

§ 4 標準報酬の決定・改定に係る手続き（共済組合）

§ 4 の 1 標準報酬制の概要【一般組合員】

※短期組合員については、§ 4 の10を御確認ください。

1 標準報酬とは

平成 27 年 10 月からの被用者年金制度の一元化により、共済組合の短期給付事業、長期給付事業及び福祉事業等に係る掛金・負担金や、短期給付の給付金、長期給付の年金の算定の基礎が、「給料月額」から「標準報酬」に移行しました。

「標準報酬」は、組合員が受ける報酬（実際に受けた諸手当を含む）により決定します。組合員が受ける報酬は毎月異なりますが、掛金等の納付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又は改定し、一定期間適用する方法がとられています。

2 標準報酬月額とは

「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月額を、後述 4 の「標準報酬等級表」にあてはめて決定します。

また、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 円未満の端数は四捨五入）となります。

3 標準報酬月額の決定・改定のタイミングと適用期間

標準報酬月額は、新たに採用されたときなど組合員の資格を取得したときに行う「資格取得時決定」、毎年 7 月 1 日に組合員である者を対象に定期的に行う「定時決定」、報酬に著しい高低を生じたときに行う「随時改定」、育児休業等を終了した組合員が職場に復帰し、復帰後の報酬に基づき行う「育児休業等終了時改定」、産前産後休業を終了した組合員が職場に復帰し、復帰後の報酬に基づき行う「産前産後休業終了時改定」の 5 つのタイミングにより決定・改定を行います。

これらのタイミングにより決定・改定された標準報酬月額は、決定・改定した時期により、その適用期間が定められています。

◇ 標準報酬月額の決定・改定の時期と適用期間

		適用期間	
組合員の資格を取得した場合	資格取得時決定	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
毎年 7 月 1 日に引き続き組合員である場合	定 時 決 定	9 月から翌年の 8 月まで (6 月 1 日から 7 月 1 日までの間に組合員の資格を取得した者及び 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た者又は行われる見込みの者については定時決定は行わない)	
報酬に著しい変動等があった場合	随 時 改 定	1 月～6 月に決定	その年の 8 月まで
		7 月～12 月に決定	翌年の 8 月まで
育児休業等・産前産後休業が終了し就業前より報酬が下がった場合	育児休業等終了時改定 産前産後休業終了時改定	1 月～6 月に決定	その年の 8 月まで
		7 月～12 月に決定	翌年の 8 月まで

4 標準報酬等級表（令和4年10月から）

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		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

※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 of 22 分の 1 に相当する金額。

5 報酬とは

標準報酬の算定の基礎となる「報酬」は、組合員が受ける給料、手当等の名称に関係なく、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が、手当のうち期末手当、勤勉手当や臨時に受けたり、3か月を超える期間ごとに受けたりするものは除きます。

また、報酬はその性質に応じて「固定的給与」と「非固定的給与」に区分されます。給料表の給料月額や給料の調整額、教職調整額、扶養手当、住居手当、通勤手当など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のことを「固定的給与」といい、時間外勤務手当や休日勤務手当など勤務実績に応じて支給される報酬のことを「非固定的給与」といいます。この「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態に鑑み、給与支給機関が個別に判断することになります。

なお、前月分の勤務実績により当月支払われる時間外勤務手当や休日勤務手当などは、当月に支払われる報酬に含むこととなります。例えば、3月の勤務実績による時間外勤務手当が4月に支給される場合は、4月の報酬になります。

◇ 報酬の分類（例）

区 分		報酬となるもの(※1)	報酬とならないもの
通貨で支給されるもの	固定的給与	基本給(給料表の給料月額)・給料の調整額・教職調整額(※2)・給料の特別調整額(管理職手当)・初任給調整手当・扶養手当・地域手当・特地勤務手当(これに準ずる手当を含む)・へき地手当(これに準ずる手当を含む)・広域異動手当・住居手当・単身赴任手当・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・農林漁業普及指導手当・通勤手当など	3か月を超える期間ごと(年3回以下)に支給される賞与(期末手当・勤勉手当)実費弁償的なもので出張旅費・赴任旅費・災害派遣手当(※4)労務の対償とされない年金共済組合からの給付金国から支給される在勤手当退職手当(退職金)など児童手当
	非固定的給与	特殊勤務手当(※3)・時間外勤務手当・休日勤務手当・夜間勤務手当・宿日直手当・管理職員特別勤務手当・寒冷地手当など	
現物で支給されるもの	固定的給与	食事(食券)・職員宿舎・通勤定期券(回数券)・被服(勤務服でないもの)など	
	非固定的給与	不定期な業務等に提供される食事・宿舎など	

(※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、当該手当の支給の実態や各地方公共団体の給与条例等の規定に基づき判断する。

(※2) 教職調整額の支給を受けない教育職員の給料月額の特例等による加算額を含む。

(※3) 特殊勤務手当のうち、勤務実績に直接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ものは固定的給与に該当する。

(※4) 災害派遣手当には武力攻撃災害等派遣手当、新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当等を含む。

(1) 支払基礎日数について

支払われる報酬の算定の基礎となる日数を「支払基礎日数」といい、原則として標準報酬を算定する際、支払基礎日数が17日未満の場合は、その月は除くこととされています。

支払基礎日数は、欠勤や無給休職の期間があることにより、報酬の全部が支給されない場合、当該報酬を含めて報酬月額を算定することが適当かどうか判断するための基準として設けられ

ています。

「支払基礎日数」を計算するときは、支払われる報酬の算定の基礎となった日数となりますので、必ずしも実際に出勤した日数とは一致しません。

したがって、月給者の場合の支払基礎日数は、その月の暦日数から各地方公共団体の給与条例等に定められている週休日（勤務時間を割り振らない日、通常の場合は土曜日及び日曜日）及び欠勤等の日数を除いた日数になります。（祝日法による休日及び年末年始の休日は、勤務時間が割り振られていますが、勤務を要しない日とされており、これらの休日は支払基礎日数に含めることになります。）

例えば、4月の欠勤日数4日分が5月（5月の勤務時間が割り振られている日数が22日の場合）の報酬で減額される場合、5月の支払基礎日数は22日から4月の欠勤日数4日を差し引いた18日となります。

なお、複数の日に時間を単位として欠勤した場合は、それらの時間数の合計が一日当たりの正規の勤務時間を超えていても、欠勤したそれぞれの日に係る給料の一部が支給されることになりますので、支払基礎日数に含めることになります。

$$\begin{array}{l} \text{当月の支払基礎日数} = \text{当月の勤務が割り振られた日数} - \text{前月の欠勤等の日数} \\ \qquad \qquad \qquad \downarrow \\ \qquad \qquad \qquad (\text{週休日を除き、祝日・年末年始の休日を含む}) \end{array}$$

当月の勤務が割り振られた日数については、各地方公共団体が条例等でその日を報酬の支払の基礎となっている日かどうかで判断します。

・広島県の場合「職員の勤務時間及び休暇等に関する条例」

第三条 日曜日及び土曜日は、**週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）**とする。（以下略）

第九条 職員は、国民の祝日に関する法律（昭和二十三年法律第七十八号）に規定する休日（以下「祝日法による休日」という。）には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、**正規の勤務時間においても勤務することを要しない。**十二月二十九日から翌年の一月三日までの日（祝日法による休日を除く。以下「年末年始の休日」という。）についても、同様とする。

「週休日」（第3条第1項）…「勤務時間を割り振らない日」（日曜日・土曜日）

報酬の支払の基礎となっていないため、支払基礎日数に含めない。

「休日」（第9条）…「(勤務時間は割り振られているが)勤務を要しない日」

(祝日・年末年始の休日)

報酬の支払の基礎となるため、支払基礎日数に含める。

※ 週休日と祝日・年末年始の休日が重なった場合は、勤務時間を割り振らない日となるため、支払基礎日数に含めません。

(例) 令和4年12月29日から令和5年1月3日の場合

令和4年12月			令和5年1月		
木	金	土	日	月	火
29	30	31	1	2	3
祝日・年末年始の休日 (支払基礎日数に含める)		週休日 (支払基礎日数から除く)		祝日・年末年始の休日 (支払基礎日数に含める)	

※ 育児短時間勤務者の取扱い

地方公務員の育児休業等に関する法律第10条第1項第3号若しくは第4号に掲げる勤務の形態により勤務する者又は同項第5号の規定により1月あたりの勤務を要する日数17日未満とされた者に係る報酬の支払基礎日数の取扱いについては「§4」の5 育児休業等終了時改定」を参照してください。

※ 「高齢者部分休業」取得の場合

全日休業の場合（毎週指定した曜日で休む等）は、支払基礎日数に含めません。

ただし、高齢者部分休業を承認した日と祝日・年末年始の休日が重なる場合は、給与支給機関がその日の報酬を減額対象として取り扱っているかどうかで判断が分かります。

高齢者部分休業を承認した日と祝日・年末年始の休日が重なる日の報酬を減額対象としていない場合は、支払基礎日数に含める取扱いとなります。

なお、時間を単位として休業した場合（半日休業する等）は、休業した時間以外の報酬は支給されるため、その日は支払基礎日数に含める取扱いとなります。

(2) 算定基礎月について

標準報酬の算定の基礎となる報酬の支払基礎日数が17日以上を「算定基礎月」といいます。

なお、「算定基礎月」から除かれる月は、報酬が支払われた月の支払基礎日数が17日未満となった場合になります。例えば、育児休業等終了時改定の算定において、月の途中で復帰し、復帰した月の育児休業期間の減額分が翌月の報酬で精算されている場合で、精算のあった月の報酬の支払基礎日数が17日未満である場合は、当該月を算定基礎月から除くことになります。

(3) 休職等により報酬の全部又は一部が支給されない場合の取扱いについて

欠勤や無給休職により報酬の全部又は一部が支給されない場合、その月を算定基礎月から除いて報酬月額を算定します。

なお、定時決定における算定基礎月のすべて（4月・5月・6月のすべて）が報酬の全部が支給されない期間がある、又は各月とも報酬の一部が支給されない期間がある場合は、報酬の全部又は一部が支給されないこととなった事由が発生する直前の標準報酬の月額により定時決定を行います。

休職等の種類は、各地方公共団体の給与条例等によりますが、病気等による欠勤・休職のほか、育児休業、介護休業、修学部分休業、高齢者部分休業、自己啓発等休業、配偶者同行休業、大学院就学休業、職員団体への専従などがあります。

なお、地方公務員の育児休業等に関する法律第10条に規定する育児短時間勤務及び同法第19

条に規定する部分休業は、育児休業等終了時改定や産前産後休業終了時改定の際の算定の基礎となることから、「報酬の一部が支給されない」には該当しません。

(留意点)

- ① 懲戒処分等により給料の一部が減額されて支払われる場合も報酬の一部が支給されない場合と同様の取扱いになります。
- ② 職員団体への専従職員について、当該職員団体から月額報酬及び期末・勤勉手当相当額並びに諸手当（通勤手当、時間外勤務手当、住宅等の現物給与）が支給されている場合であっても、当該職員に係る標準報酬は、職員団体への専従職員となった直前の標準報酬の月額をもって、その者の専従職員となったことによる休職の期間中の標準報酬の月額とします。

（４）通勤手当の取扱いについて

通勤手当が複数月（支給単位期間）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の報酬に算入します。当該通勤手当を支給単位期間で除して各月分として算定された額に1 円未満の端数が生じたときは、当該支給単位期間中における末月以外の月分として算定される額に係る端数金額はこれを切り捨て、切り捨てた額は当該支給単位期間中における末月分として算定される額に加算します。（当該末月分として算定された額に加算した後の額に1 円未満の端数があるときは、これを切り上げます。）

また、定期券、回数券、乗車証その他の有価物により現物支給されている場合も報酬に含まれ、報酬への算入方法は上記の取扱いと同様の取扱いになります。

なお、定期券代などの通勤手当については、消費税を含めた金額で算定します。

（５）寒冷地手当の取扱いについて

寒冷地手当は、毎年 11 月から翌年 3 月までの各月の年 5 回支給されることから、標準報酬月額の算定の基礎となる「報酬」に含まれることとなります。この報酬に含まれる（加算する）寒冷地手当の額は、定時決定を行う際は 7 月 1 日前の 1 年間に受けた寒冷地手当の総額の 12 分の 1 の額となり、4 月から 6 月までの各月の報酬月額に加算（端数処理後）して算定することになります。

また、新たに採用された者や寒冷地以外の勤務地から寒冷地に勤務することとなった者などについては、同様の事情にある者に支給された寒冷地手当の総額を 12 で除して得た額とするなど、取扱いが異なります。

なお、寒冷地手当は非固定的給与として取り扱うこととされているため、随時改定の対象とはなりませんが、異動等の場合は標準報酬月額を異動した日の属する月から見直すこととしています。（異動を伴わない寒冷地手当の額の変動は、世帯等の区分が変更になった場合が想定されます。）

6 標準報酬の算定事務

標準報酬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。共済組合は給与支給機関から受けた基礎届を確認し、組合員の標準報酬月額を決定します。

なお、給与支給機関では算定した標準報酬月額等に基づき、掛金等を給与から控除し、また負担金等の額を算定し共済組合に払い込みます。

※ 標準報酬月額算定の根拠となる報酬額の算定は給与支給機関で行うため、組合員又は所属所に

において、報酬額の算定について疑義が生じた場合は、給与支給機関に照会してください。

給与支給機関において、報酬額の算定に係る制度的な取扱いについて疑義が生じた場合は、広島支部の担当部署（経理貸付係）に照会してください。

7 標準報酬の組合員への通知

共済組合は、組合員の標準報酬を決定・改定したときは組合員に通知しますが、原則、給与支給機関が発行する給与明細書に記載することにより通知する方法をとっています。給与明細書の記載が困難な機関については、標準報酬決定・改定通知書を給与支給機関を経由して、所属する組合員に配付しています。

§ 4の2 定時決定【一般組合員】

※短期組合員については、§ 4の10を御確認ください。

1 定時決定とは

共済組合は、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か月間の報酬の平均により、標準報酬月額を決定します。この決定は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月に行われ、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月までの適用になります。

2 定時決定の対象となる人

原則として、毎年7月1日に組合員である者が対象となります。（休業中・休職中や欠勤している組合員も含まれます。）

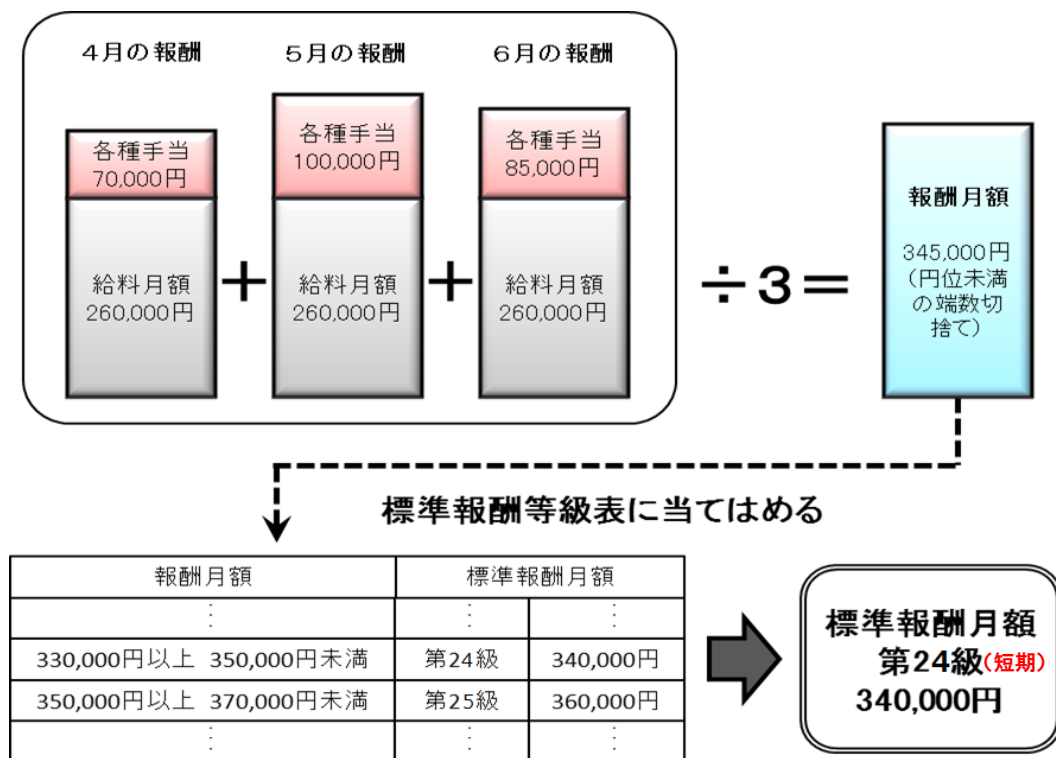
ただし、6月1日から7月1日までの間に組合員資格を取得した者、7月から随時改定・育児休業等終了時改定・産前産後休業終了時改定により改定が行われる者、8月又は9月から随時改定・育児休業等終了時改定・産前産後休業終了時改定により改定を行う予定のある者は、その年の定時決定の対象とはなりません。（4月から6月までの間に固定的給与に変動があった場合や、育児休業等や産前産後休業から職場復帰し、復帰後の勤務形態が育児短時間勤務や育児部分休業となっている場合等）

3 定時決定の算定

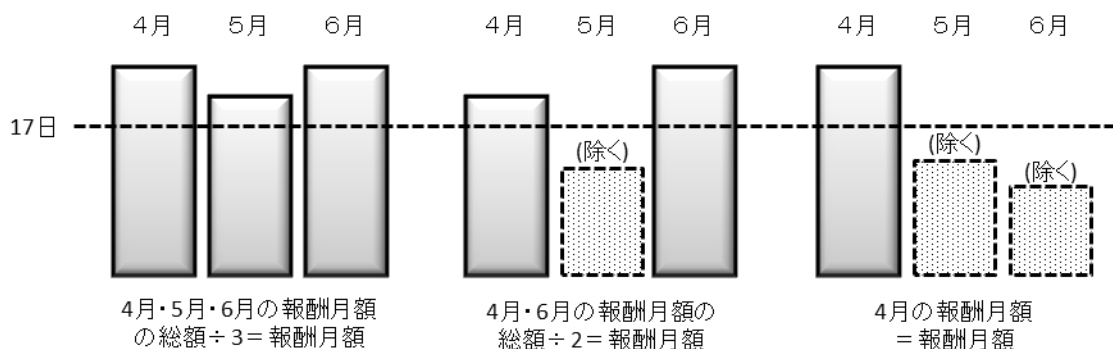
定時決定は、毎年7月1日において、現に組合員である者の同日前3月間（同日に継続した組合員であった期間に限るものとし、かつ、報酬支払の基礎となった日数（支払基礎日数）が17日未満である月があるときは、その月を除く。）に受けた報酬の総額をその期間の月数（算定基礎月）で除して得た額を「報酬月額」として、標準報酬を決定します。

なお、3月間の報酬の総額をその期間の月数で除して得た額に円未満の端数が生じた場合は、切り捨てとなります。

◇ 定時決定のイメージ



◇ 報酬月額の求め方



4 特別な算定方法（保険者算定）

組合員の報酬月額の算定が困難であるときや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その他の事情を考慮して共済組合が適当と認めて算定する額をその組合員の報酬月額として標準報酬月額を決定することになります。

（1）算定が困難なとき

育児休業や病気休職などの休職等により4月・5月・6月の3か月間に報酬をまったく受けていない場合など、法第43条第5項の規定による通常の方法により算定することが困難であるときは、休職等の事由が発生する直前の標準報酬の月額により定時決定を行います。

（2）著しく不当であるとき

- ① 業務の性質上、基本的に4月から6月が繁忙期若しくは閑散期にあたる場合
業務の性質上、基本的に4月から6月が繁忙期若しくは閑散期にあたり、他の期間に比べ

て時間外勤務手当などが多く支給されることにより、4月・5月・6月の3か月間の平均により算定した標準報酬月額が、前年の7月から当年の6月までの1年間の報酬の平均（報酬の支払基礎日数が17日未満である月があるときは、その月は除く。）により算定した標準報酬月額と2等級以上の差が生じることが例年発生すると見込まれる（※注）ときは、保険者算定により、1年間の報酬の平均により標準報酬月額を算定することができます。

ただし、この取扱いは、当該所属所の申立書、組合員の同意書等を共済組合に提出した上で、共済組合が認めた場合に限られます。（この場合の手続きについては、別途通知します。）

（※注）業務の性質上、2等級以上の差が例年発生することが見込まれる場合に限られますので、今年の4月から6月までは多忙な業務に従事していたが、来年はどうなるかわからないというような理由の場合は該当しません。

② 4月から6月の間に産前産後休業を取得した場合

4月から6月の間に産前産後休業を取得し、4月・5月・6月の3か月間の平均により算定した標準報酬月額が、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月間の各月の「標準報酬月額（公立学校共済組合により定められたものに限る。）」の平均額を報酬月額として算出した標準報酬月額より2等級以上下回るときは、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「標準報酬月額」の平均額により標準報酬月額を算定することができます。

ただし、この取扱いは、組合員が申出書を共済組合に提出した上で、共済組合が認めた場合に限られます。（この場合の手続きについては、別途通知します。）

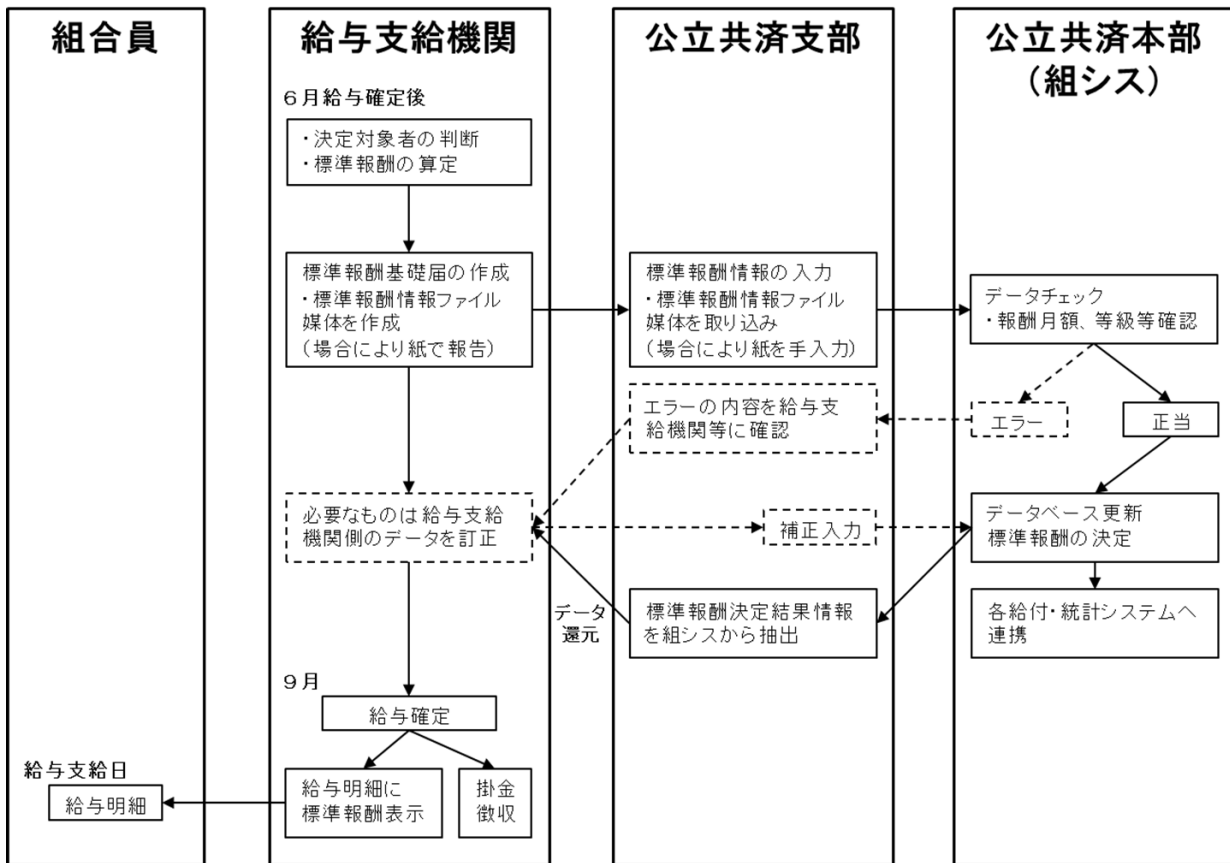
なお、この保険者算定により標準報酬月額が上がることになるため、育児休業手当金の支給額が増額することになりますが、産前産後休業や育児休業による掛金免除期間終了後の掛金額についても増額することになります。

5 定時決定の事務処理

【参考】のとおり、給与支給機関及び広島支部で事務処理を行いますので、組合員及び所属所の手続きは必要ありません。（前述4の「特別な算定方法（保険者算定）」（2）を除く）

※ 給与支給機関から所属所等に対し、事務処理について指示があった場合は、そちらに従ってください。

【参考】定時決定の事務処理の流れ



§ 4 の 3 資格取得時決定【一般組合員】

※短期組合員については、§ 4 の 10 を御確認ください。

1 資格取得時決定とは

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現在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	適用期間
その年の1月から5月	その年の8月まで、又は随時改定等が実施されるまで
その年の6月から12月	翌年の8月まで、又は随時改定等が実施されるまで

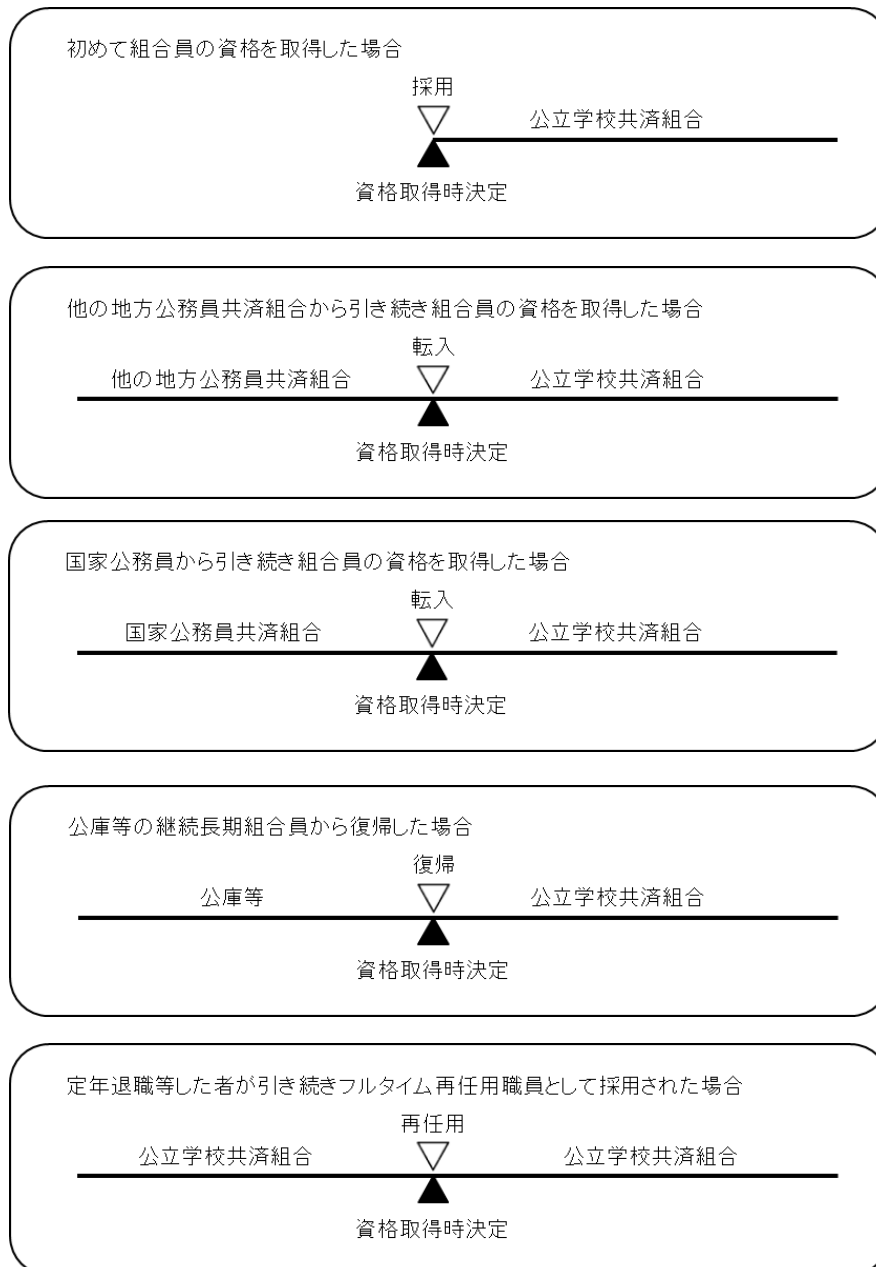
2 資格取得時決定の対象となる人

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が対象になりますが、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され、標準報酬月額が下がる場合

◇ 具体例



3 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現在の報酬月額を、標準報酬月額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現在の報酬」は次のように取り扱うこととなっています。

○ 月額により支給される場合

その者が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の報酬等を考慮した額となります。

月の途中に資格を取得した場合は、扶養手当や住居手当など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て算定します。

4 資格取得時決定の事務処理

定時決定と同様、給与支給機関及び広島支部で事務処理を行いますので、組合員及び所属所の手続きは必要ありません。

※ 給与支給機関から所属所等に対し、事務処理について指示があった場合は、そちらに従ってください。

§ 4 の 4 随時改定【一般組合員】

※短期組合員については、§ 4 の 10 を御確認ください。

1 随時改定とは

組合員の標準報酬月額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、既に決定又は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。なお、この変動があった月から3か月間（各月とも、報酬支払の基礎となった日数が17日以上でなければならない。）継続していることが必要であり、その3か月目を著しく高低を生じた月とし、その翌月（4か月目）から改定します。

※ 実際に変動があった月ではなく、4か月目に改定が行われますので、ご注意ください。

なお、随時改定は、固定的給与の変動があることが条件になります。昇給・昇格による変動、勤務地の異動に伴う地域手当や通勤手当等の変動、扶養手当の増減等は固定的給与の変動になりますが、時間外勤務手当などの勤務実績に応じた手当（非固定的給与）のみの変動は該当しません。

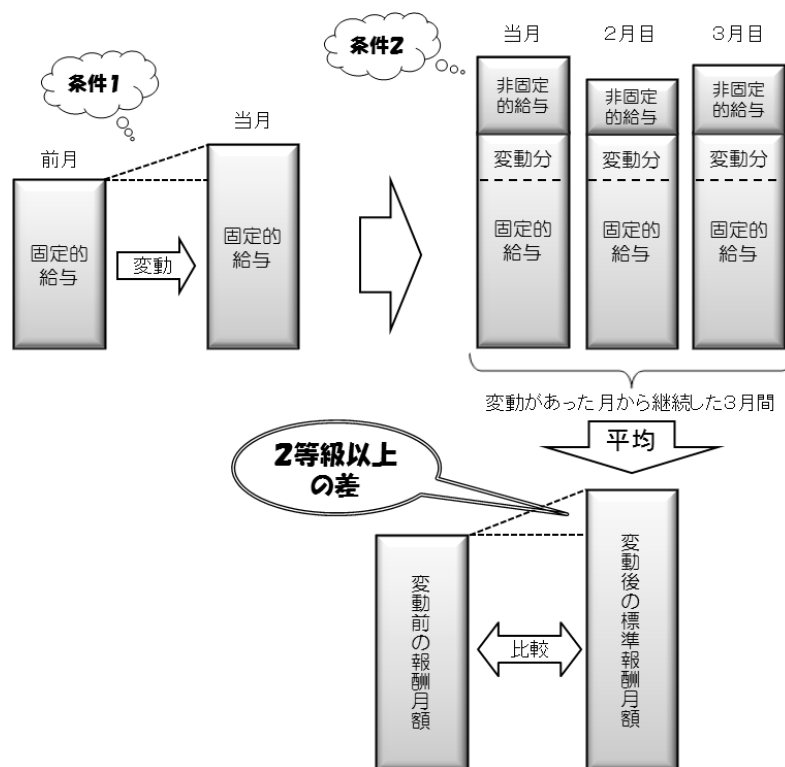
※ 固定的給与については、「§ 4 の 1 標準報酬制の概要」の「5 報酬とは」を参照してください。

2 随時改定の要件

随時改定は、次の2つの条件をすべて満たしたときに実施します。

【条件1】 昇給・降給等により前月に対し当月の固定的給与に変動があること。

【条件2】 変動があった月から継続した3か月間（各月とも支払基礎日数が17日以上なければならない）に受けた報酬の総額を3で除して得た額（報酬平均額）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



◇ 随時改定の実施の判断

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

※ 固定的給与の変動により随時改定を行うという趣旨から、固定的給与の増減と報酬平均額の増減の変動が同じときに随時改定が行われます。

3 特別な場合（2等級以上の差がないときに行う随時改定）

随時改定は原則として2等級以上の差が生じたときに行いますが、標準報酬月額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。その場合は、2等級以上の差がなくても随時改定を行います。

（例）最高等級の1つ下の等級に該当する者に、大幅な昇給があった場合

1つ上の等級が最高等級のため、2等級以上の差が生じませんが、随時改定を行います。

4 随時改定の事務処理

定時決定と同様、給与支給機関及び広島支部で事務処理を行いますので、組合員及び所属所の手続きは必要ありません。

※ 給与支給機関から所属所等に対し、事務処理について指示があった場合は、そちらに従ってください。

5 特別な算定方法（保険者算定）

平成 30 年 10 月以降の随時改定より、業務の性質上、例年昇給時期と業務の繁忙期が重なり、時間外勤務手当などが多く支給されたため、随時改定の対象となった場合で、次の要件をすべて満たすときは、保険者算定により、昇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月額を算定することができるようになりました。

ただし、この取扱いとは、当該所属所の申立書、組合員の同意書等を共済組合に提出した上で、共済組合が認めた場合に限られます。（この場合の手続きについては、毎年 7 月下旬に所属所に別途通知します。）

年間平均に係る保険者算定（随時改定）の要件

- (1) 定期昇給（昇格）に伴う固定的給与の変動による随時改定において、通常の随時改定による標準報酬の要件（前記「2 随時改定の要件」 § 4-011 参照）を満たすこと。
- (2) 次のアとイとの間に 2 等級以上の差（注 1）があること。
ア 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
イ 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
- (3) 業務の性質上、例年上記（2）の差が見込まれること。（注 2）
- (4) 従前標準報酬の等級と年間平均額の標準報酬の等級との間に 1 等級以上の差があること（注 3）。

注 1 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るものであり、単に固定的給与が大きく増減し、アとイの間に 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。

注 2 業務や職務の特性から、特定の 3 か月が繁忙期に当たり、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など、2 等級以上の差が例年発生することが見込まれる場合に限られますので、今年の 4 月から 6 月までは多忙な業務に従事していたが、来年はどうなるかわからないというような理由の場合は該当しません。

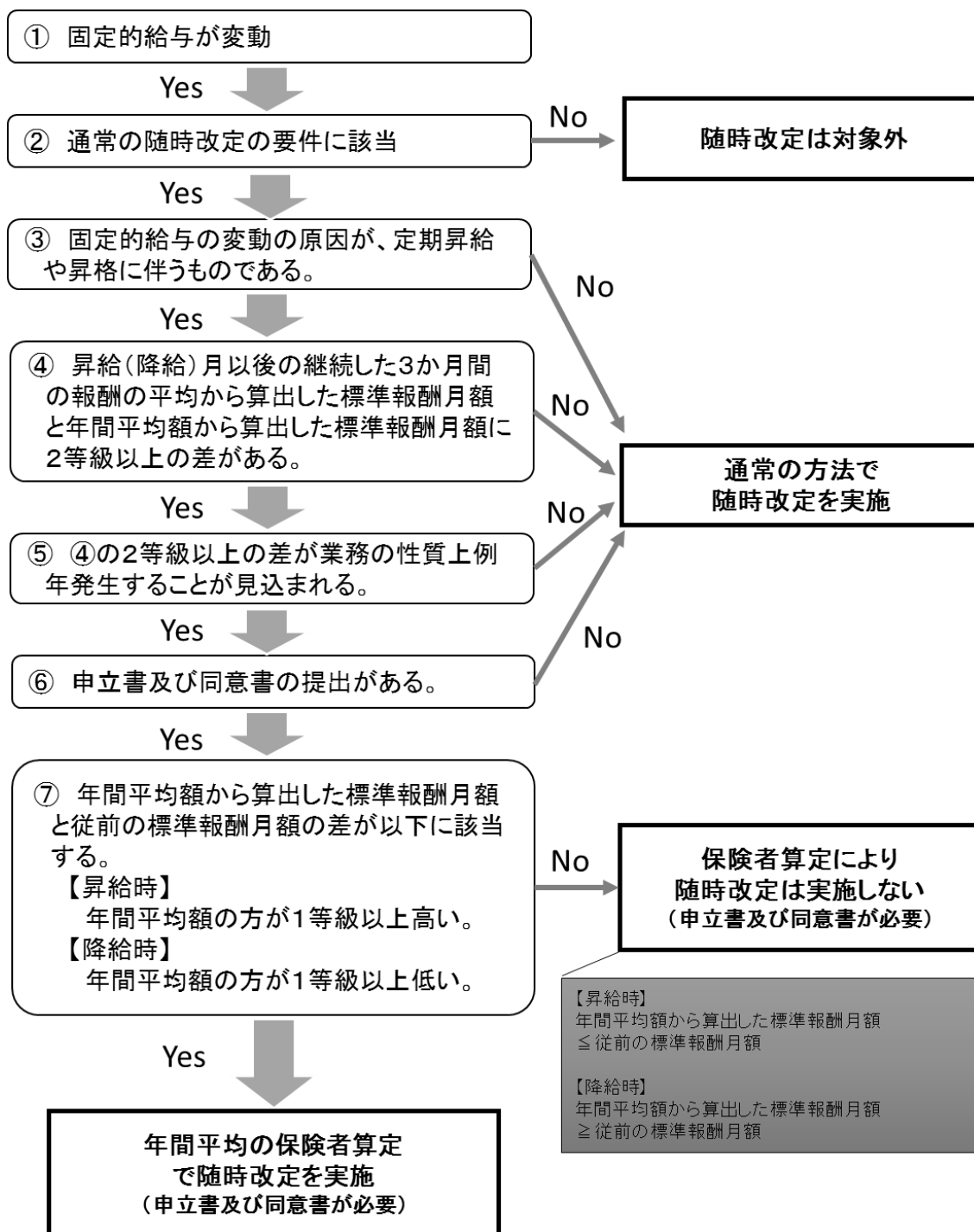
〔対象となる例〕

- ・定期昇給（昇格）※定期昇給月が 4 月の場合、7 月の随時改定が対象になります。

〔対象とならない例〕

- ・給与条例の改正等による給与改定
- ・単年度のための特別な昇給による改定
- ・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等の終了に伴う変動（復職時調整等）

注 3 (1) ～ (3) の要件を全て満たしているにもかかわらず、(4) の従前標準報酬の等級と年間平均額の標準報酬の等級が同額または年間平均額の等級が下回る場合は、同意書で申し立てることにより、随時改定を適用しないことができます。



§ 4 の 5 育児休業等終了時改定【一般組合員】

※短期組合員については、§ 4 の 10 を御確認ください。

1 育児休業等終了時改定とは

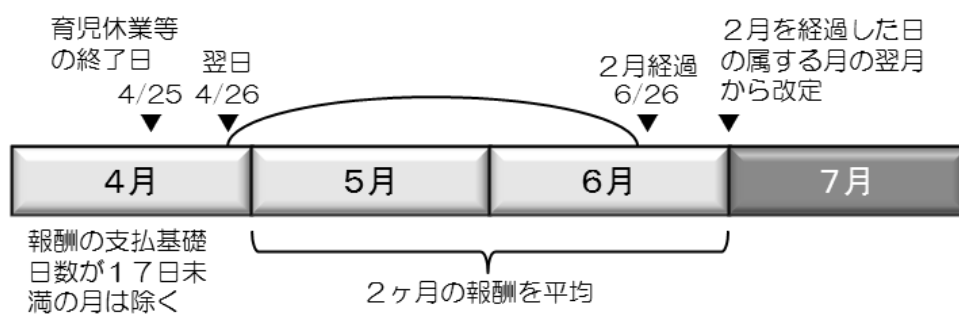
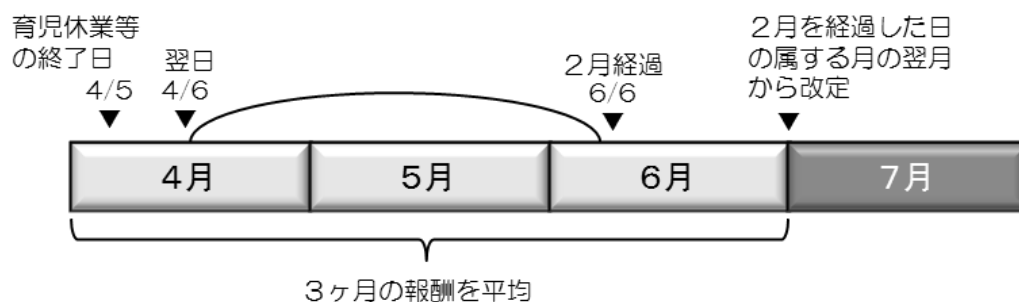
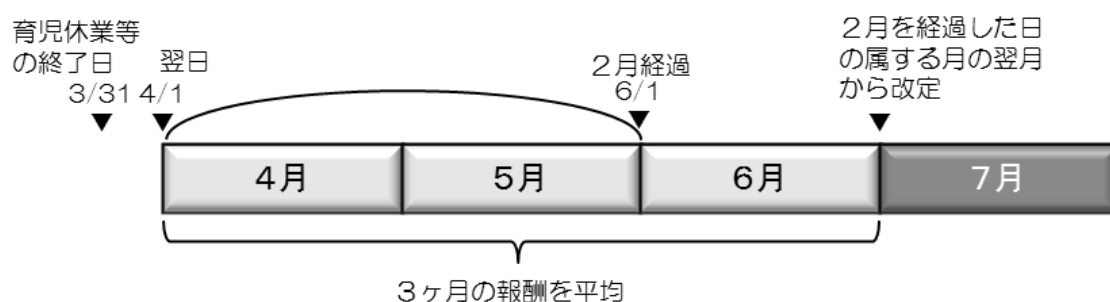
育児休業等を終了した組合員が育児休業等を終了した日において、その育児休業等に係る3歳に満たない子を養育（子と同居し監護することをいう、以下同じ）する場合、共済組合に申出をしたときは、育児休業等終了日の翌日が属する月以後3月間（報酬支払の基礎となった日数が17日未

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、標準報酬を改定します。

※ 育児休業終了後、勤務に復帰した場合が対象となりますので、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。

(例)



◇ 育児休業等終了時改定の時期等

育児休業等終了日	終了日の翌日が属する月以後3月	改定時期	適用期間
12月31日～1月30日	1月・2月・3月	4月	その年の8月31日まで
1月31日～2月27日	2月・3月・4月	5月	
2月28日～3月30日	3月・4月・5月	6月	
3月31日～4月29日	4月・5月・6月	7月	翌年の8月31日まで
4月30日～5月30日	5月・6月・7月	8月	
5月31日～6月29日	6月・7月・8月	9月	
6月30日～7月30日	7月・8月・9月	10月	
7月31日～8月30日	8月・9月・10月	11月	
8月31日～9月29日	9月・10月・11月	12月	
9月30日～10月30日	10月・11月・12月	1月	その年の8月31日まで
10月31日～11月29日	11月・12月・1月	2月	
11月30日～12月30日	12月・1月・2月	3月	

(留意点)

- ① 育児休業等終了後、組合員からの申出「標準報酬育児休業等終了時改定申出書」が必要となります。ただし、申出がない場合でも、復職時調整により給料表の級号給や固定的給与に変動があった場合や育児短時間勤務などへの勤務形態の変更は随時改定の対象となりますが、随時改定の場合は2等級以上の差が要件となります。(下記「育児休業等終了時改定と随時改定の違い」を参照)

なお、復職時調整により報酬が上がった場合でも、申出があれば育児休業等終了時改定を行います。

【育児休業等終了時改定と随時改定の違い】

	育児休業等終了時改定	随時改定
平均報酬月額算定の基礎となる期間	育児休業等終了日の翌日が属する月以後の3ヶ月間(固定的給与の変動がなくても改定可能)	固定的給与に変動があった月以後の3ヶ月間
支払基礎日数	支払基礎日数が17日未満の月があるときは、その月を除いて報酬の平均額を算出する	支払基礎日数が17日未満の月が1月でもあるときは行わない
改定に必要な等級差	1等級でも改定	原則として2等級以上の差が生じることが条件
改定月	育児休業等終了日の翌日が属する月から起算して4ヶ月目から改定	固定的給与に変動があった月から起算して4ヶ月目から改定
改定のタイミング	組合員からの申し出に基づき改定を行う	組合員の意思に関係なく、随時改定に該当した場合、給与支給機関は速やかに共済組合に届出を行う

- ② 育児休業等を終了した日の翌日の属する月以後3ヶ月間の報酬の平均額により算定した標準報酬月額の等級が、現在の標準報酬月額の等級と比べて1等級以上の差があるときに改定できます。

③ 報酬の支払基礎日数が 17 日未満の月がある場合、その月を除いて平均額を算出しますが、3 か月とも 17 日未満の場合には改定できません。

④ 地方公務員の育児休業等に関する法律第 10 条第 1 項第 3 号若しくは第 4 号に掲げる勤務の形態により勤務する者など 1 月あたりの勤務を要する日数が 17 日未満とされた者については、当該承認された勤務形態により勤務した日数が、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 未満の端数があるときは、これを切り上げる。）に相当する日数以上となる場合は、当該月の報酬の支払基礎日数を 17 日以上とみなします。（例えば月曜日から水曜日までの週 3 日勤務が勤務形態で 1 月に要する勤務日数が 12 日の場合は、9 日以上勤務していれば、その月の報酬の支払基礎日数を 17 日以上とみなして報酬月額平均額の平均額を算出することになります。）

a 月の初日に復帰し、週 3 日勤務の育児短時間勤務の場合

日	月	火	水	木	金	土
			1 育短	2 育短	3 育短	4 週休日
5 週休日	6 育短	7 育短	8 育短	9 育短	10 育短	11 週休日
12 週休日	13 育短	14 育短	15 育短	16 育短	17 育短	18 週休日
19 週休日	20 育短	21 育短	22 育短	23 育短	24 育短	25 週休日
26 週休日	27 育短	28 育短	29 育短	30 育短	31 育短	

① 承認された勤務形態（水・木・金勤務）による月の初日から末日までの勤務を要する日数→15 日

② ①の日数×3/4(端数切上げ)の日数→12 日

この場合、勤務した日数が 12 日以上であれば算定基礎月に含めることになります。

b 月の中に復帰し、週 3 日勤務の育児短時間勤務の場合

日	月	火	水	木	金	土
			1 育短	2 育短	3 育短	4 週休日
5 週休日	6 育短	7 育短	8 育短	9 育短	10 育短	11 週休日
12 週休日	13 育短	14 育短	15 育短	16 育短	17 育短	18 週休日
19 週休日	20 育短	21 育短	22 育短	23 育短	24 育短	25 週休日
26 週休日	27 育短	28 育短	29 育短	30 育短	31 育短	

① 承認された勤務形態（水・木・金勤務）による月の初日から末日までの勤務を要する日数→15 日

② ①の日数×3/4(端数切上げ)の日数→12 日

この場合、勤務した日数が 12 日以上であれば算定基礎月に含めることにはなりますが、物理的に不可能です。したがって、この月は算定基礎月に含みません。（勤務が可能な日数（9 日）の 3/4 以上ではありません。仮にこの者が 9 日間出勤した場合の報酬を算定基礎月に含めることは本来の 1 月分の報酬を算定する趣旨を鑑みると適当ではないからです。）

c 月の中から勤務形態を変更した場合（部分休業から週 3 日勤務の育児短時間勤務に変更①）

日	月	火	水	木	金	土
			1 部分休業	2 部分休業	3 部分休業	4 週休日
5 週休日	6 部分休業	7 部分休業	8 部分休業	9 部分休業	10 部分休業	11 週休日
12 週休日	13 育短	14 育短	15 育短	16 育短	17 育短	18 週休日
19 週休日	20 育短	21 育短	22 育短	23 育短	24 育短	25 週休日
26 週休日	27 育短	28 育短	29 育短	30 育短	31 育短	

支払基礎日数が、部分休業と育児短時間勤務を併せて 17 日以上かどうか判断します。

この場合、勤務した日数は 17 日以上となりますので算定基礎月に含めます。

d 月の中から勤務形態を変更した場合（部分休業から週3日勤務の育児短時間勤務に変更②）

日	月	火	水	木	金	土
			1 部分休業	2 部分休業	3 部分休業	4 週休日
5 週休日	6 部分休業	7 部分休業	8 育短	9 育短	10 育短	11 週休日
12 週休日	13	14	15 育短	16 育短	17 育短	18 週休日
19 週休日	20	21	22 育短	23 育短	24 育短	25 週休日
26 週休日	27	28	29 育短	30 育短		

① まず、部分休業と育児短時間勤務を併せた勤務日数を算定します。→16日(17日未満)

② 承認された勤務形態(水・木・金勤務)による月の初日から末日までの勤務を要する日数→14日

③ ②の日数×3/4(端数切上げの日数)→11日

この場合、勤務した日数は部分休業を含めると16日ですが、育児短時間勤務により勤務した日数は11日で、育児短時間勤務により月の初日から末日まで勤務を要する日数の3/4以上勤務していますので、算定基礎月に含めます。

e 月の中から勤務形態を変更した場合（週3日勤務の育児短時間勤務からフルタイム勤務に変更）

日	月	火	水	木	金	土
			1 育短	2	3	4 週休日
5 週休日	6 育短	7 育短	8 育短	9	10	11 週休日
12 週休日	13 育短	14 育短	15 育短	16	17	18 週休日
19 週休日	20 フルタイム	21 フルタイム	22 フルタイム	23 フルタイム	24 フルタイム	25 週休日
26 週休日	27 フルタイム	28 フルタイム	29 フルタイム	30 フルタイム		

① まず、育児短時間勤務とフルタイム勤務を併せた勤務日数を算定します。→16日(17日未満)

② 承認された勤務形態(月・火・水勤務)による月の初日から末日までの勤務を要する日数→13日

③ ②の日数×3/4(端数切上げの日数)→10日

この場合、育児短時間勤務とフルタイム勤務の合計勤務日数は16日となりますので算定基礎月には含めません。次に育児短時間勤務による勤務日数が、月の初日から末日までに承認された日数の3/4以上かどうか見ますと、7日ですので、この判断でも算定基礎月に含めません。したがって、この月は算定基礎月に含めないことになります。

⑤ シフト制の育児短時間勤務のため、1月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します。

⑥ 部分休業（1日の勤務時間の一部（2時間を超えない範囲内に限る）について勤務しない）の勤務形態により勤務している場合、部分休業の取得状況が毎月異なることが想定されます。このような場合は固定的給与の変動になることから、随時改定の対象となります。したがって、まず、育児休業等が終了した日の翌日の属する月以後3月間の報酬により育児休業等終了時改定の算定を行い、育児休業等が終了した日の翌日の属する月の翌月以降、固定的給与の変動があれば、変動があった月以後3月間の平均により随時改定に該当するかどうか算定します。（実際には育児休業等終了時改定以降は2等級以上の差が生じないと想定されますので随時改定の実施はあまりないと思われます。）

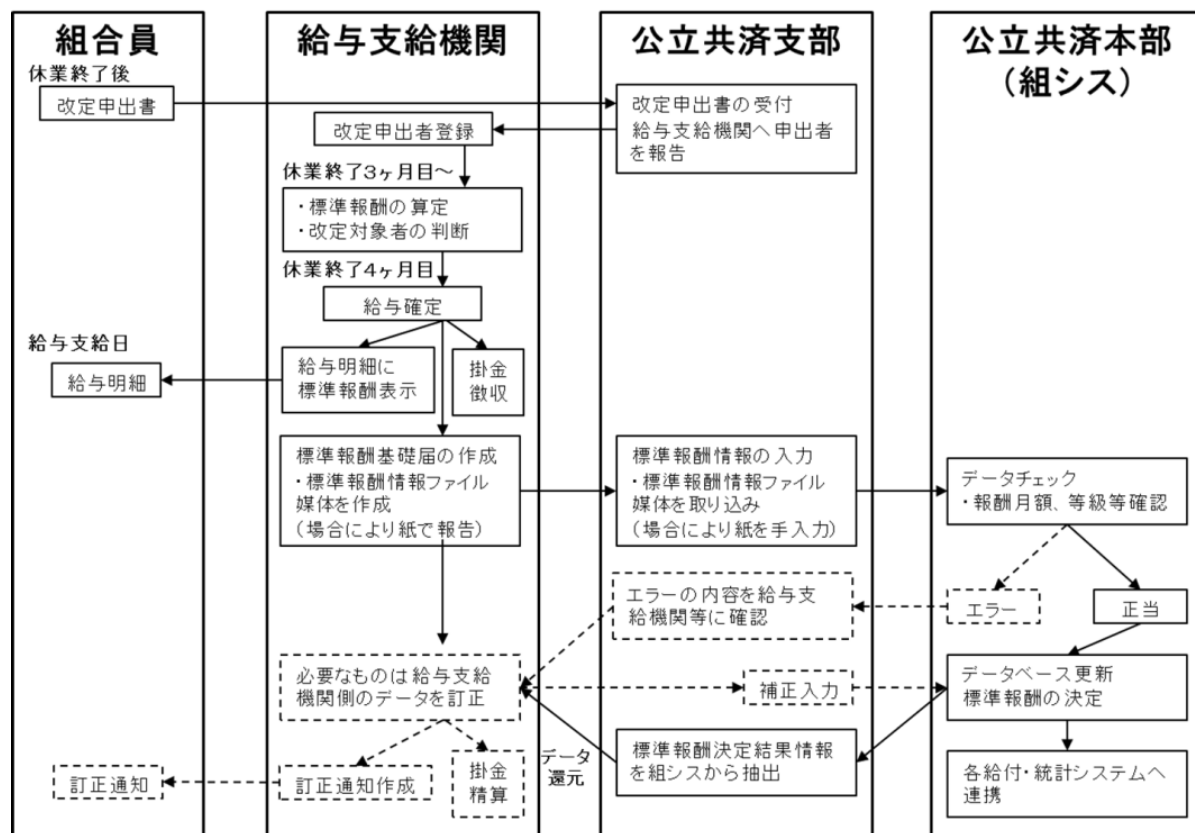
なお、育児短時間勤務の勤務形態の変更も随時改定の対象となります。

2 育児休業等終了時改定の事務処理

【参考】のとおり、定時決定等と異なり、組合員が、「標準報酬育児休業等終了時改定申出書」を、広島支部に提出する必要があります。

書類の様式等、詳細は、「§ 4」の 9 標準報酬関係の提出書類（所属所、組合員）」を参照してください。

【参考】育児休業等終了時改定の事務の流れ



§ 4 の 6 産前産後休業等終了時改定【一般組合員】

※短期組合員については、§ 4 の 10 を御確認ください。

1 産前産後休業終了時改定とは

産前産後休業を終了した組合員が当該産前産後休業を終了した日において、当該産前産後休業に係る子を養育する場合、共済組合に申出をしたときは、産前産後休業終了日の翌日が属する月以後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、標準報酬を改定します。

ただし、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、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。

これは、産前産後休業終了後、育児休業の承認を受けずに職場に復帰し、復帰後の勤務形態が育児短時間勤務等により報酬が低下する場合は想定されます。

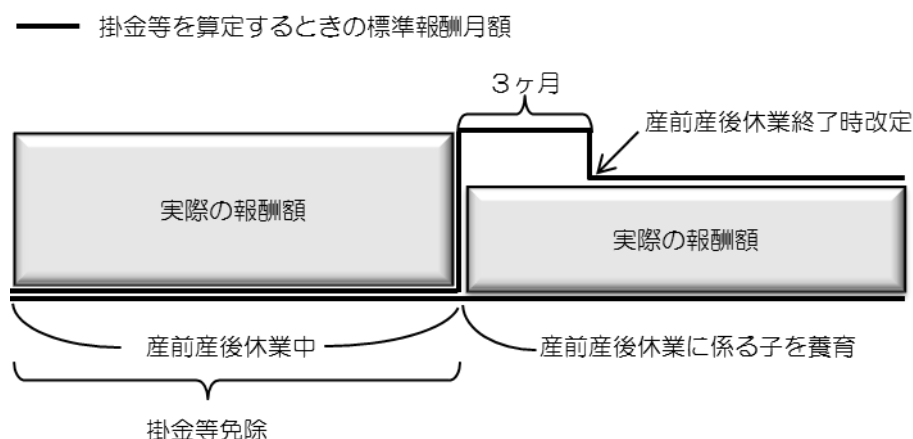
（留意点）

- ① 産前産後休業終了時改定には、組合員からの申出「標準報酬産前産後休業終了時改定申出書」

が必要となります。

- ② 産前産後休業終了時の翌日の属する月以後3月間の報酬の平均額により算定した標準報酬月額等級が、現在の標準報酬月額等級と比べて1等級以上の差があるときに改定できます。
- ③ 報酬の支払基礎日数が17日未満の月がある場合、その月を除いて平均額を算出しますが、3か月とも17日未満の場合には改定できません。
- ④ 地方公務員の育児休業等に関する法律第10条第1項第3号若しくは第4号に掲げる勤務の形態により勤務する者など1月あたりの勤務を要する日数が17日未満とされた者については、当該承認された勤務形態により勤務した日数が、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未満の端数があるときは、これを切り上げる。）に相当する日数以上となる場合は、当該月の報酬の支払基礎日数を17日以上とみなします。（例えば月曜日から水曜日までの週3日勤務が勤務形態で1月に要する勤務日数が12日の場合は、9日以上勤務していれば、その月の報酬の支払基礎日数を17日以上とみなして報酬月額の平均額を算出することになります。）

◇ 産前産後休業終了時改定のイメージ



2 産前産後休業等終了時改定の事務処理

該当する場合は、組合員が、「標準報酬産前産後育児休業等終了時改定申出書」を、広島支部に提出する必要があります。

書類の様式等、詳細は、「**§ 4**」の9 標準報酬関係の提出書類（所属所、組合員）」を参照してください。

§ 4 の 7 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【一般組合員】
※短期組合員は対象外（厚生年金保険で対応） § 4 の10参照

1 制度の概要

3 歳未満の子※1 の養育（子と同居し監護することをいう、以下同じ。）による報酬の低下が将来の年金額に反映することを防ぐため、標準報酬の月額の特例（以下「特例」という。）を設けています。3 歳未満の子を養育し、又は養育していた組合員又は組合員であった者※2 が、共済組合に申出をしたときは、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（以下「基準月」という。）の標準報酬の月額（以下「従前標準報酬月額」という。）を下回る月について、厚生年金保険及び退職等年金の給付金を計算する際、従前標準報酬月額を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。

本特例は、子が3 歳に到達する日の「翌日の属する月の前月」までの間に、従前標準報酬月額と比較して、標準報酬月額が下回る期間がある場合に適用されます。下回った原因は問われませんので、育児短時間勤務・部分休業でない場合でも、標準報酬月額が下回れば適用になります。

ただし、掛金・保険料が免除されている産前産後休業中又は育児休業中の期間は、特例の対象になりません。なお、この特例は、短期給付等の算定の基礎となる標準報酬月額に対する適用はなく、追加の掛金・保険料の負担もありません。

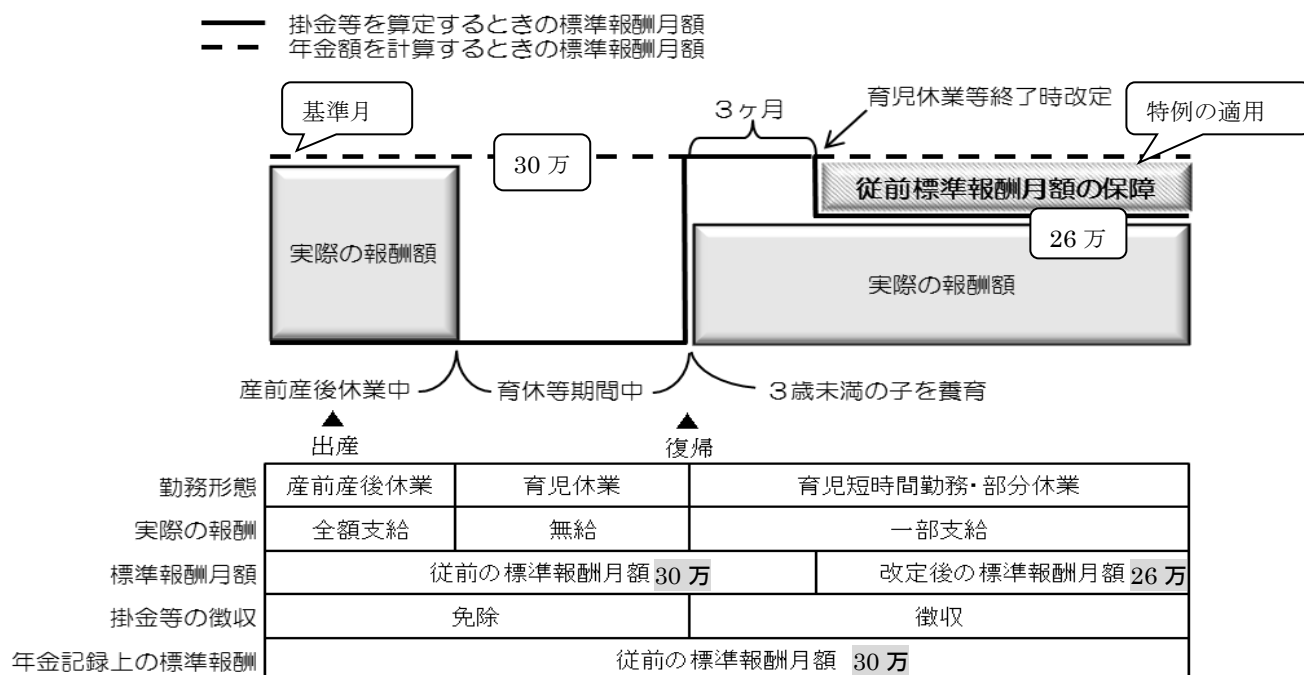
※1 本特例は標準報酬制移行月（平成 27 年 10 月）からの適用となるため、「3 歳未満の子」とは、平成 24 年 11 月 1 日以降に生まれた子になります。

また、「子」とは、申出者の実子又は養子である必要があるため、実子でない配偶者の子で、養子でない場合は適用外になります。

※2 子を養育していれば、男女、育児休業等の取得の有無、被扶養者の認定の有無に関係なく、要件を満たす場合には適用となります。

また、夫婦で組合員であり、子を片方の扶養にして、夫婦で子と同居している場合は、要件を満たす場合は、夫婦両方とも対象になります。

◇ 3 歳未満養育特例のイメージ（育児短時間勤務・部分休業者の例）



- ★ 3歳未満の子と同居しており、下の式に当てはまれば、「3歳未満の子を養育する旨の申出書」（以下「申出書」という。）の提出の対象となります。

（掛金（保険料）の免除となる産前産後休業中、育児休業中の者を除く。）

子を養育することとなった日（子の生年月日等）の前月
（基準月）の標準報酬月額 = 従前標準報酬の月額※

>

現在の標準報酬月額

※ 基準月が平成 27 年 9 月以前の場合であり、当共済組合を含む地方公務員共済組合員であった者については、基準月が標準報酬制移行前になるため、「基準月の掛金の標準となった給料月額×手当率（1.25）」を、標準報酬等級表にあてはめた額を、従前標準報酬月額とみなします。

基準月が平成 27 年 10 月以降の場合は、基準月の標準報酬月額をそのまま当てはめます。

★ 基準月が平成 27 年 9 月以前の場合

従前標準報酬月額を、「基準月の掛金の標準となった給料月額×手当率（1.25）」の額を基に算定するため、実際の手当額が給料月額の 25%を下回る者の場合、育児短時間勤務や部分休業をしていなくても、現在の標準報酬月額が従前標準報酬月額を下回り、申出書の提出対象となる場合があります。

★ 基準月が平成 27 年 10 月以降の場合

基準月の標準報酬月額をそのまま従前標準報酬月額として、現在の標準報酬月額と比較しますので、子を養育することとなった後に、固定的給与が大幅に減少する等により標準報酬月額が下らない限り、申出書の提出対象とはなりません。

2 特例の期間

子を養育することとなった日※3（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※4）の属する月から次のア～カ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。（掛金・保険料が免除されている産前産後休業※5中又は育児休業中の期間を除く。）

ただし、本特例は、標準報酬制移行月（平成 27 年 10 月）からの適用となるため、子を養育することとなった日が、平成 27 年 9 月以前の場合は、特例期間の開始は平成 27 年 10 月からとなります。

ア 当該子が 3 歳に達したとき。

※「3歳に達した日」とは、3歳の誕生日の前日（例：5/2 生まれ⇒5/1）となる。

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、掛金・保険料が免除となる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、掛金・保険料が免除となる産前産後休業を開始したとき。

※3 「子を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。また、別居していた子と同居することとなった日をいいます。

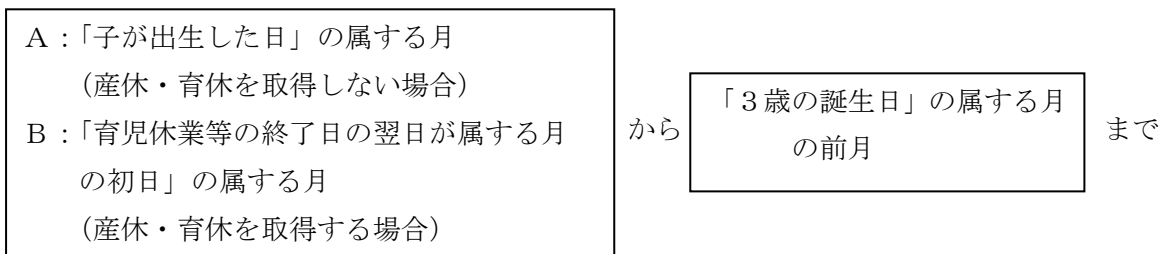
※4 「厚生労働省令若しくは総務省令で定める事実が生じた日」とは、①～④に至った日をいいます。

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 産前産後休業を終了した日の翌日の属する月の初日が到来したこと。
- ④ 当該子以外の子について、対象期間の最後の月の翌月の初日が到来したこと。

※5 掛金・保険料が免除されている産前産後休業

出産日（出産日が出産予定日より後の場合は出産予定日）以前42日（多胎妊娠は98日）から出産日後56日までの間で、妊娠または出産を理由として休業している期間をいいます。

◇ 特例の対象期間のパターン（例）



3 必要となる手続き

（1）養育する旨の申出

組合員本人からの申出（「3歳未満の子を養育する旨の申出書」等の提出）が必要となります。申出がない場合は、特例を受けることはできません。書類の様式等、詳細は、「§4」の9 標準報酬関係の提出書類（所属所、組合員）」を参照してください。

（2）養育しない旨の申出

子が3歳に達する前に、次の①～③の事由が発生した場合は、3歳未満養育特例の適用が終了となるため、「3歳未満の子を養育しない旨の届出書」の提出が必要です。様式は、「§4」の9 標準報酬関係の提出書類（所属所、組合員）」を参照してください。

- ① 他の子を養育することとなった時点（他の子の出生又は養子縁組）
- ② 当該子を養育しなくなった時点（i～iiiをいう）
 - i 当該子の死亡
 - ii 当該子との養子縁組解消
 - iii 当該子と別居したとき（単身赴任を含む）
- ③ 掛金・保険料の免除となる産前産後休業・育児休業を開始した時点（i又はiiをいう）
 - i 他の子の掛金・保険料等免除となる産前産後休業・育児休業を取得
 - ii 当該子の掛金・保険料等免除となる育児休業を再取得

4 留意事項

(1) 遡及適用を行う期間

申出が行われた日の属する月の前月までの2年間のみが特例の対象期間となります。なお、「申出が行われた日」とは、「3歳未満の子を養育する旨の申出書」を所属所で受理した日（申出書の所属所受付印）で確認します。

(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、当共済組合の組合員でない場合

- ① 基準月、又は基準月前1年間以内において、地方公務員共済組合員（地方職員共済組合、公立学校共済組合、市町村職員共済組合、警察共済組合等）又は国家公務員共済組合員であった月があれば、そのうちの直近の月が基準月となり、基準月の標準報酬月額を従前標準報酬月額とします。
- ② 基準月、又は基準月前1年間以内において、第1号厚生年金被保険者（民間会社勤務等）又は第4号厚生年金被保険者（私立学校教職員共済組合の加入者）であった月があれば、そのうちの直近の月が基準月となり、基準月の標準報酬月額を従前標準報酬月額として、厚生年金保険給付についてのみ特例を適用できます。
- ③ ①、②のいずれの期間もない場合（国民年金加入等）は、特例の適用はありません。

(3) 3歳未満の子を複数養育する場合

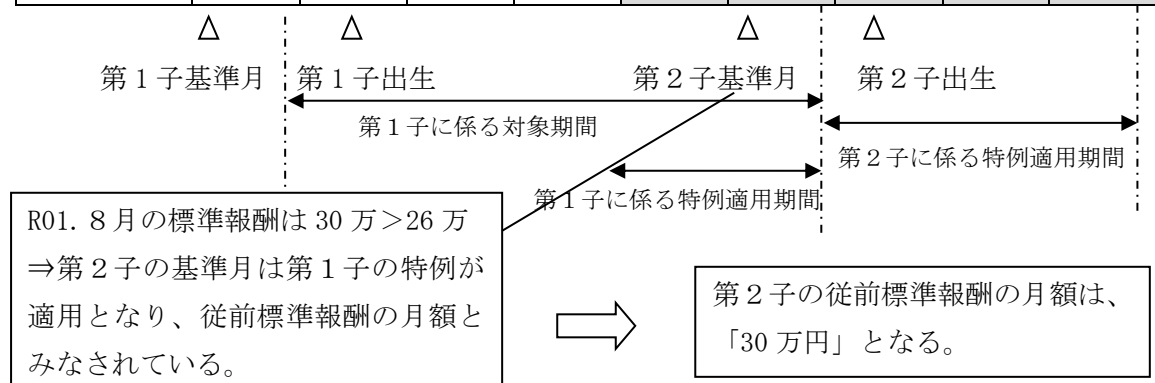
先の子が3歳に達しておらず本特例の適用期間中に、後の子を養育することになった時点又は後の子の産前産後休業・育児休業を取得した時点で、先の子の特例の適用は終了します。

しかし、後の子の基準月の標準報酬月額が、先の子の特例の適用により、「従前標準報酬月額」とみなされている場合は、先の子の「従前標準報酬月額」が、後の子にも引き継がれます。

◇ パターンA：産休・育休取得なし（例：第1子 H29.4 出生、第2子 R01.9 出生）

- ①第1子出生後に、第1子の「養育する旨の申出書」提出 ⇒H29.4 から特例開始
- ②第2子出生後に、第1子の「養育しない旨の申出書」提出⇒R01.8 で特例終了
- ③第2子出生後に、第2子の「養育する旨の申出書」提出 ⇒R01.9 から特例開始

年月	H29 3月	4月	～	R01 6月	7月	8月	9月	～	R04 8月
標準報酬 (実際)	30万	30万	～	30万	26万	26万	26万	～	26万
標準報酬 (適用後)	－	30万	～	30万	30万	30万	30万	～	30万



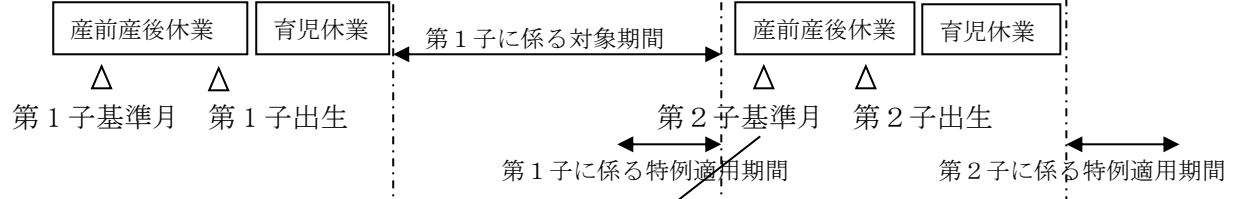
◇ パターンB：産休・育休取得あり（例：第1子 H29.4 出生、第2子 R01.9 出生）

①第1子の育休復帰後に、第1子の「養育する旨の申出書」提出 ⇒H31.4 から特例開始

②第2子の産休開始後に、第1子の「養育しない旨の申出書」提出⇒R01.7 で特例終了

③第2子の育休復帰後に、第2子の「養育する旨の申出書」提出 ⇒R03.4 から特例開始

年月	H29 3月	4月	～	H31 4月	R01 5・6月	7月	8月	9月	～	R03 4月
標準報酬 (実際)	30万	30万	～	30万	30万	24万	24万	24万	～	24万
標準報酬 (適用 後)	-	-	～	30万	30万	30万	(30万)	-	～	30万



第2子の産前産後休業の開始により、R01.7月までで第1子の特例対象期間は終了。
しかし、特例終了がなかったとしたら……
R01.8月の標準報酬 30万 > 24万
 ⇒第2子の基準月は第1子の特例が適用となり、従前標準報酬の月額とみなされていたはず。



第2子の従前標準報酬の月額は、「30万円」となる。

§ 4 の 8 標準期末手当等（標準賞与）

1 標準期末手当等（標準賞与）とは

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長期給付（年金）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、組合員が期末手当、勤勉手当その他政令で定める手当を受けた月において、その月に組合員が受けた期末手当等の額に基づき、1,000 円未満の端数を切り捨てたうえで標準期末手当等（標準賞与）の額を決定します。

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（令和 4 年 10 月 1 日現在）

掛金等の種別	事業	標準期末手当等(標準賞与)		
		上限	5,730,000 円	その年度における期末手当等の額の累計額
短期給付掛金 介護掛金 福祉事業掛金	短期給付 福祉事業	上限	5,730,000 円	その年度における期末手当等の額の累計額
厚生年金保険料 退職等年金分掛金	厚生年金保険給付 退職等年金給付	上限	1,500,000 円	1 月あたりの上限

(例 1)

	実支給額	標準期末手当等(標準賞与)	
		厚生年金保険料 退職等年金分掛金	短期給付掛金等
夏季期末手当等	200 万円	150 万円	200 万円
冬季期末手当等	400 万円	150 万円	373 万円

(例 2)

	実支給額	標準期末手当等(標準賞与)	
		厚生年金保険料 退職等年金分掛金	短期給付掛金等
夏季期末手当等	600 万円	150 万円	573 万円
冬季期末手当等	600 万円	150 万円	0 円

(留意点)

- ① 標準期末手当の額は「組合員が期末手当等を受けた月」において決定することとされていることから、その決定については、原則として組合員の資格を喪失した日以後に支給される期末手当等の額に基づく標準期末手当等の額の決定は行いません。
- ② 「期末手当等を受けた月」であっても当該月が組合員期間の計算の基礎とならない月である場合は、標準期末手当等の額の決定は行いません。

- ③ 期末手当等の支給の基準日後から実際の支給日以前に他の組合の組合員に異動した場合におけるその者の基準日に係る標準期末手当等の額は、その者の異動前の組合において決定します。
- ④ 同一の期末手当等の支給日において数種類の期末手当等が支給される場合には、その合計額をもって「期末手当等の額」として取り扱い、標準期末手当等の額を決定します。
- ⑤ 同一の月における期末手当等の額が 1,000 円未満の場合には、標準期末手当等の額の決定は行いません。
- ⑥ 同一の月に支給日が異なる期末手当等が 2 回支給される場合であって、これらの合計額が同月において既に決定している標準期末手当の額と 1,000 円以上の差があるとき（標準期末手当等の額が決定されていない場合には 1,000 円以上となる時）は、当該額に基づき、2 回目の期末手当等の支給日において標準期末手当等の額について再決定（標準期末手当等の額が決定されていない場合には、決定）します。
- この取扱いは、同一の月に支給日が異なる期末手当等が 3 回以上支給される場合においても同様です。
- ⑦ 標準期末手当等の額を決定した月後に当該期末手当等の額の基礎となった期末手当等の増額や減額が行われた場合には、当該月に遡って標準期末手当等の額を再決定します。
- この取扱いは、組合員の資格喪失後に増額又は減額が行われる場合においても同様です。
- ⑧ 派遣休職等の理由により本来支給されるべき給与が支給されない場合であっても、その間他から期末手当等に相当する給与が支給されるときは、当該期末手当等に相当する給与の額に基づいて標準期末手当等の額を決定します。

2 標準期末手当等（標準賞与）の額の決定の事務処理

定時決定と同様、給与支給機関及び広島支部で事務処理を行いますので、組合員及び所属所の手続は必要ありません。

※ 給与支給機関から所属所等に対し、事務処理について指示があった場合は、そちらに従ってください。

§ 4 の 9 標準報酬関係の提出書類（所属所、組合員）【一般組合員】

※短期組合員については、**§ 4 の 10** を御確認ください。

名 称	提出必要時	関係 箇所	書類の様式・ 記入例
① 標準報酬育児休業等終了時改定申出書	育児休業終了後、勤務復帰した際に、報酬が低下するとき(注1、2) ※勤務復帰時に、その育児休業に係る3歳に満たない子を養育している場合に限る	§ 4 の5	様式集参照
② 標準報酬産前産後休業終了時改定申出書	産前産後休業終了後、育児休業を取得せず勤務復帰した際に、報酬が低下するとき(注1) ※引き続き育児休業取得の場合は、提出不要	§ 4 の6	様式集参照
③ 3歳未満の子を養育する旨の申出書	3歳未満の子を養育することとなり、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（従前標準報酬の月額）と比較して、子が3歳に到達する日の翌日の前月までの間に標準報酬月額が下回ることが見込まれるとき（掛金・保険料が免除されている産前産後休業中又は育児休業中の期間にある者を除く）(注3)	§ 4 の7	様式集参照
④ 3歳未満の子を養育しない旨の届出書	③を提出したのち、子が3歳に到達する前に、次のi～iiiに該当したとき（注3） i 他の子を養育することとなったとき ii 当該子を養育しなくなった（当該子との別居を含む） iii 掛金・保険料の免除となる産前産後休業又は育児休業を開始したとき		
⑤ 特別な算定方法(保険者算定)を希望する場合の所属所長の申立書、組合員の同意書等	定時決定又は随時改定において、一定の要件(§ 4-008～009、§ 4-014～015)を満たし、年間平均による算定を希望するとき。（注4）	§ 4 の2 § 4 の4	別途通知 【7月下旬】

(注1) 書類①、②の提出対象者の判断基準は、下記1のとおりです。

(注2) 育児休業終了後、引き続き産前産後休業を取得する場合は、改定の対象となりませんので、提出不要です。

(注3) 書類③、④の提出対象者、提出時期及び添付書類は、下記2のとおりです。

(注4) 「⑤特別な算定方法(保険者算定)を希望する場合の所属所長の申立書、組合員の同意書等」を提出する場合の取扱いは、別途所属所に通知します。

1 「①標準報酬育児休業等終了時改定申出書」及び「②標準報酬産前産後休業終了時改定申出書」の提出対象者の判断基準について

育児休業終了時改定及び産前産後終了時改定は、基本的に、休業終了後報酬が低下した場合を想定した制度であり、報酬が上がった場合でも、申出があれば改定を行うことができるというものであることから、①と②の申出書の提出者の判断基準は、次のとおりとなります。

【基本的な考え方】

- (1) 職務復帰後、職務復帰前より報酬が低下する場合は、原則、改定申出書を速やかに提出。
- (2) 職務復帰後、職務復帰前より報酬が上昇する場合は、原則、改定申出書の提出は不要。

※ 本人の希望により、1の場合に改定申出書を提出しないことも、2の場合に改定申出書を提出することもできます。

【判断基準】

- (1) 育児短時間勤務者及び育児部分休業取得者で、職務復帰時に、その育児休業に係る3歳未満の子を養育※している場合は、原則、改定申出書を速やかに提出してください。

ただし、標準報酬月額を基に算定される給付の額を低下させたくない等の特段の事情がある場合は、本人の希望により、改定申出書を提出しないこともできます。

※「子を養育する」とは、子と「同居し監護する」ことをいい、子を被扶養者にするかどうかは問われません。

- (2) (1)のほか、育児休業から復帰し、その育児休業に係る3歳未満の子を養育している場合で、復帰前と比較して報酬が下がることが見込まれる者は、(1)と同様とします。
- (3) 職務復帰時に報酬が増加する者（復職時調整によるもの等）は、原則、申出書の提出は不要。（随時改定の要件を満たす場合は、申出書を提出しなくても標準報酬月額が改定されるため）
ただし、随時改定の要件を満たしていない場合で、標準報酬月額を基に算定される給付の額を増加させたい等の特段の事情がある場合は、本人の希望により、改定申出書を提出することもできます。
- (4) 産前産後休業終了後、育児休業を取得せず業務に復帰した場合は、(1)～(3)と同様とします。

2 「③3歳未満の子を養育する旨の申出書」及び「④3歳未満の子を養育しない旨の届出書」の提出時期及び添付書類について

(1) 3歳未満の子を養育する旨の申出書

ア 提出時期

- ① 掛金・保険料が免除される産前産後休業又は育児休業を取得している者

子が3歳に到達する日の翌日の前月までに当該休業が終了し、職務に復帰した時点

※ 産前産後休業終了後、引き続き育児休業を取得する場合は、職務に復帰していないので、提出不要です。

※ 子が3歳に到達する日の属する月の前月末まで育児休業を取得し、翌月（子が3歳に到達する日の属する月）に職務復帰する場合は、提出不要です。

※ 育児休業取得後、引き続き次の子について掛金・保険料の免除となる産前産後休業（産前6週）を取得した時は、前の子に係る特例の期間が終了するため、提出不要です。

- ② ①を取得しない者 養育（出生又は養子縁組の成立）開始時点

- ③ 3歳未満の子を養育する者で、共済組合員の資格を新たに取得した者（①以外）
資格取得時点

※ 子を養育することとなった日の属する月の前月（基準月）前1年間以内に、当共済組合の組合員でない場合の取り扱いは、〔§ 4〕の7の「4 留意事項」（2）参照

- ④ 3歳未満の子と別居（単身赴任を含む）していたが、同居することとなった者
子と同居することとなった時点

イ 添付書類 … 次の①、②を添付。

- ① 申出者との身分関係が確認できる書類：戸籍謄(抄)本又は戸籍記載事項証明書（申出者・子の続柄が確認できるもので、発行後3か月以内のもの。本籍地の記載がないもの）

※ 次の場合は省略可。

- i 当支部で実子・養子を被扶養者として認定している場合
- ii 当支部に当該子に係る育児休業等掛金免除申出書を提出した場合
- iii 当支部に当該子に係る育児休業手当金を申請している場合
- iv 当支部に当該子に係る産前産後休業掛金免除申出書を提出した際に、子の出生を証明する書類（出生届受理証明書等）を添付した場合

- ② 養育開始日および同居が確認できる書類：※注

住民票（申出者・子の記載があるもので、提出日から遡って3か月以内のもの。本籍地及びマイナンバー(個人番号)の記載がないもの。コピー不可。）

※ 養育の特例を開始した日に同居が確認できることが必要。

【例】育児休業終了の場合は、育児休業終了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になります。

★ ①、②の両方が必要となる理由

住民票だけでは申出者との身分関係が確認できない場合があるため、両方の書類の提出が必要となります。

（例）実子ではない配偶者の子と同居しているが、当該子と申出者が養子縁組をしていない場合は、当該子は申出者の実子・養子のいずれでもないため、本特例の適用外となります。この場合でも、住民票には「子」として記載されるため、「戸籍謄(抄)本又は戸籍記載事項証明書」の提出により、申出者との身分関係を確認する必要があります。

※注 子の個人番号の記載がある場合は、個人番号を基に地方自治体に住民票に係る情報を照会しますので住民票を省略できます。ただし、地方自治体への照会の結果によっては、改めて住民票の提出を求める場合がありますのであらかじめ御了承ください。また、住民票以外の添付書類（戸籍謄(抄)本又は戸籍記載事項証明書）は省略できません。

「個人番号記載の場合」は、「簡易書留」で「経理貸付係宛」に送付することを厳守してください。簡易書留を送付する直前に事前連絡（経理貸付係直通 082-513-4955）をお願いします。

(2) 3歳未満の子を養育しない旨の届出書

ア 提出が必要となる者

3歳未満の子を養育する旨の届出書を提出したのち、子が3歳に到達する前に、下記の「イ 提出時期」に該当した者

イ 提出時期

- ① 他の子を養育することとなった時点（他の子の出生又は養子縁組）
- ② 当該子を養育しなくなった時点（i～iiiをいう）
 - i 当該子の死亡
 - ii 当該子との養子縁組解消
 - iii 当該子と別居したとき（単身赴任を含む）
- ③ 掛金・保険料の免除となる産前産後休業・育児休業を開始した時点（i又はiiをいう）
 - i 他の子の掛金・保険料等免除となる産前産後休業・育児休業を取得
 - ii 当該子の掛金・保険料等免除となる育児休業を再取得

ウ 添付書類 … 不要

★ 「3歳未満の子を養育する旨の届出書」の添付書類について、子を被扶養者として認定している、又はその子について育休掛金等免除申請を行っていても、住民票は省略できません。**※注**

「3歳未満の子を養育する旨の届出書」の添付書類は、①戸籍謄(抄)本又は戸籍記載事項証明書と、②住民票(本籍地及びマイナンバー記載なし)の2種類があります。このうち、次の場合は、①のみ添付を省略できます。

- i 当支部で実子・養子を被扶養者として認定している場合
- ii 当支部に当該子に係る育児休業等掛金免除届出書を提出した場合
- iii 当支部に当該子に係る育児休業手当金を申請している場合
- iv 当支部に当該子に係る産前産後休業掛金免除届出書を提出した際に、子の出生を証明する書類（出生届受理証明書等）を添付した場合

しかし、上記の場合でも、②住民票（コピー不可）の添付が必要になります。

※注 子の個人番号の記載がある場合は省略できます。ただし、地方自治体への照会の結果によっては、改めて住民票の提出を求める場合がありますのであらかじめ御了承ください。

「個人番号記載の場合」は、「簡易書留」で「経理貸付係宛」に送付することを厳守してください。簡易書留を送付する直前に事前連絡（経理貸付係直通 082-513-4955）をお願いします。

§ 4 の 10 標準報酬制【短期組合員】

1 短期組合員の標準報酬月額

短期組合員の標準報酬月額は、原則として、厚生年金保険において決定・改定された額に揃えることになっています。

ただし、以下の場合には厚生年金保険と共済組合で標準報酬月額が異なることになります。

(1) 厚生年金保険の下限額（1 等級 88,000 円）を下回る者又は上限額（32 等級 650,000 円）を上回る者。具体的には、共済組合の 1 等級（58,000 円）～3 等級（78,000 円）に該当する者又は 36 等級（680,000 円）以上の者。（協会けんぽの例により算定）

(2) 「厚生年金保険被保険者二以上事業所勤務届」の対象となる者で、兼務先の厚生年金保険の適用事業所が当共済組合の適用事業所であるもの以外の者。具体的には次のとおり。

ア 民間事業所と、当支部の適用事業所のそれぞれで加入要件を満たし、当支部の短期組合員になっている場合

イ 国家公務員共済組合又は私学共済制度と、当支部の適用事業所のそれぞれで加入要件を満たし、当支部の短期組合員になっている場合

ウ 他の地方公務員共済組合と、当支部の適用事業所のそれぞれで加入要件を満たし、当支部の短期組合員になっている場合

これらに該当する場合、厚生年金保険制度では、原則として複数の適用事業所の報酬を合算して標準報酬月額を算定しますが、共済組合の標準報酬月額については、当支部の適用事業所の報酬のみで標準報酬月額を算定します。

(※注) 当支部の二以上の厚生年金保険適用事業所のそれぞれで加入要件を満たす場合は、報酬を合算して算定します。

2 短期組合員の標準報酬月額の算定に必要な支払基礎日数の要件

※支払基礎日数の基本事項については **§ 4** の 1

短期組合員の標準報酬月額の算定に必要な支払基礎日数は、給与体系等によって異なります。厚生年金保険の取扱いと同じになりますので、詳細は日本年金機構の資料等を参照してください。

(1) 1 週間の所定労働時間及び 1 月間の所定労働日数が、常勤職員の 4 分の 3 以上の場合

随時改定：支払基礎日数が 17 日以上で算定

定時決定：支払基礎日数が 17 日以上で算定

(17 日以上がない場合は、15 日以上で算定)

(2) (1) 以外で、共済組合の加入要件を満たす場合

随時改定：支払基礎日数が 11 日以上で算定

定時決定：支払基礎日数が 11 日以上で算定

3 標準報酬関係の提出書類（所属所、組合員）

上記1のとおり、短期組合員の標準報酬月額は、原則として、厚生年金保険において決定・改定された額に揃えることから、①、②、⑤の書類（一般組合員と同じ様式）を提出する際に、下表の書類を添付してください。③、④は共済組合の標準報酬月額は適用対象外になりますので、厚生年金保険について、日本年金機構に所定の書類を提出してください。

※ 共済組合の標準報酬等級が厚生年金保険と異なる者が、下表の①、②、⑤の手続きを行う場合は当支部にご相談ください。

名 称	添付書類等	関係箇所	書類の様式・記入例
① 標準報酬育児休業等終了時改定申出書	厚生年金保険の適用事業所から日本年金機構に提出した、当人の「厚生年金保険 産前産後休業（育児休業等）終了時報酬月額変更届」の写し	§ 4の5	様式集等を参照（日本年金機構の書類は日本年金機構ホームページ等を参照）
② 標準報酬産前産後休業終了時改定申出書		§ 4の6	
③ 3歳未満の子を養育する旨の申出書	短期組合員の共済標準報酬月額は適用対象外 ※ 厚生年金保険について、日本年金機構所定の様式により日本年金機構に提出	§ 4の7	
④ 3歳未満の子を養育しない旨の届出書			
⑤ 特別な算定方法(保険者算定)を希望する場合の所属所長の申立書、組合員の同意書等	厚生年金保険の適用事業所から日本年金機構に提出した、当人の保険者算定に係る関係書類（申立書、同意書等）の写し	§ 4の2 § 4の4	