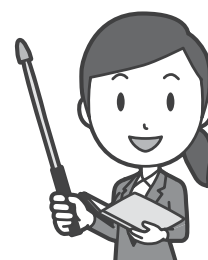


# 標準報酬月額の随時改定について

短期給付（健康保険等）や厚生年金保険等の掛金（保険料）を算出する際に用いる標準報酬月額は、毎年9月の「定時決定」により決定しますが、昇給・昇格や固定的給与の異動等により報酬が著しく変動した場合は、一定の要件を満たすと年の途中で改定することとなります。

このことを「随時改定」といいます。



## 随時改定の要件

下記要件の全てに該当する場合に、3ヵ月の算定期間の翌月から標準報酬月額を改定します。

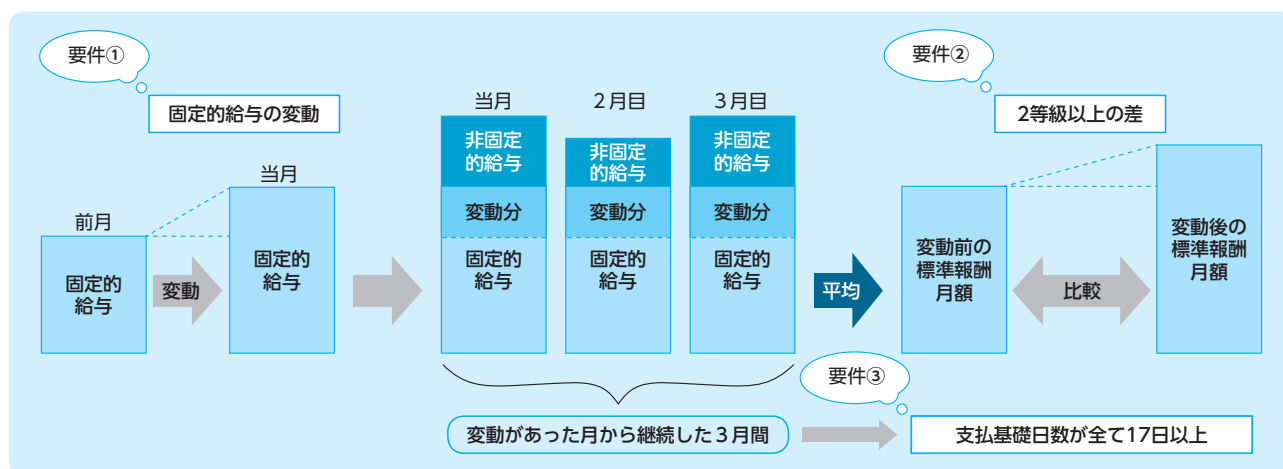
- 1 固定的給与に変動があること（休職による減額は除く。）、または給与体系の変更（※）があること
- 2 変動があった月から3ヵ月間の報酬の平均による算定額と、従前の標準報酬月額との間に2等級以上の差があること
- 3 変動があった月から3ヵ月の支払基礎日数が全て17日以上であること
- 4 1の固定的給与の変動する方向と、2の2等級以上の差の変動方向が同じであること（次ページの図「給与の変動する方向と随時改定の有無について」を参照ください。）

## （※）給与体系の変更例

- 条例に基づき、手当が新設または廃止されたとき
- 管理職への昇格により時間外勤務手当が支給されなくなったとき



## 随時改定のイメージ



**固定的給与**……勤務実績に直接関係なく、月等を単位として支給される報酬  
（給料、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、管理職手当など）

**非固定的給与**……勤務実績に応じて変動する報酬  
（時間外勤務手当、宿日直手当、夜間勤務手当、休日勤務手当など）

## ■ 給与の変動する方向と随時改定の有無について

報酬	固定的給与	↑	↑	↓	↓	↑	↓	← 変動の要因
	非固定的給与	↑	↓	↓	↑	↓	↑	
報酬平均額		↑	↑	↓	↓	↓	↑	← 変動の結果
随時改定の有無		有	有	有	有	無	無	

(↑…増額、↓…減額)

変動の要因である「固定的給与」と変動の結果の「報酬平均額」の矢印が同じ向きするとき、随時改定を行います。

ただし、給与体系の変更により随時改定を行う場合で、固定的給与の増減が分からない場合には、2等級以上の差があれば随時改定を行います。



平成30年  
10月から

## 随時改定の年間平均による保険者算定について

これまで「定時決定」において、業務の性質上、季節的に報酬が変動することにより、通常の方法で標準報酬月額を決定することが著しく不当であると認められる場合は、被保険者の同意に基づき、年間報酬の月平均額による保険者算定を行うことが認められていましたが、この度、「随時改定」においても年間平均の保険者算定が行えることとなりました。

### 対象となる要件

下記要件の全てに該当する場合に、新たな保険者算定の対象となります。

- 1 次のAとBとの間に2等級以上の差があること  
 A: 固定的給与の変動があった月から3ヵ月間の報酬の平均から算出した標準報酬月額  
 B: 年間平均額から算出した標準報酬月額（変動があった月から3ヵ月間に受けた固定的給与の月平均額に、変動があった月前の9ヵ月間と変動があった月以後の3ヵ月間に受けた非固定的給与の月平均額を加えた額から算出した標準報酬月額）
- 2 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Bの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

### 手続きについて

年間平均による保険者算定を行う場合は、所属所からの「年間報酬の平均で算定することの申立書（随時改定用）」および「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、標準報酬の月額の比較及び組合員の同意書等（随時改定用）」の提出が必要となります。

なお、標準報酬月額は、傷病手当金や育児休業手当金などの短期給付や将来受給する年金の給付額に反映しますのでご注意ください。

