

第8編 標準報酬制

第1章 標準報酬とは

共済掛金及び負担金は、組合員の報酬に応じて決定されます。しかし、組合員の報酬は、時間外勤務等により変動し月によって違うことがあるため、給与支給額をそのまま計算の基礎にすることはできません。

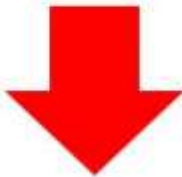
そこで、計算しやすい単位ごとに区分を設けた報酬枠を決め、組合員が実際に受ける報酬をこれにあてはめ、これをもとに保険料の計算をします。この報酬枠を標準報酬といいます。

具体的には、報酬月額(給料月額+実際に支給された諸手当(期末手当等を除く)の合計額)の平均額を標準報酬月額等級にあてはめ「標準報酬月額」を決定します。(「標準報酬等級表」は、p.335～338を参照。)

標準報酬月額を基に、例月給与から控除される共済掛金が計算されるほか、出産手当金や傷病手当金の額、将来受ける年金の支給額など給付に関わる額も、この標準報酬月額を基に計算されます。

<給与明細サンプル>

給与区分		支給年月		所属名		職員番号		氏名				
11 例月		平成29年 6月		*****		0162329		*****				
給料表	職 号	給料月額	報酬	諸給増減の額	給料の調整額	給与減額	管理職手当	初任給調整	職階調整額	扶養手当	地域手当	住居手当
通勤手当	特給手当	標準地手当	へき地手当	準へき地手当	時間外勤務	休日勤務手当	夜間勤務手当	留日手当	月給特給	日給特給	教員特給手当	管理職特給
定通手当	農用手当	産養手当	単身赴任手当	特別一時金	遺給	戻入	遺贈(遺贈)	遺付(遺付)	健康保険料	厚生年金保険	雇用保険料	
共済短期掛金	共済介護掛金	共済長期掛金	共済厚生掛金	共済退職掛金	共済貸付償還	所得税	住民税	共済物資償還	計形貯蓄積立	警政年金積立		
15,969	0	0	31,737	2,700	0	***	0	0	0	0	0	0
標準報酬	等級(短期)	月額(短期)	等級(厚年)	月額(厚年)	等級(退職等)	月額(退職等)	給支合計	控除計	差引支給額	***	***	***
報酬	21	360,000	22	360,000	21	360,000						



共済短期掛金	共済介護掛金	共済長期掛金	共済厚生掛金	共済退職掛金	共済貸付償還	所得税
15,969	0	0	31,737	2,700	0	***
標準報酬	等級(短期)	月額(短期)	等級(厚年)	月額(厚年)	等級(退職等)	月額(退職等)
	21	360,000	22	360,000	21	360,000

## 第8編 標準報酬制

また、期末・勤勉手当が支給された時は、例月給与と同様に共済掛金を徴収することになります。

この場合、期末・勤勉手当の1,000円未満を切り捨てた標準期末手当等の額に共済掛金率を乗じて掛金額を算定します。

なお、標準期末手当等の額には上限が設けられており、長期給付では1回あたり150万円、短期給付では年間(毎年4月から3月までの累計)573万円とされています。

標準報酬等級表（令和2年9月から令和4年9月まで）

標準報酬等級			標準報酬 月 額	報酬月額（円）	
短 期 給 付	長期給付			以上	未 満
	厚生 年金 保 険 給 付	退職等 年 金 給 付			
	1		88,000	～	93,000
1	2	1	98,000	93,000	～ 101,000
2	3	2	104,000	101,000	～ 107,000
3	4	3	110,000	107,000	～ 114,000
4	5	4	118,000	114,000	～ 122,000
5	6	5	126,000	122,000	～ 130,000
6	7	6	134,000	130,000	～ 138,000
7	8	7	142,000	138,000	～ 146,000
8	9	8	150,000	146,000	～ 155,000
9	10	9	160,000	155,000	～ 165,000
10	11	10	170,000	165,000	～ 175,000
11	12	11	180,000	175,000	～ 185,000
12	13	12	190,000	185,000	～ 195,000
13	14	13	200,000	195,000	～ 210,000
14	15	14	220,000	210,000	～ 230,000
15	16	15	240,000	230,000	～ 250,000
16	17	16	260,000	250,000	～ 270,000
17	18	17	280,000	270,000	～ 290,000
18	19	18	300,000	290,000	～ 310,000
19	20	19	320,000	310,000	～ 330,000
20	21	20	340,000	330,000	～ 350,000
21	22	21	360,000	350,000	～ 370,000
22	23	22	380,000	370,000	～ 395,000
23	24	23	410,000	395,000	～ 425,000
24	25	24	440,000	425,000	～ 455,000
25	26	25	470,000	455,000	～ 485,000
26	27	26	500,000	485,000	～ 515,000
27	28	27	530,000	515,000	～ 545,000
28	29	28	560,000	545,000	～ 575,000
29	30	29	590,000	575,000	～ 605,000
30	31	30	620,000	605,000	～ 635,000
31	32	31	650,000	635,000	～ 665,000

第8編 標準報酬制

標準報酬等級表（令和2年9月から令和4年9月まで）

標準報酬等級			標準報酬 月 額	報酬月額（円）	
短 期 給 付	長期給付			以上	未 満
	厚生 年金 保 険 給 付	退職等 年 金 給 付			
32			680,000	665,000 ~	695,000
33			710,000	695,000 ~	730,000
34			750,000	730,000 ~	770,000
35			790,000	770,000 ~	810,000
36			830,000	810,000 ~	855,000
37			880,000	855,000 ~	905,000
38			930,000	905,000 ~	955,000
39			980,000	955,000 ~	1,005,000
40			1,030,000	1,005,000 ~	1,055,000
41			1,090,000	1,055,000 ~	1,115,000
42			1,150,000	1,115,000 ~	1,175,000
43			1,210,000	1,175,000 ~	1,235,000
44			1,270,000	1,235,000 ~	1,295,000
45			1,330,000	1,295,000 ~	1,355,000
46			1,390,000	1,355,000 ~	

・標準報酬等級表（令和4年10月から）

標準報酬等級			標準報酬月額	報酬月額（円）	
短期給付	長期給付			以上	未満
	厚生年金保険給付	退職等年金給付			
1			58,000	～	63,000
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

・標準報酬等級表（令和4年10月から）

標準報酬等級			標準報酬月額	報酬月額（円）	
短期給付	長期給付			以上	未満
	厚生年金保険給付	退職等年金給付			
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	～

## 第2章 報酬の具体的な範囲

標準報酬の基となる報酬に含まれる報酬の範囲は、組合員が受けた給料、諸手当等のすべてとなります。

### 1 報酬

地方自治法第204条の規定の適用を受ける職員については、同条第1項に規定する給料及び同第2項に規定する手当のうち、期末手当、勤勉手当その他政令で定める手当を除いたものとし、その他の職員については、これらの給料及び手当に準ずるものとして政令で定めるものをいいます。(地方職員共済組合法第2条第1項第5号)

### 2 報酬の種類と区分

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に区別されます。

#### (1) 固定的給与

固定的給与とは、各月の勤務実績に直接関係なく、一定額が継続して支給される報酬をいいます。

給料（給料表の給料月額）、調整額、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、  
特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、  
へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、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 等

#### (2) 非固定的給与

非固定的給与とは、各月の勤務実績に応じて変動する報酬をいいます。

時間外勤務手当、特殊勤務手当、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 等

第3章 標準報酬の決定と改定

標準報酬の決定と改定には、次のものがあります。

	種 類	対 象 者	決定の基礎 となる報酬	決定・改定の 時期
1	資格 取得時 決定	新たに 組合員の資格を 取得した者	資格取得時の 報酬	資格取得時
2	定時 決定	7月1日現在の 組合員	4・5・6月の 報酬	毎年9月
3	随時 改定	報酬の額が 著しく変動した 組合員	固定的給与に変 動があった月 以降の3か月間 の報酬の平均	変動が あった月 から 4か月目
4	産前産後 休業終了 時改定	産前産後休暇を 終了した組合員	産前産後休業 終了日以降の 3か月間の 報酬の平均	産前産後 休暇終了日 から 4か月目
5	育児休業 等終了時 改定	育児休業を 終了した組合員	育児休業等 終了日以降の 3か月間の 報酬の平均	育児休業等 終了日から 4か月目



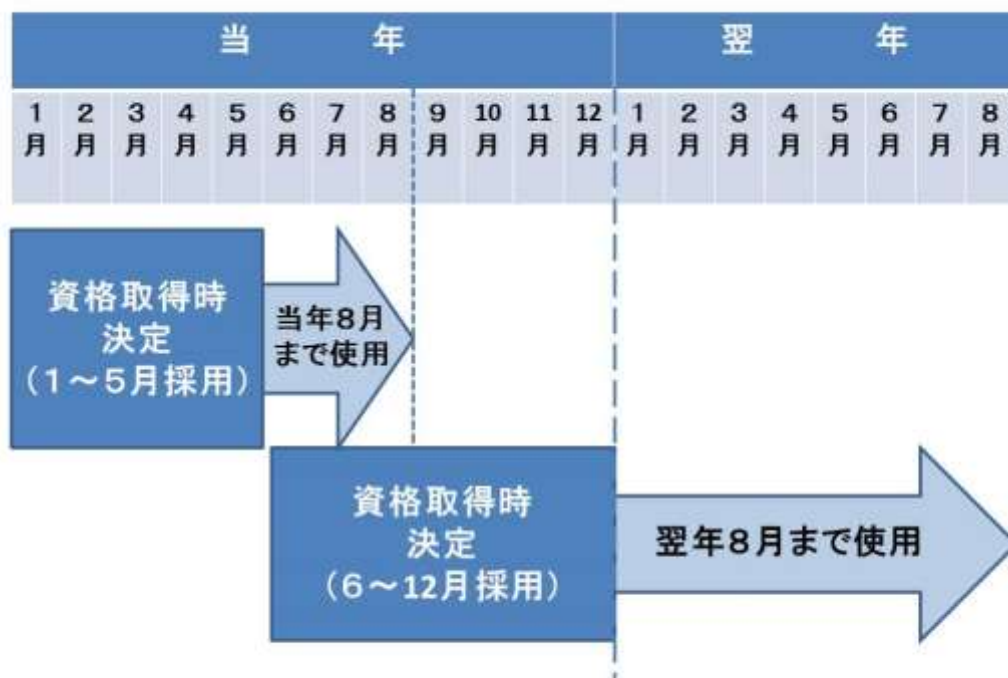
標準報酬仮決定 年間スケジュール												
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
1. 資格取得時決定												
(1) 決定	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆
(2) 訂正(手当認定後)	☆	★	★	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆
2. 随時改定												
(1) 決定	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆
(2) 年間平均申立				★								
(3) 遡及改定(12月遡及の場合)												☆
(4) 遡及改定(3月遡及の場合)			☆									
3. 定時決定												
(1) 決定				☆								
(2) 年間平均申立						★						
4. 標準期末手当												
(1) 決定			☆					☆				
5. 産前産後休業終了時改定	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆
6. 育児休業終了時改定	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆
7. 3歳未満養育特例	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆

☆・・・(該当があれば)  
作業がある月  
★・・・特に業務量が多い月

## 1 資格取得時決定

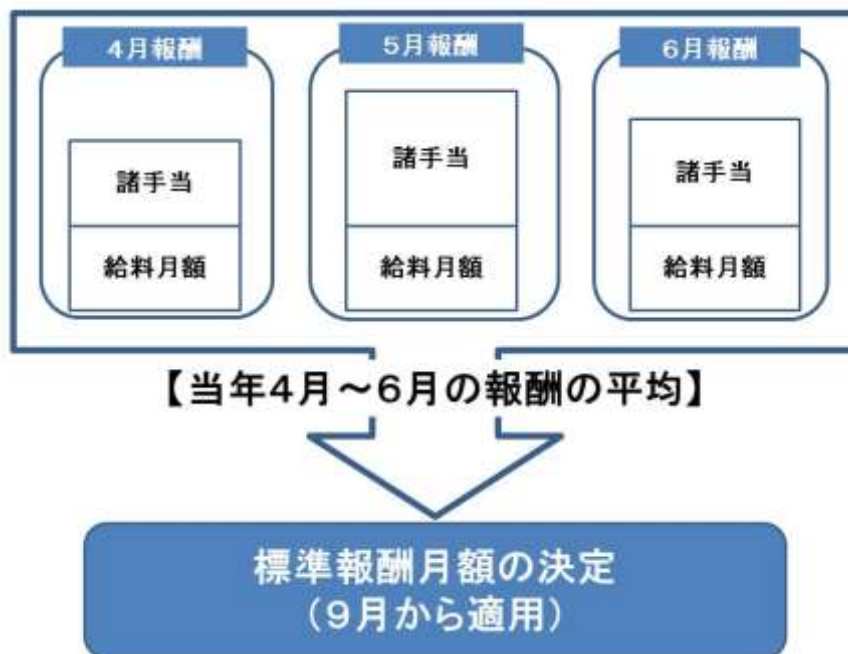
就職や他共済からの転入などによって組合員になったときは、その資格を取得した日現在の報酬の額(給料月額と諸手当を合わせた報酬額)を標準報酬等級表にあてはめ標準報酬を決定することになっています。これを**資格取得時決定**といいます。

この資格取得時決定によって決められた標準報酬月額は、組合員資格を取得した月が1月1日から5月31日までにある場合にはその年の8月まで使用されます。また、組合員資格を取得した日が6月1日から12月31日までの間にある場合は翌年の8月まで使用されます。



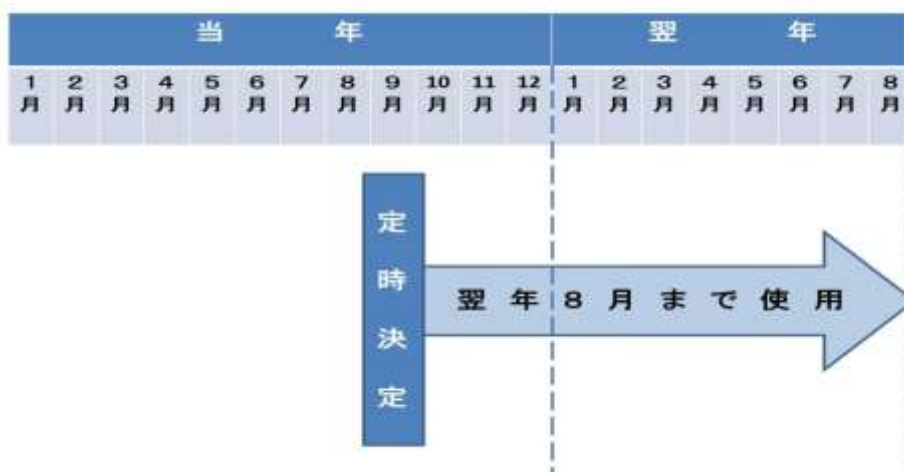
## 2 定時決定

組合員の標準報酬月額は、通常は、実際に受けた報酬に合わせて毎年9月に決め直されます。これを**定時決定**といいます。定時決定にあたっては、4月、5月、6月に実際に支払われた報酬の総額を3で除して得た額を標準報酬等級表にあてはめ、標準報酬月額を決定します。



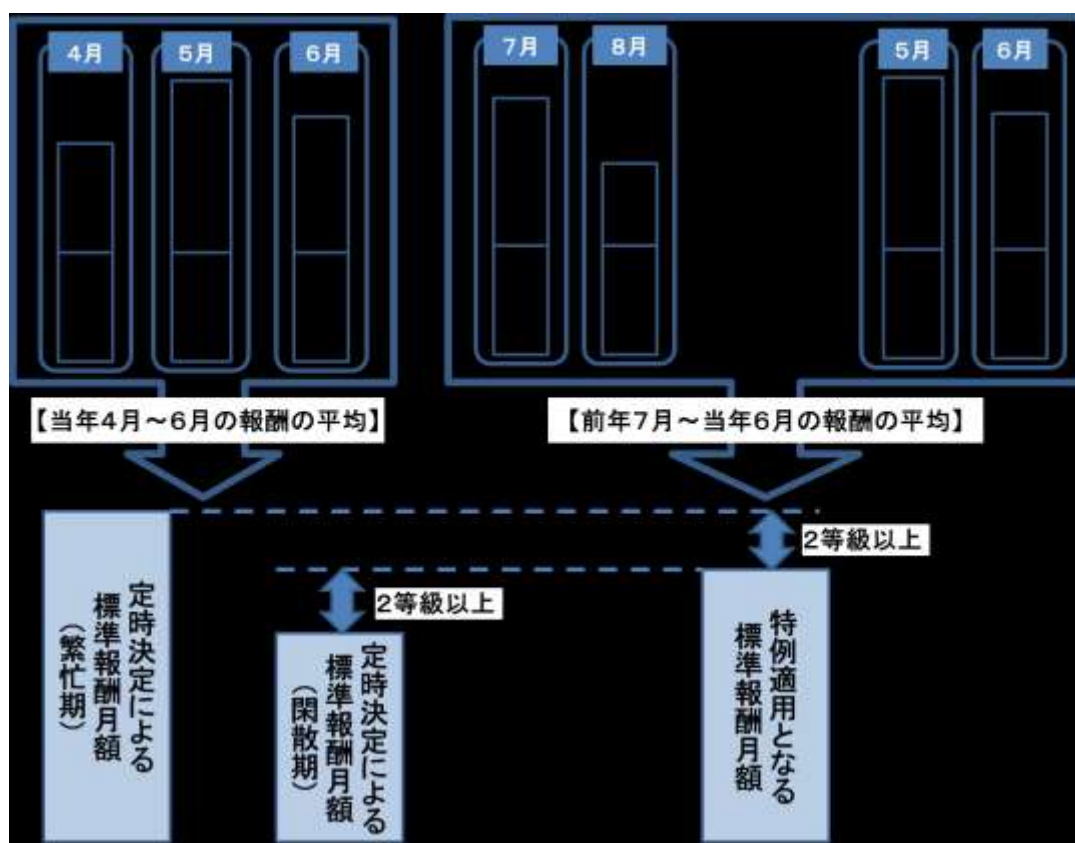
定時決定により決められた標準報酬月額は、その年の9月から翌年の8月まで使用されます。ただし、6月1日以降に組合員となった人は、「資格取得時決定」で翌年8月までの標準報酬月額が決まっているため、この年の定時決定の対象とはなりません。

なお、7月から9月までの間に随時改定により標準報酬月額が改定される人は、定時決定の対象外となります。



### 3 定時決定に係る特例的扱い

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月から6月の3か月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との間に2等級以上の差を生じた場合であって、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、年間平均の標準報酬月額とすることができます。



■ 申し立てにあたっては、業務の性質上、2等級以上の差が例年発生することが見込まれる場合に限られます。

■ 「業務の性質上、例年発生するかどうか」については、地共済では判断できないため、それぞれの所属機関（課・所等）の長の判断によることとなります。

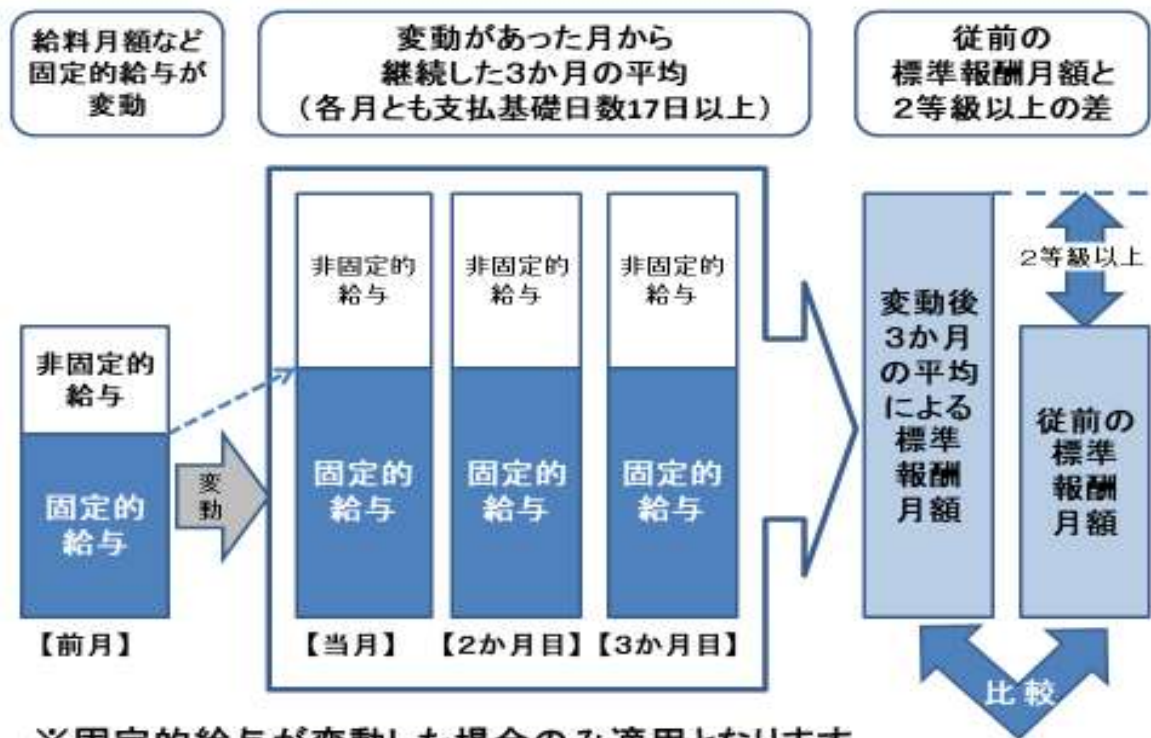
■ 「申立書」は、所属機関（課・所等）ごとに、「同意書」は対象となる組合員ごとに作成します。当該申立に同意する組合員のみが特例対象となります。

■ 個人によって年間平均に係る特例を選択した場合のメリット・デメリットが異なることから、所属機関(課・所等)の組合員全員の同意書が揃っていない場合でも、申立書を提出することができます。

■ 4月から6月までの間に産休を取得した職員の当該3箇月間の報酬の平均額が、産休開始した日の属する月以前の直近1年間の平均額を報酬月額として算出した標準報酬等級を2等級以上下回る場合は、職員の申し出によりその年の定時決定において年平均額を標準報酬とします。

#### 4 随時改定

定時決定により決められた標準報酬月額は、9月から8月までの間に固定的給与が著しく変動したとき(2等級以上変わったとき)は、決めなおされます。これを**随時改定**といいます。



随時改定は、次の3つのすべてに該当するときに行われます。

##### (1) 昇給・降給などで固定的給与に変動があったとき

※ 固定的給与の変動がなく、非固定的給与の変動によって報酬の著しい変動が生じた場合には、随時改定の対象となりません。

## 第8編 標準報酬制

※ 産前産後休暇や病気休暇、欠勤等により報酬の全部又は一部が支払われない場合は、随時改定の対象とはなりません。

### (2) 変動月から3か月の間に支払われた報酬（諸手当も含む）の平均月額に該当する標準報酬月額と、従前の標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じたとき

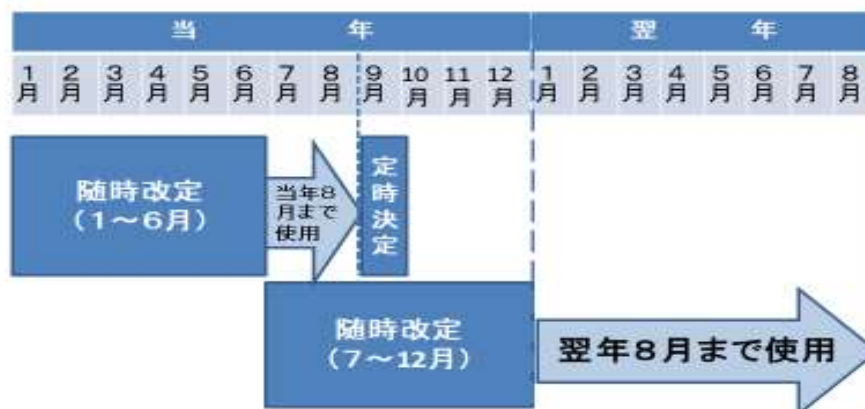
※ 固定的給与と報酬平均額がいずれも増加したか、いずれも減少した場合に限られます。

固定的給与	↑	↑	↑	↓	↓	↓
非固定的給与	↑	↓	↓	↓	↑	↑
報酬平均額 (2等級以上の差)	↑	↑	↓	↓	↓	↑
随時改定	○	○	×	○	○	×
	該当	該当	非該当	該当	該当	非該当

### (3) 3か月とも支払基礎日数が17日以上であったとき

随時改定によって標準報酬月額が決めなおされた場合には、その改定が1月から6月までの間に行われたときは、その標準報酬月額はその年の8月まで使用され、改定が7月から12月までの間に行われたときは、その標準報酬月額は翌年8月まで使用します。

なお、7月から9月までの間に随時改定により標準報酬月額が改定される人は、定時決定の対象外となります。(随時優先)



## 5 随時改定に係る特例的扱い

■厚労省保険局が制度を見直し(平成30年3月)

■固定的給与の中でも、

定期昇給や昇格による給与の変動に限り、年間平均の申立ができる。

■平成30年10月改定以降の随時改定から適用

⇒ 沖縄県では平成31年4月の昇給昇格(令和元年7月随時改定)から制度適用

## 随時改定の年間平均申立(特例)の要件

以下の4つの要件を全て満たす場合に申し立てできます。

- 1 従前の標準報酬月額と、通常の随時改定による標準報酬月額との間に2等級以上の差があること  
(通常の随時改定の要件)
- 2 通常の随時改定による標準報酬月額と、年間平均額による標準報酬月額との間に2等級以上の差があること
- 3 通常の随時改定による標準報酬月額と、年間平均額による標準報酬月額に生じる差が、業務の性質上例年発生することが見込まれること
- 4 従前の標準報酬月額と、年間平均額による標準報酬月額との間に1等級以上の差があること



## 年間平均申立(特例)が適用される算定(例)

### ■従前の標準報酬

適用年月	等級		標準報酬月額
H30.9	短期・退職等	20	340,000
(定時決定)	厚生年金	21	

### ■報酬の支給状況

年月	固定的 給与	非固定的 給与	年月	固定的 給与	非固定的 給与
H30.7	300,000	40,000	H31.1	300,000	15,000
H30.8	300,000	35,000	H31.2	300,000	20,000
H30.9	300,000	35,000	H31.3	300,000	25,000
H30.10	300,000	10,000	H31.4	330,000	90,000
H30.11	300,000	10,000	H31.5	330,000	92,000
H30.12	300,000	10,000	H31.6	330,000	93,000

Ⅲ年間平均適用の7月随時改定

年月	固定的給与	非固定的給与
H30.7		40,000
H30.8		35,000
H30.9		35,000
H30.10		10,000
H30.11		10,000
H30.12		10,000
H31.1		15,000
H31.2		20,000
H31.3		25,000
H31.4	330,000	90,000
H31.5	330,000	92,000
H31.6	330,000	93,000
合計	990,000	475,000
平均	330,000	39,583.33
平均		369,583

適用年月	等級	標準報酬月額
H31.7	短期・退職等	21
(随時改定)	厚生年金	22
		360,000

【要件4】1 等級以上差昇給の場合 I<Ⅲであることが必要  
降給の場合 Ⅲ<Iであることが必要

I 従前の標準報酬

適用年月	等級	標準報酬月額
H30.9	短期・退職等	20
(定時決定)	厚生年金	21
		340,000

【要件1】2 等級以上差(通常の随時改定の要件)

Ⅱ 通常の7月随時改定

年月	固定的給与	非固定的給与
H31.4	330,000	90,000
H31.5	330,000	92,000
H31.6	330,000	93,000
合計	990,000	275,000
報酬月額(合計/3)		421,666

適用年月	等級	標準報酬月額
H31.7	短期・退職等	23
(随時改定)	厚生年金	24
		410,000

【要件2】2 等級以上差

【要件3】業務の性質上例年発生することが見込まれる  
(9月定時の年間平均申立と同じ要件)

6 標準期末手当

## (1) 6月期末勤勉手当のスケジュール

総支給額の1,000円未満端数を切り捨て、「標準期末手当の額」を決定するので、特に作業はありません。

ただし、派遣職員については、以下のとおり期末勤勉手当額の報告が必要です。

	6月1日頃	6月15日頃	6月20日頃	6月21日頃以降	6月30日頃
地共済	1. 各部主管課あて派遣職員の期末勤勉手当額について報告を依頼	2. 各部主管課の回答を取り纏め、給与システム管理者あて給与システムへ登録を依頼		7. 地共済業務システムへデータ取込	
給与システム管理者		3. 派遣職員の期末勤勉手当額を登録	5. 承認後、地共済提出データ生成	6. 地共済へ標準報酬データ提出	
各給与支給機関			4. 情報生成後、仮計算・承認 ⇒掛金及び負担金の法定控除		8. 標準期末手当額を各組合員へ通知  9. 掛金及び負担金を地共済へ納付

## (2) 12月期末勤勉手当のスケジュール

総支給額の1,000円未満端数を切り捨て、「標準期末手当の額」を決定するので、特に作業はありません。

ただし、派遣職員については、以下のとおり期末勤勉手当額の報告が必要です。

	11月10日頃	11月25日頃	11月28日頃	12月1日頃以降	12月10日頃以降
地共済	1. 各部主管課あて派遣職員の期末勤勉手当額について報告を依頼	2. 各部主管課の回答を取り纏め、給与システム管理者あて給与システムへ登録を依頼		7. 地共済業務システムへデータ取込	
給与システム管理者		3. 派遣職員の期末勤勉手当額を登録	5. 承認後、地共済提出データ生成	6. 地共済へ標準報酬データ提出	
各給与支給機関			4. 情報生成後、仮計算・承認 ⇒掛金及び負担金の法定控除		8. 標準期末手当額を各組合員へ通知  9. 掛金及び負担金を地

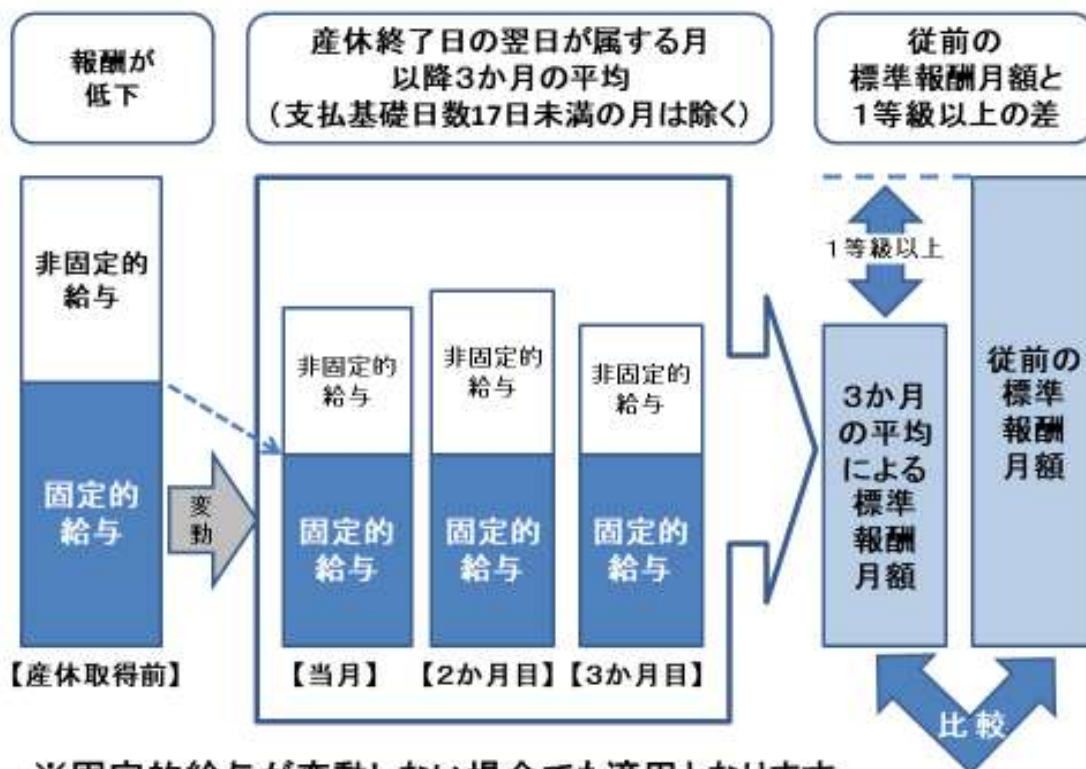
## 7 産前産後休業終了時改定

産前産後休業(産前 42 日(多胎妊娠の場合には 98 日)、産後 56 日)終了後に報酬が低下し、**等級が1等級でも下がった場合には、随時改定に該当しなくても本人の申出により標準報酬月額が改定**されます。これを産前産後休業終了時改定といいます。

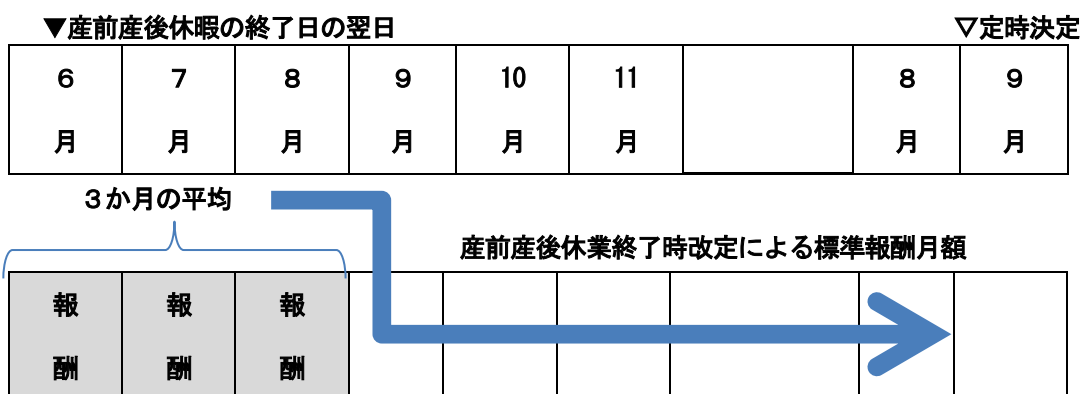
産前産後休業終了時改定では、産前産後休業の終了日の翌日の属する月以後3か月間の報酬月額の平均が報酬月額とされます。

なお、産前産後休業に続けて育児休業等をとる場合には、産前産後休業と育児休業等を1つの休業とみなして、育児休業等の終了時に改定が行われます。

■ 提出書類:「標準報酬産前産後休業終了時改定申出書」



この産前産後休業終了時改定により改定された標準報酬月額は、その産前産後休業終了日の翌日から起算して2か月を経過した日の属する月の翌月が1月から6月までの間である場合にはその年の8月まで使用され、2か月を経過した日の属する月の翌月が7月から12月までにある場合には翌年8月まで使用されます。(ただし、その間に随時改定が行われた場合は、随時改定が行われる月の前月末日まで使用されます。)



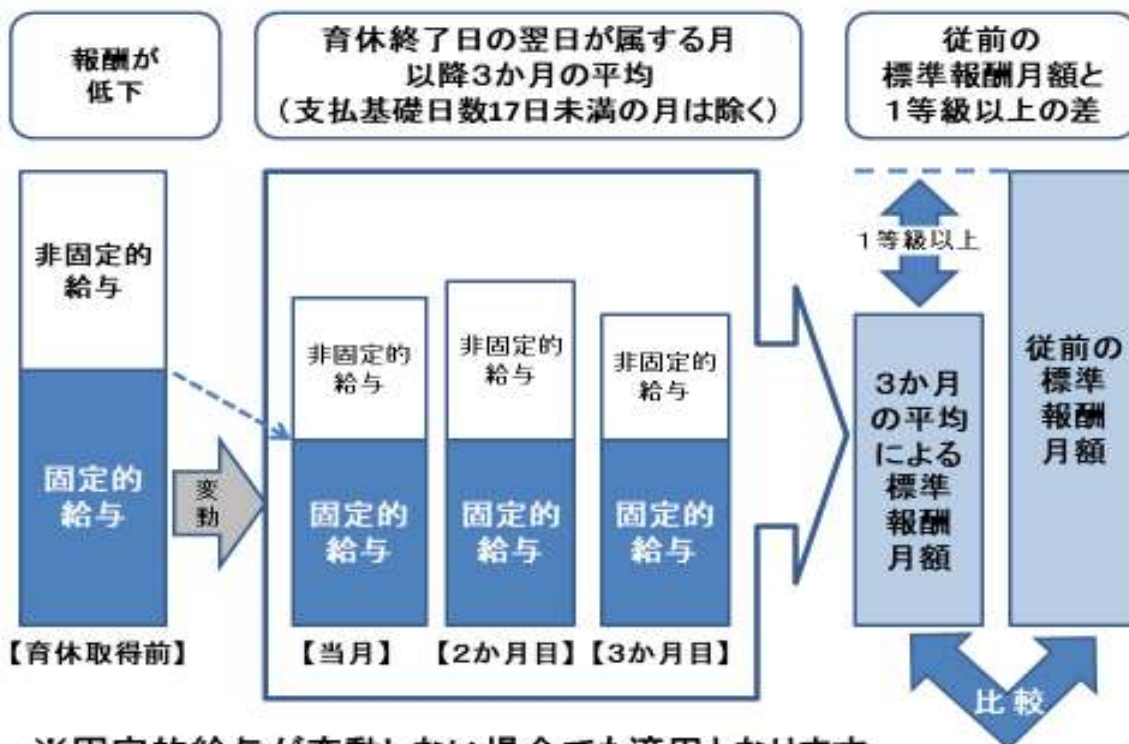
## 8 育児休業等終了時改定

3歳未満の子を養育している組合員が育児休業等の終了後、勤務時間の短縮等により報酬が低下し、等級が1等級でも下がった場合には、**随時改定に該当しなくても本人の申出により標準報酬月額**が改定されます。これを育児休業等終了時改定といいます。これによって、育児休業等終了時の実際の報酬に応じた標準報酬月額に基づいて共済掛金を負担できるようになります。

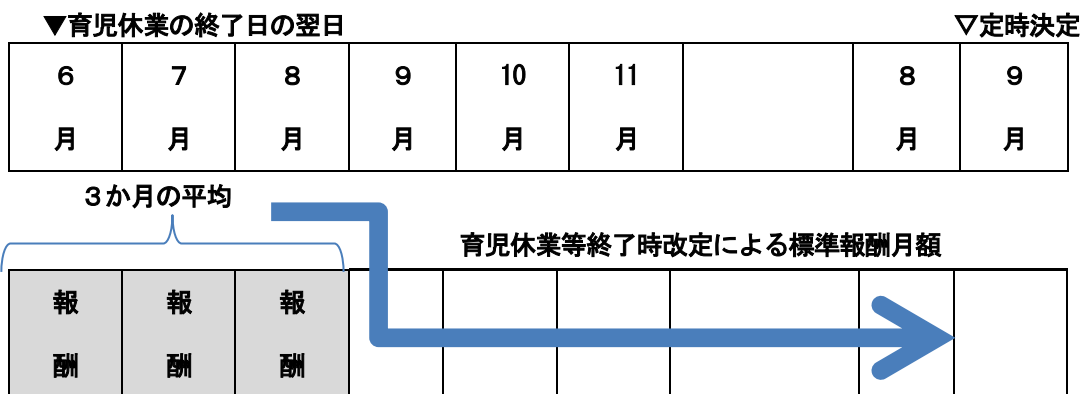
育児休業等終了時改定では、育児休業等の終了日の翌日の属する月以後3か月間の報酬月額の平均が標準報酬月額とされます。

なお、育児休業に続けて産前産後休暇をとる場合には、育児休業と産前産後休暇とを1つの休業とみなして、産前産後休暇の終了時に改定が行われます。

- 提出書類:「標準報酬育児休業等終了時改定申出書」



育児休業等終了時改定により改定された標準報酬月額は、その育児休業等の終了日の翌日から起算して2か月を経過した日の属する月の翌月が1月から6月までの間にある場合にはその年の8月まで使用され、2か月を経過した日の属する月の翌月が7月から12月までにある場合には翌年8月まで使用されます。(ただし、その間に随時改定が行われた場合は、随時改定が行われる月の前月末日まで使用されます。)



## 9 3歳未満の子を養育している期間の特例（養育特例）

3歳未満の子を養育している組合員の標準報酬月額が、養育期間前の標準報酬月額を下回る場合には、組合員本人の申出により、年金額計算の際には、養育期間前の高い標準報酬月額で計算されます。

■ 3歳未満の子を養育するための就業時間の短縮などの措置を受け、標準報酬月額が、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月額より低くなった場合は、将来の年金額が低くなってしまいます。

この特例は、それを避けるため、**低くなった期間の標準報酬月額を従前の標準報酬月額と同額とみなすことにより、将来の年金額が低くなることを防止するためのものです。**

■ この特例は、老齢厚生年金及び退職等年金給付の算定に使用される全期間の平均標準報酬月額の計算に適用されるものですので、医療費や休業給付等の短期給付に対する標準報酬月額には適用されません。

■ 当該申請が行われた日の属する月の前月までの過去2年間の標準報酬の月額に限り遡って特例を受けることができます。

■ **子を養育していれば、男女、育児休業等の取得の有無にかかわらず、特例の対象となります。**

■ 育児休業等終了時改定だけでなく、定時決定や随時改定により養育期間前の標準報酬月額を下回る場合には、組合員本人の申出により3歳未満の養育特例が適用されます。

### ■ 提出書類

(1) 3歳未満の子を養育する旨の申出書

(2) 添付書類

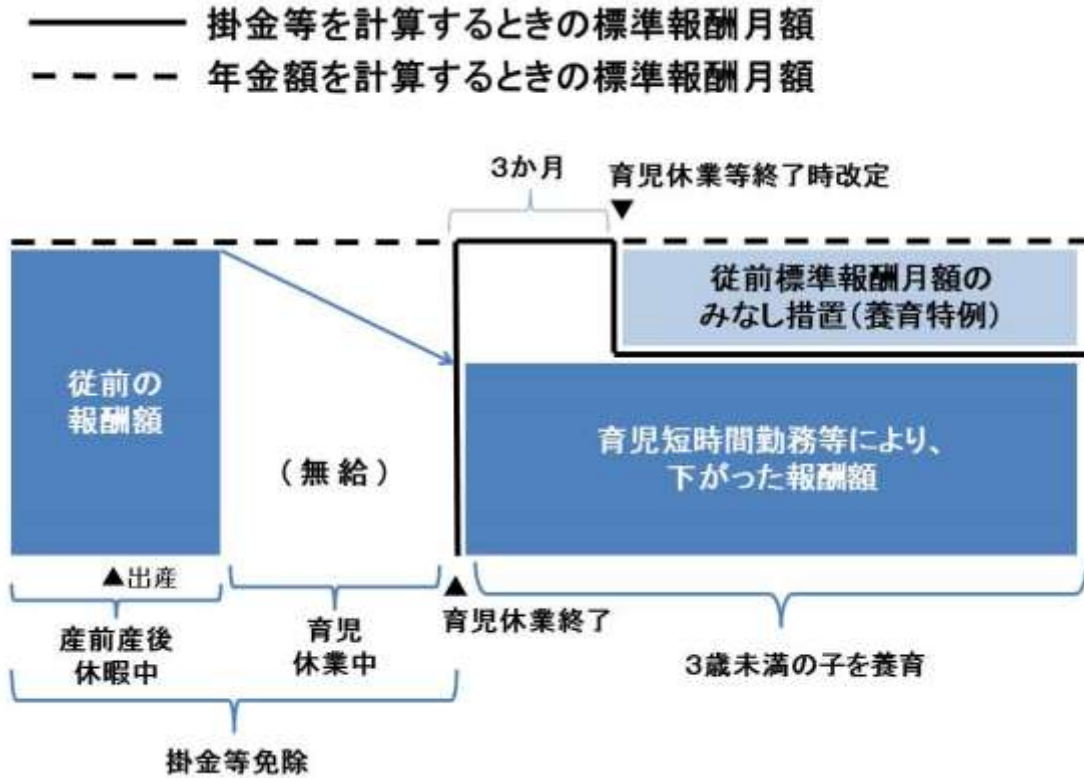
① 申出者と子の身分関係及び生年月日を証明できるもの(戸籍謄(抄)本)

② 申出者と子が同居していることが確認できるもの(住民票)

※ 3歳未満の子を養育しなくなった時は、「3歳未満の子を養育しない旨の申出書」を提出してください(3歳到達及び組合員の退職の場合は不要)。



産前産後休暇及び育児休業を取得した場合



産前産後休暇及び育児休業を取得していない場合

