

疑義照会(回答)票

照会日 平成23年3月25日  
照会部署名 港年金事務所厚生年金適用課  
照会担当者 アシスタントインストラクター (役職名) 課長 諏訪正幸  
連絡先 [REDACTED]  
メールアドレス [REDACTED]

業務実施部署の長の確認 菅野晃

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No. 2011—038	本部受付番号 No. 2011-196
-------------------------	---------------------

※ 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)

2つの固定的賃金の増減比較について

(照会に係る諸規定等の名称、条文番号)

健康保険法第43条  
厚生年金保険法23条

(内容)

疑義照会回答【2010-868】質問2において、2つの固定的賃金の変更について増減比較が不可能なケースにおいては、「賃金体系の変更」であるかにかかわらず、変動要因の増減に関わらず従前等級と2等級以上の差が生じれば随時改定とするとの回答が示されています。次の事例が固定的賃金の増減比較が不可能なケースとして随時改定に該当するのかどうかご教示願います。

事例 通勤手当を日額×出勤日数で毎月支給している事業所において、基本給の減額(10,000円)と通勤手当の単価の増額(日額50円)が同一月に発生した場合。

1ヶ月の出勤日数は多くても22日前後でそれ以上に増える可能性はないため、基本給が減額した要素の方が明らかに大きいですが、通勤手当は出勤日数に

よって変動があるため、固定給がいくら下がったのか単純な増減金額の比較はできない。変動月以降3ヶ月の総額で見ると残業が多かった月があるため2等級以上等級が上がってしまうが、この場合でも随時改定を行わないといけないのか。

<対応案>

今回の事例のような賃金体系の変更ではない場合で、変動給に「上限」がある場合については、最大で支払われうる金額(31日×日額の増額金額50円)と、減額した10,000円と比較して「増額」となる変動か「減額」となる変動かを判断することは可能であると思われます。

したがって、増額部分の金額は月によって変動するため単純比較ができないものの、基本給の減額を上回ることがないことが明確であるため、上記事例を固定的賃金の増減比較が「可能」なケースとして「下がりの随時改定」のみに該当すると判断する。

しかし、事例における基本給の減額が1,000円であった場合など、増額するものと減額するものの差が接近している事例も起こりうるため、比較が「可能」であるとするならば、上記対応案のような比較方法でよいのか具体的な基準が必要であると思われます。

(ブロック本部回答)

当ブロック本部としては、本案件については、最大で支払われうる金額(31日×日額の増額金額50円)と、減額した10,000円を比較した場合は、必ず減額になることが明らかであることから、「増減比較が不可能なケース」に該当せず、減額改定として扱うと考えます。

また、基本給の減額が1,000円である場合については、最大で支払われうる金額(31日×日額の増額金額50円)と、減額した1,000円を比較した場合は増額となりますが、最小で支払われうる金額(17日×日額の増額金額50円)と、減額した1,000円を比較した場合は減額となることから、「増減比較が不可能なケース」に該当することになり、増額及び減額の両方の随時改定として取扱うと考えますが、増減比較が可能か否かの判断基準について、当ブロック本部の見解でよろしいか機構本部へ照会します。

回答日(又は本部への照会日) 平成23年4月4日

回答部署名 南関東ブロック本部適用・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(グループ長) 軽部美治

連絡先

メールアドレス

所属部署の長の確認
-----------

今泉礼三
------

(本部回答)

固定的賃金の変更の影響が、その支払い月ごとに固定的でない（月により支給額が変動する）場合において、固定的賃金の変更が複数あるならば、その変更の影響を受ける賃金額の合計については、各月において異なり、その増減については確定しない可能性がある。このような場合においては、固定的賃金の変更の影響についての増減を比較することはできないことになる。

しかし基本給の減額（１０，０００円）と通勤手当の単価の増額（日額５０円）が同一月に発生した場合には、通勤手当の増額は、規定により定められた就労日数等により限定されるため、その増額は常に基本給の減額を下回ることになる。このように固定的賃金の変更の影響が、一定の範囲内に限定されることが確定的である場合において、一方の影響が他方の影響を常に上回るまたは下回ることが明らかならば、その影響の増減を比較することが可能になるため、その影響の大きい方をみを基準として随時改定を行うことができると考える。

基本給の減額（１，０００円）と通勤手当の単価の増額（日額５０円）が同一月に発生した場合には、通勤手当の増額は可能な出勤日数（０日から規定により定められた就労日数等）の範囲で限定されるが、その増額が常に基本給の減額を下回るとは言えないため、増減比較をすることはできず、受ける賃金の総額に基づき従前と比べて２等級以上の上下の差が生じれば、随時改定を行うことになる。

回答日 平成２３年 ４月２０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
----

(回答提供先)

○					
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