

4月昇給等に伴う7月の随時改定及び随時改定の保険者算定について

7月は、4月昇給等の固定的給与変動により、「随時改定」の対象者が多い月となります。また、随時改定対象者のうち、一定の条件を満たした場合、「随時改定に係る年間平均による保険者算定」が行われる月となります。

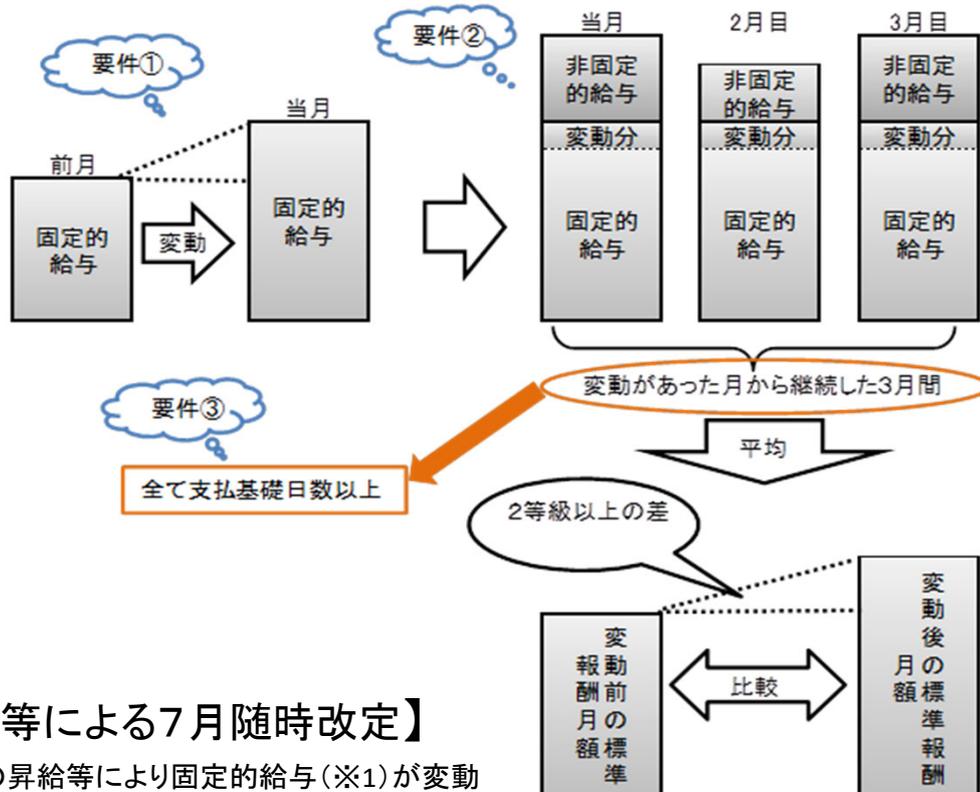
「随時改定」及び「随時改定に係る年間平均による保険者算定」の制度内容について、改めてお知らせします。

1 随時改定について

共済掛金(保険料)の基礎となる「標準報酬月額」は、原則として毎年9月に行われる「定時決定(4月から6月までの報酬の月平均額から算定)」により決定し、次の定時決定までの間変更されません。ただし、昇給等により報酬の額が著しく変動した場合、決定されている標準報酬月額との隔たりを解消するため、「随時改定」が行われます。

随時改定の要件

- ① 固定的給与の変動又は給与体系の変更があったとき
- ② 変動月以降の継続した3か月の報酬の平均額を報酬月額として算定した標準報酬の等級と現在の標準報酬の等級に2等級以上の差があるとき
- ③ 変動月以降の継続した3か月が全て支払基礎日数以上あるとき



【4月昇給等による7月随時改定】

要件① 4月の昇給等により固定的給与(※1)が変動

要件② 4・5・6月の3か月の報酬(※2)の平均額で算定した標準報酬等級と現在の標準報酬等級に2等級以上の差がある

要件③ 4・5・6月が全て支払基礎日数(※3)以上ある

⇒7月(固定的給与変動から4か月目)に随時改定による標準報酬月額及び等級が適用されます。

(※1) 固定的給与について

固定的給与 報酬のうち、勤務実績に関係なく月等を単位として、一定の額が継続して支給される報酬	○給料(給料表の給料月額)
	○諸手当のうち 扶養、地域、住居、初任給調整、単身赴任、特殊勤務(月額・定率)、通勤(6か月定期は1か月相当で計算)、管理職等
非固定的給与 固定的給与以外のもの	○諸手当のうち 特殊勤務(日額)、超過勤務、宿日直、管理職員特別勤務、休日給、夜勤、寒冷地等

(※2) 報酬の範囲について

報酬	○給料
	○諸手当のうち 扶養、地域、住居、初任給調整、単身赴任、特殊勤務、超過勤務、通勤(6か月定期は1か月相当で計算)、宿日直、管理職、管理職員特別勤務、休日給、夜勤、寒冷地等
報酬とはならない例	○実費弁償的なもの(出張旅費、災害派遣手当等) ○労務の対象とされない年金、共済組合・厚生会からの給付金 ○児童手当 ○退職手当

(※3) 支払基礎日数について

その月の報酬支払の基礎となった日数。(勤務を要しない日、報酬の全部が支給されない日(欠勤、無給の休職、無給の休暇等)は除く。報酬の一部が支給されない日(私傷病休職8割支給、減給処分等)は含む。)

(参考) 支払基礎日数の取扱い

一般の組合員	常勤職員の4分の3以上勤務する短期組合員	常勤職員の4分の3未満勤務する短期組合員
17日以上	17日以上	11日以上

● 育児短時間勤務者の場合(一般の組合員)

- ・ 一月当たりの勤務を要する日数が17日以上(週5勤務等)の場合、実際に受けた報酬により報酬月額を算定します。
- ・ 一月当たりの勤務を要する日数が17日未満(週3勤務等)の場合、支払基礎日数が17日未満である月(勤務日数が、要勤務日数に4分の3を乗じて得た数に相当する日数以上となる月に限る。)を17日以上である月とみなして報酬月額を算定します。

(例) 週3勤務により当該月の要勤務日数が15日の場合 ⇒ $15日 \times 3/4$ (端数切上げ) = 12日
この場合、勤務した日数が12日以上であれば算定基礎月に含めることになります。

POINT

- ・ 要件②の「2等級以上の差」は、固定的給与と3か月間の報酬の平均額のいずれも増額、または、いずれも減額した場合に限られます(固定的給与が増額していても、非固定的給与が減額したことにより報酬平均額が減額した場合、またはその逆の場合には、随時改定の対象とはなりません)。
- ・ 7月から9月までの間に随時改定が行われた方は、その年の定時決定は行われません。
- ・ 休職等の一時的な勤務状態(育児休業・病気休職等)によって固定的給与の変動があった場合は、随時改定の対象にはなりません。(例えば、出産休暇や病気休暇に入ったことにより通勤手当が不支給となった場合、通勤手当の不支給は随時改定の契機となる固定的給与の変動には当たりません。)

2 随時改定に係る年間平均による保険者算定（毎年7月のみ）

7月の「随時改定」は、3月から5月の超過勤務実績を反映した4月から6月までの報酬をもとに決定されます。

しかし、例年3月から5月までが繁忙期にあたるなど、業務の性質上、通常の随時改定を行うことが著しく不当であると認められる場合は、年間の報酬の月平均額で算定を行う保険者算定により決定することができます。

【随時改定に係る年間平均による保険者算定の要件について】

次の全てを満たした場合に、年間平均額による保険者算定の対象となります。

(1) 次のアとイとの間に2等級以上の差があること

ア 変動月以後の継続した3か月間の報酬の平均から算出した標準報酬月額

R6.4	R6.5	R6.6
固定的給与		
非固定的給与		

÷3 = 報酬の月額 → 標準報酬の等級表に当てはめる → 標準報酬月額

イ 下記①と②の合計額から算出した標準報酬月額（年間の報酬の月平均額）

- ① 変動月以後の継続した3か月の間に受けた固定的給与の月平均額
- ② 変動月前の継続した9か月と変動月以後の継続した3か月の間に受けた非固定的給与の月平均額

R5.7	R5.8	R5.9	R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6
									固定的給与		
非固定的給与											

① 固定的給与の平均額

② R5.7からR6.6までの非固定的給与の平均額

※年間平均額を計算する際に、支払基礎日数未満である月があるときは、その月を除きます。

(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

(3) 現在の標準報酬月額と年間平均額から算出した標準報酬月額との間に1等級以上の差があること

POINT

- ・年間平均額から算出した標準報酬月額(1)イが、現在の標準報酬月額の等級と同じ又は下回る場合は現在の等級のままとし、随時改定は行いません。
- ・単に固定的給与が大きく増加し、その結果(1)アと(1)イで2等級以上の差が生じる場合は、通常の随時改定の対象となります。

【保険者算定に係る手続き（同意書及び申立書）について】

対象となる組合員には「保険者算定に係る組合員同意書（随時改定）」が配付されます。保険者算定を希望する場合は、同意書に記入の上、所属へ提出してください。

またこの他に、所属等から共済組合へ提出される「保険者算定に係る所属の申立書（随時改定）」により、例年繁忙が見込まれる職場であると認められた場合、保険者算定を行います。

ぜひ一度、使ってみませんか？ **マイナンバーカードの保険証利用**

詳細は厚生労働省WEBサイトをご確認ください。https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08277.html

