

令和4年3月31日
総行福第150号

地方公務員共済組合連合会理事長
地方職員共済組合理事長
(地方共済事務局、団体共済部扱い)
東京都職員共済組合理事長
各指定都市職員共済組合理事長

殿

総務省自治行政局公務員部長
(公印省略)

地方公務員等共済組合法における報酬月額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遺漏のないようお取り計らい願います。

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保険者算定の取扱いについて (Q&A)

○趣旨

Q 1	今回の通知による保険者算定の趣旨は何か。
A 1	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考えられる。

○適用対象

Q 2	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。
A 2	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。

Q 3	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可能性があるが、その場合は今回の保険者算定の対象とはならないのか。
A 3	そのとおり。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もあり、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、今回の保険者算定の対象とはしていない。

Q 4	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。
A 4	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。

Q 5	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。
A 5	そのとおり。採用等から12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

Q 6 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。

A 6 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。

Q 7 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。

A 7 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。

Q 8 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。

A 8 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、当該期間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

Q 9 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。

A 9 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。