

(様式第 1)

疑義照会(回答)票

照 会 日 平成 22 年 5 月 20 日
照会部署名 南関東ブロック本部厚年適用支援グループ
照会担当者 アシスタントインストラクター スタッフ職 杉田 一彦
連 絡 先 XXXXXXXXXX
メールアドレス: XXXXXXXXXX

業務実施部署の長の確認	川合
-------------	----

(受付番号)

ブロック本部 受付番号 No. 0000—000	本部受付番号 No. 2010—603
--	---------------------

※ 受付番号は、ブロック本部及び品質管理担当部署において記入します。

(案件)

随時改定について

(内容)

標記の件に関して疑義がありますので、下記の通り照会いたします

随時改定の取扱いに関しましては、健康保険法第 43 条、厚生年金保険法第 23 条及び通知（昭和三十六年一月二六日保発第四号・昭和三十六年一月二六日保発第七号・昭和三十七年六月二八日保発第七一号・昭和五十年三月二十九日保発第二五号等）に基づき取扱っているところですが、随時改定に関する機構本部への疑義照会に対する回答の中で、従来の取扱いと異なる解釈が示されているため、疑義が生じております。

【受付番号】2010-107・2010-125・2010-178・2010-237
2010-288・2010-295・2010-367・2010-380
2010-462 等

平成二十二年度の定時決定が間近に迫っており、早急に疑義を解消する必要があるため、下記の疑義に関して、ご回答をお願いします。

I. 「継続した3ヶ月間の実績確保」について

随時改定を行なう場合は、2010-125・2010-367・2010-380・2010-462の回答中においても示されているように、

- ① 昇給・降給などで固定的賃金に変動があること
- ② 変動月からの3か月の間に支払われた報酬の平均月額に該当する標準報酬月額と従来の標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じていること
- ③ 3か月とも支払基礎日数が17日以上あること

の全てを満たしていることを条件として取扱ってきたところですが、上記の回答を見ると、上記①～③の法令・通知に基づいた要件に加えて、「継続した3ヶ月の実績が確保」されていないと随時改定には不該当である旨が示されており、変動後の報酬が3か月連続で100%支給されていないと、随時改定に不該当となるかのような解釈となっております。

しかしながら、前述の通り、随時改定は上記①～③の法令・通知に基づいた要件に合致すればこれを行わない理由は無いため、「継続した3ヶ月間の実績確保」という新たな要件に疑義を感じております。

2010-107の回答から思うに、この解釈の基は昭和54年8月31日の審査会裁決であるようですが、当該裁決は請求人が

- ・法令で言うところの「継続した3月間」は昇給が決定した月からの3月間であること
- ・法令で言うところの「著しく高低を生じた月の翌月」とは昇給した月の翌月であること

を主張したことに関して、審査会が

- ・単に昇給を行うことが決定した段階では実績となりえず、現実には昇給に基づく報酬の支払いを受けてからの継続した3月間で高低の比較が可能な実績が生じること
- ・「著しく高低を生じた月」とは初めて従前よりも高い報酬または低い報酬を現実には受けた月の翌々月となるため、改定が行なわれるのは、さらにその翌月となる、という通知上の取扱いを是認すること

を示したものであり、変動後の報酬が3か月連続で100%支給されていないと、随時改定に不該当となるということまで示しているものではないと考えております。

よって、当ブロック本部としては、従来どおり法令・通知に基づいた要

件を備えているものについては、変動後の報酬が3か月連続で100%支給されていない場合であっても、随時改定を行なうべきであると考えますが、如何でしょうか。

もし、変動後の報酬が3か月連続で100%支給されていないと、随時改定に不該当となるということであれば、従来の取扱いを変更することになるため、どの法令・通知のどの箇所に対するいかなる解釈によるものか明確に示して頂くことに加え、相当数の社会保険労務士・適用事業所及び健康保険組合から説明及び根拠の提示を求められることが予想されるため、速やかに通知等により文書で示して頂く必要があるものと考えます。

Ⅱ.「起算月ずらし」について

業務処理マニュアル(Ⅳ-1-4の②)において、「「変動月以後3ヶ月」とは変動した報酬を支払った月を含めて引き続く3ヶ月のことをいう。ただし、賃金計算の途中に変更があった場合には、正しく反映された月を起算月として随時改定する。手当ても基本給でも賃金計算後が17日以上あっても同様とする。」という取扱いが示されております。

この取扱いに関する経過としては、社会保険庁時代の「社会保険業務処理マニュアル疑義回答一覧」中(通番158 分類コード1401-4:熊本事務局からの照会への回答)にあるように、「昇給と併せて給与の締め日が変わった場合、昇給し最初の支払額に対する支払基礎日数が17日未満(締め日変更による)となる場合について月変不該当とすべきか。又は、正常な支払基礎日数となる翌月から3か月を見て随時改定するのか。」という照会に対して「締め日の変更により給与計算の途中となる月を除き、翌月から3か月を見ることが適当である。」と回答したことを発端として、「締め日の変更を伴わない場合であっても、賃金計算の途中に変更があった場合には、正しく反映された月を起算月として随時改定するのが妥当である」という現行の取扱いが示されたという流れがあります。

当該取扱いに関する調整は、当時の社会保険庁年金保険課と厚生労働省保険局保険課で行なわれた、と聞いておりますが、社会保険事務局及び社会保険事務所に正式に示されたものは無く、マニュアルに取扱いが収録されてからも、社会保険労務士・適用事業所及び健康保険組合から「いつから取扱いが変わったのか」、「解釈の根拠は何か」等の問い合わせが連日のようにあり、対応に苦慮している状況です。

つきましては、どの法令・通知のどの箇所に対するいかなる解釈によるものか明確に示して頂きますようお願いいたします。

Ⅲ.「一時帰休及び休職給との関係」について

2010-178・2010-237・2010-295・2010-380・2010-462
において、固定的賃金の変動等の随時改定要件を満たした場合であっても、
変動月以降の3月間に一時帰休による休業手当等を受けている場合又は休
職給を受けている場合には、随時改定不該当となる旨の解釈が示されてお
ります。

しかしながら、当ブロック本部としては、随時改定と休職給の取扱いにつ
いては、2010-380における近畿ブロック本部からの照会にもあるように、
通知で示されているのは、「休職による休職給を受けた場合は固定的賃金の
変動に該当しない」ということだけであり、固定的賃金の変動があったにも
係わらず、休職給等を受給したことにより随時改定を行なわないとする、と
いう取扱いを示した通知等はないものと認識しております。

もし、固定的賃金の変動があったにも係わらず、休職給等を受給したこと
により随時改定を行なわないとするとするならば、例えば、被保険者Aにつ
いて、固定的賃金の変動後の支払いがあった月以降の3月間に欠勤控除が行
なわれた月があったとしても、各月とも支払基礎日数が17日以上あれば、
随時改定が行われますが、被保険者B（被保険者Aと同額の給与）について、
固定的賃金の変動後の支払いがあった月以降の3月間に上記の者と同日数
休職し、休職給が支給された場合には、被保険者Aより高い報酬月額であり
ながら、随時改定は行なわれないこととなり、不合理が生じます。

よって、当ブロック本部は法令・通知に基づき取扱っている随時改定の要
件を満たすものに関して、随時改定を行なわないとすれば、同様に法令・通
知による根拠が必要であり、本件についてはその根拠を欠くものであるから
随時改定を行なわないとすることは出来ない、と考えますが、如何でしょう
か。

もし、当ブロック本部の解釈が妥当でない場合には、法令・通知上の解釈
を示していただくようお願いします。

上記Ⅰ～Ⅲの事項に関しまして、機構本部から示されている解釈のとおり
今後取扱った場合には、以下の問題点が生じます。

- 従来の取扱いと異なるため、社会保険労務士及び事業所等から取扱い変更
についての経過説明及び根拠の明示等の要望が多発すること。
- 従来の取扱いと異なるため、新たな年金記録問題となる可能性があること。
- 従来の取扱いと異なるため、社会保険審査官に対する審査請求が発生する
可能性があること。
- 当ブロックでは、管内に多数の健康保険組合があることから、関東信越厚

生局保険課と調整を行ないながら、業務を行なっておりますが、関東信越厚生局保険課においては、機構本部から示されている解釈の認識は無く、よって管内約850の健康保険組合も同様に機構本部から示されている解釈の認識は無いため、健康保険組合と取扱いが異なることとなり、大きな混乱が予想されること。

上記に加え、本年度は機構設立後初の定時決定を迎えることとなっており、6月初旬より算定講習会を開催することから、初回の取扱いが今後に与える影響は非常に大きなものであるため、お忙しいところ恐縮ですが、厚生労働省等と調整の上、5月末日までに回答をお示し頂きますようお願いいたします。

(ブロック本部回答)

上記はブロック本部による疑義照会

回答日 平成〇〇年〇〇月〇〇日

回答部署名 〇〇ブロック本部〇〇部〇〇グループ

回答作成者 マニュアルインストラクター (役職名) 〇〇 〇〇

連絡先 〇〇〇〇—〇〇〇〇

メールアドレス

(本部回答)

I. 「継続した3ヶ月間の実績確保」について

貴見のとおり。ここでいう「継続した3ヶ月の実績が確保」の部分については、被保険者が現に使用されている事業所において、支払基礎日数17日以上
の月が3か月間継続していることもって、実績の確保と判断することとなる。

II. 「起算月ずらし」について

随時改定における起算月の考え方については、厚生労働省年金局より、以下の
とおりの解釈が示されているところであるので、これを踏まえ、適切な運用
を図られたい。

【随時改定の起算月については、随時改定が固定的賃金の変動や賃金体系の変
更（以下「固定的賃金の変動等」という。）を要因としていることから、一の給
与計算期間全てにおいて固定的賃金の変動等が反映された報酬が支払われた月
を起算とし、以後3か月の報酬により高低の比較をすることが妥当である。】

III. 「一時帰休及び休職給との関係」について

固定的賃金の変動後の月に一時帰休などによる低額の休職給が支払われてい
るような場合であっても、①昇給・降給などで固定的賃金に変動があること、
②変動月からの3か月の間に支払われた報酬の平均月額に該当する標準報酬月
額と従来の標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じていること、③3か月
とも支払基礎日数が17日以上あることの条件を満たしている場合であれば、
随時改定を行うこととなる。

回 答 日 平成22年 11月26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