

第9章 標準報酬制

第1節 概要

組合の各事業等に係る掛金・負担金や、短期給付、長期給付（厚生年金保険給付及び退職等年金給付）等は、標準報酬及び標準期末手当等の額を基礎として算定されます。

標準報酬は、組合員が受ける「報酬」に基づいて算定され、標準期末手当等の額は「期末手当等」に基づき算定されます。

組合員が受ける報酬は毎月異なっていますが、掛金等の算定や各種給付の支給を迅速かつ適切に行うため、標準報酬は一定時点で決定、改定し、一定期間適用する方法が採られています。

これらの仕組みを「標準報酬制」といいます。

1 標準報酬月額用語定義

(1) 報酬

報酬とは、組合員が受ける給料、及び諸手当（期末・勤勉手当を除く。）のことで、名称に関係なく地方公共団体等から労働の対償として受けるすべてのものをいいます。報酬は、その性質により「固定的給与」「非固定的給与」に区分されます。分類については、9-4頁を参考にしてください。

(2) 固定的給与

非固定的給与ではない報酬で、勤務実績に関係なく月を単位として一定額又は一定率による額が継続して支給される報酬。

例) 給料、給料の調整額、教職調整額、扶養手当、住居手当、通勤手当等

※ 通勤手当等複数月分として一括して支給される場合には、1か月あたりの金額を算出して各月分の報酬に算入します。

(3) 非固定的給与

固定的給与ではない報酬で、勤務実績に応じて支給される報酬。前月分の勤務実績により当月支払われる非固定的給与は、当月分の報酬に含むこととなります。

例) 時間外勤務手当、特殊勤務手当、休日勤務手当等

(4) 支払基礎日数

支払われる報酬の算定基礎となる日数。必ずしも出勤した日数とは一致しない。

※ 計算方法 支払基礎日数 = その月の暦日数 - 週休日 - 前月の欠勤等の日数

※ 国民の祝日に関する法律による休日及び年末年始の休日は支払基礎日数に含む。

(5) 算定基礎月

報酬の支払基礎日数が17日以上月のこと。支払基礎日数が17日未満であれば、標準報酬の算定からその月を除きます。

(6) 報酬月額

標準報酬の各決定・改定における算定基礎月の報酬の平均額のこと。この報酬月額を標準報酬等級表に当てはめることで、標準報酬の等級と月額を算出します。

(7) 標準報酬等級表

報酬月額により標準報酬の等級及び月額が区分された表。(9-7頁)

- (8) 標準報酬等級
報酬月額を標準報酬等級表に当てはめ算出した標準報酬の等級。
- (9) 標準報酬月額
報酬月額を標準報酬等級表に当てはめ算出した標準報酬の月額。

2 標準報酬月額の算定事務

標準報酬月額の算定は給与支給機関が行い、算定基礎届を共済組合に提出します。共済組合は提出された算定基礎届を基に、組合員の標準報酬を決定します。

(1) 算定方法

- ① 給与支給機関が福岡県等（※1）の場合
福岡県等の給与システムにより給与が支給される所属所においては、福岡県等の給与システムにより標準報酬が算出されます。
- ② 福岡県から公益財団法人へ派遣されている所属の場合
福岡県から公益財団法人へ派遣されている所属（公益財団法人福岡県教育文化奨学財団、公益財団法人福岡県スポーツ振興センター、公益財団法人福岡県スポーツ協会）の場合は、当該公益財団法人から支払われる報酬（通勤手当及び時間外勤務手当等）等の情報を、福岡県の給与システムへ入力する必要があります。
具体的な手続は、支部が配布する基礎届作成のためのツール（※2）を使用して、出力結果を福岡支部総務係の標準報酬担当者へ送付してください。
- ③ 上記以外の所属所の場合
大学、市町村立高等学校、組合立高等学校、組合立中学校、支部、宿泊所及び九州中央病院等においては、支部が配布する基礎届作成のためのツール（※2）を使用して、出力結果を福岡支部総務係の標準報酬担当者へ送付してください。

（※1）福岡県等…福岡県（福岡県教育委員会）所管職員及び義務教育諸学校の教職員
（福岡市及び北九州市の非常勤職員を除く）

（※2）ツール…基礎届作成のためのツールについては、別途通知のとおりとなります。

(2) 算定基礎届の提出

支部において、算定基礎届と掛金負担金報告書の整合性を確認しているため、算定基礎届の提出は、毎月の掛金負担金報告書の提出と同時に提出してください。

第2節 標準報酬月額の設定及び改定

標準報酬の等級及び月額、組合員が地方公共団体等から受ける報酬を、1か月あたりの報酬月額に換算し、その報酬月額を標準報酬等級表に当てはめて決定・改定します。

時間外勤務等の実績給等による毎月の支給額の変動を平均化することにより、事務処理の簡素化を図るため、標準報酬月額は一定時点において決定・改定し、一定期間掛金徴収や各給付の算定に適用させます。

したがって、標準報酬月額の設定・改定の種類は実施する時期により区分されており、次の種類があります。

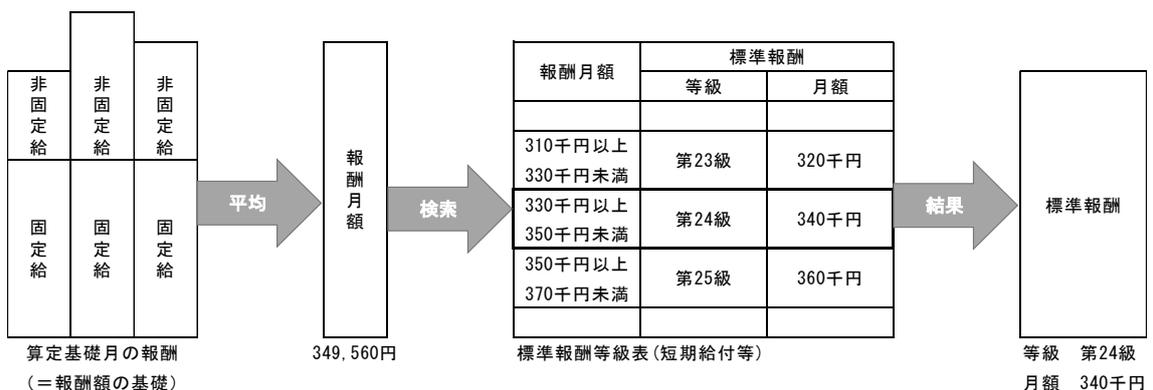
- (1) 定時決定……………年1回の決まった時期に組合員全員の見直しを行う。
- (2) 資格取得時決定……………組合員の資格を取得したときに行う。
- (3) 随時改定……………年の途中で報酬が大きく変動した時に既に決定された標準報酬を改定する。
- (4) 育児休業等終了時改定…育児休業が終了し、報酬が大きく下がった時に決定された標準報酬を改定する。

決定・改定実施の考え方としては、新規採用された時の資格取得時や、年に1回の定時決定で標準報酬月額を決定し、一定期間適用させます。その後、固定的給与に変動があり報酬に大幅な差が生じる等、既に決定された標準報酬と実際受ける報酬との間に差が生じた場合に、必要に応じて標準報酬月額を改定します。つまり、「決定は全員に行うが、既決定分の改定は、該当者のみ行う。」ということです。

1 標準報酬月額の算出

標準報酬の等級及び月額は、組合員が地方公共団体等から受ける報酬を、1か月分あたりの報酬月額に換算し、その報酬月額を標準報酬等級表に当てはめて決定・改定します。決定・改定の対象者や対象となる報酬は、その決定・改定の種類ごとに異なりますが、標準報酬月額を算出するまでの流れは、いずれの決定・改定においても同じです。

【参考】標準報酬が算出されるまで



(1) 報酬

報酬とは、給料及び諸手当のうち期末手当、勤勉手当を除いた手当のことをいいます。具体的には、給料のほか、扶養手当、住居手当、通勤手当、管理職手当、時間外勤務手当等の労働の対価として支払われるものすべてを含みます。ただし、3か月を超える期間ごとに受けるもの、例えば、年3回以内で支給される期末手当等、退職金、出張旅費、在外教育施設に派遣されている者に国から支給される在外勤務手当等の臨時的なもの、傷病手当金などの給付金は除きます。

なお、固定的給与及び非固定的給与の区分については、各地方公共団体の条例等に基づく給与支給の実績により、給与支給機関が個別に判断することとなります。

例) 報酬の分類

区分	報酬となるもの
固定的給与	給料・給料の調整額・教職調整額・本給加算額・地域手当・扶養手当・通勤手当・住居手当・単身赴任手当・管理職手当・義務教育等教員特別手当・定時制通信教育手当・産業教育手当・へき地手当・準へき地手当等
非固定的給与	特殊勤務手当・時間外勤務手当・休日勤務手当・夜間勤務手当・宿日直手当・管理職特別勤務手当等

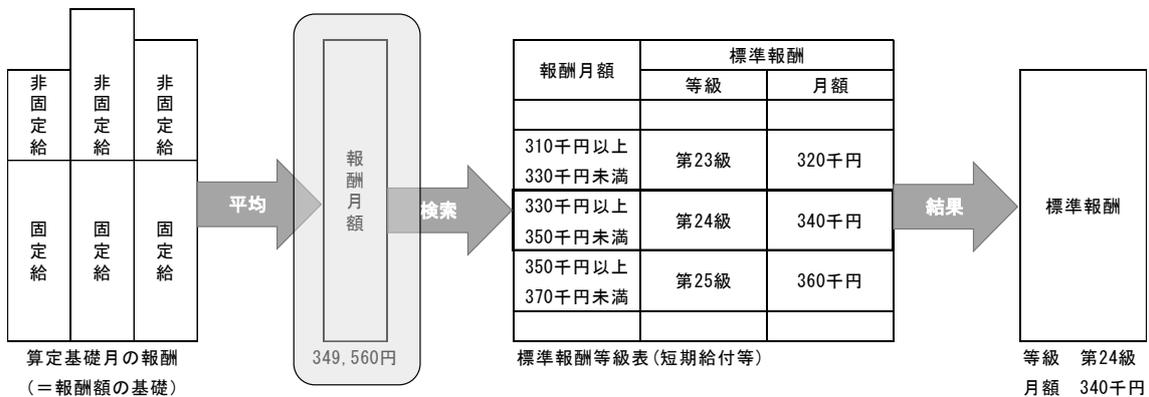
(2) 報酬月額

標準報酬制では、時間給、日給、週給、月給、年俸等の様々な種類の報酬がすべて月額へ換算されます。この月額へ換算された報酬のことを報酬月額といい、標準報酬の決定・改定ごとに報酬月額の基礎となる報酬が異なります。

表1 標準報酬月額の決定・改定の対象者と算定対象となる報酬月額（※9-9頁を参照）

番号	種類	対象者	対象となる報酬（報酬月額の基礎）
(1)	定時決定	7月1日現在の組合員	4月から6月までの報酬の平均
(2)	資格取得時決定	新たに組合員の資格を取得した者	資格取得時の報酬
(3)	随時改定	報酬の額が著しく変動した者	固定的給与に変動があった月以後の3か月間の報酬の平均
(4)	育児休業等終了時改定	育児休業等を終了後、3歳未満の子を養育する者で、子の出生前に比べて報酬額が下がった者	育児休業等終了日の翌日が属する月以後の3か月間の報酬の平均

【参考】標準報酬が算出されるまで



(3) 標準報酬等級表

標準報酬等級表には標準報酬月額に上限額があり、上限額は長期給付の場合 650,000 円、短期給付の場合 1,355,000 円と異なります。また、標準報酬の等級と月額は、

- ・ 長期給付の場合 83,000 円～ 650,000 円を 32 等級
- ・ 短期給付の場合 63,000 円～1,355,000 円を 50 等級

に区分されています。なお、育児休業手当金や傷病手当金等の短期給付の算出において用いられる標準報酬月額の各等級に対応する「標準報酬日額」は、標準報酬月額の 22 分の 1 に相当する金額（10 円未満は四捨五入）となります。

① 標準報酬の算出例 1

報酬月額 90,000 円 ⇒ 短期給付等＝第4級
退職等年金給付、厚生年金保険＝第1級

報酬月額の範囲	標準報酬等級			標準報酬月額
	短期給付等	長期給付		
		退職等年金給付	厚生年金	
83,000 円以上 93,000 円未満	第4級	第1級	第1級	88,000 円
93,000 円以上 101,000 円未満	第5級	第2級	第2級	98,000 円
101,000 円以上 107,000 円未満	第6級	第3級	第3級	104,000 円

② 標準報酬の算出例 2

報酬月額 369,000 円 ⇒ 短期給付等＝第2 4級
退職等年金給付、厚生年金保険＝第2 1級

報酬月額の範囲	標準報酬等級			標準報酬月額
	短期給付等	長期給付		
		退職等年金給付	厚生年金	
330,000 円以上 350,000 円未満	第2 4級	第2 1級	第2 1級	340,000 円
350,000 円以上 370,000 円未満	第2 5級	第2 2級	第2 2級	360,000 円
370,000 円以上 395,000 円未満	第2 6級	第2 3級	第2 3級	380,000 円

③ 標準報酬の算出例 3

報酬月額 1,000,000 円 ⇒ 短期給付等＝第4 3級
退職等年金給付＝第3 2級
厚生年金保険＝第3 2級

報酬月額の範囲	標準報酬等級			標準報酬月額
	短期給付等	長期給付		
		退職等年金給付	厚生年金	
605,000 円以上 635,000 円未満	第3 4級	第3 1級	第3 1級	620,000 円
635,000 円以上 665,000 円未満	第3 5級	第3 2級	第3 2級	650,000 円
665,000 円以上 695,000 円未満	第3 6級			680,000 円
695,000 円以上 730,000 円未満	第3 7級			710,000 円
730,000 円以上 770,000 円未満	第3 8級			750,000 円
770,000 円以上 810,000 円未満	第3 9級			790,000 円
810,000 円以上 855,000 円未満	第4 0級			830,000 円
855,000 円以上 905,000 円未満	第4 1級			880,000 円
905,000 円以上 955,000 円未満	第4 2級			930,000 円
955,000 円以上 1,005,000 円未満	第4 3級			980,000 円
1,005,000 円以上 1,055,000 円未満	第4 4級			1,030,000 円
1,055,000 円以上 1,115,000 円未満	第4 5級			1,090,000 円
1,115,000 円以上 1,175,000 円未満	第4 6級			1,150,000 円
1,175,000 円以上 1,235,000 円未満	第4 7級			1,210,000 円
1,235,000 円以上 1,295,000 円未満	第4 8級			1,270,000 円
1,295,000 円以上 1,355,000 円未満	第4 9級			1,330,000 円
1,355,000 円以上	第5 0級			1,390,000 円

標準報酬等級表（令和4年10月～）

等級			報酬月額		標準報酬 の月額	標準報酬 の日額
短期給付 等	退職等 年金給付	厚生年金 保険				
第1級	-	-	63,000円未満	63,000円未満	58,000円	2,640円
第2級	-	-	63,000円以上	73,000円未満	68,000円	3,090円
第3級	-	-	73,000円以上	83,000円未満	78,000円	3,550円
第4級	第1級	第1級	83,000円以上	93,000円未満	88,000円	4,000円
第5級	第2級	第2級	93,000円以上	101,000円未満	98,000円	4,450円
第6級	第3級	第3級	101,000円以上	107,000円未満	104,000円	4,730円
第7級	第4級	第4級	107,000円以上	114,000円未満	110,000円	5,000円
第8級	第5級	第5級	114,000円以上	122,000円未満	118,000円	5,360円
第9級	第6級	第6級	122,000円以上	130,000円未満	126,000円	5,730円
第10級	第7級	第7級	130,000円以上	138,000円未満	134,000円	6,090円
第11級	第8級	第8級	138,000円以上	146,000円未満	142,000円	6,450円
第12級	第9級	第9級	146,000円以上	155,000円未満	150,000円	6,820円
第13級	第10級	第10級	155,000円以上	165,000円未満	160,000円	7,270円
第14級	第11級	第11級	165,000円以上	175,000円未満	170,000円	7,730円
第15級	第12級	第12級	175,000円以上	185,000円未満	180,000円	8,180円
第16級	第13級	第13級	185,000円以上	195,000円未満	190,000円	8,640円
第17級	第14級	第14級	195,000円以上	210,000円未満	200,000円	9,090円
第18級	第15級	第15級	210,000円以上	230,000円未満	220,000円	10,000円
第19級	第16級	第16級	230,000円以上	250,000円未満	240,000円	10,910円
第20級	第17級	第17級	250,000円以上	270,000円未満	260,000円	11,820円
第21級	第18級	第18級	270,000円以上	290,000円未満	280,000円	12,730円
第22級	第19級	第19級	290,000円以上	310,000円未満	300,000円	13,640円
第23級	第20級	第20級	310,000円以上	330,000円未満	320,000円	14,550円
第24級	第21級	第21級	330,000円以上	350,000円未満	340,000円	15,450円
第25級	第22級	第22級	350,000円以上	370,000円未満	360,000円	16,360円
第26級	第23級	第23級	370,000円以上	395,000円未満	380,000円	17,270円
第27級	第24級	第24級	395,000円以上	425,000円未満	410,000円	18,640円
第28級	第25級	第25級	425,000円以上	455,000円未満	440,000円	20,000円
第29級	第26級	第26級	455,000円以上	485,000円未満	470,000円	21,360円
第30級	第27級	第27級	485,000円以上	515,000円未満	500,000円	22,730円
第31級	第28級	第28級	515,000円以上	545,000円未満	530,000円	24,090円
第32級	第29級	第29級	545,000円以上	575,000円未満	560,000円	25,450円
第33級	第30級	第30級	575,000円以上	605,000円未満	590,000円	26,820円
第34級	第31級	第31級	605,000円以上	635,000円未満	620,000円	28,180円
第35級	第32級	第32級	635,000円以上	665,000円未満	650,000円	29,550円
第36級	-	-	665,000円以上	695,000円未満	680,000円	30,910円
第37級	-	-	695,000円以上	730,000円未満	710,000円	32,270円
第38級	-	-	730,000円以上	770,000円未満	750,000円	34,090円
第39級	-	-	770,000円以上	810,000円未満	790,000円	35,910円
第40級	-	-	810,000円以上	855,000円未満	830,000円	37,730円
第41級	-	-	855,000円以上	905,000円未満	880,000円	40,000円
第42級	-	-	905,000円以上	955,000円未満	930,000円	42,270円
第43級	-	-	955,000円以上	1,005,000円未満	980,000円	44,550円
第44級	-	-	1,005,000円以上	1,055,000円未満	1,030,000円	46,820円
第45級	-	-	1,055,000円以上	1,115,000円未満	1,090,000円	49,550円
第46級	-	-	1,115,000円以上	1,175,000円未満	1,150,000円	52,270円
第47級	-	-	1,175,000円以上	1,235,000円未満	1,210,000円	55,000円
第48級	-	-	1,235,000円以上	1,295,000円未満	1,270,000円	57,730円
第49級	-	-	1,295,000円以上	1,355,000円未満	1,330,000円	60,450円
第50級	-	-	1,355,000円以上		1,390,000円	63,180円

※「標準報酬の月額」の下限額と上限額について

	下限額	(報酬月額)	上限額	(報酬月額)
短期給付等	58,000円	63,000円未満	1,390,000円	1,355,000円以上
退職等年金給付	88,000円	93,000円未満	650,000円	635,000円以上
厚生年金	88,000円	93,000円未満	650,000円	635,000円以上

2 標準報酬の通知方法

公立学校共済組合にて決定された標準報酬は、給与支給機関から配布される給与支給明細書への記載をもって通知とします。なお、給与支給機関において、標準報酬を給与支給明細書へ記載できない場合は、標準報酬基礎届の提出の際に福岡支部総務係へ御連絡ください。

3 標準報酬決定・改定の種類

標準報酬の決定及び改定の方法は、その実施時期により区分されており、

- (1) 定時決定……………年1回の決まった時期に組合員全員の見直しを行う。
- (2) 資格取得時決定……………組合員の資格を取得したときに行う。
- (3) 随時改定……………年の途中で報酬が大きく変動した時に既に決定された標準報酬を改定する。
- (4) 育児休業等終了時改定…育児休業が終了し、報酬が大きく下がった時に決定された標準報酬を改定する。

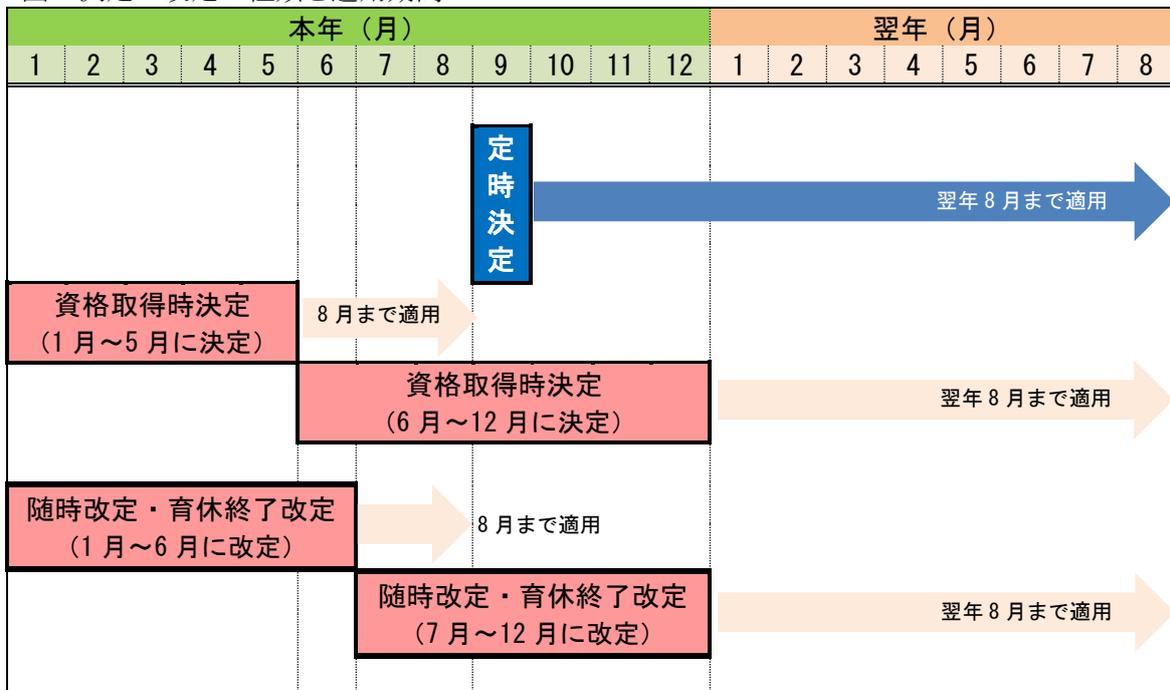
があります。なお、これらの標準報酬は、決定又は改定された時期によって適用される期間が異なります。

表 決定・改定の種類と適用期間

番号	種類	決定・改定の時期	適用期間	
(1)	定時決定	7月～8月まで	9月から翌年の8月まで	
(2)	資格取得時決定	資格取得時 退職後再任用フルタイムとなった時	1月～5月に決定	その年の8月まで
			6月～12月に決定	翌年の8月まで
(3)	随時改定	固定的給与に変動があった月から4か月目	1月～6月に改定	その年の8月まで
			7月～12月に改定	翌年の8月まで
(4)	育児休業等終了時改定	育児休業等終了日の翌日が属する月から4か月目	1月～6月に改定	その年の8月まで
			7月～12月に改定	翌年の8月まで



図 決定・改定の種類と適用期間



※ 決定・改定実施の基本的な考え方は、資格取得時決定・定時決定は必ず行い、一定期間適用させます。その後、条件に該当すれば必要に応じて随時改定や育休終了改定を行い、既に決定・改定分を見直し、次の定時決定まで適用させます。つまり、「決定は全員に行うが、改定は該当者のみ行う。」ということです。

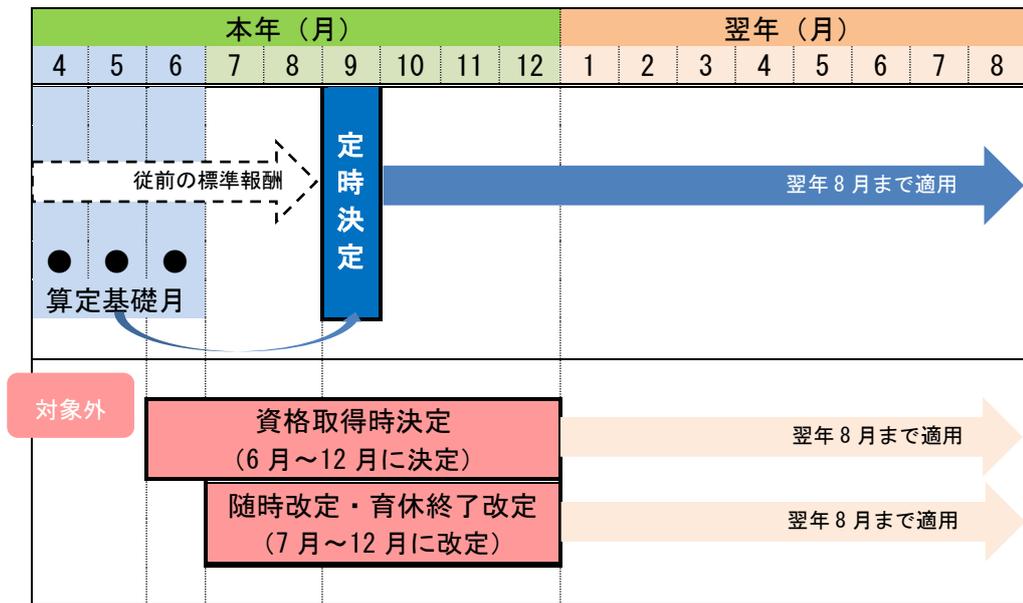
(1) 定時決定

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、実際に受けた報酬に併せて毎年9月に新たに決定します。これを「定時決定」といいます。この定時決定により決められた標準報酬は、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。

① 対象者

7月1日現在の組合員全員が対象となります。ただし、次に該当する者は、定時決定の対象から除かれ、それぞれの決定・改定が優先して適用されます。

- ・ 6月1日から7月1日までの間に「資格取得時決定」した者
- ・ 7月から「随時改定」・「育児休業終了時改定」により改定が行われる者
- ・ 8月又は9月から随時改定・育児休業終了時改定が行われる予定の者



② 算定方法

4月から6月に受けた報酬の平均額を標準報酬等級表に当てはめて、標準報酬月額を決定します。

③ 適用期間

その年の9月から翌年の8月まで

④ 留意点

- ・ 支払基礎日数が、17日未満の月は算定基礎月から除き、算定基礎月が17日以上の月の報酬の平均を報酬月額とします。
- ・ 4月から5月の間に、月の途中で組合員になった場合は、その月を除いて平均額を算定します。
- ・ 休職等の事由により、標準報酬の算出が著しく困難もしくは著しく不当な場合は、保険者である共済組合が定める算定方法により、標準報酬を決定します。
- ・ 4月、5月、6月とも休職等により報酬が支払われていない場合は、休職等の事由が発生する前の報酬月額により標準報酬を決定します。

⑤ 定時決定における標準報酬月額保険者算定

業務の性質上、算定基礎月が繁忙期又は閑散期にあたり、通常の方法により報酬月額の算定を行うことが著しく不当であるときで、下記要件にも該当する場合は、厚生年金保険の取扱いに準じて、保険者算定を行うことができます。^(注1, 2)

この場合の標準報酬は「前年の7月から当年の6月までに受けた報酬^(注3)の月平均額から算出した標準報酬月額」により決定します。

ア 要件

- a 当年の4月から6月までに受けた報酬の月平均額から算出した標準報酬月額と、前年の7月から当年の6月までに受けた報酬^(注3)の月平均額（1円未満の端数は切捨て）から算出した標準報酬月額の間、2等級以上の差を生じている。
- b 当該差が業務の都合上、例年発生することが見込まれる^(注4)。

注1 この方法で保険者算定を行う場合は、**所属所の申立書及び組合員の同意書**が必要です。

注2 以下に該当する場合は、この方法による保険者算定を行うことができません。

- i 4月から6月までのいずれかの月に固定的給与の変動があり、**7月から9月までのいずれかの月に随時改定が行われる場合。**
- ii 従前報酬月額により定時決定を行う場合(※4月～6月が無報酬等)

注3 前年の7月から当年の6月までに受けた報酬は、次のとおり取り扱います。

- i 以下に該当する月は除いて算定する。
 - ・支払基礎日数が17日未満である月
 - ・「報酬の一部が支給されない日」（低額の休職給を受けた日等）が属する月、ストライキによる賃金カットを受けた月、一時帰休に伴う休業手当等を受けた月。
- ii 上記iに該当した月を除いた後の月数は、少なくとも前年7月から当年3月までの間に1月、当年4月から6月までの間に1月の併せて2月以上なければならない。
- iii 前年7月から当年6月までの報酬の支払いに遅配がある場合
定時決定の取扱いと同様となる。
 - ・前年6月分以前に支払うべき報酬の遅配分を前年7月から当年6月までに受けた場合は、その遅配分に当たる報酬の額を除いて算定する。
 - ・前年7月から当年6月までの間に本来支払うはずの報酬の一部が、当年7月以降に支払われることになった場合は、支払うはずだった月を除いて算定する。

注4 業種や職種の特性上、基本的に毎年4月から6月までが繁忙期に当たるため4月から6月までの期間中の残業手当等が他の期間と比べて多く支給されること等を理由として、例年季節的な報酬変動の起こることが想定されることをいう。例えば単年度のみの場合等、業務の一時的な繁忙による報酬の増加等は対象外である。

また、保険者算定の対象になるかどうかは、特定の時期に報酬変動が起こる部署や役職を単位として対象とする。

イ 留意点

- 前年7月から当年6月までの間に資格取得した者の取扱い
 当年3月までに組合員資格を取得した場合が対象となります。
 当年4月又は5月に資格取得した場合は、当年3月までの間に平均の計算対象となる月が1月も確保されていないため、対象外となります。
 当年6月に資格取得した者は、定時決定自体を行いません。
 なお、月の途中で資格取得した者の資格取得月は、計算の対象になりません。
- 前年7月から当年6月までの間に固定的賃金の変動があった場合
 前年7月から当年6月までの間に固定的賃金の変動が起こった場合でも、報酬月額平均の計算対象となる月であれば、当該固定的賃金の変動が反映された報酬も含めて報酬月額の平均を計算します。
- 前年7月から当年6月までに、保険者算定の要件を満たす部署に異動した場合
 報酬月額平均の計算対象となる月であれば、異動前の部署で受けた報酬も含めて報酬月額の平均を計算します。
- 「当年の4月から6月までに受けた報酬の月平均額」と「前年の7月から当年の6月までに受けた報酬の月平均額」が下表に該当する場合は、1等級差でも対象となります。

	上 限	下 限
短期給付等	いずれかが141.5万円以上、 もう片方が129.5万円以上 135.5万円未満	いずれかが5.3万円未満、 もう片方が6.3万円以上 7.3万円未満
退職等年金給付	いずれかが66.5万円以上、 もう片方が60.5万円以上 63.5万円未満	いずれかが8.3万円未満、 もう片方が9.3万円以上 10.1万円未満
厚生年金 保険給付	いずれかが66.5万円以上、 もう片方が60.5万円以上 63.5万円未満	いずれかが8.3万円未満、 もう片方が9.3万円以上 10.1万円未満

- 保険者算定後に算定の基礎となった前年7月から当年6月まで報酬が遡及して変動した場合
 変動後の報酬に基づき通常の定時決定と年間平均の保険者算定について再計算し、差が生じた場合は当該保険者算定の見直しを行います。(再計算の結果、2等級以上の等級差が生じないこととなった場合は、通常の定時決定の方法で再決定します。)
- 標準報酬月額は育児休業手当金や傷病手当金、災害見舞金の短期給付及び厚生年金等の算定基礎となるため、標準報酬月額が高いほど、その分、給付額も増えることとなります。

ウ 適用される標準報酬月額

左記ア要件を満たし、保険者算定を行う場合、年間平均による標準報酬月額が適用されます。

なお、年間平均による標準報酬月額と従前の標準報酬月額（現在適用されている標準報酬月額）が同等級又は下回る場合は、従前の標準報酬月額が適用されます。

エ 保険者算定（年間平均）の提出書類

組合員が、保険者算定（年間平均）を希望する場合には、以下の書類を福岡支部へ提出してください。

- a 「年間報酬の平均で算定することの申立書（定時決定用）」（様式：9-35 頁）
- b 「標準報酬定時決定基礎届・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（定時決定用）」（様式：9-37 頁）

※ 福岡支部ホームページに様式（計算式入力済み）を載せています。
（福岡支部トップページ>手続きナビ>組合員資格・年金の手続き>
組合員に関する手続き>定時決定の保険者算定の手続き）

オ 保険者算定（年間平均）の申出後の事務処理

提出書類に基づき、給与支給機関へ給料等報酬の照会を行い、審査により標準報酬月額を決定します。決定した標準報酬月額は所属の給与支給機関へ報告し、給与へ反映するよう依頼するとともに、組合員あて通知します。

なお、給与支給明細書に標準報酬月額を記載する所属については、当該記載をもって保険者算定（年間平均）の通知とします。

- ⑥ 産前産後休業により報酬が著しく低くなる場合の定時決定の保険者算定について
4月から6月までの間に産前産後休業を取得するにあたり、通常の方法により報酬月額の算定を行うことが著しく不当であるときで、下記の要件を満たすときは、保険者算定を行うことができます。^(注1, 2)

この場合の標準報酬は、「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月間の各月の標準報酬の月額（当該組合員が現に属する組合により定められたものに限る。）^(注3)の平均額を報酬月額として算出した標準報酬月額」により決定します。

ア 要件

次のaがbを2等級以上下回ること。

- a 産前産後休業を取得する4月から6月までに受けた報酬の月平均額から算出した標準報酬月額
- b 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月間の各月の標準報酬の月額（当該組合員が現に属する組合により定められたものに限る。）^(注3)の平均額を報酬月額として算出した標準報酬月額

注1 産前産後休業に係る定時決定保険者算定は、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出があった場合に限ることとします。

注2 業務の性質上、季節的に報酬が変動する場合の定時決定保険者算定は「報酬」の月平均額であり、取扱いが異なります。

イ 留意点

- ・ 以下に該当する場合は対象になりません。
 - i 雇用保険法の適用を受ける場合
 - ii 直近の継続した期間において標準報酬の月額が定められている月が12月に満たない場合

- ・ 産前産後休業に係る定時決定保険者算定を行った者の翌年の定時決定について、4月から6月までの3か月間の報酬額をもとに算定することとなりますが、当該期間において育児休業等を取得している場合には、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、産前産後休業に係る定時決定保険者算定と同じ額で定時決定されることとなります。

ウ 産前産後休業に係る保険者算定の提出書類

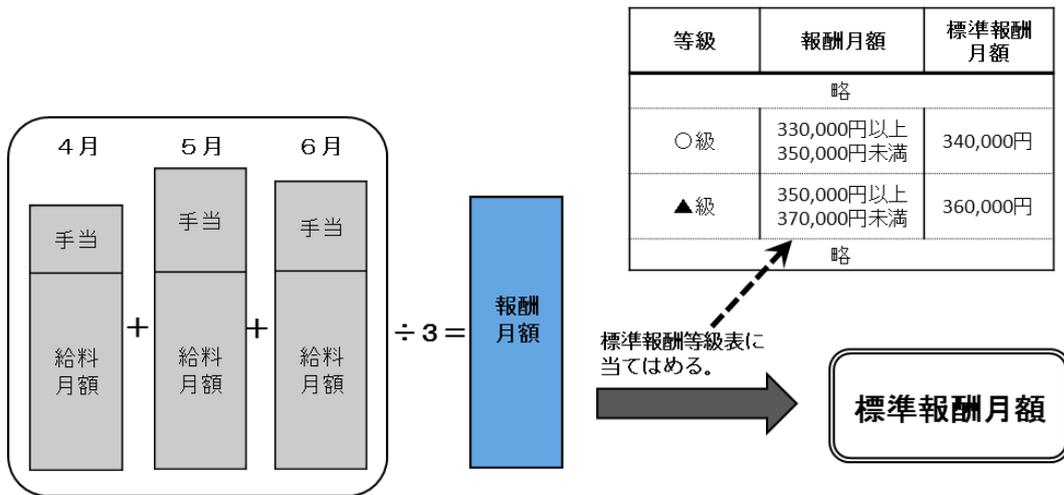
組合員が、産前産後休業に係る定時決定保険者算定を希望する場合には、「産前産後休業に係る標準報酬定時決定保険者算定申出書」(様式：9-39頁)を福岡支部総務係へ提出してください。添付書類は不要です。

エ 保険者算定(年間平均)の申出後の事務処理

提出書類に基づき、給与支給機関へ給料等報酬の照会を行い、審査により標準報酬月額を決定します。決定した標準報酬月額は所属の給与支給機関へ報告し、給与へ反映するよう依頼するとともに、組合員あて通知します。

なお、給与支給明細書に標準報酬月額を記載する所属については、当該記載をもって保険者算定(年間平均)の通知とします。

◇定時決定のイメージ



定時決定は4月から6月までの報酬の平均額を基に決定しますが、年度末、年度当初が繁忙期である所属では、この期間に時間外手当が集中することで、定時決定による標準報酬月額が通常受ける実際の報酬と著しくかけ離れる可能性があります。

◇保険者算定（年間平均）のイメージ



◇定時決定における保険者算定の例（共済学さんの場合）

給料月額	24万5400円（R3年7月～12月）⇒25万1800円（R4年1月～R4年6月）
地域手当	1万3251円（R3年7月～12月）⇒1万3597円（R4年1月～R4年6月）
通勤手当※1	3万9590円（JR通勤、4月および10月に6ヶ月分支給）
時間外勤務手当	3万9368円（7月）、1万360円（8月）、4210円（1月）、6万3150円（4月）、8万4200円（5月）、3万9995円（6月）
差額支給※2（4月に遡って制度改正があり、12月に9ヶ月分支給となった）	給料月額6300円、地域手当342円、時間外勤務手当498円

※1・・・通勤手当が複数月纏めて支給されている場合は、ひと月あたりの額を算出する。

$$3万9590円 \div 6ヶ月 = 6598.33円 \approx 6598円$$

端数は最終月で調整するため、4月支給分の通勤手当のひと月あたりの額は5月～9月が6598円、10月が6600円となる。（10月支給分も同様の考え方）

※2・・・9ヶ月分の差額支給となっているため、ひと月あたりの額を算出する。

$$\text{給料月額} : 6300円 \div 9 = 700円 \quad \text{地域手当} : 342円 \div 9 = 38円$$

$$7月～12月（6ヶ月分）に係る差額支給は、(700円 + 38円) \times 6ヶ月 = 4428円$$

時間外勤務手当は、時間外差額単価を算出し、実支給額分の差額を割り出す。

7月支給額3万9368円。時間外差額単価は5円、時間外支給時間が19時間のため、差額95円。

8月支給額1万360円。時間外差額単価は5円、時間外支給時間が5時間のため、差額25円。

$$7月～12月（6ヶ月分）に係る差額支給は、95円 + 25円 = 120円$$

○ 図解

	R3.7	R3.8	R3.9	R3.10	R3.11	R3.12	給与改定 差額 (7月以降 分の額)	R4.1	R4.2	R4.3	R4.4	R4.5	R4.6
給料月額	245,400	245,400	245,400	245,400	245,400	245,400	4,200	251,800	251,800	251,800	251,800	251,800	251,800
給料の調整額							0						
扶養手当													
地域手当	13,251	13,251	13,251	13,251	13,251	13,251	228	13,597	13,597	13,597	13,597	13,597	13,597
通勤手当（ひと 月あたりの額）	6,598	6,598	6,598	6,600	6,598	6,598		6,598	6,598	6,598	6,600	6,598	6,598
住居手当													
へき手当													
固定的給与計	265,249	265,249	265,249	265,251	265,249	265,249	4,428	271,995	271,995	271,995	271,997	271,995	271,995
時間外勤務手当	39,368	10,360					120	4,210			63,150	84,200	39,995
月額特殊勤務手当													
日額特殊勤務手当													
非固定的給与計	39,368	10,360	0	0	0	0	120	4,210	0	0	63,150	84,200	39,995
合計	304,617	275,609	265,249	265,251	265,249	265,249	4,548	276,205	271,995	271,995	335,147	356,195	311,990

⇒9-38 頁に、学さんの場合の記載例（様式）を載せています。

(2) 資格取得時決定

就職等によって組合員になった時は、その資格を取得した日現在の報酬額によって標準報酬を決定します。このことを資格取得時決定といいます。

① 対象者

- ア 組合員の資格を新たに取得した者
- イ 他の地方公務員共済組合から転入した者
- ウ 定年退職等により退職し再任用となった者
- エ 一般組合員から短期組合員に種別変更した者 (※)
- オ 短期組合員から一般組合員に種別変更した者
- カ 定年前再任用短時間勤務職員として採用された者 (※)
- キ 管理監督職勤務上限年齢による降任及び転任 (降給を伴う転任に限る。) された者
- ク 俸給月額7割措置を講じることとされた者
- ケ 定年退職者等の再任用に関する経過措置に該当する者

※ 上記カについては、通常は上記エに含まれるものであること。

② 算定方法

その資格を取得した日現在の報酬の額^(注)を標準報酬月額等級表に当てはめ、標準報酬月額を決定します。月の中途に資格を取得した場合は、扶養手当や住居手当等月の初日に資格を取得したならば受けることができたであろう手当も含めることとなります。

注 週その他月以外の一定期間により支給される場合は、次に掲げる額を報酬月額とします。

ア 日額により支給される場合(※)

組合員の資格を取得した日の属する月前1月間に同様の職務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額を平均した額。

※ アの方法で算定することが困難又は著しく不当と判断される場合で、当該者が既に同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受けている場合は、その者の資格取得前1月間の報酬により標準報酬を決定しても差し支えないものとする。

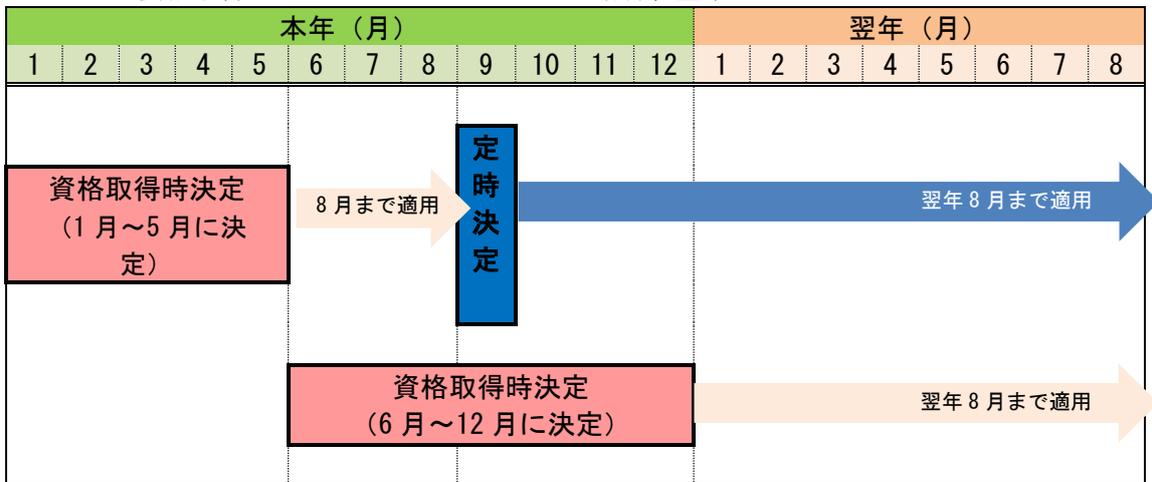
イ 週その他日及び月以外の一定期間により支給される場合

報酬の額をその支給される期間の総日数で除して得た額の30倍に相当する額 (除した際に生じた円位未満の端数は、その時点で切捨て)。

例：週給制の場合：報酬の額を7で除して30倍した額。

③ 適用期間

- ・ 資格取得日1月1日から5月31日の場合、その年の8月まで
- ・ 資格取得日6月1日から12月31日の場合、翌年の8月まで



④ 留意点

- ・ 人事異動により勤務地が変更となっても、所属する共済組合が変更にならなければ、資格取得時決定を行う必要はありません。
- ・ 通勤手当等、資格取得時は金額が確定していないため、当該手当を含めない報酬により標準報酬月額を決定した場合は、通勤手当等の額が確定次第、当初の資格取得時決定を再決定します。
- ・ 短期組合員として資格取得する場合または一般組合員から短期組合員に種別変更する場合は、1号厚生年金保険の資格取得により、日本年金機構において資格取得時決定を行います。この場合、短期給付の標準報酬月額は厚生年金保険法第22条第1項の規定により決定した標準報酬月額となります。^(注)
- ・ 短期組合員から一般組合員に種別変更した場合、長期給付に係る組合員資格を取得することとなり、長期給付に係る標準報酬の資格取得時決定を行います。この場合、短期給付の標準報酬月額は長期給付に係る標準報酬月額の額となります。

注 厚生年金保険法の適用を受けない場合または第1号厚生年金保険について、適用事業所が複数存在する場合は除きます。

(3) 随時改定

組合員の標準報酬は、原則として毎年定期的に行われる定時決定により決定し、9月から翌年の8月までの1年間適用されますが、昇給・昇格や人事異動等により、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ようになります。このような隔たりを解消するために標準報酬を改定することを「随時改定」といいます。

① 対象者

随時改定の実施は次の条件をすべて満たす者となります。

- ・条件1 前月分の固定的給与と当月分の固定的給与に変動がある。
- ・条件2 変動があった月から3か月間各月とも、支払基礎日数が17日以上ある。
- ・条件3 適用中の標準報酬の等級と、変動後の報酬月額による標準報酬の等級に2等級以上の差がある。
- ・条件4 固定的給与の増減の方向と、変動月以後3月間の報酬の平均額による標準報酬の等級と適用中の標準報酬の等級との増減の方向が一致する。

固定的給与の増減	標準報酬等級の増減	変動方向
増(↑)	2等級以上の増(↑)	一致 (↑↑)
増(↑)	2等級以上の減(↓)	不一致 (↑↓)
減(↓)	2等級以上の増(↑)	不一致 (↓↑)
減(↓)	2等級以上の減(↓)	一致 (↓↓)

② 算定方法

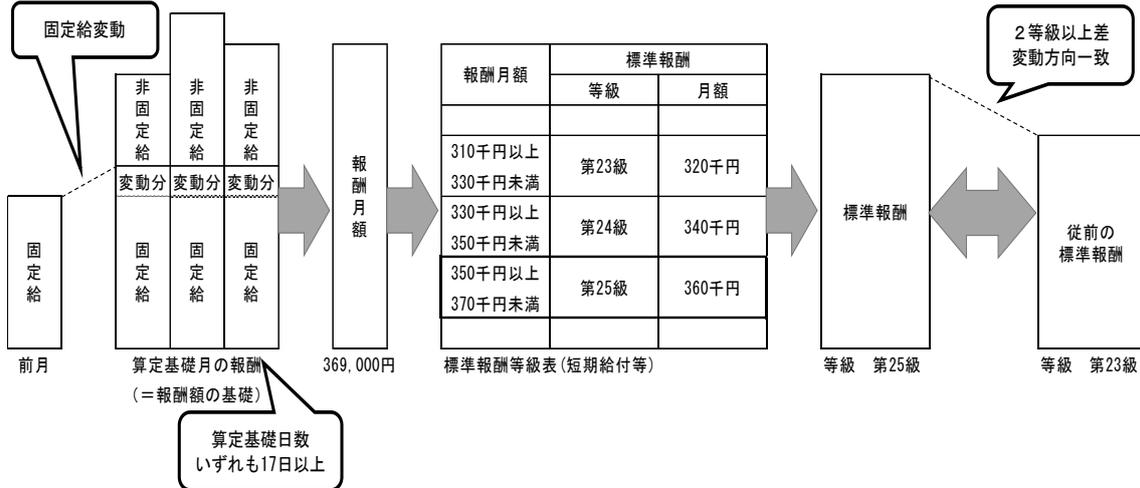
「随時改定」は、前月に比べて固定的給与に変動があった月から以後3月間の報酬の平均額を、標準報酬月額等級表に当てはめ、標準報酬月額を算出します。3か月目を報酬に著しい変動があった月として4か月目に標準報酬月額を改定します。

③ 適用期間

- ・当該改定が1月から6月までに実施された場合、その年の8月まで
- ・当該改定が7月から12月までに実施された場合、翌年の8月まで



◇ 随時改定のイメージ



④ 留意点

- ・ 固定的給与の変動とは、
 - ア 昇給、降給
 - イ 給与体系の変更（日給から月給への変更等）
 - ウ 日給や時給の基礎単価の変更
 - エ 扶養手当、住居手当、通勤手当、管理職手当等の固定的給与の変動のことをいいます。
- ※ 部分休業による報酬減額は、固定的給与の変動に含まれます。

◇ 随時改定の対象となる事例

事例	
固定的給与の変動	昇給・降給により、基本給が変更した場合（遡及して変更された場合を含む。）
	休職中の者が職場復帰し復職時調整が行われた場合
	（育児）部分休業を取得している場合、当該部分休業の取得の実績に変動があった場合
	育児短時間勤務者が勤務形態を変更した場合
	産前産後休業中に昇給・昇格等があった場合
	育児休業から復帰後に、部分休業又は育児短時間勤務となった場合
	育児短時間勤務から部分休業又は部分休業から育児短時間勤務に勤務形態を変更した場合
	基本給（時間給）の変更はないが勤務体系（契約時間）が変更になった場合
	通勤手当の支給単位期間等の変更により1ヶ月あたりの通勤手当の額が変更になった場合
厚生労働省告示による現物給与の価格の改正があった場合	
給与体系の変更	諸手当の支給額・支給割合の変更や諸手当の新設や廃止があった場合
	時間外勤務手当の支給単価（支給割合）が変更されたとき。
	非固定的手当が廃止されたとき。
	職務や職種が変更になったことにより、非固定的給与に該当する諸手当等が支給・不支給となった場合

- ・ 育児部分休業^(注1)により、毎月の給与の額が変動することは、固定的給与の変動に該当することになります。

注1 育児部分休業は前月の取得実績により基本給の減額分を算定するため、毎月変動する可能性があり、変動の都度、随時改定に該当するかどうか判断する。

なお、育児部分休業の開始又は終了の月は、下表の例のとおり、開始及び終了に伴う報酬の変動後の額が基本給に1月分反映された月が変動月となる。

育児部分休業の開始/終了の状況	育児部分休業に伴う減額の対象となる日の例			開始/終了に伴う変動月
	4月	5月	6月	
4/1に開始	(減額なし)	4/1-4/30	5/1-5/31	5月
4/15に開始	(減額なし)	4/15-4/30	5/1-5/31	6月
4/15に終了	3/1-3/31	4/1-4/15	(減額なし)	6月
4/30に終了	3/1-3/31	4/1-4/30	(減額なし)	6月

- ・ 育児短時間勤務は承認された勤務の形態による給料が支払われるため、育児短時間勤務の開始又は終了は固定的給与の変動に該当します。

なお、育児短時間勤務により勤務を要する日数が17日未満とされた者^(注2)で、承認を受けた期間中、次のアの日数がイの日数以上となる月については、報酬支払の基礎となった日数が17日未満である月を17日以上とみなして、報酬月額を算定します。

ア 当該承認を受けた勤務形態により勤務した日数

イ 当該勤務形態により当該月の初日から末日までの間に勤務するとした場合に勤務を要することとなる日数(※)に4分の3を乗じて得た日数(1未満の端数は切上げ)

※ シフト制の育児短時間勤務のため、1日当たりの勤務を要する日数が定まっていない場合は、任命権者が承認した勤務の日に基づくものとする。

例：1月に要する勤務日数が12日の場合

→ イは、「 $12 \text{日} \times 3/4 = 9 \text{日}$ 」となるので、アが9日以上であれば、支払基礎日数が17日以上である月とみなす。

注2 地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)第10条に規定する育児短時間勤務のうち、次の形態で勤務する組合員(他の法令に規定する育児短時間勤務職員に相当する組合員のうち1月当たりの勤務を要する日数が17日未満とされた者を含む。)が該当する。

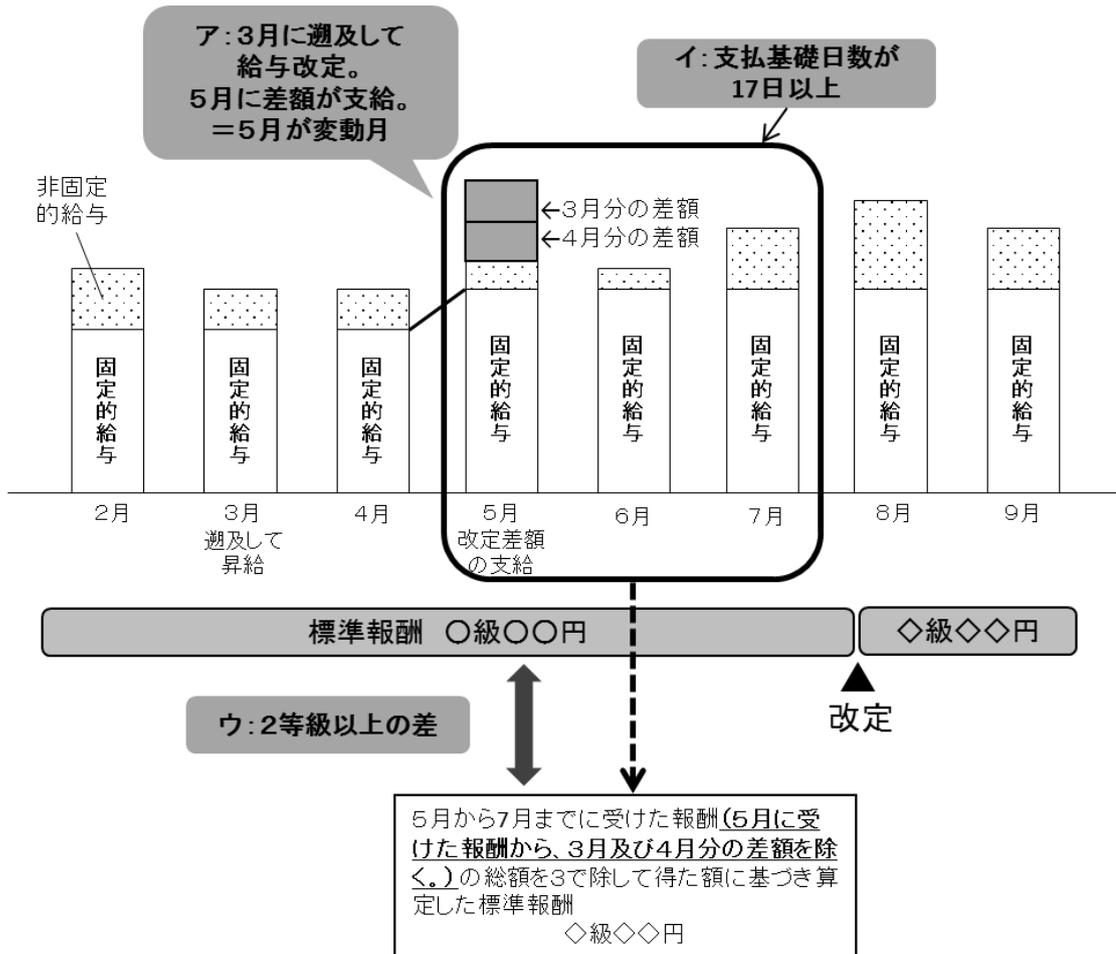
ア 同法第10条第1項第3号又は第4号に掲げる勤務の形態により勤務する者

イ 同法第10条第1項第5号の規定により1月当たりの勤務を要する日数が17日未満とされた者

- ・ 非固定的給与のみが変動しても、随時改定の契機とはなりません。
- ・ 月の中で固定的給与が変動した場合は、翌月が変動月となり、以後3月間の報酬の平均により随時改定に該当するか判断します。

- 人事委員会勧告等により給料表が遡って改正され、その差額分が支給された場合は、差額が支給された月を随時改定における固定的給与の変動月（増）とみなし、4か月目から随時改定を実施するか判断します。また、当該変動月にその他の固定的給与に変動があった場合は、固定的給与全体が前月と比べて増減したかを判断します。なお、遡って給料表が改正された時点から、当該差額が支給された月までに適用されている標準報酬を遡って再決定しません。

◇給与改定が遡及して行われた場合の例
 （3月に遡及した給与改定が行われ、5月に差額が支給された場合）



⑤ 随時改定における標準報酬月額保険者算定

随時改定において、業務の性質上、季節的に報酬が変動する場合で、通常の方法により報酬月額の算定を行うことが著しく不当で下記ア要件を満たすときは、保険者算定（**定期昇給時の随時改定における標準報酬月額の保険者算定**）を行うことができます。

ア 要件

通常の随時改定の要件を満たし、次の a から c までに該当する場合、保険者算定により「昇給(降給)月以後の継続した3か月の間に受けた固定的給与の月平均額に、昇給(降給)月前の継続した9か月と昇給(降給)月以後の継続した3か月の間に受けた非固定的給与の月平均額を加えた額」を報酬月額として、随時改定を行うことが可能です。

- a 次の i と ii との間に2等級以上の差^(注1)があること。
- i 通常の随時改定による標準報酬
昇給(降給)月以後の継続した3か月間の報酬の平均額を報酬月額として算定した標準報酬
- ii 年間平均額の標準報酬
昇給(降給)月以後の継続した3か月の間に受けた固定的給与の月平均額に、昇給(降給)月前の継続した9か月と昇給(降給)月以後の継続した3か月の間に受けた非固定的給与の月平均額を加えた額を報酬月額として算定した標準報酬
- b 上記 a の差が業務の性質上例年発生することが見込まれること。^(注2)
- c 従前標準報酬^(注3)の等級と年間平均額の標準報酬の等級との間に1等級以上の差^(注4)があること。

注1 この保険者算定は、例年特定の時期に残業が多くあるなど、非固定的給与が通常の時期より多く支払われた場合等について措置されたものであり、単に固定的給与が大きく増減し、i と ii の間に2等級以上の差が生じる場合は、保険者算定の対象外となります。

また、a から c までの要件を満たしている場合、報酬の変動のうち固定的給与が占める割合は考慮せずに、保険者算定の対象になると判断することが可能です。

なお、「非固定的給与が通常の時期より多く支払われた場合」とは、以下の例が該当します。

[対象となる例]

- ・人事異動や決算などの特定の時期が繁忙期となり、超過勤務手当が増加する部署
- ・夏季、冬季に繁盛期を迎えるホテル等の業種
- ・閑散期等により、特定の時期の報酬平均が低くなる業種

注2 業務や職務の特性上、基本的に特定の3か月が繁忙期に当たるため、当該期間中の超過勤務手当等が他の期間と比べて多く支給されることなどを理由として例年季節的な報酬変動が起こることが想定されることをいいます。

[対象となる例]

- ・定期昇給

※ 定期昇給と別の事由による固定的給与の変動が併せて発生した場合を含む。

[対象とならない例]

- ・単年度のみの特例昇給による改定（定期昇給以外の昇給、昇格による改定）
- ・例年発生しない一時的な繁忙と昇給時期との重複による改定
- ・転居に伴う通勤手当の変動による改定
- ・産前産後休業や育児休業の終了に伴う変動

注3 組合員に対して、既に決定又は改定されている標準報酬をいいます。

注4 昇給時の年間平均額の標準報酬の等級が、従前標準報酬の等級と同等級又は下回る場合は、従前標準報酬の等級のままとし、随時改定は行いません。

また、降給時の年間平均額の標準報酬の等級が、従前標準報酬の等級と同等級又は上回る場合は、従前標準報酬の等級のままとし、随時改定は行いません。

なお、これらの場合も、所属所の申立書及び組合員の同意書が必要です。

イ 実施の判断

上記①の要件を満たしている場合に保険者算定を実施することが可能ですが、判断の流れは、「◇ 実施の判断の流れ」のとおりです。

保険者算定を行う場合は、所属所の申立書及び組合員の同意書が必要であり、要件を満たした場合であっても、組合員の同意がない場合は、通常の随時改定を行います。

ウ 算定方法

昇給(降給)月以後の継続した3か月の間に受けた固定的給与の月平均額に、昇給(降給)月前の継続した9か月と昇給(降給)月以後の継続した3か月の間に受けた非固定的給与の月平均額を加えた額を報酬月額として、標準報酬の改定を行います。

算定例は「◇算定例」を参照してください。

エ 適用される標準報酬月額

ア要件を満たし、保険者算定を行う場合、年間平均による標準報酬月額が適用されます。

なお、年間平均による標準報酬月額と従前の標準報酬月額(現在適用されている標準報酬月額。)が同等級又は下回る場合は、従前の標準報酬月額が適用されます。

オ 保険者算定(年間平均)の提出書類

組合員が、保険者算定(年間平均)を希望する場合には、以下の書類を福岡支部へ提出してください。

- a 「年間報酬の平均で算定することの申立書(随時改定用)」(様式:9-40頁)
- b 「標準報酬随時改定基礎届・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(随時改定用)」(様式:9-43頁)

※ 福岡支部ホームページに様式(計算式入力済み)を載せております。
(福岡支部トップページ>手続きナビ>組合員資格・年金の手続き>
組合員に関する手続き>随時改定の保険者算定の手続き)

カ 保険者算定(年間平均)の申出後の事務処理

提出書類に基づき、給与支給機関へ給料等報酬の照会と審査を行い、標準報酬月額を決定します。

決定した標準報酬月額を所属の給与支給機関へ報告し、給与へ反映するよう依頼するとともに、組合員あて通知します。

なお、給与支給明細書に標準報酬月額を記載する所属については、当該記載をもって保険者算定(年間平均)の通知とします。

キ 留意点

- 年間平均額の標準報酬の算定対象に含める月の取扱いは、次のとおりです。
 - i 支払基礎日数が17日以上のある月
 - ii 以下に該当する月を含めない。
 - A 支払基礎日数が17日未満の月
 - b 報酬の一部が支給されない月（低額の休職給を受けた月等）
 - c ストライキによる賃金カットを受けた月
 - d 一時帰休に伴う休業手当等を受けた月
 - e 月の途中に入社した場合の入社月
 - f 再雇用により資格の取喪が生じた月以前の月

- 年間平均額の標準報酬の算定の対象となる月は、「昇給(降給)月以後の継続した3か月」以外に、少なくとも1か月以上あることが必要です。
また、組合員資格を取得して1年未満の者についても対象となります。

- 「昇給(降給)月前の継続した9か月又は昇給(降給)月以後の継続した3か月までの間」に保険者算定の要件を満たす部署に異動した場合は、同期間に異動前の部署で受けた報酬も含めて報酬月額を算定します。

- 「昇給(降給)月前の継続した9か月又は昇給(降給)月以後の継続した3か月までの間」の報酬に遅配等がある場合の取扱いは、次のとおりです。
 - i 昇給(降給)月前の継続した9か月より前に支払うべきであった給与の遅配分を年間平均額の標準報酬の算定対象となる月に受けた場合、その遅配分に当たる報酬の額を除いて、報酬月額を算定する。
 - ii 昇給(降給)月前の継続した9か月までの間に本来支払うはずの報酬の一部が、昇給(降給)月 から4か月目以後に支払われることになった場合、その本来支払うはずだった月を除いて、報酬月額を算定する。

- 「通常の随時改定による標準報酬」と「年間平均額の標準報酬」が下表に該当する場合は、1等級差でも対象となります。

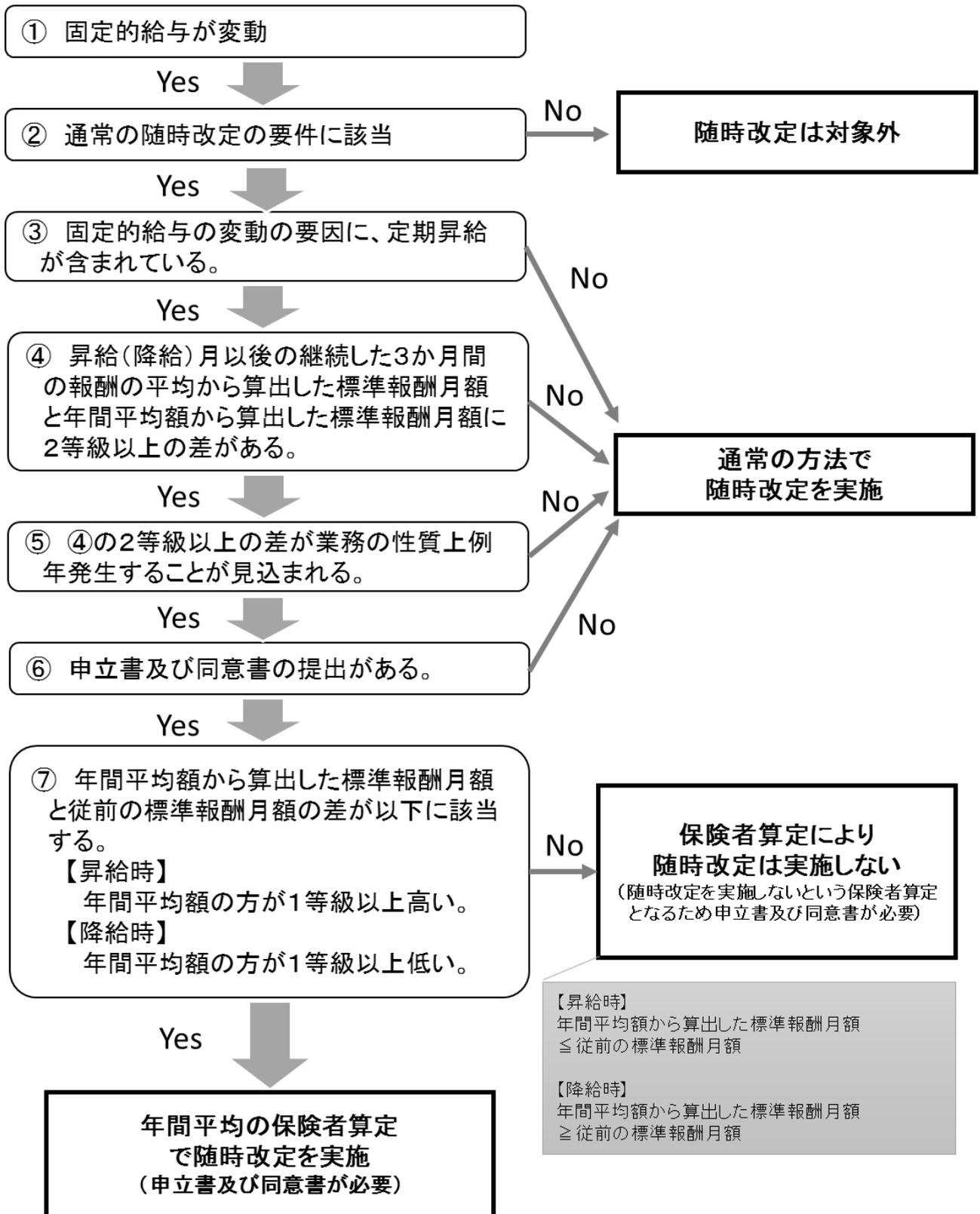
	上 限	下 限
短期給付等	いずれかが141.5万円以上、 もう片方が129.5万円以上 135.5万円未満	いずれかが5.3万円未満、 もう片方が6.3万円以上 7.3万円未満
退職等年金給付	いずれかが66.5万円以上、 もう片方が60.5万円以上 63.5万円未満	いずれかが8.3万円未満、 もう片方が9.3万円以上 10.1万円未満
厚生年金 保険給付	いずれかが66.5万円以上、 もう片方が60.5万円以上 63.5万円未満	いずれかが8.3万円未満、 もう片方が9.3万円以上 10.1万円未満

- 「昇給(降給)月前の継続した9か月又は昇給(降給)月以後の継続した3か月までの間」に複数回、固定的給与の変動が起こった場合は、当該固定的給与の変動が反映された報酬も含めて報酬月額を算定します。
なお、保険者算定は固定的給与の変動ごとに判断することになり、それぞれに所属所の申立書及び組合員の同意書の提出が必要となります。

第9章 標準報酬制

- 保険者算定による随時改定を実施した後に、算定の基礎となった報酬について支給誤り等により遡及調整された場合、変動後の報酬に基づき再計算し、差が生じた場合は当該保険者算定の見直しを行います（再計算の結果、保険者算定に該当しないこととなった場合は、通常の随時改定の方法で改定を行います。）。
- 通常の随時改定を行った後に所属所の申立書及び組合員の同意書が提出された場合、遡及して保険者算定を行うことになります。

◇実施の判断の流れ



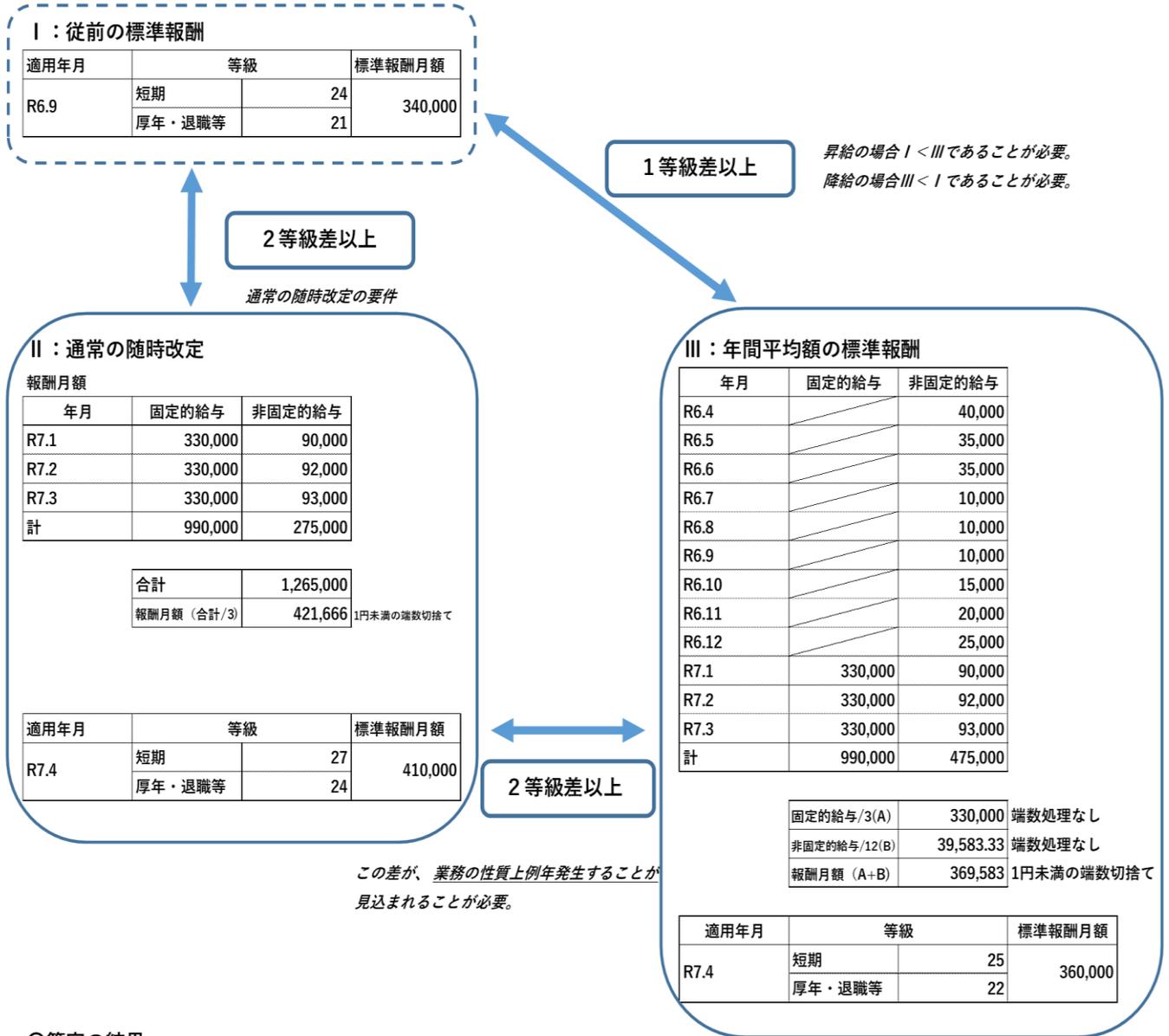
◇算定例（共済花子さんの場合）

○報酬の状況

年月	固定的給与	非固定的給与	年月	固定的給与	非固定的給与
R6.4	300,000	40,000	R6.10	300,000	15,000
R6.5	300,000	35,000	R6.11	300,000	20,000
R6.6	300,000	35,000	R6.12	300,000	25,000
R6.7	300,000	10,000	R7.1	330,000	90,000
R6.8	300,000	10,000	R7.2	330,000	92,000
R6.9	300,000	10,000	R7.3	330,000	93,000

⇒R7.1～定期昇給により固定的給与が変動

○算定例



○算定の結果

III：年間平均額の標準報酬により、随時改定を実施する。

適用年月	等級	標準報酬月額	修正平均額
R7.4	短期	25	369,583
	厚年・退職等	22	
		360,000	

⇒9-45 頁に、花子さんの場合の記載例（様式）を載せています。

(4) 育児休業等終了時改定

育児休業終了後において育児短時間勤務等により勤務形態が変化した場合、実際に受ける報酬は低下します。しかし、復職後の標準報酬は報酬が下がる前の報酬により算定されているため、実際に低下した報酬とその標準報酬の間には隔たりが生じ、徴収する掛金（保険料）も多いままとなります。

そこで、育児休業等終了時改定は、育児休業終了後において育児短時間勤務等の勤務形態が変化した場合、標準報酬月額を下げることで低下した報酬に見合った掛金（保険料）を徴収する目的としています。

なお、年金額の算定には、育児休業等終了時改定により下がった標準報酬月額ではなく、報酬が低くなる前の高い標準報酬を適用する「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」措置があります。

これら、「育児休業終了時改定」「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」を実施するには、組合員からの申し出が必要となります。

年金の標準報酬

3か月



勤務形態	産休	育児休業	育児短時間勤務・部分休業
実際の報酬	全額支給	無給	一部支給
掛金の徴収	免除		徴収
掛金計算上の標準報酬	従前の標準報酬		改定後の標準報酬
年金記録上の標準報酬	従前の標準報酬		

① 対象者

育児休業終了時改定の実施者は次の条件すべてを満たす者となります。

- ・条件1 育児休業が終了した者
- ・条件2 育児休業が終了した日において、復職後に育児短時間勤務もしくは部分休業を取得する者。
または、復帰後の非固定的給与が、従前標準報酬における非固定的給与より減少する者。
- ・条件3 育児休業等にかかる3歳未満の子を養育していること。
- ・条件4 共済組合に育児休業終了時改定の申出をすること。
- ・条件5 従前の標準報酬月額との間に1等級以上の差があること。

② 算定方法

育児休業等終了日の翌日が属する月以後3か月間（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、標準報酬月額を改定します。

③ 適用期間

- ・ 当該改定が1月から6月までに実施された場合、その年の8月まで
- ・ 当該改定が7月から12月までに実施された場合、翌年の8月まで



④ 留意点

- ・ 随時改定では2等級以上の差が必要ですが、育児休業等終了時改定は1等級以上の差があれば改定できます。
- ・ 復帰後の勤務形態が育児短時間勤務の場合は、2等級以上の差が生じることとなるため、育児休業終了時改定も可能ですが、随時改定となることが多いと考えられます。
- ・ 復帰後の勤務形態が部分休業の場合は、給料月額（固定的給与）が毎月変動するため随時改定の対象となりますが、実際に2等級以上の差は生じにくく、随時改定を実施することは少ないと考えられます。そのため、復帰後の勤務形態が部分休業の場合は、育児休業終了時改定により標準報酬を下げるための申請が必要であると考えられます。
- ・ 支払基礎日数が17日未満の月があった場合は、当該月を除いて算定します。
- ・ 復職後の勤務形態が、育児短時間勤務により1月あたりの勤務日数が17日未満の場合は、勤務した日数が当該月の初日から末日までに勤務するとした場合の勤務日数に4分の3を乗じて得た日数（小数点以下切り上げ）に相当する日数以上であれば、支払基礎日数は17日以上とみなします。
- ・ 育児休業等終了時改定は申出が必要ですが、等級が上がる場合も適用されることとなり、その決定後に掛金が上がることとなります。そのため、申し出は育児短時間勤務や部分休業取得を予定される方のみお薦めするものです。

⑤ 手続

育児短時間勤務や部分休業取得により給料月額が下がる場合に、次の申出書を福岡支部へ提出してください。※福岡支部からの送付はありません。

- ・ 標準報酬育児休業等終了時改定申出書（様式：9-47頁）
- ・ 3歳未満の子を養育する旨の申出書（様式：9-49頁）

4 3歳未満の子を養育している期間の特例

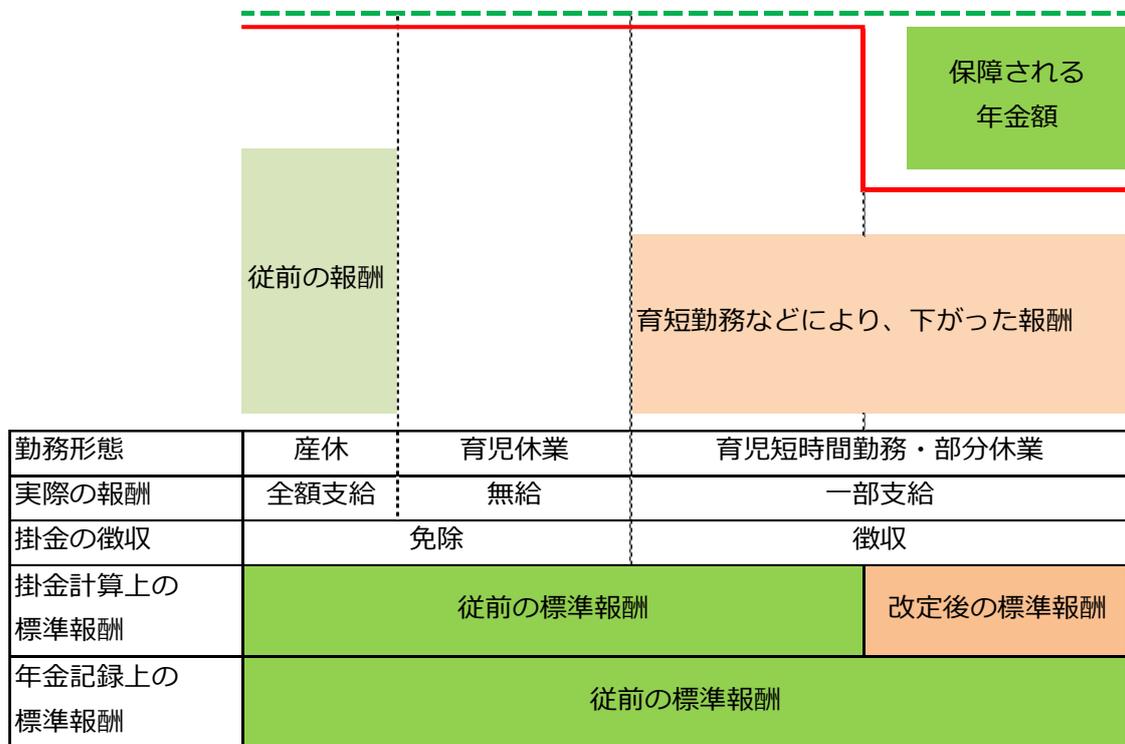
3歳に満たない子を養育し、又は養育していた組合員又は組合員であった者が、共済組合に申し出をしたときは、その標準報酬の月額が当該子を養育することとなった日の属する月の前月（基準月）の標準報酬の月額（従前標準報酬の月額）を下回る月については、従前標準報酬の月額を当該下回る月の標準報酬の月額とみなして、厚生年金給付における平均標準報酬額及び退職等年金給付における給付算定基礎額の計算の基礎となる標準報酬の月額とみなします。この特例は、育児休業等終了時改定だけでなく、定時決定や随時改定が行われた場合でも、当該決定・改定後の標準報酬月額が従前標準報酬の月額を下回っている場合に適用となります。

この特例は、育児短時間勤務等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厚生年金保険給付や退職等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。

なお、この特例を適用するために追加の掛金（保険料）の負担は必要ありません。

年金の標準報酬

3か月



(1) 留意点

- ① 本人からの申出「3歳未満の子を養育する旨の申出書」が必要となります。

なお、「養育することとなった日」は通常当該子の生年月日になりますが、出生時に「養育する旨の申出」を行うと産前産後休業終了日の翌日から育児休業を開始する場合は、地方公務員等共済組合法第79条第1項第5号の規定により特例が終了することになり「養育しない旨の申出」をしなければならなくなるため、育児休業が終了し、職場復帰し報酬が低下するタイミングで「養育する旨の申出」を行うのが適切と考えられます。

- ② 当該子を養育することとなった日の属する月の前月（基準月）において組合員でない場合にあっては、当該月前1年間以内における組合員（厚生年金保険にあっては被保険者を含む。）であった月のうち直近の月が基準月となります。（退職等年金給付に係る給付算定基礎額の計算の特例については、子を養育することとなった日の属する月の前月前1年間以内に組合員であった期間がなければ、この特例は受けられません。）
- ③ 従前標準報酬の月額を下回る月は、当該申出が行われた日の属する月の前月にあっては、当該申出が行われた日の属する月の前月までの2年間のうちにあるものに限りません。
- ④ 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。

（注1）「養育することとなった日」とは、実子においては当該子の生年月日、養子においては養子縁組の成立した日をいいます。

（注2）「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」とは、

- ・ 3歳に満たない子を養育する者が新たに組合員の資格を取得したこと。
 - ・ 育児休業等を終了した日の翌日が属する月の初日が到来したこと。
 - ・ 当該子以外の子に係る厚生年金給付における平均標準報酬額及び退職等年金給付における給付算定基礎額の計算の基礎となる標準報酬の月額の特例を受ける期間の最後の月の翌月の初日が到来したこと。
- をいいます。

(2) 手続「3歳未満の子を養育している場合」

3歳未満の子を養育することとなり、育児短時間勤務、部分休業、養育のため時間外勤務が出来なくなった等により報酬が低下した場合、標準報酬が下がることがあるため、報酬が下がる前の従前の標準報酬により年金の算定をする特例措置を受ける手続は次のとおりとなります。

① 提出書類

- ・ 3歳未満の子を養育する旨の申出書（様式：9-49 頁）

「3歳未満の子を養育する旨の申出書」に子の個人番号（マイナンバー）の記載がある場合、マイナンバー情報連携により、添付書類の提出を省略することができます。子の個人番号を記載しない場合は、下記の書類を併せてご提出ください。

- ・ 戸籍謄（抄）本又は戸籍記載事項証明書
 ※ ただし、共済組合で子を被扶養者とした場合は省略可。
- ・ 組合員と子の住民票

② 提出時期

区 分	提出時期
ア 女性の組合員で実子の場合	育児終了し職場復帰した時点 育児を取得しない場合は産休終了時点
イ 女性の組合員で養子の場合	養育開始時点 育児を取得しない場合は産休終了時点
ウ 男性の組合員の場合	養育開始時点 育児を取得する場合は、職場復帰した時点
エ 資格取得日前に3歳未満の子の養育を開始し、かつ養育開始日が資格取得日から1年以内である場合	資格取得した時点
オ 別居（単身赴任を含む）していた子と同居することとなった場合	同居を開始した時点

(3) 手続「3歳未満の子を養育しないこととなった場合」

養育特例を受けている組合員が次のいずれかに該当した場合は、特例の適用が終了するため、「3歳未満の子を養育しない旨の届出書（様式：9-51 頁）」を提出してください。

区 分	提出書類
ア 子が3歳に達したとき	不要
イ 組合員が退職、死亡したとき	不要
ウ 他の子を養育することとなったとき（出生・養子縁組）	3歳未満の子を養育しない旨の届出書（添付書類不要）
エ 当該子を養育しなくなったとき（子の死亡、養子縁組解消、別居（単身赴任含む））	3歳未満の子を養育しない旨の届出書（添付書類不要）
オ 産休・育児掛金免除を開始したとき（他の子の育児・産休取得、当該子の育児再取得）	3歳未満の子を養育しない旨の届出書（添付書類不要）

第3節 標準期末手当等の額

期末手当・勤勉手当等が支給された時は、合計額の千円未満を切り捨てた標準期末手当の額に、標準報酬と同じ保険料・掛金率を乗じて保険料額・掛金額を算定します。

標準期末手当等の額には上限が設けられており、長期給付に係る「標準期末手当等の額」では1回あたり150万円、短期給付に係る「標準期末手当等の額」では年間（毎年4月から翌年3月までの累計額）が573万円となるようにその月の標準期末手当等の額を決定し、その年度は、その月の翌月以降の期末手当等の標準期末手当等の額を0円とします。

標準期末手当等の算定例

● 端数処理を行う場合の例

6月			
期末手当	412,345円	1,000円未満 切捨て	標準期末手当等の額 <u>767,000円</u>
勤勉手当	354,678円		
合計	767,023円		

● 上限額を超える場合（6月と12月に期末手当等が支給された場合の例）

6月			
期末手当	1,212,345円	1,000円未満 切捨て	標準期末手当等の額 (短期給付等) 2,113,000円 (厚生年金保険・退職等年金給付) <u>1,500,000円</u>
勤勉手当	900,678円		
合計	2,113,023円		
▲厚生年金保険・退職等年金給付に係る「標準期末手当等の額」は150万円が上限となります。			
12月			
期末手当	2,800,345円	1,000円未満 切捨て	標準期末手当等の額 (短期給付等) <u>3,617,000円</u> (厚生年金保険等) 1,500,000円
勤勉手当	900,678円		
合計	3,701,023円		
▲短期給付等の「標準期末手当等の額」は、年度内の合計で573万円が上限となります。 ※12月は、上限額から2,113,000円(6月)を控除した3,617,000円が「標準期末手当等の額」となります。			

標準期末手当等の額を決定した月後に、当該標準期末手当等の算定の基礎となった期末手当等の額の増額又は減額が行われる場合^(注1, 2)には、当該月に遡って当該増額又は減額後の期末手当等の額を基礎として標準期末手当等を再決定します^(注3)。

注1 組合員の資格喪失後に当該増額又は減額が行われる場合も、同様に遡って再決定する。

注2 標準報酬と異なり、給与改定が遡及して行われた場合であっても、再決定を行う。

注3 掛金等の取扱い

給与改定又は昇給、昇格等が遡及して行われたことにより期末手当等の差額が支給され、又は返納額が生じた場合における掛金等については、給与改定等の後の標準期末手当等の額により算定した掛金等の額と給与改定等の前の標準期末手当等の額により算定した掛金等の額との差額を徴収又は返納することになります。

公立学校共済組合福岡支部長 殿

年間報酬の平均で算定することの申立書（定時決定用）

当所属所（部署）は、毎年、4月から6月までの間は、下記の理由により繁忙期又は閑散期となることから、標準報酬定時決定基礎届を提出するにあたり、地方公務員等共済組合法第43条第5項及び厚生年金保険法第21条第1項の規定による定時決定の算定方法によると、年間報酬の平均により算出する方法より、標準報酬の等級について2等級以上の差が生じ、著しく不当であると思料されますので、地方公務員等共済組合法第43条第16項及び厚生年金保険法第24条第1項の規定により、年間平均による保険者算定にて決定していただくよう申し立てます。

なお、当所属所（部署）における例年の状況、報酬の比較及び組合員の同意等の資料を添付します。

記

繁忙期又は閑散期となる理由

理由は具体的に記載してください。

--

年 月 日

所属所名（部署名）

所属所長（職名・氏名）

事務担当者名

連絡先部署・電話番号

TEL ()

公立学校共済組合福岡支部長 殿

年間報酬の平均で算定することの申立書（定時決定用）

当所属所（部署）は、毎年、4月から6月までの間は、下記の理由により繁忙期又は閑散期となることから、標準報酬定時決定基礎届を提出するにあたり、地方公務員等共済組合法第43条第5項及び厚生年金保険法第21条第1項の規定による定時決定の算定方法によると、年間報酬の平均により算出する方法より、標準報酬の等級について2等級以上の差が生じ、著しく不当であると思料されますので、地方公務員等共済組合法第43条第16項及び厚生年金保険法第24条第1項の規定により、年間平均による保険者算定にて決定していただくよう申し立てます。

なお、当所属所（部署）における例年の状況、報酬の比較及び組合員の同意等の資料を添付します。

記

繁忙期又は閑散期となる理由

理由は具体的に記載してください。

所属（福岡県立公立共済高等学校事務室担当）では例年4月に人事異動があるため、繁忙期となっており、来年度も同様の時間外勤務が見込まれることを申し立てます。

令和5年 9月30日

所属所名（部署名） **福岡県立公立共済高等学校**

所属所長（職名・氏名） **校長 共済一郎**

事務担当者名 **共済 太郎**

連絡先部署・電話番号 **TEL 10 (00) 000**

**標準報酬定時決定基礎届・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
(定時決定用)**

【申請にあたっての注意事項】

- ・この用紙は、標準報酬定時決定基礎届を届け出るにあたって、年間報酬の平均で決定することを申し立てる場合に必ず提出してください。
- ・この用紙は、定時決定にあたり、4、5、6月の報酬の月平均と年間報酬の月平均に2等級以上差があり、年間報酬の平均で決定することに同意する方のみ記入してください。
- ・また、組合員の同意を得る必要がありますので、同意欄に組合員の自署にて氏名を記入いただくか、記名の上、押印してください。
- ・なお、標準報酬の月額、年金や傷病手当金など、組合員が受ける給付の額にも影響を及ぼすことに留意してください。

所属所コード	所属所名(部署名)		
組合員番号	組合員の氏名	生年月日	性別

【前年7月～本年6月の報酬月額等の欄】 ※和暦で記載してください。

算定基礎月の報酬支払基礎日数	固定的給与				非固定的給与		合計	
	差額以外	A	差額	B	ひと月当たりの 通勤手当 C	通勤手当 まとめ払い D		差額以外
年 月 日	円		円		円	円	円	円
年 月 日	円		円		円	円	円	円
年 月 日	円		円		円	円	円	円
年 月 日	円		円		円	円	円	円
年 月 日	円		円		円	円	円	円
年 月 日	円		円		円	円	円	円
年 月 日	円		円		円	円	円	円
年 月 日	円		円		円	円	円	円
年 月 日	円		円		円	円	円	円
年 月 日	円		円		円	円	円	円
年 月 日	円		円		円	円	円	円
年 月 日	円		円		円	円	円	円
年 月 日	円		円		円	円	円	円
年 月 日	円		円		円	円	円	円

【標準報酬の月額の比較欄】

従前の 標準報酬の月額	短期給付・退職等年金		厚生年金	
	標準報酬		標準報酬	
	等級	月額	等級	月額
		千円		千円

前年7月～本年6月の 合計額(※)	前年7月～本年6月の 平均額(※)	短期給付		厚生年金(上段)・退職等年金(下段)	
		標準報酬		標準報酬	
		等級	月額	等級	月額
円	円		千円		千円

本年4月～本年6月の 合計額(※)	本年4月～本年6月の 平均額(※)	短期給付		厚生年金(上段)・退職等年金(下段)	
		標準報酬		標準報酬	
		等級	月額	等級	月額
円	円		千円		千円

2等級以上 (○又は×)	修正平均額(※)
	円

【標準報酬の月額の比較欄】の(※)部分を算出する場合は、以下にご注意ください。

- ① 支払基礎日数17日未満の月の報酬額は除く。
- ② 欠勤や無給休職により報酬の全部が支給されない場合は、支払基礎日数が17日以上である月は実支給額を用いることとし、休職者給与を受けていること等により報酬の一部が支給されない月がある場合は、支払基礎日数が17日以上であっても当該月を除く。
- ③ 給与の支払いに遅配がある場合は
 - ア 前年6月分以前に支払うべきであった給与の遅配分を前年7月～本年6月に受けた場合は、その遅配分に当たる報酬の額を除く。
 - イ 前年7月～本年6月の間に本来支払うはずの報酬の一部が、本年7月以降に支払われることになった場合は、その支払うはずだった月を除く。
- ④ 前年7月～本年6月の間に固定的給与の変動が起こった場合でも、報酬月額の算定対象となる月であれば、固定的給与の変動が反映された報酬も含めて平均を算定する。
- ⑤ 前年7月～本年6月の間に、今回の保険者算定の要件を満たす所属所(部署)に異動した場合(組合員資格の得喪を伴う異動を除く。)でも、報酬月額の算定の対象となる月であれば、異動前の所属所(部署)で受けた報酬も含めて平均を算定する。
- ⑥ 年間報酬の平均で決定する場合は、「標準報酬定時決定基礎届」の「修正平均額」欄には「前年7月～本年6月の平均額」を記入する。

【組合員の同意欄】

私は本年の定時決定にあたり、年間報酬額の平均で決定することを希望しますので、当所属所(部署)が申立てすることに同意します。

組合員氏名 Ⓢ

【備考欄】

標準報酬定時決定基礎届・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 (定時決定用)

【申請にあたっての注意事項】

- この用紙は、標準報酬定時決定基礎届を届け出るにあたって、年間報酬の平均で決定することを申し立てる場合に必ず提出してください。
この用紙は、定時決定にあたり、4、5、6月の報酬の月平均と年間報酬の月平均に2等級以上差があり、年間報酬の平均で決定することに同意する方のみ記入してください。
また、組合員の同意を得る必要がありますので、同意欄に組合員の自署にて氏名を記入いただくか、記名の上、押印してください。
なお、標準報酬の月額、年金や傷病手当金など、組合員が受ける給付の額にも影響を及ぼすことに留意してください。

Table with 4 columns: 所属所名(部署名), 福岡県立公立共済高等学校, 対象年度, 令和4年. Below it, another table with 4 columns: 組合員番号, 1234567, 組合員の氏名, 共済学, 生年月日, 昭和61年1月11日, 性別, 男.

【前年7月～本年6月の報酬月額等の欄】 ※和暦で記載してください。

Table with 10 columns: 算定基礎月の報酬支払基礎日数, 固定的給与 (差額以外 A, 差額 B, ひと月当たりの通勤手当 C, 通勤手当まとも払い D), 非固定的給与 (差額以外, 差額), 合計. Rows include months from July 2023 to June 2024.

【標準報酬の月額の比較欄】

Table comparing 従前の標準報酬の月額 (等級 19, 月額 320千円) with 短期給付・退職等年金 (等級 20, 月額 320千円) and 厚生年金 (等級 20, 月額 320千円).

Table comparing 前年7月～本年6月の合計額 (3,469,299円) and平均額 (289,108円) with 短期給付 (等級 17, 月額 280千円) and 厚生年金 (等級 18, 月額 280千円).

Table comparing 本年4月～本年6月の合計額 (1,003,332円) and平均額 (334,444円) with 短期給付 (等級 20, 月額 340千円) and 厚生年金 (等級 21, 月額 340千円).

Table with 2 columns: 2等級以上 (O又はx), 修正平均額 (289,108円).

【標準報酬の月額の比較欄】の(※)部分を算出する場合は、以下にご注意ください。

- ① 支払基礎日数17日未満の月の報酬額は除く。
② 欠勤や無給休職により報酬の全部が支給されない場合は、支払基礎日数が17日以上である月は実支給額を用いることとし、休職者給与を受けていること等により報酬の一部が支給されない月がある場合は、支払基礎日数が17日以上であっても当該月を除く。
③ 給与の支払いに遅配がある場合は
ア 前年6月分以前に支払うべきであった給与の遅配分を前年7月～本年6月に受けた場合は、その遅配分に当たる報酬の額を除く。
イ 前年7月～本年6月の間に本来支払うはずの報酬の一部が、本年7月以降に支払われることになった場合は、その支払うはずだった月を除く。
④ 前年7月～本年6月の間に固定的給与の変動が起こった場合でも、報酬月額の算定対象となる月であれば、固定的給与の変動が反映された報酬も含めて平均を算定する。
⑤ 前年7月～本年6月の間に、今回の保険者算定の要件を満たす所属所(部署)に異動した場合(組合員資格の得喪を伴う異動を除く。)でも、報酬月額の算定の対象となる月であれば、異動前の所属所(部署)で受けた報酬も含めて平均を算定する。
⑥ 年間報酬の平均で決定する場合は、「標準報酬定時決定基礎届」の「修正平均額」欄には「前年7月～本年6月の平均額」を記入する。

【組合員の同意欄】

私は本年の定時決定にあたり、年間報酬額の平均で決定することを希望しますので、当所属所(部署)が申立てすることに同意します。

組合員氏名 共済学 (印)

【備考欄】

産前産後休業に係る標準報酬定時決定保険者算定申出書

(フリガナ) 申出者氏名		申出者 生年月日	年 月 日					
所属所		組合員 記号・番号	公立福岡					
職 名								
産前産後休業の期間 (休業開始日は、出産日以前42日目(出産日が予定日後であるときは、予定日以前42日目)(多胎妊娠の場合は98日目)を、休業終了日には出産日後56日目を記入。)		休業開始日	年 月 日					
		休業終了日	年 月 日					
出産(予定)日		年 月 日						
出産種別		単胎 ・ 多胎						
4、5、6月の報酬の月平均(地方公務員等共済組合法第43条第5項及び厚生年金保険法第21条第1項の規定による定時決定の算定方法による標準報酬)								
短期給付	等級	標準報酬月額 円	厚生年金・退職等年金 円					
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月間の各月の標準報酬の月額平均額による標準報酬								
短期給付	等級	標準報酬月額 円	厚生年金・退職等年金 円					
直近12月間の 標準報酬月額 (短期給付)	年 月	円	年 月	円	年 月	円	年 月	円
	年 月	円	年 月	円	年 月	円	年 月	円
	年 月	円	年 月	円	年 月	円	年 月	円
<p>4月から6月までの間において、地方公務員等共済組合法第43条第14項に規定する産前産後休業を取得することから、地方公務員等共済組合法第43条第5項及び厚生年金保険法第21条第1項の規定による定時決定の算定方法によると、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月間の各月の標準報酬の月額平均額(以下「年平均額」という。)により算出する方法より、標準報酬の等級について2等級以上下回るため、地方公務員等共済組合法第43条第16項及び厚生年金保険法第24条第1項の規定により、年平均額を報酬月額として、標準報酬を決定することの希望を申し出ます。</p> <p>公立学校共済組合福岡支部長 殿</p> <p align="center">年 月 日 申出者 氏 名</p>								

(R4.6)

【申請にあたっての注意事項】

- 1 この申出書は、定時決定にあたり、①「4、5、6月の報酬の月平均」により算出した標準報酬の等級が、②「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期間の標準報酬月額の平均」により算出した標準報酬の等級を2等級以上下回る場合に申し出ることができます。なお、この保険者算定は令和4年度以降の取扱いであるため、過年度の4月から6月までの間に産前産後休業を取得している場合の申出はできませんので、ご注意ください。
- 2 定時決定にあたり、上記②で決定することを希望する場合は、この申出書を必ず提出してください。
- 3 産前産後休業とは、出産の日(出産の日が産前産後休業の予定日後であるときは、産前産後休業の予定日)以前42日(多胎妊娠の場合にあつては、98日)から出産の日後56日までの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る。)をいいます。
- 4 次に該当する場合は、この保険者算定の対象とはなりません。
 - ・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期間が12月に満たない場合
 - ・雇用保険法の適用対象となる組合員の場合
- 5 標準報酬の月額は、掛金(保険料)や各事業の給付の額を算定する際の基準となるものです。この申出書を提出することにより、それらに影響を及ぼすことにご留意ください。

(様式1)

公立学校共済組合福岡支部長 殿

年間報酬の平均で算定することの申立書（随時改定用）

当所属所（部署）は、毎年、 月から 月までの間は、下記の理由により繁忙期又は閑散期となることから、標準報酬随時改定基礎届を提出するにあたり、地方公務員等共済組合法第43条第10項及び厚生年金保険法第23条第1項の規定による随時改定の算定方法によると、年間報酬の平均により算出する方法より、標準報酬の等級について2等級以上の差が生じ、著しく不当であると思料されますので、地方公務員等共済組合法第43条第16項及び厚生年金保険法第24条第1項の規定により、年間平均による保険者算定にて決定していただくよう申し立てます。

なお、当所属所（部署）における例年の状況、報酬の比較及び組合員の同意等の資料を添付します。

記

繁忙期又は閑散期となる理由

理由は具体的に記載してください。

年 月 日

所属所名（部署名）

所属所長（職名・氏名）

事務担当者名

連絡先部署・電話番号

TEL ()

公立学校共済組合福岡支部長 殿

年間報酬の平均で算定することの申立書（随時改定用）

当所属所（部署）は、毎年、**3**月から**5**月までの間は、下記の理由により繁忙期又は閑散期となることから、標準報酬随時改定基礎届を提出するにあたり、地方公務員等共済組合法第43条第10項及び厚生年金保険法第23条第1項の規定による随時改定の算定方法によると、年間報酬の平均により算出する方法より、標準報酬の等級について2等級以上の差が生じ、著しく不当であると思料されますので、地方公務員等共済組合法第43条第16項及び厚生年金保険法第24条第1項の規定により、年間平均による保険者算定にて決定していただくよう申し立てます。

なお、当所属所（部署）における例年の状況、報酬の比較及び組合員の同意等の資料を添付します。

記

繁忙期又は閑散期となる理由

理由は具体的に記載してください。

所属(北九州市立公立共済高等学校事務室担当)では通常業務に加えて、例年4月に人事異動があるため、繁忙期となっており、来年度も同様の時間外勤務が見込まれることを申し立てます。

令和5年 7月20日

所属所名（部署名） **北九州市立公立共済高等学校**

所属所長（職名・氏名） **校長 共済一郎**

事務担当者名 **共済 太郎**

連絡先部署・電話番号 **TEL 40 (00) 000**

標準報酬随時改定基礎届・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
(随時改定用)

【申請にあたっての注意事項】

- ・この用紙は、標準報酬随時改定基礎届を届け出るにあたって、年間報酬の平均で決定することを申し立てる場合に必ず提出してください。
- ・この用紙は、随時改定にあたり、「昇給月又は降給月以後の継続した3か月間の標準報酬の月額」と「年間平均の標準報酬の月額」（昇給月又は降給月以後の継続した3か月の間に受けた固定的給与の月平均額に昇給月又は降給月前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月の間に受けた非固定的給与の月平均額を加えた額から算出した標準報酬の月額）との間に2等級以上の差があり「年間平均の標準報酬の月額」で改定することに同意する方のみ記入してください。
- ・また、組合員の同意を得ている必要がありますので、同意欄に組合員の自署にて氏名を記入いただくか、記名の上、押印してください。
- ・なお、標準報酬の月額は、年金や傷病手当金など、組合員が受ける給付の額にも影響を及ぼすことに留意してください。

所属所コード	所属所(部署)名称		
組合員番号	組合員の氏名	生年月日	性別

【昇給月又は降給月前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月の間に受けた報酬額等の欄】

※和暦で記載してください。

算定基礎月の報酬支払基礎日数	固定的給与				非固定的給与		合計		
	差額以外	A 差額	B 差額	ひと月当たりの通勤手当 C	通勤手当まとめ払い D	差額以外		差額	
年 月 日						円④	円⑤		
年 月 日						円④	円⑤		
年 月 日						円④	円⑤		
年 月 日						円④	円⑤		
年 月 日						円④	円⑤		
年 月 日						円④	円⑤		
年 月 日						円④	円⑤		
年 月 日						円④	円⑤		
年 月 日						円④	円⑤		
年 月 日		円①	円②		円③	円	円⑥	円⑦	円
年 月 日		円①	円②		円③	円	円⑥	円⑦	円
年 月 日		円①	円②		円③	円	円⑥	円⑦	円

昇給月又は降給月以後の継続した3か月(固定的給与)	①+②+③合計額	円	⑧平均額	円
昇給月又は降給月以前の継続した9か月(非固定的給与)	④+⑤合計額	円		
昇給月又は降給月以後の継続した3か月(非固定的給与)	⑥+⑦合計額	円	⑨平均額	円
昇給月又は降給月前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月(非固定的給与)	④+⑤+⑥+⑦	円	⑩平均額	円

【標準報酬の月額比較欄】記載に当たっては、裏面の注意事項を参照してください。

	平均額		短期給付標準報酬		厚生年金(上段)・退職等年金(下段)標準報酬	
			等級	月額	等級	月額
	従前の標準報酬の月額		a	千円	b	千円
昇給月又は降給月以後の継続した3か月	⑧+⑨	0円	c	千円	d	千円
年間平均	⑧+⑩	0円	e	千円	f	千円
○又は× (注3)	ア aとc又はbとdが2等級差以上 (注1)	イ cとe又はdとfが2等級差以上	ウ aとe又はbとfが1等級差以上 (注2)			

注1 2等級差以上であっても、以下に該当する場合は「×」としてください。

昇給のとき: 「昇給月以後の継続した3か月」(cとd)が「従前の標準報酬の月額」(aとb)よりも低い場合
降給のとき: 「降給月以後の継続した3か月」(cとd)が「従前の標準報酬の月額」(aとb)よりも高い場合

注2 1等級差以上であっても、以下に該当する場合は「×」としてください。

昇給のとき: 「年間平均」(eとf)が「従前の標準報酬の月額」(aとb)と同じ又は「従前の標準報酬の月額」(aとb)よりも低い場合
降給のとき: 「年間平均」(eとf)が「従前の標準報酬の月額」(aとb)と同じ又は「従前の標準報酬の月額」(aとb)よりも高い場合

注3 上記アからウまでのすべてが「○」の場合に、年間報酬額の平均で改定を行うことができます。

また、上記アとイが「○」、ウが「×」の場合は、保険者算定により従前の標準報酬の月額のままとなります。

※上記アが×の場合は、随時改定の要件を満たさないため、随時改定は実施せず、「従前の標準報酬の月額」のままとなります。

(この用紙の提出は不要です)

※上記イが×の場合は、年間報酬額の平均による改定の要件を満たさないため、通常の随時改定を行います。

(この用紙の提出は不要です)

※上記ウが×の場合で申立書・同意書の提出があった場合は、保険者算定により、随時改定を実施せず、「従前の標準報酬の月額」のままとなります。

【組合員の同意欄】

私は今回の随時改定にあたり、年間報酬額の平均で決定することを希望しますので、当所属所(部署)が申立てすることに同意します。

組合員氏名



【備考欄】

(裏面)

【標準報酬の月額比較欄】の記載に当たっては、以下にご注意ください。

- 1 支払基礎日数が17日未満の月の報酬額は除く。
- 2 欠勤や無給休職により報酬の全部が支給されない場合は、支払基礎日数が17日以上である月は実支給額を用いることとし、休職者給与を受けていること等により報酬の一部が支給されない月がある場合は、支払基礎日数が17日以上であっても当該月を除く。
- 3 給与の支払に遅配がある場合は
 - ア 昇給月又は降給月前の継続した9か月より前に支払うべきであった給与の遅配分を年間平均の算定の対象となる月に受けた場合は、その遅配分に当たる報酬の額を除く。
 - イ 昇給月又は降給月前の継続した9か月までの間に本来支払うはずの報酬の一部が昇給月又は降給月から4か月目以降に支払われることになった場合は、その本来支払うはずだった月を除く。
- 4 昇給月又は降給月前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月までの間に固定的給与の変動が起こった場合でも、報酬月額の算定の対象となる月であれば、固定的給与の変動が反映された報酬も含めて平均を算定する。
- 5 昇給月又は降給月前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月の間に、今回の保険者算定の要件を満たす所属所（部署）に異動した場合（組合員の資格の得喪を伴う異動を除く。）でも、報酬月額の算定の対象となる月であれば、異動前の所属所（部署）で受けた報酬も含めて平均を算定する。

標準報酬随時改定基礎届・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
(随時改定用)

【申請にあたっての注意事項】

- この用紙は、標準報酬随時改定基礎届を届けるにあたって、年間報酬の平均で決定することを申し立てる場合に必ず提出してください。
- この用紙は、随時改定にあたり、「昇給月又は降給月以後の継続した3か月間の標準報酬の月額」と「年間平均の標準報酬の月額」（昇給月又は降給月以後の継続した3か月の間に受けた固定的給与の月平均額に昇給月又は降給月以前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月の間に受けた非固定的給与の月平均額を加えた額から算出した標準報酬の月額）との間に2等級以上の差があり「年間平均の標準報酬の月額」で改定することに同意する方のみ記入してください。
- また、組合員の同意を得る必要がありますので、同意欄に組合員の自署にて氏名を記入いただくか、記名の上、押印してください。
- なお、標準報酬の月額は、年金や傷病手当金など、組合員が受ける給付の額にも影響を及ぼすことに留意してください。

所属所コード	1234569	所属所(部署)名称	北九州市立公立共済高等学校
組合員番号	9694321	組合員の氏名	キョウサイ ハナコ
		生年月日	平成2年1月11日
		性別	女

【昇給月又は降給月前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月の間に受けた報酬額等の欄】 ※和暦で記載してください。

算定基礎月の報酬支払基礎日数	固定的給与				非固定的給与		合計	
	差額以外	A	差額 B	ひと月当たりの通勤手当 C	通勤手当まとめ払い D	差額以外		差額
令和 6 年 4 月 22 日						40,000 円④	円⑤	40,000
令和 6 年 5 月 23 日						35,000 円④	円⑤	35,000
令和 6 年 6 月 20 日						35,000 円④	円⑤	35,000
令和 6 年 7 月 23 日						10,000 円④	円⑤	10,000
令和 6 年 8 月 22 日						10,000 円④	円⑤	10,000
令和 6 年 9 月 21 日						10,000 円④	円⑤	10,000
令和 6 年 10 月 23 日						15,000 円④	円⑤	15,000
令和 6 年 11 月 20 日						20,000 円④	円⑤	20,000
令和 6 年 12 月 21 日						25,000 円④	円⑤	25,000
令和 7 年 1 月 22 日	330,000 円①		円②	0 円③	円	90,000 円⑥	円⑦	420,000 円
令和 7 年 2 月 22 日	330,000 円①		円②	0 円③	円	92,000 円⑥	円⑦	422,000 円
令和 7 年 3 月 20 日	330,000 円①		円②	0 円③	円	93,000 円⑥	円⑦	423,000 円

昇給月又は降給月以後の継続した3か月(固定的給与)	①+②+③合計額	990,000 円	⑧平均額	330,000 円
昇給月又は降給月以前の継続した9か月(非固定的給与)	④+⑤合計額	200,000 円		
昇給月又は降給月以後の継続した3か月(非固定的給与)	⑥+⑦合計額	275,000 円	⑨平均額	91,666 円
昇給月又は降給月前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月(非固定的給与)	④+⑤+⑥+⑦	475,000 円	⑩平均額	39,583 円

【標準報酬の月額比較欄】記載に当たっては、裏面の注意事項を参照してください。

	平均額		短期給付標準報酬			厚生年金(上段)・退職等年金(下段)標準報酬				
			等級	月額		等級	月額			
	従前の標準報酬の月額		a	24	340	千円	b	21	340	千円
昇給月又は降給月以後の継続した3か月	⑧+⑨	421,666 円	c	27	410	千円	d	24	410	千円
年間平均	⑧+⑩	369,583 円	e	25	360	千円	f	22	360	千円
○又は× (注3)		○			○				○	

注1 2等級差以上であっても、以下に該当する場合は「×」としてください。

昇給のとき: 「昇給月以後の継続した3か月」(cとd)が「従前の標準報酬の月額」(aとb)よりも低い場合
降給のとき: 「降給月以後の継続した3か月」(cとd)が「従前の標準報酬の月額」(aとb)よりも高い場合

注2 1等級差以上であっても、以下に該当する場合は「×」としてください。

昇給のとき: 「年間平均」(eとf)が「従前の標準報酬の月額」(aとb)と同じ又は「従前の標準報酬の月額」(aとb)よりも低い場合
降給のとき: 「年間平均」(eとf)が「従前の標準報酬の月額」(aとb)と同じ又は「従前の標準報酬の月額」(aとb)よりも高い場合

注3 上記アからウまでのすべてが「○」の場合に、年間報酬額の平均で改定を行うことができます。

また、上記アとイが「○」、ウが「×」の場合は、保険者算定により従前の標準報酬の月額のままとなります。

※上記アが×の場合は、随時改定の要件を満たさないため、随時改定は実施せず、「従前の標準報酬の月額」のままとなります。

(この用紙の提出は不要です)

※上記イが×の場合は、年間報酬額の平均による改定の要件を満たさないため、通常の随時改定を行います。

(この用紙の提出は不要です)

※上記ウが×の場合で申立書・同意書の提出があった場合は、保険者算定により、随時改定を実施せず、「従前の標準報酬の月額」のままとなります。

【組合員の同意欄】

私は今回の随時改定にあたり、年間報酬額の平均で決定することを希望しますので、当所属所(部署)が申立てすることに同意します。

年間平均で算定

組合員氏名

共済 花子



【備考欄】

標準報酬育児休業等終了時改定申出書

(フリガナ) 申出者氏名		申出者 生年月日	昭和 平成	年	月	日	
所属所		組合員	公立福岡				
職名		記号・番号					
育児休業等 承認期間	休業開始日			休業終了日（復職日の前日）			
	年 月 日			年 月 日			
育児休業等 に係る子	(フリガナ) 氏名					性別	男 女
	生年月日	年 月 日					
育児休業等終了前の標準報酬	等級	級	月額	千円			
<p>地方公務員等共済組合法第43条第12項の規定により、育児休業等終了日の翌日が属する月以後3月間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、標準報酬を改定することの希望を申し出ます。</p> <p style="text-align: center;">公立学校共済組合福岡支部長 殿</p> <p style="text-align: center;">年 月 日</p> <p style="text-align: right;">住所 申出者 氏名</p>							
<p>上記の記載事項は、事実と相違ないものと認めます。</p> <p style="text-align: center;">年 月 日</p> <p style="text-align: right;">職名 所属所長 氏名</p>							

備考 「育児休業等終了日の翌日が属する月以後3月間」とは、育児休業等終了日の翌日において継続して組合員であった期間に限るものとし、かつ、報酬支払の基礎となった日数が17日未満である月がある場合、その月は育児休業等終了時改定の算定に使用しません。

共済組合 記入欄	標準報酬改定月	年 月	固定的給与	非固定的給与
	改定後標準報酬	級 千円	円	円

【記入例】 育児休業が終了し、部分休業を取得し、かつ、給料が下がる場合

標準報酬育児休業等終了時改定申出書

(フリガナ) 申出者氏名	フクオカ ハナコ		申出者 生年月日	昭和 平成 〇〇年〇〇月〇〇日	
	福岡 花子				
所属所	〇〇市立〇〇小学校		組合員 記号・番号	公立福岡 〇〇〇〇〇〇〇	
職名	教諭				
育児休業等 承認期間	休業開始日		休業終了日（復職日の前日）		
	〇〇年〇〇月〇〇日		〇〇年〇〇月〇〇日		
育児休業等 に係る子	(フリガナ) 氏名	フクオカ コハナコ		性別	男 ⊗
	生年月日	福岡 小花子 〇〇年〇〇月〇〇日			
育児休業等終了前の標準報酬	等級	〇〇級	月額	〇〇 千円	
<p>地方公務員等共済組合法第43条第12項の規定により、育児休業等終了日の翌日が属する月以後3月間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、標準報酬を改定することの希望を申し出ます。</p> <p>公立学校共済組合福岡支部長 殿</p> <p>〇〇年〇〇月〇〇日</p> <p>住所 〇〇市立〇〇町〇—〇</p> <p>申出者 氏名 福岡 花子</p>					
<p>上記の記載事項は、事実と相違ないものと認めます。</p> <p>年 月 日</p> <p>職名 〇〇市立〇〇小学校長</p> <p>所属所長 氏名 〇〇 〇〇</p>					

備考 「育児休業等終了日の翌日が属する月以後3月間」とは、育児休業等終了日の翌日において継続して組合員であった期間に限るものとし、かつ、報酬支払の基礎となった日数が17日未満である月がある場合、その月は育児休業等終了時改定の算定に使用しません。

共済組合 記入欄	標準報酬改定月	年 月	固定的給与	非固定的給与
	改定後標準報酬	級 千円	円	円

【大切なことが書いてありますので、お読みください。】

- 3歳未満の子を養育している期間の標準報酬が子を養育する前と比べて低くなったとき、年金額の計算に使用する標準報酬に関する特例「3歳未満の子を養育する組合員等の標準報酬月額の特例(以下「3歳未満養育特例」といいます。)」の適用を受けることができます。3歳未満養育特例が適用される期間は、申出をした月より前の月については、申出が行われた月の前月までの2年間となりますので、ご注意ください。
- 3歳未満養育特例は、3歳未満の子(養子、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子も含む)を養育(同居し監護)している組合員の方が対象となります。※別居の場合は対象とはなりません。
- この申出に基づく3歳未満養育特例は、次のいずれかに該当したときに終了します。これらのうち、①、④、⑤、⑥に該当したときは、すみやかに「3歳未満の子を養育しない旨の届出書」をご提出ください。(②、③に該当した場合は届出は不要)
 - この申出に係る子が死亡したとき、または養育しなくなったとき
 - この申出に係る子が3歳に達したとき
 - 公立学校共済組合の組合員の資格を喪失したとき又は死亡したとき
 - この申出に係る子以外の子について3歳未満養育特例の適用を受ける場合、この申出に係る子以外の子を養育することとなったとき
 - 掛金等の特例(免除)を受ける育児休業等を開始したとき
 - 掛金等の特例(免除)を受ける産前産後休業を開始したとき
- この申出に基づく3歳未満養育特例が終了した後、新たに3歳未満養育特例を開始することになった場合は、再度、当該申出に係る子について、「3歳未満の子を養育する旨の申出」を提出してください。

【記入にあたっての留意事項】

「養育することとなった日及びその事由」欄

事 由	記 入 例
子が生まれたことによる場合	「1 出生」を○で囲み、 出生年月日 を記入してください。
子と申出者の養子縁組による場合	「2 養子縁組」を○で囲み、 養子縁組を行った日 を記入してください。
別居していた子と同居することとなったことによる場合	「3 同居開始」を○で囲み、 同居を開始した日 を記入してください。

「養育の特例を開始する日及びその事由」欄

事 由	記 入 例
子が生まれたことによる場合 【男性組合員に限りです】	「1 出生等」を○で囲み、 出生年月日 を記入してください。 ※ 3歳未満の子を養育している期間中に次の子が生まれた場合にも同様に記入してください。(併せて前の子に係る「3歳未満の子を養育しない旨の届出書」もご提出ください。)
子と申出者の養子縁組による場合	「1 出生等」を○で囲み、 養子縁組を行った日 を記入してください。
別居していた子と同居することとなったことによる場合	「1 出生等」を○で囲み、 同居を開始した日 を記入してください。
育児休業等(掛金免除)が終了したことによる場合	「2 育休終了」を○で囲み、 育児休業等が終了した日の翌日 を記入してください。
産前産後休業(掛金免除)が終了したことによる場合 【女性組合員に限りです】	「3 産休終了」を○で囲み、 産前産後休業が終了した日の翌日 を記入してください。
3歳未満の子を有している方が、組合員になった場合	「4 就職」を○で囲み、 組合員となった日 を記入してください。

【添付書類】

子の個人番号の記載がある場合、マイナンバー情報連携により、添付書類の提出を省略することができます。

(詳しくは【子の個人番号について】を参照願います。)

子の個人番号を記載しない場合、下記の書類をご提出ください。

- 戸籍謄(抄)本又は戸籍記載事項証明書(コピー不可)(申出者と子の身分関係及び子の生年月日を証明できるもの)
- 住民票(コピー不可)(申出者と子が同居していることを確認できるもの)

・ 提出日から遡って90日以内に発行されたものをご提出ください。

・ 養育の特例を開始した日に同居が確認できるものをご提出ください。

(例) 育児休業等が終了した場合は、育児休業等終了年月日の翌日の属する月の初日以後に発行された住民票が必要です。

※ 特別養子縁組の監護期間にある子については、上記1に代えて「家庭裁判所が発出した事件系属証明書」及び上記2の住民票が必要です。

※ 養子縁組里親に委託されている要保護児童については、上記1及び2に代えて「児童相談所が交付する措置決定通知書」が必要です。

【子の個人番号について】

- 子の個人番号は申出者本人が確認することとなっているため、確認書類の添付は不要です。
- 個人番号(マイナンバー)による情報連携の仕組みを利用して、養育特例の手続きに必要な住民票関係情報を地方自治体等へ照会します。地方自治体等から個人番号に対応した情報が提供されると、それを基に手続きを行います。これにより、申出者の方は添付書類の提出を省略することができます。

3歳未満の子を養育しない旨の届出書

※裏面を参照のうえ、ご記入ください。

(フリガナ) 申出者氏名		申出者 生年月日	年 月 日
所属所		組合員 記号・番号	公立 福岡
職 名		基礎年金番号	
養育しないこととなった日及びその事由 ※裏面参照	<p>〔 該当する番号を○で囲み、カッコ内の日を「養育しないこととなった日」として記入してください。 〕</p> <p>_____年 ____月 ____日</p> <p>1 他の子の養育（他の子の誕生日） 2 子を養育しなくなった（養育しなくなった日） 3 育児休業等（掛金免除）の開始（開始日） 4 産前産後休業（掛金免除）の開始（開始日）</p>		
養育しないこととなった子	(フリガナ) 氏 名	生年月日	年 月 日
<p>地方公務員等共済組合法、厚生年金保険法の規定による三歳に満たない子を養育する組合員（厚生年金保険の被保険者）等の標準報酬月額の特例の適用が終了したので、上記のとおり届け出ます。</p> <p>公立学校共済組合福岡支部長 殿</p> <p>年 月 日</p> <p>住 所 _____</p> <p>申出者 _____</p> <p>氏 名 _____</p>			
<p>上記の記載事項は、事実と相違ないものと認めます。</p> <p>年 月 日</p> <p>職 名 _____</p> <p>所属所長 _____</p> <p>氏 名 _____</p>			

【記入にあたっての留意事項】

「養育しないこととなった日及びその事由」欄

事 由	記 入 例
養育特例の適用中に次の子が生まれた場合 【男性組合員に限ります】	1を○で囲み、次の子の <u>出生年月日</u> を記入してください。
子を養育しなくなった場合 (例)当該子が死亡したとき 当該子と離縁したとき 当該子と別居したとき	2を○で囲み、 <u>養育しなくなった日</u> を記入してください。
育児休業等(掛金免除)を開始した場合	3を○で囲み、 <u>育児休業等(掛金免除)を開始した日</u> を記入してください。
産前産後休業(掛金免除)を開始した場合 【女性組合員に限ります】	4を○で囲み、 <u>産前産後休業(掛金免除)を開始した日</u> を記入してください。