



パートタイマーの所定労働時間を見直した際の随時改定の取扱い

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。



社労士

先月より1日の所定労働時間を6時間から7時間に延ばしたパートタイマーがいます。これにより給与の総支給額が増え、所定労働時間を変更した月から3ヶ月間の給与から判断すると、現在の標準報酬月額との差が2等級以上になりそうです。



総務部長

なるほど。社会保険の随時改定（月額変更）に該当するかということを、気にされているのですね。

はい。給与は基本給と通勤手当で構成されており、基本給は時給、通勤手当は実際の出勤日数に応じて支給しています。今回、1日の所定労働時間を見直したものの、基本給・通勤手当ともに単価の変更はしていません。随時改定は、固定的賃金の変動があったときに該当すると認識しているのですが、このパートタイマーを対象にしないでよいか、判断に迷いました。



随時改定の要件の1つに「昇給または降給等により固定的賃金に変動があった」というものがあります。ここでの固定的賃金の変動とは、支給額や支給率が決まっているものをいい、日本年金機構は次のようなものが考えられるとしています。

- ①昇給（ベースアップ）、降給（ベースダウン）
- ②給与体系の変更（日給から月給への変更等）
- ③日給や時間給の基礎単価（日当、単価）の変更
- ④請負給、歩合給等の単価、歩合率の変更
- ⑤住宅手当、役付手当等の固定的な手当の追加、支給額の変更



今回のパートタイマーはいずれにも該当しないように感じます。



確かにそう感じられるかもしれませんが、日本年金機構は「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」を出しており、「時給単価の変動はないが、契約時間が変わった場合、固定的賃金の変動に該当するため、随時改定の対象となる」としています。



ということは、今回のパートタイマーも随時改定の対象となるということですね。



はい。随時改定となるかはすべての要件から判断することになりますが、少なくとも随時改定の対象になるかを確認すべきパートタイマーになります。



承知しました。確認するようにします。ありがとうございました。

【ワンポイントアドバイス】

1. 随時改定における固定的賃金の変動とは、昇給や降給のほか、給与体系の変更なども含まれる。
2. 所定労働時間の変更も随時改定における固定的賃金の変動に含まれる。
3. 日本年金機構から定時決定と随時改定に関する事例集が出されており、実務の参考になるとよい。