

## 産前産後休暇取得者の定時決定・随時改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」を行うことができます。

また4月から6月までの産前産後休暇を取得している間に固定的給与の変動があり、7月から9月までの間に「随時改定」が行われる場合についても、「年間平均による保険者算定」の対象となります。

### 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に差が生じていることを是正するものです。

## 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。

## 2 定時決定に係る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（年平均額）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、本人からの申し出により、年平均額を報酬月額として、9月からの標準報酬月額を決定します。

### (1) 適用対象

令和7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

### (2) 算定方法

次のアの等級がイの等級を2等級以上下回る場合（ア<イ）

#### ア 4月から6月までの3月間の報酬の月平均により算出した標準報酬の等級

R7.4	R7.5	R7.6
報酬（基本給＋諸手当）		

（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。）

÷3＝ 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の等級

例）産前産後休暇開始日：R7.4.10の場合、産前産後休暇を開始した日の属する月⇒「R7.4」

R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12	R7.1	R7.2	R7.3	R7.4
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

### 3 随時改定

共済掛金(保険料)の基礎となる「標準報酬月額」は、原則として毎年9月に行われる「定時決定(4月から6月までの報酬の月平均額から算定)」により決定し、次の定時決定までの間変更されません。ただし、昇給等により報酬の額が著しく変動した場合、決定されている標準報酬月額との隔たりを解消するため、「随時改定」が行われます。

#### 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か月の支払基礎日数が全て17日以上あるとき

※2等級以上の差が、固定的給与と3か月間の報酬の月平均額のいずれもが増額、又は、いずれもが減額した場合に限り適用します(固定的給与は増額したが、非固定的給与が減額したことにより報酬平均額が減額した場合、又はその逆の場合には、随時改定の適用対象とはなりません)。

### 4 随時改定に係る年間平均による保険者算定

その年の7月から9月までの随時改定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(年平均額)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、本人からの申し出により、年平均額を報酬月額として、標準報酬月額を決定します。

- (1) 適用対象  
令和7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
- (2) 算定方法  
次のアの等級がイの等級を2等級以上下回る場合(ア<イ)

ア 7月から9月までの随時改定により算出した標準報酬の等級

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の等級

### 5 留意事項

・雇用保険の適用を受ける場合は、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、保険者算定の対象外です。

・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、保険者算定の対象外です。

例)採用から11月以内に産休を開始した場合等

・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。

## 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  $\Rightarrow 15 \text{日} \times 3/4 \text{(端数切上げ)} = 12 \text{日}$

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。

## 6 申出方法

○様式:『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』

様式:『産前産後休業に係る標準報酬随時改定保険者算定申出書』

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。

○提出先: 区局の共済事務担当課

区局の共済事務担当課にて『標準報酬定時決定基礎届・保険者算定申立に係る報酬の比較(所属所記入欄)(産前産後休業の保険者算定用)』及び『標準報酬随時改定基礎届・保険者算定申立に係る報酬の比較(所属所記入欄)(産前産後休業の保険者算定用)』の記入処理を行い、給与支給機関※に送られます。

給与支給機関において、取りまとめの上、共済組合へ提出します。

※「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、教育委員会事務局は教職員労務課です。

ぜひ一度、使ってみませんか? **マイナンバーカードの保険証利用**

詳細は厚生労働省WEB サイトをご確認ください。 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_08277.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08277.html)

