

(様式第1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成22年 6月21日
照会部署名 長野事務センター 管理・厚生年金適用G
照会担当者 管理・厚生年金適用G長 原 和司
連絡先 [REDACTED]
メールアドレス [REDACTED]

業務実施部署の長の確認 近藤

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No. 2010-016	本部受付番号 No. 2010-725
-------------------------	---------------------

※ 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)

年俸制の被保険者の月額変更届の取扱いについて

(内容)

年俸制の被保険者より月額変更届が提出されたが、変更後の報酬の決定方法として、次の①、②のどちらの考え方になるのかご教示願います。

(事例)

年俸制 1月より180万円から120万円へ変更(被保険者は役員)

給与の支払
1月 50,000円
2月 50,000円
3月 110,000円

* 3月～12月は各月110,000円の支払予定

① 通常の随時改定と同様に、固定的賃金の変動があった月から3ヶ月の支給額の平均月額により改定する。

$(50,000 + 50,000 + 110,000) \div 3 = 70,000$ 円

4月より標準報酬月額が健康保険68千円厚生年金保険98千円に改定

② 年俸制であることから、年間支給額の1ヶ月の平均により改定する。

$1,200,000 \div 12 = 100,000$ 円

4月より標準報酬月額が健康保険98千円厚生年金保険98千円に改定

なお、②で随時改定を行う場合には、その根拠について併せてご教示願います。

(ブロック本部回答)

①の方法により随時改定を行うのは意図的に保険料負担の軽減を図ることが可能となってしまうため適当ではなく、②の方法により随時改定を行うべきと思料するものの、諸規程等に明確な根拠が確認できなかったため、本部への疑義照会をお願いいたします。

回答日 平成22年6月28日

回答部署名 北関東・信越ブロック本部適用・徴収支援グループ

回答作成者 マニュアルインストラクター (役職名) 吉沢 契佐紀

連絡先

メールアドレス

(本部回答)

随時改定においては、原則として、単に昇給又は降給を行うことが決定した段階では実績となり得ないものであり、現実に昇給又は降給に基づく報酬の支給を受け、以後その支給が継続した3月間引き続き行われたことを確認した上で、初めて実績として高低の比較が可能となるものである。

年俸制の被保険者であっても基本的には同様であり、このケースにおいては、各月に支払われている役員報酬が1月間に係る被保険者の労働の対償として支給されているものであれば、その実際の支給額の増減をもって随時改定を行う。

ただし、1月間を超える月分の役員報酬を一括で支払うといった賃金の支給形態をとっている年俸制の事業所であれば、この限りでない。(厚生労働省年金局事業管理課回答)

したがって、事例の各月の支給額が1月間に係る労働の対償として支給されているならば、①により扱うことになる。なお、この場合3月を起算月とする再度の随時改定を行うことになる。(各月の支給額が1月間に係る労働の対償として支給されていない場合については疑義照会回答 No2010-769 参照。)

回答日 平成23年 6月23日

回答部署名 厚生年金保険部適用企画指導グループ

回答作成者 (一般) 小玉 幸夫

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)

坂東