

(様式第 1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成22年12月27日  
照会部署名 島根事務センター 管理厚年グループ  
照会担当者 アシスタントインストラクター(管理厚年グループ長) 笹岡 功  
連絡先 [REDACTED]  
メールアドレス [REDACTED]

業務実施部署の長の確認

佐々木

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No. 2010—042

本部受付番号 No. 2011-3

※ 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)

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)

健保法第 43 条、48 条、厚年法第 23 条、27 条、健保則第 26 条、厚年則第 19 条

(内容)

次の給与支払い方法については、固定的変動に該当するかご教示願います。  
基本給(47,500円)勤務手当(88,000円)が月給で支給されている者について、産前産後休暇期間中については、基準給与(基本給+勤務手当)の0.5%(10円未満切捨)を日額として支給額から控除する。

※ 控除額：(47,500円+88,000円)×0.5%=677.5 →670円

8月 給与支給額 135,500円 控除額 13,400円(20日分×670円)

9月 給与支給額 135,500円 控除額 20,770円(31日分×670円)

10月 給与支給額 135,500円 控除額 20,100円(30日分×670円)

※月給のため、いずれの月も支払基礎日数は暦日

控除は、前月分の休暇日数について翌月支払分で調整を行う。

産前産後休暇は、7月12日から10月5日まで(支払調整は8月～11月支

払い分)

この控除については、内務職員の給与規程に定められている。

休暇を取得することに対して支給される休職給の性質のものではない。

事業所及び健保組合としては、基準給与の〇%減として固定的変動と判断しているとのこと。

産前休暇取得時からの調整された月（月途中で変更）を起算月として、11月改定としてよろしいかご教示ください。

＜対応案＞

給与基準額に変更がないため固定的賃金の変動とは判断できないが、事業所が全国に支店を持つ保険会社であり、事業所及び加入している健康保険組合は月額変更と判断していることから、疑義が生じたため照会いたします。

（ブロック本部回答）

本事例については、産前産後の休暇期間における給与の支給について、控除する額が給与規定に定められていますが、控除する額の基準となる給与（基本給、勤務手当）については変更されておらず、労務に服さなかった日数により支給額の増減が生じているにすぎないと思慮します。

よって固定的賃金の変動には該当せず、随時改定とはならないと考えますが、全国に支店を持つ事業所であるため、取扱の統一が必要と判断しましたので本部へ確認をいたします。

回答日（又は本部への照会日） 平成23年 1月 4日

回答部署名 中国ブロック本部徴収支援部厚生年金適用グループ

回答作成者 マニュアルインストラクター（グループ長）細美 辰雄

連絡先

メールアドレス

所属部署の長の確認

三戸

（本部回答）

昭和36年1月26日保発第4号通知（昭和44年6月13日改正）においては、「随時改定を行うこととなる昇給又は降級には休職による休職給を受けた場合を含まない」としており、また、昭和37年6月28日保険発第71号通知においては、「休職給とは、通常受ける報酬とは別個に休職という事由に対して設定された給与として支給されるものをさし、日、時間、稼働等稼働実績に比例して報酬が定められている場合において、病気休業中稼働が減じたた

め給与が減じた場合におけるその給与は、休職給に該当しない」としています。

ご照会の事例に関しては、給与支払規則によって通常受ける給与とは別個に産前産後休業期間中の給与を定めているものであるので、休職に対して設定された給与に該当するものとなりますので、随時改定には該当しない取扱いとなります。

回答日 平成23年 6月15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) 上 仁 武

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