

# 月刊労務パーパ

ふとした疑問はここで解決!

「ご意見」「感想」取り上げて欲しい内容等がありましたら下記メールアドレスまでご連絡お願い致します。

Vol. 5

## 50年ぶりの通達改正

健康保険法  
厚生年金保険法

### 「保険者算定」の基準追加

平成23年3月31日に厚生労働省保険局長、年金局長名で発せられた通達により、今年度から、標準報酬月額額の定時決定における「保険者算定」に新しい基準が追加されました。傷病手当金や厚生年金保険の支給額等の計算の基礎となる「標準報酬月額」は通常、毎年1回、4、5、6月の報酬を元に算定されています。しかし、この方法に従って算定するに困難な場合や「算定した結果が著しく不当」となる場合には、「保険者が決定した額を標準報酬月額とする」となっています。これ

を「保険者算定」といいます。今回の通達により追加されたのは、上記のうち「算定した結果が著しく不当」な場合に該当するおなじみの基準です。この通達が出る以前は昭和36年1月26日に発せられた通達(以下「36年通達」)に従って保険者算定が行われてきました。この36年通達では、「著しく不当」となる場合を三つの場合に限定してあります(図1参照)。つまり、図1の①②③に該当しない限り「著しく不当ではない」という意味になり、世間一般的に常識的な範囲で「これ」は不当だ、「実際どなか」離れている「など」と嘆いてみても、どうにもなりません。

#### 図1 保険者算定の基準

従来	追加された保険者算定の基準
① 5月1月分、2月分、3月分以前に労務の状況が著しく不当な場合	1. 5月1月分、2月分、3月分以前に労務の状況が著しく不当な場合
② 4月1月分、5月1月分、6月1月分以前に労務の状況が著しく不当な場合	2. 4月1月分、5月1月分、6月1月分以前に労務の状況が著しく不当な場合
③ 4月1月分、5月1月分、6月1月分以前に労務の状況が著しく不当な場合	3. 4月1月分、5月1月分、6月1月分以前に労務の状況が著しく不当な場合

#### 新しい基準追加

平成23年4月1日より

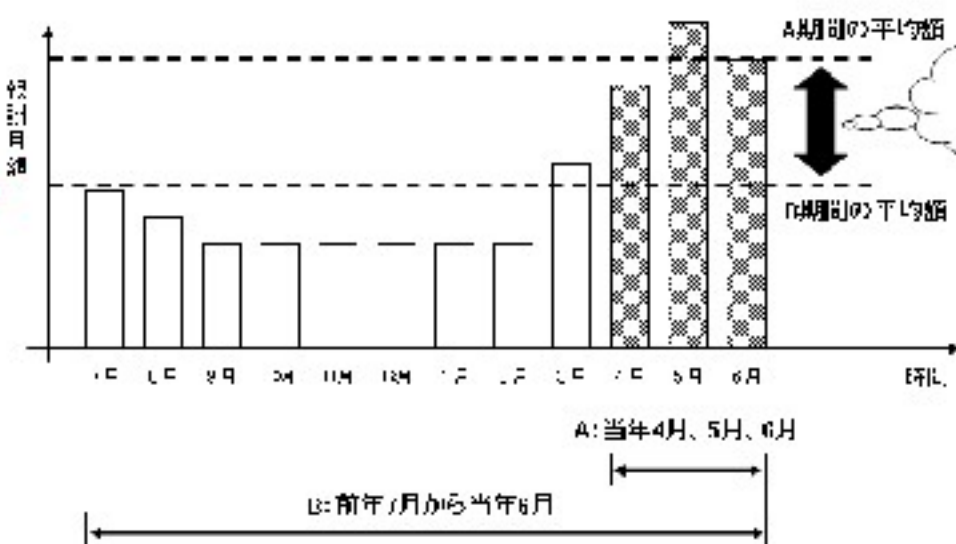
「著しく不当」となる場合を三つの場合に限定してあります(図1参照)。つまり、図1の①②③に該当しない限り「著しく不当ではない」という意味になり、世間一般的に常識的な範囲で「これ」は不当だ、「実際どなか」離れている「など」と嘆いてみても、どうにもなりません。

#### 図2 追加された保険者算定が認められる要件

①	通達の方法で算出した標準報酬月額と前年1月1日時点で算出した標準報酬月額との差が2等級以上の差があること
②	2等級以上の差が業務の性質上例年発生することの認められること
③	保険者算定の申立てにおいて、保険者が同意していること

※注意※上記①から③の要件は全て満たしている必要があります。

#### 図3 図2要件①のイメージ図



50年続いたこととなるので、実務において旧社会保険庁時代は、各都道府県でそれぞれ独自の運用により、ある程度実態に即した標準報酬月額になるような措置が取られておりました。平成22年1月の「日本年金機構」発足により、この取り扱いはなくなり、日本の定時決定が昨年行われた結果、36年通達の取り扱いは増えたのでしょうか、今年度より4つ目の基準が追加されたのです。新しい基準では、三つの条件を満たした時に「著しく不当」な場合に該当するといっています(図2参照)。この三つの要件のうち、大前提となるのが①の要件です(図3参照)。これは法律で定められた「著しく不当」な場合がなされているため、具体的な内容がはつきりしていません。昨年の定時決定において、当事務所では「審査請求」「再審査請求」を約1年に渡って行ってまいりましたが、結果は「棄却」となりました。今回の通達から推測すると、「著しく不当」であった事には間違いないのではと思われて非常に残念です。

## 所長の一言

契約はお互いの合意で成立するの原則です。労働契約もその通りですが、本紙のV0 L.3での「65歳までの継続雇用義務」という表現は、定年後の再雇用において同じ条件で雇用しなければならぬという誤解を生むのではないかと指摘をいただきました。確かにその通りで、法律も「65歳なるものかもしれ

契約はお互いの合意で成立するの原則です。労働契約もその通りですが、本紙のV0 L.3での「65歳までの継続雇用義務」という表現は、定年後の再雇用において同じ条件で雇用しなければならぬという誤解を生むのではないかと指摘をいただきました。確かにその通りで、法律も「65歳なるものかもしれ

## Q&A (報酬関係)

回答 社会保険労務士 佐々木 健

Q 社会保険(健康保険、厚生年金保険)でいう「報酬」とはどんなものを指すの?

A 賃金、給与、俸給、手当、賞与など名称を問わず、労働者が労働の対価として受けるすべてのものを社会保険では「報酬」といい、金銭だけではなく現物で支給されるものも含まれます。臨時に受けるもの(慶弔費や大入り袋、チップや傷病見舞金)や年支給3回以下(賞与など)は除きます。(年3回以下の賞与は「標準賞与額」の対象です。ここでは説明を省略します。)簡

Q 標準報酬月額の決定方法には「定時決定」以外にどんなものがあるの?

A 4つの方法があります。①入社時に届け「月額変更届」で改定される「随時改定」。②育見休業が終わり職場に復帰した時に、育見のため短時間勤務になったことによる給与の低下のために改定される「育見休業終了時改定」の4つです。

★ 堀井 潤