

標準報酬制に移行しました ③

今月は、標準報酬月額の見直しについて説明します。

標準報酬月額は、年1回の決まった時期(毎年9月)に組合員全員の標準報酬月額の見直し「定時決定」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。

1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」、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。

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(毎年9月)の見直し
随時改定	報酬が大きく変動したときに行う改定
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

1 随時改定

随時改定は、9月から8月までの間に報酬が大きく変動し、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。(※1)
- 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。(※2)
- ③ 3か月とも支払基礎日数が17日以上であったとき。

※1 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。

固定的給与	給料(給料表の給料月額)、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、管理職手当
非固定的給与	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、寒冷地手当

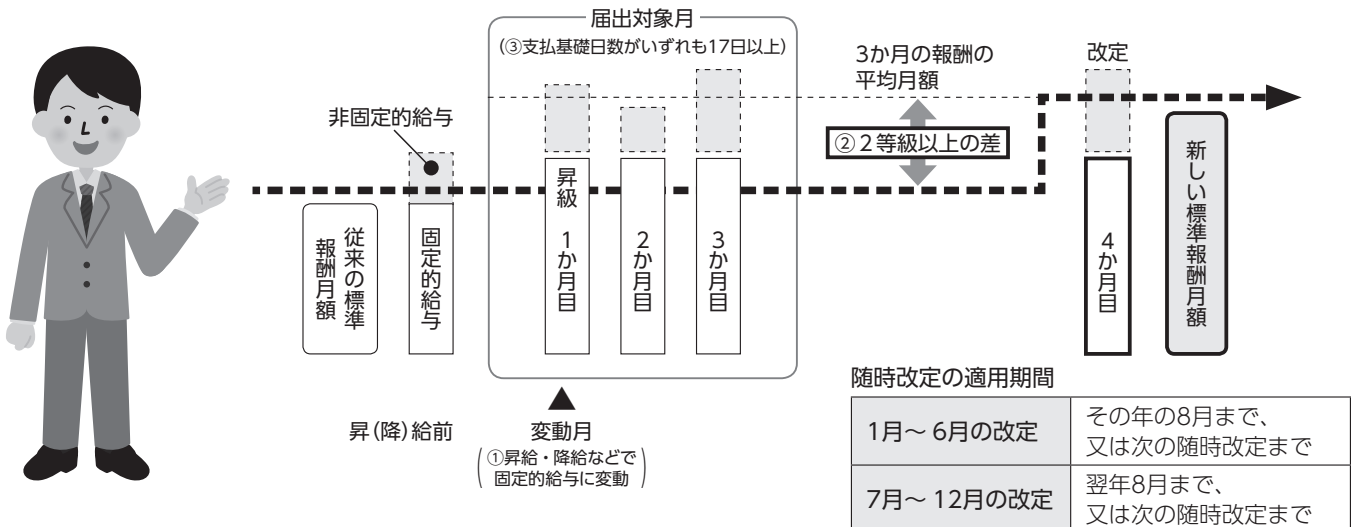
※2 2等級以上の差は、固定的給与と報酬平均額のいずれも増額したかいずれも減額した場合に限られます。

したがって、固定的給与は増額したが非固定的給与が減額し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。

報酬	固定的給与	↑	↑	↓	↓	↑	↓
	非固定的給与	↑	↓	↓	↑	↓	↑
	報酬平均額	↑	↑	↓	↓	↓	↑
	随時改定の有無	有	有	有	有	無	無

※変動の要因である「固定的給与」と変動の結果の「報酬平均額」の矢印が同じ向きするとき、随時改定が行われます。

(↑または↑……増額、↓または↓……減額)



2 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、育児部分休業や育児短時間勤務に伴う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(1等級の差でも改定します)。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。

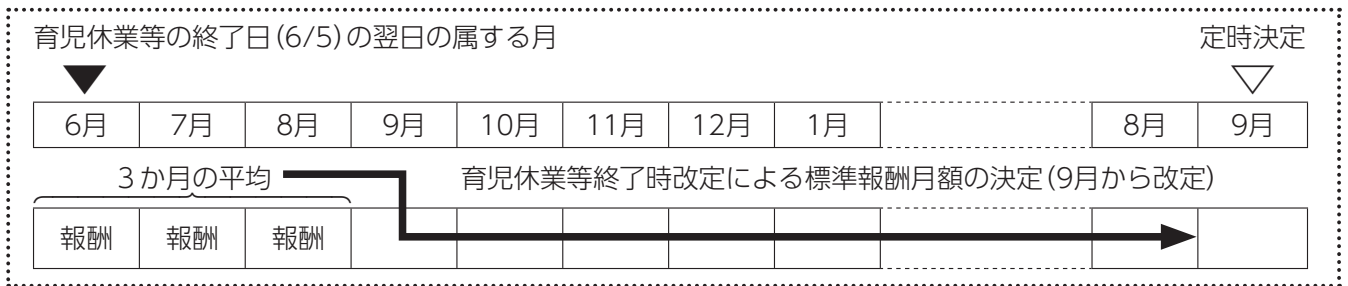
<育児休業等の終了時改定の算定例>

① 6月5日に育児休業等を終了した場合 ……

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を決定(下図参照)

② 6月30日に育児休業等を終了した場合 ……

7月、8月、9月の3か月間の報酬月額の平均額によって10月からの標準報酬月額を決定



3 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(1等級の差でも改定します)。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の使用期間、及び3か月間の報酬月額の平均額の算出の仕方は、育児休業終了時改定と同様となります。

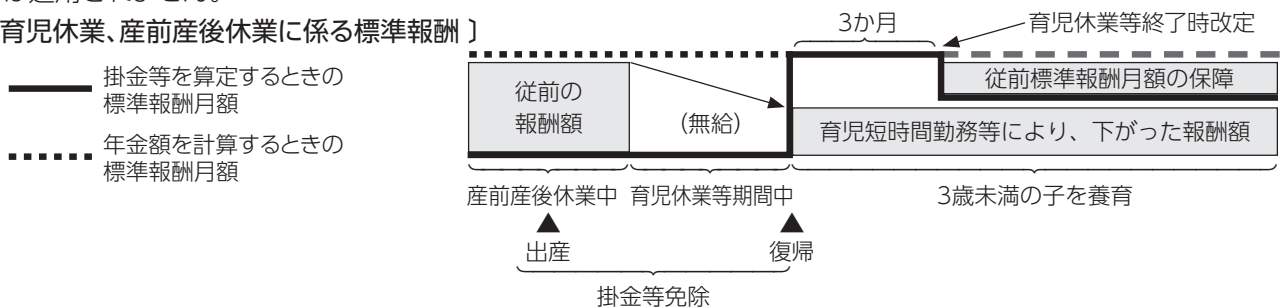
なお、産前産後休業に続けて育児休業等をとる場合には、産前産後休業と育児休業等を一つの休業とみなして、育児休業等の終了時に改定が行われます。逆に、育児休業等に続けて産前産後休業をとる場合には、育児休業等と産前産後休業を一つの休業とみなして、産前産後休業の終了時に改定が行われます。

◆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。

[育児休業、産前産後休業に係る標準報酬]



※なお、一部図解については、共済事務担当者あてに配布しております[平成27年10月から標準報酬制が導入されます]より引用しています。

お問い合わせ先 保険課 ☎048-822-3306