

産前産後休暇取得者の定時決定における保険者算定について

4月から6月までの間に産前産後休暇を取得する組合員の「定時決定」において、報酬額が著しく低くなる場合に配慮し、組合員本人からの申し出により「年間平均による保険者算定」が行えるようになりました。

1 定時決定

すでに決定されている共済掛金（保険料）等の計算の基礎となる「標準報酬月額」と、組合員の皆さまが実際に受けている報酬との間に大きな差が生じないように、毎年1回、その年の4月から6月までの報酬をもとに9月からの「標準報酬月額」を決定します。
（令和4年度版共済ガイドP7参照）

2 年間平均による保険者算定

その年の4月から6月までの3月間の報酬の月平均額により算出した標準報酬の等級が、産前産後休暇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平均額（年平均額）を報酬月額として算出した等級を2等級以上下回るときは、本人からの申し出により、年平均額を報酬月額として9月からの標準報酬を決定します。

- 適用対象
令和4年4月から6月までの間に産前産後休暇を取得する組合員
- 算定方法
次のアとイとの間に2等級以上の差があること ※（ア<イ）

ア 4月から6月で算出した標準報酬月額

R4.4	R4.5	R4.6	（報酬支払の基礎となった日数が17日未満の月は除きます。（※））
報酬（基本給＋諸手当）	÷3月＝報酬の月額⇒標準報酬の等級表に当てはめる⇒標準報酬月額		

イ 年間（産前産後休暇開始日の属する月以前12月）で算出した標準報酬月額

例）産前産後休暇開始日：R4.4.16の場合、産前産後休暇を開始した日の属する月⇒「R4.4」

R3.5	R3.6	R3.7	R3.8	R3.9	R3.10	R3.11	R3.12	R4.1	R4.2	R4.3	R4.4
短期給付標準報酬月額											

各月の短期給付の標準報酬月額の合計÷12月＝報酬の月額
⇒標準報酬の等級表に当てはめる⇒標準報酬月額

(※) 支払基礎日数について

その月の報酬支払の基礎となった日数。(勤務を要しない日、報酬の全部が支給されない日(欠勤、無給の休職、無給の休暇等)は除く。報酬の一部が支給されない日(私傷病休職8割支給、減給処分等)は含む。)

●育児短時間勤務者の場合

・一月当たりの勤務を要する日数が17日以上(週5勤務等)の場合、実際に受けた報酬により報酬月額を算定します。

・一月当たりの勤務を要する日数が17日未満(週3勤務等)の場合、支払基礎日数が17日未満である月(勤務日数が、要勤務日数に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。

(例): 週3勤務により当該月の要勤務日数が15日の場合 ⇒ $15日 \times 3/4$ (端数切上げ) = 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。

POINT

・本人の意志にかかわらず、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月額に差が生じていることを是正するものです。

・年間平均による保険者算定により標準報酬を決定した場合は、産休又は育児休業終了後、休業の終了時改定等が行われるまでの間、決定した標準報酬に基づき計算された掛金が徴収されます。

・4月から6月の間に産前産後休暇を取得する組合員の定時決定における保険者算定を希望する場合は、**組合員本人からの申出が必要**です。所属所の共済事務担当課に『産前産後休業に係る標準報酬定時決定保険者算定申出書』を提出してください。

・年間平均による保険者算定にあたり、産前産後休暇開始日の属する月以前の継続した期間において、標準報酬の月額(横浜市職員共済組合によって定められたものに限る)が定められている月が12月に満たない場合は対象外です。

例) 採用から12月以内に産休を開始した場合等

※1 『産前産後休業に係る標準報酬定時決定保険者算定申出書』は共済組合WEBサイト【申請書一覧】からダウンロードしていただくか、各区局共済組合事務担当課から入手してください。

※2 雇用保険加入者は、雇用保険法に規定する育児休業給付金が支給されるため対象外です。