

育児休業、産前産後休業（出産休暇）から職場復帰された方へ ～「育児休業終了時改定」、「産前産後休業終了時改定」 により共済掛金額を下げるすることができます～

- 育児休業又は産前産後休業を終了した組合員について、勤務時間の短縮等により、休業終了後3か月間に受けた報酬の月平均額が下がった場合に、当該組合員の標準報酬月額を改定する（引き下げる）ことができます。
- 標準報酬月額の引き下げにより、毎月の給与から控除される共済掛金額が少なくなります。
- 「育児休業終了時改定」、「産前産後休業終了時改定」は、組合員本人の申出が必要です。

1 育児休業終了時改定の概要

育児休業（※）を終了した日（以下、「育児休業終了日」という。）にその育児休業に係る3歳に満たない子を養育する組合員が対象となります。

なお、育児休業終了日の翌日から産前産後休業を開始している場合は、育児休業終了時改定の対象とはなりません。

※ 「地方公務員の育児休業等に関する法律」に規定する「育児休業」

【対象者】 次の(1)及び(2)の要件を満たす組合員

- (1) 平成27年9月30日以降に育児休業を終了し職場復帰した、3歳未満の子を養育する組合員、又は組合員であった者
- (2) 育児休業終了日の翌日が属する月以後3か月間に受けた報酬の月平均額で算出した標準報酬月額が従前の標準報酬月額を下回った者

2 産前産後休業終了時改定の概要

産前産後休業（※）を終了した組合員が対象となります。

なお、産前産後休業終了日の翌日から育児休業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。

※ 「横浜市一般職職員の休暇に関する条例」等に規定する「出産休暇」（出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から出産の日後8週間を経過する日までの休暇）

【対象者】 次の(1)及び(2)の要件を満たす組合員

- (1) 平成27年9月30日以降に産前産後休業を終了し、かつ（育児休業を取得せずに）産前産後休業終了日の翌日に職場復帰した、産前産後休業に係る子を養育する組合員、又は組合員であった者
- (2) 産前産後休業終了日の翌日が属する月以後3か月間に受けた報酬の月平均額で算出した標準報酬月額が従前の標準報酬月額を下回った者

3 改定した場合の標準報酬月額の適用期間

「育児休業終了時改定」、「産前産後休業終了時改定」によって改定された標準報酬月額は、1月～6月に改定された場合は、再び随時改定がない限り、当年の8月まで適用されます。

また、7月～12月に改定された場合は、翌年の8月まで適用されます。

改定の時期	適用期間
当該年の1月～6月のとき	当該年の8月(定時決定が行われる前月)まで、 又は随時改定が行われるまで
当該年の7月～12月のとき	翌年の8月(定時決定が行われる前月)まで、 又は随時改定が行われるまで

4 改定の要件と「随時改定」との違い

「育児休業終了時改定」、「産前産後休業終了時改定」の改定の要件は次のとおりです。
「随時改定」との違いについても、併せて御確認ください。

	「育児休業終了時改定」、 「産前産後休業終了時改定」の要件	「随時改定」の要件
算定基礎となる 期間及び改定月	育児休業又は産前産後休業終了日の翌日が属する月以後の3か月間を算定の基礎とし、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※	支払基礎日数が17日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17日未満の場合は改定不可）	支払基礎日数が17日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	2等級以上の差が生じた場合に改定
固定的給与と 報酬の増減の 一致	「固定的給与」と「報酬平均額」の増減が一致していなくても改定可（復職時調整等により給料が上がった場合でも、標準報酬月額が下がれば改定可能）	「固定的給与」と変動の結果の「報酬平均額」のいずれもが増または減であるときに改定
申出の要否	組合員からの申出に基づく	随時改定の要件に該当した場合は、自動的に改定

※ 支払基礎日数

当該月の報酬の支払いの基礎となった日数を「支払基礎日数」といいます。地方自治体の条例等により勤務を要しない（報酬が支給されない）とされている週休日（土・日）は支払基礎日数に含まれません。ただし、祝日（年末年始含む）は、勤務を要しないものの報酬は支給されているため、支払基礎日数に含まれます。

育児休業など、報酬の全部が支払われない日がある場合は、支払基礎日数には含めません。

土曜・日曜（勤務を要しない週休日）	支払基礎日数には含めない
祝日（年末年始含む）	支払基礎日数に含む

<例：平成28年11月8日に育児休業を終了し、9日から復帰した場合>

11月の支払基礎日数は16日間となります（次表の数え方を参照）。

→11月の支払基礎日数は17日未満であるため、11月の報酬額は報酬を平均する計算からは除き、12月、1月の報酬額を平均した額で改定の対象となるか（標準報酬月額が従前を下回るか）を判断します。

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

5 標準報酬月額の確認方法

育児休業又は産前産後休業終了後、当該休業終了日の翌日が属する月以後3か月間に受けた報酬の月平均額で算出した「標準報酬月額」が、従前の「標準報酬月額」を下回るかどうかについては、「標準報酬月額計算シート」に給与明細の情報を入力することで確認ができます。

まずは御自身で、改定の対象となるかどうかの確認をお願いします（御自身で確認をせずに、又は3か月間を待たずに、申出をしていただくことも可能です）。

<注意>育児部分休業を取得している方

育児部分休業を取得している方は、勤務実績に応じた減額分が当該月の翌々月（2か月後）の給料に反映されます。2か月遅れの減額分は、当該月の給料に反映した報酬で計算をする必要があるため、当該休業終了日の翌日が属する月から5か月後の実績をもって、改定の対象かどうかわかります。

「標準報酬月額計算シート」、「育児休業終了時改定申出書」等の様式は、横浜市職員共済組合ホームページ <http://www.yokohama-kyosai.or.jp/shiori/aramasi/kakekin.html> に掲載しています。

6 申出にあたっての注意事項（掛金と給付の関係について）

標準報酬月額は、毎月の給与から控除される掛金の算定基礎となるだけでなく、長期給付（年金）、短期給付（傷病、育児・介護休業手当金等）の算定基礎にも使われます。

したがって、育児休業終了時改定、産前産後休業終了時改定により、標準報酬月額を引き下げた場合、毎月負担する掛金が少なくなるのと併せて、受け取る給付の額も少なくなります。

<注意>育児・介護休業手当金を受け取っている（受け取る予定の）方

育児・介護休業手当金を受け取っている（受け取る予定の）方については、給付額が少なくなったり、遡及改定となる場合は、手当金の戻入が発生する可能性がありますので、該当する方は慎重に申出を行ってください。

なお、長期給付（年金）については、育児休業終了時改定、産前産後休業終了時改定と併せて「養育特例（※）」の申出をすることで、負担する掛金の額は低いまま、将来受け取る年金額の算定のもととなる標準報酬月額を従前の高い標準報酬月額で記録することが可能です。

※「養育特例」も申出が必要です。「養育特例」の詳細は、共済時報 No.401（平成28年3月30日）を御確認ください。

（例）育児休業手当金（当該育児休業の期間が180日に達するまでの期間）の場合

- 20等級 標準報酬月額 340,000円の組合員
標準報酬日額 $(340,000 \text{円} \times 1/22) \times 0.67$ （法定の数値） = 10,354円/日額
- 18等級 標準報酬月額 300,000円の組合員
標準報酬日額 $(300,000 \text{円} \times 1/22) \times 0.67$ （法定の数値） = 9,136円/日額

7 申出方法

改定を希望される場合は、「育児休業終了時改定申出書」又は「産前産後休業終了時改定申出書」を所属の労務担当者に提出してください。所属にて所属受付印の押印等の処理を行い、給与支給機関（※）に送られます。

給与支給機関において、変更後の標準報酬に基づく掛金控除の処理を行い（遡及して改定する場合は、掛金の過控除分を還付します）、その後、共済組合が給与支給機関から申出書を受け取ります。

※ 「給与支給機関」とは、市長部局は総務局労務課、交通局・水道局・医療局病院経営本部・横浜市立大学は各人事課です。

8 「養育特例」との関係性

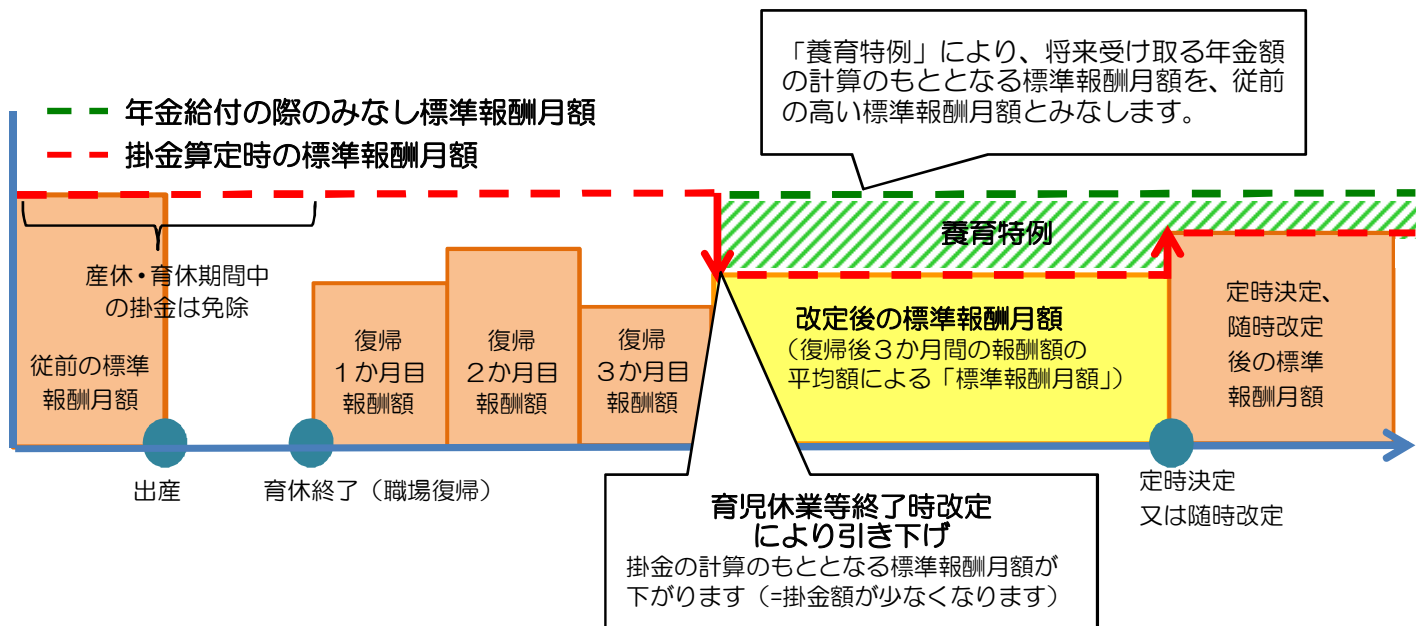
「養育特例」は、3歳未満の子を養育している期間中の標準報酬月額が下がったとき、組合員の申出により、養育期間前の高い標準報酬月額を基に将来の年金額を計算する、という制度です。

育児休業、産前産後休業終了後、4か月目に「育児休業終了時改定」又は「産前産後休業終了時改定」によって標準報酬月額が下がり、掛金額が少なくなっても、「養育特例」の申出をすれば、将来受け取る年金給付においては、従前の高い標準報酬月額が適用されることとなります。

つまり、「育児休業終了時改定」、「産前産後休業終了時改定」は毎月給与から控除される掛金額の計算のもととなる標準報酬月額を下げるための制度であり、「養育特例」は、将来受け取る年金額の計算のもととなる標準報酬月額を、子を養育する前の高い標準報酬月額で記録するための制度です。

それぞれ要件に該当すれば、申出により、双方の制度の適用を受けることができます。

<「育児休業終了時改定」と「養育特例」の関係図>



9 その他の留意事項

- (1) 申出は任意です。
- (2) 「育児休業終了時改定」及び「産前産後休業終了時改定」の申出をする場合は、休業終了後2年以内にさせていただく必要があります。