

標準報酬制に関するQ&A集

平成31年4月 公立学校共済組合

共済組合制度では、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。このリーフレットでは、「標準報酬制」の概要についてQ&A形式でご説明します。

Q1 「標準報酬制」とはなんですか？	1
Q2 「報酬」に含まれる手当には何がありますか？	1
Q3 「標準報酬」はいつ決まるのですか？	2
Q4 標準報酬は年に一度変わりますか？(定時決定)	4
Q5 組合員となったときの標準報酬の決定方法は？(資格取得時決定)	7
Q6 著しく報酬が変動したときはどうなりますか？(随時改定)	8
Q7 育児休業が終了したときはどうなりますか？(育児休業等終了時改定)	12
Q8 「3歳未満の子を養育する期間の標準報酬の特例」とはなんですか？	15
Q9 「標準期末手当等の額」とはなんですか？	19
Q10 手続きについて教えてください。	20

※ このリーフレットは発行月時点の法令等に基づいて作成しています。

Q1 「標準報酬制」とはなんですか？

共済組合の掛金や給付金は、「標準報酬」と「標準期末手当等の額」に基づいて算定します。

「標準報酬」は組合員の方が各月に受けた報酬の平均額から「報酬月額」を算定し、「報酬月額」を「標準報酬等級表」(注)に当てはめて決定します。「標準期末手当等の額」は期末手当・勤勉手当等の額に基づいて決定します。この仕組みを「標準報酬制」といいます。

注 「標準報酬等級表」は、公立学校共済組合ホームページ(<https://www.kouritu.or.jp/>)にて公開しています。



ポイント！

標準報酬制では、毎月の報酬に基づいて掛金や給付金を算定するのではなく、原則として3カ月間の平均額に基づいて一定期間の掛金や給付金を算定します。

Q2 「報酬」に含まれる手当には何がありますか？

原則として、組合員の方が受けた基本給と諸手当等のすべてが「報酬」に含まれます。「報酬」は以下の例のように「**固定的給与**」と「**非固定的給与**」に分類されます。(注1)

固定的給与

月単位で一定額が継続して支払われる報酬

基本給(給料表の給料月額)・給料の調整額・教職調整額・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・特勤手当・へき地手当・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(注2)など

非固定的給与

勤務実績に応じて支払われる報酬

特殊勤務手当・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(注3)など

注1 これらの分類は、給与支給機関によって異なる場合があります。また、現物で支給される手当がある場合、通貨に換算して報酬に含めます。

注2 通勤手当について複数月分がまとめて支払われる場合は、その1月あたりの額を算定して報酬に含めます。

注3 寒冷地手当は、1年間に受けた総額の12分の1の額を算定して報酬に含めます。

ただし、以下の手当は報酬に該当しません。このうち、期末手当・勤勉手当等については、報酬には含まれませんが、「標準期末手当等の額」の算定の基礎となります。

報酬に該当しないもの

出張旅費・赴任旅費・災害派遣手当・見舞金・弔慰金・共済組合の給付金(傷病手当金、育児休業手当金など)・在外教育施設(日本人学校等)に派遣されている者に国(文部科学省)から支給される在勤手当・退職金・3カ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)など



ポイント！

諸手当には、地域手当、扶養手当、通勤手当…と様々な手当がありますので、基本給が同じ額でも諸手当の支給状況により標準報酬が一人ひとり違ってくることになります。

Q3 「標準報酬」はいつ決まるのですか？

「標準報酬」は新たに採用されて組合員の資格を取得したときに決定(資格取得時決定)します。その後、年に1回、4月から6月までの報酬の平均額により決定(定時決定)するほか、報酬が著しく変動し一定の要件を満たしたときに改定を行います。決定・改定の種類、対象者等は下表のとおりです。

種類	対象者	対象となる報酬	決定・改定の時期
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	資格を取得したとき
定時決定	7月1日現在において組合員である者	4月、5月、6月の報酬の平均	毎年9月
随時改定	報酬の額が著しく変動した者	固定的給与に変動があった月以後の3カ月間の報酬の平均	変動があった月から4カ月目
育児休業等終了時改定	育児休業等(注1)を終了した者	育児休業等終了日の翌日が属する月以後の3カ月間の報酬の平均	育児休業等終了日の翌日から4カ月目
産前産後休業終了時改定	産前産後休業(注2)を終了した者	産前産後休業終了日の翌日が属する月以後の3カ月間の報酬の平均	産前産後休業終了日の翌日から4カ月目

注1 育児休業および育児休業に準ずる休業をいいます。

注2 出産の日(出産の日が産前の予定日後であるときは、産前の予定日)以前42日(多胎妊娠の場合は98日)から出産の日56日までの間において、妊娠または出産に関する事由を理由として勤務に服さないことをいいます。

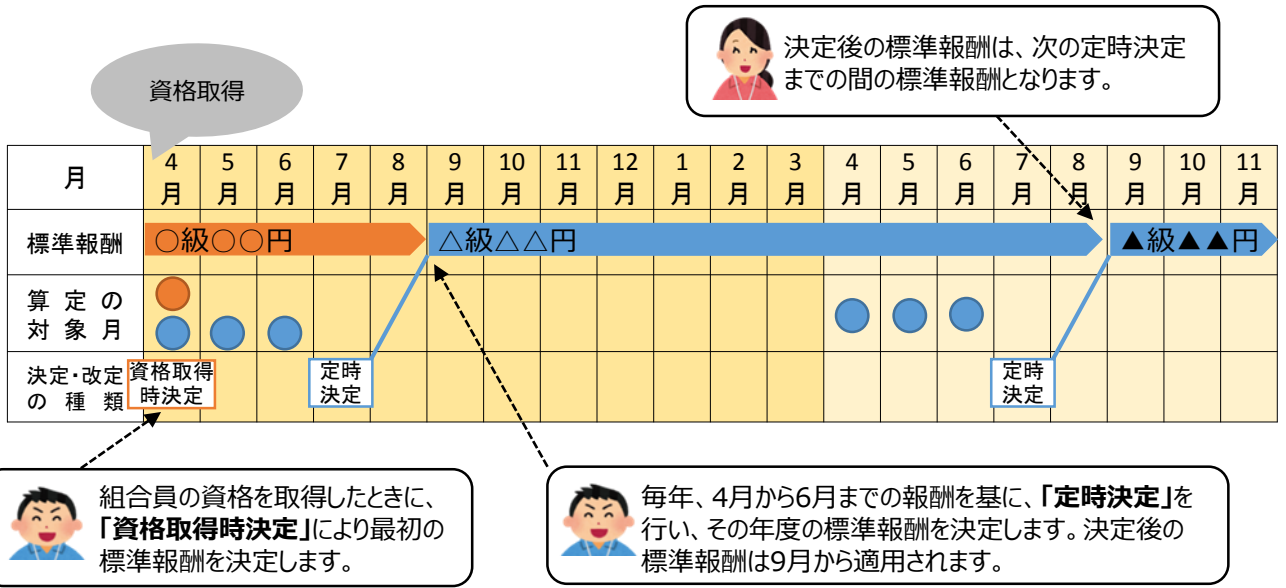


ポイント！

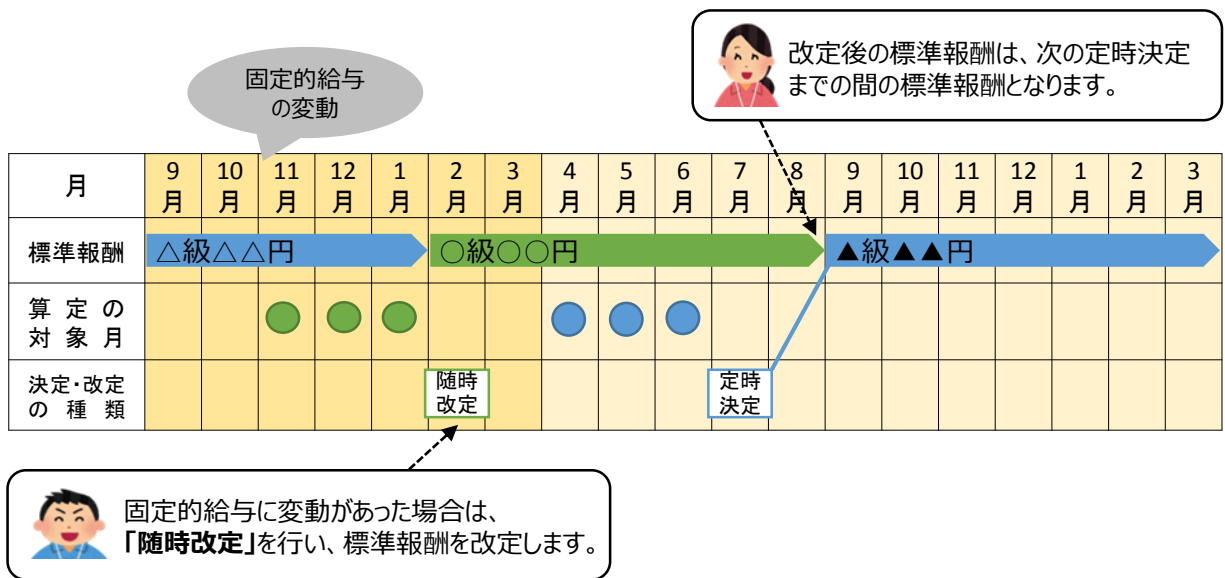
標準報酬の決定(改定)は、「給与明細書」または共済組合支部から送付される「標準報酬決定(改定)通知書」でお知らせします。どちらの方法によるかは、支部または給与支給機関により異なります。

「標準報酬」の決定・改定の例

- 例 4月1日に新たに組合員の資格を取得した場合



- 例 11月1日に固定的給与の変動があり、随時改定に該当した場合



Q4 標準報酬は年に一度変わりますか？（定時決定）

組合員の方が実際に受ける報酬と既に決定されている「標準報酬」との間に大きな差が生じないように、毎年7月1日に現に組合員である方を対象として、標準報酬を決定します。この決定のことを、「**定時決定**」といいます。決定した標準報酬は、**その年の9月から翌年の8月まで**の標準報酬となります。

なお、次に該当する場合は、その年の定時決定は行いません。

- 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月までのいずれかの月から、標準報酬の改定が行われる方。



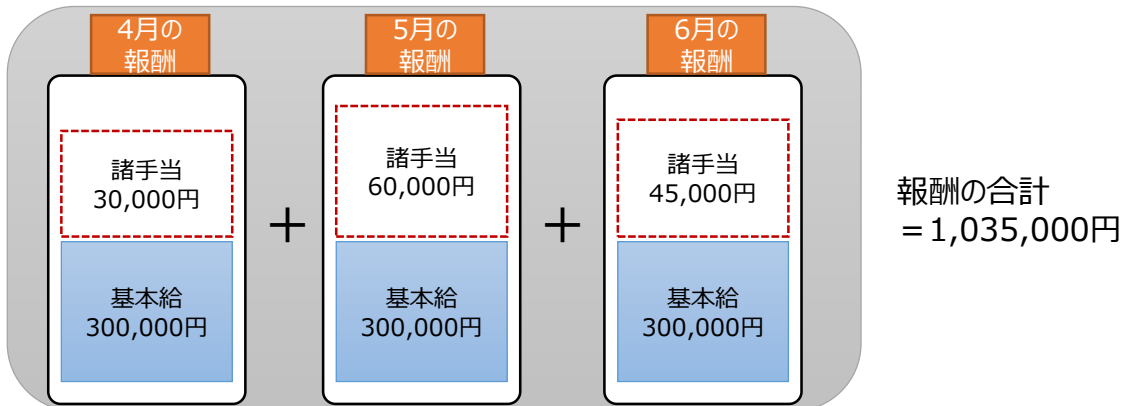
ポイント！
定時決定は毎年1回行い、標準報酬を見直します。

定時決定の算定方法

次の3つのステップで算定します。

●ステップ1

4月から6月までの給料（基本給、諸手当）を合計して、算定の対象となる報酬の合計を計算します。



●ステップ2

「報酬の合計」を対象となった月数で割り、報酬月額を算定します。

$$\text{報酬の合計 } 1,035,000\text{円} \div 3\text{カ月} = \text{報酬月額 } 345,000\text{円}$$

（円位未満の端数切捨て）

●ステップ3

「報酬月額」を標準報酬等級表に当てはめて、標準報酬を決定します。

等級	報酬月額	標準報酬の月額
⋮	⋮	⋮
第19級	310,000円以上330,000円未満	320,000円
第20級	330,000円以上350,000円未満	340,000円
⋮	⋮	⋮

定時決定後の標準報酬
（9月から適用）
標準報酬の月額：340,000円

※発行月現在の標準報酬等級表（短期給付等）の抜粋。

欠勤した日がある場合等の算定方法

4月から6月までの間に、次に該当する月がある場合は、「ステップ1」で、その月を除いて「報酬の合計」を計算します。

- 支払基礎日数(注)が17日未満である月
- 病気休職等により、低額の休職給(病気休職(8割支給)、研究休職(7割支給)等)を受けた日がある月

注 支払基礎日数は、報酬の支払の基礎となった日数をいい、次の式により計算します。支払基礎日数は、欠勤等により報酬が支払われない日がある月に、その月の報酬を含めて報酬月額を算定することが妥当かどうか判断するための基準となります。

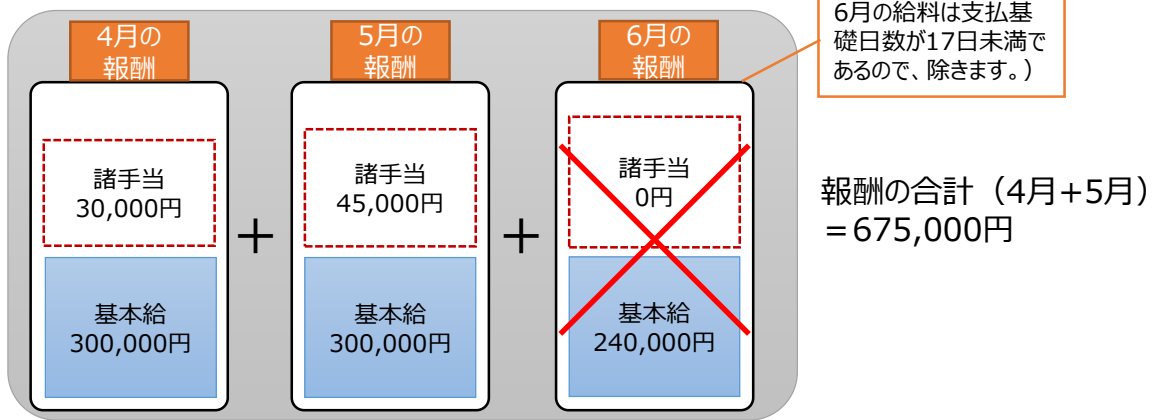
支払基礎日数 = 暦の日数 - 週休日 - 欠勤日

※ 祝日、年末年始の休日は、支払基礎日数に含めます。

6月の支払基礎日数が17日未満であった場合の算定例

● ステップ1

4月及び5月の給料（基本給、諸手当）を合計して、算定の対象となる報酬の合計を計算します。



● ステップ2

「報酬の合計」を対象となった月数で割り、報酬月額を算定します。

$$\text{報酬の合計 } 675,000\text{円} \div 2\text{カ月} = \text{報酬月額 } 337,500\text{円}$$

(円位未満の端数切捨て)

● ステップ3

「報酬月額」を標準報酬等級表に当てはめて、標準報酬を決定します。

等級	報酬月額	標準報酬の月額
⋮	⋮	⋮
第19級	310,000円以上330,000円未満	320,000円
第20級	330,000円以上350,000円未満	340,000円
⋮	⋮	⋮

定時決定後の標準報酬
(9月から適用)
標準報酬の月額：340,000円

※発行月時点の標準報酬等級表（短期給付等）の抜粋。

Q4-1	<p>4月または5月の途中で組合員になりましたが、定時決定はどのように算定しますか？</p>
A4-1	<p>月の途中で組合員となったときは、「ステップ1」で組合員となった月を除いて報酬の合計を計算します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 4月の途中で組合員となったとき 報酬の合計 = 5月の報酬 + 6月の報酬 ● 5月の途中で組合員となったとき 報酬の合計 = 6月の報酬
Q4-2	<p>育児休業中で、4月から6月までの報酬が支払われません。定時決定はどうなりますか？</p>
A4-2	<p>休業や休職（育児休業、病気休職、職員団体への専従休職等）により、4月から6月までの報酬がすべて支払われない場合は、従前の標準報酬（その方にすでに決定している標準報酬）により決定します。</p>
Q4-3	<p>病気休職中で、4月から6月までの報酬が8割支給となっています。定時決定はどうなりますか？</p>
A4-3	<p>休職等（病気休職、研究休職等）により、4月から6月までのすべての月に低額の休職給を受けた日がある場合は、従前の標準報酬（その方にすでに決定している標準報酬）により決定します。</p>
Q4-4	<p>4月に欠勤した分の報酬が5月に減額されました。4月以外に欠勤はありませんが、支払基礎日数はどうなりますか？</p>
A4-4	<p>欠勤分の精算が翌月以降に行われた場合は、精算が行われた月の支払基礎日数を計算するときに欠勤日を除きます。ご照会の場合は以下のとおり支払基礎日数を計算し、5月の支払基礎日数が17日未満であれば、5月の報酬を除いて報酬の合計を計算します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 4月の支払基礎日数 = 暦の日数 - 週休日 ● 5月の支払基礎日数 = 暦の日数 - 週休日 - 4月の欠勤日 ● 6月の支払基礎日数 = 暦の日数 - 週休日
Q4-5	<p>4月から6月までは、例年業務量が多く、他の期間に比べて報酬の額が多くなっています。この場合であっても、4月から6月までの報酬により標準報酬を決定することになりますか？</p>
A4-5	<p>業務の性質上、4月から6月までが繁忙期(又は閑散期)にあたり、通常の決定方法では著しく不当となるときは、申立てにより(注)、前年7月から当年6月までの報酬の月平均額報酬額(以下「年間報酬の平均」といいます。))により標準報酬を決定することができます。この決定を行うためには、次の要件をすべて満たしていることが必要です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 4月から6月までの報酬を基に算定した標準報酬と、年間報酬の平均によって算定した標準報酬に、2等級以上の差があること。 ● 2等級以上の差が、業務の性質上、例年発生することが見込まれること。 ● 年間報酬の平均で標準報酬を算定することについて、組合員が所属する所属所長(部署長)の申立て及び組合員本人の同意(注)があること。 <p>注 所属所長の「申立書」及び組合員の「同意書」を提出することにより行います。提出先は、21頁をご覧ください。</p>

Q5 組合員となったときの標準報酬の決定方法は？（資格取得時決定）

新たに組合員の資格を取得した方は、資格を取得したときに「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。

なお、他の地方公務員共済組合または国家公務員共済組合の組合員であった方が引き続き公立学校共済組合の組合員となった場合（例 地方職員共済組合から公立学校共済組合に転入した場合）も資格取得時決定の対象となります。また、定年退職後に再任用され、引き続き組合員の資格を有する方（再任用フルタイム職員となった方）は、「資格取得時決定」の方法により標準報酬の決定を行います。

決定した標準報酬は、**その年8月まで**（6月から12月までに決定したときは翌年の8月まで）の標準報酬となります。

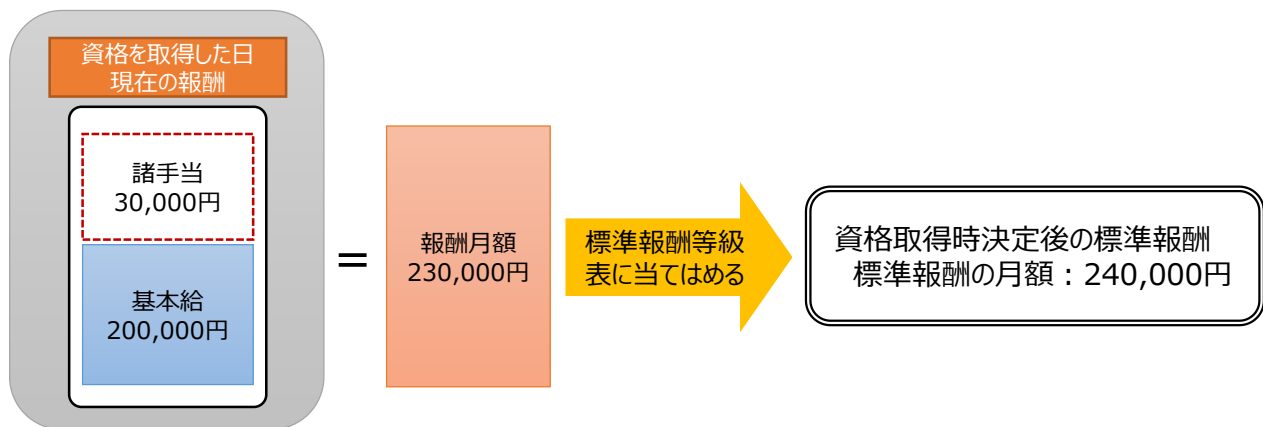


ポイント！
組合員となったときは「資格取得時決定」により、標準報酬を決定します。

資格取得時決定の算定方法

組合員の資格を取得した日現在の報酬の額(注)を「報酬月額」として、「標準報酬等級表」に当てはめて標準報酬を決定します。

注 月の途中で資格を取得した場合は、月の初日に資格を取得したならば受けることができた報酬の額を含めて算定します。採用された月に勤務実績がないため支給されない手当（時間外勤務手当等）がある場合、同様の職務に従事する職員の実績等を考慮して見込額を報酬に含めます。



資格取得時決定に関するその他のQ&A

Q5-1	勤務する学校が異動になりました。異動後も、引き続き公立学校共済組合の組合員です。この場合、資格取得時決定の対象になりますか？
A5-1	勤務先の異動により、所属する支部や給与支給機関の変更があったとしても、所属する共済組合に変更がなければ「資格取得時決定」の対象になりません。この場合、異動に伴って固定的給与に変動があったときは、随時改定に該当するか判断します。

Q6 著しく報酬が変動したときはどうなりますか？（随時改定）

標準報酬は定時決定により毎年1回決定し、その年の9月から翌年の8月まで適用されますが、昇給、昇格、人事異動等により、報酬の額が著しく変動したときは、実際に受けている報酬の月額と標準報酬の月額に隔たりが生じないように標準報酬の改定を行います。この改定を「随時改定」といいます。

「随時改定」は次のいずれにも該当したときに行い、次の定時決定までの間の標準報酬(注1)となります。

- 前月に対し、当月の**固定的給与に変動**があること。
- すでに決定または改定されている標準報酬の等級と、変動があった月から継続した3カ月間(注2)の報酬の平均により算定した標準報酬の等級に**2等級以上の差**があること。

注1 1月から6月までに改定した場合はその年の8月まで適用され、7月から12月までに改定した場合は翌年の8月まで適用されます。

注2 各月とも支払基礎日数(※)が17日以上であることが必要です。

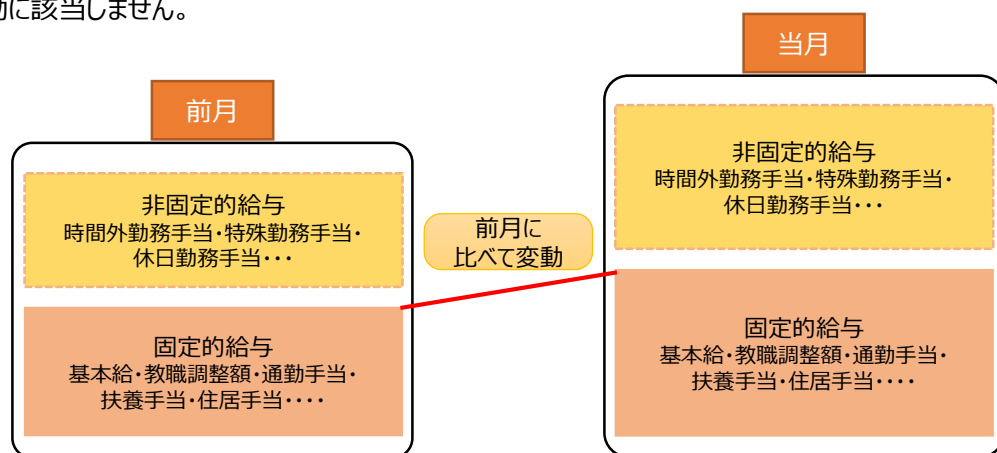
※ 支払基礎日数は、報酬の支払の基礎となった日数をいい、次の式により計算します。支払基礎日数は、欠勤等により報酬が支払われない日がある月に、その月の報酬を含めて報酬月額を算定することが妥当かどうか判断するための基準となります。

支払基礎日数 = 暦の日数 - 週休日 - 欠勤日
(祝日、年末年始の休日は、支払基礎日数に含めます。)

固定的給与の変動

報酬は「固定的給与」と「非固定的給与」に分類されます。このうち、下図のように「固定的給与」に変動があった場合が随時改定の対象となります。(注3)

ただし、休職等により、報酬の全部が支給されなくなった場合や、低額の休職給が支給されることとなった場合は固定的給与の変動に該当しません。



注3 手当の創設・廃止や手当額の改正など、給与体系に変更があった場合についても、随時改定の対象になります。固定的給与と非固定的給与については、1頁も参照してください。



ポイント！
報酬が著しく変動したときで要件を満たしたときは、「随時改定」により標準報酬を見直します。

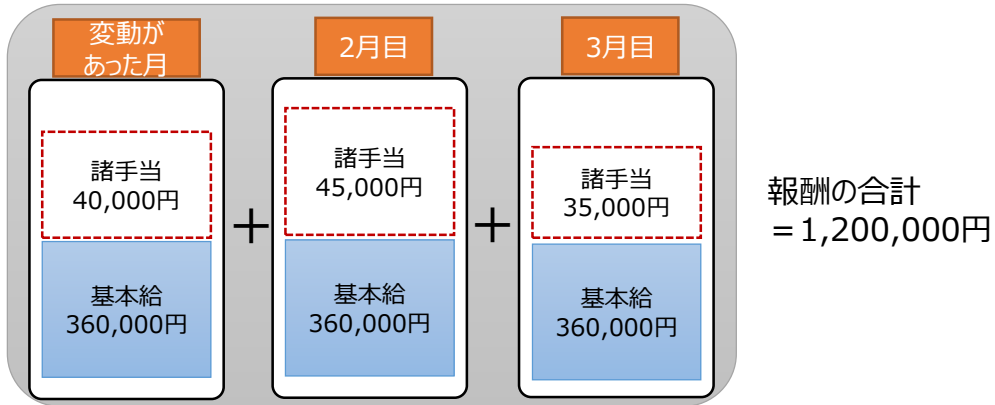
標準報酬の月額算定方法

前頁の固定的給与の変動に該当した場合、次の3つのステップで標準報酬の月額を算定します。

●ステップ1

固定的給与に変動があった月(注4)から継続した3カ月間の給料(基本給、諸手当)を合計して、算定の対象となる報酬の合計を計算します。

注4 月の途中で変動があった場合は、翌月が「変動があった月」となります。



●ステップ2

「報酬の合計」を3で割り、報酬月額を算定します。

$$\text{報酬の合計 } 1,200,000\text{円} \div 3\text{カ月} = \text{報酬月額 } 400,000\text{円}$$

(円位未満の端数切捨て)

●ステップ3

「報酬月額」を標準報酬等級表に当てはめて、標準報酬を確認します。

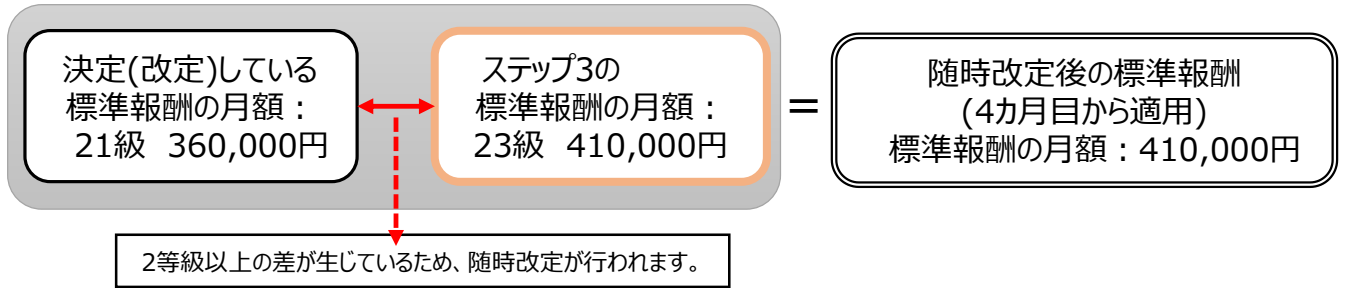
等級	報酬月額	標準報酬の月額
⋮	⋮	⋮
第21級	350,000円以上370,000円未満	360,000円
第22級	370,000円以上395,000円未満	380,000円
第23級	395,000円以上425,000円未満	410,000円
⋮	⋮	⋮

ステップ3の
標準報酬の月額：
23級 410,000円

※発行月時点の標準報酬等級表(短期給付等)の抜粋。

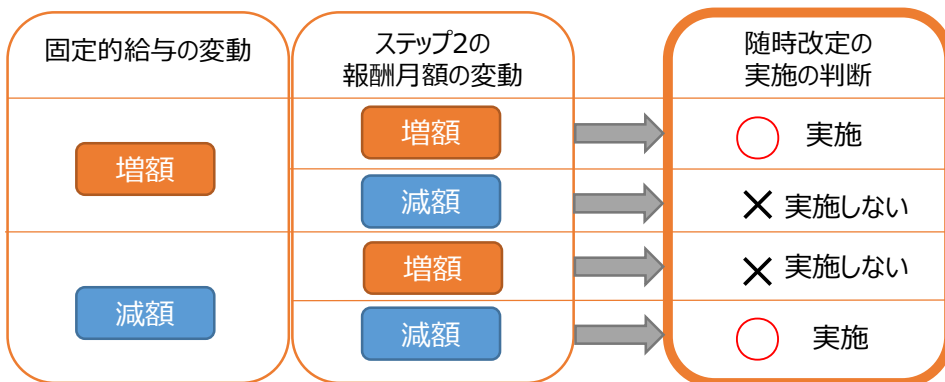
随時改定の実施の判断

その方にすでに決定・改定している標準報酬の月額と「ステップ3」の標準報酬の月額を比較して、2等級以上の差があれば随時改定を実施し、ステップ3の標準報酬の月額に改定します。



なお、固定的給与の変動による随時改定を行う場合、次の図のとおり、固定的給与の増減と「ステップ2」で算定する報酬月額が増減が一致した場合に限り、随時改定を実施します。このことにより、固定的給与の変動の要因と随時改定の結果が一致しているかを確認します。

例えば、固定的給与が減額したことにより随時改定を行う場合、対象となる月の超過勤務手当（非固定的給与）が増加し、「ステップ2」の報酬月額が増額となったときは、2等級以上の差が生じても随時改定は実施しません。



随時改定に関するその他のQ&A

Q6-1	10月の途中で手当の額に変更があり、10月は変更後の額が日割り計算された額が支払われました。「変動があった月」はいつになりますか？
A6-1	月の途中で固定的給与が変動した場合の「変動があった月」は翌月になります。事例の場合、11月が「変動があった月」となり、以後の3カ月間の報酬の平均により、随時改定に該当するか判断します。
Q6-2	病気休職中（無給）や育児休業中に固定的給与に変動があった場合は、随時改定の対象となりますか？
A6-2	休職等が終了し職場に復帰した月（月の途中の場合はその翌月）を「変動があった月」として、以後の3カ月間の報酬の平均により、随時改定に該当するか判断します。
Q6-3	給与改定が遡及して行われたとき、随時改定は行われますか？
A6-3	給与改定が遡及して行われたときは、給与改定後の額が実際に支給された月を「変動があった月」として、以後の3カ月間の報酬により、随時改定に該当するか判断します。 例 4月に遡及する給与改定があり、12月に給与改定後の給料と給与改定による差額(4月～11月分)が支給された場合 12月を「変動があった月」として随時改定に該当するか判断します。 なお、給与改定による給料の差額(4月～11月分)は除いて、ステップ1の報酬の合計を算定します。
Q6-4	育児部分休業中で、毎月の実績によって基本給が変動しています。随時改定の対象となりますか？
A6-4	育児部分休業により基本給が変動しているときも、固定的給与の変動に該当し、随時改定の対象になります。
Q6-5	変動があった月から継続した3カ月間に通勤手当や寒冷地手当の支給はありませんが、ステップ1の報酬の合計を計算するときには含めて算定しますか？
A6-5	通勤手当については、1月あたりの額を算定し各月の報酬に含めます。寒冷地手当は、1年間に受けた報酬の12分の1の額を算定し各月の報酬に含めます。
Q6-6	随時改定に該当したとき、手続きは必要ですか？
A6-6	組合員の方の手続きは必要ありません。（該当した場合は、給与支給機関から共済組合に「標準報酬随時改定基礎届」を提出します。）なお、随時改定を行わない旨の申出を行うことはできません。

<p>Q6-7</p>	<p>定期昇給により固定的給与が変更しますが、定期昇給以後の3か月間は例年業務量が多く、他の期間に比べて報酬の額が多くなっています。この場合であっても、当該3か月間の報酬により標準報酬を随時改定することになりますか？</p>
<p>A6-7</p>	<p>業務の性質上、定期昇給(降給)以後3か月が繁忙期(又は閑散期)にあたり、通常の改定方法では著しく不当となるときは、申立てにより(注1)、下記③の月平均額報酬額(以下「年間報酬の平均」といいます。)により標準報酬を改定することができます(注2)。この改定を行うためには、次の要件をすべて満たしていることが必要です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 以下の①と②との間に2等級以上の差があること。 <ul style="list-style-type: none"> ①既に決定又は改定されている標準報酬 ②昇給(降給)月以後の継続した3か月間の報酬を基に算定した標準報酬 ● 上記②と下記の③との間に2等級以上の差があること。 <ul style="list-style-type: none"> ③昇給(降給)月以後の継続した3か月の間に受けた固定的給与の月平均額に、昇給(降給)月前の継続した9か月と昇給(降給)月以後の継続した3か月の間に受けた非固定的給与の月平均額を加えた額を報酬月額として算定した標準報酬 ● ②と③との間に生じる2等級以上の差が、業務の性質上、例年発生することが見込まれること(注3)。 ● ①と③との間に1等級以上の差があること。 ● 年間報酬の平均で標準報酬を算定することについて、組合員が所属する所属所長(部署長)の申立て及び組合員本人の同意(注1)があること。 <p>注1 所属所長の「申立書」及び組合員の「同意書」を提出することにより行います。提出先は、21頁をご覧ください。</p> <p>注2 この改定は、平成30年10月以後の随時改定から行うことができるようになりました。</p> <p>注3 定期昇給による固定的給与の変動に限られており、単年度のみ昇格や転居等に伴う通勤手当額の変更等は該当しません。</p>

Q7 育児休業が終了したときはどうなりますか？（育児休業等終了時改定）

育児休業等を終了した後、育児部分休業や育児短時間勤務などの取得により報酬が低下した場合など、復帰後に受け取る報酬の月額と標準報酬の月額がかけ離れた額になることがあります。このような場合、育児休業等を終了したときに申出をすることにより、標準報酬を改定できます。この改定を「**育児休業等終了時改定**」といいます。決定した標準報酬は、**次の定時決定までの間**の標準報酬となります。

【対象となる方】

次の2つの要件を満たした方が「育児休業等終了時改定」の対象となります。

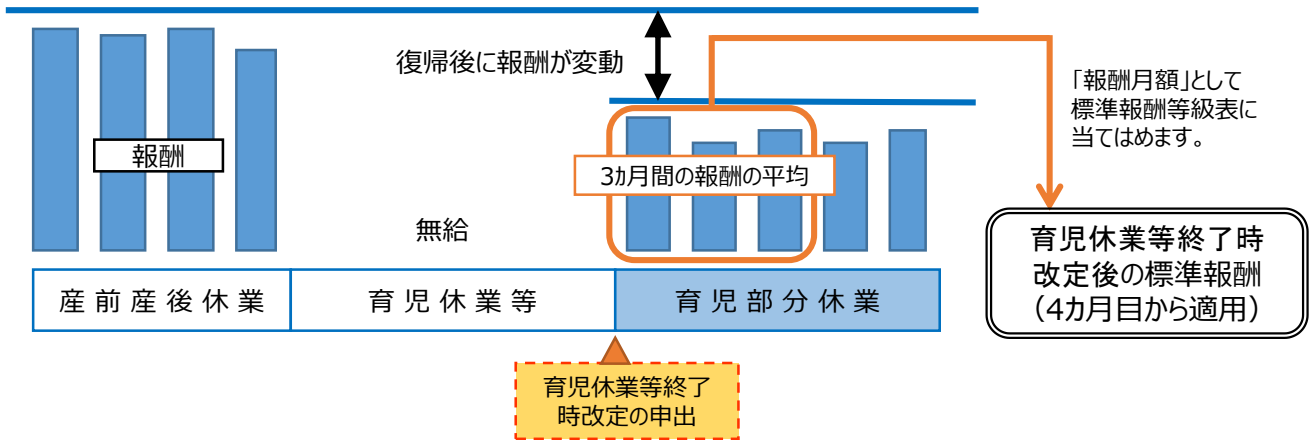
- 育児休業等を終了した日において、当該育児休業等に係る**3歳未満の子を養育する方**（注1）
- 当共済組合に**申出**（注2）を行った方

注1 育児休業等を終了した日の翌日に産前産後休業を開始している方を除きます。

注2 申出は、「標準報酬育児休業等終了時改定申出書」を提出することにより行います。提出先は、21頁をご覧ください。

※「育児休業等」および「産前産後休業」については、2頁をご覧ください。

※特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等について育児休業等を取得した場合も対象となります。



● 産前産後休業終了時改定

産前産後休業を終了した日において当該産前産後休業に係る子を養育する方(注3)が、組合に申出(注4)を行ったときには、育児休業等終了時改定と同様に標準報酬を改定することができます。この改定を「**産前産後休業終了時改定**」といいます。

注3 産前産後休業を終了した日の翌日に育児休業等を開始している方を除きます。

※「育児休業等」および「産前産後休業」については、2頁をご覧ください。

注4 申出は、「標準報酬産前産後休業終了時改定申出書」を提出することにより行います。提出先は、21頁をご覧ください。



ポイント！

育児休業等、産前産後休業から復帰したときに申出をすると、標準報酬の見直しを行うことができます。

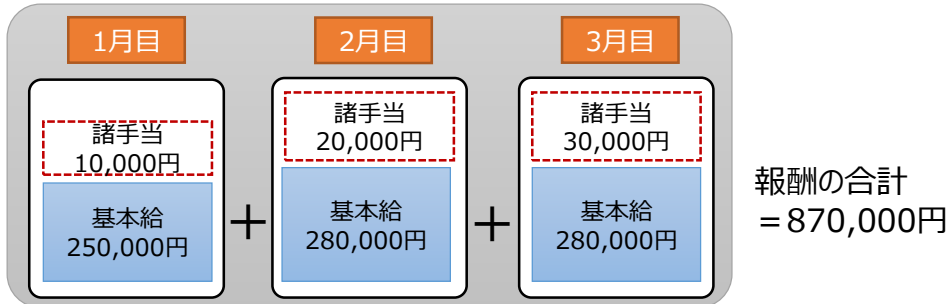
標準報酬の月額算定方法

次の3つのステップで標準報酬の月額を算定します。

●ステップ1

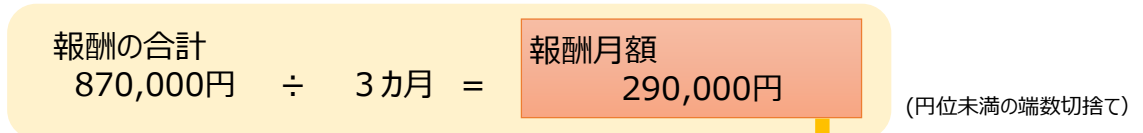
育児休業等を終了した日の翌日が含まれる月以後の3カ月間(注5)の給料(基本給、諸手当)を合計して、算定の対象となる報酬の合計を算定します。

注5 支払基礎日数が17日未満である月は除きます。3月とも支払基礎日数が17日未満であるときは、育児休業等終了時改定は行いません。支払基礎日数については、5頁をご覧ください。



●ステップ2

「報酬の合計」を3で割り、報酬月額を算定します。



●ステップ3

「報酬月額」を標準報酬等級表に当てはめて、標準報酬を確認します。

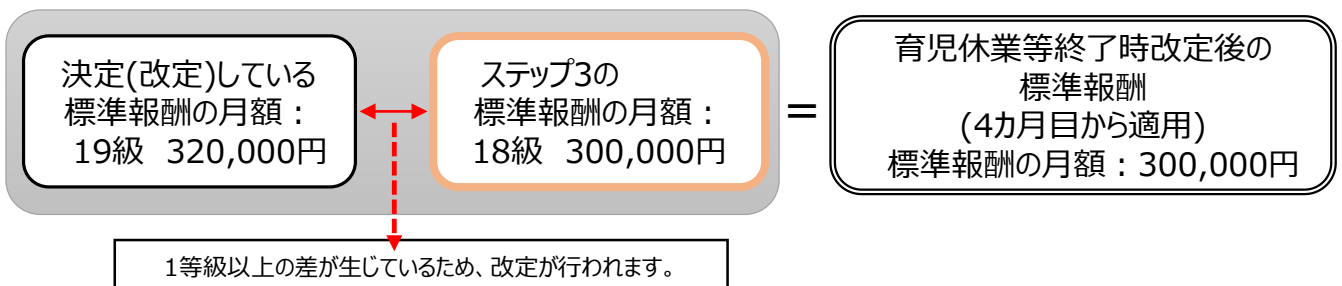
等級	報酬月額	標準報酬の月額
⋮	⋮	⋮
第16級	250,000円以上270,000円未満	260,000円
第17級	270,000円以上290,000円未満	280,000円
第18級	290,000円以上310,000円未満	300,000円
⋮	⋮	⋮

ステップ3の
標準報酬の月額：
18級 300,000円

※発行月時点の標準報酬等級表(短期給付等)の抜粋。

育児休業等終了時改定の実施の判断

その方にすでに決定・改定している標準報酬の月額と「ステップ3」の標準報酬の月額を比較して、1等級以上の差があれば随時改定を実施し、ステップ3の標準報酬の月額に改定します。



●「随時改定」と「育児休業等終了時改定」の違い

随時改定と育児休業等終了時改定を比較すると、次のように改定の要件が異なります。

- ・ 随時改定を行うためには**2等級以上の差**が必要ですが、育児休業等終了時改定は**1等級以上の差**があれば改定できます。
 - 育児休業等終了時改定の方が、等級の差が少なくても改定を行うことができます。
- ・ 随時改定は変動があった月以後3カ月間の報酬の支払基礎日数が**いずれも17日以上であることが必要**ですが、育児休業等終了時改定では支払基礎日数が**17日未満の月がある場合であっても**、改定を行うことができます。(この場合、支払基礎日数が17日未満である月を除いて算定します。)
 - 月の途中で職場復帰した場合、育児休業等終了時改定の方が、早い月から標準報酬の改定を行うことができます。

※ 育児休業等終了時改定には申出が必要ですが、随時改定の申出は不要であり、要件を満たしたときに改定が行われます。育児休業等終了時改定の申出を行わなかった場合でも、随時改定の要件を満たした場合は、随時改定が行われます。

育児休業等終了時改定に関するその他のQ&A

Q7-1	8月20日に育児休業から職場復帰したとき、育児休業等終了時改定はどうなりますか？
A7-1	月の途中で復帰した場合であっても、育児休業等を終了した日の翌日が含まれる月以後の3カ月間に受けた報酬の平均により標準報酬を算定します。事例の場合、8月から10月までが対象になりますが、支払基礎日数が17日未満であるため8月の報酬は除き、9月および10月の報酬の合計額から報酬月額を算定します。
Q7-2	復帰した月は、育児短時間勤務により週3日勤務(勤務を要する日は1月あたり12日)となりました。この場合、復帰した月の支払基礎日数は17日未満となりますか？
A7-2	育児短時間勤務等により1月あたりの勤務を要する日が17日未満のときは、支払基礎日数が「1月あたりの勤務を要する日」に3/4を乗じて得た日数（1未満の端数があるときは切上げます。）以上であれば、支払基礎日数が17日以上であるものとみなします。事例の場合、「12日×3/4＝9日」となりますので、9日以上勤務していれば支払基礎日数は17日以上であるとみなします。
Q7-3	育児休業等を終了した後に、育児部分休業や育児短時間勤務を取得しない予定ですが、育児休業等終了時改定の申出はできますか。
A7-3	職場復帰後の勤務形態についての条件はありませんので、育児休業終了時改定を行うことができます。なお、職場復帰後に、報酬が増加した場合であっても、申出を行うことができます。
Q7-4	男性が育児休業等を取得した場合も、育児休業等終了時改定の申出はできますか？
A7-4	育児休業等を終了した月において3歳未満の子を養育している場合は、男性も対象になります。

Q8 「3歳未満の子を養育する期間の標準報酬の特例」とはなんですか？

3歳未満の子(注1)を養育している期間の標準報酬が子を養育する前と比べて低くなったとき、**年金額(注2)の計算に使用する標準報酬に関する特例**の適用を受けることができます。

特例の適用を受けるためには、共済組合に**申出(注3)**を行う必要があります。

注1 実子だけでなく、養子や特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も含まれます。

注2 厚生年金と退職等年金給付が対象になります。これらの年金は、組合員であった期間の標準報酬を基に算定されるため、標準報酬が低下すると、将来受け取ることになる年金額に影響が生じる場合があります。

注3 申出は、「3歳未満の子を養育する旨の申出書」を提出することによって行います。手続きについては21頁をご覧ください。



ポイント！

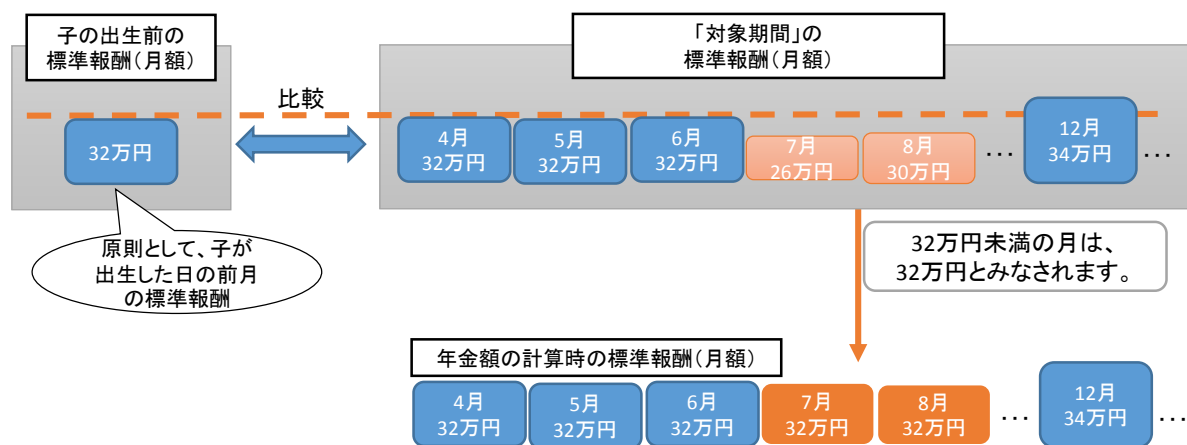
特例の適用を受けた場合も、掛金は実際の標準報酬により算定され、追加の掛金等は発生しません。

特例の内容

3歳未満の子を養育している組合員である方(または組合員であった方)で申出を行った方が対象となります。

申出を行うことにより、特例の「**対象期間**」のうち、「各月の標準報酬」が「**子の出生前の標準報酬**」(注4)を下回る期間について、「**子の出生前の標準報酬**」を「**当該月の標準報酬**」とみなして年金額(厚生年金・退職等年金給付)の計算をすることができます。

注4 「**子の出生前の標準報酬**」は、原則として、子が出生した日の前月の属する月の標準報酬(月額)をいいます。



対象期間

「対象期間」は、「**養育の特例を開始した日**」の属する月 から「**養育しないこととなった日**」の翌日の属する月の前月までとなります。（注5）

「**養育の特例を開始した日**」は次のいずれかの日となります。

- 子が出生した日
- 別居していた子と同居することとなった日
- 子の出生後に、新たに組合員資格を取得した日
- 育児休業等(掛金免除の特例の対象)の終了日の翌日が属する月の初日(注6)
- 産前産後休業(掛金免除の特例の対象)の終了日の翌日が属する月の初日(注7)
- 特例の対象となった子以外についての特例の対象期間の最後の月の翌日の初日

「**養育しないこととなった日**」は次のいずれかの日となります。

- 養育している子が3歳に到達した日
- 組合員が死亡した日または退職した日
- 養育している子が死亡した日又は当該子を養育しなくなった日
- 育児休業等(掛金免除の特例の対象)を開始した日
- 産前産後休業(掛金免除の特例の対象)を開始した日

注5 「養育の特例を開始した日」が属する月より後に申し出た場合、申出日からさかのぼって2年以内の期間が対象期間となります。

注6 産前産後休業(掛金免除の特例の対象)を開始した場合を除きます。

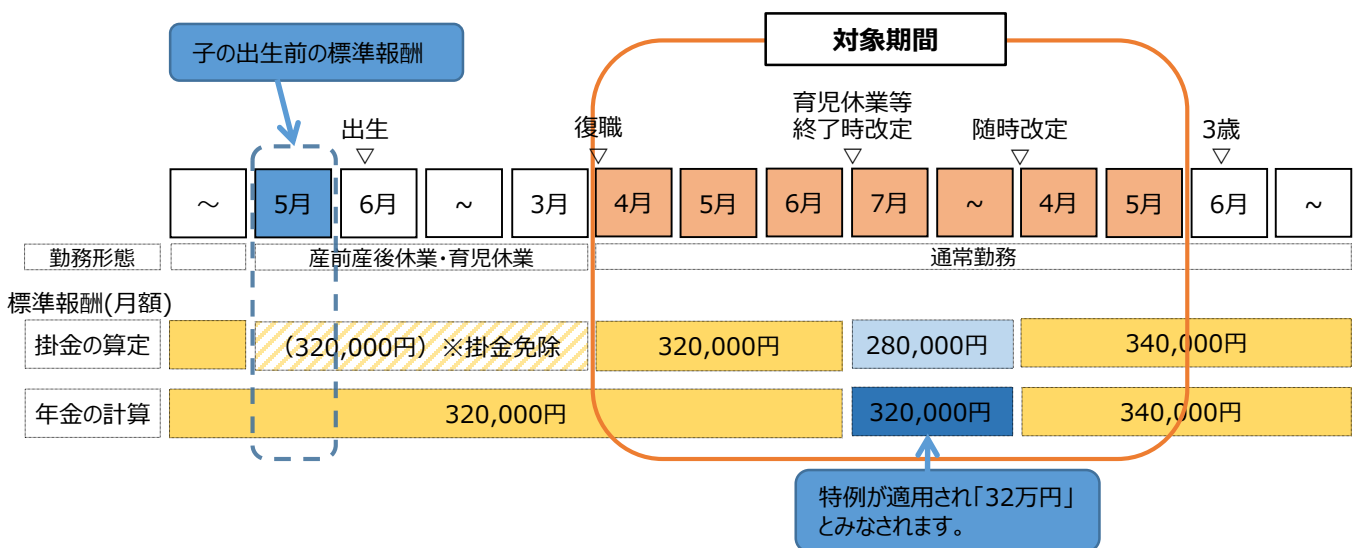
注7 育児休業等(掛金免除の特例の対象)を開始した場合を除きます。

※「育児休業等」および「産前産後休業」については、2頁をご覧ください。

特例の適用例

6月10日に子が出生し、翌年の3月31日に育児休業等を終了し、4月1日に職務復帰した場合

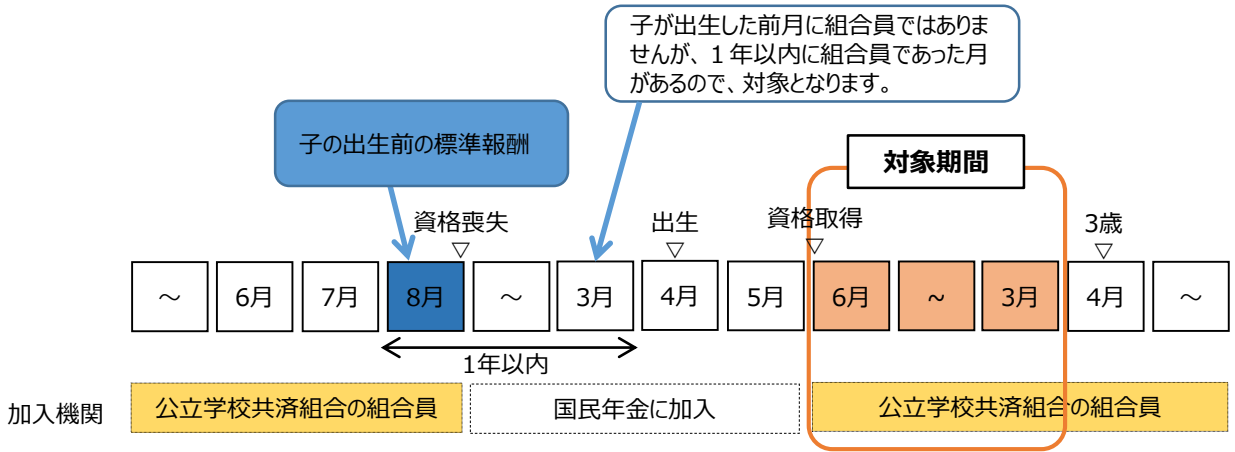
- **子の出生前の標準報酬**（子が出生した日の前月の標準報酬）：320,000円（5月の標準報酬）
- **養育の特例を開始した日**：4月1日（育児休業等の終了日の翌日が属する月の初日）
- **養育しないこととなった日**：6月9日（養育している子が3歳に到達した日）



※ 特例の対象期間のうち、7月以後の期間は、標準報酬が「子の出生前の標準報酬」を下回るため、年金額の計算時に、「子の出生前の標準報酬」を使用して計算します。

●「子の出生前の標準報酬」の基準となる月に組合員ではないとき

当該月前1年以内に公立学校共済組合の組合員（他の地方公務員共済組合または国家公務員共済組合の組合員であった場合を含みます。）であった場合は、特例の対象となります。この場合、1年以内の公立学校共済組合の組合員であった期間のうち、最終月の標準報酬が「子の出生前の標準報酬」となります。



●「子の出生前の標準報酬」の基準となる月(または当該月前1年以内)に民間会社等で勤務し、厚生年金保険の第1号被保険者であった場合または私立学校教職員共済の加入者であった場合

厚生年金の年金額の計算に限り、当該月の厚生年金保険または私立学校教職員共済における標準報酬を「子の出生前の標準報酬」として、特例を適用することができます。(※)

なお、この場合、退職等年金給付は特例の対象となりません。

※ 子の出生日が平成27年9月以前の場合を除きます。

Q8-1	育児休業等を取得していますが、申出はいつ行えばいいですか？
A8-1	掛金免除の特例の対象となる育児休業等や産前産後休業を取得している間は特例の適用を受けられないため、復職後に申出を行うこととなります。
Q8-2	育児休業から復帰し育児休業等終了時改定を行いました。復職時調整により標準報酬の等級が従前より上がっています。このような場合でも、特例の申出をすることはできますか。
A8-2	申出を行うことが可能です。ただし、対象期間の各月の標準報酬が「子の出生前の標準報酬」を下回る月がないときは、特例の適用はありません。
Q8-3	育児休業等を終了後に育児短時間勤務や部分休業を取得せずに、通常勤務となる予定ですが、特例の対象になりますか？
A8-3	職場復帰の勤務形態についての条件はありませんので、申出を行うことができます。
Q8-4	申出を行う際に提出する添付書類は何がありますか？
A8-4	以下の添付書類が必要です。 <ul style="list-style-type: none"> ● 戸籍謄(抄)本または戸籍記載事項証明書 (申出者の身分関係および子の生年月日を証明できるもの) ● 住民票 (申出者と子が同居していることを確認できるもの)
Q8-5	男性も特例の対象になりますか？また、特例の適用を受けるためには子を被扶養者に行っていることが必要ですか？
A8-5	3歳未満の子を養育している場合、男性も対象となります。子を被扶養者に行っていることの要件はありません。
Q8-6	単身赴任をされており、子とは別居しています。特例の対象になりますか？
A8-6	子と別居している場合は、「子を養育している」状態にないため、特例の対象にはなりません。

Q9 「標準期末手当等の額」とはなんですか？

「標準期末手当等の額」は、組合員の方が期末手当等を受けた月において決定し、掛金等の算定の基礎となります。その月に支給された期末手当等の額を合計し、1,000円未満の端数を切り捨てた額が「標準期末手当等の額」となります。

ただし、短期給付等に係る「標準期末手当等の額」は年度内の合計で573万円が上限となり、厚生年金保険・退職等年金給付に係る「標準期末手当等の額」は支給月（同一月内に複数支給された場合は、合算した期末手当等の額）ごとに150万円が上限になります。

期末手当等とは

期末手当、勤勉手当、その他3カ月を超える期間ごと（年3回以下）に支給される手当をいいます。



ポイント！
期末手当等を受けた月には「標準期末手当等の額」を算定します。

標準期末手当等の算定例

● 端数処理を行う場合の例

6月	
期末手当	412,345円
勤勉手当	354,678円
合計	767,023円

1,000円未満
切捨て

標準期末手当等の額
767,000円

● 上限額を超える場合（6月と12月に期末手当等が支給された場合の例）

6月	
期末手当	1,212,345円
勤勉手当	900,678円
合計	2,113,023円

1,000円未満
切捨て

標準期末手当等の額
(短期給付等) 2,113,000円
(厚生年金保険・退職等年金給付) 1,500,000円

▲厚生年金保険・退職等年金給付に係る「標準期末手当等の額」は150万円が上限となります。

12月	
期末手当	2,800,345円
勤勉手当	900,678円
合計	3,701,023円

1,000円未満
切捨て

標準期末手当等の額
(短期給付等) 3,617,000円
(厚生年金保険・退職等年金給付) 1,500,000円

▲短期給付等の「標準期末手当等の額」は、年度内の合計で573万円が上限となります。

※12月は、上限額から2,113,000円(6月)を控除した3,617,000円が「標準期末手当等の額」となります。

Q10 手続きについて教えてください。

標準報酬の決定や改定に係る手続きは、下表のとおりとなります。手続きは、原則として、給与支給機関が支部に事由ごとに「基礎届」等を提出することによって行いますが、一部の手続きについては、組合員の申出書や同意書が必要となります。（表の網掛け部分が該当します。）

具体的な手続きの方法については、**所属されている支部**にお問い合わせください。

決定・改定の区分	届出書等の名称	届出者	届出先	提出等の時期
資格取得時	標準報酬新規・転入基礎届	給与支給機関	支部	資格取得後速やかに
定時決定	標準報酬定時決定基礎届	給与支給機関	支部	7月
定時決定における一年平均の保険者算定	標準報酬の決定において年間報酬の平均で算定することの申立書	所属所長	給与支給機関を経て支部	支部による
	標準報酬定時決定基礎届・保険者算定申立に係る例年の状況、報酬の比較及び組合員の同意等	給与支給機関 または 所属所長 (組合員の同意が必要)	支部	支部による
随時改定	標準報酬随時改定基礎届	給与支給機関	支部	随時改定を実施する月
随時改定における一年平均の保険者算定	標準報酬の決定において年間報酬の平均で算定することの申立書	所属所長	給与支給機関を経て支部	支部による
	標準報酬随時改定基礎届・保険者算定申立に係る例年の状況、報酬の比較及び組合員の同意等	給与支給機関 または 所属所長 (組合員の同意が必要)	支部	支部による
育児休業等終了時改定	標準報酬育児休業等終了時改定申出書	組合員	所属所長を経て支部または給与支給機関(給与支給機関は支部へ)	育児休業等終了時
	標準報酬育児休業等終了時改定基礎届	給与支給機関	支部	育児休業等終了時改定を実施する月
産前産後休業終了時改定	標準報酬産前産後休業終了時改定申出書	組合員	所属所長を経て支部または給与支給機関(給与支給機関は支部へ)	産前産後休業終了時
	標準報酬産前産後休業終了時改定基礎届	給与支給機関	支部	産前産後休業終了時改定を実施する月
3歳未満養育特例	3歳未満の子を養育する旨の申出書	組合員	所属所長を経て支部	子が生まれたとき、育児休業若しくは産前産後休業が終了したとき等
	3歳未満の子を養育しない旨の届出書	組合員	所属所長を経て支部	他の子を養育するとき、育児休業若しくは産前産後休業を開始したとき等

標準報酬制については、公立学校共済組合ホームページにおいても、ご案内しています。

<https://www.kouritu.or.jp/>