

《3カ月平均額と年間平均額の違いが2等級以上の差が生じる時》

保険者算定に関するQ & A

1. 要件

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 1 業種や職種の特長上、基本的に毎年4月～6月が繁忙期に当たるため、4月～6月までの期間中の残業手当等が、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の起こることが想定されることをいいます。
例えば単年度のみなど、業務の一時的な繁忙による報酬の増加等は対象外となります。

Q 2 四半期ごと（又は上半期ごと）に繁忙期が訪れるため、4月から6月のうち、6月だけが突出して報酬が多く支給される場合は対象となるか？

A 2 繁忙期が1年間に複数回あったとしても、4月～6月までの報酬月額平均と、前年7月～当年6月までの報酬月額平均との間に、標準報酬月額等級区分で2等級以上の差があれば対象となります。

Q 3 例年4月から6月に報酬の変動が予想される業種等は、具体的にどのようなものが考えられるのか？

A 3 例えば、

① 4月～6月が繁忙期になる業種

- ・ 4月～6月の時期に収穫期を迎える農産物の加工の業種
- ・ 夏に売り上げが上昇する商品の製造が4月～6月に増加する業種
- ・ ビルメンテナンス等が年度末（3月～5月）に集中する清掃・設備点検の業種
- ・ 4月の転勤、入社、入学に合わせて業務が増加する引越し、不動産、学生服販売等の業種

② 4月～6月が繁忙期になる部署

- ・ 業種を問わず、人事異動や決算のため4月時期が繁忙期になり残業代が増加する総務、会計等の部署

③ 4月～6月の報酬平均が年間の報酬平均よりも低くなる業種

- ・ 冬季に限定される杜氏、寒天製作業、測量関係等の業種
- ・ 夏・冬季に繁忙期を迎えるホテル等の業種

等の様々な業種が考えられます。

Q 4 保険者算定の対象になるかどうかは、事業所のどの単位で判断するのか。同じ事業所の中でも、決算業務など、4月～6月が繁忙期に当たる部署と当たらない部署がある場合は、繁忙期に当たる部署のみが対象となるのか？

A 4 報酬変動が起こる部署を単位として対象とします。
適用事業所全体について報酬変動が起こる場合は、適用事業所に勤務する従業員全体が判断対象となりますが、本問の事例では、従業員全体ではなく、繁忙期に当たる部署のみを判断対象とします。

2. 報酬月額 averages の取扱い

Q 5 前年7月～当年6月までの間の報酬月額の平均を計算する際、計算対象に含める月の基準は？

A 5 支払基礎日数が17日以上を月を対象として報酬月額の平均を計算します。パートやアルバイトの方については、支払基礎日数が15日以上を月を対象となります。
なお、低額の休職給を受けた月、ストライキによる賃金カットを受けた月および一時帰休に伴う休業手当等を受けた月は計算対象から除外します（一時帰休者に関する取扱いはQ9を参照）。

Q 6 前年7月～当年6月までの間に、例えば前年6月分以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り扱えばよいか？

A 6 4月～6月までの間の報酬月額の平均を計算するに当たっては、定時決定を行う際の従来からの取扱いと同様です。
前年7月～当年6月までの間の報酬月額の平均を計算するに当たっては、それぞれ以下のように取り扱います。

① 前年6月分以前に支払うべきであった給与の遅配分を前年7月～当年6月までに受けた場合

…その遅配分に当たる報酬の額を除いて、報酬月額の平均を計算します。

② 前年7月～当年6月までの間に本来支払うはずの報酬の一部が当年7月以降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計算対象から除外して、報酬月額の平均を計算します。

Q 7 前年7月～当年6月までの間に固定的賃金変動が起こった場合はどのように取り扱えばよいか？

A 7 前年7月～当年6月までの間に固定的賃金変動が起こった場合でも、報酬月額の平均の計算対象となる月であれば、固定的賃金変動が反映された報酬も含めて報酬月額の平均を計算します。

Q 8 被保険者資格を取得した月によって、取扱いに違いはあるか？

- A 8 当年3月までに資格取得した者は対象となりますが、当年4月～5月までに資格取得した者は、当年3月までの間に、一年間の報酬月額平均の計算対象となる月が一月も確保されていないため、対象なりません。
- なお、当年6月に資格取得した場合は、当年度の定時決定の対象外となります（報酬月額平均の年間平均の対象となる月の基準を満たす月数の下限については、Q10参照）。

Q 9 一時帰休中の者に対し、保険者算定の取扱いは適用できるのか？

- A 9 当年7月1日時点で一時帰休が解消される見込みがあるかどうかによって判断します。

① 当年7月1日時点で一時帰休が解消される見込みがある場合

保険者算定のルールを適用します。

4月～6月までのうち、一時帰休に伴う休業手当等が支払われなかった月における報酬月額平均と、前年7月～当年6月（一時帰休に伴う休業手当等を受けた月は除く）までの報酬月額平均を比較して、標準報酬月額等級区分に2等級以上の差が生じれば対象とします。

② 当年7月1日時点で一時帰休が解消される見込みがない場合

保険者算定のルールは適用しません。

Q 10 保険者算定の取扱いを適用するために、報酬月額平均の対象となる月の基準を満たす月数は何ヶ月以上必要か？

- A 10 前年7月～当年3月までの間に、少なくとも一月以上確保されている必要があります。

Q 11 標準報酬月額等級区分に2等級以上の差が生じない場合でも、保険者算定の取扱いを適用すべき場合はあるか？

- A 11 随時改定と同様に、以下の事例に該当する場合には、1等級差でも保険者算定の対象とします。

- ① 4月～6月の報酬月額平均と前年7月～当年6月までの報酬月額平均の、いずれか片方の月額が141.5万円以上、もう片方の月額が129.5万円以上135.5万円未満の場合
- ② 4月～6月の報酬月額平均と前年7月～当年6月までの報酬月額平均の、いずれか片方の月額が5.3万円未満、もう片方の月額が6.3万円以上7.3万円未満の場合

Q 12 4月に定期昇給を行い、それにより7月に随時改定の要件を満たす従業員がいるが、その従業員についても1年間の報酬月額平均による保険者算定を行えるのか？

- A 12 4月から6月までの期間に、定期昇給等により固定的賃金変動が起こり、従前の標準報酬月額等級と比較し2等級以上の差が生じた結果、7月から9月までのいずれかの月を改定月とする随時改定が行われる場合は、随時改定が定時決定に優先することから、1年間の報酬月額平均による保険者算定を行うことはできません。

3. 手続き

Q 1 3 季節的報酬変動の結果、4月～6月の報酬月額平均と、前年7月～当年6月までの報酬月額平均を用いてそれぞれ算定した標準報酬月額等級区分に2等級以上の差が生じた場合、必ず事業主は保険者算定を行うことについて申立書を提出しなければならないのか？

A 1 3 必ずしも申立書を提出する必要はありません。申し立てがない場合は通常の報酬月額の算定のルールに基づいて標準報酬月額を決定することになります。

Q 1 4 保険者算定を行うためには、どのような手続きが必要になるのか。既存の様式に変更はあるか？

A 1 4 保険者算定を行うべき事由に当てはまる場合、事業主は、被保険者報酬月額算定基礎届の備考欄に「年間平均」と記載した上で、健康保険組合に提出します。算定基礎届自体の様式変更はありません。

Q 1 5 被保険者の同意が必要となっているのは何故か。同意がなければ通常の方法により算定されるのか？

A 1 5 保険者算定に関する申し立てを事業主が行うことによって、被保険者に不利益が生じることのないよう、被保険者の同意を必要としています。被保険者の同意がない場合は、その同意がなかった被保険者の標準報酬月額についてのみ、通常の報酬月額の算定方法に基づき標準報酬月額を決定します。

Q 1 6 申出書と同意書の被保険者氏名を自署した場合に押印は必要か？

A 1 6 記名押印でも自署でも、どちらでも問題ありません。

Q 1 7 被保険者の同意書は、健康保険組合の被保険者であれば、日本年金機構および健康保険組合あてに各々2セット作成する必要があるか。また、本人と事業主との間で原本を2通作成する必要があるか？

A 1 7 各々2セット作成する必要はなく、例えば原本を事業主が保管し、写しを日本年金機構および健康保険組合に提出する取扱いとして結構です。ただし、日本年金機構および健康保険組合に提出する同意書は同じ内容としてください。

Q 1 8 被保険者の同意書は毎年提出する必要があるのか？

A 1 8 被保険者が毎年同意するとは限らないので、毎年提出してください。

以上