

## 業務の性質上、季節的に報酬が変動する場合の随時改定の 保険者算定について

随時改定を実施する際に、業務の性質上、季節的に報酬が変動する場合で、通常の方法により報酬月額を算定を行うことが著しく不当で下記1（1）に掲げる要件を満たすときは、厚生労働省の取扱い<sup>(注1)</sup>に準じた保険者算定を行うことができる。

### 注1 厚生労働省の取扱い

以下の3つの通知等において示された取扱いをいう。

- ・「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬月額の定時決定及び随時改定の取扱いについて」の一部改正について（平成30年3月1日付け保発0301第8号、年管発0301第1号。以下「通知」という。）
- ・「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬月額の定時決定及び随時改定の取扱いについて」の一部改正に伴う事務処理について（平成30年3月1日付け保保発0301第1号、年管管発0301第4号。）
- ・「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬月額の定時決定及び随時改定の取扱いについて」の一部改正に伴う事務処理について」に関するQ&Aについて（平成30年3月1日付け厚生労働省保険局保険課長及び年金局事業管理課長名事務連絡。以下「随時改定Q&A」という。）

## 1 要件等

### (1) 要件

通常の随時改定の要件を満たし、次の①から③までに該当する場合、保険者算定により「昇給(降給)月以後の継続した3か月の間に受けた固定的給与の月平均額に、昇給(降給)月前の継続した9か月と昇給(降給)月以後の継続した3か月の間に受けた非固定的給与の月平均額を加えた額」を報酬月額として、随時改定を行うことができる（通知による改正後の「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬月額の定時決定及び随時改定の取扱いについて」（昭和36年1月26日保発第4号）2（4）、（5））。

① 次のアとイとの間に2等級以上の差<sup>(注2)</sup>があること。

ア 通常の随時改定による標準報酬

昇給(降給)月以後の継続した3か月間の報酬の平均額を報酬月額として算定した標準報酬

イ 年間平均額の標準報酬

昇給(降給)月以後の継続した3か月の間に受けた固定的給与の月平均額に、昇給(降給)月前の継続した9か月と昇給(降給)月以後の継続した3か月の間に受けた非固定的給与の月平均額を加えた額を報酬月額として算定した標準報酬

- ② 上記①の差が業務の性質上例年発生することが見込まれること。(注3)
- ③ 従前標準報酬(注4)の等級と年間平均額の標準報酬の等級との間に1等級以上の差(注5)があること。

注2 この保険者算定は、例年特定の時期に残業が多くあるなど、非固定的給与が通常より多く支払われた場合等について措置されたものであり、単に固定的給与が大きく増減し、アとイの間に2等級以上の差が生じる場合は、保険者算定の対象外となる。

なお、「非固定的給与が通常より多く支払われた場合」とは、以下の例が該当する。(随時改定 Q&A Q1、Q4)

[対象となる例]

- ・ 人事異動や決算などの特定の時期が繁忙期となり、超過勤務手当が増加する部署
- ・ 夏季、冬季に繁盛期を迎えるホテル等の業種
- ・ 閑散期等により、特定の時期の報酬平均が低くなる業種

**※ 今回の保険者算定の要件を満たしている場合、固定的給与に占める割合は考慮せずに、判断して差し支えない。(「随時改定における保険者算定に係る照会・回答」(地方職員共済組合)問5参照)**

注3 業務や職務の特性上、基本的に特定の3か月が繁忙期に当たるため、当該期間中の超過勤務手当等が他の期間と比べて多く支給されることなどを理由として例年季節的な報酬変動が起こることが想定されることをいう。(随時改定 Q&A Q2)

[対象となる例]

- ・ 定期昇給(昇格)

※ 対象とならない例

- 単年度のみ特別な昇給による改定
- 例年発生しない一時的な繁忙と昇給時期との重複による改定
- 転居に伴う通勤手当の変動による改定
- 産前産後休業や育児休業の終了に伴う変動

**※ 給与改定に伴う固定的給与の変動は、今回の保険者算定の対象にならない。(「随時改定における保険者算定に係る照会・回答」(地方職員共済組合)問12参照)**  
**その他、実施の判断については、「随時改定における保険者算定に係る照会・回答」も参照のこと。**

注4 組合員に対して、既に決定又は改定されている標準報酬をいう。

注5 昇給時の年間平均額の標準報酬の等級が、従前標準報酬の等級と同等級又は下回る場合は、従前標準報酬の等級のままとし、随時改定は行わない。

また、降給時の年間平均額の標準報酬の等級が、従前標準報酬の等級と同等級又は上回る場合は、従前標準報酬の等級のままとし、随時改定は行わない。(随時改定 Q&A Q16)

なお、これらの場合も、所属所の申立書及び組合員の同意書(注6参照)が必要である。

## (2) 実施の判断について

上記(1)の要件を満たしている場合に保険者算定を実施することが可能であるが、判断の流れは、図1のとおり整理される。

なお、この保険者算定は、平成30年10月以後の随時改定から実施できる。

保険者算定を行う場合は、所属所の申立書及び組合員の同意書(注6、7)が必要である。

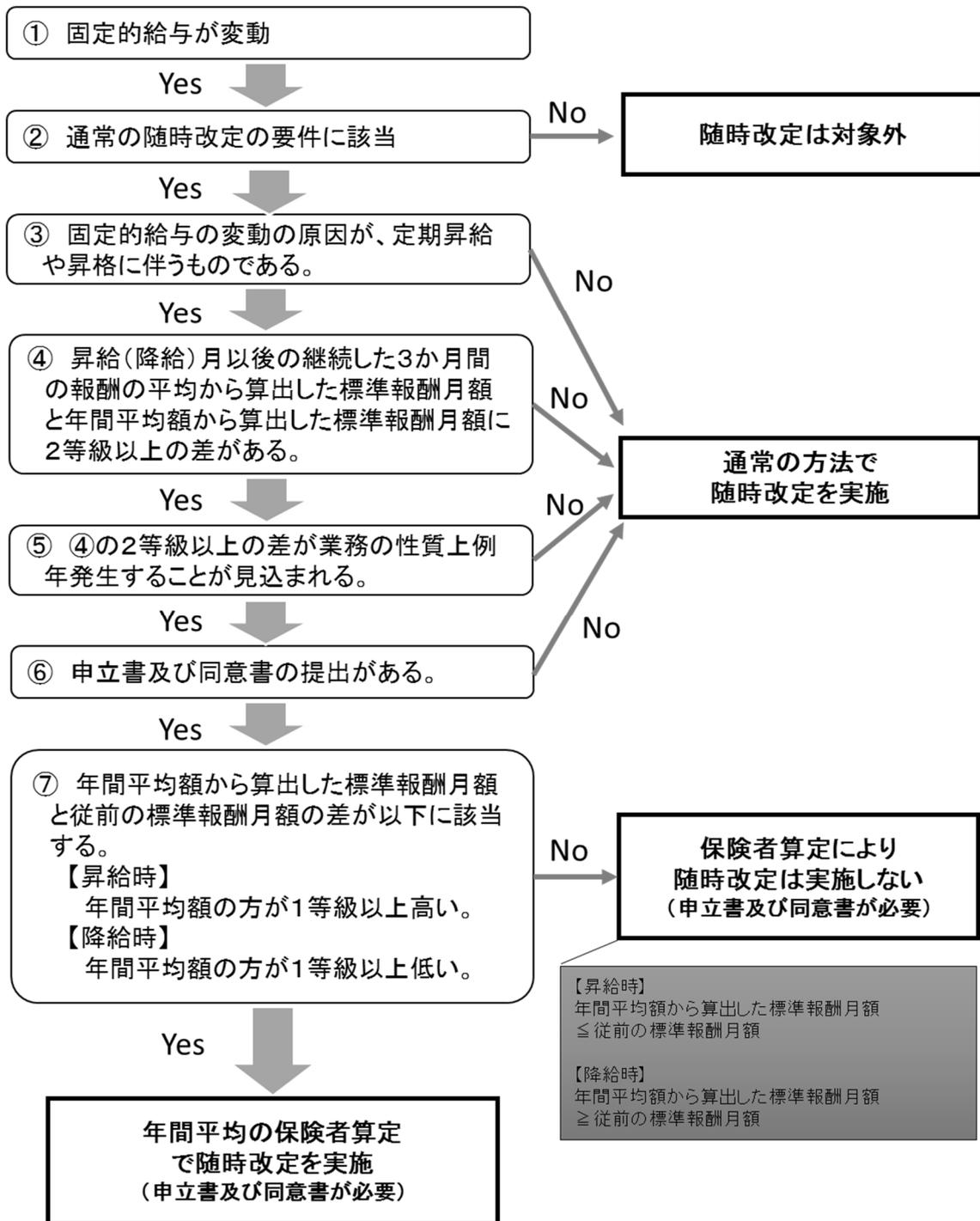
注6 以下の様式を使用する。

所属所の申立書：年間報酬の平均で算定することの申立書(随時改定用)

組合員の同意書：標準報酬随時改定基礎届・保険者算定申立に係る例年の状況、報酬の比較及び組合員の同意等(随時改定用)

注7 要件を満たした場合であっても、組合員の同意がない場合は、通常の随時改定を行う。(随時改定 Q&A Q18)

図1 実施の判断の流れについて



(3) 算定方法

昇給(降給)月以後の継続した3か月の間に受けた固定的給与の月平均額に、昇給(降給)月前の継続した9か月と昇給(降給)月以後の継続した3か月の間に受けた非固定的給与の月平均額を加えた額を報酬月額として、標準報酬の改定を行う。

算定例は図2を参照のこと。

図2 算定例

○報酬の状況

年月	固定的給与	非固定的給与	年月	固定的給与	非固定的給与
H30.7	300,000	40,000	H31.1	300,000	15,000
H30.8	300,000	35,000	H31.2	300,000	20,000
H30.9	300,000	35,000	H31.3	300,000	25,000
H30.10	300,000	10,000	H31.4	330,000	90,000
H30.11	300,000	10,000	H31.5	330,000	92,000
H30.12	300,000	10,000	H31.6	330,000	93,000

⇒H31.4～給与改定により固定的給与が変動

○算定例

I: 従前の標準報酬

適用年月	等級	標準報酬月額
H30.10	短期・退職等	20
	厚年	21
		340,000

2等級差以上

通常の随時改定の要件

1等級差以上

昇給の場合 I < III であることが必要。  
降給の場合 III < I であることが必要。

II: 通常の随時改定

報酬月額		
年月	固定的給与	非固定的給与
H31.4	330,000	90,000
H31.5	330,000	92,000
H31.6	330,000	93,000
計	990,000	275,000

合計	1,265,000
報酬月額(合計/3)	421,666

1円未満の端数切捨て

2等級差以上

この差が、業務の性質上例年発生することが見込まれることが必要。

III: 年間平均額の標準報酬

年月	固定的給与	非固定的給与
H30.7		40,000
H30.8		35,000
H30.9		35,000
H30.10		10,000
H30.11		10,000
H30.12		10,000
H31.1		15,000
H31.2		20,000
H31.3		25,000
H31.4	330,000	90,000
H31.5	330,000	92,000
H31.6	330,000	93,000
計	990,000	475,000

固定的給与/3(A)	330,000
非固定的給与/12(B)	39,583.33
報酬月額(A+B)	369,583

1円未満の端数切捨て

適用年月	等級	標準報酬月額
H31.7	短期・退職等	21
	厚年	22
		360,000

○算定の結果

III: 年間平均額の標準報酬により、随時改定を実施する。

適用年月	等級	標準報酬月額	修正平均額
H31.7	短期・退職等	21	369,583
	厚年	22	
		360,000	

## 2 留意点

(1) 年間平均額の標準報酬の算定対象に含める月の取扱いは、次のとおりとする。(随時改定 Q&A Q8)

- ① 支払基礎日数が 17 日以上の月は含める。
- ② 以下に該当する月は含めない。
  - ・支払基礎日数が 17 日未満の月
  - ・報酬の一部が支給されない月 (低額の休職給を受けた月等)
  - ・ストライキによる賃金カットを受けた月
  - ・一時帰休に伴う休業手当等を受けた月
  - ・月の途中に入社した場合の入社月
  - ・再雇用により資格の取喪が生じた月以前の月

(2) 「昇給(降給)月前の継続した 9 か月又は昇給(降給)月以後の継続した 3 か月までの間」の報酬に遅配等がある場合の取扱いは、次のとおりとする。(随時改定 Q&A Q13)

- ① 昇給(降給)月前の継続した 9 か月より前に支払うべきであった給与の遅配分を年間平均額の標準報酬の算定対象となる月に受けた場合、その遅配分に当たる報酬の額を除いて、報酬月額を算定する。
- ② 昇給(降給)月前の継続した 9 か月までの間に本来支払うはずの報酬の一部が、昇給(降給)月から 4 か月目以後に支払われることになった場合、その本来支払うはずだった月を除いて、報酬月額を算定する。

(3) 年間平均額の標準報酬の算定の対象となる月は、「昇給(降給)月以後の継続した 3 か月」以外に、少なくとも 1 か月以上あることが必要である。

また、組合員資格を取得して 1 年未満の者についても対象となる。

(随時改定 Q&A Q11)

(4) 「昇給(降給)月前の継続した 9 か月又は昇給(降給)月以後の継続した 3 か月までの間」に保険者算定の要件を満たす部署に異動した場合は、同期間に異動前の部署で受けた報酬も含めて報酬月額を算定する。(随時改定 Q&A Q12)

(5) 「昇給(降給)月前の継続した 9 か月又は昇給(降給)月以後の継続した 3 か月までの間」の間に複数回、固定的給与の変動が起こった場合は、当該固定的給与の変動が反映された報酬も含めて報酬月額を算定する。

なお、保険者算定は固定的給与の変動ごとに判断することになり、それぞれに所属所の申立書及び組合員の同意書の提出が必要となる。(随時改定 Q&A Q10)

(6) 保険者算定による随時改定を実施した後に、算定の基礎となった報酬について支給誤り等により遡及調整された場合、変動後の報酬に基づき再計算し、差が生じた場合は当該保険者算定の見直しを行う (再計算の結果、保険者算定に該当しないこととなった場合は、通常の随時改定の方法で改定を行う。)

(7) 通常の随時改定を行った後に所属所の申立書及び組合員の同意書が提出された場合、遡及して保険者算定を行って差し支えない。

また、申出の期限は特に設けられていないが、掛金等の精算が発生するため、なるべく早期に行う。

(8) 保険者算定により随時改定は実施しないこととなった場合（1(1)注5に該当した場合）、給与支給機関は、支部に所属所の申立書及び組合員の同意書を提出し、随時改定を行わなかったことを連絡すること（この場合、「標準報酬随時改定基礎届」の提出は要しない。）。

**※ 給与支給機関との調整により、「標準報酬随時改定基礎届」の提出を受けても差し支えない。組シスへの登録も任意とするが、登録を行う場合は、算定コードを「2.前年の1年平均」とし、「修正平均額」に従前の標準報酬月額と同額を入力する（処理区分は、事例により通常通り設定する。）。**

### 3 随時改定の年間平均に係る組シス修正

以下の修正を予定している（平成30年9月末までに対応予定。）。

- ① 随時改定の登録時に、算定コード「2.前年の1年平均」を登録できるようにする。
- ② 上記①に伴うチェック条件の変更を行う。

※ 「標準報酬随時改定基礎届」については、定時決定と同様に「修正平均額」に年間平均による報酬月額を記入する。別添の「基礎届の事例集」を参照のこと。