

知って おきたい  
標準報酬制  
第4回

# 標準報酬月額を毎年見直します ～定時決定のしくみ～

被用者年金制度の一元化により、平成27年10月から標準報酬制が導入されました。標準報酬制では、給与から控除される掛金や年金・短期給付などの額を計算する際の基準額として、「標準報酬月額」を用います。  
これまでの連載では、制度移行時の標準報酬月額の決定方法や、昇給・昇格などにより報酬の額が大きく変動した時の標準報酬月額の算定方法をご説明しましたが、今回は、毎年1回実施する「**定時決定**」についてご説明します。

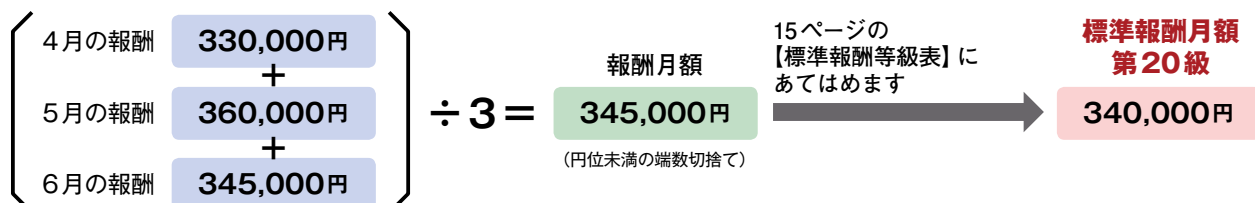
## 定時決定の対象となる方

- 毎年7月1日に組合員である方（休業・休職中の方を含みます）。ただし、次の方は、その年の定時決定を行いません。
  - ・6月1日から7月1日までの間に組合員の資格を取得した方
  - ・7月から9月までの間に随時改定、育児休業等終了時改定、産前産後休業終了時改定を行う方

## 算定方法

4月、5月、6月の3カ月間に支給された報酬（※1）の総額をその月数で除して得た額を「報酬月額」とし、この額を標準報酬等級表にあてはめて、標準報酬月額を決定します。  
ただし、この3カ月間に支払基礎日数（※2）が17日未満の月があるときは、その月を除いて算定します。

### 定時決定の例



- （※1）・算定の対象となる「報酬」は、給料や諸手当など、地方公共団体等から労働の対償として受けるすべてのものになります。
  - ・通勤手当が複数月分まとめて支給される場合は、1カ月あたりの額に換算してそれぞれの月に加算します。
  - ・寒冷地手当は1年間（前年7月～当年6月）に受けた総額の12分の1の額をそれぞれの月に加算します。
  - ・3月の勤務実績に基づく諸手当が4月に支給されている場合は4月の報酬に含めます。
  - ・共済組合からの給付金（傷病手当金、育児休業手当金、年金など）や出張旅費等は報酬に該当しません。
- （※2）・支払基礎日数とは、報酬計算の対象となる日数です。その月の暦日数から週休日（勤務時間を割り振らない日をいいます。一般的には土曜日と日曜日が該当します。）や、欠勤等（育児休業や病気休職など）の日数を除いた日数になります。なお、祝日や年末年始の休日は、支払基礎日数に含めます。

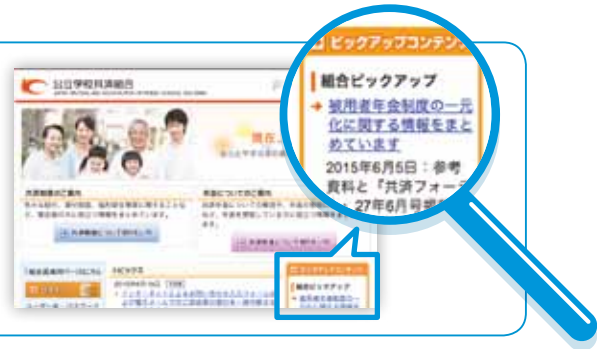
## 定時決定の適用時期

原則として、その年の9月から翌年の8月まで適用されます。ただし、10月以降に随時改定（本誌平成27年12月号参照）等の改定がある場合を除きます。

ホームページに標準報酬月額と掛金の額が算定できるExcelファイルを掲載しています。

<http://www.kouritu.go.jp/>

トップページ ▶ ピックアップコンテンツ「被用者年金制度の一元化に関する情報をまとめています」



【標準報酬等級表（平成28年4月～）】

等級	報酬月額 (円以上) ～ (円未満)	標準報酬月額 (円)	等級	報酬月額 (円以上) ～ (円未満)	標準報酬月額 (円)
1	～ 101,000	98,000	25	455,000 ～ 485,000	470,000
2	101,000 ～ 107,000	104,000	26	485,000 ～ 515,000	500,000
3	107,000 ～ 114,000	110,000	27	515,000 ～ 545,000	530,000
4	114,000 ～ 122,000	118,000	28	545,000 ～ 575,000	560,000
5	122,000 ～ 130,000	126,000	29	575,000 ～ 605,000	590,000
6	130,000 ～ 138,000	134,000	30	605,000 ～	620,000
7	138,000 ～ 146,000	142,000		605,000 ～ 635,000	
8	146,000 ～ 155,000	150,000	31	635,000 ～ 665,000	650,000
9	155,000 ～ 165,000	160,000	32	665,000 ～ 695,000	680,000
10	165,000 ～ 175,000	170,000	33	695,000 ～ 730,000	710,000
11	175,000 ～ 185,000	180,000	34	730,000 ～ 770,000	750,000
12	185,000 ～ 195,000	190,000	35	770,000 ～ 810,000	790,000
13	195,000 ～ 210,000	200,000	36	810,000 ～ 855,000	830,000
14	210,000 ～ 230,000	220,000	37	855,000 ～ 905,000	880,000
15	230,000 ～ 250,000	240,000	38	905,000 ～ 955,000	930,000
16	250,000 ～ 270,000	260,000	39	955,000 ～ 1,005,000	980,000
17	270,000 ～ 290,000	280,000	40	1,005,000 ～ 1,055,000	1,030,000
18	290,000 ～ 310,000	300,000	41	1,055,000 ～ 1,115,000	1,090,000
19	310,000 ～ 330,000	320,000	42	1,115,000 ～ 1,175,000	1,150,000
20	330,000 ～ 350,000	340,000	43	1,175,000 ～ 1,235,000	1,210,000
21	350,000 ～ 370,000	360,000	44	1,235,000 ～ 1,295,000	1,270,000
22	370,000 ～ 395,000	380,000	45	1,295,000 ～ 1,355,000	1,330,000
23	395,000 ～ 425,000	410,000	46	1,355,000 ～	1,390,000
24	425,000 ～ 455,000	440,000			

厚生年金の保険料および退職等年金給付（年金払い退職給付）の上限です。

短期給付・福祉事業等の場合です。

平成28年4月から追加

お知らせ

平成28年4月から、短期給付・福祉事業等に係る標準報酬月額の上限度額が改正され、44級～46級が追加されました。あわせて、平成28年3月の標準報酬等級が43級で、改正後の44級～46級に該当する方については、平成28年4月に標準報酬月額を改定しました。  
また、短期給付・福祉事業等に係る標準期末手当等の額の年度累計額の上限も、540万円から573万円に改正されました（標準期末手当等の額とは、期末手当の額の千円未満の額を切捨てた額をいいます）。



算定方法に関するQ&A

休業・休職中の事例についてお答えします！

Q1

4月、5月、6月とも育児休業中で報酬が支払われていません。定時決定はどのように算定するのですか？

A1

育児休業や病気休職などにより3カ月とも報酬が支払われていない場合は、従前の標準報酬月額になります。なお、3カ月とも病気休職（8割支給）などの場合も、従前の標準報酬月額になります。

Q2

6月から病気休職（8割支給）になった場合はどのように算定するのですか？

A2

病気休職などにより、給与の一部が減額されている場合（休職者給与）は、その月を除いて算定します（この例では、4月、5月の報酬を用いて算定します）。

Q3

産前産後休業中で通勤手当が支給されない場合はどのように算定するのですか？

A3

産前産後休業や病気休暇などにより、通勤手当や管理職手当等の支給が停止されても、基本給が全額支給されている間は休職者給与に該当しないため、これらの手当を除いた実際に支給された報酬により算定します。

●次回「共済フォーラム9月号」では、標準報酬等級表の改定等についてご説明します。

スキマ時間……ちょっとした時間が差をつける

毎日の行動の中で発生する移動や待機、仕事の合間に空いたちょっとした時間のこと。その時間を活用することで、仕事の効率がアップするという。例えば移動時間にスマートフォンを使ってメールの返信をしたり、タブレットで資料を読み込んだりすることで、無駄な時間を有効利用する。5分や10分といった短い時間でも積み重ねればまとまった時間になり、有意義に使えらるとして、ビジネスパーソンの間で見直されている。

はみだしキーワード  
トレンド