

被用者年金制度一元化に関する説明会

(標準報酬制の導入に向けて)
～平成27年10月導入～

平成27年8月

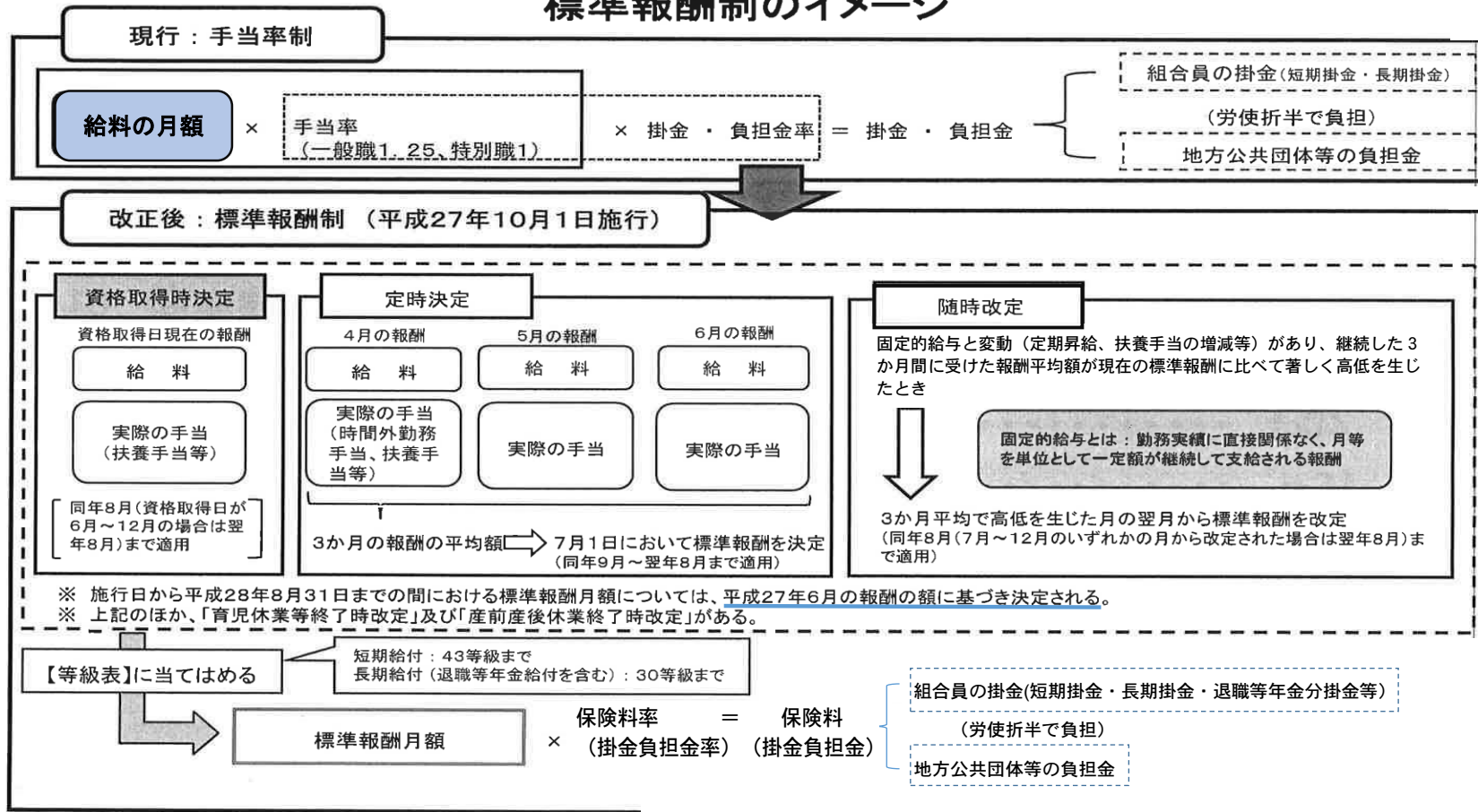
公立学校共済組合石川支部

(目次)

1	はじめに	P 1
2	標準報酬制等の概要	P 2
	(1) 標準報酬	P 2
	(2) 標準期末手当等の額	P 3
	(3) 標準報酬等級表	P 4
	(4) 標準報酬の算定事務等の流れ	P 5
3	報酬の範囲	P 6
4	標準報酬の決め方	P 7
	(1) 決定と改定の種類	P 7
	ア 資格取得時決定	P 7
	イ 定時決定	P 8
	ウ 随時改定	P 10
	エ 育児休業等終了時改定	P 12
	オ 産前産後休業終了時改定	P 14
	(2) 標準報酬の適用期間	P 18
5	標準期末手当等の額の決め方	P 19
6	保険料(掛金)の徴収の違い	P 20
7	標準報酬制の導入時期	P 21
	(1) 平成27年10月標準報酬制導入時の標準報酬決定方法	P 21
	(2) 導入時期における3歳未満養育特例について	P 22
8	その他	P 23
	(1) 標準報酬制への移行に伴う任意継続掛金の考え方	P 23
	(2) 標準報酬制移行による財源への影響	P 24
	(3) 平成27年9月と10月の保険料(掛金)の月額等(表)	P 25
	(4) 長期給付の保険料率(掛金率)の引き上げスケジュール	P 26

1 はじめに

標準報酬制のイメージ



●現行制度からの変更点

- ・掛金負担金等の計算方法の変更
- ・育児部分休業者・育児短時間勤務者(3歳未満の子を養育する者)に係る長期掛金の免除の廃止
 現行：減額された給料にかかる長期掛金が免除 → 移行後：減額された後の給料に基づき保険料を算定

ただし、子が3歳未満である場合に、申し出をすることによって将来受給する年金の算定の基礎となる額に減額される前の給料が適用される特例があります。(3歳未満児養育特例) (P16参照)

2 標準報酬等の概要

(1) 標準報酬

共済組合の短期・長期の掛金等、介護掛金、育児休業手当金、傷病手当金などの短期給付の給付額、厚生年金保険給付（年金）・退職等年金給付（年金払い退職給付）の額の算定の基礎となるものであり、組合員の受ける報酬月額（基本給＋諸手当）に基づき決定

【現行】

- 掛金・給付額等の算定基準として、手当率制を採用

※手当率制→掛金・負担金・給付額の算定基準＝給料の月額×1.25



【改正】

- 地方公務員の共済組合の長期給付が厚生年金となることに伴い、厚生年金が採用している標準報酬制に移行
- 短期・長期・福祉の3事業一体による効率的な事務処理という観点から、短期・福祉・介護事業についても標準報酬制に移行（ただし貸付金限度額の算定の給料月額は従前どおり）
※標準報酬制→（定時決定）4～6月の報酬（手当を含む）の平均額を標準報酬の等級に当てはめて標準報酬の月額（以下「標準報酬月額」という。）を決定し、これを保険料（掛金負担金）・給付額等の算定基準とします。

(2) 標準期末手当等の額

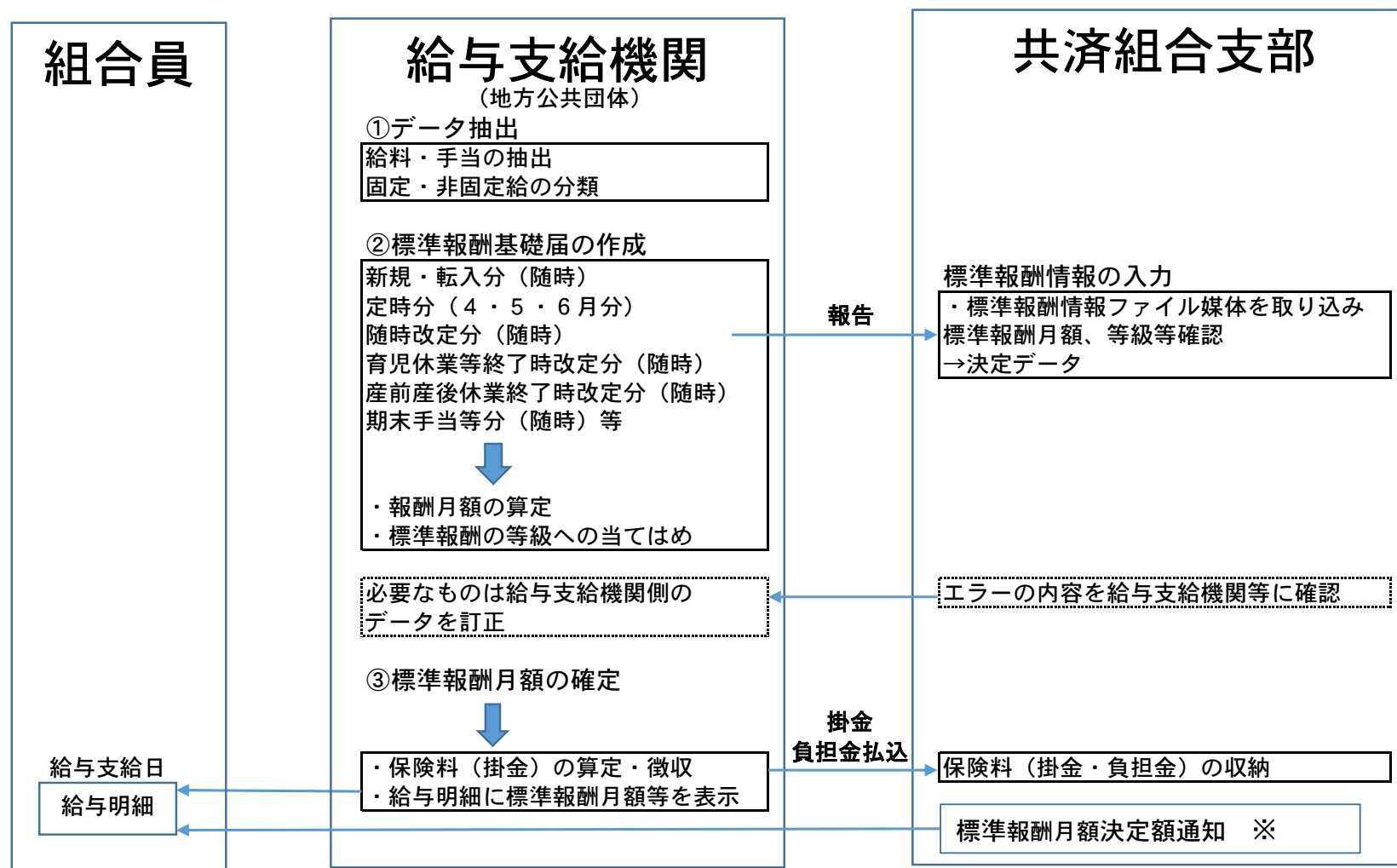
毎月の標準報酬と同様に掛金等や長期給付の算定の基礎となるものであり、組合員の受ける期末手当等の額に基づき、1000円未満の端数を切り捨てたうえで決定（算定方法は現行どおり）

(3) 標準報酬等級表

等級	報酬月額	標準報酬 の月額	一等級 の格差	標準報酬 の日額
第1級	101,000円未満	98,000円		4,450円
第2級	101,000円以上 107,000円未満	104,000円	6,000円	4,730円
第3級	107,000円以上 114,000円未満	110,000円	6,000円	5,000円
第4級	114,000円以上 122,000円未満	118,000円	8,000円	5,360円
第5級	122,000円以上 130,000円未満	126,000円	8,000円	5,730円
第6級	130,000円以上 138,000円未満	134,000円	8,000円	6,090円
第7級	138,000円以上 146,000円未満	142,000円	8,000円	6,450円
第8級	146,000円以上 155,000円未満	150,000円	8,000円	6,820円
第9級	155,000円以上 165,000円未満	160,000円	10,000円	7,270円
第10級	165,000円以上 175,000円未満	170,000円	10,000円	7,730円
第11級	175,000円以上 185,000円未満	180,000円	10,000円	8,180円
第12級	185,000円以上 195,000円未満	190,000円	10,000円	8,640円
第13級	195,000円以上 210,000円未満	200,000円	10,000円	9,090円
第14級	210,000円以上 230,000円未満	220,000円	20,000円	10,000円
第15級	230,000円以上 250,000円未満	240,000円	20,000円	10,910円
第16級	250,000円以上 270,000円未満	260,000円	20,000円	11,820円
第17級	270,000円以上 290,000円未満	280,000円	20,000円	12,730円
第18級	290,000円以上 310,000円未満	300,000円	20,000円	13,640円
第19級	310,000円以上 330,000円未満	320,000円	20,000円	14,550円
第20級	330,000円以上 350,000円未満	340,000円	20,000円	15,450円
第21級	350,000円以上 370,000円未満	360,000円	20,000円	16,360円
第22級	370,000円以上 395,000円未満	380,000円	20,000円	17,270円
第23級	395,000円以上 425,000円未満	410,000円	30,000円	18,640円
第24級	425,000円以上 455,000円未満	440,000円	30,000円	20,000円
第25級	455,000円以上 485,000円未満	470,000円	30,000円	21,360円
第26級	485,000円以上 515,000円未満	500,000円	30,000円	22,730円
第27級	515,000円以上 545,000円未満	530,000円	30,000円	24,090円
第28級	545,000円以上 575,000円未満	560,000円	30,000円	25,450円
第29級	575,000円以上 605,000円未満	590,000円	30,000円	26,820円

等級	報酬月額	標準報酬 の月額	一等級 の格差	標準報酬 の日額
第30級	605,000円以上 635,000円未満 605,000円以上 (長期給付の上限)	620,000円	30,000円	28,180円
第31級	635,000円以上 665,000円未満	650,000円	30,000円	29,550円
第32級	665,000円以上 695,000円未満	680,000円	30,000円	30,910円
第33級	695,000円以上 730,000円未満	710,000円	30,000円	32,270円
第34級	730,000円以上 770,000円未満	750,000円	40,000円	34,090円
第35級	770,000円以上 810,000円未満	790,000円	40,000円	35,910円
第36級	810,000円以上 855,000円未満	830,000円	40,000円	37,730円
第37級	855,000円以上 905,000円未満	880,000円	50,000円	40,000円
第38級	905,000円以上 955,000円未満	930,000円	50,000円	42,270円
第39級	955,000円以上 1,005,000円未満	980,000円	50,000円	44,550円
第40級	1,005,000円以上 1,055,000円未満	1,030,000円	50,000円	46,820円
第41級	1,055,000円以上 1,115,000円未満	1,090,000円	60,000円	49,550円
第42級	1,115,000円以上 1,175,000円未満	1,150,000円	60,000円	52,270円
第43級	1,175,000円以上	1,210,000円	60,000円	55,000円

(4) 標準報酬の算定事務等の流れ



※ 平成27年10月移行時における組合員への標準報酬月額決定通知は、共済組合より所属所経由で9月中頃に通知する予定です。その後は、石川県から給料が支給されている組合員については、給与明細書(別添⑤)に標準報酬等級・標準報酬月額が記載されます。

3 報酬の範囲

標準報酬月額算定の基礎となる「報酬」は、原則として組合員が受ける給料、手当等の名称に関係なく、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をいい、性質に応じて次の二つに区分されます。

「**固定的給与**」：勤務実績に関係なく、月等を単位として一定額が継続して支給される報酬

「**非固定的給与**」：勤務実績に応じて支給される報酬
前月分の勤務実績により当月支払われる時間外勤務手当や休日勤務手当などは、当月に支払われる報酬に含むこととなります。

(例) 3月の勤務実績による時間外勤務手当が4月に支給される場合は、4月の報酬になります。

○報酬の分類

区 分		報酬となるもの(※1)	報酬とならないもの
通貨で支給されるもの	固定的給与	基本給(給料表の給料月額)・給料の調整額・教職調整額(※2)・給料の特別調整額(管理職手当)・初任給調整手当・扶養手当・地域手当・特勤勤務手当(これに準ずる手当を含む)・へき地手当(これに準ずる手当を含む)・広域異動手当・住居手当・単身赴任手当・義務教育等教員特別手当・定時制通信教育手当・産業教育手当・農林漁業普及指導手当・通勤手当など	3か月を超える期間ごと(年3回以下)に支給される賞与(期末手当・勤勉手当)実費弁償的なもので出張旅費・赴任旅費・災害派遣手当(※4)労務の対償とされない年金共済組合からの給付金国から支給される在勤手当退職手当(退職金)など
	非固定的給与	特殊勤務手当(※3)・時間外勤務手当・休日勤務手当・夜間勤務手当・宿日直手当・管理職員特別勤務手当・寒冷地手当など	
現物で支給されるもの	固定的給与	食事(食券)・職員宿舎・通勤定期券(回数券)・被服(勤務服でないもの)など	
	非固定的給与	不定期な業務等に提供される食事・宿舎など	

- (※1) 固定的・非固定的給与の判断は手当等の名称にかかわらず、当該手当の支給の実態や各地方公共団体の給与条例等の規定に基づき判断する。
- (※2) 教職調整額の支給を受けない教育職員の給料月額の特例等による加算額を含む。
- (※3) 特殊勤務手当のうち、勤務実績に直接関係なく月等を単位として一定額が継続して支給されるものは固定的給与に該当する。
- (※4) 災害派遣手当には武力攻撃災害等派遣手当、新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当等を含む。

4 標準報酬の決め方

(1) 決定と改定の種類

5つのタイミングにより決定・改定を行います。

決定・改定された標準報酬月額は、決定・改定した時期により、その適用期間（P18参照）が定められています。

標準報酬の決定・改定の対象者と算定対象となる報酬

種類	対象者	対象となる報酬
ア 資格取得時決定	新たに組合員の資格を取得した者	資格取得時の報酬
イ 定時決定	7月1日現在の組合員	4月、5月、6月の報酬の平均
ウ 随時改定	報酬の額が著しく変動した組合員	固定的給与に変動があった月以後の3か月間の報酬の平均
エ 育児休業等終了時改定	育児休業等を終了した組合員	育児休業等終了日の翌日が属する月以後の3か月間の報酬の平均
オ 産前産後休業終了時改定	産前産後休業を終了した組合員	産前産後休業終了日の翌日が属する月以後の3か月間の報酬の平均

ア 資格取得時決定

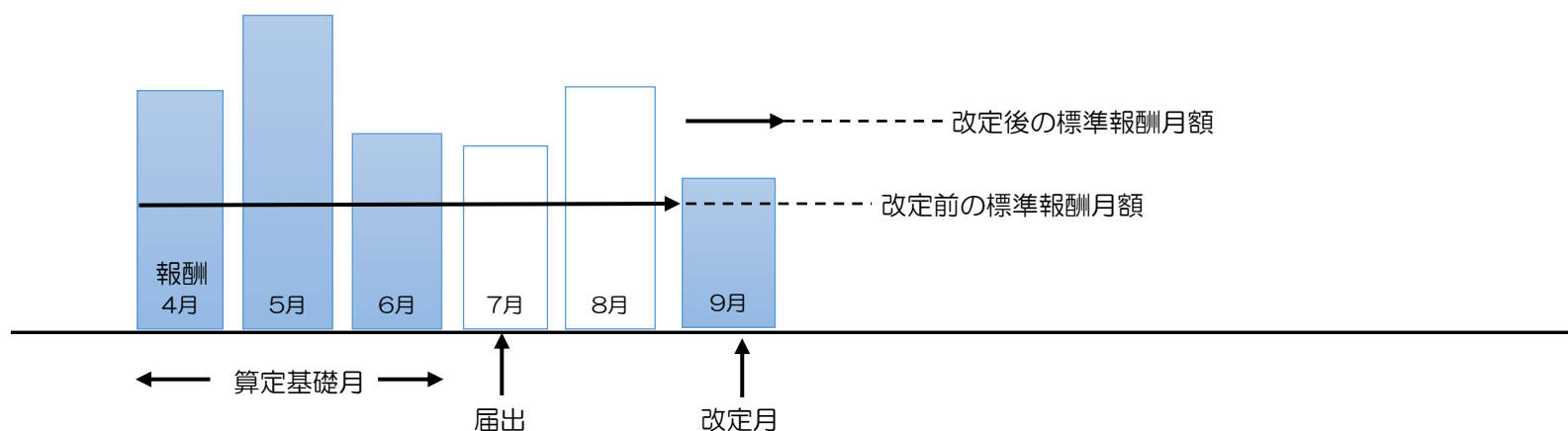
組合員の資格を新たに取得したときは、その資格を取得した日の現在の報酬の額により標準報酬を決定します。この決定を「資格取得時決定」といいます。月の途中に資格を取得した場合は、扶養手当や住居手当など月の初日に資格を取得したならば受けることができたであろう手当も含めて算定します。

また、他の地方公務員共済組合・国家公務員共済組合から転入した場合や、定年退職等により退職し再任用（フルタイム再任用）となった場合なども資格取得時決定の方法により、標準報酬を決定します。

イ 定時決定

共済組合は、組合員が実際に受ける報酬と、既に決定されている標準報酬月額との間に大きな差が生じないように、毎年7月1日において、現に組合員である者の4月から6月までの3か月間の報酬の平均により、標準報酬月額を決定し直します。この決定のことを毎年定期的に行うことから、「定時決定」といいます。

定時決定のイメージ図



●一般的な計算式

$$\frac{\text{4月～6月に受けた報酬の総額}}{3\text{月}} = \text{報酬月額} \xrightarrow{\text{等級表にあてはめる}} \text{標準報酬月額}$$

● 定時決定における留意点

ア 算定基礎月

4月、5月、6月のうち、支払基礎日数※が17日以上である月のみが対象

※支払基礎日数とは・・・支払われる報酬の算定の基礎となる日数をいいます。

支払基礎日数は、1か月分の報酬が支払われる月給者の場合は出勤日数に関係なくその月の暦日数から週休日(勤務時間を割り振らない日、通常の場合は土曜日及び日曜日)及び欠勤等の日数を除いた日数になります。(祝日や年末年始の休日は、支払基礎日数に含めることになります。)

イ 通勤手当

支給単位期間が最長6か月(例えば4月に4～9月分を支給)であるため、標準報酬を決定するには、通勤手当の支給額をその支給単位期間月数で除して、1月あたりに割り当ててから算出

ウ 寒冷地手当

毎年11月から翌年3月までの各月に年5回支給されるので、標準報酬の算定の基礎となる「報酬」とされます。定時決定を行う際は、7月1日前の1年間に受けた寒冷地手当の総額を12で除して得た額を標準報酬の算定の基礎として加算

エ 時間外手当

実際に受けた報酬によるため、実績発生月ではなく、支給月で算定

オ 算定が困難なとき

育児休業や病気休職などの休職等により4月・5月・6月の3か月間に報酬を全く受けていない場合については、休職等の事由が発生する直前の標準報酬の月額により定時決定

カ 著しく不当であるとき

病気休職による減給(8割支給)や減給などの懲戒処分等により報酬の一部が支給されない場合や給与の遅配などの差額分が4月・5月・6月のいずれかの月に支払われた場合など、通常の方法により算定すると著しく不当であるときは、当該月を算定基礎月から除く、若しくは当該額を除いて報酬月額を算定します。

また、業務の性質上、季節的に報酬が変動することが例年発生すると見込まれる場合も、通常とは異なる方法で標準報酬月額を算定することができます。

ウ 随時改定

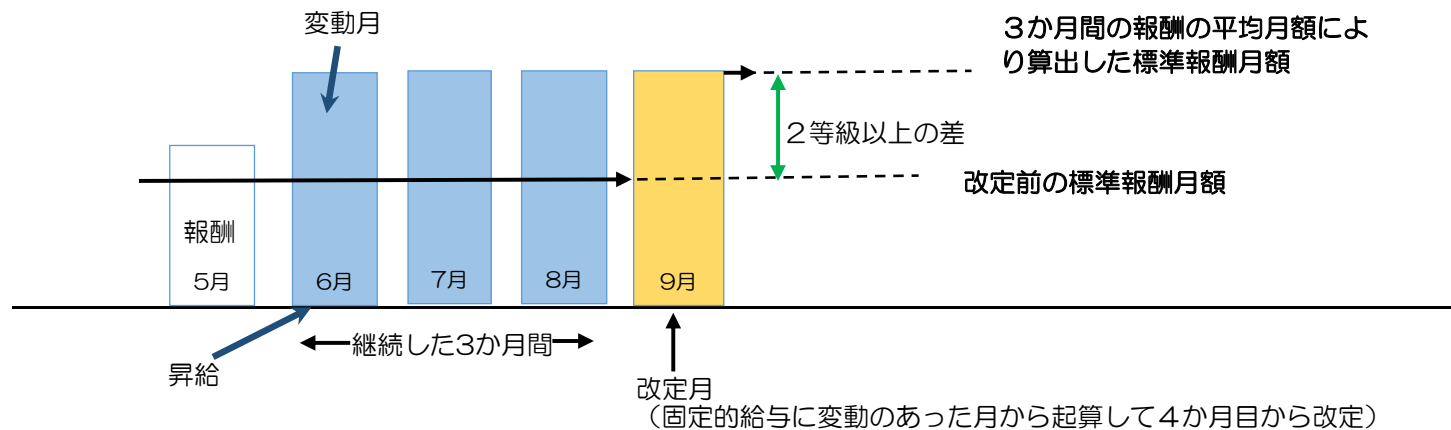
組合員の報酬が、昇給・昇格や人事異動などにより著しく変動した場合、組合員が実際に受ける報酬との間に隔たりが生じ、実態にそぐわなくなることがあります。このような隔たりを解消するために定時決定を待たずに標準報酬月額を改定することを「随時改定」といいます。

随時改定は、次の3つの条件をすべて満たす場合に行います。

- (1) 昇給又は降給等により固定的給与に変動があった。
- (2) 変動月からの3か月間に支給された報酬の平均月額に該当する標準報酬月額とこれまでの標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じた。
- (3) 変動月から継続した3か月とも支払基礎日数が17日以上である。

休職等により報酬が下がった場合は随時改定の対象とはなりません。

9月から随時改定される場合のイメージ図



● 一般的な計算式

$$\frac{\text{変動月から継続した3か月間に受けた報酬の総額}}{3\text{月}} = \text{報酬月額} \xrightarrow{\text{等級表にあてはめる}} \text{標準報酬月額}$$

● 随時改定における留意点

随時改定の実施の判断は、固定的給与と報酬平均額のいずれも増額したか、いずれも減額した場合に限られます。したがって、固定的給与は増額となったが、非固定的給与が減額となったため、報酬平均額が減額した場合又はその逆の場合には、随時改定は行いません。

固定的給与の変動と随時改定の実施の判断

固定的給与	増↑	増↑	増↑	減↓	減↓	減↓
非固定的給与	増↑	減↓	減↓	減↓	増↑	増↑
報酬月額 (報酬平均額)	2等級以上の 増↑	2等級以上の 増↑	2等級以上の 減↓	2等級以上の 減↓	2等級以上の 減↓	2等級以上の 増↑
随時改定の実施	実施	実施	実施しない	実施	実施	実施しない

また、随時改定は、固定的給与が変動があった月から3か月間を見て実施の判断をすることになりますが、非固定的給与の変動の影響や支払基礎日数が17日未満である月があった場合など、一旦随時改定の実施が見送られた場合は、仮にその後の3か月間が随時改定の条件に該当しても実施しません。つまり昇給・昇格等の変動があった月から継続した3か月間のみが随時改定の実施の判断の対象月となります。

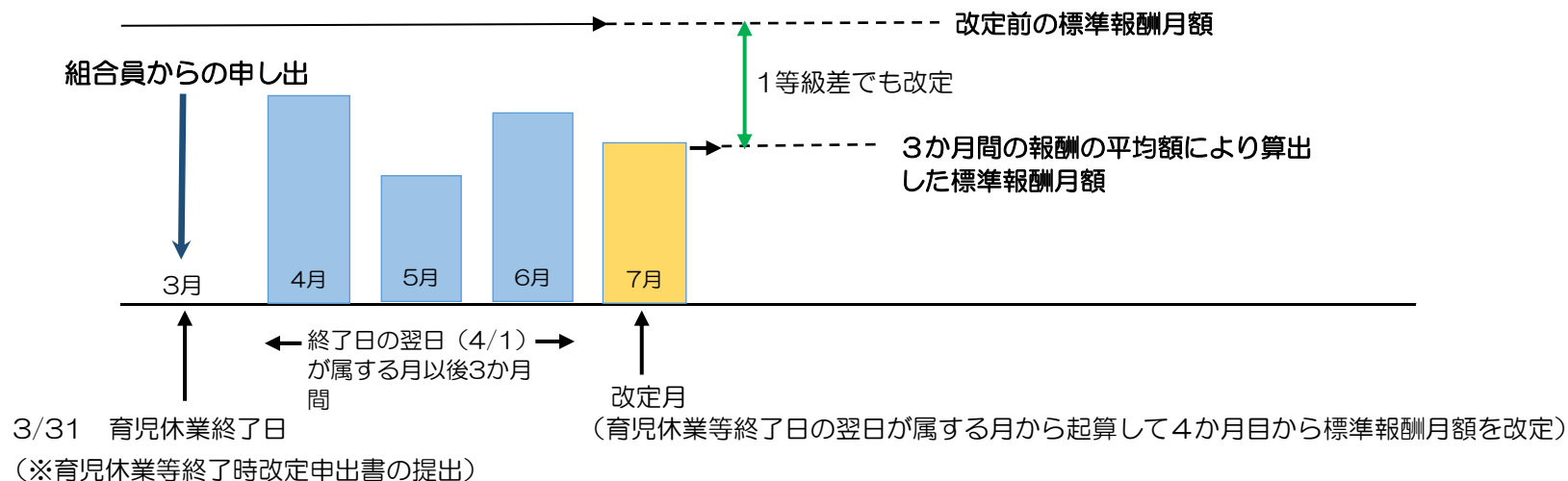
エ 育児休業等終了時改定

育児休業等を終了した組合員が育児休業等を終了した日において、その育児休業等に係る3歳に満たない子を養育する場合、共済組合に申出をしたときは、育児休業等終了日の翌日が属する月以後3か月間（報酬支払の基礎となった日数が17日未満である月は除きます。）に受けた報酬の総額の平均額に基づき4か月目から標準報酬月額を改定します。

育児休業等が終了し、職場復帰後の勤務形態が「育児短時間勤務」や「部分休業」等により報酬が低下した場合が想定されますが、時間外手当がない部署へ異動になった等他の要因により報酬が低下した場合も改定の対象となります。

なお、復職時調整により報酬が上がった場合でも、申出があれば育児休業等終了時改定を行います。

7月から育児休業終了時改定される場合のイメージ図



●一般的な計算式

$$\frac{\text{育児休業等の終了日の翌日が属する月から3か月間に受けた報酬の総額}}{3\text{月}} = \text{報酬月額} \xrightarrow{\text{等級表にあてはめる}} \text{標準報酬月額}$$

●育児休業等終了時改定における留意点

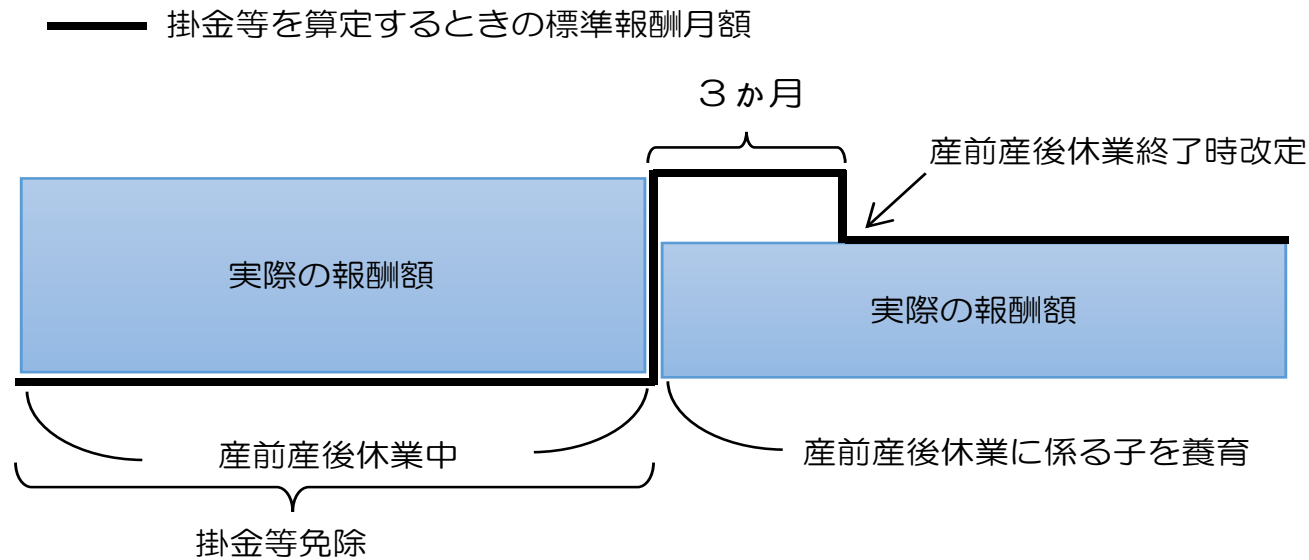
- ア 育児休業等終了時改定は組合員から申出があった場合にのみ行うので、申出がない場合は改定されない。
- イ 育児休業等を終了した日以後3歳に満たない子を養育しない場合は、申出をすることはできない。
- ウ 育児休業等終了日の翌日に産前産後休業等をしている組合員は、この対象からは除外される。
- エ 算定基礎月
支払基礎日数が17日未満である月を除いた月。3か月とも17日未満の場合には改定できない。
- オ 育児休業等終了日の翌日の属する月以後3か月間の報酬の平均額により算定した標準報酬月額が、現在の標準報酬月額と比べて1等級以上の差があるときに改定できる。

才 産前産後休業終了時改定

産前産後休業を終了した組合員が産前産後休業を終了した日において、その産前産後休業に係る3歳に満たない子を養育する場合、共済組合に申出をしたときは、産前産後休業終了日の翌日が属する月以後3か月間（報酬支払の基礎となった日数が17日未満である月は除きます。）に受けた報酬の総額の平均額に基づき4か月目から標準報酬月額を改定します。

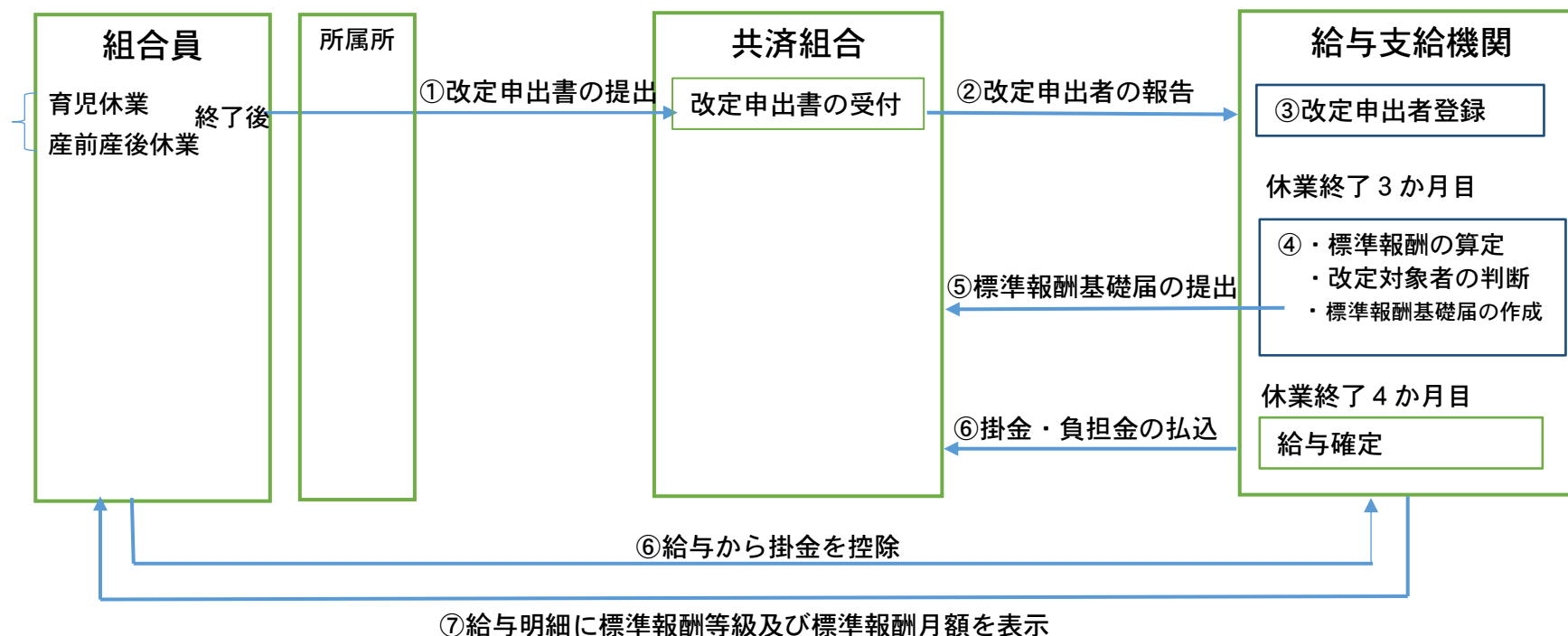
産前産後休業が終了し、育児休業等を取得せずに職場復帰し、復帰後の勤務形態が「育児短時間勤務」や「部分休業」等により報酬が低下した場合が想定されます。

産前産後休業終了時改定のイメージ図



育児休業等終了時改定・産前産後休業終了時改定に係る申出について

● 育児休業等終了時改定・産前産後休業終了時改定時に係る事務手続き



【提出書類】

- 育児休業等終了時・・・育児休業等終了時標準報酬改定申出書（別添①様式未定）
- 産前産後休業終了時・・・産前産後休業終了時標準報酬改定申出書（別添②様式未定）

【提出のタイミング】

育児休業や産後休業が終了し、職場復帰し報酬が低下するタイミング（報酬が低下する事由は問わない。）

3歳未満児養育特例(3歳未満の子を養育している期間の特例)に係る申出について

●3歳未満児養育特例とは

3歳に満たない子を養育している組合員が、共済組合に申出をしたときは、当該子を養育することとなった日の属する月の前月の標準報酬の月額（従前標準報酬月額）を下回る月については、従前標準報酬の月額を当該下回る月の標準報酬の月額とみなして、年金額を算定します。

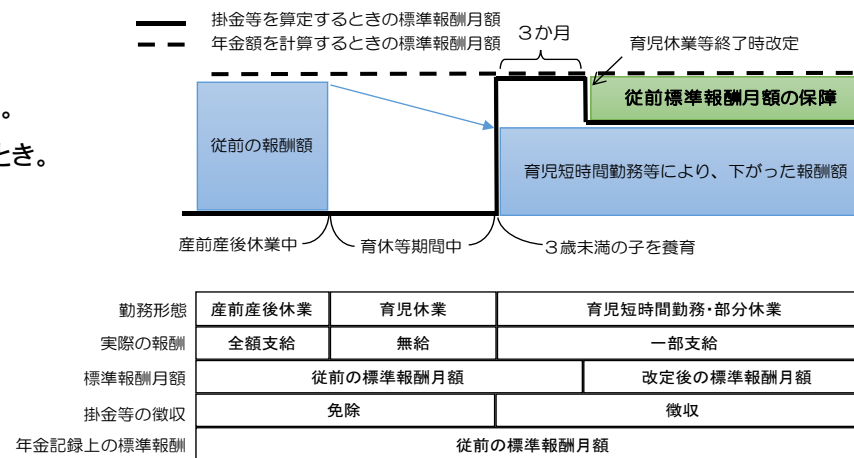
なお、この特例は、育児短時間勤務などの勤務形態の期間中、報酬が低くなったことにより将来の年金額が低くなることを避けるための措置であることから、短期給付の算定の基礎となる標準報酬月額（日額）に対する適用はありません。

また、この特例を適用するために追加の掛金（保険料）の負担はありません。

特例の期間は、子を養育することとなった日（実子においては当該子の生年月日、養子においては養子縁組の成立した日）（厚生労働省令もしくは総務省令で定める事実が生じた日※）の属する月から次のいずれかの事由に該当するに至った日の翌日の属する月の前月までとなります。

- ア その子が3歳に達したとき。
- イ 組合員若しくは組合員であった者が死亡したとき、又は組合員が退職したとき。
- ウ その子以外の子を養育することとなったときその他これに準ずるものが生じたとき。
- エ その子が死亡したときその他組合員がその子を養育しないこととなったとき。
- オ 組合員がその子以外の子について育児休業等を開始したとき。
- カ 組合員がその子以外の子について産前産後休業を開始したとき。

3歳未満養育特例のイメージ図

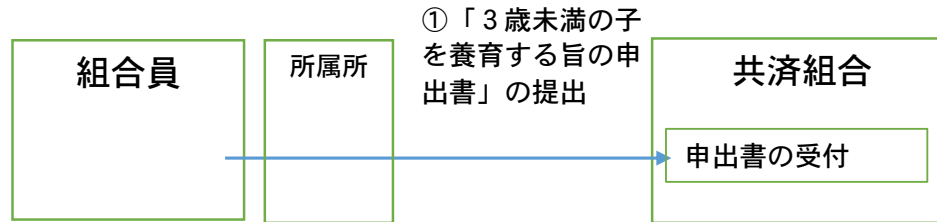


※ 厚生労働省令総務省令で定める事実が生じた日とは

- ① 3歳に満たない子を養育する者が新たに組合員の資格を取得したこと
- ② 育児休業等から復職した日の属する月の初日が到来したこと
- ③ その子以外の子に係る厚生年金給付における平均標準報酬月額及び退職等年金給付における給付算定基礎額の計算の基礎となる標準報酬の月額の特例を受ける期間の最後の月の翌月の初日が到来したこと

●3歳未満児養育特例に係る申出方法

(ア) 3歳未満の子を養育している場合



【提出書類】

- ①「3歳未満の子を養育する旨の申出書」（別添③様式未定）
- ②当該子の生年月日及びその子と申出者との身分関係を明らかにすることができる市町村長の証明書又は戸籍抄本
- ③当該子を養育することとなった日を証する書類
(養育することとなった日とは、実子においては当該子の生年月日、養子においては養子縁組の成立した日)

【提出のタイミング】

育児休業が終了し、職場復帰し報酬が低下するタイミング
(報酬が低下する事由は問わない。育児部分休業、育児短時間勤務、時間外手当の少ない部署への異動などが考えられる)

(イ) 3歳未満の子を養育しないこととなった場合

【提出書類】

「3歳未満の子を養育しない旨の申出書」（別添④様式未定）（添付書類不要）

(2) 標準報酬の適用期間

種類	決定・改定の時期		適用期間
資格取得時決定	資格取得時 組合員の資格を取得したとき	1月～5月	その年の8月まで
		6月～12月	翌年の8月まで
定時決定	9月 毎年7月1日に引き続き組合員であるとき		9月から翌年の8月まで
随時改定	固定的給与に変動があった月から4か月目 報酬が大幅に変わったとき	1月～6月	その年の8月まで
		7月～12月	翌年の8月まで
育児休業等終了時改定	育児休業等終了日の翌日が属する月から4か月目 育児休業が終わって休業前より報酬が下がったとき	1月～6月	その年の8月まで
		7月～12月	翌年の8月まで
産前産後休業終了時改定	産前産後休業終了日の翌日が属する月から4か月目 産前産後休業が終わって休業前より報酬が下がったとき	1月～6月	その年の8月まで
		7月～12月	翌年の8月まで

(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者及び7月から9月までのいずれかの月から随時改定等が行われた者若しくは行われる見込みの者については定時決定は行いません。)

5 標準期末手当等の額の決め方

期末手当等についても、毎月の給料と同様に掛金等を納める。掛金等の対象となる期末手当等の額は組合員に支給される期末手当等の1,000円未満を切り捨てた額で、これを「標準期末手当等の額」という。

この標準期末手当等の額には上限が定められている。

共済組合は給与支給機関から標準期末手当等の額の届出を受け、標準期末手当等の額を決定する。

なお、標準期末手当等の額は、組合員が期末手当等を受けた月において、その月に受けた期末手当等の額に基づいて決定する。

【標準期末手当等の上限額】

期末手当等の額に1,000円未満の端数が生じたときは、これを切り捨て、長期給付に係るものは支給1月につき、1,500,000円を、短期給付に係るものは年度累計額5,400,000円（5,400,000円を超えることとなる場合には、当該累計額が5,400,000円となるようその月の標準期末手当等の額を決定し、その年度においてその月の翌月以降に受ける期末手当等の額は0とする。）を上限として決定する。

6 保険料（掛金）の徴収の違い

厚生年金保険法
（民間企業の場合）



地方公務員等共済組合法の
定めるところにより**当月徴収**



保険料の徴収の特例
（厚生年金保険法第84条の2）

7 標準報酬制の導入時期

平成27年10月1日～

(1) 平成27年10月標準報酬制導入時の標準報酬決定方法

→平成27年10月1日から平成28年8月31日までの間における標準報酬月額については、平成27年6月の報酬の額に基づき決定します。

※6月に支給される5月分の時間外手当については、6月の報酬に含まれます。

※6月に支給される児童手当については、労務の対償として支給される手当ではないため報酬には含みません。

原則は1番により算定しますが、欠勤、休職等により報酬の全部又は一部が支給されない場合(6月1日以降に職場復帰した場合を除く。)は、次の順番に従い標準報酬を決定することになります。

1	6月に受けた報酬(固定的給与+非固定的給与) ※報酬には1ヶ月相当分の寒冷地手当及び通勤手当を含みます。	6月に報酬の全部又は一部が支給されない場合
2	4月又は5月に受けた報酬(固定的給与+非固定的給与) ※報酬には1ヶ月相当分の寒冷地手当及び通勤手当を含みます。	4月、5月とも報酬の全部又は一部が支給されない場合
3	休職等の事由が発生する直前の報酬(固定的給与+非固定的給与) ※報酬には1ヶ月相当分の寒冷地手当及び通勤手当を含みます。昇給・昇格、給与改定、諸手当の変動があれば、その後の額を算定します。	長期間休職しているため直前の報酬が把握できない
4	6月に休職していなければ受けたであろう報酬 ※寒冷地手当や通勤手当など諸手当のうち見込むことができる手当は加算します。	基本給以外の諸手当が把握できない
5	6月の掛金の標準となった給料×1.25(一般職)	最終手段

※ 上記1から5までにより算定した標準報酬が著しく不当となる場合には、上記にかかわらず、共済組合が適当と認めて算定する方法により、平成27年10月からの標準報酬を決定します。

※ 6月2日から8月31日までの間に資格取得した場合は、その資格を取得した日の属する月の翌月に受けた報酬、9月1日以後に資格取得した場合は資格を取得した日の現在の報酬により、標準報酬を決定します。

(2) 導入時期における3歳未満児養育特例について

移行時の標準報酬が育児短時間勤務や育児部分休業等の勤務形態による減額後の報酬に基づき決定されている場合、3歳未満児養育特例の特例の対象となると思われます。

(留意点)

- ア 適用時期については、総務省において検討中です。
- イ 組合員による「3歳未満の子を養育する旨の申出書」の提出が必要となります。
(養育することとなった日(子の生年月日等)により特例の期間を判断することになるため)
- ウ 申出書の提出時期、申出書様式等具体的な事務手続きについては現在検討されているところですが、施行日後3か月の間に手続きを完了することになると思われます。
- エ 3歳未満児養育特例により保障される標準報酬月額は、養育することとなった日の属する月の前月の掛金の標準となった給料の額に手当率(1.25)を乗じた額を報酬月額として算定した標準報酬月額になります。

※詳細は、決定後通知します。

8 その他

(1) 標準報酬制への移行に伴う任意継続掛金の考え方

任意継続掛金 = AとBのいずれか少ない額 × 任意継続掛金率

	改正前	改正後
A	退職時の給料月額※ ※55歳以降初めての退職で15年以上組合員であった者に限り、退職時の給料月額－退職時の給料月額の30%の額	退職時の標準報酬月額※ ※55歳以降初めての退職で15年以上組合員であった者に限り、退職時の標準報酬月額－退職時の標準報酬月額の30%の額
B	毎年1月1日における全組合員（任意継続除く。）の平均給料月額	毎年1月1日における全組合員（任意継続除く。）の平均標準報酬月額

平成27年度中、平成27年10月1日以後退職者の任意継続掛金の計算を行う場合には、平成27年1月1日の平均給料月額から平均報酬月額を算出することになります。

平均報酬月額
= 平均給料月額372,000円 × 1.25 = 465,000円

→ 標準報酬月額 第25級 470,000円
(みなし平均標準報酬月額)

(ア) 改正後の算定例 【平成27年3月31日に退職した者の考え方】

A 退職時の給料月額 = 378,500円

55歳以降初めての退職で15年以上組合員であった場合・・・退職時の給料月額378,500 - (378,500 × 30/100) = 264,950円

B 平均給料月額 372,000円 A < BよりAを適用

※平成27年4月分～平成28年3月分の掛金を12月前納する場合、前納した掛金については、標準報酬制導入後の算定方法に基づいた任意継続掛金とみなし、計算し直さない予定です。前納払いでも各月払いでも、施行日前後では同様の取り扱いとなり、平成27年10月に掛金率に変更されても追徴は発生しません。

(イ) 改正後の算定例 【平成27年10月1日以降に退職した者の考え方】

A 退職時の標準報酬月額 第23級 410,000円

55歳以降初めての退職で15年以上組合員であった場合・・・退職時の標準報酬月額410,000 - (410,000 × 30/100) = 287,000円

→ 標準報酬月額 第17級 280,000円

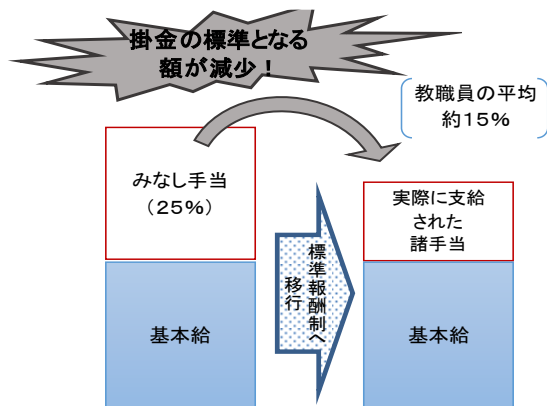
B みなし平均標準報酬月額 第25級 470,000円 A < BよりAを適用

(2) 標準報酬制移行による財源への影響

地方公務員の全職種の基本給に対する平均的な諸手当の割合は、総務省の調査により25%となっており、これに基づき手当率が定められています。しかし教職員の基本給（教職調整額及び給料の調整額を含む）に対する諸手当の割合は平成25年度の調査によると約15%となっています。

短期給付に要する費用及び福祉事業に要する費用の財源は毎年度収支が均衡に保つよう推計しており、財源率を変更しないと掛金・負担金収入が減少することになります。

財源への影響

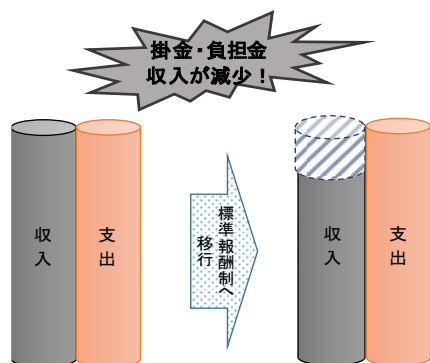


この減少を補うため、短期給付及び福祉事業に係る財源率(掛金率+負担金率)の改定を予定しています。平成27年10月からの掛金率(組合員負担分の率)は次の表のとおりとなります。

なお、この財源率の改定は、標準報酬制移行による全体的な収入減を補うための改定です。

平成27年10月からの掛金率

	平成27年9月まで		平成27年10月から	
	短期給付	給料分	5.075% (4.06% × 1.25)	標準報酬月額分
	期末手当等分	4.06%	標準期末手当等分	
福祉事業	給料分	0.165% (0.132% × 1.25)	標準報酬月額分	0.141%
	期末手当等分	0.132%	標準期末手当分	



(3) 平成27年9月と10月の保険料(掛金)の月額等(表)

平成27年9月の掛金の月額(目安)

基本給 (掛金の標準となった給料の月額)	短期掛金 掛金 (5.075%)	福祉掛金 掛金率 (0.165%)	長期掛金 掛金率 (10.79875%)	合計
200,000円	10,150円	330円	21,597円	32,077円
210,000円	10,657円	346円	22,677円	33,680円
220,000円	11,165円	363円	23,757円	35,285円
230,000円	11,672円	379円	24,837円	36,888円
240,000円	12,180円	396円	25,917円	38,493円
250,000円	12,687円	412円	26,996円	40,095円
260,000円	13,195円	429円	28,076円	41,700円
270,000円	13,702円	445円	29,156円	43,303円
280,000円	14,210円	462円	30,236円	44,908円
290,000円	14,717円	478円	31,316円	46,511円
300,000円	15,225円	495円	32,396円	48,116円
310,000円	15,732円	511円	33,476円	49,719円
320,000円	16,240円	528円	34,556円	51,324円
330,000円	16,747円	544円	35,635円	52,926円
340,000円	17,255円	561円	36,715円	54,531円
350,000円	17,762円	577円	37,795円	56,134円
360,000円	18,270円	594円	38,875円	57,739円
370,000円	18,777円	610円	39,955円	59,342円
380,000円	19,285円	627円	41,035円	60,947円
390,000円	19,792円	643円	42,115円	62,550円
400,000円	20,300円	660円	43,195円	64,155円
410,000円	20,807円	676円	44,274円	65,757円
420,000円	21,315円	693円	45,354円	67,362円
430,000円	21,822円	709円	46,434円	68,965円
440,000円	22,330円	726円	47,514円	70,570円
450,000円	22,837円	742円	48,594円	72,173円
460,000円	23,345円	759円	49,674円	73,778円
470,000円	23,852円	775円	50,754円	75,381円
480,000円	24,360円	792円	51,834円	76,986円
490,000円	24,867円	808円	52,913円	78,588円
500,000円	25,375円	825円	53,561円	79,761円
510,000円	25,882円	841円	53,561円	80,284円
520,000円	26,390円	858円	53,561円	80,809円
530,000円	26,897円	874円	53,561円	81,332円
540,000円	27,405円	891円	53,561円	81,857円
550,000円	27,912円	907円	53,561円	82,380円
560,000円	28,420円	924円	53,561円	82,905円
570,000円	28,927円	940円	53,561円	83,428円
580,000円	29,435円	957円	53,561円	83,953円
590,000円	29,942円	973円	53,561円	84,476円
600,000円	30,450円	990円	53,561円	85,001円
610,000円	30,957円	1,006円	53,561円	85,524円
620,000円	31,465円	1,023円	53,561円	86,049円

※ 基本給には給料の調整額及び教職調整額を含みます。
長期掛金の算定の基礎となる給料(基本給)の月額の最高限度額は496,000円です。

標準報酬月額別掛金等の額(平成27年10月)

※ 厚生年金の保険料率は組合員保険料の率で、
※ 退職等年金の掛金率は上限となっています。

報酬月額	等級	標準報酬月額	短期給付 掛金率 (4.31%)	福祉事業 掛金率 (0.141%)	厚生年金 保険料率 (8.639%)	退職等年金 掛金率 (0.75%)	合計
円以上	円未満						
~ 101,000	第1級	98,000円	4,223円	138円	8,466円	735円	13,562円
101,000 ~ 107,000	第2級	104,000円	4,482円	146円	8,984円	780円	14,392円
107,000 ~ 114,000	第3級	110,000円	4,741円	155円	9,502円	825円	15,223円
114,000 ~ 122,000	第4級	118,000円	5,085円	166円	10,194円	885円	16,330円
122,000 ~ 130,000	第5級	126,000円	5,430円	177円	10,885円	945円	17,437円
130,000 ~ 138,000	第6級	134,000円	5,775円	188円	11,576円	1,005円	18,544円
138,000 ~ 146,000	第7級	142,000円	6,120円	200円	12,267円	1,065円	19,652円
146,000 ~ 155,000	第8級	150,000円	6,465円	211円	12,958円	1,125円	20,759円
155,000 ~ 165,000	第9級	160,000円	6,896円	225円	13,822円	1,200円	22,143円
165,000 ~ 175,000	第10級	170,000円	7,327円	239円	14,686円	1,275円	23,527円
175,000 ~ 185,000	第11級	180,000円	7,758円	253円	15,550円	1,350円	24,911円
185,000 ~ 195,000	第12級	190,000円	8,189円	267円	16,414円	1,425円	26,295円
195,000 ~ 210,000	第13級	200,000円	8,620円	282円	17,278円	1,500円	27,680円
210,000 ~ 230,000	第14級	220,000円	9,482円	310円	19,005円	1,650円	30,447円
230,000 ~ 250,000	第15級	240,000円	10,344円	338円	20,733円	1,800円	33,215円
250,000 ~ 270,000	第16級	260,000円	11,206円	366円	22,461円	1,950円	35,983円
270,000 ~ 290,000	第17級	280,000円	12,068円	394円	24,189円	2,100円	38,751円
290,000 ~ 310,000	第18級	300,000円	12,930円	423円	25,917円	2,250円	41,520円
310,000 ~ 330,000	第19級	320,000円	13,792円	451円	27,644円	2,400円	44,287円
330,000 ~ 350,000	第20級	340,000円	14,654円	479円	29,372円	2,550円	47,055円
350,000 ~ 370,000	第21級	360,000円	15,516円	507円	31,100円	2,700円	49,823円
370,000 ~ 395,000	第22級	380,000円	16,378円	535円	32,828円	2,850円	52,591円
395,000 ~ 425,000	第23級	410,000円	17,671円	578円	35,419円	3,075円	56,743円
425,000 ~ 455,000	第24級	440,000円	18,964円	620円	38,011円	3,300円	60,895円
455,000 ~ 485,000	第25級	470,000円	20,257円	662円	40,603円	3,525円	65,047円
485,000 ~ 515,000	第26級	500,000円	21,550円	705円	43,195円	3,750円	69,200円
515,000 ~ 545,000	第27級	530,000円	22,843円	747円	45,786円	3,975円	73,351円
545,000 ~ 575,000	第28級	560,000円	24,136円	789円	48,378円	4,200円	77,503円
575,000 ~ 605,000	第29級	590,000円	25,429円	831円	50,970円	4,425円	81,655円
605,000 ~ 635,000	第30級	620,000円	26,722円	874円	53,561円	4,650円	85,807円
635,000 ~ 665,000	第31級	650,000円	28,015円	916円	53,561円	4,650円	87,142円
665,000 ~ 695,000	第32級	680,000円	29,308円	958円	53,561円	4,650円	88,477円
695,000 ~ 730,000	第33級	710,000円	30,601円	1,001円	53,561円	4,650円	89,813円
730,000 ~ 770,000	第34級	750,000円	32,325円	1,057円	53,561円	4,650円	91,593円
770,000 ~ 810,000	第35級	790,000円	34,049円	1,113円	53,561円	4,650円	93,373円
810,000 ~ 855,000	第36級	830,000円	35,773円	1,170円	53,561円	4,650円	95,154円
855,000 ~ 905,000	第37級	880,000円	37,928円	1,240円	53,561円	4,650円	97,379円
905,000 ~ 955,000	第38級	930,000円	40,083円	1,311円	53,561円	4,650円	99,605円
955,000 ~ 1,005,000	第39級	980,000円	42,238円	1,381円	53,561円	4,650円	101,830円
1,005,000 ~ 1,055,000	第40級	1,030,000円	44,393円	1,452円	53,561円	4,650円	104,056円
1,055,000 ~ 1,115,000	第41級	1,090,000円	46,979円	1,536円	53,561円	4,650円	106,726円
1,115,000 ~ 1,175,000	第42級	1,150,000円	49,565円	1,621円	53,561円	4,650円	109,397円
1,175,000 ~	第43級	1,210,000円	52,151円	1,706円	53,561円	4,650円	112,068円

(4) 長期給付の保険料率（掛金率）の引き上げスケジュール

被用者年金制度の一元化により、長期給付(厚生年金)の保険料(掛金)については、毎年段階的に引き上げられ、公務員に適用される保険料率(掛金率)は、平成30年9月に民間企業に勤務する者と同じ率になります。

また、現在の共済年金の保険料率(掛金率)は職域部分の給付も含めた率になっていますが、職域部分が廃止される平成27年10月以降は、職域部分を含まない率になります。

なお、平成27年10月から共済年金の「職域部分」に代わる新たな制度として「退職等年金給付(年金払い退職給付)」が創設され、その分の掛金率が0.75%を上限として加算されます。組合員負担分の保険料率(掛金率)の引き上げスケジュールは次のとおりです。

