

(様式第1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成22年4月30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]

[REDACTED] 業務実施部署の長の確認 川合

(案件)

(受付番号) No. 2010-574	短時間勤務に係る随时改定について
------------------------	------------------

※ 受付番号は、品質管理担当部署において記入します。

(内容)

昭和24年4月25日保文発第744号の1に「法第三条三項に規定する標準報酬月額の変更については、その報酬の増減が継続的性質のものである場合に於いて行うものであり、御来示のように傷病その他の事由によって減少する場合に於ては、その必要がないものと解されたい。」とあります。

疑義1、この通知より、「随时改定については、継続的性質のものである場合に於いて行うものであり、一時的な性質のものは行わない」と解釈することは可能でしょうか。

疑義2、育児による短時間勤務や病気等により一時的に短時間勤務となり、それまで受けた報酬よりも少ない報酬を受けることとなった場合で、

- ① 短時間勤務者として、新たに契約を結びなおしたとき。
- ② 就業規則上、育児や病気により短時間勤務となる者の給与規程等が別に規定（実際には規定されていないが慣例上の場合も含む。）されているときの、下記ア、イの場合。

ア、月給制であった者が、時給制に変更となる場合。

イ、月給制のまま、勤務時間を短縮し、短縮した分給与も減額する場合。

例えば、8時間労働者の者が7時間勤務となり、基本給が8/8から基本給7/8に変更される場合。

は、それぞれ随时改定の対象となるのかご教示ください。

(回答)

【疑義 1について】

「休職」とは、何らかの事由により業務に従事できない社員に対して、一定期間社員としての身分を保有させたまま労務の提供を免除・禁止する制度と解される。昭和24年4月25日保文発第744号の通知は、休職を命ぜられ休職給の支給を受けたため従前の給与が著しく減額となった場合の標準報酬月額の変更について、「随時改定の必要はない」と回答したものであり、昭和36年1月26日保険発第4号により「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」ということの主旨を示していると解されることから、当該通知において、単にその状態が継続的性質なかどうかまでを言及して回答しているものではないと考える。

【疑義 2について】

ご照会の事例のように就業規則や給与規定に「短時間勤務制度」を設けている事業所において、その規定に基づく所定労働時間の変更に伴い、給与（固定的賃金又は給与体系）の変更が生じる場合は①および②とも随時改定の対象になる。

但し、単に勤務していない時間分について給与が控除されているに過ぎない場合（欠勤控除のようなケース）は、随時改定の要因にならない。

また、就業規則や給与規定に定めがない場合は、事業主からその事実が確認できるもの（雇用契約書等）の提出を求め、実態を確認のうえ対応すること。

回答日 平成24年6月20日 回答補足

回答部署名 厚生年金保険部適用企画指導G

回答作成者 田畠 奈津子

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)

岡村