

(様式第1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成22年6月7日

照会部署名 福島事務センター管理厚年適用グループ

照会担当者 アシスタントインストラクター管理厚年適用グループ長 谷野春雄

連絡先 [REDACTED]

メールアドレス [REDACTED]

業務実施部署の長の確認 小畠仁

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No.2010-005	本部受付番号 No.2010-649
------------------------	--------------------

※ 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)

一時帰休に伴う月額変更届について

(内容)

標記取り扱いについては、昭和50年3月29日保険発25号・府保険発第8号通知により示されていますが、下記の事例についてご教示いただきますようお願いします。

1. 下記の被保険者は、固定的賃金に一定の率(給与減額割合)を乗じた給与減額(表中③、以下③と表記)と一時帰休による休業控除(表中①、以下①と表記)されており、休業手当(表中②、以下②と表記)はいずれの月も休業控除の70%である。一時帰休は平成21年3月から開始、給与減額は平成21年5月から開始である。

一時帰休の状態が解消中の平成21年10月は、給与減額割合の変更はないが、家族手当減額に伴い③の額が変更となっている場合、固定的賃金の変更とみて月変の起算月とするが、継続する3ヶ月の間に一時帰休の月があるので平成22年1月の随時改定は不該当か。また同様に平成21年11月は、通勤手当と給与減額割合に変更があるため、固定的賃金の変動とみて月変の起算月とするが、継続する3ヶ月の間に一時帰休の月があるので平成22年2月の随時改定は不該当か。

一時帰休中の平成 22 年 1 月は給与減額割合の変更はないが、基本給昇給と③の金額の変更がある。月額変更届の起算月は一時帰休解消後の平成 22 年 3 月とし、平成 22 年 6 月の随時改定としてよいか。

(受付番号)No.2010-462 の疑義照会の回答において、「一時帰休による随時改定が行われた後に、一時帰休の状態が解消され、その後に再び一時帰休が開始されたような場合については、再び一時帰休が開始された月を新たな起算月として継続する 3 か月に支払われる報酬により、随時改定の有無を判断することとなる。

また、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、その状態が三ヶ月継続しており、その間の平均報酬月額に 2 等級以上の変動が生じていることをもって、随時改定を行うこととなる。」とありますが、今回のケースのように一時帰休による休業控除以外に給与減額も受けている場合、どのように解釈すればよいか、ご回答ください。

2. (受付番号)No.2010-386 の疑義照会の回答2において、「固定的賃金に一定の率を乗じた減額金と一緒に帰休に伴う減額金が混在した場合は、減額金の合計で判断し、減額金の合計額に毎月変動(増減)があって 2 等級以上の等級差があれば、それぞれ毎月随時改定の対象となる」とのことですが、平成 21 年 6 月は、前月に比べて減額金の合計額が増加しているため、一時帰休が 3 ヶ月を超えて継続していないが 2 等級以上の変動があれば平成 21 年 9 月に随時改定できるか。また、平成 21 年 7 月のように給与減額割合に変更がなく、休業日数の変動に伴い減額金の合計額に変動が生じた場合も随時改定の対象となるのか。この場合一時帰休が 3 ヶ月を超えて継続していないが 2 等級以上の変動があれば平成 21 年 10 月に随時改定できるか。また、平成 21 年 8 月は、休業日数 0 日で①と②の額が 0、③の額だけが生じており前月と比べて減額金の合計額が減っている場合は、月変の起算月とし、一時帰休解消が 3 ヶ月継続していないが 2 等級以上上がつていれば平成 21 年 11 月の随時改定は出来るか。同様に平成 21 年 10 月を起算月とし、平成 22 年 1 月随時改定の対象となるか。さらに、平成 22 年 1 月は固定的賃金変動に伴い①と③の額に変更があり、前月に比べて減額金の合計額に変動が生じた場合、一時帰休が 3 ヶ月を超えて継続していないが 2 等級以上変動していれば平成 22 年 4 月の随時改定は出来るか。ご回答ください。

年月	休業日数	①休業控除(円)	②休業手当(円)	固定的賃金	給与減額割合(%)	③給与減額(円)	支給額計
H21. 3	3	46,092	32,265				351,973
H21. 4	無						352,175
H21. 5	無			通勤手当減額	12	40,248	312,465
H21. 6	3	40,560	28,392		12	40,248	292,822
H21. 7	2	27,040	18,928		12	40,248	300,615
H21. 8	無				12	40,248	308,727

H21. 9	2	27,040	18,928		12	40,248	297,963
H21. 10	無			家族手当減額	12	39,708	379,516
H21. 11	無			通勤手当増額	6	19,854	421,069
H21. 12	1	14,248	9,974		6	19,854	387,137
H22. 1	1	14,334	10,034	基本給昇給	6	19,974	355,477
H22. 2	1	14,334	10,034		6	19,974	343,347
H22. 3	無				6	19,974	383,431
H22. 4	無				6	19,974	426,371
H22. 5	無			基本給降給	4	10,896	360,383

〈対応案〉 1については、継続的に給与減額されている場合も、(受付番号)No.2010-462 の疑義照会の回答の対応で良いかと考えます。

2については、一時帰休と給与減額が混在している中で、一時帰休が継続して3ヶ月を超えない場合は随時改定には該当しないと考えます。また、一時帰休が解消した場合もその状態が3ヶ月継続していなければ随時改定には該当しないと考えます。

(ブロック本部回答)

過去の通知及び疑義照会からも解釈できないものであることから、本部へ照会願いたい。

回答日 平成22年6月 2日

回答部署名 東北ブロック本部適用徴収支援部厚生年金適用支援グループ

回答作成者 マニュアルインストラクター適用支援G長 小澤 昭吉

(本部回答)

固定的賃金の変動に際し、その変動月の報酬の実績が確保されている場合であれば、その後の2か月間に一時帰休の行われた月が含まれていたとしても、これは随時改定の対象になり得るものである。

また、一時帰休に伴う随時改定については、固定的賃金が減額されている場合であって、その状態が継続して3か月を超える場合に限定されているところである。

これらのことから、ご照会の事例については、以下のとおりの取扱いとなる。

1について

平成21年10月、11月、平成22年3月の各々が起算月となる。

2について

平成21年6月、7月ともに一時帰休の状態であるが、その状態が継続して3か月を超えていないことから、随時改定の対象とはならない。

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 [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