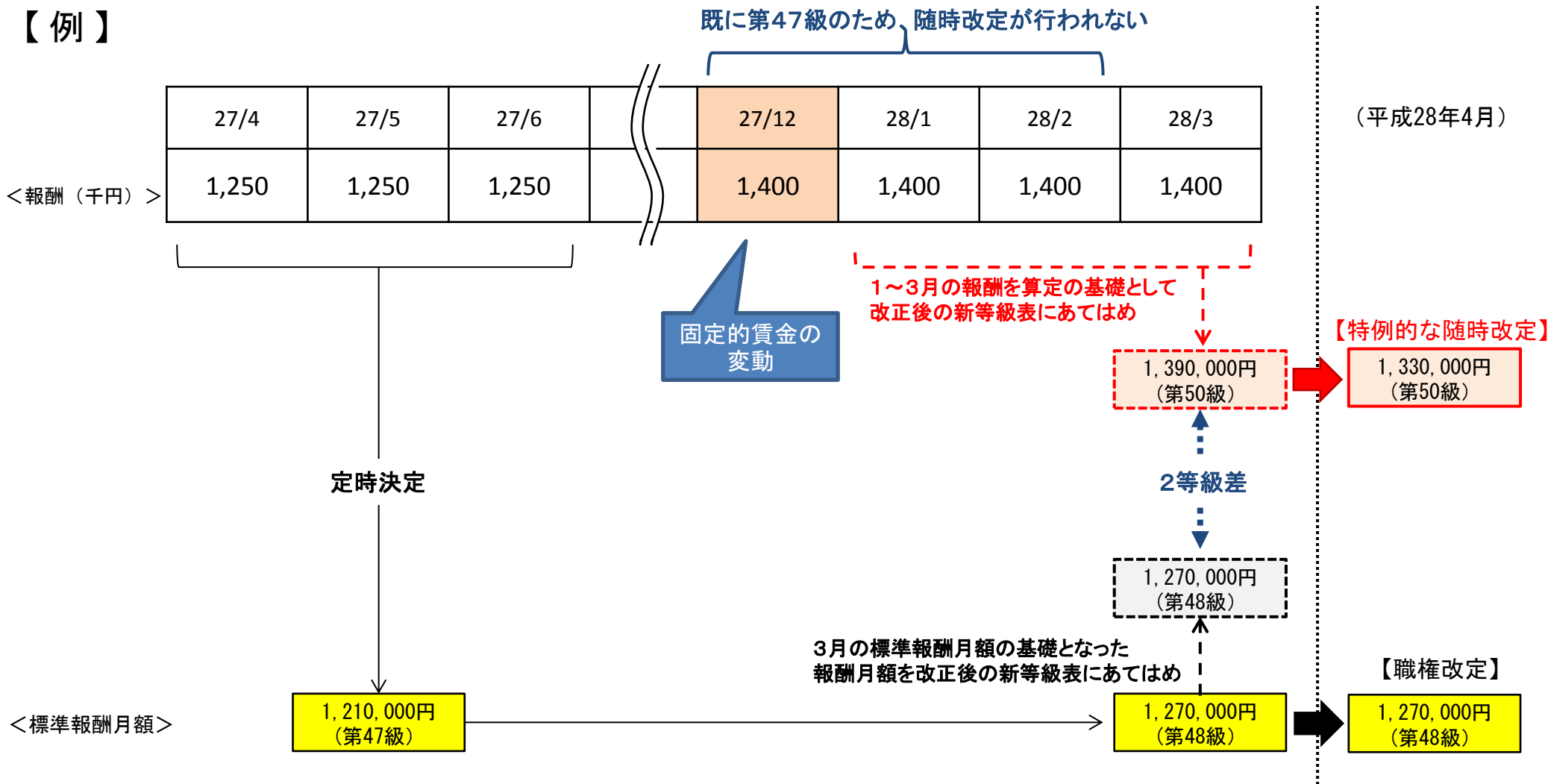


平成28年3月の標準報酬月額が121万円である者について、平成27年12月までの間に支払われた報酬について 固定的賃金の変動があった場合＜通知中1の(1)の①のモデルケース＞

- 平成27年の定時決定による標準報酬月額は、121万円(第47級)。
- 平成27年12月に固定的賃金の増加があったが、既に第47級に属しているため、随時改定は行われない。
- このため、平成28年3月の標準報酬月額は121万円(第47級)となるが、その基礎となった報酬月額は125万円であるため、平成28年4月において職権による改定(以下「職権改定」という。)の対象となることから、職権改定を行えば、同月の標準報酬月額は127万円(第48級)となる。
- 一方で、平成28年1～3月の報酬を算定の基礎として改正後健保法の新等級表にあてはめると、139万円(第50級)となる。
- 平成28年3月の標準報酬月額の基礎となった報酬月額を新等級表にあてはめたときの標準報酬月額と、同年1～3月に支払われた報酬を基礎とした報酬月額を新等級表にあてはめたときの標準報酬月額との間に2等級の差が生じることから、特例的な随時改定を行う取扱いとする。

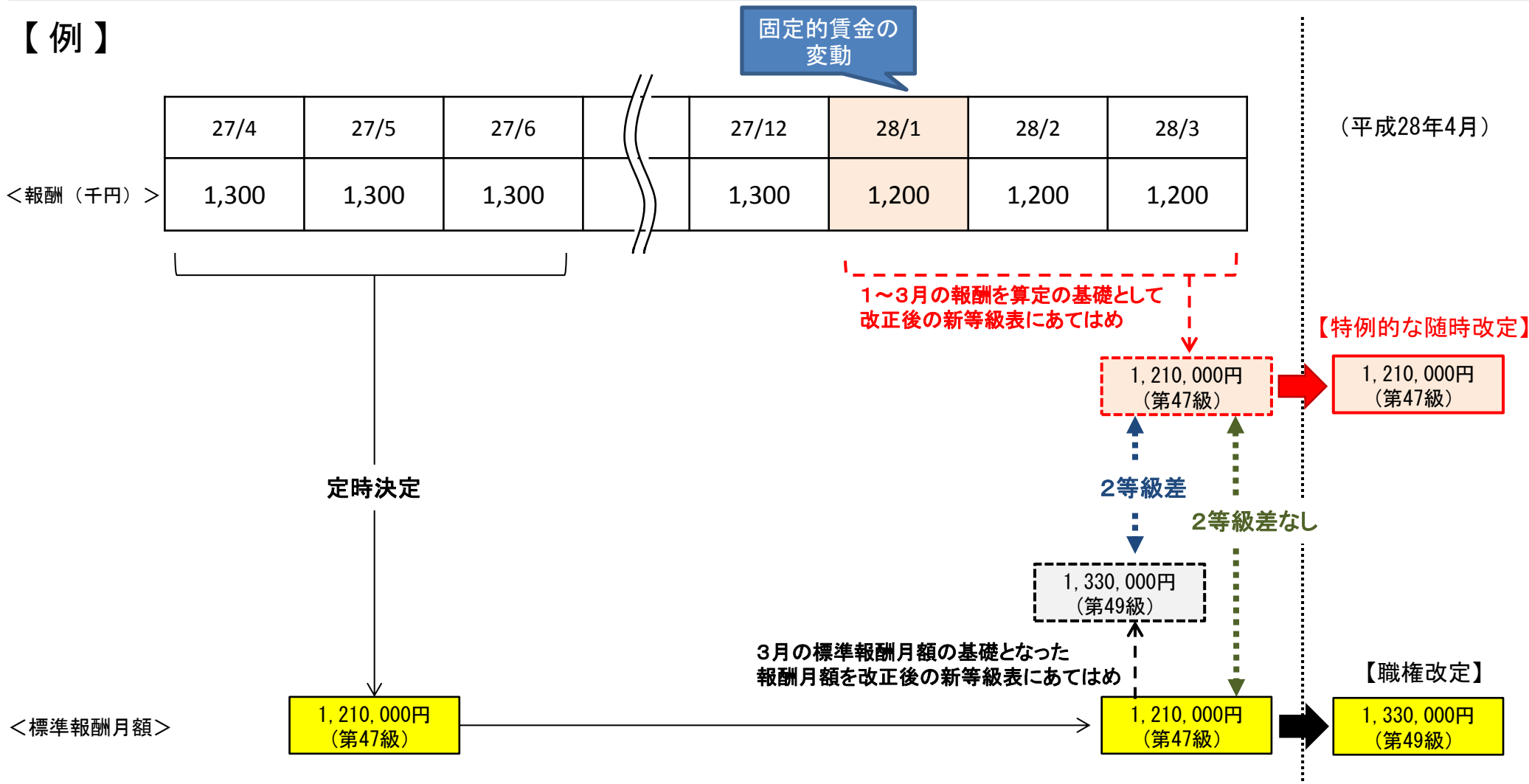
【例】



平成28年3月の標準報酬月額が121万円である者について、平成28年1月に支払われた報酬について固定的賃金の変動があった場合<通知中1の(1)の②のモデルケース>

- 平成27年の定時決定による標準報酬月額は、121万円(第47級)。
- 平成28年1月に固定的賃金の減少があったが、同年3月における標準報酬月額である121万円(第47級)との間に2等級の差がないため、同年4月における随時改定の対象にならない。
- このため、平成28年4月における標準報酬月額は、職権改定を行えば133万円(第49級)となる。
- 一方で、平成28年1～3月の報酬を算定の基礎として改正後健保法の新等級表にあてはめると121万円(第47級)となり、平成28年3月の標準報酬月額の基礎となった報酬月額を新等級表にあてはめたときの標準報酬月額と、同年1～3月に支払われた報酬を基礎とした報酬月額を新等級表にあてはめたときの標準報酬月額との間に2等級の差が生じることから、特例的な随時改定を行う取扱いとする。

【例】



平成28年3月の標準報酬月額が115万円である者について、平成27年12月までの間に支払われた報酬について 固定的賃金の変動があった場合<通知中2のモデルケース>

- 平成27年の定時決定による標準報酬月額は、115万円(第46級)。
- 平成27年12月に固定的賃金の増加があったが、現行の取扱いでは、第46級から第47級に随時改定を行うのは報酬月額が124万5千円以上の場合であるとされているため、随時改定の対象にならない。
- このため、平成28年3月の標準報酬月額は115万円(第46級)となり、平成28年4月においても同様。
- 一方で、平成28年1～3月の報酬を算定の基礎として改正後健保法の新等級表にあてはめると、127万円(第48級)となる。
- 平成28年3月の標準報酬月額を基礎とした報酬月額を新等級表にあてはめたときの標準報酬月額と、同年1～3月に支払われた報酬を基礎とした報酬月額を新等級表にあてはめたときの標準報酬月額との間に2等級の差が生じることから、特例的な随時改定を行う取扱いとする。

【例】

