

標準報酬制の手引

令和6年6月

【凡 例】

(法令)

法	地方公務員等共済組合法（昭和 37 年法律第 152 号）
令	地方公務員等共済組合法施行令（昭和 37 年政令第 352 号）
規程	地方公務員等共済組合法施行規程（昭和 37 年総理府・文部省・自治省令第 1 号）
運用方針	地方公務員等共済組合法運用方針（昭和 37 年自治甲公第 10 号）
厚年法	厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）
健保法	健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）
一元化法	被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 63 号）

地方公務員育児休業法

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）

(用語の定義)

組合員	法第 39 条第 1 項に定義する組合員
一般組合員	法第 74 条第 2 項の適用を受けない（長期適用の）組合員
短期組合員	法第 74 条第 2 項の適用を受ける（長期適用除外の）組合員であり、厚年法施行規則第 1 条第 2 項に規定する届出書が提出されている場合（兼業の場合）を除く

(参考通知等)

健康保険法等参考通知

【参考①】健康保険法等に係る標準報酬制に関する通知等（抜粋）

市町村連合会通知

【参考②】標準報酬制に係る市町村連合会通知（抜粋）

質疑応答集（第 3 版）

【参考③】標準報酬制への移行に伴う取扱いについて（質疑応答集） 【第 3 版】の送付について

産前産後保険者算定

【参考④】産前産後休業における報酬月額保険者算定の通知について

定年引上げ保険者算定

【参考⑤】定年引上げに伴う報酬月額保険者算定の取扱いについて

【改正経緯】

平成 28 年 3 月	【初版】
平成 29 年 11 月	【第 2 版】
平成 31 年 2 月	【第 3 版】
令和 元年 6 月	【第 3 版】（修正）
令和 6 年 6 月	【第 4 版】

目 次

第1章 標準報酬制の概要

1 標準報酬制の概要	1
(1) 標準報酬	1
(2) 標準期末手当等（標準賞与額）	1
(3) 標準報酬等級表	1
(4) 標準報酬の月額等の決め方	3
(5) 標準報酬等の算定	3
(6) 掛金等の計算方法	3
2 報酬の範囲	4
(1) 報酬月額	4
(2) 標準期末手当等の額	5
(3) 現物給与	5
(4) 固定的給与・非固定的給与	6
(5) 通勤手当	7
(6) 寒冷地手当	8
3 標準報酬の決定と改定	11
(1) 支払基礎日数	11
(2) 決定と改定の種類	13
(3) 保険者算定	13
(4) 標準報酬の有効期間	14
4 給与改定等	15
5 給与の訂正等（標準報酬の見直し）	15
6 船員組合員に係る標準報酬	16
7 地方自治法第252条の17第1項に基づく派遣職員に係る標準報酬	16
8 派遣職員等に係る標準報酬	17
(1) 地方公営企業法の規定の適用を受ける職員	17
(2) 特定地方独立行政法人の役職員	17
(3) 海外派遣職員	18
(4) 公益的法人等派遣職員（在職派遣者）	18
(5) 短期組合員	19
(6) 継続長期組合員（公庫等職員、退職派遣者）	20
(7) 組合役職員等	20
(8) 職員引継一般地方独立行政法人等の役職員	21
9 任意継続組合員に係る標準報酬	21
10 標準報酬に関する届出	22
11 標準報酬・標準期末手当等の額の組合員への通知等	22
12 保険料徴収等の特例	23

第2章 資格取得時決定	
1 資格取得時決定の対象	24
2 資格取得時決定の算定	27
3 保険者算定	28
4 資格取得時決定の見直し	28
5 資格取得時決定の事務処理	29
第3章 定時決定	
1 定時決定の対象	30
2 定時決定の算定	30
3 保険者算定	32
4 定時決定の見直し	36
第4章 随時改定	
1 随時改定の対象	37
2 特別な随時改定	45
3 保険者算定	46
4 随時改定の見直し	48
第5章 育児休業等終了時改定	
1 育児休業等終了時改定の対象	49
2 保険者算定	52
3 育児休業等終了時改定の見直し	52
4 3歳に満たない子を養育する一般組合員等の給付算定基礎額の計算の特例 (養育特例)	52
第6章 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	55
2 保険者算定	57
3 産前産後休業終了時改定の見直し	57
4 3歳に満たない子を養育する一般組合員等の給付算定基礎額の計算の特例 (養育特例)	57
第7章 標準期末手当等の額の決定	
1 標準期末手当等の額の決定	58
2 標準期末手当等の額の見直し(再決定)	61
標準報酬制に関する照会事例	62
【参考①】健康保険法等に係る標準報酬制に関する通知等(抜粋)	69
【参考②】標準報酬制に係る市町村連合会通知(抜粋)	83

【参考③】標準報酬制への移行に伴う取扱いについて（質疑応答集）【第3版】の送付 について.....	84
【参考④】産前産後休業における報酬月額保険者算定の通知について	92
【参考⑤】定年引上げに伴う報酬月額保険者算定の取扱いについて	94
別紙 厚生労働大臣が定める現物給与の価額について（令和6年度） （令和6年度厚生労働省告示第50号）	97

第1章 標準報酬制の概要

1 標準報酬の概要

(1) 標準報酬

「標準報酬」とは、共済組合の短期給付等（短期給付、介護納付金及び福祉事業のことをいう。以下同じ。）及び長期給付（退職等年金給付）に係る掛金・負担金や短期給付及び長期給付の給付金の額の算定の基礎並びに厚生年金保険給付の保険料及び給付金の額の算定の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。

なお、短期給付等や退職等年金給付の算定の基礎となる標準報酬は「標準報酬の月額」＜法第43条＞、厚生年金保険給付の算定の基礎となる標準報酬は「標準報酬月額」＜厚年法第20条＞と規定されています。名称は違いますが、内容は基本的には違いはないものとされています。

(2) 標準期末手当等（標準賞与額）

「標準期末手当等」とは、共済組合の短期給付等及び長期給付に係る掛金・負担金や厚生年金保険給付に係る保険料の算定の基礎となるものであり、組合員の受ける期末手当等に基づき決められます。

なお、短期給付等や退職等年金給付の算定の基礎となる期末手当等は「標準期末手当等の額」＜法第44条＞、厚生年金保険給付の算定の基礎となる期末手当等は「標準賞与額」＜厚年法第24条の4＞と規定されています。名称は違いますが、内容は基本的には違いはないものとされています。

(3) 標準報酬等級表

標準報酬は、標準報酬等級表のとおり、短期給付等に係るものについては、58,000円（第1級）から1,390,000円（第50級）まで、厚生年金給付に係るものについては、88,000円（第1級）から650,000円（第32級）まで、退職等年金給付に係るものについては、88,000円（第1級）から650,000円（第32級）までに区分されています。＜法第43条第1項及び第2項、厚年法第20条第1項＞

また、政令で定めることにより、標準報酬の等級の最高等級の上に更に等級を加えることができます。＜法第43条第3項及び第4項＞

◇ 標準報酬等級表（令和4年10月から）

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

(4) 標準報酬の月額等の決め方

① 標準報酬の月額（標準報酬月額）の決め方

標準報酬の月額は、まず組合員の資格を取得したときに、組合員の受ける報酬月額を標準報酬等級表に当てはめて決定し、その後は年1回決まった時期に原則組合員全員の標準報酬の月額の見直しが行われるほか、報酬が大きく変動し、一定の要件を満たしたときに改定されることとなっています。

標準報酬月額は、標準報酬の月額に係る届出を標準報酬月額に係る届出とみなし、標準報酬の月額と同時に決定、改定します。〈規程第101条の3 第2項〉

② 標準期末手当等の額（標準賞与額）の決め方

組合員がその月に受けた期末手当等に基づいて標準期末手当等の額が決定されます。〈法第44条〉

標準賞与額は、標準期末手当等の額に係る届出を標準期末賞与額に係る届出とみなし、標準期末手当等の額と同時に決定します。〈規程第101条の11 第2項〉

(5) 標準報酬等の算定

① 標準報酬

標準報酬は、給与支給機関が算定します。共済組合は、給与支給機関から報酬等についての報告（標準報酬定時決定基礎届等）を受けて決定します。

② 標準期末手当等

標準期末手当等は、給与支給機関が算定します。共済組合は、給与支給機関から期末手当等についての報告（標準期末手当等の額決定基礎届）を受けて決定します。

(6) 掛金等の計算方法

平成27年9月以前は、給料月額に手当率（特別職1、一般職1.25）を乗じて掛金・負担金を算定していましたが、平成27年10月以降は、短期給付等及び退職等年金給付の掛金・負担金は、算定された標準報酬の月額に掛金・負担金率を乗じて算定し、厚生年金保険料については、算定された標準報酬月額に厚生年金保険料率を乗じて算定します。〈質疑応答集（第3版） ◆5 掛金・負担金の負担及び納付等について 問1参照〉

厚生年金保険料の計算方法は次のとおりです。

① 給与支給機関において納付すべき保険料額を算出する。

標準報酬月額総額 × 保険料率（端数切捨て）

② 組合員保険料を算出する。

標準報酬月額 × 保険料率 ÷ 2

（個人ごとに端数切捨て（※））

（※） 厚生年金では「50 銭以下切捨て 50 銭超切上げ」で行っていますが、厚年法第84条の2により、保険料の徴収、納付及び源泉控除は共済各法の定めるところによるとされていることから、法第144条の26 第2項により準用される国等の債権債務等の金額の端数処理計算に関する法律（昭和25年法律第61号）第2条第1項により「端数切捨て」となっています。

③ 事業主負担分を算出する

給与支給機関における保険料額① － 組合員保険料の合計②

〈質疑応答集（第3版） ◆5 掛金・負担金の負担及び納付等について 問2参照〉

なお、短期掛金及び福祉掛金を算定する場合は、掛金率を合わせて算定することが可能です（掛金の額をそれぞれ割り振る場合は、短期掛金の円位未満の端数を切り捨てる。）。短期給付等及び退職等年金給付の負担金を算定する場合は、短期給付、介護納付金、福祉事業及び退職等年金給付ごとに負

担金率を乗じて算定しますが、予算科目（会計支出科目）ごとに算定して差し支えありません。また、厚生年金保険料についても予算科目（会計支出科目）ごとに算定して差し支えありません。＜運用方針第114条関係第1項・第2項一、第116条関係一及び二＞

	計 算 方 法	上 限 金 額
給料	標準報酬の月額 × 掛金・負担金率 (標準報酬月額 × 保険料率)	短期給付：1,390,000円 (5.8万～139万円の50等級) 厚生年金保険給付：650,000円 (8.8万～65万円の32等級) 退職等年金給付：650,000円 (8.8万～65万円の32等級)
期末手当等	標準期末手当等の額 × 掛金・負担金率 (標準賞与額 × 保険料率) 【千円未満切捨て】	短期給付：年度累計573万円 厚生年金保険給付：月単位150万円 退職等年金給付：月単位150万円

2 報酬の範囲

(1) 報酬月額

「標準報酬」の算定の基礎となるのが「報酬月額」です。

報酬月額に含まれる「報酬」の範囲は原則として、組合員が自己の労務の対償として支給される給料（基本給）及び諸手当です。＜健康保険法等参考通知 ○標準報酬制の概要 ◆報酬の範囲、質疑応答集（第3版） ◆1 報酬について 問1参照＞

給料及び諸手当は、地方自治法第204条に規定されて、条例により支給されるものとなります。

ただし、条例に定める諸手当のうち、期末手当、勤勉手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、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。）、退職手当及び3月を超える期間ごとに支給される手当（※）は報酬に含みません。＜法第2条第1項第5号、厚年法第3条第1項第3号＞

<p>(※)「3月を超える期間ごとに支給される手当」とは</p> <ul style="list-style-type: none"> ・・・支給の事由が3月を超える期間ごとに発生するもので、かつ、実際の支払いも3月を超える期間ごとに行われるもの（「厚生年金保険法解説」） <p>[事例] 通勤手当が6か月ごとに支給</p> <p>→ 支給の事由が毎月発生するため、報酬に含め、3月を超える期間ごとに支給される手当に該当しない。</p>

実費弁償的なもので出張旅費、労務の対象とされない年金、共済組合からの給付金等も報酬に含みません。

特別の条例等により臨時的に支給される手当（選挙事務手当等）も報酬に含みません（厚年法第3条第1項第3号ただし書き）が、選挙事務等に対する手当が、単に時間外勤務手当として処理され、通常の事務に係る時間外勤務手当と区別することができない場合は、報酬に含めるべきと考えます。

毎月支給されるのではなく、年4回以上の支給と定められている手当は、7月1日前の1年間に受けた額を12で除して得た額により報酬に含めます（昭和53年6月20日保発第47号・庁保発第21号）。＜健康保険法等参考通知 ○標準報酬制の概要 ◆賞与に係る報酬の取扱い（局、部長通知）参照＞

海外に派遣されている者に地方公共団体から支給される在勤手当は、原則報酬に該当しますが、実費弁償的な在勤手当（通常使用者が負担すべきものとして整理される出張旅費、業務上の必要から受講を命ぜられ研修の学費に充当される特殊語学手当等）については、報酬に該当しません。＜運用方針第2条関係第1項第5号＞

地方公共団体から支給される手当等は、各地方公共団体の条例等により手当等の名称、支給要件、

支給形態等様々です。名称如何に捉われず、条例等を確認し、報酬に含まれるか否か及び固定的給与か非固定的給与かを判断してください。なお、各構成組合から照会のあった各種手当等については、別添の「各種手当等の取扱いについて【平成 31 年 2 月】(参考)」のとおり取りまとめているので、参考にしてください。

(2) 標準期末手当等の額

① 期末手当等の額

「標準期末手当等の額」(標準賞与額)の算定の基礎となるのが「期末手当等の額」です。

② 期末手当等の種類

期末手当、勤勉手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当及び3月を超える期間ごとに支給される手当が該当します。〈法第2条第1項第6号、施行令第5条の2第1項に基づく第5条第1項第1号、第2号及び第5号〉

(3) 現物給与

地方自治法及び地方公務員法の規定により、組合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現物給与として支給することができるものとして規定されている、食事、住宅、被服など通貨以外のもので支払われたもの(通勤手当に相当するものとして支給される定期券、回数券、乗車券等及び食事、住宅、被服など)については、報酬に含まれます。

現物給与の価額の算定方法については、厚生年金においては、その地方の時価により、厚生労働大臣が定めること(平成24年1月31日厚生労働省告示第36号「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」とされており、年に一度改定されます(令和6年度は、令和6年3月1日厚生労働省告示第50号により改定)。地方公務員共済においては、これを参照の上取扱うこととなります。〈[健康保険法等参考通知](#) [○随時改定](#) [◆随時改定の事務取扱いに関する事例集 問12、質疑応答集\(第3版\)](#) [◆1 報酬について 問4~6、別紙参照](#)〉

◇報酬と範囲

	報酬となるもの	報酬とならないもの
通貨で支給されるもの	<ul style="list-style-type: none"> ○給料 ○諸手当(期末手当、勤勉手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、3月を超える期間ごとに支給される手当を除く。) ○在勤手当(海外に派遣されている者に地方公共団体から支給される手当) 	<ul style="list-style-type: none"> ○期末手当、勤勉手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、3月を超える期間ごとに支給される手当(これらは「標準期末手当等の額」の算定の基礎となる。) ○実費弁償的なもので出張旅費、災害派遣手当(武力攻撃災害派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急派遣手当を含む。)、労務の対象とされない年金、共済組合からの給付金等 ○特別の条例等により臨時的に支給される手当(選挙事務手当等)(※) ○退職手当 ○児童手当
現物で支給されるもの	地方公共団体の給与条例等において現物給与として規定されているもの(例:定期券、回数券、住宅、被服など)	地方公共団体の給与条例等において現物給与として規定されていないもの

(※) 単に時間外勤務手当として処理され、通常の業務に係る時間外勤務手当と区別することができない場合は、報酬に含めるべきと考えます。

(4) 固定的給与・非固定的給与

報酬はその性質に応じて、次のように固定的給与と非固定的給与とに区分されます。

なお、組合員の給与、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、固定的給与及び非固定的給与の区分については、それぞれの条例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必要があります。《質疑応答集（第3版）◆1 報酬について 問2参照》

ア 固定的給与

固定的給与とは、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をいいます。〈運用方針第43条関係五〉

イ 非固定的給与

非固定的給与とは、勤務の実績に応じて変動する報酬をいいます。

(報酬のうち、固定的給与以外のものが、非固定的給与となります。)

◇ 固定的給与と非固定的給与を区分した場合（例示）

※ あくまでも一例であり、各地方公共団体の給与条例等で判断し区分する必要があります。

一 般 職	固定的給与	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給料（給料表の給料月額） ・ 扶養手当 ・ 地域手当 ・ 住居手当 ・ 初任給調整手当 ・ 通勤手当 ・ 単身赴任手当 ・ <u>特勤勤務手当（これに準ずる手当を含む。）</u>（※1） ・ <u>へき地手当（これに準ずる手当を含む。）</u> ・ 管理職手当 ・ 義務教育等教員特別手当 ・ <u>定時制通信教育手当</u> ・ <u>産業教育手当</u> ・ <u>農林漁業普及指導手当</u>
	非固定的給与	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>特殊勤務手当</u>（※3） ・ 時間外勤務手当 ・ 宿日直手当 ・ 管理職員特別勤務手当 ・ 夜間勤務手当 ・ 休日勤務手当 ・ 寒冷地手当

（※1） 特勤勤務手当（これに準ずる手当を含む。）は、一年を通じて支給される場合は固定的給与に区分しますが、冬期に限り支給される場合は非固定的給与に区分します。

（※2） 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は、給料月額に一定割合を乗じた額を月額支給する場合は固定的給与に区分しますが、支給制限を設けている場合や勤務実績に基づいて支給する場合は非固定的給与に区分します。

（※3） 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。

（※4） 給料（日給制）や給料（時給制）は、その単価は固定的給与に区分しますが、勤務実績に応じて支給される月額は非固定的給与に区分します。

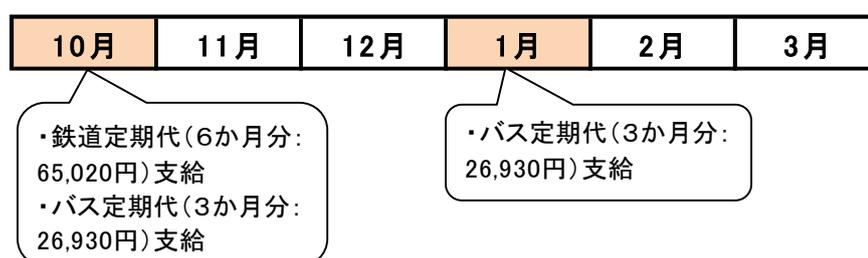
(5) 通勤手当

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、当該支給額を支給単位期間の月数で除して得た額をもって、支給単位期間内における各月分の通勤手当として報酬に算入します。

この場合の端数処理については、各月分として算定された額に1円未満の端数があるときは、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、当該切り捨てた額は末月分として算定される額に加算します（※）（加算後の額に1円未満の端数があるときは、これを切り上げる。）。《質疑応答集（第3版）◆1 報酬について 問3参照》

（※）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。

[事例] 鉄道定期代6か月分65,020円（10月に支給）とバス定期代3か月分26,930円（10月と翌年1月に支給）の場合



【鉄道】

$$65,020 \text{円} \div 6 \text{か月 (支給単位期間)} = 10,836.666\cdots \text{円}$$

⇒ 10月から翌年2月までの各月分は、端数を切り捨て、10,836円となる。

$$10,836.666\cdots \text{円} + (0.666\cdots \text{円} \times 5 \text{か月}) = 10,839.999\cdots \text{円}$$

⇒ 翌年3月分は、10月から翌年2月分の切り捨てられた端数を加算し、1円未満を切り上げ、10,840円となる。

【バス】 鉄道と同様に計算

$$26,930 \text{円} \div 3 \text{か月} = 8,976.666\cdots \text{円} \Rightarrow 8,976 \text{円 (10月、11月分)}$$

$$8,976.666\cdots \text{円} + (0.666\cdots \text{円} \times 2 \text{か月}) = 8,977.999\cdots \text{円} \Rightarrow 8,978 \text{円 (12月分)}$$

【各月の通勤手当の額】

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
鉄道	10,836円	10,836円	10,836円	10,836円	10,836円	10,840円	65,020円
バス	8,976円	8,976円	8,978円	8,976円	8,976円	8,978円	53,860円
計	19,812円	19,812円	19,814円	19,812円	19,812円	19,818円	118,880円

通勤経路の変更や料金改定により通勤手当が増額又は減額する場合、固定的給与の変動として随時改定の判断を行います。通勤経路の変更により通勤手当が返納されたときの経過期間の標準報酬として算定されている通勤手当の額と実際に公共交通機関に支払ったこととなる返納後の通勤手当の額との差額についての見直しは行いません。《市町村連合会通知 ◆消費税増税に伴う通勤手当の料金改定について、第4章1参照》

自家用車通勤に係る高速加算について、毎月当月分を概算で払い、翌月に利用のなかった日の分を精算する場合は、当月分の概算額と前月分の精算額の合計額により通勤手当の額を算定します。

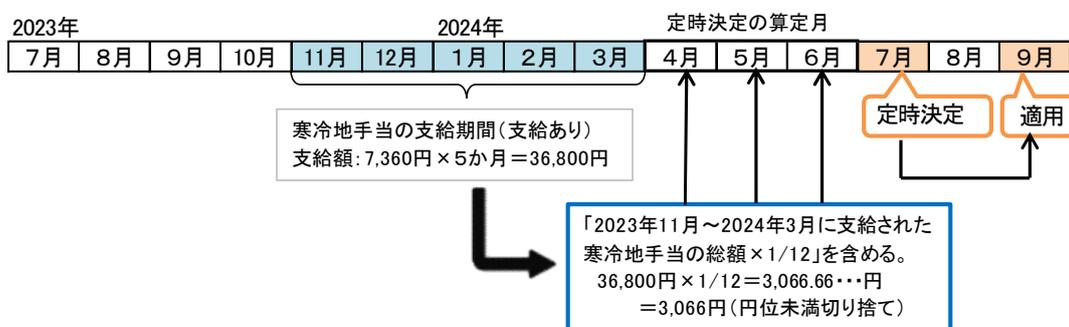
[事例] 4月から高速加算が付く場合

4月 = 自家用車距離対応額 + 4月全日分の概算高速加算額
 5月 = 自家用車距離対応額 + 5月全日分の概算高速加算額 - 4月の精算額
 6月 = 自家用車距離対応額 + 6月全日分の概算高速加算額 - 5月の精算額

(6) 寒冷地手当

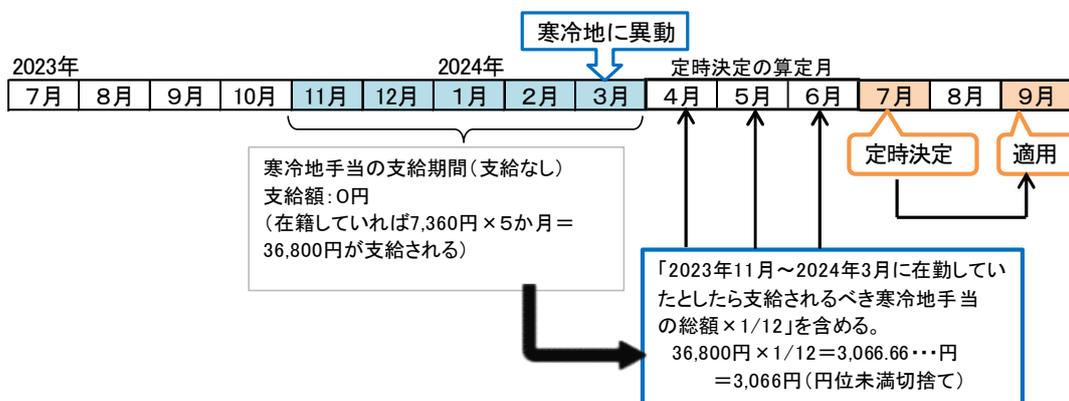
寒冷地手当は、毎年11月から翌年3月までの各月に支給されることが一般的であり、標準報酬の算定の基礎となる報酬とされる寒冷地手当の額は、原則、7月1日前の1年間に受けた寒冷地手当の総額を12で除して得た額（端数切捨て）となります。＜運用方針第43条関係十二＞

[事例] 前年度から引き続き寒冷地手当支給組合の組合員である場合（定時決定）



ただし、3月2日から7月1日までの間に寒冷地に異動することとなった場合（4月1日から7月1日までの間に寒冷地において休職等から復職した場合を含む。）、その者が寒冷地に異動することとなったときと同様の状況の下で、当該寒冷地に異動することとなった日**前1年間に当該寒冷地に在勤していたとすれば支給されるべき寒冷地手当の総額を12で除して得た額を報酬に含めて算定**します。＜運用方針第43条関係十二（一）＞

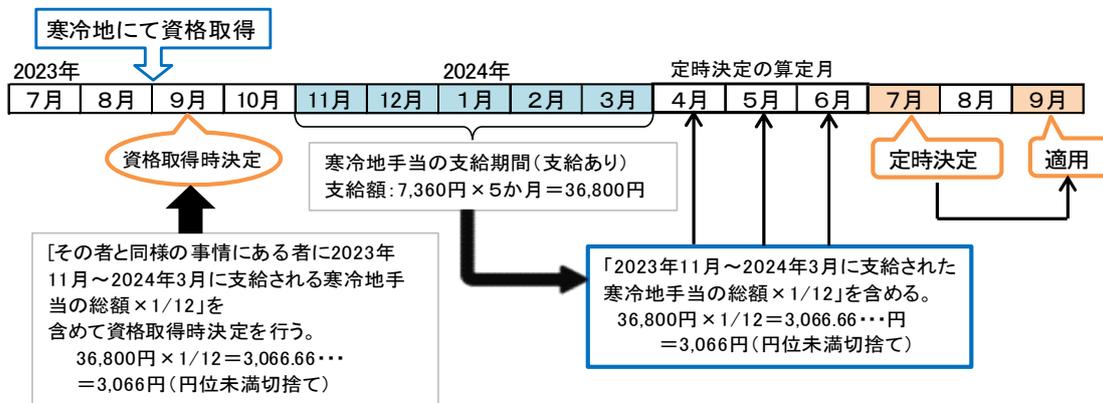
[事例] 3月2日から7月1日までの間に寒冷地に異動することとなった場合（4月1日から7月1日までの間に寒冷地において休職等から復帰した場合を含む。）



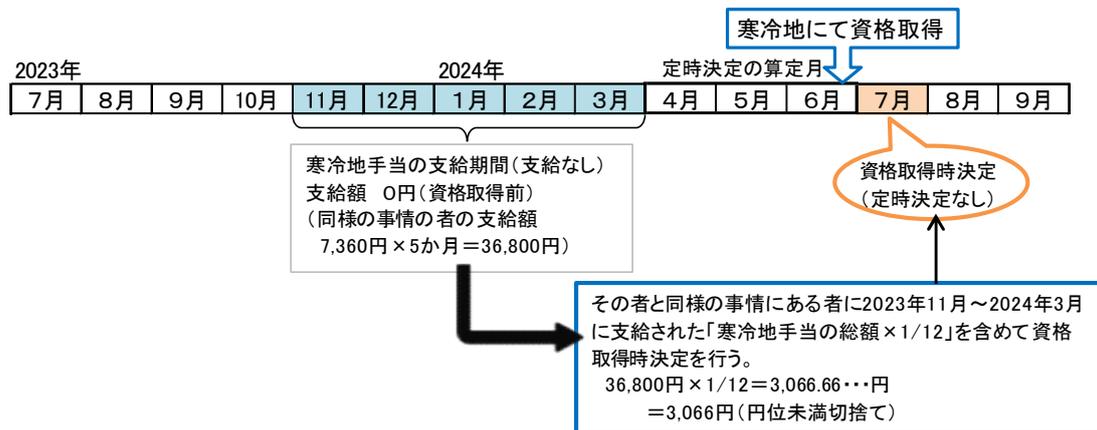
また、組合員の資格を取得して寒冷地で勤務することとなった場合、その者と同様の事情にある者に支給される寒冷地手当の額を考慮して組合が決定した寒冷地手当の総額を12で除して得た額

(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場合には、その者と同様の事情にある者に7月以前1年間に支給された寒冷地手当の総額を12で除して得た額)を報酬に含めて算定します。<運用方針第43条関係十二(二)>

[事例] 9月1日に寒冷地で採用された場合

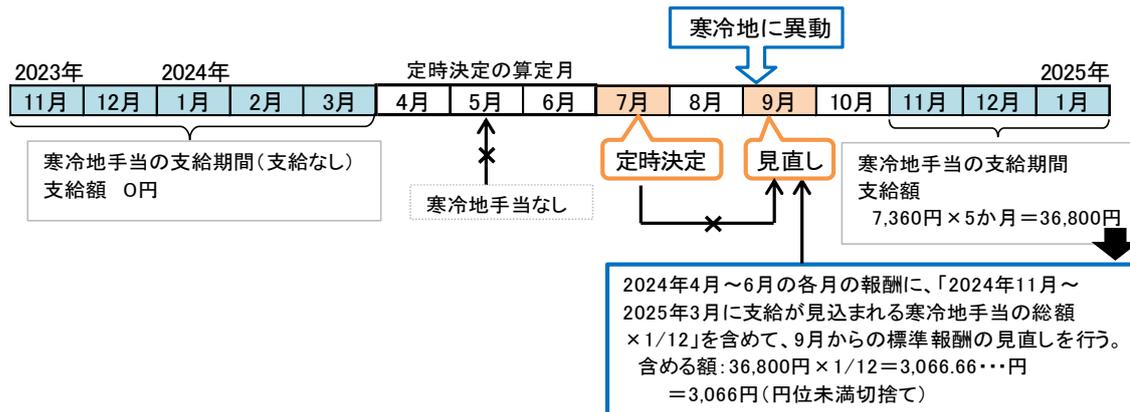


[事例] 6月1日から7月1日までの間に寒冷地で勤務することとなった場合



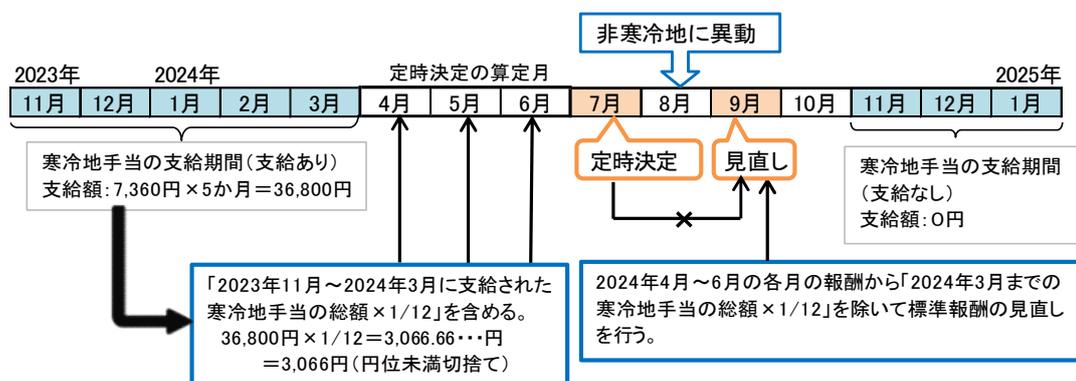
7月2日から翌年3月1日までの間に寒冷地に異動することとなった場合(7月2日から翌年3月31日までの間に寒冷地において休職等から復帰した場合を含む)には、その者と同様の事情にある者に支給される寒冷地手当の額を考慮して組合が決定した寒冷地手当の総額を12で除して得た額をその者の標準報酬の算定の基礎となる各月の報酬とされる寒冷地手当の額として、その者の異動のあった月の属する年度の9月1日(10月以後に異動したものについては、当該異動した日の属する月)からの標準報酬について見直しを行います。<運用方針第43条関係十三>

[事例] 9月に非寒冷地から寒冷地に異動した場合



7月2日から翌年3月1日までの間に寒冷地から寒冷地以外の地域に異動することとなった場合には、その者の異動のあった月の属する年度の9月1日からの標準報酬について見直しを行います。この場合において、当該年度においてその者に寒冷地手当が支給された場合には、当該寒冷地手当の総額を12で除して得た額をその者の標準報酬の算定の基礎となる各月の報酬とされる寒冷地手当の額として、当該異動のあった月からの標準報酬について見直しを行います。〈運用方針第43条関係十四〉

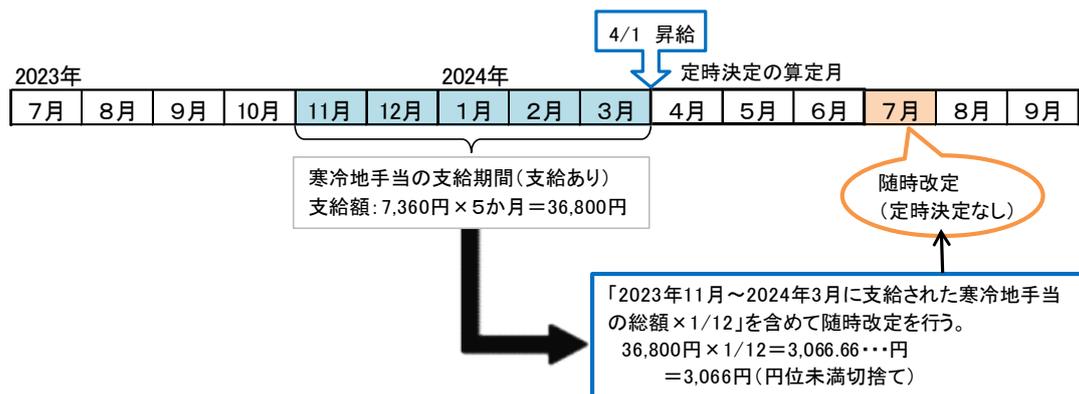
[事例] 8月に寒冷地から非寒冷地に異動になった場合



随時改定、育児休業等終了時改定及び産前産後休業終了時改定を行う場合における寒冷地手当の額は、当該改定前に適用されていた標準報酬の基礎となった寒冷地手当の額となります。

ただし、7月、8月及び9月にこれらの改定が行われる場合（定時決定が行われない場合）は、当該改定を行う年の7月1日前1年間に支給された寒冷地手当の総額を12で除して得た額となります。〈運用方針第43条関係十五〉

[事例] 4月に昇給（固定的給与の変動）があり、7月に随時改定が行われる場合



寒冷地から地域区分の異なる寒冷地に異動することとなった場合は、異動後の支給見込み額（5か月分）を12で除して得た額となります。

勤務地に変更がなく、被扶養者の増減により寒冷地手当の額が変動した場合は、7月1日前1年間に支給された寒冷地手当の総額を12で除して得た額となります。

寒冷地手当が条例により複数月分が一括で支給される場合は、一括して支給された寒冷地手当の額を12で除して得た額となります。

3 標準報酬の決定と改定

(1) 支払基礎日数

その月の報酬支払の基礎となった日数を「支払基礎日数」といい、原則として、一般組合員は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なります。

なお、1週間の所定勤務時間及び一月間の所定勤務日数が、常時勤務に服することを要する地方公務員について定められている1週間の勤務時間及び一月間の勤務日数の4分の3未満である者（以下「4分の3未満短期組合員」という。）については、支払基礎日数は11日となります。〈法第43条第5項〉

また、1週間の所定勤務時間及び一月間の所定勤務日数が、常時勤務に服することを要する地方公務員について定められている1週間の勤務時間及び一月間の勤務日数の4分の3以上である者（以下「4分の3以上短期組合員」という。）については、定時決定、育児休業等終了時改定及び産前産後休業終了時改定を行う場合で、算定月の各月の支払基礎日数が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平均によって算定します。〈運用方針第43条関係八、九〉

(参考) 支払基礎日数の取扱い

一般組合員	4分の3以上 短期組合員	4分の3未満 短期組合員
17日以上	17日以上 ※17日以上ないときは、15日以上 (定時決定、育児休業等終了時改定、産前産後休業終了時改定)	11日以上

「支払基礎日数」には、各地方公共団体の条例等により勤務を要しないとされている週休日を除いて計算します（祝日や年末年始は、一般的には報酬が支給されることから、報酬が支給されている場合は支払基礎日数に含みます。厚生年金・健康保険では暦日数としており、取扱いが異なります。）。〈健康保険法等参考通知 ○定時決定 ◆支払基礎日数の算定について、質疑応答集（第3版） ◆2 標準報酬の決定・改定について 問1 参照〉

欠勤や無給休職により、報酬の全部が支給されない日（欠勤・病気休職（無給）・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・大学院修学休業・職員団体への専従等）は支払基礎日数には含みません。

時間単位での欠勤、介護休業等については、欠勤、介護休業等の時間以外の給料は支給されるため、その日は支払基礎日数に含めます。

休職者給与を受けていること等により報酬の一部が支給されない日（病気休暇（80%支給）・懲戒等による減給処分等）は、一部は支給されていることから支払基礎日数に含みます。

欠勤等による報酬の減額が翌月の報酬で調整される場合は、翌月の支払基礎日数から当該欠勤等の日数を差し引きます。

$$\text{当月の支払基礎日数} = \text{当月の要勤務日数} (\text{※}) - \text{前月の欠勤等の日数}$$

(※) 週休日を除き、祝日・年末年始を含む。

[事例] 3月に3日間の欠勤があり、欠勤分の報酬の減額が翌月の報酬で調整される場合

	(A) 支払基礎日数 (欠勤が無い場合)	(B) 欠勤日数	(C) 当月の支払 基礎日数
3月	22日	3日	22日
4月	20日	0日	17日 (20日-3日)

4月の支払基礎日数
から3月の欠勤日数
(3日)を差し引く

看護師など日をまたぎ勤務している場合については、日をまたぎ勤務1回の欠勤につき、1日を差し引くこととなります。《健康保険法等参考通知 ○定時決定 ◆定時決定の事務取扱いに関する事例集 問1参照》

週休日が不定期であることにより、欠勤等の期間中の要勤務日数が把握できないときは、通常の週休日の実態を勘案して算定してください。

なお、支払基礎日数を満たす月は、原則標準報酬の算定の基礎となりますが、定時決定においては、低額の休職給（休職者給与）により報酬の一部が支給されない日がある場合は、支払基礎日数を満たす場合であっても、保険者算定により算定の基礎から除くこととなります。

◇ 休職等の分類

報酬の全部が支給されない場合	<ul style="list-style-type: none"> ・ 欠勤（時間単位を含む。（※1）） ・ 病気休職（無給） ・ 育児休業 ・ 自己啓発等休業 ・ 配偶者同行休業 ・ 大学院修学休業 ・ 介護休業（時間単位を含む。（※1）） ・ 介護時間 ・ 修学部分休業 ・ 高齢者部分休業 ・ 職員団体への専従休職 ・ 懲戒による停職処分
報酬の一部が支給されない場合	<ul style="list-style-type: none"> ・ 結核性疾患による休職（8割支給） ・ 病気休職（8割支給） ・ 刑事事件に関し起訴された場合（6割以内支給） ・ 研究休職（7割以内支給） ・ 水難等により生死不明、所在不明による休職（7割以内支給） ・ 懲戒による減給処分（減給制裁）（※2）
報酬の全部又は一部が支給されない場合に該当しない場合	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児短時間勤務（地方公務員育児休業法第10条） ・ 育児部分休業（地方公務員育児休業法第19条） ・ 諸手当が勤務実績により減額されて支給 ・ 年次休暇、病気休暇（全額支給）で通勤手当、管理職手当が支給されない場合 ・ 月の初日に産前産後休業、公務災害による休職（全額支給）で、通勤手当や管理職手当が支給されない場合

(※1) 時間単位での欠勤、介護休業については、欠勤、介護休業の時間以外の給料は支給されるため、その日は支払基礎日数に含めます。

(※2) 減給制裁と固定的給与の変動（増額）が同月にあった場合は、変動した固定的給与の支給実績があった月を起算月として減給制裁と手当等を併せた報酬全体で2等級以上の差が生じれば随時改定に該当します。《第4章1参照》

◇ 決定・改定事由ごとの取扱い

(標準報酬の月額(標準報酬月額)の算定時に算定月として当該月を含めるかどうか。)

	定時決定		随時改定		育児休業終了時改定 産前産後休業終了時改定	
	支払基礎日数以上	支払基礎日数未満	支払基礎日数以上	支払基礎日数未満	支払基礎日数以上	支払基礎日数未満
報酬の全部が支給されない日が属する月 (欠勤・無給休職)	含める		含める (※)		含める	
報酬の一部が支給されない日が属する月 (休職者給与)	除く	除く	含める (※)	随時改定なし	除く	除く
報酬の全部または一部が支給されない場合に該当しない場合	含める		含める		含める	

(※) <固定的給与の変動があった月の2か月目、3か月目に休職等に入り、報酬の全部又は一部が支給されなくなった場合>

報酬の全部又は一部が支給されない場合は随時改定の要件に該当しません。他の事由による固定的給与の変動を契機として随時改定を行う場合で、変動があった月の2か月目、3か月目が「報酬の全部又は一部が支給されない日」が属する月で「支払基礎日数を満たす月」であるときは、当該月の報酬も含めて算定します。<健康保険法等参考通知 ○随時改定 ◆随時改定の事務取扱いに関する事例集 問9、質疑応答集(第3版) ◆4 職員の身分等について 問1(4)参照>

<欠勤又は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固定的給与の変動があった場合>

欠勤又は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、他の事由による固定的給与の変動があった場合、欠勤又は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判断を行います。<質疑応答集(第3版) ◆4 職員の身分等について 問1(3)参照>

(2) 決定と改定の種類

標準報酬の決定と改定には、資格取得時決定、定時決定、随時改定、育児休業等終了時改定及び産前産後休業終了時改定の5種類があります。

期末手当等を受けた月は、標準期末手当等の額を決定します。

決定及び改定のそれぞれの内容については、第2章から第7章において説明します。

標準報酬月額は、退職等年金給付の標準報酬の月額の決定又は改定と同時に行い、標準賞与額の決定は、標準期末手当等の額の決定と同時に行います。<規程第101条の3、第101条の11>

一般組合員から短期組合員となった者における短期給付等に係る標準報酬について、厚年法第22条第1項により決定した標準報酬月額を参酌して改定するものとされています。<運用方針第43条関係十七>

短期組合員から一般組合員となった者における短期給付等に係る標準報酬については、法第43条第8項の規定により決定した退職等年金給付の額の算定並びに退職等年金給付に係る掛金及び負担金の徴収に係る標準報酬を参酌して改定するものとされています。<運用方針第43条関係十六>

(3) 保険者算定

標準報酬の決定又は改定に当たり、通常の方法により報酬月額を算定するのは困難であるとき、又は算定結果が著しく不当となるときは、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

慮して組合が適当と認めて算定する額を、当該組合員の報酬月額とします。〈法第 43 条第 16 項、一元化法附則第 67 条〉

育児短時間勤務により一月当たりの勤務を要する日数が 17 日未満とされた者（地方公務員育児休業法第 10 条第 1 項第 3 号、第 4 号又は第 5 号により、要勤務日数が 17 日未満とされる者）が、要勤務日数の 4 分の 3（端数切上げ）に相当する日数以上勤務した場合は、保険者算定により、支払基礎日数が 17 日以上である月とみなして、実際に受けた報酬に基づき、定時決定、随時改定、育児休業等終了時改定及び産前産後休業終了時改定の規定が適用となります。〈運用方針第 43 条関係十一〉

〈地方公務員育児休業法第 10 条第 1 項〉

- (第 1 号) 1 日 10 分の 1 勤務時間（3 時間 55 分）勤務
… 1 週 19 時間 35 分
 - (第 2 号) 1 日 8 分の 1 勤務時間（4 時間 55 分）勤務
… 1 週 24 時間 35 分
 - (第 3 号) 週 3 日勤務 1 日 5 分の 1 勤務時間（7 時間 45 分）勤務
… 1 週 23 時間 15 分
 - (第 4 号) 週 2 日が 5 分の 1 勤務時間（7 時間 45 分）、
週 1 日が 10 分の 1 勤務時間（3 時間 55 分）勤務
… 1 週 19 時間 25 分
 - (第 5 号) 週 19 時間 25 分から 24 時間 35 分までの範囲内で
条例で定める勤務
- ※ 参考 … 通常 1 日 7 時間 45 分 1 週 38 時間 45 分

その他の保険者算定の例は、決定・改定のそれぞれ章にて説明します。

（４）標準報酬の有効期間

前記（２）の決定又は改定がなされた標準報酬は、次の表のとおりその有効期間が定められています。

◇ 標準報酬の有効期間

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、又は随時改定等が行われるまで 2. 翌年の 8 月まで、又は随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、又は随時改定等が行われるまで （6 月 1 日から 7 月 1 日に組合員資格を取得した者及びその年の 7 月から 9 月までに随時改定等が行われる者については、定時決定は行わない。）
随時改定	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、又は更に随時改定等が行われるまで 2. 翌年の 8 月まで、又は更に随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、又は随時改定等が行われるまで 2. 翌年の 8 月まで、又は随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、又は随時改定等が行われるまで 2. 翌年の 8 月まで、又は随時改定等が行われるまで

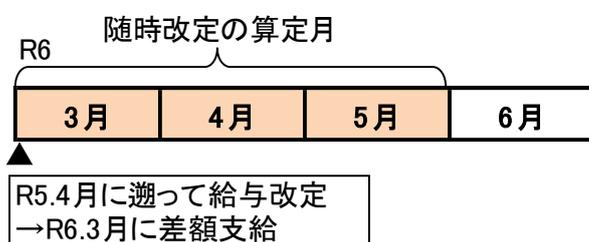
4 給与改定等

遡及して給与改定又は昇給・昇格等があった場合、その変動が反映された月（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（いずれも支払基礎日数以上）に受けた報酬を基礎として、保険者算定による随時改定を行うこととなります。この場合の報酬月額、差額調整が行われた場合は前月以前の差額調整分を含まない額によります。《第4章1※給与改定等参照》

なお、遡っ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。《健康保険法等参考通知 ○随時改定 ◆随時改定の事務取扱いに関する事例集 問10、質疑応答集（第3版） ◆2 標準報酬の決定・改定について 問5参照》

《参考》国家公務員共済組合では、平成27年9月以前は、7月以後において給与改定又は昇給、昇格等が6月以前に遡及して行われた場合には、当該給与改定又は昇給、昇格等のあった月の属する年度の9月1日からの標準報酬について見直しを行い、必要があれば、同日に遡及して標準報酬の月額の改定するものとされていましたが（定時決定の見直し）、被用者年金の一元化に伴って厚生年金の取扱いである上記の取扱いに変更となりました。

〔事例〕令和5年4月に遡って給与改定が行われ、令和6年3月に差額が支給された場合



⇒差額が支給されたR6.3月を起算月として随時改定の判断を行う
R6.3月の報酬月額にはR6.2月以前の差額分を含まない

また、遡及して標準期末手当等の額の基礎となった期末手当等の額が変動した場合は、当該月に遡って、変動後の期末手当等の額を基礎として標準期末手当等の額を再決定することとなります。組合員の資格喪失後に期末手当等の額に変動があった場合も、同様に遡って再決定することとなります。〈運用方針第44条関係七〉

標準期末手当等の額の再決定に当たっては、期末手当等報告データにより、処理区分「1 訂正」で報告してください。

5 給与の訂正等（標準報酬の見直し）

組合員の申請遅延により遡及して手当の支給額に変更があり追給又は返納が生じた場合、所属所において給与の支給額に誤りがあり追給又は返納が生じた場合、給与の追給又は返納はないが所属所からの報酬の報告に誤りがあった場合は、正しい標準報酬の算定が行われていないものとして、算定基礎届の再提出（訂正）を求め、標準報酬の月額又は標準期末手当等の額の算定をやり直します。

算定をやり直す期間に随時改定等があり、算定をやり直した結果随時改定等に該当しなくなった場合は、当該随時改定等は取り消すこととなります。

給与改定が遡及して行われた後に、更に支給誤り等により遡及して標準報酬を見直す場合の算定基礎月となる各月の報酬は、給与改定後の報酬により算定して差し支えありません。

遡及訂正の場合の異動報告データについては、報告明細書データにより、処理区分「3 訂正」で報告してください。

組合員に7月2日から9月30日までの間に非寒冷地から寒冷地に又は寒冷地から非寒冷地に異動があった場合は9月1日から、10月1日から3月1日までの間に非寒冷地から寒冷地に又は寒冷地から非寒冷地に異動があった場合は当該異動した日の属する月から、標準報酬の見直しを行います。《第1章2(6)参照》

この場合における異動報告データについては、9月1日を過ぎて遡及する場合は、報告明細書データにより、異動事由「36」、処理区分「3 訂正」で報告してください。10月1日以降に標準報酬を見直す場合は、報告明細書データにより、異動事由「37」、改定事由「4 その他(即時改定)」として、その時点で決定されている標準報酬の月額算定の基礎となった報酬月額の寒冷地手当の額を見直して、非固定的給与、平均額の数値を変更して報告してください。

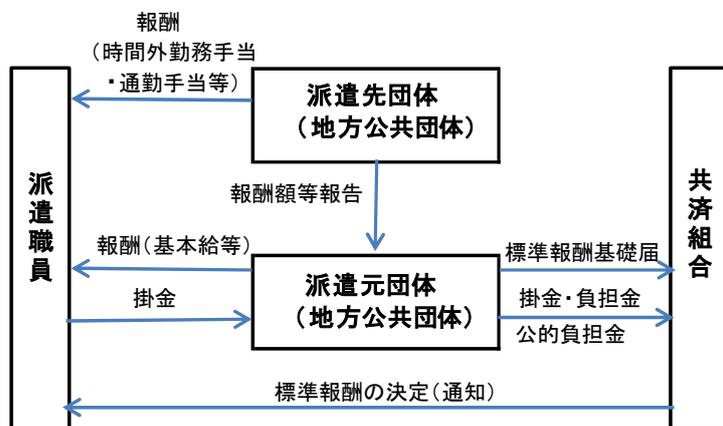
6 船員組合員に係る標準報酬

船員である組合員が法第137条第2号に規定する船員保険法による給付を選択した場合の標準報酬の算定の基礎となる報酬は、平成27年10月以前は、改正前の運用方針第137条関係に基づき、給料(本俸)、給料の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、調整手当、住居手当、特殊勤務手当(高所作業手当、爆発物取扱手当、灯・浮標作業手当、機関部作業手当及び特別巡視手当に限る。)、特地勤務手当(特地勤務手当に準ずる手当を含む。)、時間外勤務手当、休日給、夜勤手当及び航海日当とされていましたが、平成27年10月以後は、一般の組合員と同様に、法第2条第1項第5号に規定する報酬により標準報酬を算定します。《質疑応答集(第3版) ◆4 職員の身分等について 問4参照》

7 地方自治法第252条の17第1項に基づく派遣職員に係る標準報酬

被災地への支援のための派遣や後期高齢者広域連合への派遣などの地方自治法第252条の17第1項に基づく派遣職員については、その者の給料(本俸)を支給することとなる地方公共団体が組織する共済組合の組合員となり、標準報酬基礎届は、給料(本俸)を支給する地方公共団体が共済組合に提出します(当該地方公共団体は、もう一方の地方公共団体が時間外勤務手当等報酬の一部を支給している場合は、当該報酬額等の報告を受ける。3者の合意があれば給料(本俸)を支給しない地方公共団体からの提出も可。)

掛金は、給料(本俸)を支給する地方公共団体が報酬から全額控除し、これを組合員に代わって共済組合に払い込みます。負担金の負担は、派遣元団体と派遣先団体の協議により決定されますが、払込みは、給料(本俸)を支給する地方公共団体が行います。《質疑応答集(第3版) ◆4 職員の身分等について 問6参照》



※ 図は、例として派遣元団体が給料(本俸)を支給する場合を想定している。

8 派遣職員等に係る標準報酬

組合員の報酬は、前述のとおり基本的には当該組合員が所属する地方公共団体が条例に基づき支給する地方自治法第204条に定める給料及び諸手当ですが、次に掲げる者については、組合の運営規則で定めるものが報酬となります。

(1) 地方公営企業法の規定の適用を受ける職員

地方公営企業法の規定の適用を受ける職員とは・・・

地方公営企業法(昭和27年法律第292号)第38条(地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和27年法律第289号)第17条第1項及び附則第5項において準用する場合を含む。)の規定の適用を受ける職員をいう。

【参考】地方公営企業とは・・・

地方公共団体が、住民の福祉の増進を目的として設置し、経営する企業。

(事業例) 上・下水道、病院、交通、ガス、電気、工業用水道、地域開発(港湾、宅地造成等)、観光(国民宿舎、有料道路等)

①報酬

地方公営企業法第38条第1項に規定する給与のうち下記「②期末手当等」及び「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。)」を除いたもの

②期末手当等

地方公営企業法第38条第1項に規定する給与のうち「地方自治法第204条第2項に規定する期末手当」、「勤勉手当」、「特定任期付職員業績手当及び任期付研究員業績手当に相当する給与」並びに「3月を超える期間ごとに支給される給与」

※ 令第5条第2項第1号及び第5条の2第2項の規定により各組合の運営規則に定める。

(2) 特定地方独立行政法人の役職員

特定地方独立行政法人の役職員とは・・・

地方独立行政法人(地方独立行政法人法第21条第2号に掲げる業務を行うものを除く。)のうち、その業務の停滞が住民の生活、地域社会若しくは地域経済の安定に直接かつ著しい支障を及ぼすため、又はその業務運営における中立性及び公正性を特に確保する必要があるため、その役員及び職員に地方公務員の身分を与える必要があるものとして地方公共団体が当該地方独立行政法人の定款で定めるものをいう。(地方独立行政法人法第2条第2項)

【参考】特定地方独立行政法人とは・・・

特定地方独立行政法人(地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人)の役職員をいう。

①報酬

地方独立行政法人法第48条第1項に規定する報酬又は同法第51条第1項に規定する給与のうち下記「②期末手当等」及び「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。)」を除いたもの

②期末手当等

地方独立行政法人法第48条第1項に規定する報酬又は同法第51条第1項に規定する給与のうち「地方自治法第204条第2項に規定する期末手当」、「勤勉手当」、「特定任期付職員業績手当及び任期付研究員業績手当に相当する給与」並びに「3月を超える期間ごとに支給される給与」

※ 令第5条第2項第2号、第3号及び第5条の2第2項の規定により各組合の運営規則に定める。

(3) 海外派遣職員

海外派遣職員とは・・・

外国の地方公共団体の機関等に派遣される一般職の地方公務員の処遇等に関する法律(昭和62年法律第78号)第2条第1項の規定により派遣された者をいう。

①報酬

外国の地方公共団体の機関等に派遣される一般職の地方公務員の処遇等に関する法律(昭和62年法律第78号)第7条に規定する給与のうち下記「②期末手当等」及び「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。)」を除いたもの

②期末手当等

外国の地方公共団体の機関等に派遣される一般職の地方公務員の処遇等に関する法律(昭和62年法律第78号)第7条に規定する給与のうち「地方自治法第204条第2項に規定する期末手当」、「勤勉手当」、「特定任期付職員業績手当及び任期付研究員業績手当に相当する給与」並びに「3月を超える期間ごとに支給される給与」

※ 令第5条第2項第4号及び第5条の2第2項の規定により各組合の運営規則に定める。

(4) 公益的法人等派遣職員(在職派遣者)

公益的法人等派遣職員(在職派遣者)とは・・・

公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律(平成12年法律第50号。以下「派遣法」という。)第2条第1項の規定により派遣された者をいう。公益的法人等派遣職員は、引き続き、職員派遣をされた日の前日において所属していた地方公務員共済組合の組合員となる。(令第2条第4の2号、派遣法第7条第2項)

①報酬

派遣法第2条第3項に規定する報酬及び同法第6条第2項に規定する給与のうち下記「②期末手当等」及び「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。)」を除いたもの

②期末手当等

派遣法第2条第3項に規定する報酬及び同法第6条第2項に規定する給与のうち「地方自治法第204条第2項に規定する期末手当」、「勤勉手当」、「特定任期付職員業績手当及び任期付研究員業績手当に相当する給与」並びに「3月を超える期間ごとに支給される給与」

③掛金、負担金

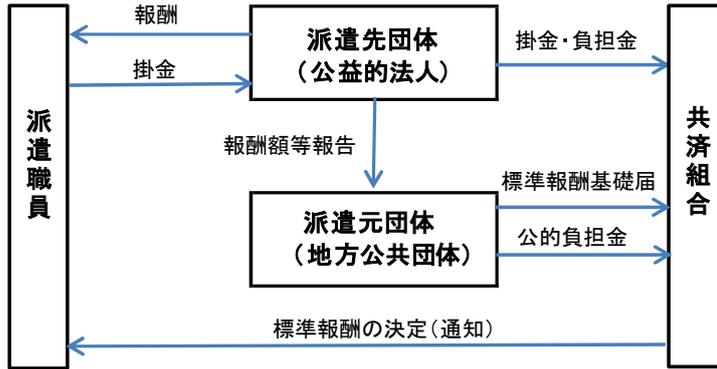
- 掛金 給料(本俸)を支給する団体が、報酬から全額控除し、これを組合員に代わって共済組合に払い込みます。
- 負担金 派遣先団体が負担し、公的負担金は地方公共団体が負担します。

※ 令第5条第2項第5号及び第5条の2第2項の規定により各組合の運営規則に定める。

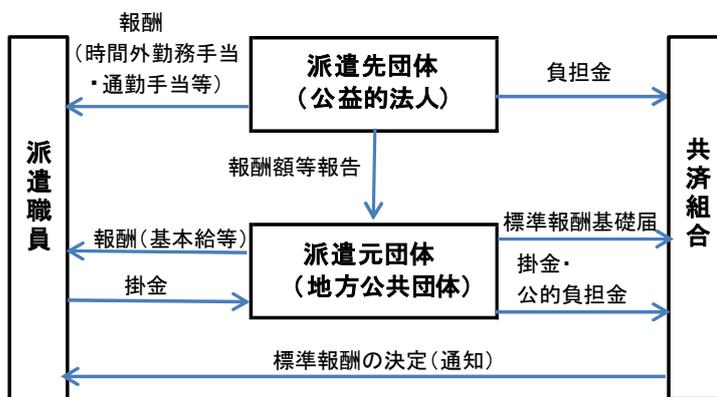
在職派遣者については、原則派遣法第6条第1項により派遣先団体から報酬が支払われますが、この場合、原則、派遣元の地方公共団体が派遣先団体から報酬額等の報告を受け、地方公共団体が標準報酬基礎届を共済組合に提出します(規程第101条の2第6項。三者の合意があれば派遣先団体からの提出も可)。

派遣元で給料等、派遣先で時間外勤務手当等のようにそれぞれから報酬が支払われる場合(又は派遣元の地方公共団体から報酬が支払われる場合)においても、原則地方公共団体が標準報酬基礎届を共済組合に提出します。(規程第101条の2第6項。三者の合意があれば派遣先団体からの提出も可)。《質疑応答集(第3版) ◆4 職員の身分等について 問5参照》

[事例1] 在職派遣者に対して派遣先から報酬が支払われる場合



[事例2] 在職派遣者に対して派遣先・派遣元それぞれから報酬が支払われる場合



(5) 短期組合員

短期組合員とは・・・

常時勤務に服することを要しない地方公務員のうち、1週間の所定勤務時間及び一月間の所定勤務時間及び一月間の所定勤務日数が、常時勤務に服することを要する地方公務員について定められている1週間の勤務時間及び一月間の勤務日数の4分の3以上である者及び常時勤務に服することを要しない地方公務員のうち、①から③までのいずれにも該当する者。①1週間の所定勤務時間が20時間以上、②報酬月額(最低賃金法第4条第3項各号に掲げる賃金に相当するものとして総務省令で定めるものを除く。)について、法第43条第8項及び令第22条の規定の例により算定した額が8万8千円以上、③学校教育法第50条に規定する高等学校の生徒、同法第83条に規定する大学の学生その他の総務省令で定める者でないこと。(令第2条第1項第6号及び第7号)

①報酬

地方自治法第203条の2第1項に規定する報酬及び同条第3項の規定による費用弁償

②期末手当等

地方自治法第203条の2第4項に規定する期末手当

※ 令第5条第2項第6号の規定により各組合の運営規則に定める。

標準報酬については、組合は、厚年法の規定による標準報酬の決定を参酌して当該短期組合員の標準報酬を決定又は改定することとなります。

(6) 継続長期組合員（公庫等職員、退職派遣者）

継続長期組合員とは・・・

法第140条第1項の規定により公庫等職員となるために転出した後も引き続き長期給付の適用を受ける者及び派遣法第11条の規定により公庫等職員とみなされる者

①報酬

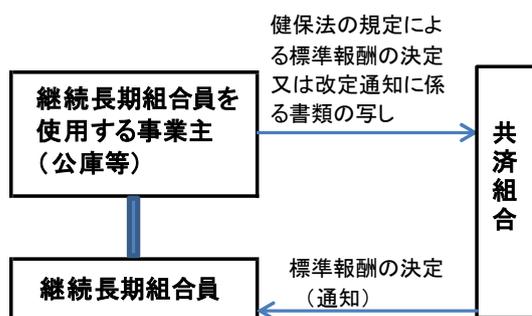
勤務の対償として受ける手当のうち下記「②期末手当等」及び「災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。）」を除いたもの

②期末手当等

勤務の対償として受ける手当のうち「地方自治法第204条第2項に規定する期末手当」、「勤勉手当」、「特定任期付職員業績手当及び任期付研究員業績手当に相当する給与」並びに「3月を超える期間ごとに支給される給与」

※ 令第40条第3項の規定により各組合の運営規則に定める。

標準報酬については、組合は、健保法の規定による標準報酬の決定を参酌して当該継続長期組合員の標準報酬を決定又は改定することとなります。



(7) 組合役職員等

組合役職員等とは・・・

地方公務員共済組合及び市町村連合会の役職員（常時勤務に服することを要しない者及び臨時に使用される者を除く。法第141条第1項、同条第2項）

①報酬

勤務の対償として受ける手当のうち下記「②期末手当等」及び「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。）」を除いたもの

②期末手当等

勤務の対償として受ける手当のうち「地方自治法第204条第2項に規定する期末手当」、「勤勉手当」、「特定任期付職員業績手当及び任期付研究員業績手当に相当する給与」並びに「3月を超える期間ごとに支給される給与」

※ 令第40条の2第1項及び第2項の規定により各組合の運営規則に定める。

(8) 職員引継一般地方独立行政法人等の役職員

職員引継一般地方独立行政法人等の役職員とは・・・

法第141条の2に規定する職員引継一般地方独立行政法人、法第141条の3に規定する定款変更一般地方独立行政法人及び法第141条の4に規定する職員引継等合併一般地方独立行政法人の役職員

①報酬

地方独立行政法人法第56条第1項において準用する同法第48条第1項に規定する報酬又は同法第57条第1項に規定する給与のうち下記「②期末手当等」及び「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。)」を除いたもの

②期末手当等

地方独立行政法人法第56条第1項において準用する同法第48条第1項に規定する報酬又は同法第57条第1項に規定する給与のうち「地方自治法第204条第2項に規定する期末手当」、「勤勉手当」、「特定任期付職員業績手当及び任期付研究員業績手当に相当する給与」並びに「3月を超える期間ごとに支給される給与」

※ 令第41条の2の規定により各組合の運営規則に定める。

9 任意継続組合員に係る標準報酬

任意継続組合員の標準報酬の月額、次のア、イのいずれか少ない額とし、その額の22分の1に相当する金額(当該金額に5円未満の端数があるときは、これを切り捨て、5円以上10円未満の端数があるときは、これを10円に切り上げるものとする。以下同じ。)をもってその者の標準報酬の日額とします。〈令第46条の2第1項〉

ア 任意継続組合員の退職時の標準報酬の月額

イ 前年の9月30日(1月から3月においては前々年の9月30日)における当該任意継続組合員の属する組合の短期給付の適用を受ける全ての組合員の同月の標準報酬の月額の平均額を法第43条第1項の規定による標準報酬の基礎となる報酬月額とみなしたときの標準報酬の月額

10 標準報酬に関する届出

共済組合は、給与支給機関から提出される基礎届に基づき、標準報酬の決定又は改定を行うこととなります。

基礎届は、次のとおりです。「その他必要な事項」については、各共済組合が所属所との協議により定めるものです。

	決定・改定の種類	根拠条文	基礎届の名称	記載事項	備考
1	資格取得時決定	規程第101条の2第2項	標準報酬新規・転入基礎届	<ul style="list-style-type: none"> ・組合員の氏名、生年月日、性別並びに組合員証の記号及び番号又はこれに準ずるもの ・組合員の資格を取得した年月日及び報酬の総額 ・その他必要な事項 	
2	定時決定	規程第101条の2第1項	標準報酬定時決定基礎届	<ul style="list-style-type: none"> ・組合員の氏名、生年月日、性別並びに組合員証の記号及び番号又はこれに準ずるもの ・同年4～6月(継続した組合員期間に限り、かつ、支払基礎日数が17日未満の月は除く。)に受けた報酬の総額 ・その他必要な事項 	
3	随時改定	規程第101条の2第3項	標準報酬随時改定基礎届	<ul style="list-style-type: none"> ・組合員の氏名、生年月日、性別並びに組合員証の記号及び番号又はこれに準ずるもの ・改定前における標準報酬の月額及び等級 ・標準報酬の月額を改定する理由及び年月日 ・その他必要な事項 	
4	育児休業等終了時改定	規程第101条の2第4項	標準報酬育児休業等終了時改定基礎届	<ul style="list-style-type: none"> ・組合員の氏名、生年月日、性別並びに組合員証の記号及び番号又はこれに準ずるもの ・改定前における標準報酬の月額及び等級 ・育児休業等終了日の翌日の属する月以後3月間の報酬の総額 ・標準報酬の月額を改定する年月日 ・その他必要な事項 	(注) 組合員からの申出並びに子の氏名及び生年月日並びに育児休業等の承認期間の証明が必要となる。
5	産前産後休業終了時改定	規程第101条の2第5項	標準報酬産前産後休業終了時改定基礎届	<ul style="list-style-type: none"> ・組合員の氏名、生年月日、性別並びに組合員証の記号及び番号又はこれに準ずるもの ・改定前における標準報酬の月額及び等級 ・産前産後休業終了日の翌日の属する月以後3月間の報酬の総額 ・標準報酬の月額を改定する年月日 ・その他必要な事項 	(注) 組合員からの申出並びに子の氏名及び生年月日並びに産前産後休業の取得期間の証明が必要となる。
6	標準期末手当等の額の決定	規程第101条の10第1項	標準期末手当等の額決定基礎届	<ul style="list-style-type: none"> ・組合員の氏名、生年月日、性別並びに組合員証の記号及び番号又はこれに準ずるもの ・期末手当等の額及び支払年月 ・その他必要な事項 	

厚生年金に係る標準報酬月額の決定又は改定及び標準賞与額の決定においては、上記の基礎届を厚生年金に係る基礎届とみなします。〈規程第101条の3第2項、第101条の4、第101条の5、第101条の11第2項〉

11 標準報酬・標準期末手当等の額の組合員への通知等

標準報酬の月額(標準報酬月額)を決定又は改定したときは、共済組合は、組合員に対しその旨を通知し、組合員ごとに、その標準報酬の月額(標準報酬月額)及び算定の基礎となった報酬月額を、市町村連合会に通知しなければなりません。〈規程第101条の8第1項、第101条の9〉

標準期末手当等の額(標準賞与額)を決定したときも同様に、共済組合は、組合員に対し、その旨を通知し、組合員ごとに、その標準期末手当等の額(標準賞与額)及び算定の基礎となった期末手当等の額を、月を単位として市町村連合会に通知しなければなりません。〈規程第101条13第1項、第101条の14〉

なお、組合員に対する通知は、給与明細に記載する等の方法により、給与支給機関が組合に代わって行うことができます。〈規程第101条の8第2項、第101条の13第2項〉

通知に記載すべき事項は、共済組合名、決定又は改定前後の標準報酬の等級及び月額が考えられます。

また、組合員の標準報酬（標準報酬月額）及び期末手当等の額（標準賞与額）を閲覧に供することをもち、組合員への通知に代えることができます。＜規程第 101 条の 8 第 3 項、第 101 条の 13 第 3 項＞

具体的な方法については示されてはいませんが、閲覧は手段として行うことができるものであり、閲覧できる環境を作るだけでなく、決定又は改定したことを周知する必要があると思われます。《[質疑応答集（第 3 版） ◆2 標準報酬の決定・改定について 問 6 参照](#)》

12 保険料徴収等の特例

組合員保険料は、厚年法第 83 条第 1 項により、翌月末日までに納付となっておりますが、同法第 84 条の 2 に保険料の徴収等の特例の規定が定められ、共済組合における組合員保険料の徴収等については、「共済各法に定めるところによる」ことから、翌月徴収ではなく、全て当月徴収となります。《[質疑応答集（第 3 版） ◆5 掛金の徴収・負担金の負担及び納付等について 問 3 参照](#)》

ただし、短期組合員であって、実績給の者は、任用の初月は無給となることから、翌月に支給される初月分の給与から、初月と翌月の 2 月分の掛金を徴収することとしても差し支えないとされています。

第2章 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人については、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を決定します。〈法第43条第8項〉

資格取得時決定により決定された標準報酬は、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。〈法第43条第9項〉

決定の時期	適用期間
その年の1月から5月まで	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月まで	翌年の8月まで、又は随時改定等が実施されるまで

次の者は、資格取得時決定の対象に含まれます。〈運用方針第43条関係一〉

- ア 短期組合員から一般組合員となった者
- イ 他の地方公務員共済組合から転入した者
- ウ 国家公務員共済組合の組合員から引き続き採用された者
- エ 公庫等職員又は退職派遣者である継続長期組合員から職場復帰した者
- オ 交流派遣職員から職場復帰した者(警察)
- カ 法科大学院派遣職員から職場復帰した者(公立、地職、警察)
- キ オリンピック・パラリンピック派遣職員から職場復帰した者(警察)
- ク ラグビー派遣職員から職場復帰した者(警察)

短期組合員から一般組合員になった者における短期給付等に係る標準報酬について、資格取得時決定した退職等年金給付の標準報酬を参酌して改定するものとされています。

また、一般組合員から短期組合員となった者における短期給付等に係る標準報酬について、厚年法第22条第1項により決定した標準報酬月額を参酌して改定するものとされています。〈運用方針第43条関係十六、十七〉[《第1章3\(2\)参照》](#)

※ 定年引上げに伴う報酬月額保険者算定の取扱いについて

地方公務員の定年の引上げ及びこれに伴う地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号)による改正後の地方公務員法により、令和5年4月1日から、定年前再任用短時間勤務職員の採用や管理監督職勤務上限年齢による降任及び転任等の制度が施行されました。これに伴い報酬月額が著しく減少した組合員については、次の事例毎に保険者算定として資格取得時決定と同様の方法を行うこととなります。[《定年引上げ保険者算定参照》](#)

なお、再任用2年目の組合員については、通常どおり定時決定を行い、要件に該当するときは、随時改定等の算定を行います。

[事例] 3月31日まで常勤職員として勤め、引き続き4月1日から暫定フルタイム再任用職員として採用された場合

	3月	4月	5月	6月
共济短期	共济短期適用			
厚生年金	3号			



3/31 常勤職員 4/1～ 暫定フルタイム再任用職員

⇒ 随時改定の保険者算定として採用された日に組合員の資格を取得したものとみなして、法第43条第16項の規定により採用された月から改定する。

[事例] 3月31日まで常勤職員として勤め、引き続き4月1日から暫定定年前再任用短時間勤務職員又は暫定短時間再任用職員として採用された場合

	3月	4月	5月	6月
共济短期	共济短期適用			
厚生年金	3号	1号		



3/31 常勤職員 4/1～ 定年前再任用短時間職員として採用 又は 暫定再任用短時間職員として採用
--

⇒ 随時改定の保険者算定として厚年法第22条第1項により決定した標準報酬月額を参酌して、採用された月から改定する。

[事例] 3月3日に60歳を迎え、4月1日から管理監督職勤務上限年齢による降任及び転任をされた場合

	3月	4月	5月	6月
共济短期	共济短期適用			
厚生年金	3号			



3/3 60歳到達 4/1 管理監督職勤務上限年齢による降任

⇒ 随時改定の保険者算定として降任等をした日に組合員の資格を取得したものとみなして、法第43条第16項の規定により降任等をした日の属する月から改定する。

[事例] 3月3日に60歳を迎え、4月1日から俸給月額7割措置を講じることとされた場合

	3月	4月	5月	6月
共済短期 厚生年金	共済短期適用			
	3号			



3/3 60歳到達
4/1 俸給月額7割措置

⇒ 随時改定の保険者算定として俸給月額7割措置をした日に組合員の資格を取得したものとみなして、法第43条第16項の規定により俸給月額7割措置をした日の属する月から改定する。

※ 内部転入者について

人事交流等により所属所を異動した場合（内部転入）については、地共済法上は資格の得喪は生じず、厚生年金保険法上も被保険者種別の変更が生じなければ資格の得喪は生じないことから、内部転入時は従前（内部転入前）の標準報酬によるものとなります。固定的給与が変動する場合は随時改定の判断となり、随時改定に該当する場合は4か月目に改定することとなります。

ただし、私事都合により退職し、翌日に別の所属所に採用された場合は、地共済法上は資格の得喪は生じないが、報酬の変動が見込まれ、また、1日空いて別の所属所に採用された場合は資格取得時決定となることを考慮し、この場合は保険者算定により、資格取得時決定と同様の方法により算定して差し支えありません。《第4章1※内部転入者について、市町村連合会通知 ◆標準報酬制に係る取扱い（特別職の報酬の減額、内部異動等）について 2 内部異動について 参照》

[事例] 4月1日に内部転出入があった場合

① 人事交流等により所属所を異動した場合（内部転入）

随時改定の算定月

4月	5月	6月	7月
----	----	----	----



4/1 A市→B市に内部転入 固定給変動(昇給)

⇒ 人事交流等により所属所を異動した場合、
内部転入時は、従前(内部転入前)の標準報酬によるものとなる

② 私事都合により退職し、翌日に別の所属所に採用された場合

4月	5月	6月	7月
----	----	----	----

▲

3/31	A市を私事都合により退職
4/1	B市に採用（A市と同じ市町村共済組合） 固定給変動（昇給）

⇒私事都合により退職し、翌日に別の所属所に採用された場合は、
保険者算定により、資格取得時決定と同様の方法により算定する

※ 在職派遣者について

派遣時に固定的給与が変動した場合、内部転入者の場合と同様に、随時改定の判断となり、随時改定に該当する場合は4か月目に改定することとなります（海外派遣職員も同様）。

公庫等職員又は退職派遣職員である継続長期組合員から再任用（復帰）となった日が月の初日である場合は、資格取得時決定による標準報酬の適用はその日から有効となりますが、月の初日以外の日には再任用（復帰）となった場合は翌月の初日から有効となります。（月の初日以外の日には再任用（復帰）した者については、長期に係る標準報酬については、その月の初日における継続長期組合員の標準報酬となりますが、短期に係る標準報酬については、新たに資格取得時決定により算定することとすると、同一月で長期と短期で異なる標準報酬となってしまうため、当該月は、その月の初日に継続長期組合員として適用されていた標準報酬に基づき共済組合で算定することとなります。）

※ 一般組合員から短期組合員となった者について

一般組合員から短期組合員となった者（例：定年退職→短時間再任用職員等）については、法上は資格の得喪は起こりませんが、厚生年金の被保険者資格が第3号厚生年金被保険者から第1号厚生年金被保険者になることで、厚生年金の標準報酬月額が異動月に資格取得時決定されることとなります。これに伴い、短期給付等に係る標準報酬について、厚生年金の資格取得時決定した標準報酬月額を参酌して改定することとなります。＜運用方針第43条関係十七＞ [《第1章3（2）参照》](#)

2 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等級表に当てはめて決定します。「資格を取得した日の現在の報酬月額」とは、次のとおりです。

① 月額により支給される場合

組合員の資格を取得した日の属する月の初日に組合員の資格を取得したとしたならば受けるべき報酬月額となり、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。＜運用方針第43条関係一、厚年法施行令第1条の3＞

したがって、給料や扶養手当、住居手当などの固定的給与は、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給料、手当の額とし、時間外勤務手当等の非固定的給与は、同様の職務に従事する職員が受けている報酬の平均額等により組合

員が受けるであろう手当の額を推計して算定します。《質疑応答集（第3版）◆2 標準報酬の決定・改定について 問2参照》

② 日額・時給により支給される場合

組合員の資格を取得した日の属する月前一月間に同様の職務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額を平均した金額をもって報酬月額とします。〈令第22条〉

③ 週その他日及び月以外の一定期間により支給される場合

報酬の額をその支給される期間の総日数をもって除して得た額（円位未満端数切捨て）の30倍に相当する金額をもって報酬月額とします。〈令第22条〉

《参考》健保・厚年では、月給者については、資格を取得した日現在の報酬の額を支給される期間の総日数で除して得た額の30倍に相当する金額をもって報酬月額とします。〈健保法第42条第1項第1号、厚年法第22条第1項第1号〉

通勤手当や寒冷地手当は、一月分に相当する金額を算定して報酬に加算します。《第1章2（5）、（6）参照》

資格取得時の時間外勤務手当等の非固定的給与は、見込み額を推計したものとするため、当初見込んでいた額と増減が生じている場合の訂正は行いません。《健康保険法等参考通知 ○資格取得時決定 ◆被保険者資格取得時の標準報酬月額の決定について 問1参照》

ただし、固定的給与が未確定であったため仮の額で登録し、後日額が確定した場合は訂正を行います。《第2章5参照》

他共済組合から転入した場合の異動前の所属所における実績給（時間外勤務手当など）が支給されている場合は、当該手当の額は資格取得時決定の際の報酬には含めず、異動後の所属所において受けることとなる報酬を基礎として決定します。なお、異動後の所属所において時間外勤務手当があらかじめ見込まれる場合には、資格取得月の報酬に加算することになります。

3 保険者算定

資格取得時決定において、通常の方法により報酬月額を算定するのは困難であるとき、又は算定結果が著しく不当となるときは、保険者算定が可能です。

資格取得が月の初日であるが、休職等の理由により、報酬の全部又は一部が支給されない場合は、当該休職等がなかったとしたならば支給される報酬により決定します。

4 資格取得時決定の見直し

資格取得時決定を行った後に、発令誤りや手当等を遡及して支給すべきことが判明し、資格取得時決定の算定の基礎となった報酬の額が遡及して変更となった場合は、本来支給すべきであった正しい報酬の額により算定し直し、当該資格取得時決定の標準報酬を見直します。

なお、給与改定が遡及して行われ、資格取得時決定の算定の基礎となった報酬の額が改定された場合は、標準報酬の見直しは行わず、給与改定後の報酬が支払われた月を変動月として随時改定に該当するか判断します。

4月1日採用の組合員について、4月の住居手当の支給が間に合わず、5月に4月分と5月分の2か月分として支給された場合は、4月の報酬に住居手当の額を加算して資格取得時決定を見直します。

なお、住居手当、扶養手当などの固定的給与が本人の申出がなかったため、資格取得月に支給されない場合は、支給された月を固定的給与に変動があった月として随時改定の対象になるかどうかを判断することになります（例えば、4月1日採用の組合員が住居手当の申請を申請期限を超えて行ったため、本来であれば4月から支給されるはずが、4月分は支給されず、5月分から支給された場合は、資格取得月の4月の報酬の見直しは行わず、5月から継続した3か月間の平均の報酬月額による標準報酬の等級が資格取得時決定による標準報酬の等級と2等級以上の差があるときに随時改定を行います。）。

通勤経路の変更により通勤手当が返納されたときの経過期間の標準報酬として算定されている通勤手当の額と実際に公共交通機関に支払ったこととなる返納後の通勤手当との差額についての見直しは行いません。

5 資格取得時決定の事務処理

所属所がデータで報告を行う場合は、「組合員申告書データ」を使用します。組合員申告書データは、組合員資格取得届を兼ねたものとなっています。組合員申告書データで報告を行う場合は、紙媒体の提出は不要です。

通勤手当の支給や扶養手当の支給等が資格取得時決定の時には確定していなかったが、後日額が確定した場合は、報告明細書データ又は紙媒体により、資格取得時決定の訂正を行います（報告明細書データ 改定事由「5 資格取得時訂正」）。ただし、時間外勤務手当などの非固定給与が当初見込んでいた額と増減が生じている場合の訂正は行いません。

第3章 定時決定

1 定時決定の対象

組合員が実際に受けている報酬と、既に決定されている標準報酬の月額との間に大きな差が生じないように、原則として、毎年7月1日現在の組合員全員について、4月、5月及び6月の3か月間に受けた報酬に係る届出を所属所から受け、当該3か月間の報酬の平均により、その年の9月以降の標準報酬の月額を決定します。この決定を「定時決定」といいます。

定時決定は、原則として、毎年7月1日に組合員である者（休業中、退職中、欠勤している者を含む。）が対象となります。

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月までのいずれかの月から随時改定・育児休業等終了時改定・産前産後休業終了時改定が行われる者は、その年の定時決定の対象とはなりません。〈法第43条第7項〉

定時決定は、その年の9月1日から翌年の8月31日までの適用となります。〈法第43条第6項〉

2 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か月間（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）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で除して得た額（平均額）を報酬月額として、標準報酬等級表に当てはめて標準報酬を決定します。

〈法第43条第5項〉

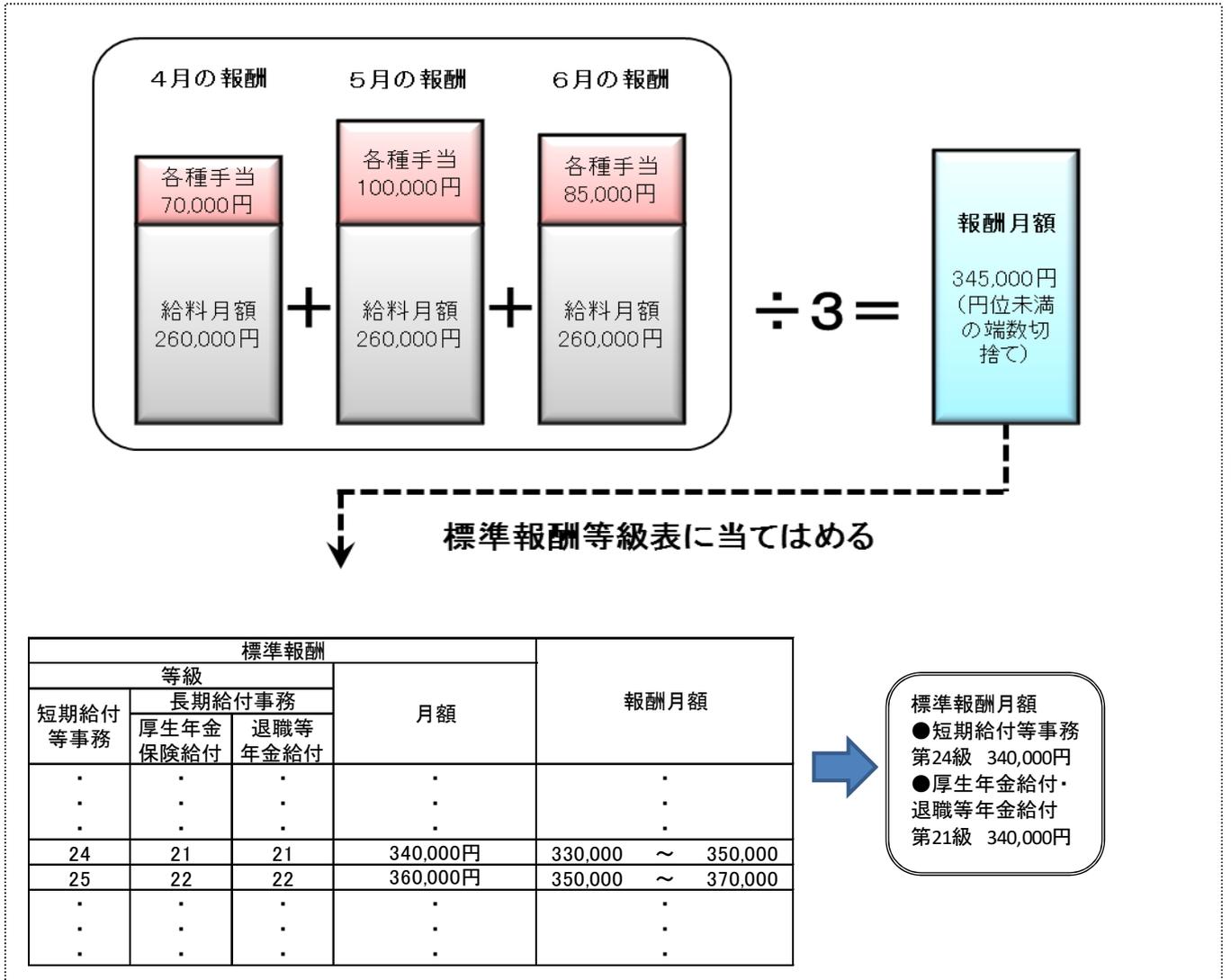
3か月間に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額に円位未満の端数が生じた場合は、切捨てとなります。

4月、5月、6月の報酬の全部又は一部が支給されない場合は、通常の方法により算定を行うのは困難であるため、3のとおり保険者算定により算定します。

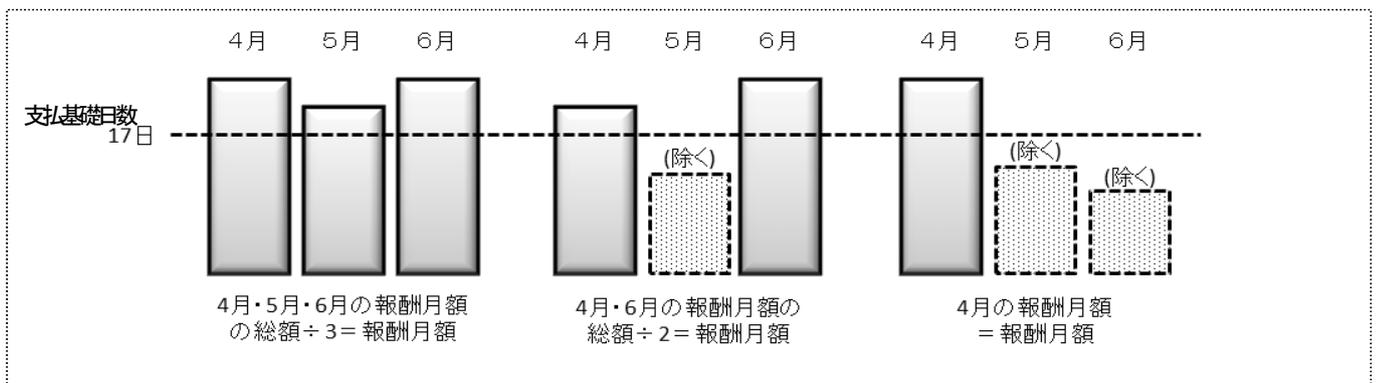
育児部分休業により報酬が減額される場合及び育児短時間勤務の場合は、実際に支給された報酬により算定します。これらの場合は、定時決定の保険者算定における「報酬の一部が支給されない場合」に該当しません。

産前産後休業や病気休暇（全額支給）により、通勤手当や管理職手当が支給されない場合は、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。

◇ 定時決定のイメージ



◇ 報酬月額の求め方



3 保険者算定

定時決定において、通常の方法により報酬月額を算定するのは困難であるとき、又は算定結果が著しく不当となるときは、保険者算定が可能です。

- ① 4月、5月、6月の各月とも、支払基礎日数未済である場合は、従前の標準報酬の算定の基礎となっている報酬月額により算定します。＜運用方針第43条関係七（一）＞

[事例] 育児休業や病気休職（無給）、職員団体への専従休職などにより
4月・5月・6月の3月とも支払基礎日数未済の場合

	支払基礎日数	固定的給与	非固定的給与	報酬
4月	0日	0円	0円	0円
5月	0日	0円	0円	0円
6月	0日	0円	0円	0円
			総額	0円
			平均	0円
			修正総額	-
			修正平均	235,000円

従前報酬月額により決定

標準報酬等級表に当てはめる

- ② 4月、5月、6月のいずれかの月において、休職者給与を受けることにより報酬の一部が支給されない日が属する月がある場合は、支払基礎日数以上であっても、当該月を除いて算出した報酬月額により算定します。＜運用方針第43条関係七（二）＞

[事例] 5月から病気休職（8割支給）となった場合

	支払基礎日数	固定的給与	非固定的給与	報酬
4月	21日	300,000円	20,000円	320,000円
5月	22日	240,000円	5,000円	245,000円
6月	22日	240,000円	0円	240,000円
			総額	805,000円
			平均	268,333円
			修正総額	320,000円
			修正平均	320,000円

休職給の場合でも報酬の支払いの基礎となる

支払基礎日数以上でも5月・6月を除外して算定する

標準報酬等級表に当てはめる

- ③ 4月、5月、6月のいずれかの月において、欠勤や無給休職等により報酬の全部が支給されない日が属する月がある場合は、法第43条第5項のとおり、支払基礎日数未済であれば、当該月を除いて算出した報酬月額により算定します。

[事例] 5月から育児休業に入った場合

	支払基礎日数	固定的給与	非固定的給与	報酬
4月	21日	300,000円	10,000円	310,000円
5月	10日	200,000円	0円	200,000円
6月	0日	0円	0円	0円
総額				510,000円
平均				170,000円
修正総額				310,000円
修正平均				310,000円

支払基礎日数未済なので、5月・6月を除外して算定する。

標準報酬等級表に当てはめる

- ④ 4月、5月、6月の各月とも、休職者給与を受けることにより報酬の一部が支給されない日が属する月である場合は、従前の標準報酬の算定の基礎となっている報酬月額により算定します。〈運用方針第43条関係七（三）〉

[事例] 病気休職（8割支給）など低額の休職給により4月・5月・6月の3か月とも報酬の一部が減額されて支給されている場合

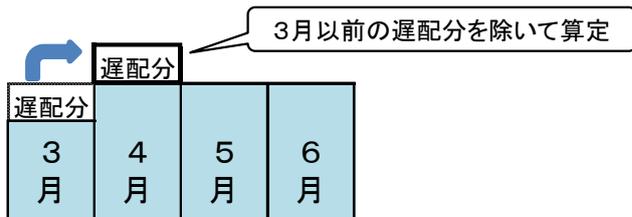
	支払基礎日数	固定的給与	非固定的給与	報酬
4月	21日	280,000円	0円	280,000円
5月	22日	280,000円	0円	280,000円
6月	22日	280,000円	0円	280,000円
総額				840,000円
平均				280,000円
修正総額				-
修正平均				368,000円

3か月とも支払基礎日数以上でも、従前報酬月額により決定

標準報酬等級表に当てはめる

- ⑤ 定時決定を行う場合において、4月、5月、6月に、3月分以前の報酬の遅配分を受けた場合、又は3月以前に遡った昇給、昇格等により報酬の差額支給を受けた場合等、通常受けるべき報酬以外の報酬を受けた場合は、3月分以前の差額を除いて算定します。〈運用方針第43条関係十〉

◇ 4月・5月・6月のいずれかの月に、3月分以前の給与の遅配分を受けたとき



◇ 4月・5月・6月のいずれかの月に、3月以前に遡った昇給分の差額を受けたとき



⑥ 4月、5月、6月のいずれかの月の報酬の一部が7月以降に遅配となる場合は、当該遅配により一部が支給されない月を除いて算定します。

⑦ 育児短時間勤務により一月当たりの勤務を要する日数が17日未満とされた者の場合、実際に受けた報酬に基づき報酬月額を算定します。具体的には、一月当たりの勤務を要する日数が17日未満とされた者に対して、標準報酬の月額の基本となる報酬月額については、報酬支払の基本となった日数が17日未満である月（勤務した日数が、勤務を要することとなる日数に4分の3を乗じて得た数に相当する日数以上となる月に限る。）を17日以上である月とみなして報酬月額を算定します。《第1章3（3）参照》

[事例] 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
5 週休	6	7	8 育短	9 育短	10 育短	11 週休
12 週休	13	14	15 育短	16 育短	17 育短	18 週休
19 週休	20	21	22 育短	23 育短	24 育短	25 週休
26 週休	27	28	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。

⑧ 当年の4月、5月、6月の3か月の平均による報酬月額に基づく標準報酬の月額と、過年1年（前年7月から当年6月まで）の平均による報酬月額に基づく標準報酬の月額との間に、2等級以上の差が生じた場合であって、その差が業務の性質上、例年発生することが見込まれる場合、当該所属所から、「年間報酬の平均で算定することの申立書（定時決定用）」及び「標準報酬定時決定届・保険者算定申立に係る例年の状況、標準報酬の月額の比較及び組合員の同意等（定時決定用）」の提出があれば、保険者算定を行うことができます。《健康保険法等参考通知 ○定時決定 ◆標準報酬月額の定時決定の取扱いについて、◆

定時決定の場合に行う保険者算定の基準の見直しに関するQ & A、質疑応答集(第3版) ◆
2 標準報酬の決定・改定について 問4参照》

◇ 定時決定に係る年間平均による保険者算定における留意点

- ・ 標準報酬の月額と比較において、支払基礎日数未満である月があるときは、その月は除きます。
- ・ 休職者給与を受けていることにより、報酬の一部が支給されない日がある月は、支払基礎日数以上であっても当該月を除きます。《健康保険法等参考通知 ○定時決定 ◆定時決定の場合に行う保険者算定の基準の見直しに関するQ & A 問7参照》
- ・ 前年6月分以前に支払うべきであった給与の遅配分を前年7月から当年6月までに受けた場合は、その遅配分に当たる報酬の額を除きます。《健康保険法等参考通知 ○定時決定 ◆定時決定の場合に行う保険者算定の基準の見直しに関するQ & A 問13参照》
- ・ 前年7月から当年6月までの間に本来支払うはずの報酬の一部が、当年7月以降に支払われることとなった場合は、その支払うはずだった月を除きます（当該報酬の一部を本来支払うはずだった月の報酬に含めて算定に加えても差し支えありません。）。
- ・ 前年7月から当年6月までの間に固定的給与の変動が起こった場合でも、報酬月額の平均の計算対象となる月であれば、固定的給与の変動が反映された報酬も含めて平均を計算します。《健康保険法等参考通知 ○定時決定 ◆定時決定の場合に行う保険者算定の基準の見直しに関するQ & A 問10参照》
- ・ 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るので、「今年は4～6月に多忙な業務に従事していたが、来年は分からない。」というような理由の場合は該当しません。
- ・ 4月から6月に固定的給与の変動があり、7月から9月に随時改定の対象となる場合は、随時改定が年間平均による保険者算定に優先します。《健康保険法等参考通知 ○定時決定 ◆定時決定の場合に行う保険者算定の基準の見直しに関するQ & A 問17参照》

◇ 4月から6月までの間に産前産後休業を取得した組合員における定時決定に係る年間平均による保険者算定について（令和4年4月～）

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定められたものに限る。）の平均額（以下「年平均額」という。）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、法第43条第16項又は厚年法第24条第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します。《産前産後保険者算定 参照》

4 定時決定の見直し

7月以後において、組合員の申請遅延により6月以前に遡及して手当の支給額に変更があり追給又は返納が生じた場合、所属所において6月以前の給与の支給額に誤りがあり追給又は返納が生じた場合、給与の追給又は返納はないが所属所からの定時決定に係る報酬の報告に誤りがあった場合は、正しい定時決定の算定が行われていないものとして、遡及後・訂正後の報酬の額により、定時決定の再計算を行います（「定時決定の見直し」）。《第1章5参照》

ただし、給与改定が6月以前に遡及して行われた場合は、定時決定の見直しは行わず、給与改定後の報酬が支払われた月を変動月として随時改定に該当するかどうか判断します。

給与改定が遡及して行われた後に、更に支給誤り等により遡及して標準報酬を見直す場合の算定基礎月となる各月の報酬は、給与改定後の報酬により算定して差し支えありません。

定時決定の見直し（遡及訂正）の異動報告データについては、報告明細書データにより、処理区分「3 訂正」で報告してください。

組合員に7月2日から9月30日までの間に非寒冷地から寒冷地に又は寒冷地から非寒冷地に異動があった場合は9月1日からの定時決定の見直しをします（10月1日から3月1日までの間に非寒冷地から寒冷地に又は寒冷地から非寒冷地に異動があった場合は当該異動した日の属する月から、標準報酬の見直しを行います。）。

第4章 随時改定

1 随時改定の対象

組合員の標準報酬の月額、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、次の定時決定までの間変更しません。しかし、昇給・昇格や異動等により、報酬の額が著しく変動した場合、組合員が実際に受ける報酬と決定されている標準報酬の月額に隔たりが生じ、実態にそぐわなくなることがあります。このような隔たりを解消するために標準報酬の月額を改定することを「随時改定」といいます。

随時改定は、昇給、降給等により組合員の**固定的給与に変動**があり、かつ、継続した3か月間（**全て支払基礎日数以上**）に受けた報酬の総額を3で除して得た額（当該額に円位未満の端数が生じたときは、端数切捨て）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**がある場合に実施し、その翌月（4か月目）から標準報酬を改定します。＜法第43条第10項、運用方針第43条関係二（1）＞

運用方針では「**固定的給与の変動**」と規定されていますが、厚生年金の取扱いに準じ、「給与体系の変更」についても随時改定の対象となります。給与体系の変更とは、例えば次のようなケースです（非固定的給与の変更も含まれます。）。[《健康保険法等参考通知 ○随時改定 ◆随時改定の事務取扱いに関する事例集 問1-2、問1-3、問2、問3、問7-2参照》](#)

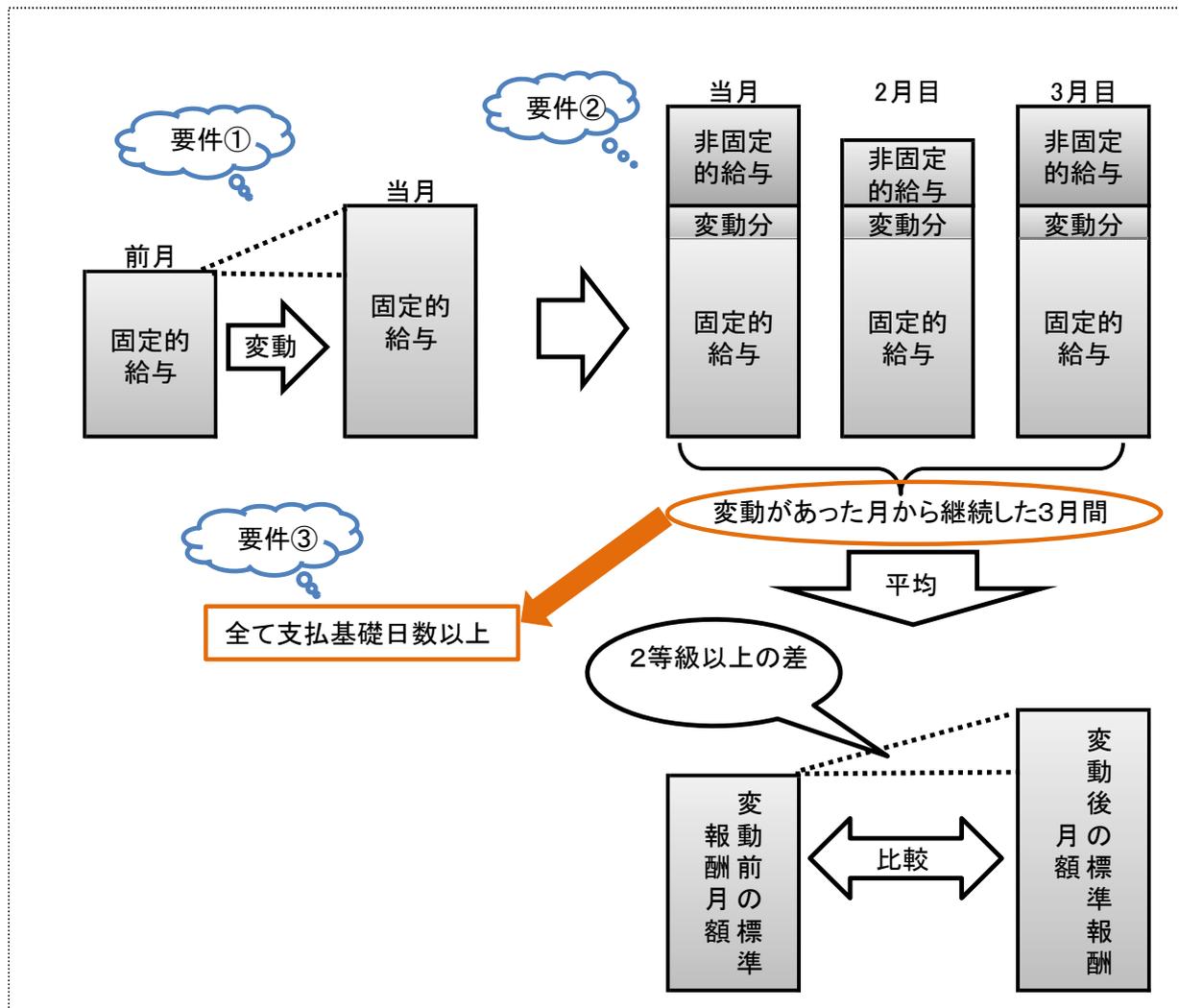
＜給与体系の変更（例）＞

- ・日給制が月給制に変更となったとき
- ・条例に基づき、手当が新設又は廃止されたとき
- ・管理職への昇格により時間外勤務手当が支給されなくなったとき
- ・時間外勤務手当の支給割合（100分の125等）が変更となったとき（昇給・給与改定に伴い時間外勤務手当の額（時間単価）が変更となった場合は該当しません。[《質疑応答集（第3版） ◆2 標準報酬の決定・改定について 問8参照》](#)）

随時改定の要件

- ① 固定的給与の変動又は給与体系の変更があったとき
- ② 変動月以降の継続した3か月の報酬の平均額を報酬月額として算定した標準報酬の等級と現在の標準報酬の等級に2等級以上の差があるとき
- ③ 変動月以降の継続した3か月が全て支払基礎日数以上あるとき

◇ 随時改定のイメージ



また、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。《健康保険法等参考通知 ○随時改定 ◆随時改定の事務取扱いに関する事例集 問4、問5参照》

報酬	固定的給与	↑	↑	↓	↓	↑	↓	← 変動の要因
	非固定的給与	↑	↓	↓	↑	↓	↑	
報酬平均額		↑	↑	↓	↓	↓	↑	← 変動の結果
随時改定の有無		有	有	有	有	無	無	

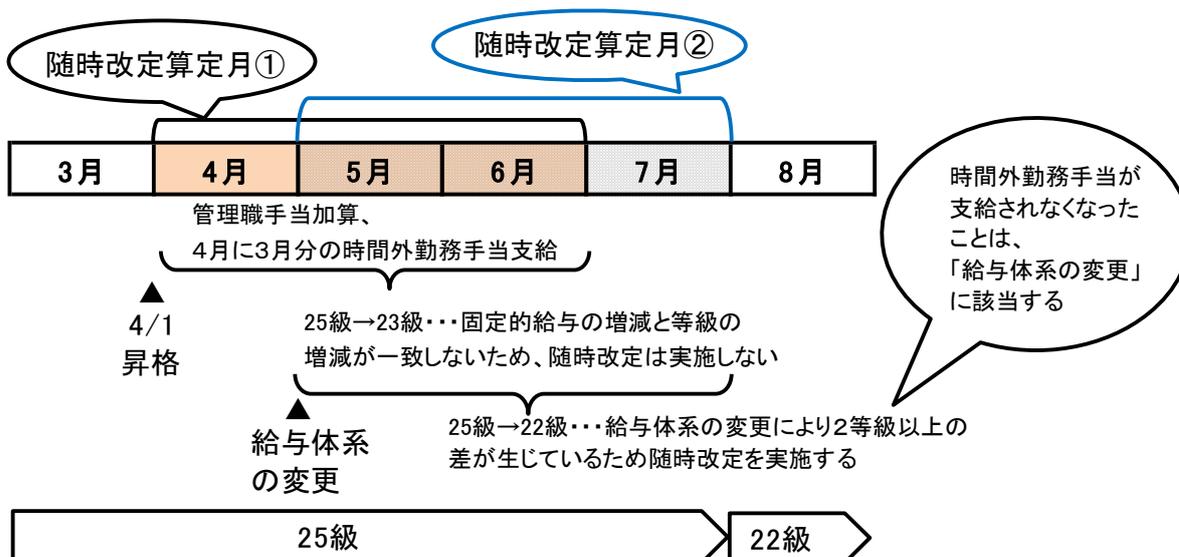
(↑……増額、↓……減額)

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」の矢印が同じ向きするとき、随時改定が必要になります。ただし、給与体系の変更により随時改定を行う場合で、固定的給与の増減が分からない場合には、2等級差以上あれば随時改定を行います。

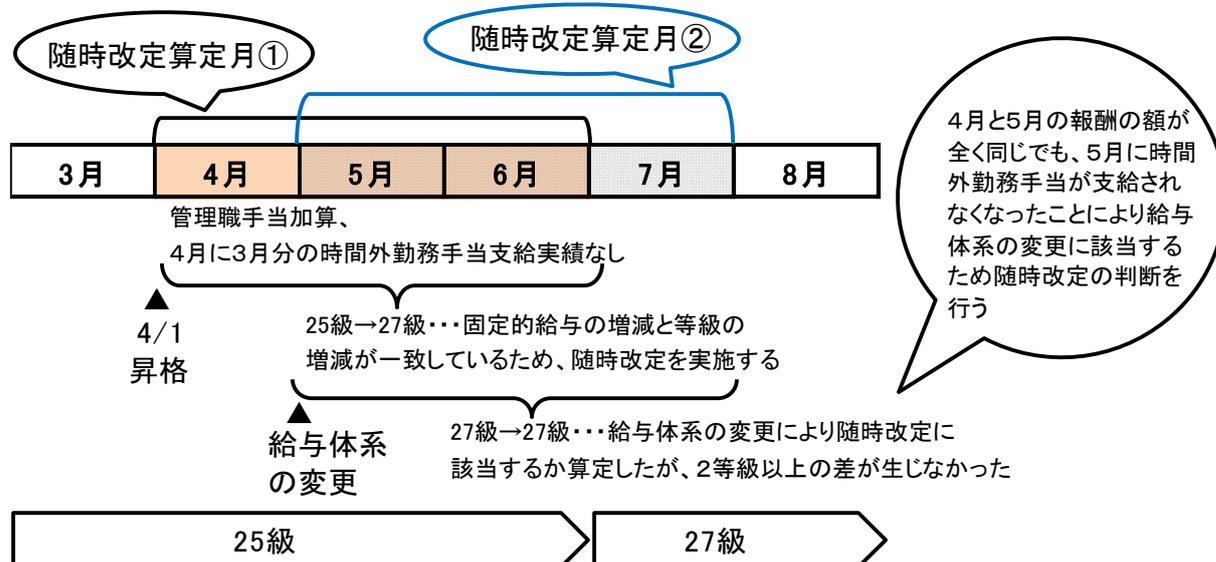
固定的給与の変動のあった月とは、実際に変動後の固定的給与が支払われた月をいいます。変動の事由が発生した月ではありません。したがって、管理職に昇格したことに伴い昇給し（固定的給与の変動）、時間外勤務手当が支給されなくなった場合（給与体系の変更）は、昇給は当月から反映するため当月を変動月として随時改定の判断を行い、時間外勤務手当は翌月に反映するため翌月を変動月として随時改定の判断を行います。《健康保険法等参考通知 ○随時改定 ◆随時改定の事務取扱いに関する事例集 問1-2参照》

〔事例〕 4月1日に昇格して管理職になった場合
 （時間外勤務手当の支給対象者から非支給対象者になった場合）

① 3月に時間外勤務の実績があった場合

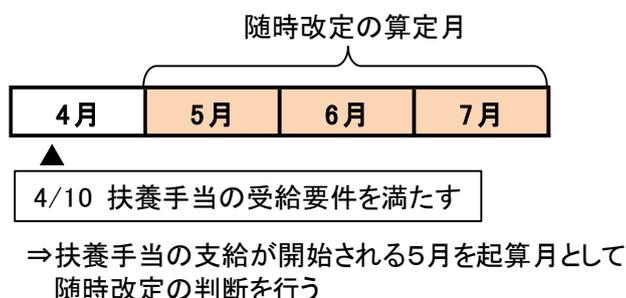


② 3月に時間外勤務の実績がなかった場合



月の中で固定的給与の変動があった場合は、その翌月を変動があった月とします。つまり、変動のあった固定的給与の実績が1か月分確保された月を変動月とします。《健康保険法等参考通知 ○随時改定 ◆随時改定の事務取扱いに関する事例集 問6参照》

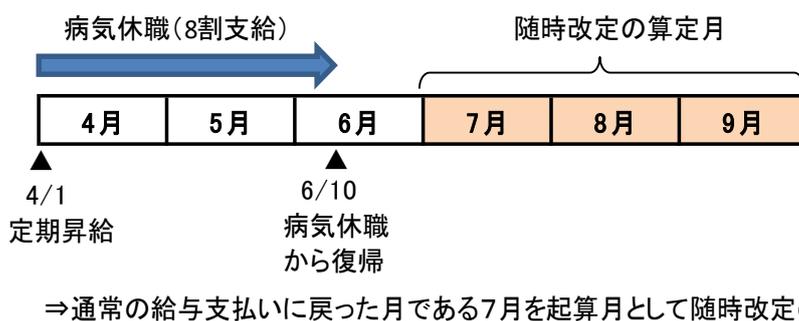
[事例] 4月10日に扶養手当の受給要件を満たしたことから、5月から扶養手当が支給される場合



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った場合は、随時改定の対象にはなりません。(例えば、病氣休職に入ったことにより通勤手当が不支給となった場合、通勤手当の不支給は随時改定の契機となる固定的給与の変動には当たりません。) 《質疑応答集(第3版) ◆4 職員の身分等について 問1(1)参照》

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。《運用方針第43条関係四》《質疑応答集(第3版) ◆4 職員の身分等について 問1(3)参照》

[事例] 病氣休職中に定期昇給があり、6月10日に病氣休職から復帰した場合



変動月から継続した3か月間に受けた報酬については、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。

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。

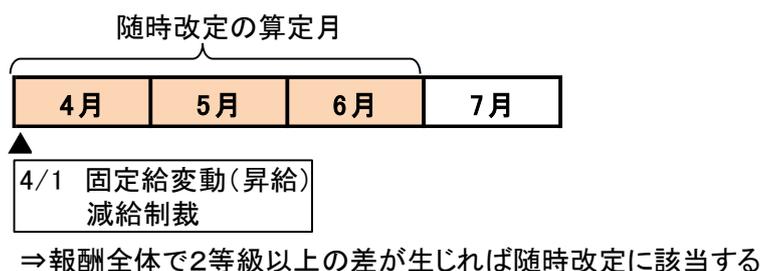
随時改定は、固定的給与の変動があった月から3か月間を見て実施の判断をすることになりますが、非固定的給与の変動の影響や支払基礎日数未済である月があった場合など、一旦随時改定の実施が見送られた場合は、仮にその後の3か月間が随時改定の条件に該当しても

実施しません。つまり、昇給・昇格等の変動があった月から継続した3か月間のみが随時改定の実施の判断の対象月となります。

減給制裁は固定的給与の変動に当たらないため、随時改定の対象とはなりません。

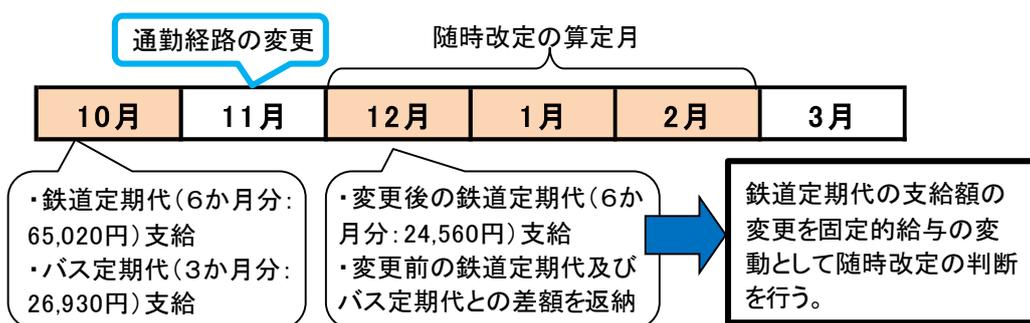
また、減給制裁と固定的給与の変動（増額）が同月にあった場合は、変動した固定的給与の支給実績があった月を起算月として減給制裁と手当等を併せた報酬全体で2等級以上の差が生じれば随時改定に該当します。《健康保険法等参考通知 ○随時改定 ◆随時改定の事務取扱いに関する事例集 問11参照》

[事例] 4月に固定給変動（昇給）と併せて減給制裁があった場合



通勤経路の変更や料金改定により通勤手当が増額又は減額する場合、固定的給与の変動として随時改定の判断を行います。通勤経路の変更により通勤手当が返納されたときの経過期間の標準報酬として算定されている通勤手当の額と実際に公共交通機関に支払ったこととなる返納後の通勤手当の額との差額についての見直しは行いません。《第1章2(5)参照》

[事例] 鉄道定期代6か月分65,020円（10月に支給）とバス定期代3か月分26,930円（10月と翌年1月に支給）の場合で、11月に通勤経路を変更した場合



【鉄道】

（通勤経路変更前）

$$65,020 \text{ 円} \div 6 \text{ か月（支給単位期間）} = 10,836.666\cdots \text{ 円}$$

⇒ 10月から翌年2月までの各月分は、端数を切り捨て、10,836円となる。

$$10,836.666\cdots \text{ 円} + (0.666\cdots \text{ 円} \times 5 \text{ か月}) = 10,839.999\cdots \text{ 円}$$

⇒ 翌年3月分は、10月から翌年2月分の切り捨てられた端数を加算し、1円未満を切り上げ、10,840円となる。

(通勤経路変更後)

$$24,560 \text{ 円} \div 6 \text{ か月 (支給単位期間)} = 4,093.333\cdots \text{円}$$

⇒ 12月から翌年4月までの各月分は、端数を切り捨て、4,093円となる。

$$4,093.333\cdots \text{円} + (0.333\cdots \text{円} \times 5 \text{ か月}) = 4,094.999\cdots \text{円}$$

⇒ 翌年5月分は、12月から翌年4月分の切り捨てられた端数を加算し、1円未満を切り上げ、4,095円となる。

【バス】鉄道と同様に計算

(通勤経路変更前)

$$26,930 \text{ 円} \div 3 \text{ か月} = 8,976.666\cdots \text{円} \Rightarrow 8,976 \text{ 円 (10月、11月分)}$$

$$8,976.666\cdots \text{円} + (0.666\cdots \text{円} \times 2 \text{ か月}) = 8,977.999\cdots \text{円} \Rightarrow 8,978 \text{ 円 (12月分)}$$

(通勤経路変更後)

通勤経路変更後はバスを利用しないので、12月以降は0円となる。

【各月の通勤手当の額】

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
鉄道	10,836円	10,836円	4,093円	4,093円	4,093円	4,093円	38,044円
バス	8,976円	8,976円	0円	0円	0円	0円	17,952円
計	19,812円	19,812円	4,093円	4,093円	4,093円	4,093円	55,996円

※ 内部転入者について

人事交流等により所属所を異動した場合（内部転入）については、地共済法上は資格の得喪は生じず、厚生年金保険法上も被保険者種別の変更が生じなければ資格の得喪は生じないことから、内部転入時は従前（内部転入前）の標準報酬によるものとなります。 固定的給与が変動する場合は随時改定の判断となり、随時改定に該当する場合は4か月目に改定することとなります。

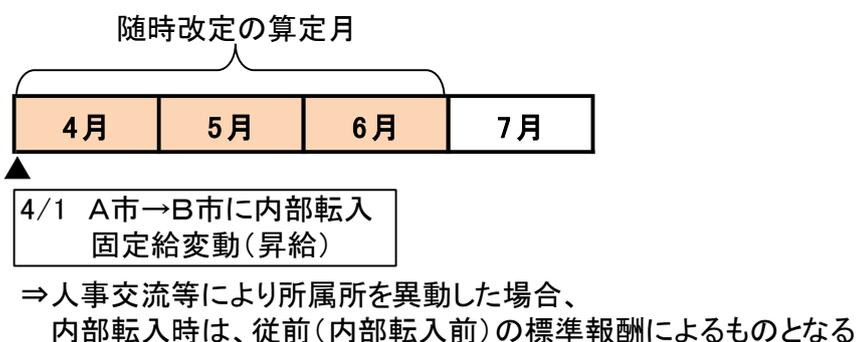
ただし、私事都合により退職し、翌日に別の所属所に採用された場合は、地共済法上は資格の得喪は生じないが、報酬の変動が見込まれ、また、1日空いて別の所属所に採用された場合は資格取得時決定となることを考慮し、この場合は保険者算定により、資格取得時決定と同様の方法により算定して差し支えありません。

内部転入時は、原則標準報酬の改定はありませんが、内部転入時点の所属所からの報告データについては、「組合員申告書データ」により報告してください。

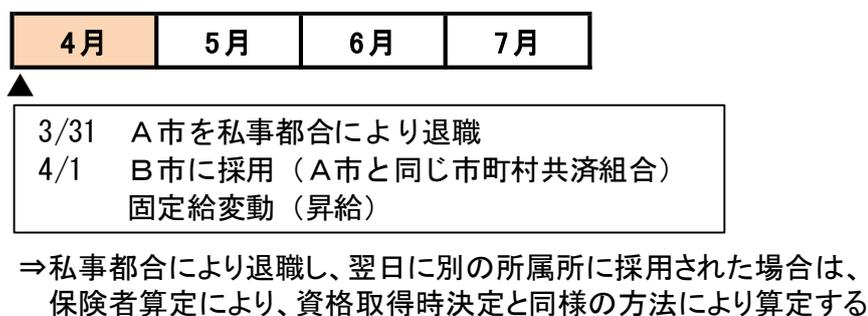
しかし、内部転入時は、従前の標準報酬のまま改定がないので、内部転入時の報酬を報告するのではなく、現在決定されている従前の標準報酬に基づき、固定的給与・非固定的給与（省略可）及び平均額を報告してください。

[事例] 4月1日に内部転入があった場合

① 人事交流等により所属所を異動した場合（内部転入）



② 私事都合により退職し、翌日に別の所属所に採用された場合



※ 給与の減額措置（独自の給与抑制）が実施された場合

条例や規則等が改正され、給与の減額措置が実施された場合は、原則減額措置が実施された月を変動月として、それ以降継続した3か月（いずれの月も支払基礎日数以上）に受けた報酬を基礎として、随時改定を行います。ただし、法令等により給与の減額措置が行われる場合などで、即時改定の取扱いとなる場合もあるかもしれませんので、御留意ください。

なお、特別職が資格取得当初から給与の減額措置が行われる場合は、減額後の報酬により資格取得時決定を行います。《市町村連合会通知 ◆標準報酬制に係る取扱い（特別職の報酬の減額、内部異動等）について 1 特別職の報酬の減額について 参照》

※ 給与改定等

遡及して給与改定又は昇給・昇格等があった場合、その変動が反映された月（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（いずれも支払基礎日数以上）に受けた報酬を基礎として、保険者算定による随時改定を行うこととなります。この場合の報酬月額は、差額調整が行われた場合は前月以前の差額調整分を含まない額によります。

なお、遡っ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。《健康保険法等参考通知 ○随時改定 ◆随時改定の事務取扱いに関する事例集 問10、質疑応答集（第3版）◆2 標準報酬の決定・改定について 問5参照》

[事例] 令和5年4月に遡って給与改定が行われ、令和6年3月に差額が支給された場合



▲
R5.4月に遡って給与改定
→R6.3月に差額支給

⇒差額が支給されたR6.3月を起算月として随時改定の判断を行う
R6.3月の報酬月額にはR6.2月以前の差額分を含めない

2 特別な随時改定

標準報酬の月額（標準報酬月額）の上限又は下限にかかる次のケースにおいては、2等級以上の差がなくても随時改定を行います。《健康保険法等参考通知 ○随時改定 ◆標準報酬月額の随時改定について 参照》

ア 短期給付に係る標準報酬の等級が第49級（1,330,000円）、退職等年金給付に係る標準報酬の等級が第31級（620,000円）又は厚生年金に係る標準報酬月額の等級が第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、退職等年金給付及び厚生年金保険給付については665,000円以上である場合

イ 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厚生年金及び退職等年金給付に係る標準報酬月額の等級が第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

ウ 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、退職等年金給付に係る標準報酬の等級が第32級（650,000円）又は厚生年金に係る標準報酬月額の等級が第32級（650,000円）に該当し、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、厚生年金保険給付及び退職等年金給付については635,000円未満である場合

エ 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厚生年金及び退職等年金給付に係る標準報酬月額の等級が第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

変動の事由	従前標準報酬			従前標準報酬の算定の基礎となっている報酬月額	変動があった月以後3ヶ月間の報酬月額（報酬平均額）	随時改定後の等級		
	等級					短期給付	厚生年金	退職等年金給付
	短期給付	厚生年金	退職等年金給付					
ア	昇給等	49級	—	1,295,000円以上 1,355,000円未満	1,415,000円以上	50級	—	—
	昇給等	—	31級	605,000円以上 635,000円未満	665,000円以上	—	32級	32級
イ	昇給等	1級	1級	【短期給付】 53,000円未満 【厚生年金及び退職等年金給付】 83,000円未満	【短期給付】 63,000円以上 【厚生年金及び退職等年金給付】 93,000円以上	2級以上	2級以上	2級以上
ウ	降給等	50級	—	1,415,000円以上	1,355,000円未満	49級以下	—	—
	降給等	—	32級	665,000円以上	635,000円未満	—	31級以下	31級以下
エ	降給等	2級	2級	【短期給付】 63,000円以上73,000円未満 【厚生年金及び退職等年金給付】 93,000円以上101,000円未満	【短期給付】 53,000円未満 【厚生年金及び退職等年金給付】 83,000円未満	1級	1級	1級

3 保険者算定

- ① 育児短時間勤務により一月当たりの勤務を要する日数が17日未満とされた者の場合、実際に受けた報酬に基づき報酬月額を算定します。具体的には、一月当たりの勤務を要する日数が17日未満とされた者に対して、標準報酬の月額的基础となる報酬月額については、報酬支払の基礎となった日数が17日未満である月（勤務した日数が、勤務を要することとなる日数に4分の3を乗じて得た数に相当する日数以上となる月に限る。）を17日以上である月とみなして報酬月額を算定します。

【事例】 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
5 週休	6	7	8 育短	9 育短	10 育短	11 週休
12 週休	13	14	15 育短	16 育短	17 育短	18 週休
19 週休	20	21	22 育短	23 育短	24 育短	25 週休
26 週休	27	28	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。

② 随時改定に係る年間平均による保険者算定

業務の性質上、季節的に報酬が変動することにより、通常の方法によって随時改定を行うことが著しく不当であると認められる場合について、年間平均による保険者算定を行うことができます。《健康保険法等参考通知 ○随時改定 ◆標準報酬月額の随時改定の取扱いについて 参照》

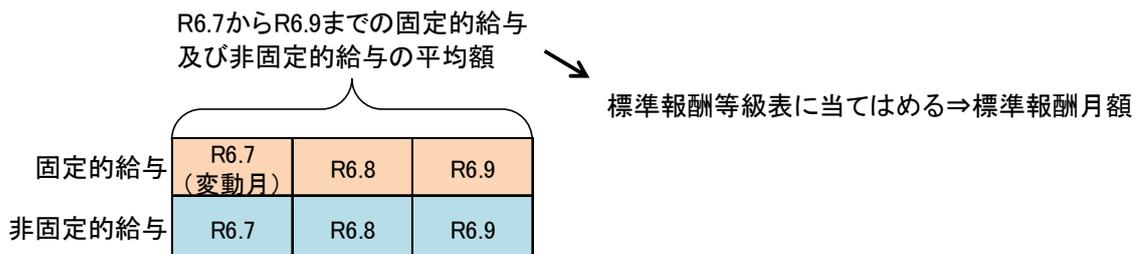
保険者算定を行うには、所属所から「年間報酬の平均で算定することの申立書（随時改定用）」及び「標準報酬定時決定届・保険者算定申立に係る例年の状況、標準報酬の月額の比較及び組合員の同意等（随時改定用）」の提出が必要です。

【年間平均による保険者算定の対象】

次の全てを満たした場合に、年間平均額による保険者算定の対象となります。

- (1) 次の①と②との間に2等級以上の差があること

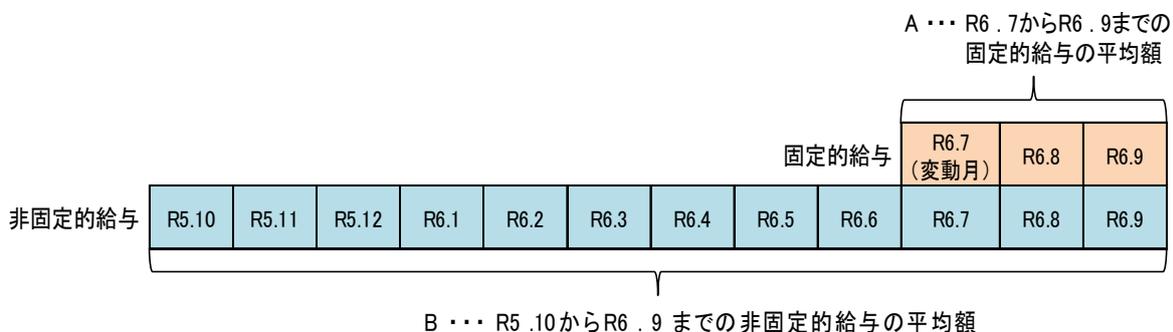
- ① 変動月以後の継続した3か月間の報酬の平均から算出した標準報酬月額



② 下記AとBの合計額から算出した標準報酬月額（年間の報酬の月平均額）

A 変動月以後の継続した3か月の間に受けた固定的給与の月平均額

B 変動月前の継続した9か月と変動月以後の継続した3か月の間に受けた非固定的給与の月平均額



AとBの合計額を、標準報酬等級表に当てはめる⇒標準報酬月額

- (2) 上記(1)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
- (3) 現在の標準報酬月額と年間平均額から算出した標準報酬月額との間に1等級以上の差があること

※ 次の場合は年間平均による保険者算定の対象から除きます。

- ・ 変動の原因が昇給（降給）にもかかわらず、年間平均額から算出した標準報酬月額（②）が現在の標準報酬月額の等級と同じ又は下回る（上回る）場合（現在の等級のままで随時改定は行いません。）
- ・ 単に固定的給与が大きく増減し、その結果①と②で2等級以上の差が生じる場合（通常の随時改定の対象となります。）

◇ 随時改定に係る年間平均による保険者算定における留意点

- ・ 標準報酬の月額と比較において、支払基礎日数未満である月があるときは、その月は除きます。
- ・ 昇給月又は降給月前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月の間に受けた報酬の月平均額を計算する際、休職者給与を受けていることにより、報酬の一部が支給されない日がある月は、支払基礎日数以上であっても当該月を除きます。《健康保険法等参考通知 ○随時改定 ◆随時改定の場合に行う保険者算定の基準の見直しに関するQ&A 問8参照》
- ・ 昇給月又は降給月前の継続した9か月分以前に支払うべきであった給与の遅配分を年間平均の計算対象月に受けた場合は、その遅配分に当たる報酬の額を除きます。
- ・ 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るので、「今年は特定の3か月に多忙な業務に従事していたが、来年は分からない。」というような理由の場合は該当しません。
- ・ 組合員の同意がない場合は、その同意のなかった組合員の標準報酬月額について、通常の報酬月額の算定方法に基づき標準報酬月額を決定します。《健康保険法等参考通知 ○随時改定 ◆随時改定の場合に行う保険者算定の基準の見直しに関するQ&A 問18参照》
- ・ 随時改定（異動事由：37）のデータ登録時の改定事由を「4：その他（即時改定）」

で登録することにより、随時改定においても定時決定と同様に「平均額」による登録が可能です。

- ・ 随時改定の年間平均による保険者算定の結果、標準報酬等級が従前の等級と同一等級又は下回る（上回る）場合は、随時改定は行いません。 <<健康保険法等参考通知 ○随時改定 ◆随時改定に係る保険者算定の基準の見直しに関するQ&A 問16 参照 >>

4 随時改定の見直し

随時改定が行われた後に、組合員の申請遅延により遡及して手当の支給額に変更があり追給又は返納が生じた場合、所属所において給与の支給額に誤りがあり追給又は返納が生じた場合、給与の追給又は返納はないが所属所からの随時改定に係る報酬の報告に誤りがあった場合は、正しい随時改定の算定が行われていないものとして、遡及後・訂正後の報酬の額により、随時改定の再計算を行います（「随時改定の見直し」）。

ただし、給与改定が遡及して行われ、随時改定の算定の基礎となった報酬の額が改定となった場合は、随時改定の見直しは行わず、給与改定後の報酬が支払われた月を変動月として随時改定に該当するかどうか判断します。

給与改定が遡及して行われた後に、更に支給誤り等により遡及して標準報酬を見直す場合の算定基礎月となる各月の報酬は、給与改定後の報酬により算定して差し支えありません。

随時改定の見直し（遡及訂正）の異動報告データについては、報告明細書データにより、処理区分「3 訂正」で報告してください。

第5章 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、育児休業等を終了した日（以下「育児休業等終了日」という。）にその育児休業等に係る3歳に満たない子を養育する場合において、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か月間（支払基礎日数未滿の月は除く。）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。〈法第43条第12項〉

「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育児休業法第2条第1項の規定による育児休業のことをいいます。

育児休業等終了時改定は、随時改定とは異なり、固定的給与の変動がなくても改定でき、1等級の差でも改定できます。

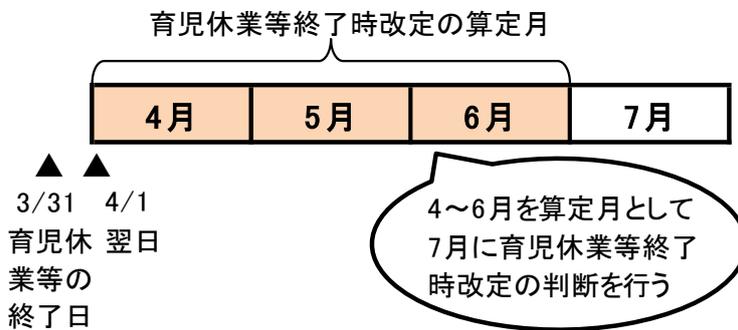
育児休業等終了日の翌日に産前産後休業（出産の日（出産の日が産後の予定日後であるときは、産後の予定日）以前42日（多胎妊娠の場合にあっては、98日）から産後の予定日以後56日までの間において勤務に服さないこと（妊娠又は出産に関する事由を理由として勤務に服さない場合に限る。）をいう。）を開始している場合は、育児休業等終了時改定の対象となりません。

育児休業等終了時改定により改定された標準報酬は、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。〈法第43条第13項〉

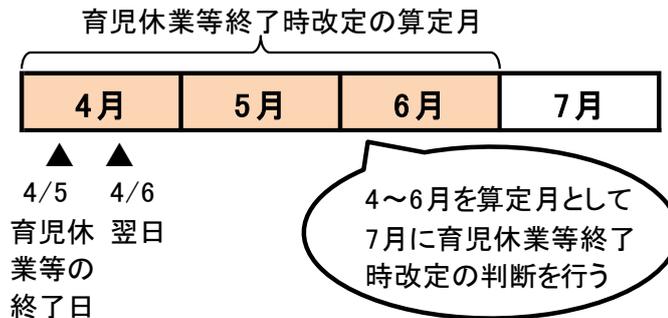
育児休業等終了時改定の算定月に「報酬の全部又は一部が支給されない日」の属する月がある場合の取扱いは、定時決定の取扱いに準じることとなり、「報酬の全部が支給されない日」の属する月がある場合は、当該月の支払基礎日数以上であれば、算定月に含めます。「報酬の一部が支給されない日」の属する月がある場合は、支払基礎日数にかかわらず、当該月は除いて算定することとなります。（厚生労働省通知平成17年3月29日庁保発第0329002号）

◇ 育児休業等終了時改定のイメージ

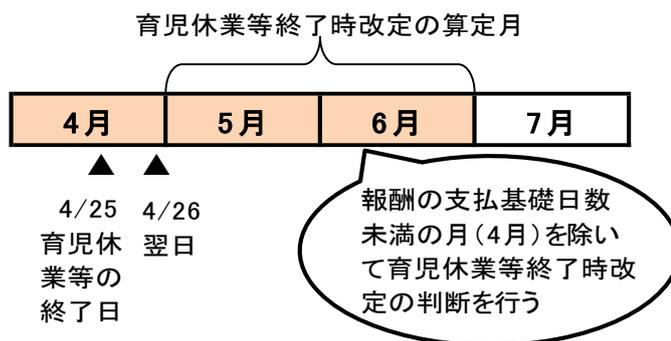
① 3月31日に育児休業が終了した場合



② 4月5日に育児休業が終了した場合



③ 4月25日に育児休業が終了した場合



◇ 「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
算定基礎となる期間及び改定月	育児休業等終了日の翌日が属する月以後の3か月を算定の基礎とし4か月目から改定（ 固定的給与の変動は不要 ）	固定的給与の変動があった月以後（月の中途に固定的給与の変動があった場合は、変動後の給与が実績として1か月分確保された月以後） の3か月を算定の基礎とし4か月目から改定
支払基礎日数	支払基礎日数未満の月があっても改定できるが、報酬を平均するときはその月を除く 3か月とも支払基礎日数未満の場合は改定できない	支払基礎日数未満の月がある場合は随時改定を行わない
改定に必要な等級差	1等級差 でも改定	原則として 2等級以上の差 が生じること
届出	組合員からの申出に基づき 、所属所から届出	随時改定の要件に該当した場合に、所属所から届出

① 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下がった場合が想定されますが、報酬が下がっ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。

また、規定上は報酬の増減にも言及していないので、申出があれば、復職時調整等により報酬が上がった場合でも、育児休業等終了時改定を行うことは可能です。

② 申出がない場合において、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（この場合は2等級以上の差が要件となります。）。

また、育児休業等終了後に育児部分休業を取得している場合、部分休業の取得状況が毎月異なることが想定されます。その場合、毎月固定的給与の変動が生じ、育児休業等終了時改定後に毎月随時改定の判断を行う場合も考えられます。《[質疑応答集（第3版） ◆4 職員の身分等について 問3参照](#)》

③ 提出期限については、組合の事務処理のスケジュールに応じて適宜対応願いますが、厚生年金保険では、育児休業等が終了した日から2年間は遡及しての適用を認めているので、それに準じた取り扱いとなります。

2 保険者算定

育児短時間勤務により一月当たりの勤務を要する日数が 17 日未満とされた者の場合、実際に受けた報酬に基づき報酬月額を算定します。ただし、一月当たりの勤務を要する日数が 17 日未満とされた者に対して、標準報酬の月額基礎となる報酬月額については、報酬支払の基礎となった日数が 17 日未満である月（勤務した日数が、勤務を要することとなる日数に4分の3を乗じて得た数に相当する日数以上となる月に限る。）を 17 日以上である月とみなして報酬月額を算定します。《第 1 章 3（3）参照》

3 育児休業等終了時改定の見直し

育児休業等終了時改定が行われた後に、組合員の申請遅延により遡及して手当の支給額に変更があり追給又は返納が生じた場合、所属所において給与の支給額に誤りがあり追給又は返納が生じた場合、給与の追給又は返納はないが所属所からの育児休業等終了時改定に係る報酬の報告に誤りがあった場合は、正しい育児休業等終了時改定の算定が行われていないものとして、遡及後・訂正後の報酬の額により、育児休業等終了時改定の再計算を行います（「育児休業等終了時改定の見直し」）。

ただし、給与改定が遡及して行われ、育児休業等終了時改定の算定の基礎となった報酬の額が改定となった場合は、育児休業等終了時改定の見直しは行わず、給与改定後の報酬が支払われた月を変動月として随時改定に該当するかどうか判断します。

給与改定が遡及して行われた後に、更に支給誤り等により遡及して標準報酬を見直す場合の算定基礎月となる各月の報酬は、給与改定後の報酬により算定して差し支えありません。

4 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）

(1) 制度の概要

3歳に満たない子（法律上の親子関係にある子（実子及び養子）の他、特別養子縁組の監護期間にある子及び養子縁組里親に委託されている要保護児童を含む。）を養育し、又は養育していた一般組合員又は一般組合員であった者からの申出により、当該子を養育する期間中の標準報酬月額が、当該子の養育を開始した前月の標準報酬月額（以下「従前 標準報酬月額」という。）を下回ったときは、年金額の計算においては従前標準報酬月額を適用することとなります。〈法第 79 条〉

これは、主に育児休業等終了時改定により標準報酬が下がったことに伴い、将来の厚生年金保険給付や退職等年金給付が低くなってしまふことを避けるための措置であります。標準報酬が下がった要因を限定していないことから、定時決定、随時改定及び産前産後休業終了時改定が行われた場合でも適用となります。

なお、この特例は子を扶養に入れていない場合も適用することが可能で、父母どちらにも適用することが可能です。

また、標準報酬月額が下がった際に申出をしなかった場合でも、申出日の前月までの2年間は遡及して適用することができます。

(2) 養育特例を受けることができる期間

3歳に満たない子を養育することとなった日(※)の属する月から次の①～⑥のいずれかに該当するに至った日の翌日の属する月の前月までの期間となります。

- ① 養育している子が3歳に達したとき
- ② 組合員(被保険者)が死亡したとき又は退職したとき
- ③ 他の3歳未満の子(養育特例を受けることとなる子)を養育することとなったとき
- ④ 子が死亡したとき又は子を養育しなくなったとき
- ⑤ 育児休業、産前産後休業による掛金の免除を受けることになったとき
- ⑥ 3号厚年被保険者が70歳に到達したとき

(※) 養育することとなった日は、子が出生したとき、子を養子としたとき、別居していた子と同居することとなったとき等のことをいいます。

(3) 手続き

「養育期間標準報酬月額特例申出書」に次の①及び②(いずれも原本)を添付して提出してください。(施行規程131条、運用方針施行規程131条関係)

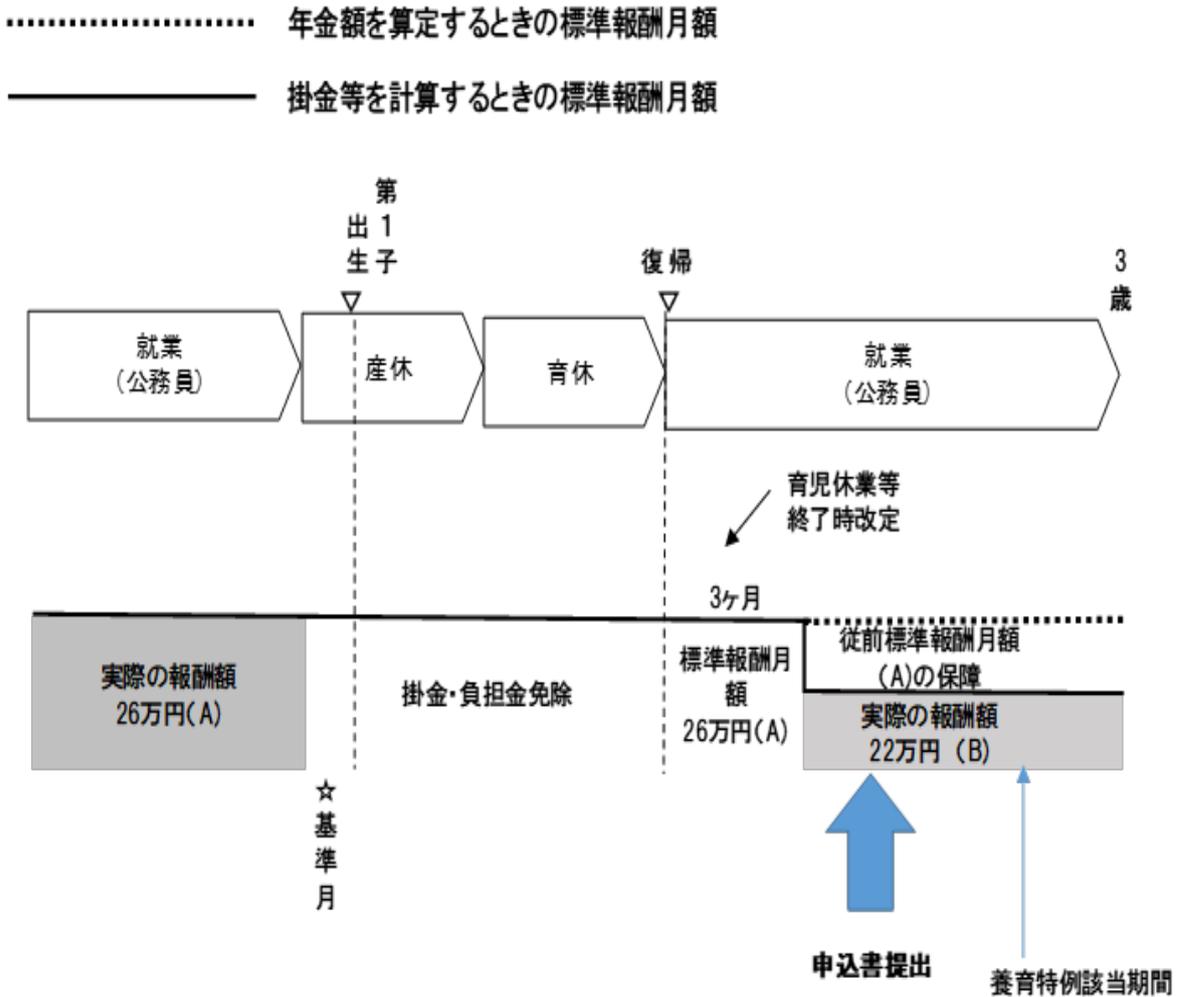
- ① 子の生年月日及びその子と申出者との身分関係を明らかにすることができる戸籍記載事項証明書又は戸籍謄(抄)本(特別養子縁組の監護期間にある子の場合は家庭裁判所が交付する事件係属証明書、養子縁組里親に委託されている要保護児童の場合は児童相談所が交付する措置決定通知書)
- ② 世帯住民票の写し(個人番号を記載したときは、添付を省略できる場合があります。)
- ③ 申請者(届出者)の個人番号を記入された方は、次のいずれかの書類
 - ・マイナンバーカードの両面のコピー
 - ・次の(ア)および(イ)のコピー
 - (ア) マイナンバーが確認できる書類：通知カード(氏名、住所等が住民票の記載と一致する場合に限り。)
 - (イ) 身元(実存)確認書類：運転免許証、パスポート、在留カード等

(4) 養育特例の適用が終了したときの手続き

子が死亡したとき、当該子以外の子に係る産前産後休業・育児休業を開始したとき又は養育している子が3歳に達する前に養育しなくなった場合は、終了届の提出が必要です。

＜養育特例のイメージ＞

育児短時間勤務等により、標準報酬月額(B:22万円)が子を養育することになった日の属する月の前月(基準月)の従前報酬月額(A:26万円)を下回っているため、(A)の標準報酬月額26万円が、年金の算定基礎として保障されます。



第6章 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、産前産後休業を終了した日（以下「産前産後休業終了日」という。）にその産前産後休業に係る子を養育する場合において、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か月間（支払基礎日数未滿の月は除く。）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。〈法第43条第14項〉

「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（多胎妊娠の場合に合っては、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。

産前産後休業終了時改定は、育児休業等終了時改定同様、随時改定とは異なり、固定的給与の変動がなくても改定でき、1等級の差でも改定できます。

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とはなりません。

産前産後休業終了時改定により改定された標準報酬は、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。〈法第43条第15項〉

産前産後休業終了時改定の算定月に「報酬の全部又は一部が支給されない日」の属する月がある場合の取扱いは、定時決定の取扱いに準じることとなり、「報酬の全部が支給されない日」の属する月がある場合は、当該月の支払基礎日数以上であれば、算定月に含めます。「報酬の一部が支給されない日」の属する月がある場合は、支払基礎日数に関わらず、当該月は除いて算定することとなります。（厚生労働省通知平成26年3月31日庁保保発第0331第5号）

◇ 「産前産後休業終了時改定」と「随時改定」の違い

	産前産後休業終了時改定	随時改定
算定基礎となる期間及び改定月	産前産後休業終了日の翌日が属する月以後の3か月を算定の基礎とし4か月目から改定（固定的給与の変動は不要）	固定的給与の変動があった月以後（月の中途に固定的給与の変動があった場合は、変動後の給与が実績として1か月分確保された月以後）の3か月を算定の基礎とし4か月目から改定
支払基礎日数	支払基礎日数未滿の月があっても改定できるが、報酬を平均するときはその月を除く3か月とも支払基礎日数未滿の場合は改定できない	支払基礎日数未滿の月がある場合は随時改定を行わない
改定に必要な等級差	1等級差でも改定	原則として2等級以上の差が生じること
届出	組合員からの申出に基づき、所属所から届出	随時改定の要件に該当した場合に、所属所から届出

① 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下がった場合が想定されますが、報酬が下がっ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。

また、規定上は報酬の増減にも言及していないので、申出があれば、復職時調整等により報酬が上がった場合でも、産前産後休業終了時改定を行うことは可能です。

② 申出がない場合において、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（この場合は2等級以上の差が要件となります）。

また、産前産後休業終了後に育児部分休業を取得している場合、部分休業の取得状況が毎月異なることが想定されます。その場合、毎月固定的給与の変動が生じ、産前産後休業終了時改定後に毎月随時改定の判断を行う場合も考えられます。《[質疑応答集\(第3版\)](#) ◆4 職員の身分等について 問3参照》

③ 提出期限については、組合の事務処理のスケジュールに応じて適宜対応願いますが、厚生年金保険では、産前産後休業が終了した日から2年間は遡及しての適用を認めているので、それに準じた取り扱いとなります。

2 保険者算定

育児短時間勤務により一月当たりの勤務を要する日数が 17 日未満とされた者の場合、実際に受けた報酬に基づき報酬月額を算定します。ただし、一月当たりの勤務を要する日数が 17 日未満とされた者に対して、標準報酬の月額の基本となる報酬月額については、報酬支払の基本となった日数が 17 日未満である月（勤務した日数が、勤務を要することとなる日数に4分の3を乗じて得た数に相当する日数以上となる月に限る。）を 17 日以上である月とみなして報酬月額を算定します。《第 1 章 3（3）参照》

3 産前産後休業終了時改定の見直し

産前産後休業終了時改定が行われた後に、組合員の申請遅延により遡及して手当の支給額に変更があり追給又は返納が生じた場合、所属所において給与の支給額に誤りがあり追給又は返納が生じた場合、給与の追給又は返納はないが所属所からの産前産後休業終了時改定に係る報酬の報告に誤りがあった場合は、正しい産前産後休業終了時改定の算定が行われていないものとして、遡及後・訂正後の報酬の額により、産前産後休業終了時改定の再計算を行います（「産前産後休業終了時改定の見直し」）。

ただし、給与改定が遡及して行われ、産前産後休業終了時改定の算定の基礎となった報酬の額が改定となった場合は、産前産後休業終了時改定の見直しは行わず、給与改定後の報酬が支払われた月を変動月として随時改定に該当するかどうか判断します。

給与改定が遡及して行われた後に、更に支給誤り等により遡及して標準報酬を見直す場合の算定基礎月となる各月の報酬は、給与改定後の報酬により算定して差し支えありません。

4 3歳に満たない子を養育する一般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、又は養育していた一般組合員又は一般組合員であった者が、共済組合に申出したときは、その標準報酬の月額が当該子を養育することとなった日の属する月の前月（基準月）の標準報酬の月額（従前標準報酬の月額）を下回る月については、従前標準報酬の月額を当該下回る月の標準報酬の月額とみなして、厚生年金給付における平均標準報酬額及び退職等年金給付における給付算定基礎額の計算の基礎となる標準報酬月額とみなします。＜法第 79 条＞《第 5 章 4 参照》

第7章 標準期末手当等の額の決定

1 標準期末手当等の額の決定

短期給付及び退職等年金給付に係る掛金・負担金の算定の基礎となる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。〈法第44条〉〈健康保険法等参考通知 ○標準賞与額 ◆標準賞与額の上限額について 2（1）イ参照〉

標準賞与額の決定は、標準期末手当等の額の決定と同時に行います。〈規程第101条の11第1項〉

- 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。〈運用方針第44条関係一〉
- 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。〈運用方針第44条関係二〉

事例①、②	標準期末手当等の額の決定	
	長 期	短 期
12月5日 資格喪失	決定しない	決定しない
12月10日 期末・勤勉手当支給 715,900円支給		

- 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当該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。〈運用方針第44条関係三〉

事例③	標準期末手当等の額の決定	
	長 期	短 期
12月1日(支給基準日) A組合の組合員	A組合にて決定	A組合にて決定
12月10日 期末・勤勉手当支給日 B組合の組合員		

- 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。〈運用方針第 44 条関係四〉

事例④	標準期末手当等の額の決定	
	長 期	短 期
6 月 24 日 15,800 円支給	—	—
6 月 24 日 31,600 円支給	—	—
合計 47,400 円	(決定) 47,000 円	(決定) 47,000 円

- 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。〈運用方針第 44 条関係五〉

事例⑤	標準期末手当等の額の決定	
	長 期	短 期
6 月 24 日 850 円支給	決定しない	決定しない

- 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等の額と 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 円以上となるとき）は、当該合計額に基づき、2 回目の期末手当等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。

同一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。

〈運用方針第 44 条関係六〉

事例⑥	標準期末手当等の額の決定	
	長 期	短 期
6 月 24 日 3,680 円支給	(決定) 3,000 円	(決定) 3,000 円
6 月 30 日 期末・勤勉手当 638,752 円支給	—	—
合計 642,432 円	(再決定) 642,000 円	(再決定) 642,000 円

- ⑦ 標準期末手当等の額を決定した月後に、給与改定又は昇給・昇格等が遡及して行われたことにより、当該標準期末手当等の額の基礎となった期末手当等の額の増額又は減額が行われる場合には、当該月に遡って当該増額又は減額後の期末手当等の額を基礎として標準期末手当等の額を再決定します。〈運用方針第 44 条関係七〉

事例⑦-1	標準期末手当等の額の決定	
	長 期	短 期
6 月 30 日 期末・勤勉手当 638,752 円支給	(決定) 638,000 円	(決定) 638,000 円
7 月 24 日 期末・勤勉手当追給 11,542 円追給	—	—
合計 650,294 円	(見直し改定) 650,000 円	(見直し改定) 650,000 円

組合員の資格喪失後に、給与改定又は昇給・昇格等が遡及して行われたことにより、当該増額又は減額が行われる場合においても、同様に遡って再決定します。〈運用方針第 44 条関係七〉

事例⑦-2	標準期末手当等の額の決定	
	長 期	短 期
6 月 30 日 期末・勤勉手当 398,750 円支給	(決定) 398,000 円	(決定) 398,000 円
7 月 1 日 資格喪失	—	—
7 月 24 日 期末・勤勉手当追給 15,840 円		
合計 414,590 円	(見直し改定) 414,000 円	(見直し改定) 414,000 円

- 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、法第 44 条の標準期末手当等の額の決定の規定の適用があるものと解し、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。〈運用方針第 44 条関係八〉

労組専従職員は、地方公務員法第 55 条の 2 第 5 項の規定により、休職者として給与が支給されないため、当該労働組合から支給を受ける給与等に相当するもののうち、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。〈参考：運用方針第 114 条関係第 1 項・第 2 項九〉

事例⑧	標準期末手当等の額の決定	
	長 期	短 期
※派遣休職職員、労組専従職員 6 月 30 日 期末手当等に相当する給与 638,752 円支給	(決定) 638,000 円	(決定) 638,000 円

2 標準期末手当等の額の見直し（再決定）

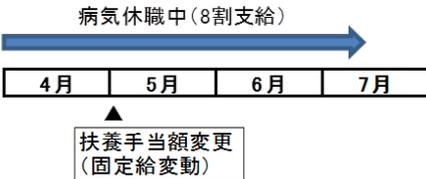
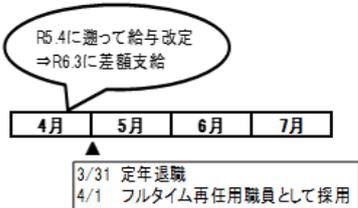
標準期末手当等の額を決定した月後に、給与の誤支給や扶養手当の遡及取消等により、当該標準期末手当等の額の基礎となった期末手当等の額の増額又は減額が行われる場合には、当該月に遡って当該増額又は減額後の期末手当等の額を基礎として標準期末手当等の額を見直し（再決定）します。

組合員の資格喪失後に、給与改定や扶養手当の遡及取消等により当該増額又は減額が行われる場合においても、同様に遡って再決定します。〈運用方針第 44 条関係七〉

標準報酬制に関する照会事例

No.	区分	照会内容	回答内容
1	標準報酬月額 額の概要	欠勤・介護休業・組合休暇等を時間単位で取得した場合、支払基礎日数に含めるのか、それとも除くのか。	時間単位で取得した場合でもその日の報酬が出勤時間分支給されているのであれば、その日は支払基礎日数に含めるものとする。
2	標準報酬月額 額の概要	産前産後休業の日数は支払基礎日数に含めるのか。それとも通勤手当が支給されないので「報酬の一部が支給されない場合」となり、支払基礎日数に含めないのか。	産前産後休業をした日に報酬が支給されているのであれば、支払基礎日数に含める。
3	標準報酬月額 額の概要	選挙手当について、特段条例等で定めが無くても通常の時間外勤務手当との切り分けができれば報酬から除くこととしてよろしいか。	お見込のとおり。
4	標準報酬月額 額の概要	労組専従者については、昇給や昇格により固定的給与の変動があった場合でも、従前標準報酬月額とするのでよろしいか。	お見込のとおり。 (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固定的給与の変動があった場合には、当該休職等が終了して通常の支給がされることとなった月を当該固定的給与の変動があった月として取り扱うものとする。＜運用方針第43条関係第4項＞)
5	資格取得時 決定	4月に資格取得する者について、時間外勤務手当は前月の実績に応じて支給されるので、4月は支給されない。この場合、資格取得時決定の際の報酬に当該手当を含めて算定を行うこととしてよろしいか。	時間外勤務があらかじめ見込まれる場合には、時間外勤務手当の見込額を算出して、報酬に加算するものとする。＜ 質疑応答集（第3版）◆2 標準報酬の決定・改定について 問2参照 ＞
6	資格取得時 決定	4月1日付で他の共済組合から外部転入した者について、転入前から休職中により8割支給となっている。この場合、資格取得時決定の際の報酬は休職前の報酬とするのか。	お見込のとおり。(資格を取得した日現在の報酬(休職が無かったとしたならば受ける報酬)により算定することになると考える。)
7	資格取得時 決定	4月1日から継続長期組合員になる者がいるが、資格取得時決定となるのか、それとも随時改定となるのか。	資格取得時決定となる。
8	定時決定	4月からのフルタイム再任用職員について、定時決定の際、4月の報酬には、4月に支給される3月分超過勤務手当は含めないと考えてよろしいか。	お見込のとおり。
9	定時決定	4月の途中(例：4月2日)に資格取得した場合は、定時決定の際に、4月を算定月から除くのか。	お見込のとおり。 月途中の資格取得により、1か月分の報酬が受けられなかった月がある場合、当該1か月分の報酬が支給されなかった月を除いて標準報酬月額を算定する。＜ 質疑応答集（第3版）◆2 標準報酬の決定・改定について 問7参照 ＞

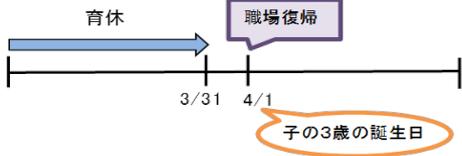
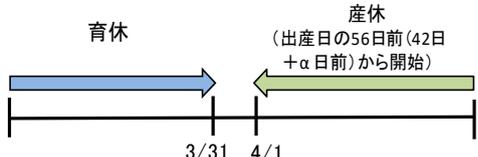
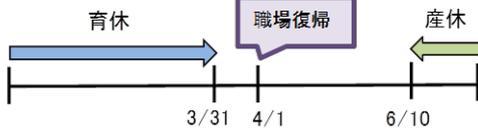
No.	区分	照会内容	回答内容
10	定時決定	4月から産前休暇に入り、通勤の実績が無いので通勤手当が支給されていないが、この場合、「報酬の一部が支給されない場合」として、定時決定の算定月から除くのか。	通勤の実績が無い場合通勤手当が不支給であることは「報酬の一部が支給されない場合」には該当しないので、これを理由に定時決定の算定月から除くことにはならないと考える。
11	定時決定	定時決定の年間平均による保険者算定は、前年7月から当年6月の間に病気休職（8割支給）のため算定月から除いた月がある場合でも行えるのか。	年間平均による保険者算定を行う際、休職等の理由により年間平均の算定から除いた後の月数が、少なくとも前年7月から当年3月までの間に1か月、当年4月から6月までの間に1か月の併せて2か月以上が必要である。
12	定時決定	定時決定の年間平均による保険者算定について、給与改定後の報酬を用いるべきか、それとも、差額支給は考慮しなくてよいのか。	給与改定による差額支給分を含めて年間平均による保険者算定の報酬に含めるものとする。差額支給分を各月に振り分けるか否かは実情に応じて運用されたい。
13	定時決定	5月から産前産後休業により通勤手当が不支給になっている場合、定時決定の報酬に含める通勤手当の額は、本来支給される額（休業が無かったとすれば支給される額）とするのか、それとも実支給額（0円）とするのか。	実支給額（0円）とするものとする。
14	定時決定	4月からの内部転入者について、従前の報酬月額を使用している場合又は資格取得時決定を行っている場合共に定時決定を行うことになると思うが、3月分の時間外勤務手当（従前の所属所分）は4月の報酬に含めるのか。	従前の標準報酬月額で決定している場合には、3月分の時間外勤務手当は4月の報酬に含める。 資格取得時決定を行った者については、3月分の時間外勤務手当は4月の報酬に含めない。 （転入先で時間外勤務手当があらかじめ見込まれる場合には、時間外勤務手当の見込額を算出して、4月の報酬に加算するものとする。 《標準報酬制に関する照会事例 No. 5 参照》）
15	定時決定	通勤経路の変更により通勤手当が返納されたときの経過期間の標準報酬として算定されている通勤手当の額と実際に公共交通機関に支払ったこととなる返納後の通勤手当の差額についての見直しは行わないが、6月に通勤経路が変わった場合、定時決定は下記①または②どちらの考え方によるのか。 ① 4月・5月＝経路変更前の定期券代から算定 6月＝経路変更後の定期券代から算定 ② 4月・5月＝経路変更による定期券代を差し引いた後の額で再計算した額から算定 6月＝経路変更後の定期券代から算定	①の考え方による。（随時改定等についても同様）

No.	区分	照会内容	回答内容
16	定時決定	4月から6月の期間の中で育児休業を取得している場合、当該期間の中で支払基礎日数以上ある月があれば、その月のみで定時決定を行うということか。	お見込のとおり。
17	定時決定	労組専従者について、4月に所属所に戻ってきたが、3月分の時間外勤務手当が4月に支給されている。 この場合、定時決定の際、4月の報酬に労組から支給された時間外勤務手当を含めるのか。	労働組合から支給される給料は「報酬または期末手当等のいずれにも属さないもの」となるので、定時決定の際、4月の報酬には労組から支給された時間外勤務手当の額は含まないものとする。
18	定時決定 (年間平均による保険者算定)	例年3月のみが繁忙期となり残業が多くなるため、3月分の超過勤務手当が支給される4月の報酬が高くなり、4～6月の報酬の平均による標準報酬の月額と年間平均による標準報酬の月額の間には2等級以上の差が生じた場合には、申出があれば、定時決定の年間平均による保険者算定を行うという認識でよろしいか。	お見込のとおり。
19	随時改定	4月1日に組合員種別が一般職から特別職になった者がいる。 この場合、資格取得時決定になるのか。	随時改定になるものとする。
20	随時改定	4月から現在(7月)まで病気休職中(8割支給)だが、5月に扶養手当額の変更(固定的給与の変動)があった場合、随時改定の対象となるのか。 	休職中に固定的給与の変動があった場合には、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随時改定の判断を行う。<運用方針第43条関係第4項>
21	随時改定	病気休職に入ったことによって給料が8割支給となる場合、8割支給となったことを随時改定の契機となる固定的給与の変動として随時改定の判断を行うのか。	休職等の一時的な勤務状態により固定的給与の変動があった場合は随時改定の対象にはならない。
22	随時改定	長期研修により通勤手当が不支給になることは、随時改定の契機となる固定的給与の変動には該当しないということによろしいか。	お見込のとおり。
23	随時改定	4月からフルタイム再任用職員となる者がいる。この職員は、昨年4月に遡っての給与改定により3月に差額が支給されている。この場合、3月を起算月として随時改定の判断を行うのか。 	4月からフルタイム再任用職員になることにより資格取得時決定がなされ、4月現在の報酬の額を報酬月額として標準報酬が決定されるため、随時改定の判断は行わないものとする。

No.	区分	照会内容	回答内容
24	随時改定	平成29年1月の育児・介護休業法の改正に伴い、介護のための所定労働時間の短縮措置等により勤務時間を短縮して勤務する場合、育児短時間勤務と同様に随時改定の要件となるのか。	介護のための所定労働時間の短縮措置等の仕組みは1日につき2時間の範囲内で勤務しないことを承認することができる制度である点で育児部分休業と同様の仕組みと言えるが、随時改定の取扱いに関しては従前と変更する予定は無いため、随時改定の要件とはならない。 (総務省福利課に確認済み)
25	随時改定	4月に遡っての給与改定による差額支給が12月初頭に行われ、12月中に休職により8割支給となる者がいる。この者が随時改定を行う際の起算月は何月となるのか。	通常は、遡っての給与改定による差額支給がされた12月を起算月とするが、12月から休職により8割支給となっているので、休職から復帰後に固定的給与の変動があったものとして復帰後に通常の給与支払いに戻った月を起算月とする。
26	随時改定	扶養手当が遡及して訂正された時は、遡及して標準報酬を見直すことになると思われる。 遡及前は固定的給与の変動が無かったので随時改定は行わなかったが、扶養手当額が変わることで遡及して固定的給与の変動が生じるので、当該固定的給与の変動を契機として随時改定の判断を行い、2等級以上の差が生じる場合には随時改定を行うという理解でよろしいか。	お見込のとおり。
27	随時改定	育児部分休業を取得していたことにより基本給の一部が減額となっていた組合員が、第2子の産前休業に入ったことにより基本給が満額支給となるが、これを随時改定の契機となる固定的給与の変動として随時改定の判断を行うという認識でよろしいか。	お見込のとおり。
28	随時改定	10月に扶養手当額(固定的給与)の変動があり、10月を起算月として随時改定の判断を行うが、12月に4月に遡及して給与改定が行われ、併せて12月に給与改定に係る遡及差額(4～11月分)が支給される。 この場合、10、11月の報酬は給与改定前の額(給与改定による差額を含まない)とし、12月の報酬は給与改定後の額(4～11月分の差額は含まない)により算定するという認識でよろしいか。	お見込のとおり。
29	随時改定	4月に、6か月(4～9月)定期代が支給されている者について、9月に通勤経路を変更し、変更後の通勤経路に係る通勤手当については、9月に1か月定期代(日割りではなく満額支給)が支給され、10月からは6か月定期代が支給される。 この場合、9月、10月をそれぞれ起算月として随時改定の判断を行うという認識でよろしいか。	お見込のとおり。 (9月に支給される1か月定期代と10月に支給される6か月定期代は、それぞれ1か月当たりの通勤手当額が異なるので、9月、10月それぞれを起算月として随時改定の判断を行うものとする。)

No.	区分	照会内容	回答内容
30	随時改定 (年間平均による保険者算定)	年間平均による保険者算定の対象となるのは昇給又は降給の場合に限り、昇給については定期昇給のみが対象となるという認識でよろしいか。	定期昇給以外の昇給又は降給についても、対象となる(厚生労働省回答。日本年金機構と同じ取扱い)。 なお、固定的給与の変動も例年発生していることが条件となる(日本年金機構と同じ取扱い。結果として「定期昇給」が該当する。) ただし、定期昇給以外の固定的給与の変動が例年発生していないものであっても、例年発生している繁忙期と重なり、本来の随時改定による算定が著しく不当となる場合は、地共済法第43条第16項により、組合が適当と認める方法(年間平均による保険者算定を含む。)により保険者算定を行うことを妨げるものではないと考える。 ※地方公務員共済組合においては、保険者算定は保険者の判断に委ねられている。
31	随時改定 (年間平均による保険者算定)	令和6年4月に昇給により随時改定の年間平均による保険者算定の判断を行ったところ、年間平均による標準報酬等級(18級)が従前等級(20級)を下回った。 ①この場合、従前等級(20級)のままとし、年間平均による保険者算定も通常の随時改定も行わないということになるのか。 ②随時改定を行わないので、定時決定の対象となるのか。	①お見込のとおり。 ②対象となるものとする。(総務省福利課に確認済み) 《健康保険法等参考通知 ○随時改定 ◆随時改定の場合に行う保険者算定の基準の見直しに関するQ&A Q16参照》
32	随時改定 (年間平均による保険者算定)	4月新規採用者については、超過勤務手当が翌月(5月)に支給されるため、4月は超過勤務手当が支給されない。 この場合、4月の報酬に含める超過勤務手当の額は実支給額(0円)としてよろしいか。	お見込のとおり。
33	随時改定 (年間平均による保険者算定)	変動月の2か月目、3か月目又は変動月前9か月の間に低額の休職給を受けた月がある場合、算定月に含めるのか。	低額の休職給を受けた月は、算定月から除く。 《健康保険法等参考通知 ○随時改定 ◆随時改定の場合に行う保険者算定の基準の見直しに関するQ&A Q8参照》 なお、具体的な取扱いについては、本連合会にて下記のとおり整理した。 ・変動月の2か月目、3か月目に低額の休職給を受けた場合は、支払基礎日数以上であれば、算定月に含める。 ・変動月及び変動月前9か月の間に低額の休職給を受けた場合は、支払基礎日数以上であっても算定月から除く。

No.	区分	照会内容	回答内容																							
34	随時改定 (年間平均による保険者算定)	通常の随時改定により決定した後に、組合員の希望により年間平均による保険者算定の方法に訂正することは可能か。	訂正は可能である。 ただし、組合員が年間平均による保険者算定の説明を十分に聞いていない場合等については、理由書等の提出を求め、状況を十分に確認のうえ、対応されたい。◀健康保険法等参考通知 ○随時改定 ◆随時改定の場合に行う保険者算定の基準の見直しに関するQ&A Q26 参照▶																							
35	随時改定 (年間平均による保険者算定)	令和5年10月に固定的給与の変動があったため令和5年10月を起算月として随時改定の年間平均による保険者算定の判断を行う。 令和5年12月に、同年4月に遡っての給与改定が実施されると同時に、12月に給与改定を遡及して行ったことによる差額(令和5年4～11月分)が支給されるが、各月の報酬はどうすればよろしいか。	令和5年12月のみ給与改定による差額支給後の額(令和5年4～11月分の差額支給分は含まない)により算定するものとする。 なお、給与改定による差額支給を契機とした随時改定の判断は、別途行うこととなる。(49ページ ※給与改定等 参照)																							
			<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>固定的給与</th> <th>非固定的給与</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>R5.1</td><td rowspan="9">—</td><td rowspan="9">—</td></tr> <tr><td>R5.2</td></tr> <tr><td>R5.3</td></tr> <tr><td>R5.4</td></tr> <tr><td>R5.5</td></tr> <tr><td>R5.6</td></tr> <tr><td>R5.7</td></tr> <tr><td>R5.8</td></tr> <tr><td>R5.9</td></tr> <tr><td>R5.10</td><td>差額支給前</td><td>差額支給前</td></tr> <tr><td>R5.11</td><td>差額支給前</td><td>差額支給前</td></tr> <tr><td>R5.12</td><td>差額支給後</td><td>差額支給後</td></tr> </tbody> </table>		固定的給与	非固定的給与	R5.1	—	—	R5.2	R5.3	R5.4	R5.5	R5.6	R5.7	R5.8	R5.9	R5.10	差額支給前	差額支給前	R5.11	差額支給前	差額支給前	R5.12	差額支給後	差額支給後
	固定的給与	非固定的給与																								
R5.1	—	—																								
R5.2																										
R5.3																										
R5.4																										
R5.5																										
R5.6																										
R5.7																										
R5.8																										
R5.9																										
R5.10	差額支給前	差額支給前																								
R5.11	差額支給前	差額支給前																								
R5.12	差額支給後	差額支給後																								
36	随時改定 (年間平均による保険者算定)	通常の随時改定では、変動月以後3か月間の報酬(固定給+非固定給)の平均額に対して端数処理(円位未満端数切捨て)を行っている。 「標準報酬随時改定基礎届・保険者算定申立に係る例年の状況、標準報酬の月額と比較及び組合員の同意等(様式4)」(55ページ参照)のとおり計算を行う場合、【標準報酬の月額と比較欄】の「昇給月又は降給月以後の継続した3か月の平均(②+⑤)」は、「固定給の3か月の報酬の平均額(②)」+「非固定給の3か月の報酬の平均額(⑤)」となり、②及び⑤をそれぞれ端数処理後の額とすると、通常の随時改定と端数処理が異なるので、通常の随時改定を行った場合と算定結果にずれが生じる可能性があるが、よろしいか。	通常の随時改定と同様に端数処理を行うものとする。(「固定給の3か月の報酬の平均額(②)」及び「非固定給の3か月の報酬の平均額(⑤)」の算定時点では端数処理は行わず、「昇給月又は降給月以後の継続した3か月の平均(②+⑤)」の算定時点で端数処理を行う。)																							
37	随時改定 (年間平均による保険者算定)	年間平均による保険者算定は、報酬月額の年間平均が従前と同じ等級区分に該当する場合は随時改定は行わないとされていますが、「年間報酬の平均で算定することの申立書」及び「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、標準報酬の月額と比較及び組合員の同意等(随時改定用)」の提出は必要でしょうか。	従前の等級のまま随時改定を行わないことになる根拠として、提出が必要である。 (厚生労働省に確認済)																							

No.	区分	照会内容	回答内容
38	育児休業等終了時改定	<p>育児休業等終了時改定について、育児休業等を子の3歳に到達する日(子の3歳の誕生日の前日)まで取得した場合、育児休業等終了時改定の対象になるのか。</p> 	<p>育児休業等終了時改定の対象とはならない。 子が「3歳に到達する日」は、生年月日の前日であることから、今回の場合、育児休業等終了時点で既に子が3歳に到達しているため、育児休業等終了時改定の要件である「育児休業等終了時に3歳に満たない子を養育する場合」を満たさない。＜年齢計算ニ関スル法律第2項、民法143条準用＞</p>
39	育児休業等終了時改定	<p>ある所属所では条例により産前産後休業を出産予定日の56日前(8週間)から取得できるが、育児休業等終了日の翌日から引き続き出産予定日の56日前からの産前休業を取得している場合、育児休業等終了時改定の対象になるか。</p> 	<p>法第43条第12項には、育児休業等終了時改定の翌日に同条第14項に規定する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とならない旨記載がある。 第14項でいう産前産後休業とは、「出産日以前42日(多胎妊娠の場合は98日)から出産の日後56日までの間」の休業を指しているため、出産日以前42日より前(今回は56日前)から産前休業を開始している場合は、法第43条第12項の「第14項に規定する産前産後休業」には当たらないので、育児休業等終了時改定の対象になるものと考えられる。</p>
40	育児休業等終了時改定	<p>育児休業等から職場復帰して数か月後に産前休業に入った場合、育児休業等終了時改定の対象になるのか。</p> 	<p>育児休業等終了時改定の対象になる。 法第43条第12項では、育児休業等終了日の翌日に同条第14項に規定する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にならない旨記載しているが、本事例は、育児休業等終了後に一度職場復帰した後に産前休業を取得しているため、育児休業等終了時改定の対象にならないとは考えられない。</p>
41	育児休業等終了時改定	<p>男性職員で1週間育児休業を取得した場合に、育児休業等終了時改定の対象になるか。</p>	<p>育児休業等終了時改定の対象になる。(育児休業等終了時改定の条件に育児休業等の期間要件がないため。)</p>
42	育児休業等終了時改定	<p>育児休業等終了時改定・随時改定・定時決定が同時期に入る場合、優先順位はどのようになるか。</p>	<p>本人から申出があれば、育児休業等終了時改定、申出がなければ随時改定の判断を行う。また、どちらにも該当しない場合は定時決定を行う。</p>
43	育児休業等終了時改定	<p>平成29年1月に地共済法が一部改正され、育児休業等の対象となる子の範囲に、法律上の親子関係がある子に加えて、特別養子縁組の監護期間中の子や養子縁組里親に委託されている子等を含めることとされた。これに伴い、育児休業等終了時改定の際に対象となる子の範囲を拡大するという点でよろしいか。</p>	<p>お見込のとおり。(法第43条第12項)</p>

【参考①】健康保険法等に係る標準報酬制に関する通知等（抜粋）

○標準報酬制の概要

◆報酬の範囲

◆通勤手当

定期券を購入して支給することは、被保険者が事業主から受け得る利益の一つであり、通貨で支払われるもののほか現物で支払われるものも労働の対償と解する。

(S32. 2. 21 保文発第 1515 号)

通勤手当は3か月または6か月ごとに支給されているとしても、支給の実態は、原則として毎月の通勤に対し支給され、被保険者の通常の生計費の一部に充てられているため、当然報酬と解する。

(S27. 12. 4 保文発第 7241 号)

◆休職手当

傷病による休職期間中に支給する休職手当、退職予定者に対し一定期間支給される待命手当等は報酬の範囲に入る。

(S25. 1. 12 保文発第 44 号)

◆私傷病手当金

労働協約により私傷病手当金を支給した場合、私傷病手当金は報酬の範囲に含まれる。

(S39. 12. 21 庁保発第 46 号)

◆報酬と傷病手当金の差額支給

労働協約で、労務不能となり事業主が報酬と傷病手当金との差額を見舞金として支給する場合、これは名目的に見舞金でもいわゆる御見舞いではなく、事業主と被保険者との雇用関係に基づいて事業主が病氣中報酬の一部を支給し生活を保障しようとするものであり、報酬の中に含まれる。

(S32. 8. 6 保文発第 6737 号)

◆退職金の前払い

被保険者の在職時に、退職金相当額の全部または一部を給与や賞与に上乗せするなど前払いされる場合は、労働の対償としての性格が明確であり、被保険者の通常の生計にあてられる経常的な収入としての意義を有することから、原則として、健康保険法第3条第5項または第6項に規定する報酬または賞与に該当するものであること。支給時期が不定期である場合についても賞与として取り扱い、これが年間4回以上支払われているものであれば、報酬として通常の報酬月額に加算して取り扱うこと。また、退職を事由に支払われる退職金であって、退職時に支払われるものまたは事業主の都合等により退職前に一時金として支払われるものについては、従来どおり、健康保険法第3条第5項または第6項に規定される報酬または賞与には該当しないものと取り扱うこと。

(H15. 10. 1 保保発第 1001002 号・庁保発第 1001001 号)

◆報酬・賞与の範囲について

問1 「報酬」・「賞与」にはどのようなものが含まれるか。

(答) 「報酬」及び「賞与」（以下「報酬等」という。）は、健康保険法第3条第5項及び第6項（厚生年金保険法第3条第1項第3号及び第4号）において「労働者が、労働の対償として受けるすべてのもの」と規定されており、労働の対償として経常的かつ実質的に受けるもので、被保険者の通常の生計に充てられるすべてのものを包含するものである（『健康保険法の解釈と運用』（法研）より）。

具体的事例

① 現実に提供された労働に対する対価に加え、給与規程等に基づいて使用者が経常的（定期的）に被用者に支払うものは、「報酬等」に該当する。労働の提供と対償の支払が時間的に一致する必要は無く、将来の労働に対するものや、病欠出勤中や休業中に支払われる手当であっても労働の対償となり、「報酬等」に該当する。また、雇用契約を前提として事業主から食事、住宅等の提供を受けている場合（現物給与）も「報酬等」に含まれる。

【例】賃金、給料、俸給、賞与、インセンティブ、通勤手当、扶養手当、管理

職手当、勤務地手当、休職手当、休業手当、待命手当

② 労働の対償として受けるものでないものは、「報酬等」に該当しない。

【例】傷病手当金、労働者災害補償保険法に基づく休業補償、解雇予告手当、退職手当、内職収入、財産収入、適用事業所以外から受ける収入

(注) 退職手当は、毎月の給与や賞与に上乗せして前払いされる場合、被保険者の通常の生計に充てられる経常収入と扱うことが妥当であり、「報酬等」に該当する。

③ 事業主が負担すべきものを被保険者が立て替え、その実費弁償を受ける場合、労働の対償とは認められないため、「報酬等」に該当しない。

【例】出張旅費、赴任旅費

④ 事業主が恩恵的に支給するものは労働の対償とは認められないため、原則として「報酬等」に該当しない。

【例】見舞金、結婚祝い金、餞別金

⑤ 恩恵的に支給するものであっても、労働協約等に基づいて支給されるもので、経常的（定期的）に支払われる場合は、「報酬等」に該当する。

【例】傷病手当金と給与の差額補填を目的とした見舞金

⑥ 労働の対償として支給されるものであっても、被保険者が常態として受ける報酬以外のものは、「報酬等」に含まれない（支給事由の発生、支給条件、支給額等が不確定で、経常的に受けるものではないものは、被保険者の通常の生計に充てられるものとは言えないため）。ただし、これに該当するものは極めて限定的である。

【例】大入袋

※ ここで挙げた【例】は一般的な場合を想定しており、その名称だけでなく、実態に合わせて「報酬等」に該当するかどうか判断を行うものとする。

※ 在宅勤務・テレワークにおける交通費等の取扱いについては後述。

(※ 市町村連合会追記：上記の在宅勤務等については城越時改定に記載。)

問2 事業主が、「奨学金返還支援（代理返還）」として、被保険者の奨学金を日本学生支援機構に直接送金することにより返還する場合、当該返還金は「報酬等」に含まれるか。

(答) 「奨学金返還支援（代理返還）」を利用して給与とは別に事業主が直接返還金を送金する場合は、当該返還金が奨学金の返済に充てられることが明らかであり、被保険者の通常の生計に充てられるものではないことから「報酬等」に該当しないが、事業主が奨学金の返還金を被保険者に支給する場合は、当該返還金が奨学金の返済に充てられることが明らかではないため「報酬等」に該当する。

なお、給与規程等に基づき、事業主が給与に代えて直接返還金を送金する場合は、労働の対償である給与の代替措置に過ぎず、事業主が被保険者に対して直接返還金を支給しない場合であっても「報酬等」に該当する。

問3 事業主が長期勤続者に対して支給する金銭、金券又は記念品等（以下「永年勤続表彰金」という。）は、「報酬等」に含まれるか。

(答) 永年勤続表彰金については、企業により様々な形態で支給されるため、その取扱いについては、名称等で判断するのではなく、その内容に基づき判断を行う必要があるが、少なくとも以下の要件を全て満たすような支給形態であれば、恩恵的に支給されるものとして、原則として「報酬等」に該当しない。

ただし、当該要件を一つでも満たさないことをもって、直ちに「報酬等」と判断するのではなく、事業所に対し、当該永年勤続表彰金の性質について十分確認した上で、総合的に判断すること。

≪永年勤続表彰金における判断要件≫

① 表彰の目的

企業の福利厚生施策又は長期勤続の奨励策として実施するもの。なお、

支給に併せてリフレッシュ休暇が付与されるような場合は、より福利厚生としての側面が強いと判断される。

② 表彰の基準

勤続年数のみを要件として一律に支給されるもの。

③ 支給形態

社会通念上いわゆるお祝い金の範囲を超えていないものであって、表彰の間隔が概ね5年以上のもの。

(H23.5.26 厚生労働省保険局保険課事務連絡、最終改正：R5.6.27 厚生労働省年金局事業管理課長事務連絡)

◆短時間労働者に関する届出

事業主は、被保険者に係る短時間労働者であるかないかの区別に変更があったときは、当該事実が発生した日から5日以内に、「健康保険・厚生年金保険被保険者区分変更届/厚生年金保険 70 歳以上被用者区分変更届」を機構等に届け出るものであること。

事業主は、70 歳以上の使用される者に係る短時間労働者であるかないかの区別に変更があったときは、当該事実が発生した日から5日以内に、「健康保険・厚生年金保険被保険者区分変更届/厚生年金保険70 歳以上被用者区分変更届」を日本年金機構に届け出るものであること。

事業主は、次の(1)から(9)までに掲げる届書を機構等に提出するときは、これらの届書に、被保険者等に係る短時間労働者であるかないかの区別を附記するものであること。

- (1) 健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届
- (2) 厚生年金保険 70 歳以上被用者該当・不該当届
- (3) 健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額算定基礎届
- (4) 厚生年金保険 70 歳以上被用者算定基礎・月額変更・賞与支払届
- (5) 健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額変更届
- (6) 健康保険・厚生年金保険育児休業等終了時報酬月額変更届
- (7) 厚生年金保険 70 歳以上被用者育児休業等終了時報酬月額変更届
- (8) 健康保険・厚生年金保険産前産後休業終了時報酬月額変更届
- (9) 厚生年金保険 70 歳以上被用者産前産後休業終了時報酬月額変更届

(平成28年5月13日 保発第 0513 第 1 号・年管管発 0513 第 1 号)

◆賞与に係る報酬の取扱い(局、部長通知)

健康保険法第3条第5項及び厚生年金保険法第3条第1項第8の規定により賃金、給料、俸給、手当又は賞与及びこれに準ずべきもののうち、臨時に受けるもの及び3か月を超える期間ごとに受けるもの以外のものは、標準報酬月額に係る報酬(以下「報酬」という。)とされているが、この取扱いについて左記のとおり定められたので遺憾のないよう取り計らわれない。

なお、貴管下健康保険組合に対する周知方につき御配慮願いたい。

1 報酬の範囲

- (1) 毎年7月1日現在における賃金、給料、俸給、手当又は賞与及びこれに準ずべきもので毎月支給されるもの(以下「通常報酬」という。)以外のもの(以下「賞与」という。)の支給実態が下記のいずれかに該当する場合は、当該賞与は報酬に該当すること。

ア 賞与の支給が、給与規定、賃金協約等の諸規定(以下「諸規定」という。)によって年間を通じ4回以上の支給につき客観的に定められているとき。

イ 賞与の支給が7月1日前の1年間を通じ4回以上行われているとき。

したがって、賞与の支給回数が、当該年の7月2日以降新たに年間を通じて4回以上又は4回未満に変更された場合においても、次期標準報酬月額の定時決定(7月、8月又は9月の随時改定を含む。)による標準報酬月額が適用されるまでの間は、報酬に係る当該賞与の取扱いは変らないものであること。

- (2) 賞与の支給回数の算定は、次により行うこと。

ア 名称は異なっても同一性質を有すると認められるもの毎に判別すること。

イ 例外的に賞与が分割支給された場合は、分割分をまとめて1回として算定すること。

ウ 当該年に限り支給されたことが明らかな賞与については、支給回数に算入しないこと。

2 賞与に係る報酬額の算定

- (1) 賞与に係る報酬額は、標準報酬月額の定時決定又は7月、8月若しくは9月の随時改定の際、次により算定すること。

ア 7月1日前の1年間に受けた賞与の額を12で除して得た額

イ 7月1日以前1年内に諸規定により賞与の支給回数が変更され、新たに当該賞与が報酬に該当したときは、変更後の諸規定による賞与の支給回数等の支給条件であつたとすれば同日前1年間に受けたであろう賞与の額を算定し、その額を12で除して得た額

- (2) 1の(1)に該当する事業所に使用される者の資格取得時における賞与に係る報酬額は、当該事業所において、同様の業務に従事し、同様の賞与を受けける者の賞与に係る報酬の平均額とすること。

- (3) 賞与に係る報酬の額に変動があっても、当該変動に基づく随時改定は行わないこと。

また、通常の報酬に著しい変動があり、随時改定(7月、8月又は9月の随時改定を除く。)を行う場合は、新たに賞与に係る報酬の額を算定することなく、(1)又は(2)に基づき算定した賞与に係る報酬の額を変更後の通常の報酬の額に加算すること。

- 3 この取扱いは、昭和53年8月1日(同年7月中の資格取得者については、当該資格取得日)から適用すること。

(S53.6.20 保発第 72 号・庁保発第 21 号、最終改正：H15.2.25 保発第 0225004 号・庁保発第 2 号)

◆賞与に係る報酬の取扱い(課長通知)

標記については、昭和53年6月20日保発第47号、庁保発第21号(以下「局、部長通知」という。)により通知されたところであるが、これによるほか、次の事項に留意のうえ遺憾のないよう取り扱われたい。

なお、貴管下健康保険組合に対する周知方につき御配慮願いたい。

1 報酬の範囲

- (1) 局、部長通知1の(1)にいう「通常報酬」には、1か月を超える期間にわたる事由によって算定される賃金等が分割して支給されることとなる場合その他これに準ずる場合は含まれないこと。

- (2) 局、部長通知にいう「通常報酬」、「賞与に係る報酬」及び「賞与」は、名称の如何にかかわらず、2以上の異なる性質を有するものであることが諸規定又は賃金台帳等から明らかな場合には、同一の性質を有すると認められるもの毎に判別するものであること。

- (3) 局、部長通知1の(1)にいう「賞与」について、7月2日以降新たにその支給が諸規定に定められた場合には、年間を通じ4回以上の支給につき客観的に定められているときであっても、次期標準報酬月額の定時決定(7月、8月又は9月の随時改定を含む。)による標準報酬月額が適用されるまでの間は、賞与に係る報酬に該当しないものとする。

- (4) 局、部長通知1の(2)のイにいう「例外的に賞与が分割支給された場合」とは、事業主のやむを得ない事情等のため、諸規定又は慣例によらず賞与が分割支給されたときをいうものであること。

- (5) 局、部長通知1の(2)のウにいう「当該年に限り支給されたことが明らかな賞与」とは、過去数年にわたって支給されたことがなく、諸規定又は慣例から判断して、当該年に限り特別に支給された賞与をいうものであること。

2 賞与に係る報酬額の算定

(1) 局、部長通知2の(1)のイにいう「同日前1年間に受けたであろう賞与の額」は、次によること。

ア 変更後の諸規定による賞与の支給実績がない場合は、変更前の諸規定に基づき7月1日前1年間に支給された額とする。

イ 変更後の諸規定による賞与の支給実績がある場合は、その実績から7月1日前1年間に受けたであろう額とする。

ただし、その額が、同日前1年間に支給された額と大差がないと認められるときは、当該支給された額をもってその額として差し支えない。

(2) 6月中に資格を取得した者の賞与に係る報酬額は、当該事業所において、同様の業務に従事し、同様の賞与を受ける者の同月以前1年間に受けた賞与の額(同月中に受けるであろう賞与の額を含む。)を12で除して得た額の平均額とすること。

3 その他

(1) 報酬に係る賞与については、局、部長通知2により算定される額等を、各種届書の備考欄に記載させること。

(2) 賞与に係る報酬額は、標準報酬月額に係る決定通知書の備考欄に明示すること。

(3) 賞与の支給状況については、報酬月額算定基礎届の提出の際に総括表等に記載させることにより的確に把握しておくこと。

(S53.6.20 保険発第72号・庁保険発第9号、最終改正:H30.7.30 保保発0730第1号・年管管発0730第1号)

◆賞与に係る報酬の取扱いの一部改正に関するQ&A

1 本通知の内容について

Q. 1 本通知の発出に伴い、従前の局部長通知及び課長通知の取扱いが変更又は廃止となるのか。

A. 本通知は、従前の局部長通知及び課長通知に示す取扱いを、より明確化し徹底を図ることを目的として、課長通知の一部を改正するものであり、局部長通知及び課長通知の取扱いを変更又は廃止するものではない。

Q. 2 本通知の趣旨如何。

A. 本通知は、諸手当等が、局部長通知の「通常の報酬」、「賞与に係る報酬」又は「賞与」に該当するのかを明確化するものであり、具体的に、

① 諸手当等の名称の如何に関わらず、諸規定又は賃金台帳等から、同一の性質を有すると認められるもの毎に判別するものであること(Q3参照)

② 賞与に係る諸規定を新設した場合には、年間を通じ4回以上の支給につき客観的に定められているときであっても、次期標準報酬月額の時定決定(7月、8月又は9月の随時改定を含む。)による標準報酬月額が適用されるまでの間は「賞与に係る報酬」に該当せず、「賞与」として取り扱うものであること(Q4参照)

を明確化したものである。

Q. 3 本通知による改正後の課長通知1の(2)で、「同一の性質を有すると認められるもの毎に判別する」とあるが、その具体例如何。

A. 事例1のように、業績に応じて支給される手当として、毎月定額により支給される手当(手当A1)と、半年毎に支給される手当(手当A2)が、給与規程上は「手当A」として規定されているが、賃金台帳上では「手当A1」及び「手当A2」と区分して記載されている場合には、「手当A1」と「手当A2」は客観的に区分できるものとして、「手当A1」を「通常の報酬」、「手当A2」を「賞与」として取り扱う。

<事例1>

給与規程上「手当A」と規定、賃金台帳上で「手当A1」「手当A2」に区分。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
通常の報酬	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000
手当A1	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
手当A2			10,000						10,000			

事例2のように、業績に応じて支給される手当として、給与規程上では、毎月定額により支給される「手当A1」と半年毎に支給される「手当A2」に区分して規定されているが、賃金台帳上では、「手当A」としてまとめて記載されている場合も、事例1と同様に、「手当A1」と「手当A2」は客観的に区分できるものとして、「手当A1」を「通常の報酬」、「手当A2」を「賞与」として取り扱う。

<事例2>

給与規程上「手当A1」と「手当A2」に区分して規定、賃金台帳上は「手当A」としてまとめて記載。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
通常の報酬	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000
手当A	10,000	10,000	110,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	110,000	10,000	10,000	10,000

事例3のように、業績に応じて手当が支給され、支給額から毎月定額により支給される手当と半年毎に支給される手当が一体で支給されていると考えられる場合であって、給与規程及び賃金台帳のいずれにおいても、事例1及び事例2のように手当が区分されておらず、客観的に区分できない場合には、「手当A」は一月を超える期間にわたる事由によって算定される賃金等が分割して支給されるものとして、「賞与に係る報酬」として取り扱う。

<事例3>

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
通常の報酬	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000
手当A	10,000	10,000	110,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	110,000	10,000	10,000	10,000

Q. 4 本通知による改正後の課長通知1の(3)について、新たに賞与の支給が諸規定に定められた場合、次期標準報酬月額の時定決定までの間は、具体的にどのような取扱となるのか。

A. 賞与に係る諸規定を新設した場合、仮に年間を通じ4回以上の支給が客観的に定められている場合であっても、次期標準報酬月額の時定決定(7月、8月又は9月の随時改定を含む。)による標準報酬月額が適用されるまでの間は、賞与に係る報酬額を算定することが困難であることから、「賞与」として取り扱い、賞与支払届を提出させること。

なお、次期標準報酬月額の時定決定(7月、8月又は9月の随時改定を含む。)による標準報酬月額が適用される際には、諸規定や支給実績を元に「賞与に係る報酬」又は「賞与」を判断し、「賞与に係る報酬」については、支給実績から、諸規定による諸手当等の支給回数等の支給条件であったとすれば7月1日前1年間に受けたであろう賞与の額を算定し、その額を12で除して得た額となる。

Q. 5 本通知は、適用日以降に新設された諸手当等から適用されるということである。また、本通知の適用日時点で、本通知に基づき、「賞与に係る報酬」か「賞与」かの判断を行い、見直す必要があるのか。

A. 本通知の適用日以降に受け付けた届書から、本通知による取扱いを適用することとしており、適用日前に受け付けた届書の内容を見直すことは要さない。一方、本通知の適用日前に新設された諸手当等であっても、当該諸手当に係る届書が適用日以後に提出された場合は、本通知が適用されることとなる。

Q. 6 本通知の発出から適用までに半年の期間を設けている理由如何。

A. 本通知により明確化した取扱いの徹底を図るため、事業主への周知、保険者等におけるマニュアル等の改正及び改正後の事務の周知徹底に要する期間を

十分に確保するため、半年間の周知及び準備期間を設けた上で実施するものである。

2 その他の内容について

Q. 7 「賞与に係る報酬」と「賞与」のいずれに該当するかは、支給回数により判断すればよいのか。諸手当等の支給間隔が3か月未満であっても、年間の支給回数が3回以下であれば、「賞与」に該当するということがよいのか。

A. 局部長通知1の(1)に示すとおり、年間を通じ4回以上支給されるものは「賞与に係る報酬」、3回以下のものは「賞与」に該当する。このため、支給間隔によらず、年間の支給回数が3回以下であれば、「賞与」に該当する。

Q. 8 諸規定において、諸手当等の支給回数又は支給時期が記載されているものの、「支給することができる」旨の規定である場合は、どのように取り扱えばよいのか。

A. 局部長通知1の(1)の「客観的に定められているとき」とは、諸手当等の支給の可能性が諸規定に定められているだけでなく、基本的に諸手当等が支給されることが想定される場合をいう。

このため、諸規定に「支給することができる」あるいは「勤務成績の上位者のみに支給する」といった事由が定められるなど、必ずしも支給されることが想定されない場合には、Q. 4の場合と同様に、新たに諸手当等の支給が諸規定に定められた際には「賞与」と扱い、次期標準報酬月額の時決定の際には支給実績を元に、「賞与に係る報酬」又は「賞与」を判断すること。

(H30. 7. 3 厚生労働省保険局保険課・厚生労働省年金局事業管理課事務連絡 最終改正：R5. 6. 12)

○資格取得時決定

◆被保険者資格取得時の標準報酬月額決定について

問1 被保険者資格を取得した際の標準報酬月額の決定について、例えば残業代が当初の見込みよりも増減した場合に、標準報酬月額の訂正を行うことができるか。

(答) 被保険者資格を取得した際の標準報酬月額については、固定的賃金の算定誤り等があった場合に訂正を行うことはできるが、残業代のような非固定賃金について、その見込みが当初の算定額より増減した場合は、訂正することはできない。

問2 一つの適用事業所に勤務している被保険者が、別の適用事業所に勤務(同時に2つの事業所に勤務)することによって新たな適用事業所において被保険者資格を取得した場合、どの時点から標準報酬月額を改定するのか。

(答) 新たに別の適用事業所で被保険者資格を取得した場合、その事業所における報酬月額を健康保険法第42条(厚生年金保険法第22条)に従って算定し、健康保険法第44条第3項(厚生年金保険法第24条第2項)の規定に基づいて合計額としての報酬月額を算定する。その際、既に被保険者資格を取得している側の事業所においては、既に決定されている標準報酬月額の基礎となった報酬月額を用いる。

また、健康保険法施行規則第1条、第2条及び第37条(厚生年金保険法施行規則第1条及び第2条)において、同時に2以上の適用事業所に使用されることとなった日から10日以内に、管掌保険者の選択とそれに伴う届出を行うこととされており、新たに別の適用事業所に使用されることとなった月から標準報酬月額を決定する。

(H23. 5. 26 厚生労働省保険局保険課事務連絡)

○定時決定

◆支払基礎日数の算定について

4月・5月・6月における支払基礎日数の算定に当たっては、次によること。

- (1) 月給者については、各月の暦日数によること。
- (2) 月給者で欠勤日数分に及び給与が差し引かれる場合にあっては、就業規則、給与規程等に基づき事業所が定めた日数から当該欠勤日数を控除した日数によること。
- (3) 日給者については、各月の出勤日数によること。

(H18. 5. 12 庁保険発第 0512001 号)

◆短時間就労者(※)に係る定時決定について

短時間就労者にかかる定時決定時の標準報酬月額算定については、次のいずれかにより算定すること。

- ① 4、5、6月の3か月間のうち支払基礎日数が17日以上の月の報酬月額平均により算定された額とすること。
- ② 4、5、6月の3か月間のうち支払基礎日数がいずれも17日未満の場合は、その3か月のうち支払基礎日数が15日以上17日未満の月の報酬月額平均により算定された額をもって、保険者算定による額とすること。
- ③ 4、5、6月の3か月間のうち支払基礎日数がいずれの月についても15日未満の場合は、従前の標準報酬月額をもって当該年度の標準報酬月額とすること。

支払基礎日数	標準報酬月額の決定方法
① 3ヶ月とも17日以上ある場合	3ヶ月の報酬月額平均額により算出
② 1ヶ月でも17日以上ある場合	17日以上月の報酬月額平均額により算出
③ 3ヶ月とも15日以上17日未満の場合	3ヶ月の報酬月額平均額により算出
④ 1ヶ月又は2ヶ月は15日以上17日未満の場合(ただし、②の場合を除く)	15日以上17日未満月の平均額により算出
⑤ 3ヶ月とも15日未満の場合	従前の標準報酬月額で決定

(H18. 5. 12 庁保険発第 0512001 号)

(※) 短時間就労者…一般従業員より労働日数や労働時間が短い被保険者(3/4基準を満たしたパートタイマー)

◆定時決定の事務取扱いに関する事例集

問1 支払基礎日数について、例えば夜勤労働者で日をまたぐ勤務を行っている場合はどのように計算すべきか。

(答) 夜勤労働者で日をまたいで労務に就いている場合は、以下のように取り扱う。

- ①夜勤労働者が月給で給与の支払を受けている場合
→ 各月の暦日数を支払基礎日数とする。
- ②夜勤労働者が日給で給与の支払を受けている場合
→ 給与支払いの基礎となる出勤回数を支払基礎日数とする。ただし、変形労働時間制を導入している場合は、下記の③に準じて取り扱う。
- ③夜勤労働者が時給で給与の支払を受けている場合
→ 各月の総労働時間をその事業所における所定労働時間で除して得られた日数を支払基礎日数とする。なお、勤務中に仮眠時間等が設けられている場合、これを労働時間に含めるか否かは、その事業所の業務の実態、契約内容、就業規則等によって仮眠時間等が給与支払いの対象となる時間に含まれているかどうかを確認することで判断されたい。

問2 給与の締め日が変更になった場合、変更月では支払基礎日数が通常の月よりも増減することになるが、定時決定の際にはどのように取り扱うべきか。

(答) 給与締め日が変更になった場合は、以下のように取り扱う。

- ① 支払基礎日数が増加する場合
支払基礎日数が暦日を超えて増加した場合、通常受ける報酬以外の報酬を受けることとなるため、超過分の報酬を除外した上で、その他の月の報酬との平均を算出し、標準報酬月額を保険者算定する。

(例) 給与締め日が20日から25日に変更された場合

締め日を変更した月のみ給与計算期間が前月21日～当月25日となるため、前月

21日～前月25日の給与を除外し、締め日変更後の給与制度で計算すべき期間（前月26日～当月25日）で算出された報酬をその月の報酬とする。

② 支払基礎日数が減少した場合給与締め日の変更によって給与支給日数が減少した場合であっても、支払基礎日数が17日以上であれば、通常の定時決定の方法によって標準報酬月額を算定する。

給与締め日の変更によって給与支給日数が減少し、支払基礎日数が17日未満となった場合には、その月を除外した上で報酬の平均を算出し、標準報酬月額を算定する。

問3 基本給や諸手当の支払月が変更となった結果、通常の月よりも給与額が増減する可能性があるが、定時決定の際にはどのように取り扱うべきか。

(答) 給与や諸手当の支払い月が変更になった場合は、以下のように取り扱う。

① 翌月払いの給与や諸手当が当月払いに変更された場合

翌月払いの給与もしくは諸手当が当月払いに変更された場合は、変更月に支給される給与等に重複分が発生するが、制度変更後の給与等がその月に受けるべき給与であるとみなし、変更前の給与は除外した上で4、5、6月の平均を算出し、標準報酬月額を算定する。

(例) 4月支給の給与より、「25日締め翌月末払い」の給与が「25日締め当月末払い」に変更された場合

制度の変更に伴い、4月支給の給与は2月26日～月25日分と、3月26日～月25日分の給与となるが、制度変更後の給与が本来その月に受けるべき給与であるとみなし、2月26日～月25日の給与を除外し、支払日変更後の給与制度で計算すべき期間（3月26日～月25日）により算出した報酬を4月の報酬とする。

② 当月払いの諸手当が翌月払いに変更された場合

当月払いの諸手当が翌月払いに変更された場合は、変更月には諸手当が支給されないこととなるが、その月は算定の対象から除き、残りの月に支払われた報酬で定時決定を行う。

問4 4～6月の3か月のうち、遡って降給が行われた結果、差額調整によって本来受けるべき報酬より低額の報酬が支払われた月がある場合、保険者算定によって定時決定を行うことはできるか。

(答) 保険者算定の対象として差し支えない。この場合、4～6月の報酬から控除された差額調整分を計算に含まず、差額調整前の報酬額で定時決定を行う。

(H23.5.26 厚生労働省保険局保険課事務連絡、最終改正：H25.5.31)

◆ 短時間労働者に係る定時決定・随時改定の事務取扱いに関する事例集

問1 標準報酬月額の決定・改定の算定の対象となる期間に、短時間労働者である月と短時間労働者でない月が混在している場合、各月の支払基礎日数はどのように取り扱うのか。

(答) 各月の被保険者の区分（短時間労働者であるかないか）に応じた支払基礎日数により、各月が算定の対象月となるかならないかを判断する。

問2 標準報酬月額の決定・改定の算定の対象となる期間の月の途中で、被保険者の区分（短時間労働者であるかないか）の変更があった場合、当該月の支払基礎日数はどのように取り扱うのか。

(答) 当該月の報酬の給与計算期間の末日における被保険者区分に応じた支払基礎日数により、当該月が算定の対象月となるかならないかを判断する。

(H23.5.26 厚生労働省保険局保険課事務連絡、最終改正：H28.12.14)

◆ 標準報酬月額の定時決定の取扱いについて

標準報酬月額の定時決定に際し、健康保険法第44条第1項又は厚生年金保険法第24条第1項の規定により、保険者において算定する場合は、健康保険法第41条第1項又は厚生年金保険法第21条第1項の規定により算定することが困難な場合を除き、次に掲げる場合とする。

(1) 4月・5月・6月の3か月間において3月分以前の給料の遅配分を受け、又は、さかのぼった昇給によって数月分の差額を一括して受ける等、通常受けるべき報酬以外の報酬を当該期間において受けた場合

(2) 4月・5月・6月のいずれかの月において低額の休職給を受けた場合

(3) 4月・5月・6月のいずれかの月においてストライキによる賃金カットがあった場合

(4) 当年の4月・5月・6月の3か月間に受けた報酬の月平均額から算出した標準報酬月額と、前年の7月から当年の6月までの間に受けた報酬の月平均額から算出した標準報酬月額の間で2等級以上の差を生じた場合であって、当該差が業務の性質上、例年発生することが見込まれる場合

(S36.1.26 保発第4号、最終改正：H23.3.31保発0331第17号・年発0331第9号)

◆ 休職期間中の標準報酬月額

被保険者の休職期間中、給与の支給がなされる場合の標準報酬月額は、休職前の標準報酬月額によるものである。

(S27.1.25 保文発第420号)

◆ 一時帰休に伴う休業手当等が支払われた場合

標準報酬の定時決定の対象月に一時帰休に伴う休業手当等が支払われた場合においては、その休業手当等をもって報酬月額を算定し、標準報酬を決定する。ただし、標準報酬の決定の際、既に一時帰休の状況が解消している場合は、当該定時決定を行う年の9月以後において受けるべき報酬をもって報酬月額を算定し、標準報酬を決定すること。

(S50.3.29 保険発第25号・庁保発第8号、最終改正：H15.2.25 保保発第0225004号・庁保発第3号)

◆ 定時決定の場合に行う保険者算定の基準の見直しに関するQ&A

1. 概要

Q1 今回の保険者算定の基準見直しの趣旨はどのようなものか。

A. 被保険者の報酬月額を算定するに際し、定時決定や随時改定の方法等によって報酬月額を算定することが困難又は著しく不当である場合に、保険者が算定する額を報酬月額とするものであり、このうち、「著しく不当である場合」は、従来、原則として①給与の遅配や遡り昇給、②休職、③ストライキの3つの場合に認められてきたものである。

今回、国民の皆様からの御意見、社会保険審査会の裁決、総務省からのあつせん等を踏まえ、より実態に即した取扱いとなるよう、定時決定においては、上記の3つの要件に加え、業種や職種の特性から、4月～6月までの報酬額がその他の時期と比較して著しく変動するような場合も、保険者算定を行うこととした。

なお、健康保険組合及び日本年金機構は、この保険者算定の見直しに対応する必要があるが、健康保険組合と日本年金機構の間で見解が分かれた場合は、業種の実態や、従業員の労務の実態により適合した取扱いとなるよう相互に調整を行うこと。調整がつかない場合は厚生労働省本省に照会すること。

2. 要件

Q2 「業務の性質上例年発生することが見込まれる」の意味は。

A. 業種や職種の特性上、基本的に毎年4月～6月が繁忙期に当たるため、4月～6月までの期間中の残業手当等が、他の期間と比べて多く支給されることなどを理由として、例年季節的な報酬変動の起こることが想定されることをいう。

例えば単年度のみなど、業務の一時的な繁忙による報酬の増加等は対象外である。

Q3 四半期ごと（又は上半期ごと）に繁忙期が訪れるため、4月から6月のうち、6月だけが突出して報酬が多く支給される場合は対象となるか。

A. 繁忙期が1年間に複数回あったとしても、4月～6月までの報酬月額の平均と、前年7月～当年6月までの報酬月額の平均との間で、標準報酬月額等級区分で2等級以上の差があれば対象とする。

Q4 例年4月から6月に報酬の変動が予想される業種等は、具体的にどのようなものが考えられるのか。

A. 例えば、

① 4月～6月が繁忙期になる業種

- ・ 4月～6月の時期に収穫期を迎える農産物の加工の業種
 - ・ 夏に売り上げが上昇する商品の製造が4月～6月に増加する業種
 - ・ 取り扱う魚種の漁期により加工作業が4月～6月に生じる水産加工業等の業種
 - ・ ビルメンテナンス等が年度末(3月～5月)に集中する清掃・設備点検の業種
 - ・ 田植え時期の準備等で4月～6月残業が増加する農業関係の業種(農業法人等)
 - ・ 4月の転勤、入社、入学に合わせて業務が増加する引越し、不動産、学生服販売等の業種
- ② 4月～6月が繁忙期になる部署
- ・ 業種を問わず、人事異動や決算のため4月が繁忙期になり残業代が増加する総務、会計等の部署
- ③ 4月～6月の報酬平均が年間の報酬平均よりも低くなる業種
- ・ 冬季に限定される社史、寒天製作業、測量関係等の業種
 - ・ 夏・冬季に繁忙期を迎えるホテル等の業種
- 等の様々な業種等が考えられる。

Q5 今回追加した保険者算定の対象になるかどうかは、事業所のどの単位で判断するのか。同じ事業所の中でも、決算業務など、4月～6月が繁忙期に当たる部署と当たらない部署がある場合は、繁忙期に当たる部署のみが対象となるのか。

- A. 特定の時期に報酬変動が起こる部署や役職を単位として対象とする。適用事業所全体について報酬変動が起こる場合は、適用事業所に勤務する従業員全体が判断対象となるが、本問の事例では、従業員全体ではなく、繁忙期に当たる部署のみを判断対象とする。

Q6 一時的な報酬変動と、例年起こる季節的な報酬変動とを区別するための審査基準はあるか。

- A. 例年起こるかどうかが、様式例1及び様式例2を参考に業種、該当する理由及び1年間の報酬を記載いただき確認することになるが、疑義がある場合は、更に複数年分の報酬月額平均を確認する等の手段を用いて審査されたい。

3. 報酬月額平均の取扱い

Q7 前年7月～当年6月までの間の報酬月額平均を計算する際、計算対象に含める月の基準は。

- A. 支払基礎日数が17以上の月を対象として報酬月額平均を計算する。パートやアルバイトの方で、当年4月～6月のうちに支払基礎日数が17以上の月がないために、支払基礎日数が15日以上17日未満の月で報酬月額平均を計算した場合は、支払基礎日数が15以上の月を対象として、前年7月～当年6月の報酬月額平均を計算する。また、短時間被保険者は、支払基礎日数が11以上の月を対象として計算する。

なお、低額の休職給を受けた月、ストライキによる賃金カットを受けた月及び一時帰休に伴う休業手当等を受けた月は計算対象から除外する(一時帰休に関する取扱いはQ14を参照)。

Q8 4月から6月までの支払基礎日数が全て17日未満である等の事情により、従前は、従前の標準報酬月額を用いて定時決定を行っていた場合は、今回追加した保険者算定の対象となるか。

- A. 4月から6月までの支払基礎日数が全て17日未満である場合は、定時決定の方法によって報酬月額を算定することが困難な場合に当たするため、今回追加した保険者算定の対象とはせず、従前の標準報酬月額を用いることとなる。なお、従前の標準報酬月額を用いて定時決定を行う場合は、他に以下のような場合が考えられる。

- ① 4月から6月までの全ての月で低額の休職給を受けた場合
- ② 4月から6月までの全ての月でストライキによる賃金カットを受けた場合
- ③ 休業などにより、4月から6月までの全ての月で報酬を全く受けなかった場合
- ④ パート・アルバイトの方で、4月から6月までの支払基礎日数が全て15日未満である場合

Q9 前年7月～当年6月までの間に一般の被保険者(支払基礎日数17日)と短時間被保険者(支払基礎日数11日)の期間が混在した場合の年間平均の取扱いについてどのように取り扱えばよいか。

- A. 各月の被保険者の区分(短時間被保険者であるかないか)に応じた支払基礎日数により、各月が算定の対象月となるかならないかを判断する。
 なお、月の途中に区分変更があった場合は、当該月の報酬の給与計算期間の末日における被保険者区分に応じた支払基礎日数により、当該月が算定の対象となるかならないかを判断する。

Q10 前年7月～当年6月までの間に固定的賃金の変動が起こった場合はどのように取り扱えばよいか。

- A. 前年7月～当年6月までの間に固定的賃金の変動が起こった場合でも、報酬月額平均の計算対象となる月であれば、固定的賃金の変動が反映された報酬も含めて報酬月額平均を計算する。

Q11 前年7月～当年6月までの間に、今回追加した保険者算定の要件を満たす部署に異動した被保険者は、どのように取り扱えばよいか。

- A. 前年7月～当年6月までの間に、今回追加した保険者算定の要件を満たす部署に異動した場合でも、報酬月額平均の計算対象となる月であれば、異動前の部署で受けた報酬も含めて報酬月額平均を計算する。

Q12 今回追加した保険者算定の取扱いを適用するためには、4～6月以外に報酬月額平均の対象となる月は何ヶ月以上必要か。

- A. 前年7月～当年3月までの間に、少なくとも1か月以上必要である。
 なお、入社して1年未満の者についても対象となる。

Q13 前年7月～当年6月までの間に、例えば前年6月分以前の給与の遅配分を受けたり、さかのぼった昇給により数月分の差額を一括で受けたりする等の事情があった場合はどのように取り扱えばよいか。

- A. 4月～6月までの間の報酬月額平均を計算するに当たっては、定時決定を行う際の従来からの取扱いと同様である。

前年7月～当年6月までの間の報酬月額平均を計算するに当たっては、具体的に、それぞれ以下のように取り扱う。

- ① 前年6月分以前に支払うべきであった給与の遅配分を前年7月～当年6月までに受けた場合
 その遅配分に当たる報酬の額を除いて、報酬月額平均を計算する。
- ② 前年7月～当年6月までの間に本来支払うはずの報酬の一部が当年7月に降支されることになった場合
 その本来支払うはずだった月を計算対象から除外して、報酬月額平均を計算する。

Q14 一時帰休中の者に対し、今回追加した保険者算定の取扱いは適用できるのか。

- A. 当年7月1日時点で一時帰休が解消される見込みがあるかどうかによって判断する。

- ① 当年7月1日時点で一時帰休が解消される見込みがある場合
 今回追加した保険者算定のルールを適用する。4月～6月までのうち、一時帰休に伴う休業手当等が支払われなかった月における報酬月額平均と、前年7月～当年6月(一時帰休に伴う休業手当等を受けた月は除く。)までの報酬月額平均を比較して、標準報酬月額等級区分に2等級以上の差が生じれば対象とする。

なお、4月～6月の全ての月で、一時帰休に伴う休業手当等が支払われた場合は、今回追加した保険者算定の対象外となる。

- ② 当年7月1日時点で一時帰休が解消される見込みがない場合
 今回追加した保険者算定のルールを適用しない。

Q15 被保険者資格を取得した月によって、取扱いに違いはあるか。

- A. 当年3月までに資格取得した者は対象となるが、当年4月～5月までに資格取

得た者は、当年3月までの間に、一年間の報酬月額平均の計算対象となる月が一月も確保されていないため、対象とならない。

なお、当年6月に資格取得した場合は、当年度の定時決定の対象外となる。(報酬月額の年間平均の対象となる月の基準を満たす月数の下限については、Q12参照。)また、月の途中に入社した場合の入社月や再雇用により資格の得喪が生じた月については、計算の対象とならない。

Q16 標準報酬月額等級区分に2等級以上の差が生じない場合でも、今回追加された保険者算定の取扱いを適用すべき場合はあるか。

A. 随時改定と同様、以下の事例に該当する場合は、1等級差でも今回追加された保険者算定の対象とする。

<健康保険>

- ① 4～6月の報酬月額平均と前年7月～当年6月までの報酬月額平均の、いずれか片方の月額が141.5万円以上、もう片方の月額が129.5万円以上135.5万円未満の場合
- ② 4～6月の報酬月額平均と前年7月～当年6月までの報酬月額平均の、いずれか片方の月額が5.3万円未満、もう片方の月額が6.3万円以上7.3万円未満の場合

<厚生年金保険>

- ① 4～6月の報酬月額平均と前年7月～当年6月までの報酬月額平均の、いずれか片方の月額が63.5万円以上、もう片方の月額が57.5万円以上60.5万円未満の場合
- ② 4～6月の報酬月額平均と前年7月～当年6月までの報酬月額平均の、いずれか片方の月額が8.3万円未満、もう片方の月額が9.3万円以上10.1万円未満の場合

Q17 4月に定期昇給を行い、それにより7月に随時改定の要件を満たす従業員がいるが、その従業員についても1年間の報酬月額平均による保険者算定を行えるのか。

A. 4月から6月までの期間に、定期昇給等により固定的賃金変動が起り、従前の標準報酬月額等級と比較し2等級以上の差が生じた結果、7月から9月までのいずれかの月を改定月とする随時改定が行われる場合は、随時改定が定時決定に優先することから、1年間の報酬月額平均による保険者算定を行うことはできない。

Q18 季節的報酬変動の結果、4～6月の報酬月額平均と、前年7月～当年6月までの報酬月額平均を用いてそれぞれ算定した標準報酬月額等級区分に2等級以上の差が生じた場合、必ず事業主から保険者算定を行うことについて申立書を提出させることになるのか。

A. 必ずしも申立書を提出させる必要はない。申立てがない場合は通常の報酬月額算定のルールに基づいて標準報酬月額を決定することになる。

Q19 被保険者の同意が必要となっているのはなぜか。同意がなければ通常の方法により算定されるのか。

A. 今回追加した事由に基づく保険者算定に関する申立てを事業主が行うことにより、被保険者に不利益が生じることのないよう、被保険者の同意を必要としている。被保険者の同意がない場合は、その同意がなかった被保険者の標準報酬月額についてのみ、通常の報酬月額算定方法に基づき標準報酬月額を決定する。

Q20 今回追加した保険者算定を行うためには、どのような手続が必要になるのか。既存の様式に変更はあるか。

A. 今回追加した保険者算定を行うべき事由に当てはまる場合、事業主は、被保険者報酬月額算定基礎届の備考欄に「年間平均」と記載した上で、健康保険組合(協会けんぽ被保険者の場合は日本年金機構のみ)に提出する。
算定基礎届自体の様式変更はない。

Q21 申立書と被保険者の同意書の記載内容に関し、健康保険と厚生年金保険との間で異なる内容とすることは認められるか。

A. 認められない。

Q22 申立書と被保険者の同意書は任意の様式でよいか。

A. 申立書については様式例1を、同意書については様式例2を参考としていただきたい。

ただし、健康保険用と厚生年金保険用の申立書と同意書は、それぞれまとめてよい。

また、様式例2を電子媒体により提出させる場合は、被保険者本人が同意したという事実を確認できる仕組みを構築していることが必要である。

Q23 申立書と同意書の被保険者氏名等を自署した場合に押印は必要か。

A. 記名押印でも自署でも差し支えない。

Q24 被保険者の同意書は、健康保険組合の被保険者であれば、日本年金機構及び健康保険組合あてに各々2セット作成する必要があるか。また、本人と事業主との間で原本2通を作成する必要があるか。

A. 各々2セット作成する必要は無く、例えば原本を事業主が保管し、写しを日本年金機構及び健康保険組合に提出する取扱いとして差し支えない。ただし、日本年金機構及び健康保険組合に提出する同意書は同じ内容とすること。

Q25 被保険者の同意書は毎年提出する必要があるのか。

A. 被保険者が毎年同意するとは限らないので、毎年提出いただくこと。

Q26 年間の報酬を確認できる書類とは何か。

A. 原則として、様式例2を参考に1年間の報酬を記載いただき、例年の状況、標準報酬月額の比較等を確認されたい。

なお、保険者等の必要に応じて、様式例2に代えて賃金台帳を利用したり、様式例を変更したりしてもよいが、日本年金機構及び健康保険組合に提出する書類に記載する内容は同じ内容とすること。

Q27 今回追加した保険者算定について、遡って本来の算定基礎届から年間平均の保険者算定への訂正や年間平均の保険者算定から本来の算定基礎届への訂正は可能か。可能である場合の手続方法は。

A. 本来の算定基礎届から年間平均の保険者算定への訂正は可能である。年間平均の保険者算定から本来の算定基礎届への訂正については、保険者算定が、健康保険法第41条第1項及び厚生年金保険法第21条第1項の規定により算定した額が著しく不当であるときに健康保険法第41条第1項及び厚生年金保険法第21条第1項の規定にかかわらず、保険者が算定するものであり、遡って訂正することはできない。

ただし、被保険者が年間保険者算定の説明を十分に聞いていない場合等については、理由書等の提出を求め、状況を十分確認の上、対応されたい。

Q28 今回の取扱いの変更はいつから適用されるのか。

A. 平成23年度の定時決定から適用される。
(H23.6.3厚生労働省保険局保険課事務連絡、改正：H30.3.1)

○随時改定

◆標準報酬月額の随時改定の取扱いについて

- (1) 標準報酬月額の随時改定は、次の各項いずれかに該当する場合に行う。
 - ア 昇給または降給によって健康保険法第43条第1項又は厚生年金保険法第23条第1項の規定により算定した額(以下「算定月額」という)による等級と現在の等級との間に2等級以上の差を生じた場合。
 - イ 健康保険第49級または厚生年金保険第31級の標準報酬月額にある者の報酬月額が昇給したことにより、その算定月額が健康保険141万5,000円以上又は厚生年金保険66万5,000円以上となった場合。
 - ウ 第1級の標準報酬月額にある者の報酬月額(健康保険にあっては報酬月額が5万3,000円未満、厚生年金保険にあっては報酬月額が8万3,000円未満である場合に限る。)が昇給したことにより、その算定月額が第2級の標準報酬

月額に該当することとなった場合

エ 健康保険第50級または厚生年金保険第32級の標準報酬月額にある者の報酬月額（健康保険にあっては報酬月額が141万5,000円以上、厚生年金保険にあっては報酬月額が66万5,000円以上である場合に限る。）が降給したことにより、その算定月額が健康保険第49級または厚生年金保険第31級以下の標準報酬月額に該当することとなった場合

オ 第2級の標準報酬月額にある者の報酬月額が降給したことにより、その算定月額が健康保険にあっては5万3,000円未満、厚生年金保険にあっては8万3,000円未満となった場合

(2) (1) のアからオまでという昇給又は降給とは、固定的賃金の増額又は減額をいい、ベースアップ又はベースダウン及び賃金体系の変更による場合並びにこれらの遡及適用によって差額支給を受ける場合を含み、退職による退職給を受けた場合を含まないものとする。

(3) (1) のアからオまでという算定月額の算定にあたっては、原則としていずれも当該昇級月又は降給月以後継続した3か月間に受けた報酬をその計算の基礎とすること。

(4) 標準報酬月額の随時改定に際し、保険者が健康保険法第44条第1項又は厚生年金保険法第24条第1項に規定する算定（以下「保険者算定」という。）を行う場合は、次の各項のいずれかに該当する場合とし、保険者が算定する報酬月額は、それぞれ当該各項に定める報酬月額とすること。

ア 昇給及び降給が遡及したため、それに伴う差額支給によって報酬月額に変動が生じた場合 随時改定されるべき月以降において受けるべき報酬月額

イ 算定月額から算出した標準報酬月額による等級と、昇給月以後の継続した3か月の間に受けた固定的賃金の月平均額に昇給月前の継続した9か月及び昇給月以後の継続した3か月の間に受けた非固定的賃金の月平均額を加えた額（以下「昇給時の年間平均額」という。）から算出した標準報酬月額による等級の間に2等級以上の差を生じた場合であって、当該差が業務の性質上例年発生することが見込まれる場合 昇給時の年間平均額から算出した報酬月額

ウ 算定月額から算出した標準報酬月額による等級と、降給月以後の継続した3か月の間に受けた固定的賃金の月平均額に降給月前の継続した9か月及び降給月以後の継続した3か月の間に受けた非固定的賃金の月平均額を加えた額（以下「降給時の年間平均額」という。）から算出した標準報酬月額による等級の間に2等級以上の差を生じた場合であって、当該差が業務の性質上例年発生することが見込まれる場合 降給時の年間平均額から算出した報酬月額

(5) (4) イ又はウによる保険者算定を行う場合、(1) アにかかわらず、(4) イ又はウにより算出した標準報酬月額による等級と現在の等級との間に1等級以上の差を生じた場合は、随時改定を行うこと。

ただし、(4) イによる保険者算定を行う場合であって、昇給時の年間平均額から算出した標準報酬月額による等級が現在の等級と同等給又は下回る場合は、現在の等級のままとし、随時改定は行わないこと。また、(4) ウによる保険者算定を行う場合であって、降給時の年間平均額から算出した標準報酬月額による等級が現在の等級と同等給又は上回る場合は、現在の等級のままとし、随時改定は行わないこと。

(S36.1.26 保発第4号、最終改正：R2.8.17 保発0817第1号・年管発0817第1号)

◆短時間就労者（※）に係る随時改定について

短時間就労者に係る随時決定時における標準報酬月額の算定については、短時間就労者に係る定時決定（P82）によらず、継続した3ヶ月のいずれの月においても支払基礎日数が7日以上であること。

（※）短時間就労者…一般従業員より労働日数や労働時間が短い被保険者（3/4基

準を満たしたパートタイマー）

(H18.5.12 庁保発第5012001号)

◆さかのぼり昇給による保険者算定

随時改定の場合に行う保険者算定は、昇給が遡及したため、それに伴う差額支給によって報酬月額に変動が生じた場合とすること。

なお、この場合において保険者が算定すべき報酬月額は、随時改定されるべき月以降において受けるべき報酬月額によること。

(S36.1.26 保発第4号)

◆著しく高低を生じた月

随時改定により標準報酬月額を改定する場合には、原則として昇給または降給があった月の翌々月を健康保険法第43条第1項または厚生年金保険法第23条第1項に規定する「その著しく高低を生じた月」と解し、その翌月より行う。

(S36.1.26 保発第7号、改正：H15.2.25 保発第0225004号・庁保発第3号)

◆一時帰休、賃金カット、自宅待機

一時帰休に伴い、就労していたならば受けられるであろう報酬よりも低額な休業手当等が支払われることとなった場合は、これを固定的賃金の変動とみなし、随時改定の対象とする。ただし、当該報酬のうち固定的賃金が減額され支給される場合で、かつ、その状態が継続して3か月を超える場合に限る。なお、休業手当等をもって標準報酬月額の決定または改定を行った後に一時帰休の状況が解消したときも、随時改定の対象とする。

労働協約等に基づき、固定的賃金についていわゆる賃金カットが行われた場合は、上記（一時帰休）に準じて取り扱う。

自宅待機にかかる者の被保険者資格取得時における標準報酬月額の決定については、現に支払われる休業手当等に基づき報酬月額を算定し、標準報酬月額を決定する。なお、休業手当等をもって標準報酬月額を決定した後に自宅待機の状況が解消したときは、随時改定の対象とする。

(S50.3.29 保発第25号・庁保発第8号、改正：H15.2.25 保発第0225004号・庁保発第3号)

◆随時改定の事務取扱いに関する事例集

問1 固定的賃金の変動が発生した後、3か月以内に再度固定的賃金の変動した場合には、それぞれの固定的賃金変動を随時改定の対象とするか。

(答) それぞれの固定的賃金変動を随時改定の契機として取り扱う。仮に固定的賃金変動が毎月発生した場合には、それぞれの月の賃金変動を契機として、その都度2等級以上の差が生じているかを確認し、随時改定の可否について判断する。

なお、2等級以上の差を判断するに当たっては、固定的賃金のみならず、非固定的賃金を含めた報酬月額全体で比較を行う。

問1-2 (従業員から役員になるなど)身分変更が行われた結果、基本給が上がり(又は下がり)、(超過勤務)手当が廃止(又は新設)された場合で、各々の固定的賃金の変動が実際に支給される給与への反映月が異なる場合において、起算月はどのように取り扱うのか。

(答) 身分変更が行われた結果、複数の固定的賃金の変動が生じ、各々の固定的賃金の変動が実際に支給される給与へ反映する月が異なる場合は、変動後の各々の固定的賃金が給与に実績として反映された月をそれぞれ起算月とする。

(例) 役員昇格による昇給と役員昇格による残業手当の廃止(昇給月の翌月反映)

→ 昇給に係る随時改定は昇給月が起算月となり、手当廃止による随時改定は反映月(昇給月の翌月)を起算月として別の随時改定としてとらえる。

問1-3 基本給(時間給)に変更は無いが、勤務体系(契約時間)が変更になる場合、随時改定の対象となるか。

(例)

基本給：1H 2,000円 → 2,000円(変更なし)

契約時間：1日 8時間 → 6.5時間(変更あり)

：1月 20日 → 20日(変更なし)

(答) 時給単価の変動はないが、契約時間が変わった場合、固定的賃金の変動に該当するため、随時改定の対象となる。

問2 超過勤務手当の支給単価(支給割合)が変更された場合は、随時改定の対象となるか。

(答) 超過勤務手当については、個人や月々の稼働状況によって時間数が不確定であるため、単に時間の増減があった場合は随時改定の対象とはならないが、支給単価(支給割合)が変更となった場合は随時改定の対象となる。

問3 超過勤務手当等の非固定的手当が廃止された場合、随時改定の対象となるか。

(答) 非固定的手当であっても、その廃止は賃金体系の変更に当たるため、随時改定の対象となる。

問4 固定的賃金が上昇したものの、超過勤務手当等の非固定的賃金が減額したために結果的に2等級以上報酬月額が下がった場合、随時改定の対象となるか。

(答) 固定的賃金の増額・減額と、実際の平均報酬月額増額・減額が一致しない場合、随時改定の対象とはならない。

問5 同一月に固定的賃金の増額と減額が同時に発生した場合(手当の廃止と創設等)、増額改定と減額改定のどちらの対象となるか。

(答) 同時に複数の固定的賃金の増減要因が発生した場合、それらの影響によって固定的賃金の総額が増額するのか減額するのかを確認し、増額改定・減額改定いずれの対象となるかを判断する。

例えば、定額の手当が廃止され、その手当と同額の手当が新たに創設された場合など、固定的賃金に変更が生じないケースについては、随時改定の対象とならない。

なお、変動的な手当の廃止と創設が同時に発生した場合等については、手当額の増減と報酬額の増減の関連が明確に確認できないため、3か月の平均報酬月額が増額した場合・減額した場合のどちらも随時改定の対象となる。

問6 給与計算期間の途中で昇給した場合、どの時点を取算月として随時改定の判断を行うか。

例：当月末締め翌月末払いの給与で、当月15日以降の給与単価が上昇した場合。

(答) 昇給・降給した給与が実績として1か月分確保された月を固定的賃金変動が報酬に反映された月として扱い、それ以後3か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う。

例示の場合であれば、給与単価が上昇した翌月支払の給与は単価上昇の実績を1か月分確保できていないため、翌々月を3か月の起算点として随時改定の可否を判断する。

問7 固定的賃金の変動の翌月に給与支払い締め日変更があった場合、随時改定はどのような取扱いとなるか。

例：9月支給分の給与から固定的賃金変動が反映されたが、10月支給の給与から、「月末締め翌月15日払い」→「15日締め翌月15日払い」に変更。

9月15日支給の給与(8/1日～8/31日分)

10月15日支給の給与(9/1日～9/15日分)

11月15日支給の給与(9/16日～10/15日分)

(答) 固定的賃金に変動が発生した後の3か月以内に、給与締め日の変更によって例示のように支払基礎日数が17日を下回る月がある場合には、随時改定の対象とならない。

なお、例示の場合、問6とは異なり、9月支給分の給与から固定的賃金変動が報酬に反映(1か月分確保されているため、11月を取算月として随時改定を行うことはできない。

問7-2 非固定的賃金の新設された月に、非固定的賃金が支払われる条件が達成されなかったために初回の支払が0円となったが、次月以降は実際に支払いが生じたような場合、起算月の取扱いはどのようなことになるか。

(答) 新たに非固定的賃金の新設がなされたことによる賃金体系の変更を随時改定の契機とする際は、その非固定的賃金の支払の有無に係わらず、非固定的賃金为新

設された月を取算月とし、以後の継続した3か月間のいずれかの月において、当該非固定的賃金の支給実績が生じていれば、随時改定対象となる。

なお、非固定的賃金の新設以後の継続した3か月間に受けた報酬のいずれにも当該非固定的賃金の支給実績が生じていなければ、報酬の変動要因としてみなすことができないため、随時改定の対象とはならない。また、その場合には当該非固定的賃金の支給実績が生じた月を取算月とすることにもならない。

問8 休職によって通常受けられる報酬よりも低額な休職給を受けることとなったが、休職中に固定的賃金の増減があった場合、随時改定の対象となるか。

(答) 随時改定では、固定的賃金の変動が報酬に反映された月を取算月として扱っているが、休職に伴う低額な休職給を受けている間に固定的賃金の増減があった場合、休職給はその固定的賃金の変動を適切に反映しているとは言えないため、休職が終了して通常の給与支払いに戻った月以降3か月の平均報酬月額によって随時改定の可否を判断する。

問8-2 産休又は育児取得中の無給期間において昇給等があった場合、起算月はいつになるか。

(答) 産休等の無給期間中に固定的賃金に変動があった場合には、実際に変動後の報酬を受けた月を取算月として改定することとなる。

また、昇給等による固定的賃金の変動後、給与計算期間の途中で休業に入ったこと、又は給与計算期間の途中で復帰したことにより、変動が反映された報酬が支払われているものの、継続した3か月のうちに支払基礎日数17日未満となる月がある場合については、随時改定の対象とはならない。

なお、これらは育児休業等を終了した際の改定を妨げるものではない。

問9 固定的賃金に変動が生じた月(起算月)の次月以降、随時改定の算定対象月内に、休職によって通常受けられる報酬よりも低額な休職給を受けることとなった場合、随時改定の対象となるか。

(答) 随時改定は固定的賃金の変動が報酬に反映された月を取算として、それ以後継続した3か月間いずれの月も支払基礎日数が17日以上に受けた報酬を計算の基礎とすることから、随時改定の算定対象月内に低額な休職給を受けた場合であっても、随時改定の対象とする。

問10 遡って昇給が発生した場合、保険者算定による随時改定の対象となるが、遡って降給が発生した場合も同様の取扱いが可能か。

(答) 遡って昇給が発生した場合、その変動が反映された月(差額調整が行われた月)を取算月として、それ以後継続した3か月間いずれの月も支払基礎日数が17日以上に受けた報酬を基礎として、保険者算定による随時改定を行うこととなるが、遡って降給が発生した場合についても、遡って昇給が発生した場合と同様に取り扱うものとする。

なお、超過支給分の報酬がその後の報酬から差額調整された場合、調整対象月の報酬は本来受けるべき報酬よりも低額となるため、調整対象月に控除された降給差額分を含まず、差額調整前の報酬額で随時改定を行う。

問11 基本給の減給制裁があった場合、随時改定はどのようなことになるか。また、同月に役職手当等の付与による固定的賃金の変動(増額)がある場合、随時改定の取扱いはどのようなことになるか。

(答) 減給制裁は固定的賃金の変動には当たらないため、随時改定の対象とはならない。

また、同月に固定的賃金の変動(増額)があった場合は、変動した固定的賃金の支給実績があった月を取算月として、減給制裁と役職手当等を併せた報酬全体で2等級以上の差が生じれば、随時改定に該当する。(起算月をずらしたり、減給が無かった場合の金額で算定したりすることはできない。)

問12 現物給与の標準価額が告示により改正された場合は、随時改定の対象になるか。

(答) 告示改正による単価の変更は、固定的賃金の変動に該当することから、随時改定の対象となる。

なお、現物給与の価額に関して規約で別段の定めをしている健康保険組合が管掌する被保険者については、当該規約の定めによる価額の変更がなければ、随時改定の対象にはならない。

問13 自動車通勤者に対してガソリン単価を設定して通勤手当を算定している事業所において、ガソリン単価の見直しが月単位で行われ、その結果、毎月ガソリン単価を変更し通勤手当を支給している場合、固定的賃金の変動に該当するか。

(答) 単価の変動が月ごとに生じる場合でも、固定的賃金の変動として取扱うこととなる。

問14 産前・産後休業期間について、基本給等は休業前と同額を支給するが、通勤手当については支給しないこととしている。この場合は、賃金体系の変更による随時改定の対象となるか。

(答) 産休等により通勤手当が不支給となっている事例において、通勤の実績がないことにより不支給となっている場合には、手当自体が廃止された訳ではないことから、賃金体系の変更にはあらず、随時改定の対象とはならない。

(H23.5.26 厚生労働省保険局保険課事務連絡、改正:H29.7.10)

◆在宅勤務・テレワークにおける交通費及び在宅勤務手当の取扱いについて

問1 在宅勤務・テレワークを導入し、被保険者が一時的に出社する際に要する交通費を事業主が負担する場合、当該交通費は「報酬等」に含まれるのか。

(答) 基本的に、当該労働日における労働契約上の労務の提供地が自宅か事業所かに応じて、それぞれ以下のように取扱う。

- ① 当該労働日における労働契約上の労務の提供地が自宅の場合
労働契約上、当該労働日の労務提供地が自宅とされており、業務命令により事業所等に一時的に出社し、その移動にかかる実費を事業主が負担する場合、当該費用は原則として実費弁済と認められ、「報酬等」には含まれない。
- ② 当該労働日における労働契約上の労務の提供地が事業所とされている場合
当該労働日は事業所での勤務となっていることから、自宅から当該事業所に出社するために要した費用を事業主が負担する場合、当該費用は、原則として通勤手当として「報酬等」に含まれる。

なお、在宅勤務・テレワークの導入に伴い、支給されていた通勤手当が支払われなくなる、支給方法が月額から日額単位に変更される等の固定的賃金に関する変動があった場合には、随時改定の対象となる。

(参考)

当該日における労働契約上の労務の提供地	「自宅－事業所」間の移動に要する費用の取扱い	保険料の算定基礎
自宅	業務として一時的に出社する場合は実費弁済(「報酬等」)に該当しない)	非対象
事業所	通勤手当(「報酬等」に該当する)	対象

問2 在宅勤務・テレワークの実施に際し、在宅勤務手当が支給される場合、当該手当は「報酬等」に含まれるのか。

(答) 在宅勤務手当の取扱いについては、当該手当の内容が事業所毎に異なることから、その支給要件や、支給実態などを踏まえて個別に判断する必要がある。基本的な考え方は以下の通り。

- ① 在宅勤務手当が労働の対象として支払われる性質のもの(実費弁済に当たらないもの)である場合
在宅勤務手当が、被保険者が在宅勤務に通常必要な費用として使用しなかった場合でも、その金銭を事業主に返還する必要がないのであれば、「報酬等」に含まれる。
(例) 事業主が被保険者に対して毎月5,000円を渡し切りで支給するもの
- ② 在宅勤務手当が実費弁済に当たるようなものである場合
在宅勤務手当が、テレワークを実施するに当たり、業務に使用するパソコン

の購入や通信に要する費用を事業主が被保険者に支払うようなもの場合、その手当が、業務遂行に必要な費用にかかる実費分に対応するものと認められるのであれば、当該手当は実費弁済に当たるものとして、「報酬等」に含まれない。

※ 実費弁済に当たるものの具体的な例については、別紙Q2を参照。

問3 在宅勤務・テレワークの実施に際し、在宅勤務手当が支給される場合の随時改定の取扱いはどうなるのか。

(答) 在宅勤務・テレワークの導入に伴い、新たに実費弁済に当たらない在宅勤務手当が支払われることとなった場合は、固定的賃金の変動に該当し、随時改定の対象となる。

交通費の支給がなくなった月に新たに実費弁済に当たらない在宅勤務手当が支給される等、同時に複数の固定的賃金の増減要因が発生した場合、それらの影響によって固定的賃金の総額が増減するのか減額するのかを確認し、増額改定・減額改定のいずれの対象となるかを判断する。

なお、新たに変動的な在宅勤務手当の創設と変動的な手当の廃止が同時に発生した場合等において、創設・廃止される手当額の増減と報酬額の増減の関連が明確に確認できない場合は、3か月の平均報酬月額が増減した場合・減額した場合のどちらも随時改定の対象となる。

また、一つの手当において、実費弁済分であることが明確にされている部分とそれ以外の部分がある場合には、当該実費弁済分については「報酬等」に含める必要はなく、それ以外の部分は「報酬等」に含まれる。この場合、月々の実費弁済分の算定に伴い実費弁済以外の部分の金額に変動があったとしても、固定的賃金の変動に該当しないことから、随時改定の対象とはならない。

(別紙) 社会保険料等の算定基礎に係る在宅勤務における交通費及び在宅勤務手当の取扱いについて

Q1 テレワークを導入した際の交通費や在宅勤務手当は社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含めるべきでしょうか？

(回答)

テレワークに要する費用負担の取扱いについては、あらかじめ漏示で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましいとされています。

テレワークを実施するに当たり新たに発生する費用等について企業が負担する場合、これら費用等を社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含めるか否かについては、以下の内容を参考に、適切に取り扱っていただく必要があります。

なお、社会保険料・労働保険料等の算定基礎となる「報酬及び賞与(以下「報酬等」という。))や「賃金」は、法律上(健康保険法、厚生年金保険法及び労働保険徴収法)、賃金、給料、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が労働の対象として受ける全てのものであるとされています。

また、事業主が負担すべきものを労働者が立て替え、その実費弁済を受ける場合、労働の対象とは認められないため、報酬等・賃金に該当しないこととされています。

(1) テレワーク対象者が一時的に出社する際に要する交通費(実費)について

基本的に、当該労働日における労働契約上の労務提供地が自宅か企業かで、以下のとおり、当該交通費を社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含めるか否かの取扱いが変わります。

イ) 当該労働日における労働契約上の労務の提供地が自宅の場合

労働契約上、当該労働日の労務提供地が自宅とされており、業務命令により企業等に一時的に出社し、その移動にかかる実費を企業が負担する場合、当該費用は原則として実費弁済と認められ、社会保険料・労働保険料等の算定基礎となる報酬等・賃金には含まれません。

ロ) 当該労働日における労働契約上の労務の提供地が企業とされている場合

当該労働日は企業での勤務となっていることから、自宅から当該企業に出社するために要した費用を企業が負担する場合、当該費用は、原則として通勤手当とし

て報酬等・賃金に含まれるため、社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含まれません。

(参考)

当該日における労働契約上の労務の提供地	「自宅－事業所」間の移動に要する費用の取扱い	保険料の算定基礎
自宅	業務として一時的に出勤する場合は実費弁償(「報酬等」に該当しない)	非対象
事業所	通勤手当(「報酬等」に該当する)	対象

(2) 在宅勤務手当について

企業がテレワーク対象者に対し「在宅勤務手当」を支払う場合、当該在宅勤務手当を社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含めるか否かの取扱いについては、当該在宅勤務手当の内容が企業毎に異なることから、その支給要件や、支給実態などを踏まえて判断する必要がありますが、基本的な考え方は下記のとおりです。

イ) 在宅勤務手当が労働の対象として支払われる性質のもの(実費弁償に当たらないもの)である場合

在宅勤務手当が、労働者が在宅勤務に通常必要な費用として使用しなかった場合でも、その金銭を企業に返還する必要がないもの(例えば、企業が労働者に対して毎月5,000円を渡し切りで支給するもの)であれば、社会保険料・労働保険料等の算定基礎となる報酬等・賃金に含まれると考えられます。

ロ) 在宅勤務手当が実費弁償に当たるようなものである場合

在宅勤務手当が、テレワークを実施するに当たり、業務に使用するパソコンの購入や通信に要する費用を企業がテレワーク対象者に支払うようなものの場合、その手当が、業務遂行に必要な費用にかかる実費分に対応するものと認められるのであれば、当該手当は実費弁償に当たるものとして、社会保険料・労働保険料等の算定基礎となる報酬等・賃金に含まれないと考えられます。

Q2 在宅勤務手当のうち実費弁償に当たるようなものである場合は社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含める必要はないとのことですが、どのようなものが該当するのでしょうか？

(回答)

在宅勤務手当のうち、社会保険料・労働保険料等の算定における実費弁償に当たるものは次のようなものが考えられます。

なお、一つの手当において、実費弁償分であることが明確にされている部分とそれ以外の部分がある場合には、当該実費弁償分については社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含める必要はなく、それ以外の部分は社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含まれます。

また、労働者が在宅勤務に通常必要な費用として使用しなかった場合でも、その金銭を企業に返還する必要がないもの(例えば、企業が労働者に対して毎月5,000円を渡し切りで支給するもの)であれば、社会保険料・労働保険料等の算定の基礎に含まれると考えられます。

(1) 労働者へ貸与する事務用品等の購入(注1)

労働者へ貸与する事務用品等の購入については、以下のような場合が実費弁償に当たると考えられます。

① 企業が労働者に対して、在宅勤務に通常必要な費用として金銭を仮払いした後、労働者が業務のために使用する事務用品等を購入し、その領収証等を企業に提出してその購入費用を精算(仮払金額が購入費用を超過する場合には、その超過部分を企業に返還(注2))する場合

② 労働者が業務のために使用する事務用品等を立替払いにより購入した後、その購入に係る領収証等を企業に提出してその購入費用を精算(購入費用を企業から受領)する場合

(2) 通信費・電気料金

通信費・電気料金については、以下のような場合が実費弁償に当たると考えられ

ます。

① 企業が労働者に対して、在宅勤務に通常必要な費用として金銭を仮払いした後、労働者が業務のために使用した通信費・電気料金を精算(仮払金額が業務に使用した部分の金額を超過する場合には、その超過部分を企業に返還(注2))する場合

② 労働者が業務のために使用した通信費・電気料金を立替払いにより負担した後、その明細書等を企業に提出して通信費・電気料金を精算(業務に使用した部分を企業から受領)する場合

なお、通信費・電気料金については、例えば、通話明細書等により業務のための通話に係る料金が確認できる通話料のようなもののみではなく、業務に要した費用と生活に要した費用が一括で請求される電気料金のようなものが含まれます。

このようなものについては、就業規則・給与規定、賃金台帳等において、実費弁償分の算出方法が明示され、実費弁償に当たるものであることが明らかである場合には、当該実費弁償部分については社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含める必要はありません。

業務に要した費用と生活に要した費用が一括で請求される費用に実費弁償分の算出方法としては、業務のために使用した部分を合理的に計算し、当該部分を実費弁償分とする方法(国税庁における「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係)」(URL: <http://www.nta.go.jp/publication/pamph/pdf/0020012-080.pdf>)で示されている計算方法等)などが考えられます。

(注1) 事務用品等については、企業がその所有権を有し労働者に貸与するものを前提としています。事務用品等を労働者に貸与するのではなく支給する場合(事務用品等の所有権が労働者に移転する場合)には、労働者に対する現物給与として社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含める必要があります。

なお、例えば、企業が労働者に専ら業務に使用する目的で事務用品等を「支給」という形で配布し、その配付を受けた事務用品等を従業員が自由に処分できず、業務に使用しなくなったときは返却を要する場合も「貸与」とみて差し支えありません。

(注2) 企業が労働者に支給した在宅勤務手当のうち、購入費用や業務に使用した部分の金額を超過した部分を労働者が企業に返還しなかったとしても、その購入費用や業務に使用した部分の金額については労働者に対する報酬等・賃金として社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含める必要はありませんが、その超過分は労働者に対する報酬等・賃金として社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含める必要があります。

(3) レンタルオフィスの利用料金

労働者が、事業主が業務上必要であると認め勤務時間内に自宅近くのレンタルオフィス等を利用して在宅勤務を行った場合、①労働者が在宅勤務に通常必要な費用としてレンタルオフィス代等を立替え払いし、かつ②業務のために利用したものとして領収証等を企業に提出してその代金が精算されるものについては、社会保険料・労働保険料等の算定の基礎には含まれません(企業が労働者に金銭を仮払いし、労働者がレンタルオフィス代等に係る領収書等を企業に提出し精算した場合も同じです。)

(R3.4.1 厚生労働省保険局保険課事務連絡)

◆随時改定の場合に行う保険者算定の基準の見直しに関するQ&A (随時改定の年間平均に係る保険者算定)

1. 概要

Q1 今回の保険者算定の基準見直しの趣旨はどのようなものか。

A. 今回、国民の皆様からの御意見、社会保険審査会の裁決、総務省からのあつせん等を踏まえ、より実態に即した取扱いとなるよう、定時決定と同様、随時改定においても、報酬の月平均額と、年間の報酬の月平均額とが著しく乖離する場合、保険者算定を行うこととした。

具体的には、これまでの随時改定と同様に3か月間の報酬の平均から算出した

標準報酬月額(A)と従前の標準報酬月額に2等級以上の差があった場合において、Aと、昇給月又は降給月以後の継続した3か月の間に受けた固定的賃金の月平均額に昇給月又は降給月以前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月の間に受けた非固定的賃金の月平均額を加えた額から算出した標準報酬月額(B)との間に2等級以上の差があり、当該差が業務の性質上例年発生することが見込まれる場合、年間の報酬の月平均額で保険者算定を行うことができるというものである。

ただし、本取扱いは、例年特定の時期に残業が多くあるなど非固定的賃金が通常の時期より多く支払われた場合に固定的賃金が増加した場合等について措置するものであり、単に固定的賃金が大きく増減し、その結果、AとBで2等級以上の差が生じる場合は、本取扱いの対象外となる。

なお、健康保険組合及び日本年金機構は、この保険者算定の見直しに対応する必要があるが、健康保険組合と日本年金機構との間で見解が分かれた場合は、業種の実態や、従業員の労務の実態により適合した取扱いとなるよう相互に調整を行うこと。調整がつかない場合は厚生労働省本省に照会すること。

2. 要件

Q2 「業務の性質上例年発生することが見込まれる」の意味は、

A. 業種や職種の特性上、基本的に特定の3か月が繁忙期に当たるため、当該期間中の残業手当等が、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の起こることが想定されることをいう。

例えば、定期昇給とは別の単年度のみの特異な昇給による改定、例年発生しないが業務の一次的な繁忙と昇給時期との重複による改定や、転居に伴う通勤手当の支給による改定等は、随時改定における年間平均を計算の基礎とした保険者算定の特例の対象外である。

なお、産前産後休業や育児休業を終了した際の月額変更も対象外である。

Q3 四半期ごと(又は上半期ごと)に繁忙期が訪れるため、N月からN+2月のうち、N月だけが突出して報酬が多く支給される場合は対象となるか。

A. 繁忙期が1年間に複数回あったとしても、N~N+2月までの報酬月額の平均と、昇給月以前の継続した9か月及び昇給月以後の継続した3か月の間に受けた報酬の月平均額から算出した標準報酬月額との間に、標準報酬月額等級区分で2等級以上の差があれば対象とする。

Q4 例年特定の時期に非固定的賃金に係る報酬の変動が予想される業種等は、具体的にどのようなものが考えられるのか。

A. 例えば、

- ① 特定の時期が繁忙期となる業種
 - ・ 収穫期を迎える農産物の加工の業種
 - ・ 取り扱う魚種の漁期により加工作業が生じる水産加工業等の業種
 - ・ 夏・冬季に繁忙期を迎えるホテル等の業種
- ② 特定の時期が繁忙期となる部署
 - ・ 業種を問わず、人事異動や決算など特定の時期が繁忙期となり残業代が増加する総務、会計等の部署
- ③ 特定の時期の報酬平均が年間の報酬平均よりも低くなる業種
 - ・ 夏・冬季に閑散期を迎えるホテル等の業種等の様々な業種等が考えられる。

Q5 今回追加した保険者算定の対象になるかどうかは、事業所のどの単位で判断するのか。同じ事業所の中でも、決算業務など、特定の時期が繁忙期に当たる部署と当たらない部署がある場合は、繁忙期に当たる部署のみが対象となるのか。

A. 特定の時期に報酬変動が起こる部署や役職を単位として対象とする。適用事業所全体について報酬変動が起こる場合は、適用事業所に勤務する従業員全体が判断対象となるが、本問の事例では、従業員全体ではなく、繁忙期に当たる部署のみを判断対象とする。

Q6 一時的な報酬変動と、例年起こる季節的な報酬変動とを区別するための審査基準はあるか。

A. 例年起こるかかどうかは、様式例1及び様式例2を参考に業種、該当する理由及び1年間の報酬を記載いただき確認することになるが、疑義がある場合は、更に複数年分の報酬月額の平均を確認する等の手段を用いて審査されたい。

3. 報酬月額の平均の取扱い

Q7 「昇給月以前の継続した9か月及び昇給月以後の継続した3か月の間に受けた非固定的賃金の月平均額」とはどのように算定するのか。

A. 年間平均の対象となる月に受けた非固定的賃金を対象月数で除して算定する。

Q8 昇給月又は降給月以前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月の間に受けた報酬の月平均額を計算する際、計算対象に含める月の基準は、

A. 支払基礎日数が17日以上の月を対象として報酬月額の平均を計算する。また、短時間被保険者は、支払基礎日数が11日以上の月を対象として計算する。

なお、低額の休職給を受けた月、ストライキによる賃金カットを受けた月及び一時帰休に伴う休業手当等を受けた月は計算対象から除外する(一時帰休に関する取扱いはQ14を参照)。また、月の途中に入社した場合の入社月や再雇用により資格の得喪が生じた月以前の月については、計算の対象とならない。

Q9 昇給月又は降給月以前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月の中で、一般の被保険者(支払基礎日数17日)と短時間被保険者(支払基礎日数11日)の期間が混在した場合の年間平均の取扱いについてどのように取り扱えばよいか。

A. 各月の被保険者の区分(短時間被保険者であるかないか)に応じた支払基礎日数により、各月が算定の対象月となるかならないかを判断する。

なお、月の途中で区分変更があった場合は、当該月の報酬の給与計算期間の末日における被保険者区分に応じた支払基礎日数により、当該月が算定の対象になるかならないかを判断する。

Q10 昇給月又は降給月以前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月までの間に複数回、固定的賃金の変動が起こった場合はどのように取り扱えばよいか。

A. 複数回、固定的賃金の変動が起こった場合でも、報酬月額の平均の計算対象となる月であれば、当該固定的賃金の変動が反映された報酬も含めて報酬月額の平均を計算する。

なお、それぞれの固定的賃金の変動ごとに保険者算定を行うこととなる。

Q11 今回追加した保険者算定の取扱いを適用するためには、固定的賃金の変動が生じた昇給月又は降給月以後の継続した3か月以外に報酬月額の年間平均の計算対象となる月は何か月以上必要か。

A. 少なくとも1か月以上必要である。

なお、入社して1年未満の者についても対象となる。

Q12 昇給月又は降給月以前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月までの間に、今回追加した保険者算定の要件を満たす部署に異動した被保険者は、どのように取り扱えばよいか。

A. 昇給月又は降給月以前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月までの間に、今回追加した保険者算定の要件を満たす部署に異動した場合でも、報酬月額の平均の計算対象となる月であれば、異動前の部署で受けた報酬も含めて報酬月額の平均を計算する。

Q13 昇給月又は降給月以前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月までの間に、例えば前月までの6か月分の給与の遅配分を受けたり、さかのぼった昇給により数月分の差額を一括で受けたりする等の事情があった場合はどのように取り扱えばよいか。

A. 報酬月額の年間平均を計算するに当たっては、具体的には、それぞれ以下のように取り扱う。

- ① 昇給月又は降給月前の継続した9か月以前に支払うべきであった給与の遅配分を年間平均の計算対象月に受けた場合
その遅配分に当たる報酬の額を除いて、報酬月額を平均を計算する。
- ② 昇給月又は降給月前の継続した9か月までの間に本来支払うはずの報酬の一部が昇給月又は降給月から4か月目以降に支払われることになった場合
その本来支払うはずだった月を計算対象から除外して、報酬月額の平均を計算する。

Q14 一時帰休中の者に対し、今回追加した保険者算定の取扱いは適用できるのか。

- A. 一時帰休に伴う低額な休業手当等が支払われたことによる随時改定の場合は適用されない。その他の場合は適用する。(Q8参照)

Q15 標準報酬月額等級区分に2等級以上の差が生じない場合でも、今回追加した保険者算定の取扱いは適用すべき場合はあるか。

- A. 今回追加した取扱いは、3か月間の報酬の平均から算出した標準報酬月額(A)と従前の標準報酬月額に2等級以上の差があった場合において、Aと、年間平均額から算出した標準報酬月額(B)との間に2等級以上の差があり、当該差が業務の性質上例年発生することが見込まれる場合に、年間の報酬の月平均額で保険者算定を行うことを可能とするものであるが、当該保険者算定を行う場合は、従前の標準報酬月額とBが1等級差であっても本取扱いに基づく随時改定を可能とする。

なお、以下の事例に該当する場合は、AとBが1等級差でも今回追加した保険者算定の対象とする。

<健康保険>

- ① 特定の3か月の報酬月額平均と昇給月又は降給月前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月までの報酬月額平均の、いずれか片方の月額が141.5万円以上、もう片方の月額が129.5万円以上135.5万円未満の場合
- ② 特定の3か月の報酬月額平均と昇給月又は降給月前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月までの報酬月額平均の、いずれか片方の月額が5.3万円未満、もう片方の月額が6.3万円以上7.3万円未満の場合

<厚生年金保険>

- ① 特定の3か月の報酬月額平均と昇給月又は降給月前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月までの報酬月額平均の、いずれか片方の月額が63.5万円以上、もう片方の月額が57.5万円以上60.5万円未満の場合
- ② 特定の3か月の報酬月額平均と昇給月又は降給月前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月までの報酬月額平均の、いずれか片方の月額が8.3万円未満、もう片方の月額が9.3万円以上10.1万円未満の場合

Q16 報酬月額の年間平均が従前と同じ等級区分に該当する場合、本取扱いは適用されるのか。

- A. 昇給時の年間平均額から算出した標準報酬月額による等級が現在の等級と同等級又は下回る場合は、現在の等級のままとし、随時改定は行わない。
また、降給時の年間平均額から算出した標準報酬月額による等級が現在の等級と同等級又は上回る場合は、現在の等級のままとし、随時改定は行わない。

4. 手続

Q17 季節的報酬変動の結果、特定の3か月の報酬月額平均と、昇給月又は降給月前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月までの報酬月額平均を用いてそれぞれ算出した標準報酬月額等級区分に2等級以上の差が生じた場合、必ず事業主から保険者算定を行うことについて申立書を提出させることになるのか。

- A. 必ずしも申立書を提出させる必要はない。申立てがない場合は通常の報酬月額

の改定のルールに基づいて標準報酬月額を決定することになる。

Q18 被保険者の同意が必要となっているのはなぜか。同意がなければ通常の方法により算定されるのか。

- A. 今回追加した事由に基づく保険者算定に関する申立てを事業主が行うことによって、被保険者に不利益が生じることのないよう、被保険者の同意を必要としている。被保険者の同意がない場合は、その同意がなかった被保険者の標準報酬月額についてのみ、通常の報酬月額算定方法に基づき標準報酬月額を決定する。

Q19 今回追加した保険者算定を行うためには、どのような手続が必要になるのか。既存の様式に変更はあるか。

- A. 今回追加した保険者算定を行うべき事由に当てはまる場合、事業主は、被保険者報酬月額変更届の備考欄に「年間平均」と記載した上で、健康保険組合及び日本年金機構(協会けんぽ被保険者の場合は日本年金機構のみ)に提出する。月額変更届自体の様式変更はない。

Q20 申立書と被保険者の同意書の記載内容に関し、健康保険と厚生年金保険との間で異なる内容とすることは認められるか。

- A. 認められない。

Q21 申立書と被保険者の同意書は任意の様式でよいか。

- A. 申立書については様式例1を、同意書については様式例2を参考としていただきたい。

ただし、健康保険用と厚生年金保険用の申立書と同意書は、それぞれまとめてよい。

また、様式例2を電子媒体により提出させる場合は、被保険者本人が同意したという事実を確認できる仕組みを構築していることが必要である。

Q22 申立書と同意書の被保険者氏名を自署した場合に押印は必要か。

- A. 記名押印でも自署でも差し支え無い。

Q23 被保険者の同意書は、健康保険組合の被保険者であれば、日本年金機構及び健康保険組合あてに各々2セット作成する必要があるか。また、本人と事業主との間で原本2通を作成する必要があるか。

- A. 各々2セット作成する必要は無く、例えば原本を事業主が保管し、写しを日本年金機構及び健康保険組合に提出する取扱いとして差し支えない。ただし、日本年金機構及び健康保険組合に提出する同意書は同じ内容とすること。

Q24 被保険者の同意書は毎回提出する必要があるのか。

- A. 被保険者が毎回同意するとは限らないので、その都度提出いただくこと。

Q25 年間の報酬を確認できる書類とは何か。

- A. 原則として、様式例2を参考に1年間の報酬を記載いただき、例年の状況、標準報酬月額比較等を確認されたい。

なお、保険者等の必要に応じて、様式例2に代えて貸金台帳を利用したり、様式例を変更したりしてもよいが、日本年金機構及び健康保険組合に提出する書類に記載する内容は同じ内容とすること。

Q26 今回追加した保険者算定について、遡って本来の月額変更届から年間平均の保険者算定への訂正や年間平均の保険者算定から本来の月額変更届への訂正は可能か。可能である場合の手続方法は。

- A. 本来の月額変更届から年間平均の保険者算定への訂正は可能である。年間平均の保険者算定から本来の月額変更届への訂正については、保険者算定が、健康保険法第43条第1項及び厚生年金保険法第23条第1項の規定により算定した額が著しく不当であるときに健康保険法第43条第1項及び厚生年金保険法第23条第1項の規定にかかわらず、保険者が算定するものであり、遡って訂正することはできない。

ただし、被保険者が年間保険者算定の説明を十分に聞いていない場合等については、理由書等の提出を求め、状況を十分確認のうえ、対応されたい。

Q27 今回の取扱いの変更はいつから適用されるのか。

- A. 平成30年10月改定以降の随時改定について適用する。

○標準賞与額

◆標準賞与額の上限額について

2 健康保険法(大正11年法律第70号。以下「健保法」という。)の一部改正(改正法第5条及び第6条関係)

(1) 標準報酬等に関する事項

イ 標準賞与額の上限額について、年度における標準賞与額の累計額を573万円とすること。(健保法第45条第1項関係)

7 施行期日等

(1) 施行期日

イ 1の(6)及び(9)、2(4)を除く。)、3、4の(1)(アを除く。)、(2)(アを除く。))、

(5)及び(7)、5並びに6 平成28年4月1日

(H27.5.29 保発 0529 第1号)

◆標準報酬制に係る取扱い（特別職の報酬の減額、内部異動等）について

て

1 特別職の報酬の減額について

特別職が、引責及び財政状況等により報酬が一定期間減額される場合、又は期限を設けずに減額される場合は、当該減額を固定的給与の変動と捉え随時改定の対象とする。

※ 運用方針第4 3条関係六に定める、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（従前報酬月額適用）のケースには該当しない。

また、特別職が、資格取得当初から報酬が一定期間減額される場合、又は期限を設けずに減額される場合は、減額後の報酬により資格取得時決定を行う。

2 内部異動について

人事交流等により内部異動した場合、共済法上の資格の得喪が生じないことから、異動時に固定的給与の変動があった場合は、原則随時改定の判断となるが、私事都合により退職し、翌日に別の所属所に採用された場合、共済法上は資格の得喪は生じないが、報酬の変動が見込まれ、また、一日空いて別の所属所に採用された場合は資格取得時決定となることや、実際に資格喪失届と資格取得届が出されていることを考慮し、随時改定の保険者算定により、フルタイム再任用職員のケース（平成27年11月16日付け保健課長事務連絡「標準報酬に係る取扱い（財務省資料）について」資料2No.18参照）と同様に、資格取得時決定と同様の方法により算定して差し支えない。実情を踏まえ、適切に処理していただきたいこと。

3 地共済法運用方針第4 3条関係四について

「原則として、…昇給又は降給等があつた月の翌々月を…「その著しく高低を生じた月」とし、その翌月の初日において行うものとする。」とあるが、月の中途に育休から復帰し固定的給与が変動した場合や月の中途に一般職から特別職になった場合等については、厚生年金保険の取扱いに準じ、昇給・降給した給与が実績として1か月分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か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う。

4 地共済法運用方針第4 3条関係五（二）について

「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日の属する月」とは、いわゆる低額の休職給（休職者給与）を受けている場合を想定したものであり、当該休職者給与の支給される月は、支払基礎日数が17日以上であっても、算定の基礎月から除く。一方、休職者給与の支給ではなく、欠勤等により報酬の全部が支給されない日が属する月で、支払基礎日数が17日以上の場合は、実際に受けた報酬の額を算定の基礎月に含める。

なお、報酬の一部が支給されない場合には、産前産後休暇等により通勤手当や管理職手当等が停止されている場合は含まない。

(H28. 2. 23 全国市町村職員共済組合連合会総務部保健課長事務連絡)

※ 市町村連合会追記

平成28年4月に運用方針が改正されたため、上記の「1 特別職の報酬の減額について ※書き「運用方針第4 3条関係六」は「削除（該当条文無し）」、「3 地共済法運用方針第4 3条関係四」は「3 地共済法運用方針第4 3条関係六」、「4 地共済法運用方針第4 3条関係五（二）」は「4 地共済法運用方針第4 3条関係七（二）」と読み替える。

◆消費税増税に伴う通勤手当の料金改定について

令和元年10月から消費税増税により鉄道等の運賃が料金改定され、これに伴い増税前の通勤手当の額と増税後の通勤手当の額に変動が生じ、増税後の通勤手当の額が支給された場合には、固定的給与の変動に当たることから随時改定の対象となる。

【参考③】標準報酬制への移行に伴う取扱いについて（質疑応答集）【第3版】の送付について

◆1 報酬について

問1 標準報酬の算定の基礎となる報酬に含まれるもの、含まれないものには何があ
るか。

(答)

組合員が自己の労働を提供し、その代償として受ける報酬には色々な名称のもの
がありますが、原則として組合員が労務の対償として受ける給料、諸手当等はすべて
のものを含めたものが報酬とされます。

報酬に含まれないものとしては、期末手当及び勤勉手当（これらは標準期末手当
等の算定に含まれます）、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等があります。

問2 固定的給与と非固定的給与の考え方如何。

(答)

固定的給与とは、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当等勤務実績に
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をいい、非固定的
給与とは、固定的給与以外の報酬をいいます。

<主なもの>

※以下は例であり、実際には、各地方団体の給与条例等の規定に基づき判断し区分す
る必要があります。

固定的給与	給料（給料表の給料月額）、扶養手当、地域手当、住居手当、 初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特勤勤務手当（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。）、 管理職手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業 教育手当、農林漁業普及指導手当
非固定的給与	特殊勤務手当、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手 当、夜勤勤務手当、休日勤務手当、寒冷地手当

問3 通勤手当について、その額が数ヶ月（以下「支給単位期間」という。）分とし
て一括して支給される場合（e x. 4月に6か月分の通勤手当の額が支給される
場合）は、どのように報酬に算入するのか。

(答)

当該手当の額を支給単位期間の月数で除して得た額をもって支給単位期間内にお
ける各月分の通勤手当として報酬に算入します。

なお、この場合において、各月分として算定された額に1円未満の端数があるとき
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、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す
る（加算後の額に1円未満の端数があるときは、これを切り上げる。）ものとします。

<例1>

4月に6か月分の通勤手当として45,470円が支給された場合

・当該額を支給単位期間の月数で除す。

$$45,470円 \div 6か月 = 7,578.33 \dots 円$$

・4月から8月までの各月分の通勤手当として報酬に算入する額は、上記の端数金額
を切り捨て、7,578円となる。

・9月分の通勤手当として報酬に算入する額は、次のとおり。

$$7,578.33 \dots 円 + (0.33 \dots 円 \times 5か月) = 7,579.99 \dots 円$$

↓1円未満切り上げ

7,580円

<例2>

10月に鉄道定期代（6か月分）として、65,020円、10月と翌年1月にバス定期代（3
か月分）として26,930円が支給された場合

（鉄道定期代の額に係る計算）

・鉄道定期代の額を支給単位期間の月数で除す。

$$65,020円 \div 6か月 = 10,836.66 \dots 円$$

・10月から2月までの各月分の通勤手当として報酬に算入する額は、上記の端数金額
を切り捨て、10,836円となる。

・3月分の通勤手当として報酬に算入する額は、次のとおり。

$$10,836.66 \dots 円 + (0.66 \dots 円 \times 5か月) = 10,839.99 \dots 円$$

↓1円未満切り上げ

10,840円

（バス定期代に係る計算）

・バス定期代の額を支給単位期間の月数で除す。

$$26,930円 \div 3か月 = 8,976.66 \dots 円$$

・10月及び11月の各月分の通勤手当として報酬に算入する額は、上記の端数金額を切
り捨て、8,976円となる。

・12月分の通勤手当として報酬に算入する額は、次のとおり。

$$8,976.66 \dots 円 + (0.66 \dots 円 \times 2か月) = 8,977.99 \dots 円$$

↓1円未満切り上げ

8,978円

・1月から3月までの計算についても同様。

以上を合計し、各月分の通勤手当として報酬に算入する額は、次のとおりとなる。

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
鉄道	10,836円	10,836円	10,836円	10,836円	10,836円	10,840円	65,020円
バス	8,976円	8,976円	8,978円	8,976円	8,976円	8,978円	53,860円
計	19,812円	19,812円	19,814円	19,812円	19,812円	19,818円	118,880円

問4 通勤定期券を現物で支給している場合は、どのように報酬に算入するのか。

(答)

通勤手当に相当するものとして支給される定期券、回数券、乗車証その他の有価物
は報酬に含まれます。

算入方法については問3と同様、当該手当の額を支給単位期間の月数で除して得た
額をもって支給単位期間内における各月分の通勤手当に相当するものとして報酬に
算入します。

問5 宿舍の貸与など、通貨以外のもので給与が支払われている場合は、現物給与に
あたるのか。

(答)

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、現物給与に当たるか否かの判断基準の一例として、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、現物給与に当た
り得ると考えられます。

<参考>

○地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）

第二百四条 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤
の職員、委員会の常勤の委員、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記
その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は委員
会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団
体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

2 普通地方公共団体は、条例で、前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手
当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特勤勤務手当（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。）、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、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、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。）又は退職手当を支給することができる。

3 給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

第二百四条の二 普通地方公共団体は、いかなる給与その他の給付も法律又はこれに基づく条例に基づかずには、これをその議会の議員、第二百三条の二第一項の職員及び前条第一項の職員に支給することができない。

○地方公務員法（昭和二十五年十二月十三日法律第二百六十一号）

（給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

第二十四条 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

2 前項の規定の趣旨は、できるだけすみやかに達成されなければならない。

3 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

4 職員は、他の職員の職を兼ねる場合においても、これに対して給与を受けてはならない。

5 職員の勤務時間その他の職員の給与以外の勤務条件を定めるに当つては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

6 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

（給与に関する条例及び給料額の決定）

第二十五条 職員の給与は、前条第六項の規定による給与に関する条例に基づいて支給されなければならない。又、これに基づかずには、いかなる金銭又は有価物も職員に支給してはならない。

2 職員の給与は、法律又は条例により特に認められた場合を除き、通貨で、直接職員に、その全額を支払わなければならない。

3～5 （略）

問6 現物給与の価額の算定方法如何。

（答）

厚生年金保険制度における現物給与の価額は、その地方の時価により、厚生労働大臣が定めることとされている（厚生労働省告示）ほか、日本年金機構HPにおいても取扱いが示されていますので、これらを参照の上取り扱ってください。

<参考>

○厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）

（現物給与の価額）

第二十五条 報酬又は賞与の全部又は一部が、通貨以外のもので支払われる場合においては、その価額は、その地方の時価によつて、厚生労働大臣が定める。

問7 傷病手当金等の休業給付は、報酬との調整が行われることになっているが、調整を行うに当たっては、どのような方法で給料や手当（地域手当、扶養手当、住居手当等）の日額を算出すればよいか。

（答）

給料や地域手当等の日曜日等勤務を要しない日以外の日の正規の勤務時間内の勤務に対する報酬については、当該給料や地域手当の額をその支給月の勤務を要しない日を除いた日の日数で除して得た額として算出することとします。

一方、扶養手当や住居手当等の一定の支給要件を満たせば定額が支給される報酬については、標準報酬日額の算出方法と同様に22分の1の額を日額とすることとします。

問8 給与改定が遡及して行われた場合は、差額調整が行われた月を起算月として随時改定を行うこととされたが、傷病手当金と報酬との調整についても、標準報酬

の遡及見直しが行われなければ、調整対象となる報酬の見直しも行う必要がないという理解でよいか。

（答）

お見込みのとおりです。

◆2 標準報酬の決定・改定について

問1 標準報酬の決定又は改定において、報酬支払の基礎となった日数が17日未満となった月があるときは、その月を含めずに算定することとなっているが、この「報酬支払の基礎となった日数」には休日も含まれるか。

（答）

各月の日数から、各地方団体の条例等により定められている勤務を要しないとされている日を除いて計算します（暦日数ではありません）。なお、祝日等で報酬が支払われている場合は、支払基礎日数に含まれます。

問2 新規採用職員の標準報酬の決定については、非固定的給与（時間外勤務手当等）の実績が無いことから、一律、固定的給与のみにより資格取得時決定を行うという取扱いでよいか。

（答）

資格取得時決定は、資格を取得した日の現在の報酬の額（その者が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及び同様の職務に従事する職員の報酬等を考慮した額（地共済法運用方針第43条関係一））によることから、固定的給与・非固定的給与の別にかかわらず、上記に該当するものは標準報酬の算定の基礎に含まれます。

例1：寒冷地手当も含まれます。

例2：時間外勤務があらかじめ見込まれる場合には、時間外勤務手当の見込額を算出して、報酬に加算する必要があります。

問3 共済組合において、各組合員の報酬の内訳まで把握する必要があるか。

（答）

随時改定を行うため、固定的給与と非固定的給与の別は把握する必要があると考えられます。また、基礎届の内容に疑義等があれば、給与支給機関に対して報酬の内訳を確認するなど、適切な取扱いを行う必要があります。

問4 厚生年金制度においては、平成23年度より、「業務の性質上、季節的に報酬が変動することにより、通常の方法によって報酬月額額の算定を行うことが著しく不当であると認められる場合について、当年の4月～6月の3か月間に受けた報酬の月平均額から算出した標準報酬月額と、前年の7月から当年の6月までの間に受けた報酬の月平均額（報酬の支払の基礎日数となった日数が17日未満である月があるときは、その月は除く）から算出した標準報酬月額の間2等級以上の差を生じた場合であつて、この差が業務の性質上例年発生することが見込まれる場合について、保険者算定の対象とする」（平成23年3月31日保発0331第17号・年発0331第9号 日本年金機構理事長あて厚生労働省保険局長・厚生労働省年金局長通知、平成23年3月31日保発0331第6号・年管管発0331第14号 日本年金機構理事（事業管理部門担当）あて厚生労働省保険局保険課長・厚生労働省年金局事業管理課長通知）旨の改正がなされたが、地方公務員共済についても同様の取扱いが設けられるのか。

（答）

通常の方法により算定するとすれば著しく不当となる場合、定時決定の特例（保険者算定）の方法の一つとして、質問記載の方法による算定を行うことは可能ですが、実際の運用は地共済法上保険者の判断に委ねられているものであり、当課として統一的な判断基準や手続きは定めていません。（地方公務員等共済組合法第43条第16項）

問5 給与の遡及改定があつた場合、既に決定されている標準報酬も遡及して改定されることになるのか。

（答）

報酬の遡及改定があつた場合、差額調整が行われた月を起算月として差額分を除いて随時改定を行います。

期末手当等の遡及改定により、標準期末手当等の額を決定した月後に当該標準期末手当等の額の基礎となった期末手当等の額の増額又は減額が行われる場合には、当該月に遡って当該増額又は減額後の期末手当等の額を基礎として標準期末手当等の額を再決定するものとします。組合員の資格喪失後に当該増額又は減額が行われる場合においても、同様に遡って再決定するものとします。（地方公務員等共済組合法運用方針第44条関係7）

問6 標準報酬の決定・改定に係る通知内容としては何を通知すればよいか。

(答)

具体的な取扱いは各共済組合に委ねられていますが、少なくとも、決定又は改定前後の標準報酬の等級及び月額が明示することが望ましいのではないかと考えています。

問7 4月途中に資格取得した場合のその年の9月1日から適用する標準報酬についての定時決定の方法如何。

(答)

月途中の資格取得により、1か月分の報酬が受けられなかった月がある場合、当該1か月分の報酬が支給されなかった月を除いて報酬月額を算定します。

問8 昇給や昇格により基本給が変更となったことに伴い、超過勤務手当の単価が変更となる場合も随時改定の対象とするのか。

(答)

昇給等に伴って（連動して）生じた超過勤務手当の単価の変更は固定的給与の変動には該当しません。

問9 支給誤り、申告漏れにより給与を遡及調整した場合、標準報酬も遡及して見直さなければならぬか。

(答)

報酬の遡及調整がされた場合は、本来的には標準報酬も遡及して見直すべきものと思料されますが、具体的な事案においては、本人の帰責性、遡及して調整する期間（時効）や掛金等の額、事務的負担等、遡及による影響を勘案し、個別に適切に処理していただく必要があると考えています。

なお、給与の遡及改定後に、支給誤り、申告漏れによる報酬の遡及調整が行われ、標準報酬を遡及して見直す場合には、遡及改定後の給与について再決定を行う取扱いで差し支えありません。

◆3 標準報酬に関する届出、記録等について

問1 標準報酬の決定又は改定に係る基礎届の届出について、システム上のデータ送信等により行い、紙媒体での届出は要しないとする取扱いが可能か。

(答)

国共済の取扱いと同様に、データによる事務処理も可能とします（電子情報処理組織による事務に関しては、地方公務員等共済組合法施行規程第187条～第189条に規定）。なお、共済組合の本部・支部間、及び共済組合—給与支給機関間において事務に遺漏がないよう適切に処理していただきますようお願いいたします。

◆4 職員の身分等について

問1 欠勤、修学休業、自己啓発休業、配偶者同行休業、職員団体への専従等により、報酬の全部又は一部が支給されない組合員に係る標準報酬の算定方法如何。

- (1) 上記の事由による固定的給与の減少は、随時改定の対象となるか。
- (2) 定時決定に係る算定基礎月において、上記の事由により報酬の全部又は一部が支給されない月がある場合の算定方法如何。
- (3) 上記の事由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固定的給与の変動があった場合、随時改定の対象となるか。
- (4) 固定的給与の変動があった月の次月以降、随時改定の算定対象月内に、上記の事由により報酬の全部又は一部が支給されないこととなった場合、随時改定の対象となるか。

(答)

(1) 一時的な勤務状態によって固定的給与の減少を生じたものであり、昇給、降給等による固定的給与の変動に該当しないため、随時改定の対象にはなりません。

(2) 欠勤や無給休職により報酬の全部が支給されない場合、定時決定に係る算定基礎月から支払基礎日数が17日未満である月を除いて算定します。支払基礎日数が3か月とも17日未満である場合は、保険者算定により、従前の標準報酬の月額にて定時決定を行います。

一方、休職者給与を受けていることにより報酬の一部が支給されない月がある場合、保険者算定により、定時決定に係る算定基礎月から（支払基礎日数が17日以上であっても）当該月を除いて算定します。3か月とも休職者給与を受けている月である場合は、保険者算定により、従前の標準報酬の月額にて定時決定を行います。

(3) 欠勤や休職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。

(4) 随時改定は、固定的給与の変動が生じた月を起算として、それ以後継続した3か月間（いずれの月も支払基礎日数が17日以上でなければならぬ）に受けた報酬を計算の基礎とします。したがって、随時改定に係る算定対象月内に欠勤や無給休職により支払基礎日数が17日未満である月がある場合は、随時改定の対象とはなりません。同様に、休職者給与を受けている月がある場合は、いずれの月も支払基礎日数が17日以上であれば随時改定の対象となります。

なお、育児休業等、育児短時間勤務又は産前産後休業をしている組合員に係る標準報酬については、異なる取扱いが定められています（地方公務員等共済組合法第43条第12項から第15項まで、第114条の2、第114条の2の2、地方公務員等共済組合法運用方針第43条関係6及び7）。

問2 育児短時間勤務又は部分休業の承認を受けた場合に係る長期掛金の一部免除の規定が一元化法により削除されているが、一元化後における標準報酬の取扱い如何。

(答)

実際に受けた報酬に基づき標準報酬を算定し、掛金を徴収します（すなわち掛金等の徴収の考え方について従前と実質的に異なるものではありません）。

なお、厚生年金保険給付及び退職等年金給付に係る給付算定基礎額の計算については、厚生年金保険法第26条及び地共済法第79条により、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）を下回る月については、従前標準報酬の月額をそれよりも下回る月の標準報酬の月額とみなすこととされています。

問3 地方公務員の育児休業等に関する法律第19条に規定する部分休業は、毎月変動月が発生し、毎月随時改定に該当するか算定しなければならぬか。

また、介護部分休業、修学部分休業、高齢者部分休業についても同様か。

(答)

地方公務員の育児休業等に関する法律第19条に規定する部分休業により、毎月の給与の額が変動する場合は、随時改定の対象となります。

一方、その他の休業については取扱いが異なるものと解されます（地方公務員等共済組合法運用方針第43条関係6）。

問4 船員である組合員に係る地共済法第137条第2号に規定する船員保険法による給付を選択した場合における標準報酬の算定基礎となる報酬の算定方法如何。

(答)

地共済法第137条第2号に規定する船員保険法による給付を選択した場合の標準報酬の算定の基礎となる報酬は、一元化後は同法第2条第1項第5号に規定する報酬により標準報酬を算定します。

問5 公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律に基づき派遣さ

れている組合員に係る標準報酬の算定方法や手続き如何。

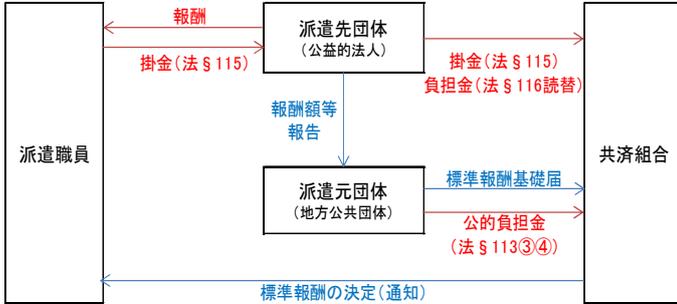
(答)

以下の取扱いによることとします。

※いわゆる在職派遣の場合（退職派遣者は継続長期組合員の規定が適用されるためここでは省略）

※青字は標準報酬移行に伴い追加される事務手続き

<派遣先団体から全ての報酬が支給される場合（派遣法 § 6①）>



[届出・決定・通知]

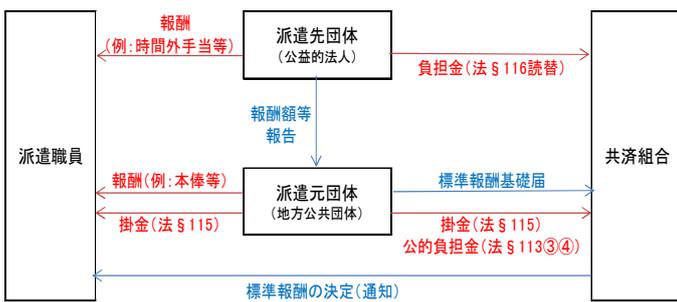
- 標準報酬基礎額は派遣元団体が共済組合に提出することとする（この場合において、当該派遣元団体は、派遣先団体から報酬額等の報告を受ける）。
ただし、共済組合・派遣元団体・派遣先団体の合意があれば、派遣先団体が提出することができるものとする。
- 共済組合は、標準報酬を決定又は改定したときは、その旨を組合員へ通知する。（派遣元団体又は派遣先団体を經由することは差し支えない）

[保険料徴収・納付等]

- 掛金は、派遣先団体が報酬から控除し、これを組合員に代わって共済組合に払い込む。（法 § 115）
- 負担金は、派遣先団体が負担する。（派遣法 § 7③により読み替えて適用する法 § 116）
- 公的負担金は、地方公共団体が負担する。（法 § 113③④）

<派遣元団体と派遣先団体それぞれから報酬が支給される場合（派遣法 § 6②）>

※派遣元団体のみから報酬が支給される場合も含む



[届出・決定・通知]

- 標準報酬基礎額は、派遣元団体が共済組合に提出することとする（この場合において、当該派遣元団体は、派遣先団体から報酬額等の報告を受ける）。
ただし、共済組合・派遣元団体・派遣先団体の合意があれば、派遣先団体が提出することができるものとする（この場合において、当該派遣先団体は、派遣元団体から報酬額等の報告を受ける）。
- 派遣元団体及び派遣先団体から受けた報酬に基づき一つの標準報酬が決められる。
- 共済組合は、標準報酬を決定又は改定したときは、その旨を組合員へ通知する。（派遣元団体又は派遣先団体を經由することは差し支えない）

[保険料徴収・納付等]

- 掛金は、給料（本俸）を支給する派遣元団体又は派遣先団体が報酬から全額控除し、これを組合員に代わって共済組合に払い込む。（法 § 115）
- ※ 上記の図では、例として派遣元団体が給料（本俸）を支給する場合を想定
- 負担金は、派遣先団体が負担する。（派遣法 § 7③により読み替えて適用する法 § 116）
- 公的負担金は、地方公共団体が負担する。（法 § 113③④）

<参考>

〇公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成十二年法律第五十号）

（派遣職員給与）

第六条 派遣職員には、その職員派遣の期間中、給与を支給しない。

2 派遣職員が派遣先団体において従事する業務が地方公共団体の委託を受けて行う業務、地方公共団体と共同して行う業務若しくは地方公共団体の事務若しくは事業を補充し若しくは支援すると認められる業務であってその実施により地方公共団体の事務若しくは事業の効率的若しくは効果的な実施が図られると認められるものである場合又はこれらの業務が派遣先団体の主たる業務である場合には、地方公共団体は、前項の規定にかかわらず、派遣職員に対して、その職員派遣の期間中、条例で定めるところにより、給与を支給することができる。

（派遣職員に関する地方公務員等共済組合法の特例）

第七条 派遣職員に対する地方公務員等共済組合法（昭和三十七年法律第五百二十二号）の規定の適用については、派遣先団体の業務を公務とみなす。

2 派遣職員は、地方公務員等共済組合法第三十九条第三項の規定にかかわらず、引き続き職員派遣をされた日の前日において所属していた地方公務員共済組合（同法第三条第一項に規定する地方公務員共済組合をいう。）の組合員であるものとする。

3 派遣職員に関する地方公務員等共済組合法の規定の適用については、同法百十三條第二項各号列記以外の部分中「地方公共団体（市町村立学校職員給与負担法（昭和二十三年法律百三十五号）第一条又は第二条の規定により都道府県がその給与を負担する者にあつては、都道府県。以下この条において同じ。）」とあるのは「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成十二年法律第五十号）第二条第三項に規定する派遣先団体（以下「派遣先団体」という。）」と、同項各号中「地方公共団体」とあり、並びに同法百十六條第一項中「地方公共団体の機関、特定地方独立行政法人又は職員団体」とあり、及び「地方公共団体、特定地方独立行政法人又は職員団体（第三項において「地方公共団体等」という。）」とあるのは「派遣先団体」と、同項中「百十三條第二項（同条第六項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は同条第四項及び第五項並びに」とあるのは「百十三條第二項及び」と、同条第三項中「百十三條第四項第二号に掲げる費用及び同条第五項に規定する費用（長期給付に係るものに限る。）並びに厚生年金保険法」とあるのは「厚生年金保険法」と、「地方公共団体等」とあるのは「派遣先団体」とする。

〇公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律第七条第三項の規定による読み替え後の地方公務員等共済組合法 ※読み替え部分は赤字見え消し部分

（費用の負担）

百十三條 組合の給付に要する費用（高齢者の医療の確保に関する法律第三十六条第一項に規定する前期高齢者納付金等（以下「前期高齢者納付金等」という。）及び同法百十八條第一項に規定する後期高齢者支援金等（以下「後期高齢者支援金等」という。）並びに介護保険法百五十條第一項に規定する納付金（以下「介護納付金」という。）の納付に要する費用並びに組合の事務に要する費用を含む。）は、短期給付に要する費用（前期高齢者納付金等及び後期高齢者支援金等並びに介護納付金の納付に要する費用並びに短期給付並びに前期高齢者納付金等及び後期高齢者支援金等並びに介護納付金の納付に係る組合の事務に要する費用（第五項の規定による地方公共団体の負担に係るものを除く。）を含み、第四項第一号に掲げる費用のうち同項の規定による地方公共団体の負担に係るものを除く。以下この項

及び次項において同じ。)にあつては各組合ごとに当該組合を組織する職員(介護納付金の納付に要する費用については、当該組合を組織する職員のうち同法第九条第二号に規定する被保険者(第百四十四条第五項及び第百四十四条の二第二項において「介護保険第二号被保険者」という。)の資格を有する者)を単位として、退職等年金給付に要する費用(退職等年金給付に係る組合の事務に要する費用(第五項の規定による地方公共団体の負担に係るものを除く。))を含む。以下この項及び次項において同じ。)にあつては全ての組合を組織する職員を単位として、次に定めるところにより、算定するものとする。この場合において、第三号に規定する費用については、少なくとも五年ごとに再計算を行うものとする。

一 短期給付に要する費用(次号に掲げるものを除く。)については、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次項第一号の掛金及び負担金の額とが等しくなるように定める。

二 介護納付金の納付に要する費用については、当該事業年度におけるその費用の額と当該事業年度における次項第二号の掛金及び負担金の額とが等しくなるように定める。

三 退職等年金給付に要する費用については、将来にわたるその費用の予算額の現価に相当する額から将来にわたる次項第三号の掛金及び負担金の予想額の現価に相当する額を控除した額として政令で定めるところにより計算した額(第百十六条の三第一項第四号において「地方の積立基準額」という。)と国家公務員共済組合法第九十九条第一項第三号に規定する国の積立基準額(第百十六条の三第一項第四号において「国の積立基準額」という。)との合計額と、退職等年金給付組合積立金及び退職等年金給付調整積立金の合計額と国の退職等年金給付積立金(同法第二十一条第二項第二号ハに規定する退職等年金給付積立金をいう。第百十六条の三第一項第四号において同じ。)の額との合計額とが、将来にわたって均衡を保つことができるように定める。

2 組合の事業に要する費用で次の各号に掲げるものは、当該各号に掲げる割合により、組合員の掛金及び**地方公共団体(市町村立学校職員給与負担法(昭和二十三年法律第三十五号)第一条又は第二条の規定により都道府県がその給与を負担する者にあつては、都道府県。以下この条において同じ。)**公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律(平成十二年法律第五十号)第二条第三項に規定する派遣先団体(以下「派遣先団体」という。)の負担金をもつて充てる。

一 短期給付に要する費用(次号に掲げるものを除く。) 掛金百分の五十、**地方公共団体派遣先団体**の負担金百分の五十

二 介護納付金の納付に要する費用 掛金百分の五十、**地方公共団体派遣先団体**の負担金百分の五十

三 退職等年金給付に要する費用 掛金百分の五十、**地方公共団体派遣先団体**の負担金百分の五十

四 福祉事業に要する費用 掛金百分の五十、**地方公共団体派遣先団体**の負担金百分の五十

3 組合の事業に要する費用で厚生年金保険給付に要する費用(厚生年金拠出金及び基礎年金拠出金の負担並びに第百十六条の二に規定する財政調整拠出金の拠出に要する費用(次項第二号に掲げる費用のうち同項の規定による地方公共団体の負担に係るものを除く。))をいい、厚生年金保険給付及びこれに相当するものとして政令で定める年金である給付(厚生年金拠出金及び基礎年金拠出金並びに第百十六条の二に規定する財政調整拠出金を含む。)に係る組合の事務に要する費用(第五項の規定による地方公共団体の負担に係るものを除く。)を含む。)については、厚生年金保険法第八十一条第一項に規定する保険料をもつて充てる。

4 地方公共団体は、政令で定めるところにより、組合の事業に要する費用のうち次の各号に掲げる費用については、当該各号に定める額を負担する。

一 育児休業手当金及び介護休業手当金に要する費用 当該事業年度において支給される育児休業手当金及び介護休業手当金の額に雇用保険法の規定による育児休業給付及び介護休業給付に係る国庫の負担の割合を参酌して政令で定める

割合を乗じて得た額

二 基礎年金拠出金に係る負担に要する費用 当該事業年度における基礎年金等拠出金の負担に要する費用の額の二分の一に相当する額

5 地方公共団体は、組合の事務(福祉事業に係る事務を除く。)に要する費用については、政令で定めるところにより算定した額を負担する。

6 地方公務員法第五十二条の職員団体若しくは地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和二十七年法律第二百八十九号)第五条(同法附則第五項において準用する場合を含む。)の労働組合(以下「職員団体」と総称する。)の事務に専ら従事する職員である組合員又は特定地方独立行政法人の職員である組合員(職員団体の事務に専ら従事する者を除く。)に係る第二項に規定する費用については、同項中「地方公共団体(市町村立学校職員給与負担法(昭和二十三年法律第三十五号)第一条又は第二条の規定により都道府県がその給与を負担する者にあつては、都道府県。以下この条において同じ。))の」とあり、及び「地方公共団体の」とあるのは、「第六項に規定する職員団体又は特定地方独立行政法人の」として、同項の規定を適用する。

(掛金等の給与からの控除等)

第百十五条 組合員の給与支給機関は、毎月、報酬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つて組合に払い込まなければならない。

2 組合員(組合員であつた者を含む。以下この条において同じ。)の給与支給機関は、組合員が組合に対して支払うべき掛金等以外の金額又は前項の規定により控除して払い込まれなかつた掛金等の金額があるときは、報酬その他の給与(地方自治法第二百四十四条第二項に規定する退職手当又はこれに相当する手当を含む。以下この条において同じ。)を支給する際、組合員の報酬その他の給与からこれらの金額に相当する金額を控除して、これを組合員に代わつて組合に払い込まなければならない。

3 組合員は、報酬その他の給与の全部又は一部の支給を受けないことにより、前二項の規定による掛金等に相当する金額の全部又は一部の控除及び払込みが行われないときは、政令で定めるところにより、その控除が行われるべき毎月の末日までに、その払い込まれるべき掛金等に相当する金額を組合に払い込まなければならない。

4 組合員が他の組合の組合員となつた場合において、もとの組合に対して支払うべき金額があるときは、もとの組合は、政令で定めるところにより、当該他の組合の組合員の給与支給機関に対して当該金額の徴収を囑託することができる。この場合においては、当該徴収を囑託された金額は、組合員が当該他の組合に対して支払うべき金額に該当するものとみなして、第二項の規定を適用する。

5 指定都市職員共済組合、市町村職員共済組合及び都市職員共済組合は、掛金等のうち退職等年金分掛金及び組合員保険料については、第一項から第三項までの規定による払込みがあるごとに、これを市町村連合会に払い込まなければならない。

6 第一項から第三項までの規定により組合に払い込まれた掛金等のうち徴収を要しないこととなつたものがあるときは、組合(前項の規定により当該掛金等のうち退職等年金分掛金及び組合員保険料が市町村連合会に払い込まれている場合には、市町村連合会)は、主務省令で定めるところにより、当該徴収を要しないこととなつた掛金等を組合員に還付するものとする。

(負担金)

第百十六条 **地方公共団体の機関、特定地方独立行政法人又は職員団体派遣先団体は、それぞれ第百十三条第二項(同条第六項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)**又は**同条第四項及び第五項並びに第百十三条第二項及び厚生年金保険法第八十二条第一項の規定により地方公共団体、特定地方独立行政法人又は職員団体(第三項において「地方公共団体等」という。)**派遣先団体が負担すべき金額(組合員に係るものに限るものとし、第百十四条の二及び第百十四条の二の二の規定により徴収しないこととされた掛金等に相当する金額を除く。)を、毎月、組合に払い込

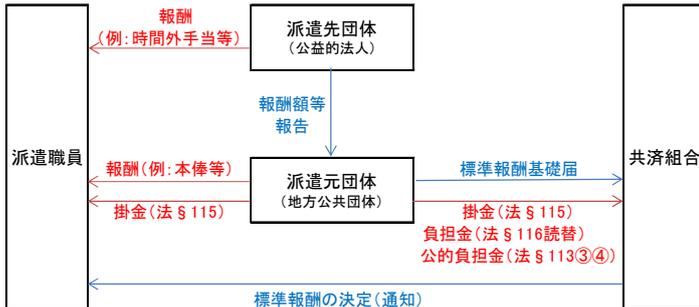
まなければならない。

- 前項の規定による負担金の支払については、概算払をすることができる。この場合においては、当該事業年度末において、精算するものとする。
- 指定都市職員共済組合、市町村職員共済組合及び都市職員共済組合は政令で定めるところにより、**第百三十三条第二項第三号及び第四項第二号に掲げる費用並びに同条第五項に規定する費用（長期給付に係るものに限る。）並びに厚生年金保険法厚生年金保険法第八十一条第一項に規定する費用に充てるため地方公共団体等**派遣先団体が負担すべき金額（組合員に係るものに限る。）を、め地方公共団体等当該金額の払込みがあるごとに、市町村連合会に払い込まなければならない。

問6 地方自治法第252条の17第1項に基づき派遣されている組合員に係る標準報酬の算定方法や手続如何。

(答)

以下の取扱いによることとします。



〔組合員資格〕

- その者の給料（本俸）を支給することとなる地方公共団体の職員が組織する共済組合の組合員となる。（運用方針 § 3①関係）

〔届出・決定・通知〕

- 標準報酬基礎届は給料（本俸）を支給する地方公共団体が共済組合に提出することとする（この場合において、当該地方公共団体は、給料（本俸）を支給しない地方公共団体から報酬額等の報告を受ける）。

ただし、共済組合・派遣元団体・派遣先団体の合意があれば、給料（本俸）を支給しない地方公共団体が提出することができるものとする（この場合において、当該地方公共団体は、給料（本俸）を支給する地方公共団体から報酬額等の報告を受ける）。

- ※ 上記の図では、例として派遣元団体が給料（本俸）を支給する場合を想定
- 共済組合は、標準報酬を決定又は改定したときは、その旨を組合員へ通知する。（派遣元団体又は派遣先団体を經由することは差し支えない）

〔保険料徴収・納付等〕

- 掛金は、給料（本俸）を支給する地方公共団体が報酬から全額控除し、これを組合員に代わって共済組合に払い込む。（法 § 115）
- 負担金の負担は、派遣元団体と派遣先団体の協議により決定される。当該負担金の払込みは給料（本俸）を支給する地方公共団体が行う。（運用方針 § 116 関係）
- 公的負担金は、給料（本俸）を支給する地方公共団体が負担する。（法 § 113 ③④）

<参考>

○地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）

（職員の派遣）

第二百五十二条の十七 普通地方公共団体の長又は委員会若しくは委員は、法律に特別の定めがあるものを除くほか、当該普通地方公共団体の事務の処理のため特別の必要があると認めるときは、他の普通地方公共団体の長又は委員会若しくは委員に対し、当該普通地方公共団体の職員の派遣を求めることができる。

- 前項の規定による求めに応じて派遣される職員は、派遣を受けた普通地方公共団体の職員の身分をあわせ有することとなるものとし、その給料、手当（退職手当を

除く。）及び旅費は、当該職員の派遣を受けた普通地方公共団体の負担とし、退職手当及び退職年金又は退職一時金は、当該職員の派遣をした普通地方公共団体の負担とする。ただし、当該派遣が長期間にわたることその他の特別の事情があるときは、当該職員の派遣を求める普通地方公共団体及びその求めに応じて当該職員の派遣をしようとする普通地方公共団体の長又は委員会若しくは委員の協議により、当該派遣の趣旨に照らして必要な範囲内において、当該職員の派遣を求める普通地方公共団体が当該職員の退職手当の全部又は一部を負担することとすることができる。

- 普通地方公共団体の委員会又は委員が、第一項の規定により職員の派遣を求め、若しくはその求めに応じて職員を派遣しようとするとき、又は前項ただし書の規定により退職手当の負担について協議しようとするときは、あらかじめ、当該普通地方公共団体の長に協議しなければならない。
- 第二項に規定するもののほか、第一項の規定に基づき派遣された職員の身分取扱いに関しては、当該職員の派遣をした普通地方公共団体の職員に関する法令の規定の適用があるものとする。ただし、当該法令の趣旨に反しない範囲内で政令で特別の定めをすることができる。

○地方自治法施行令（昭和二十二年政令第十六号）

（職員の派遣）

第七十四條の二十五 恩給法（大正十二年法律第四十八号）第四十條ノ二の規定は、地方自治法第二百五十二条の十七第一項の規定に基づき派遣された職員で恩給法の規定の準用を受けるものの派遣を受けた普通地方公共団体に勤務する期間については、適用しない。

- 地方自治法第二百五十二条の十七第一項の規定に基づき派遣された職員に対する地方公務員法第三十六条第二項の規定の適用については、同条同項中「当該職員の属する地方公共団体の区域」とあるのは、「当該職員の派遣をした普通地方公共団体及び当該職員の派遣を受けた普通地方公共団体の区域」と読み替えるものとする。
- 前二項に規定するもののほか、地方自治法第二百五十二条の十七第一項の規定に基づき派遣された職員の身分取扱いに関して必要がある場合においては、当該職員の派遣をした普通地方公共団体及び当該職員の派遣を受けた普通地方公共団体の長又は委員会若しくは委員の協議により、当該職員の派遣をした普通地方公共団体の職員に関する法令の規定を適用せず、又は当該職員の派遣を受けた普通地方公共団体の職員に関する法令の規定を適用することができる。

○地方公務員等共済組合法運用方針（昭和三十一年自治甲公第十号）

第三条関係

第一項 地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百五十二条の十七第一項の規定による求めに応じて派遣された職員（以下「派遣職員」という。）は、その者の給料を支給することとなる地方公共団体の職員が組織する組合の組合員となるものとする。

第二項（略）

第一百六条関係

一（略）

二 派遣職員に係る負担金の負担は、当該職員を派遣した地方公共団体と当該職員の派遣を受けた地方公共団体との協議により決定されるものであるが、当該負担金の払込みは、当該派遣職員に係る給料又は期末手当を支給することとなる地方公共団体が行うものとする。この場合における負担金は、当該派遣職員の給料又は期末手当を支給することとなる地方公共団体の職員として受けるべき給料又は期末手当を標準として算定するものとする。

三～八（略）

◆5 掛金の徴収・負担金の負担及び納付等について

問1 掛金・負担金の計算方法は、一元化によってどのように変わるのか。

(答)

従前は給料に手当率を乗じたものを掛金の徴収・負担金の負担の基礎としていましたが、一元化後は、給料と実際の手当等を含めた報酬により算定された標準報酬を基礎とすることとなります。

問2 保険料について、短期給付、厚生年金保険給付及び退職等年金給付それぞれの計算方法を教えて欲しい。

(答)

短期給付については、一元化後も引き続き地共済法の規定に基づくため、計算方法は従前と変更ありません。

退職等年金給付については、地共済法に規定されるため、短期給付と同様の計算方法となります。

厚生年金保険給付については、一元化後は厚生年金保険法の規定によるため、計算方法が一部異なります。

<厚生年金保険給付に係る保険料の計算方法>

①給与支給機関において納付すべき保険料額を算出する

標準報酬月額総額×保険料率(端数切り捨て)

②組合員保険料を算出する

標準報酬月額×保険料率÷2(個人ごとに端数切り捨て)

③事業主負担分を算出する

給与支給機関における保険料額①－組合員保険料の合計額②

なお、負担金の算定にあたっては、従前と同様、予算科目ごとに算定して差し支えありません。(地方公務員等共済組合法運用方針第116条関係1及び2)

問3 組合員からの掛金等の控除時期及び組合への納付時期に変更はあるか。

(答)

従前と変更ありません(当月の報酬から当月分の掛金を控除し、当月末までに共済組合へ納付)。(厚生年金保険法第84条の2)

問4 一元化後において地方公共団体が負担する追加費用の計算方法については、従前どおり給料又は仮定給料の総額を用いるのか、それとも標準報酬の月額の総額を用いることとなるのか。

(答)

一元化後は標準報酬の月額を基に追加費用の計算を行うこととなります。具体的には以下のとおりです。

○平成27年度の追加費用について

- ・平成27年4月1日現在における地方公共団体の職員等である組合員の掛金の標準となる給料又は仮定給料の総額を用いて算定し、同年9月末日までに払い込む(従前どおり)。

○平成28年度以降の追加費用について

- ・当該年度4月1日現在における地方公共団体の職員等である組合員の標準報酬の月額を総額を用いて算定し、同年9月末日までに払い込む。

問5 一元化後において地方公共団体が負担する「育児休業手当金及び介護休業手当金に要する費用(公的負担)」、「基礎年金拠出金に係る負担に要する費用(公的負担)」、「子ども・子育て拠出金」の算定方法如何。

(答)

いずれも標準報酬月額に公的負担率・拠出率を乗じた額を拠出することとなります。

<参考>

○児童手当法(昭和四十六年法律第七十三号)※平成27年10月1日施行後

(拠出金の徴収及び納付義務)

第二十条 政府は、被用者に対する児童手当の支給に要する費用(三歳に満たない児童に係る児童手当の額に係る部分に限る。)及び第二十九条の二第一項に規定する児童育成事業に要する費用に充てるため、次に掲げる者(以下「一般事業主」とい

う。)から、拠出金を徴収する。

一 厚生年金保険法(昭和二十九年法律第十五号)第八十二条第一項に規定する事業主(次号から第四号までに掲げるものを除く。)

二 私立学校教職員共済法(昭和二十八年法律第二百四十五号)第二十八条第一項に規定する学校法人等

三 地方公務員等共済組合法(昭和三十七年法律第五十二号)第百四十四条の三第一項に規定する団体その他同法に規定する団体で政令で定めるもの

四 国家公務員共済組合法(昭和三十三年法律第二百二十八号)第百二十六条第一項に規定する連合会その他同法に規定する団体で政令で定めるもの

2 一般事業主は、拠出金を納付する義務を負う。

(拠出金の額)

第二十一条 拠出金の額は、厚生年金保険法に基づく保険料の計算の基礎となる標準報酬月額及び標準賞与額(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(平成三年法律第七十六号)第二条第一号に規定する育児休業若しくは同法第二十三条第二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二十四条第一項(第二号に係る部分に限る。)の規定により同法第二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、国会職員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第八号)第三条第一項に規定する育児休業、国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第九号)第三条第一項(同法第二十七条第一項及び裁判所職員臨時措置法(昭和二十六年法律第二百九十九号)(第七号に係る部分に限る。))において準用する場合を含む。)に規定する育児休業若しくは地方公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第十号)第二条第一項に規定する育児休業又は厚生年金保険法第二十三条の三第一項に規定する産前産後休業をしている被用者について、当該育児休業若しくは休業又は当該産前産後休業をしたことにより、厚生年金保険法に基づき保険料の徴収を行わないこととされた場合にあつては、当該被用者に係るものを除く。以下この条において「賦課標準」という。)に拠出率を乗じて得た額の総額とする。

2 前項の拠出率は、毎年度における被用者に対する児童手当の支給に要する費用(三歳に満たない児童に係る児童手当の額に係る部分に限る。)の予想総額の十五分の七に相当する額を当該年度における賦課標準の予想総額をもつて除して得た率に第二十九条の二第一項に規定する児童育成事業に要する費用のうち前条第一項の拠出金をもつて充てる額の予定額を当該年度における賦課標準の予想総額をもつて除して得た率(次項において「事業費充当額相当率」という。)を加えた率を基準として、政令で定める。

3 毎年度の事業費充当額相当率は、当該年度の前年度の事業費充当額相当率を標準とし、当該前年度以前五年度の各年度における事業費充当額相当率を勘案して設定しなければならない。

4 全国的な事業主の団体は、第一項の拠出率に関し、厚生労働大臣に対して意見を申し出ることができる。

◆6 移行期における取扱いについて

問1 施行日(平成27年10月1日。以下同じ。)において、給与支給機関から共済組合へ組合員の資格取得に伴う届を提出する必要があるのか。

(答)

施行日の前日に組合員であり、施行日以後引き続き組合員である者については、施行日において新規に組合員資格を取得するものではありませんので、当該届の提出は必要ありません。

問2 施行日から平成28年8月31日まで適用する標準報酬について、平成27年6月の報酬支払の基礎となった日数が17日未満であった場合、施行日からの標準報酬はどのように決定するのか。

(答)

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組合が適当と認め

て算定する額を当該組合員の報酬月額とします（保険者算定）。

<参考>

**○被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律
(平成二十四年法律第六十三号)**

附 則

(標準報酬に関する経過措置)

第六十七条 地方公務員共済組合は、施行日の前日において地方公務員共済組合の組合員であり、施行日以後引き続き地方公務員共済組合の組合員である者の施行日から平成二十八年八月三十一日までの間における新地共済法第四十三条第一項に規定する標準報酬の等級及び月額又は厚生年金保険法第二十条第一項に規定する標準報酬月額については、その者が平成二十七年六月に受けた改正後地共済法第二条第一項第五号に規定する報酬又は厚生年金保険法第三条第一項第三号に規定する報酬（その者が同月二日から同年八月三十一日までの間に地方公務員共済組合の組合員の資格を取得した者であるときはその資格を取得した日の属する月の翌月に受けた当該報酬とし、その者が同年九月一日以後に地方公務員共済組合の組合員の資格を取得した者であるときはその資格を取得した日の現在の当該報酬とする。）の額に基づき、施行日において、新地共済法第四十三条第一項、第八項後段及び第十六項又は厚生年金保険法第二十条第一項、第二十二條第一項及び第二十四条第一項の規定の例により、決定するものとする。

○地方公務員等共済組合法（昭和三十七年法律第百五十二号）※平成27年10月1日施行後

(標準報酬)

第四十三条（略）

16 組合員の報酬月額が第五項、第八項、第十二項若しくは第十四項の規定によつて算定することが困難であるとき、又は第五項、第八項、第十項、第十二項若しくは第十四項の規定によつて算定するとすれば著しく不当であるときは、これらの規定にかかわらず、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組合が適当と認めて算定する額をこれらの規定による当該組合員の報酬月額とする。

問3 施行日後に、施行日前に遡及して給与が改定された場合の取扱い如何。

(答)

報酬の遡及改定があった場合、差額調整が行われた月を起算月として差額分を除いて随時改定を行います。

なお、施行日前の期間に係る給料については、従前のおりの取扱いとします。

問4 3歳未満の子を養育する場合の年金額算定上の標準報酬の特例（いわゆる養育特例）について、その子を養育することとなった日の属する月の前月が施行日前であり、当該月の標準報酬の月額（従前標準報酬月額）がない場合、どのように算定すべきか。

(答)

その子を養育することとなった日の属する月の前月の「給料の額×1.25」を「従前標準報酬月額」とします。

問5 短期給付に係る平成27年度の標準期末手当等の額の累計額の考え方について。

(答)

一元化法施行前に支給された期末手当等の額（千円未満切捨）と一元化法施行後に支給された期末手当等に基づき決定された標準期末手当等の額（千円未満切捨）の額の累計額が540万円を超える場合は、540万円とします。

(H28. 2. 23 総務省自治行政局公務員部福利課事務連絡)

※ 市町村連合会追記

上記問5（答）の「540万円」は、平成28年4月1日から「573万円」となる。

<<健康保険法等参考通知 ○標準賞与額 ◆標準賞与額の上限額について 参照>>

【参考④】産前産後休業における報酬月額保険者算定の通知について

◆地方公務員等共済組合法における報酬月額の保険者算定の取扱いについて

地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号。以下「法」という。）第43条第5項の規定による標準報酬の決定（以下「定時決定」といい、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）第21条第1項の規定により算定する場合を含む。）に当たって基準となる4月から6月までの間において、法第43条第14項に規定する産前産後休業（以下「産前産後休業」という。）により報酬額が著しく低くなる場合に配慮し、同条第16項又は厚生年金保険法第24条第1項の規定による報酬月額の算定ができる場合として、令和4年4月1日より、下記のとおり取り扱うこととしましたので、貴都道府県内の市町村職員共済組合及び都市職員共済組合に対し通知の上、その取扱いについて遺漏のないようご指導願います。

記

地方公務員共済組合は、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月間の報酬の月平均額（報酬支払の基礎となった日数が7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」という。）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、法第43条第16項又は厚生年金保険法第24条第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。

地方公務員等共済組合法における報酬月額の保険者算定の取扱いについて（Q&A）

○趣旨

Q1 今回の通知による保険者算定の趣旨は何か。

A1 今回の取扱いは、出産予定日の時期の違いによってその後の育児休業手当金の給付額等の算定基礎となる標準報酬に不合理な差が生じていることを是正するものである。就業が禁止されている期間を含む産休期間中は、本人の意思にかかわらず報酬が低くなることから、これが定時決定の算定基礎となることにより、不合理な差が生じているものとする。

○適用対象

Q2 今回の通知による保険者算定は、組合員本人の意向に関係なく、要件に合致した場合は必ず行うこととなるのか。

A2 今回の通知による保険者算定は、通常の定時決定より等級を上げるものであり、その後の育児休業等の取得の有無や期間等によっては組合員の負担が増えることもあるため、組合員本人からの申出があった場合に限ることとする。

Q3 今回の通知による保険者算定は、4～6月に産休を取得する場合だけが対象とされている。一方で、その他の月に取得する場合でも、随時改定等、標準報酬の算定に影響する場合はあるが、その場合は今回の保険者算定の対象とはならないのか。

A3 今回の取扱いは、出産予定日の時期の違いによってその後の育児休業手当金の給付額に不合理な差が生じていることを是正するものである。就業が禁止されている期間を含む産休期間中は、本人の意思にかかわらず報酬が低くなることから、これが定時決定の算定基礎となることにより、不合理な差が生じているものと考えられる。

随時改定は、報酬額昇給、降給等により固定的給与の変動があった場合に行われるものであり、産休による報酬の減を直接の理由とするものではないため、原則として、今回の保険者算定の対象とはしないが、4月～6月に産休を取得している間に固定的給与の変動があり、7月～9月に随時改定が行われる又は行われる予定であるため、その年の定時決定が行われない場合等については、個別に保

険者算定の対象とすることとしても差し支えない。

Q4 雇用保険法の被保険者である組合員についても、今回の保険者算定の対象とするのか。

A4 地方公務員共済組合の職員など、専ら雇用保険法の適用対象となる組合員については、同法に規定する育児休業給付金が支給されるため対象としない。

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

A5 そのとおり。採用等から11月以内に産休を取得した場合に、本通知による保険者算定を行うこととした場合、比較対象となる直近の標準報酬の月額の平均額は、12月に満たない期間で、取得時決定による標準報酬が含まれるなど、必ずしも組合員の勤務の実態を適切に表していないと考えられる。このため、この場合は対象としないこととした。

○保険者算定による影響等

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

A6 そのとおり。なお、地方公務員等共済組合法（以下「法」という。）第114条の2又は第114条の2の2による申出があった組合員については、産休又は育児休業等期間中は掛金が免除される。また、産休又は育児休業等終了後は、法第43条第12項又は第14項による休業の終了時改定等が行われるまでの間、保険者算定による標準報酬に基づき計算された掛金等が徴収されることとなる。

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

A7 そのとおり。なお、育児休業中に育児休業手当金以外の休業給付を支給することは想定されないが、育児休業終了時改定の申出があった場合も育児休業からの復帰後2～3か月目に標準報酬が改定されることとなるため、改定されるまでの間において介護休業手当金や休業手当金等が支給される場合は、保険者算定による標準報酬が算定基礎として用いられることとなる。

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

A8 4～6月の3か月間の報酬額をもとに算定することとなるが、当該機関において育児休業等を取得している場合には、運用方針法第43条関係七（一）に基づき、従前標準報酬の算定基礎となっている報酬月額をもとに算定することとなるため、結果として、本通知による保険者算定と同じ額で定時決定されることとなる。

○適用関係

Q9 過年度の4月から6月までの間に産休を取得している場合は、今回の保険者算定の対象となるのか。

A9 対象とならない。令和4年以降の4月から6月までの間に産休を取得している者について対象とする。

（R 4. 3.31 総行福第 150 号 総務省自治行政局公務員部長 最終改正：R 4.12.1 総務省自治行政局公務員部福利課事務連絡）

◆地方公務員等共済組合法における報酬月額の保険者算定の取扱い（Q&A）の修正について（抄）

Q&A A3について

「個別に保険者算定の対象とすることとしても差し支えない」とされている点について、具体的に事例が生じた場合は、対応について総務省福利課に相談しても差し支えないこと。

（具体的な事例が生じた場合は、市町村連合会宛てに御連絡ください。）

Q&A A5について

次の例のように、採用から12月以内に産前産後休業を取得した場合であっても、産前産後休業を開始した日の続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が12月に達する場合があることから、記載として適切となるよう

「採用等から11月以内」に変更したこと。

(例) 令和3年4月 採用

令和4年3月 産前産後休業

(R 4. 12. 20 全国市町村職員共済組合連合会総務部保健課長)

◆地方公務員等共済組合法における報酬月額額の保険者算定の取扱いについて (補足説明)

令和4年4月1日付け全共連保第38号にて通知しました令和4年3月31日付け総行福第150号総務省自治行政局公務員部長通知「地方公務員等共済組合法における報酬月額額の保険者算定の取扱いについて」の取扱いについて、下記のとおり総務省自治行政局公務員部福利課と確認しましたので連絡します。

記

【問1】

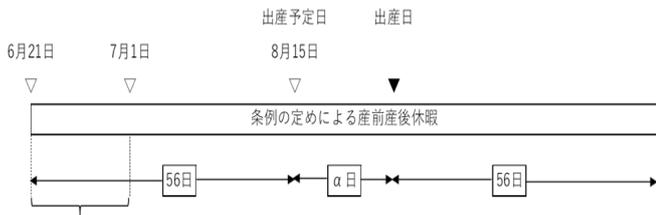
条例の定めによる産前休暇が42日(6週間)より長い場合であっても、保険者算定の対象(4月から6月までの間に産前産後休業を取得する場合)は、あくまで地方公務員等共済組合法第43条第14項に規定する産前産後休業(産前は42日間)となるか。

【答】

条例の定めによる産前休暇の期間を提示決定の保険者算定の対象として差し支えない。

<イメージ図>

条例の定めによる産前休暇が42日(6週間)より長い場合【例:56日間(8週間)】



条例の定めによる産前休暇が4月から6月までであるため、保険者算定の対象

【問2】

出産日が出産予定日より前となった場合、出産日以前42日間が4月から6月までに一部でも入れば、定時決定の保険者算定の対象となるか。

<<想定されるケース>>

ア 条例の定めによる産前休暇が42日(6週間)で、出産日が出産予定日より前に繰り上がった日数分を遡及して年次有給休暇を取り消し、条例の定めによる産前休暇とされる場合

イ 条例の定めによる産前休暇が42日(6週間)で、出産日が出産予定日より前となった場合に、条例による産前休暇期間に変更がない場合(4月から6月までの間は年次有給休暇を取得)

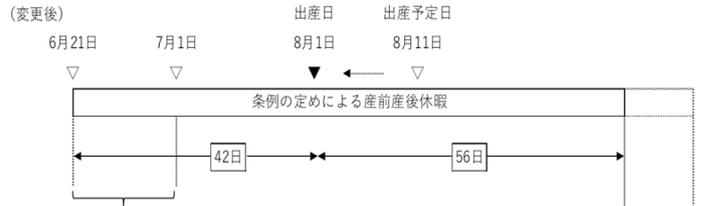
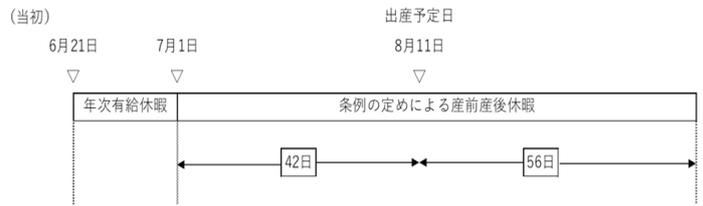
ウ 条例の定めによる産前休暇が42日(6週間)より長い場合で、出産日が出産予定日より前に繰り上がった日数分を遡及して年次有給休暇を取り消し、条例の定めによる産前休暇とされる場合

【答】

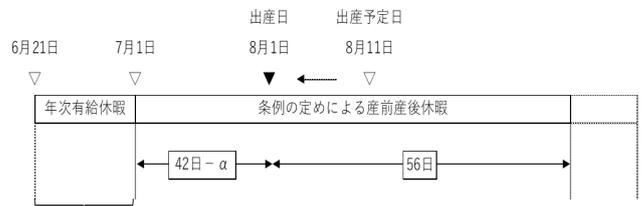
年次有給休暇が取り消され遡及して条例の定めによる産前休暇を取得した期間について、一部でも4月から6月までに入れれば保険者算定の対象として差し支えない。・・・すなわち、アとウは可、イは不可。

<イメージ図>

ア 条例の定めによる産前休暇が42日(6週間)で、出産日が出産予定日より前に繰り上がった日数分を遡及して年次有給休暇を取り消し、条例の定めによる産前休暇とされる場合

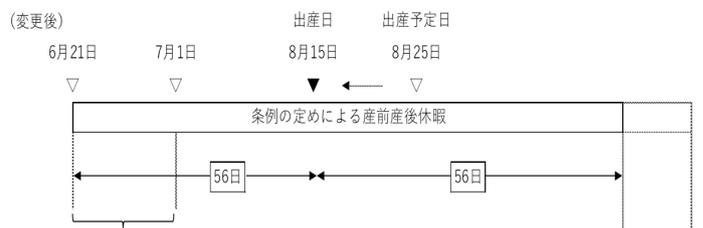
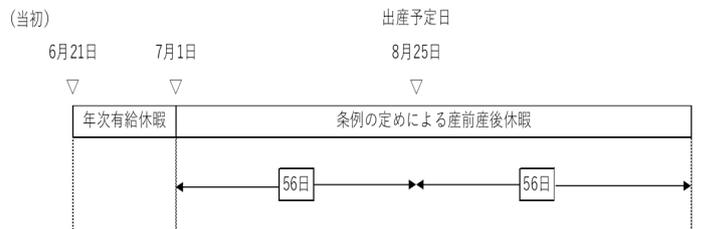


条例の定めによる産前休暇が4月から6月までにあるため保険者算定の対象
イ 条例の定めによる産前休暇が42日(6週間)で、出産日が出産予定日より前となった場合に、条例による産前休暇期間に変更がない場合(4月から6月までの間は年次有給休暇を取得)



条例の定めによる産前休暇が4月から6月まででないため保険者算定の対象外
(年次有給休暇の場合は不可)

ウ 条例の定めによる産前休暇が42日(6週間)より長い場合で、出産日が出産予定日より前に繰り上がった日数分を遡及して年次有給休暇を取り消し、条例の定めによる産前休暇とされる場合



条例の定めによる産前休暇が4月から6月までにあるため保険者算定の対象

<回答の理由>

- この保険者算定の趣旨は、出産予定日の時期の違いによってその後の育児休業手当金の給付額等の算定基礎となる標準報酬に不合理な差が生じていることを是正するためのものである。
- 条例の定めによる産前休暇を取得した職員について、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る場合は、同様に是正する必要があると考える。

(R 4. 7. 6 全国市町村職員共済組合連合会総務部保健課長事務連絡)

【参考⑤】定年引上げに伴う報酬月額保険者算定の取扱いについて

地方公務員の定年の引上げ及びこれに伴う地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）による改正後の地方公務員法（以下「新地方公務員法」という。）により、令和5年4月1日（以下「施行日」という。）から、定年前再任用短時間勤務職員の採用や管理監督職務上限年齢による降任及び転任等の制度が施行されます。

また、国家公務員においては、施行日から、国家公務員法等の一部を改正する法律（令和3年法律第61号）第2条による改正後の一般職の職員の給与に関する法律により、当分の間、職員の俸給月額、職員が60歳に達した日後における最初の4月1日（以下「特定日」という。）以後、当該職員の適用される俸給表の俸給月額のうち、当該職員の受ける号俸に応じた額に100分の70を乗じて得た額とする措置（以下「俸給月額7割措置」という。）を講じることとされていることから、地方公共団体においても、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第24条第2項に規定する均衡の原則に基づき、国家公務員の取扱いを考慮し、適切な措置を講じるようお伝えしているところです。

こうした制度や措置により、施行日以降、報酬月額（地方公務員等共済組合法（以下「法」という。）第43条第1項に規定する報酬月額をいう。以下同じ。）が著しく減少する職員が生じることが想定されます。

報酬月額に著しく高低を生じた場合の標準報酬の見直しについては、法第43条第10項の規定に基づき標準報酬の改定を行うこととなりますが、上記の場合は、改定が行われるまでの間の標準報酬が著しく不当であると考えられるため、法第43条第16項の規定による報酬月額の算定ができる場合として、下記のとおりその基準を定め、令和5年4月1日から適用することとしましたので、下記の通り通知します。

記

1 定年前再任用短時間勤務職員として採用された職員

定年前再任用短時間勤務職員（新地方公務員法第22条の4第1項又は第22条の5第1項若しくは第2項の規定により採用された職員をいう。）として採用された場合は、地方公務員等共済組合法運用方針第43条関係16により、短期給付等事務（法第43条第2項に規定する短期給付等事務をいう。以下同じ。）に係る標準報酬を、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）第22条第1項により決定した標準報酬月額を参酌して、採用された月から改定するものとする。

2 管理監督職務上限年齢による降任及び転任された職員

新地方公務員法第28条の2第1項の規定により降任又は転任（降給を伴う転任に限る。以下「降任等」という。）をした場合は、法第43条第16項の規定により、降任等をした日に組合員の資格を取得したものとみなして、法第43条第8項の規定により算定した標準報酬をもって、降任等をした日の属する月から改定するものとする。

3 俸給月額7割措置を講じることとされた職員

特定日以後、俸給月額7割措置を講じられた場合は、法第43条第16項の規定により、特定日に組合員の資格を取得したものとみなして、法第43条第8項の規定により算定した標準報酬をもって、特定日の属する月から改定するものとする。

4 定年退職者等の再任用に関する経過措置に該当する職員

地方公務員法の一部を改正する法律附則第4条第1項若しくは第2項又は第5条第1項から第4項までの規定により、常時勤務を要する職に採用された場合は、法第43条第16項の規定により、採用された日に組合員の資格を取得したものとみなして、法第43条第8項の規定により算定した標準報酬をもって、採用された月から改定するものとする。

また、地方公務員法の一部を改正する法律附則第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項から第4項までの規定により、短時間勤務の職に採用された場合は、短期給付等事務に係る標準報酬を、厚生年金保険法第22条第1項により決定した標準報酬月額を参酌して、採用された月から改定するものとする。

参照条文（定年引上げに係る標準報酬決定・改定関係）

○地方公務員法（昭和25年法律第261号）（抄）【令和5年4月1日施行】

（定年前再任用短時間勤務職員の任用）

第二十二條の四 任命権者は、当該任命権者の属する地方公共団体の条例年齢以上退職者（条例で定める年齢に達した日以後に退職（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員が退職する場合を除く。）をした者をいう。以下同じ。）を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職（当該職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間である職をいう。以下同じ。）に採用することができる。ただし、条例年齢以上退職者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における第二十八條の六第一項に規定する定年退職日をいう。第三項及び第四項において同じ。）を経過した者であるときは、この限りでない。

2 前項の条例で定める年齢は、国の職員につき定められている国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）第六十條の二第一項に規定する年齢を基準として定めるものとする。

3 第一項の規定により採用された職員（以下この条及び第二十九條第三項において「定年前再任用短時間勤務職員」という。）の任期は、採用の日から定年退職日相当日までとする。

4～6 （略）

第二十二條の五 地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者は、前条第一項本文の規定によるほか、当該地方公共団体の組合の条例年齢以上退職者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職に採用することができる。

2 地方公共団体の組合の任命権者は、前条第一項本文の規定によるほか、当該地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の条例年齢以上退職者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の地方公共団体の組合の規則（競争試験等を行う公平委員会を置く地方公共団体の組合においては、公平委員会規則）で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職に採用することができる。

3 前二項の場合においては、前条第一項ただし書及び第三項から第六項までの規定を準用する。

（管理監督職務上限年齢による降任等）

第二十八條の二 任命権者は、管理監督職（地方自治法第二百四條第二項に規定する管理職手当を支給される職員の職及びこれに準ずる職であつて条例で定める職をいう。以下この節において同じ。）を占める職員でその占める管理監督職に係る管理監督職務上限年齢に達している職員について、異動期間（当該管理監督職務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の四月一日までの間をいう。以下この節において同じ。）（第二十八條の五第一項から第四項までの規定により延長された期間を含む。以下この項において同じ。）に、管理監督職以外の職又は管理監督職務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職（以下この項及び第四項においてこれらの職を「他の職」という。）への降任又は転任（降給を伴う転任に限る。）をするものとする。ただし、異動期間に、この法律の他の規定により当該職員について他の職への昇任、降任若しくは転任をした場合又は第二十八條の七第一項の規定により当該職員を管理監督職を占めたまま引き続き勤務させることとした場合は、この限りでない。

2 前項の管理監督職務上限年齢は、条例で定めるものとする。

3 管理監督職及び管理監督職務上限年齢を定めるに当たつては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない

ない。

- 4 第一項本文の規定による他の職への降任又は転任（以下この節及び第四十九条第一項ただし書において「他の職への降任等」という。）を行うに当たつて任命権者が遵守すべき基準に関する事項その他の他の職への降任等に関し必要な事項は、条例で定める。

〇地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）（抄）【令和5年4月1日施行】

附則

（定年退職者等の再任用に関する経過措置）

第四条 任命権者は、当該任命権者の属する地方公共団体における次に掲げる者のうち、条例で定める年齢（第四項において「特定年齢」という。）に達する日以後における最初の三月三十一日（以下「特定年齢到達年度の末日」という。）までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧地方公務員法第二十八条の二第二項及び第三項の規定に基づく定年（施行日以後に設置された職その他の条例で定める職にあっては、条例で定める年齢）に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則（地方公務員法第九条第二項に規定する競争試験等を行う公平委員会（以下この項及び次条第二項において「競争試験等を行う公平委員会」という。）を置く地方公共団体においては公平委員会規則、人事委員会及び競争試験等を行う公平委員会を置かない地方公共団体においては地方公共団体の規則。以下同じ。）で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

- 一 施行日前に旧地方公務員法第二十八条の二第一項の規定により退職した者
- 二 旧地方公務員法第二十八条の三第一項若しくは第二項又は前条第五項若しくは第六項の規定により勤務した後退職した者
- 三 施行日前に退職した者（前二号に掲げる者を除く。）のうち、勤続期間その他の事情を考慮して前二号に掲げる者に準ずる者として条例で定める者

2 令和十四年三月三十一日までの間、任命権者は、当該任命権者の属する地方公共団体における次に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新地方公務員法定年（新地方公務員法第二十八条の六第二項及び第三項の規定に基づく定年をいう。次条第三項及び第四項において同じ。）に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

- 一 施行日以後に新地方公務員法第二十八条の六第一項の規定により退職した者
 - 二 施行日以後に新地方公務員法第二十八条の七第一項又は第二項の規定により勤務した後退職した者
 - 三 施行日以後に新地方公務員法第二十八条の四第一項の規定により採用された者のうち、同条第三項に規定する任期が満了したことにより退職した者
 - 四 施行日以後に新地方公務員法第二十八条の五第一項又は第二項の規定により採用された者のうち、同条第三項において準用する新地方公務員法第二十八条の四第三項に規定する任期が満了したことにより退職した者
 - 五 施行日以後に退職した者（前各号に掲げる者を除く。）のうち、勤続期間その他の事情を考慮して前各号に掲げる者に準ずる者として条例で定める者
- 3 前二項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、条例で定めるところにより、一年を超えない範囲内で更新することができる。ただし、当該任期の末日は、前二項の規定により採用する者又はこの項の規定により任期を更新する者の特定年齢到達年度の末日以前でなければならない。
- 4 特定年齢は、国の職員につき定められている令和三年国家公務員法等改正法附則第四条第一項に規定する年齢を基準として定めるものとする。

5 第一項及び第二項の規定による採用については、新地方公務員法第二十八条の規定は、適用しない。

第五条 地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者は、前条第一項の規定によるほか、当該地方公共団体の組合における同項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧地方公務員法第二十八条の二第二項及び第三項の規定に基づく定年（施行日以後に設置された職その他の条例で定める職にあっては、条例で定める年齢）に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

2 地方公共団体の組合の任命権者は、前条第一項の規定によるほか、当該地方公共団体の組合を組織する地方公共団体における同項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧地方公務員法第二十八条の二第二項及び第三項の規定に基づく定年（施行日以後に設置された職その他の条例で定める職にあっては、条例で定める年齢）に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の地方公共団体の組合の規則（競争試験等を行う公平委員会を置く地方公共団体の組合においては、公平委員会規則。第四項及び附則第七条において同じ。）で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

3 令和十四年三月三十一日までの間、地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者は、前条第二項の規定によるほか、当該地方公共団体の組合における同項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新地方公務員法定年に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

4 令和十四年三月三十一日までの間、地方公共団体の組合の任命権者は、前条第二項の規定によるほか、当該地方公共団体の組合を組織する地方公共団体における同項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新地方公務員法定年に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の地方公共団体の組合の規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

5 前各項の場合においては、前条第三項及び第五項の規定を準用する。

第六条 任命権者は、新地方公務員法第二十八条の四第四項の規定にかかわらず、当該任命権者の属する地方公共団体における附則第四条第一項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする短時間勤務の職（新地方公務員法第二十八条の四第一項に規定する短時間勤務の職をいう。附則第八条第二項を除き、以下同じ。）に係る旧地方公務員法定年相当年齢（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における旧地方公務員法第二十八条の二第二項及び第三項の規定に基づく定年（施行日以後に設置された職その他の条例で定める職にあっては、条例で定める年齢）をいう。次条第一項及び第二項において同じ。）に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

2 令和十四年三月三十一日までの間、任命権者は、新地方公務員法第二十八条の四第四項の規定にかかわらず、当該任命権者の属する地方公共団体における附則第四条第二項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新地方公務員法定年相当年齢（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務

務の職と同種の職を占めているものとした場合における新地方公務員法第二十八条の六第二項及び第三項の規定に基づく定年をいう。次条第三項及び第四項において同じ。)に達している者(新地方公務員法第二十二條の四第一項の規定により当該短時間勤務の職に採用することができる者を除く。)を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

3 前二項の場合においては、附則第四条第三項及び第五項の規定を準用する。

第七条 地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者は、前条第一項の規定によるほか、新地方公務員法第二十二條の五第三項において準用する新地方公務員法第二十二條の四第四項の規定にかかわらず、当該地方公共団体の組合における附則第四条第一項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る旧地方公務員法定年相当年齢に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

2 地方公共団体の組合の任命権者は、前条第一項の規定によるほか、新地方公務員法第二十二條の五第三項において準用する新地方公務員法第二十二條の四第四項の規定にかかわらず、当該地方公共団体の組合を組織する地方公共団体における附則第四条第一項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る旧地方公務員法定年相当年齢に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の地方公共団体の組合の規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

3 令和十四年三月三十一日までの間、地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者は、前条第二項の規定によるほか、新地方公務員法第二十二條の五第三項において準用する新地方公務員法第二十二條の四第四項の規定にかかわらず、当該地方公共団体の組合における附則第四条 第二項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新地方公務員法定年相当年齢に達している者(新地方公務員法第二十二條の五第一項の規定により当該短時間勤務の職に採用することができる者を除く。)を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

4 令和十四年三月三十一日までの間、地方公共団体の組合の任命権者は、前条第二項の規定によるほか、新地方公務員法第二十二條の五第三項において準用する新地方公務員法第二十二條の四第四項の規定にかかわらず、当該地方公共団体の組合を組織する地方公共団体における附則第四条第二項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新地方公務員法定年相当年齢に達している者(新地方公務員法第二十二條の五第二項の規定により当該短時間勤務の職に採用することができる者を除く。)を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の地方公共団体の組合の規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

5 前各項の場合においては、附則第四条第三項及び第五項の規定を準用する。

○国家公務員法(昭和22年法律第120号)(抄)【令和5年4月1日施行】

(定年前再任用短時間勤務職員の任用)

第六十条の二 任命権者は、年齢六十年に達した日以後にこの法律の規定により退職(臨時的職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び常時勤務を要しない官職を占める職員が退職する場合を除く。)をした者(以下この条及び第八十二条第二項において「年齢六十一年以上退職者」という。)又は年齢六十年に達した日以後に自衛隊法(昭和二十九年法律第六十五号)の規定により退職(自衛官及び同法第四十四条の六第三項各号に掲げる隊員が退職する場合を

除く。)をした者(以下この項及び第三項において「自衛隊法による年齢六十一年以上退職者」という。)を、人事院規則で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事院規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の官職(当該官職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する官職でその職務が当該短時間勤務の官職と同種の官職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間である官職をいう。以下この項及び第三項において同じ。)(一般職の職員の給与に関する法律別表第十一に規定する指定職俸給表の適用を受ける職員が占める官職及びこれに準ずる行政執行法人の官職として人事院規則で定める官職(第四項及び第六節第一款第二目においてこれらの官職を「指定職」という。)を除く。以下この項及び第三項において同じ。)に採用することができる。ただし、年齢六十一年以上退職者又は自衛隊法による年齢六十一年以上退職者がこれらの者を採用しようとする短時間勤務の官職に係る定年退職日相当日(短時間勤務の官職を占める職員が、常時勤務を要する官職でその職務が当該短時間勤務の官職と同種の官職を占めているものとした場合における第八十一条の六第一項に規定する定年退職日をいう。次項及び第三項において同じ。)を経過した者であるときは、この限りでない。

②～④(略)

○一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)(抄)【令和5年4月1日施行】

附則

1～7(略)

8 当分の間、職員の俸給月額を、当該職員が六十歳(次の各号に掲げる職員にあつては、当該各号に定める年齢)に達した日後における最初の四月一日(附則第十項において「特定日」という。)以後、当該職員に適用される俸給表の俸給月額のうち、第八条第三項の規定により当該職員の属する職務の級並びに同条第四項、第五項、第七項及び第八項の規定により当該職員の受ける号俸に応じた額に百分の七十を乗じて得た額(当該額に、五十円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、五十円以上百円未満の端数を生じたときはこれを百円に切り上げるものとする。)とする。

一 国家公務員法等の一部を改正する法律(令和三年法律第六十一号)第一条の規定による改正前の国家公務員法(次号及び次項第二号において「令和五年旧国家公務員法」という。)第八十一条の二第二項第二号に掲げる職員に相当する職員として人事院規則で定める職員 六十三歳

二 令和五年旧国家公務員法第八十一条の二第二項第三号に掲げる職員に相当する職員のうち、人事院規則で定める職員 六十歳を超え六十四歳を超えない範囲内で人事院規則で定める年齢

9～16(略)

○地方公務員等共済組合法運用方針(抄)

(一)地方公務員等共済組合法運用方針

第四十三条関係

一～十五(略)

十六 組合は、組合員から短期組合員(厚生年金保険法の適用を受けない場合又は厚生年金保険法施行規則(昭和二十九年厚生省令第三十七号)第一条第二項に規定する届出書が提出されている場合を除く。)となつた者における短期給付等事務に係る標準報酬について、厚生年金保険法第二十二條第一項により決定した標準報酬月額を参酌して改定するものとする。

十七(略)

(R.5.3.22 総行福第59号 総務省自治行政局公務員部附福利課長)

厚生労働大臣が定める現物給与の価額について(令和6年度)

(令和6年厚生労働省告示第50号)

(単位:円)

都道府県名	食事で支払われる報酬等					住宅で支払われる報酬等	その他の報酬等
	1人1ヶ月当たりの食事の額	1人1日当たりの食事の額	1人1日当たりの朝食のみの額	1人1日当たりの昼食のみの額	1人1日当たりの夕食のみの額	1人1ヶ月当たりの住宅の利益の額 (畳1畳につき)	
北海道	23,100	770	190	270	310	1,110	時価 〔 自社製品 通勤定期券 など 〕
青森	22,200	740	190	260	290	1,040	
岩手	22,200	740	190	260	290	1,110	
宮城	22,200	740	190	260	290	1,520	
秋田	22,500	750	190	260	300	1,110	
山形	23,400	780	200	270	310	1,250	
福島	22,500	750	190	260	300	1,200	
茨城	22,200	740	190	260	290	1,340	
栃木	22,500	750	190	260	300	1,320	
群馬	21,900	730	180	260	290	1,280	
埼玉	22,500	750	190	260	300	1,810	
千葉	22,800	760	190	270	300	1,760	
東京	23,400	780	200	270	310	2,830	
神奈川	23,100	770	190	270	310	2,150	
新潟	22,800	760	190	270	300	1,360	
富山	23,100	770	190	270	310	1,290	
石川	23,400	780	200	270	310	1,340	
福井	23,700	790	200	280	310	1,220	
山梨	22,500	750	190	260	300	1,260	
長野	21,600	720	180	250	290	1,250	
岐阜	22,200	740	190	260	290	1,230	
静岡	22,200	740	190	260	290	1,460	
愛知	22,500	750	190	260	300	1,560	
三重	22,800	760	190	270	300	1,260	
滋賀	22,500	750	190	260	300	1,410	
京都	22,800	760	190	270	300	1,810	
大阪	22,500	750	190	260	300	1,780	
兵庫	22,800	760	190	270	300	1,580	
奈良	22,200	740	190	260	290	1,310	
和歌山	22,800	760	190	270	300	1,170	
鳥取	23,100	770	190	270	310	1,190	
島根	23,400	780	200	270	310	1,150	
岡山	22,800	760	190	270	300	1,360	
広島	23,100	770	190	270	310	1,410	
山口	23,400	780	200	270	310	1,140	
徳島	23,100	770	190	270	310	1,160	
香川	22,800	760	190	270	300	1,210	
愛媛	22,800	760	190	270	300	1,130	
高知	22,800	760	190	270	300	1,130	
福岡	22,200	740	190	260	290	1,430	
佐賀	21,900	730	180	260	290	1,170	
長崎	22,800	760	190	270	300	1,150	
熊本	22,800	760	190	270	300	1,150	
大分	22,500	750	190	260	300	1,170	
宮崎	21,900	730	180	260	290	1,080	
鹿児島	22,500	750	190	260	300	1,110	
沖縄	24,000	800	200	280	320	1,290	

- 住宅、食事以外の報酬等の価額について、労働協約に定めがある場合は、その価額を時価とします。
- 計算の結果、端数が生じた場合は1円未満を切り捨てます。
- 洋間など、畳を敷いていない居住用の室については、1.65平方メートルを1畳に換算し計算します。
- 健保組合では、現物給与の価額について、規約により別段の定めをしている場合があります。