

公 共 高 第 5 1 8 号

平成27年11月18日

各所属所長 様

公立学校共済組合高知支部

支部長 田村 壮児

(公印省略)

被用者年金一元化及び標準報酬制移行に伴う
共済制度の取扱いについて（通知）

日頃から当共済組合の事業運営に関し、ご理解・ご協力をいただき厚くお礼申し上げます。

さて、本年10月に施行された被用者年金一元化により、共済年金は厚生年金に統一されました。これに伴い、保険料（掛金）や年金・短期給付等の算定基準を手当率制から厚生年金が採用している標準報酬制へ移行しています。（平成27年10月分以降の給料明細をご確認いただくと掛金額が変更となっています。）

つきましては、当該変更の概要及び変更に伴う共済制度の取扱いについては、別添資料のとおりとなりますので、よろしくお願いします。

なお、当該変更に関し「福祉事務の手引き」及びホームページの更新作業を現在行っていることを申し添えます。（「福祉事務の手引き」については全面改訂を行う予定です。）

記

○ 送付する資料（別添）

別添1 「被用者年金一元化及び標準報酬制移行に伴う共済制度の取扱いについて」

別添2 等級別掛金額一覧表

別添3 標準報酬制移行に伴う様式の取扱一覧

被用者年金一元化及び標準報酬制移行に伴う
共済制度の取扱いについて

平成27年10月1日

公立学校共済組合高知支部

目 次

第1章 長期給付（年金制度）

被用者年金制度の一元化	1
（1）共済年金の2階部分は厚生年金へ統合されます	1
（2）保険料率が統一されます	1
（3）制度的な差異は解消されます	2
（4）「退職等年金給付（年金払い退職給付）」が創設されます	3

第2章 標準報酬制

（1）標準報酬制とは	4
（2）定時決定	5
（3）随時改定	6
（4）資格取得時決定	7
（5）保険者算定	8
（6）移行時決定	9
（7）育児休業等終了時改定、産前産後休業終了時改定	10
（8）3歳未満の子を養育している場合の標準報酬月額の特例	12
（9）標準期末手当等（標準賞与）	13

第3章 短期給付

（1）休業給付、災害給付の給付額の算出方法の変更について	14
（2）休業給付と報酬との調整	15
（3）傷病手当金と年金との調整	18
（4）高額療養費等の自己負担限度額の所得区分の変更について	20
（5）限度額適用認定申請書について	21
（6）一部負担金払戻金・家族療養費附加金	21

第4章 福祉事業

○ 貸付申込、一部繰上償還申出における給料月額取扱について	22
-------------------------------	----

第1章 長期給付(年金制度)

被用者年金制度の一元化

公的年金制度のうち、民間サラリーマンが加入する「厚生年金制度」と公務員等が加入する「共済年金制度」を被用者年金制度といいます。平成27年10月1日から被用者年金一元化により「共済年金制度」が「厚生年金制度」に統一され、公務員等も「厚生年金制度」に加入することとなりました。

これは、今後の少子・高齢化の進展に備えるため、年金制度の規模を拡大して財政の安定を図るとともに、公務員と民間サラリーマン等が同一の年金制度に加入することで、公的年金制度全体での公平性を保つためです。

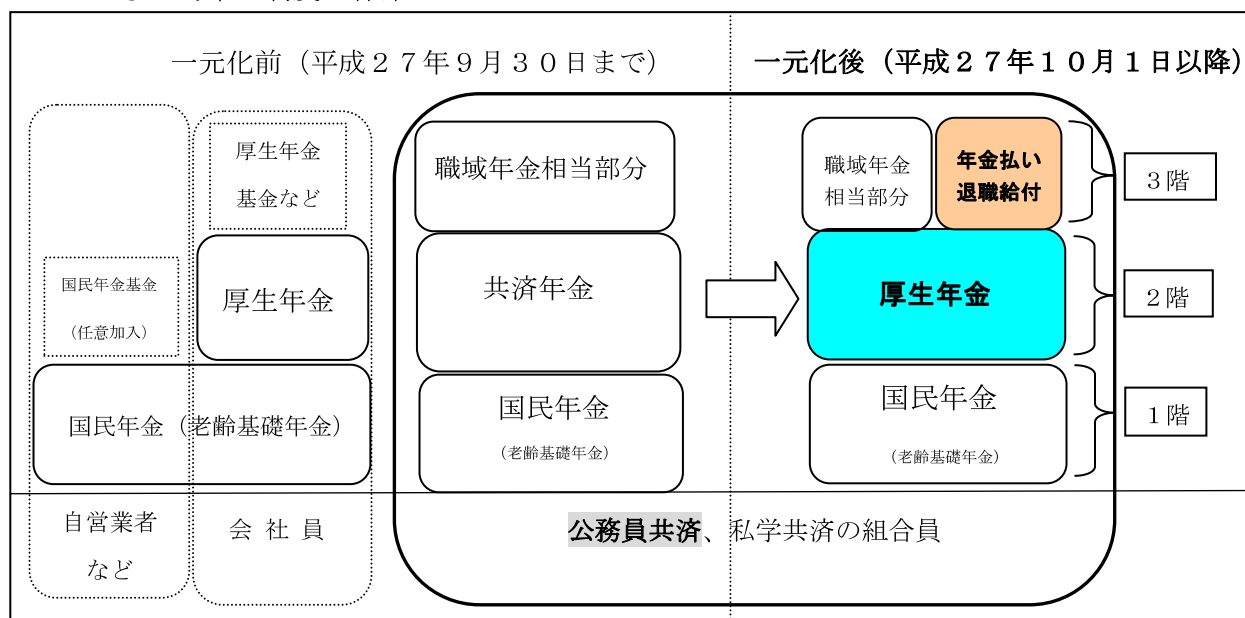
なお、一元化後も効率的な事務処理を行う観点から、引き続き共済組合が組合員の年金記録の管理や年金の決定及び支給を行います。

一元化に伴う主な概要は以下のとおりです。

(1) 共済年金の2階部分は厚生年金へ統合されます

公務員等は、平成27年9月30日まで共済年金に加入していましたが、平成27年10月以降は厚生年金に加入することとなります。平成27年10月以降に受給権が発生する年金の名称は厚生年金となりますが、支給は共済組合からとなります。

●公的年金制度の体系



(2) 保険料率が統一されます

共済年金の保険料率は、毎年9月に0.354%ずつ引き上げられていますが、平成30年9月に厚生年金の保険料率と同じ18.3%に統一されます。

※保険料率に対する負担は労使折半です。

(3) 制度的な差異は解消されます

厚生年金と共済年金には制度間の差異がありましたが、基本的に厚生年金にそろえて解消されました。

	一元化前 (H27.9.30 まで)	一元化後 (H27.10.1 から)
①被保険者の 年齢制限	年齢制限なし	70歳まで
②未支給年金の 給付範囲	遺族、遺族がないときは相続人	死亡した者と生計を同じくしていた配偶者、子など3親等以内の親族
③老齢給付の 在職支給停止	加入する制度によって支給停止方法が異なります。 ○退職共済年金受給者が共済組合員となった場合 (賃金 ^{注1} ＋年金)が28万円 ^{注2} を超えた場合年金の一部または全部を支給停止 ○退職共済年金受給者が厚生年金被保険者等となった場合 (賃金＋年金)が47万円 ^{注2} を超えた場合年金の一部または全部を支給停止	年齢によって支給停止方法が異なります。 ○65歳未満 (賃金 ^{注1} ＋年金)が28万円 ^{注2} を超えた場合、年金の一部または全部を支給停止 ○65歳以降 (賃金 ^{注1} ＋年金)が47万円 ^{注2} を超えた場合、年金の一部または全部を支給停止
④障害給付の 支給要件	保険料納付要件なし	保険料納付要件あり
⑤障害給付の 在職支給	在職中は原則支給停止	在職中でも支給 ※傷病手当金と同一の傷病について障害厚生(共済)年金や障害基礎年金を受給する場合、傷病手当金の支給額が調整されます。
⑥遺族年金を 受け取れる 遺族の範囲の 変更	(変更が伴う主な部分) ○配偶者(年齢制限なし) ○子や孫は18歳未満で未婚、または障害のある者(年齢制限なし)	(変更が伴う主な部分) ○夫の場合は55歳以上 ○子や孫は18歳未満で未婚(変更なし)、または障害のある者は20歳まで
⑦遺族年金の 転給	先順位者が失権した場合、次順位者に支給される。	先順位者が失権しても、次順位以下の者に支給されない。

注1：賃金…月収＋過去1年間の期末手当等の1/12

注2：賃金や物価の変動により改定されることがあります。

(4)「退職等年金給付（年金払い退職給付）」が創設されます

共済年金独自の「職域年金相当部分（３階部分）」廃止後の新たな年金として、「退職等年金給付（年金払い退職給付）」が新たに創設されました。

なお、年金払い退職給付は、平成２７年１０月以降の組合員期間について適用されることとなります。

①年金払い退職給付の種類

種類	概要
退職年金	●１年以上引き続き組合員期間を有する方が、退職した後６５歳に達したとき、または６５歳に達した日以降に退職したときに支給されます。（減額措置はありますが、６０歳から繰上げ可能です。また、７０歳までは繰下げも可能です。） ●半分は有期年金、半分は終身年金として支給されます。 ●有期年金は１０年または２０年支給のいずれかを選択します。（一時金の選択も可能です。） ●受給者がお亡くなりになった場合は、有期年金の残余部分が遺族の方に一時金として支給されます。終身年金は終了します。
公務障害年金	●公務による傷病により障害の状態になった方に、障害の状態である間、支給されます。
公務遺族年金	●公務による傷病により亡くなられた場合で、遺族の方がいるときに支給されます。

②年金払い退職給付の仕組み

共済（厚生）年金は、現役世代の保険料収入で年金受給者の給付を賄う世代間扶養の方式（賦課方式）ですが、年金払い退職給付は、将来の年金給付に必要な原資をあらかじめ保険料で積み立てる方式（積立方式）による給付になります。

積立方式は、組合員一人ひとりに、仮想の個人勘定を設定し、この個人勘定に各月の標準報酬月額および標準期末手当等の額に付与率を乗じて得た付与額を、利子とともに毎月積み立て、これらを累積した「給付算定基礎額」が年金の原資となります。

なお、年金額は、基準利率の変動や寿命の延び等を踏まえた年金原価率（年金額を計算するための率）を基に改定されます。

③経過措置

平成２７年１０月以降に年金の受給権が発生する方で、平成２７年９月までの組合員期間がある方については、その期間に応じた職域年金相当部分の年金が支給されます。その方に、平成２７年１０月以降の組合員期間がある場合は、その期間に応じた年金払い退職給付も支給されることとなります。

第2章 標準報酬制

(1) 標準報酬制とは

被用者年金の一元化により、保険料（掛金）や年金額、短期給付等の算定基準をこれまでの手当率制から厚生年金が採用している標準報酬制へ移行します。

9 月 30 日 ま で	〔 手 当 率 制 〕 給料月額（※1）×手当率（※2）＝掛金や給付の算定基礎額 （※1）給料月額には給料調整額及び教職調整額を含む。 （※2）手当率は一般職1.25、特別職1
10 月 1 日 か ら	〔 標準報酬制 〕 標準報酬月額（※3）＝掛金や給付の算定基礎額 （※3）給料月額（給料調整額、教職調整額）に扶養手当、住居手当、時間外勤務手当、通勤手当などの諸手当を加えた額により算定

標準報酬月額は原則として、年1回、毎年4月から6月までの報酬の平均額をもとに決定します。決定した標準報酬月額は9月から翌年8月まで適用されることとなります。

◇ 標準報酬月額の決定・改定の時期と適用期間

種 類	対象者等	対象となる報酬	適用期間
定時決定	毎年7月1日現在において組合員である者	4月、5月、6月の報酬の平均	9月から翌年8月まで
随時改定	報酬の額が著しく変動した者	固定的給与（※1）に変動があった月以後の3ヶ月間の報酬の平均	固定的給与に変動があった4ヶ月目から8月（※2）まで
育児休業等終了時改定	育児休業等を終了した者のうち、改定を申し出た者	育児休業等終了日の翌日の属する月以後の3ヶ月間の報酬の平均	育児休業等が終了した4ヶ月目から8月（※2）まで
産前産後休業終了時改定	産前産後休業を終了した者のうち、改定を申し出た者	産前産後休業終了日の翌日の属する月以後の3ヶ月間の報酬の平均	産前産後休業が終了した4ヶ月目から8月（※2）まで

※1 固定的給与とは、月等を単位として一定額が継続して支給される報酬をいいます。

※2 7～12月までに改定された場合は翌年の8月までとなります。

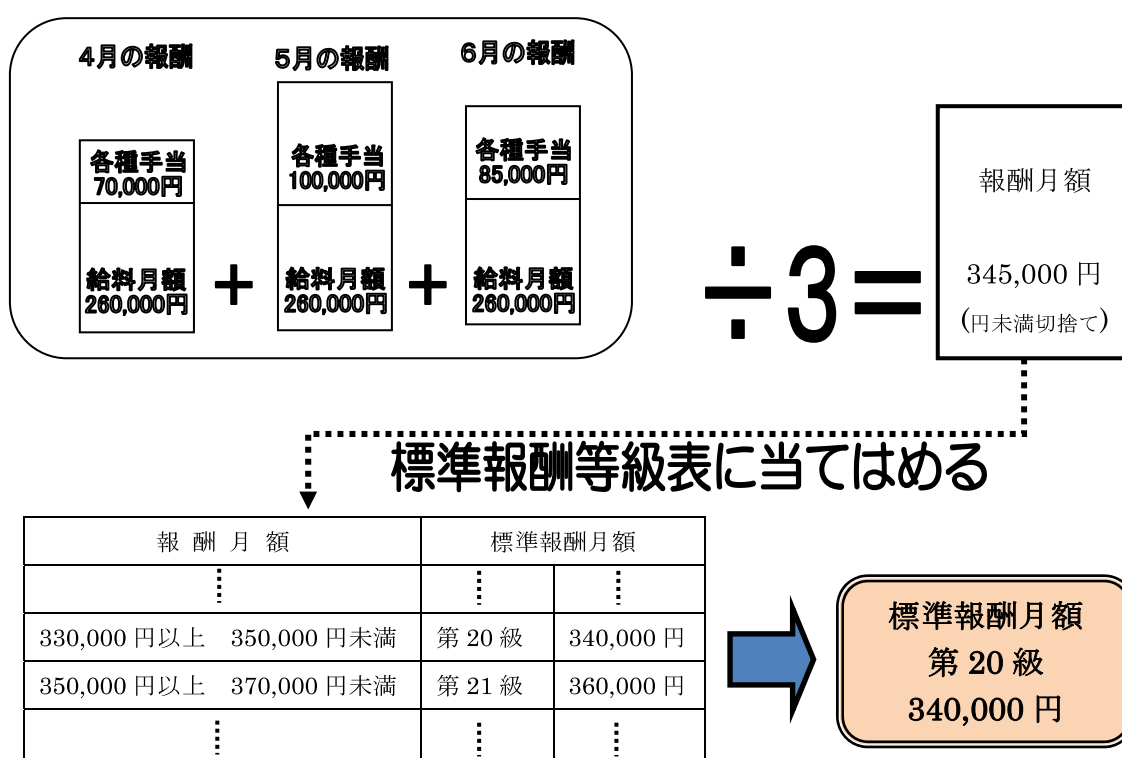
(2) 定時決定

組合員が実際に受ける報酬と、既に決定されている標準報酬月額との間に大きな差が生じないように、毎年7月1日において、現に組合員である者の4月から6月までの3ヶ月間の報酬の平均により、標準報酬月額を決定します。この決定のことを毎年定期的を実施することから、「定時決定」といいます。

定時決定は7月に決定され、これにより決定された標準報酬月額は原則として、その年の9月から翌年の8月まで適用されます。

定時決定に関する届出等は給与支払者が行います。(組合員本人や所属所の事務担当者からの届出等は要しません。)

◇ 定時決定のイメージ



◇ 報酬の分類 (例)

区 分 (※1)		報酬に含まれるもの	報酬に含まれないもの
通貨で支給されるもの	固定的給与	基本給、各種調整額、扶養手当、通勤手当 (※2)、住居手当など	期末勤勉手当 (※3)、出張旅費、退職手当など
	非固定的給与	時間外勤務手当など	
現物で支給されるもの	固定的給与	食事 (食券)、通勤定期券など	
	非固定的給与	不定期な業務等に提供される食事など	

※1 固定的給与、非固定的給与の判断は手当等の名称にかかわらず、支給の実態や給与条例等に基づき給与支払者（地方公共団体等）が判断します。

※2 複数月（支給単位期間）分として一括して支給される通勤手当については、1ヶ月当たりの金額を算出したうえで各月の報酬に参入します。

※3 期末手当、勤勉手当は標準報酬月額に含めず、「標準期末手当等」として算定されます。

(3) 随時改定

昇給・昇格や異動などにより、報酬の額が著しく高低を生じた場合は、実際に受けている報酬の月額と決定されている標準報酬月額との間に隔たりが生じることとなります。このような隔たりを解消するために標準報酬月額を改定することを「随時改定」といいます。

「随時改定」は、固定的給与に変動があり、既に決定（改定）されている標準報酬月額の等級と、変動後の報酬月額による標準報酬月額の等級に**2等級以上の差**がある場合に実施します。

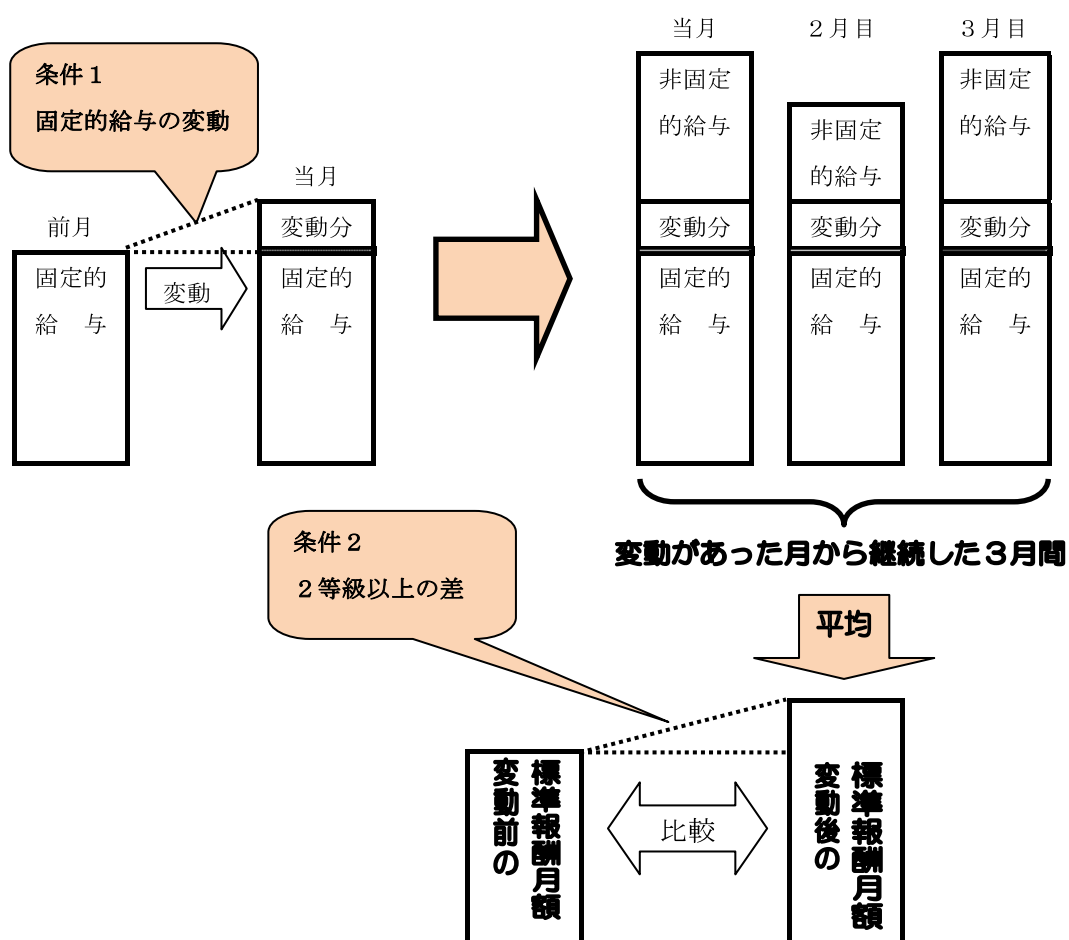
固定的給与の変動が条件となりますので、

- ①基本給、扶養手当、通勤手当などの固定的給与の増減は該当となりますが、
- ②時間外勤務手当、休日勤務手当などの非固定的給与のみの増減は該当となりません。

※ 標準報酬等級表には上下限があるため、報酬が大幅に変動しても2等級以上の差が生じない場合がありますが、この場合については2等級以上の差がなくても随時改定が行われます。

随時改定に関する届出等は給与支払者が行います。（組合員本人や所属所の事務担当者からの届出等は要しません。）

◇ 随時改定のイメージ



◇ 随時改定の実施の判断

固定的給与	増↑	増↑	減↓	減↓
報酬月額 (報酬平均額)	2等級以上の 増↑	左記以外	2等級以上の 減↓	左記以外
随時改定の実施	実施する	実施しない	実施する	実施しない

※ 固定的給与の増額に伴い等級が2等級以上高くなる場合と、固定的給与の減額に伴い等級が2等級以上低くなる場合に随時改定が実施されます。

(4) 資格取得時決定

組合員の資格を新たに取得したときは、その資格を取得した日の属する月の報酬の額により標準報酬を決定します。この決定を「資格取得時決定」といいます。

資格取得時決定により決定された標準報酬月額は、組合員の資格を取得した日の属する月から、その年の8月31日（6月1日から12月31日までの間に組合員の資格を取得した者については、翌年の8月31日）まで適用されます。

決定の時期（資格取得月）	適用期間（※）
その年の1月～5月	その年の8月まで
その年の6月～12月	翌年の8月まで

※ 随時改定等が実施された場合は、随時改定等による改定等の前月までとなります。

資格取得時決定に関する届出等は給与支払者が行います。（組合員本人や所属所の事務担当者からの届出等は要しません。）

◇ 資格取得時決定の対象となる方

資格取得時決定の対象者は、新たに組合員の資格を取得した者となりますが、次の場合も資格取得時決定の方法により標準報酬を決定します。

- ① 他の地方公務員共済組合から転入した場合
- ② 国家公務員共済組合から引き続き採用された場合
- ③ 公庫等の継続長期組合員から職場復帰した場合
- ④ 定年退職等により退職し、地方公務員法第28条の4第1項の規定により採用（再任用フルタイム職員）された場合

◇ 資格取得時決定の算定

資格取得時決定は、資格を取得した日の属する月の報酬月額を、標準報酬等級表に当てはめて決定します。ここでいう「資格を取得した日の属する月の報酬」は次のように取り扱います。

事 例	取 扱 方 法
① 月の途中で採用された場合	その者が月の初日に採用されたならば受けるべき報酬により算定します。（※1）

② 諸手当の認定が間に合わない場合	資格取得時決定を遡及して訂正します。
③ 通勤手当（※2）	複数月分の通勤手当が資格取得月に一括して支給される場合は、1月分に相当する金額を算出して、報酬に加算します。

※1 扶養手当などの諸手当も含めます。

※2 通勤手当については、

① 各月で支給される場合は、支給額を報酬に加算します。

② 複数月分が一括して支給される場合（定期券価額など）は、支給額を支給単位期間で除した金額を報酬に加算します。1円未満の端数がある場合は、支給単位期間中における末月以外の月に係る端数は切り捨て、切り捨てた額は末月分に加算します。

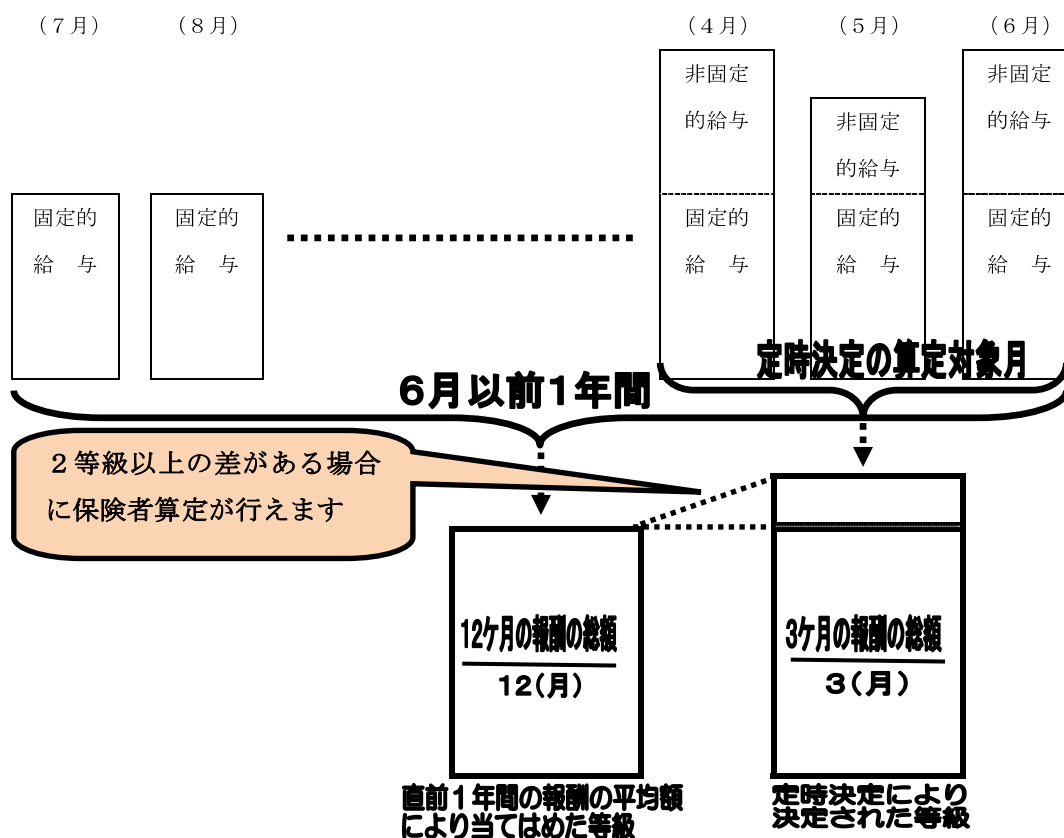
（5）保険者算定

定時決定による方法では報酬月額算定が困難であるときや、著しく不当（業務の特性により時間外勤務が特定の時期に集中するなど）であるときは、本人からの申し出に基づき、特別な算定方法によって報酬月額を算定します。（保険者算定）

◇ 保険者算定の方法（著しく不当であるとき）

決定された標準報酬等級と過去1年間の報酬の平均額により当てはめられる標準報酬等級に2等級以上の差が生じるときに、本人の申し出（職場の証明が必要）により、過去1年間の報酬の平均額により当てはめられる標準報酬等級に決定します。

◇ 保険者算定のイメージ



定時決定の算定対象は毎年4月～6月となっていますので、決算や異動処理などにより対象月に時間外勤務手当が多く支給されるなど過去1年間の報酬の平均額と著しく均衡を失う場合に「保険者算定」を申し出ることができます。

希望される方は、

- ① 様式「標準報酬の決定において年間報酬の平均で算定することの申立書」
 - ② 様式「標準報酬決定基礎届・保険者算定申立に係る例年の状況、報酬の比較及び組合員の同意等」
 - ③ 保険者算定を適用する月の前月以前1年間の給与明細等のコピー
- を定時決定の行われた月（9月）から2ヶ月以内に提出してください。

※ 年間平均による保険者算定は、平成28年度の定時決定から実施することとなりますが、平成28年度に限り前年1年間ではなく平成27年10月～平成28年6月までの9月間の報酬の平均により算定します。

（6）移行時決定

平成27年10月からの標準報酬制への移行に当たり、移行時（平成27年10月）の標準報酬月額を平成27年6月の報酬を標準報酬等級表に当てはめて決定します。（移行時決定）

移行時決定により決定された標準報酬等級は平成27年10月から平成28年8月まで適用されることとなります。

※ 休業、休職等により平成27年6月に給与の一部又は全部が支給されていない場合は、当該休職等の直前の報酬により決定されることとなります。

ただし、正確な給料情報を保持していない給与支給機関（高知県）については移行時（平成27年6月）の給料（棒給＋教職調整額＋給料調整額）を1.25倍した金額を標準報酬等級表に当てはめて決定しています。

移行時の標準報酬月額は平成27年6月の報酬により算定されますが、平成27年6月の報酬が直前1年間（平成26年7月～平成27年6月）の報酬の平均額と著しく均衡を失う場合には「保険者算定」を申し出ることにより直前1年間の平均額により当てはめた標準報酬等級に決定することができます。（移行時に限り、等級差は1等級でも適用します。）

希望される方は、

- ① 様式「標準報酬の決定において年間報酬の平均で算定することの申立書(移行時用)」
 - ② 様式「標準報酬決定基礎届・保険者算定申立に係る例年の状況、報酬の比較及び組合員の同意等(移行時用)」
 - ③ 直前1年間（平成26年7月～平成27年6月）の給与明細等のコピー
- を平成27年12月25日までに提出してください。

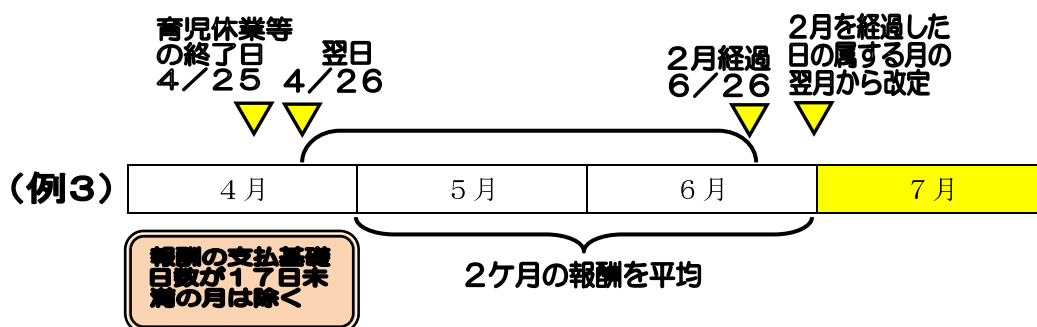
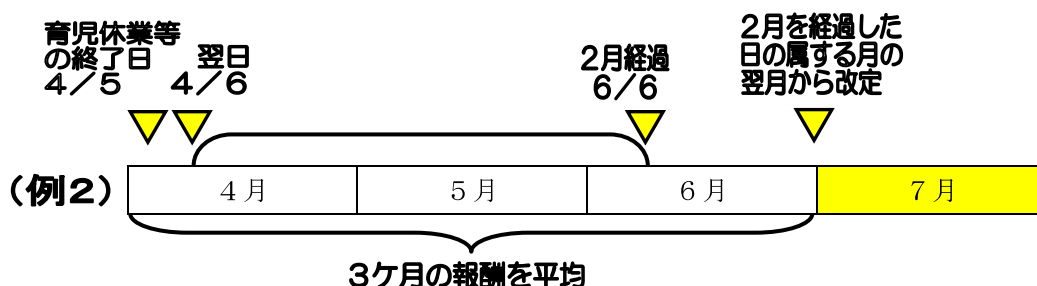
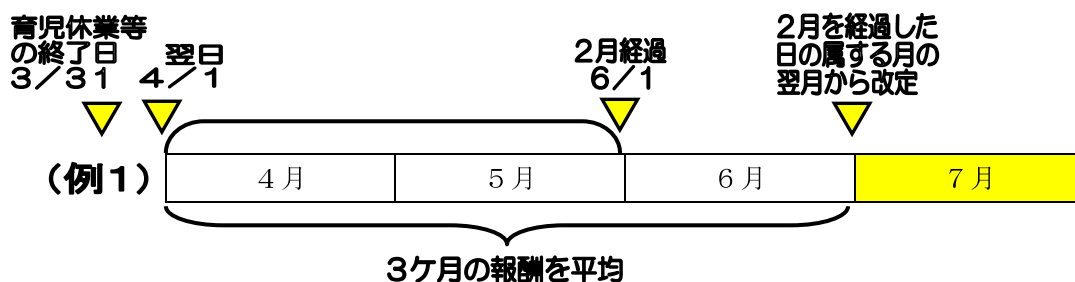
(7) 育児休業等終了時改定、産前産後休業終了時改定

育児休業等（産前産後休業）を終了した組合員が当該育児休業等（産前産後休業）を終了した日において、その育児休業等（産前産後休業）に係る3歳に満たない子を養育する場合に共済組合に申し出たときは、育児休業等（産前産後休業）終了日の翌日の属する月以後3月間（報酬支払の基礎となった日数が17日未満である月は除きます。）に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬を決定します。

ただし、育児休業等終了日の翌日に産前産後休業を開始している組合員、及び産前産後休業終了日の翌日に育児休業等を開始している組合員は、この対象からは除外されます。

改定された標準報酬は、育児休業等（産前産後休業）の終了日の翌日から起算して2月を経過した日の属する月の翌月から、その年の8月31日（7月から12月までのいずれかの月から改定されたものについては、翌年の8月31日）までの適用となります。

◇ 育児休業等（産前産後休業）終了時改定の具体例



※ 育児休業等とは、

育児休業、育児休業に関する制度に準ずる措置等をいいます。

(育児部分休業、育児短時間勤務は育児休業等には含まれません。)

※ 産前産後休業とは、

出産の日(出産の日が出産の予定日後であるときは、出産予定日)以前 42 日(多胎妊娠の場合にあっては、98 日)から、出産の日後 56 日までの期間において勤務に服さないこと(妊娠又は出産に関する事由を理由として勤務に服さない場合に限ります。)をいいます。

◇ 育児休業等(産前産後休業)終了時改定の申出方法

育児休業等(産前産後休業)終了時改定の申出を希望される方は、原則として、復職した月から 2 ヶ月以内に次の書類を提出してください。

① 様式第 1-6 号「標準報酬育児休業等終了時改定申出書」

又は様式第 1-7 号「標準報酬産前産後休業終了時改定申出書」

② 育児休業等(産前産後休業)の終了を確認できる書類(辞令書の写し)

※ 辞令書の写し等には所属所長の原本証明が必要です。

※ 育児休業手当金の請求時や掛金免除の申出時に既に共済組合へ提出している場合は添付を要しません。(期間等に変更がある場合を除く。)

育児休業等(産前産後休業)終了時改定は随時改定とは異なり、

① 標準報酬の等級差が 1 等級であっても、

② 本人の申し出により、

改定を行うことができます。改定された標準報酬等級は原則として、次の定時決定(随時改定)が行われるまで適用されることとなります。

標準報酬等級は掛金等の算定に限らず、標準報酬を基礎として算定する給付(休業給付等)にも影響を及ぼすこととなりますので、申し出に当たっては十分な検討をお願いします。

○ 年金については、後述の「3 歳未満の子を養育している場合の標準報酬月額の特例」の手続きを行うことで、改定前の標準報酬月額がみなし適用されます。(従前の標準報酬月額により年金算定が行われることとなります。)

○ 平成 27 年 6 月に休職等により満額の給与が支払われていなかった方の移行時の標準報酬等級は、平成 27 年 6 月の給料(教職調整額及び給料調整額を含む)を 1.25 倍した金額により決定(※1)されていますので、該当する方のうち平成 27 年 10 月 1 日以降に復帰する方(※2)については、この育児休業等(産前産後休業)終了時改定の申し出を行うことで等級を大幅(※3)に引き下げることができます。

(※1) 給与支給機関によっては、休職等の直前の報酬額により算定されています。

(※2) 平成 27 年 9 月 30 日までに復帰されている方は、本人の申し出に関わらず復帰後の報酬による見直しを行っています。

(※3) 基本給の復職時調整や諸手当の変動によっては大幅な引き下げとならなかったり、引き上げとなることもあります。

(8) 3歳未満の子を養育している場合の標準報酬月額の特例

3歳に満たない子を養育する組合員が、共済組合に申し出をしたときは、その標準報酬の月額が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月額（従前の標準報酬月額）を下回る月については、従前の標準報酬月額を当該下回る月の標準報酬の月額とみなします。（夫婦ともに申し出ができます。）

この特例は、育児部分休業や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給付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に対する適用はありません。

また、この特例の適用に当たって、追加の掛金（保険料）負担は生じません。

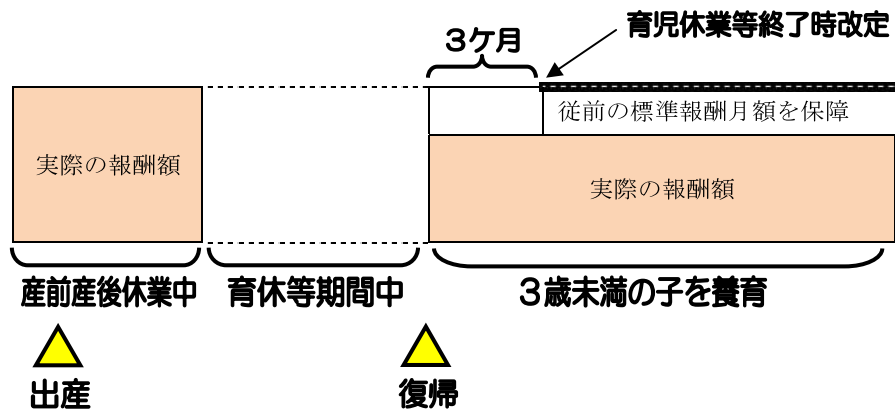
※ 養育することとなった日・・・ 実子については当該子の生年月日
養子については養子縁組の成立した日

※ 特例の期間は、子を養育することとなっ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。

- ① 子が3歳に達したとき
- ② 組合員が死亡したとき、又は組合員が退職したとき
- ③ 子が死亡したとき、子を養育しないこととなったとき
- ④ 当該子以外の子について育児休業等（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

（育児休業等の終了後に育児部分休業を取得した例）育児休業等終了時改定を実施



勤務形態	産前産後休業	育児休業	育児部分休業
実際の報酬額	全額支給	無給	減額支給
標準報酬月額	従前の標準報酬月額		改定後の標準報酬月額
掛金等の徴収の有無	免除		徴収
掛金等の算定	従前（改定前）の標準報酬月額で算定		改定後の標準報酬月額で算定
短期給付上の標準報酬	従前の標準報酬月額		改定後の標準報酬月額
年金記録上の標準報酬	従前の標準報酬月額		

◇ 移行時における「養育特例」の取扱い

平成27年10月時点で3歳未満の子(※1)を養育している組合員が「養育特例」の申し出をしたときは、「当該子を養育することとなった日(※2)」の属する月の前月の給料の額(教職調整額及び給料調整額を含む)×1.25の額を標準報酬等級表に当てはめた額を、平成27年10月以降に保障する標準報酬月額とします。

※1 生年月日が平成24年11月1日～平成27年10月31日に該当する子

※2 実子については当該子の生年月日、養子については養子縁組の成立した日

◇ 「養育特例」の申出方法

3歳未満の子を養育している場合の標準報酬月額の特例の申し出を希望される場合は、

女性組合員： 育児休業等(育児休業等を取得しない場合は産前産後休業)が終了し、職場復帰した日

男性組合員： 子の出生の日(育児休業等を取得していた場合は育児休業等が終了し、職場復帰した日)

から、2月以内に次の書類を提出してください。

① 様式第1-10号「3歳未満の子を養育する旨の申出書」

② 養育開始日及び同居が確認できる書類(住民票)

※ 養育の定義は、「戸籍上で申出者の子であり、同居している」ことをいいます。

※ 住民票は、申出者と子の記載が必要です。

記載がない場合は、別途に戸籍謄本(抄本)又は戸籍記載事項証明書(申出者と子の続柄が確認できるもの)が必要となります。

移行時における「養育特例」の申出は、平成27年12月25日までにを行うようにしてください。

(9) 標準期末手当等(標準賞与)

標準報酬制に移行した後の期末手当、勤勉手当(期末手当等)についても、毎月の標準報酬と同様に掛金等や年金給付の算定の基礎となります。

この掛金等の算定の基礎となる期末手当等を「標準期末手当等(標準賞与)」といい、期末手当等の支給額から1,000円未満の端数を切り捨てた金額となります。

なお、標準期末手当等(標準賞与)には上限額が設けられています。

◇ 標準期末手当等(標準賞与)の上限額

掛金等の種類	上 限 額	算定方法
短期掛金 介護掛金	5,400,000円	年度の累計額
厚生年金保険料 退職等年金掛金	1,500,000円	1月当たりの額

第3章 短期給付

(1) 休業給付、災害給付の給付額の算出方法の変更について

従前の休業給付および災害給付の給付額の算出については、手当率制（手当の額を一律給料月額の25%として給付計算を行う。）により給付額を算出していましたが、標準報酬制への移行に伴い、標準報酬月額により給付額を算出するように変更されました。標準報酬制移行前後で給付日額が異なりますのでご注意ください。

① 休業給付

ア 傷病手当金

（現 行）1日につき 給料日額 $\times 2/3 \times 1.25$

（移行後）1日につき標準報酬日額 $\times 2/3$

イ 出産手当金

（現 行）1日につき 給料日額 $\times 2/3 \times 1.25$

（移行後）1日につき標準報酬日額 $\times 2/3$

ウ 休業手当金

（現 行）1日につき 給料日額 $\times 60/100$

（移行後）1日につき標準報酬日額 $\times 50/100$

エ 育児休業手当金

（現 行）1日につき 給料日額 $\times 50/100 \times 1.25$

（移行後）1日につき標準報酬日額 $\times 50/100$

※育児休業開始から180日までの給付率は67%となります。

オ 介護休業手当金

（現 行）1日につき 給料日額 $\times 40/100 \times 1.25$

（移行後）1日につき標準報酬日額 $\times 40/100$

※ 給料日額…給料月額 $\times 1/22$

※ 標準報酬日額…標準報酬月額 $\times 1/22$

※ 育児休業手当金・介護休業手当金には上限額が定められています。

② 災害給付

ア 弔慰金

（現 行）給料の1月分 $\times 1.25$

（移行後）標準報酬月額

イ 家族弔慰金

（現 行）給料の1月分 $\times 1.25 \times 70/100$

（移行後）標準報酬月額 $\times 70/100$

ウ 災害見舞金

（現 行）給料月額 $\times$ 損害の程度に応じ定められた月数 $\times 1.25$

（移行後）標準報酬月額 $\times$ 損害の程度に応じ定められた月数

(2) 休業給付と報酬との調整

1. 傷病手当金の算出方法の変更

傷病手当金は公務によらない病気又は負傷により療養のため引き続き勤務することができないときに、勤務することができなくなった日以後3日を経過した日（4日目）から支給されます。

標準報酬制移行前の傷病手当金は給料との調整を行ったうえで支給されていた（病気休暇（給料の10割支給）、病気休職（給料の8割支給）の期間は、給料が傷病手当金の額を上回っていた（調整の必要がなかった）ため、傷病手当金の支給はされず、病気休職（無給）となった日から支給開始）が、標準報酬制への移行に伴い、傷病手当金の支給額の算出方法が変更になり、平成27年10月1日以後の期間を算出の基礎とする傷病手当金については、報酬との調整を行うこととなりました。

このため、病気休暇又は病気休職で報酬が支払われる月であっても支給された報酬の額によっては、報酬と調整された傷病手当金が支給される場合があります。

(ア) 調整の方法

① 変更前の算出方法

傷病手当金給付日額（給料月額×1/22×1.25×2/3）は給料日額（給料月額×1/22×1.25（×0.8））より高くなることがなかったため、支給はありませんでした。

② 変更後の算出方法

傷病手当金の給付日額と、病気休暇又は病気休職の期間に支給された報酬日額を比較して、傷病手当金の給付日額が高い場合は、傷病手当金の給付日額から報酬日額を減額した額を支給します。

報酬日額については、次表の区分に応じて算出します。日額で支給され勤務しない日について減額して支給されるものであるか、月額で支給されるものかを判断し算出します。

区分	手当等の種類	算出方法
日々の勤務に対して支給されると考えられるもの（日額で支給されるもので、 <u>勤務しない日について減額して支給されるもの</u> ）	給料月額 教職調整額 給料の調整額	勤務を要する 日数分の1
日々とは関係なく支給されるもの（月額で支給されるもの） （一定の期間を対象として支払われるもの）	管理職手当 扶養手当 住居手当 通勤手当 単身赴任手当 へき地手当 等	22分の1

※ 傷病手当金の支給期間に報酬が支払われた場合であっても、傷病手当金

の算定の基礎とする日以外の日勤務実績に基づく報酬については、傷病手当金との調整を行いません。

(調整対象とならない報酬の例)

【 超過勤務手当、休日給、宿日直手当、特殊勤務手当 等 】

(イ) 支給期間

標準報酬制移行前は、給料が支払われる病気休暇、病気休職の期間については、傷病手当金が支給されることはありませんでしたが、平成27年10月1日以降は、報酬が支給される病気休暇、病気休職の期間に傷病手当金の支給の開始がされる場合があります。

- ① 病気休暇、病気休職の期間に傷病手当金の支給が開始されると、以後の勤務することができない期間に報酬が支払われ、報酬日額が給付日額を上回って傷病手当金が支給されない期間についても、支給期間に算入されます。
- ② 病気休暇、病気休職の期間に傷病手当金の支給が開始されると、無給休職期間中に傷病手当金の支給期間が終了する場合があります。

	有給休職（8割、1年）	無給休職（2年）
平成27年9月以前	給料日額＞給付日額 支給なし 有給休職期間は支給される給料が傷病手当金より高いため支給されず、無給休職開始時から2年間の傷病手当金を支給	給料日額（無給）＜給付日額 無給になった日から傷病手当金の支給を開始する 傷病手当金（1年6月） 附加金（6月）
平成27年10月以降、有給休職中に傷病手当金の支給が開始 <u>されない</u> 場合	報酬日額＞給付日額 支給なし 有給休職期間は支給される報酬が傷病手当金より高いため支給されず、無給休職開始時から2年間の傷病手当金を支給	報酬日額（無給）＜給付日額 無給になった日から傷病手当金の支給を開始する 傷病手当金（1年6月） 附加金（6月）
平成27年10月以降で、有給休職中に傷病手当金の支給が開始 <u>される</u> 場合	報酬日額＜給付日額 給付日額が報酬日額を上回ったときから調整されて支給開始 傷病手当金（1年6月） 有給休職期間中であっても、傷病手当金が調整されて支給されることがあり、無給休職期間に支給期間が終了することがあります。	報酬日額（無給）＜給付日額 無給になった日からは満額の傷病手当金の支給を開始 附加金（6月） 支給なし

(ウ) 請求手続

所属所長を通じて下記の書類を提出してください。

初めて請求する場合は支給開始日を特定する必要がありますので、勤務することができなくなった日以降の出勤簿の写し及び報酬支払額証明書を提出してください。

- ① 様式第3-12号「傷病手当金請求書」
- ② 出勤簿の写し（所属所長の原本証明）
- ③ 様式第3-28号「報酬支払額証明書」（対象月の全日数を無給休職している場合は不要）
※様式第3-28号「報酬支払額証明書」の様式は、支部HPから出力することができます。

2. 休業手当金の算出方法の変更

休業手当金の支給額の算出については、傷病手当金と同様の取扱により支給された報酬との調整を行うこととなります。

休業手当金の支給対象となる看護欠勤等の欠勤の期間は、報酬の支給はありませんが、開始月及び終了月には日々とは関係なく支給される手当（通勤手当等）が支給されることがあるため、休業手当金と報酬との調整を行います。

○ 請求手続

所属所長を通じて下記の書類を提出してください。

- ① 様式第 3-16 号「休業手当金請求書」
- ② 出勤簿の写し（所属所長の原本証明）
- ③ 様式第 3-28 号「報酬支払額証明書」（対象月の全日数を欠勤している場合は不要）

※ 様式第 3-28 号「報酬支払額証明書」の様式は、支部HPから出力することができます。

3. 介護休業手当金の算出方法の変更

介護休業手当金は標準報酬制への移行前から給料との調整を行ったうえで支給されることとなっており、介護休暇期間に支払われた給料（教職調整額）との調整を行っていました。

標準報酬制への移行に伴い、介護休業手当金の支給額の算出方法が変更になったことにより、平成27年10月1日以後の期間を算出の基礎とする介護休業手当金については、次の調整を行うこととなります。

(ア)調整方法

介護休業手当金の給付日額から介護休暇の期間に支給された報酬を減額した額を支給します。

報酬日額については、次表の区分に応じて算出します。日額で支給され勤務しない日について減額して支給されるものであるか、月額で支給されるものかを判断し算出します。介護休暇により出勤しなかった期間の給与額等については、勤務時間一時間あたりの給与額から当該勤務しなかった期間の時間数を乗じて得た額を減額して支給することとされています。

区分	手当等の種類	算出方法
日々の勤務に対して支給されると考えられるもの（日額で支給されるもので、勤務しない日について減額して支給されるもの）	給料月額 給料の調整額	$\frac{(\text{給料月額} + \text{対象の手当}) \times 1 \text{日}}{\text{介護休暇を取得した月の要勤務日数}}$ $\frac{(\text{給料月額} + \text{対象の手当}) \times 12 \text{月}}{(7 \text{時間} 45 \text{分} \times 5 \text{日}) \times 52 \text{週} - 19 \text{日} (\text{※}) \times 7 \text{時間} 45 \text{分}}$ $\times 7 \text{時間} 45 \text{分}$ ※ 平成27年度は19日。 年度の土曜日と被らない祝日等の日数 (注) 算出した金額がマイナスとなった場合は0円

日々の勤務とは関係なく支給されるもの(月額で支給されるもの)	教職調整額 扶養手当 住居手当 単身赴任手当 へき地手当 等	2 2 分の 1
--------------------------------	--	----------

※ 介護休業手当金の支給期間に報酬が支払われた場合であっても、介護休業手当金の算定の基礎とする日以外の日の勤務実績に基づく報酬等については、介護休業手当金との調整を行わないこととされています。

(調整対象とならない報酬の例)

【 超過勤務手当、休日給、宿日直手当、特殊勤務手当 等 】

※ 一定の期間を対象として支給される報酬であっても、実際に支給を受ける報酬の額が介護休業手当金の算出の基礎とする日以外の日を含めて算定されている場合は、介護休業手当金等との調整は行わないこととされています。

(調整対象とならない報酬の例) 【 通勤手当 等 】

(イ)請求手続

所属所長を通じて下記の書類を提出してください。

- ① 様式第 3-18 号「介護休業手当金請求書」
- ② 出勤簿の写し(所属所長の原本証明)
- ③ 様式第 3-28 号「報酬支払額証明書」

※ 様式第 3-28 号「報酬支払額証明書」の様式は、支部HPから出力することができます。

(3) 傷病手当金と年金との調整

傷病手当金については、年金の支給を受けることができる場合、支給額を調整して給付することとなっています。

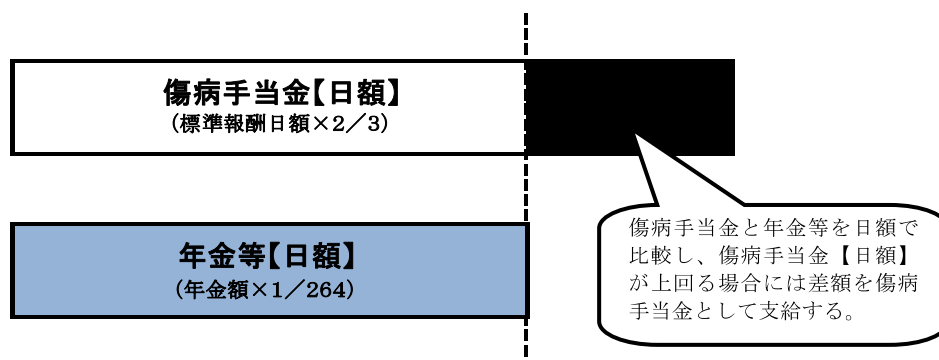
被用者年金一元化前の年金制度では、受給者が組合員として在職中の場合、障害共済年金は支給停止(※)となるため、障害共済年金等との調整を行うことはほとんどありませんでした。(※年金の月額と給料等の月額の合計額に応じて一部支給される場合もありました。)

平成27年10月の被用者年金制度一元化以後、厚生年金法による障害厚生年金には在職中の支給停止制度がないことから、組合員として在職中の場合についても障害厚生年金の支給を受けることができます。

障害共済年金も障害厚生年金と同様の取扱いへと変更され、組合員として在職中の場合についても支給を受けることができるようになります。

したがって、同一の傷病について障害事由の年金等の支給を受けることができる場合には、傷病手当金との調整が必要となりました。

◇ 年金額との調整イメージ

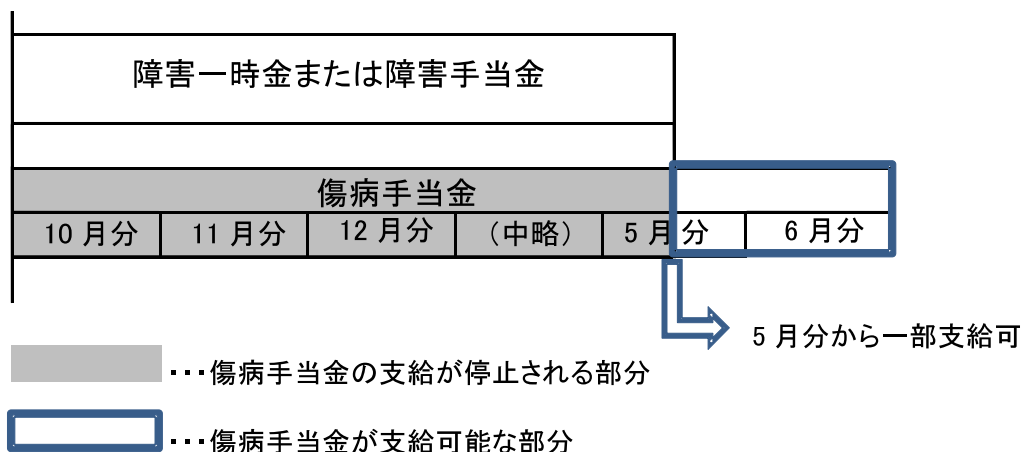


◇ 傷病手当金と障害一時金または障害手当金との調整について

障害一時金の支給を受けることができる場合、傷病手当金の累計額が障害一時金の額に達するまでの間は、傷病手当金を支給しないこととされています。

被用者年金一元化前の年金制度では、「退職」が障害一時金の支給要件となっていたことから、調整を行うケースはほとんどありませんでした。

平成27年10月の被用者年金制度一元化以後、厚生年金法による障害手当金は、支給要件に「退職」がないことから、組合員として在職中の場合においても障害一時金と同様の調整を行う必要があります。



（４）高額療養費等の自己負担限度額の所得区分の変更について

標準報酬制への移行に伴い、高額療養費及び高額介護合算療養費（高額療養費等）の算定基準額（自己負担限度額）の所得区分が次のとおり変更になりました。（計算方法や自己負担限度額には変更ありません）

◇ 所得区分の変更内容

【７０歳未満】

所得区分		掛金の標準となる額		高額療養費算定基準額	介護合算算定基準額
		改正前	改正後	一月当たりの自己負担限度額	年間の自己負担限度額
上位Ⅰ	ア	給料の額 66万4千円以上 (特別職 83万円以上)	標準報酬月額が 83万円以上	252,600円 + (医療費－842,000円)×1% 【多数回該当：140,100円】	212万円
上位Ⅱ	イ	給料の額 42万4千円以上 66万4千円未満 (特別職 53万円以上 83万円未満)	標準報酬月額が 53万円以上 83万円未満	167,400円 + (医療費－558,000円)×1% 【多数回該当：93,000円】	141万円
一般Ⅰ	ウ	給料の額 22万4千円以上 42万4千円未満 (特別職 28万円以上 53万円未満)	標準報酬月額が 28万円以上 53万円未満	80,100円 + (医療費－267,000円)×1% 【多数回該当：44,400円】	67万円
一般Ⅱ	エ	給料の額 22万4千円未満 (特別職 28万円未満)	標準報酬月額が 28万円未満	57,600円 【多数回該当：44,400円】	60万円
低所得	オ	市町村民税非課税者		35,400円 【多数回該当：24,600円】	34万円

【７０歳以上】

所得区分		掛金の標準となる額		高額療養費算定基準額		介護合算算定基準額
		改正前	改正後	一月当たりの自己負担限度額		年間の自己負担限度額
				個人単位 (外来のみ)	世帯単位 (入院含む)	
① 現役並所得者		給料の額 22万4千円以上 (特別職 28万円以上)	標準報酬月額 28万円以上	44,400円	80,100円 + (医療費－267,000円)×1% 【多数回該当：44,400円】	67万円
② 一般所得者		(①、③、④以外)		12,000円	44,400円	56万円
③ 低所得者Ⅱ		市町村民税非課税者		8,000円	24,600円	31万円
④ 低所得者Ⅰ		組合員とその扶養家族全ての方の収入から必要経費・控除額を除いた後の所得がない場合		8,000円	15,000円	19万円

(5) 限度額適用認定申請書について

限度額適用認定証とは…

70歳未満の組合員及び被扶養者の入院や高額な外来診療に係る高額療養費について、医療機関窓口で限度額適用認定証を提示することにより、窓口での支払額を高額療養費の自己負担限度額にとどめることができます。

限度額適用認定証の交付を希望する場合は申請が必要です。

限度額適用認定証を使用しない場合の高額療養費は、従来どおり後日（原則として、診療月から3ヶ月後）、共済組合から組合員へ給付されます。

限度額適用認定申請書の「申請の日の属する月の給料月額」欄が「申請の日の属する月の標準報酬月額」へ変更となりましたので、申請の際は標準報酬月額をご記入ください。（旧様式も今年度は使用できますが、標準報酬月額をご記入ください）

(6) 一部負担金払戻金・家族療養費附加金

一部負担金払戻金・家族療養費附加金とは…

医療機関等での窓口負担が自己負担限度額を超えた場合は、その超えた額が後日、一部負担金払戻金（組合員の場合）または家族療養費附加金（被扶養者の場合）として、共済組合から給付されます。

※一部負担金払戻金等自己負担限度額 一般所得 25,000 円 上位所得 50,000 円

一部負担金払戻金等の上位所得者について給料月額で決定していたものが、標準報酬月額により決定することとなりました。

【平成27年9月まで】

●上位所得者 給料月額 424,000円以上

↓

【平成27年10月から】

●上位所得者 標準報酬月額 530,000円以上

第4章 福祉事業

○ 貸付申込、一部繰上償還申出における給料月額の取扱いについて

標準報酬制への移行に伴い貸付事業のうち、貸付申込、一部繰上償還申出における「給料月額」については取り扱いの変更は行うことなく、これまでどおり「給料月額」による算定とします。

しかしながら、標準報酬制移行後は事業主（地方公共団体等）から「給料月額」の報告が行われなくなるため、平成27年10月1日以降の貸付申込、一部繰上償還申出に限り「申込（申出）時の給料明細等の写し」を提出いただくこととします。

なお、「申込（申出）時の給料明細等の写し」には所属所長の原本証明は必要ありません。

標準報酬制への移行に伴う事務手続等につきましては、本手引書に基づき適切に行ってください。

なお、政省令等による取扱内容の変更等が生じた場合には、変更等が生じた都度、速やかにお知らせします。

〔本手引書に関する問い合わせ先〕

〒780-0850

高知市丸ノ内1-7-52

公立学校共済組合高知支部

年金・短期給付・・・共済班 T E L : 088-821-4813

標準報酬・掛金・・・福利班 T E L : 088-821-4755

F A X : 088-872-1227

支部HP : <http://www.kouritu.go.jp/kochi/>

等級別掛金額一覧表

別添2

〔適用期間：平成27年10月から平成28年3月まで〕

等級	標準報酬月額	報酬月額	短期掛金(※1)			介護掛金(※4)	厚生年金(※5)	退職等年金(※6)
			一般組合員	船員(※2)	後期高齢(※3)			
第1級	98,000 円	101,000 円未満	4,361 円	4,145 円	266 円	510 円	8,466 円	735 円
第2級	104,000 円	101,000 円以上 107,000 円未満	4,629 円	4,399 円	282 円	541 円	8,984 円	780 円
第3級	110,000 円	107,000 円以上 114,000 円未満	4,896 円	4,653 円	299 円	573 円	9,502 円	825 円
第4級	118,000 円	114,000 円以上 122,000 円未満	5,252 円	4,991 円	320 円	614 円	10,194 円	885 円
第5級	126,000 円	122,000 円以上 130,000 円未満	5,608 円	5,329 円	342 円	656 円	10,885 円	945 円
第6級	134,000 円	130,000 円以上 138,000 円未満	5,964 円	5,668 円	364 円	698 円	11,576 円	1,005 円
第7級	142,000 円	138,000 円以上 146,000 円未満	6,320 円	6,006 円	386 円	739 円	12,267 円	1,065 円
第8級	150,000 円	146,000 円以上 155,000 円未満	6,676 円	6,345 円	408 円	781 円	12,958 円	1,125 円
第9級	160,000 円	155,000 円以上 165,000 円未満	7,121 円	6,768 円	435 円	833 円	13,822 円	1,200 円
第10級	170,000 円	165,000 円以上 175,000 円未満	7,566 円	7,191 円	462 円	885 円	14,686 円	1,275 円
第11級	180,000 円	175,000 円以上 185,000 円未満	8,011 円	7,614 円	489 円	937 円	15,550 円	1,350 円
第12級	190,000 円	185,000 円以上 195,000 円未満	8,456 円	8,037 円	516 円	989 円	16,414 円	1,425 円
第13級	200,000 円	195,000 円以上 210,000 円未満	8,902 円	8,460 円	544 円	1,042 円	17,278 円	1,500 円
第14級	220,000 円	210,000 円以上 230,000 円未満	9,792 円	9,306 円	598 円	1,146 円	19,005 円	1,650 円
第15級	240,000 円	230,000 円以上 250,000 円未満	10,682 円	10,152 円	652 円	1,250 円	20,733 円	1,800 円
第16級	260,000 円	250,000 円以上 270,000 円未満	11,572 円	10,998 円	707 円	1,354 円	22,461 円	1,950 円
第17級	280,000 円	270,000 円以上 290,000 円未満	12,462 円	11,844 円	761 円	1,458 円	24,189 円	2,100 円
第18級	300,000 円	290,000 円以上 310,000 円未満	13,353 円	12,690 円	816 円	1,563 円	25,917 円	2,250 円
第19級	320,000 円	310,000 円以上 330,000 円未満	14,243 円	13,536 円	870 円	1,667 円	27,644 円	2,400 円
第20級	340,000 円	330,000 円以上 350,000 円未満	15,133 円	14,382 円	924 円	1,771 円	29,372 円	2,550 円
第21級	360,000 円	350,000 円以上 370,000 円未満	16,023 円	15,228 円	979 円	1,875 円	31,100 円	2,700 円
第22級	380,000 円	370,000 円以上 395,000 円未満	16,913 円	16,074 円	1,033 円	1,979 円	32,828 円	2,850 円
第23級	410,000 円	395,000 円以上 425,000 円未満	18,249 円	17,343 円	1,115 円	2,136 円	35,419 円	3,075 円
第24級	440,000 円	425,000 円以上 455,000 円未満	19,584 円	18,612 円	1,196 円	2,292 円	38,011 円	3,300 円
第25級	470,000 円	455,000 円以上 485,000 円未満	20,919 円	19,881 円	1,278 円	2,448 円	40,603 円	3,525 円
第26級	500,000 円	485,000 円以上 515,000 円未満	22,255 円	21,150 円	1,360 円	2,605 円	43,195 円	3,750 円
第27級	530,000 円	515,000 円以上 545,000 円未満	23,590 円	22,419 円	1,441 円	2,761 円	45,786 円	3,975 円
第28級	560,000 円	545,000 円以上 575,000 円未満	24,925 円	23,688 円	1,523 円	2,917 円	48,378 円	4,200 円
第29級	590,000 円	575,000 円以上 605,000 円未満	26,260 円	24,957 円	1,604 円	3,073 円	50,970 円	4,425 円
第30級	620,000 円	605,000 円以上 635,000 円未満	27,596 円	26,226 円	1,686 円	3,230 円	53,561 円	4,650 円
第31級	650,000 円	635,000 円以上 665,000 円未満	28,931 円	27,495 円	1,768 円	3,386 円	53,561 円	4,650 円
第32級	680,000 円	665,000 円以上 695,000 円未満	30,266 円	28,764 円	1,849 円	3,542 円	53,561 円	4,650 円
第33級	710,000 円	695,000 円以上 730,000 円未満	31,602 円	30,033 円	1,931 円	3,699 円	53,561 円	4,650 円
第34級	750,000 円	730,000 円以上 770,000 円未満	33,382 円	31,725 円	2,040 円	3,907 円	53,561 円	4,650 円
第35級	790,000 円	770,000 円以上 810,000 円未満	35,162 円	33,417 円	2,148 円	4,115 円	53,561 円	4,650 円
第36級	830,000 円	810,000 円以上 855,000 円未満	36,943 円	35,109 円	2,257 円	4,324 円	53,561 円	4,650 円
第37級	880,000 円	855,000 円以上 905,000 円未満	39,168 円	37,224 円	2,393 円	4,584 円	53,561 円	4,650 円
第38級	930,000 円	905,000 円以上 955,000 円未満	41,394 円	39,339 円	2,529 円	4,845 円	53,561 円	4,650 円
第39級	980,000 円	955,000 円以上 1,005,000 円未満	43,619 円	41,454 円	2,665 円	5,105 円	53,561 円	4,650 円
第40級	1,030,000 円	1,005,000 円以上 1,055,000 円未満	45,845 円	43,569 円	2,801 円	5,366 円	53,561 円	4,650 円
第41級	1,090,000 円	1,055,000 円以上 1,115,000 円未満	48,515 円	46,107 円	2,964 円	5,678 円	53,561 円	4,650 円
第42級	1,150,000 円	1,115,000 円以上 1,175,000 円未満	51,186 円	48,645 円	3,128 円	5,991 円	53,561 円	4,650 円
第43級	1,210,000 円	1,175,000 円以上	53,857 円	51,183 円	3,291 円	6,304 円	53,561 円	4,650 円

※1 短期掛金には福祉事業に要する掛金を含みます。

※2 船員保険法第17条の規定による船員保険の被保険者である組合員

※3 満75歳以上、及び一定の障害のある満65歳以上の後期高齢者医療保険制度の被保険者である組合員

※4 市町村の区域内に住所を有する40歳以上65歳未満の介護保険第2号被保険者である組合員

※5 70歳未満の組合員

※6 平成27年10月からの被用者年金一元化により創設された「退職払い年金給付」に係る掛金

「厚生年金」及び「退職等給付」については、標準報酬月額に620,000円の上限が設定されています。

標準報酬制移行に伴う様式の取扱一覧

〔 標準報酬、掛金関係 〕

No.	様式番号 様式名称	取扱区分			変更等の内容
		新規	変更 (※1)	削除	
1	様式第 1－3 号 育児休業等掛金等免除（変更）申出書		○		文言の訂正 掛金→掛金等
2	様式第 1－4 号 育児部分休業等掛金免除（変更）申出書			○	制度の廃止（※2）
3	様式第 1－5 号 産前産後休業掛金等免除（変更）申出書		○		文言の訂正 掛金→掛金等
4	様式第 1－6 号 標準報酬育児休業等終了時改定申出書	○			
5	様式第 1－7 号 標準報酬産前産後休業終了時改定申出書	○			
6	様式第 1－8 号 標準報酬の決定において年間報酬の平均で算定することの申立書	○			
7	様式第 1－9 号 標準報酬決定基礎届・保険者算定申立に係る例年の状況、報酬の比較及び組合員の同意等	○			
8	様式第 1－10 号 3 歳未満の子を養育する旨の申出書	○			
9	様式第 1－11 号 3 歳未満の子を養育しない旨の申出書	○			
10	様式第 1－12 号 標準報酬の決定において年間報酬の平均で算定することの申立書（移行期用）	○			H28/3/31 まで出力可
11	様式第 1－13 号 標準報酬決定基礎届・保険者算定申立に係る例年の状況、報酬の比較及び組合員の同意等（移行期用）	○			H28/3/31 まで出力可
12	様式第 2－3 号 任意継続組合員申出書		○		文言の訂正 給料→標準報酬月額

※1 旧様式による申出（申立）については、年度内（平成 28 年 3 月 31 日まで）に限り受理します。

※2 移行前（平成 27 年 9 月 30 日）までの育児部分休業等については、従前の例によります。

〔 短期給付関係 〕

No.	様式番号 様式名称	取扱区分			変更等の内容
		新規	変更 (※1)	削除	
13	様式第3－1号 結婚手当金請求書			○	給付制度の廃止(※3)
14	様式第3－10号 公立学校共済組合限度額適用認定申請書		○		文言の訂正 給料→標準報酬月額
15	様式第3－12号 傷病手当金・附加金請求書		○		文言の訂正 給料→標準報酬月額
16	様式第3－13号 育児休業手当金(変更)請求書		○		文言の訂正 給料→標準報酬月額
17	様式第3－16号 休業手当金請求書		○		文言の訂正 給料→標準報酬月額
18	様式第3－17号 出産手当金請求書		○		文言の訂正 給料→標準報酬月額
19	様式第3－18号 介護休業手当金(変更)請求書		○		文言の訂正 給料→標準報酬月額
20	様式第3－19号 災害見舞金請求書		○		文言の訂正 給料→標準報酬月額
21	様式第3－22号 弔慰金・家族弔慰金請求書		○		文言の訂正 給料→標準報酬月額
22	様式第3－28号 報酬支払額証明書	○			

※1 旧様式による申出(申立)については、年度内(平成28年3月31日まで)に限り受理します。

※3 平成27年3月31日までに給付事由(結婚)に該当される場合は、速やかに共済組合まで申し出てください。(指定様式を郵送します。)

なお、短期給付を受ける権利は、その給付事由が生じた日の翌日から2年を経過すると時効により消滅しますので、ご注意ください。