

(様式第1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成22年12月7日
照会部署名 広島事務センター 厚生年金グループ
照会担当者 (役職名) 管理・厚生年金G長 笹岡 猛
連絡先
メールアドレス

業務実施部署の長の確認 太田

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No.2010-038	本部受付番号 No.2011-8
------------------------	------------------

※ 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)

一時帰休中の固定給変動に伴う休業手当額の変更について

(照会に係る諸規程等の名称、条文番号)

疑義照会 No.2010-295、2010-386

(内容)

休業手当を受けているものに対して、その期間中に固定的賃金の変動があり2等級以上の変動が生じた場合の取扱について疑義照会「No.2010-295」では固定的賃金の変動要因のみによる影響が確定した月を起算月として隨時改定を行うとありますが、疑義照会「No.2010-386」において一時帰休中に休業手当等の支給割合が変更した場合は隨時改定の対象となるとあります。

下記の事案の場合においては、

- ① 休業期間中の固定的賃金の変動のため4月改定ではなく、一時帰休終了後の隨時改定として取り扱う。
 - ②休業手当の支給割合の変更に伴う月額変更として4月改定として取り扱う。
- ①②どちらの対応になるかご教授下さい。

支払	所定	休業	基本給	休業手当	合計	固定給変動	変動月
6/10			510,000		501,000		
7/10		22 日	183,600	208,080	391,680		
8/10			460,000		460,000	基本給減 休業手当無	11 月改定
9/10	23 日	13 日	184,000	143,520	327,520	休業手当 (連続開始)	月変不該当 (1 等級差)
10/10	26 日	6 日	353,840	63,690	417,530		
11/10	27 日	7 日	370,740	71,554	412,294		
12/10	25 日	2 日	423,200	22,080	445,280		
1/10	27 日	11 日	256,000	105,600	361,600	月給⇒日給	月変対象?
2/10	22 日	6 日	256,000	57,600	313,600		
3/10	23 日	5 日	288,000	48,000	336,000		
4/10	26 日	11 日	240,000	140,800	380,800		

休業手当の計算方法

【月給】

休業手当 = 月給 / 所定日数 * 60% * 日数 (※所定日数 25 日未満の時は 25 日で計算)

9/10 休業手当

$$= 460,000 / 25 * 60\% * 13 \\ = 143,520$$

※9月～12月は所定日数が異なるため
各月の休業手当 1日単価が異なる

10/10 休業手当

$$= 460,000 / 26 * 60\% * 6 \\ = 63,690$$

【日給】

休業手当 = 日給 * 60% * 日数

1/10 休業手当

$$16,000 * 60\% * 11 \\ = 105,600$$

(ブロック本部回答)

平成 22 年 12 月 15 日付け、厚年指 2010-410 「一時帰休の措置がとられた場合における標準報酬の算定等の取扱い（指示・依頼）」に、「一時帰休中に固定的賃金の変動や給与体系の変更があった場合は、当該変動要因のみによる影響が確定する一時帰休解消後の月を起算月として隨時改定の要否を判断することとなる。」とあります。よって照会の事例については、1 月の時点における変更は、月給制から日給制への変更であるため（支給割合は 60% で変更はなし）、一時帰休解消後に隨時改定の要否を判断することと思慮します。

しかしながら、疑義照会№386、№711 では「一時帰休中に休業手当の支給割合が変更した場合は隨時改定の対象となる」と示されていますが、本事例において、1 月 10 日支払いにおいて月給から日給への変更と同時に、仮に支給割合が 60% から 40% に変更となった場合に隨時改定の要否を判断することとなるのか不明のため、本部へ照会します。

回答日 平成 23 年 1 月 4 日

回答部署名 中国ブロック本部適用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 [REDACTED]

メールアドレス [REDACTED]

所属部署の長の確認

三戸

(本部回答)

ご照会の事例については、ブロック本部の見解のとおり、隨時改定の契機とはならない。

但し、月給から日給への変更と同時に支給割合が変更となった場合については、その支給割合の変更を契機として随时改定の要否を判断することとなる。

回答日 平成 23 年 1 月 14 日

回答部署名 厚生年金保険部適用企画指導 G

回答作成者 （一般）村上 泰史

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）

山上