

(様式第 1)

疑義照会(回答)票

照 会 日 平成 22 年 6 月 4 日
照会部署名 堺東年金事務所厚年適用調査課
照会担当者 アシスタントインストラクター 中居 (役職名) 厚年適用調査課長
連 絡 先 [REDACTED]
メールアドレス [REDACTED]

業務実施部署の長の確認	丸田
-------------	----

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No. 2010—025	本部受付番号 No. 2010—712
-------------------------	---------------------

※ 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)

報酬改定について

(内容)

固定給の昇給(基本給昇給+2000円/月)と給与体系の変更(歩合給の単価の変更△10%/月)が同時で行われた場合の月額変更について、3ヶ月平均の報酬月額によって昇降給が可能としてよろしいか。

また、固定給の昇給(基本給昇給+1000円/月)と固定的賃金であった手当が月額一律制から日額制に変更(10000円/月→日額制でおおよそ8000円/月程度)が同時で行われた場合も上記と同様と考えてよろしいか。

固定的賃金同士の昇降給であれば相殺された方向と3ヶ月平均の報酬月額の方向が一致する必要があると思われるが、固定的賃金と賃金体系の変更の相殺はなされるのか。

(対応案)

昭和 36.1.26 保発第 4 号通達において示される昇給又は降給に、「固定的賃金の増額又は減額」と「賃金体系の変更」が並列であげられているため、両者は性質を異とする同等の契機と考えられ上記案件の場合、昇降給どちらとも可能と考えます

(ブロック本部回答)

疑義照会【No.2010-263】において『賃金体系に変更があった場合は、「固定的賃金」の指し示す内容が変更前後で異なっている可能性が考えられる。例えば、賃金の総額に占める固定的賃金と非固定的賃金割合に変更があった場合に、固定的賃金の増減に着目して随時改定の可否を判断すると、標準報酬月額と実際の賃金との間に著しく乖離が生じる可能性がある』『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』と回答されています。

ご照会の事例について『賃金の総額に占める固定的賃金と非固定的賃金割合に変更があった場合』にはあてはまると考えられますので、『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』すべきであり、昇降給どちらとも可能と考えます。

しかし、ご照会の事例が『賃金体系の変更』に該当するかどうか明確ではないため、機構本部へご照会下さい。

回答日 平成22年6月21日

回答部署名 近畿ブロック本部適用徴収支援部厚年適用支援G

回答作成者 マニュアルインストラクター(グループ長)新村知之

連絡先

メールアドレス

(本部回答)

ブロック本部の見解のとおり。

但し、請負給、歩合給などの単価、歩合率の変更については、固定的賃金の変更と判断することとなるので、注意されたい。

回 答 日 平成22年8月18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

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)

山上