

(様式第1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成22年 2月 8日

照会部署名 中国ブロック本部厚生年金適用支援G

照会担当者 主任職 堀 隆司

連絡先

メールアドレス

業務実施部署の長の確認

細美

(案件)

(受付番号) No. 2010-170	月額変更(随時改定)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)

<厚生年金保険法第23条の取扱いについて>

○ 賃金体系の変更、非固定的賃金の取扱いについて

(「マニュアルⅣ-1-5」「③固定的賃金の説明、④月額変更届に該当しない場合の説明」Point欄より「被保険者報酬月額変更届」)

1. 「事業所内の賃金規程において、新たに残業手当などの非固定的賃金の導入、又は、残業手当などの非固定的賃金が廃止となった場合、賃金体系の変更があったとして、3ヶ月経過後2等級以上の変動のため月額変更の対象となりますか。」の照会(旧社会保険事務局)に対し、次の回答(旧本庁医療保険課)がされていました。県により取扱い(解釈)が相違していたため再度、照会(旧本庁年金保険課「照会日21.8.7」)をしていましたが未回答であったため今後の取扱いについて、改めてご教示願います。

【回答】非固定的賃金の名目にとらわれず、実質で判断すること。

月によって変動する手当であれば、非固定的賃金となるため月額変更の対象となりません。

あくまでも「固定的賃金の変更に伴う場合」と、「賃金体系の変更があった場合」に限られます。当該のケースは賃金体系の変更に該当しません。

<賃金の内容>固定的賃金・・・時間、日数に関わらず定額な場合

非固定的賃金・・・時間、日数により異なる場合

賃金体系の変更・・・月給→日給、賃金単価の変更

2. 上記1.の類似の取扱い(解釈)についても照会(旧本庁年金保険課「照会日21.8.7」)していただきましたので「別紙『1.～4.』」、併せてご教示願います。

(回答)

1 について

非固定的賃金が新たに導入(新設)、廃止された場合は賃金体系の変更として随時改定の要因となる。

2 別紙1および2について

ご照会の事例については、随時改定の要因となる。

※参考【厚年指 2011-174】 定時決定および随時改定の取扱いについて

別紙3および4について

雇用契約書や給与規定により異動の前の部署や店舗と賃金体系が異なることが明らかな場合には、賃金体系の変更として随時改定の要因となる。

ただし、単に部署や店舗の繁閑による手当の有無は随時改定の要因とならない。

回答日 平成23年6月10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 田畑 奈津子

連絡先

メールアドレス

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

照 会 内 容

<賃金体系の変更、非固定的賃金の取扱いについて>

1. 事業所内の就業規則・労働協約等の賃金規程において、基本給＋営業成績などを基に支払う（いわゆる歩合給）賃金規程の見直しがされ導入、廃止した場合、3ヶ月経過後2等級以上の変動があれば月額変更の対象となりますか。
2. 勤務日数又は勤務時間を定めた雇用契約の内容に、変更があった場合で、3ヶ月経過後2等級以上の変動があれば月額変更の対象となりますか。
3. 事業所内に、非固定的賃金（夜勤手当・残業手当）を支給しない部署があります。この場合、内部異動により【非固定的賃金を支給する部署】→【非固定的賃金を支給しない部署】に変更した場合3ヶ月経過後2等級以上の変動があれば月額変更の対象となりますか。
4. 各店舗を抱えている事業所において、休日出勤を実施している店舗に異動となりました、その店舗での賃金規程（時間給）は【平日＝1000円／休日 1500円】で異動に伴い3ヶ月経過後2等級以上の変動があれば月額変更の対象となりますか。