

第4章

標準報酬と掛金・負担金



4－1 標準報酬制の概要

1 標準報酬について

標準報酬の等級及び月額（以下、「標準報酬月額等」といいます。）とは、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額、厚生年金保険給付及び退職等年金給付の額の算定基礎となるものであり、組合員の受ける報酬月額（基本給＋諸手当）に基づき決められます。

組合員の受ける報酬は、通常毎月異なっていますが、掛金等の納付や各種給付金の支給を迅速かつ適切に行うため、標準報酬月額等は一定時点で決定又は改定し、一定期間適用する方法が取られています。（法43条）

また、期末手当等を受けた場合には、その額により標準期末手当等の額を決定し、同様に算定基礎とします。（法44条）

4－2 標準報酬月額等

1 標準報酬月額等及び日額

標準報酬月額等は、組合員の報酬月額に基づき、次項の区分（「標準報酬等級表」という）によって定められています。（法43条1項及び2項）

各等級に対応する標準報酬の日額は、その月額の22分の1に相当する金額（10円未満四捨五入）です。（法43条1項）

2 標準報酬等級表（令和4年10月から）

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

3 標準報酬月額等の決定・改定種類

標準報酬月額等の決定と改定には次のものがあります。具体的な取り扱いは、次章以降のそれぞれの決定・改定の章で説明します。

種類	対象者	対象となる報酬	決定・改定の時期
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	資格取得時
定時決定	7月1日現在の組合員(6/1～7/1に組合員資格を取得した者及びその年の7月～9月までに隨時改定等が行われる組合員は除く)	4月、5月、6月の報酬の平均	9月
隨時改定	報酬の額が著しく変動した組合員	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	固定的給与に変動があった月から4か月目
育児休業等終了時改定	育児休業を終了し3歳に満たない子を養育するため申出をした職員	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	育児休業等終了日の翌日が属する月から4か月目
産前産後休業終了時改定	産前産後休業を終了し申出をした職員	産前産後休業終了日の翌日が属する月以後の3か月間の報酬の平均	産前産後休業終了日の翌日が属する月から4か月目

4 標準報酬月額等の有効期間

原則、次の定時決定が行われる前月までが有効期間となります。隨時改定等が行われた場合はその前月までが有効期間となります。

種類	決定・改定の時期	有効期間
資格取得時決定	1. その年の1月～5月のとき 2. その年の6月～12月のとき	1. その年の8月まで、又は隨時改定等が行われるまで 2. 翌年の8月まで、又は隨時改定等が行われるまで
定時決定	7月	その年の9月から翌年8月まで、又は隨時改定等が行われるまで
隨時改定	1. その年の1月～6月のとき 2. その年の7月～12月のとき	1. その年の8月まで、又は更に隨時改定等が行われるまで 2. 翌年の8月まで、又は更に隨時改定等が行われるまで
育児休業等終了時改定	1. その年の1月～6月のとき 2. その年の7月～12月のとき	1. その年の8月まで、又は隨時改定等が行われるまで 2. 翌年の8月まで、又は隨時改定等が行われるまで
産前産後休業終了時改定	1. その年の1月～6月のとき 2. その年の7月～12月のとき	1. その年の8月まで、又は隨時改定等が行われるまで 2. 翌年の8月まで、又は隨時改定等が行われるまで

5 報酬月額

標準報酬月額等の算定基礎となるものが報酬月額です。

(1) 報酬の範囲

報酬月額に含まれる報酬の範囲は、組合員が自己の労務の対償として受ける給料（基本給）、諸手当等の全てです。但し、期末手当及び勤勉手当、実費弁償的なもので出張旅費、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む）、労務の対象とされない年金、共済組合からの給付金等は報酬に含まれません。

なお、地方自治法及び地方公務員法の規定により、職員の給与については条例により定めることとされていることから、地方公共団体の給与条例等において給与として規定されている場合は、食事、住宅、被服など通貨以外のもので支払われた現物給与（通勤手当に相当するものとして支給される定期券など）についても報酬に含まれます。

＜名古屋市の給与等の分類＞

種類	報酬月額に含めるもの	報酬月額に含めないもの
通貨で支給されるもの	<ul style="list-style-type: none"> ・給料（給料の調整額等含む） ・管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、初任給調整手当、単身赴任手当、定時制教育手当、産業教育手当、義務教育等教員特別手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当 	<ul style="list-style-type: none"> ・期末手当、勤勉手当、奨励手当、特定任期付職員業績手当（これらは「標準期末手当等の額」の算定の基礎となる。） ・災害派遣手当 ・旅費（在勤地内含む） ・退職手当 ・共済又は互助会からの給付金 ・児童手当 ・年金 ・遡及して支給される改定差額
現物で支給されるもの	なし	<ul style="list-style-type: none"> ・被服 ・官舎

(2) 報酬の種類

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。職員の給与、勤務時間、その他の勤務条件については、地方自治法及び地方公務員法の規定により、条例により定めることとされているため、固定的給与と非固定的給与の区分については、それぞれの条例等に基づく給与支給の実態を鑑み、区分します。

ア 固定的給与 …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報酬

イ 非固定的給与…勤務の実績に応じて変動する報酬

(報酬のうち固定的給与以外のもの)

<名古屋市の給与の分類>

固定的給与	給料（給料の調整額等含む）、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、 <u>通勤手当(注1)</u> 、初任給調整手当、単身赴任手当、定時制教育手当、産業教育手当、 義務教育等教員特別手当
非固定的給与	<u>特殊勤務手当(注2)</u> 、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、 管理職員特別勤務手当

(注1) 通勤手当の支給単位期間が6か月の場合は、その支給額を支給単位期間月数で除し（端数は最終月分に加算）、1か月相当額を適用します。

(注2) 特殊勤務手当は勤務実績に基づいて日額又は件数により支給する場合は非固定的給与に区分しますが、勤務実績に直接関係なく月額支給の場合は固定的給与に区分します。

6 算定基礎（支払基礎日数）

その月の報酬の支払いの基礎となった日数を「支払基礎日数」といい、標準報酬を算定する際、支払基礎日数が17日（規則2条の2の4で定める者（勤務時間が常勤職員の4分の3未満である短時間非常勤職員等）は11日となります。以下同じ。）未満の場合はその月を除いて算定します。

ただし、随時改定においては、算定対象となるすべての月の支払基礎日数が17日以上である必要があります。随時改定については「4-5 随時改定」で説明します。

<標準報酬月額の算定に必要な支払基礎日数の要件>

	定時決定	産休・育休終了時改定	随時改定
常勤職員	17日以上	17日以上	17日以上
勤務時間が常勤職員の4分の3以上の短時間非常勤職員等	17日以上 17日以上の月がない場合は15日以上	17日以上 17日以上の月がない場合は15日以上	17日以上
勤務時間が常勤職員の4分の3未満の短時間非常勤職員等	11日以上	11日以上	11日以上
	要件を満たさない月は除いて算定する。	要件を満たさない月は除いて算定する。	1月でも要件を満たさない月がある場合は随時改定しない。

支払基礎日数は報酬（基本給）が支給されない週休日を除きます。祝日（年末年始含む）は、勤務は要しないが報酬は支給されているため、支払基礎日数に含みます。

無給休職や育児休業等により、報酬の全部が支給されない日は支払基礎日数には含みません。

休職給を受けている、90日超えの私傷病職免等により給与が減額されるなど、報酬の一部が支給されない日は支払基礎日数に含め随時改定等には含まれますが、定時決定においては通常の方

法では算定ができない場合として算定の基礎から除かれます。1か月勤務がなかったことにより、通勤手当等が支給停止になる場合も、1か月の全ての日が報酬の一部が支給されない日となります。

＜名古屋市の場合＞

報酬の全部が支給されない日 (支払基礎日数から除く)	報酬の一部が支給されない日 (支払基礎日数に含む)
<ul style="list-style-type: none"> ・1年6月超の私傷病休職 ・育児休業 ・配偶者同行休業、大学院修学休業 ・停職 ・専従休職 	<ul style="list-style-type: none"> ・休職給が支給される休職 ・通勤手当支給停止（全休等） ・給与の減額がある場合（部分休業は除く） ・減給
17日未満の月は定時決定、随時改定等の算定から除く	17日以上であっても定時決定の算定月から除く

なお、厚生年金保険法では支払基礎日数を暦日数としており（月給制の場合）、取扱いが異なります。短期組合員の定時決定又は随時改定等において、支払基礎日数の取扱いの差異により厚生年金と短期給付の標準報酬月額に差異が生じる場合は、厚生年金保険法の規定による標準報酬月額に合わせて短期給付の標準報酬月額を改定します（運用方針43条関係18）。職員情報システムで届出する際の改定事由は「その他（即時改定）」としてください。

7 給与改定等による遡及

給与改定又は昇給・昇格（発令訂正は除きます。）が遡及して行われた場合、遡及見直しは行いません。その変動が反映した給与で支給された月（差額調整が行われた月）を起算月として、それ以後継続した3か月間に受けた報酬を基に随時改定を行います。なお、遡及してマイナスの給与改定又は降給が発生した場合も、同様の取扱いとなります。随時改定の要件等は「4-5 随時改定」で説明します。

8 支給誤り等により報酬が変更になった場合

標準報酬月額等は一定の報酬範囲で決定又は改定していますので、報酬月額に変更が生じても範囲内であれば変わりません。しかし、大幅な変更により標準報酬月額等を遡及して見直す必要がある場合は、共済組合あてに遡及訂正を連絡した上で、標準報酬届の再提出をする必要があります。また、遡及して標準報酬月額等が変わることにより掛金及び負担金の追徴又は還付が発生することになりますので、給与支払機関への連絡を行ってください。なお、具体的な事案においては、本人の帰責性、遡及する期間等により判断する場合があります。

9 決定等の手続き

共済組合が個々の組合員の標準報酬月額等を決定するには、組合員がいくらの報酬を受けているかを把握しなければなりません。そのため、共済組合は所属所から標準報酬届の提出を受け、それに基づいて標準報酬月額等を決定し、組合員及び所属所に通知します。

掛金は、給料（基本給）を支給する機関が報酬から全額控除し、組合員に代わって共済組合に払い込みます。そのため、標準報酬月額等に係る手続きも掛金を控除する機関が行います。

なお、派遣元で固定的給与を支給し、派遣先で非固定的給与（実績給）を支給するなど、報酬が2か所以上から支払われている場合は、手続きを行う機関は他方から当該報酬額等の報告を受け、加算して行います。

負担金は、原則、給料を支給する機関が事業主負担金を支払い、公的負担金は名古屋市が支払います。

（1）標準報酬届

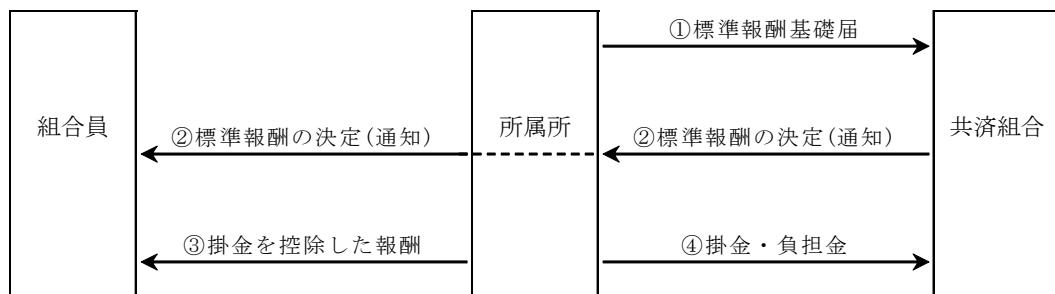
これらの標準報酬届を職員情報システムでの画面入力又は電子データで提出する場合は、紙媒体での提出は不要です。

区分	名称
資格取得時決定	資格取得届
定時決定	定時決定届
随時改定	随時改定届
育児休業等終了時改定	育児休業等終了時改定届
産前産後休業終了時改定	産前産後休業終了時改定届
標準期末手当等	標準期末手当等届

※ 短期組合員が資格取得した際に職員情報システムの標準報酬報告用データが作成されていない場合は、総務局職員部給与課に連絡し、相談してください。資格取得届の提出期限までに職員情報システムからの提出ができない場合は、Excelデータ又は紙媒体での提出をする必要があります。

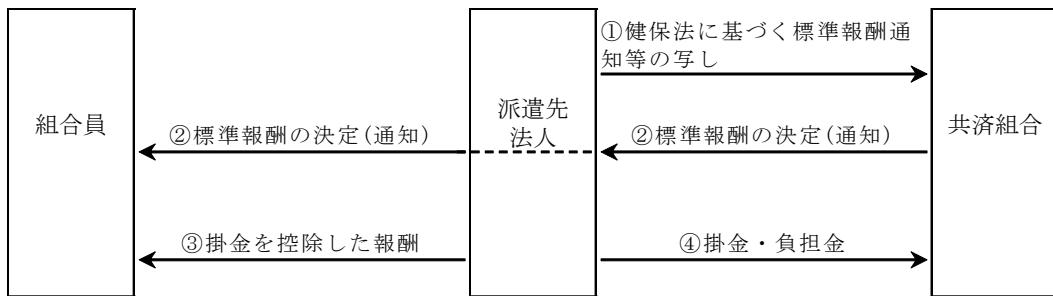
（2）手続きの流れ

ア イ～エ以外の者

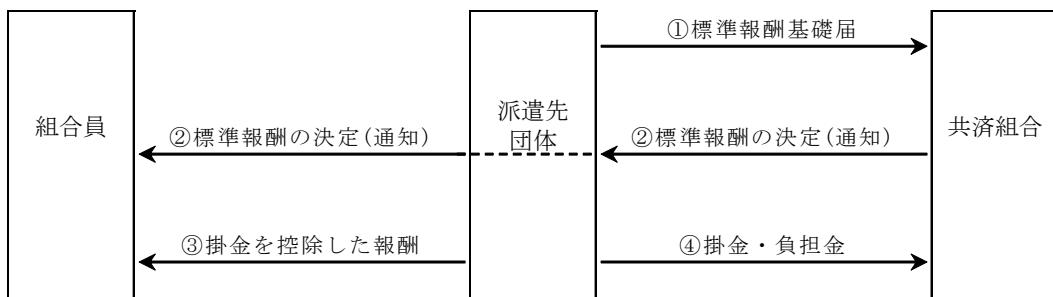


イ 退職派遣者（継続長期組合員）

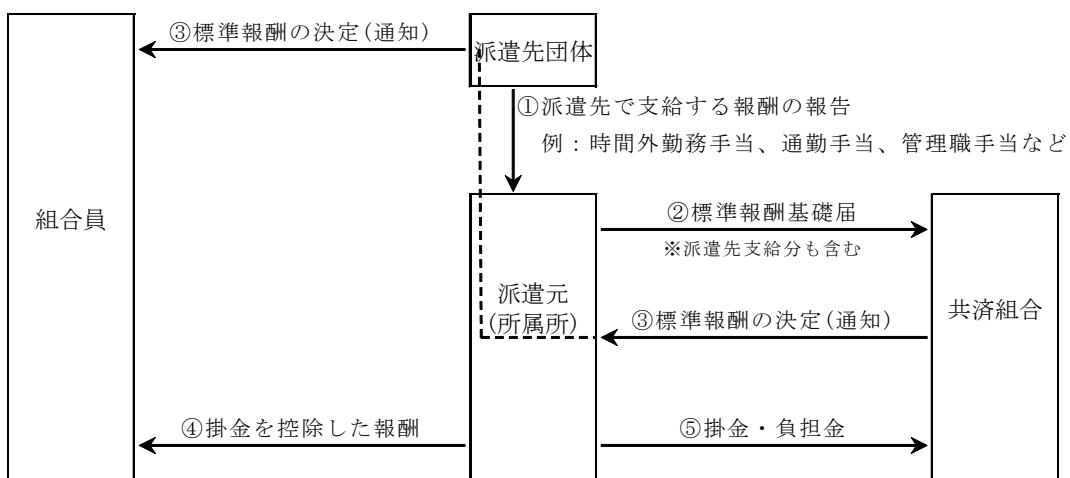
派遣先で実際に支払われた報酬、賞与により決定します。派遣先から健康保険法の規定による標準報酬月額等の決定又は改定に係る書類の写しの提供を受け、組合員の標準報酬月額等を決定又は改定します。



ウ 派遣先で給与を支払っている公益法人派遣者及び自治法派遣者(地方自治法 252 の 17 第 1 項)



エ 派遣元で給与を支払っている公益法人派遣者及び自治法派遣者(地方自治法 252 の 17 第 1 項)



(3) 標準報酬月額等の組合員への通知

標準報酬月額等を決定又は改定した時は、その通知書を作成し、所属所等を通じて組合員に配付します。

標準報酬月額等の決定自体は共済組合では審査請求の対象外ですので、通知書に不服申立てをすることができる旨の教示はしていません（厚生年金・健康保険とは取り扱いが異なります）。

4－3 資格取得時決定

1 資格取得時決定の対象

組合員の資格を取得した者について、その資格を取得した日現在の報酬の額を報酬月額として標準報酬月額等を決定します。(法43条8項)

資格取得時決定により決定された標準報酬月額等は、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を取得した者については、翌年の8月31日)まで適用されます。(法43条9項)

決定の時期	有効期間
その年の1月～5月のとき	その年の8月まで、又は随時改定等が行われるまで
その年の6月～12月のとき	翌年の8月まで、又は随時改定等が行われるまで

＜留意点＞

次の者も資格取得時決定の対象となります。

- ① 他の地方公務員共済組合から転入した職員
- ② 国家公務員共済組合の組合員から引き続き採用された職員
- ③ 退職派遣(継続長期組合員)から派遣解除になった職員
- ④ 退職後、期間を空けず再採用され、かつ職員番号が変更となる職員

次の者は資格取得時決定と同様の算定方法によって標準報酬月額を再決定します。(改定事由は「即時改定」とします。)

- ⑤ 管理監督職勤務上限年齢による降任及び転任された職員
- ⑥ 奉給月額7割措置を講じることとされた職員

2 資格取得時決定の算定方法

組合員の1か月分の報酬の見込み額を算出し、報酬月額とします。

通勤手当は1か月分に相当する金額を算出して報酬月額に加算します。

超過勤務手当、特殊勤務手当などの非固定的給与についても、あらかじめ見込まれる場合には、見込み額を算出して報酬に加算します。

時給制の会計年度任用短時間職員については、「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の更なる適用拡大に係る事務の取扱いに関するQ&A集の送付について(令和4年3月18日付け厚生労働省保険局保険課事務連絡)」問43ただし書き、問44と同様の方法により算定します。

＜留意点＞

- ① 通勤手当などの固定的給与で、資格取得時決定時には確定していなかったが、後日、額が確定し、標準報酬月額等が変わる場合は、資格取得時決定の訂正を行いますので、標準報酬届の再提出を行ってください。なお、超過勤務手当などの非固定的給与が見込んでいた額と増減が生じ、標準報酬月額等が変わった場合は、訂正是行いません。

- ② 月の中途中に採用された場合、月の初日に資格を取得したとしたならば受けるべき報酬月額で算定します。
- ③ 月の途中で短期組合員から組合員（法の長期給付に関する規定の適用を受ける組合員）となった場合の、その当該月の報酬月額はその組合員となった日における報酬月額で算定します。
- ④ 扶養手当、住宅手当等の承認が必要な手当において、後日承認が下りなかった場合は、遡及改定依頼で修正してください。

3 通常の方法での算定が困難な場合（法43条16項）

想定していません。

4 算定事例

〔事例1〕月の初日に採用された場合

給料及び諸手当の見込額	
給料	200,000
扶養手当	14,200
地域手当	21,420
住居手当	2,500
通勤手当	7,551
時間外勤務手当	0
特殊勤務手当	2,200
固定的給与 245,671 円	
非固定的給与 2,200 円	
報酬月額 247,871 円	

報酬月額 247,871 円を標準報酬等級表にあてはめ、

標準報酬月額等は短期 19 等級、長期・退職 16 等級（240,000 円）となります。

5 標準報酬届の提出期限

提出期限：毎月 5 日（原則）

※ 変更する場合は別途通知します

6 短期組合員が退職し、別の部署で引き続き採用された場合

①職員番号が変わらない場合

共済組合の短期組合員としての資格を引き継ぎますので、組合員番号はそのまま使っていただきます。標準報酬月額については、基本は 3 か月後に随時改定の判断を行いますが、適用事業所の変更に伴う厚生年金の標準報酬月額の決定で、それまでの厚生年金の標準報酬月額に変更が生じた場合は、短期給付の標準報酬月額もそれに合わせて改定します。職員情報システムで届出を行う所属所は、改定事由を「その他（即時改定）」にして届出をしてください。

②職員番号が変わる場合

職員番号の変更に伴い、組合員番号も変更します。通常の新規採用者同様、資格取得時決定を行ってください。

4－4 定時決定

1 定時決定の対象

毎年7月1日現在の組合員である者（休業中、休職中又は欠勤している者を含む。）について、同年4月から6月（以下、各月を「算定期間」、4月～6月を「算定期間」といいます。）に受けた報酬の平均額を報酬月額として標準報酬月額等を決定します（法43条5項）。3か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に円未満の端数が生じた場合は切捨てとなります。

定時決定により決定された標準報酬月額等は、その年の9月1日から翌年の8月31日まで適用されます。（法43条6項）

決定時期	有効期間
9月	その年の9月から翌年8月まで、又は随時改定等が行われるまで

ただし、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、7月から9月までに随時改定・育児休業等終了時改定・産前産後休業終了時改定が行われる者、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（法43条7項）。

＜定時決定の対象外となる者＞

- ① 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
- ② 7月から9月までのいずれかの月に改定が行われる者、又は行われる予定の者

2 定時決定の算定方法

定時決定は、算定期間に受けた報酬の総額を、算定期間の月数で除して得た額を報酬月額とし、標準報酬等級表にあてはめて決定します。

算定期間は、支払基礎日数が17日（規則2条の2の4（1週間の所定勤務時間及び1月間の所定勤務日数が常勤職員の4分の3未満であって、1週間の所定勤務時間が20時間以上であること等3要件を満たす短時間非常勤職員等）で定める者は11日。以下同じ。）未満である月は除きます。月の途中（例：4月2日）に資格取得した場合は、その月を算定期間から除きます。

また、令2条1項6号（1週間の勤務時間及び1月間の勤務日数が常勤職員の4分の3以上である短時間非常勤職員）に掲げる者については、算定期間の支払基礎日数が各月とも17日未満であり、いずれかの月において支払基礎日数が15日以上である場合は、15日以上17日未満の月の報酬月額の平均によって算定します。

なお、支払基礎日数については、「算定期間（支払基礎日数）」に説明があります。

3 通常の方法での算定が困難な場合（法43条16項）

- （1）3か月とも報酬の全部が支給されない場合、3か月とも支払基礎日数が17日未満である場合は、従前の標準報酬の算定の基礎となった報酬月額により算定します。
- （2）休職給等により、報酬の一部が支給されない日がある場合は、当該月の支払基礎日数が17日以上であっても、当該月を算定期間から除いて算定します。なお、報酬の一部が支給されな

い日については、「算定基礎（支払基礎日数）」に説明があります。

- (3) 3か月とも報酬の一部が支給されない日がある場合は、従前の標準報酬の算定の基礎となつた報酬月額により算定します。
- (4) 算定期間において、算定期間外の報酬の支払いがあった場合は、その分を除いて算定します。
- (5) 育児部分休業により報酬が減額される場合は、実際に支給された報酬により算定します。この場合は、定時決定の保険者算定における「報酬の一部が支給されない場合」に該当しません。
- (6) 定年引上げ等に伴い、当年度4月に資格取得時決定と同様の方法により標準報酬を決定した者は、4月に支給される3月分の時間外勤務手当等を除いて算定します。

4 算定事例

[事例1] 一般的な場合

	4月	5月	6月
支払基礎日数	22	21	22
固定的給与			
給料	200,000	200,000	200,000
扶養手当	0	14,200	14,200
地域手当	20,000	21,420	21,420
住居手当	2,500	2,500	2,500
通勤手当	7,551	7,551	7,551
非固定的給与			
時間外勤務手当	10,122	0	33,740
特殊勤務手当	2,200	1,500	2,100
合計	242,373	247,171	281,511

支払基礎日数が全て17日以上あるため、4月～6月の平均額を報酬月額とします。

$$(242,373+247,171+281,511) \div 3\text{月}$$

↓

報酬月額 257,018.33 …

標準報酬の等級 短期20、厚年・退職17等級

標準報酬の月額 **260,000** 円

[事例2] 5/20から産前産後休暇を取得した場合

	4月	5月	6月
支払基礎日数	22	21	22
固定的給与			
給料	200,000	200,000	200,000
扶養手当	0	0	0
地域手当	20,000	20,000	20,000
住居手当	2,500	2,500	2,500
通勤手当	7,551	7,551	0
非固定的給与			
時間外勤務手当	10,122	0	33,740
特殊勤務手当	2,200	1,500	2,100
合計	242,373	231,551	258,340

6月の支払基礎日数は17日以上あるが、全体のため通勤手当が支給停止となり、報酬の一部が支給されない月となり、除いて算定する。

$$(242,373+231,551) \div 2\text{月}$$

↓

報酬月額 236,962.00 …

標準報酬の等級 短期19、厚年・退職16等級

標準報酬の月額 **240,000** 円

[事例3] 3月と5月にそれぞれ2週間の介護休暇を取得した場合

	4月	5月	6月
支払基礎日数	22	21	22
固定的給与			
給料	200,000	200,000	200,000
給与減額	-105,222	0	-105,222
地域手当	9,478	20,000	9,478
住居手当	2,500	2,500	2,500
通勤手当	7,551	7,551	7,551
非固定的給与			
時間外勤務手当	10,122	30,740	10,122
特殊勤務手当	2,200	1,500	2,100
合計	126,629	262,291	126,529

4月、6月は支払基礎日数は17日以上あるが、3月と5月に取得した介護休暇の給与減額があるため、報酬の一部が支給されない月となり、除いて算定する。

$(262,291) \div 1月$

↓

報酬月額 262,291.00 …

標準報酬の等級 短期20、厚年・退職17等級
標準報酬の月額 **260,000** 円

[事例4] 5/20に無給休職、又は育児休業から復帰した場合

	4月	5月	6月
支払基礎日数	0	8	22
固定的給与			
給料	0	76,190	200,000
扶養手当	0	2,593	6,700
地域手当	0	9,398	20,670
住居手当	0	967	2,500
通勤手当	0	2,922	7,551
非固定的給与			
時間外勤務手当	0	0	0
特殊勤務手当	0	0	800
合計	0	92,070	238,221

4月、5月は支払基礎日数が17日未満であるため、除いて算定する。

$(238,221) \div 1月$

↓

報酬月額 238,221.00

標準報酬の等級 短期19、厚年・退職16等級
標準報酬の月額 **240,000** 円

[事例5] 4/1以前から職免、4/17から職免90日超、5/16から休職した場合

	4月	5月	6月
支払基礎日数	22	21	22
固定的給与			
給料	200,000	180,952	160,000
給与減額		-21,584	-22,933
扶養手当	14,200	6,008	11,360
地域手当	21,420	22,320	17,136
住居手当	2,500	2,241	2,000
通勤手当	0	0	0
非固定的給与			
時間外勤務手当	0	0	0
特殊勤務手当	0	0	0
合計	238,120	189,937	167,563

支払基礎日数は全て17日以上であるが、4月～6月は通勤手当が支給停止、給与減額、休職などにより、報酬の一部が支給されない月であるため、除いて算定します。

3ヶ月とも報酬の一部が支給されない日がある場合は、従前の標準報酬の月額となります。

従前の標準報酬の月額340,000円

↓

報酬月額 340,000.00

標準報酬の等級 短期24、厚年・退職21等級
標準報酬の月額 **340,000** 円

[事例6] 4/27～5/8に育児休業を取得した場合

	4月	5月	6月
支払基礎日数	18	15	22
固定的給与			
給料	163,636	142,857	200,000
扶養手当	5,806	4,970	6,700
地域手当	20,184	17,621	20,670
住居手当	2,166	1,854	2,500
通勤手当	6,544	5,602	7,551
非固定的給与			
時間外勤務手当	33,740	42,175	16,870
特殊勤務手当	0	0	0
合計	232,076	215,079	254,291

5月は支払基礎日数が17日未満であるため、除いて算定する。

$(232,076+254,291) \div 2月$

↓

報酬月額 243,183.50 …

標準報酬の等級 短期19、厚年・退職16等級
標準報酬の月額 **240,000** 円

[事例7] 定年引上げ等に伴い、当年度4月に資格取得時決定と同様の方法により標準報酬を決定した場合

	4月	5月	6月
支払基礎日数	22	21	22
固定的給与			
給料	200,000	200,000	200,000
扶養手当	0	14,200	14,200
地域手当	20,000	21,420	21,420
住居手当	2,500	2,500	2,500
通勤手当	7,551	7,551	7,551
非固定的給与			
時間外勤務手当	-10,122	0	33,740
特殊勤務手当	-2,200	1,500	2,100
合計	<u>-242,373</u>	247,171	281,511
	⇒230,051		

支払基礎日数が全て17日以上であるため、
4月～6月の平均額を報酬月額とします。

ただし、4月に支給される3月分の時間外勤務手当等は算定から除きます。

$$(230,051+247,171+281,511) \div 3\text{月}$$

↓

報酬月額 252,911
標準報酬の等級 短期20、厚年・退職17等級
標準報酬の月額 260,000 円

[時給制の短期組合員の場合]

定時決定の対象となる4月・5月・6月の報酬とは、その月に実際に支払われた報酬のことです。例えば、給与が時給制で月末締め・翌月17日支払の場合は、4月17日に支払われた3月分の給与が4月の報酬となります。

5 標準報酬届の提出期限

提出期限：毎年7月17日（原則）（毎年、別途通知します）

◇年間報酬による定時決定

1 年間報酬による定時決定とは

名古屋市職員共済組合（以下、「組合」といいます。）が地方公務員等共済組合法（以下、「法」といいます。）第43条第5項に定める標準報酬の定時決定を行うにあたり、業務の性質上、季節的に報酬が変動することにより、4月から6月までの報酬の平均により算定すると標準報酬の月額が著しく不当となる場合に、法第43条第16項に定める保険者算定により、年間報酬の平均で標準報酬の月額を決定することができるもの。

年間報酬の平均で標準報酬の月額を決定すると、掛金の算定だけでなく、将来受け取る年金額の算定、育児休業手当金及び傷病手当金等の給付額の算定にも影響します。

＜イメージ図＞

通常の定時決定



保険者算定（年間報酬平均）



2 保険者算定の実施要件

組合は、次のすべての要件を満たす場合に、年間報酬の平均で算定することができます。

(1) 「当年の4月から6月までの報酬の平均により算定した標準報酬の月額」と「前年の7月から当年の6月までの報酬の平均により算定した標準報酬の月額」との間に、2等級以上の差があること

(2) (1)の2等級以上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

※「今年は4月から6月までの間に多忙な業務に従事していたが、来年はわからない。」という場合は該当しません。

※前提条件として次の2点が必要です。

- (i) 過去1年間の報酬がすべて支払われていること
- (ii) 過去1年間に通常業務に変更がないこと

(3) 年間報酬の平均に算定することに組合員が同意していること。

※年間報酬の平均で算定することを希望する組合員は、(1)～(3)の要件をすべて満たしていることを所属所を通じて組合に書面で申し出る必要があります。

3 事務の流れ

6月の給与支給日以降、7月給与支給日までに各所属で4月から6月までの報酬の平均による標準報酬の定時決定事務を行い、標準報酬決定通知書を配付後、組合員からの申し立てがあつた場合に、年間報酬の平均による保険者算定事務を行います。

(1) 通常の定時決定による標準報酬決定通知書の配付

標準報酬決定通知書を所属所を通じて配付します。

(2) 申立書の提出

- ① 組合のホームページに、「年間報酬平均チェック兼申立書作成ツール（定時決定用）.xlsx（エクセルファイル）」を掲載しています。この作成ツールにある「入力シート」の網掛け部分に、組合員本人が給与明細等で過去1年間の報酬額を確認して入力し、前項の保険者算定の実施要件（以下、「要件」といいます。）（1）を満たしていることを確認します。
- ② すべての要件を満たし、組合員が年間報酬の平均による算定を希望する場合は、作成ツールの「年間報酬の平均で算定することの申立書」を印刷し、要件の（2）を満たしていることを【2等級以上の差が例年発生することが見込まれる理由欄】に記入します。年間報酬平均で算定することの確認欄に☑、申立者の氏名等を記入後、各所属共済組合事務担当者へ提出します。

★注意★

給与改定の改定差額分については、過去1年間の報酬に含めません。

申立期間：標準報酬決定通知書の通知日から14日以内

(3) 申立書の確認

組合員から提出された申立書について、以下の確認を行ってください。

① 要件（2）を満たすための前提条件の確認

次の2点の確認が必要です。

- (i) 過去1年間の報酬がすべて支払われていること
- (ii) 過去1年の間に通常業務に変更がないこと

(i)については、給与の減額（育児部分休業による減額も含む）、通勤手当の支給停止、休職又は育児休業により、報酬の一部又は全部が支給されていない月がある場合は、要件を満たしていないこととなります。

(ii)については、人事異動等があり、通常業務の内容に変更があった場合は、要件を満たしていないことになります。

② 申立書の記載内容の確認

ア 【前年の7月から当年の6月の報酬額欄】

各月の報酬額に誤りがないこと。

※通勤手当が6か月分まとめて支給されている場合は、1か月分に換算してください。

イ 【標準報酬の月額の比較欄】

各項目の数値に誤りがないこと及び「2等級以上の差」の欄が○になっていること。

ウ 【2等級以上の差が例年発生することが見込まれる理由欄】

記載内容が業務の性質上、季節的に報酬が変動することと認められること。

※具体的な業務内容及び例年その時期に変動する理由が明記されている必要があります。

「業務の繁忙期のため。」のような記載のみでは受け付けることはできません。

(4) 標準報酬定時決定基礎届の再提出

申立書の提出と併せて、年間報酬平均により算定した標準報酬定時決定基礎届の再提出が必要です。職員情報システムで届出をする所属所については、組合で申立書の確認後、通常の定時決定の届出の取消処理をしますので、再届出をしてください。

なお、申立書及び標準報酬定時決定基礎届を提出する場合は、その組合員が8月及び9月の随時改定等の対象にならないことを確認してください。

＜留意点＞

職員情報システムで届出する場合は、保険者算定に□を入れて届出をします。その場合は翌月以降の随時改定の改定有無についてシステム判定の対象外となりますので、年間報酬平均による定時決定該当者の固定的給与の変動には注意をするようにしてください。

(5) 定時決定の見直し

組合は、申立書及び標準報酬定時決定基礎届の提出に基づき定時決定の見直しを行います。

(6) 年間報酬平均による標準報酬決定通知書の配付（9月上旬）

年間報酬平均による定時決定の標準報酬決定通知書を所属所を通じて配付します。

4 スケジュール（基本） ※その年のスケジュールを毎年お知らせします

8月1日	・通常の定時決定による標準報酬決定通知書を配付（所属所）
8月1日 ↓ 8月14日	・申立書の提出（組合員） ・申立書の確認（所属所） ・標準報酬定時決定基礎届の再作成（所属所） ・申立書及び定時決定基礎届の提出（所属所）
8月15日 ↓ 8月31日	・定時決定の見直し（組合）
9月1日	・年間報酬平均による標準報酬決定通知書の配付（組合）

5 4月から6月までの間に産前産後休業を取得する組合員の特例

※ 令和4年4月1日から運用開始（過去には遡及適用しない）

定時決定にあたって基準となる4月から6月までの間において、産前産後休業により報酬額が著しく低くなる場合に配慮し、保険者算定ができる場合として令和4年4月1日から次のとおり取り扱うこととなりました。

4月から6月までの間に産前産後休業を取得する組合員が組合に申出をした場合において、当該4月から6月までの3か月間の報酬の月平均額（報酬支払の基礎となった日数が17日未満である月を除いた平均額）により算出した標準報酬の等級が、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。）の平均額（以下、「年平均額」といいます。）を報酬月額として算出した標準報酬の等級を2等級以上下回るときは、法43条16項又は厚生年金保険法24条1項の規定により、その年の定時決定において、年平均額を報酬月額として、同年9月からの標準報酬を決定するものとする。

（注意事項）

- ・この保険者算定は、組合員本人からの申出があった場合のみ適用します。
- ・この保険者算定は、4月から6月に産前産後休業を取得する場合だけが対象となります。
- ・直近の継続した期間において標準報酬月額が定められている月が12月に満たない場合は、この保険者算定の対象となりません。
- ・産前産後休業又は育児休業期間中は申し出により掛金が免除されますが、当該期間終了後、産前産後休業終了時改定等が行われるまでの間は、本保険者算定を申し出た場合、本保険者算定による標準報酬に基づき計算された掛金が徴収されることに留意してください。

4－5 隨時改定

1 隨時改定の対象

昇給、降給等により、①組合員の固定的給与に変動があり、かつ、②変動があつた月から継続した3か月間（支払基礎日数が全て17日以上の場合に限ります。規則2条の2の4で定める者（1週間の所定勤務時間及び1月間の所定勤務日数が常勤職員の4分の3未満であつて、1週間の所定勤務時間が20時間以上であること等3要件を満たす短時間非常勤職員等）は11日。以下同じ。）に受けた報酬の総額を3で除して得た額（当該額に円未満の端数が生じたときは、端数切捨て。以下、「報酬平均額」といいます。）を報酬月額として算定した標準報酬の等級と、既に決定又は改定されている従来の標準報酬の等級に原則として**2等級以上の差**がある場合に随時改定を行うものとし、その翌月から標準報酬月額等を改定します。

（法43条10項）上記①②に該当しない場合は随時改定の対象とはなりません。

【問い合わせが多いケース】

★給与体系に変更があった場合★

管理職への昇格により超過勤務手当が支給されない又は管理職からの降格により超過勤務手当が支給される場合についても随時改定の対象となります。この場合、昇給月（降給月）に加えて、超過勤務手当が支給されなくなる（される）月から継続した3か月間の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、既に決定又は改定されている従来の標準報酬の等級に原則として**2等級以上の差**があれば随時改定を行います（給与体系の変更が随時改定の対象であるため、固定給の変動は必要ありません。）。

★交通費に変更があった場合★

通勤手当の端数金額の調整のみでは、随時改定の要件である固定的給与の変動には該当しません。ただし、通勤経路、通勤方法に変更はないが、支給方法の変更により実質的に1か月あたりの通勤手当の額が変動した場合は、固定給の変動とみなします。

★月の中途中で固定的給与の変動があった場合★

変動後の固定給が満額支給される月を変動があつた月とします。

時給制の短時間勤務職員の場合、時給単価に変更があつた場合に固定給の変動とみなします。単価変更後の給与が実績として1ヶ月確保された月を固定的給与の変動が報酬に反映された月として扱い、それ以後3月間に受けた報酬を計算の基礎として随時改定の判断を行います。

＜留意点＞

- ① 欠勤や休職等の一時的な勤務状態によって固定的給与の変動があつた場合（養育職免の取得に伴う給与の増額・減額、欠勤・休職・産休等により通勤手当が支給されなくなる場合も含む）は、条件を満たしていても随時改定の対象にはなりません。但し、育児部分休業の取得に伴う給与の増額・減額は対象となります。

- ② 欠勤や休職等により報酬の全部又は一部が支給されない期間において、昇給、降給等により固定的給与に変動があった場合は、欠勤や休職等が終了して通常の給与支払いに戻った月に固定的給与の変動があったものとして、以降3か月の報酬の平均によって随時改定の可否を判断します。
- ③ 変動月から継続した3か月間に受けた報酬について、休職等により給料等の一部が減額される場合は、当該給料等の一部減額後の報酬を基に算定します。
- ④ 継続した3か月間に受けた報酬の中に、変動月前に支給されるべき報酬（昇給、昇格等の遡及発令や扶養手当の追給額）が含まれている場合は、その報酬は除きます。
- ⑤ 2等級以上の差は、固定的給与と報酬平均額のいずれも増額したかいずれも減額した場合に限られます。したがって、固定的給与は増額したが非固定的給与が減額したため報酬平均額が減額した場合又はその逆の場合には、随時改定は行いません。

報酬	固定的給与	↑	↑	↓	↓	↑	↓
	非固定的給与	↑	↓	↓	↑	↓	↑
	報酬平均額	↑	↑	↓	↓	↓	↑
	随時改定の有無	有	有	有	有	無	無

（↑又は↑……増額、↓又は↓……減額）

※. 変動の要因である「固定的給与」と変動の結果の「報酬平均額」の矢印が同じ向きのとき、随時改定が必要になります。

※. 「固定的給与」は前月のものとの比較、「報酬平均額」は従前標準報酬を決定したときのものとの比較となります。

＜随時改定のイメージ＞



2 随時改定の算定方法

随時改定は、変動があった月から継続した3か月間（支払基礎日数が全て17日以上）に受けた報酬の総額を3で除して得た額（当該額に円未満の端数が生じたときは、端数切捨て）を報酬月額とし、標準報酬等級表にあてはめて算定します。

なお、支払基礎日数については、「算定基礎（支払基礎日数）」に説明があります。

＜留意点＞

標準報酬等級表の上限又は下限にかかる場合においては、2等級以上の差がなくても随時改定を行います。

① 最高等級の1等級下位から最高等級になる場合

短期給付に係る標準報酬の等級が第49級(1,330,000円)、又は厚生年金保険に係る標準報酬及び退職等年金給付に係る標準報酬の等級が第31級(620,000円)に該当する者が、昇給等により固定的給与の増額があり、増額があった月から継続した3か月に受けた報酬の総額を3で除して得た報酬月額が、短期給付については1,415,000円以上、厚生年金保険及び退職等年金給付については665,000円以上である場合

② 1等級から2等級になる場合

(1) 短期給付に係る標準報酬の等級が第1級(58,000円)に該当し、報酬月額が53,000円未満である者が、昇給等により固定的給与の増額があり、増額があった月から継続した3か月に受けた報酬の総額を3で除して得た報酬月額が、63,000円以上である場合

(2) 厚生年金保険及び退職等年金給付に係る標準報酬の等級が第1級(88,000円)に該当し、報酬月額が83,000円未満である者が、昇給等により固定的給与の増額があり、増額があった月から継続した3か月に受けた報酬の総額を3で除して得た報酬月額が、93,000円以上である場合

③ 最高等級から1等級下がる場合

短期給付に係る標準報酬の等級が第50級(1,390,000円)に該当し、報酬月額が1,415,000円以上、又は厚生年金保険に係る標準報酬及び退職等年金給付に係る標準報酬の等級が第32級(650,000円)に該当し、現在適用されている報酬月額が665,000円以上の者が、降給等により固定的給与の減額があり、減額があった月から継続した3か月に受けた報酬の総額を3で除して得た報酬月額が、短期給付については、1,355,000円未満、厚生年金保険及び退職等年金給付については635,000円未満である場合

④ 2等級から1等級になる場合

(1) 短期給付に係る標準報酬の等級が第2級(68,000円)に該当する者が、降給等により固定的給与の減額があり、減額があった月から継続した3か月に受けた報酬の総額を3で除して得た報酬月額が、53,000円未満である場合

(2) 厚生年金保険及び退職等年金給付に係る標準報酬の等級が第2級(98,000円)に該当する者が、降給等により固定的給与の減額があり、減額があった月から継続した3か月に受けた報酬の総額を3で除して得た報酬月額が、83,000円未満である場合

3 通常の方法での算定が困難な場合（法43条16項）

条例や規則が改正され、給与の減額措置（給与カット）が実施された場合、減額措置が実施された月から減額後の報酬に基づき標準報酬月額等を決定（改定）します。

ただし、非固定的給与に該当する手当の改定や廃止のみ実施の場合は、改定は行いません。

減額措置が時限的なものであり、減額措置終了後に2等級以上上がる者については、隨時改定の対象となります。

4 算定事例

[事例1] 4/20に婚姻し、5月から扶養手当が支給される場合

	4月	5月	6月	7月	従前の標準報酬
支払基礎日数	22	21	22	23	等級 短期 19 等級
固定的給与	230,051	245,671	245,671	245,671	月額 240,000 円
給料	200,000	200,000	200,000	200,000	
扶養手当	0	14,200	14,200	14,200	
地域手当	20,000	21,420	21,420	21,420	
住居手当	2,500	2,500	2,500	2,500	
通勤手当	7,551	7,551	7,551	7,551	$(257,893+290,046+281,511) \div 3月$
非固定的給与	2,200	12,222	44,375	35,840	
時間外勤務手当	0	10,122	42,175	33,740	↓
特殊勤務手当	2,200	2,100	2,200	2,100	標準報酬の等級 短期21、厚年・退職18等級
合計	232,251	257,893	290,046	281,511	標準報酬の月額 280,000 円

- ① 扶養手当（固定的給与）の変動がある
- ② 変動月から3か月間（5月～7月）の支払基礎日数は全て17日以上
- ③ 変動月から3か月間の報酬平均額（報酬月額）から算定すると短期21等級
- ④ 従前の等級である短期19等級と2等級以上の差がある
- ⑤ 固定的給与と報酬平均額のいずれも増加している

＜結果＞

8月1日から標準報酬月額等は短期21等級、280,000円に改定します。

なお、7月～9月の間に改定が行われるため、この年の定時決定は対象外となります。

[事例2] 10月に定期昇給した場合

	9月	10月	11月	12月	従前の標準報酬
支払基礎日数	22	22	21	23	等級 短期 19 等級
固定的給与					月額 240,000 円
給料	200,000	208,000	208,000	208,000	
扶養手当	14,200	14,200	14,200	14,200	
地域手当	21,420	22,220	22,220	22,220	
住居手当	2,500	2,500	2,500	2,500	
通勤手当	7,551	7,551	7,551	7,551	$(273,541+255,971+290,311) \div 3月$
非固定的給与					
時間外勤務手当	10,122	16,870	0	33,740	↓
特殊勤務手当	2,200	2,200	1,500	2,100	標準報酬の等級 短期21、厚年・退職18等級
合計	257,993	273,541	255,971	290,311	標準報酬の月額 280,000 円

- ① 給料（固定的給与）の変動がある
- ② 変動月から3か月間（10月～12月）の支払基礎日数は全て17日以上
- ③ 変動月から3か月間の報酬平均額（報酬月額）から算定すると短期21等級
- ④ 従前の等級である短期19等級と2等級以上の差がある
- ⑤ 固定的給与と報酬平均額のいずれも増加している

＜結果＞

1月1日から標準報酬月額等は短期21等級、280,000円に改定します。

[事例3] 10月に定期昇給したが時間外勤務が減った場合

	9月	10月	11月	12月	従前の標準報酬 等級	短期 22 等級
					月額	300,000 円
支払基礎日数	22	22	21	23		
固定的給与	245,671	251,171	251,171	251,171		
給料	200,000	205,000	205,000	205,000		
扶養手当	14,200	14,200	14,200	14,200		
地域手当	21,420	21,920	21,920	21,920		
住居手当	2,500	2,500	2,500	2,500		
通勤手当	7,551	7,551	7,551	7,551		
非固定的給与	53,944	0	0	0		
時間外勤務手当	44,444	0	0	0		
特殊勤務手当	9,500	0	0	0		
合計	299,615	251,171	251,171	251,171	(251,171+251,171+251,171) ÷ 3月 ↓ 報酬月額 251,171.00 …	
					標準報酬の等級 短期20、厚年・退職17等級 標準報酬の月額 260,000 円	

- ① 給料（固定的給与）の変動がある
- ② 変動月から3か月間（10月～12月）の支払基礎日数は全て17日以上
- ③ 変動月から3か月間の報酬平均額（報酬月額）から算定すると短期20等級
- ④ 従前の等級である短期22等級と2等級以上の差がある
- ⑤ 固定的給与は増加したが、報酬平均額は減少した

＜結果＞

随時改定は行われません。従前の標準報酬月額等である短期22等級、300,000円が継続されます。

[事例4] 4月に管理職に昇格した場合

	4月	5月	6月	7月	従前の標準報酬 等級	37 等級
					短期月額	710,000 円
支払基礎日数	22	21	22	23		
固定的給与	580,428	580,428	580,428	580,428		
給料	399,800	399,800	399,800	399,800		
扶養手当	19,700	19,700	19,700	19,700		
地域手当	74,175	74,175	74,175	74,175		
住居手当	2,500	2,500	2,500	2,500		
通勤手当	9,253	9,253	9,253	9,253		
管理職手当	75,000	75,000	75,000	75,000		
非固定的給与	138,495	0	0	0		
時間外勤務手当	138,495	0	0	0		
合計	718,923	580,428	580,428	580,428	(580,428+580,428+580,428) ÷ 3月 ↓ 報酬月額 580,428.00 …	
					標準報酬の等級 短期33、厚年・退職30等級 標準報酬の月額 590,000 円	

- ① 4月に管理職に昇格し、5月から時間外勤務手当の支給がなくなる
- ② 時間外勤務手当の支給がなくなる月から3か月間（5月～7月）の支払基礎日数は全て17日以上
- ③ 時間外勤務手当の支給がなくなる月から3か月間の報酬平均額（報酬月額）から算定すると短期33等級
- ④ 従前の等級である短期37等級と2等級以上の差がある

＜結果＞

8月1日から標準報酬月額等は短期33等級、590,000円に改定します。

なお、7月～9月の間に改定が行われるため、この年の定時決定は対象外となります。

5 標準報酬届の提出期限

提出期限 : 改定月の5日（原則）

※ 期限を変更する場合は別途通知します

◇年間報酬による随時改定

1 年間報酬の平均による随時改定とは

名古屋市職員共済組合（以下、「組合」といいます。）が地方公務員等共済組合法（以下、「法」といいます。）第43条第10項に定める標準報酬月額の随時改定を行うにあたり、業務の性質上、季節的に報酬が変動することにより、同規定によって算定すると著しく不当となる場合に、法第43条第16項に定める保険者算定により、年間報酬の平均で標準報酬の月額を決定することができるもの。

※令和6年4月1日（令和6年4月随時改定）から要件を緩和しました。

＜変更前の要件＞

定期昇給（毎年10月）による固定的給与の変動のみを対象とします。

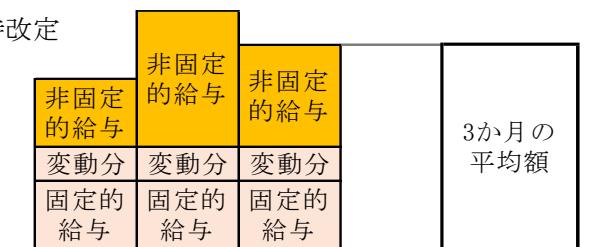
＜変更後の要件＞

定期昇給以外の昇給・降給、扶養手当等の増減及び給与改定による固定的給与の変動についても対象とします。

年間報酬の平均で標準報酬の月額を決定すると、掛金の算定だけでなく、将来受け取る年金額の算定、育児休業手当金及び傷病手当金等の給付額の算定にも影響します。

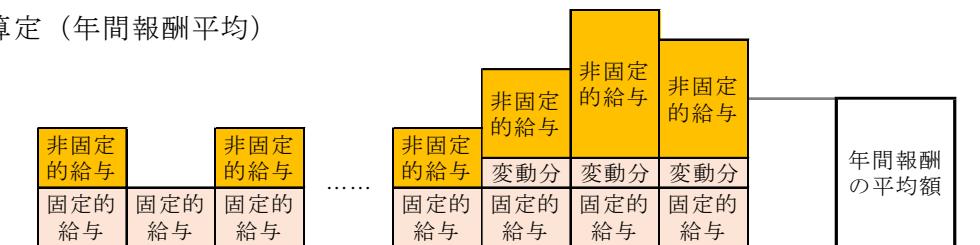
＜イメージ図＞

通常の随時改定



※ 従前の標準報酬月額と2等級以上の差がある場合に改定を行います。

保険者算定（年間報酬平均）



＜留意点＞

短期組合員の年間報酬の平均による随時改定（保険者算定）については、厚生年金保険法の規定による改定が行われた場合に、短期給付の標準報酬月額を合わせて改定することとなるため、組合に対して申立てをすることはできません。厚生年金保険の標準報酬月額が年間報酬の平均による随時改定によって変更となる場合は、被保険者標準報酬決定通知書の写しを提出してください。職員情報システムで届出をする所属所の場合は標準報酬改定個別画面から届出をしてください（改定事由は「その他（即時改定）」）。

2 保険者算定の実施要件

組合は、次のすべての要件を満たす場合に、年間報酬の平均で算定することができます。

(1) 次の①と②との間に2等級以上の差があること

- ① 固定的給与の変動月以後の継続した3か月間の報酬の平均から算出した標準報酬の等級
- ② 固定的給与の変動月以後の継続した3か月間に受けた固定的給与の月平均額に、固定的給与の変動月前の継続した9か月と変動月以後の継続した3か月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等級

(2) (1)の2等級以上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

※「今年は固定的給与の変動月以後の継続した3か月間に多忙な業務に従事していたが、来年はわからない。」という場合は該当しません。

※前提条件として次の2点が必要です。

- (i) 過去1年間の報酬がすべて支払われていること
- (ii) 過去1年間に通常業務に変更がないこと

(3) 年間報酬の平均により算定することに組合員が同意していること

※年間報酬の平均で算定することを希望する組合員は、(1)～(3)の要件を全て満たしていることを所属所を通じて組合に書面で申し出る必要があります。

3 事務の流れ

通常の隨時改定を行い、標準報酬改定通知書を配付後、組合員からの申し立てがあった場合に、年間報酬平均による隨時改定（保険者算定）に係る事務を行います。

(1) 通常の随时改定

標準報酬随时改定基礎届の提出期限：改定月の5日（原則）

（職員情報システムによる届出入力期限）

(2) 標準報酬改定通知書の配付

改定月の15日ごろ所属所を通じて組合員に配付します。

(3) 申立書の提出

- ① 組合のホームページに、「年間報酬平均チェック兼申立書作成ツール（随时改定用）.xlsx（エクセルファイル）」を掲載しています。この作成ツールにある「入力シート」の網掛け部分に、組合員本人が給与明細等で過去1年間の報酬額を確認して入力し、前項の保険者算定の実施要件（以下、「要件」といいます。）(1)を満たしていることを確認します。
- ② すべての要件を満たし、組合員が年間報酬の平均による算定を希望する場合は、作成ツー

ルの「年間報酬の平均で算定することの申立書」を印刷し、要件(2)を満たしていることを【2等級以上の差が例年発生することが見込まれる理由欄】に記入します。年間報酬平均で算定することの確認欄に☑、申立者の氏名等を記入後、各所属共済組合事務担当者へ提出します。

★注意★

給与改定の改定差額分については、過去1年間の報酬に含めません。

申立期間：標準報酬改定通知書の通知日から14日以内

(4) 申立書の確認

組合員から提出された申立書について、以下の確認を行ってください。

① 要件(2)を満たすための前提条件の確認

次の2点の確認が必要です。

- (i) 過去1年間の報酬がすべて支払われていること
- (ii) 過去1年間に通常業務に変更がないこと

(i) については、給与の減額（育児部分休業による減額も含む）、通勤手当の支給停止、休職又は育児休業により、報酬の一部又は全部が支給されていない月がある場合は、要件を満たしていないことになります。

(ii) については、人事異動等があり、通常業務の内容に変更があった場合は、要件を満たしていないことになります。

② 申立書の記載内容の確認

ア 【固定的給与の変動月前9か月と変動月以後3か月の報酬額欄】

各月の報酬額に誤りがないこと

※通勤手当が6か月分まとめて支給されている場合は、1か月分に換算してください。

イ 【標準報酬の月額の比較欄】

各項目の数値に誤りがないこと及び「2等級以上の差」の欄が○になっていること

ウ 【2等級以上の差が例年発生することが見込まれる理由欄】

記載内容が業務の性質上、季節的に報酬が変動することが認められること

※具体的な業務内容及び例年その時期に変動する理由が明記されている必要があります。

「業務の繁忙期のため。」のような記載のみでは受け付けることはできません。

(5) 標準報酬随時改定基礎届の再提出

申立書の提出と併せて、年間報酬平均により算定した標準報酬随時改定基礎届の再提出が必要です。職員情報システムで届出をする所属所については、組合で申立書の確認後、通常の随時改定の届出の取消処理をしますので、再届出をしてください。

なお、年間報酬の平均による標準報酬月額が、従前の標準報酬月額と同等級又は下回る場合（降給による固定的給与の変動の場合は、上回る場合）は、従前の標準報酬月額のままとなるため、先に行った随時改定は取消しとなります。

＜留意点＞

職員情報システムで届出する場合は、保険者算定にを入れて届出をします。その場合は翌月以降の随時改定の改定有無についてシステム判定の対象外となりますので、年間報酬平均による随時改定該当者の固定的給与の変動には注意をするようしてください。

（6）随時改定の見直し

組合は、申立書及び標準報酬随時改定基礎届の提出又は取消しに基づき、随時改定の見直しを行います。

（7）年間報酬平均による標準報酬改定通知書の配付（翌月上旬）

年間報酬平均による随時改定の標準報酬改定通知書を所属所を通じて組合員に配付します。

なお、随時改定を取消す場合は、標準報酬改定取消通知書を所属所を通じて組合員に配付します。

4 スケジュール（基本）

改定月5日	・通常の随時改定による標準報酬随時改定基礎届の提出（所属所）
改定月15日頃 ↓ 改定月29日頃	・通常の随時改定による標準報酬改定通知書を配付（所属所） ・申立書の提出（組合員） ・申立書の確認（所属所） ・申立書の提出及び標準報酬随時改定基礎届の再提出又は取消し（所属所）
改定月29日頃 ↓ 改定期末	・随時改定の見直し（組合）
改定期末	・年間報酬平均による随時改定の遡及・取消対象者の報告（組合→市総務局給与課）
翌月上旬	・年間報酬平均による標準報酬改定・取消通知書の配付（組合）
翌々月	・随時改定の遡及・取消に係る掛金及び負担金の追徴・還付（組合）

4－6 育児休業等終了時改定

1 育児休業等終了時改定の対象

育児休業等を終了した組合員が、育児休業等終了日にその育児休業等に係る3歳に満たない子を養育し、勤務時間の短縮等により報酬が下がった場合において、組合に「標準報酬育児休業等終了時改定申出書」により申出をしたときは、育児休業等終了日の翌日が属する月以後3か月間（支払基礎日数が17日未満の月は除きます。ただし、規則2条の2の4で定める者（1週間の勤務時間及び1月間の勤務日数が常勤職員の4分の3未満であって、1週間の所定勤務時間が20時間以上であること等3要件を満たす短時間非常勤職員等）は11日未満の月は除きます。以下同じ。）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、標準報酬月額等を改定します（法43条12項）。

なお、育児休業等終了時改定の条件に育児休業等の期間要件はありませんので、例えば1週間の育児休業の取得であっても育児休業等終了時改定の対象となります。

随時改定とは異なり、1等級の差でも改定します。

育児休業等終了時改定により改定された標準報酬月額等は、育児休業等終了日の翌日から2か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）まで適用されます（法43条13項）

改定の時期	有効期間
その年の1月～6月のとき	その年の8月まで、又は随時改定等が行われるまで
その年の7月～12月のとき	翌年の8月まで、又は随時改定等が行われるまで

＜留意点＞

- ① 「育児休業等」とは、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第2条第1号の規定による育児休業若しくは同法第23条第2項の育児休業に関する制度に準ずる措置若しくは同法第24条第1項（第2号に係る部分に限る。）の規定により同項第2号に規定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業又は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2条第1項の規定による育児休業のことをいいます。
- ② 育児休業等終了時改定は、育児休業等終了後、育児部分休業や育児短時間勤務に伴う勤務時間の短縮等により報酬が低下した場合に行われる改定ですが、報酬が低下した条件を育児に限定していないため、時間外勤務手当や通勤手当等が減少した場合も対象となります。
- ③ 職員情報システムによる標準報酬届に加えて「標準報酬育児休業等終了時改定申出書」を提出してください。提出の時期は原則、標準報酬届と同じ時期です。
- ④ 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場合は、育児休業等終了時改定の対象外となります。

2 育児休業等終了時改定の算定方法

育児休業等終了日の翌日が属する月以後3か月間(支払基礎日数が17日未満の月は除きます。)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、標準報酬月額等を算定します。

随時改定との違いは次のとおりです。

- ① 固定的給与の変動がなくても改定できます。
- ② 3か月間の支払基礎日数が17日未満の月があってもその月を除いて算定して改定できます(17日以上の月が1月以上は必要)。
- ③ 標準報酬月額等の等級差が1等級で改定できます。
- ④ 組合員が書面で申し出た場合に改定します。

3 通常の方法での算定が困難な場合(法43条16項)

想定していません。

4 算定事例

[事例1] 3歳に満たない子を養育し、5/20に育児休業から復帰して申し出があった場合

	4月	5月	6月	7月
支払基礎日数	0	8	22	23
固定的給与				
給料	0	76,190	200,000	200,000
扶養手当	0	2,593	6,700	6,700
地域手当	0	9,398	20,670	20,670
住居手当	0	967	2,500	2,500
通勤手当	0	2,922	7,551	7,551
非固定的給与				
時間外勤務手当	0	0	0	0
特殊勤務手当	0	0	0	0
合計	0	92,070	237,421	237,421

従前の標準報酬	
等級	短期 20 等級
月額	260,000 円
(237,421+237,421) ÷ 2月	
↓	
報酬月額	237,421.00 …
標準報酬の等級	短期19、厚年・退職16等級
標準報酬の月額	240,000 円

- ① 育児休業終了日の翌日が属する月から3か月間に、支払基礎日数が17日以上の月が1か月以上ある
- ② 3か月間のうち、支払基礎日数が17日未満の月を除いて算定すると、短期19等級
- ③ 従前の等級である短期20等級と1等級の差がある

＜結果＞

組合員からの申し出があった場合に、育児休業等終了時改定が行われる。8月1日から標準報酬月額等は短期19等級、240,000円に改定します。

なお、7月～9月の間に改定が行われるため、この年の定時決定は対象外となります。

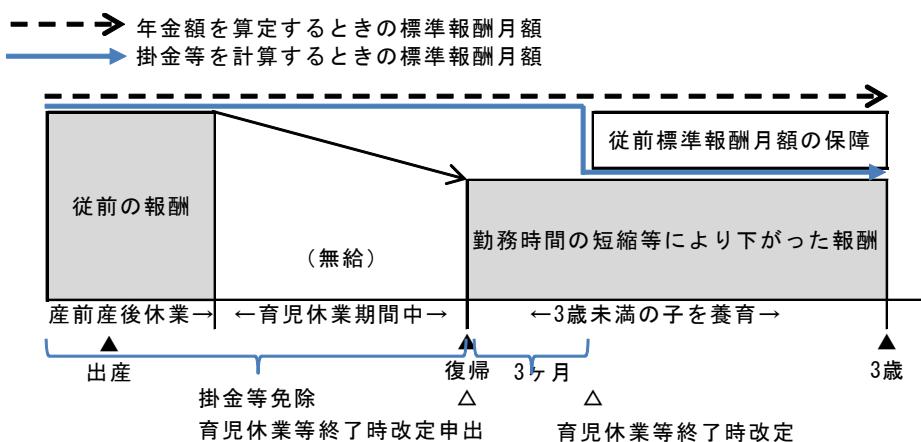
5 標準報酬届の提出期限

提出期限：改定月の5日(原則)

※あわせて標準報酬育児休業等終了時改定申出書を送付してください。

6 3歳に満たない子を養育する組合員等の給付算定基礎額の計算の特例（養育特例）

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、共済組合に申出をしたときは、その標準報酬月額が当該子を養育することとなった日の属する月（基準月）の標準報酬月額（従前標準報酬月額）を下回る月については、従前標準報酬月額を当該下回る月の標準報酬月額とみなして、厚生年金給付の額の計算の基礎となる平均標準報酬額及び退職等年金給付の額の計算の基礎となる給付算定基礎額を算定します（法79条）。



具体的には、育児休業を終了しても子を養育するため、従来と同等の報酬を得るだけ働くことができない場合にも、従来と同額の掛金を支払うことになってしまいます。そのため、子が3歳に満たない場合には、育児休業等終了時改定の申出をすることにより、育児休業終了後の3か月間に受けた報酬により、標準報酬月額を改定することができます。しかし、標準報酬月額が下がってしまうと将来の年金額にも影響があるため、申出により、将来の年金額については従前の標準報酬月額で算定することができるとするものです。

〔担当：長期給付係〕

4－7 産前産後休業終了時改定

1 産前産後休業終了時改定の対象

産前産後休業を終了した組合員が、産前産後休業終了日にその産前産後休業に係る子を養育し、勤務時間の短縮等により報酬が下がった場合において、組合に「標準報酬産前産後休業終了時改定申出書」により申出をしたときは、産前産後休業終了日の翌日が属する月以後3か月間（支払基礎日数が17日未満の月は除きます。ただし、規則2条の2の4で定める者（1週間の勤務時間及び1月間の勤務日数が常勤職員の4分の3未満であって、1週間の所定勤務時間が20時間以上であること等3要件を満たす短時間非常勤職員等）は11日未満の月は除きます。以下同じ。）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、標準報酬月額等を改定します（法43条14項）。

随時改定とは異なり、1等級の差でも改定します。

前産後休業終了時改定により改定された標準報酬月額等は、産前産後休業終了日の翌日から2か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）まで適用されます。（法43条15項）

改定の時期	有効期間
その年の1月～6月のとき	その年の8月まで、又は随時改定等が行われるまで
その年の7月～12月のとき	翌年の8月まで、又は随時改定等が行われるまで

＜留意点＞

- ① 「産前産後休業」とは、出産の日（出産の日が出産の予定日後であるときは、出産の予定日）以前42日（多胎妊娠の場合にあっては、98日）から出産の日後56日までの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。
- ② 産前産後休業終了時改定は、産前産後休業終了後、育児部分休業や育児短時間勤務に伴う勤務時間の短縮等により報酬が低下した場合に行われる改定ですが、報酬が低下した条件を育児に限定していないため、時間外勤務手当や通勤手当等が減少した場合も対象となります。
- ③ 職員情報システムによる標準報酬届に加えて「標準報酬産前産後休業終了時改定申出書」を提出してください。提出の時期は原則、標準報酬届と同じ時期です。
- ④ 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場合は、産前産後休業終了時改定の対象外となります。

2 産前産後休業終了時改定の算定方法

産前産後休業終了日の翌日が属する月以後 3 か月間（支払基礎日数が 17 日未満の月は除きます。）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、標準報酬月額等を算定します。

隨時改定との違いは次のとおりです。

- ① 固定的給与の変動がなくても改定できます。
- ② 3 か月間の支払基礎日数が 17 日未満の月があってもその月を除いて算定して改定できます（17 日以上の月が 1 月以上は必要）。
- ③ 標準報酬月額等の等級差が 1 等級で改定できます。
- ④ 組合員が書面で申し出た場合に改定します。

3 通常の方法での算定が困難な場合（法 43 条 16 項）

想定していません。

4 算定事例

未掲載

5 標準報酬届の提出期限

提出期限：改定月の 5 日（原則）

※あわせて標準報酬産前産後休業終了時改定申出書を送付してください。

6 3 歳に満たない子を養育する組合員等の給付算定基礎額の計算の特例（養育特例）

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、共済組合に申出をしたときは、その標準報酬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）の標準報酬月額（従前標準報酬月額）を下回る月については、従前標準報酬月額を当該下回る月の標準報酬月額とみなして、厚生年金給付の額の計算の基礎となる平均標準報酬額及び退職等年金給付の額の計算の基礎となる給付算定基礎額を算定します（法 79 条）。

「4-6 育児休業等終了時改定」に具体的な説明があります。

4-8 標準期末手当等

標準期末手当等の額は、組合員が期末手当等を受けた月において、その月に受けた期末手当等の額に基づいて決定します。

標準期末手当等の額は、期末手当等の額に1,000円未満の端数が生じたときは、これを切り捨て、長期給付に係るものは支給一月につき1,500,000円を、短期給付に係るものは年度累計額5,730,000円（5,730,000円を超えることとなる場合には、当該累計額が5,730,000円となるようその月の標準期末手当等の額を決定し、その年度においてその月の翌月以降に受ける期末手当等の標準期末手当等の額は零とします。）を上限として決定します（法44条）。

＜留意点＞

- ① 「標準期末手当等の額」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には、「標準期末手当等の額」の決定は行いません。
- ③ 期末手当等の支給基準日後から期末手当等の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、その者の異動前において決定されたものとされます。
- ④ 同一の期末手当等支給日において数種類の期末手当等が支給されている場合には、その合計額をもって期末手当等の額として「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合計額が1,000円未満の場合には、「標準期末手当等の額」の決定を行いません。
- ⑥ 同一の月に2回以上の期末手当等の支給がある場合には次の⑧の場合を除き、その支給された合計額をもって、その月の「標準期末手当等の額」を決定します。
- ⑦ 給与条例等の改正等により、期末手当等の追給があった場合、遡及発令により期末手当等の追給があった場合、扶養手当の遡及取消し等による返納によって期末手当等の支給額に変更が生じた場合等（以下、「追給等」といいます。）においては、これらの対象となる既に決定されている「標準期末手当等の額」について、遡って見直します。
- 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払われるときは、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。
- ⑨ 組合員の資格喪失後に資格喪失前に決定された「標準期末手当等の額」に係る追給等があった場合においては、①にかかわらず、遡って見直します。

4-9 掛金・負担金

1 掛金と負担金

短期給付、保健事業、介護及び長期給付に要する費用は、100分の50を組合員の掛金、100分の50を地方公共団体等の負担金によって充てられます。

また、短期給付に要する費用は、当該事業年度におけるその費用の予想額と当該事業年度における掛金及び負担金の合計額とが等しくなるように定める（法113条1項1号）こととされているため、掛金及び負担金の算定に係る掛金率及び負担金率は、毎年度見直しが行われます。

掛金は、各組合員の標準報酬月額及び標準期末手当等の額（期末手当等の千円未満の端数を切り捨てた額）を基礎として算定します。（法114条3項）

＜令和8年4月から＞

こども家庭庁の施策の財源として子ども・子育て支援金制度が創設され、支援金は100分の50を組合員の掛金、100分の50を地方公共団体等の負担金によって充てられることになりました。この制度は共済組合の事業とは区別された仕組みであり、支援金は共済組合が国に代行して徴収するものです。

2 掛金の標準となる報酬

（1）掛金の標準となる報酬

平成27年10月から、被用者年金一元化に伴い地方公務員共済制度において、標準報酬制が導入され、掛金及び給付金等の算定基礎が給料の額から標準報酬月額に移行しました。

（2）報酬が支給されない場合

欠勤、休職その他の理由により、組合員の報酬の全部又は一部が支給されない場合においても、掛金の基礎となるべき標準報酬月額で算定します。

（3）掛金の標準となる期末手当等

期末手当等に係る掛金は、組合員期間における各月の期末手当等（千円未満端数切捨て）を基礎として算定します。

3 掛金率

掛金率とは、掛金額の算定において標準報酬月額及び標準期末手当等の額に乘ずる率であり、通常、‰（千分率）で表示されます。任意継続組合員にかかる任意継続掛金率については、短期掛金率に事業主負担分を併せた率となります。

掛金額は、標準報酬月額及び標準期末手当等の額（千円未満切捨て）にこの掛金率を乗じて算定します。

掛金等の種類		【参考】令和7年度 (4月～3月)
長期給付	厚生年金	91.5%
	退職等年金	7.5%
短期給付		49.0%
保健事業		1.75%
子ども・子育て支援金掛金		令和8年4月から
介護掛金		8.2%

※最新の掛金・負担金率は共済組合ウェブサイトをご確認ください。

4 掛金の徴収

(1) 対象月

掛金は、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の属する月の前月までの各月につき、徴収するものとします。(法114条1項)

(例：資格取得4月25日 資格喪失6月25日(6月24日退職)→4、5月分を徴収)

組合員の資格を取得した日の属する月にその資格を喪失したときは、その月の掛金を徴収します。ただし、退職等年金掛金及び厚生年金保険料については、その月に共済組合の組合員又は厚生年金保険の被保険者若しくは国民年金の被保険者の資格を取得したときは徴収しません。(法114条2項)

(2) 介護掛金

40歳から64歳までの組合員については、介護掛金を徴収します(40歳の誕生日の前日が属する月から、65歳の誕生日の前日が属する月の前月まで)。ただし、配偶者同行休業等により国外に居住する期間(住民登録を国外転出とする場合に限る)は介護保険が適用除外となるため、掛金は徴収されません。適用除外に該当する場合は介護保険適用除外等該当届を住民票(除票)添付のうえ提出してください。

(3) 掛金免除

産前産後及び育児休業等期間中は、申出により掛金の全部が免除となります。

＜掛金免除期間＞

掛金免除期間は、原則として休業の開始日の属する月から、その休業の終了日の翌日の属する月の前月までの期間で月単位です。

(例) 休業期間が4/2～6/30の場合⇒4月～6月の3か月分の掛金が免除

休業期間が4/2～6/29の場合⇒4月～5月の2か月分の掛金が免除

(掛金は日割りになりませんので、1日の出勤でも1か月分徴収します。)

<産前産後休業に係る掛金免除期間の算出>

産前産後休業の取得に伴い掛金が免除される期間は、出産日を含め前 42 日（多胎は 98 日）の属する月から出産後 56 日を経過した日の翌日の属する月の前月までです。本市の特別休暇は産前 56 日から取得できますが、特別休暇の開始日と掛金免除期間の算出に使用する産前産後休業の開始日は必ずしも一致しません。

出産予定日より出産日が早くなつた場合は、出産日 42 日前と特別休暇開始日のいずれか遅い日を休業開始日とし（特別休暇の開始日を限度として前倒し）、休業終了日は出産後 56 日をもとに掛金免除期間を算出します。

出産予定日より出産日が遅くなつた場合は、休業開始日は出産予定日の 42 日前のままでし、休業終了日は出産後 56 日をもとに掛金免除期間を算出します。

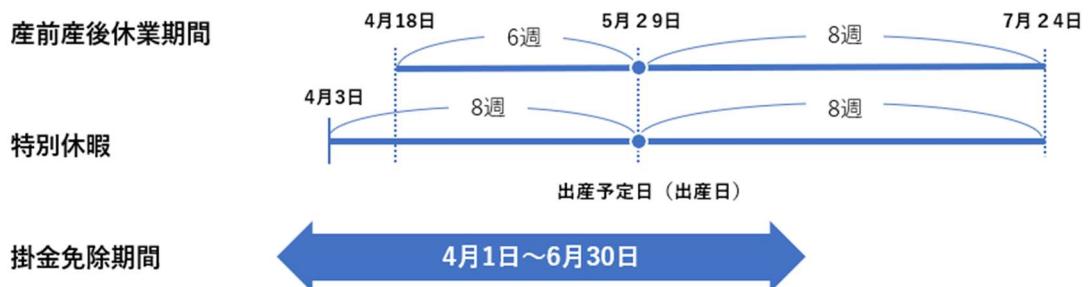
産前産後の掛金免除の事例

	出産予定日に出産 [事例 1]	出産予定日より早い [事例 2]	出産予定日より遅い [事例 3]
出産予定日	5月29日	5月29日	5月29日
出産日	5月29日	5月9日	6月5日
特別休暇開始日	4月3日	4月3日	4月3日
産前 42 日（予定日段階）	4月18日	4月18日	4月18日
産後 56 日（予定日段階）	7月24日	7月24日	7月24日
産前 42 日	4月18日	3月29日	4月25日
産後 56 日	7月24日	7月4日	7月31日
免除期間の基準となる 休業開始日（特別休暇 開始日を限度）	4月18日	4月3日 (特別休暇開始日を 限度)	4月18日 (後倒ししない)
免除期間の基準となる 休業終了日	7月24日	7月4日	7月31日
掛金免除月	4月～6月	4月～6月	4月～7月

[事例 1] 出産予定日に出産した場合

出産日以前 42 日及び出産日後 56 日の期間のうち、産前産後の特別休暇を取得した期間が掛金免除となります。

(例) 予定日、出産日ともに 5月 29 日

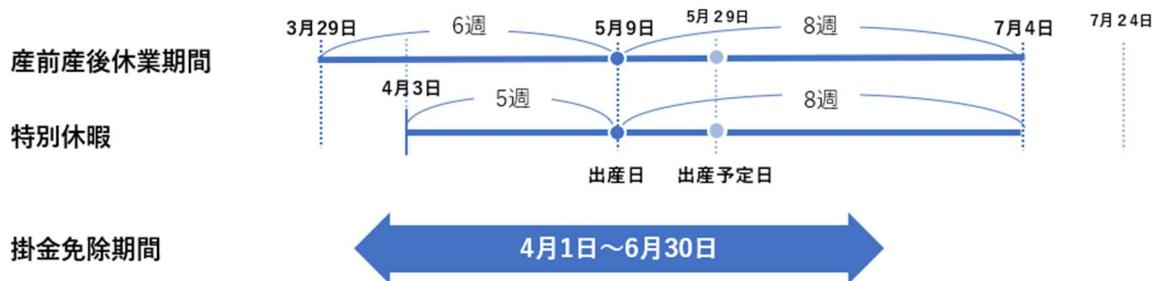


この事例の場合、産前産後休業期間は4月18日から7月24日までとなり、4月～6月の3カ月分の掛金が免除されます。

[事例2] 出産予定日よりも早く出産した場合

出産日以前42日及び出産後56日の期間のうち、産前産後の特別休暇を取得した期間が掛金免除となります。

(例) 予定日5月29日、出産日5月9日



産前産後掛金免除期間（当初） 4月18日～7月24日（特別休暇の範囲内）

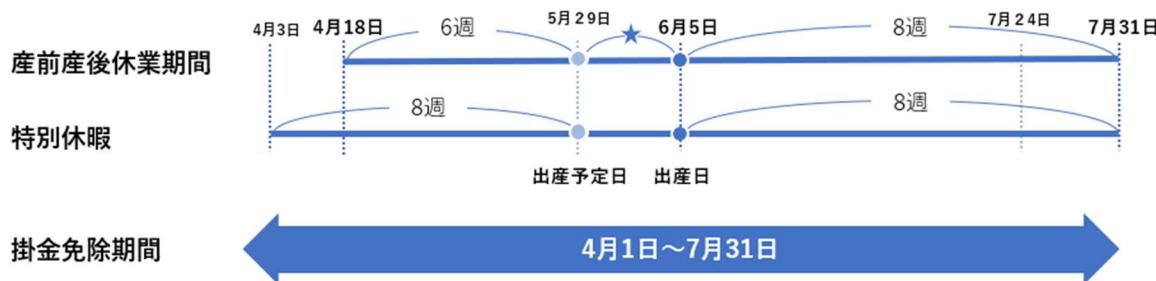
産前産後掛金免除期間（変更後） 4月4日～7月4日（特別休暇の範囲内）

この事例の場合、産前産後休業期間は4月4日から7月17日までとなり、4月～6月の3カ月分の掛金が免除されます。（当初、出産予定日により申出た「産前産後休業掛金免除申出書」の産前産後休業期間を、本市の特別休暇の範囲内で開始日、終了日とも前倒しして、変更申出書に記入します。）

[事例3] 出産予定日よりも遅れて出産した場合

出産予定日以前42日、出産予定日後から出産日までの期間及び出産日後56日の期間のうち、産前産後の特別休暇を取得した期間が掛金免除となります。

(例) 予定日5月29日、出産日6月5日



産前産後掛金免除期間（当初） 4月18日～7月24日（特別休暇の範囲内）

産前産後掛金免除期間（変更後） 4月18日～7月31日（特別休暇の範囲内）

この事例の場合、産前産後休業期間が4月18日から7月31日までとなり、4月～7月の4カ月分の掛金が免除されます。（★の期間は、産前産後休業期間に含まれます。当初、出産予定日により申出た「産前産後休業掛金免除申出書」の産前産後休業期間を、開始日はそのままで、終了日を延ばして変更申出書に記入します。）

[事例4] 育児休業中に次子を妊娠し育児休業を切り上げて産前産後特別休暇を取得する場合

（例）

第1子の育児休業期間（当初） 開始日～令和8年10月20日

第2子の出産予定日（出産日） 令和8年2月17日

	第1子	第2子
育児休業終了日（当初）	令和8年10月20日	
掛金免除月（当初）	～令和8年9月まで	
育児休業終了日（変更後）	令和7年12月22日	
掛金免除月（変更後）	～令和7年11月まで	
出産予定日		令和8年2月17日
出産日		令和8年2月17日
特別休暇開始日		令和7年12月23日
産前42日（予定日段階）		令和8年1月7日
産後56日（予定日段階）		令和8年4月14日
産前42日		令和8年1月7日
産後56日		令和8年4月14日
休業開始日（特別休暇開始日を限度）		令和8年1月7日
休業終了日		令和8年4月14日
掛金免除月		令和8年1月～3月 結果として 令和7年12月は 免除対象外

この事例の場合、第1子の育児休業終了日は第2子の特別休暇の取得（令和7年12月23日～）に伴い令和7年12月22日に変更となり、第1子に係る掛金免除期間終期が令和7年11月に切り上げとなりますが、第2子の産前産後休業開始日は令和8年1月7日であるため、第2子に係る掛金免除期間始期は令和8年1月～となり、結果として令和7年12月分の掛金は免除されません。

<育児休業等に係る掛金免除期間の特例と算出方法>

育児休業等の開始日の属する月とその育児休業等の終了日の翌日が属する月とが異なる場合、その育児休業等の開始日の属する月からその育児休業等の終了日の翌日が属する月の前月までの月の掛金等が免除されますが（法114条の2第1項1号）、月途中に短期間の育児休業等を取得した場合への対応として、令和4年10月以降に以下の要件に該当する場合も掛金が免除されます。

- ① 育児休業等の開始日の属する月とその育児休業等の終了日の翌日が属する月とが同一であり、かつ、当該月における育児休業等の日数が14日以上である場合（休業等は連続していなくても可）は、当該月の掛金等が免除されます。（法114条の2第1項2号）

「14日以上」の判定に用いる育児休業等日数の計算は、開始日と終了予定日の翌日が同一月に属する育児休業等についてのみ行い、月末を含む育児休業等の日数（前月以前から取得している育児休業等の日数）は、対象としません。

- ② 組合員が連続する2以上の育児休業を取得している場合は、当該育児休業等の全部を一の育児休業等とみなします（法114条の2第2項）。土日等の休日や有給休暇等の労務に服さない日を挟んで複数回の育児休業等を取得していた場合も一つの育児休業等とみなします。該当する場合は、育児休業手当金（変更）請求書・育児休業中の掛金免除（変更）申出書を提出する際に有給休暇等を取得していることが分かる出勤簿（休暇簿）の写しを添付する必要があります。
- ③ 育児休業等の期間が1月以下である組合員については標準報酬の月額に係る掛金等に限り免除され、標準期末手当等の額に係る掛金等については1月を超える育児休業等を取得している場合に限り免除されます。（法114条の2第1項）

月をまたいで育児休業を取得しても、標準期末手当等の額に係る掛金等については、期間が1月を超える場合は免除にはなりません。1月を超えるかどうかの算定は民法143条の暦による期間計算に基づいて行います。また、1月超の育児休業等については、従来通り月末時点に育児休業等を取得しているかどうかで掛金免除を判断するため、育児休業等期間に月末が含まれる月に支給された期末手当等に係る掛金を免除することになります。

なお、育児休業等日数は、開始日から終了日までの日数をいい、その間に土日等の休日、有給休暇など労務に服さない日が含まれていても、育児休業等日数の算定に当たり差し引くことはしません。

(掛金免除の例)

★事例1 育児休業期間：令和8年12月4日～19日までの16日間

12月																1月																																													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

- 12月月例分のみ免除（開始日と終了日が同月で2週間以上育児休業を取得しているため）

★事例2 育児休業期間：令和8年12月1日～7日までの7日間、令和8年12月15日～23日までの9日間の合計16日間

12月																1月																																													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

- 12月月例分のみ免除（開始日と終了日が同月で、2回の育児休業期間を合わせて同月内に2週間以上育児休業を取得しているため）

★事例3 育児休業期間：令和8年12月25日～31日までの7日間

12月																1月																																													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

- 12月月例分のみ免除（期末手当分は、1か月を超える期間の育児休業を取得していないため免除とならない）

★事例4 育児休業期間：令和8年12月19日～令和9年1月20日までの33日間

12月																1月																																													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

- 12月月例分及び期末手当分免除（12月31日時点で育児休業を取得しており、取得期間が1か月を超えるため12月月例分、期末手当分とともに免除となる。1月分は開始日と終了日の翌日が同月ではないため、1月中に2週間以上育児休業を取得しているが免除とならない。）

<提出書類>

時期	申出書	添付書類	期限
産前産後休業開始	産前産後掛金免除申出書	・産前産後特別休暇の開始日が分かるもの（特別休暇簿の写し又は出勤簿の写し）	免除開始月の15日まで
出産後	産前産後休業掛金免除（変更）申出書	・産前産後特別休暇の開始日が分かるもの（特別休暇簿の写し又は出勤簿の写し）	出産後すみやかに※予定日と出産日にずれがない場合であっても出産日欄を記入して提出してください。
育児休業開始（期間を空けて再度、育児休業を開始し、育児休業手当金を請求する場合を含む）	育児休業手当金請求書・育児休業中の掛金免除申出書	・育児休業承認書の写し ・パパ・ママ育休プラスに該当する場合は配偶者であること	免除開始月の15日まで

		<p>を確認出来る書類及び当該子に係る配偶者の育児休業期間を確認できる書類（7－2 育児休業手当金参照）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇等を挟んで複数回の育児休業等を取得し、掛金免除期間として一の育児休業とみなす場合は、有給休暇等を取得していることが分かる出勤簿（休暇簿）の写し 	
育児休業の繰上げ・延長	育児休業手当金変更請求書・育児休業中の掛金免除変更申出書	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業承認書の写し ・申出事由による証明書等（7－2 育児休業手当金参照） ・有給休暇等を挟んで複数回の育児休業等を取得し、掛金免除期間として一の育児休業とみなす場合は、有給休暇等を取得していることが分かる出勤簿（休暇簿）の写し 	繰上げ・延長する月の15日まで

なお、共済組合に掛金免除申出書を提出した場合でも、別途、給与支払機関（市長部局の場合は総務局給与課）に対して掛金を控除しないよう処理を依頼する必要がありますのでご留意ください。

（4）徴収方法

組合員の給与支給機関は、毎月、給料その他の給与を支給する際、組合員の給与から掛金等に相当する金額を控除して、これを組合員に代わって組合に払い込まなければなりません。

給与の全部又は一部が支給されないこと等により、給与支払機関が掛金等を控除できない場合は、組合員は原則納付書にて、その控除が行われるべき月の月末までに掛金等を払い込まな

ければなりません（法115条）。市長部局の場合は、給与支給機関からの連絡を受けて共済組合が納付書を作成し、所属所を通じて組合員に配付します。

（5）過誤納掛金の返還

事務手続きの遅れなどにより掛金免除月の掛金が給与控除された場合など、過誤納となつた掛金は還付されます。（法115条第6項）

原則として、次期納付予定の掛金額からの相殺により、給与支給機関（各所属所）から組合員に還付されますが、職員情報システムを利用している所属所の組合員の場合は、職員情報システムに諸手当・差額口座として登録された口座への振込により還付します。

掛金の還付の対象となる組合員が死亡している場合は、相続人（代表者）の口座への振り込みにより還付します。相続人（代表者）は、組合員の所属所を通じて、掛金還付口座申出書及び相続人であることが確認できる書類（戸籍謄本の写し・法定相続情報一覧図等）を共済組合に提出する必要があります。

（6）掛金にかかる権利の消滅時効

共済組合の掛金を徴収し、又はその還付を受ける権利は、2年間行わないときは、時効によって消滅します。（法144条の23・3項）

この場合の消滅時効の起算日は、その掛金を徴収し、又は払い込むべき月の翌月の初日とします。（運用方針144条の23関係6）