

## 標準報酬随時改定の保険者算定に関するQ&A

### 概要

Q 1 「業務の性質上、例年発生することが見込まれる」の意味は。

A 業種や職務の性質上、基本的に特定の3か月が繁忙期に当たるため、当該期間中の時間外勤務手当等が、他の期間と比べて多く支給されることなどを理由とし、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。

[対象となる事例]

- ・定期昇給
- ※ 定期昇給と別の事由による固定的給与の変動が併せて発生した場合を含む。

[対象とならない事例]

- ・単年度のみの特異な昇給による改定（定期昇給以外の昇給、昇格による改定）
- ・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

Q 2 定期昇給に伴う固定的給与の変動があれば、保険者算定の対象となるのか。

A 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の時給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、通常の時給改定による標準報酬と、年間平均額の標準報酬の間に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。非固定的給与が変動していることが必要。

なお、「非固定的給与が通常の時給より多く支払われた場合」とは、人事異動や決算などの特定の時期が繁忙期となり、時間外勤務手当等が増加する部署等が該当する。

Q 3 所属所のどの単位で判断するのか。同じ所属所の中でも、決算業務など、特定の時期が繁忙期に当たる係と、当たらない係がある場合は、繁忙期に当たる係のみが対象となるのか。

A 特定の時期に報酬変動が起こる係や役職を単位として対象とする。所属所全体について報酬変動が起こる場合は、所属所に勤務する職員全体が判断対象となる。本問の事例では、所属所全体ではなく、繁忙期に当たる係のみを判断対象とする。

## 取扱い

**Q 4** 昇給（降給）月前の継続した9か月及び昇給（降給）月以後の継続した3か月の間に受けた報酬の月平均額を計算する際、計算対象に含める月の基準は。

A 支払基礎日数（※）が17日以上を月を対象として報酬月額を計算する。ただし、以下に該当する月は含めない。

※ 支払基礎日数…報酬の支払の基礎となった日数。通常の場合、暦日数から「週休日」及び「欠勤等の日数」を除いた日数となる。

- ・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（8割支給等）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

**Q 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か月までの間に複数回、固定的給与の変動が起こった場合はどのように取扱えばよいか。

A 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、それぞれの固定的給与の変動ごとに保険者算定を行うか判断することになる。

**Q 6** 昇給（降給）月以後の継続した3か月以外に年間平均額の標準報酬の計算対象となる月は何か月以上必要か。

A 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。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。

**Q 7** 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、どのように取扱えばよいか。

A 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。

**Q 8** 昇給（降給）月前の継続した9か月及び昇給（降給）月以後の継続した3か月までの間に、例えば昇給（降給）月前の継続した9か月より前の給与の遅配分を受けたり、遡った昇給により数か月分の差額を一括で受けたりする等の事情があった場合は、どのように取扱えばよいか。

A 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。

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。

**Q 9** 従前標準報酬の等級と年間平均額の標準報酬の等級が同等級の場合、本取扱いは適用されるのか。

A 昇給時の年間平均額の標準報酬の等級が、従前標準報酬（既に決定又は改定されている標準報酬）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。  
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が必要である。

**Q 10** 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、どのように取扱えばよいか。

A 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。

**Q 11** 通常の随時改定が行われた後に、保険者算定の申立書及び同意書を提出することはできるか。

A 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は、遡及して保険者算定を行う。  
なお、掛金等の精算が発生するためなるべく早期に提出すること。

## 手続き

Q 1 2 保険者算定の条件に当てはまる場合、必ず組合員本人から同意書を提出させることになるのか。

A 組合員本人の同意がない場合は、必ずしも提出させる必要はない。  
組合員本人の同意書の提出がない場合は、通常 of 随時改定の方法で改定を行う。

Q 1 3 組合員本人の同意が必要となっているのはなぜか。同意がなければ通常の方法により算定されるのか。

A 組合員本人に不利益が生じることのないよう、組合員本人の同意を必要としている。  
組合員本人の同意書の提出がない場合は、通常 of 随時改定の方法で改定を行う。