

産前産後休業に係る標準報酬定時決定の保険者算定の取扱いについて（Q&A）

Q 1 今回の保険者算定の趣旨はどのようなものか。

A 今回の取扱いは、出産予定日の時期の違いによってその後の育児休業手当金の給付額等の算定基礎となる標準報酬に不合理な差が生じていることを是正するものである。
就業が禁止されている期間を含む産前産後休業中は、報酬が低くなることがあることから、これが定時決定の算定基礎となることにより不合理な差が生じているものと考えられる。

Q 2 今回の保険者算定は、組合員本人の意向に関係なく、要件に合致した場合は必ず行うこととなるのか。

A 今回の保険者算定は、通常の定時決定より等級を上げるものであり、その後の育児休業等の取得の有無や期間等によっては組合員の負担が増えることもあるため、組合員本人からの申し出があった場合に限ることとする。

Q 3 今回の保険者算定は、4月から6月に産休を取得する場合だけが対象とされている。
一方で、その他の月に取得する場合でも随時改定等、標準報酬の算定に影響する場合はあるが、その場合は今回の保険者算定の対象とはならないのか。

A 対象とならない。

今回の取扱いは、出産予定日の時期の違いによってその後の育児休業手当金の給付額に不合理な差が生じていることを是正するものである。随時改定は、報酬額昇給、降給等により固定的給与の変動があった場合に行われるものであり、産休による報酬の減を直接の理由とするものではないため、今回の保険者算定の対象とはしないが、4月から6月に産休を取得している間に固定的給与の変動があり、7月から9月に随時改定が行われる又は行われる予定であるため、その年の定時決定が行われない場合等については、個別に保険者算定の対象とすることとしても差し支えない。

Q 4 雇用保険法の被保険者である組合員についても、今回の保険者算定の対象とするのか。

A 地方公務員共済組合の職員など、専ら雇用保険法の適用対象となる組合員については、同法に規定する育児休業給付金が支給されるため対象としない。

Q5 直近の継続した期間において標準報酬月額が定められている月が12月に満たない場合は今回の保険者算定の対象とならないのか。

A 対象とならない。

採用等から11月以内に産休を取得した場合に、今回の保険者算定を行うこととした場合、比較対象となる直近の標準報酬の月額の平均額は、12月に満たない期間で、取得時決定による標準報酬が含まれるなど、必ずしも組合員の勤務の実態を適切に表していないと考えられる。このため、この場合は対象としない。

Q6 保険者算定により標準報酬を算定することとなるので、当該標準報酬をもとに掛金等が計算されるのか。

A そのとおり。

なお、地方公務員等共済組合法（以下「法」という。）第114条の2又は第114条の2の2による申出があった組合員については、産休又は育児休業等期間中は掛金が免除される。また、産休又は育児休業等終了後は、法第43条第12項又は第14項による休業の終了時改定等が行われるまでの間、保険者算定による標準報酬に基づき計算された掛金等が徴収されることとなる。

Q7 保険者算定により標準報酬を算定することとなるので、当該標準報酬は育児休業手当金の算定基礎だけでなく、介護休業手当金や休業手当金等の算定基礎にもなるのか。

A そのとおり。

なお、育児休業中に育児休業手当金以外の休業給付を支給することは想定されないが、育児休業終了時改定の申出があった場合も育児休業からの復帰後2～3か月目に標準報酬が改定されることとなるため、改定されるまでの間において介護休業手当金や休業手当金等が支給される場合は、保険者算定による標準報酬が算定基礎として用いられることとなる。

Q8 今回の保険者算定を行った者の翌年の定時決定の際には、標準報酬をどのように算定するのか。

A 4月から6月の3か月間の報酬額をもとに算定することとなるが、当該期間において育児休業等を取得している場合には、運用方針法第43条関係七（一）に基づき、従前標準報酬の算定基礎となっている報酬月額をもとに算定することとなるため、結果として、本通知による保険者算定と同じ額で定時決定されることとなる。