

2 掛金・負担金

組合員の資格を取得した日の属する月から、その資格を喪失した日（退職の翌日等）の属する月の前月までの各月（介護掛金については、当該各月のうち対象月に限る。）について、掛金及び保険料（以下「掛金等」といいます。）を徴収します。共済組合が実施する事業等（医療給付や年金給付など）に要する費用については、組合員の皆さんから徴収する掛金（保険料）と雇用主である地方公共団体等からの負担金により賄われています。掛金等は、給料及び期末手当等が支給される際に源泉徴収されることとなっています。（給料の一部又は全部が支給されないことにより掛金等を源泉徴収することができない場合は、組合員本人が直接共済組合へ当該掛金等を払い込むこととなります。）

(1) 掛金等の種類

各事業等に要する掛金等の種類は、次のとおりです。

掛金等の種類（※1）	内容等	対象組合員
短期掛金	医療給付などの短期給付事業に要する掛金 人間ドックなどの福祉事業に要する掛金も 含みます。	全組合員
介護掛金	介護保険に係る納付金に要する掛金 40歳以上 65歳未満の方が対象となります。	
厚生年金保険料	厚生年金保険に要する掛金 70歳未満の方が対象となります。	一般（船員）組合員 （※2）
退職等年金掛金	年金払い退職給付に要する掛金 （退職等年金）の略称で表記されます。	

※1 掛金率、標準報酬等級ごとの掛金額については支部HPに掲載しています。

※2 短期（船員短期）組合員は日本年金機構が主管する厚生年金保険へ加入となるため対象外。

(2) 掛金等の算定

掛金等は、組合員の標準報酬月額、標準期末手当等により次のとおり算定します。

月例給料に係る掛金、保険料額	=	標準報酬月額	×	掛金（個人分保険料）率
期末手当等に係る掛金、保険料額	=	標準期末手当等	×	掛金（個人分保険料）率

なお、算定の結果、円未満の端数が生じる場合は、これを切り捨てます。

(3) 標準報酬

標準報酬は、掛金等の算定の基礎であるとともに、短期給付や長期給付における給付金の算定の基礎となります。

① 標準報酬月額

標準報酬のうち、標準報酬月額は組合員が毎月うける報酬（給与）に基づき決

定します。この決定は、毎年4月から6月に支給される給与に応じて定期的（年1回）に行われます。（定時決定）

なお、固定的給与の変動により報酬額が著しく変動したときは、変動後の3箇月の給与の平均額を標準報酬等級表に当てはめた等級が従前の等級と比較して2等級以上の差が生じる場合には、即時に標準報酬等級が改定されます。（随時改定）

また、新規採用等により新たに組合員資格を取得したときは、資格を取得した月の報酬（見込額）により標準報酬等級が決定されます。（資格取得時決定）

定時決定、随時改定及び資格取得時決定については、給与支払者からの届出により実施されますので、本人や事務担当者からは特段の手続きは要しません。

【標準報酬の決定（改定）の対象者と算定対象となる報酬】

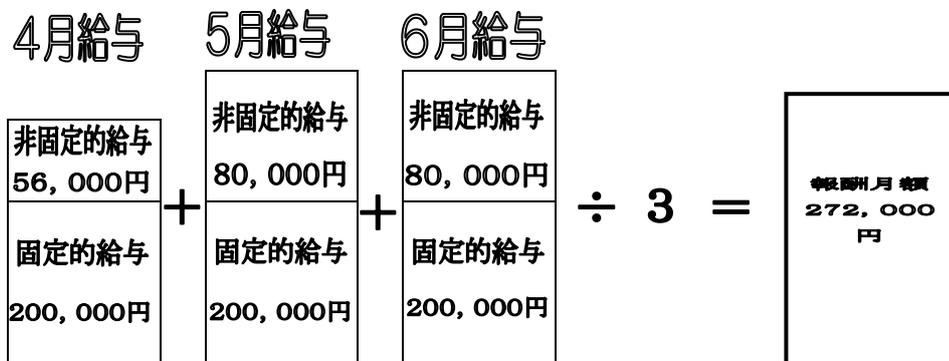
種類	対象者	対象となる報酬	手続者
資格取得時決定	新たに組合員の資格を取得した者	資格取得時の報酬（見込額）	給与支払者
定時決定	7月1日現在において組合員である者	4月、5月、6月の報酬の平均	給与支払者
随時改定	報酬の額が著しく変動した者	固定的給与に変動があった月以後の3箇月間の報酬の平均	給与支払者
育児休業等終了時改定	育児休業等を終了した者のうち、改定を希望する者	育児休業等終了日の翌日が属する月以後の3箇月間の報酬の平均	希望する組合員
産前産後休業終了時改定	産前産後休業を終了した者のうち、改定を希望する者	産前産後休業終了日の翌日が属する月以後の3箇月間の報酬の平均	希望する組合員

【標準報酬の決定（改定）の時期と適用期間】

種類	決定・改定の時期		適用期間
資格取得時決定	資格取得時	1月～5月	その年の8月まで
		6月～12月	翌年の8月まで
定時決定	9月		9月から翌年の8月まで
随時改定	固定的給与に変動があった月から4箇月目	1月～6月	その年の8月まで
		7月～12月	翌年の8月まで
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箇月目	1月～6月	その年の8月まで
		7月～12月	翌年の8月まで
産前産後休業終了時改定	産前産後休業終了日の翌日が属する月から4箇月目	1月～6月	その年の8月まで
		7月～12月	翌年の8月まで

【標準報酬等級の決定（定時決定）】

毎年の4月から6月の給与の平均額により決定します。



標準報酬等級表に当てはめる

報酬月額	等級	標準報酬月額
⋮	⋮	⋮
250,000円以上 270,000円未満	20	260,000円
270,000円以上 290,000円未満	21	280,000円
290,000円以上 310,000円未満	22	300,000円
⋮	⋮	⋮

**標準報酬
第21級(短期)
280,000円**

固定的給与・・・基本給、扶養手当、住居手当、通勤手当など
非固定的給与・・・時間外勤務手当、休日勤務手当など

新たに決定された標準報酬等級は9月から翌年の8月まで適用されることとなります。

なお、4月の定期昇給等により著しく報酬に変動があった場合には「随時改定」に該当することとなるため、変動があった4箇月後の7月から改定された標準報酬等級が適用されます。

② 標準期末手当等

標準報酬のうち、標準期末手当等は支給される期末手当及び勤勉手当の総支給額の千円未満の端数を切り捨てた金額となります。

(4) 申出による標準報酬の改定

育児休業の終了から引き続き部分休業や育児短時間勤務を取得することにより、実際に受けている報酬の月額と標準報酬に隔たりがある場合や通常の方法で定時決定及び随時改定を実施することが著しく不当となる場合など、一定の事由に該当したときは、組合員本人の申出により標準報酬を改定することができます。

① 産前産後休業終了時改定

産前産後休業を終了（育児休業等を取得しない場合に限る。）した組合員が申出を行った場合には、その産前産後休業終了日の翌日が属する月以後3箇月（報酬支払の基礎となった日数が17日未満である月を除く。）に受けた報酬の平均額により標準報酬等級表に当てはめた等級と従前の等級に等級差がある場合に標準報酬を改定します。

ただし、産前産後休業に引き続き育児休業等を開始している場合は申出を行うことはできません。

〔手続き方法〕

提出書類：様式第1-1号 標準報酬産前産後休業終了時改定申出書

添付書類：産前産後休業の終了を確認できる書類

※ 産前産後掛金免除申出書などで既に共済組合へ提出している場合は省略できます。

提出時期：産前産後休業終了後

② 育児休業等終了時改定

育児休業等を終了した組合員が申出を行った場合には、その育児休業等終了日の翌日が属する月以後3箇月（報酬支払の基礎となった日数が17日未満である月を除く。）に受けた報酬の平均額により標準報酬等級表に当てはめた等級と従前の等級に等級差がある場合に標準報酬を改定します。

なお、この改定は3歳未満の子を養育する組合員に限ることとなるため、当該子が3歳となる誕生日の前日まで育児休業等を取得している場合は対象とはなりません。

また、育児休業等終了後、勤務に復帰した場合が対象となりますので、育児休業等に引き続き産前産後休業を開始している場合も対象とはなりません。

〔手続き方法〕

提出書類：様式第1-2号 標準報酬育児休業等終了時改定申出書

添付書類：育児休業等の終了を確認できる書類（辞令書の写し）

※ 育児休業手当金の請求などで既に共済組合へ提出している場合は省略できます。

提出時期：育児休業等終了後

産前産後休業終了時改定や育児休業等終了時改定は、当該休業等を終了した場合に必ず申し出を行う必要があるものではありません。申し出は本人の希望により行うことができる制度となっています。

また、この制度は育児等により実際に受ける報酬と標準報酬との隔たりを解消することを目的としていますので、部分休業や育児短時間勤務を取得する場合を除き、復職時調整や手当額の変動により標準報酬を引き上げることもあります。

なお、復職時には基本給、諸手当などの固定的給与の変動を伴うことが多いため、本人の申し出が無い場合であっても、「随時改定」による標準報酬等級の改定が行われることがあります。

③ 年平均による見直し（保険者算定（**定時決定**））

業務の性質上、例年4月から6月が繁忙期（又は閑散期）に当たり、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など、定時決定（4月から6月の報酬の平均による決定）によることが著しく不当である場合には、所属所の申立書及び本人の同意書により標準報酬を見直すことができます。（保険者算定）

なお、次の全てに該当する場合に申し出ることができます。

- ・見直しの対象となる標準報酬等級が「**定時決定**」により決定されていること
- ・定時決定された等級と前年の7月から当年の6月までの1年間の報酬の平均（報酬支払の基礎となった日数が17日未満である月は除く。）により標準報酬等級表に当てはめた等級との等級差が「**2等級以上**」あること
- ・**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こと**（※ 本年に限って、或いは期限を限って多忙となる場合は対象とはなりません。）

〔 手続き方法 〕

提出書類：様式第 1-3 号 年間報酬の平均で算定することの申立書（定時決定用）

様式第 1-4 号 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）

添付書類：前年の7月から当年6月までの給与明細（期末手当等は含まない。）の写し
※給与改定等に伴い時間外勤務手当の差額が一括で支払われている場合は、給与明細の提出が必要となる期間の各月毎の時間外勤務手当の内訳を作成・提出していただきます。（様式は問いません。）

提出時期：定時決定が行われた後

④ 年平均による見直し（保険者算定（**随時改定**））

業務の性質上、季節的に報酬が変動する場合で、通常の随時改定により標準報酬月額を改定することが著しく不当で、次のア～ウまでに該当する場合は、所属所長の申立及び組合員の同意に基づき、『昇給（降給）月以後の継続した3か月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）以後の継続した3か月間に受けた非固定的給与の平均額を加えた額』を基に算定した標準報酬月額に（随時）改定することができます。

ア 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り算定した標準報酬月額

昇給（降給）月以後の継続した3か月間の報酬の平均額を基に算定した標準報酬月額

ii 年間平均により算定した標準報酬月額

昇給（降給）月以後の継続した3か月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）以後の継続した3か月間に受けた非固定的給与の平均額を加えた額を基に算定した標準報酬月額

イ 上記ア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）

ウ 従前の標準報酬等級と年平均額により算定した標準報酬等級との間に1等級以上の差（注3）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る。

[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
- ・ 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う。

[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）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、随時改定は行わない。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、随時改定は行わない。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となる。

〔 手続き方法 〕

提出書類：様式第 1-10 号 年間報酬の平均で算定することの申立書（随時改定用）
様式第 1-11 号 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）
添付書類：昇給月（降給月）以後の継続した 3 か月間の給与明細、昇給月（降給月）
前 9 か月間の給与明細の写し
※給与改定等に伴い時間外勤務手当の差額が一括で支払われている場合
は、給与明細の提出が必要となる期間の各月毎の時間外勤務手当の内
訳を作成・提出していただきます。（様式は問いません。）
提出時期：随時決定が行われた後

⑤ 年平均による見直し（保険者算定（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））

4 月から 6 月までの間に産前産後休業を取得した方が通常の方法による定時決定を行った場合、算定された標準報酬月額が著しく低く決定されてしまうことを考慮し、次に掲げる要件ア、イを満たすときは、本人からの申出により保険者算定を行うことができることとなりました。（注^{1,2,3}）

保険者算定により決定する標準報酬月額は、「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⁴）の平均額を報酬月額として算出した標準報酬月額」となります。

【要件】

次のアがイを 2 等級以上下回ること。

- ア 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（通常の定時決定により算定した標準報酬月額）
イ 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⁴）の平均額を報酬月額として算出した標準報酬月額

注 1 保険者算定の趣旨

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ため。

注 2 この保険者算定は、令和 4 年度以降の定時決定から実施できます。

注 3 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り実施します。

注 4 業務の性質上、季節的に報酬が変動する場合の通常の定時決定の保険者算定は「報酬」の月平均額であり、取扱いが異なりますのでご注意ください。

		R3年度												R4年度										
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			
		通常勤務												産前産後休業			育児休業							
通常 (ア)	標準報酬月額 (短期) 18級 300千円 令和2年4~6月の報酬 月額の平均で算出 (定時決定)	標準報酬月額 (短期) 19級 320千円 令和3年4~6月の報酬月額 の平均で算出 (定時決定)												標準報酬月額 (短期) 17級 280千円 令和4年4~6月の報酬月額 の平均で算出 (定時決定)										
年平均 (イ)														標準報酬月額 (短期) 19級 320千円 令和3年5~令和4年4月の 標準報酬月額の平均で算出 (定時決定保険者算定)										

通常 (ア) 令和4年度定時決定: (短期) 17級 280千円

保険者算定 (イ) 令和4年度保険者算定の定時決定

: (短期) 19級 320千円 ({ (300千円×4か月) + (320千円×8か月) } ÷ 12か月 の結果から算定)

⇒ (ア) が (イ) を 2等級以上下回っているため保険者算定の要件を満たしている。

《留意事項》

- 当該保険者算定は令和4年4月以降の『定時決定』から実施できます。
- 次の場合は対象となりません。
 - ・ 雇用保険法 (昭和49年法律第116号) の適用を受ける場合。
 - ・ 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。
- 保険者算定を実施することで次のことが見込まれます。
 - ・ 当該保険者算定を実施し標準報酬月額を引き上げた者が、その後育児休業から復職した場合、次に標準報酬月額が改定されるまでの間、引き上げ後の標準報酬月額を基に共済掛金等が算出され給与控除されます。
 - ・ 当該保険者算定を実施し標準報酬月額を引き上げたあと、次に標準報酬月額が改定されるまでの間、引き上げた後の標準報酬月額を基に各種短期給付 (休業手当金等) が算定されます。

〔手続き方法〕

提出書類: 様式第1-12号 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

添付書類: なし

※対象者は当共済組合で抽出のうえ、別途各所属所へお知らせします。

(5) 3歳未満の子を養育する組合員の標準報酬月額等の特例

3歳に満たない子 (※1) を養育 (※2) する組合員が申し出を行ったときは、当該組合員の標準報酬の月額が子を養育することとなった日 (※3) の属する月の前月における標準報酬の月額 (従前の標準報酬月額) を下回る場合に、対象期間 (※4) の標準報酬の月額を従前の標準報酬月額とみなして年金を計算します。(養育特例)

この養育特例は、育児部分休業や育児短時間勤務の取得等による報酬の低下により将来受け取ることとなる年金の給付額が低くなることを避けるための措置であるため、短期給付への適用はありません。

また、この養育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。

- ※1 法律上の親子関係をいい、実子及び養子が該当します。配偶者の子（連れ子）は該当しません。
- ※2 同居し監護することをいいます。
- ※3 実子については、子の生年月日。養子については、養子縁組の成立した日。
- ※4 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。
 - ・子が3歳に達したとき
 - ・組合員が死亡したとき、又は組合員が退職したとき
 - ・子が死亡したとき、子を養育しないこととなったとき
 - ・当該子以外の子について養育特例を受けるとき、又は当該子以外の子について掛金免除の対象となる育児休業等、産前産後休業を開始したとき

【 養育特例の例 】

前月の 標準報酬		産前産後・育児休業掛金免除	養育特例による保障	
			実際の報酬による標準報酬 (養育による報酬の低下)	
	△	△	△	
	子の出生	復職	3歳到達	

◎ 標準報酬等級の例

	子の出生月の前月	子の出生月	掛金免除期間	復職後	3歳到達以降
年金の計算	2 2			2 2	1 8
掛金の算定	2 2			1 8	1 8
例の説明	掛金免除期間中は定時決定により従前の標準報酬で等級が決定される。復職後は、育児休業等終了時改定の申出や随時改定により等級が低下するが、養育特例により年金は3歳到達の前月までは従前の標準報酬等級により計算されます。				

〔 手続き方法 〕

提出書類：3歳未満の子を養育する旨の申出書

添付書類：子の個人番号を記載した場合、添付書類は原則不要です。

※個人番号を記載した場合であっても、情報が取得できない場合は、住民票・戸籍謄本（又は戸籍抄本）の添付書類の提出が必要となります。

(留意事項)

- ・男性組合員であっても申出を行うことができます。
- ・産前産後休業中及び育児休業等中は申出を行うことができませんので、復職してからの申出となります。
- ・育児部分休業や育児短時間勤務の取得、残業の免除など実際の報酬が低下することがない場合にあつては申出を行う必要はありません。
また、当初は低下していなかったが子が3歳に達するまでの期間において標準報酬等級が低下することとなった時点において申出いただくこともできます。
(ただし、2年の時効があります。)
- ・第1子の養育特例期間中において、第2子の養育特例の申出を行う場合は第1子に係る保障等級と第2子に係る保障等級を比較して高い方の等級を保障等級とします。
- ・次のいずれかに該当することとなった場合には、養育特例の適用期間が終了することとなります。ア又はイに該当する場合を除き、「3歳未満の子を養育しない旨の申出書」を遅滞なく提出してください。
 - ア 子が3歳に達したとき
 - イ 組合員が死亡したとき、又は退職したとき
 - ウ 子が死亡したとき、子を養育しないこととなったとき
 - エ 当該子以外の子について養育特例を受けるとき、又は当該子以外の子について掛金免除の対象となる育児休業等、産前産後休業を開始したとき

(6) 掛金等の免除

産前産後休業及び育児休業等を取得した組合員が所定の申し出を行った場合には、定められた期間について、掛金等が免除されます。

① 産前産後休業掛金等免除

職員の分娩に伴う特別休暇（産前産後休暇）の承認を受けた組合員が申し出を行った場合には、当該期間のうち産前産後休業期間（※）について、掛金等（期末手当等の掛金等を含む。）が免除されます。

(※) 産前産後休業期間

出産日（出産日が出産の予定日後であるときは、出産の予定日）以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から、出産の日後56日までの期間で、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期間（特別休暇の産前産後休暇とされた期間）をいいます。

掛金等は、出産日（出産予定日）以前42日の属する月から、出産日後56日の翌日の属する月の前月まで免除されます。（例ア～ウ参照。）

なお、出産予定日前に出産した場合において、出産日から出産予定日までの日数を産後休暇の日数に加算する場合であっても、掛金等の免除期間が延長されることはありません。

〔手続き方法〕

提出書類：様式第 1-7 号 産前産後休業掛金等免除（変更）申出書

添付書類： a 産前産後休暇を取得していること及びその期間を確認できる書類

例) 出勤簿又は休暇届の写し、特別休暇申請書の写し など

b 子の出産（予定）日を確認できる書類

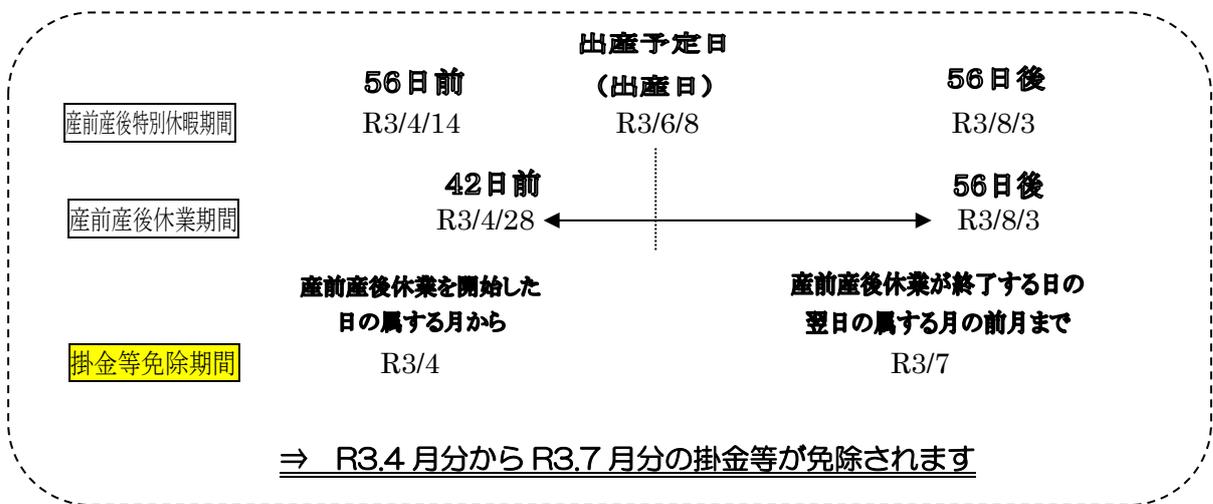
例) 母子手帳の写し、妊娠証明書、医師の診断書 など

c 出産（予定）人数を確認できる書類（多胎のみ）

例) 医師の診断書 など

【掛金等免除期間の例】

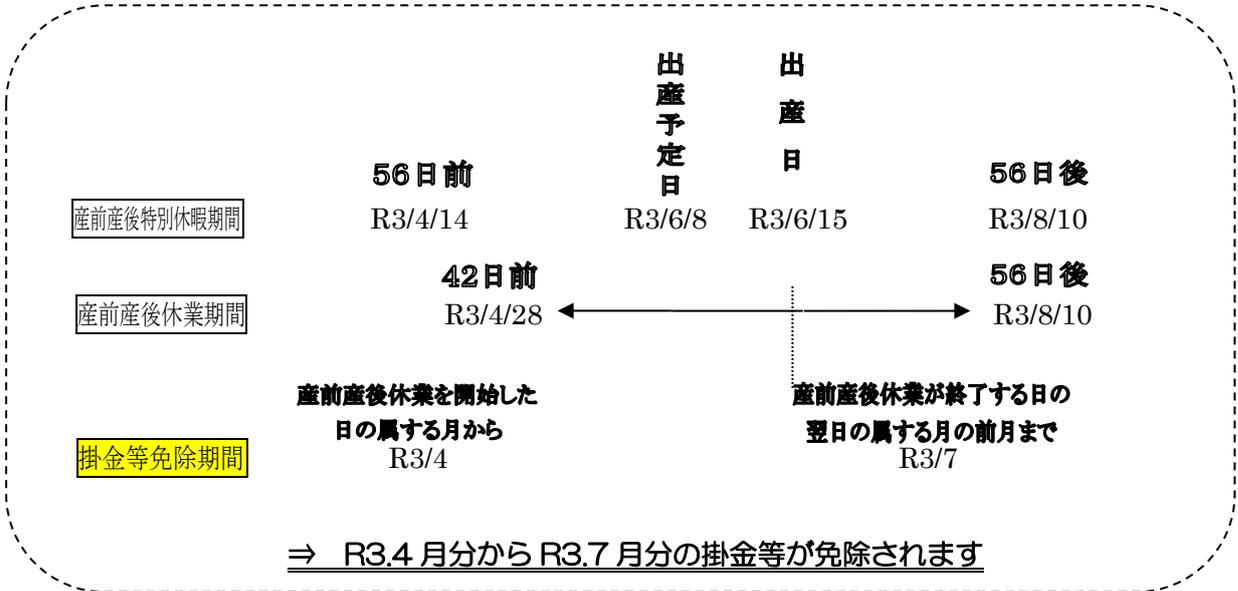
ア 出産予定日に出産した場合



〔アの解説：出産予定日（R3.6.8）＝出産日（R3.6.8）〕

	期間（自）	期間（至）
産前産後休暇	出産（予定）日の 56 日前（条例、規則による）	出産日の 56 日後（条例、規則による）
	令和3年4月14日	令和3年8月3日
産前産後休業	出産（予定）日の 42 日前	出産日の 56 日後
	令和3年4月28日	令和3年8月3日
掛金等免除	産前産後休業自年月日の属する月から	産前産後休業至年月日の翌日の属する月の前月まで
	令和3年4月	令和3年7月

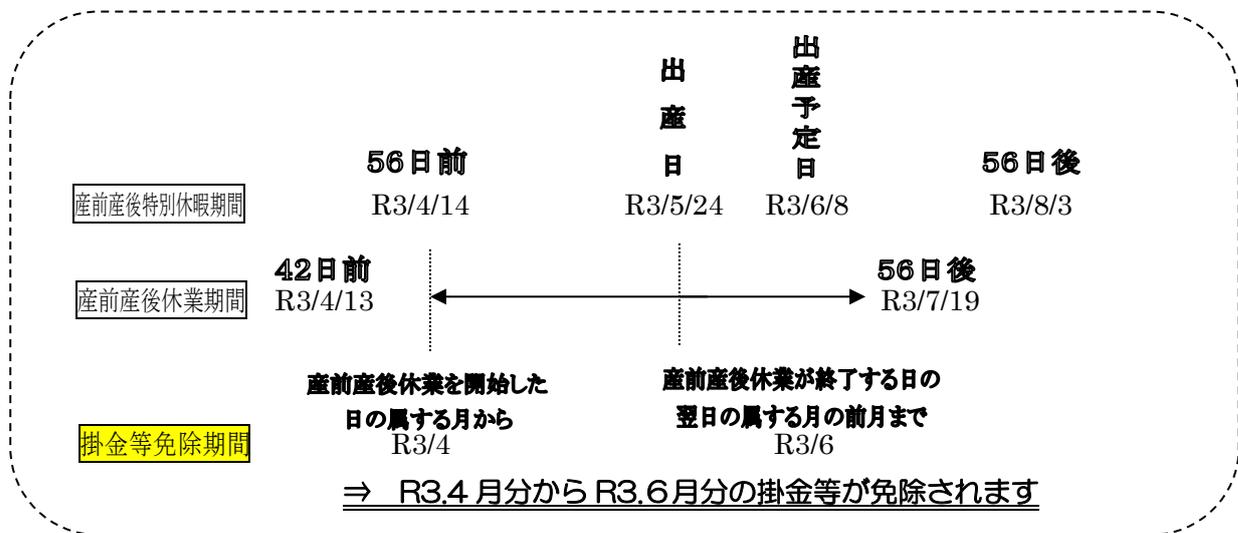
イ 出産予定日より遅く出産した場合



[イの解説：出産予定日（R3.6.8）＜出産日（R3.6.15）]

	期間（自）	期間（至）
産前産後休暇	出産予定日の56日前（条例、規則による） 令和3年4月14日	出産日の56日後（条例、規則による） 令和3年8月10日
産前産後休業	出産予定日の42日前 令和3年4月28日	出産日の56日後 令和3年8月10日
掛金等免除	産前産後休業自年月日の属する月から 令和3年4月	産前産後休業至年月日の翌日の属する月の前月まで 令和3年7月

ウ 出産予定日より早く出産した場合



〔ウの解説：出産日（R3.5.24）＜出産予定日（R3.6.8）〕

	期間（自）	期間（至）
産前産後休暇	出産予定日の 56 日前（条例、規則による）	出産日後 56 日 + α（条例、規則による）
	令和3年4月14日	令和3年8月3日
産前産後休業	出産日の 42 日前 (ただし、産前産後休暇の範囲内に限ります。)	出産日の 56 日後
	令和3年4月14日	令和3年7月19日
掛金等免除	産前産後休業自年月日の属する月から	産前産後休業至年月日の翌日の属する月の前月まで
	令和3年4月	令和3年6月

お願い

特別休暇の産前産後休暇（有給休暇）は育児休業等とは異なり、給与支払者において当該情報を把握することが困難であるため、組合員本人からの掛金免除の申出が行われない場合であっても、掛金等の免除が行われないこととなります。

つきましては、各所属所の事務担当者の皆さんにお手数をおかけすることとなりますが、該当者がいる場合は速やかに手続きを行っていただきますよう、ご協力をよろしくお願い申し上げます。

② 育児休業等掛金免除

《月例分》

- 育児休業等を開始した日と終了する日の翌日の属する月が異なる場合は、「育児休業等を開始した日の属する月」から「育児休業等が終了する日の翌日の属する月の前月」までの期間の掛金等が免除になります。
- 育児休業の開始日及び終了日の翌日が同月内にある場合は2週間（土日等の休日含む。）以上の育児休業等を取得している場合に当該月の掛金・保険料を免除します。（注1）

《期末手当等分》

- 期末手当等に係る掛金・保険料については、支給月の月末時点で育児休業等を取得しており、かつ、その育児休業等期間が1月を超える場合に限り、免除の対象とします。（注2）

〔手続き方法〕

提出書類：様式第 1-8 号 育児休業等掛金等免除（変更）申出書

添付書類：育児休業等の承認を受けたことを確認できる書類（辞令書など）

提出時期：育児休業等の承認を受けた日以降

(注1) 2週間以上の要件は育児休業の開始日及び終了日の翌日が同月内にある場合のみ適用されるため、開始日と終了日の翌日の属する月が異なる場合には適用しません。(下記(1)(例1)7月参照)。また、2週間の計算方法は『育児休業等を開始した日』から『育児休業を終了した日』までの期間の日数となります。

(注2) 期末勤勉手当に係る掛金等免除における1月の計算方法

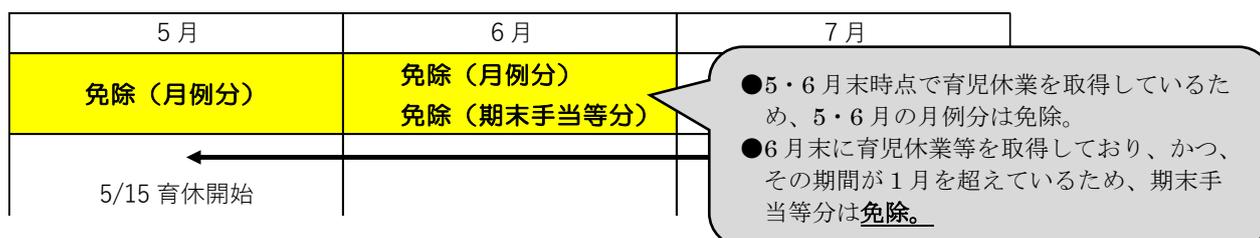
民法(明治29年法律第89号)第143条(暦による期間の計算)を基に当日で計算します。下記をご参照ください。

育児休業等期間	応当日計算 (土日等の休日含む。)	期末勤勉手当に係る 免除の有無
5/31~6/30 (※)	1月	対象外(6月)
6/1~6/30	1月	対象外(6月)
6/29~7/28	1月	対象外(6月)
6/29~7/29	1月と1日(6/29~7/28=1月、 7/29~7/29=1日)	免除(6月)
6/30~7/30	1月と1日(6/30~7/29=1月、 7/30~7/30=1日)	免除(6月)
11/30~12/31	1月と2日(11/30~12/29=1月、 12/30~12/31=2日)	免除(12月)
12/1~12/31	1月	対象外(12月)
12/1~1/1	1月と1日(12/1~12/31=1月、 1/1~1/1=1日)	免除(12月)
12/31~1/31	1月と1日(12/31~1/30=1月、 1/31~1/31=1日)	免除(12月)

※民法における暦による期間の計算上、『1月と1日(5/31~5/31=1日、6/1~6/30=1月)』とは計算せず、『5/31~6/30=1月』と計算されます。短期間で育児休業等を取得する組合員においては、6月の期末勤勉手当に係る掛金免除対象の有無は育児休業等の取得期間に影響されますのでご注意ください。

(1) 育児休業等を開始した日と終了する日の翌日の属する月が異なる場合

(例1) 5/15~7/15に育児休業を取得した場合⇒5・6月が免除になる。



(例2) 6/5～6/30 に育児休業を取得した場合⇒6月の月例分のみ免除になる。

5月	6月
徴収 (月例分)	免除 (月例分) 徴収 (期末手当等分)
	←————→ 6/5 育休開始 6/30 育休終了

- 6月末時点で育児休業を取得しているため、6月の月例分は免除。
- 6月末に育児休業等を取得しているが、その期間が1月を超えていないため、期末手当等分は**徴収 (免除対象外)**。

(例3) 5/31～6/30 に育児休業を取得した場合⇒5月及び6月の月例分のみ免除になる。

5月	6月
免除 (月例分)	免除 (月例分) 徴収 (期末手当等分)
←————→ 5/31 育休開始	6/30 育休終了

- 5・6月末時点で育児休業を取得しているため、5・6月の月例分は免除。
- 6月末に育児休業等を取得しているが、その期間が1月を超えていないため、期末手当等分は**徴収 (免除対象外)** (上記(注2)参照)。

(2) 育児休業等を開始した日と終了する日の翌日の属する月が同じ月の場合

(例) 6/5～6/25 に育児休業を取得した場合⇒6月の月例分のみ免除になる。

5月	6月	7月
徴収 (月例分)	免除 (月例分) 徴収 (期末手当等分)	
	←————→ 6/5 育休開始 6/25 育休終了	

- 2週間以上の育児休業を取得しているため6月の月例分は免除
- 6月末に育児休業等を取得していないため、期末手当等分は**徴収 (免除対象外)**。

(3) 連続する2以上の育児休業等を取得している場合

組合員が連続する2以上の育児休業等をしている場合は、育児休業期間中の掛金等の免除については、その全部を1つの育児休業等とみなして判断します。

(例) 5/15～7/2・7/3～7/29 まで育児休業を取得した場合

⇒育児休業等の期間を 5/15～7/29 とみなして判断します。

5月	6月	7月
免除 (月例分)	免除 (月例分) 免除 (期末手当等分)	徴収 (月例分)
←————→ 5/15 育休開始		←————→ 7/2 7/3 7/29 育休終了 育休開始 育休終了

- 5・6月末時点で育児休業を取得しているため、5・6月の月例分は免除。
- 6月末に育児休業等を取得しており、かつ、その期間が1月を超えているため、期末手当等分は**免除**。
- 連続する2以上の育児休業は1つの育児休業等とみなすため、7/3～7/29の育児休業を同月内の2週間以上の育児休業とは判断せず、7月の月例分は徴収となります。

(7) 海外居住等に伴う介護保険の適用

市町村の区域内に住所を有する40歳以上65歳未満の医療保険加入者(組合員)は、介護保険法における被保険者(第2号被保険者)となり、当該期間について介護掛金を徴収することとなります。

なお、40歳以上65歳未満の組合員であっても、

- ・日本国内に住所を有しなくなった
- ・身体障害者療養施設等に入所した

場合は、被保険者(第2号被保険者)の資格を喪失します。

したがって、海外居住等に該当する、又は該当しなくなった場合には「様式第1-9号 介護保険第2号被保険者資格取得/喪失届書」を速やかに共済組合へ提出してください。