

標準報酬月額の時決定及び随時改定に係る保険者算定 Q&A

Q1 今回の保険者算定の取扱いの趣旨はどのようなものか。

A 業務の性質上、季節的に報酬の額が大きく変動するため、通常の方法で標準報酬月額の時決定又は随時改定を行うことが著しく不当である場合に、年間の報酬の額を基に算定した標準報酬月額により時決定や随時改定を行う（又は随時改定を行わない）ことができるようにしたものです（「著しく不当である場合」とは、通常の方法で算定した標準報酬月額と年間の報酬の額を基に算定した標準報酬月額の間に2等級以上の差があることをいう）。

例えば、時決定は通常の方法では4月から6月に受けた報酬の額を基に、随時改定は（4月の昇給により発生する場合）通常の方法では同じく4月から6月に受けた報酬の額を基に新たな標準報酬月額を決定しますが、当該期間は多くの所属で繁忙期にあたり、時間外勤務手当が他の月より多く支給されることが多いため、標準報酬月額が著しく高い等級で決定される事例が見られます。このような場合、保険者算定の取扱いにより年間の報酬を基に標準報酬月額を算定することができます。

なお、上記は県など4月昇給の例ですが、名古屋市など昇給期が4月でない場合であっても、算定基礎月と業務の性質上報酬が多く支給される月が重なる場合は、同様に保険者算定の対象となる場合があります（随時改定の保険者算定については、定期昇給を原因に含むことが必要です。詳細はQ2を参照してください）。

Q2 通常の方法と年間報酬の平均で算定した標準報酬月額の間に2等級以上の差があり、かつその差が業務の性質上例年発生すると見込まれる場合とは、具体的にはどのような場合なのか。

A 組合員が、業務上特定の時期が繁忙期（閑散期）にあたるような所属所（部署・役職）に所属していることにより、時間外勤務手当その他の報酬が他の時期と比較し多く（少なく）支給され、結果として2等級以上の差が生じるような場合です。業務上特定の時期が繁忙期（閑散期）にあたるのは、人事異動や決算等に係る業務が年度末・年度始めに集中する総務・会計等関係部署や、特定の季節に宿泊・宴会等が集中する宿泊施設等が該当します。

なお、報酬の多寡が例年発生する必要があるため、単年度のみの一時的な繁忙は該当しません（例えば、一時的な人員不足による繁忙や、単年度事業による一時的な業務量の増大等）。

また、これに加え、随時改定の保険者算定にあつては、随時改定の発生要件である固定的給与の変動の要因に、定期昇給による給料の変動を含んでいる必要があります。

以下の例のような原因により固定的給与が変動し、改定が行われるような場合は、例年発生するとは見込まれないため、対象となりません（定期昇給と同時に発生した場合

は対象となります)。

- ・定期昇給以外の特別な昇給

・**昇格**

- ・通勤手当・扶養手当・住居手当の変動
- ・産休・育休の終了

Q 3 業務上特定の時期が繁忙期（閑散期）にあたるかどうかは所属所のどの単位で判断するのか。

同じ所属所の中でも、職種が違う場合は特定の時期が繁忙期にあたる部署と当たらない部署があるが、繁忙期にあたる部署のみを対象として判断できるのか、それとも所属所全体で同じように繁忙期（閑散期）が発生しなければならないのか。

また、同じ部署や役職であっても担当する業務により繁忙期（閑散期）が異なる場合や、繁忙（閑散）の程度が異なることにより2等級以上の差が生じる組合員とそうでない組合員が発生する場合があるが、その場合はどうなるのか。

- A 所属所内で繁忙期（閑散期）の発生状況が異なる部署・役職がある場合は、それらの部署や役職を単位として判断します。したがって、本問の場合は、繁忙期にあたる部署のみを対象として判断して差し支えありません。

また、同じ部署や役職の中で繁忙期（閑散期）の発生状況や繁忙（閑散）の程度が異なる場合であっても、それらの差が偶発的なものでなく業務の性質に起因するものであり、例年発生すると考えられるのであれば個別に判断して差し支えありません。

Q 4 教育職にある組合員は保険者算定の対象となるか。

- A 業務の性質上、季節的に変動する報酬として最も代表的なものが時間外勤務手当（超過勤務手当、残業代等名称の別は問わない。）であり、教育職にある者には一般的に時間外勤務手当が支給されないことから、対象となる可能性は低いと考えられます。

しかし、時間外勤務手当以外の種別の手当であっても、業務の性質上、季節的に変動すると認められる報酬の多寡の結果として要件を満たす場合は対象となる可能性があります（例えば、特定の定例的な行事に従事することに係る手当が支給される場合等）。

Q 5 今年度資格取得した組合員についてはその年度の保険者算定の対象となるか。

- A 組合員でない期間中に受けた報酬は算定に含めないため、原則としてなりません。

Q 6 要件に該当した場合、必ず保険者算定の対象となるのか。

A 要件に該当しても、組合員が同意しない場合、保険者算定の対象にはならず、通常の方法で標準報酬月額を算定します。この場合、同意しないことの意味表示を共済組合に対して行う必要はありません。

また、ある定時決定や随時改定において保険者算定の取扱いに同意した場合であっても、その後別の定時決定や随時改定においては同意しないことができます（同意する場合は、その都度手続きが必要です）。

Q 7 要件に該当した場合、保険者算定の取扱いを適用することに同意したほうがよいのか。

A 保険者算定の取扱いにより標準報酬月額が通常の方法で算定した場合より高い/低い等級になった場合、組合員の経済的利益となるかどうかについては一概に言えないため、各自でご判断いただくことになります。なお、一般的に標準報酬月額が低い等級となった場合、主に以下のような影響があります。

- ・掛金額→下がる
- ・傷病手当金を始めとする、標準報酬月額が算定基礎である各種短期給付額→下がる
- ・厚生年金支給額→下がる
- ・所得税・住民税→上がる

Q 8 いったん通常の方法で定時決定や随時改定がされた後に、遡って保険者算定の取扱いを適用することは可能か。また逆に、いったん保険者算定の取扱いが適用された定時決定や随時改定について、後から遡って取り消し、通常の方法で決定・改定することは可能か。

A 前者は可能ですが、後者は原則としてできません。

定時決定や随時改定がされた後に、遡って保険者算定の取扱いを適用する場合は、できるだけ速やかに手続きしていただくようお願いします。なお、遡及した場合は掛金の還付・追徴が発生します。

Q 9 随時改定の保険者算定において、従前の標準報酬月額と年間報酬の平均額を基に算定した標準報酬月額との間に1等級以上の差がない場合、どのような取扱いとなるのか。

A 随時改定の保険者算定の要件のうち、「従前の標準報酬月額等級と年間平均額から算出した標準報酬月額等級との差が1等級以上ある」ことを満たさず、他の要件を満たす場合、随時改定は行わず、従前の標準報酬月額をそのまま適用します。すなわち、本来は通常の方法で算定し随時改定が行われるはずのところ、「保険者算定により随時改定を行わない」という取扱いになります。随時改定は行われていませんが、「随時改定の保険者算定」の取扱いにはあたるため、所属所の申立書、組合員の同意書の提出といった手続きは必要となります。

なお、この本来行われるはずであった随時改定が7月～9月適用である場合、9月の定時決定の対象となります（なお、7月～9月に随時改定、育児休業終了時改定、産前産後休業終了時改定が行われている組合員は、その年の定時決定の対象となりません）。したがって、定時決定においても保険者算定の取扱いについて手続きが必要となります（要件を満たし、組合員が同意する場合）。