

9月に標準報酬月額の時決定を行います!

組合員の皆さまの給与から毎月控除されている掛金(保険料)は、標準報酬月額に掛金率・保険料率を乗じて算定しています。

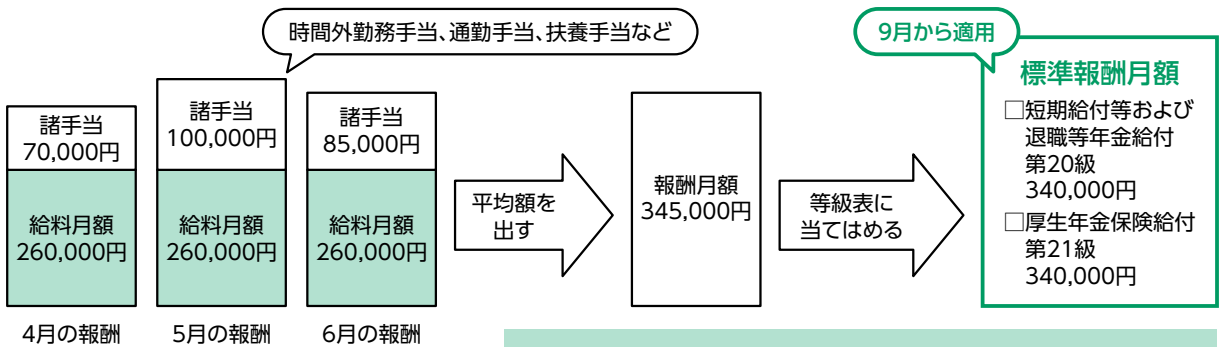
この掛金等の基礎となる標準報酬月額と、実際に受けている報酬との間に大きな差が生じないように、年1回決まった時期に見直しを行うことを「**定時決定**」といいます。



定時決定によって標準報酬月額が変わると、9月以降の掛金等の額や各種給付金の額も変わります。

■ 定時決定の方法と有効期間

その年の4月・5月・6月に受けた報酬の総額の平均額(「報酬月額」といいます。)を標準報酬等級表にあてはめて決定します。決定された標準報酬月額はその年の9月から翌年の8月までの1年間、又は期間途中で随時改定等があった場合はその時まで適用されます。



※支払基礎日数が17日未満の月がある場合はその月を除きます。

決定しました標準報酬の等級と月額は、共済組合からの「標準報酬決定・改定通知書」又は、所属所からの給与明細書等でご確認ください。



POINT

報酬には諸手当も含まれます。例えば時間外勤務手当が増加したとすれば、報酬月額も増加します。
なお、期末・勤勉手当は定時決定における諸手当には含みません。(別途、掛金(保険料)が徴収されます。)

■ 定時決定の対象者

7月1日に組合員である者(休業中、休職中、欠勤者を含みます。)で、次の者は対象から除きます。

- 6月1日以降に資格を取得した者
- 7月から9月までのいずれかの月から随時改定等が行われる者

■ 定時決定の保険者算定

通常の方法により報酬月額を算定するのが困難なとき、又は算定結果が著しく不当となるときは、組合員の事情を考慮して共済組合が適当と認めて算定した額を報酬月額とし、標準報酬月額を決定します。このことを「**保険者算定**」といいます。

<保険者算定代表例>

①4月・5月・6月とも無給の場合

従前の標準報酬月額算定基礎となっている報酬月額を用いて算定します。

②休職者給与(8割支給)を受けている場合

報酬の支払基礎日数が17日以上であっても当該月を算定基礎から除いて算定します。

③4月・5月・6月の報酬が、他の月と比較して著しく高い場合

過去1年間(前年7月から当年6月まで)の平均報酬月額に基づき算定することができます。

令和4年から産前産後休業も保険者算定の対象に!

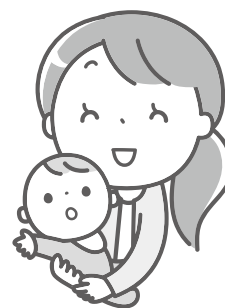
休業 → 休暇

④その年の4月から6月の間に産前産後休業を取得している場合

産前産後休業を開始した日の属する月以前の直近の12か月間の平均報酬月額に基づき算定することができます。

定時決定の算定基礎月である4月から6月の間に産前産後休業を取得している場合、通勤手当の支給停止などにより、低くなった報酬額に基づき定時決定が行われ、標準報酬月額が著しく下がることがあります。その場合、産前産後休業後に育児休業を取得し、育児休業手当金の給付を受ける際に、著しく下がった標準報酬月額に基づき育児休業手当金が算定されることとなり、出産(予定)日の時期の違いによって、手当金の給付額に不合理な差が生じていました。

令和4年度からは、4月から6月までの間に産前産後休業を取得する組合員が申出をした場合、年間平均による保険者算定が行えるようになります。



【年間平均による保険者算定を行うための条件】

- ・4月から6月までの間に産前産後休業*を取得している者
- ・通常の定時決定により算出した標準報酬の等級が、産前産後休業を開始した日の属する月以前の直近の継続した12月間の標準報酬の月額平均額から算出した標準報酬の等級を2等級以上下回る場合

※産前産後休業とは、特別休暇の産前産後休暇ではなく、共済組合の掛金免除となる産前産後休業(産前産後休暇を取得している期間のうち産前6週間・産後8週間)を指します。

③及び④の年間平均による保険者算定を受けるためには、いくつかの条件がありますので、詳細は所属所の共済組合事務担当課又は下記までお問い合わせください。

ご注意ください!

年間平均の保険者算定は、対象となる組合員の方が同意する場合に適用されます。

標準報酬月額は、掛金等の算定の基礎となるほか、傷病手当金や育児休業手当金などの短期給付や、将来受給する年金の算定にも用いられるため、ご自身が受ける給付にも影響が生じることがあります。



この記事に関する問い合わせ先

共済組合総務課 総務係 ☎089(945)6315

産前産後休暇とは、共済組合の掛金免除となる産前産後休業(産前産後休暇を取得している期間のうち産前6週間・産後8週間)ではなく、条例の定めによる産前産後休暇(特別休暇)を指します。