

(様式第1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成22年1月27日
照会部署名 京都南年金事務所
厚生年金適用調査課
照会担当者 森 賢也
連絡先 [REDACTED]

業務実施部署の長の確認 岡田

(案件)

(受付番号) No. 2010-91	一時帰休による月額変更(随時改定)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)

標記取り扱いについては、昭和50年3月29日保険発第25号・府保険発第8号通知により示されていますが、具体的な運用についてご教示いただきますようお願いいたします。

同通知2-(1)-イに「一時帰休に伴い、就労していたならば受けられるであろう報酬よりも低額な休業手当等が支払われることとなった場合は、これを固定的賃金の変動とみなし随時改定の対象とする」ことが示されていますが、次の場合において、随時改定の対象とすべきかご教示ください。

① 一時帰休をさせているが、基本給(月給)部分については全額を補償している。ただし、通勤手当(固定的賃金)について、休業により出社しない日数分控除している(単価の変更はない)。この状態が継続して3ヶ月を超えており、2等級以上の差を生じた場合。

この場合、低額な休業手当等は支給されていないが、一時帰休に伴い通勤手当(固定的賃金)が休業分控除され低額になっていることをもって、同通知に示されている「固定的賃金の変動」とみなし、随時改定の対象とすべきか。

また、通勤手當に限らず、役職手当等他の固定的賃金に該当する賃金についても随時改定の対象とすべきか。

- ② ①と同様の場合で、残業手当・皆勤手当・能率手当等、「非固定的賃金」が一時帰休の結果、勤務日数が減少し、結果として減ってしまった場合。
同通知の「就労していたならば受けられるであろう報酬よりも低額な休業手当等が支払われることとなった場合」に該当するものとして、「固定的賃金の変動」とみなし隨時改定の対象とすべきか。
- ③ 同通知では、「・・・(略)休業手当等が支払われることとなった場合・・・(略)」と示されているが、あくまで低額の休業手当が支給された場合のみ同通知の取り扱いの対象となるのか。

(回答)

ご照会の事例については、平成22年12月15日付【厚年指2010-4
10】「一時帰休の措置がとられた場合における標準報酬の算定等の取扱い（指
示・依頼）」で示したとおり、隨時改定の対象となる。

回答日 平成22年12月16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