

# 標準報酬制

## 概要

### Q1 標準報酬月額は何で確認できますか。

職員各自の給与支給明細書で確認することができます。

また、各給与支給機関等の担当者の方は、以下の給与システム帳票でも確認することができます。

#### 【標準報酬に係る主な給与システム帳票】

・「標準報酬チェックリスト」:改定の種類、当該改定に係る標準報酬等級・月額その他、標準報酬の計算の基礎となった報酬内訳等が確認できます。

・「例月給与の標準報酬月額」: 共済掛金の基礎となった標準報酬の履歴が確認できます。

### Q2 標準報酬の決定・改定はどのように行われているのでしょうか。

基本的には、給与システムで自動的に標準報酬を計算します。給与システムで確定した標準報酬月額(仮)に基づき、掛金の算定・徴収が行われます。給与支給機関から地共済へ、標準報酬月額(仮)等の基礎届データの報告を受け、地共済が標準報酬月額を決定します。ただし、定時決定及び随時改定の特例適用に係る要件判定や派遣職員の派遣先から支給される報酬など、給与システムでは自動計算ができないものについては、必要書類を地共済へ提出していただき、確認のうえ決定します。

### Q3 標準報酬月額は毎年変わるのでしょうか。

標準報酬月額は、毎年7月1日現在組合員である者全員について、4月、5月、6月に受けた報酬の平均額により決定します(定時決定)。定時決定で毎年9月に決め直されますが、標準報酬月額は変わらない場合もあり、毎年変わるとは限りません。

なお、4月の昇給昇格による固定的給与の変動により、7月随時改定で標準報酬が変わる場合があります(7月、8月又は9月随時改定対象者は定時決定対象外)。

## 第8編 Q & A

ちなみに、新たに扶養手当が認定されたなど固定的給与に変動があったことにより随時改定の対象となった場合は、変動があった月から4月目に標準報酬月額が変わります。

### Q4 派遣職員の標準報酬はどのように算定されますか。

派遣職員の標準報酬については、派遣元団体(県)と派遣先団体それぞれから報酬が支給される場合や、派遣先団体からすべての報酬が支給される場合は、給与システムで自動算定することができません。よって、派遣元団体(県)あるいは派遣先団体が標準報酬基礎届を地共済に提出することになっています。地共済は標準報酬基礎届により、決定または改定を行い、その旨を派遣元団体を經由して派遣職員へ通知します。

## 資格取得時決定

### Q5 新規採用職員について、資格取得時点で通勤手当や住居手当などの額が確定していない場合はどうなりますか。

資格取得時点で確定している給与月額等に基づき一旦資格取得時決定されます。よって、各種手当が認定された時点で、資格取得時決定の訂正を行う必要がありますので、給与支給機関から地共済へ必要書類を提出してください。

### Q6 通勤手当の複数月分をまとめて支給する場合は、どのような算定になりますか。

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します。

(例:4月に6月間分の通勤手当 45,470 円が支給されている場合、6で割った値を各月に割り振り、標準報酬に含めるべき額とする。)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
手当額	7,578	7,578	7,578	7,578	7,578	7,580
支給額	45,470	0	0	0	0	0

※ 太囲いが算定基礎額

**Q7 月の途中で資格取得した場合は、どのような算定になりますか。**

月の途中で資格取得した場合は、住居手当や扶養手当など、その者が月の初日に資格取得したならば受けることができたであろう手当を含めて算定します。

## 定時決定、随時改定等

**Q8 4月～6月の標準報酬算定期間に超過勤務が集中する職員については、標準報酬が高くなるため、平準化できませんか。**

定時決定及び7月随時改定において、要件を満たす場合、必要書類の提出により、年間報酬の平均で標準報酬月額を算定する特例の申立ができます。要件や必要書類については、「共済事務の手引き」を参照してください。

**Q9 定時決定（随時改定）で年間平均が適用された（特例）が、その後時間外勤務が増えた場合、随時改定され標準報酬が上がりますか。**

随時改定は固定的給与に変動があったことが要件となりますので、時間外勤務手当のような非固定的給与の増減では随時改定されません。その年の定時決定による標準報酬は、固定的給与の変動による随時改定がない限り、翌年の8月まで適用されます。

**Q10 欠勤や無休休職により報酬の全部が支給されない場合、標準報酬の算定はどうなりますか。**

定時決定に係る算定期間(4月、5月、6月)から支払基礎日数(※)が17日未満である月を除いて算定します。支払基礎日数が3か月とも17日未満である場合は、従前の標準報酬の月額にて定時決定します。

なお、一時的な勤務状態によって固定的給与の減少を生じたものであり、昇給、降給等による固定的給与の変動に該当しないため、随時改定の対象にはなりません。

(※)支払基礎日数

「支払基礎日数」となり得る日は、各月の日数から、県の条例等により定められている「勤務を要しない日」とされている週休日(一般的には土曜日及び日曜日)を除いた日となります。

## 第8編 Q & A

また、祝日や年末年始については、「休日」とされ、一般的には報酬が支給されることから、これらの日について報酬が支給されている場合は、支払基礎日数に含みます。

**【事例1】**3月以前または4月1日から無給休職中の場合。

4月、5月、6月の算定全期間無休のため、従前の標準報酬が適用される。

**【事例2】**4月の月途中で無給休職に入る場合。

4月の支払基礎日数が17日以上である場合は4月を算定基礎月とし、4月の支払基礎日数が17日未満である場合は、従前の標準報酬が適用される。

**【事例3】**4月の月途中で無給休職から復職した場合

4月の支払基礎日数が17日以上である場合は、4月、5月、6月を算定基礎月とし、4月の支払基礎日数が17日未満である場合には4月を除いた5月、6月を算定基礎月として報酬額を算定する。

**Q11 病気休職中で給与が減額されている場合の標準報酬の算定はどうなりますか。**

定時決定の算定期間(4月、5月、6月)において、休職者給与を受けていることにより報酬の一部が支給されない月がある場合、定時決定に係る算定基礎月から(支払基礎日数が17日以上であっても)当該月を除いて算定します。また、3か月とも休職者給与を受けている月である場合は、従前の標準報酬の月額にて定時決定を行います。

なお、一時的な勤務状態によって固定的給与の減少を生じたものであり、昇給、降給等による固定的給与の変動に該当しないため、随時改定の対象にはなりません。

**Q12 育児休業終了時に、育児短時間勤務や育児部分休業を行った場合、標準報酬は下がりますか。**

育児休業等終了時改定については、申請主義となっており、「標準報酬育児休業等終了時改定申出書」の提出がなければ改定はされません。

ただし、4月1日に復職し、復職と同時に育児短時間勤務を行っている場合など、自動的に定時決定が行われ標準報酬が下がる場合があります。

## 養育特例について

**Q13 「3歳未満の子を養育する旨の申出書」の添付書類として、「戸籍謄本又は抄本」の代わりに親子手帳のコピー（出生届済証明のページ）を提出してよいですか。**

戸籍謄本又は抄本の代わりとして、親子手帳のコピーの提出は認めていないため、戸籍謄本又は抄本(原本)を提出してください。なお、住民票の写しも原本を提出してください。

ただし、扶養手続き等で3ヶ月以内に地共済へ原本を提出している場合は、原本の添付は不要です。

**Q14 現在の標準報酬月額が、従前の標準報酬を下回っていませんが、「3歳未満の子を養育する旨の申出書」を提出することはできますか。**

可能です。この場合、子が3歳に達するまでの間に、従前の標準報酬月額を下回る期間が

あれば、当該期間に養育特例が適用されます。下回る期間がなければ、結果として、養育特例が適用される期間がなかったということになり、年金の額は実際の標準報酬に基づいて計算されます。

**Q15 標準報酬が下がった原因が、育児休業等終了時改定ではありませんが、養育特例の対象となりますか。**

標準報酬が下がった原因に関わらず、3歳未満の子を養育している場合は、養育特例の対象となります。したがって、育児休業等終了時改定だけでなく、定時決定や随時改定により従前の標準報酬を下回る場合にも適用されます。