

標準給与基礎届出書 Q&A

2026/07

Q1 標準給与とは何ですか

A1 退職手当給付事業の掛金は、標準給与の月額に1000分の66を乗じて得た金額と定められています（規則11条）。

標準給与は、私学共済法の規定を準用し、その職員の4月から6月までの3カ月の給与を平均して求めた「給与月額」を「掛金早見表」に合わせて決定します。

なお、7月に提出された「標準給与基礎届出書」をもとに今年度の標準給与が決定され、今年の9月から翌年の8月までの間適用されます。

Q2 5月から採用した職員の標準給与は、2か月分を3で割るのですか

A2 勤務日数が、17日未満である月の給与は計算に入れませんので、5月から採用した職員の給与は、2か月分を2で割った金額になります。

Q3 4～6月に、病気休暇など低額支給があった場合の計算はどうなりますか

A3 原則は、その月を除いて計算します。この場合、「標準給与基礎届出書」（以下「届出書」と略す。）は、その月を空欄とし、「備考」欄に病気休業など記載してください。

病気休暇が長期にわたるなど、低額支給の金額を標準給与とする場合は、その金額を記入しても構いません（給付金の計算に影響しますのでご注意ください）。

Q4 「届出書」の給与月額に「通勤手当」や「超過手当」は含むのですか

A4 私学共済の標準報酬と違い、宮私幼の標準給与には、「通勤手当」や「超過手当」は含みません。誤って含めて記載した場合は速やかに事務局までご連絡ください。

Q5 私学共済には、報酬月額に大幅な変動があった場合は臨時改定をすることになりますが、宮私幼はどうなりますか

A5 宮私幼には臨時改定の規定はありません。9月から翌年8月までは一定額になります。

Q6 休業中の掛金の取り扱いを教えてください。

A6 「育児休業」及び「介護休業」期間は掛金の納付はありませんし、勤務年数にも算入されません。期間に入った月から免除され、期間が終了した月（出勤した月）の

翌月から納付が始まります。

「産前産後休暇」は掛金の免除はありません。

「病気休業」も掛金免除はありません。4～6月に「病気休業」等で低額支給（0を含む）があった場合は標準給与の計算には反映しないのでご注意ください。

なお、「産前産後休暇」と「病気休業」は勤務年数に加算されます。

Q7 4, 5, 6月が事情あって時短勤務の場合はどうなりますか

A7 たまたま時短勤務を行った月がある場合は、その月は含めないで計算しますが、何らかの事情で長期間時短勤務をする場合は、時短勤務で計算した金額で報告をする（掛金額に影響し退職手当資金の支給金額に影響します）かどうかは園の判断で構いません。

例1：体調不良で5月は午前中の勤務だけにした・・・5月を除いて計算する

例2：体調不良でしばらく午前中の勤務にすることとした

・・・実際の支給金額で計算する

例2の場合は、例えば10月から通常勤務に復帰しても低額での標準給与で翌年8月まで計算されます（退職手当資金の計算に影響します）。

お知らせ

8年度から「標準給与基礎届出書」の左側にデータ入力したものを送ります。それを使用していただいても、そのデータを参考に自園で作成したものを提出していただいても構いません。