

(様式第1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成23年6月17日  
照会部署名 三条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 石黒 義則  
連絡先 [REDACTED]  
[REDACTED]

業務実施部署の長の確認

江部正弘

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No. 2011-064	本部受付番号 No. 2011-300
-------------------------	---------------------

※ 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)

入社した当初から一時帰休(週に数日程度の休業)とされた者に係る標準報酬月額の設定について

(照会に係る諸規定等の名称、条文番号)

平成23年5月27日厚年指2011-174の平成23年5月26日事務連絡(別添1)問7等

(内容)

一時帰休状態の事業所において、入社した当初から一時帰休とされた者の資格取得時の標準報酬月額の決定は、昭和50年3月29日保険発第25号2の(3)に準じ、現に支払われる休業手当を含んだ報酬に基づき決定すべきと考える。

上記により、4月に資格取得し休業手当を含んだ報酬により資格取得時の標準報酬月額を決定した者の定時決定を行う際、4、5、6月の算定対象月の全てに休業手当を含み、7月1日時点に一時帰休の状況が解消している場合については、9月以後において受けるべき報酬月額を算定することとなるが、資格取得月から通常の給与を受けた月が存在しないことから、報酬月額の算定はどのように行い標準報酬月額を決定すればよろしいですか。

＜対応案＞

- ① 調査等により7月（1ヶ月）のみの休業手当を含まない報酬で、保険者算定する。
  - ② 従前に休業手当を含まない標準報酬月額がないため、単に時系列的に直近の標準報酬月額（休業手当等を含む）で保険者算定する。
- 以上の考え方等があるが、当所としては①の取扱いが妥当と考える。

（ブロック本部回答）

本案件については、取得時より休業手当が含まれて標準報酬が決定となっているため従前等級がない。7月以降の本来の給与（基本給＋手当）に基づき標準報酬を決定すべきと考えるが、平成23年5月27日付厚年指2011-174に添付された事務連絡、昭和50年3月29日付保険発第二五号・庁保険発第八号及び疑義照会等を確認しても、明らかになっていないため本部照会とする。

回答日（又は本部への照会日） 平成23年 6月24日

回答部署名 北関東・信越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（厚生年金適用支援グループ長）庄司 浩

連絡先

メールアドレス

所属部署の長の確認

橋本

(本部回答)

入社した当初から一時帰休とされた場合については、自宅待機の場合と労働基準法第 26 条に規定する「使用者の責に帰すべき事由による休業」の設定が異なるだけで、当該休業の措置がとられている状況に変わりはないことから、被保険者資格取得時における標準報酬月額の設定についても自宅待機の場合に準じて取扱うべきであり、現に支払われる休業手当を含んだ報酬に基づき報酬月額を算定し、標準報酬月額を決定することとなります。

また、標準報酬月額の設定の際(7月1日現在)、既に一時帰休の状況が解消している場合における定時決定の取扱いは、当該定時決定を行う年の9月以後において受けるべき報酬をもって報酬月額を算定し、標準報酬月額を決定することとなっています。

この9月以後において受けるべき報酬月額とは、一般的に、通常の給与を受けた月における報酬の実績を用いて算定することとされていますが、資格取得時から一時帰休とされた場合には、通常の給与を受けた月が存在しないことから、定時決定時現在における可能な範囲の推定額を算定することとなります。

したがって、本事例については、可能な範囲の推定額として、一時帰休とされなければ、通常の方法により算定することとなる被保険者資格取得時の報酬月額を9月以後において受けるべき報酬月額として採用し、定時決定における標準報酬月額を決定することが妥当だと判断します。

回答日	平成23年7月29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)
----------------------------------

岡村
----

(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