

## 年間報酬の平均による定時決定（保険者算定）について

定時決定は、原則として4月から6月までの報酬額の平均で標準報酬の月額を決定しますが、4月から6月の報酬額がその他の時期と比較して著しく変動し、通常の方法により定時決定を行うことが著しく不当であると認められる場合には、保険者算定により決定します。

### 年間報酬の平均による定時決定が可能となる要件

次の①から③の要件を全て満たしていることが必要です。

- ① 4月から6月までの報酬額の平均により算定した標準報酬の月額と、前年7月から6月までの報酬額の平均により算定した標準報酬の月額との間に2等級以上の差が生じていること。
- ② ①の2等級以上の差が業務の性質上、例年発生する見込みであること。
- ③ 年間報酬の平均により算定することに組合員が同意していること。

### 4月から6月までの間に産前産後休業を取得する組合員の特例

定時決定にあたって基準となる4月から6月までの間において、産前産後休業により報酬額が著しく低くなる場合があることに配慮し、次のとおり取り扱います。

4月から6月までの間に産前産後休業を取得する組合員が組合に申し出をした場合において、当該4月から6月までの3か月間の報酬の月平均額（報酬支払の基礎となった日数が17日未満である月を除いた平均額）により算出した標準報酬の等級が、産前産後休業を開始した日の属する月以前の直近の継続した12か月間の各月の標準報酬の月額（現に属する組合により定められたものに限る。）の平均額（以下「年平均額」という。）を報酬月額として算出した標準報酬の等級を2等級以上下回るときは、その年の定時決定において、年平均額を報酬月額として、同年9月からの標準報酬を決定することができる。

#### （注意事項）

標準報酬月額が定められている期間が、産前産後休業を開始した日の属する月以前の直近の継続した12か月に満たない場合は、この特例の対象となりません。

雇用保険法の適用対象となる組合員については、同法に規定する育児休業給付金が支給されるため、保険者算定の対象となりません。

産前産後休業又は育児休業期間中は申し出により掛金が免除されますが、当該期間終了後、産前産後休業終了時改定等が行われるまでの間は、本保険者算定による標準報酬に基づき計算された掛金が徴収されることに留意してください。

#### 年間報酬の平均による定時決定を希望する場合

組合員は、所属所を通じて共済組合に申立書を提出してください。

#### 注意事項

標準報酬の月額は、掛金（保険料）の算定に用いられるだけでなく、育児休業手当金や傷病手当金等の短期給付、将来受給する年金額の算定にも用いられることに留意してください。

4月から6月に固定的給与の変動があり7月から9月に随時改定の対象となった場合は、随時改定が優先され定時決定の対象とならないため、年間報酬の平均による定時決定の対象になりません。