

目次

Q●…よくある質問（基本的な事項）

1 退職手当金関係

- Q 1 被共済職員期間『1年』と『1年未満』の違いは？
- Q 2 合算制度と継続異動の違いは？
- Q 3 就業規則に規定する年次有給休暇が繰越分も含めて40日ある職員が、4月1日を基準日とした1年間に次のように年次有給休暇を取得しました。「なる月」は何月か。
- Q 4 4月15日付け（月の中途）でA法人からB法人に合算復帰した被共済職員が、6月末に退職した。
- Q 5 認められる育児休業期間について教えてほしい。
- Q 6 被共済職員が育児休業を10日間だけ取得したが、異動報告は必要か。
- Q 7 被共済職員が育児に伴う部分休業を1日2時間ずつ取得した場合、その日は業務に従事した日となるか。
- Q 8 その月は1日勤務が8日間と半日勤務が5日間あったが、「なる月」となるか。
- Q 9 被共済職員本人が死亡した場合、死亡弔慰金及び退職慰労金の請求は誰が行うのか。また、退職した被共済職員が、退職後、退職慰労金等を請求する前に死亡した場合、それらの請求は誰が行うのか。
- Q 10 合算申出をして退職した職員から、3年以内に再就職できそうもないので、退職手当金を請求したい旨の連絡があった。どうしたら良いか。
- Q 11 定年退職後、引続きパート職員として継続雇用され被共済職員となるが、定年退職した時点で一度退職手当金を請求してしまうことはできないか。また、退職慰労金はどのような扱いになるか。
- Q 12 これまで正規職員であった者が、非正規職員となった場合はどうなるか。
- Q 13 本俸が下がることとなり、退職手当金も下がりそうなので、退職前に請求できるか。
- Q 14 被共済職員を懲戒解雇としたが、退職手当金は請求できるのか。
- Q 15 勤続年数15年の職員に比べ、勤続年数11年の職員の方が退職手当金額が大きくなっていった。被共済職員期間が短いのに退職手当金額が大きいのはなぜか。
- Q 16 退職慰労金は退職所得にはならないのか。
- Q 17 外国人労働者を雇用している場合、国外口座を指定することはできるか。

2 福利厚生給付金関係

- Q 18 職員旅行で20名の被共済職員が草津町の指定宿泊施設に宿泊した。また、都合で職員旅行に参加できず、別の機会に家族3名（被扶養者）とともに伊香保町の指定宿泊施設に宿泊した職員がいる。厚生保養費の請求はどのようにしたら良いか。

3 異動報告関係

- Q19 令和2年8月31日に法人として認可され、国の退職金や県単共済に加入したいが、加入できるのはいつからになるのか。
- Q20 県単共済には必ず加入しなくてはならないのか。
- Q21 県単共済は、各施設の加入は任意とのことだが、法人の判断で、非常勤の嘱託職員を加入させないということはできるのか。或いは、今後採用する職員を加入させないということとはできるのか。
- Q22 県単共済の共済契約を解除することは可能か。
- Q23 群馬県外に法人本部があるが、県内にある施設は県単共済に加入できるか。
- Q24 退職した被共済職員が他法人の県外の施設に再就職したが、取扱いはどうなるのか。
- Q25 他法人で勤務経験がある者を採用し、当法人では被共済職員となるが、どのような手続きが必要か。
- Q26 福利厚生部分のみ加入している施設から職員が継続異動又は1日の空白もなく合算復帰してきたが、福利厚生部分は通算されるのか。
- Q27 退職したA法人では国の退職金と県単共済に加入していたが、再就職したB法人では県単共済（福利厚生部分）しか加入していない。どのような手続きが必要か。
- Q28 令和2年度中に加入の申請をしていなかったが、令和3年度に令和2年度分からの加入は可能か？
- Q29 非常勤（パート）職員も加入させる必要があるのか。
- Q30 非常勤（パート）職員の本俸月額はどのように算出するのか。
- Q31 管理職手当は本俸月額に入るか。
- Q32 3か月で退職する被共済職員が合算を申し出ているが可能か。
- Q33 業務災害により労災保険から休業補償給付を受給していた被共済職員が職場復帰したが、復帰当初は軽減勤務により、勤務時間は正規職員の2/3未満となる。この場合、その月の扱いはどうなるか。
- Q34 今までも親の介護を理由に月に10日程度ずつ休んでいたが、この度、まとめて介護休業を取得することになった。報告は必要あるか。

4 掛金関係

- Q35 4月29日に加入した場合に、掛金は何月分から納めることになるのか。
- Q36 掛金のうち1000分の6は法人負担だが、その部分を被共済職員の負担にすることは可能か。（令和2年度までは1000分の5が法人負担）

5 その他

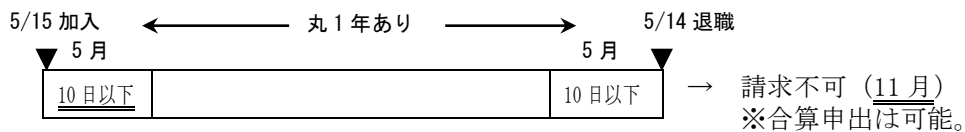
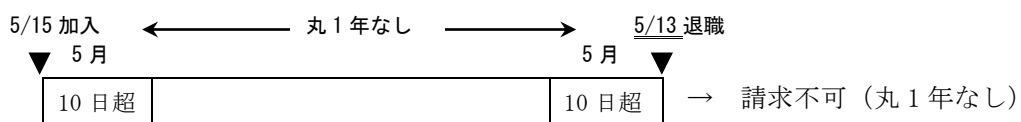
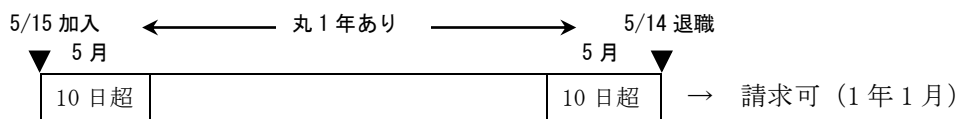
- Q37 退職金の請求から入金まではどのような流れなのか。

1 退職手当金関係

Q 1 被共済職員期間『1年』と『1年未満』の違いは？

A 被共済職員期間1年の場合、退職手当金及び退職慰労金並びに合算申出の対象となりますが、1年未満の場合は、いずれも対象となりません。ここでいう「1年」とは、加入日から退職日までの期間のことで、例えば、5月15日から翌年5月14日までの丸1年のことです。

被共済職員期間として算入される月は、「業務に従事した日数が10日を超える月」ですが、最初の1年については、上記の例で翌年5月13日以前に退職する場合は、たとえ翌年5月が業務に従事した日数が10日を超える月であったとしても退職手当金等の支給対象とはなりません。一方で、当年5月も翌年5月もともに業務に従事した日数が10日を超える月である場合、被共済職員期間は1年1月となります。



Q 2 合算制度と継続異動の違いは？

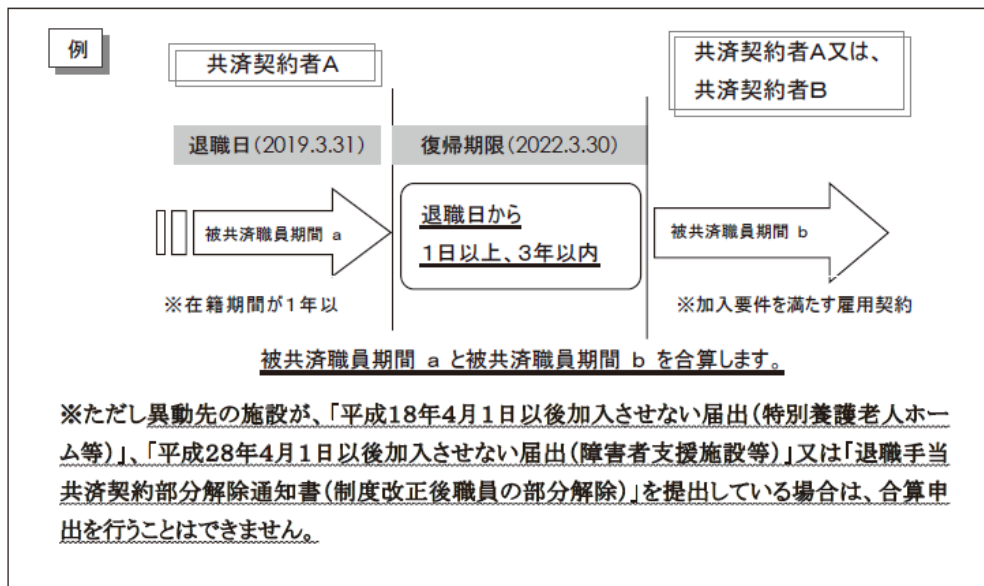
A 合算制度とは、通常の転職に対応するもので、一定の条件を満たして共済契約者間で転職すると、転職前後の被共済職員期間を合算できる制度です。

継続異動とは、業務上の必要から共済契約者間で、人員の異動を予め合意している場合に、退職扱いではなく、最初から異動後の共済契約者の被共済職員であったとみなす制度です。

※合算制度は、次の①から⑤の条件をすべて満たす場合に、ご利用いただけます。

- ① 前の勤務先で、被共済職員として継続して1年以上勤務していること。
- ② 前の勤務先を退職した際に、退職手当金を請求していないこと。
- ③ 退職した日から起算して3年以内（平成28年3月31日以前の退職においては、2年以内）に、共済契約対象の施設に加入要件を満たして就職したこと。
- ④ 再就職した際に、機構あてに合算制度を利用する申し出を行ったこと。
- ⑤ 退職した理由が、自己の犯罪行為その他これに準ずべき重大な非行でないこと。

※合算制度のイメージ図



Q3 就業規則に規定する年次有給休暇が繰越分も含めて40日ある職員が、4月1日を基準日とした1年間に次のように年次有給休暇を取得しました。「なる月」は何月か。

10月：出勤10日、年休10日 ⇒ 出勤10日＋年休1日＝11日 なる月

11月：出勤0日、年休20日 ⇒ 出勤0日＋年休11日＝11日 なる月

12月：出勤1日、年休10日 ⇒ 出勤1日＋年休8日＝9日 ならない月

A 「従事したとみなす日」となる年次有給休暇は、繰越分も含めて年間20日までです。どの年休をその年休とするかは任意ですので、なるべく「ならない月」が生じないように、上記の例であれば、10月は1日、11月は11日、12月は8日をその年休とし、10月と11月を「なる月」とすることができます。

Q4 4月15日付け(月の中途)でA法人からB法人に合算復帰した被共済職員が、6月末に退職した。4月はA法人でも、B法人でも10日を超えて勤務したが、退職手当金の計算基礎となる本俸月額、どちらを採用すれば良いか。

A A法人の本俸月額とB法人の本俸月額の平均額となります。例えば、A法人で20万円、B法人で30万円であれば、25万円です。

	1月	2月	3月	4月	5月	6月
A法人	18万円	18万円	18万円	20万円		
B法人				30万円	30万円	30万円

※ 本俸月額＝(18万円＋18万円＋18万円＋25万円＋30万円＋30万円)÷6

Q 5 認められる育児休業期間について教えてほしい。

A 「育児・介護休業法」で規定されている育児休業で、以下のとおりです。従って、これ以外に法人独自の規定に基づき取得している休業期間は、「従事したとみなす日」にはなりませんので、それによって業務に従事した日数が10日以下の月が生じる場合には、「その他」として休業の異動報告をしてください。

【原則】

- ・ 女性：産後休業終了日の翌日から子が満1歳に達する日（誕生日の前日）まで
- ・ 男性：出産日から子が満1歳に達する日（同）まで

【子が1歳6月又は2歳に達する日まで認める場合】

- ・ 希望しているが、保育所に入所できない場合
- ・ 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であった者が、死亡等により子を養育することが困難になった場合

【子が1歳2月に達する日まで認める場合（パパ・ママ育休プラス）】 H22. 6. 30～

- ・ 同一の子について、配偶者が子の1歳到達日以前に育休を取得する場合
但し、育休取得期間の限度は、1年（女性の場合、出産日以降の産前・産後休業期間を含む）

【育休の再取得】 H22. 6. 30～

- ・ 男性が産後8週以内に育休を取得した場合（子が満1歳に達する日までに）
- ・ 次に該当する場合
予定していた休業申出を撤回した場合
子の養育を行っている配偶者が死亡等により子を養育することが困難になった場合
婚姻の解消等により、子の養育を行っている配偶者が子と同居しなくなった場合
子が傷病等により2週間以上の期間にわたる世話を必要とする状態になった場合
希望しているが、保育所に入所できない場合

Q 6 被共済職員が育児休業を10日間だけ取得したが、異動報告は必要か。

A 次の2つのケースが考えられます。

【ケース1】取得した月に業務に従事した日数が10日を超えている場合

そもそも「育児休業の月」とはみなされませんので、報告は不要です。

【ケース2】取得した月に業務に従事した日数が10日以下の場合

「育児休業の月」として報告が必要になります。この場合、さらに2つのケースが考えられます。

① 同じ子について育休を再取得しなかった場合

「育児休業の月」の月数のうち2分の1（1月未満切上げ）が除算期間となるので、この場合、1か月が除算期間となります。

② 同じ子について育休を再取得し、その際も「育児休業の月」となった場合

2つの「育児休業の月」を通算し、通算後の2分の1が除算期間となります。

○月 育休 10 日 出勤等 11 日	→ 「育児休業の月」とはならず、届出不要。
○月 育休 10 日 出勤等 10 日	→ 「育児休業の月」となり、届出必要。 (育児休業の月 1 か月×1/2→除算期間 1 か月)
○月 育休 10 日 出勤等 10 日	△月 育休 10 日 出勤等 10 日
	→ いずれも「育児休業の月」となり、届出必要。 (育児休業の月 2 か月×1/2→除算期間 1 か月)

Q 7 被共済職員が育児に伴う部分休業を 1 日 2 時間ずつ取得した場合、その日は業務に従事した日となるか。

- A 平成 16 年 4 月以降、被共済職員となる要件である「業務に従事した日数が 10 日を超える月」を考える際、「日」ではなく、「時間」を基礎にしています。
- 例えば、1 日 8 時間勤務の方であれば、10 日で 80 時間になるので、業務に従事した時間が 80 時間を超えれば、その月は被共済職員期間となります。
- 週 30 時間勤務で、8 時間の日が 3 日、6 時間の日が 1 日であれば、1 日平均 7.5 時間（＝30 時間÷4 日）となり、75 時間（＝7.5 時間×10 日）が基準となります。

Q 8 その月は 1 日勤務が 8 日間と半日勤務が 5 日間あったが、「なる月」となるか。

- A 業務に従事した日は、丸々一日従事した日が 1 日となりますが、部分的な勤務の累計が 1 日分の時間数に相当するときは 1 日と認められます。質問の方が 1 日 8 時間勤務であれば、半日勤務の日は 4 時間分となり、それが 5 日間ですので、合計 20 時間となり、2 日と 4 時間に相当します（20 時間÷8 時間）。よって、この月は合わせて 10 日と 4 時間が従事した日（時間）となり、「なる月」となります。

Q 9 被共済職員本人が死亡した場合、死亡弔慰金及び退職慰労金の請求は誰が行うのか。また、退職した被共済職員が、退職後、退職慰労金を請求する前に死亡した場合、それらの請求は誰が行うのか。

- A 前段については、国の退職金に準じて、遺族が請求できます。順位は次のとおりです。
1. 戸籍上の配偶者又は内縁の妻若しくは夫
 2. 生計維持関係のある子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹又はその他の親族
 3. 生計維持関係のない子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹
- なお、同順位の遺族が複数いる場合は、全員の同意書を徴求し、そのうちの 1 名が代表となり請求します。例えば、第 1 順位（配偶者）がなく、第 2 順位の子が次男、長女とある場合、次男又は長女のどちらかを代表として請求します。
- また、後段の場合も国の退職金に準じて、民法の定めに基づき、相続人が自己の名で請求します。相続人が複数いる場合は、全員の同意書を徴求し、そのうちの 1 名が代表となり請求します。
- なお、この場合は、被共済職員の死亡ではないので、死亡弔慰金は請求できません。

Q10 合算申出をして退職した職員から、3年以内に再就職できそうもないので、退職手当金を請求したい旨の連絡があった。どうしたら良いか。

A この場合、通常の退職者と同様、退職時に所属していた法人において請求手続きを行ってください。合算申出に限らず、退職時には「所在不明」や「請求放棄」であった場合も、退職日から5年以内であれば請求可能ですので、退職者からお話があった場合は、請求手続きをお願いします。

Q11 定年退職後、引続きパート職員として継続雇用され被共済職員となるが、定年退職した時点で一度退職手当金を請求してしまうことはできないか。また、退職慰労金はどのような扱いになるか。

A 定年退職時点で一度退職手当金を請求することは可能です。この場合、機構の退職手当金も合わせて請求することが条件となりますので、退職日の翌日付けで機構と県単共済、共に新規加入の手続きをしてください。

また、退職慰労金については、定年退職時点で退職手当金を請求した場合でも、請求せずに被共済職員期間を継続させることが可能です。

Q12 これまで正規職員であった者が、非正規職員となった場合はどうなるか。

A 一度雇用契約が終了するので、退職手当金を請求できます。なお、非正規職員の雇用条件が加入要件を満たす場合は、退職手当金を請求せず、引き続き加入のままとすることもできます。

Q13 本俸が下がることとなり、退職手当金も下がりそうなので、退職前に請求できるか。

A 「退職」の事実がない場合は、請求ができません。なお、「退職」には契約退職外施設への異動や雇用契約の変更により加入要件を満たさなくなる場合も含まれます。

Q14 被共済職員を懲戒解雇としたが、退職手当金は請求できるのか。

A 退職手当金を支給するか否かは機構の判断に準じますので、まずは通常どおり退職の手続きを進めてください。この場合、退職理由は「犯罪等」となりますので、県単共済事務局まで連絡をお願いします。申請には機構に提出するものと同様の添付書類が必要になります。また、共済退職審査結果通知が福祉医療機構から到着しましたら、県単共済事務局まで通知の写しの送付と連絡をお願いします。

なお、退職慰労金については、機構の判断（不支給）により不支給となることはありません。

Q15 勤続年数15年の職員に比べ、勤続年数11年の職員の方が退職手当金額が大きくなっていた。被共済職員期間が短いのに退職手当金額が大きいのはなぜか。

A 県単共済における退職手当金の支給額は、共済法による計算基礎額との差額に支給率を乗じて算出します。支給率は、被共済職員期間が長いほど大きくなりますが、差額につい

ては必ずしも長いほど大きくなるとは限りません。したがって、質問のような状況が起こります。但し、この場合でも機構からの退職手当金と県単共済による退職手当金との合算額は、被共済職員期間の長さに応じて支給されることとなります。

例) ① 退職前6か月の平均本俸月額200,000円、被共済期間11年

→ 県単共済： $(200,000円 - 190,000円) \times 7.7256 = 77,256円 \dots (A)$

機構と県単共済の合算額： $200,000円 \times 7.725 = 1,545,120円 \dots (A')$

② 退職前6か月の平均本俸月額270,000円、被共済期間15年

→ 県単共済： $(270,000円 - 265,000円) \times 10.788 = 53,940円 \dots (B)$

機構と県単共済の合算額： $270,000円 \times 10.788 = 2,912,760円 \dots (B')$

※ ①より②の方が本俸月額が高く、加入期間が長いのに、県単共済からの支給額は小さくなる ($A > B$)。但し、国の退職金と県単共済の合算額は、本俸月額と加入期間に応じて大きくなる ($A' < B'$)。

Q16 退職慰労金は退職所得にはならないのか。

A 支給事由は退職ですが、支払者は県社協であり退職者の雇用主ではありませんので、退職所得には該当しません。所得税法上は、雑所得となります。

Q17 外国人労働者を雇用している場合、国外口座を指定することはできるか。

A 口座は国内にある金融機関の口座に限ります。国外口座への送金や他国通貨への換金はありません。

2 福利厚生給付金関係

Q18 職員旅行で20名の被共済職員が草津町の指定宿泊施設に宿泊した。また、都合で職員旅行に参加できず、別の機会に家族3名(被扶養者)とともに伊香保町の指定宿泊施設に宿泊した職員がいる。厚生保養費の請求はどのようにしたら良いか。

A まず、20名の宿泊で、 $20名 \times 1,000円 = 20,000円$ 。次に、職員旅行に参加できなかった被共済職員については、家族3名とともに宿泊なので、 $4名(本人 + 被扶養者3名) \times 1,000円 = 4,000円$ となります。よって、請求金額は24,000円です。

なお、宿泊施設利用証明書は、それぞれの宿泊施設において必要となります。

3 異動報告関係

Q19 令和2年8月31日に法人として認可され、国の退職金や県単共済に加入したいが、加入できるのはいつからになるのか。

A 機構での加入年月日は、法人の認可日ではなく、社会福祉施設等の場合は、契約日又は事業開始年月日、特定介護保険施設等又は申出施設等の場合は、申し出る日(施設・事業の許認可)、届出年月日以降の日となりますが、県単共済でも、同日付けからの加入になります。

Q20 県単共済には必ず加入しなくてはならないのか。

A 国の退職金及び県単共済とも、法人と機構（県社協）間での共済契約の締結は任意ですが、共済契約を締結した場合、その法人の経営する各施設の取扱いは、次のようになります。

機構の制度では、加入対象施設を「社会福祉施設等」、「特定介護保険施設等」及び「申出施設等」に分け、「社会福祉施設等」は強制加入（法律上必ず加入しなくてはならない）とし、残りの2つは任意加入としています。

これは、県単共済でも同様です（県社協との共済契約を締結した場合、国の退職金に加入している施設は県単共済にも加入します）。但し、「特定介護保険施設等」又は「申出施設等」で機構の制度に加入していない施設でも、県単共済の福利厚生部分のみに加入することは可能です。

以上のことを整理すると次のとおりです。

I. 共済契約の方法

		県単共済	
		契約する	契約しない
国の退職金	契約する	A法人	B法人
	契約しない	C法人	D法人

II. 経営する各施設等の加入方法

	「社会福祉施設等」		「特定介護保険施設等」他	
	国	県・福利	国	県・福利
A法人の場合 (○国・○県)	国		国	×
	県・退職		県・退職	×
	県・福利		又は 県・福利	×
B法人の場合 (○国・×県)	国		国	×
	×		×	×
	×		又は 県・福利	×
C法人の場合 (×国・○県)	×	×	×	×
	×	×	×	×
	県・福利	又は 県・福利	又は 県・福利	×
D法人の場合 (×国・×県)	×		×	
	×		×	
	×		×	

Q21 県単共済は、各施設の加入は任意とのことだが、法人の判断で、非常勤の嘱託職員を加入させないということはできるのか。或いは、今後採用する職員を加入させないということはできるのか。

A その施設が国の退職金に加入しているか否かによって扱いが異なります。

【国の退職金に加入している場合】

いずれのケースでもその職員が共済規程に定める要件（国の退職金と同様）を満たす限り加入させる必要があります。反対に、満たさなければ加入できません。

【国の退職金に加入していない場合】

個々の職員を加入させるか否かは法人の就業規則等に基づき、法人の任意となります。

すので、いずれのケースでも就業規則等の定めにより加入させないということも可能です。但し、加入させる職員については、共済規程に定める要件を満たしていることが必要です。

施設及び職員の加入方法を整理すると次のとおりです。

	国の退職金	県単共済	対象職員	加入する制度
①	加入する施設等	加入しない施設等	—	国
		加入する施設等	要件を満たす全ての職員 (共済法適用職員)	国+退職+福利
②	加入するが、H28年度以降新たな職員を加入させない施設等	加入しない施設等	—	国
		加入する施設等	機構の制度に加入している職員 →要件を満たす全ての職員 (共済法適用職員)	国+退職+福利
			機構の制度に加入していない職員 →要件を満たす任意の職員 (共済法適用外職員)	福利
③	加入しない施設等	加入しない施設等	—	—
		加入する施設等	要件を満たす任意の職員 (共済法適用外職員)	福利

なお、同一法人・施設等内で加入・非加入の職員が生じる場合は、その線引き方法を就業規則等で明確にしておきましょう。

Q22 県単共済の共済契約を解除することは可能か。

A 共済法の規定を準用し、対象となる全ての被共済職員の同意を得たときは解除することが可能ですが、原則として退職手当金の交付や掛金累計額の返金はいりませんのでご注意ください。但し、解除の対象となった職員が解除後5年以内に他の加入法人・施設で再び被共済職員となり、1年以上加入した場合は、解除前の期間と再加入後の期間を合算することができます。

一方、法人独自の退職金制度を整備するなどして、他の退職金制度へ移行する場合は、それまでの掛金累計額に相当する契約解除金を交付します。但し、この場合、前述の合算制度は利用できません。

なお、いずれの場合でも、掛金の過不足が精算されていることが条件となります。

また、福利厚生部分は継続することも可能ですが、継続しない場合は、解除日を退職日とみなし、退職慰労金を請求することも可能です。

掛金滞納や故意の不正行為により県社協から契約を解除する場合は、上記原則の方法によります。

機構	…	解除	→	契約解除金なし。5年以内の合算可
退職	…	解除	→	{ 契約解除金なし。5年以内の合算可 (原則) 契約解除金あり。5年以内の合算不可
福利	…	解除	→	

Q23 群馬県外に法人本部があるが、県内にある施設は県単共済に加入できるか。

A 加入できます。施設の所在地が群馬県内にあれば、法人本部の所在地は問いません。従って、反対に法人本部が群馬県内にあっても、施設が県外にある場合、当該施設等は加入できません。

Q24 退職した被共済職員が他法人の県外の施設に再就職したが、取扱いはどうなるのか。

A 県単共済制度は、所在地が群馬県内にある施設が対象となります。従って、県外施設に再就職した場合は、県単共済の被共済職員とはなれませんので、退職者として、退職手当金の請求又は合算申出を行ってください。合算申出の場合は、退職日から3年以内に県内の施設にて被共済職員とならなければ、退職手当金の請求を行います。

なお、ご質問の場合、国の退職金においては、その県外施設が国の退職金に加入していて、要件を満たしていれば引き続き被共済職員となれます。

Q25 他法人で勤務経験がある者を採用し、当法人では被共済職員となるが、どのような手続きが必要か。

A 次の対応が考えられます。

① 他法人でも被共済職員であった場合

→ 退職日以前の被共済職員期間（在籍期間）が丸1年以上あり、退職手当金を請求していない場合は**合算申出**により、被共済職員期間を合算することができます（退職日から3年以内に限る）。この場合、電子申請フォームの異動報告申請の新規加入者（合算）にて報告します。

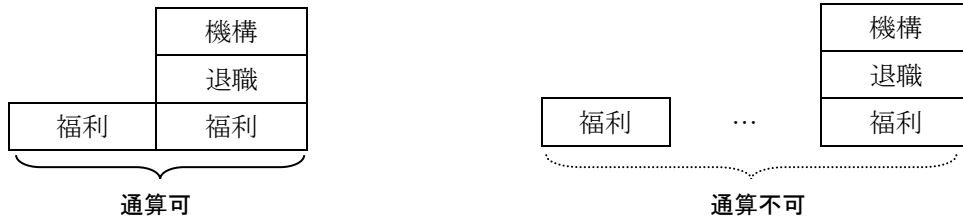
※但し、退職日と再就職日の間に1日の空白もなく、業務上の必要から共済契約者間で予め合意している場合は、**継続異動**に該当します。

② 他法人では被共済職員ではなかった場合

→ 採用日以前3年以内に、当該他法人も含め被共済職員であった期間がない場合は、新規加入者として異動報告申請で報告します。

Q26 福利厚生部分のみ加入している施設から職員が継続異動又は1日も空白がなく合算復帰してきたが、福利厚生部分は通算されるのか。

A 退職した施設で退職慰労金を請求していなければ、通算されます。退職手当金部分については、異動日から新規加入することとなります。なお、退職日と再就職日の間に1日以上空白期間がある場合は、通算できませんのでご注意ください。

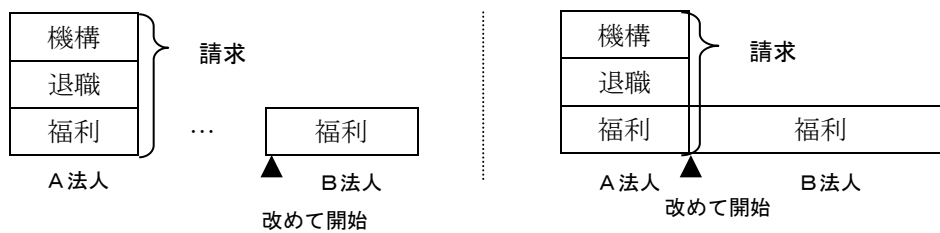


Q27 退職したA法人では国の退職金と県単共済に加入していたが、再就職したB法人では県単共済（福利厚生部分）しか加入していない。どのような手続きが必要か。

A 以下の3つのケースが考えられます。

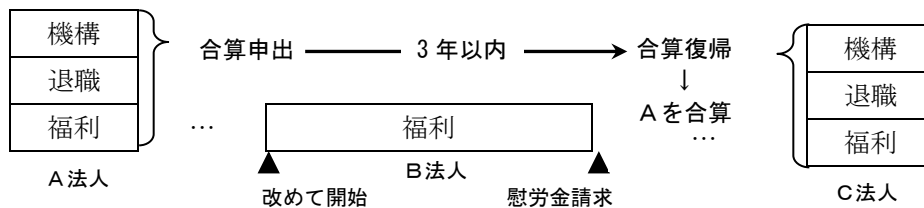
【ケース1】 A法人退職時点で退職手当金及び退職慰労金を請求する。

この場合、県単共済加入期間は、B法人での加入日をもって改めて開始します。



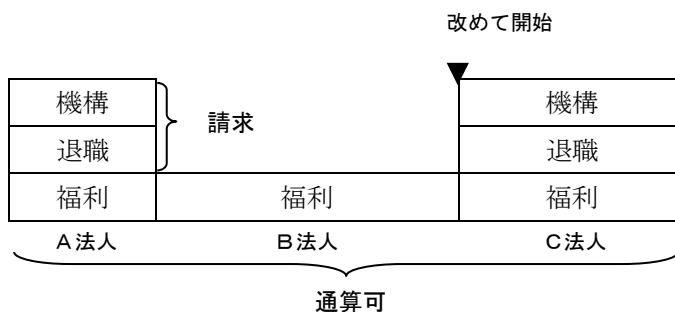
【ケース2】 A法人退職時点で合算申出をする。

この場合、県単共済加入期間は、B法人での加入日をもって改めて開始します。



【ケース3】 A法人退職時点で退職手当金を請求し、福利厚生部分は継続する。

このケースが選択できるのは、A法人での退職日とB法人での加入日との間に空白がない場合に限ります。この場合、A法人では「異動報告書（退職者－退職手当金の請求有－福利厚生は継続）」と「退職手当支払資金請求書」を作成するとともに、B法人は、「異動報告書（新規加入－当初加入日を記入）」を提出して下さい。



Q28 令和2年度中に加入の申請をしていなかったが、令和3年度に令和2年度分からの加入は可能か？

A 国の退職金では年度を遡っての加入は認めていません。よって、県単共済においても、同様に年度を遡っての加入はできません。

Q29 非常勤（パート）職員も加入させる必要があるのか。

A 取扱いは機構と同様で、加入要件を満たす職員は、非常勤職員、嘱託職員又はパート労働者等名称の如何に関わらず、全て加入する必要があります。加入要件と加入日は次のとおりです。

なお、共済法適用外施設における取扱いについては、Q21を参考にしてください。

ア 雇用期間に定めのない職員（いわゆる正規職員） → 採用日

イ 1年以上の雇用期間を定めて使用される職員で、労働時間が正規職員の所定労働時間の3分の2以上の者 → 採用日

ウ 1年未満の雇用期間を定めて使用される職員で、労働時間が正規職員の所定労働時間の3分の2以上の者が、その期間の更新により引き続き1年を経過した場合 → 採用から1年を経過した日

※ 所定労働時間の3分の2以上とは

例) 正規職員の所定労働時間が週40時間の場合

40時間×2/3 → 週26.666…時間以上の方が対象となります。

但し、以下の者は、被共済職員となりません。

- ・ 地方公共団体等から出向している職員
- ・ 法人の役員（施設長等を兼務している者を除く）
- ・ 施設の入所者又は通所者

【加入のチェックフロー】

雇用期間に定めがあるか No.（無期） → **採用日**に加入

↓ Yes.（有期）

（契約書上の）雇用期間が1年以上か Yes. → 所定労働時間が

↓ No.

3分の2以上か Yes. → **採用日**に加入

所定労働時間が

↓ No.

3分の2以上か No. → **加入できません！**

↓ Yes.

- ・ 期間の更新により1年以上の雇用契約を締結した日
 - 又は
 - ・ 期間の更新により引き続き1年以上経過した日
- } **のいずれか早い日**に加入

Q30 非常勤（パート）職員の本俸月額はどうのように算出するのか。

A 取扱いが国の退職金と同様で、雇用契約書に基づき日給や時給で賃金計算されている方の算出方法は次のとおりです。

ア 勤務日数・勤務時間が正規職員と同じ職員（1日8時間、週40時間）

$$\boxed{\text{日給} \times 21 \text{日 (週5日の場合)}}$$

例1) 日給7,000円×21日(週5日) = 147,000円

例2) 時給700円×8時間(1日の労働時間)×21日(5週) = 117,600円

イ 週当たりの勤務日数が決まっている

$$\boxed{\text{日給} \times \text{週当たりの勤務日数} \div 5 \times 21 \text{日}}$$

例1) 日給7,000円×4日(週当たりの勤務日数)÷5×21日 = 117,600円

例2) 時給700円×7時間(1日の労働時間)×4日(週当たりの勤務日数)÷5
×21日 = 82,320円

ウ 月当たりの勤務日数が決まっている

$$\boxed{\text{日給} \times \text{月当たりの勤務日数}}$$

例1) 日給7,000円×16日(月当たりの勤務日数) = 112,000円

例2) 時給700円×8時間(1日の労働時間)×16日(月当たりの勤務日数)
= 89,600円

エ 曜日ごとに勤務時間や時給の金額が決まっている

$$\boxed{\text{各曜日の日給の合計} \div 5 \times 21 \text{日}}$$

例1) (㊸夜勤のため日給7,000円+㊸日勤のため時給700円×8時間+㊸夜勤のため日給7,000円+㊸短時間の日勤のため時給700円×4時間) ÷5×21日
= 94,080円

オ 隔週で出勤がある

$$\boxed{\{\text{毎週出勤する曜日の日給合計} + (\text{隔週で出勤する曜日の日給合計}) \div 2\} \div 5 \times 21 \text{日}}$$

例1) {毎週出勤の㊸～㊸の日給7,000円×5日 + (隔週出勤の㊸の日給4,000円) ÷2} ÷5×21日 = 155,400円

カ 勤務日がシフト表による

実支給額のうち、各種手当を除いた部分の直近6か月の平均

※ 支払実績がない場合は、勤務予定表の労働時間数から計算した支払予定額。

→ 7,000円(日給)×21日 = 147,000円

・ 時給700円の場合

→ 700円(時給)×8時間×21日 = 117,600円

※育休後の時短勤務の俸給額は、雇用契約を結び直していない場合は、従来の俸給額をそのまま適用する。(実際の支払い給与額とは異なる)

Q31 管理職手当は本俸月額に入るか。

A 入りません。本俸月額は、国の退職金と同様で、次のいずれにも該当していることが必要です。

- ① 定額、定率のいずれかである
- ② 月額により支給するものである
- ③ 給与規程に支給条項が明記されている
- ④ 支給の趣旨が以下の（ア）又は（イ）と合致し、それ以外の配慮が含まれていない

（ア）給与特別改善費

保育士、介護職員、指導員等の俸給を改善する趣旨で支給されるもの

（イ）特殊業務手当

職務の複雑、困難若しくは責任の度合い又は勤労の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件が、同じ職務の等級に属している他の職種に比較して著しく相違しているために支給されるもの

例えば、以下のような手当は該当しません。

ア 従事した回数等を基に支給額が決められる特殊勤務手当

イ 管理、監督の地位にある職員に対して支給される管理職手当

ウ 地域における賃金、物価水準等を勘案して支給される調整手当

エ 取得した資格に対して支給される資格手当

オ 全ての職員（職種）に支給される職務手当

Q32 3か月で退職する被共済職員が合算を申し出ているが可能か。

A 過去に被共済職員期間がない場合はできませんが、その3か月が合算復帰によるものであれば（以前3年以内に1年以上の被共済職員期間があれば）、合算申出は可能です。

Q33 業務災害により労災保険から休業補償給付を受給していた被共済職員が職場復帰したが、復帰当初は軽減勤務により、勤務時間は正規職員の2/3未満となる。この場合、その月の扱いはどうなるか。

A 雇用期間に定めのない契約など、その契約内容が対象となるものであれば、引続き被共済職員であり、軽減勤務の結果、業務に従事した日が10日以下の月となった場合は、その期間が労災保険の保険給付を受給中か否かによって対応が異なります。引続き保険給付を受給中であれば、それまでと同様、従事したとみなす日となりますし、既に給付が終了していれば、従事したとみなされなくなり、被共済職員期間に該当しない月になる可能性があります。

Q34 今まで親の介護を理由に月に10日程度ずつ休んでいたが、この度、まとめて介護休業を取得することになった。報告は必要あるか。

A 「育児・介護休業法」に定める介護休業（※）を取得する場合は、「業務に従事したとみなす日」に該当しますので、報告は不要です。一方で、それに該当しない介護休業は、「その他」として報告してください。但し、「ならない月」が生じない場合は不要です。（※）要介護状態にある対象家族1人につき、通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得が可能です。

4 掛金関係

Q35 4月29日に加入した場合に、掛金は何月分から納めることになるのか。

A 4月分から納めてください。その月に1日でも在籍していれば、掛金を納める対象となります。

但し、1日の空白もない合算復帰により4月28日にA法人を退職し、29日に別のB法人に加入した場合、4月分の掛金は4月1日時点で所属していたA法人において納めていますので、B法人では不要です。

同様に、4月10日に1年以上勤務したC法人を合算申出の上退職し、同一月内の4月29日にD法人で復帰した場合も4月分の掛金は、C法人にて納めていますので、D法人では不要です。つまり、その月の掛金は、当該月において最初に被共済職員となった際に所属している法人において納めるということになります。

なお、異動前の法人（A又はC）が共済法適用外法人で、異動後の法人（B又はD）が共済法適用法人の場合、B又はD法人において、退職手当金分（4/1000）の掛金のみ必要になります。

また、異動前の法人（A又はC）において、退職手当金を請求している場合は、異動後の法人（B又はD）でも掛金が必要となります。

A法人	4/1	4/28	→ 4月分掛金必要
B法人		4/29	→ 4月分掛金不要
C法人	4/1	4/10	→ 4月分掛金必要
D法人		4/29	→ 4月分掛金不要

Q36 掛金のうち1000分の6は法人負担だが、その部分を被共済職員の負担にすることは可能か。（令和2年度迄は1000分の5が法人負担）

A 認められません。共済規程に基づいて県社協と法人間で共済契約を結んでいますが、同規程で被共済職員の掛金負担は、1000分の2（福利厚生分の一部）となっています。因みに、機構の制度では、共済法に基づいて掛金は全額法人負担となっています。つまり、被共済職員に掛金を負担させることは法律違反となります。

（令和2年度迄は1000分の1が被共済職員負担）