

(様式第 1)

疑義照会(回答)票

照 会 日 平成 23 年 4 月 8 日
照会部署名 中部ブロック本部厚生年金適用支援グループ
照会担当者 マニュアルインストラクター
(厚生年金適用支援グループ長) 栗本 孝広
連 絡 先 XXXXXXXXXX
メールアドレス XXXXXXXXXX

業務実施部署の長の確認	瀬上
-------------	----

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No. 0000—000	本部受付番号 No. 2011-204
-------------------------	---------------------

※ 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)

非固定的賃金の新設・廃止による随時改定の判断基準について

(照会に係る諸規定等の名称、条文番号)

厚生年金保険法第 23 条、健康保険法第 43 条
昭和 36 年 1 月 26 日付保発第 4 号通知

(内容)

疑義照会回答 2010-263「当直手当、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とになる。(中略) 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可否を判断することとなる。」

疑義照会回答 2010-1110「随時改定の起算月については、随時改定が固定的賃金の変動や賃金体系の変更を要因としていることから、一の給与計算期間全てにおいて固定的賃金の変動等が反映された報酬が支払われた月を起算とし、以後 3 か月の報酬により高低の比較をすることが妥当である。」

新たな非固定的賃金が新設・廃止された場合は、賃金体系の変更として随時改定の変動要因となつて示されておりますが、この場合における変動要因の実績の確保とは、非固定的賃金の新設・廃止という発生要因のみを意味するものですか、又は、支給額が発生・消滅することまでも意味するものですか。

たとえば、非固定的賃金の新設された月に非固定的賃金を支払う条件を達成しなかったために、非固定的賃金の初回の支払が0円である場合は、随時改定の変動要因にならないと判断してよろしいですか。また、仮に、変動要因にならないとする場合は、実績の確保された月、すなわち、非固定的賃金の新設月以後に当該非固定的賃金が初めて支払われた月を起算月とするものですか。

また、非固定的賃金が廃止された場合についても、同様に、廃止される月の前月分の支払いがない場合は随時改定の変動要因にならないと判断してよろしいですか。

<対応案>

昭和36年1月26日付保発第4号通知において、「昇給又は降給とは、固定的賃金の増額、又は減額をいい、ベースアップ又はベースダウン及び賃金体系の変更による場合」と示されています。

よって、固定的賃金の変動や賃金体系の変更があつたことにより、被保険者が受ける実際の給料ないし報酬が変動することが随時改定の変動要因であると思料します。

したがって、非固定的賃金の新設・廃止を契機とする随時改定を判断する際には、非固定的賃金の新設・廃止されたという発生原因のみならず、同時に、実際に新設・廃止した初回の支払月の支給額の増減が発生することをもってして実績の確保足りうるものと思料します。

具体的には、非固定的賃金の新設された場合で、初回に非固定的賃金の支払がない場合は、賃金体系の変更に該当するが賃金体系の変更の前後において給料の変動はないため、随時改定の変動要因にはならないものと思料します。また、非固定的賃金は支払がないことも前提とされているため、0円という実績の確保と考え、起算月は、一時帰休等他の要因がなければ、新設した非固定的賃金の支払月以後にずれるものではないと思料します。

同様に、非固定的賃金が廃止された場合についても、当該非固定的賃金の廃止の前後において金額に変動がなければ、随時改定の変動要因に該当しないものと思料します。

(本部回答)

標準報酬の随時改定については、昇給又は降給によって健康保険法第 43 条第 1 項又は厚生年金保険法第 23 条第 1 項の規定により算定した額（以下「算定月額」という。）による等級と現在の等級との間に 2 等級以上の差を生じた場合に行うこととされ、昇給又は降給とは、固定的賃金の増額又は減額をいい、ベースアップ又はベースダウン及び賃金体系の変更による場合並びにこれらの遡及適用によって差額支給を受ける場合を含み、休職による休職給を受けた場合を含まないものとされています。また、算定月額の算定にあたっては、昇給月又は降給月以後継続した 3 カ月間に受けた報酬をその計算の基礎とすることとされています。（昭和 36 年 1 月 26 日付保発第 4 号通知）

つまり、随時改定を行う必要があると認めて実施するか否かについては、昇給月又は降給月以後継続した 3 カ月間に受けた報酬を計算の基礎とした算定月額に 2 等級以上の変動があり、かつ、その変動が昇給又は降給によって生じたものであるときに行われることとなります。

したがって、新たに非固定的賃金の新設又は廃止（以下「新設等」という。）されたことによる賃金体系の変更を随時改定の契機とする場合は、その非固定的賃金の支払の有無に係わらず新設等を反映した初回の賃金体系の支払月を昇給月又は降給月と設定し、昇給月又は降給月以後継続した 3 カ月間に受けた報酬のいずれかの月において、新設等に基因する報酬の支給実績が生じていれば、随時改定の変動要因として取扱うこととなります。

回答日	平成 23 年 4 月 26 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) 高橋 勝
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