

「随時改定」及び「育児休業等終了時改定」・ 「産前産後休業終了時改定」について

今回は、「随時改定」及び「育児休業等終了時改定」・「産前産後休業終了時改定」についてご説明いたします。

1. 随時改定

① 随時改定の対象者

随時改定は、昇給・昇格や異動などにより、報酬の額が著しく変動した人について行います。

② 随時改定の概要

組合員の「標準報酬月額^(※1)」は、原則として次の「定時決定^(※2)」までの間、変更しません。

ただし、昇給などによって組合員の報酬が著しく変動した場合は、実際に受けている報酬と決定されている標準報酬月額との間に隔たりが生じることになります。

このような隔たりを解消するために、標準報酬月額を改定します。

(※1) 報酬月額の詳細については、共済ニュースすこやか 2015年1月号 (No.240) をご参照ください。

(※2) 定時決定の詳細については、共済ニュースすこやか 2015年4月号 (No.241) をご参照ください。

③ 随時改定の計算

随時改定については、組合員の「固定的給与^(※3)」に変動があり、その変動の幅が著しく、かつ、変動があった月から継続した3ヵ月間に受けた報酬の総額を3で除して得た額(3ヵ月の平均額)が、従来の標準報酬月額の基本となった報酬月額に比べて著しく高低が生じた場合、その翌月から標準報酬月額を改定します。

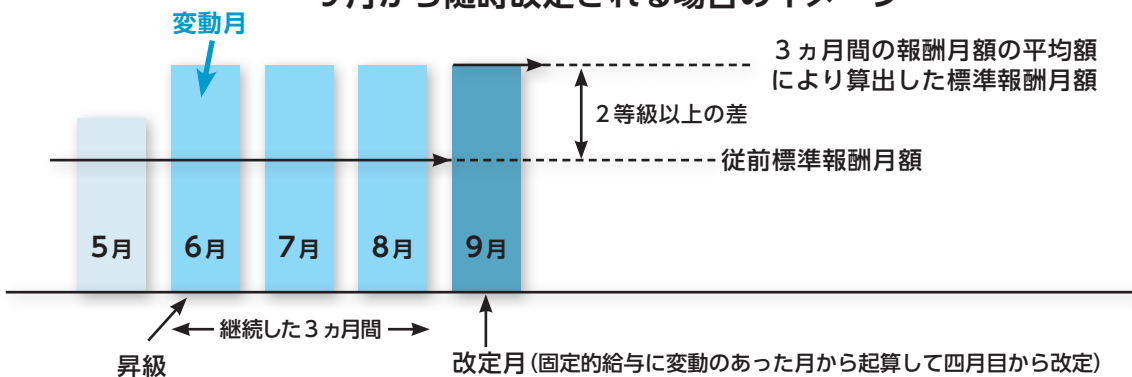
(※3) 固定的給与の詳細については、共済ニュースすこやか 2015年1月号 (No.240) をご参照ください。

● 一般的な計算式

$$\frac{\text{変動月から継続した3ヵ月間に受けた報酬の総額}}{3 \text{ 月}} = \text{報酬月額} \rightarrow \text{標準報酬月額}$$

等級表に当てはめ、2等級以上の差がある場合に改定

9月から随時改定される場合のイメージ



④ 随時改定における留意点

● 一般的な随時改定は次の条件を全て満たしたときに行う。

- ① **固定的給与の変動** (昇給・降給や給与体系の変更等) があったとき
 <注意>非固定的給与(時間外勤務手当等)のみの変動の場合には、随時改定は行われない。
- ② 変動月から継続した3ヵ月間の各月とも、支払基礎日数が17日以上であること。
 <注意>昇給などがあった場合でも、支払基礎日数が17日以上の方が3ヵ月間連続しない限りは、随時改定の要件を満たさない。
 定時決定の場合と異なり、随時改定の場合は、支払基礎日数が17日未満である月を除いて算定するのではない。
- ③ 次の(ア)・かつ(イ)を満たすこと。
 (ア) 固定的給与に変動があった月と変動前の月の固定的給与の差額を従前報酬月額に加算又は減算して算定した標準報酬の等級と、従前標準報酬の等級に **2等級以上の差** があること。(国共法運用方針) → 厚生年金では固定的賃金に1円でも増減があればよく、総務省で取扱いを検討中
 (イ) **変動月から継続した3ヵ月間**の報酬平均額を報酬月額として算定した標準報酬の等級と従前標準報酬の等級に **2等級以上の差** があること。

2. 育児休業等終了時改定

① 育児休業等終了時改定の対象者

育児休業等終了時改定は、育児休業等を終了し改定の申し出をした人に行います。

② 育児休業等終了時改定の概要

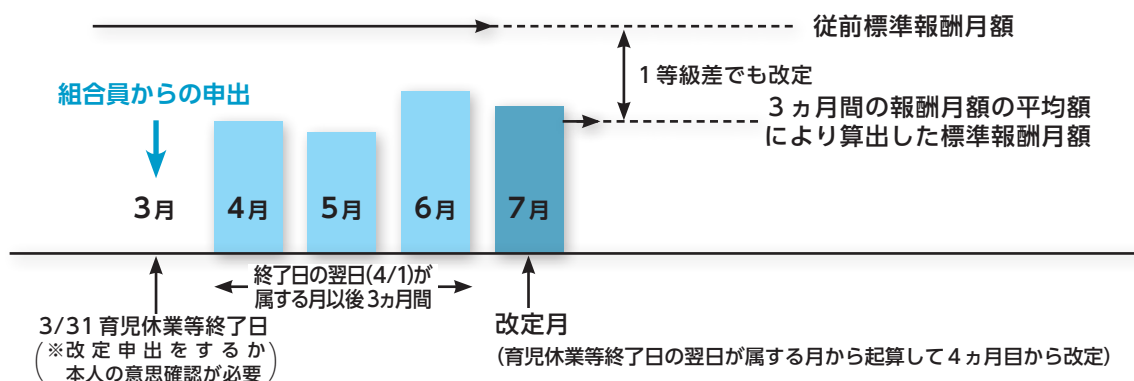
育児休業等を終了した組合員が、育児休業等終了日にその育児休業等に係る3歳に満たない子を養育する場合において、共済組合に申出をしたときは、育児休業等終了時の翌日が属する月以後3ヵ月間に受けた報酬の総額を3で除して得た額を報酬月額として、育児休業等終了時の翌日から2月を経過した日の属する月の翌月から標準報酬月額を改定します。

● 一般的な計算式

$$\frac{\text{育児休業等の終了日の翌日が属する月から3ヵ月間に受けた報酬の総額}}{3 \text{ 月}} = \text{報酬月額} \rightarrow \text{標準報酬月額}$$

等級表に当てはめる

7月から育児休業等終了時改定される場合のイメージ



③ 育児休業等終了時改定における留意点

- ア 育児休業等終了時改定は組合員から申出があった場合にのみ行うので、申出がない場合は改定されない。
- イ 育児休業等を終了した日以後3歳に満たない子を養育しない場合は、申出をすることはできない。
- ウ 育児休業等終了日の翌日に産前産後休業等を開始している組合員は、この対象からは除外される。
- エ 算定基礎月
支払基礎日数が17日未満である月を除いた月。三月とも17日未満の場合には、改定できない。
- オ 育児休業等終了日の翌日の属する月以後3ヵ月間の報酬の平均額により算定した標準報酬月額が、現在の標準報酬月額と比べて1等級以上の差があるときに改定できる。

3. 産前産後休業終了時改定

① 産前産後休業終了時改定の対象者

産前産後休業を終了し、改定の申し出をした人に行います。

② 産前産後休業終了時改定の概要

産前産後休業を終了した組合員が、産前産後休業終了日にその産前産後休業に係る子を養育する場合において、共済組合に申出をしたときは、産前産後休業終了日の翌日が属する月以後3ヵ月間に受けた報酬の総額を3で除して得た額を報酬月額として、産前産後休業終了時の翌日から2月を経過した日の属する月の翌月から標準報酬月額を改定します。

