224000	20000	10000	0	54168	25620	13776
R3年11月	R3.11.20	19	1	290064	4060	224000	20000	10000				3776
R3年12月	R3.12.20	22	0	327571	4060	224000	20000	10000				3776

「基本給」が
4,000円増額

「住宅手当」
の廃止



◆ポイントはこちら◆

同一月に複数の固定的賃金の変動した場合（手当の新設・廃止・増額または減額）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・減額改定どちらの対象となるか判断します。

※なお、変動的な手当の新設と廃止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カ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ります。

正しくは・・・

R3年9月から10月にかけて、**固定的賃金の総額は11,000円減額しているため、減額改定の対象になり、起算月以降3カ月の合計が2等級以上下がった場合のみ、月額変更届が必要となります。**仮に2等級以上、上がったとしても増額改定の対象とはなりません。



よくある誤りの事例

家族手当が新設され、R3年10月の給与支払い時に「精算支給」で、R3年9月に支給すべき家族手当10,000円をさかのぼって支給した。これを月額変更の契機とし、R3年10月を起算月とするR4年1月改定の月額変更の届出をした。

	給与支払年月日	出勤日数	有給休暇日数	総支給額	通勤手当	基本給	役職手当	家族手当	住宅手当	時間外労働手当	精算支給	厚生年金保険料	健康保険料
R3年7月	R3.7.20	19	1	271171	4060	220000	20000	0	15000	12111			
R3年8月	R3.8.20	22	0	310096	4060	220000	20000	0	15000	51036			
R3年9月	R3.9.20	20	0	320308	4060	220000	20000	0	15000	61248			
R3年10月	R3.10.20	20	0	333556	4060	220000	20000	10000	15000	54496	10000	25620	13776
R3年11月	R3.11.20	19	1	301064	4060	220000	20000	10000	15000	32004	0	25620	13776
R3年12月	R3.12.20	22	0	338571	4060	220000	20000	10000	15000	69511	0	25620	13776

R3年9月支給分の「家族手当」



◆ポイントはこちら◆

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を起算月とします。

※ただし、さかのぼって新たな手当の新設等を決定した場合は、「実際に支給した月」が起算月となります。誤りやすいので、注意が必要です。

正しくは・・・

R3年10月に「精算支給」で、R3年9月に支給すべき家族手当10,000円をさかのぼって支給しています。この場合は、R3年9月の報酬への算入がも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、「家族手当」の新設を月額変更の契機とし、R3年9月を起算月とするR3年12月改定の月額変更届の提出が必要です。



よくある誤りの事例

R3年4月から5月にかけて、「営業成績手当」が新設されたが、非固定的賃金のため月額変更の起算月に該当しないと判断し、届出をしなかった。

そのため、月額変更届ではなく算定基礎届による届出により、標準報酬月額はR3年9月から（340千円→380千円）で決定された。

	給与支払年月日	出勤日数	有給休暇日数	総支給額	通勤手当	基本給	役職手当	家族手当	営業成績手当	時間外労働手当	厚生年金保険料	健康保険料
R3年4月	R3.4.20	20	1	337010	5000	277400	20000	10000	0			5
R3年5月	R3.5.20	16	2	389256	5000	277400	20000	10000	20000			915
R3年6月	R3.6.20	21	1	386672	5000	277400	20000	10000	10000	64272	31110	16915
R3年7月	R3.7.20	19	1	411616	5000	277400	20000	10000	30000	69216	31110	16915
R3年8月	R3.8.20	16	5	396119	5000	277400	20000	10000	25000	58719	31110	16915
R3年9月	R3.9.20	12	8	365483	5000	277400	20000	10000	25000	28083	31110	16915

「営業成績手当」の新設



◆ポイントはこちら◆

時間外労働手当や営業成績手当など、勤務実績や勤務時間等に応じて支給される手当等の変動は、非固定的賃金のため月額変更の契機になりません。

しかし、非固定的賃金であっても手当が新設・廃止された場合は、固定的賃金の変動に該当し月額変更に該当するか判断が必要になります。

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。

正しくは・・・

R3年4月から5月にかけて「営業成績手当」が新設され、R3年5月から7月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2等級以上の差が生じています。

そのため、R3年8月から（増額改定340千円→410千円）の等級に改定する月額変更届の提出が必要です。

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》



よくある誤りの事例

R3年8月から9月にかけて、「ガソリン単価（1kmあたり）」が15円→20円に変動したが、勤務実績や出勤日数等に応じて支給される手当は非固定的賃金のため、月額変更の起算月に該当しないと判断し、届出をしなかった。（標準報酬200千円）

	給与支払年月日	出勤日数	往復通勤距離	ガソリン単価 (1kmあたり)	総支給額	通勤手当	基本給	役職手当	時間外労働手当	厚生年金保険料	健康保険料
R3年7月	R3.7.20	20	5	15	237636	1500	160000	20000	16881	18300	9310
R3年8月	R3.8.20	20	5	15	239955	1500	160000	20000	57955	18300	9310
R3年9月	R3.9.20	20	5	20	243197	2000	160000	20000	61197	18300	9310
R3年10月	R3.10.20	20	5	20	230263	2200	160000	20000	48063	18300	9310
R3年11月	R3.11.20	22	5	20	258751	2200	160000	20000	76551	18300	9310

「出勤日数」
の変動

「ガソリン単価」
の変動



◆ポイントはこちら◆

通勤手当（毎月定額の場合は除く）や時間外労働手当など、勤務実績や出勤日数等に応じて支給される手当等の変動は、非固定的賃金のため月額変更の契機になりません。

ただし、勤務実績や出勤日数等に応じて支払われる手当等の根拠となる単価（通勤手当のガソリン単価や時給・日給単価等）の変動は、**固定的賃金の変動に該当する**ため、月額変更に該当するか判断が必要になります。

正しくは・・・

R3年8月から9月にかけて、「ガソリン単価（1kmあたり）」が15円→20円に変動し、R3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（増額改定200千円→240千円）になり2等級以上の差が生じています。

そのため、R3年9月を起算月とする、**R3年12月改定の月額変更届の提出が必要です。**