

(様式第1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成22年2月5日  
照会部署名 南関東ブロック厚年適用グループ  
照会担当者 スタッフ職 杉田 一彦  
連絡先 [REDACTED]  
[REDACTED]

業務実施部署の長の確認 川合

(案件)

(受付番号) No. 2010-156	一時帰休に係る随時改定の取扱いについて
------------------------	---------------------

※ 受付番号は、品質管理担当部署において記入します。

(内容)

標記の件に関して、別添のとおり照会させていただきます。

(回答)

ご照会の事例において、ケース2からケース5については、貴見のとおりである。

但し、ケース1のように、一時帰休の期間中に固定的賃金の変動があった場合については、一時帰休の状態が解消し、固定的賃金の変動要因のみによる影響が確定する月を起算月として、以後継続した三か月間に受けた報酬により随時改定の要否を判断することとなる。

したがって、ケース1については、5月を起算月として、8月の随時改定に該当するか否かを判断することとなる。

回答日 平成22年8月17日  
回答部署名 厚生年金保険部適用企画指導G  
回答作成者 (一般) 村上 泰史  
連絡先 [REDACTED]  
メールアドレス [REDACTED]

主管担当部署の長の確認  
(軽微なものについてはグループ長) 山上

隨時改定及び一時帰休の取り扱いについては、下記通知等により取り扱っているところですが、下記の各事例に関し、当方の解釈で差し支えないかご教示ください。

#### 【通知】

- ・ 昭和三六年一月二六日付保発第四号「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬月額の定時決定及び隨時改定の取扱いについて」
- ・ 昭和三六年一月二六日付保険発第七号「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬の定時決定及び随时改定の取扱いについて」
- ・ 昭和三七年六月二八日付保険発第七一号「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬の定時決定及び随时改定の取扱いについて」
- ・ 昭和五十年三月二十九日付保険発第 25 号・庁保険発第 8 号「一時帰休等の措置がとられた場合における健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格及び標準報酬の取扱いについて」

#### 【共通条件】

- ・ 4月支払時から固定的賃金が減額されている(賃金計算の途中の変更ではない)
- ・ 7月以降の支払状況による随时改定等の関係は考慮していない

#### ○ケース1

4月に一時帰休に伴う休業手当等が支払われ、5・6月は通常の支払いがあった。

→通知の取扱上、一時帰休による随时改定及び保険者算定による随时改定を行う理由は無く、かつ、随时改定の起算月を5月以降にずらす理由も無いため、通常の随时改定の取扱により7月随时改定に該当するかを判断することとなる。

4月	5月	6月
一時帰休	通常支払	通常支払

#### ○ケース2

5月に一時帰休に伴う休業手当等が支払われ、4・6月は通常の支払いがあった。

→通知の取扱上、一時帰休による随时改定及び保険者算定による随时改定

を行う理由は無いため、通常の隨時改定の取扱により 7 月隨時改定に該当するかを判断することとなる。

4月	5月	6月
通常支払	一時帰休	通常支払

#### ○ケース3

5・6月に一時帰休に伴う休業手当等が支払われ、4月は通常の支払いがあった。

→通知の取扱上、一時帰休による隨時改定及び保険者算定による隨時改定を行う理由は無いため、通常の随时改定の取扱により 7 月随时改定に該当するかを判断することとなる。

4月	5月	6月
通常支払	一時帰休	一時帰休

#### ○ケース4

6月に一時帰休に伴う休業手当等が支払われ、4・5月は通常の支払いがあった。

→通知の取扱上、一時帰休による随时改定及び保険者算定による随时改定を行う理由は無いため、通常の随时改定の取扱により 7 月随时改定に該当するかを判断することとなる。

4月	5月	6月
通常支払	通常支払	一時帰休

#### ○ケース5

5月に一時帰休に伴う休業手当等が支払われ、4・6月は通常の支払いがあった。

→通知の取扱上、一時帰休による随时改定及び保険者算定による随时改定を行う理由は無いため、通常の随时改定の取扱により 7 月随时改定に該当するかを判断することとなる。

4月	5月	6月
通常支払	一時帰休	通常支払

○一時帰休等の措置がとられた場合における健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格及び標準報酬の取扱いについて

(昭和五〇年三月二九日)

(保険発第二五号・厚生省保険局保険・社会保険庁医療保険部健康保険・年金保険部厚生年金保険課長連名通知)

(各都道府県民生主管部(局)保険課(部)長あて厚生省保険局保険・社会保険庁医療保険部健康保険・年金保険部厚生年金保険課長連名通知)

最近の経済情勢の下において、一部の健康保険及び厚生年金保険の適用事業所にあっては、被保険者を一時的に休業させるいわゆる一時帰休や新たに使用することとした者をある期間就労させないいわゆる自宅待機の措置がとられたり、あるいは被保険者の賃金の一部をある期間カットする等の措置がとられている状況がみられる。

これらの措置がとられた場合における健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格及び標準報酬の取扱いについては、次のように措置することとしたので通知する。

なお、貴管下健康保険組合に対しては、この取扱要領の周知方につき御配意願いたい。

## 1 被保険者資格の取扱い

### (1) 一時帰休の場合

一時帰休中の者の被保険者資格については、昭和二十五年四月十四日保発第二〇号通知に示されたところにより、労働基準法第二十六条の規定に基づく休業手当又は労働協約等に基づく報酬(以下「休業手当等」という。)が支払われるときは、被保険者の資格は存続するものとすること。

### (2) 自宅待機の場合

新たに使用されることとなった者が、当初から自宅待機とされた場合の被保険者資格については、雇用契約が成立しており、かつ、休業手当等が支払われるときは、その休業手当等の支払の対象となった日の初日に被保険者の資格を取得するものとすること。

## 2 標準報酬の取扱い

### (1) 一時帰休の場合

一時帰休に伴い、就労していたならば受けられるであろう報酬よりも低額な休業手当等が支払われることとなった場合の標準報酬の決定及び改定は、次により取扱うこと。

### ア 定時決定

標準報酬の定時決定の対象月に一時帰休に伴う休業手当等が支払われた場合においては、その休業手当等をもつて報酬月額を算定し、標準報酬を決定すること。ただし、標準報酬の決定の際、既に一時帰休の状況が解消している場合は、当該定時決定を行う年の十月以後において受けるべき報酬をもつて報酬月額を算定し、標準報酬を決定すること。

#### イ 隨時改定

一時帰休に伴い、就労していたならば受けられるであろう報酬よりも低額な休業手当等が支払われることとなった場合は、これを固定的賃金の変動とみなし、隨時改定の対象とすること。ただし、当該報酬のうち固定的賃金が減額され支給される場合で、かつ、その状態が継続して三ヶ月を超える場合に限るものであること。

なお、休業手当等をもつて標準報酬の決定又は改定を行った後に一時帰休の状況が解消したときも、隨時改定の対象とすること。

#### (2) 賃金カットの場合

労働協約等に基づき固定的賃金についていわゆる賃金カットが行われた場合は、2の(1)に準じて取扱うこと。

#### (3) 自宅待機の場合

自宅待機に係る者の被保険者資格取得時における標準報酬の決定については、現に支払われる休業手当等に基づき報酬月額を算定し、標準報酬を決定すること。

なお、休業手当等をもつて標準報酬を決定した後に自宅待機の状況が解消したときは、隨時改定の対象とすること。

### 3 二以上事業所勤務の取扱い

一時帰休又は自宅待機中に他の適用事業所において被保険者の資格を取得した場合は、一時帰休又は自宅待機の実態を把握し、同時に二以上の事業所において被保険者の資格を有すると認められるものについては、二以上事業所勤務の取扱いを行うこと。

○健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬月額の定時決定及び隨時改定の取扱いについて

(昭和三六年一月二六日)

(保発第四号)

(各都道府県知事あて厚生省保険局長通知)

標記の取扱いについては、昭和二八年八月二八日保発第五七号「健康保険法の一部を改正する法律、厚生年金保険法の一部を改正する法律及び船員保険法の一部を改正する法律の施行について」の通達に基づいて実施されてきたところであるが、この取扱いを改め、左記のとおり取扱いの基準を定めたので、この取扱いに適正を期せられたい。

おって貴管下健康保険組合に対しては、貴職からそれぞれ御示達のうえ、遺憾のないよう特に御配意願いたい。

記

1 定時決定

標準報酬月額の定時決定に際し、健康保険法第四四条第一項又は厚生年金保険法第二四条第一項の規定により、保険者において算定する場合は、健康保険法第四一条第一項又は厚生年金保険法第二一条第一項の規定により算定することが困難である場合を除き、次に掲げる場合とすること。

(1) 四、五、六月の三か月間において、三月分以前の給料の遅配分を受け、又は、さかのぼった昇給によって数月分の差額を一括して受ける等通常受けるべき報酬(健康保険法第三条第五項ただし書及び厚生年金保険法第三条第一項第五号ただし書の規定に該当するもの以外の報酬)以外の報酬を当該期間において受けた場合

(2) 四、五、六月のいずれかの月において低額の休職給を受けた場合

(3) 四、五、六月のいずれかの月においてストライキによる賃金カットがあった場合

2 随時改定

(1) 標準報酬月額の隨時改定は、次の各項のいずれかに該当する場合に行なうこと。ただし、これに該当する場合であっても、健康保険法第四四条第一項又は厚生年金保険法第二四条第一項に規定する算定(以下「保険者算定」という。)が行なわれることにより、その結果次の各項のいずれにも該当しなくなる場合はこの限りでないこと。

ア 昇給又は降給によって健康保険法第四三条第一項又は厚生年金保険法第二三条第一項の規定により算定した額(以下「算定月額」という。)による等級と現在の等級との間に二等級以上の差を生じた場合

- イ 健康保険第四六級又は厚生年金保険第二九級の標準報酬月額にある者の報酬月額が昇給したことにより、その算定月額が健康保険一二四万五、〇〇〇円以上又は厚生年金保険六三万五、〇〇〇円以上となった場合
- ウ 第一級の標準報酬月額にある者の報酬月額(健康保険にあっては報酬月額が五万三、〇〇〇円未満、厚生年金保険にあっては報酬月額が九万三、〇〇〇円未満である場合に限る。)が昇給したことにより、その算定月額が第二級の標準報酬月額に該当することとなった場合
- エ 健康保険第四七級又は厚生年金保険第三〇級の標準報酬月額にある者の報酬月額(健康保険にあっては報酬月額が一二四万五、〇〇〇円以上、厚生年金保険にあっては報酬月額が六三万五、〇〇〇円以上である場合に限る。)が降給したことにより、その算定月額が健康保険第四六級又は厚生年金保険第二九級以下の標準報酬月額に該当することとなった場合
- オ 第二級の標準報酬月額にある者の報酬月額が降給したことにより、その算定月額が健康保険にあっては五万三、〇〇〇円未満、厚生年金保険にあっては九万三、〇〇〇円未満となった場合

(2) (1)のアからオまでにいう昇給又は降給とは、固定的賃金の増額又は減額をいい、ベースアップ又はベースダウン及び賃金体系の変更による場合並びにこれらの遡及適用によって差額支給を受ける場合を含み、休職による休職給を受けた場合を含まないものとすること。

(3) (1)のアからオまでにいう算定月額の算定にあたっては、原則としていずれも当該昇給月又は降給月以後継続した三か月間に受けた報酬をその計算の基礎とすること。

(4) 隨時改定の場合に行なう保険者算定は、昇給が遡及したため、それに伴う差額支給によって報酬月額に変動が生じた場合とすること。

なお、この場合において保険者が算定すべき報酬月額は、隨時改定されるべき月以降において受けるべき報酬月額によること。

(5) この取扱いは、昭和四四年一一月一日以降に行なわれる隨時改定から適用すること。

前文(第一一次改正)抄

〔前略〕健康保険については平成六年一〇月一日から、厚生年金保険については平成六年一一月一日から、それぞれ適用する。

○健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬の定時決定及び隨時改定の取扱いについて

(昭和三六年一月二六日)

(保険発第七号)

(各都道府県民生部(局)保険課(部)長あて厚生省保険局健康保険課長通知)

標記の取扱いについて、昭和三十六年一月二十六日保険発第四号保険局長通達(以下「局長通達」という。)により指示されたところであるがなお、左記事項に留意のうえ、事務執行に遺憾のないよう取り計らわれたい。

1 定時決定関係

- (1) 標準報酬の定時決定に際し、報酬月額を保険者において算定するのは、局長通達1に掲げる場合のみとし、これ以外の場合は原則として行なわないものとすること。
- (2) 保険者において算定する報酬月額は、五、六、七月のすべてについて、局長通達1の(2)又は(3)に該当する場合においては従来の報酬月額(等級)、その他の場合においては十月以降において受けるべき報酬月額によること。
- (3) 局長通達1に該当する場合においては、当該被保険者の報酬月額算定基礎届の備考欄に、その該当事項を附記せしめること。

2 随時改定関係

- (1) 随時改定は、二五号通知に該当する場合においてのみ行なうこととし、報酬変動がこれ以外の場合においては原則として行なわないものとすること。
- (2) 前記(1)により標準報酬月額を改定する場合には、原則として二五号通知の記の2の(2)に定める昇給又は降給があつた月の翌々月を健康保険法第三条第四項に規定する「其ノ著シキ高低ヲ生ジタル月」又は厚生年金保険法第二十三条第一項に規定する「その著しく高低を生じた月」と解し、その翌月より行なうこととすること。
- (3) 二五号通知の記の2の(1)ただし書に該当する場合であっても、健康保険法施行規則第四条及び厚生年金保険法施行規則第十九条の規定に基づく報酬月額変更届の提出は必ず行なうよう指導すること。  
なお、届書の備考欄には、変動の理由、金額及びその他必要な事項を附記せすること。
- (4) 従前の取扱いによって本年六月以前の月に随時改定されるべきものについては、なお従前の例によること。

○健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬の定時決定及び隨時改定の取扱いについて

(昭和三七年六月二八日)

(保険発第七一号)

(各都道府県民生部(局)保険課(部)長あて厚生省健康保険・厚生年金保険課長連名通知)

健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬の定時決定に際し保険者において算定する場合の取扱い及び標準報酬の隨時改定の取扱いについては、昭和三十六年一月二十六日保発第四号厚生省保険局長通達(以下単に「局長通達」という。)並びに昭和三十六年一月二十六日保険発第七号厚生省保険局健康保険課長及び厚生年金保険課長通達(以下単に「課長通達」という。)の示す基準により取り扱われてきたところであるが、これらの通達の運用に関してこれまで疑義照会のあつた事項については、次に示すところにより取り扱うこととするので、近く昭和三十七年度における標準報酬の定時決定の事務をひかえ、遺憾のないようお取り扱い願いたい。

おつて、貴管下健康保険組合に対しては、貴職からこの旨御示達のうえよろしく御指導願いたい。

1 定時決定の保険者算定について

(疑義一) 五、六、七月のいずれかの月において低額の休職給を受けた場合、局長通達 1 の(2)により定時決定の保険者算定を行なうものとされているが、「低額の休職給」とはどの程度の休職給をさすものか、例えば休職期間中基本給は全額支給されるが、諸手当が支給されないような休職給は、低額の休職給に該当するか。

(回答) 局長通達にいう「低額の休職給」とは、休職しなかつた場合に被保険者が通常受けうべき報酬の額に比べて低額である報酬をさすものである。

なお、休職給とは、通常受ける報酬とは別個に休職という事由に対して設定された給与として支給されるものをさし、日、時間、稼高等稼働実績に比例して報酬が定められている場合において、病気休業中稼働が減じたため給与が減じた場合におけるその給与は、休職給に該当しない。

(疑義二) 課長通達 1 の(2)にいう「十月以降において受けるべき報酬月額」とは、具体的にはどのように算定すればよいか。

(回答) 十月以降において受けるべき報酬月額は、定時決定時現在における可能な範囲の推定額、すなわち、五、六、七月のうち四月分以前の給料の遅配分、遡り昇給の差額分もしくは低額の休職給の支給されなかつた、又はストライキ

による賃金カットを受けなかつた一か月ないし二か月に受けた報酬額の実績により推定するものであり、通常の場合は、当該一か月ないし二か月の実績を用いて算定することとなる。

(疑義三) 五、六、七月の三か月間において四月分以前の給料の遅配分を受けたときは、局長通達の1の(1)により定時決定の保険者算定が行なわれるが、五、六、七月の全部またはいずれかの月の給与の一部の支払が遅配となり八月以降に支払われることとなつたような場合保険者算定にして差し支えないか。

(回答) 定時決定に際し保険者において算定する場合として取り扱つて差し支えない。

なお、この場合、保険者において算定する報酬月額は課長通達1の(2)の「その他の場合」の取扱いと同様とすること。

(疑義四) 五、六、七月の三か月間のうちに三か月定期券の支給があつた場合は、当該月の報酬支払基礎日数が二〇日未満であるとき等事例によっては保険者において算定する場合として取り扱つて差し支えないか。

(回答) 健康保険法第三条第二項及び厚生年金保険法第二十一条第一項の規定により算定した額が御例示のように著しく不当と認められるような場合には、保険者において算定する取扱いとして差し支えない。なお、保険者において算定することとした場合における報酬月額は、十月以降において受けるべき報酬月額とすること。

(疑義五) 五、六、七月の三か月のうちににおいて、賞与(年四回以上支給され、昭和三十六年一月二十六日保発第五号厚生省保険局長通達により報酬の範囲に含まれるものとする。)の支給があつた場合、事例によつては定時決定に際し保険者において算定する場合として差し支えないか。

(回答) 疑義四の場合に準じて取り扱われたいこと。

(疑義六) 年間を通じ四回以上支給されない通勤費(六か月ごとに支給される定期券等)も報酬に含まれるものと解して差し支えないか。もし、報酬に含まれるものとすれば、五、六、七月のうちの三か月間においてこれが支給された場合における定時決定の取扱い如何。

(回答) 通勤費についてその数か月分を一括して現金又は定期券等により支給するのは、単に支払上の便宜によるものとみられるから、設問の年四回以上支給されない通勤費(六か月ごとに支給される定期券等)は、報酬の範囲に含まれるものと解される。なお、五、六、七月の三か月間のうちににおいて当該通勤費が支給されたときの定時決定の取扱いについては疑義四の場合と同様とする。

(疑義七) 次の設例の場合、定時決定に際しては、保険者において算定する場合として取り扱い十月以降において受けるべき報酬月額(標準報酬等級第一八級月額三万円)で決定して差し支えないか。

もし保険者算定を行なわないとすれば、取得時においては標準報酬等級第一八級で決定され、定時決定においては、報酬月額二万五〇〇〇円(六、七月の二か月の報酬の算術平均額)、標準報酬等級第一六級で決定することになる。

(設例)

六月十一日資格取得 月給三万円

六月分給与 二万円(二〇日分の日割計算)

七月分給与 三万円

(回答) 設例の場合、お見込みのとおり標準報酬等級第十八級三万円で決定して差し支えない。

2 削除