

(様式第1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成22年 8月20日
照会部署名 九州ブロック本部適用徴収支援部
厚年適用支援グループ
照会担当者 (一般職員) 坂口 祥太
連絡先 [REDACTED]
メールアドレス [REDACTED]

[業務実施部署の長の確認] 山口

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No.0000-000	本部受付番号 No. 2010-868
------------------------	---------------------

※ 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（固定的賃金の変更及び賃金体系の変更の解釈）について

(内容)

随時改定の3つの要件【適用業務処理マニュアルIV-1-4】より

- ①昇(降)給など固定的賃金の変動があった
- ②従前の標準報酬月額と比して2等級以上差が生じている。
- ③支払基礎日数が17日以上ある。

上記①については【昭和36.1.26 保発第4号通知】における「固定的賃金の増額又は減額」「ベースアップ又はベースダウン」「賃金体系の変更」を並列関係で示していると思われる。

<質問1>

①疑義照会回答票【2010-263】【2010-715】において、

「宿直手当、役付手当、単身赴任手当など新たな手当が付き、雇用契約上もそれが明らかである場合、これを『賃金体系の変更』として判断する」「これら手当が廃止された場合においても同様」

とあり、

疑義照会回答票【2010-712】においては

「請負給、歩合給などの単価、歩合率の変更については、『固定的賃金の変更』と判断する」

とある。

一方、

②【定時決定・隨時改定の取扱い(平成22年7月8日付厚年情2010-67)】の【事例3】においては、

「○同月に隨時改定事由が複数生じた場合

- ・ 5月から固定的賃金の住宅手当1万円が廃止
- ・ 5月から営業手当の歩合率が売上額の10%から15%に変更になった。

※固定的賃金の変動と賃金体系の変更があった場合、変動要因による増減比較が不可能であるものについては、～(略)～

なお、固定的賃金の変動が複数生じた場合(例えば住宅手当2万円増額、役職手当1万円減額)には変動した固定的賃金の変動金額を差し引いた上で、～(略)～」

とあり、

『固定的賃金の変更』・・・各種手当等の新設及び廃止

『賃金体系の変更』・・・歩合率の変更等

であると読み取れるが、

①と②の解釈どちらが正しいのでしょうか。

(もしくは②の「固定的賃金の変動」とは隨時改定3要件の「①昇(降)給など『固定的賃金の変動』があった」にあたり、「固定的賃金の増額又は減額」「ベースアップ又はベースダウン」「賃金体系の変更」すべて含むという意味なのか。それであれば「※固定的賃金の変動と賃金体系の変更があった場合」と並列記載するのは整合性が取れないと思われる。)

<質問2>

疑義照会回答票【2010-263】において

「賃金体系の変更に伴って随時改定を行うこととなった場合は、変更後の賃金体系により受ける賃金の総額に基づき随時改定の要否を判断することとなる」

とあり、

【定時決定・随時改定の取扱い（平成22年7月8日付厚年情2010-67）】の【事例3】

においては、

「固定的賃金の変動と賃金体系の変更があった場合、変動要因による増減比較が不可能であるものについては、変動要因の増減に関わらず従前の標月と2等級以上の差が生じれば随時改定とする。」

とある。

①この「変動要因の増減に関わらず従前の標月と2等級以上の差が生じれば随時改定とする」取扱いは、「賃金体系の変更」があった場合に限定されるのでしょうか。

おそらく、

「賃金体系の変更」 → 変動要因による増減比較が不可能の場合がある

「固定的賃金の変更」 → 変動要因による増減比較は可能

という前提で上記取扱いを示されたのかと思料しましたが、

疑義照会回答票【2010-712】の質疑において

(1) 「固定給の昇給（基本給昇給+2000円/月）と給与体系の変更（歩合給の単価変更△10%/月）が同時に行われた場合」

とあり、同疑義照会回答によれば、(基本給昇給+2000円/月)及び(歩合給の単価変更△10%/月)はどちらも「固定的賃金の変更」となる。

【定時決定・随時改定の取扱い（平成22年7月8日付厚年情2010-67）】の【事例3】

においては、

(2) 同月に随時改定事由が複数生じた場合

- ・ 5月から固定的賃金の住宅手当1万円が廃止
- ・ 5月から営業手当の歩合率が売上額の10%から15%に変更になった。

とあり、「固定的賃金の変動と賃金体系の変更」の両方を満たしている（どちらがどれに該当するかは<質問1>の回答によるが）。

(2) に関しては、「賃金体系の変更」を含んでいるので、変動要因の増減不可

比ということで「変動要因の増減に関わらず従前の標月と2等級以上の差が生じれば隨時改定とする」となっているが、(1)においても(2)とほぼ同様の事例で「変動要因の増減不可比」である。しかし、(1)は「固定的賃金の変更」のみで「賃金体系の変更」は含んでいないため、「変動要因の増減に関わらず従前の標月と2等級以上の差が生じれば隨時改定とする」という取扱いは行わないということでしょうか。

<質問3>

「<質問2>の回答」が「『変動要因の増減に関わらず従前の標月と2等級以上の差が生じれば隨時改定とする』取扱いは、『賃金体系の変更』があった場合に限定される」という場合の質問です。

この場合は、<質問2>の(1)における随时改定はどのように取り扱うのでしょうか。(変動要因の増減の比較をどのように行うのでしょうか。)

以上、1つの疑義照会で3つの質問（質問3については質問2の回答如何で回答不要）をさせていただきましたが、関連する質問のためすべての回答が出揃ってからの回答で結構です。

(ブロック本部見解)

【定時決定・随时改定の取扱い（平成22年7月8日付厚年情2010-67）】の【事例3】における趣旨は

「変動要因による増減比較が不可能であるものについては、変動要因の増減に関わらず従前の標月と2等級以上の差が生じれば随时改定とする」

というところに集約されると思料します。この取扱いを「賃金体系の変更」に限定するのではなく、随时改定3要件の「①昇(降)給など固定的賃金の変動があった」（「固定的賃金の増額又は減額」「ベースアップ又はベースダウン」「賃金体系の変更」すべて）に該当するということであれば、事務処理としてはスムーズにいくと思料しますが、法令上の根拠も希薄で、諸規定等においても疑義が生じたため、本部に照会いたします。

(本部回答)

各質問に対する回答は以下のとおり。

質問 1

宿日直手当、役付手当、単身赴任手当などの新たな手当が新設・廃止された場合は「賃金体系の変更」、これらの手当が増額、減額された場合は「固定的賃金の変更（変動・増額又は減額）」との整理がされている。①と②の間に質問にあるような矛盾はない。

なおマニュアルは「固定的賃金の変動など昇（降）給」とするのが妥当。

質問 2

当然「固定的賃金の変更」でも増減比較が不可能な場合がある。（基本給昇給+2000円/月と歩合給の単価変更△10%/月が同時に行われた場合など）その場合は変動要因の増減に関わらず隨時改定する。

なお昇（降）給が「固定的賃金の増額又は減額」「ベースアップ又はベースダウン」「賃金体系の変更」のいずれに該当するかによってその取り扱いが異なることはないので念のため申し添える。

回答日 平成22年12月 6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 (役職名) 小玉 幸夫
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