

随時改定の対象？

懲戒処分による減給制裁

問

ある従業員について非違行為が複数件発覚したことから、懲戒処分として、減給としました。減給後の報酬を計算していくと、結果的に、健保法における標準報酬月額等級が2等級変動することになりそうです。このようなケースにおいても、随時改定の対象となるのでしょうか。

“固定” 変動せず対象外

答

標準報酬月額の随時改定は、①固定的賃金に変動があり、②変動月からの3ヵ月間に支給された報酬（残業手当なども含む）の平均月額に該当する標準報酬月額とこれまでの標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じ、③各月とも支払基礎日数が17日（特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11日）以上①の3つを満たす時に実施します（健保法43条）。降格などを伴わない懲戒処分による減給制裁は、3ヵ月以上であっても固定的賃金の変動には当たらないとされているため、随時改定の対象にはなりません（平29.6.2事務連絡）。無給の停職処分も対象にならないとしています（日本年金機構疑義照会）。一方で、降格処分となり役職手当が付かなくなるなど固定的賃金の変動するケースでは、随時改定を行くこととなります。