

年間平均額により随時改定を届出ることができます

平成30年10月改定(平成30年7月以降に固定的賃金の変動するもの)以降の随時改定について、定時決定と同様に、年間平均額による保険者算定を届出ることができるようになります。

● 改定要件

以下の①~④の**全て**の要件に該当する場合、年間平均額により随時改定を届出ることができます。

要件 ①

現在の標準報酬月額(※1)と、通常の随時改定による標準報酬月額(※2)との間に**2等級以上の差**があること。

要件 ②

通常の随時改定による標準報酬月額と、年間平均額による標準報酬月額(※3)との間に**2等級以上の差**があること。

要件 ③

通常の随時改定による標準報酬月額と、年間平均額による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ること**。(※4)

要件 ④

現在の標準報酬月額と、年間平均額による標準報酬月額との間に**1等級以上の差**があること。

● 全ての要件に該当すると…

固定的賃金の変動のあった月以降4ヶ月目から、年間平均額による標準報酬月額で改定することができます。

※要件④のみ不該当となった場合、随時改定は不該当となります。

● 用語の定義

※1 現在の標準報酬月額とは

固定的賃金の変更があった月から3ヶ月目の標準報酬月額

※2 通常の随時改定による標準報酬月額とは

固定的賃金の変動のあった月以降3ヶ月に受けた固定的賃金と非固定的賃金の平均額より算定した標準報酬月額

※3 年間平均額による標準報酬月額とは

以下の①と②と合算した額より算定した標準報酬月額

① 固定的賃金の変動月以降3ヶ月間に受けた固定的賃金の平均額

② 固定的賃金の変動月前9ヶ月と以後3ヶ月(12ヶ月に受けた)非固定的賃金の平均額

※4 業務の性質上例年発生することが見込まれることとは

一般的に、定期昇給時期に非固定的賃金が増加しているという実態が例年確認できていること。

固定的賃金とは

固定的賃金とは、支給月額が給与規程等により決まっているものをいいます。具体的には、次のようなものが固定的賃金として取り扱われています。

- (ア) 支給額が固定された基本給
- (イ) 支給額が固定された扶養手当
- (ウ) 支給額が固定された住宅手当

非固定的賃金とは

非固定的賃金とは、支給月額が決まっていないもの（月々の稼働実績によって支給額が変動するもの等）をいいます。具体的には、次のようなものが非固定的賃金として取り扱われています。

- (ア) 超過勤務手当
- (イ) 走行実績に基づくガソリン代
- (ウ) 稼働実績に基づく歩合手当

● 事例

※定期昇給月である7月以降の3ヶ月について、残業が多くなる実態が例年確認できる状態である。

年月	29.10	30.6	30.7	30.8	30.9	30.10
固定的賃金	25万	25万	25万 +1万	25万 +1万	25万 +1万	25万 +1万
非固定的賃金	0万	0万	20万	20万	20万	0万
標準報酬月額	30万	30万	30万	30万	30万	

○ 現在の標準報酬月額 30万円

○ 随時改定による標準報酬月額
((26万+20万) + (26万+20万) + (26万+20万)) ÷ 3 = 47万円

○ 年間平均額による標準報酬月額
$$\frac{26万 + 26万 + 26万}{3} = \underline{26万}$$
$$\frac{(0 + 0 \dots + 20万 + 20万 + 20万)}{12} = \underline{5万}$$
$$26万 + 5万 = 31万 \quad \underline{32万円}$$

事例の場合における10月以降の標準報酬月額について

平成30年9月以前は47万で改定されますが、平成30年10月以降は、被保険者の同意を得て申し立てた場合、32万円で改定することができるようになります。

● 届出方法

年間平均額による随時改定については、事業主が被保険者の同意を得た上で申し立てることとなります。

具体的には、以下①及び②の様式の提出に併せ、月額変更届の備考欄に「年間平均」と記載して届出ることとなります。

- ① 年間報酬の平均で算定することの申立書
- ② 被保険者の報酬及び同意を確認する用紙