

# 標準報酬制の制度概要

平成27年8月

福岡市職員共済組合

## 1 現行制度からの主な変更点

- (1) 掛金・負担金等の計算方法の変更（本俸ベース→標準報酬制へ）
- (2) 料率の一本化（現在、給料と期末手当等の料率が異なっていたが同率へ）
- (3) 市長・特別職の料率の一本化（一般職と同率へ）
- (4) 公務に係る負担金（公務負担金）の別算定（長期事業主負担金から別立て）
- (5) 退職等年金給付にかかる掛金・負担金の新設
- (6) 育児短時間勤務・部分休業者への長期掛金一部免除の廃止（→「育児休業等終了時改定」により対応）
- (7) 3歳に満たない子を養育する組合員等の長期給付算定基礎額の特例

## 2 掛金等計算方法

【現行と同じ計算方法のもの】

- 短期・介護・保健に係る掛金・負担金
- 子ども・子育て拠出金（旧：児童手当拠出金）
- 地方公共団体が負担する「短期公的負担金」「基礎年金拠出金」
- 退職等年金給付掛金・負担金（新設）
- 公務に係る負担金

$$\boxed{\text{各個人の標準報酬月額}} \times \boxed{\text{掛金率・負担金率・拠出金率}} \quad \text{※端数切り捨て}$$

【計算方法が変更になるもの】

### ●厚生年金保険料

- ①給与支給機関ごとに納付すべき保険料額を算出する。

$$\boxed{\text{標準報酬月額総額}} \times \text{保険料率（端数切り捨て）} \cdots \text{①}$$

- ②組合員保険料を算出する。

$$\text{標準報酬月額} \times \text{保険料率} \div 2 \cdots \text{②}$$

被保険者ごとの端数処理はせずに合算

（個人ごとに端数切り捨て）※厚生年金と端数処理の方法が異なります。

- ③事業主負担分を算出する。

$$\text{給与支給機関における保険料額①} - \text{組合員保険料の合計②} = \text{事業主負担金③}$$

《算定例》

	標準報酬月額	厚生年金保険料 (172.78‰)	組合員保険料 (86.39‰)	事業主負担金
Aさん	470,000	81,206.60	40,603	
Bさん	410,000	70,839.80	35,419	
Cさん	360,000	62,200.80	31,100	
合計	1,240,000	214,247.20	②107,122	③107,125
		① 214,247		

### 3 報酬の範囲

#### (1) 標準報酬月額関係

	報酬となるもの	報酬とならないもの
<b>固定的給与</b> 勤務実績に関係なく、月等を単位として一定額が継続して支給される報酬	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、 <u>通勤手当</u> （注1）、単身赴任手当、管理職手当、産業教育手当	実費弁償的なもので出張旅費、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。）、労務の対象とされない年金、共済組合からの給付金、児童手当、退職手当
<b>非固定的給与</b> 勤務の実績に応じて変動する報酬	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	

(注1) 通勤手当は、支給単位期間が最長6ヵ月（例えば4月に4～9月分を支給）となっており、そのため標準報酬を決定するには、通勤手当の支給額をその支給単位期間月数で除して（原則端数切り捨て。最終月分に端数を加算）、一月あたりに割り当ててから算出します。

(例) 4月に6ヵ月分の通勤手当として45,470円が支給された場合

- ・4月支給額を支給単位期間の月数で除す。

$$45,470 \text{ 円} \div 6 \text{ ヵ月} = 7,578.33 \cdot \text{円}$$

- ・4月から8月までの各月分の通勤手当として算入する額は、上記の端数を切り捨て、7,578円となる。

- ・端数は9月分（最終月）の通勤手当として加算する。

$$45,470 \text{ 円} - \frac{(7,578 \text{ 円} \times 5 \text{ ヵ月})}{4 \text{ 月分} \sim 8 \text{ 月分}} = \underline{7,580 \text{ 円}} \text{ (9月分)}$$

(2) 標準期末手当等の種類 ※現行どおり変更はありません

期末手当、勤勉手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当など

#### 4 標準報酬の決定と改定

##### 定時決定

毎年7月1日現在の組合員である人について、4月、5月、6月（施行時6月のみ）に受けた報酬の総額を3で除して得た額を報酬月額として決定し、その年の9月（施行時10月）から適用します。

##### <留意点>

- ・ 算定基礎月  
4・5・6月のうち、支払基礎日数が17日未満である月を除いた月
- ・ 時間外勤務手当  
実際に受けた報酬によるため、実績発生月ではなく、支給月で算定

##### 支払基礎日数

支払われる報酬の算定の基礎となる日数をいいます。  
勤務を要しないとされている週休日（土日）は除き、祝日や年末年始は含みます。  
欠勤や無給休職により、報酬の全部が支給されない日は支払基礎日数には含みません。

支払基礎日数が17日未満の月は算定基礎月から除外

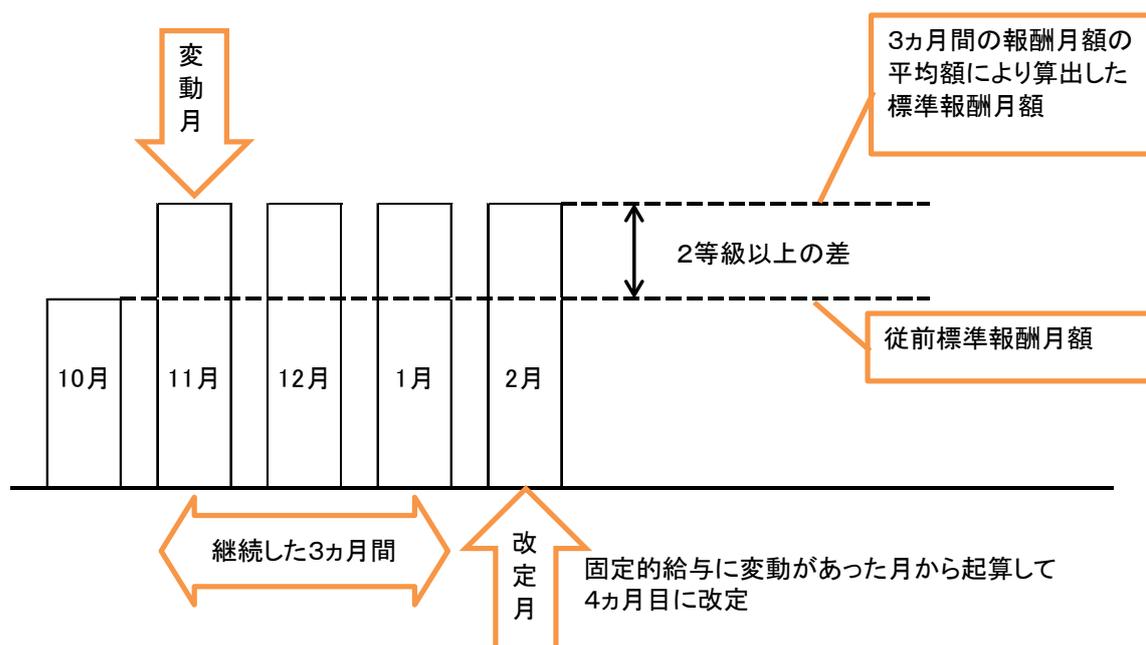
- ・ 定時決定
- ・ 育休終了時改定
- ・ 産休終了時改定

算定基礎月の支払基礎日数が17日以上でなければならない

- ・ 随時改定

## 随時決定

昇給、降給等により、組合員の固定的給与に変動があり、かつ、継続した3月間（支払基礎日数が全て17日以上）に受けた報酬の総額を3で除して得た額（端数切り捨て）を報酬月額として算定した標準報酬の等級と既に決定又は改定されている従来の標準報酬の等級に2等級以上の差がある場合に改定



### 《随時改定の条件》

- ① 固定的給与に変動があること
- ② 変動月から継続した3カ月間の各月とも支払基礎日数が17日以上であること
- ③ 3カ月間に受けた報酬の総額を3で除して得た額（端数切り捨て）を報酬月額として算定した標準報酬の等級と従前標準報酬の等級に2等級以上の差があること
- ④ 固定的給与と報酬平均額のいずれも増額したか、いずれも減額していること

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

※「固定的給与」と「報酬平均額」の矢印が同じ向きするとき随時改定が必要

### <留意点>

・休職等の一時的な勤務状態によって固定的給与に変動があった場合は随時改定の対象にはなりません。

### 資格取得時決定

組合員の資格を取得した人について、その資格を取得した日現在の報酬の額を標準報酬月額として決定します。

#### <対象者>

- ・採用された場合
- ・定年退職により退職し、引き続き再任用フルタイム職員となった場合
- ・株式会社へ派遣または市に復職した場合

#### <留意点>

- ・月の中途に採用された場合、月の初日に資格を取得したならば受けるべき報酬及び同様の職務に従事する職員等の報酬を考慮した額となります。
- ・人事異動により所属所を異動した場合、公務員については特例を設け、資格の得喪は発生しない取扱いとなります。人事異動による給与体系の変更は通常どおりの随時改定にて対応することになります。

### 標準期末手当等決定

期末手当・勤勉手当等の額を合計し、1,000円未満の端数を切り捨てた額を標準期末手当等の額として決定する。

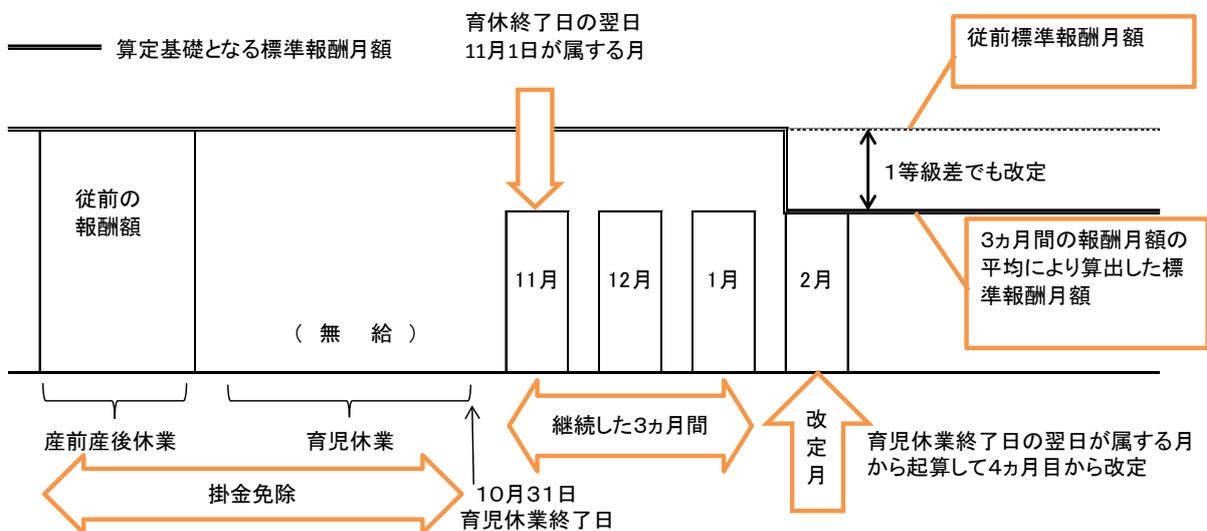
#### 《最高限度額》

- ・長期・退職等年金・子ども子育て拠出金・公務負担金  
→ 1,500,000円（支給一月につき）
- ・短期・介護・保健 → 5,400,000円（年額）

## 育休終了時改定

育児休業等を終了した組合員が、3歳に満たない子を養育する場合において、育児休業等終了日の翌日が属する月以後3月間（支払基礎日数が17日未満の月は除く）に受けた報酬平均による標準報酬等級と従前等級に1等級でも差がある場合に改定

※育児休業が終了し、職場復帰後の勤務形態が「育児短時間勤務」や「部分休業」等により報酬が低下した場合が想定されます。



### 《育児休業終了時改定の条件》

- ① 組合員から申し出があっていること
- ② 育休終了日以後において3歳に満たない子を養育していること
- ③ 育休終了日の翌日に産前産後休業を開始していないこと
- ④ 支払基礎日数が17日未満の月は除くこと

## 産休終了時改定

産前産後休業を終了した組合員が、3歳に満たない子を養育する場合において、産前産後休業等終了日の翌日が属する月以後3月間（支払基礎日数が17日未満の月は除く）に受けた報酬平均による標準報酬等級と従前等級に1等級でも差がある場合に改定

※制度内容は育休終了時改定と同じ

### 3歳未満の子を養育している期間の特例

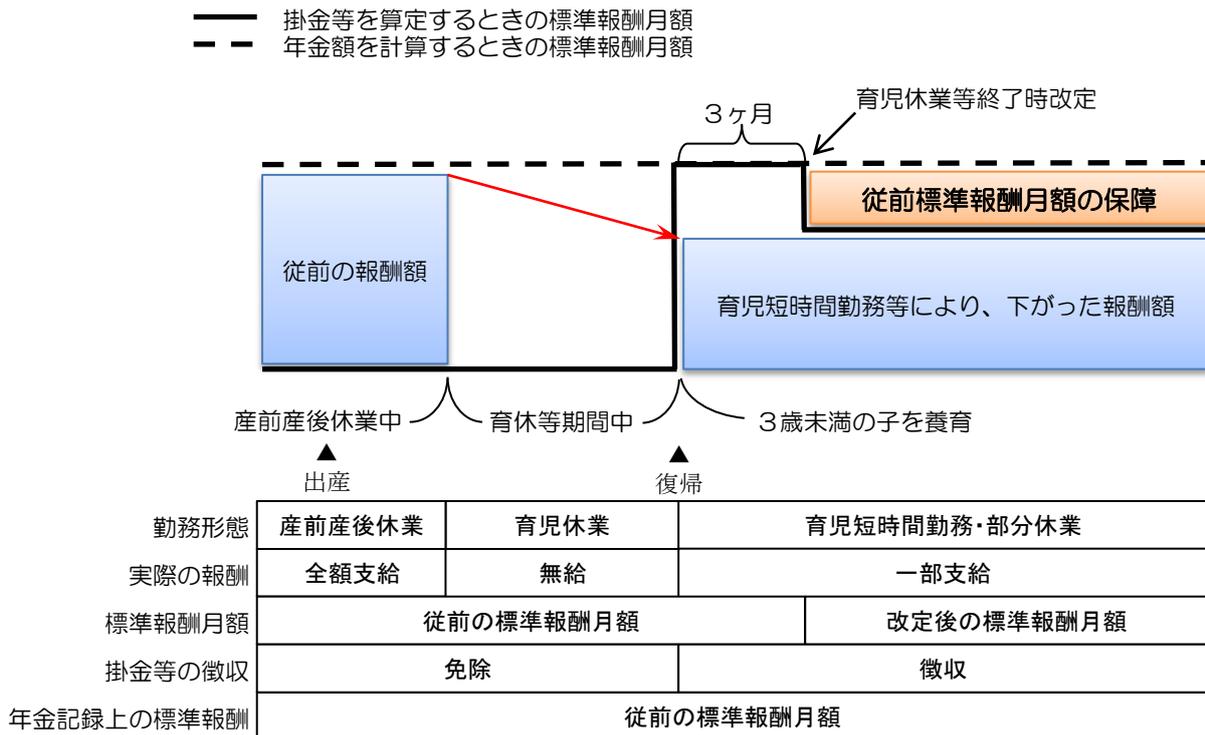
3歳に満たない子を養育している組合員が、共済組合に申出をしたときは、当該子を養育することとなった日の属する月の前月の標準報酬の月額(従前標準報酬月額)を下回る月については、従前標準報酬の月額を当該下回る月の標準報酬の月額とみなして、年金額を算定します。

なお、この特例は、育児短時間勤務などの勤務形態の期間中、報酬が低くなったことにより将来の年金額が低くなることを避けるための措置であることから、短期給付の算定の基礎となる標準報酬月額(日額)に対する適用はありません。

特例の期間は、子を養育することとなった日(厚生労働省令若しくは総務省令で定める事実が生じた日)の属する月から次のいずれかの事由に該当するに至った日の翌日の属する月の前月までとなります。

- ア 当該子が3歳に達したとき。
- イ 当該組合員若しくは当該組合員であった者が死亡したとき、又は当該組合員が退職したとき。
- ウ 当該子以外の子を養育することとなったときその他これに準ずるものとして厚生労働省令若しくは総務省令で定めるものが生じたとき。
- エ 当該子が死亡したときその他当該組合員が当該子を養育しないこととなったとき。
- オ 当該組合員が当該子以外の子について育児休業等を開始したとき。
- カ 当該組合員が当該子以外の子について産前産後休業を開始したとき。

### 3歳未満養育特例のイメージ図



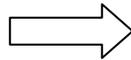
## 5 特別な算定方法

### 保険者算定

決定・改定の規定どおりに算定することが困難であるときや規定どおりに算定すると著しく不当であるときは、同様の職務に従事する職員の報酬月額等を考慮して、共済組合が適当と認めて算定する額を組合員の報酬月額とすることができる。

#### 【施行時】 H27.6 報酬で決定

《算定することが困難であるとき》

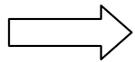


直近の報酬で算定

- ・ 6月の支払基礎日数が17日未満のとき
- ・ 病休・育休等で6月に全く報酬を受けないとき

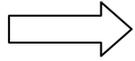
《算定するとすれば著しく不当であるとき》

- ・ 6月に、5月分以前の報酬の追加支給を受けたとき



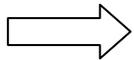
追加支給分を除いて算定

- ・ 6月に低額の休職給（病休8割支給など）を受けたとき



直近の報酬で算定

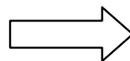
- ・ 6月の報酬額をもとに算出した標準報酬月額が、過去1年間の月平均額によって算定した標準報酬月額と2等級以上差があり、その差が業務の性質上例年発生することが見込まれるとき



申出による過去1年間の月平均報酬月額で算定

【平成 28 年度以降定時決定】 4・5・6 月の報酬平均で決定

《算定することが困難であるとき》

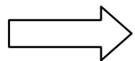


従前報酬で算定

- ・ 4 月 5 月 6 月の各月とも支払基礎日数が 17 日未満のとき
- ・ 病休・育休等で 4 月 5 月 6 月の 3 カ月間に全く報酬を受けないとき

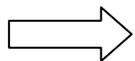
《算定するとすれば著しく不当であるとき》

- ・ 4 月 5 月 6 月のいずれかの月に、3 月分以前の報酬の追加支給を受けたとき



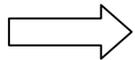
追加支給分を除いて算定

- ・ 4 月 5 月 6 月のいずれかの月に低額の休職給（病休 8 割支給など）を受けたとき



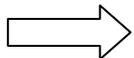
休職給を受けた月を除いて算定

- ・ 3 カ月とも低額の休職給（病休 8 割支給など）を受けたとき



従前報酬で算定

- ・ 4 月 5 月 6 月の報酬額をもとに算出した標準報酬月額が、過去 1 年間の月平均額によって算定した標準報酬月額と 2 等級以上差があり、その差が業務の性質上例年発生することが見込まれるとき



申出による過去 1 年間の月平均報酬月額で算定

## 6 標準報酬制導入時の取扱い

### (1) 導入時期

平成 27 年 10 月 1 日

### (2) 決定方法

原則として、平成 27 年 6 月の報酬（給料月額＋諸手当）の額に基づき決定した標準報酬月額を、同年 10 月から適用します。（被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（平成 24 年法第 63 号）附則第 67 条）

#### 平成 27 年 10 月標準報酬制導入時の標準報酬決定方法

対 象 者	決 定 方 法
平成 27 年 9 月 30 日現在、共済組合の組合員で 10 月 1 日以降も引き続き組合員である者	平成 27 年 6 月に受けた報酬に基づき決定
平成 27 年 6 月 2 日～平成 27 年 8 月 31 日までに資格を取得した組合員	資格を取得した日の属する月の翌月に受けた報酬により決定
平成 27 年 9 月 1 日以後に資格を取得した組合員	資格を取得した日現在の報酬により決定

### (3) 徴収時期

厚生年金保険料は、厚生年金保険法第 83 条第 1 項により、翌月末日までに納付となっておりますが、同法第 84 条の 2 に保険料の徴収等の特例の規定が定められ、共済組合における厚生年金保険料の徴収等については、「共済各法に定めるところによる」ことから、翌月徴収ではなく、全て当月徴収となります。（現行どおり）

### (4) 算定基礎届の様式

#### (1) 資格取得時決定

名 称：新規・転入基礎届 . . . 様式 1

#### (2) 定時決定

名 称：定時決定基礎届 . . . 様式 2

#### (3) 随時改定

名 称：随時改定基礎届 . . . 様式 2

#### (4) 育児休業等終了時改定

名 称：育児休業等終了時改定基礎届 . . . 様式 2

#### (5) 産前産後休業終了時改定

名 称：産前産後休業終了時改定基礎届 . . . 様式 2

#### (6) 標準期末手当等

名 称：標準期末手当等算定基礎届 . . . 様式 3

**(5) 株式会社に派遣されている組合員（長期継続組合員）**

組合員資格については現行と変更はなく、長期（年金）給付にかかる掛金・負担金については共済組合の適用、短期給付・介護給付にかかる掛金・負担金については健康保険法の適用となります。

**【対象団体】**

(株)福岡クリーンエネルギー、博多港ふ頭(株)、博多港開発(株)、(株)博多座、アビスパ福岡(株)、地下街開発(株)、(株)ジェイコム福岡

**【標準報酬の決定方法】**

報酬については、派遣されている職員が派遣先で受ける給与のうち一般職員の報酬に含まれる給与及び期末手当等に相当するものとして共済組合の運営規則で定めるものを報酬及び期末手当等とします。

標準報酬については、改正後の地方公務員等共済組合法施行規則により、健康保険法の規定による標準報酬の決定または改定に準じて決定することとされていますので、健康保険法の規定による決定通知の写しを共済組合へ提出してください。

ただし、人事異動等による「資格取得時決定」及び報酬変動による「随時改定」については、決定通知の発行時期を勘案し、新規転入基礎届【様式1】・随時改定基礎届【様式2】の提出により報酬内容のご報告をお願いします。

**【提出時期】**

		提出書類	提出時期	適用開始時期	共済組合からの依頼文送付時期
資格取得時決定 (市から株式会社へ派遣)	4/1 (係長等) 異動の場合	新規転入基礎届 【様式1】	着任日から5日以内	4月	3月中旬
	4/23 (係員) 異動の場合			5月	
定時決定		健康保険の決定通知の写し	8月下旬頃	9月(施行時10月)	8月上旬
随時改定		随時改定基礎届 【様式2】	改定月の前月末日	変動発生月の4ヵ月後	なし
期末手当等決定		提出不要(現行どおり電算で対応)			

(6) 外郭団体（電算非該当団体）の組合員

【対象団体】

福岡北九州高速道路公社、空港周辺整備機構、日本下水道事業団、道路管理センター、国際臨海開発研究センター、救急振興財団、全国市町村研修財団、地域創造、都市再生機構、科学技術振興機構、福岡地区水道企業団の企業長

【標準報酬の決定方法】

上記団体については、市で給与計算を行っていないため、標準報酬月額を決定・改定するために必要な各種算定基礎届を共済組合に提出してください。

【提出時期】

	提出書類	提出時期	適用開始時期	共済組合からの依頼文送付時期
定時決定	定時決定基礎届【様式2】	7月下旬頃	9月（施行時10月）	7月上旬頃
随時改定（注1）	随時改定基礎届【様式2】	改定月の前月末日	変動発生月の4ヵ月後	なし
期末手当等決定	期末手当等算定基礎届【様式3】	夏期：6月中旬 冬期：11月下旬		夏期：5月下旬 冬期：10月下旬

（注1）人事異動により転入した職員についても、給料体系の変更により随時改定の要件に該当した場合は、随時改定基礎届の提出が必要になります。

※様式データ・保険料早見表などは共済組合HPに掲載しています。

福岡市職員共済組合 検索 または ポータル → 福利厚生 → 共済

<http://www.kyosai-fukuoka.jp/>



年金一元化  
標準報酬制