

共済事務の手引き (資格関係)

2022年10月1日更新

目次

第1 組合員等

- 1 組合員とは
- 2 被扶養者とは
- 3 遺族とは

第2 組合員の異動報告

- 1 新たに組合員となったとき
- 2 郵政会社等内で組合員の異動があったとき
- 3 産前産後休業をとったとき
- 4 育児休業をとったとき
- 5 介護休暇をとったとき
- 6 無給休職、停職、専従休職となったとき、又はそれらから復職したとき
- 7 組合員が資格喪失したとき
- 8 組合員の種別が変更したとき
- 9 前歴報告書等の提出【長期組合員】

第3 組合員証等

第4 掛金

- 1 掛金率・負担金率
- 2 掛金早見表
- 3 掛金徴収の要否
- 4 掛金の徴収事務
- 5 未納掛金の取扱い
- 6 掛金の還付
- 7 標準期末手当等の額からの掛金控除
- 8 産前産後休業及び育児休業期間中の掛金の特例

第5 任意継続組合員制度

- 1 制度の内容
- 2 任意継続組合員の標準報酬の月額及び標準報酬の日額
- 3 任意継続掛金
- 4 任意継続組合員の短期給付の特例

第6 介護保険制度の概要

- 1 介護保険の目的
- 2 制度の概要
- 3 第2号被保険者の資格の喪失及び取得の届出

第7 標準報酬

- 1 標準報酬の概要
- 2 報酬の範囲
- 3 標準報酬の決定と改定
- 4 定時決定
- 5 資格取得時決定
- 6 随時改定
- 7 育児休業終了時改定
- 8 産前産後休業終了時改定
- 9 標準期末手当等の額
- 10 特別調整手当（寒冷地）に関する標準報酬月額の考え方
- 11 現物給与に関する標準報酬月額の考え方
- 12 3歳未満の子を養育する場合の平均標準報酬額の計算の特例

● Q & A コーナー

第 1 組合員等

1 組合員とは

組合員とは、共済組合が行う事業の給付などを受けることができる人をいい、組合員になれる人の範囲等は、以下のとおりです。

(1) 組合員になれる人

(国家公務員共済組合法第 2 条)

郵政会社等の次の役員・社員は、採用された日から共済組合の組合員となり、退職又は死亡した日の翌日から組合員でなくなります。

組合員になれる人は、次のような人です。

1. 役員、社員、高齢再雇用社員、日本郵政共済組合職員
退職若しくは停職の処分を受けた者又は育児休業をしている者を含みます。
2. 非常勤の社員等で、以下の者【2022 年 10 月から適用】
退職若しくは停職の処分を受けた者又は育児休業をしている者を含みます。
 - ①就業規則、雇用条件通知書等において、所定労働時間が常勤の社員等に定められた勤務時間と同じ勤務時間とされている非常勤の社員等
 - ②就業規則、雇用条件通知書等において、所定労働時間が常勤の社員等に定められた勤務時間の 3/4 以上とされている非常勤の社員等
 - ③就業規則、雇用条件通知書等において、次の要件をすべて満たす非常勤の社員等
 - ・ 2 か月以上の継続雇用が見込まれること
 - ・ 週の所定労働時間が 20 時間以上であること
 - ・ 所定の算出方法による報酬月額が 88,000 円以上であること
 - ・ 学生又は他制度（地方公務員等共済組合、私学共済制度）の共済組合の組合員ではないこと

《注》

2 か月以内の期間を定めて雇用された場合や、週の所定労働時間が 20 時間未満とされている場合であっても、2 か月間継続して、実態的に、共済組合員となるべき要件を満たした状況で雇用が引き続いたときは、3 か月目の初日から共済組合員となります。

(2) 組合員の種類

組合員には、以下の種別があります。

①長期組合員

共済組合の長期給付及び短期給付の対象となる組合員です。

長期組合員であっても、70歳に達したときは厚生年金保険の被保険者資格を喪失します。

②短期組合員

共済組合の短期給付のみが対象となる組合員で、2022年10月の国共済適用拡大により共済組合に加入するようになった短時間就労者や非常勤の社員等です。

③継続長期組合員

任命権者の要請により、退職後一定期間、業務が国等の事務・事業と密接な関連を有する公庫・事業団などに転出している人で、転出後も引き続き長期給付の適用を受ける組合員をいいます。

日本郵政共済組合には、2001年1月の中央省庁再編以降、該当者はいません。

④任意継続組合員

退職後も引き続き、共済組合の短期給付及び福祉事業の適用対象であることを希望する旨を組合に申し出ることによってなれる組合員です。

申出ができるのは、退職日の前日までの組合員期間が引き続き1年以上ある組合員に限られます。

《注》 組合員は、その種類により次のように給付が受けられます。

	短期給付	長期給付
長期組合員	○	○
短期組合員	○	×
継続長期組合員	×	○
任意継続組合員	○	×

(3) 2以上事業に勤務する短期組合員の適用関係

短期組合員となる短時間就労者では、2か所以上に勤務し、それぞれに社会保険（共済組合）適用の要件を満たす場合があります。

その場合の短期給付（医療保険）の適用関係については、下表のとおり場合分けされています。

兼務先の事業所	先後関係がある場合	同時の場合	報酬合算
協会けんぽ加入 （民間の事業所）	国共済	国共済	しない
地共済対象の事業所	先加入	組合員の選択	しない
私学共済対象 私立学校法人等	報酬の多いほう	報酬の多いほう	しない
国共済対象の事業所 （郵政以外）	後加入	組合員の選択	しない
日本郵政共済組合加入の 郵政グループ内他社	国共済	国共済	する

《注》

私学共済が適用となる場合を除き、年金制度は日本年金機構の厚生年金保険が適用となり、「2以上事業所勤務」として、事業主が手続きを行います。

2 被扶養者とは

被扶養者の認定に関しては[こちら](#)

被扶養者の認定取消に関しては[こちら](#)

3 遺族とは

遺族とは、組合員又は組合員であった人の死亡の当時（失踪の宣告を受けた組合員であった人にあつては、行方不明となった当時）、その人によって生計を維持していた人（死亡当時胎児であつたものが出生した場合の子も該当します。）のことをいい、長期給付の遺族厚生年金や短期給付の弔慰金などの支給を受けることができる人をいいます。

死亡当時生計を維持していた人とは、組合員又は組合員であった人の死亡当時、その人と生計を共にしていた人のうち、年額 850 万円以上の収入を将来にわたって有すると認められる人以外の人です。

なお、収入金額が年額 850 万円以上であっても、近い将来（概ね 5 年以内）定年退職等により、その恒常的な収入が 850 万円未満となることが客観的に確認できるときは、遺族として認められます。

(1) 遺族の範囲

1. 配偶者（届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある人を含みます。）
2. 子（18 歳に達する日以後最初の 3 月 31 日を過ぎていない人で現に婚姻していない人又は障害等級 1 級若しくは 2 級に該当する程度の障害の状態にある人に限りま
す。）
3. 父母
4. 孫（子と同じ条件にある人に限ります。）
5. 祖父母
6. 組合員又は組合員であった人の死亡当時胎児であつた子（出生したとき。）

(2) 遺族の順位

（国家公務員共済組合法第 43 条・第 44 条）

給付を受けるべき遺族の順位は、次のとおりです。

遺族に支給される給付金は、遺族の中で最も順位が先である者に支給され、先順位者がある場合には次順位者には支給されません。

なお、同順位者が 2 人以上ある場合には、その人数によって等分して支給されます。

1. 配偶者及び子
2. 父母（養父母、実父母の順となります。）
3. 孫
4. 祖父母（養父母の養父母、養父母の実父母、実父母の養父母、実父母の実父母の順
となります。）

第2 組合員の異動報告

組合員の資格に異動があったときには、組合員及び特定の勤務事業所は、次の書類を共済組合へ提出します。

特定の勤務事業所……日本郵政株式会社の宿泊施設管理室及びかんぽの宿、独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構、日本郵政共済組合

郵政会社（郵政グループ4社）の各事業所は、総合人事情報システム及び非正規社員管理システムへ登録されたデータを共済組合へ情報連携させることで、自動的に異動報告を行っているため、書面による報告が不要となっています。

1 新たに組合員となったとき

（国家公務員共済組合法施行規則第87条の2、日本郵政共済組合運営規則第6条）

(1) 組合員が提出する書類

1. 基礎年金番号届出書【長期組合員のみ】

採用時、20歳以上の方又は20歳未満で他の社会保険制度に加入した経歴がある方が提出します。

2. 該当者のみ提出する書類

ア 被扶養者申告書及び確認資料
被扶養者を有するときに提出します。

イ 国民年金第3号被保険者関係届（被扶養配偶者を有する場合）【長期組合員のみ】

ウ 組合員転入届書【長期組合員のみ】

地方公務員等の長期組合員であった人が退職し、その翌日に長期組合員となったときに提出します。

《注》

「地方公務員等」とは、地方公務員等共済組合法が適用になる共済組合（地方職員・公立学校・警察・都職員・指定都市職員・市町村職員・都市職員）の長期組合員をいいます。

(2) 特定の勤務事業所の所属長（担当者）が提出する書類

次の書類を共済組合へ提出します。

組合員異動報告書（その1）

〈注〉

特定の勤務事業所とは、以下の組織です。

- ・ 日本郵政株式会社の宿泊施設管理室/かんぽの宿
- ・ 独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構
- ・ 日本郵政共済組合

郵政会社（郵政グループ4社）は、総合人事情報システム及び非正規社員管理システムへの登録データを共済組合へ情報連携させることで、自動的に異動報告がなされていますので、「組合員異動報告書（その1）」を共済組合へ提出する必要はありません。

なお、共済組合へ連携されるデータは、マイナンバーによるオンライン資格確認や、年金加入情報等への紐づけにも利用されますので、総合人事情報システム及び非正規社員管理システムには正しく登録する必要があります。

氏名……共済組合への届出では、旧姓使用はできませんので、住民票と同じ氏名を使用する必要があります。

ただし、漢字表記についてはJISの第1、第2水準しか受け入れられないため、その他の文字を使用された場合、共済組合で一般的な異体字に変換するか、カタカナに変換することがあります。

2 郵政会社等内で組合員の異動があったとき

出向等により、所属会社が変更となった場合でも組合員資格が引き続くため、特定の勤務事業所（注）への出向等以外では、個別の届出は必要ありません。

(1) 組合員が提出する書類

なし

ただし、特定の勤務事業所への出向等であって、異動に伴い居住地の変更が生じる場合は、勤務事業所への届出とは別に「住所変更届」を共済組合へ提出します。

(2) 特定の勤務事業所の所属長が提出する書類

転入先の所属の長（担当者）が次の書類を共済組合へ提出します。

組合員異動報告書（その3）

《注》

特定の勤務事業所とは、以下の組織です。

- ・ 日本郵政株式会社の宿泊施設管理室/かんぽの宿
- ・ 独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構
- ・ 日本郵政共済組合

郵政会社（郵政グループ4社）は、総合人事情報システム及び非正規社員管理システムの登録データを共済組合へ情報連携させることで、自動的に異動報告がなされていますので、「組合員異動報告書（その3）」を共済組合へ提出する必要はありません。

3 産前産後休暇をとったとき

(日本郵政共済組合運営規則第6条)

(1) 組合員が提出する書類

掛金免除の対象となる場合は、産前産後休業期間が確定してから(子の出生後等)、提出してください。

産前産後休業に引き続き育児休業を取得する場合は、育児休業に入ってから、後記「育児休業期間掛金免除申出書」とまとめて提出してください。

産前産後休業期間掛金免除申出書

(2) 特定の勤務事業所の所属長(担当者)が提出する書類

組合員異動報告書(その2)
産前産後休業に関する所属長の証明書

《注》

特定の勤務事業所とは、以下の組織です。

- ・ 日本郵政株式会社の宿泊施設管理室/かんぼの宿
- ・ 独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構
- ・ 日本郵政共済組合

郵政会社(郵政グループ4社)は、総合人事情報システム及び非正規社員管理システムの登録データを共済組合へ情報連携させることで、自動的に異動報告がなされていますので、「組合員異動報告書(その2)」を共済組合へ提出する必要はありません。

4 育児休業をとったとき

(日本郵政共済組合運営規則第6条)

(1) 組合員が提出する書類

掛金免除の対象となる場合は、育児休業の承認後（辞令交付後等）に、提出してください。

育児休業期間掛金免除申出書

(2) 特定の勤務事業所の所属長（担当者）が提出する書類

組合員異動報告書（その2）

育児休業等期間掛金免除に関する所属長の証明書

《注》

特定の勤務事業所とは、以下の組織です。

- ・ 日本郵政株式会社の宿泊施設管理室/かんぽの宿
- ・ 独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構
- ・ 日本郵政共済組合

郵政会社（郵政グループ4社）は、総合人事情報システム及び非正規社員管理システムの登録データを共済組合へ情報連携させることで、自動的に異動報告がなされていますので、「組合員異動報告書（その3）」を共済組合へ提出する必要はありません。

5 介護休暇をとったとき

(日本郵政共済組合運営規則第6条)

特定の勤務事業所の所属長(担当者)が提出する書類

組合員異動報告書(その3)

《注》

特定の勤務事業所とは、以下の組織です。

- ・ 日本郵政株式会社の宿泊施設管理室/かんぽの宿
- ・ 独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構
- ・ 日本郵政共済組合

郵政会社(郵政グループ4社)は、総合人事情報システム及び非正規社員管理システムの登録データを共済組合へ情報連携させることで、自動的に異動報告がなされていますので、「組合員異動報告書(その3)」を共済組合へ提出する必要はありません。

6 無給休職、停職、専従休職となったとき、又はそれらから復職したとき

(日本郵政共済組合運営規則第6条)

特定の勤務事業所の所属長（担当者）が提出する書類

組合員異動報告書（その3）

《注》

特定の勤務事業所とは、以下の組織です。

- ・ 日本郵政株式会社の宿泊施設管理室/かんぽの宿
- ・ 独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構
- ・ 日本郵政共済組合

郵政会社（郵政グループ4社）は、総合人事情報システム及び非正規社員管理システムの登録データを共済組合へ情報連携させることで、自動的に異動報告がなされていますので、「組合員異動報告書（その3）」を共済組合へ提出する必要はありません。

7 組合員が資格喪失したとき

(1) 組合員が提出する書類【長期組合員のみ】

1. 退職届
2. 退職事由等に関する申告書

ただし、退職の翌日に地方公務員等の長期組合員となる場合は「退職届」ではなく「転出届」を提出します。

なお、組合員の死亡による資格喪失の場合は、組合員ではなく遺族又は相続人から「死亡届」を提出してもらいます。

(2) 退職届を提出する場合【長期組合員】

(国家公務員共済組合法施行規則第 87 条の 2、日本郵政共済組合運営規則第 6 条)

退職届を提出しなければならない「退職」とは、国家公務員共済組合法に規定する退職であり、退職した日又はその翌日に、他の省庁などの年金制度上継続した取扱いを行う職場に採用され、その長期組合員となる場合には、ここでいう「退職」としては取り扱いません。

具体的には、

ア 死亡以外の理由で退職した長期組合員で

イ 退職した日又はその翌日に

(ア) 省庁等

(イ) 連合会非加入組合

のどちらの長期組合員にもならなかった方です。

《注》

1. 「省庁等」とは、国家公務員共済組合法が適用になる共済組合（衆議院・参議院・内閣・総務省・法務省・外務省・財務省・文部科学省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・厚生労働省・厚生労働省第二・裁判所・会計検査院・刑務・防衛省・林野庁・日本郵政・（国家公務員共済組合）連合会職員）をいいます。

2. 「連合会非加入組合」とは、地方公務員等共済組合法が適用になる共済組合（地方職員・公立学校・警察・都職員・指定都市職員・市町村職員・都市職員）をいいます。

なお、老齢厚生年金の受給権発生後に退職する長期組合員は、老齢厚生年金の額改定手続を兼ねた「退職届（老齢厚生年金・退職共済年金受給権者用）」を使用します。

(3) 死亡届を提出する場合【長期組合員】

(国家公務員共済組合法施行規則第 87 条の 2)

1. 死亡届を提出する場合

長期組合員が死亡により資格喪失した場合には、退職届ではなく死亡届を提出してもらいます。

2. 死亡届を提出する人

死亡届は、その長期組合員の遺族又は相続人に提出してもらいます。

《注》

遺族の範囲、順位については前項「3 遺族とは」を参照してください。

遺族が死亡届を提出する際は、遺族厚生年金請求と併せて手続してもらいます。

(4) 特定の勤務事業所の所属長（担当者）が提出する書類

組合員異動報告書（その 2）

《注》

特定の勤務事業所とは、以下の組織です。

- ・ 日本郵政株式会社の宿泊施設管理室/かんぽの宿
- ・ 独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構
- ・ 日本郵政共済組合

郵政会社（郵政グループ 4 社）は、総合人事情報システム及び非正規社員管理システムの登録データを共済組合へ情報連携させることで、自動的に異動報告がなされていますので、「組合員異動報告書（その 2）」を共済組合へ提出する必要はありません。

8 組合員の種別が変更となったとき

日本郵政共済組合の中で、短期組合員が長期組合員となったとき、又は長期組合員が短期組合員となったときは、年金記録に関する手続について、共済組合の資格取得時又は資格喪失日と同様の手続が必要です。

(1) 組合員が提出する書類

1. 基礎年金番号届出書【短期組合員から長期組合員となったとき】
2. 退職届及び退職事由等に関する申告書【長期組合員から短期組合員となったとき】

(2) 特定の勤務事業所の所属長（担当者）が提出する書類

組合員異動報告書（その1）

＜注＞

特定の勤務事業所とは、以下の組織です。

- ・ 日本郵政株式会社の宿泊施設管理室/かんぽの宿
- ・ 独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構
- ・ 日本郵政共済組合

郵政会社（郵政グループ4社）は、総合人事情報システム及び非正規社員管理システムの登録データを共済組合へ情報連携させることで、自動的に異動報告がなされていますので、「組合員異動報告書（その1）」を共済組合へ提出する必要はありません。

9 前歴報告書等の提出【長期組合員のみ】

(国家公務員共済組合法施行規則第 87 条の 2)

日本郵政共済組合は、国家公務員共済組合連合会に加入しています。

同連合会では、日本郵政共済組合の長期組合員が、年金（長期給付）に関係するどのような経歴をもっているのか、また、過去にどの人が組合員だったかなどを記録・管理しています。

この記録・管理のために、連合会加入組合の長期組合員となる人や退職する人には、前歴報告書や組合員転入届書を、あるいは組合員転出届書や退職届を提出することが義務づけられています。

(1) 前歴報告書の提出を要する人

日本郵政共済組合の長期組合員となる前に、適用法人、地方公務員等共済組合の長期組合員期間を有していた人です。

離婚時の年金分割制度により、分割譲渡された適用法人、地方公務員等共済組合のみなし長期組合員期間を有する人も含みます。

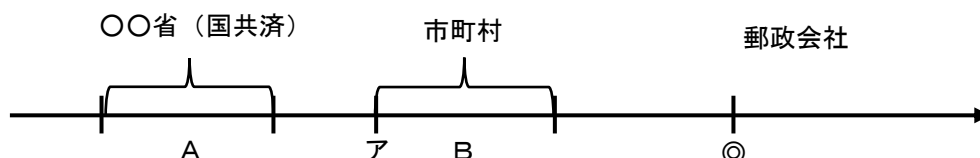
《注》

1. 「適用法人」とは、1997年3月31日以前の JR（旧国鉄）、NTT（旧電電公社）、JT（旧専売公社）をいいます。
2. 「地方公務員等共済組合」とは、地方公務員等共済組合法が適用になる共済組合（地方職員・公立学校・警察・都職員・指定都市職員・市町村職員・都市職員）をいいます。

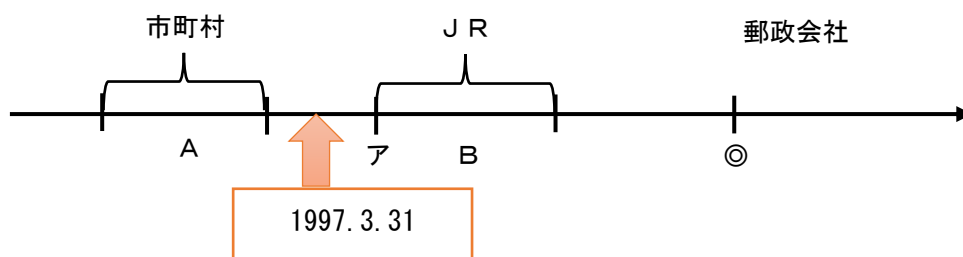
(2) 前歴報告書の提出を要しない人

1. 前記(1)の期間がある人でも、日本郵政共済組合の長期組合員となる前に、他の省庁の組合員になったことがある場合にはその加入時に前歴報告がされていますので、当該期間にかかる前歴報告書の提出は必要ありません。

(例) Aの期間は、アの時点で前歴報告されているので、Bの期間について前歴報告を行います。



(例) 次のAの期間は、アの時点では報告されていません(Bの期間は前歴にはあたらないため)。Aの期間について前歴報告を行います。



2. 適用法人又は地方公務員等共済組合の長期組合員であった人が、所属所を退職した日又はその翌日に日本郵政共済組合の長期組合員となる場合には、前歴報告書の提出は不要です。
この場合には、組合員転入届書を提出します。

第3 組合員証等

組合員証、被扶養者証（保険証）等の発行に関しては[こちら](#)

組合員証、被扶養者証（保険証）等の返納に関しては[こちら](#)

第4 掛金

共済組合は、組合員の皆さんの掛金と郵政会社の負担金とを資金として、共済組合の事業を行っています。

掛金や負担金は、医療費その他福祉事業のためのもの（短期給付の掛金、負担金）、介護保険のためのもの（介護納付金納付のための掛金、負担金）と年金のためのもの（厚生年金保険料、退職等年金給付の掛金、負担金）と別々に計算されています。

そのため、短期組合員からは短期掛金、介護掛金を徴収し、長期組合員からは短期掛金、介護掛金、厚生年金保険料、退職等年金掛金を徴収しています。

詳細は[こちら](#)

1 [掛金率・負担金率](#)

2 [掛金早見表](#)

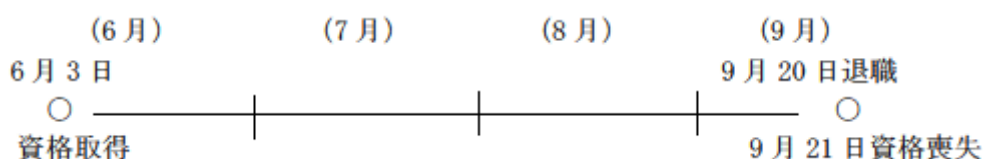
3 掛金徴収の要否

(国家公務員共済組合法第 37 条・第 100 条・第 124 条の 2、国家公務員共済組合法施行令第 51 条)

(1) 掛金徴収の対象月

掛金（標準報酬月額に係る掛金及び標準期末手当等の額に係る掛金をいいます。以下同じ。）は、組合員の資格を取得した日の属する月から、その資格を喪失した日の属する月の前月までの各月につき、徴収します。

(例) 1



この場合、6月、7月、8月分の掛金を徴収します。

《注》

1. 資格を喪失した日とは、退職及び死亡の場合には、退職及び死亡した日の翌日となります。すなわち、9月20日に退職した場合には、その翌日の9月21日が資格喪失日となります。
2. 月の末日に退職した場合には、資格喪失日は翌月の初日となりますので、退職した日の属する月の掛金は必要となります。
3. 退職発令がなく、他省庁から出向を命ぜられて日本郵政共済組合の組合員となった場合には、その出向を命ぜられた日は、後の組合すなわち、日本郵政共済組合の組合員となります。

(2) 同一月における資格の得喪の特例

組合員の資格を取得した日の属する月にその資格を喪失した場合には、その月の掛金を徴収します。

(例) 2



この場合、6月分の掛金を徴収します。

ただし、長期組合員の資格喪失をしたその月に、他の公的年金制度（国民年金、厚生年金）に加入する場合は、厚生年金保険料を徴収後、組合員からの申請に基づき還付します。

(3) 組合員に異動があった場合の掛金徴収の要否

組合員に異動、例えば、採用、退職、出向、転出、任意継続組合員、継続長期組合員となった場合などがあつた場合の掛金の徴収の要否については、次のとおりです。

表中、○印は掛金の徴収を要し、×印は徴収の不要を意味します。

1 資格取得

種別	事由	時期	掛金徴収の要否		補足説明	根拠法令
			短期介護	長期		
長期組合員	新規採用	月の初日から末日	○	○		法第 100 条第 1 項
	他省庁、地方公共団体から出向	月の初日から末日	○	○		//
	公庫等から転入（継続長期組合員から引き続き長期組合員となる場合）	月の初日（採用）	○	○		当月の短期掛金は公庫等に在職中の標準報酬月額 の等級を基礎とする。 （注参照）
月の初日以外（採用）		○	×			
短期組合員	新規採用	月の初日から末日	○	-		法第 100 条第 1 項

《注》

月の初日以外の日に再就職した人のその月分の長期掛金は、公庫等においてその月の初日における継続長期組合員の標準報酬に基づいて徴収します。他方、その月分の短期掛金は共済組合で徴収しますので、短期掛金を資格取得時決定による標準報酬に基づき徴収すると、一つの月について長期と短期で異なる標準報酬となってしまうからです。したがって、その月分の短期掛金は、その月に公庫等の継続長期組合員として適用されていた標準報酬に基づき徴収することになります。

2 資格喪失

種別	事由	時期	掛金徴収の要否		補足説明	根拠法令
			短期介護	長期		
長期組合員	退職又は死亡	月の末日以外	×	×	ただし、引き続き任意継続組合員となる場合は、 任継掛金を徴収する。	法第 100 条第 1 項
		月の末日	○	○	資格喪失日は翌月の初日	
	他省庁、地方公共団体へ出向	月の初日から末日	×	×		//
		公庫等へ転出（長期組合員から引き続き継続長期組合員となる場合）	月の末日以外（辞職）	×	○	
月の末日（辞職）	○		○	資格喪失日は翌月の初日		
短期組合員	退職又は死亡	月の末日以外	×	-	ただし、引き続き任意継続組合員となる場合は、 任継掛金を徴収する。	法第 100 条第 1 項
		月の末日	○	-	資格喪失日は翌月の初日	

《注》

退職には失職、免職を含みます。

介護掛金は、当該組合員が介護保険第 2 号被保険者（満 40 歳以上 65 歳未満）の資格を有する月を含む月に徴収します。

3 同一月内における資格の喪失

種別	事由	時期	掛金徴収の 要否		補足説明	根拠法令		
			短期 介護	長期				
長期 組合員	新規採用 の後	退職又は死亡（他の 年金制度に加入しな い場合）	月の末日以外	○	○		法第 100 条第 2 項	
			月の末日	○	○			
		退職（他の年金制度 に加入する場合）	月の末日以外	○	×		法第 100 条第 2 項 ただし書	
			月の末日	○	○			
		他省庁、地方公共団 体に出向	月の末日以外	×	×	掛金は異動後の省庁、 地方公共団体において 徴収する	法第 100 条第 2 項 ただし書 運用方針第 100 条関係	
			月の末日	×	×			
		公庫等へ転出（継続 長期組合員）	月の末日以外 （辞職）	○	○		法第 100 条第 2 項法 第 124 条の 2	
			月の末日 （辞職）	○	○			
		他省庁、 地方公共 団体から 出向の後	退職又は死亡（他の 年金制度に加入しな い場合）	月の末日以外	×	×		法第 100 条第 2 項 ただし書
				月の末日	○	○		
	退職（他の年金制度 に加入する場合）		月の末日以外	×	×		法第 100 条第 2 項 ただし書	
			月の末日	○	○			
	他省庁、地方公共団 体に出向		月の末日以外	×	×	掛金は異動後の省庁、 地方公共団体において 徴収する	法第 100 条第 2 項 ただし書 運用方針第 100 条関係	
			月の末日	×	×			
	公庫等へ転出（継続 長期組合員）		月の末日以外 （辞職）	×	○		法第 100 条第 1 項法 第 124 条の 2	
			月の末日 （辞職）	○	○			
	公庫等 （継続長 期組合 員）から 転入（採 用日が月 の初日以 外）の後		退職又は死亡（他の 年金制度に加入しな い場合）	月の末日以外	○	×		法第 100 条第 2 項 ただし書 運用方針第 100 条関係
				月の末日	○	×		
		退職（他の年金制度 に加入する場合）	月の末日以外	○	×		法第 100 条第 2 項 ただし書 運用方針第 100 条関係	
			月の末日	○	×			
		他省庁、地方公共団 体に出向	月の末日以外	×	×	掛金は異動後の省庁、 地方公共団体において 徴収する	法第 100 条第 2 項 運用方針 100 条関係	
			月の末日	×	×			
		公庫等へ転出（継続 長期組合員）	月の末日以外 （辞職）	○	×		法第 100 条第 2 項法 第 124 条の 2	
			月の末日 （辞職）	○	×			
短期 組合員	新規採用 の後	退職又は死亡（他の 年金制度に加入しな い場合）	月の末日以外	○	-		法第 100 条第 2 項	
			月の末日	○	-			
	退職（他の年金制度 に加入する場合）	月の末日以外	○	-		法第 100 条第 2 項 ただし書		
		月の末日	○	-				

4 掛金の徴収事務

(国家公務員共済組合法第 101 条、国家公務員共済組合法施行令第 12 条の 4、国家公務員共済組合法施行規則第 115 条の 3)

掛金は組合員の給与計算機関が、毎月の給与及び期末手当等から掛金として控除する額を計算し、共済組合に払い込みます。

(1) 月の途中に組合員になったとき

組合員となった日において、資格取得時決定に基づく標準報酬の月額に応じて算出した掛金を、給与計算機関において、その月分の給与からの控除額を計算し、各会社が払い込みます（ただし、その月分の給与から控除できないときは、翌月分の給与から控除することになります。）。

また、組合員となった日の属する月に標準期末手当等の額の決定が行われた場合、当該標準期末手当等の額に応じて算出した掛金を手当等から控除します。

(2) 組合員が退職したとき

退職した日の属する月の標準報酬の月額に応じて算出した掛金を、その月分の給与から控除します。ただし、月の末日以外の日に退職したときは、その月分の掛金は徴収しません。期末手当等からの控除についても同様です。退職月に係る徴収済みの掛金は、各社に返納する退職月に係る過払給与と精算されます。

《注》

共済組合の掛金は、当月分を当月に徴収します。

短期組合員の多くの方は、採用月は給与支給がなく、採用の翌月から支給開始されることから、共済掛金(短期掛金、介護掛金)は、採用の翌月に2か月分を給与から控除します。

一方、短期組合員に適用される厚生年金(日本年金機構)では、保険料は対象月の翌月に控除されるため、採用の翌月の給与からは、採用月にかかる厚生年金保険料のみが控除されます。

(3) 組合員が停職又は無給休職となったとき

停職等となった日の属する月の標準報酬の月額に応じて算出した掛金を、次の区分により控除して払い込むこととなります。

ただし、産前産後休業又は育児休業の場合には、組合員の申し出により掛金が免除されますので「産前産後休業期間掛金免除申出書」又は「育児休業期間掛金免除申出書」を共済センターへ提出してください。

1. 停職等となった月及び停職等解除の月の掛金

その月分の給与等から控除します。ただし、控除できないときは、停職等になった組合員が共済組合に払い込むこととなります。

なお、労組専従休職者の場合で、その月分の給与等から控除できないときは、所属労組で控除します。

2. 停職等となった月の翌月から停職等解除の月の前月までの月分の掛金

停職等になった組合員が、毎月、当月末日までに共済組合に払い込むこととなります。

(4) 無給休職者等の自動払込みによる徴収について

1. 無給休職者等については、給与から掛金を控除できないため、「郵便振替による払込み」か「ゆうちょ銀行口座からの自動払込み」のいずれかの方法によることとなります。

2. 「郵便振替による払込み」を希望する組合員は、毎月共済センターから送付する「払込取扱票」により、郵便局窓口又はゆうちょ銀行直営店窓口で月末までに払い込みます。送金手数料は払込者負担となります。

3. 「ゆうちょ銀行口座からの自動払込み」を希望する場合は、郵便局窓口又はゆうちょ銀行直営店窓口で「自動払込利用申込書」を記入して手続きをします。
納付すべき月の翌月の給与支給日に引落します。当該日が日曜日、土曜日又は休日に当たるときは、前営業日となります。送金手数料は加入者負担です。

4. 自動払込みを利用している組合員が復職したときは「自動払込利用廃止届」を作成し、最寄りの郵便局窓口又はゆうちょ銀行直営店窓口へ提出してください。

5. 3の取扱いは、申込書提出後約3週間の処理期間を要しますので、手続きが完了するまでは「払込取扱票」による払い込みが必要です。

(5) 産前産後休業又は育児休業を取得したとき

産前産後休業又は育児休業の場合、組合員の申出により、申出をした日の属する月から休業承認期間の終了日（休業の延長、失効又は取消しがあった場合は、延長等の後の休業の終了日）の翌日の属する月の前月までの期間（以下「掛金免除期間」という。）分の掛金が免除されますが、以下の手続きが生じる場合があります。

※ 掛金免除期間についての詳細は後記「8 産前産後休業期間及び育児休業期間中の掛金の特例」参照

○ 産前産後休業を取得した月の掛金

産前産後休業を取得した月は掛金免除期間に含まれますが、当月分の給与から控除されたのち、翌月分の給与支給時に還付されることで精算する場合があります。

○ 育児休業を終了した月の掛金

育児休業を終了した月分（以下「育児休業終了月」という。）の掛金については、その月分の給与から控除します。ただし、その控除ができないときは、組合員が、当月末日までに共済組合へ払い込むこととなります。

5 未納掛金の取扱い

（国家公務員共済組合法施行令第12条の4、国家公務員共済組合法施行規則第115条の3）

共済組合から共済掛金を納付するよう通知した組合員（停職者、育休取得者を含む）が、当該共済掛金を当月末日までに払い込まなかった場合は、共済センター長は翌月末日までに払い込むよう「掛金未納通知書」を作成し、組合員に通知します。

6 掛金の還付

(国家公務員共済組合法施行令第12条の4、国家公務員共済組合法施行規則第115条の3)

組合員が月の末日以外の日退職又は死亡したときには、退職又は死亡した日の属する月分の掛金は徴収しません。これは月例給与も期末手当等も同様です。

※ 掛金徴収の要否については、「3 掛金徴収の要否」を参照してください。

この場合、既に徴収した掛金がある場合には、その掛金は還付しなければなりません。還付すべき掛金があるときは、当該徴収済みの掛金は、各社において返納する退職月に係る過払い給与の額と精算して還付されます。

なお、特定の勤務事業所に所属する組合員の死亡により発生した掛金還付金が、過払い給与の額と精算されず、還付がなかったときは共済組合から還付しますので、当該元組合員の遺族又は相続人は「掛金還付請求書」を共済組合へ提出します。

特定の勤務事業所	<ul style="list-style-type: none">・独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構・日本郵政株式会社の宿泊施設管理室/かんぽの宿・日本郵政共済組合
-----------------	---

7 標準期末手当等の額からの掛金控除

(国家公務員共済組合法第 100 条)

2003 年 4 月からの総報酬制の実施に伴い、標準期末手当等の額からも標準報酬月額と同率の掛金率により掛金が徴収されます。

※ 標準期末手当等の額についての詳細は後記「第 7 標準報酬」の「9 標準期末手当等の額」参照

(1) 掛金の徴収

1. 期末手当等が月 1 回支給される場合
標準期末手当等の額に掛金率を乗じて 1 円未満の端数が生じるときは円位未満の端数を切り捨てます。
標準報酬月額に係る掛金と標準期末手当等の額に係る掛金を同一の支給日に徴収する場合は、それぞれ円位未満の端数を切り捨てます。
2. 期末手当等が月 2 回支給される場合
 - ア 同一支給日に期末手当等が複数種類支給される場合は、標準期末手当等の額はこれら手当の額を合算して 1,000 円未満を切り捨てることとされていることから、その合算により算出された標準期末手当等の額に掛金率を乗じます。
 - イ 異なる支給日に標準期末手当等の額の対象となる手当が支給される場合は、第 1 回目の標準期末手当等の額により掛金を算出し、標準期末手当等の額の再決定の際には第 1 回目に徴収した掛金を控除して徴収します。
3. 期末手当等の支給月の翌月以降に追給又は返納が生じた場合
 - ア 追給が生じた場合は、合計額により既に決定した標準期末手当等の額を見直しますので、掛金については、再決定前に徴収済みの掛金を差し引いて掛金を徴収します。
 - イ 返納が生じた場合は、返納分を差し引いた手当額に基づき標準期末手当等の額を見直しますので、掛金については、再決定前に徴収した掛金との差額分を還付します。

(2) その他

1. 掛金徴収の要否

掛金徴収の対象月、同一月における資格の得喪、組合員に異動があった場合の掛金徴収の要否等は、標準期末手当等の額からの徴収は、標準報酬月額からの徴収と同様に行います。

※ 2022年10月以降に育児休業を取得する場合は、標準報酬月額が掛金免除の対象となる月に支給された期末手当等であっても、1月を超えて育児休業を取得していなければ掛金は免除されせん。

2. 専従職員の取扱い

休職等の理由により本来支給されるべき給与が支給されない場合であっても、その間他から期末手当等に相当する給与が支払われるときは、当該期末手当等に相当する給与により標準期末手当等の額を決定し掛金を徴収します。

3. その他取扱い

徴収した掛金の払込方法や未納掛金の取扱い等は、基本的に標準報酬月額に係る取扱いと同様ですが、標準報酬月額からの掛金と標準期末手当等の額からの掛金を同時に徴収した場合は、短期、長期、介護各掛金について合計額を払込み、短期及び介護掛金については所定の様式により共済組合に、長期掛金については長期掛金明細書により国家公務員共済組合連合会に内訳を示します。

※ 給与計算機関

日本郵政株式会社（宿泊施設管理室及びかんぽの宿を除く）
日本郵便株式会社
株式会社ゆうちょ銀行
株式会社かんぽ生命保険
（日本郵政グループ労働組合）

⇒ 各社の給与担当部署又は
日本郵政コーポレートサー
ビス（株）九州BPOセンター

独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局
ネットワーク支援機構
日本郵政株式会社の宿泊施設管理室/かんぽの宿
日本郵政共済組合

⇒ 給与計算部署

8 産前産後休業期間及び育児休業期間中の掛金の特例

(国家公務員共済組合法第 100 条の 2、国家公務員共済組合法第 100 条の 2 の 2)

子育て世帯の組合員の経済的援助を行うため、「産前産後休業期間掛金免除申出書」及び「育児休業等期間掛金免除申出書」を共済センターに提出することにより、産前産後休業期間及び育児休業期間中の共済掛金の払込みが免除されます。

共済掛金が免除されている期間も、組合員であることには変わりありませんので、短期組合員は短期給付、長期組合員は短期・長期給付が適用される資格が継続しています。

(1) 免除対象掛金

掛金免除の対象となるのは、掛金免除期間に係る組合員（任意継続組合員を除く。）の負担する共済掛金です。

長期組合員……短期掛金、介護掛金、厚生年金保険料、退職等年金掛金

短期組合員……短期掛金、介護掛金

※ 月例給与から控除される「標準報酬月額」に係る掛金だけでなく、夏期手当や年末手当等が 1,000 円以上支給される場合に決定される「標準期末手当」に係る掛金も免除対象です。

(2) 掛金免除期間

1. 掛金を免除する期間は、「休業を開始した日」の属する月から「休業が終了する日（当該休業の延長、失効又は取消しがあった場合は、延長等の後の休業が終了する日）」の翌日の属する月の前月までです。
2. 「休業を開始した日」と「休業が終了する日」が同一の月に属するときは、後者が月の末日又は下記 3 に該当する場合を除き、その月の掛金については免除されません。
3. 2022 年 10 月以降に取得する育児休業に係る掛金免除
 - ①「育児休業を開始した日」と「育児休業が終了する日」が同一の月に属するときであっても、育児休業の取得日数が合計 14 日以上ある場合は、「育児休業が終了する日」が月の末日にない場合であっても、標準報酬月額（月例給与）に係る掛金免除の対象となります。

《注》

育児休業が連続しているとき（休業と休業の間が週休、非番等の就業しない日である場合を含む）は、別の子にかかる育児休業であったとしても一つの育児休業とみなします。

同一月内に就業を挟んで複数の育児休業（終了する日が月の末日ではない）を取得した場合は、対象となる子が同一の場合に限り、それぞれの育児休業の取得日数を合計し、14日以上となれば掛金免除の対象となります。

②標準期末手当に係る掛金は、1月を超えて育児休業を取得している場合に限り、掛金免除の対象となります。

（例）

- × 育休期間 5/1→5/31 掛金免除対象外
- × 育休期間 5/31→6/1 掛金免除対象外
- 育休期間 5/1→6/1 掛金免除対象（5月分）

(3) 免除の申出

組合員は、掛金の免除を受けようとするときは、休業を開始した日以降、「産前産後休業期間掛金免除申出書」及び「育児休業期間掛金免除申出書」を共済センターに提出します。

※ 掛金免除の対象期間が確定してから提出いただくため、産前産後休業のみを取得される方は子の出生後又は産後休暇の終了後に「産前産後休業期間掛金免除申出書」を、産前産後休業から引き続いて育児休業を取得される方は、育児休業が開始されてから、「産前産後休業期間掛金免除申出書」及び「育児休業期間掛金免除申出書」を共済センターに提出してください。

(4) 休業期間の延長等があった場合

組合員は、育児休業期間の延長、失効又は取消しにより育児休業承認期間が変更され、掛金免除期間に変更が生じたときは、その変更内容について再度「育児休業期間掛金免除申出書」を共済センターに提出します。

(5) 掛金の還付

産前産後休業又は育児休業を取得した者について既に免除期間に係る共済掛金を徴収している場合は、当該徴収済みの掛金を各会社において、返納する取得月に係る過払給与の額と精算して還付します。

第5 任意継続組合員制度

1 制度の内容

(国家公務員共済組合法第126条の5、国家公務員共済組合法施行令第49条・第49条の2・第51条～第59条、国家公務員共済組合法施行規則第130条の2～第130条の6)

(1) 任意継続組合員制度とは

任意継続組合員制度とは、組合員が退職し、退職後も引き続いて短期給付及び福祉事業を受けたい旨を組合に申し出たとき、原則として2年間の範囲で、組合員の資格を継続できる制度です。

(2) 任意継続組合員の資格の取得

1. 任意継続組合員となれる人は、次のすべてを満たした人です。
 - ア 退職の日の前日まで引き続いて1年以上組合員であった人
(短期組合員、長期組合員の期間は、引き続いていれば通算されます。)

※ 2022年10月1日の適用拡大により、協会けんぽから共済組合へ移行した短期組合員については、移行前の協会けんぽの被保険者期間を、任意継続組合員となるための要件に必要とされる組合員期間に通算する経過措置があります。

- イ 退職の日から起算して20日以内に任意継続組合員となることを申し出た人
- ウ 退職の日から起算して20日以内に初回の任意継続掛金を払い込んだ人

2. 任意継続組合員となるための申出
組合員であった人が、任意継続組合員となることを希望する場合は、退職の日から20日以内に「任意継続の申出」と「掛金の払込み」を行っていただく必要があるため、「任意継続組合員となるための申出書」は、退職日を含む5営業日以内に共済組合へ提出します。

※ 共済組合において、掛金の払込取扱票を作成の上、郵送するので、申出書は速やかに提出してください。(退職日が決定していれば、退職前に提出しても差し支えありません。)

(3) 任意継続組合員となることを希望する人が提出する書類

任意継続組合員となるための申出書

※ 別途、ゆうちょ銀行の窓口等で自動払込の手続をお取りください。

(4) 任意継続組合員の資格の喪失

任意継続組合員は、次のいずれかに該当するに至ったときはその資格を喪失します。資格喪失日は、それぞれに至った日の翌日です。ただし、4に至ったときは、その日に資格を喪失します。

1. 任意継続組合員となった日から起算して2年を経過したとき。
2. 死亡したとき。
3. 任意継続掛金をその払込期日までに払い込まなかったとき（払込みの遅延について正当な理由があると組合が認めたときを除きます。）
4. 就職等により他の社会保険に加入したとき（他の法律に基づく共済組合で短期給付を行うものの組合員、健康保険の被保険者（日雇特例被保険者を除きます。）及び船員保険の被保険者となったとき。）。
5. 任意継続組合員でなくなることを希望する旨を共済組合に申し出た場合において、その申出が受理された日の属する月の末日が到来したとき。

(5) 任意継続組合員でなくなることの申出

任意継続組合員が任意継続組合員でなくなることを希望する場合は、「任意継続組合員脱退申出及び任意継続掛金還付請求書」を共済組合に提出します。

(6) 任意継続組合員であった人が提出する書類

1. 任意継続の期間が満了する前に脱退する場合は「任意継続組合員脱退申出及び任意継続掛金還付請求書」
2. 他の保険制度に加入した場合は、「加入した制度の健康保険証の写し」

※ 任意継続組合員証等は、速やかに返納してください。

2 任意継続組合員の標準報酬の月額及び標準報酬の日額

(国家公務員共済組合法施行令第 49 条の 2)

任意継続組合員の標準報酬の月額は次に定める額とし、その額の 22 分の 1 に相当する額をもって標準報酬の日額とします。

任意継続組合員の標準報酬の月額

以下[1]又は[2]のいずれか少ない額

[1] 退職時の標準報酬の月額

[2] 前年（1 月から 3 月までの標準報酬の月額にあつては、前々年）の 9 月 30 日における短期給付に関する規定の適用を受ける組合員（任意継続組合員を含む）の標準報酬の月額の平均（2022 年度：380,000 円）

3 任意継続掛金

(国家公務員共済組合法施行令第 51 条～第 57 条、国家公務員共済組合法施行規則第 130 条の 5、第 130 条の 6、日本郵政共済組合法定款第 31 条)

(1) 任意継続掛金の額

任意継続掛金は、全任意継続組合員が対象となる短期掛金と、介護保険第 2 号被保険者（40 歳以上 65 歳未満の組合員）が対象となる介護掛金があります。

短期掛金及び介護掛金の額は、任意継続組合員の標準報酬の月額にそれぞれの掛金率を乗じて得た額（円位未満切捨て）となります。

・掛金率については[こちら](#)

《注》

任意継続組合員の短期掛金率及び介護掛金率は、一般の組合員の短期掛金率及び介護掛金率の 2 倍に相当する率となっています。これは、一般の組合員の場合には、短期掛金及び介護掛金の他に、同額の短期負担金及び介護負担金を事業主が負担していますが、任意継続組合員の場合には事業主の負担がないため、負担金に相当する額も含めて任意継続組合員に負担してもらうことになっているからです。

(2) 任意継続掛金等の通知

任意継続組合員に対しては、共済組合から払い込むべき任意継続掛金額が任意継続掛金額決定通知書によって通知され、任意継続組合員専用の郵便振替払込取扱票が同封されます。

なお、この通知は任意継続組合員の資格を取得したときのほか、次のようなときにも同様に行われます。

1. 郵政会社等の給与規程等の改正により退職時の標準報酬の月額が異動し、それにより任意継続掛金額に変更が生じたとき又は任意継続組合員の短期掛金率及び介護掛金率に変更があったとき
 2. 全組合員の標準報酬の月額の平均額（※）が改正され、それにより任意継続掛金額に変更が生じたとき
- ※ 前年（1 月から 3 月までの標準報酬の月額にあっては、前々年）の 9 月 30 日における短期給付に関する規定の適用を受ける組合員（任意継続組合員を含む）の標準報酬の月額の平均

(3) 任意継続掛金の前納割引制度

任意継続掛金は、次の方法により前納することができます。任意継続掛金を前納する場合は、一定の割引があります。

1. 前納することができる期間

任意継続掛金は、4月から9月まで若しくは10月から翌年3月までの6か月間又は4月から翌年3月までの12か月間を単位として前納することができます。

ただし、当該6か月間又は12か月間において任意継続組合員の資格を取得した人の最初の任意継続掛金の前納については、当該6か月間又は12か月間のうち、任意継続組合員となる旨の申し出をした日の属する月の翌月以後の期間（2か月以上の期間に限ります。）について行うことができ、また、当該6か月間又は12か月間において任意継続組合員の資格を喪失することが明らかである場合の前納については、当該6か月間又は12か月間のうち、その資格を喪失する日の属する月の前月までの期間（2か月以上の期間に限ります。）について行うことができます。

《注》

いずれの場合も、同一年度内に限り前納することができるものであり、翌年度にまたがって前納することはできません。

なお、4月分以後の任意継続掛金を前納する場合は、その掛金の基礎となる標準報酬の月額が決定した後3月末日までに前納しなければなりません。

(例) 1 前納することができる期間は、原則として、

4月-----6か月間-----9月 10月-----6か月間-----3月
└──────────────────┘ └──────────────────┘ 又は、

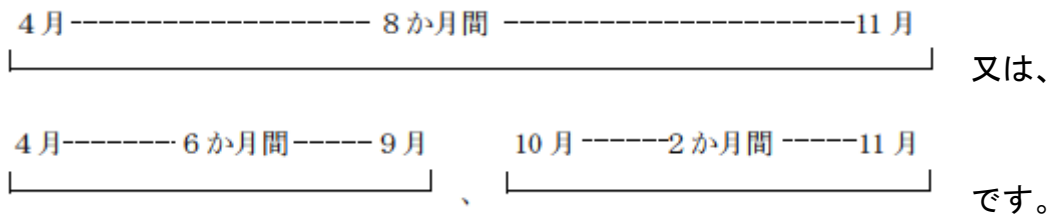
4月-----12か月間-----3月
└──────────────────────────────────┘ です。

(例) 2 任意継続組合員の資格を取得した最初の前納、例えば6月15日に退職し、翌日に任意継続組合員となり、7月分以後の掛金を前納する場合は、

7月-----3か月間-----9月 7月-----9か月間-----3月
└──────────────────┘ 又は └──────────────────┘ です。

なお、6月分の任意継続掛金については前納割引の対象とはなりません。

(例) 3 任意継続組合員の資格を喪失することが明らかな場合、例えば12月15日に退職し、翌日に任意継続組合員となった人が最終年度の掛金を前納する場合は、



2. 前納任意継続掛金額

任意継続掛金を前納する場合の前納任意継続掛金額（割引後の前納掛金額です。以下同じ。）は、各月につき払い込むべき任意継続掛金に、前納する期間（2月以上12月以内）に応じ、次の表に定める率を乗じて得た額（円位未満四捨五入）となります。

(例) 各月につき払い込むべき任意継続掛金
 42,959円を12月間前納する場合の任意継続掛金は
 $42,959円 \times 11.748502 = 504,703.897418円$
 したがって、504,704円が前納金額で、12月間前納したことによる割引額は
 $(42,959円 \times 12) - 504,704円 = 10,804円$ となります。

前納期間	率
2月	1.990221
3月	2.980464
4月	3.967476
5月	4.951267
6月	5.931847
7月	6.909228
8月	7.883420
9月	8.854433
10月	9.822277
11月	10.786964
12月	11.748502

3. 前納された任意継続掛金の還付

ア 前納された任意継続掛金の還付

任意継続掛金を前納した後、前納に係る期間の経過前において任意継続組合員がその資格を喪失した場合においては、その人（任意継続組合員が死亡したことによりその資格を喪失した場合においては、その任意継続組合員の相続人）の請求に基づき、前納された任意継続掛金のうち未経過期間に係るものを還付します。

《注》

未経過期間とは、前納に係る期間のうち、任意継続組合員の資格を喪失した日の属する月以降の期間（月数）をいいます。

イ 前納された任意継続掛金の還付手続き

前納された任意継続掛金の還付を請求しようとする人は、「任意継続組合員脱退申出及び任意継続掛金還付請求書」を共済組合に提出します。共済組合は、還付を請求しようとする人が任意継続組合員であった人の相続人であるときは、次の書類で確認しますので「任意継続組合員脱退申出及び任意継続掛金還付請求書」に添付してください。

- (ア) 任意継続組合員であった人の死亡を証明する書類（写）
- (イ) 請求者が任意継続組合員であった人の先順位の相続人であることを証明する書類（写）

ウ 還付額

前納された任意継続掛金のうち未経過期間に係る還付額は、次の（ア）と（イ）の額を合算して得た額（円位未満四捨五入）となります。

- (ア) 各月に払い込むべき任意継続掛金に、未経過期間（月数）から1月を控除して得た月数に応じ、次の表に定める率を乗じて得た額
- (イ) 1か月分の任意継続掛金の額

（例）42,959円を4月から9月まで6か月間前納していた任意継続組合員が7月3日に資格を喪失した場合の還付額の例

未経過期間は、7月から9月までの3月間で、
 $42,959円 \times 1.990221 + 42,959円 = 128,456.903939円$
したがって、128,457円が還付額となります。

前納期間	率
2月	1.990221
3月	2.980464
4月	3.967476
5月	4.951267
6月	5.931847
7月	6.909228
8月	7.883420
9月	8.854433
10月	9.822277
11月	10.786964
12月	11.748502

エ 還付通知

共済組合は、任意継続組合員であった人又はその相続人に対し、任意継続掛金を還付するときは任意継続掛金還付通知書により還付金額等を通知します。

《注》

任意継続組合員の資格取得と資格喪失が同月の場合、その月の掛金は徴収することになっていないため還付されません。

(4) 任意継続掛金の収納

任意継続掛金は、共済組合から送付する専用の払込取扱票により共済組合に払い込んでください。

《注》 払込取扱票は、掛金の納入方法の区分により払込期間及び掛金額等が印字されています。

(5) 任意継続掛金の払込期日

1. 初めて払い込むべき任意継続組合員となった日の属する月の任意継続掛金は、その退職の日から起算して20日以内に払い込まなければなりません。

《注》

入金事実は、共済組合に着金した日をもって確認します。払込期日が郵便局の休業日に当たり、事実上当日に任意継続掛金の払込みができない場合には、当該休業日の前に払込みを済ませてください。土日祝日や年末年始、又夕方以降に入金される場合は、翌営業日の処理となることがありますので、ご注意の上、払込取扱票到着後は速やかに手続きしてください。

2. 2回目以降の任意継続掛金は、任意継続組合員の資格を継続しようとする月の前月の末日（退職の日から起算して20日を経過する日が、退職の日の属する月の翌月であるときは、当該期日）までに払い込まなければなりません。
3. 任意継続組合員の資格を喪失した日の属する月の任意継続掛金は、任意継続組合員の資格を取得した日の属する月にその資格を喪失した場合を除き、徴収しません。

《注》

任意継続組合員の資格を取得した日の属する月にその資格を喪失したときは、その月の任意継続掛金を徴収することになっています。なお、更にその月に組合員の資格を取得したときは、その月の任意継続掛金は徴収しません。

4. 既に払い込まれた任意継続掛金のうち、徴収を要しないこととなったものがあるときは、徴収を要しないこととなった任意継続掛金を還付します。
この場合、任意継続掛金の還付手続は、前納任意継続掛金の還付と同様に行います。

5. 任意継続掛金を前納しようとする場合は、その前納すべき額を、前納に係る期間の最初の月の前月の末日までに払い込まなければなりません。

《注》

1. 任意継続掛金はその払込期日までに払い込まれないときは、その払込みの遅延について正当な理由があると認められる場合を除き、任意継続組合員にならないものとみなされ、又はその資格を喪失することとなりますので、任意継続組合員の資格を喪失することのないよう注意してください。
2. 任意継続組合員となることを希望する者が任意継続掛金の前納をしようとする場合において退職日が月の末日で、かつ、郵便局の休業日に当たり、事実上当日に前納任意継続掛金の払込みができない場合には、任意継続組合員となるための申出書を早目に提出し、当該休業日の前に払込みを済ませてください。
3. 万が一払込期限後に払い込んだ場合、「年払い」又は「半年払い」の方は、前納割引が適用ならず「月払い」の金額で当該月数分を支払っていただくこととなりますので十分注意してください。
なお、払込期限までに払い込みのない場合は、正当な理由がない限り、任意継続組合員資格を取得できませんので、特に注意してください。

(6) 介護掛金の取扱い

介護保険第2号被保険者（40歳以上65歳未満の者）である任意継続組合員については、任意継続掛金として短期掛金と介護掛金を払い込むこととなりますが、介護掛金の取扱いは基本的には短期掛金と同様となります。

4 任意継続組合員の短期給付の特例

(1) 受けられる短期給付

任意継続組合員が受けられる短期給付の種類や支給要件は、在職中の組合員とほぼ同様となっています。ただし、次のようないくつかの例外があります。

(2) 受けられない短期給付

1. 法定給付のうち、休業手当金及び出産手当金は支給されません。
なお、傷病手当金については、次の場合に限り、傷病手当金の支給を開始した日から最長で1年6か月（結核性傷病は3年）まで引き続き支給されます。

(1) 在職中に既に傷病手当金の支給を受けていて、退職日以降も引き続き労務不能状態にある場合

(2) 退職日の前日までに、療養のために3日以上連続して勤務に服することが出来ない期間を有し、退職日以降も引き続き労務不能状態にある場合

2. 附加給付のうち、傷病手当金附加金は支給されません。

《注》

傷病手当金の給付のように、標準報酬の月額を基礎として支給される給付は、退職時の標準報酬を基に算出されます。

(3) 資格喪失後の給付

任意継続組合員がその資格を喪失した後の給付については、在職中の組合員が退職し、任意継続組合員とならなかった場合と同様です。

第6 介護保険制度の概要

1 介護保険の目的

(1) 標準報酬制度について

介護保険の目的は、高齢化の進展とともに加齢に起因する疾病等により介護を必要とする人が急速に増加していることから、介護を要する状態になってもその能力に応じて自立した日常生活を営むことができるように必要な介護サービスを総合的・一体的に提供するため、国民の共同連帯の理念に基づいて社会全体で支える仕組みをつくらうとするものです。

2 制度の概要

(1) 保険者

市区町村及び特別区

(2) 被保険者

第1号被保険者 65歳以上の者

第2号被保険者 40歳以上65歳未満の医療保険に加入している者

(3) 費用の負担

介護保険全体の給付に要する費用は10%が利用者負担となり、90%のうち半分が公費（国25%※、都道府県12.5%、市区町村12.5%）、残りの半分が保険料（第1号被保険者23%、第2号被保険者27%）で賄われます。

※ 25%のうち5%（調整交付金）を使って、75歳以上の方や所得が低い高齢者の多い市町村で、65歳以上の方の保険料が高くなりすぎないように調整します。

(4) 保険給付の対象

入浴・排泄・食事など日常生活で常に介護が必要な人（要介護者）と、家事や身支度などに支援が必要な人（要支援者）です。

ただし、第2号被保険者については、初老期認知症など老化に伴う病気で介護が必要になった場合に限られます。

(5) 介護サービスの種類

介護保険で受けられる主なサービスは次のとおりです。

在宅サービス	施設サービス（要支援者を除く）
◇訪問サービス <ul style="list-style-type: none"> ・訪問介護（ホームヘルプ） ・訪問入浴介護 ・訪問看護 ・訪問リハビリテーション ・居宅療養管理指導 	
◇通所サービス <ul style="list-style-type: none"> ・通所リハビリテーション（デイケア） ・通所介護（デイサービス） 	
◇短期入所サービス（ショートステイ） <ul style="list-style-type: none"> ・特別養護老人ホームなどへの短期入所生活介護 ・老人保健施設や医療機関などへの短期入所療養介護 	
◇その他のサービス <ul style="list-style-type: none"> ・痴呆対応型共同生活介護（痴呆性高齢者のグループホーム） 	
※ 要支援者を除く <ul style="list-style-type: none"> ・特定施設入所者生活介護 ・福祉用具貸与 ・福祉用具購入 ・住宅改修 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム） ・介護老人保健施設（老人保健施設） ・介護療養型医療施設（介護職員が手厚く配置された病院など）

(6) 介護の認定

介護保険の給付を受けるには、市区町村に申請し、要介護者・要支援者であることを認定してもらうことが必要です。手続きは、本人や家族のほか、近くの居宅介護支援事業者（ケアプラン作成事業者）や介護保険施設にも頼めます。

3 第2号被保険者の資格の喪失及び取得の届出

介護保険法施行法（1997年法律第124号）第11条第1項の規定等により、40歳以上65歳未満の組合員又はその被扶養者であっても、次の施設（以下「適用除外施設」といいます。）に入所している者や、海外勤務で国内に住所を有さない者は、介護保険法（1997年法律第123号）第9条第2号の第2号被保険者とはならないこととされているので、組合員（継続長期組合員を除く。以下同じ。）又はその被扶養者がこれらの事由に該当したとき及び該当しなくなったときは、「介護保険 資格取得・資格喪失届書」を共済センターに提出します。

おって、これらの場合における介護掛金の取扱いについては、組合員が資格喪失した場合は、その月分の介護掛金は徴収せず、資格取得した場合及び資格喪失した月に再度資格取得した場合は、その月分の介護掛金を徴収します。

1. 身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第30条に規定する身体障害者療養施設
2. 児童福祉法（昭和22年法律第164号）第43条の4に規定する重症心身障害児施設
3. 児童福祉法第27条第2項の厚生労働大臣が指定する医療機関（当該指定に係る治療等を行う病床に限る。）
4. 心身障害者福祉協会法（昭和45年法律第44号）第17条第1項第1号に規定する福祉施設
5. ハンセン病療養所
6. 生活保護法（昭和25年法律第144号）第38条第1項第1号に規定する救護施設医師の訪問診療など

第7 標準報酬

1 標準報酬の概要

(1) 標準報酬制度について

標準報酬制度では、組合員が自己の労働の対償として受ける報酬に基づき、共済組合の掛金（短期、介護、厚生年金、退職等年金）、傷病手当金などの短期給付金、老齢厚生年金や退職等年金給付などの算定の基礎となる標準報酬及び標準期末手当等の額が決められます。

(2) 標準報酬等の決め方

1. 標準報酬の決め方

組合員が自己の労働の対償として受ける報酬のうち、臨時に受けるものや年3回以下の回数で支給される夏期手当や年末手当等を除いた額を標準報酬等級表に当てはめて決定します。

また、組合員の受ける報酬は毎月異なっていますが、標準報酬は一定時点で決定又は改定し、一定期間適用する方法が取られています。

2. 標準期末手当等の額の決め方

組合員が自己の労働の対償として受ける報酬のうち、その月に受けた臨時に受けるものや年3回以下の回数で支給される夏期手当や年末手当等により1,000円未満の端数を切り捨てた額を決定します。

(3) 標準報酬等級表

標準報酬の等級は、短期給付に係るものと、長期給付に係るものとで下表のとおり区分されています。

種類	目的	区分
(本人負担) 短期掛金 (事業主負担) 短期負担金	組合員やその被扶養者の病気、けが、出産、死亡、休業、災害などの場合、医療などの療養の給付や給付金の支給に使われます。	58,000円（第1等級）から1,390,000円（第50等級）の50ランク
(本人負担) 介護掛金 (事業主負担) 介護負担金	介護を必要とする方を社会全体で支えるために納付している介護納付金に使われます。	
(本人負担) 厚生年金保険料 (事業主負担) 厚生年金保険料	老齢厚生年金、障害厚生年金、遺族厚生年金などの年金給付の支給に使われます。	88,000円（第1等級）から650,000円（第32等級）の32ランク
(本人負担) 退職等年金掛金 (事業主負担) 退職等年金負担金	退職年金、公務障害年金、公務遺族年金などの年金給付の支給に使われます。（2015年10月から）	
(事業主負担) 経過的公務上負担金	公務災害や労災などの事由により加算された障害年金又は遺族年金を受給している方の加算額の支給に使われます。（2015年10月から）	

(4) 標準報酬等の算定

郵政会社等の給与担当などが総合人事情報システム及び非正規社員管理システムに入力した報酬に関する情報を基に、算定します。共済組合は、当該システムから接続される標準報酬等の情報に基づき決定します。

特定の勤務事業所においては、給与担当などが算定します。共済組合は、給与担当などから報告される「標準報酬通知書」や「標準期末手当等通知書」に基づき決定します。

特定の勤務事業所	<ul style="list-style-type: none">・独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構・日本郵政株式会社の宿泊施設管理室/かんぽの宿・日本郵政共済組合
-----------------	---

2 報酬の範囲

(1) 標準報酬制度について

1. 報酬月額

「標準報酬」の算定の基礎となるのが「報酬月額」です。

報酬月額に含まれる報酬の範囲は原則として、組合員が労働の対償として受ける報酬のすべてです。

ただし、臨時に受けるものや年3回以下の回数で支給される夏期手当や年末手当等は含まれません。

2. 報酬の種類

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とに区別されます。

ア 固定的給与

固定的給与とは、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。

イ 非固定的給与

非固定的給与とは、勤務の実績に応じて変動する報酬をいいます。

標準報酬算定の基礎となる報酬

固定的給与	基本給、扶養手当、通勤手当（※1）、住居手当、調整手当、隔遠地手当、初任給調整手当、管理職手当、単身赴任手当、業務関係手当、社宅を貸与されている場合の厚生労働大臣が定める価額と社宅利用料の差額（※2）等
非固定的給与	超過勤務手当、祝日給、夜勤手当、宿直手当、管理職員特別勤務手当、特殊勤務手当、年4回以上支給される営業手当A（※3）、特別調整手当（寒冷地）（※4）等

就業規則によって「通勤手当」ではなく「通勤費」、「超過勤務手当」ではなく「時間外割増賃金」等、名称が異なる場合があります。

※1 通勤手当は、支給単位期間が最長6か月（例えば4月に4～9月分を支給）のため、通勤手当の支給額をその支給単位期間月数で除して、一月あたりに割り当ててから算出します。（2005年度から）

※2 社宅を貸与されている場合の厚生労働大臣が定める価額と社宅利用料の差額は現物給与と見なされ、標準報酬算定対象の報酬として取り扱われています。（2015年10月から）詳細は「11 現物給与に関する標準報酬月額の考え方」を参照してください。

※3 営業手当のうち、年4回以上支給される営業手当は非固定的給与と区分され、標準報酬算定対象の報酬として取り扱われています。なお、年3回以下の回数で支給される営業手当は標準期末手当等の額の算定対象の期末手当として取り扱われています。詳細は「(2) 標準期末手当等の額関係」を参照してください。

※4 特別調整手当（寒冷地）は毎年11月から翌年3月までの各月に支給されるため、7月1日前の1年間に受けた特別調整手当（寒冷地）の総額を12で除して得た額を標準報酬月額の基本となる「報酬」とします。（2006年度から）詳細は「10 特別調整手当（寒冷地）に関する標準報酬月額の考え方」を参照してください。

(2) 標準期末手当等の額関係

1. 期末手当等の額

「標準期末手当等の額」の算定の基礎となるのが「期末手当等の額」で、組合員が労働の対償として受けるもののうち年3回以下の回数で支給されるものです。

2. 期末手当等の額の種類

夏期手当、年末手当、特別手当、宿泊事業手当、営業手当B、内務サポート手当等の年3回以下の回数で支給される報酬

3 標準報酬の決定と改定

(1) 決定と改定の種類

標準報酬の決定と改定には、次の5種類があります。

1. 定時決定

毎年7月1日現在で組合員である人について、同月前3月間(4月、5月、6月)に受けた報酬の総額を3で除して得た額を報酬月額として標準報酬を決定します。

2. 資格取得時決定

組合員の資格を取得した人について、「月の初日に資格を取得したならば受けるべき報酬」を報酬月額として標準報酬を決定します。なお、非固定的給与は、採用月の翌月に支給される実績給を採用月の報酬として決定します。

3. 随時改定

固定的給与が変動し、固定的給与が変動した月から継続した3月間に受けた報酬の総額を3で除して得た額が、従来の標準報酬に比べて著しく高低を生じている場合は、固定的給与に変動のあった月から4月目に標準報酬を改定します。

4. 育児休業終了時改定

育児休業から復帰した組合員が、育児休業が終了した日にその育児休業に係る3歳に満たない子を養育する場合で、組合員が標準報酬を改定することを希望し、共済組合に「標準報酬育児休業等終了時改定申出書」を提出したときは、育児休業から復帰した日が属する月以後3月間に受けた報酬の総額を3で除して得た額を報酬月額として、育児休業から復帰した日から4月目に標準報酬を改定します。

5. 産前産後休業終了時改定

産前産後休業(産前産後の特別休暇)から復帰し引き続き育児休業を取得しない組合員が、標準報酬を改定することを希望し、共済組合に「標準報酬産前産後休業終了時改定申出書」を提出したときは、産前産後休業から復帰した日が属する月以後3月間に受けた報酬の総額を3で除して得た額を報酬月額として、産前産後休業から復帰した日から4月目に標準報酬を改定します。

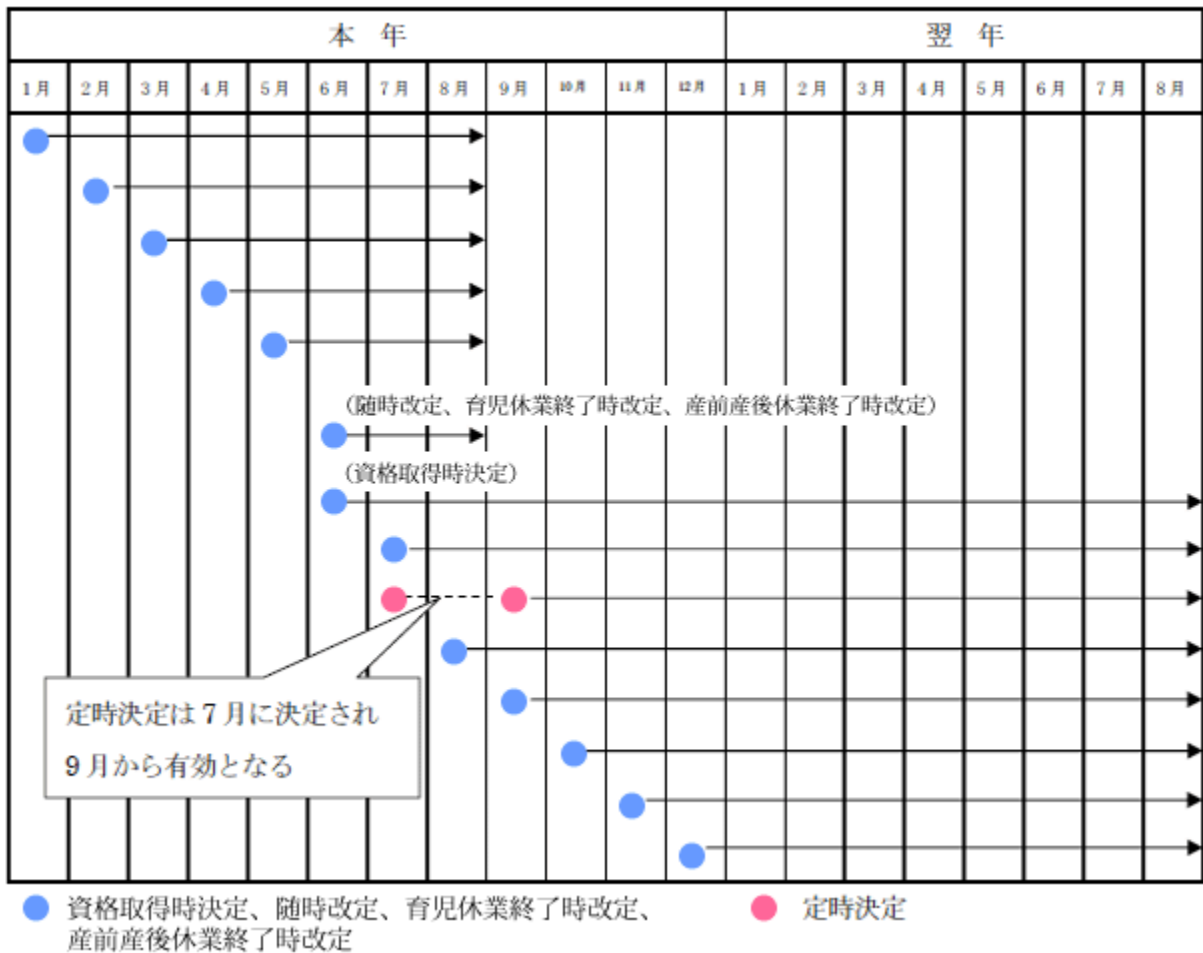
(2) 標準報酬の有効期間

前記(1)により決定又は改定された標準報酬の有効期間は、次の表のとおりです。

標準報酬の有効期間

種類	決定・改定の時期	有効期間
定時決定	毎年7月1日	その年の9月から翌年8月まで 又は随時改定、育児休業終了時改定若しくは産前産後休業終了時改定が行われるまで
資格取得時決定	その年の1月～5月	その年の8月まで 又は随時改定、育児休業終了時改定若しくは産前産後休業終了時改定が行われるまで
	その年の6月～12月	翌年の8月まで 又は随時改定、育児休業終了時改定若しくは産前産後休業終了時改定が行われるまで
随時改定 育児休業終了時改定 産前産後休業終了時改定	その年の1月～6月	その年の8月まで 又は更に随時改定、育児休業終了時改定若しくは産前産後休業終了時改定が行われるまで
	その年の7月～12月	翌年の8月まで 又は更に随時改定、育児休業終了時改定若しくは産前産後休業終了時改定が行われるまで

(参考) 標準報酬適用線表



給与の誤支給や組合員本人の過失による標準報酬のそ及見直し

給与の誤支給や組合員本人の過失(※)により標準報酬が誤決定されている場合には、本来の報酬を基に標準報酬をそ及見直しすることになります。

ただし、例えば標準報酬がそ及して下がった場合、共済掛金は一部還付となりますが、支給済みの各種給付金の返納が必要となる場合がある他、将来受給する老齢厚生年金の額も減少するなど、組合員にとって必ずしも有利または不利であるとは言えません。

以上から、現に決定されている標準報酬の決定月(定時決定によるものであれば9月)まで遡ることを限度とし、当該決定月が前年度までそ及する場合には、精算を実施した月の属する年度の初月(4月)を限度としてそ及見直しすることとします。

なお、掛金等については標準報酬のそ及見直しに合わせて精算します。

※ 「組合員本人の過失」とは、転居などの申告を期日までに申告していなかったことにより住居手当や通勤手当などの差額がそ及して支払われた場合や、そ及して手当などが減額され過払い分を返納した場合などをいいます。

4 定時決定

<用語の定義>

定時決定及び随時改定に関する用語の定義は以下のとおりです。

休職等Ⅰ…

休職、停職、専従許可、育児休業（部分休業を含む。）、介護休業（部分休業を含む。）、減給、病気休暇（基本給が半減されている場合並びに業務災害及び通勤災害の場合に限ります。）、スクーリング休暇、国際機関等への派遣をいいます。

組合休暇等…

組合休暇、欠勤（承認欠勤・不承認欠勤）、公職立候補、除雪休暇及び介護休暇をいいます。

休職等Ⅱ…

休職等Ⅰ及び組合休暇等をいいます。

(1) 定時決定の対象者

標準報酬の定時決定は、毎月7月1日現在の全組合員について行います。ただし、次の人はその年の定時決定は行いません。

1. 6月1日以降に組合員の資格を取得した人
2. 7月、8月又は9月のいずれかの月から随時改定、育児休業終了時改定又は産前産後休業終了時改定が行われる人

(2) 定時決定の計算

定時決定は、算定基礎月である4月、5月、6月に受けた報酬の総額を算定基礎月の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬の等級表に当てはめて決定します。

また、組合休暇等のようにノーワーク・ノーペイの原則に基づき基本給や調整手当などの一部が減額される場合は、標準報酬の定時決定の算出に当たっては、基本給や調整手当などを減額した後の報酬を基にして決定します。

一般的計算式

$$\frac{\text{4月～6月に受けた報酬の総額}}{\text{3月}} = \boxed{\text{報酬月額}} \longrightarrow \boxed{\text{標準報酬月額}}$$

ポイント

1. 「算定基礎月」は、4月、5月、6月のうち、支払基礎日数が17日未満である月を除いた月をいいます。
2. 「支払基礎日数」とは、報酬支払の基礎となった日数で、原則として、基本給を計算する基礎となる日数をいいます。したがって、暦日数が支払基礎日数となり、週休日、祝日、非番日もその日数に含まれます。ただし、組合休暇等により基本給の全部が支給されない日数（欠勤等日数）があるときは、その月の暦日数から欠勤等日数を差し引いた日数が支払基礎日数となります。
3. 支払基礎日数が17日未満となる月は、算定基礎月から除かれます。例えば、5月に組合休暇等を取得し支払基礎日数が17日未満となる場合には、5月の組合休暇等の精算が実施される6月が算定基礎月から除外されることとなります。
4. 複数の日に時間を単位として組合休暇等を取得した場合は、それらの時間数の合計が8時間を超えていても、取得したそれぞれの日に係る基本給の一部が支給される限り、支払基礎日数に含まれることとなります。

（例）次のように組合休暇の取得実績がある場合

4月18日（月）組合休暇3時間
4月19日（火）組合休暇3時間
4月25日（月）組合休暇3時間

3日とも支払基礎日数に含まれます。

5. 通勤手当は支給単位期間が最長6か月（例えば4月に4月～9月分を支給）ですので、標準報酬を決定するには通勤手当の支給額をその支給単位期間月数で除して、一月あたりに割り当ててから算出します。端数が生じた際は、以下の例のとおり処理します。

（例）次のように通勤手当が支給された場合

4月に電車の定期代（6か月分）65,020円を支給

・定期代を支給単位期間の月数で除す。

$65,020 \text{円} \div 6 \text{か月（支給単位期間）} = 10,836.666\cdots$

・4～8月までの5か月間は1円未満の端数は切り捨てる。→ 10,836円

・9月分は4～8月までに切り捨てられた端数金額を加算し、1円未満を切り上げる。

$10,836.666\cdots + (0.666\cdots \times 5 \text{か月}) = 10,839.999\cdots \rightarrow 10,840 \text{円}$

6. 特別調整手当（寒冷地）は毎年 11 月から翌年 3 月までの各月に支給されるため、7 月 1 日の前 1 年間に受けた特別調整手当（寒冷地）の総額を 12 で除して得た額を使用します。

つまり定時決定を行う際は、当該年度の 7 月 1 日の前 1 年間に受けた特別調整手当（寒冷地）の総額を 12 で除して得た額を 4 月、5 月、6 月の各月の報酬に加算して定時決定を行います。

$$\begin{aligned} & (4 \text{ 月報酬} + \text{特別調整手当 (寒冷地) 総額} \div 12) \\ & + (5 \text{ 月報酬} + \text{特別調整手当 (寒冷地) 総額} \div 12) \\ & + (6 \text{ 月報酬} + \text{特別調整手当 (寒冷地) 総額} \div 12) \end{aligned}$$

3

7. 給与が翌月支給である短期組合員であっても、4 月、5 月、6 月に受けた報酬の総額をもって定時決定が行われます。したがって、支払基礎日数は 3 月、4 月、5 月の勤務実績に対して、17 日未満であるか等、前項までの要件を当てはめることになります。

(3) 報酬月額算定上の留意事項

1. 算定基礎月に受けた報酬の中に、その年の 3 月分以前の月分として支給されるべき報酬が含まれている場合は、その報酬は除きます（3 月分以前の月分の減額がある場合においては当該減額分がないものとして算出します）。

「3 月分以前の月分として支給されるべき報酬」とは次のような報酬をいいます。

- (1) 3 月分以前の報酬が算定基礎月である 4 月、5 月、6 月に支給された場合のその報酬
(例) 扶養親族届の申告が遅れたため、3 月分の扶養手当を 4 月に支給した場合の 3 月分の扶養手当
- (2) 昇給、昇格等がそ及して行われ、3 月分以前の差額が算定基礎月である 4 月、5 月、6 月に支給された場合のその 3 月分以前の差額

2. 4 月、5 月、6 月の三月とも支払基礎日数が 17 日未満である場合は、既に決定又は改定されている標準報酬の基礎となっている報酬月額を基に決定します。

ただし、短時間就労者（いわゆるパートタイマー）の定時決定については、次のいずれかにより算定することとします。

- ① 4月、5月、6月の三月のうち支払基礎日数が17日以上のある月は、その月の報酬月額の平均により算定された額とします。
- ② 4月、5月、6月の三月のうち支払基礎日数がいずれも17日未満の場合は、その三月のうち支払基礎日数が15日以上17日未満の月の報酬月額の平均により算定された額をもって算定された額とします。
- ③ 4月、5月、6月の三月のうち支払基礎日数がいずれの月についても15日未満の場合は、従前の標準報酬月額をもって、当該年度の標準報酬月額とします。

3. 4月、5月、6月のいずれかの一月又は二月が休職等Iにより報酬の全部又は一部が支給されない場合は、休職等Iの時間数や日数にかかわらず、該当する月を算定基礎月から除外して決定します。

(例) 休職等Iにより報酬の全部又は一部が支給されない場合

- ① 4月 休職等Iなし 240,000円
5月 休職等Iあり 144,000円 (休職者給与6割支給)
6月 休職等Iあり 144,000円 (休職者給与6割支給)

休職等Iにより報酬の全部又は一部が支給されない5月と6月を除外して決定する。
 $240,000 \text{円} \div 1 \text{月} = 240,000 \text{円} = \text{第19級 } 240,000 \text{円}$

- ② 4月 休職等Iなし 240,000円
5月 休職等Iなし 250,000円
6月 休職等Iなし 144,000円 (休職者給与6割支給)

休職等Iにより報酬の全部又は一部が支給されない6月を除外して決定する。
 $(240,000 \text{円} + 250,000 \text{円}) \div 2 \text{月} = 245,000 \text{円} = \text{第19級 } 240,000 \text{円}$

4. 4月、5月、6月の三月とも休職等Iにより報酬の全部又は一部が支給されない場合は、休職等Iの時間数や日数にかかわらず、既に決定又は改定されている標準報酬の基礎となっている報酬月額を基に決定します。
5. 4月、5月、6月の三月間にストライキにより報酬の全部又は一部が支給されない場合は、ストライキの時間数や日数にかかわらず、休職等Iにより報酬の全部又は一部が支給されない場合と同様の方法で決定します。
6. 月途中で採用され4月、5月、6月のいずれかの月に1月分の報酬が支給されない場合は、該当する月を算定基礎月から除外して決定します。

(例) 月途中で採用され1月分の報酬が支給されない場合

4月10日採用

4月 160,000円 (1日から9日の間の報酬は支給されない)

5月 230,000円

6月 250,000円

1月分の報酬が支給されない4月を除外して決定する。

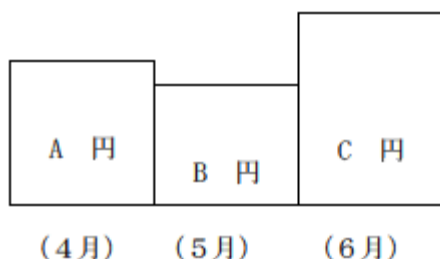
$(230,000円 + 250,000円) \div 2月 = 240,000円 = \underline{\text{第19級}} \quad 240,000円$

7. 報酬月額に円位未満の端数が生じたときは、円位未満の端数は切り捨てます。

(4) 定時決定の算定例

例1 3か月とも支払基礎日数が17日以上であるとき

→4月、5月、6月の報酬総額を3で割る。



$$\begin{aligned} \text{報酬月額} &= \frac{A \text{円} + B \text{円} + C \text{円}}{3 \text{月}} \\ &= S \text{円} \text{ (円位未満切り捨て。以下同じ。)} \end{aligned}$$

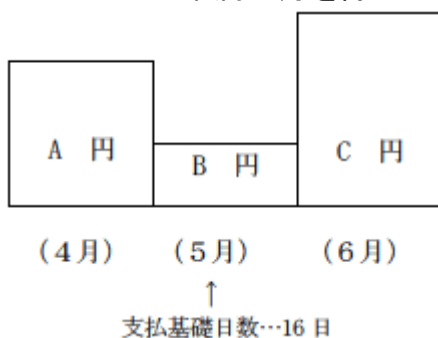
S円を標準報酬等級表の報酬月額に当てはめる

→標準報酬の等級は、短期組合員は短期と介護の2つ、長期組合員は短期と介護、厚生年金保険、退職等年金給付の4つが決定される（以下同じ）。

《注》 A、B、Cは報酬の月額、Sは報酬総額を算定基礎月の月数で除して得た額（以下同じ）

例2 3か月のうちに支払基礎日数が17日未満の月があるとき

→17日未満の月を除いて平均額をだす。



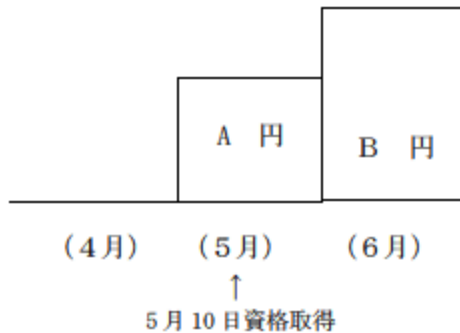
$$\begin{aligned} \text{報酬月額} &= \frac{A \text{円} + C \text{円}}{2 \text{月}} \\ &= S \text{円} \end{aligned}$$

S円を標準報酬等級表の報酬月額に当てはめる

4月、5月及び6月のうちに支払基礎日数が17日未満の月が2月ある場合は、17日以上の月の報酬がそのまま報酬月額になる。

例3 4月又は5月に資格取得をした人

→ 1月分の報酬が支給されない月を除外して決定する。

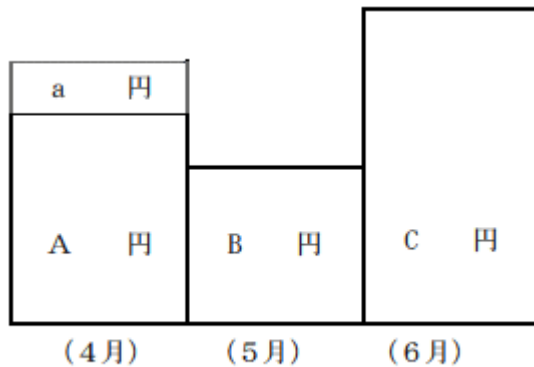


$$\begin{aligned} \text{報酬月額} &= \frac{B \text{円}}{1 \text{月}} \\ &= S \text{円} \end{aligned}$$

S 円を標準報酬等級表の報酬月額に当てはめる

例4 3月に組合休暇を取得した結果、4月の給与支給日に報酬の一部が支給されない場合

→ 4月分は実際に支払われた報酬を当てはめ平均額をだす。



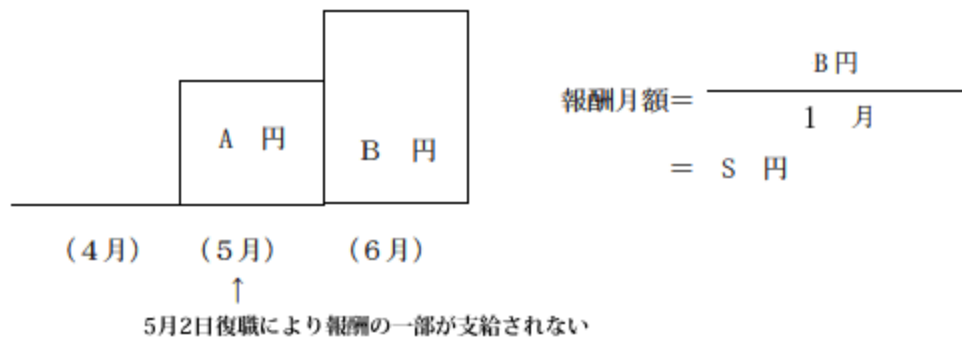
$$\begin{aligned} \text{報酬月額} &= \frac{A \text{円} + B \text{円} + C \text{円}}{3 \text{月}} \\ &= S \text{円} \end{aligned}$$

※ a … 3月の組合休暇による不支給分

S 円を標準報酬等級表の報酬月額に当てはめる

例5 5月2日に育児休業から復職し、5月の給与支給日に給与が支給されたが休業期間分（5月1日）の報酬が支給されないとき

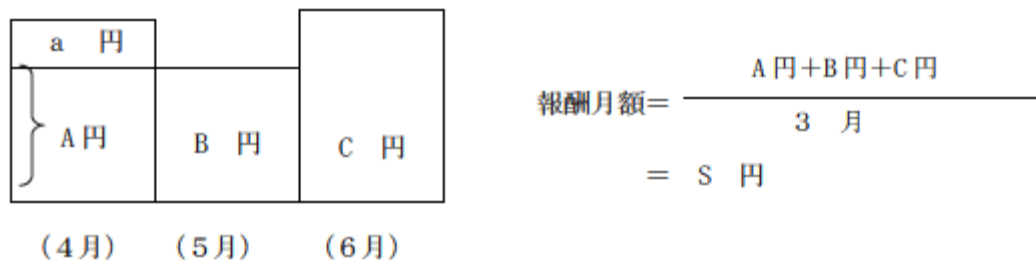
→休職等Iにより報酬の全部又は一部が支給されない4月及び5月を除外し、6月に支払われた報酬を用いて決定する。



S 円を標準報酬等級表の報酬月額に当てはめる。

例6 3月分以前の報酬が含まれているとき

→3月分以前の報酬を除いて平均額をだす。



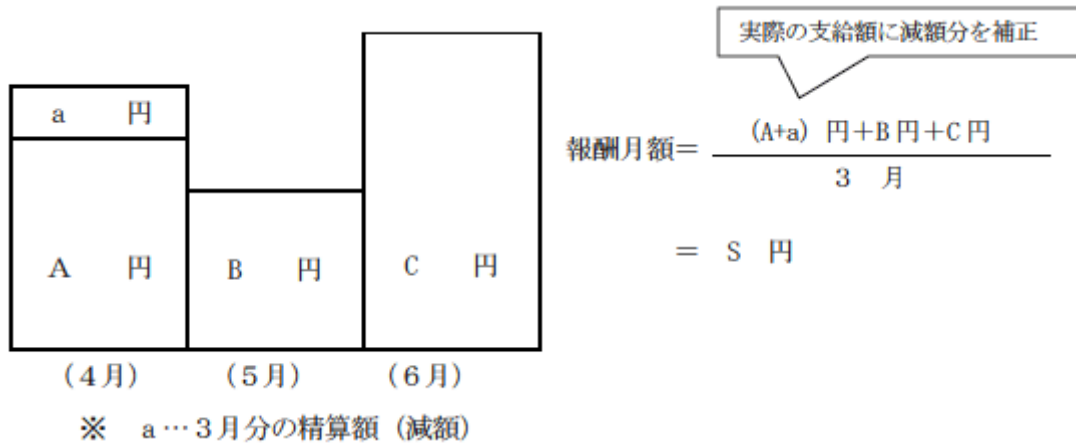
※ a…3月分の扶養手当

S 円を標準報酬等級表の報酬月額に当てはめる

扶養手当や昇給・昇格に伴う差額がそ及して支払われるなど、3月分以前の報酬が算定基礎月に支払われた場合には、当該報酬を控除して平均額をだす。

例 7 3月給与で精算すべき報酬の減額が、4月の給与支給日に精算された場合

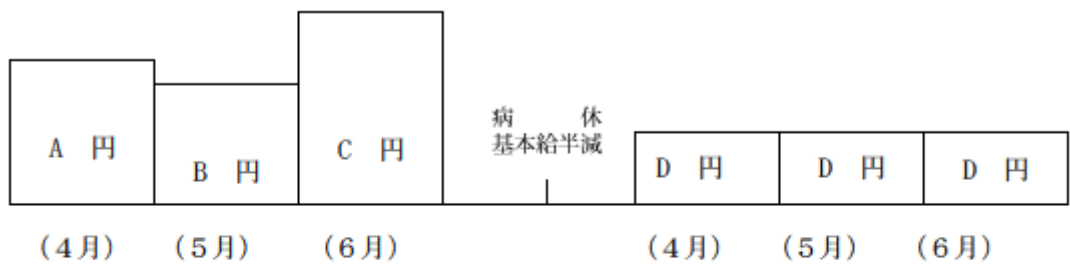
→3月分以前の月分として減額がある場合においては、実際に支払われた報酬に減額分を加算して平均額をだす。



S 円を標準報酬等級表の報酬月額に当てはめる

例 8 3か月とも休職等 I の理由に当たるとき

→従前の報酬月額を使う。



病休前の報酬月額 (平均額)

$$\text{報酬月額} = \frac{A \text{ 円} + B \text{ 円} + C \text{ 円}}{3 \text{ 月}} = S \text{ 円}$$

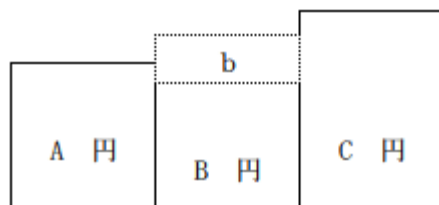
病休後の報酬月額 (平均額)

$$\text{報酬月額} = \frac{S \text{ 円} + S \text{ 円} + S \text{ 円}}{3 \text{ 月}} = S \text{ 円}$$

S 円を標準報酬等級表の報酬月額に当てはめる

例 9 4月に保険の解約通知があり、5月分の給与で営業手当が返納になったとき

→支給実績に基づき、5月については返納分が控除された実際に支払われた額に基づいて平均額をだす。



$$\begin{aligned} \text{報酬月額} &= \frac{A \text{円} + B \text{円} + C \text{円}}{3 \text{月}} \\ &= S \text{円} \end{aligned}$$

(4月) (5月) (6月)

※ 営業手当の返納分

S円を標準報酬等級表の報酬月額に当てはめる

《注》 営業手当の返納の結果、4月、5月、6月の非固定的給与の合計がマイナスとなった場合は、算定基礎月の非固定的給与の合計額を0円として計算します。

(5) そ及精算が行われた場合の取扱い

7月以後において、1. 給与規程が6月以前にそ及して改正された場合、2. 昇級、昇格等が6月以前にそ及して行われた場合等は、給与が精算された月を固定的給与が変動した月として、後記「6 随時改定」に該当するか判定します。

ポイント

7月2日から翌年3月1日までの間に1. 寒冷地へ転入、2. 寒冷地以外の地域に転出することとなった場合についてはその者の異動のあった月の属する年度の9月1日からの標準報酬を見直します。詳細は「9. 特別調整手当（寒冷地）に関する標準報酬月額の考え方」を参照してください。

(6) 定時決定に係る標準報酬の有効期間

その年の9月1日から翌年の8月31日まで有効

ただし、その間に随時改定、育児休業終了時改定又は産前産後休業終了時改定が行われる場合は、当該改定が行われる月の前月末日まで有効

(7) 特定の勤務事業所の事務

総合人事情報システム及び非正規社員管理システムによる管理対象外の組織では、当該組織で算定します。

共済組合は、当該組織から報告される「標準報酬通知書」や「標準期末手当等通知書」に基づき決定します。

特定の勤務事業所	<ul style="list-style-type: none">・独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構・日本郵政株式会社の宿泊施設管理室/かんぽの宿・日本郵政共済組合
-----------------	---

5 資格取得時決定

(1) 資格取得時決定の対象者

標準報酬の資格取得時決定は、組合員の資格を取得した人について行います。

ポイント

「組合員の資格を取得した人」には次の人を含みます。

1. 60歳到達の翌年度以降（定年延長後を含む）、日本郵政グループの高齢再雇用社員就業規則の適用を受ける再雇用後の各コースとして採用された人
報酬月額については、資格取得時決定と同様の方法により算定する額を、当該組合員の後記「6 随時改定」の報酬月額とし、退職の翌月から適用します。
2. 他の国家公務員共済組合から転入した人
3. 地方公務員等共済組合の組合員から引き続き当共済組合の組合員となった人

※ 給与の支払い方法（月給制又は時給制）が変わらずに郵政会社等内で所属会社が変わりとなったときや、組合員種別の変更があったとき（短期組合員から長期組合員となる時又は長期組合員から短期組合員となる時）などは、共済組合員の資格は継続しているため、原則、資格取得時決定は行いません。

(2) 資格取得時決定の計算

資格取得時決定は、その資格を取得した日現在の報酬月額を、標準報酬の等級表に当てはめて決定します。

なお、非固定的給与は、採用月の翌月に支給される実績給を採用月の報酬として決定します。

ポイント

1. 「資格を取得した日現在の報酬月額」とは、組合員の資格を取得した日の属する月の初日に組合員の資格を取得したとしたならば受けるべき報酬月額とします。したがって、月の途中で資格を取得した人でも、住居手当や扶養手当など月の初日に資格を取得したとするならば受けることができたであろう手当を含めて算定します。
2. 報酬が日額支給される者については、その報酬の日額の22倍に相当する額をもって報酬の月額とします。
3. 通勤手当は、支給単位期間が最長6か月（例えば4月に4月～9月分を支給）であるため、標準報酬を決定するには、通勤手当の支給額をその支給単位期間月数で除して、一月あたりに割り当ててから算出します。端数が生じた際は、以下の例のとおり処理します。

(例) 次のように通勤手当が支給された場合

4月に電車の定期代（6か月分）65,020円を支給

定期代を支給単位期間の月数で除す。

$65,020 \text{円} \div 6 \text{か月（支給単位期間）} = 10,836.666\cdots$

4～8月までの5か月間は1円未満の端数は切り捨てる。→ 10,836円

9月分は4～8月までに切り捨てられた端数金額を加算し、1円未満を切り上げる。

$10,836.666\cdots + (0.666\cdots \times 5 \text{か月}) = 10,839.999\cdots \rightarrow 10,840 \text{円}$

4. 特別調整手当（寒冷地）は毎年11月から翌年3月までの各月に年5回支給され、標準報酬月額の基本となる「報酬」に区分されますので、資格取得時決定を行う際は、その者に当該年度中に支給されるべき特別調整手当（寒冷地）の総額を12で除して得た額を標準報酬の算定の基礎となる報酬とします。詳細は「9. 特別調整手当（寒冷地）に関する標準報酬月額の考え方」を参照してください。

(3) そ及精算が行われた場合の取扱い

資格取得時決定を行った後に、1. 給与規程等がそ及して改正された場合、2. 昇給、昇格等がそ及して行われた場合は、給与が精算された月を固定的給与が変動した月として、後記「6 随時改定」に該当するか判定します。

(4) 資格取得時決定に係る標準報酬の有効期間

資格取得時に決定された標準報酬の有効期間の始期と終期は次のとおりです。

1. 標準報酬の有効期間の始期

組合員の資格を取得した日から有効

2. 標準報酬の有効期間の終期

ア 1月1日から5月31日までの間に資格取得時決定された標準報酬は、その年の8月31日まで有効

ただし、その間に随時改定、育児休業終了時改定又は産前産後休業終了時改定が行われる場合は、当該改定が行われる月の前月末日まで

イ 6月1日から12月31日までの間に資格取得時決定された標準報酬は、翌年の8月31日まで有効

ただし、その間に随時改定、育児休業終了時改定又は産前産後休業終了時改定が行われる場合は、当該改定が行われる月の前月末日まで

(5) 特定の勤務事業所の事務

総合人事情報システム及び非正規社員管理システムによる管理対象外の組織では、当該組織で算定します。

共済組合は、当該組織から報告される「標準報酬通知書」や「標準期末手当等通知書」に基づき決定します。

特定の勤務事業所	<ul style="list-style-type: none">・独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構・日本郵政株式会社の宿泊施設管理室/かんぽの宿・日本郵政共済組合
-----------------	---

6 随時改定

(1) 随時改定の対象者

1. 一般的な標準報酬の随時改定は、次の条件をすべて満たしたときに行います。

ア 前月に対し当月の固定的給与に変動があること。

ただし、休職等Ⅱのみの事由により、固定的給与に変動が生ずる場合には、随時改定の要件には該当しません。

また、通勤手当を支給単位期間で除した際の端数金額の調整のみによる固定的給与の変動の場合は随時改定の要件には該当しません。

ポイント

1. 固定的給与に変動があった月（以下「変動月」といいます。）とは、実際に変動後の固定的給与が支払われた月をいいます。
したがって、例えば、昇給、昇格等がそ及して行われ、その差額が支払われた場合にはその差額が支払われた月が変動月となります。
2. 変動月に支払われた差額の中に、変動月前の月分に係る差額が含まれている場合には、当該月分に係る差額は除き、変動月分の差額のみを算定の基礎とします。
3. 変動月に休職等Ⅰの事由により報酬の一部又は全部が支給されない場合は、休職等Ⅰが終了した日の翌日が属する月を固定的給与が変動した月として、休職等Ⅰが終了した日の翌日が属する月以降継続した三月間の報酬で随時改定に該当するか判定します。
4. 「固定的給与の変動」には以下のものが当てはまります。
 - ① 昇給（ベースアップ）、降給（ベースダウン）
 - ② 住居手当等の固定的な手当の追加や支給額の変更
 - ③ 給与体系の変更（日給から月給への変更等）
 - ④ 日給や時給の基礎単価の変更
 - ⑤ 請負給・歩合給等の単価、歩合率の変更
 - ⑥ 時給制契約社員等の労働契約による就業時間の変更
5. 「給与体系の変更」には、手当（非固定的給与に該当する手当を含む）の新設や廃止、厚生労働大臣が定める現物給与の価額の変動、自動車通勤者の通勤手当の算定に使用するガソリン単価の変動を含みます。
6. 通勤手当の支給額をその支給単位期間月数で除して、一月あたりに割り当てることによる、通勤手当の端数金額の調整のみによる固定的給与の変動は随時改定の要件には該当しません。

イ 変動月から継続した三月間の報酬平均額を報酬月額として算定した標準報酬の等級と従前標準報酬の等級に2等級以上の差があること。

ポイント

1. 「変動月から継続した三月間」とは、各月とも支払基礎日数が17日以上なければなりません。したがって、その三月間のうち、一月でも支払基礎日数が17日未満の月があれば、随時改定は行いません。
※ 短時間就労者であっても同様です。
2. 「報酬平均額」とは、変動月から継続した三月間に受けた報酬の総額を3で除して得た額をいいます。
3. 変動月の翌月以降の二月間の報酬については、休職等Iにより基本給及び調整手当の一部が減額される場合は、当該基本給及び調整手当の一部減額後の報酬を基に算定します。
4. 変動月から継続した三月間に受けた報酬については、組合休暇等により基本給及び調整手当の一部が減額される場合は、当該基本給及び調整手当の一部減額後の報酬を基に算定します。
5. 継続した三月間に受けた報酬の中に、変動月前に支給されるべき報酬（昇給、昇格等のそ及発令や扶養手当の追給額）が含まれている場合は、その報酬は除きます。
6. 2等級以上の差は、固定的給与と報酬平均額のいずれも増額したかいずれも減額した場合に限られます。したがって、固定的給与は増額したが非固定的給与が減額したため報酬平均額が減額した場合又はその逆の場合には、随時改定は行いません。

報酬	固定的給与	↑	↑	↓	↓	↑	↓
	非固定的給与	↑	↓	↓	↑	↓	↑
報酬平均額		↑	↑	↓	↓	↓	↑
随時改定の有無		有	有	有	有	無	無

7. 短期組合員に支給される給与等にあつて、固定的給与の変動のあった月の翌月から当該変動後の給与支給が開始となる場合は、実際に給与支給が開始された月から継続した三月間に受けた報酬の総額を3で除して得た額をもとに随時改定の有無を判定します。

【4月に時給や交通費の変更があったとき】

4月分の給与が支給される5月から継続した三月間（5.6.7月）の報酬平均額
→2等級以上の差があった場合、8月から随時改定による新等級を適用

2. 特別な場合（2等級以上の差がないときに随時改定を行う場合）

一般的な標準報酬の随時改定は2等級以上の差が生じたときに行いますが、2等級の差がなくても次の場合には、標準報酬の随時改定を行います。

なぜ

標準報酬の上限又は下限（下表のとおり）の人については、標準報酬の等級の枠外に仮定の等級を設けた上で、その仮定の等級との間に2等級以上の差があるときに標準報酬を改定するという例外的な取扱いを定めたものです。

この場合、随時改定された標準報酬の等級が厚生年金、退職等年金給付であれば第32級を超えるときは第32級とします。

種類	上限	下限
短期 介護	第49級 1,330,000円 第50級 1,390,000円	第1級 58,000円 第2級 68,000円
厚生年金 退職等年金給付	第31級 620,000円 第32級 650,000円	第1級 88,000円 第2級 98,000円

ア 短期、介護の場合

- (ア) 従前標準報酬の等級が第49級である人
固定的給与に増額があり、増額があった月から継続した三月間の報酬平均額が1,415,000円以上である場合
- (イ) 従前標準報酬の等級が第1級であり、従前報酬月額が53,000円未満の人
固定的給与に増額があり、増額があった月から継続した三月間の報酬平均額が第2級以上の標準報酬に該当する場合
- (ウ) 従前標準報酬の等級が第50級であり、従前報酬月額が1,415,000円以上の人
固定的給与に減額があり、減額があった月から継続した三月間の報酬平均額が第49級以下の標準報酬に該当する場合
- (エ) 従前標準報酬の等級が第2級である人
固定的給与に減額があり、減額があった月から継続した三月間の報酬平均額が53,000円未満である場合

イ 厚生年金、退職等年金給付の場合【長期組合員】

- (ア) 従前標準報酬の等級が第 31 級である人
固定的給与に増額があり、増額があった月から継続した三月間の報酬平均額が 665,000 円以上である場合
- (イ) 従前標準報酬の等級が第 1 級であり、従前報酬月額が 83,000 円未満の人
固定的給与に増額があり、増額があった月から継続した三月間の報酬平均額が第 2 級以上の標準報酬に該当する場合
- (ウ) 従前標準報酬の等級が第 32 級であり、従前報酬月額が 665,000 円以上の人
固定的給与に減額があり、減額があった月から継続した三月間の報酬平均額が第 31 級以下の標準報酬に該当する場合
- (エ) 従前標準報酬の等級が第 2 級である人
固定的給与に減額があり、減額があった月から継続した三月間の報酬平均額が 83,000 円未満である場合

(2) 随時改定の計算

随時改定は、固定的給与の変動があった月から継続した三月間に受けた報酬の総額を 3 で除して得た額を報酬月額として、標準報酬の等級表に当てはめて改定します。

ポイント

1. 減給制裁は「固定的給与の変動」に該当しないため、減給制裁のみを理由とした随時改定は行いません。ただし、固定的給与の変動があった月から継続した三月間に減給制裁がある場合は、減給制裁を含めた報酬で随時改定に該当するか判定します。
2. 随時改定を行う場合における特別調整手当（寒冷地）の額については、当該随時改定前の当該額を当該随時改定後の標準報酬の算定の基礎となる報酬とされる特別調整手当（寒冷地）の額とします。

随時改定の算定例

例1 4月に基本給、扶養手当及び通勤手当等が変動したとき

→随時改定の条件に該当するかどうかをみる。

		A1円	A2円	A3円
S円…従前報酬月額		非 a円	非 b円	非 c円
非 m円		変 A'円	変 A'円	変 A'円
固 A円		固 A円	固 A円	固 A円
				→
				7月から改定
	(4月)	(5月)	(6月)	

固…固定的給与

変…固定的給与の変動額

非…非固定的給与

ア 従前標準報酬

等級第29級

イ 変動後の標準報酬

$$\text{報酬月額} = \frac{A1円 + A2円 + A3円}{3月} = S2円$$

随時改定（7月1日）後の標準報酬

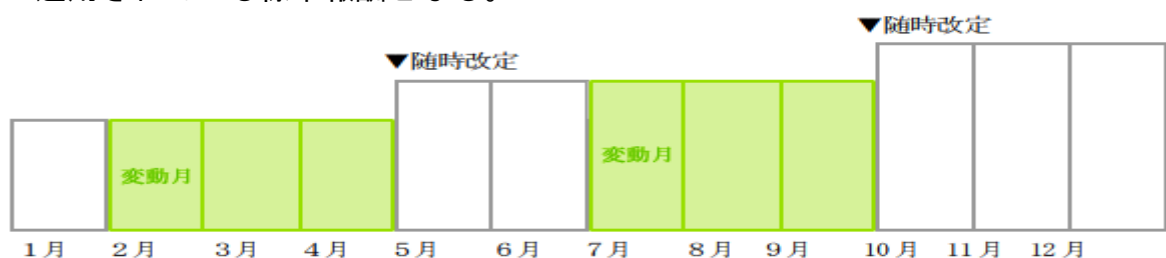
→短期と介護の標準報酬の等級 第31級（530,000円）

4月の固定的給与に変動（A'円）が生じている。

短期と介護の標準報酬について、変動月から継続した三月間の報酬平均額（S2円）を基礎とする標準報酬の等級（第31級）と、従前標準報酬の等級（第29級）との間に2等級以上の差が生じている。

ポイント

1. 固定的給与の変動が二度あった場合は、それぞれについて条件に該当するかどうかを判定する。
2. 再度随時改定する場合の従前標準報酬は、随時改定する月（改定月）の前月末日に適用されている標準報酬となる。



例2 昇級したが、報酬総額では下がったとき

→ 固定的給与は増額したが報酬平均額が減額した場合は随時改定しない。

		A2円	A3円
S円…従前報酬月額	A1円		
		非 b円	
非 m円	非 a円	非 b円	非 c円
固 A円	変 A'円	変 A'円	変 A'円
	固 A円	固 A円	固 A円
	(6月)	(7月)	(8月)

→ 随時改定なし

固… 固定的給与

変… 固定的給与の変動額

非… 非固定的給与

ア 従前標準報酬

等級第20級

イ 変動後の標準報酬

$$\text{報酬月額} = \frac{\text{等級第18級} \quad A1円 + A2円 + A3円}{3月} = S2円$$

固定的給与は変動額（A'円）のとおり増額しているが、非固定的給与が減少したために6月、7月、8月を基に算出した報酬月額（報酬平均額＝S2円）は減額している。したがって、随時改定の要件を欠いているため、その対象にはならない。

例3 変動月に休職等Iにより基本給及び調整手当が減額されたとき

→休職等Iが終了した日の翌日が属する月以降継続した三月間の報酬で随時改定に該当するか判定する。

		A2円	A3円
変動月 (一部減額あり)	A1円		
		非 b円	
非 m円	非 a円		非 c円
	変 A'円	変 A'円	変 A'円
固 A円	固 A円	固 A円	固 A円
	終了▲		
	(6月)	(7月)	(8月)

固…固定的給与

ア 従前標準報酬

イ 変動後の標準報酬

変…固定的給与の変動額

等級第20級
S円

非…非固定的給与

$$\text{報酬月額} = \frac{A1円 + A2円 + A3円}{3月} = S2円$$

等級第18級

随時改定（9月1日）後の標準報酬

→短期と介護の標準報酬の等級 第22級（300,000円）

変動月に休職等Iにより基本給及び調整手当が減額されている。

短期と介護の標準報酬について、休職等Iが終了した日の翌日が属する月以降継続した三月間の報酬平均額（S2円）を基礎とする標準報酬の等級（第22級）と、従前標準報酬の等級（第20級）との間に2等級以上の差が生じている。

例 4 変動月の翌月以降の二月間に休職等 I により基本給及び調整手当が減額されたとき

→基本給及び調整手当の一部が減額された月は一部減額後の報酬を基に算定する。

	a 円	a 円
A 円	B 円	C 円
(4月)	(5月)	(6月)
	↑	↑
	一部減額あり	一部減額あり

ア 従前標準報酬
等級第 20 級
S 円

イ 変動後の標準報酬

$$\text{報酬月額} = \frac{A\text{円} + B\text{円} + C\text{円}}{3\text{月}} = S2\text{円}$$

等級第 18 級

※ a 円…休職等 I による基本給及び調整手当の減額

随時改定（7 月 1 日）後の標準報酬

→短期と介護の標準報酬の等級 第 22 級（300,000 円）

変動月に休職等 I により基本給及び調整手当が減額されている。

短期と介護の標準報酬について、変動月から継続した三月間の報酬平均額（S2 円）を基礎とする標準報酬の等級（第 22 級）と、従前標準報酬の等級（第 20 級）との間に 2 等級以上の差が生じている。

(3) そ及精算が行われた場合の取扱い

随時改定を行った後に、1. 給与規程等がそ及して改正された場合、2. 昇給、昇格等がそ及して行われた場合等は、給与が精算された月を固定的給与が変動した月として、随時改定に該当するか判定します。

(4) 随時改定に係る標準報酬の有効期間

随時改定された標準報酬の始期と終期は次のとおりです。

1. 標準報酬の有効期間の始期

固定的給与の変動があった月から数えて四月目の初日が始期となります。

2. 標準報酬の有効期間の終期

ア 1月から6月までの間に随時改定された標準報酬は、その年の8月31日まで有効又は更に随時改定、育児休業終了時改定若しくは産前産後休業終了時改定が行われる月の前月末日まで有効

なぜ

9月1日からはその年の定時決定による標準報酬が適用されます。

イ 7月から12月までの間に随時改定された標準報酬は、翌年の8月31日まで有効又は更に随時改定、育児休業終了時改定若しくは産前産後休業終了時改定が行われる月の前月末日まで有効

なぜ

7月、8月又は9月のいずれかの月から随時改定が行われる人については、その年の定時決定が行われなからです。

(5) 特定の勤務事業所の事務

総合人事情報システム及び非正規社員管理システムによる管理対象外の組織では、当該組織で算定します。

共済組合は、当該組織から報告される「標準報酬通知書」や「標準期末手当等通知書」に基づき決定します。

特定の勤務事業所	・独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構 ・日本郵政株式会社の宿泊施設管理室/かんぽの宿 ・日本郵政共済組合
-----------------	---

7 育児休業終了時改定

(1) 育児休業終了時改定の対象者

育児休業から復帰した組合員が、育児休業が終了した日にその育児休業に係る3歳に満たない子を養育する場合で、組合員が標準報酬を改定することを希望し、共済組合に「標準報酬育児休業等終了時改定申出書」を提出したときは、育児休業から復帰した日から4月目に標準報酬を改定します。

※ 短期組合員が厚生年金保険（日本年金機構）についても育児休業終了時改定の適用を受けようとするときは、別途、事業所での手続が必要です。

なぜ

育児休業を終了後に3歳に満たない子を養育する場合、就業時間の短縮などの措置により報酬の月額が低下したことに対して、2等級以上の変動にならない場合でも、低下した報酬に応じた標準報酬の月額（掛金）にすることを希望する場合に申出をします。

ポイント

1. 育児休業終了時改定は組合員から申出があった場合にのみ行いますので、申出がない場合は改定されません。
2. 育児休業を終了した日以後3歳に満たない子を養育しない場合は、申出をすることはできません。
3. 育児休業等終了日の翌日から産前産後休業（産前産後の特別休暇）を開始している場合は、申出をすることはできません。

（注） 育児休業終了時改定は、標準報酬の月額等級が下がることによって、給与から控除される共済掛金が減額となることを主目的としています。

育児休業終了時改定の適用は育休の復帰から4か月後となるため、復帰から4か月のうちに、再度、産前産後休業や育児休業を取得し、掛金免除の対象となることが見込まれる場合については、新等級による掛金控除は行われないことから、育児休業終了時改定を申し出るメリットはあまりないといえます（掛金免除の対象期間は、3歳未満の子を養育する特例の適用外の期間となります）。

(2) 育児休業終了時改定の計算

育児休業終了時改定は、育児休業終了日の翌日が属する月以後三月間に受けた報酬の総額を3で除して得た額を報酬月額として、標準報酬の等級表に当てはめて改定します。

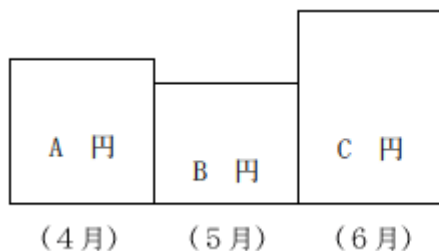
ポイント

育児休業終了時改定を行う場合における特別調整手当（寒冷地）の額については、当該育児休業終了時改定前の当該額を当該育児休業終了時改定後の標準報酬の算定の基礎となる報酬とされる特別調整手当（寒冷地）の額とします。

育児休業終了時改定の算定例【長期組合員】【短期組合員（月給制）】

例1 3月31日に育児休業を終了したとき

→翌日（4月1日）が属する月以後三月間の報酬を見て7月から改定する。

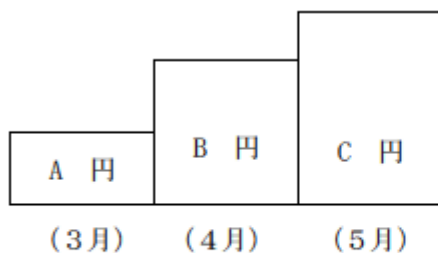


$$\begin{aligned} \text{報酬月額} &= \frac{A \text{円} + B \text{円} + C \text{円}}{3 \text{月}} \\ &= S \text{円} \end{aligned}$$

S 円を標準報酬等級表の報酬月額に当てはめる

例2 3月25日に育児休業を終了したとき

→翌日（3月26日）が属する月以後三月間の報酬を見て6月から改定する。



↑
(支払基礎日数が17日未満である月は算定基礎月から除きます。)

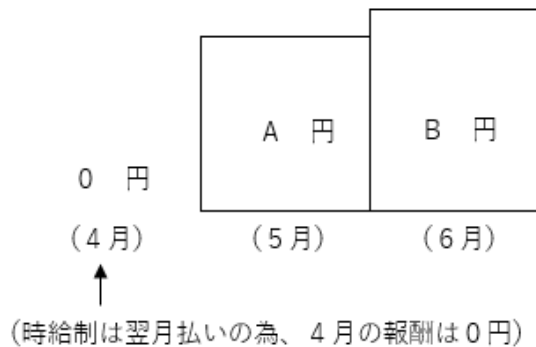
$$\begin{aligned} \text{報酬月額} &= \frac{B \text{円} + C \text{円}}{2 \text{月}} \\ &= S \text{円} \end{aligned}$$

S 円を標準報酬等級表の報酬月額に当てはめる

育児休業終了時改定の算定例【短期組合員（時給制）】

例1 3月31日に育児休業を終了したとき

→翌日（4月1日）が属する月以後三月間の報酬を見て7月から改定する。

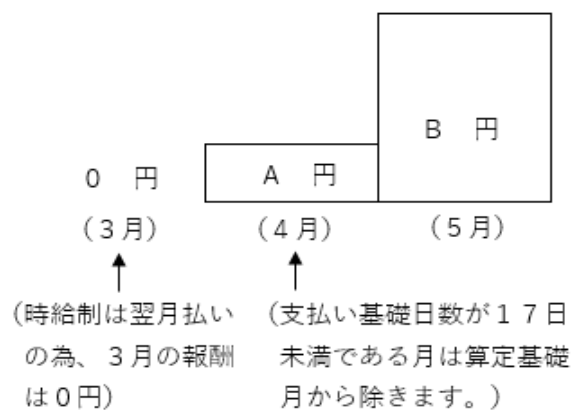


$$\begin{aligned} \text{標準報酬月額} &= \frac{A \text{ 円} + B \text{ 円}}{2 \text{ 月}} \\ &= S \text{ 円} \end{aligned}$$

S 円を標準報酬等級表の報酬月額に当てはめる。

例2 3月25日に育児休業を終了したとき

→翌日（3月26日）が属する月以後三月間の報酬を見て6月から改定する。



$$\begin{aligned} \text{標準報酬月額} &= \frac{B \text{ 円}}{1 \text{ 月}} \\ &= S \text{ 円} \end{aligned}$$

S 円を標準報酬等級表の報酬月額に当てはめる。

(3) そ及精算が行われた場合の取扱い

育児休業終了時改定を行った後に、1. 給与規程等がそ及して改正された場合、2. 昇給、昇格等がそ及して行われた場合等は、給与が精算された月を固定的給与が変動した月として、前記「6 随時改定」に該当するか判定します。

(4) 育児休業終了時改定に係る標準報酬の有効期間

育児休業終了時改定された標準報酬の始期と終期は次のとおりです。

1. 標準報酬の有効期間の始期

育児休業終了日の翌日から2月を経過した日の属する月の翌月の初日が始期となります。

2. 標準報酬の有効期間の終期

ア 1月から6月までの間に育児休業終了時改定された標準報酬は、その年の8月31日まで有効又は更に随時改定、育児休業終了時改定若しくは産前産後休業終了時改定が行われる月の前月末日まで有効

なぜ

9月1日からはその年の定時決定による標準報酬が適用されます。

イ 7月から12月までの間に育児休業終了時改定された標準報酬は、翌年の8月31日まで有効又は更に随時改定、育児休業終了時改定若しくは産前産後休業終了時改定が行われる月の前月末日まで有効

なぜ

7月、8月又は9月のいずれかの月から育児休業終了時改定が行われる人については、その年の定時決定が行われないからです。

8 産前産後休業終了時改定

(1) 産前産後休業終了時改定の対象者

産前産後休業（産前産後の特別休暇）から復帰し引き続き育児休業を取得しない組合員が、標準報酬を改定することを希望し、共済組合に「標準報酬産前産後休業終了時改定申出書」を提出したときは、産前産後休業から復帰した日から四月目に標準報酬を改定します。

※ 短期組合員が厚生年金保険（日本年金機構）についても産前産後休業終了時改定の適用を受けようとするときは、別途、事業所での手続が必要です。

なぜ

産前産後休業を終了後に引き続き育児休業を取得しない組合員が3歳に満たない子を養育する場合、就業時間の短縮などの措置により報酬が低下したことに対して、2等級以上の変動にならない場合でも、低下した報酬に応じた標準報酬の月額（掛金）にすることを希望する場合に申出をします。

ポイント

1. 産前産後休業終了時改定は組合員から申出があった場合にのみ行いますので、申出がない場合は改定されません。
2. 産前産後休業を終了した日以後に当該産前産後休業に係る子を養育しない場合は、申出をすることはできません。
3. 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、申出をすることはできません。

(2) 産前産後休業終了時改定の計算

産前産後休業終了時改定は、産前産後休業終了日の翌日が属する月以後三月間に受けた報酬の総額を3で除して得た額を報酬月額として、標準報酬の等級表に当てはめて改定します。

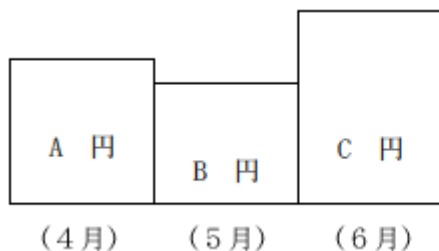
ポイント

産前産後休業終了時改定を行う場合における特別調整手当(寒冷地)の額については、当該産前産後休業終了時改定前の当該額を当該産前産後休業終了時改定後の標準報酬の算定の基礎となる報酬とされる特別調整手当(寒冷地)の額とします。

産前産後休業終了時改定の算定例【長期組合員】【短期組合員(月給制)】

例1 3月31日に産前産後休業を終了したとき

→翌日(4月1日)が属する月以後三月間の報酬を見て7月から改定する。

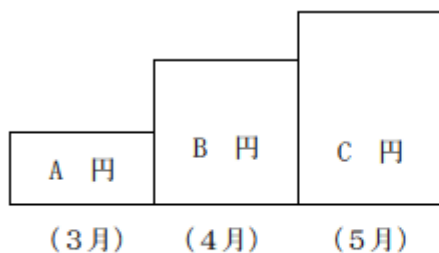


$$\begin{aligned} \text{報酬月額} &= \frac{A \text{ 円} + B \text{ 円} + C \text{ 円}}{3 \text{ 月}} \\ &= S \text{ 円} \end{aligned}$$

S 円を標準報酬等級表の報酬月額に当てはめる。

例2 3月25日に産前産後休業を終了したとき

→翌日(3月26日)が属する月以後三月間の報酬を見て6月から改定する。



$$\begin{aligned} \text{報酬月額} &= \frac{B \text{ 円} + C \text{ 円}}{2 \text{ 月}} \\ &= S \text{ 円} \end{aligned}$$

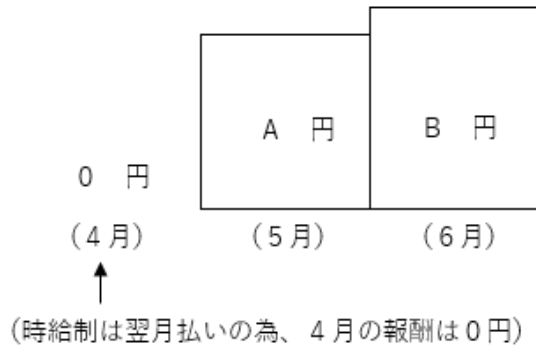
↑
(支払基礎日数が17日未満である月は算定基礎月から除きます。)

S 円を標準報酬等級表の報酬月額に当てはめる。

産前産後休業終了時改定の算定例【短期組合員（時給制）】

例1 3月31日に産前産後休業を終了したとき

→翌日（4月1日）が属する月以後三月間の報酬を見て7月から改定する。

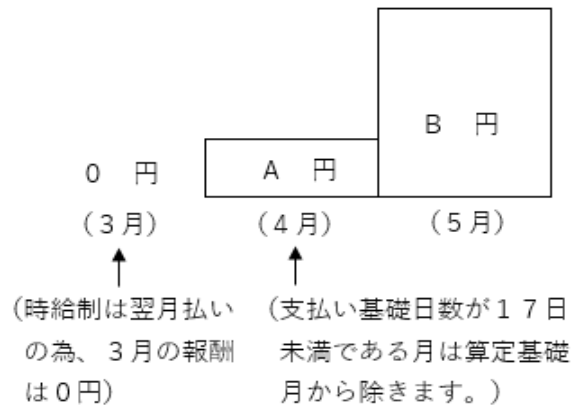


$$\begin{aligned} \text{標準報酬月額} &= \frac{A \text{ 円} + B \text{ 円}}{2 \text{ 月}} \\ &= S \text{ 円} \end{aligned}$$

S 円を標準報酬等級表の報酬月額に当てはめる。

例2 3月25日に産前産後休業を終了したとき

→翌日（3月26日）が属する月以後三月間の報酬を見て6月から改定する。



$$\begin{aligned} \text{標準報酬月額} &= \frac{B \text{ 円}}{1 \text{ 月}} \\ &= S \text{ 円} \end{aligned}$$

S 円を標準報酬等級表の報酬月額に当てはめる。

(3) そ及精算が行われた場合の取扱い

- 産前産後休業終了時改定を行った後に、1. 給与規程等がそ及して改正された場合、
2. 昇給、昇格等がそ及して行われた場合等は、給与が精算された月を固定的給与が変動した月として、前記「6 随時改定」に該当するか判定します。

(4) 産前産後休業終了時改定に係る標準報酬の有効期間

産前産後休業終了時改定された標準報酬の始期と終期は次のとおりです。

1. 標準報酬の有効期間の始期

産前産後休業終了日の翌日から2月を経過した日の属する月の翌月の初日が始期となります。

2. 標準報酬の有効期間の終期

ア 1月から6月までの間に産前産後休業終了時改定された標準報酬は、その年の8月31日まで有効又は更に随時改定、育児休業終了時改定若しくは産前産後休業終了時改定が行われる月の前月末日まで有効

なぜ

9月1日からはその年の定時決定による標準報酬が適用されます。

イ 7月から12月までの間に産前産後休業終了時改定された標準報酬は、翌年の8月31日まで有効又は更に随時改定、育児休業終了時改定若しくは産前産後休業終了時改定が行われる月の前月末日まで有効

なぜ

7月、8月又は9月のいずれかの月から随時改定が行われる人については、その年の定時決定が行われないからです。

9 標準期末手当等の額

(1) 決定及び見直しの方法

標準期末手当等の額は、組合員が期末手当等を受けた月において、その月に受けた期末手当等の額に基づいて決定します。

《注》

「期末手当等」とは、夏期手当（夏期賞与）、年末手当（年末賞与）、特別手当、宿泊事業手当、営業手当 B、内務サポート手当等の年 3 回以下の回数で支給される報酬をいいます。

標準期末手当等の額は、期末手当等の額に 1,000 円未満の端数が生じたときは、これを切り捨て、厚生年金及び退職等年金給付に係るものは 1,500,000 円を、短期と介護に係るものは年間 5,730,000 円を上限として決定します。

ポイント

1. 「標準期末手当等の額」は「組合員が期末手当等を受けた月において」決定することとされていることから、その決定については、原則として組合員の資格を喪失した日以後に支給される「期末手当等の額」に基づく「標準期末手当等の額」の決定は行いません。
2. 「期末手当等を受けた月」であっても当該月が組合員期間の計算の基礎とならない月である場合には、標準期末手当等の額の決定は行いません。
3. 期末手当等の支給基準日後から期末手当等の実際の支給日以前に他の組合の組合員に異動した場合におけるその者の基準日に係る標準期末手当等の額は、その者の異動前において決定されたものとされます。
4. 同一の期末手当等支給日において数種類の期末手当等が支給されている場合には、その合計額をもって「期末手当等の額」として標準期末手当等の額を決定します。
5. 同一の月における期末手当等の合計額が 1,000 円未満の場合には、標準期末手当等の額の決定を行いません。
6. 同一の月に 2 回以上の「期末手当等」の支給がある場合には次の 8 の場合を除き、その支給された合計額をもって、その月の「標準期末手当等の額」を決定します。
7. 給与規程等の改正等により、期末手当等の追給があった場合、そ及発令により期末手当等の追給があった場合、扶養手当のそ及取消し等による返納によって期末手当等の支給額に変更が生じた場合等（以下「追給等」という。）においては、これらの対象となる既に決定されている「標準期末手当等の額」について、さかのぼって見直します。

8. 専従休職により本来支給されるべき給与が支給されない場合であっても、その間他から期末手当等に相当する給与が支払われるときは、当該期末手当等に相当する給与の額に基づいて標準期末手当等の額を決定します。
9. 組合員の資格喪失後に資格喪失前に決定された標準期末手当等の額に係る追給等があった場合においては、1にかかわらず、さかのぼって見直します。

(2) 標準期末手当等の額の算定例

1. 期末手当等が月1種類支給される場合の決定方法

内 容	具 体 例		
	期末手当等の支給	標準期末手当等の額の決定(※1)	
		短期	長期(※2)
(例1) 期末手当等が1,000円未満の額支給された場合 →標準期末手当等の額の決定は行いません。	10月24日 850円支給	決定しない	決定しない
(例2) 期末手当等が1,000円以上1,500,000円未満の額支給された場合 →支給額から1,000円未満を切り捨てて標準期末手当等を決定します。	12月10日 年末手当 453,850円支給	(決定) 453,000円	(決定) 453,000円
(例3) 期末手当等が1,500,000円以上5,730,000円未満の額支給された場合 →長期給付に係る上限額は1,500,000円のため、その額を超えるときは1,500,000円とします。	12月10日 年末手当 1,782,300円支給	(決定) 1,782,000円	(決定) 1,500,000円
(例4) 期末手当等5,730,000円以上の額支給された場合 →短期給付に係る上限額は5,730,000円のため、その額を超えるときは5,730,000円とします。	12月10日 年末手当 5,882,300円支給	(決定) 5,730,000円	(決定) 1,500,000円

※1 短期組合員の「標準期末手当等の額の決定」は、短期の欄のみ該当。

※2 長期には、厚生年金と退職等年金給付が含まれます。

2. 同一の月に2種類以上の期末手当等が支給される場合

内 容	具 体 例		
	期末手当等の支給	標準期末手当等の額の決定(※1)	
		短期	長期(※2)
(例5) 同一の支給日に複数の期末手当等が支給された場合 →支給された手当の合計額をもって標準期末手当等の額を決定します。	6月24日 15,800円支給	—	—
	6月24日 31,600円支給	—	—
	合計 47,400円	(決定) 47,000円	(決定) 47,000円
(例6) 同一の月において異なる支給日に期末手当等が支給された場合 →支給された手当の合計額をもって標準期末手当等の額を決定します。この場合、2回目の標準期末手当等の額の決定において、1回目の期末手当の額も含めて決定し直します。	6月24日 3,680円支給	(決定) 3,000円	(決定) 3,000円
	6月30日 夏期手当 638,752円支給	—	—
	合計 642,432円	(再決定) 642,000円	(再決定) 642,000円
(例7) 同一の月において異なる支給日に期末手当等が支給され、その一つ(1回目)が1,000円未満である場合 →支給された手当の合計額をもって標準期末手当等の額を決定します。この場合、2回目の手当支給日に標準期末手当等の額が決定されます。	6月24日 680円支給	決定しない	決定しない
	6月30日 夏期手当 638,752円支給	—	—
	合計 639,432円	(再決定) 639,000円	(再決定) 639,000円

※1 短期組合員の「標準期末手当等の額の決定」は、短期の欄のみ該当。

※2 長期には、厚生年金と退職等年金給付が含まれます。

《注》

例6の場合、共済掛金等の控除は支給日ごとに行います。

6/24には3,000円に対する掛金を控除し、6/30には642,000円に対する掛金から6/24控除済の額を差し引いた額を控除します。

3. 期末手当等の支給月の翌月以降に追給又は返納があった場合

内 容	具 体 例		
	期末手当等の 支給	標準期末手当等の額の決定(※1)	
		短期	長期(※2)
(例8) 翌月以降に既支給分の期末手当等が追給された場合 →既支給額と追給額の合計額をもって既支給月における標準期末手当等の額を見直します。	6月30日 夏期手当 638,752円支給	(決定) 638,000円	(決定) 638,000円
	7月24日 夏期手当追給 11,542円追給	—	—
	合計 650,294円	(見直し改定) 650,000円	(見直し改定) 650,000円
(例9) 翌月以降に既支給分の期末手当等に返納が生じた場合 →既支給分の期末手当等から返納分を控除した額をもって既支給月における標準期末手当等の額を見直します。	6月30日 夏期手当 638,752円支給	—	—
	8月24日 夏期手当返納 11,542円返納	—	—
	合計 627,210円	(見直し改定) 627,000円	(見直し改定) 627,000円
(例10) 翌月以降に既支給分の期末手当等に返納が生じた結果、期末手当等の対象となる手当等が1,000円未満となった場合 →支給額と返納額の合計額が1,000円未満の場合は、標準期末手当等の額の決定は行いません。	9月24日 1,520円支給	—	—
	9月24日 21,542円返納	—	—
	合計 -20,022円	決定しない	決定しない

※1 短期組合員の「標準期末手当等の額の決定」は、短期の欄のみ該当。

※2 長期には、厚生年金と退職等年金給付が含まれます。

4. 組合員の資格喪失後に手当等の支給、追給又は返納があった場合

内 容	具 体 例		
	期末手当等の 支給	標準期末手当等の額の決定(※1)	
		短期	長期(※2)
(例 11) 組合員の資格を喪失した日以後に期末手当等 が支給された場合 →組合員の資格を喪失した日以後に支給され る期末手当等については標準期末手当等の 額の決定を行いません。	12月5日 資格喪失	決定しない	決定しない
	12月10日 年末手当支給 715,900円支給		
(例 12) 組合員の資格喪失後に追給があった場合 →既支給額に追給額を加算して標準期末手当 等の額を見直します。	6月30日 夏期手当 398,750円支給	(決定) 398,000円	(決定) 398,000円
	7月1日 資格喪失 7月24日 夏期手当追給 15,840円	—	—
	合計 414,590円	(見直し改定) 414,000円	(見直し改定) 414,000円
(例 13) 組合員の資格喪失後に返納があった場合 →既支給額から返納額を控除して標準期末手 当等の額を見直します。	6月30日 夏期手当 414,590円支給	(決定) 414,000円	(決定) 414,000円
	7月1日 資格喪失 7月24日 夏期手当返納 15,840円返納	—	—
	合計 398,750円	(見直し改定) 398,000円	(見直し改定) 398,000円

※1 短期組合員の「標準期末手当等の額の決定」は、短期の欄のみ該当。

※2 長期には、厚生年金と退職等年金給付が含まれます。

《注》

例 13 の場合、共済掛金等の精算は手当の返納時に併せて行います。

5. ベースアップによる標準期末手当等の額の見直し

内 容	具 体 例		
	期末手当等の支給	標準期末手当等の額の決定(※1)	
		短期	長期(※2)
(例 14) 給与規程等の改正により期末手当等が追給された場合 →既に支給済みの期末手当等に追給額を加算し合計額をもって既支給月の標準期末手当等の額を見直します。	6月30日 夏期手当 1,046,914円支給	(決定) 1,046,000円	(決定) 1,046,000円
	11月30日 夏期手当差額 支給 52,344円	—	—
	合計 1,099,258円	(見直し改定) 1,099,000円	(見直し改定) 1,099,000円

※1 短期組合員の「標準期末手当等の額の決定」は、短期の欄のみ該当。

※2 長期には、厚生年金と退職等年金給付が含まれます。

(3) 特定の勤務事業所の事務

総合人事情報システム及び非正規社員管理システムによる管理対象外の組織では、当該組織で算定します。

共済組合は、当該組織から報告される「標準報酬通知書」や「標準期末手当等通知書」に基づき決定します。

特定の勤務事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構 ・日本郵政株式会社の宿泊施設管理室/かんぽの宿 ・日本郵政共済組合
-----------------	---

10 特別調整手当（寒冷地）に関する標準報酬月額のお考え方

(1) 特別調整手当（寒冷地）の取扱い

特別調整手当（寒冷地）は毎年11月から翌年3月までの各月に年5回支給されますので、標準報酬月額の基礎となる「報酬」に区分されます。詳細は以下のとおりです。

1. 標準報酬の算定の基礎となる報酬とされる特別調整手当（寒冷地）の額は、7月1日前の1年間に受けた特別調整手当（寒冷地）の総額を12で除して得た額です。ただし、3月2日から7月1日までの間に寒冷地（日本郵政グループ各社給与規程の別表「特別調整手当（寒冷地）勤務場所指定表」に掲げる勤務局所が所在する地域をいう。以下同じ。）に異動することとなった場合（4月1日から7月1日までの間に寒冷地において休職等から復職した場合を含む。）は、その者が寒冷地に異動することとなったときと同様の状況の下で、当該寒冷地に異動することとなった日前1年間に当該寒冷地に在勤していたとすれば支給されるべき特別調整手当（寒冷地）の総額を12で除して得た額。
2. 7月2日から翌年3月1日までの間に寒冷地に異動することとなった場合（7月2日から翌年3月31日までの間に寒冷地において休職等から復職した場合を含む。）には、その者と同様の事情にある者に支給される特別調整手当（寒冷地）の総額を12で除して得た額をその者の標準報酬の算定の基礎となる各月の報酬とされる特別調整手当（寒冷地）の額として、その者の異動のあった月の属する年度の9月1日（10月以後に異動した者については、当該異動した日の属する月）からの標準報酬について見直します。
3. 7月2日から翌年3月1日までの間に寒冷地から寒冷地以外の地域に異動することとなった場合には、その者の異動のあった月の属する年度の9月1日からの標準報酬については、1の規定は適用しないものとして、当該標準報酬の見直しを行います。この場合において、当該年度においてその者に特別調整手当（寒冷地）が支給された場合には、当該特別調整手当（寒冷地）の総額を12で除して得た額をその者の標準報酬の算定の基礎となる各月の報酬とされる特別調整手当（寒冷地）の額として、当該異動のあった月からの標準報酬について見直しを行います。
4. 随時改定、育児休業終了時改定及び産前産後休業終了時改定（以下「随時改定等」という。）を行う場合、（7月、8月及び9月の随時改定等を除く。）における特別調整手当（寒冷地）の額については、当該随時改定等前の当該額を当該随時改定等後の標準報酬の算定の基礎となる報酬とされる特別調整手当（寒冷地）の額とします。

(2) 具体的な算定方法

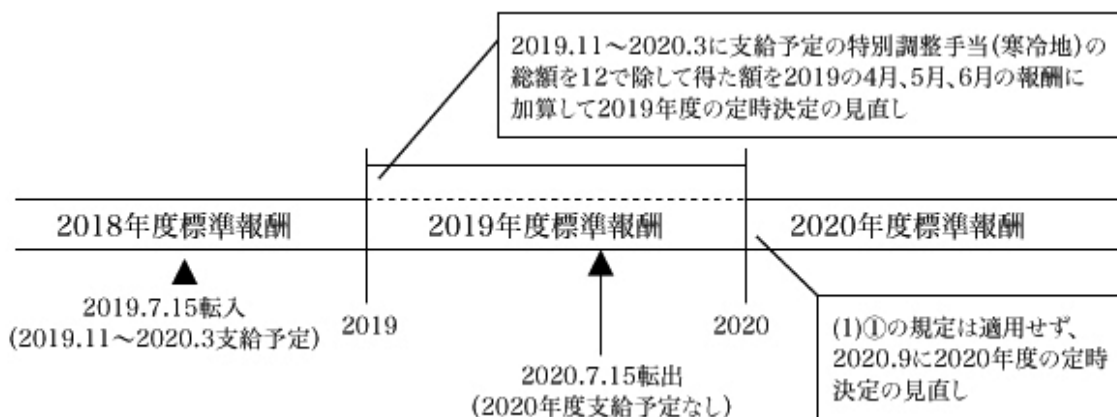
1. 特別調整手当（寒冷地）の支給される地域において、定時決定を行う場合には、4月から6月の各月の報酬に、7月1日前1年間に支給された特別調整手当（寒冷地）の総額を12で除して得た額を加算した額を平均した額をもって、その年9月1日からの標準報酬とします。

$$\frac{(4\text{月報酬} + \text{特別調整手当(寒冷地)総額}/12) + (5\text{月報酬} + \text{特別調整手当(寒冷地)総額}/12) + (6\text{月報酬} + \text{特別調整手当(寒冷地)総額}/12)}{3}$$

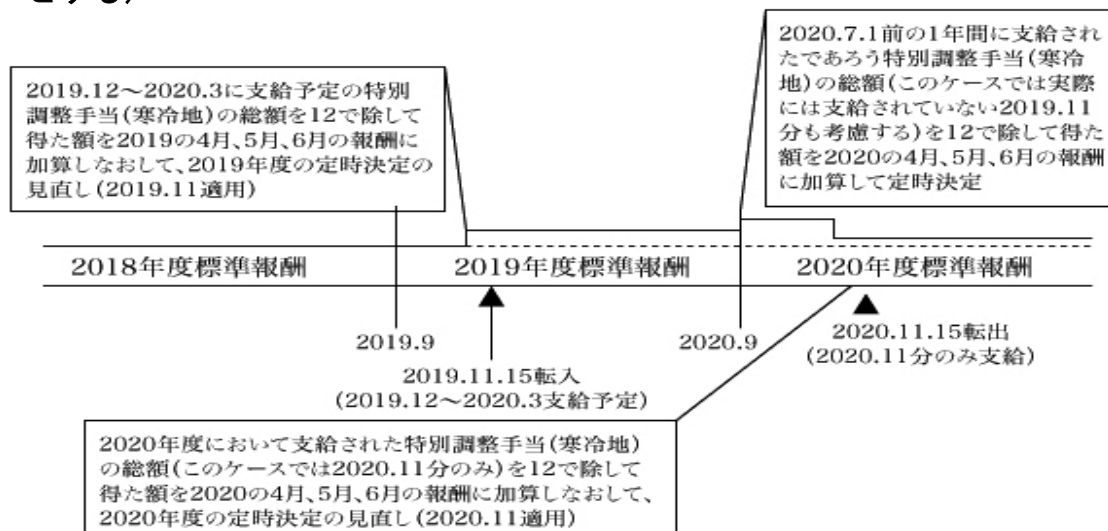
3

2. ただし、7月2日から翌年3月1日までの間に寒冷地へ転入又は寒冷地以外の地域へ転出した者については、その異動のあった年度に支給されるであろう又は支給された特別調整手当（寒冷地）の総額を12で除して得た額を4月から6月の各月の報酬に加算した額をもって異動のあった月の属する年度の9月1日からの標準報酬について見直しを行います。

(例1) 2019年7月15日に寒冷地以外から寒冷地へ異動の後、2020年7月15日に寒冷地以外に異動した場合（特別調整手当（寒冷地）以外の報酬は不変とする）



(例2) 2019年11月15日に寒冷地以外から寒冷地へ異動の後、2020年11月15日に寒冷地以外に異動した場合（特別調整手当（寒冷地）以外の報酬は不変とする）



11 現物給与に関する標準報酬月額考え方

(1) 社宅を貸与されている場合の取扱い

被用者年金制度一元化法が施行され、2015年10月1日から報酬の範囲を厚生年金制度に合わせることとなりました。

通貨以外のもの(現物給与)も報酬に含まれますので、社宅を貸与されている場合は、厚生労働大臣が定める価額と社宅利用料の差額(以下「社宅現物給与」という。)を標準報酬月額の基礎となる「報酬」に含めて標準報酬を決定します。詳細は以下のとおりです。

1. 日本郵政グループ各社に採用されたことに伴い社宅を貸与された場合は、前記「5 資格取得時決定」の際に他の報酬と社宅現物給与を合算して標準報酬を決定します。
2. 採用月の翌月以降に社宅を貸与された場合は、社宅を貸与された月を固定的給与が変動した月として、前記「6 随時改定」に該当するか判定します。
3. 採用月の翌月以降に社宅を退居した場合は、社宅を退去した月を固定的給与が変動した月として、前記「6 随時改定」に該当するか判定します。

(2) 厚生労働大臣が定める価額

報酬や賞与の全部又は一部が通貨以外のもので支払われる場合の価額は、厚生労働大臣が定めることとされており、厚生労働省告示により定められており、価額は都道府県ごとに異なります。

(価額の詳細は日本年金機構ホームページ「全国現物給与価額一覧表」参照)

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20150511.html>

(3) 具体的な算定方法

1. 社宅現物給与は「居住面積 (m²) ÷ 1.65 (1 畳換算) × 単価 (都道府県ごと) - 社宅利用料」で算定します。
2. 居住面積 (m²) は、居間や茶の間、寝室等の居住用スペースのことで、玄関や台所、トイレ、浴室、廊下等は除かれます。
3. 居住面積 (m²) は「社宅の延べ面積 (m²) × 居住面積割合」で算定します。
4. 居住面積割合は、社宅の延べ面積別に下表のとおり区分されています。

社宅の延べ面積	居住面積割合
25 m ² 未満	41%
25 m ² 以上 55 m ² 未満	56%
55 m ² 以上 80 m ² 未満	62%
80 m ² 以上	66%

5. 単価 (都道府県ごと) は、貸与されている社宅が所在する都道府県ではなく、勤務地が所在する都道府県の価額を使用します。

(例) 社宅が所在する都道府県と勤務地が所在する都道府県が異なっている場合

社 宅が所在する都道府県 埼玉県
勤務地が所在する都道府県 東京都

→ 東京都の価額を使用する。

6. 厚生労働大臣が定める価額と社宅利用料との差額がマイナスになる場合は、社宅現物給与は0円となります。

7. 月の途中から社宅を貸与された場合は、1月分を社宅現物給与として報酬に含めます。
8. 月の途中で社宅を退居した場合は、退居した日の属する月の社宅現物給与は0円となります。

例 東京都勤務で社宅を貸与されている場合の社宅現物給与の額

→ 「居住面積 m² ÷ 1.65 (1 畳換算) × 単価 (都道府県) - 社宅利用料」
で算定する。

社宅の延べ面積	64 m ²
勤務地が所在する都道府県	東京都
社宅利用料	32,800 円

- 社宅の延べ面積 64 m² × 居住面積割合 62% ÷ 1.65 (1 畳換算)
× 単価 2,830 円 - 社宅利用料 32,800 円
= **社宅現物給与 35,257 円 (小数点以下切捨て)**

(4) 社宅貸与以外の現物給与の取扱い

1. 女子陸上部など郵政会社等が社員に対して食事を提供している場合
社員寮などで社員に対して食事を提供している場合、厚生労働大臣が定める価額(注)から社員が負担している額を引いた額が現物給与となります。
なお、厚生労働大臣が定める価額の3分の2以上を社員が負担している場合は、現物給与は0円となります。

《注》

東京都の場合は 23,100 円 (2022 年 4 月 1 日適用) です。

この価額は都道府県ごとに異なります。

2. 報酬の一部を株式として支給している場合
ストックオプションの行使でない場合の株式支給に関しては、現物給与として取り扱われますが、支給方法などによって、標準報酬と標準期末手当等の額のどちらの取扱いとなるかなどが変わってきます。

12 3歳未満の子を養育する場合の平均標準報酬額の計算の特例【長期組合員】

3歳未満の子を養育する又は養育していた組合員が、その標準報酬の月額が養育をすることとなった日（注1）又はその他の事由に該当した日（注2）の属する月の前月の標準報酬の月額（従前標準報酬の月額）を下回る場合には、組合に申出をすることにより、従前標準報酬の月額をその下回る月の標準報酬の月額とみなして、平均標準報酬月額を計算して老齢厚生年金や退職等年金給付が算定されます。

ポイント

この特例は、組合員から申出があった場合にのみ行いますので、申出がない場合は適用されません。

〈注〉

1. 「養育することとなった日」

養育をすることとなった日とは、実子においては子の生年月日、養子においては養子縁組の成立した日をいいます。

2. 「子の養育以外の特例の開始事由」

子の養育以外で平均標準報酬月額の計算の特例を開始する事由には次のものがあります。

- (1) 3歳に満たない子を養育する者が新たに組合員の資格を取得したこと
- (2) 育児休業を終了した日の翌日が属する月の初日が到来したこと
- (3) その子以外の子に係る平均標準報酬月額の計算の特例を受ける期間の最後の月の翌月の初日が到来したこと

3. 「従前標準報酬の月額の基準月」

養育をすることとなった日又はその他の事由に該当した日の属する月の前月

なお、当該月に組合員でない場合は、当該月前1年以内における組合員であった月のうち直近の月となります。

4. その子以外の子に係る基準月の標準報酬の月額がこの規定により標準報酬の月額とみなされている場合は、当該基準月の標準報酬の月額を使います。

5. 従前標準報酬の月額を下回る月は、申出日の属する月前の月にあつては、申出日の属する月の前月までの2年間のうちにあるものに限りします。

※ 子を養育することとなった日において短期組合員であった者が、子が3歳に達するまでに長期組合員となったときは、長期組合員になった際に共済組合へ届出ることにより、厚生年金保険（日本年金機構）で適用されていた従前標準報酬月額の特例を引き継ぐことができます。

1. 対象期間

始期：その子を養育することとなった日又はその他の事由に該当した日の属する月

終期：次のいずれかの事由に該当するに至った日の翌日の属する月の前月まで

ア その子が3歳に達したとき

イ その子以外の子を養育することとなったときその他これに準ずるものが生じたとき

ウ その子が死亡したときその他組合員がその子を養育しないこととなったとき

エ 組合員がその子以外の子について育児休業を開始したとき

オ 組合員がその子以外の子について産前産後休業（産前産後の特別休暇）を開始したとき

なぜ

3歳未満の子を養育するため就業時間の短縮などの措置を受け、標準報酬の月額が養育をすることとなった日又はその他の事由に該当した日の属する月の前月の標準報酬の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。それを避けるため、低くなった期間の標準報酬の月額をその直前の標準報酬の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です。

ポイント

1. この特例は、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、医療費や傷病手当金などに使用する短期及び介護の標準報酬月額には適用されません。

2. この特例を適用するために追加の厚生年金保険料及び退職等年金掛金の負担は必要ありません。

2. 申出手続き

ア この特例を希望する組合員は、「3歳未満の子を養育する旨の申出書」を共済センターに提出します。

共済センターは当該申出書に標準報酬情報等を追記の上、連合会へ送付します。

イ 上記アの申出をした組合員が、3歳未満の子を養育しないこととなったときは「3歳未満の子を養育しない旨の届出書」を共済センターに提出します。

共済センターは当該届出書を受け付け、当該届出書に標準報酬情報等を追記の上、連合会へ送付します。

※ 養育していた子が3歳に達したときは不要です。

● Q & A コーナー

問1 3月2日から7月1日までの間（定時決定前）に特別調整手当（寒冷地）支給地域から非支給地域に異動した場合

7月1日現在、特別調整手当（寒冷地）非支給地域に勤務している者で、前年度に特別調整手当（寒冷地）の支給を受けた場合は、定時決定の取扱いはどうなるか。

（回答）

事例

2019年4月に、北海道札幌市（特別調整手当（寒冷地）支給地域）から、沖縄県那覇市（特別調整手当（寒冷地）非支給地域）に異動した場合

【定時決定の算定方法】

7月1日現在、特別調整手当（寒冷地）非支給地域に勤務しており、それ以降、当該組合員の異動が生じない限り、特別調整手当（寒冷地）の支給を受けないことから、定時決定の取扱いにおいて、前年度の特別調整手当（寒冷地）の支給総額の1/12を4月、5月、6月の報酬月額には加算しない。

- ・ 定時決定において、前年度の特別調整手当（寒冷地）支給総額の1/12を報酬に加算するのは、標準報酬制度が、本来7月1日を基準とし、それ以前1年間の報酬の平均をもって標準報酬とすべきところを、事務の簡素化等から、4月から6月の各月の報酬の平均をもって標準報酬とする制度であるため、法第42条第2項の規定は、4月から6月までに支給されない7月1日以前1年間に支払われた報酬（年4回以上支払われる給与）も当然に標準報酬に反映すべきことを要請しているからである。
- ・ 前年度の特別調整手当（寒冷地）の支給総額に対し、新たに掛金を徴収するもの（前年度と当年度の二重徴収）ではなく、今後の特別調整手当（寒冷地）の支給見込額として、前年度の特別調整手当（寒冷地）支給総額の1/12を加算するものである。
- ・ しかしながら、7月2日以降、特別調整手当（寒冷地）支給地域に異動した場合は、定時決定の時期を逸しているため、同地域において同様の特別調整手当（寒冷地）を受ける組合員との均衡を考慮し、保険者算定により、標準報酬の見直しを行うこととする。

問2 前年度の特別調整手当（寒冷地）支給期間が5ヶ月未満の場合

7月1日現在、特別調整手当（寒冷地）支給地域に勤務している者で、前年度に特別調整手当（寒冷地）の支給を短期間（5ヶ月未満）のみ受けた場合は、定時決定の取扱いはどうなるか。

あくまでも特別調整手当（寒冷地）の支給総額の1/12か。あるいは、特別調整手当（寒冷地）の支給期間である全期間（5ヶ月）に算定し直して、その額の1/12を加算するのか。

（回答）

事例1

2019年3月に、東京都（特別調整手当（寒冷地）非支給地域）から、宮城県仙台市（特別調整手当（寒冷地）支給地域）に異動して、特別調整手当（寒冷地）の支給を受けた場合
〔特別調整手当（寒冷地）支給総額：8,900円（3月分のみ支給）〕

【定時決定の算定方法】

$(8,900 \text{円} \times 5 \text{ヶ月}) \times 1/12 = 3,708 \text{円}$ を4月、5月、6月の報酬月額に加算する。

事例2

2019年1月に、北海道旭川市（特別調整手当（寒冷地）支給地域）から、宮城県仙台市（特別調整手当（寒冷地）支給地域）に異動して、特別調整手当（寒冷地）の支給を受けた場合〔特別調整手当（寒冷地）支給総額：53,080円※〕

※ 旭川市（11月、12月分支給）：26,380円（月額13,190円）
仙台市（1月～3月分支給）：26,700円（月額8,900円）

【定時決定の算定方法】

$(8,900 \text{円} \times 5 \text{ヶ月}) \times 1/12 = 3,708 \text{円}$ を4月、5月、6月の報酬月額に加算する。
<仙台市>

問3 3月2日から7月1日までの間（定時決定前）に特別調整手当（寒冷地）支給地域内で異動した場合

7月1日現在、特別調整手当（寒冷地）支給地域に勤務している者で、3月2日以降に特別調整手当（寒冷地）支給地域から異動した場合は、定時決定の取扱いはどうなるか。

（回答）

事例1

2019年4月に、北海道旭川市（特別調整手当（寒冷地）支給地域）から、宮城県仙台市（特別調整手当（寒冷地）支給地域）に異動した場合

- ・ 前年度の特別調整手当（寒冷地）支給総額（旭川市）：131,900円
- ・ 前年度の特別調整手当（寒冷地）支給推計（※1）総額（仙台市）：89,000円
- ・ 今年度の特別調整手当（寒冷地）支給予定（※2）総額（仙台市）：44,500円

※1 支給推計額

同様の事情にある者に昨年度支給された特別調整手当（寒冷地）の額（以下同じ）

※2 支給予定額

今年度支給される予定の特別調整手当（寒冷地）の額（以下同じ）

【定時決定の算定方法】

89,000円×1/12=7,416円を4月、5月、6月の報酬月額に加算する。〈仙台市〉

事例2

2019年4月に、宮城県仙台市（特別調整手当（寒冷地）支給地域）から、北海道旭川市（特別調整手当（寒冷地）支給地域）に異動した場合

- ・ 前年度の特別調整手当（寒冷地）支給総額（仙台市）：89,000円
- ・ 前年度の特別調整手当（寒冷地）支給推計総額（旭川市）：131,900円
- ・ 今年度の特別調整手当（寒冷地）支給予定総額（旭川市）：65,950円

【定時決定の算定方法】

131,900円×1/12=10,991円を4月、5月、6月の報酬月額に加算する。〈旭川市〉

問4 3月2日から7月1日までの間（定時決定前）に特別調整手当（寒冷地）非支給地域から支給地域へ異動した場合

7月1日現在、特別調整手当（寒冷地）支給地域に勤務している者で、3月2日以降に特別調整手当（寒冷地）非支給地域から異動した場合は、定時決定の取扱いはどうなるか。

事例

2019年4月に、東京都（特別調整手当（寒冷地）非支給地域）から、北海道旭川市（特別調整手当（寒冷地）支給地域）に異動した場合

- ・ 前年度の特別調整手当（寒冷地）支給推計総額（旭川市）：131,900円
- ・ 今年度の特別調整手当（寒冷地）支給予定総額（旭川市）：65,950円

【定時決定の算定方法】

131,900円×1/12=10,991円を、4月、5月、6月の報酬月額に加算する。

問5 7月2日から3月1日までの間（定時決定後）に特別調整手当（寒冷地）支給地域から非支給地域へ異動した場合

7月1日現在、北海道札幌市（特別調整手当（寒冷地）支給地域）に勤務している者で、7月2日以降に、東京都（特別調整手当（寒冷地）非支給地域）に異動した場合、その取扱いはどうなるか。定時決定の見直しをするのか否か。

（回答）

事例1

2019年7月15日に、東京都に異動した場合

- ・ 前年度の特別調整手当（寒冷地）支給総額（札幌市）：131,900円
- ・ 2019年度特別調整手当（寒冷地）支給予定はなし。

【定時決定の見直しの取扱い】

2019年9月1日において、定時決定の見直しを行う。

131,900円×1/12=10,991円を4月、5月、6月の報酬月額から減算する。

※ 掛金等の控除に間に合わなかった場合は掛金等の返納が必要

事例2

2019年10月に、東京都に異動した場合

- ・ 前年度の特別調整手当（寒冷地）支給総額（札幌市）：131,900円
- ・ 2019年度特別調整手当（寒冷地）支給予定はなし。

【定時決定の見直しの取扱い】

異動した日の属する月において、定時決定の見直しを行う。

131,900円×1/12=10,991円を4月、5月、6月の報酬月額から減算する。

※ 掛金等の控除に間に合わなかった場合は掛金等の返納が必要

事例3

2020年1月に、東京都に異動した場合

- ・ 前年度の特別調整手当（寒冷地）支給総額（札幌市）：131,900円
- ・ 2019年度の特別調整手当（寒冷地）支給総額（札幌市）：26,380円（11・12月分）

【定時決定の見直しの取扱い】

異動した日の属する月において、定時決定の見直しを行う。

2019年度7月1日に決定した定時決定時の標準報酬の基礎となっている4,5,6、各月の報酬の額に26,380円×1/12=2,198円を加算する。

問6 7月2日から3月1日までの間（定時決定後）に特別調整手当（寒冷地）支給地域へ異動した場合

7月1日現在、東京都（特別調整手当（寒冷地）非支給地域）に勤務している者で、7月2日以降に、北海道札幌市（特別調整手当（寒冷地）支給地域）に異動した場合、その取扱いはどうなるか。

（回答）

事例1

2019年7月15日に、東京から北海道に異動した場合

- ・ 前年度の特別調整手当（寒冷地）支給推計総額（札幌市）：131,900円
- ・ 今年度の特別調整手当（寒冷地）支給予定総額（札幌市）：65,950円

【定時決定の見直しの取扱い】

2019年9月1日において、定時決定の見直しを行う。

65,950円×1/12=5,495円を4月、5月、6月の報酬月額を加算する。

※ 掛金等の控除に間に合わなかった場合は掛金等の追徴が必要

事例2

2019年10月に、東京から北海道に異動した場合

- ・ 前年度の特別調整手当（寒冷地）支給推計総額（札幌市）：131,900円
- ・ 今年度の特別調整手当（寒冷地）支給予定総額（札幌市）：65,950円

【定時決定の見直しの取扱い】

異動した日の属する月において、定時決定の見直しを行う。

65,950円×1/12=5,495円を4月、5月、6月の報酬月額を加算する。

※ 掛金等の控除に間に合わなかった場合は掛金等の追徴が必要

事例3

2019年12月1日に、東京から北海道に異動した場合（11月は支給されず、12,1,2,3月分が支給される場合）

- ・ 前年度の特別調整手当（寒冷地）支給推計総額（札幌市）（12～3月分）
：105,520円（月額26,380円）
- ・ 今年度の特別調整手当（寒冷地）支給予定総額（札幌市）（12～3月分）
：52,760円（月額13,190円）

【定時決定の見直しの取扱い】

異動した日の属する月において、定時決定の見直しを行う。

52,760円×1/12=4,396円を4月、5月、6月の報酬月額を加算する。

※ 掛金等の控除に間に合わなかった場合は掛金等の追徴が必要

問7 7月2日以降の復職者の取扱い

7月2日以降、育児休業期間終了又は休職期間満了につき、復職して、特別調整手当（寒冷地）が支給される場合は、取扱いはどうなるか。

（回答）

【定時決定の取扱い】

特別調整手当（寒冷地）は支給されることから、7月2日以降の異動者と同様に、「報酬」として特別調整手当（寒冷地）を取り扱う。

問8 随時改定における特別調整手当（寒冷地）の取扱い

特別調整手当（寒冷地）は、非固定的給与として取り扱うよう定められたが随時改定における特別調整手当（寒冷地）の取扱いはどうなるか。

（回答）

事例1

昇給等により固定的給与の変動があり、2019年7月1日に随時改定を行う場合
<定時決定をしない場合の随時改定>

【随時改定の算定方法】

2019年7月1日以前1年間に支給された特別調整手当（寒冷地）の総額の1/12を非固定的給与として、4月、5月、6月の報酬月額に加算する。

事例2

昇給等により固定的給与の変動があり、2019年10月1日に随時改定を行う場合
<定時決定後の随時改定>

【随時改定の算定方法】

2019年7月の定時決定時に算定された特別調整手当（寒冷地）の総額の1/12を非固定的給与として、7月、8月、9月の報酬月額に加算する。

事例3

昇給等により固定的給与の変動があり、2020年2月1日に随時改定を行う場合
<当該年度に特別調整手当（寒冷地）の支給実績がある場合の随時改定>

【随時改定の算定方法】（定時決定後、初の随時改定）

2019年7月の定時決定時に算定された特別調整手当（寒冷地）の総額の1/12を非固定的給与として、11月、12月、1月の報酬月額に加算する。

問9 特別調整手当（寒冷地）支給地域に採用された場合

特別調整手当（寒冷地）支給地域に採用された場合、資格取得時決定の取扱いはどうなるか。

（回答）

事例1

2019年6月1日から2019年7月1日の間に北海道旭川市（特別調整手当（寒冷地）支給地域）の勤務地に新規採用された場合

- ・ 前年度の特別調整手当（寒冷地）支給推計総額（旭川市）：131,900円
- ・ 今年度の特別調整手当（寒冷地）支給予定総額（旭川市）：65,750円

【資格取得時決定の算定方法】

2018年11月～2019年3月の特別調整手当（寒冷地）支給推計総額の1/12を非固定的給与として、資格取得時の報酬に加算する。

$131,900 \text{円} \times 1/12 = 10,991 \text{円}$ を加算

資格取得時決定には特別調整手当（寒冷地）を加算しない。

- ・ 6月1日から7月1日の資格取得者については、当該年9月の定時決定が行われないため、9月に定時決定が行われる者（これらの者の定時決定における特別調整手当（寒冷地）の額の算定は7月1日以前1年間に支給を受けた額である。）との均衡を図るためである。

事例 2

2019年12月1日（2019年7月2日から2020年3月1日の間）に北海道旭川市（特別調整手当（寒冷地）支給地域）の勤務地に新規採用された場合

- ・ 前年度の特別調整手当（寒冷地）支給推計総額（旭川市）（12～3月分）
：105,520円（月額26,380円）
- ・ 今年度の特別調整手当（寒冷地）支給予定総額（旭川市）（12～3月分）
：52,760円（月額13,190円）

【資格取得時決定の算定方法】

2019年12月～2020年3月の特別調整手当（寒冷地）支給予定総額の1/12を非固定的給与として、資格取得時の報酬に加算する。

$52,760円 \times 1/12 = 4,396円$ を加算

- ・ 定時決定において特別調整手当（寒冷地）を報酬月額に加算した組合員との均衡を図る必要から、その年の定時決定の基準日である7月1日を逸した7月2日以降に寒冷地に勤務することとなった者については、保険者算定により、その者と同様の事情（世帯等の区分等）にある者に支給される額を12で除して得た額を、標準報酬の算定の基礎となっている報酬に加算し、資格取得時決定を行うこととなる。

事例 3

2019年3月2日から2019年5月31日の間に北海道旭川市（特別調整手当（寒冷地）支給地域）の勤務地に新規採用された場合

- ・ 2018年11月～2019年3月の特別調整手当（寒冷地）支給推計総額（旭川市）
：131,900円
- ・ 2019年11月～2020年3月の特別調整手当（寒冷地）支給予定総額（旭川市）
：65,950円

【資格取得時決定の算定方法】

2018年11月～2019年3月の特別調整手当（寒冷地）支給推計総額の1/12を非固定的給与として、資格取得時の報酬に加算する。

$131,900円 \times 1/12 = 10,991円$ を加算

- ・ 当該年8月まで適用になる標準報酬を資格取得時点から決定する必要があるため、前年11月から当該年3月にその資格取得者と同様の事情にある者に支給される特別調整手当（寒冷地）の額を標準報酬の算定の基礎となる資格取得時の報酬に加算することとなる。