

総評相第 40 号  
平成 29 年 3 月 24 日

厚生労働省保険局長 殿  
厚生労働省年金局長 殿

総務省行政評価局長

標準報酬月額の設定における報酬月額の算定の特例の見直し（あっせん）

当局では、総務省設置法（平成 11 年法律第 91 号）第 4 条第 1 項第 15 号に基づき、行政機関等の業務に関する苦情の申出につき必要なあっせんを行っています。

当局に対し、「私と同僚は同じ部署で給与も同じであったが、同僚は平成 26 年 1 月 1 日に定期昇給し、私は、同年 4 月 1 日に定期昇給があった。同年 7 月に健康保険及び厚生年金保険（以下「社会保険」という。）の保険料の見直しが行われた際、同僚は、「定時決定」が行われて、これまでと同じ標準報酬月額とされた。しかし、私は、同年 4 月 1 日に定期昇給があったため、「随時改定」が適用され、これまでよりも高い標準報酬月額となり、同僚よりも保険料が 2 万円以上高くなってしまった。定期昇給時期の違いにより標準報酬月額が著しく変動することのないようにしてほしい。」との申出がありました。

この申出について、総務大臣が開催する行政苦情救済推進会議において民間有識者の意見を聴取するなどにより検討した結果、当局としては、下記のとおり、保険料を負担する者の負担の公平性を確保する観点から、随時改定においても報酬実態に即した標準報酬月額とするため、報酬月額の算定の特例の見直しをする必要があると判断しましたので、御検討ください。

なお、これに対する貴省の措置結果等については、平成 29 年 9 月 25 日までに当局にお知らせください。

## 記

### 1 標準報酬月額の設定に係る制度の概要

#### (1) 定時決定

保険者等（被保険者が、全国健康保険協会が管掌する健康保険の被保険者である場合は厚生労働大臣、健康保険組合が管掌する健康保険の被保険者である場合は当該健康保険組合をいう。以下同じ。）は、健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）第 41 条の規定により、また、厚生労働大臣は、厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）第 21 条の規定により、毎年 7 月 1 日現在の被保険者について、4 月から 6 月までの報酬（注 1）の総額を、その期間の月数（注 2）で除して得た報酬月額を標準報酬月額等級区分に当てはめて標準報酬月額を決定（以下「定時決定」という。）している。また、決定された標準報酬月額は、その年の 9 月から翌年の 8 月までの 1 年間適用することとされている。

（注）1 報酬の算定対象は、賃金、給料、手当その他名称のいかんを問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払ったものである。

2 支払基礎日数が 17 日未満の月は対象月から除外する。

#### (2) 随時改定

標準報酬月額の設定は、定時決定が原則とされているが、保険者等は、健康保険法第 43 条の規定により、また、厚生労働大臣は、厚生年金保険法第 23 条の規定により、昇給等により固定的賃金（注）が変動した月以後の継続した 3 か月間の報酬の月平均額を標準報酬月額等級区分に当てはめ、現在の標準報酬月額との間に 2 等級以上の差が生じたとき、その翌月から標準報酬月額を改定（以下「随時改定」という。）することができることとされている。

また、見直された標準報酬月額は、改定された月から翌年の 8 月までの間適用することとされている。

（注） 固定的賃金とは、基本給、家族手当、通勤手当、住宅手当、勤務地手当等である。

#### (3) 報酬月額の算定の特例

定時決定又は随時改定に用いられる方法で標準報酬月額を算定する場合、その額が著しく不当であると認めるとき、保険者等は、健康保険法第 44 条第 1 項の規定により、厚生労働大臣は、厚生年金保険法第 24 条第 1 項の規定により、保険者等又は厚生労働大臣が算定する額を報酬月額とする（以下「報酬月額の算定の特例」という。）とされている。

上記の取扱いについて、「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬月額の定時決定及び随時改定の取扱いについて」（昭和 36 年 1 月 26 日付け保発第 4 号厚生省保険局長通知。以下「36 年通知」という。）において、i) 定時決定においては、①給料の遅配を受けた場合、②低額の休職給を受けた場合及び③ストライキによる賃金カットがあった場合、ii) 随時改定においては、昇給が遡及したため、それに伴う差額支給によって報酬月額に変動が生じた場合とされていた。

その後、36 年通知は、平成 23 年 3 月に見直され、定時決定については、4 月

から 6 月までの報酬の月平均額と年間の報酬の月平均額が著しくかい離する場合に配慮することを理由として、「当年 4 月から 6 月までの 3 か月間に受けた報酬の月平均額から算定した標準報酬月額と、前年の 7 月から当年の 6 月までの間に受けた報酬の月平均額から算定した標準報酬月額の間に 2 等級以上の差を生じた場合であって、当該差が業務の性質上例年発生することが見込まれる場合」が加えられた。

しかし、随時改定については、この見直しは追加されなかった。このため、本件のように 4 月から 6 月までの報酬月額がその他の月と比べて著しく変動する場合でも、随時改定の場合には、年間の報酬の月平均額との比較により標準報酬月額を算定する取扱いが適用されない事態が生じている。

## 2 当局調査結果

### (1) 本件に係る標準報酬月額決定の概要

本件については、表 1 のとおり、毎年 3 月から 5 月までの間は残業が偏在して生じる同一部署に勤務する相談者及び同僚は、平成 25 年 9 月からの標準報酬月額が同じ 30 万円（18 等級。厚生年金保険の等級をいう。以下同じ。）であったが、相談者は、26 年 4 月に定期昇給があり、同年 4 月から 6 月までの報酬の月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に比べて 2 等級以上の差を生じたことから、随時改定とされ、同年 7 月から、標準報酬月額は 47 万円（25 等級）となった。

一方、同僚は、平成 26 年 1 月に定期昇給があり、4 月の定期昇給ではなかったことから、定時決定における報酬月額の算定の特例が適用され、標準報酬月額は 30 万円（18 等級）のまま据え置かれた。

これは、同僚の標準報酬月額を決定するに当たり、相談者と同じ 4 月から 6 月までの 3 か月間の報酬の月平均額から算定すると、その他の月の報酬月額との差により、標準報酬月額が大きく変動するため、平成 23 年 3 月に見直された定時決定における報酬月額の算定の特例を適用し、年間の報酬の月平均額により標準報酬月額を算定したことによるものである。

この結果、表 2 のとおり、両者の平成 26 年 7 月からの保険料に著しい差異が生じ、9 月からの保険料（被保険者負担分）では、約 2 万 3,000 円の差が生じることとなった。

表1 相談事例に係る月別報酬及び標準報酬の試算 (単位：万円、級)

区分		25年9月	12月	26年1月	2	3	4	5	6	7	8	9
相談者	給与	25					26					
	残業手当						20					
	計	25					46			26		
	定期昇給額						(1)					
	標準報酬											
	等級	18								25		
	月額	30								47		
同僚	給与	25		26								
	残業手当						20					
	計	25		26			46			26		
	定期昇給額			(1)								
	標準報酬											
	等級	18										
	月額	30										

- (注) 1 本表は、当局が作成した。  
 2 標準報酬の等級及び月額は、厚生年金保険を用いている。  
 3 定期昇給の1万円は昇給のあった月以降の給与に含まれている。

表2 相談事例に係る標準報酬月額（平成26年9月分以降）と保険料額の状況

従業員別	標準報酬月額の決定			月平均報酬 (万円)	標準報酬		保険料額（被保険者負担分）		
	方法（理由）	算定方法	報酬月額算定の特例		等級	月額 (万円)	厚生年金 保険料 (円)	健康保 険料 (円)	計 (円)
相談者	随時改定（4月の定期昇給により、7月1日時点の標準報酬月額が、3月以前と2等級以上の差）	4・5・6月の平均で算定	適用なし	46	25	47	41,064	23,570	64,634
同僚	定時決定（4～6月の固定的賃金に変更なし）	年間報酬の月平均で算定	適用あり	30.5	18	30	26,211	15,045	41,256
差 額							14,853	8,525	23,378

- (注) 1 本表は、当局が作成した。  
 2 標準報酬の等級及び月額は厚生年金保険を用いている。  
 3 健康保険料は、介護保険第2号被保険者に該当しない場合（40歳未満）を用いて算定している。

- (2) 社会保険審査会が随時改定において報酬月額の算定の特例を認めた裁決例  
社会保険審査会では、本件と同様のケースで、随時改定において年間の報酬の月平均額を基に標準報酬月額を算定する報酬月額の算定の特例を求める審査請求に対し、請求どおり、随時改定においても報酬月額の算定の特例を認める裁決が下されている（平成 22 年(健厚)第 168 号（平成 23 年 5 月 31 日裁決））。

### 3 厚生労働省の意見

社会保険においては、約 3,500 万人もの膨大な被保険者に関して、個別に報酬を把握する必要があるが、限られた事務処理体制の中でこれらの事務を効率的に行うことを目的に標準報酬制が導入されており、4 月から 6 月までの報酬月額の平均により定時決定した標準報酬月額を、その年の 9 月から翌年の 8 月まで 1 年間は固定することを原則としている。

定時決定においては、業務の性質上、例年 4 月から 6 月までの平均の報酬月額がその他の月と比べて著しく変動する場合には、毎年定時決定において、標準報酬月額と実際の報酬月額とが大きくかい離するといった問題が生じるため、平成 23 年の定時決定からは、過去 1 年間の報酬月額の平均により標準報酬月額を決定するという報酬月額の算定の特例を定めて、問題の解決を図ったところである。

また、報酬月額に著しい変動が生じた場合において、標準報酬月額と実際の報酬月額とのかい離を防ぐため、定時決定の原則に対する例外として、固定的賃金に変動があった時以降 3 か月の報酬の平均が、従前の標準報酬月額と比較し、2 等級以上の差を生じた場合、随時改定を行うこととしている。

したがって、随時改定は、固定的賃金の変動を契機としているため、1 年を通して行われる可能性があり、毎回の随時改定において、標準報酬月額と実際の報酬月額とが大きくかい離するといった問題は生じることがない。

随時改定は、固定的賃金の変動があった場合に標準報酬月額と実際の報酬月額とのかい離を防ぐことを目的としているが、過去 1 年間の報酬月額の平均により標準報酬月額を決定することは、固定的賃金の変動する前の報酬月額をも含んで算定することとなるため、そもそもの随時改定の趣旨にそぐわず、必ずしも適切な方法とはならないものと考えている。

なお、社会保険審査会における同様の事案に関する過去の裁決事例（平成 22 年（健厚）第 168 号）において、「随時改定において健康保険法第 44 条第 1 項及び厚生年金保険法第 24 条第 1 項に該当しなかったとして保険者算定をしなかった裁量判断は、妥当性を欠く」とされたこと等を踏まえつつ、今後の取扱方法等については、改めて十分に検討してまいりたい。

### 4 改善の必要性

過去 1 年間の報酬の月平均額により標準報酬月額を決定することについて、厚生労働省では、随時改定においては実際の報酬月額と大きくかい離することがないことから適用しないとしている。

しかしながら、本件のとおり、随時改定が適用される場合においても、4 月から 6 月までの報酬の月平均額とそれ以外の時期の報酬月額とが著しくかい離する場

合がある。また、定時決定と同じ7月に随時改定が行われた場合には、実態と著しくかい離した報酬月額が定時決定の適用期間である12か月よりも長い14か月にわたって適用されることになる。

このような実態を踏まえ、行政苦情救済推進会議の意見を聴取するなどにより検討した結果、随時改定において報酬実態に即した標準報酬月額が算定されないことは、保険料を負担する者の負担の公平性が著しく損なわれているとみられることから、定時決定にしか適用されない報酬月額の算定の特例の適用の見直しが必要であると考えられる。

また、社会保険審査会においても、随時改定に報酬月額の算定の特例の適用を行わなかった裁量判断は、社会通念上著しく妥当性を欠き、裁量権を付与した目的を逸脱したもので、その妥当性を否定すべきであるとの裁決がなされている。

したがって、厚生労働省は、保険料を負担する者の負担の公平性を図る観点から、報酬実態に即した標準報酬月額とするため、随時改定においても年間の報酬の月平均額との比較により標準報酬月額を算定することができるよう、報酬月額の算定の特例を見直すことについて検討する必要がある。