

2015年10月から

標準報酬制が導入されます

基本給と実際に支給された諸手当を合算した額を基に
掛金や給付額が算定されます

CONTENTS

1. 手当率制から標準報酬制へ	2
2. 標準報酬制とは？	4
3. 報酬の具体的な内容	5
4. 標準報酬の区分	6
5. 標準報酬の決め方	9
5-1. 資格取得時決定	10
5-2. 定時決定	10
5-3. 随時改定	11
5-4. 育児休業等終了時改定	15
5-5. 産前産後休業終了時改定	16
6. 標準期末手当等について	17
7. 標準報酬制のもとでの保険料・掛金と給付	18

1. 手当率制から標準報酬制へ

● 手当率制から標準報酬制へ

地方公務員共済組合では、給与から控除される共済組合の掛金をはじめ、傷病手当金や出産手当金などの短期給付および退職共済年金などの長期給付の算定の基礎については、「手当率制」と呼ばれるしくみが採用されてきました。このしくみでは、各組合員が納める掛金は、給料月額にみなし手当を加えた額に掛金率を乗じて得たものとなります。このみなし手当は、実際に支給された額にかかわらず、給料月額の25%を一律に手当額とみなして処理するものです。

地方公務員共済組合におけるこの手当率制のしくみが、2015年10月1日から実施される被用者年金制度の一元化にともなって、厚生年金保険・健康保険や国家公務員共済組合および私立学校教職員共済において実施されているものと同じ標準報酬制のしくみに移行することになります。

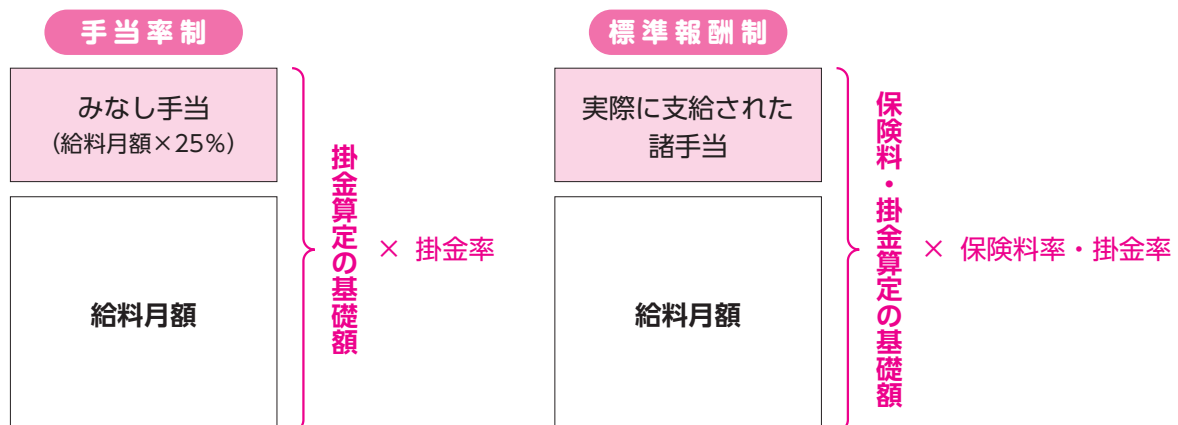
具体的には、地方公務員共済組合における短期給付（医療給付）と長期給付（年金給付）のための掛金・組合員保険料や給付額等を算定するための基礎が、手当率制から標準報酬制に変更されます。

※短期給付事業、長期給付事業、福祉事業の3事業一体による効率的な事務処理の観点から、短期給付事業および福祉事業についても標準報酬制に移行します。

● 標準報酬制の導入にあたって

標準報酬制では、給料月額と実際に支給された手当を合算した額が報酬とみなされ、この報酬の額を決められた等級のいずれかに当てはめて標準報酬月額とし、これに掛金率や保険料率を乗じて掛金額や保険料額を決めます。

標準報酬制と手当率制との大きな違いは、給料月額（基本給）が同じであっても、実際に支給される諸手当の額が違えば、標準報酬月額も異なる点です。つまり、手当率制のしくみでは、給料月額（基本給）が同じであれば手当額も同じで掛金も同じになりますが、標準報酬制のしくみでは、給料月額（基本給）が同じであっても実際に支給される諸手当の額が異なれば標準報酬月額も異なり、結果的に掛金額や給付額も違ってきます。



●2015年10月からの標準報酬に関する経過措置—2015年6月時点の報酬で対応

2015年10月1日から2016年8月31日までについては、原則として2015年6月に支給された報酬に基づいて標準報酬月額が決定されることになります。

※2015年6月2日から8月31日までの間に組合員資格を取得したときには、資格取得した月の翌月の報酬が標準報酬月額のもとになり、2015年9月1日以後に組合員資格を取得したときには、資格取得日の報酬がもとになります。



2. 標準報酬制とは？

●事務処理簡素化のための標準報酬制

標準報酬制では、組合員が受ける給料などのさまざまな報酬の月額、事務処理を簡便にするために、区切りのよい幅で区分して設定された標準報酬月額に当てはめることによって処理されます。この標準報酬月額の等級区分は、組合員が実際に受ける報酬の水準や分布などを勘案して設定されています。

まず、標準報酬月額には下限額と上限額とが定められています。このうち上限額については、長期給付と短期給付とでは異なっています。被用者年金一元化後の地方公務員共済組合では、下限額は、長期給付の場合も短期給付の場合も98,000円で同じですが、上限額は、長期給付の場合は620,000円、短期給付の場合は1,210,000円です。そして、長期給付の標準報酬月額等級は、98,000円から620,000円までの間で30等級に区分されており、短期給付の標準報酬月額等級は、98,000円から1,210,000円までの間で43等級に区分されています。

※期末手当等については、標準報酬月額とは別に扱われ、期末手当等として実際に支払われた額の1,000円未満を切り捨てた額を標準期末手当等の額として事務処理をしています。期末手当等の場合、上限額は、短期給付では540万円（1年間）、長期給付では150万円（1回あたり）となっています。期末手当等については下限はありません。

※短期給付の標準報酬月額等級表および標準期末手当等の額については、2015年度から引上げが予定されています。

このように標準報酬制のもとでは、組合員1人ひとりの異なる報酬月額も、長期給付では30等級、短期給付では43等級のいずれかの等級区分に振り分けられることとなります。そのため、保険料・掛金の算定などの事務処理が簡素化できることとなります。

●標準報酬月額の決定と改定

標準報酬月額は、まず就職・転職などにより組合員となったときに決められ、その後は年1回の決まった時期に組合員全員の標準報酬月額の見直しが行われるほか、1年の途中で報酬が大きく変動した場合には一定の要件を満たしたときに改定されることになっています。このうち、組合員となったときの決定を資格取得時決定といい、年1回の決まった時期の見直しを定時決定、報酬が大きく変動したときの改定を随時改定といいます。このほかに、育児休業等が終了したときの改定や産前産後休業が終了したときの改定があります。これらについては、「5. 標準報酬の決め方」で説明します。

資格取得時決定	組合員となったとき
定時決定	年1回の決まった時期の見直し
随時改定	報酬が大きく変動したとき
育児休業等終了時改定	育児休業等が終了した時点での改定
産前産後休業終了時改定	産前産後休業を終了した時点での改定

3. 報酬の具体的な内容

●標準報酬月額の対象となる報酬とは

報酬とは、金銭でも現物でも労働の対価として支払われるものすべてを含み、給料のほか、管理職手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当なども含まれます。ただし、3か月を超える期間ごとに受けるもの、たとえば、年3回以内で支給される期末手当などや、退職金や見舞金などの臨時的なものは報酬の範囲から除かれます。

厚生年金保険法で見ると、報酬とは次のように定義されています。

「報酬、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対価として受ける全てのものをいう。ただし、臨時に受けるもの及び3月を超える期間ごとに受けるものは、この限りではない。」(厚生年金保険法第3条第1項第3号)

地方公務員共済組合では、報酬とは給料および諸手当のうち期末手当、勤勉手当などを除いたものとされています。

●対象となる報酬

対象となる報酬の内容を具体的に見てみると、給料表の給料月額、地域手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、扶養手当、住居手当、単身赴任手当、寒冷地手当、初任給調整手当、特地勤務手当、通勤手当などが報酬に該当します。

一方、見舞金、弔慰金、退職手当、出張旅費、傷病手当金、年3回以内で支給される期末手当、勤勉手当などは、報酬に該当しません。

〈現物支給は都道府県ごとの価額または時価で換算〉

通貨以外のもので報酬が支給される場合も、標準報酬の対象となる報酬に該当します。

地方公務員共済組合では、食事(給食・食券など)、住宅(職員住宅・寮など)、通勤定期券・回数券などが現物で支給される場合も、それらが労働の対価として支給される限り、報酬となります。この場合、食事・住宅については、実際の支払額ではなく、厚生労働省告示で定められた都道府県ごとの「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」によって報酬額に算入されます。その他の衣服などは、時価で報酬額に算入されます。

報酬となる現物	食券・食事、職員住宅・寮、衣服(勤務服でないもの)、通勤定期券(月額相当分金額) など
報酬に該当しない現物	制服・作業着、見舞品など

4. 標準報酬の区分

標準報酬制のしくみでは、組合員が実際に受ける報酬（月額）は、すべて、一定の幅で区分された標準報酬月額等級に当てはめられます。そのうえで、それぞれの等級ごとの標準報酬月額に対して保険料・掛金額が計算されます。そして、短期給付の出産手当金や傷病手当金の額、将来受ける厚生年金の支給額など、給付に関わる額も、この標準報酬月額をもとに計算されます。

標準報酬制では、月給、週給、日給、時間給、年俸などさまざまな種類の報酬がすべて月額に換算されます。この月額に換算されたものを報酬月額といい、この報酬月額が各組合員ごとに標準報酬月額の等級に当てはめられて各組合員の標準報酬月額とされます。つまり、報酬月額が決まれば標準報酬月額と等級が自動的に決まるしくみになっています。

被用者年金一元化後の地方公務員共済組合の標準報酬等級では、長期給付の下限と短期給付の下限は同じになっており、上限のみ異なっています。つまり、長期給付（厚生年金保険給付および退職等年金給付（年金払い退職給付））の上限は第30級（標準報酬月額620,000円）まで、短期給付の上限は第43級（標準報酬月額1,210,000円）までとなっています。

具体的に、地方公務員共済組合の標準報酬等級に基づいて報酬月額がどのように標準報酬月額に換算されるか見てみると、次のようになります。

【例1】報酬月額が95,800円の場合

地方公務員共済組合の標準報酬等級では、101,000円未満の報酬月額はすべて標準報酬月額98,000円（第1級）とされています。したがって、95,800円の報酬月額は、標準報酬等級は第1級、標準報酬月額は98,000円となります。言いかえると、101,000円未満の報酬月額はすべて第1級98,000円の標準報酬月額となります。

報酬月額95,800円

対象となる報酬月額の範囲	標準報酬等級			標準報酬月額
	短期給付	長期給付		
		厚生年金	退職等年金給付	
101,000円未満	第1級	第1級	第1級	98,000円
101,000円以上 107,000円未満	第2級	第2級	第2級	104,000円
107,000円以上 114,000円未満	第3級	第3級	第3級	110,000円
114,000円以上 122,000円未満	第4級	第4級	第4級	118,000円
122,000円以上 130,000円未満	第5級	第5級	第5級	126,000円

【例2】報酬月額が346,000円の場合

報酬月額が346,000円の場合には、330,000円以上350,000円未満の範囲内にありますから、標準報酬等級は第20級、標準報酬月額は340,000円となります。言いかえると、330,000円以上350,000円未満の報酬月額は、すべて第20級340,000円の標準報酬月額となります。

報酬月額346,000円

対象となる報酬月額の範囲	標準報酬等級			標準報酬月額
	短期給付	長期給付		
		厚生年金	退職等年金給付	
290,000円以上 310,000円未満	第18級	第18級	第18級	300,000円
310,000円以上 330,000円未満	第19級	第19級	第19級	320,000円
330,000円以上 350,000円未満	第20級	第20級	第20級	340,000円
350,000円以上 370,000円未満	第21級	第21級	第21級	360,000円
370,000円以上 395,000円未満	第22級	第22級	第22級	380,000円

【例3】報酬月額が953,000円の場合

地方公務員共済組合の標準報酬等級では、長期給付（厚生年金・退職等年金給付）の標準報酬月額は第30級の620,000円が上限となっており、605,000円以上の報酬月額はすべて第30級620,000円とされています。しかし、短期給付では、605,000円以上の報酬月額はさらに14等級に区分されていますので、953,000円の報酬月額は、短期給付では標準報酬等級は第38級、標準報酬月額は930,000円になります。言いかえると、長期給付では605,000円以上の報酬月額はすべて第30級620,000円の標準報酬月額となり、短期給付では905,000円以上955,000円未満の報酬月額はすべて第38級930,000円の標準報酬月額となります。

報酬月額953,000円

対象となる報酬月額の範囲	標準報酬等級			標準報酬月額
	短期給付	長期給付		
		厚生年金	退職等年金給付	
605,000円以上 635,000円未満	第30級	第30級	第30級	620,000円
635,000円以上 665,000円未満	第31級			650,000円
665,000円以上 695,000円未満	第32級			680,000円
695,000円以上 730,000円未満	第33級			710,000円
730,000円以上 770,000円未満	第34級			750,000円
770,000円以上 810,000円未満	第35級			790,000円
810,000円以上 855,000円未満	第36級			830,000円
855,000円以上 905,000円未満	第37級			880,000円
905,000円以上 955,000円未満	第38級			930,000円
955,000円以上 1,005,000円未満	第39級			980,000円
1,005,000円以上 1,055,000円未満	第40級			1,030,000円
1,055,000円以上 1,115,000円未満	第41級			1,090,000円
1,115,000円以上 1,175,000円未満	第42級			1,150,000円
1,175,000円以上	第43級			1,210,000円

■ 地方公務員共済組合の標準報酬等級表

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

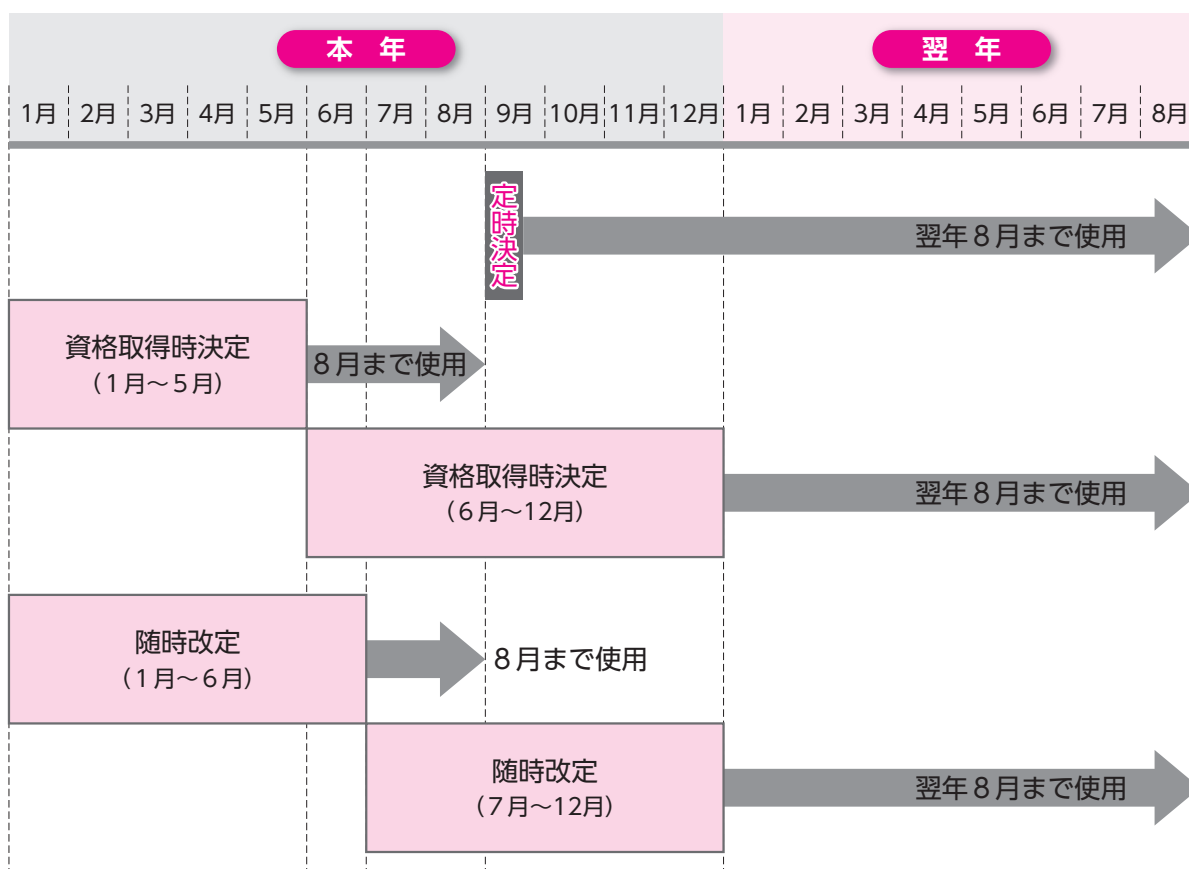
5. 標準報酬の決め方

標準報酬月額の設定の仕方および改定の仕方には、①組合員資格を取得したときの「資格取得時決定」、②年1回の決まった時期の組合員全員の見直しを行う「定時決定」、③1年の途中で報酬が大きく変動したときに改定を行う「随時改定」、④育児休業等が終了したときの見直しとなる「育児休業等終了時改定」、そして⑤産前産後休業が終了したときの見直しとなる「産前産後休業終了時改定」があります*。

※上記の方法により算定することが困難であるとき、または算定した結果が著しく不当であるときは、上記の方法にかかわらず、同様の職務に従事する職員の報酬月額その他の事情を考慮して組合が適当と認めて算定する額を報酬月額とすることとされています。

こうして決定または改定された標準報酬月額は、それぞれの決定または改定にあたって給与支給機関となる所属機関または所属所による届出手続が必要となります。そして、これらの届出手続によって共済組合から標準報酬月額の設定が行われ、所属機関・所属所に標準報酬月額の決定通知が送付されます。

なお、標準報酬月額は、決定または改定された時期によって、使用される期間が異なります。



※産前産後休業終了時改定・育児休業等終了時改定による標準報酬月額の有効期間は随時改定と同じ。
 ※地方公務員共済組合の組合員については、2015年10月から2016年8月までの経過措置により、原則として2015年6月時点の報酬をもとに標準報酬月額が決定されます。

5-1. 資格取得時決定

就職や転職などによって組合員になったときには、その資格を取得した日現在の報酬の額（給料月額と諸手当を合わせた報酬額）によって標準報酬を決定することになっています。これを**資格取得時決定**といいます。

組合員の資格を取得した人がいるときは、週給などのように日給および月給以外の一定期間ごとに支給される報酬については、報酬額を支給される期間の総日数で除した額の30倍に相当する金額をもって報酬月額とすることになっています。

なお、月の途中で資格取得した人の場合には、扶養手当や住居手当などのように月の初日に資格取得をしていたなら支給されていたはずの諸手当も含めて、報酬月額が算定されることとなります。

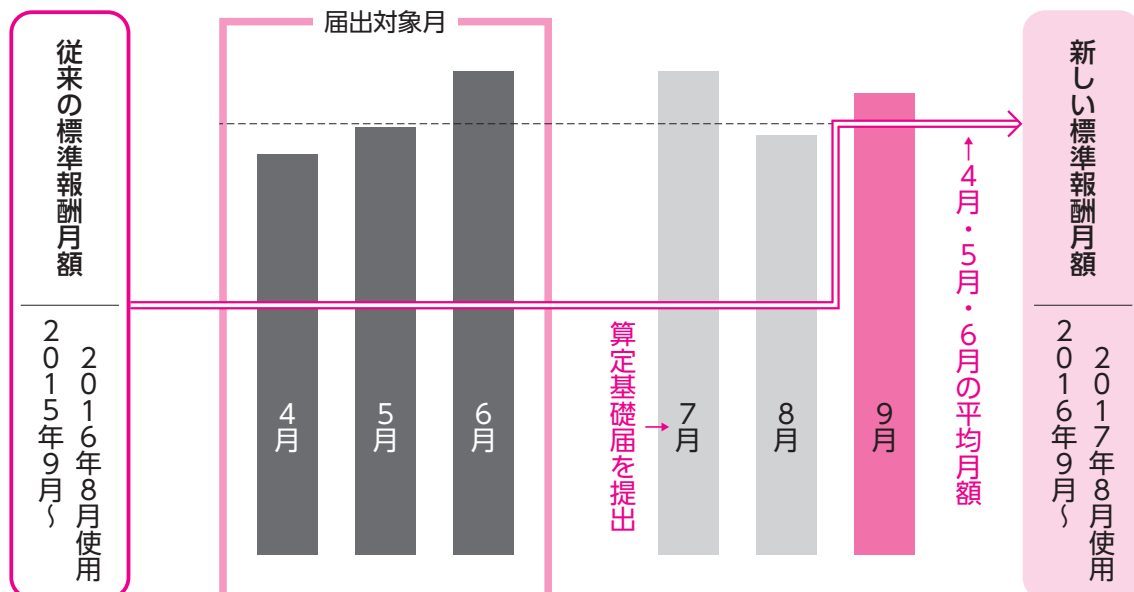
さらに、転職などによって他の地方公務員共済組合から転入してきた人などの場合も、この資格取得時決定によって標準報酬が決定されます。

資格取得時決定により標準報酬月額が決定されると、組合員本人に標準報酬月額が通知されます。

この資格取得時決定によって決められた標準報酬月額は、組合員資格を取得した月が1月1日から5月31日までにある場合にはその年の8月まで使用されます。また、組合員資格を取得した日が6月1日から12月31日までの間にある場合は翌年の8月まで使用されます。

5-2. 定時決定

組合員の標準報酬月額は、通常は、実際に受けた報酬に合わせて毎年9月に決めなおされます。これを**定時決定**といいます。定時決定にあたっては、給与支給機関である所属機関または所属所は毎年、各組合員の4月、5月、6月の報酬を共済組合に届け出ます。定時決定により決められた標準報酬月額は、その年の9月から翌年の8月まで使用されます。



この定時決定の届出の対象となるのは、7月1日現在の全組合員です。ただし、6月1日以後に組合員となった人は、「資格取得時決定」で翌年8月までの標準報酬月額が決まっているため、この年の定時決定の対象とはなりません。

なお、次に説明する随時改定、育児休業等終了時改定や産前産後休業終了時改定によって、7月から9月までの間に標準報酬月額が改定される人はこの定時決定の対象外となります。

●4月から6月までのうち対象月の報酬の平均月額を算出

報酬月額は、4月、5月、6月の3か月間に支払われた報酬について、基本的には次のように計算されます。

- ① 支払基礎日数が17日未満の月は計算の対象から除きます。
- ② 月々支給されるもので各月の報酬月額を計算します。この場合、4月から6月までに期末手当等の支給があれば計算から除きます。
- ③ 対象月（支払基礎日数が17日以上）の報酬総額を対象月数で割ります。

各月の報酬月額とは、その月に実際に支払われた報酬をいい、支払基礎日数とは、その報酬支払の計算の基礎になった日数をいいます。たとえば、月給制で毎月1日から末日までを支払基礎日数としてその月の分の報酬をその月の21日に支払う場合には、4月の報酬月額は4月21日支払額、4月1日から4月30日までの要勤務日（週休日を除く）が支払基礎日数となります。なお、3月の欠勤等による報酬の減額が4月の報酬で調整される場合は、4月の支払基礎日数から当該欠勤等の日数を差し引きます。

●支払基礎日数が17日未満の月は対象から除外

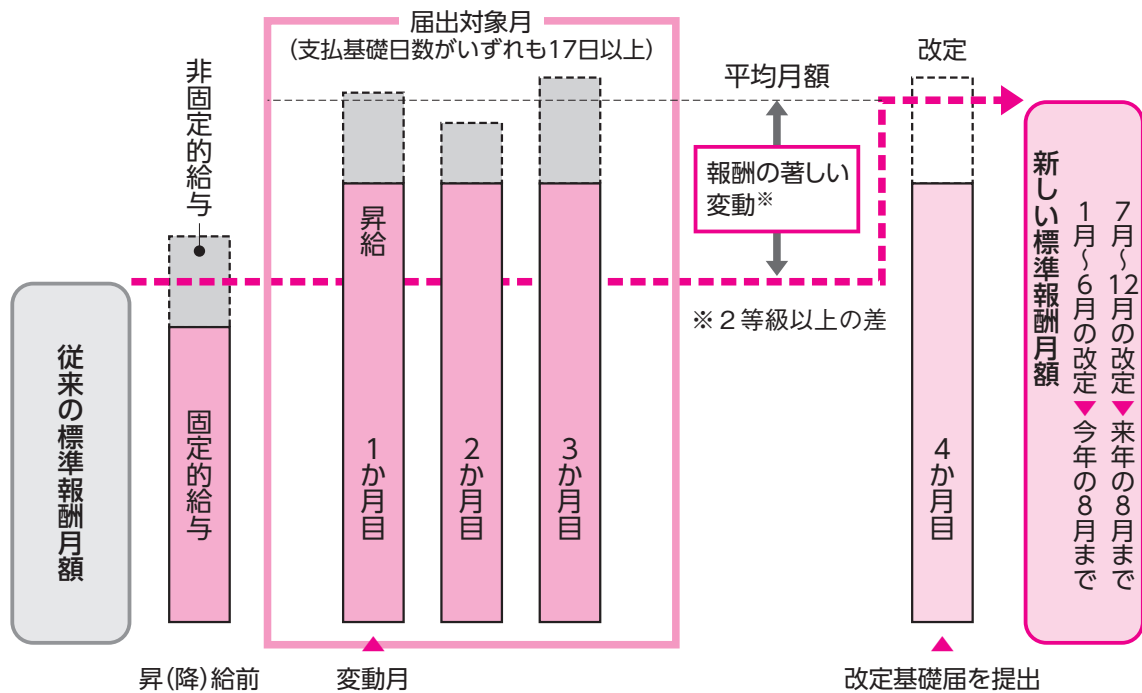
支払基礎日数が17日未満の月は、報酬が通常の月とかけはなれる場合があることから、平均額計算の対象から除きます。たとえば、5月の支払基礎日数が17日未満だった場合は、4月と6月の2か月分で計算することになります。

5-3. 随時改定

定時決定により決められた標準報酬月額は、9月から8月までの間に報酬が大幅に変動したときは決めなおされます。これを**随時改定**といいます。随時改定は、固定的給与の変動（12頁参照）によって報酬月額が著しく変動を生じた場合（**2等級以上変わったとき**）定時決定を待たずに行われます。給与支払機関である所属機関または所属所は、随時改定に該当する組合員について、標準報酬の改定基礎届を共済組合に届け出ます。

この随時改定は、次の3つのすべてに該当するときに行われます。

- ① 昇給・降給などで固定的給与に変動があったとき。
- ② 変動月から3か月の間に支払われた報酬（諸手当も含む）の平均月額に該当する標準報酬月額と、従来の標準報酬月額との間に著しく変動（2等級以上の差）が生じたとき。
- ③ 3か月とも支払基礎日数が17日以上であったとき。



所属機関・所属所は、随時改定に該当する組合員がいるときは、すみやかに固定的給与変動月以後の3か月の報酬月額を届け出ます。4月昇給の場合は、4月、5月、6月に支払われた報酬月額を届け出ます。このとき、報酬月額には、扶養手当、住居手当、管理職手当などの諸手当も含まれます。

随時改定によって標準報酬月額が決めなおされた場合には、その改定が1月から6月までの間に行われたときは、その標準報酬月額はその年の8月まで使用され、改定が7月から12月までの間に行われたときは、その標準報酬月額は翌年の8月まで使用されます。

●昇給・降給などが固定的給与の変動に該当

固定的給与とは、勤務実績に関係なく毎月支給額や支給率が決まっているものをいいます。これに対して、勤務実績に応じて変動する報酬を非固定的給与と呼びます。固定的給与の変動には、次のようなケースが考えられます。なお、時間外勤務手当の大幅な変動については、固定的給与の変動に含まれません。

- ① 昇給（ベースアップ）、降給（ベースダウン）
- ② 給与体系の変更（日給から月給への変更など）
- ③ 日給や時間給の基礎単価（日当、単価）の変更
- ④ 扶養手当、住居手当、管理職手当など固定的給与が変わったとき

固定的給与の例	給料月額、扶養手当、通勤手当、住居手当、初任給調整手当、管理職手当、単身赴任手当、地域手当
非固定的給与の例	時間外勤務手当、夜間勤務手当、特殊勤務手当、休日勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、寒冷地手当

※一般的な例であり、各地方公共団体の給与条例等に基づき判断する必要があります。

●著しい変動でも随時改定の対象外となる場合

固定的給与の変動がなく、非固定的給与の変動によって報酬の著しい変動が生じた場合には、随時改定の対象とはなりません。また、固定的給与が変動して報酬の著しい変動が生じた場合であっても、次のような場合には随時改定の対象とはなりません。

- ① 固定的給与が上がっても非固定的給与が下がり、結果として報酬が著しく下がった場合
- ② 固定的給与が下がっても非固定的給与が上がり、結果として報酬が著しく上がった場合

●標準報酬月額の上限・下限に該当する場合の改定

随時改定を行う際の報酬の著しい変動は、標準報酬の等級に2等級以上の差が生じた場合とされています。そこで、この2等級以上の差というのを前提に随時改定が行われることを考えてみます。

その場合に問題となるのは、標準報酬月額には上限と下限があるので、大幅に報酬が変わっても2等級の差が出ないことがあるということです。たとえば、短期給付で第42級の場合あるいは長期給付で第29級の場合は、どんなに報酬が上がっても2等級の差が出ません。

そこで、下の表のように「①改定前の標準報酬月額」欄に該当する人で、固定的給与の変動月以後引き続き3か月の報酬の平均月額が、それぞれ「②報酬の平均月額」の欄の額になった場合には、随時改定の対象となり、「③改定後の標準報酬月額」のように改定されます。

■昇給の場合

①改定前の標準報酬月額	②報酬の平均月額	③改定後の標準報酬月額
短期給付：第42級 1,150,000円	1,245,000円以上	短期給付：第43級 1,210,000円
長期給付：第29級 590,000円	635,000円以上	長期給付：第30級 620,000円
第1級 98,000円で 報酬月額93,000円未満	101,000円以上	第2級 104,000円（以上）

■降給の場合

①改定前の標準報酬月額	②報酬の平均月額	③改定後の標準報酬月額
短期給付：第43級 1,210,000円で 報酬月額1,245,000円以上	1,175,000円未満	短期給付：第42級 1,150,000円（以下）
長期給付：第30級 620,000円で 報酬月額635,000円以上	605,000円未満	長期給付：第29級 590,000円（以下）
第2級 104,000円	93,000円未満	第1級 98,000円

以上のことを考慮して、報酬月額の変動で標準報酬の等級に2等級以上の差が生じた場合を前提に、随時改定が行われる目安となる変動月以後3か月間の報酬月額の合計額と平均額をまとめると、次の表のようになります。

■ 随時改定の目安となる報酬月額合計額と平均額（変動月以後3か月間の報酬の目安）

等級		改定前の 標準報酬月額	大幅に下がった場合		大幅に上がった場合	
短期給付	長期給付		合計額（未満）	平均額（未満）	合計額（以上）	平均額（以上）
第1級	第1級	98,000円	—	—	321,000円	※3 107,000円
第2級	第2級	104,000円	279,000円	93,000円	342,000円	114,000円
第3級	第3級	110,000円	303,000円	101,000円	366,000円	122,000円
第4級	第4級	118,000円	321,000円	107,000円	390,000円	130,000円
第5級	第5級	126,000円	342,000円	114,000円	414,000円	138,000円
第6級	第6級	134,000円	366,000円	122,000円	438,000円	146,000円
第7級	第7級	142,000円	390,000円	130,000円	465,000円	155,000円
第8級	第8級	150,000円	414,000円	138,000円	495,000円	165,000円
第9級	第9級	160,000円	438,000円	146,000円	525,000円	175,000円
第10級	第10級	170,000円	465,000円	155,000円	555,000円	185,000円
第11級	第11級	180,000円	495,000円	165,000円	585,000円	195,000円
第12級	第12級	190,000円	525,000円	175,000円	630,000円	210,000円
第13級	第13級	200,000円	555,000円	185,000円	690,000円	230,000円
第14級	第14級	220,000円	585,000円	195,000円	750,000円	250,000円
第15級	第15級	240,000円	630,000円	210,000円	810,000円	270,000円
第16級	第16級	260,000円	690,000円	230,000円	870,000円	290,000円
第17級	第17級	280,000円	750,000円	250,000円	930,000円	310,000円
第18級	第18級	300,000円	810,000円	270,000円	990,000円	330,000円
第19級	第19級	320,000円	870,000円	290,000円	1,050,000円	350,000円
第20級	第20級	340,000円	930,000円	310,000円	1,110,000円	370,000円
第21級	第21級	360,000円	990,000円	330,000円	1,185,000円	395,000円
第22級	第22級	380,000円	1,050,000円	350,000円	1,275,000円	425,000円
第23級	第23級	410,000円	1,110,000円	370,000円	1,365,000円	455,000円
第24級	第24級	440,000円	1,185,000円	395,000円	1,455,000円	485,000円
第25級	第25級	470,000円	1,275,000円	425,000円	1,545,000円	515,000円
第26級	第26級	500,000円	1,365,000円	455,000円	1,635,000円	545,000円
第27級	第27級	530,000円	1,455,000円	485,000円	1,725,000円	575,000円
第28級	第28級	560,000円	1,545,000円	515,000円	1,815,000円	605,000円
第29級	第29級	590,000円	1,635,000円	545,000円	1,905,000円	635,000円
第30級	第30級	620,000円	1,725,000円	※1 575,000円	1,995,000円	665,000円
第31級		650,000円	1,815,000円	605,000円	2,085,000円	695,000円
第32級		680,000円	1,905,000円	635,000円	2,190,000円	730,000円
第33級		710,000円	1,995,000円	665,000円	2,310,000円	770,000円
第34級		750,000円	2,085,000円	695,000円	2,430,000円	810,000円
第35級		790,000円	2,190,000円	730,000円	2,565,000円	855,000円
第36級		830,000円	2,310,000円	770,000円	2,715,000円	905,000円
第37級		880,000円	2,430,000円	810,000円	2,865,000円	955,000円
第38級		930,000円	2,565,000円	855,000円	3,015,000円	1,005,000円
第39級		980,000円	2,715,000円	905,000円	3,165,000円	1,055,000円
第40級		1,030,000円	2,865,000円	955,000円	3,345,000円	1,115,000円
第41級		1,090,000円	3,015,000円	1,005,000円	3,525,000円	1,175,000円
第42級		1,150,000円	3,165,000円	1,055,000円	3,735,000円	1,245,000円
第43級		1,210,000円	3,345,000円	※2 1,115,000円	—	—

※1 第30級で報酬月額635,000円以上の場合は3か月の平均額が605,000円未満となったとき。

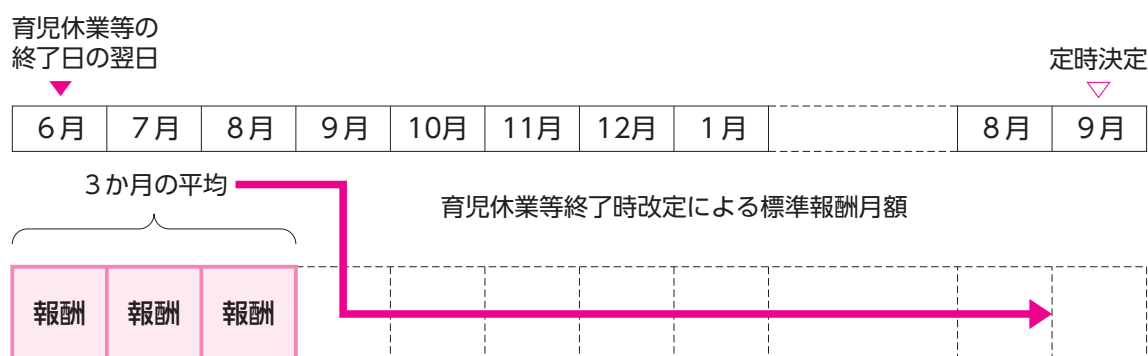
※2 第43級で報酬月額1,245,000円以上の場合は3か月の平均額が1,175,000円未満となったとき。

※3 第1級で報酬月額93,000円未満の場合は3か月の平均額が101,000円以上となったとき。

5-4. 育児休業等終了時改定

3歳未満の子を養育している組合員が育児休業等の終了後、勤務時間の短縮等により報酬が低下した場合には、随時改定に該当しなくても本人の申出により標準報酬月額が改定されます。これを**育児休業等終了時改定**といいます。これによって、**育児休業等終了後の実際の報酬に応じた標準報酬月額に基づいて保険料(掛金)負担ができるようになります。**

この育児休業等終了時改定により改定された標準報酬月額は、その育児休業等の終了日の翌日から起算して2か月を経過した日の属する月の翌月が1月から6月までの間である場合にはその年の8月まで使用され、2か月を経過した日の属する月の翌月が7月から12月までにある場合には翌年の8月まで使用されます。



育児休業等終了時改定では、**育児休業等の終了日の翌日の属する月以後3か月間の報酬月額の平均が標準報酬月額とされます。**

たとえば、6月5日に育児休業等を終了した場合には、6月、7月、8月の3か月間の報酬月額の平均額によって9月からの標準報酬月額が決められ、6月30日に育児休業等を終了した場合には、7月、8月、9月の報酬月額の平均額によって10月からの標準報酬月額が決められます。ただし、3か月間のうちに支払基礎日数が17日未満の月がある場合には、その月を除いた平均額に基づいて改定が行われます。

育児休業等終了時改定は、本人の申出に基づき給与支払機関である所属機関または所属所が、報酬月額が変更した旨の届を共済組合に提出することによって行います。

◆ 3歳未満の子を養育している期間の特例 ◆

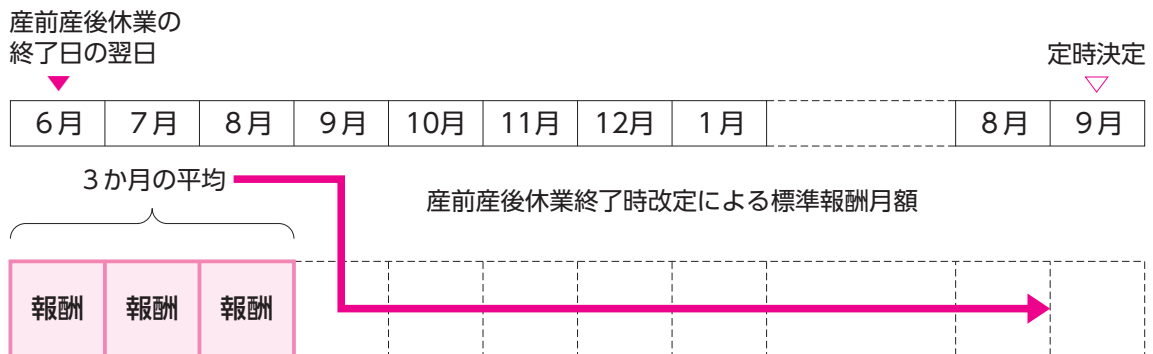
3歳未満の子を養育している組合員の標準報酬月額が、養育期間前の標準報酬月額（従前標準報酬月額）を下回る場合には、共済組合に申出をすれば、**年金額計算の際には、養育期間前の高い標準報酬月額で計算されます。**

この特例は、育児短時間勤務などの勤務形態の期間中に報酬が低くなったことによる将来の厚生年金保険の給付や退職等年金給付の額が低くなることを避けるための措置であるため、短期給付の算定の基礎となる標準報酬月額には適用されません。

5-5. 産前産後休業終了時改定

産前産後休業（産前42日（多胎妊娠の場合には98日）、産後56日）終了後に報酬が下がった場合には、随時改定に該当しなくても本人の申出により標準報酬月額が改定されます。これを**産前産後休業終了時改定**といいます。

この産前産後休業終了時改定により改定された標準報酬月額は、その産前産後休業の終了日の翌日から起算して2か月を経過した日の属する月の翌月が1月から6月までの間である場合にはその年の8月まで使用され、2か月を経過した日の属する月の翌月が7月から12月までにある場合には翌年の8月まで使用されます。



産前産後休業終了時改定では、産前産後休業の終了日の翌日の属する月以後3か月間の報酬月額の平均が報酬月額とされます。

たとえば、6月5日に産前産後休業を終了した場合には、6月、7月、8月の3か月間の報酬月額の平均額によって9月からの標準報酬月額が決められ、6月30日に産前産後休業を終了した場合には、7月、8月、9月の報酬月額の平均額によって10月からの標準報酬月額が決められます。ただし、3か月間のうちに支払基礎日数が17日未満の月がある場合には、その月を除いた平均額に基づいて改定が行われます。

産前産後休業終了時改定は、本人の申出に基づき給与支払機関である所属機関または所属所が、報酬月額が変更した旨の届を共済組合に提出することにより行います。

なお、産前産後休業に続けて育児休業等をとる場合には、産前産後休業と育児休業等とを1つの休業とみなして、育児休業等の終了時に改定が行われます。逆に、育児休業等に続けて産前産後休業をとる場合には、育児休業等と産前産後休業を1つの休業とみなして、産前産後休業の終了時に改定が行われます。

6. 標準期末手当等について

●標準期末手当等の対象となる期末手当等とは

厚生年金保険では、報酬と並んで賞与も保険料賦課の対象となり、給付にも反映されることになっています。厚生年金保険法では、賞与について次のように定義されています。

「賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が労働の対償として受ける全てのもののうち、3月を超える期間ごとに受けるものをいう。」(厚生年金保険法第3条第1項第4号)

公務員の場合には、賞与に該当するものに期末手当、勤勉手当などがあります。

標準報酬制のもとでは、期末手当等については、標準報酬月額等級を適用せず、実際に支給された期末手当等の1,000円未満を切り捨てて標準期末手当等とし、この額をもとに事務処理が行われます。

●標準期末手当等の決定

期末手当等が支給されたときには、標準報酬月額の場合と同率の組合員保険料率・掛金率による保険料・掛金を徴収することになります。この場合、保険料・掛金の賦課対象となる期末手当等は1,000円未満を切り捨てた標準期末手当等の額に標準報酬月額と同じ保険料率・掛金率を乗じて保険料額・掛金額を算定します。

標準期末手当等の額には上限が設けられており、長期給付では1回あたり150万円、短期給付では年間(毎年4月から3月までの累計額)540万円とされています。短期給付においては、期末手当等の額が540万円を超えた場合には、その累計額が540万円となるようにその月の標準期末手当等の額を決定し、その年度は、その月の翌月以後の期末手当等の標準期末手当等の額を0円とします。

7. 標準報酬制のもとでの 保険料・掛金と給付

●標準報酬と保険料・掛金

標準報酬制のもとでは、給料月額と実際に支給された諸手当を合算した額によって標準報酬月額が決まり、これに保険料率・掛金率を乗じて保険料・掛金が算定されます。したがって、給料月額が同じであっても、実際に支給される諸手当の額が異なれば標準報酬月額も異なり、保険料・掛金も異なることとなります。逆に、給料月額が異なっても、実際に支給される諸手当の額によっては、標準報酬月額の同じ等級の報酬月額の範囲内であれば、標準報酬月額は同じになり、保険料・掛金も同じになります。

標準報酬制のもとでは、保険料・掛金は、資格取得時決定、定時決定または随時改定などで決定または改定された標準報酬月額に、保険料率・掛金率を乗じて算定されます。

$$\boxed{\text{標準報酬月額}} \times \boxed{\text{保険料率・掛金率}} = \boxed{\text{保険料・掛金}}$$

●標準報酬と給付

標準報酬月額は、短期給付、長期給付（厚生年金、退職等年金給付）のための算定の基礎となるものです。

〈短期給付の給付金〉

休業給付の種類	手当率制の場合	標準報酬制の場合
傷病手当金 出産手当金	1日につき給料日額×2/3×1.25	1日につき標準報酬の日額×2/3
休業手当金	1日につき給料日額×60/100	1日につき標準報酬の日額×50/100
育児休業手当金 介護休業手当金	1日につき給料日額×40/100×1.25	1日につき標準報酬の日額×40/100

*育児休業手当金は、当分の間の措置として最初の180日は67/100、残りの期間は50/100とされています。

〈長期給付（厚生年金保険）の給付〉

共済年金の年金額は、平均給与月額（2003年3月以前は平均給料月額）と組合員期間の月数と給付乗率によって算定されています。標準報酬制に移行後は、平均標準報酬額（2003年3月以前は平均標準報酬月額）と第3号厚生年金被保険者期間（地方公務員共済組合員期間）の月数と給付乗率によって算定されます。

また、2015年9月以前の組合員期間は、厚生年金保険法による厚生年金の被保険者期間とみなされ、地方公務員共済組合員期間の各月の掛金の標準となった給料の額に1.25を乗じた額は、厚生年金保険法による標準報酬月額とみなされ、掛金の標準となった期末手当等は、厚生年金保険法による標準賞与額とみなされます。

■ 地方公務員共済組合の標準報酬等級表および長期給付の保険料・掛金月額表(組合員負担分)

標準報酬の等級			標準報酬 月額	標準報酬 日額	報酬月額	保険料・掛金	
短期 給付	長期給付					長期給付	
	厚生 年金	退職等 年金給付				厚生年金	退職等 年金給付
第1級	第1級	第1級	98,000円	4,450円	101,000円未満	8,466円	735円
第2級	第2級	第2級	104,000円	4,730円	101,000円以上 107,000円未満	8,984円	780円
第3級	第3級	第3級	110,000円	5,000円	107,000円以上 114,000円未満	9,502円	825円
第4級	第4級	第4級	118,000円	5,360円	114,000円以上 122,000円未満	10,194円	885円
第5級	第5級	第5級	126,000円	5,730円	122,000円以上 130,000円未満	10,885円	945円
第6級	第6級	第6級	134,000円	6,090円	130,000円以上 138,000円未満	11,576円	1,005円
第7級	第7級	第7級	142,000円	6,450円	138,000円以上 146,000円未満	12,267円	1,065円
第8級	第8級	第8級	150,000円	6,820円	146,000円以上 155,000円未満	12,958円	1,125円
第9級	第9級	第9級	160,000円	7,270円	155,000円以上 165,000円未満	13,822円	1,200円
第10級	第10級	第10級	170,000円	7,730円	165,000円以上 175,000円未満	14,686円	1,275円
第11級	第11級	第11級	180,000円	8,180円	175,000円以上 185,000円未満	15,550円	1,350円
第12級	第12級	第12級	190,000円	8,640円	185,000円以上 195,000円未満	16,414円	1,425円
第13級	第13級	第13級	200,000円	9,090円	195,000円以上 210,000円未満	17,278円	1,500円
第14級	第14級	第14級	220,000円	10,000円	210,000円以上 230,000円未満	19,005円	1,650円
第15級	第15級	第15級	240,000円	10,910円	230,000円以上 250,000円未満	20,733円	1,800円
第16級	第16級	第16級	260,000円	11,820円	250,000円以上 270,000円未満	22,461円	1,950円
第17級	第17級	第17級	280,000円	12,730円	270,000円以上 290,000円未満	24,189円	2,100円
第18級	第18級	第18級	300,000円	13,640円	290,000円以上 310,000円未満	25,917円	2,250円
第19級	第19級	第19級	320,000円	14,550円	310,000円以上 330,000円未満	27,644円	2,400円
第20級	第20級	第20級	340,000円	15,450円	330,000円以上 350,000円未満	29,372円	2,550円
第21級	第21級	第21級	360,000円	16,360円	350,000円以上 370,000円未満	31,100円	2,700円
第22級	第22級	第22級	380,000円	17,270円	370,000円以上 395,000円未満	32,828円	2,850円
第23級	第23級	第23級	410,000円	18,640円	395,000円以上 425,000円未満	35,419円	3,075円
第24級	第24級	第24級	440,000円	20,000円	425,000円以上 455,000円未満	38,011円	3,300円
第25級	第25級	第25級	470,000円	21,360円	455,000円以上 485,000円未満	40,603円	3,525円
第26級	第26級	第26級	500,000円	22,730円	485,000円以上 515,000円未満	43,195円	3,750円
第27級	第27級	第27級	530,000円	24,090円	515,000円以上 545,000円未満	45,786円	3,975円
第28級	第28級	第28級	560,000円	25,450円	545,000円以上 575,000円未満	48,378円	4,200円
第29級	第29級	第29級	590,000円	26,820円	575,000円以上 605,000円未満	50,970円	4,425円
第30級	第30級	第30級	620,000円	28,180円	605,000円以上 635,000円未満	53,561円	4,650円
第31級			650,000円	29,550円	635,000円以上 665,000円未満		
第32級			680,000円	30,910円	665,000円以上 695,000円未満		
第33級			710,000円	32,270円	695,000円以上 730,000円未満		
第34級			750,000円	34,090円	730,000円以上 770,000円未満		
第35級			790,000円	35,910円	770,000円以上 810,000円未満		
第36級			830,000円	37,730円	810,000円以上 855,000円未満		
第37級			880,000円	40,000円	855,000円以上 905,000円未満		
第38級			930,000円	42,270円	905,000円以上 955,000円未満		
第39級			980,000円	44,550円	955,000円以上1,005,000円未満		
第40級			1,030,000円	46,820円	1,005,000円以上1,055,000円未満		
第41級			1,090,000円	49,550円	1,055,000円以上1,115,000円未満		
第42級			1,150,000円	52,270円	1,115,000円以上1,175,000円未満		
第43級			1,210,000円	55,000円	1,175,000円以上		

2015年10月から2016年8月までの厚生年金の組合員保険料率は1000分の86.39、退職等年金分掛金率は1000分の7.5となります(いずれも組合員負担分)。

* 標準報酬日額は、標準報酬月額の22分の1に相当する額を10円未満で四捨五入した額です。

編集協力／地方公務員共済組合制度研究会

発売／株式会社社会保険出版社

制作・発行／株式会社社会保険研究所

2015年9月発行

©禁無断転載