

(様式第1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成23年2月23日
照会部署名 鹿屋年金事務所厚生年金適用調査課
照会担当者 アシスタントインストラクター (役職名) 川越 克哉
連絡先
メールアドレス

業務実施部署の長の確認 小川

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No. 2011—37	本部受付番号 No. 2011—126
------------------------	---------------------

※ 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)

非固定的な単価の変更に伴う月額変更届について

(照会に係る諸規定等の名称、条文番号)

業務処理要領【マニュアル】厚生年金保険・健康保険適用IV-1-1 被保険者報酬月額変更届
健保法第43条

(内容)

ある通販会社に勤務する被保険者の基本給の決め方が、当月の業務成績により毎月の時給（680円～2000円）を決定し、その時給に基づき基本給を計算しています。過去の疑義照会（No. 2010-515、No. 2010-722等）において、「報酬を決定する際に基準とする単価が変動しているのであれば、月ごとに変動を生じるものであっても、固定的賃金の変動として取扱うこととなる」とあります。この回答からすれば、今回のケースも月額変更届の契機ということになります。

しかしながら、この会社の被保険者は350人以上おり、その大部分が時給者のため、会社の事務担当者は毎月大多数の被保険者の月額変更届の要否を判断しなければなりません。また、当事務所から事業所への説明についても、「単価」、「時間」、「基本給（単価×時間）」どれもが毎月違うにも関わらず、「固定的賃金の変動」と説明してもなかなか理解が得られません。

そこで、類似案件ですが影響が大きいため、「単価が毎月変動しても固定的賃金の変動として取扱う」根拠と今回のケースが月額変更届の契機になるかの2点についてご教示願います。

＜対応案1＞

一般的に報酬を決定する際に基準とする単価は、まさに基準であるため固定的なものがほとんどであり、単価が変動すれば固定的賃金の変動になると思われます。しかし、今回のケースのように昇給や降給とは関係なく、当月の業務成績により毎月の単価が変動するという場合は、今までの業務成績により翌月以降の単価が変動する場合とはやや異質と考えます。すなわち、給与計算期間の初日に単価が決まっているのか、それとも終日を過ぎないと決まらないのかでは「報酬を決定する際に基準とする単価」という概念にも影響してくると思います。

よって、形式的には基本給としているが、実態としては非固定的な成績給に近い賃金であると言えます。また、例えば今月の時給が結果的に1000円で160時間働いたとすれば、 $(680\text{円}+320\text{円}) \times 160 = 108800\text{円}+51200\text{円}$ と考え、108800円を基本給、51200円を能率手当と考えることもできます。以上により、今回のような例外的なケースについては、月額変更届の契機にならないと思慮します。

＜対応案2＞

過去の疑義照会（No. 2010-515、No. 2010-722等）において、「報酬を決定する際に基準とする単価が変動しているのであれば、月ごとに変動を生じるもの

であっても、固定的賃金の変動として取扱うこととなる」とありますが、これは「単価の変動」＝「固定的賃金の変動」とすべてケースに当てはめてよいのでしょうか。例えば、単価が毎週や毎日変動する場合に、月単位で見ると増額改定なのか減額改定なのかを判断することも難しいと考えます。

よって、単価の変動であっても、この単価がどの期間で変動をするのかによって、固定的単価なのか非固定的単価なのかを判断する必要があると考えます。そこで、健康保険法第43条の趣旨及び過去の通知の内容から推測すると、「月」を一つの単位（単価の期間）で考えるのが妥当ではないでしょうか。すなわち、単価の変動が1ヶ月以内（毎日、毎週、毎月）の場合、非固定的単価（毎月変動しているため）、1ヶ月を超えて（2ヶ月以上で）変動する場合、固定的単価（毎月は変動していないため）とするのが妥当だと思われます。

以上により、今回のケースでは単価が毎月変動しているため非固定的単価であり、それに基づき計算された基本給の変動も非固定的賃金の変動であるため、月額変更届の契機にならないと思慮します。

（ブロック本部回答）

今回の件については、添付されている資料により、以下のことが確認されます。

入社後2ヶ月間は時給800円固定であるが、3か月目から給与体系が変更される。（別表1）

3か月目以降の時給単価については毎月変動するとはいえ、毎月の売り上げを元に明確な基準を示された査定表（別表3）から決定されており、若干変則的ではあるが、実質歩合給の体制を取っている。

また、前回の疑義No.2010-722については詳細は不明であるが、査定により、「歩合とは別に固定的賃金の変動がある」と回答に記載されている。一方、今回の件については、毎月時給の変動はあり得るが、あくまで「当月の売り上げ」によって基本となる時給（680円）に上乗せをされる形となっており、変動部分は「当月の成績」によって決定されるため、実質歩合給の体制を取っているものと思われます。

このことにより、今回の件についてはNo.2010-722の件とは別の事情であり、<対応案1>の見解のように、（別表3）等に示される歩合の基準に変更がなければ固定部分の変動とは見なさず、月変の対象とはならないものと思料しますが、この見解でよろしいか本部へ照会します。

回答日（又は本部への照会日） 平成23年2月24日

回答部署名 九州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（役職名）山口 茂

連絡先 [REDACTED]

メールアドレス [REDACTED]

所属部署の長の確認

椿

（本部回答）

ご照会の事例については、基本給（680～2000円）が変更される都度、隨時改定の要否を判断することになります。

（参考）平成25年6月7日付【厚年指2013-119】隨時改定の事務取扱いにかかる事例集及びQ&A Q1-11

回答日 平成23年3月18日(H25.6.11修正)

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

岡村

（軽微なものについてはグループ長）

（回答提供先）

<input type="radio"/>					<input type="radio"/>
機構 LAN 掲載	相談 センター	社労 士会	健保 協会	年金 局	HP 掲載