

標準報酬月額決定における報酬月額の算定の特例の見直し（概要） ー行政苦情救済推進会議の意見を踏まえたあっせんー

総務省行政評価局は、次の行政相談を受け、行政苦情救済推進会議に諮り、平成 29 年 3 月 24 日、報酬月額の算定の特例の見直しを厚生労働省にあっせんしました。

（行政相談の要旨）

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。

（注） 本件は、本省及び愛媛行政評価事務所が受け付けた相談である。

（標準報酬月額決定の仕組み）

1 定時決定と随時改定

○ 定時決定（健康保険法第41条、厚生年金保険法第21条）

- ① 保険者は、毎年7月に、4月から6月までの3か月間の報酬の月平均額を基に標準報酬月額を見直す定時決定を行うとされている。
- ② これにより決定された標準報酬月額は、その年の9月から翌年8月まで適用される。

○ 随時改定（健康保険法第43条、厚生年金保険法第23条）

- ① 保険者は、定期昇給等による固定的賃金の変動があった月から3か月間の報酬の月平均額とその時点の標準報酬月額に著しい差異が生じた場合には、その翌月から標準報酬月額を改定する随時改定を行うことができる。
- ② これにより改定された標準報酬月額は、翌年の8月まで適用される。

2 報酬月額の算定の特例とその適用

- ① 保険者は、定時決定又は随時改定の際に、標準報酬月額を算定することが困難であるとき、又は算定した額が著しく不当であると認めるときは、特例で、保険者が算定する額を報酬月額とする（健康保険法第44条第1項、厚生年金保険法第24条第1項）。
- ② この特例の具体的な運用を定めた厚生省保険局長通知（昭和36年1月26日付け保発第4号）において、次のことが規定されている。
 - ・ 定時決定の際の標準報酬月額の算定において、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とが著しくかい離する場合には、報酬実態に即するため、年間の報酬の月平均額から標準報酬月額を算定することができる。
 - ・ しかし、この取扱いは、随時改定の際には適用されない。
- ③ 同僚は、定時決定のため「報酬月額の算定の特例」が適用されたが、相談者は、随時改定のためこの特例が適用されず、標準報酬月額が同僚よりも高額となった。

(行政苦情救済推進会議の意見)

保険料を負担する者の負担の公平性を図る観点から、保険料の定時決定のみならず、随時改定においても報酬実態に即した標準報酬月額を決定することができるよう、標準報酬月額の算定の方法を見直す必要がある。

(あっせん要旨)

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。

(あっせんの効果)

このあっせんに基づく改善措置が講じられた場合、随時改定においても、報酬実態に即した標準報酬月額の決定が行われるようになる。

本件に係る制度の概要

○ 定時決定又は随時改定における標準報酬月額の設定

区 分	定時決定（毎年7月）	随時改定（通年）
算定対象月	4・5・6月	昇給等により固定的賃金の変動した月以後の継続した3か月
定時決定又は随時改定の要件	4～6月の間の報酬の月平均額を基に9月からの標準報酬月額が決定される。ただし、以前に比較して標準報酬月額等級に2等級以上の差が生じている場合は随時改定に移行する。	固定的賃金の変動に伴い、その月以後3か月間の報酬の月平均額が変動前に比較して標準報酬月額等級に2等級以上の差が生じている場合、上記3か月目の翌月から標準報酬月額が改定される。

(注) 本表は、当局が作成した。

○ 報酬月額の算定の特例

報酬月額の算定の特例とは、定時決定又は随時改定に用いられる算定方法で標準報酬月額を算定した場合、その額が著しく不当であると認めるとき、保険者が算定する額を報酬月額とする特例の取扱いである（健康保険法第44条第1項、厚生年金保険法第24条第1項）。この取扱いをすることができる場合について、厚生労働省は、「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。）に基づき、下表のとおり運用することとしている。しかし、随時改定においては、定時決定に係る報酬月額の算定の特例措置（④の部分）を適用することは認められていない。

36年通知において報酬月額の算定の特例の適用が認められている場合

定時決定	随時改定
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 ③ ストライキによる賃金カットがあった場合 ④ 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出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出した標準報酬月額の間、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	⑤ 随時改定の場合に行う報酬月額の算定の特例は、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すること。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 随時改定には、左の④の取扱いが認められてない </div>

(注) 本表は、当局が作成した。

本件相談事案における標準報酬月額の設定

本件の相談者及び相談者の同僚は、同一部署に勤務しており、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。相談者は、平成 26 年 4 月に定期昇給があり、また勤務する部署で毎年 3 月から 5 月までの間は残業が偏在して生じており、同年 4 月から 6 月までの報酬の月平均額から算定した標準報酬月額は、現在の標準報酬月額に比べて 2 等級以上の差が生じたことから、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、標準報酬月額の定時決定において、標準報酬月額は 30 万円（18 等級）のまま据え置かれた（表 1 参照）。

これは、同僚の標準報酬月額を決定するに当たり、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、報酬月額の算定の特例が適用され、年間の報酬の月平均額により標準報酬月額が算定されたことによるものである。

この結果、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 月からの厚生年金保険料及び健康保険料（被保険者負担分）では、約 2 万 3,000 円の差が生じた（表 2 参照）。

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）

		25 年 9 月	12	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			
標準報酬 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										
標準報酬 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と保険料額（平成26年9月分以降）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、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)として算定している。

社会保険審査会による裁決例

昇給に伴う標準報酬月額の変更について、年間の報酬の月平均額により算定する場合に比べて3等級の差が生じるとして、健康保険法及び厚生年金保険法上の適用事業所が保険者に年間の報酬の月平均額との比較により標準報酬月額を決定するよう求めたが認められず、厚生局社会保険審査官に対する審査請求も認められなかったため、社会保険審査会に対し再審査請求を行ったところ、再審査請求を認め、原処分を取り消す裁決が行われた事例がある。当該裁決において、社会保険審査会は、36年通知が「随時改定における保険者算定を行う場合」として掲げる「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」に比肩すべき事情があり、厚生年金保険法第24条第1項の「著しく不当である」と認められるなどとして、随時改定において年間の報酬の月平均額から算定することを認める裁決を行った。

○ 事案概要

5月の昇給に伴う従業員の標準報酬月額の変更において、①随時改定の算定方法で算定する場合、当該時期に偏在する残業手当を含めて算定されるため、標準報酬月額の等級は21等級になるのに対し、②前年の8月から当年7月までの年間の報酬の月平均額から算定する場合、当該等級は18等級となり、3等級の差が生じることとなる。このため、事業主は、厚生年金保険法第24条等の規定により報酬月額の算定の特例によって標準報酬月額を決定するよう保険者に求めた。

これに対し、保険者は、36年通知において示されている「随時改定の場合に行う保険者算定は、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にすること」に該当しないため、上記特例を適用する場合に当たらないと判断し、随時改定により標準報酬月額を決定する処分を行った。本事案は、当該処分の取消しを求めたものである。

○ 裁決

原処分を取り消す。

○ 裁決理由

① 年間の報酬の月平均額を基にした標準報酬月額の等級が18等級であるにもかかわらず、随時改定により算定される標準報酬月額の等級は21等級となる。

当該標準報酬月額を基準として、保険料が1年間にわたり賦課されることは、厚生年金保険法第24条第1項等の「著しく不当であると認められる場合」に当たるといふべきである。

② 厚生年金保険法第24条第1項は、どのような場合に「著しく不当である」かについては具体的に規定していないことを考慮すると、同規定の趣旨は、36年通知が「随時改定における保険者算定を行う場合」として掲げる「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」以外に「著しく不当である」と認めることを許さない趣旨ではなく、その場合に比肩すべき事情があるときにまで、「著しく不当である」と認めることを否定する趣旨ではないと解するのが相当である。

③ 利害関係者が受けた残業手当は、通年月例的に受けるものではなく、当該時期に偏在するもので、36年通知の「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」に比肩すると評価することができる。

④ 本件について、保険者が、厚生年金保険法第24条第1項の規定に該当しないとして、保険者算定をしなかった裁量判断は、社会通念上著しく妥当性を欠いて、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（健康保険法も同旨）。

【平成22年（健厚）第168号（平成23年5月31日裁決）】

- (注) 1 社会保険審査会裁決例に基づき当局が作成した。
2 下線は当局が付したものである。

厚生労働省の意見

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。また、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。

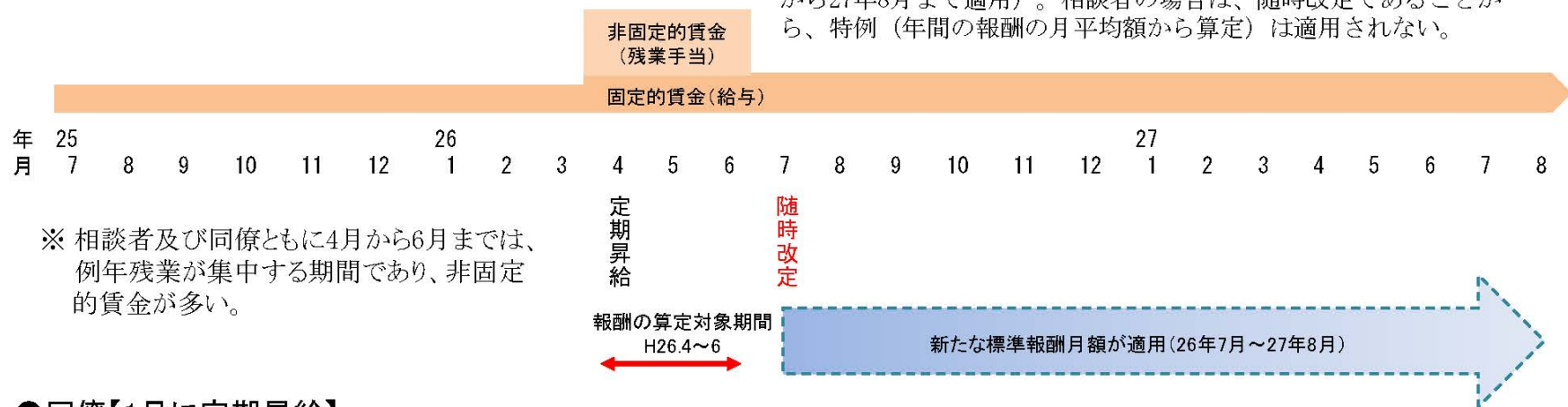
相談者及び同僚の標準報酬月額算定の状況

資料5

- 定時決定：毎年4月から6月までの3か月間の報酬の月平均額を基に見直し
- 随時改定：固定的賃金の変動があった月から3か月間の報酬の月平均額に著しい差異が生じた場合に随時に標準報酬月額を見直し
- 報酬月額の算定の特例の適用：4月から6月までの報酬の月平均額と年間（前年7月から当年6月まで）の報酬の月平均額とが著しくかい離する場合であって、当該差が業務性質上例年発生することが見込まれる場合（ただし、定時決定のみ）

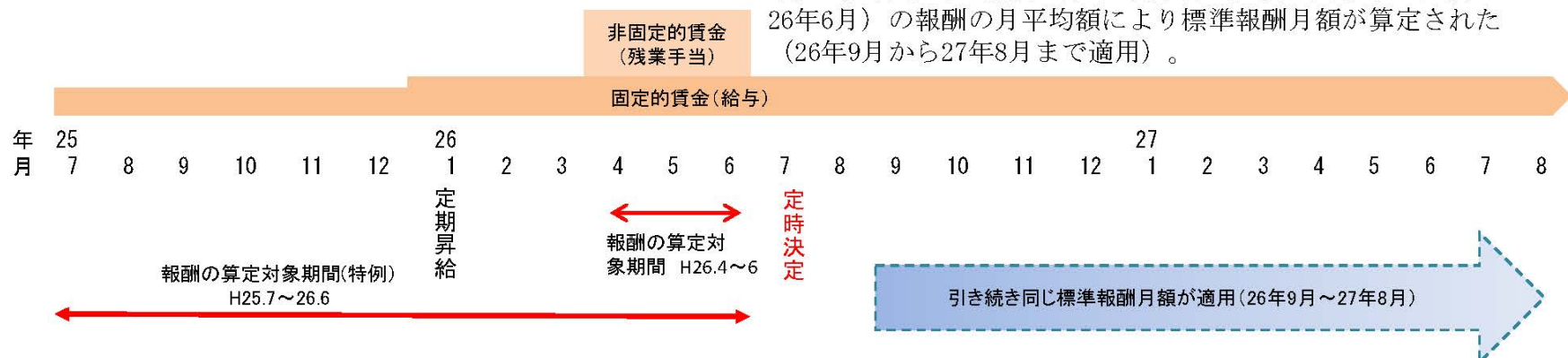
●相談者【4月に定期昇給】

相談者は、随時改定により、定期昇給以後の3か月（26年4月～6月）の報酬の月平均額により標準報酬月額が算定された（26年7月から27年8月まで適用）。相談者の場合は、随時改定であることから、特例（年間の報酬の月平均額から算定）は適用されない。



●同僚【1月に定期昇給】

同僚は、定時決定のため、報酬月額の算定の特例が適用され、4月から6月までの報酬の月平均額ではなく、年間（25年7月～26年6月）の報酬の月平均額により標準報酬月額が算定された（26年9月から27年8月まで適用）。



《参考》

〔行政苦情救済推進会議〕

総務省に申出のあった行政相談事案の処理に民間有識者の意見を反映させるための総務大臣の懇談会（昭和62年12月発足）。

○本案件を付議した時点の構成員は、次のとおり。

- (座長) 大森 彌 東京大学名誉教授
秋山 收 元内閣法制局長官
加賀美幸子 千葉市男女共同参画センター名誉館長
加藤 陸美 元環境事務次官
小早川光郎 成蹊大学法科大学院教授
関口 一郎 公益社団法人全国行政相談委員連合協議会会長
松尾 邦弘 弁護士、元検事総長

○現構成員は、次のとおり（平成27年7月～）。

- (座長) 秋山 收 元内閣法制局長官
江利川 毅 埼玉県立大学理事長、公益財団法人医療科学研究所理事長
小野 勝久 公益社団法人全国行政相談委員連合協議会会長
小早川光郎 成蹊大学法科大学院教授
高橋 滋 法政大学法学部教授
松尾 邦弘 弁護士、元検事総長
南 砂 読売新聞東京本社取締役調査研究本部長