

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 精市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

**貨物自動車運送業の従業員 A は、長距離ドライバーから地場乗務ドライバーに職種を変更してもらったが、給料の割には、労働者の社会保険料の負担額が多くなってしまった。何とかならないですか。**

Q。

今回は、労働者からの相談です。

従業員 A は、会社側に対して、長距離ドライバーから地場乗務ドライバーへの職種変更を申し出て、7 月から地場乗務ドライバーになった。ほとんど定時に帰れるようになったまでは良かったのであるが、当然ながら残業代は少なくなった。そして予想もだにできなかったことが起こった。それは、給料の割には社会保険料の本人負担額が、6 月以前とまったく変わらない事が分かった。どうにかなりませんかという相談であった。

A。従業員 A について調べてみました。

従業員 A の会社は、貨物自動車運送業を営んでおります。長距離ドライバー 4 名と地場乗務ドライバー 4 人から構成されています。従業員 A の賃金は、日給月給制で、日給 6330 円（月に 22 日勤務の場合は、 $6330 \times 22$  日 = 基本給 13 万 9260 円）で 20 日締めで 25 日払いであります。

4 月の時間外労働の手当は、23 万円、

5 月の時間外労働の手当は、20 万円、

6 月の時間外労働の手当は、21 万円、

7 月の時間外労働の手当は、8500 円、

であった。

従業員の社会保険料の計算は、次のように行われます。

毎年 7 月 1 日現在の被保険者全員についてその年の 4 月、5 月、6 月に受けた報酬に基づいて、その年の 9 月から次の年の 8 月までの適用される標準報酬月額を決めます。（これを定時決定と言います。）その標準報酬月額に厚生年金保険料と健康保険料をかけた額の半分が本人の毎月の保険料の負担額になります。ここで従業員 A が、仮にその年も前の年も 4 月、5 月、6 月の時間外労働と基本給が同じであったとします。

3 カ月の給料の平均値 =  $(139,260 \times 3 + 230,000 + 200,000 + 210,000) \div 3 = 352,593$  円

3 カ月の平均値 352,593 円は標準報酬月額で言いますと、36 万円になります。（表による）

健康保険料の額は  $36 \text{ 万円} \times \frac{9.45}{100} \times \frac{1}{2} = 17,010$  円

厚生年金保険料の額は  $36 \text{ 万円} \times \frac{16.412}{100} \times \frac{1}{2} = 29,541.6$  円 = 29,541 円 つまり合計で 46,551 円

が毎月の給料から引かれます。そこで、7月の給料は 139,260 円+時間外労働 8,500 円=147,760 円でした。これに毎月の社会保険料 46,551 円を引きますと従業員Aの手取りは 147,760-46,551 円=101,209 円になります。101,209 円の手取りになったことによって、従業員Aが「どうにかなりませんか」と言ってきたのでした。以上のことでおわかりいただけましたか。

そこで、給料と標準報酬月額とずれが大きくなったときに「随時改定」の手続きをして標準報酬月額を実態に合うように見直しを行う他の計算の仕方があります。

例えば、標準報酬月額が 36 万円が 32 万円になった時などが考えられます。より正確に言いますと、報酬月額が次にあげる①から③までのすべての条件に該当しなければ、改定の手続きはできません。

①固定的賃金の変動、又は給与体系の変更があった

固定的賃金	支給額・支給率が決まっている	月給、日給、家族手当、住宅手当、通勤手当、基礎単価
非固定的賃金	稼働、能力の実績により増減して支給されるもの	残業手当、能力手当、宿直手当 精皆勤手当等

②変動月以後、引き続き3カ月の各月間の賃金の支払い基礎日数が17日以上であること

③変動月以後、引き続き3カ月間の報酬月額の平均額が従前の標準報酬月額に比べて2等級以上の差が生じた

つまり従業員Aさんの給料が35万円から約15万円になったことで、②、③には該当しますが、給料が減額になったのは、非固定的賃金の残業手当の減少によるものなので、臨時の改定は実施されないのです。(随時改定という。)

では、解決方法を考えますと、まず一つ目として、固定的賃金を1円でもよいですから減額することがあります。二つ目は、通勤手当の減額つまり住所地や住んでいるアパートを会社により近くに変えることが考えられます。三つ目として、最後の手段として、自分から希望してなった地場乗務ドライバーを再度元の長距離ドライバーとしての職種に戻してもらうことです。

この事例から何点か問題点を挙げてみます。

まず一つは、定時決定では、残業手当を含めて標準報酬月額を決めながら、給料と標準報酬月額とずれが大きくなったときの「随時改定」の手続きには残業手当を含めないで計算をします。これはどう見てもおかしいと思います。

もう一つは、この会社の賃金構成の設計についてであります。

日給 6,330 円を1時間当たりの賃金を計算をしますと、 $\frac{6330}{8} = 791$  円となります。つまり貨物自動車運送業の労働者の時間給 791 円はあまりにも安すぎます。この時間給で、労働者のモチベーションがあがるかと言いますと、大変難しいと思います。ぜひ、賃金構成の設計を再度考えたらどうでしょうか。

最後に、今回は労働者からの希望による職種変更を実施したわけですが、「変更すると、賃金や社会保険料の負担はこのようになりますよ。」と言ってあげると労働者とのトラブルは起こらないと思います。また、起こっても小さくて済みますので、くれぐれも一言が大切です。

以心伝心は過去のことですよ。