

標準報酬制への移行による今後について



平成27年10月から被用者年金が一元化されたことにより、共済年金が厚生年金に統一しました。このことにより、皆さんの掛金（保険料）や給付額の算定基礎が報酬を基準に算定する「標準報酬制」※1となっています。

標準報酬制により決定された「標準報酬月額」及び「標準期末手当等の額」は、決定（又は改定）の都度、『標準報酬額決定・改定通知書』※2及び『標準報酬期末手当等決定通知書』により皆さんへお知らせいたします。

※1 毎年、4月から6月までの報酬月額（基本給と実際に支給された諸手当（期末手当等を除く）の合計額）の平均額を基に「標準報酬月額」を原則年一回決定し、同年の9月から翌年の8月までの各月の標準報酬月額とし、掛金（保険料）や給付額の算定基礎とする仕組みです。（また、期末手当等については、同手当等の額を基に別途「標準期末手当等標準報酬額」が決定されます。）

※2 標準報酬制への移行時（平成27年10月時）の「標準報酬月額決定通知書」は、既に所属所共済事務担当課を通じて皆さんに配布しております。

標準報酬月額の決定と改定の概要について

● 標準報酬月額は、基本として、下記のとおり決定、改定が行われます。

1. 資格取得時決定

組合員の資格を取得したときは、その資格を取得した月の報酬により標準報酬月額を決定します。

2. 定時決定

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、4月から6月までの3ヵ月間の報酬の平均により、標準報酬月額を決定します。

3. 随時改定

昇給や昇格等により、報酬の額が著しく変動した場合は、実際に受けている報酬と既に決定されている報酬との間に隔たりが生じるため、これを解消するために標準報酬月額を改定（標準報酬等級表において、2等級以上の差がある場合に改定）します。

4. 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で、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、報酬に変動があった場合に、共済組合に申出をしたときに、報酬月額を改定されます。

5. 産前産後休業了時改定

産前産後休業を終了した組合員が、休業前より報酬が下がった方が、産前産後休業終了日に産前産後休業に係る子を養育する場合に、共済組合に申出をしたときに、報酬月額を改定されます。

※① 4. 5. については別途組合員の申出書が必要となります。

※② 4. 5. 時における「3歳未満の子を養育する場合の年金額の計算の特例（養育特例）」について

3歳に満たない子を養育し、又は養育していた組合員（被保険者）又は組合員（被保険者）であった者からの申出により、当該子を養育する期間中の標準報酬月額が当該子の養育を開始した月の前月の標準報酬月額を下回ったときは、年金額の計算においては従前の標準報酬月額が適用されます。

・①の申出書と同時に提出してください。

詳しくは所属所共済事務担当課へお問い合わせください。

