

(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 掛川年金事務所厚生年金適用調査課
照会担当者 荒谷 明世士(役職名) 一般職
連絡先 XXXXXXXXXX
メールアドレス XXXXXXXXXX

業務実施部署の長の確認	中村
-------------	----

(案件)

(受付番号) No. 2010-178	レイオフ期間中の月額変更届について
------------------------	-------------------

※ 受付番号は、品質管理担当部署において記入します。

(内容)

健保組合より電話照会あり。月変対象になるかどうか問い合わせあり。事例として平成 21 年 5 月より一時帰休に入り 10 月いっぱい終了。給与支給率としては会社の努力で当初 100%を保っていたが、10 月分に限っては会社の都合で 80~90%に給与支給率を落とさざるをえなかった。なおレイオフ期間中ではあるけれども 8 月に固定的賃金が昇給して支給額が増えています。当然、支払基礎日数は 17 日以上、平均値 2 等級差ありの前提として成り立っています。この状態で 11 月月変として提出可能かどうか。

検討 1 昭和 36 年 1 月 26 日付通知保発第 4 号通知の 2 の (2) に「(1)のアからオまでにいう昇給又は降給とは→休職による休職給を受けた場合を含まないとする。」つまりレイオフ期間中は月変不該当とあります。支給率の変更を伴わないためレイオフ中の昇給ということだけで月変不該当として判断すべきか。

検討 2 昭和 50 年 3 月 29 日保険発 25 号・庁保険発第 8 号通知の整理メモ Q5 一時帰休の状況が解消した場合とはどのような状態をいうのか。A5 固定的賃金が減額されない状態をいいます。とあります。

当初から給与支給率 100%を保っていたために実質的にはレイオフ状態が解消されているものとして判断して、3 ヶ月目に支給率が落ちていることからその時点でレイオフ状態に入ったとして同じ状態で 3 ヶ月間を超えていないとして月変不該当として判断すべきか。

結果はいずれにしても月変不該当になりますが、説明する際の途中の考え方に疑義が生じたのでご教示願います。

(回答)

一時帰休の措置がとられた場合における随時改定の取扱いについては、昭和50年3月29日付け保発第25号・庁保発第8号通知（以下「50年通知」という。）により、一時帰休という特別措置的な給与払いに対応する取扱いが示されており、その場合における標準報酬の決定及び改定については、低額な休業手当が支払われることとなった場合に限定されている。

また、一時帰休中に固定的賃金の変動が生じたとしても、そもそもこの間に支払われる給与は一時帰休に基づく給与であるため、固定的賃金の変動要因を踏まえた改定は困難である。

したがって、ご照会の事例については、50年通知による一時帰休を要因とする随時改定にはなり得ない。但し、ご照会の事例については、固定的賃金の変動が生じる8月において、満額の給与が補償されていることから、厚生年金保険法上の一時帰休には該当しないものであり、それはすなわち固定的賃金変動のみによる影響が確定されている状態に当たることから、昭和36年1月26日付通知保発第4号通知による随時改定の対象には該当することになるので、注意が必要である。

参考：【2010-156 一時帰休に係る随時決定の取扱いについて】

回 答 日 平成22年9月1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

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