

(様式第1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成23年 8月 1日  
照会部署名 九州ブロック本部厚年適用支援グループ  
照会担当者 マニュアルインストラクター(グループ長) 山口 茂  
連絡先 [REDACTED]  
メールアドレス [REDACTED]

業務実施部署の長の確認

椿

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No. 2011—121

本部受付番号 No. 2011—316

※ 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)

職場復帰プログラムによる低額給の取扱い

(照会に係る諸規定等の名称、条文番号)

昭和36年1月26日保発4号、保険発7号

昭和50年3月29日保険発25号

(内容)

休職からの復帰プログラムを設けている事業所があり、一定期間30%減の報酬で軽微な業務に従事し、その後通常の業務と報酬に戻ることになっています。期間は診断書などで判断され、個別に決められることがあります。

算定対象期間に復帰プログラム期間が含まれる場合の取扱いに疑義が生じましたので照会致します。

- ・30%減額は全ての固定的賃金が対象で、就業規則に明記されている。
- ・復帰プログラム期間：4月の1ヶ月間のみで17日以上の出勤があった。
- ・減給に関する労働基準法に違反していない。
- ・賃金締切日：月末締め、当月払い。

1. 算定対象月として4月分を含めるべきか。
2. 二等級以上差を生じた場合の随時改定の取扱い。

<対応案>

1. 算定の対応案

- ①4~6月の通常の算定とする。

【疑義照会 2010-723】『研修期間の低額給は昭和36年1月26日保発4号、保険発7号通知に示された保険者において算定する場合に該当しない』との判断があり、今回のケースもストライキによる賃金カットではないため4月分を除外しない。

- ②4月を除外して5、6月の保険者算定とする。

昭和50年3月29日保険発25号『労働協約等に基づき固定的賃金について「いわゆる賃金カット」が行われた』と解釈し、一時帰休の場合に準じて取り扱い4月分を除外する。

2. 随時改定の対応案

- ①随時改定の対象となる。

【疑義照会 2010-360】『賃金台帳の固定的賃金額が減額されていくとともに、「減額金」欄で固定的賃金の賃金カットが行われている場合に2等級以上の差が生じれば随時改定の対象となる』とある。このため4月を起算月とする下がりの随時改定と、減額されない報酬が支給される5月を起算月とする上がりの随時改定の対象となる。

- ②固定的賃金の変動でないため随時改定の対象とならない。

【疑義照会 2010-1261】『懲戒処分による減給があった場合でも固定的賃金そのものの変更がない限り月額変更の対象となる固定的賃金の変更とはならない』とある。今回のケースは懲戒処分に当たらないものの、50年通知の「いわゆる賃金カット」に該当せず、固定的賃金の変更とは考えないことから随時改定の対象とならない。

- ③継続して3ヶ月を満たさないため随時改定の対象とならない。

今回のケースは50年通知の「いわゆる賃金カット」に該当するが、継続して3ヶ月を超えないために随時改定の対象とならない。

(本部回答)

この事案では、復帰プログラムとして通常とは異なる軽微な業務への変更があり、その業務に対して就業規則によりあらかじめ定められた報酬の支給をしている。業務の変更があり、その業務について設定された報酬への変更が行われているならば、これを固定的賃金の変動と考えることが妥当である。(疑義照会回答 No2010-574【疑義2について】) この扱いは、軽微な業務から通常の業務へ復帰する場合も同様である。また、この変更が1月に限るものであっても固定的賃金の変動という事実に基づき取り扱うことになる。(疑義照会回答 No2010-1110【事例3】)

したがって、4月は固定的賃金の変動後の通常の報酬が支給されているため定時決定においてこの月を除外する理由はなく当該4月の報酬も含めて算定を行う。隨時改定については固定的賃金の変動のある月を起算月として2等級以上の差が生じるならば行うことになる。

回答日 平成23年 8月24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 [REDACTED]  
メールアドレス [REDACTED]

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 L A N 掲載	相談 センタ ー	社 労 士 会	健 保 協 会	年 金 局	H P 掲 載	