

## 実務基準第1号 代行保険料率の計算に関する細目

### 表題

#### 【変更前】

[平成23年5月改訂]

#### 【変更後】

[平成26年●月改訂]

#### 【変更理由】

改訂日の更新

## (1) 財政方式

### 【変更前】

項目	実務基準内容	備考
(1)財政方式	計算基準日以降の将来期間を対象に開放基金方式により算定する。	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 計算は男女のみの区分で行う。(男女を一本化して計算することは原則不可。)</li><li>・ 季節労務者、期間雇等の評価においても原則として開放基金方式を採用する。ただし、どうしても例外扱いをする必要があると判断される場合は、厚生労働省あて個別相談を行うこと。</li></ul>

### 【変更後】

項目	実務基準内容	備考
(1)財政方式	計算基準日以降の将来期間を対象に開放基金方式により算定する。	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 計算は男女のみの区分で行う。(男女を一本化して計算することは原則不可。)</li><li>・ 季節労務者、期間雇等の評価においても原則として開放基金方式を採用する。ただし、どうしても例外扱いをする必要があると判断される場合は、厚生労働省あて個別相談を行うこと。</li><li>・ <u>少数集団扱いをすることは原則不可。ただし、どうしても例外扱いをする必要があると判断される場合は、厚生労働省あて個別相談を行うこと。</u></li></ul>

### 【変更理由】

実務基準補足事項の本文への取り込み

(5) 予定脱退率

【変更前】

項 目	実 務 基 準 内 容	備 考
(5) 予定脱退率	<p>予定脱退率は平滑化を行わないこととし、次のとおり定める。</p> <p>① 予定脱退率は年齢別に定める。</p> <p>② 予定脱退率は直近3年間の加入員の実績に基づいて算定する。</p> <p>③ 実績値をそのまま用いる。</p> <p>④ 全喪データが実績に含まれる場合はこの影響を排除する。</p> <p>⑤ 年齢毎の粗脱退率の分母となる人数が算定年度幅を通算して30人以上となる時その脱退率は有意と判定し実績値を用いるが、30人未満の場合にはその年齢の前後に同年齢だけ、分母となる人数が30人以上となるまで算定年齢幅を拡大(この場合、定年を事由とする脱退者を除外する)し、該当する年齢幅の分母・分子をそれぞれ合算して脱退率を算定する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 予定脱退率は内枠方式により算定する。 「通知(別紙) 1(1)ク」に該当して代行保険料率を算定する場合には、内枠方式により控除する前の予定脱退率(下記の <math>q_x</math>)を直前の代行保険料率算定に用いたものとし、控除する予定死亡率を新死亡率として予定脱退率を定める。</li> <li>• 直近3年間に脱退率を見直した年度がある場合でも、直近3年間のデータを使用して算定する。</li> <li>• 予定脱退率の算式は次の通りとする。  <math display="block">q_x = d_x / (l_x + nc_x / 2)</math> <math display="block">= 2d_x / (l_x + l_{x+1} + d_x)</math> <math>d_x</math>: 期中脱退者数, <math>l_x</math>: 期初加入員数,  <math>nc_x</math>: 期中新規加入者数</li> <li>• 再加入者の脱退実績はなかったものとする。</li> <li>• 季節労務者・期間雇等は原則として除外しない。(含めて計算する。)(③)</li> <li>• 新規適用事業所の適用後のデータについては、上記の計算式をそのまま適用する。</li> <li>• 全喪事業所のデータについては、全年度にわたって加入員・新規加入者・脱退者を排除する。(④)</li> <li>• ⑤の取扱いについては次のとおりとする。 <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 算定年齢幅の拡大においては、最小年齢未満及び最終年齢以上の分子・分母ともに「0」として計算する。</li> <li>b. 「定年を事由とする脱退者」は分子からのみ除外する。</li> <li>c. 「定年を事由とする脱退者」には、旧定年による脱退者も含める。</li> <li>d. 「定年を事由とする脱退者」には、原則として「定年扱い者」は含めない。</li> <li>e. 総合設立基金においては、「定年を事由とする脱退者」の除外は行わない。</li> </ul> </li> </ul>

項 目	実 務 基 準 内 容	備 考
<p>予定脱退率 (続き)</p>	<p>⑥単独設立・連合設立の場合の定年年齢以上の部分については「(8)最終年齢」の項による。</p> <p>(注1) 人員整理等事由が明確であるいわゆる特殊要因があった年度がある場合は、当該年度を除外した直近3年間の実績を用いる。ただし、直近5年間までさかのぼっても除外後の予定脱退率算定対象年度が2年未満となる場合は従前の予定脱退率を使用する。(取扱ア)</p> <p>(注2) 過去に定年延長があり、あるいは現在定年延長中の場合、旧定年の脱退が実績として表れている場合は当該データの影響を排除する。(取扱イ)</p> <p>(注3) 上記①～⑤以外の取扱い又は取扱ア～イを行う場合には、その取扱いについて根拠を明示し、所見を付すこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 取扱アにおいて、従前の予定脱退率が存在していない場合の取扱いについては厚生労働省あて個別相談すること。</li> <li>・ 取扱アにおける「特殊要因」の判定は、年金数理人が行う。また、この時の「事由が明確」の形式は問わない。(内容が明確であればよい。)</li> <li>・ (注1)の「人員整理等」の例 <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 設立事業所の全部又は一部が、3年以内の期間を限った希望退職者の募集を行った場合</li> <li>b. 会社都合による退職、関連会社への転籍による脱退者が特に多い場合(直近5年間の平均に比べて著しく多い場合)</li> <li>c. 災害による離職者が多い場合</li> <li>d. 毎年度決まって雇われる季節雇用者や、繰り返し雇われる期間雇用者が多い場合の直近年度(注:直近年度以外の年度では、季節雇用者や期間雇用者は再加入者として取り扱われるため、脱退者としてカウントされない。)</li> </ul> </li> <li>・ 取扱イにおいては、旧定年者及び経過定年者を分子から除外する。</li> <li>・ 「取扱いについて根拠を明示し、所見を付す」は、第三者が見て理解できる内容であること。(厚生労働省あて個別相談を行うことを原則とする。)</li> </ul>

【変更後】

項 目	実 務 基 準 内 容	備 考
(5) 予定脱退率	<p>予定脱退率は平滑化を行わないこととし、次のとおり定める。</p> <p>① 予定脱退率は年齢別に定める。</p> <p>② 予定脱退率は直近3年間の加入員の実績に基づいて算定する。</p> <p>③ 実績値をそのまま用いる。</p> <p>④ 全喪データが実績に含まれる場合はこの影響を排除する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 予定脱退率は内枠方式により算定する。 <u>ただし、代行保険料率の算定においては、総脱退率が予定死亡率を下回っている年齢がある場合、当該年齢の総脱退率は予定死亡率とすること。</u></li> <li>・ 通知「<u>代行保険料率の算定に関する取扱いについて</u>」(年発第 1510 号)(別紙) 1(1)クに該当して代行保険料率を算定する場合には、内枠方式により控除する前の予定脱退率(下記の <math>q_x</math>)を直前の代行保険料率算定に用いたものとし、控除する予定死亡率を新死亡率として予定脱退率を定める。</li> <li>・ 直近3年間に脱退率を見直した年度がある場合でも、直近3年間のデータを使用して算定する。</li> <li>・ 予定脱退率の算式は次の通りとする。  <math display="block">q_x = d_x / (l_x + nc_x / 2)</math> <math display="block">= 2d_x / (l_x + l_{x+1} + d_x)</math> <math>d_x</math> : 期中脱退者数, <math>l_x</math> : 期初加入員数,  <math>nc_x</math> : 期中新規加入員数</li> <li>・ 再加入者の脱退実績はなかったものとする。</li> <li>・ <u>64歳の脱退率の算定には65歳以上のデータは含めない。また、任意継続者の影響も排除する。</u></li> <li>・ 季節労務者・期間雇等は原則として除外しない。(含めて計算する。)(③)</li> <li>・ 新規適用事業所の適用後のデータについては、上記の計算式をそのまま適用する。</li> <li>・ 全喪事業所のデータについては、全年度にわたって加入員・新規加入員・脱退者を排除する。(④)</li> </ul>

項 目	実 務 基 準 内 容	備 考
予定脱退率 (続き)	⑤年齢毎の粗脱退率の分母となる人数が算定年度幅を通算して30人以上となる時その脱退率は有意と判定し実績値を用いるが、30人未満の場合にはその年齢の前後に同年齢だけ、分母となる人数が30人以上となるまで算定年齢幅を拡大(この場合、定年を事由とする脱退者を除外する)し、該当する年齢幅の分母・分子をそれぞれ合算して脱退率を算定する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ⑤の取扱いについては次のとおりとする。               <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 算定年齢幅の拡大においては、最小年齢未満及び最終年齢以上の分子・分母ともに「0」として計算する。</li> <li>b. 「定年を事由とする脱退者」は分子からのみ除外する。</li> <li>c. 「定年を事由とする脱退者」には、旧定年による脱退者も含める。</li> <li>d. 「定年を事由とする脱退者」には、原則として「定年扱い者」は含めない。</li> <li>e. 総合設立基金においては、「定年を事由とする脱退者」の除外は行わない。</li> <li><u>f. 定年年齢～最終年齢までの脱退者の除外は行わない。</u></li> <li><u>g. 脱退率算定の分母が全体でも30人に満たない場合は、全年齢で平均脱退率を使用する。</u></li> </ul> </li> <li>・ <u>64歳の「脱退率算定基礎となる加入員数の総計」が30人未満となって、算定年齢幅を拡大した場合には、64歳の脱退率は計算結果の1/2とする。ただし、定年制がある場合で「定年年齢～65歳」を合算するときは、この取扱いの対象としない。また、定年年齢と最終年齢が一致する場合の「最終年齢-1」歳の取扱いも、これに準ずる。</u></li> </ul>

項目	実務基準内容	備考
<p>予定脱退率 (続き)</p>	<p>⑥単独設立・連合設立の場合の定年年齢以上の部分については「(8)最終年齢」の項による。</p> <p>(注1) 人員整理等事由が明確であるいわゆる特殊要因があった年度がある場合は、当該年度を除外した直近3年間の実績を用いる。ただし、直近5年間までさかのぼっても除外後の予定脱退率算定対象年度が2年未満となる場合は従前の予定脱退率を使用する。(取扱ア)</p> <p>(注2) 過去に定年延長があり、あるいは現在定年延長中の場合、旧定年の脱退が実績として表れている場合は当該データの影響を排除する。(取扱イ)</p> <p>(注3) 上記①～⑤以外の取扱い又は取扱ア～イを行う場合には、その取扱いについて根拠を明示し、所見を付すこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 取扱アにおいて、従前の予定脱退率が存在していない場合の取扱いについては厚生労働省あて個別相談すること。</li> <li>・ 取扱アにおける「特殊要因」の判定は、年金数理人が行う。また、この時の「事由が明確」の形式は問わない。(内容が明確であればよい。)</li> <li>・ (注1)の「人員整理等」の例 <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 設立事業所の全部又は一部が、3年以内の期間を限った希望退職者の募集を行った場合</li> <li>b. 会社都合による退職、関連会社への転籍による脱退者が特に多い場合(直近5年間の平均に比べて著しく多い場合)</li> <li>c. 災害による離職者が多い場合</li> <li>d. 毎年度決まって雇われる季節雇用者や、繰り返し雇われる期間雇用者が多い場合の直近年度(注:直近年度以外の年度では、季節雇用者や期間雇用者は再加入者として取り扱われるため、脱退者としてカウントされない。)</li> </ul> </li> <li>・ <u>取扱アにおいて、人員整理等で該当者が少数かつ特定可能な場合でも、除外するという判断をした場合には必ず年度単位で除外を行う。</u></li> <li>・ 取扱イにおいては、旧定年者及び経過定年者を分子から除外する。</li> <li>・ 「取扱いについて根拠を明示し、所見を付す」は、第三者が見て理解できる内容であること。(厚生労働省あて個別相談を行うことを原則とする。)</li> </ul>

**【変更理由】**

実務基準補足事項の本文への取り込み／誤植の修正

(6) 予定昇給指数

【変更前】

項目	実務基準内容	備考
(6) 予定昇給指数	<p>予定昇給指数は報酬と賞与に区分して、それぞれ最小自乗一次式により直線補整を行うものとし、作成の方法は以下のとおりとする。</p> <p>①使用する標準報酬月額・標準賞与額は、それぞれ基準日時点のもの、加入員の基準日以前1年間のものを使用する。</p> <p>②作成に用いる粗平均標準報酬月額は、勤続0年・年齢18歳～28歳の平均標準報酬月額を23歳の粗平均標準報酬月額、勤続1年・年齢19歳～29歳の平均標準報酬月額を24歳の粗平均標準報酬月額とし、以下同様に勤続年数を加味した粗平均標準報酬月額を算出する。 作成に当たっては、23歳～38歳の粗平均標準報酬月額を用いて補整を行い、標準報酬月額の上限到達後の年齢の補整給は標準報酬月額の上限金額とする。</p> <p>③作成に用いる粗平均標準賞与額は、勤続1年・年齢19歳～29歳の1年間の平均標準賞与額を24歳の粗平均標準賞与額、勤続2年・年齢20歳～30歳の1年間の平均標準賞与額を25歳の粗平均標準賞与額とし、以下同様に勤続年数を加味した粗平均標準賞与額を算出する。 作成に当たっては、24歳～38歳の粗平均標準賞与額を用いて補整を行い、標準賞与額の上限到達後の年齢の補整給は標準賞与額の上限金額とする。</p> <p>(注)上記①～③の取扱いで粗平均標準報酬月額・標準賞与額のデータが5個以上得られない場合、又は補整給が年齢の上昇に伴い逡減する場合は粗平均給の算出方法及び作成に使用する粗平均給の数を上記②、③以外とすることとし、その取扱いについて根拠を明示し、所見を付すこと。</p>	<p>・②の取扱いについては、次のとおりとする。</p> <p>a. 23～38歳で得られる全てのデータを使用する。(標準報酬の上下限に達したデータもそのまま使用する。)</p> <p>b. 逆に23～38歳の範囲外のデータは使用しない。</p> <p>c. 23歳未満及び39歳以上の部分は補整給を直線で延長して求める。</p> <p>d. 標準報酬月額の下限を下回った年齢の補整給は、標準報酬月額の下限金額とする。</p> <p>・③の取扱いについては、次のとおりとする。</p> <p>a. 24～38歳で得られる全てのデータを使用する。(標準賞与額の上限に達したデータもそのまま使用する。)</p> <p>b. 逆に24～38歳の範囲外のデータは使用しない。</p> <p>c. 24歳未満及び39歳以上の部分は補整給を直線で延長して求める。</p> <p>d. 1,000円を下回った年齢の補整給は、1,000円とする。</p> <p>・(注)の逡減する場合の処理例</p> <p>a. 補整給作成に使用する粗平均給の年齢幅を変更する。例えば、対象年齢の上端を1歳ずつ引き下げてゆき、補整給が逡減しないような最大の上端年齢までを使用する。</p> <p>b. 前後5歳幅に対象者が1名しかいない年齢を除外する。</p>

【変更後】

項 目	実 務 基 準 内 容	備 考
(6) 予定昇給指数	<p>予定昇給指数は報酬と賞与に区分して、それぞれ最小自乗法一次式により直線補整を行うものとし、作成の方法は以下のとおりとする。</p> <p>①使用する標準報酬月額・標準賞与額は、それぞれ基準日時点のもの、加入員の基準日以前1年間のものを使用する。</p> <p>②作成に用いる粗平均標準報酬月額は、勤続0年・年齢18歳～28歳の平均標準報酬月額を23歳の粗平均標準報酬月額、勤続1年・年齢19歳～29歳の平均標準報酬月額を24歳の粗平均標準報酬月額とし、以下同様に勤続年数を加味した粗平均標準報酬月額を算出する。 作成に当たっては、23歳～38歳の粗平均標準報酬月額を用いて補整を行い、標準報酬月額の上限到達後の年齢の補整給は標準報酬月額の上限金額とする。</p> <p>③作成に用いる粗平均標準賞与額は、勤続1年・年齢19歳～29歳の1年間の平均標準賞与額を24歳の粗平均標準賞与額、勤続2年・年齢20歳～30歳の1年間の平均標準賞与額を25歳の粗平均標準賞与額とし、以下同様に勤続年数を加味した粗平均標準賞与額を算出する。 作成に当たっては、24歳～38歳の粗平均標準賞与額を用いて補整を行い、標準賞与額の上限到達後の年齢の補整給は標準賞与額の上限金額とする。</p>	<p>・ <u>4月1日入社の方は、翌年の3月末日で勤続1年とする。</u></p> <p>・ ②の取扱いについては、次のとおりとする。 a. 23～38歳で得られる全てのデータを使用する。(標準報酬<u>月額</u>の上下限に達したデータもそのまま使用する。) b. 逆に23～38歳の範囲外のデータは使用しない。 c. 23歳未満及び39歳以上の部分は補整給を直線で延長して求める。 d. 標準報酬月額の下限を下回った年齢の補整給は、標準報酬月額の下限金額とする。</p> <p>・ ③の取扱いについては、次のとおりとする。 a. 24～38歳で得られる全てのデータを使用する。(標準賞与額の上限に達したデータもそのまま使用する。) b. 逆に24～38歳の範囲外のデータは使用しない。 c. 24歳未満及び39歳以上の部分は補整給を直線で延長して求める。 d. 1,000円を下回った年齢の補整給は、1,000円とする。</p> <p>・ <u>多くの加入員が粗データの範囲外である等のケースでも、原則として②、③の方法を使用する。</u></p>

項 目	実 務 基 準 内 容	備 考
予定昇給指数 (続き)	<p>(注)上記①～③の取扱いで粗平均標準報酬月額・標準賞与額のデータが5個以上得られない場合、又は 補整給が年齢の上昇に伴い逓減する場合は粗平均給の算出方法及び作成に使用する粗平均給の数を上記②、③以外とすることとし、その取扱いについて根拠を明示し、所見を付すこと。</p>	<p>・(注)のデータが5個以上得られない場合及び逓減する場合の処理例</p> <p><b>【予定昇給指数(報酬)】</b></p> <p>a. 補整給作成に使用する粗平均給の年齢幅を次のア、イのいずれかの方法により変更する。(逓減する場合)</p> <p>ア. 対象年齢の上端を1歳ずつ引き下げる(逓減しない最大の上端年齢まで)</p> <p>イ. 対象年齢の下端を1歳ずつ引き上げる(逓減しない最小の下端年齢まで)</p> <p>b. 前後5歳幅に対象者が1名しかいない年齢を除外する。(逓減する場合)</p> <p>c. 上記a, bのいずれでも逓減する場合に、従前の予定昇給指数を引き続き使用する。(逓減する場合)</p> <p>d. 他のグループの予定昇給指数を使用する。(5個以上得られない場合)</p> <p><b>【予定昇給指数(賞与)】</b></p> <p>a. 補整給作成に使用する粗平均給の年齢幅を次のア～ウのいずれかの方法により変更する。(逓減する場合)</p> <p>ア. 対象年齢の上端を1歳ずつ引き下げる(逓減しない最大の上端年齢まで)</p> <p>イ. 対象年齢の下端を1歳ずつ引き上げる(逓減しない最小の下端年齢まで)</p> <p>ウ. 対象年齢の上下端を1歳ずつ同時に狭める(逓減しない最小の縮小幅まで)</p> <p>b. 前後5歳幅に対象者が1名しかいない年齢を除外する。(逓減する場合)</p> <p>c. 上記a. とb. を併用する。(逓減する場合)</p> <p>d. データが5個以上得られない場合及び上記a. からc. のいずれの処理をしても補整給が逓減する場合は、全年齢について「1.000」とする。この場合、様式第3号1. 総括表の昇給率は0.0%、昇給指数上限到達年齢は最終年齢を記載する。</p>

**【変更理由】**

実務基準補足事項の本文への取り込み

(7) 予定新規加入員

【変更前】

項目	実務基準内容	備考
(7) 予定新規加入員	<p>① 予定新規加入員は、予定加入年齢並びに加入員の総数及び総標準報酬月額及び総標準賞与額に対する一定割合（新規加入員数率、新規加入標準報酬月額率及び新規加入標準賞与額率）として定める。</p> <p>② 予定新規加入員は直近3年間の新規加入員の実績、加入員の総数及び総標準報酬月額及び総標準賞与額に基づいて算定する。</p> <p>③ 新規適用事業所のデータが実績に含まれる場合はこの影響を排除する。</p> <p>④ 企業の合併、基金の合併等があった場合は、合併前のそれぞれの企業における入社日を加入日とみなして予定新規加入員を算定する。</p> <p>⑤ 全喪データが実績に含まれる場合はこの影響を排除する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「通知(別紙) 1(1)キ又はク」に該当して代行保険料率を算定する場合においては、予定加入年齢及び一定割合（新規加入員数率、新規加入標準報酬月額率及び新規加入標準賞与額率）を直前の代行保険料率算定に用いたものとし、予定新規加入員数、予定新規加入標準報酬月額及び予定新規加入標準賞与額は算定基準日の加入員の総数、総標準報酬月額及び総標準賞与額に当該一定割合を乗じて算定する。</li> <li>・ ②の取扱いは、次のとおりとする。             <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 季節労務者・期間雇等のデータも原則として含めて計算する。</li> <li>b. 再加入者の再加入日は新規加入実績の対象外とする。（最初に加入した日を加入日として取り扱う）</li> <li>c. 最終年齢以上の新規加入者<del>者</del>は排除する。（定年年齢以上であっても、最終年齢未満であれば計算に含める。）</li> </ul> </li> <li>・ 大量の中途採用や転籍による受入が発生した場合等であって、明らかにデータとしての採用が不相当と思われる時は、厚生労働省あて個別相談すること。（②）</li> <li>・ 従来から雇用されていた者であって、ある年度に社会保険適用とされることとなった者が特に多い場合や、関連企業からの転籍が特に多い年度がある場合は、その年度を除外して予定新規加入員を算定する。（特に多い場合とは、直近5年間の平均に比べて著しく多い場合のことを指す。）</li> <li>・ 新規適用事業所のデータは、新規適用となった年度分のみを排除する。（③）</li> <li>・ 掛金計算上問題ない合併の場合であって、入社日が得られないデータがある時は、加入日をそのまま使用する。（④）</li> <li>・ 全喪データについては、全年度にわたって排除する。（⑤）</li> </ul>

項目	実務基準内容	備考
予定新規加入員（続き）	<p>⑥ある年度の新規加入者<sup>レ</sup>の人数が、予定脱退率決定に使用した年度の平均脱退者数（前記(5)の取扱ア・イの処理後）の25%未満である場合は、当該年度を除く直近3年間の実績を用いる。ただし、直近5年間までさかのぼっても除外後の予定新規加入員算定対象年度が2年未満となる場合は、予定加入年齢は従前の予定加入年齢を使用する。</p> <p>⑦予定加入年齢の算出方法            上記②でいう実績及び予定脱退率、標準報酬月額による予定昇給指数ほか予定基礎率により算定される諸現価率を使用して計算された給付現価及び標準報酬月額現価を用い、収支相等する平均年齢を算定し、これを予定加入年齢とする。（期末日現在で算出した年齢を切り捨てる）</p> <p>〔算式1〕</p> $\frac{\sum_{\tau} \sum_x B\bar{N}(x) \cdot A_x}{\sum_{\tau} \sum_x B\bar{N}(x) \cdot a_x} = \frac{\left\{ \sum_{\tau} \sum_x B\bar{N}(x) \right\} \cdot A_x}{\left\{ \sum_{\tau} \sum_x B\bar{N}(x) \right\} \cdot a_x} = \frac{A_x}{a_x}$ <p>ただし、</p> <p><math>B\bar{N}(x)</math>：x歳τ年度新規加入員実績標準報酬月額分布</p> <p>直近年度以外の<math>B\bar{N}(x)</math>は、人数については当該年度の実績を使用し、標準報酬月額については直近年度の平均標準報酬月額を用いるものとする。この場合、直近年度の平均標準報酬月額が得られない年齢がある時はその前後の年齢の値を直線補完して用いる。（前後の年齢の値が無いときは一番近い年齢の値を用いる。）</p> <p><math>A_x</math>：x歳の<sup>レ</sup>新予定基礎率（昇給指数は標準報酬月額による）に基づく給付現価率</p> <p><math>a_x</math>：x歳の<sup>レ</sup>新予定基礎率（昇給指数は標準報酬月額による）に基づく標準報酬月額現価率</p> <p><math>\bar{x}</math>：平均年齢（求めるべき年齢）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・⑥の取扱いについては、次のとおりとする。             <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 新規加入者<sup>レ</sup>の人数には、新規適用となった年度の（新規適用事業所の）データは含めない。</li> <li>b. 平均脱退者数には全喪データは含めない。</li> <li>c. 予定新規加入員算定対象年度と予定脱退率算定対象年度が一致していない場合であっても、25%の判定はそのまま行うこと。</li> <li>d. 予定新規加入員算定対象年度が2年未満となって、従前の予定新規加入年齢がない場合は、厚生労働省あて個別相談すること。</li> </ul> </li> <li>・⑦については、期初現在で算出した年齢を切り上げることも可とする。</li> <li>・予定加入年齢の算出に標準賞与額現価は用いないものとする。</li> <li>・x歳の直近年度の平均標準報酬月額              = 「使用した直近年度の実績新規加入員のうち、計算基準日現在x歳の在籍者の総標準報酬月額」÷「同計算基準日現在x歳の在籍者数」（算式1）              （直近年度が経過0年目でなく、同1年目又は2年目であっても上記算式を使用）</li> </ul>

【変更後】

項 目	実 務 基 準 内 容	備 考
(7) 予定新規加入員	<p>① 予定新規加入員は、予定加入年齢並びに加入員の総数及び総標準報酬月額及び総標準賞与額に対する一定割合（新規加入員数率、新規加入標準報酬月額率及び新規加入標準賞与額率）として定める。</p> <p>② 予定新規加入員は直近3年間の新規加入員の実績、加入員の総数及び総標準報酬月額及び総標準賞与額に基づいて算定する。</p> <p>③ 新規適用事業所のデータが実績に含まれる場合はこの影響を排除する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 通知「<u>代行保険料率の算定に関する取扱いについて</u>」（年発第1510号）（別紙）1(1)キ又はクに該当して代行保険料率を算定する場合には、予定加入年齢及び一定割合（新規加入員数率、新規加入標準報酬月額率及び新規加入標準賞与額率）を直前の代行保険料率算定に用いたものとし、予定新規加入員数、予定新規加入標準報酬月額及び予定新規加入標準賞与額は算定基準日の加入員の総数、総標準報酬月額及び総標準賞与額に当該一定割合を乗じて算定する。<u>なお、（別紙）1(1)クに該当した場合の直前の代行保険料率算定に用いた一定割合については、（5）予定脱退率における「総脱退率が予定死亡率を下回っている年齢における総脱退率を予定死亡率とする」取扱いにより定めた総脱退率を用いて再算定することも可とする。</u></li> <li>・ ②の取扱いは、次のとおりとする。             <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 季節労務者・期間雇等のデータも原則として含めて計算する。</li> <li>b. 再加入者の再加入日は新規加入実績の対象外とする。（最初に加入した日を加入日として取り扱う）</li> <li>c. 最終年齢以上の新規加入員は排除する。（定年年齢以上であっても、最終年齢未満であれば計算に含める。）</li> </ul> </li> <li>・ 大量の中途採用や転籍による受入が発生した場合等であって、明らかにデータとしての採用が不相当と思われる時は、厚生労働省あて個別相談すること。（②）</li> <li>・ 従来から雇用されていた者であって、ある年度に社会保険適用とされることとなった者が特に多い場合や、関連企業からの転籍が特に多い年度がある場合は、その年度を除外して予定新規加入員を算定する。（特に多い場合とは、直近5年間の平均に比べて著しく多い場合のことを指す。）</li> <li>・ 新規適用事業所のデータは、新規適用となった年度分のみを排除する。（③）</li> </ul>

項 目	実 務 基 準 内 容	備 考
<p>予定新規加入員（続き）</p>	<p>④企業の合併、基金の合併等があった場合は、合併前のそれぞれの企業における入社日を加入日とみなして予定新規加入員を算定する。</p> <p>⑤全喪データが実績に含まれる場合はこの影響を排除する。</p> <p>⑥ある年度の新規加入員<sup>員</sup>の人数が、予定脱退率決定に使用した年度の平均脱退者数（前記(5)の取扱ア・イの処理後）の25%未満である場合は、当該年度を除く直近3年間の実績を用いる。ただし、直近5年間までさかのぼっても除外後の予定新規加入員算定対象年度が2年末満となる場合は、予定加入年齢は従前の予定加入年齢を使用する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・掛金計算上問題ない合併の場合であって、入社日が得られないデータがある時は、加入日をそのまま使用する。（④）</li> <li>・全喪データについては、全年度にわたって排除する。（⑤）</li> <li>・⑥の取扱いについては、次のとおりとする。 <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 新規加入員<sup>員</sup>の人数には、新規適用となった年度の（新規適用事業所の）データは含めない。</li> <li>b. 平均脱退者数には全喪データは含めない。</li> <li>c. 予定新規加入員算定対象年度と予定脱退率算定対象年度が一致していない場合であっても、25%の判定はそのまま行うこと。</li> <li>d. 予定新規加入員算定対象年度が2年末満となって、従前の予定新規加入年齢がない場合は、厚生労働省あて個別相談すること。</li> <li>e. <u>(5)の取扱アのただし書きにより従前の予定脱退率を使用する場合の25%の判定は、従前の予定脱退率決定に使用した年度の平均脱退者数により行うこと。</u></li> </ul> </li> </ul>

項目	実務基準内容	備考
予定新規加入員（続き）	<p>⑦予定加入年齢の算出方法            上記②でいう実績及び予定脱退率、標準報酬月額による予定昇給指数ほか予定基礎率により算定される諸現価率を使用して計算された給付現価及び標準報酬月額現価を用い、収支相等する平均年齢を算定し、これを予定加入年齢とする。（期末日現在で算出した年齢を切り捨てる）</p> <p>〔算式1〕</p> $\frac{\sum_{\tau} \sum_x B^{\tau} N(x) \cdot A_x}{\sum_{\tau} \sum_x B^{\tau} N(x) \cdot a_x} = \frac{\left\{ \sum_{\tau} \sum_x B^{\tau} N(x) \right\} \cdot A_x}{\left\{ \sum_{\tau} \sum_x B^{\tau} N(x) \right\} \cdot a_x} = \frac{A_x}{a_x}$ <p>ただし、  <math>B^{\tau} N(x)</math>：x歳τ年度新規加入員実績標準報酬月額分布            直近年度以外の<math>B^{\tau} N(x)</math>は、人数については当該年度の実績を使用し、標準報酬月額については直近年度の平均標準報酬月額を用いるものとする。この場合、直近年度の平均標準報酬月額が得られない年齢がある時はその前後の年齢の値を直線補完して用いる。（前後の年齢の値が無いときは一番近い年齢の値を用いる。）  <math>A_x</math>：x歳の新予定基礎率（昇給指数は標準報酬月額による）に基づく給付現価率  <math>a_x</math>：x歳の新予定基礎率（昇給指数は標準報酬月額による）に基づく標準報酬月額現価率  <math>\bar{x}</math>：平均年齢（求めるべき年齢）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑦については、期初現在で算出した年齢を切り上げることも可とする。</li> <li>予定加入年齢の算出に標準賞与額現価は用いないものとする。</li> <li>x歳の直近年度の平均標準報酬月額            ＝「使用した直近年度の実績新規加入員のうち、計算基準日現在x歳の在籍者の総標準報酬月額」÷「同計算基準日現在x歳の在籍者数」（算式1）            （直近年度が経過0年目でなく、同1年目又は2年目であっても上記算式を使用）</li> <li><u>上記の「x歳の直近年度の平均標準報酬月額」については、高齢者の標準報酬月額にバラツキが多いなどの場合であっても、算出値をそのまま使用する。</u></li> </ul>

**【変更理由】**

実務基準補足事項の本文への取り込み／誤植の修正

## (8) 最終年齢

### 【変更前】

項目	実務基準内容	備考
(8)最終年齢	<p>基金の設立形態にかかわらず原則として65歳とする。</p> <p>単独設立・連合設立基金の場合は、以下の検証を行う。</p> <p>①単独設立基金で定年制がある場合</p> <ul style="list-style-type: none"><li>i. 定年の脱退率は実績値をそのまま用いる。</li><li>ii. 定年年齢以上の各年齢の脱退率は定年年齢～65歳の平均脱退率とする。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・総合設立基金の場合は、加入員の実績がなくても最終年齢は原則として65歳とする。</li><li>・脱退率が最終年齢の前で「1」となる年齢がある場合は、それらの年齢のうち最低の年齢を最終年齢とする。</li><li>・①の取扱いについては、次のとおりとする。<ul style="list-style-type: none"><li>a. 職種別の定年や選択定年制等で定年年齢が複数ある場合は、それらの中の最高年齢を定年年齢として取り扱う。</li><li>b. 期末退職等で定年が複数の年齢にわたって発生する場合は、高い方の年齢を定年年齢として取り扱う。</li><li>c. 定年年齢の脱退率又は定年年齢以上の脱退率算定において、分母となる人数が算定年度幅を通算して30人未満となる場合は、定年年齢を最終年齢とする。</li><li>d. i にかかわらず、定年年齢が最終年齢となった場合、定年による脱退実績は除いて計算する。</li></ul></li></ul>

【変更後】

項 目	実 務 基 準 内 容	備 考
(8)最終年齢	<p>基金の設立形態にかかわらず原則として65歳とする。</p> <p>単独設立・連合設立基金の場合は、以下の検証を行う。</p> <p>①単独設立基金で定年制がある場合</p> <p>i. 定年の脱退率は実績値をそのまま用いる。</p> <p>ii. 定年年齢以上の各年齢の脱退率は定年年齢～65歳の平均脱退率とする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総合設立基金の場合は、加入員の実績がなくても最終年齢は原則として65歳とする。</li> <li>・脱退率が最終年齢の前で「1」となる年齢がある場合は、それらの年齢のうち最低の年齢を最終年齢とする。</li> <li>・①の取扱いについては、次のとおりとする。             <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 職種別の定年や選択定年制等で定年年齢が複数ある場合は、それらのうちの最高年齢を定年年齢として取り扱う。</li> <li>b. 期末退職等で定年が複数の年齢にわたって発生する場合は、高い方の年齢を定年年齢として取り扱う。</li> <li>c. 定年年齢の脱退率又は定年年齢以上の脱退率算定において、分母となる人数が算定年度幅を通算して30人未満となる場合は、定年年齢を最終年齢とする。</li> <li>d. i にかかわらず、定年年齢が最終年齢となった場合、定年による脱退実績は除いて計算する。</li> <li>e. <u>定年年齢が最終年齢となった場合で、「定年年齢－1」歳の「脱退率算定基礎となる加入員数の総計」が30人未満となり、算定年齢幅を拡大した場合における当該年齢の脱退率は計算結果の1/2とする。</u></li> <li>f. <u>定年年齢～65歳を合算して定年年齢以上の各年齢の脱退率を算出する場合の64歳の脱退率は計算結果そのものとし、1/2掛けは行わない。</u></li> <li>g. <u>定年による脱退は「定年年齢－1」歳で発生していることから、iiの定年年齢～65歳には定年年齢は含まれる。</u></li> </ul> </li> </ul>

【変更理由】

実務基準補足事項の本文への取り込み

(備考)

【変更前】

項 目	実 務 基 準 内 容	備 考
(備考)	<p>平成18年3月30日までの日を算定基準日として代行保険料率を算定する等に該当する場合は、総報酬制導入に伴う代行保険料率算定の経過措置等の取扱いが別途定められているので留意すること。</p> <p>○代行保険料率算定届出書の記載について 上記の経過措置等に該当する場合の代行保険料率算定届出書の記載に関して、標準賞与額現価以外の賞与に関連する部分の記載については全て“-”と表示すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>・基本部分において、雇用実態の異なる加入員を区分して異なる掛金率を計算している場合にも、代行保険料率は一本で計算する。</li><li>・定年延長時の基礎率は、旧定年直前の年齢の基礎率を延長することにより次のようにして求める。<ul style="list-style-type: none"><li>a. 最終年齢:新定年 ≤ 旧最終年齢の場合は、変更しない。</li><li>b. 脱退率:「旧定年～新定年直前」の年齢は、旧定年直前の脱退率を使用する。なお、旧定年 &lt; 最終年齢の場合、新定年以上の脱退率は旧定年以上のものをスライドさせて使用する。</li><li>c. 昇給指数:旧定年以前のもの(それまでの上昇傾向を考慮して)直線で延長して使用する。(標準報酬月額、標準賞与額の上限に到達した場合はそこで止める。)</li><li>d. その他:上記以外の基礎率は変更しない。</li></ul></li><li>・代行保険料率を計算し直す基準の「加入員数の20%変動」は、毎月判定する。</li></ul>

【変更後】

項 目	実 務 基 準 内 容	備 考
(備考)	<p>平成18年3月30日までの日を算定基準日として代行保険料率を算定する等に該当する場合は、総報酬制導入に伴う代行保険料率算定の経過措置等の取扱いが別途定められているので留意すること。</p> <p>○代行保険料率算定届出書の記載について 上記の経過措置等に該当する場合の代行保険料率算定届出書の記載に関して、標準賞与額現価以外の賞与に関連する部分の記載については全て“-”と表示すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基本部分において、雇用実態の異なる加入員を区分して異なる掛金率を計算している場合にも、代行保険料率は一本で計算する。</li> <li>・定年延長時の基礎率は、旧定年直前の年齢の基礎率を延長することにより次のようにして求める。             <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 最終年齢：新定年 ≤ 旧最終年齢の場合は、変更しない。</li> <li>b. 脱退率：「旧定年～新定年直前」の年齢は、旧定年直前の脱退率を使用する。なお、旧定年 &lt; 最終年齢の場合、新定年以上の脱退率は旧定年以上のものをスライドさせて使用する。</li> <li>c. 昇給指数：旧定年以前のもを(それまでの上昇傾向を考慮して)直線で延長して使用する。(標準報酬月額、標準賞与額の上限に到達した場合はそこで止める。)</li> <li>d. その他：上記以外の基礎率は変更しない。</li> </ul> </li> <li>・代行保険料率を計算し直す基準の「加入員数の20%変動」は、毎月判定する。</li> <li>・<u>代行保険料率を計算し直す基準の「定年延長」は、定年延長した事業所(又は職種)の加入員数が全加入員数の20%以上かつ最終年齢が変更になる場合に限る。</u></li> </ul>

【変更理由】

実務基準補足事項の本文への取り込み

(実務基準第1号付録) **様式の記入要領**

**【変更前】**

項 目	記入要領 (補足事項)
様式第4号	・「平均標準賞与額」欄には、算定基準日における加入員に対する算定基準日以前1年間の標準賞与額の総額の1人当り平均を記入する。
様式第5号(2)	・「標準報酬月額」欄には算定基準日時点の標準報酬月額の1人当り平均を、「標準賞与額」欄には算定基準日時点の加入員に対する算定基準日以前1年間の標準賞与額の総額の1人当り平均を、それぞれ記入する。
様式第6号	・「法附則第31条に規定する上回っている額 (B - A × 1.5)」は「B - A × 1.5」を計算した後、千円単位で端数処理するものとする。

**【変更後】**

項 目	記入要領 (補足事項)
様式第3号 様式第3号の2	<p>・「新規加入員率」の「報酬」欄には新規加入標準報酬月額率 = <math>\frac{l_x \cdot b_x}{\sum_t l_{x+t} \cdot b_{x+t}}</math> を、</p> <p>「賞与」欄には新規加入標準賞与額率 = <math>\frac{l_x \cdot b'_x}{\sum_t l_{x+t} \cdot b'_{x+t}}</math> を、それぞれ記入する。</p> <p>ただし、<math>\bar{x}</math>: 予定加入年齢</p> <p>・「平均脱退率」欄には、全喪事業所のデータ及び定年による脱退などの予定脱退率算定時に除外したデータも入れた、生のデータにより算出した平均脱退率を記入する。</p> <p>・「特記事項」欄には年次別のデータ取扱いのみを記入する。</p> <p>・様式第5号(1)の「特記事項」欄の内容は、様式第3号の「特記事項」欄には記入する必要はない。</p>
様式第4号	・「平均標準賞与額」欄には、算定基準日における加入員に対する算定基準日以前1年間の標準賞与額の総額の1人当り平均を記入する。
様式第5号(1)	<p>・新規加入員及び資格喪失者の年齢は期始の時点における満年齢で算出し、「現在加入員数 = 1年前の加入員数 + 新規加入員数 - 資格喪失者数」が成立するように配慮すること。</p> <p>・記入する数値には、70歳以上のデータは含めないこと。</p> <p>・通知「代行保険料率の算定に関する取扱いについて」(年発第1510号) 代行保険料率算定届出書記載要領にある「また、これらの欄を記入する際には、事業所の削除の影響を除外すること」とは、全喪事業所データが実績に含まれる場合にはこの影響を排除した上で記入することを意味する。</p>

項 目	記入要領（補足事項）
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「新規加入」欄は、期中の新規加入員総数(期始に加入したものを含む)から、再加入者数を差し引いたものとするを原則とする。ただし、全喪事業所のデータは除く。</li> <li>・「算定基礎となる加入員数の総計」欄＝<math>\frac{l_x + nc_x}{2}</math>  ただし、<math>l_x</math>：基礎となった3年間の期初加入員数  <math>nc_x</math>：基礎となった3年間の期中新規加入員数</li> <li>・算定年齢幅を拡大した場合、「算定基礎となる加入員数の総計」欄及び「資格喪失者数」の「計」欄ともに算定年齢幅を拡大し合算した後の数値を記入する。この場合、「特記事項」欄にはその処理を行った旨を記入すること。例：「〇〇歳～××歳を合算」</li> <li>・単独設立・連合設立基金の場合、定年年齢(見做しの場合も含む)以降の各年齢の脱退率は、定年年齢～65歳の平均脱退率となるが、定年年齢～64歳までの各年齢の「算定基礎となる加入員数の総計」欄及び「資格喪失者数」の「計」欄はともにこの処理を行った後の値を記入する。この場合、「特記事項」欄にはその処理を行った旨を記入すること。例：「〇〇歳～××歳を合算」</li> <li>・「総脱退率」欄には、代行保険料率の算定に用いた脱退率を記入すること。ただし、総脱退率が予定死亡率未満となり、代行保険料率算定上これを予定死亡率に置換える場合は除く。この除く場合の「総脱退率」欄には、予定死亡率を下回ったそのままの総脱退率の値を記入すること。</li> <li>・64歳の「算定基礎となる加入員数の総計」が30人未満となって、算定年齢幅を拡大した場合は、64歳の「総脱退率」欄には計算結果の1/2を記入する。ただし、定年制がある場合で定年年齢～65歳を合算するときは、この取扱いの対象としない。  また、定年年齢と最終年齢が一致する場合の「最終年齢－1」歳の取扱いも、これに準じて記入する。</li> <li>・「使用データ」欄は、様式第3号の「特記事項」欄の再掲となる。</li> </ul>
様式第5号(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「標準報酬月額」欄には算定基準日時点の標準報酬月額の1人当り平均を、「標準賞与額」欄には算定基準日時点の加入員に対する算定基準日以前1年間の標準賞与額の総額の1人当り平均を、それぞれ記入する。</li> <li>・記入する数値には、70歳以上のデータは含めないこと。</li> </ul>
様式第6号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「法附則第31条に規定する上回っている額（B－A×1.5）」は「B－A×1.5」を計算した後、千円単位で端数処理するものとする。</li> </ul>

【変更理由】

実務基準補足事項の本文への取り込み