

事業主 殿

全国設計事務所健康保険組合
理事長 内 田 勝 巳
(公 印 省 略)

随時改定の取扱の一部改正について

時下、益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

当組合の運営につきましては、日頃よりご理解ご協力いただき厚く御礼申し上げます。

さて、標記の件につき、定時決定と同様に随時改定においても、通常の随時改定による報酬の月平均額と年間の報酬の月平均額とが著しくかけ離れている場合、「年間平均額による随時改定（保険者算定）」が行えるよう取扱が改正されます。

詳細は、下記のとおりとなっておりますので、被保険者並びに事務担当者各位にご周知いただきますようご高配をお願い申し上げます。

記

1. 改正の趣旨

業務の性質上、固定的賃金の変動月（定期昇給時等）に非固定的賃金が増加するという実態が例年発生し、通常の方法によって随時改定を行うと著しく不当であると認められる場合について、新たに「年間平均額による随時改定（保険者算定）」に基づき標準報酬月額を決定することができるようになります。

2. 施行月

平成30年10月の随時改定より適用

（平成30年7月に固定的賃金の変動があったものから適用）

3. 届出方法

- ① 月額変更届の備考欄に「**年間平均**」と記載しご提出してください。
- ② 「年間平均額による随時改定（保険者算定）」の要件に該当する事由を記載した「**申立書**」（様式1）をご提出してください。
- ③ 「年間平均額による随時改定（保険者算定）」を申し立てる事に被保険者の同意を得て、「**被保険者の同意等**」（様式2）をご提出してください。
- ④ 「年間平均額による随時改定（保険者算定）」の算出の根拠となる該当月分の「**賃金台帳等**」をご提出してください。

※今回の「年間平均額による随時改定（保険者算定）」は、申立を事業主が行い、被保険者に不利益が生じることがないように被保険者の同意を必要としております。被保険者の同意が得られない場合は、「年間平均額による随時改定（保険者算定）」の提出はできません。

5. 改正の要件

固定的賃金の変動（給与体系の変動）があり、変動月以後継続した3ヶ月の支払基礎日数がすべて17日以上あるとき（短時間労働者は11日以上）、以下の①～④の全ての要件に該当すると、「年間平均額による随時改定（保険者算定）」を提出することができます。（被保険者の同意が必要です。）

- ① 現在の標準報酬月額と通常の随時改定の標準報酬月額との間に2等級以上の差がありますか



いいえ



随時改定不該当

- ② 通常の随時改定の標準報酬月額と年間平均額の標準報酬月額との間に2等級以上の差がありますか



いいえ



通常の随時改定

- ③ 通常の随時改定の標準報酬月額と年間平均額の標準報酬月額に生じる差が、業務の性質上例年発生することが見込まれますか



いいえ



通常の随時改定

- ④ 現在の標準報酬月額と年間平均額の標準報酬月額との間に1等級以上の差がありますか



いいえ



随時改定不該当

年間平均額による随時改定該当
（保険者算定）

※随時改定不該当とは、通常の随時改定にあてはまらない又は月額変更届の提出が不要のため、現在の標準報酬月額のままとります。（6. 注意事項もご参照ください。）

【補足事項】

・随時改定とは

被保険者の標準報酬月額は、原則として次の定時決定（算定基礎届）まで変更できません。しかし、昇給・降給等で報酬の額が著しく変動すると実態にそぐわなくなることがあります。その場合、著しい変動があった月以降の継続した3ヶ月間の報酬をもとに4ヶ月目から標準報酬月額の改定ができます。この改定を「随時改定」といい、その届出を「月額変更届」といいます。

・給与体系の変更とは

- ① 日給制から月給制に、月給制が歩合制に変更になったときなど
- ② 家族手当・住宅手当・役付手当などが新設され実際に支給されたとき

4. 算定方法

下記の①と②の合計額を等級表にあてはめて標準報酬月額を決定してください。

① 変動月 **以後** の継続した 3 ヶ月の **固定的賃金** の月平均額

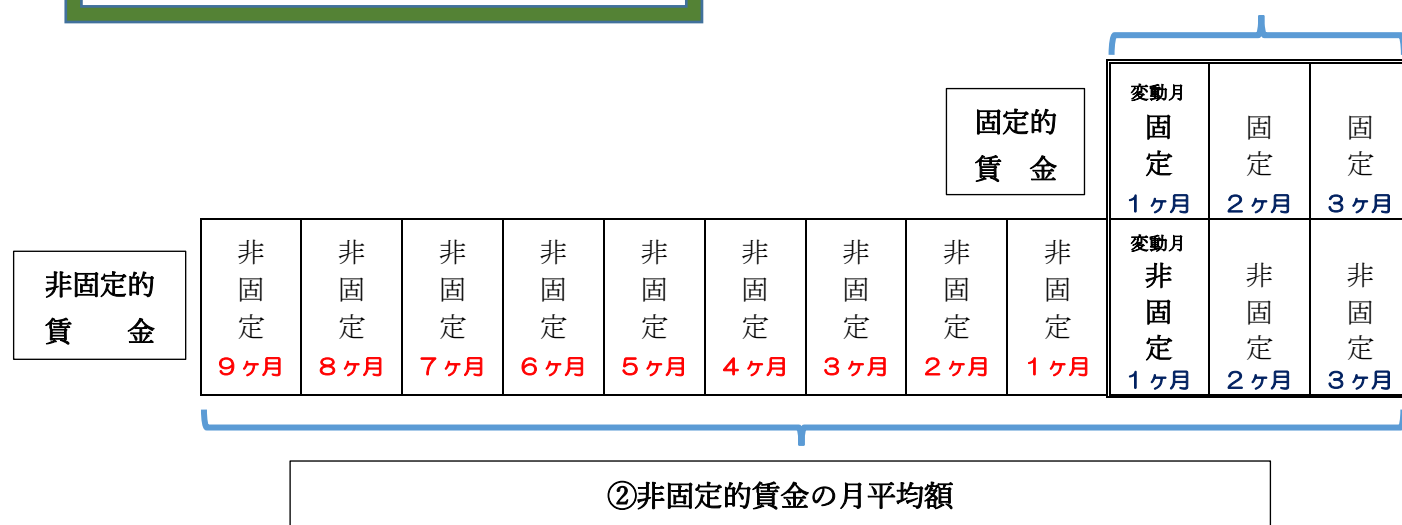


② 変動月 **前** の継続した 9 ヶ月と変動月 **以後** の継続した 3 ヶ月の **非固定的賃金** の月平均額



年間平均額の標準報酬月額

① 固定的賃金の月平均額



【補足事項】

・ 固定的賃金と非固定的賃金とは

固 定 的 賃 金	非 固 定 的 賃 金
支給月額が給与規定により決まっていて、稼働や能率に関係なく一定額（率）が継続して支給されるもの	支給月額が決まっておらず、稼働実績などによって支給されるもの
基本給（月給・週給・日給）・家族手当 役付手当・通勤手当・住宅手当・基礎単価 等	残業手当・宿日直手当・皆勤手当 能率手当 等

・ 随時改定に該当するか否かの早見表

固定的賃金変動後、3 ヶ月とも支払基礎日数が 17 日以上あり（短時間労働者は 11 日以上）、現在の標準報酬月額と 2 等級以上の差が生じていると仮定した場合です。

		(↑増)	(↓減)	○該当する	×該当なし	
報酬	固定的賃金	↑	↑	↑	↓	変動の原因
	非固定的賃金	↑	↓	↓	↑	
3 ヶ月の報酬の平均額 (2 等級以上の差)		↑	↑	↓	↓	変動の結果
月額変更（随時改定）		○	○	×	○	

変動の原因である「固定的賃金」と変動の結果「報酬の平均額」の矢印が同じ向き のときに随時改定該当となります。

6. 注意事項

平成 30 年度版算定基礎届・月額変更届記載の手引き P7 及び同意書の注意事項欄もご参照ください。

- ①健康保険と厚生年金保険には、同一の内容でご提出してください。
- ②被保険者の同意書は、原本を事業所で保管し、写しを健康保険組合などにご提出してください。
- ③昇給時の年間平均額から算出した標準報酬月額と現在の標準報酬月額を比べ、同等級又は下回る場合は、現在の等級のままとなり、通常の時給改定は行いません。
(降給時の場合は、同等級又は上回る場合となります。)
- ④「年間平均額による時給改定 (保険者算定)」は、変動月以後の 3 ヶ月間と変動月前最低 1 ヶ月以上の稼働実績が必要となります。
(変動月前最低 1 ヶ月の稼働実績があれば、「年間平均額の時給改定 (保険者算定)」の提出が出来ることから、入社 1 年未満の方が、配属された部署で固定的賃金の変動月に例年繁忙期を迎える等の実績があれば、「年間平均額による時給改定 (保険者算定)」を行うことが可能です。)
- ⑤同じ事業所内でも、特定の時期に繁忙期にあたる部署とあたらない部署等がある場合は、部署や役職を単位として「年間平均額による時給改定 (保険者算定)」の対象となります。
- ⑥例年発生しない単年度のみ昇給や通勤手当等の変更は、「年間平均額による時給改定 (保険者算定)」の対象外となります。

7. その他

ご不明な点は、業務部適用・徴収グループまでお問い合わせください。
(TEL03-3404-7344)