

手当新設で改定か

「非固定的賃金」の扱い

問

パートや有期雇用労働者に精勤手当を支給するとしたとき、非固定賃金の新設は、随時改定の要件には当てはまらないと考えて良いでしょうか。

制度変更から3カ月間みる

答

随時改定（健保法43条）を行う場合として、通知（昭36.1.26保発4号）では、昇給または降給によって、3カ月間の報酬月額平均が2等級以上の差を生じた場合などとしています。昇給または降給とは、固定的賃金の増額または減額をいい、ベースアップまたはベースダウンおよび賃金体系の変更による場合があるとしています。固定的賃金の変動が条件か否かについて、事務連絡（平29.6.2）では、非固定的賃金が廃止された場合に関して、「非固定的手当であっても、その廃止は賃金体系の変更に当たるため、随時改定の対象」としています。通常、随時改定の起算月は、原則として、「一の給与計算期間全てにおいて固定的賃金の変動等が反映された報酬が支払われた月」とされています。（日本年金機構疑義照会）。一方で、賃金体系の変更を契機とする場合の「継続した3カ月」の起算月は、手当等の支払の有無にかかわらず、新設された月（前掲事務連絡）としています。