

(様式第2)

疑義照会(回答)票

照会日 平成26年5月20日
照会部署名 三島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 (課長) 小高 博章
連絡先 [REDACTED]
メールアドレス [REDACTED]

業務実施部署の長の確認	鈴木
-------------	----

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No. 2014-011	本部受付番号 No. 2014-23
-------------------------	--------------------

※ 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)

1年間の変形労働時間制における随時改定について

(照会に係る諸規程等の名称、条文番号)

業務処理要領【マニュアル】厚年適用 IV-1
健康保険法 43 条、厚生年金保険法 23 条

(内容)

疑義照会 2011-151 によると、時給制・日給制の被保険者について、1年間の変形労働時間制をもって1年間の月別の勤務日数、および1日あたりの稼働時間が定められており、各月において固定されている勤務日数が前月の勤務日数と変動する場合は、直結して賃金の固定的部分に影響を与えるため、随時改定の起算月となりうるとのことでした。

①1年間の変形労働時間制を取るA事業所の年間カレンダーにおける勤務日数が毎月異なる場合は、毎月随時改定の起算月になりうるということでしょうか。(下記例1)

②変形労働時間制によらず、就業規則と労働契約により休日を土日・祝日、年

年末始（12/30～1/3）とした場合でも、結果的に出勤日数が前月と異なる場合があります（下記例２）。その場合でも、時給・日給制の従業員においては、直結して賃金の固定的部分に影響を与えていると言えますが、随時改定の起算月にはなりえないのでしょうか。例えば、下記の例のように、10月から11月にかけて同じように出勤日数の変動があり、その後3か月の報酬の平均値が2等級以上変動したとしても、変形労働制を取っているか否かによって、随時改定になりうるかどうか異なるという解釈でよろしいでしょうか。社会保険労務士からの問い合わせのため、法的根拠を含めご教示願います。

【例１】1年間の変形労働制による年間カレンダー上の勤務日数

⇒2月随時改定該当

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
勤務日数	20	21	18	19	23	24	22	18	20	19	20	18
起算月可能性	有	有	有	有	有	有	有	有	有	有	有	有

【例２】就業規則、労働契約（土日・祝祭日、年末年始）による勤務日数

⇒2月随時改定不該当？

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
勤務日数	21	20	21	22	21	20	22	18	20	19	19	21

（ブロック本部回答）

「1年単位の変形労働時間」とは、業務に繁閑のある事業所において、効率的に労働時間を配分して、年間の総労働時間の短縮を図ることを目的にしたものです。導入することで特定の日や週について、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができるものです。（労基法32条の4）

よって、「1年単位の変形労働時間」のもとで働いている労働者は、月によって勤務時間等を割り振られますので、労働日数及び労働時間が毎月異なるものとなります。また、1箇月を超え1年以内の一定期間を平均し1週間の労働時間を40時間以下の範囲にすることとしていますので、いわゆる法定労働時間の毎週40時間以内の勤務時間とはなりません。

一方、「変形労働時間制」によらない労働者については就業規則の中で、法定労働時間内の勤務時間が定まっているところであり、一日の勤務時間に変更

がないのが一般的です。

ゆえに、①については時給制・日給制の被保険者の場合であれば、疑義照会 2011-151 の回答のとおり、直結して賃金の固定的部分に影響を与える為、固定的賃金の変動があったものとして考えられ、毎月随時改定の起算月になりうると思料します。

②については、変形労働時間制をとっている場合と取っていない場合で結果的に出勤日数が同じであったとしても、時給制・日給制の被保険者の場合であれば、変形労働時間制については1日の労働時間については月によって変更が生じるため、直結して賃金の固定的部分に影響を与えることから随時改定になりうると思料します。

ただし、変形労働時間制の下で労働する場合、月給制であることも考えられますが、その場合は各月の勤務日数や勤務時間に関わらず、毎月の基本給は固定であるため、随時改定には該当しないと思料しますが、疑義照会 2011-151 の諸規定等で明確な見解が確認できないため、本部へ照会いたします。

回答日（又は本部への照会日） 平成26年6月2日

回答部署名 中部ブロック本部 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（グループ長）大橋 孝幸

連絡先

メールアドレス

所属部署の長の確認

斉藤

(本部回答)

随時改定については、S36.1.26 保発第4号、S36.1.26 保険発第7号、S44.6.13 保発第25号・庁保発第11号にて取り扱っており、当通知等において、昇給又は降給によって、現在の等級との間に二等級以上の差を生じた場合に随時改定を行うこととされております。また、「昇給又は降給」については、「昇給又は降給とは、固定的賃金の増額又は減額をいい、ベースアップ又はベースダウン及び賃金体系の変更による場合」とされております。

1年単位の変形労働時間制については、労働基準法第32条の4に規定されており、業務に繁閑のある事業場において、繁忙期に長い労働時間を設定し、かつ、閑散期に短い労働時間を設定することにより効率的に労働時間を配分して、年間の総労働時間の短縮を図ることを目的にしたものであり、1ヶ月以上の期間ごとの労働日、労働日毎の労働時間等を労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出するものです。

したがって、1年単位の変形労働時間制における時給制・日給制の被保険者の毎月の勤務日数については、労使協定等で締結された勤務日数の変動であることから、賃金体系の変更と同様に固定的賃金の変動にあたるものと捉え、変動があった月を起算月とし随時改定を行う取扱うこととしております。

一方、変形労働時間制でない者については、労働条件として休日が定められており、各月毎の労働日数は定められていないものが一般的です（労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条）。したがって、時給制・日給制の被保険者の歴日数の違いによる日数の増減については、賃金に影響を与えていたとしても、勤務実績による変動であることから、固定的賃金の変動にあたるとは言えず、随時改定として取扱うことはできません。

回答日 平成26年8月15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) 中山 雄介

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)

佐野

(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