

制度改訂(2025.4.1 実施)に関する Q&A

(項目一覧)

1. 全体的な概要に関するもの。

- Q1 どうして今、制度改訂をすることになったのですか？
- Q2 新制度はいつから始まりますか？
- Q3 新制度は旧制度と何が変わりますか？
- Q4 新制度になると掛金は上がりますか？
- Q5 新制度になると退職手当金額は増えますか？
- Q6 共済制度の加入に年齢制限はありますか？
- Q7 経過措置とはどのような措置ですか？
- Q8 何年間加入すれば納めた掛金（経営者分＋職員分）が退職手当金として戻ってきますか？
- Q9 加入期間が短期間（10 年未満）では、納付した総額が退職金として戻らないのですか？
- Q10 制度改訂後は、現在退職した場合の退職金のシミュレーションを見ることができますか？
- Q11 旧制度では、加入期間に応じた支給率を退職年度の掛金基準給与額にかければよいので、個人でも簡単に試算ができましたが、掛金の累計額を新支給率にかけるとなると、掛金の累計額が加入職員個人では把握できないので、退職金の試算がわかりにくいと思うのですが…。どうしたらわかりますか？
- Q12 今までのように、退職金の試算を問い合わせると退職金額を教えてもらえますか？
- Q13 2025 年の 3 月末日までに退職した場合と、4 月以降に退職した場合に退職金がどれくらい変わるのかを知りたいのですが、どうすればよいですか？
- Q14 経過措置の期間に退職した場合は、特別な手続きなしで自動的に退職手当金が高い計算で支給されるということですか？
- Q15 給与から退職金の掛金を納付することで、手取りの給与が減ってしまうのですが…。
- Q16 企業型 DC や iDeCo と比較してどのようなメリットがありますか？
- Q17 退職金制度に加入するメリットはなんですか？
- Q18 毎年、職員負担金累計額を施設負担累計額と一緒に各施設あて送付していただくことはできますか？
- Q19 旧制度と新制度の退職手当金額についてシミュレーションはできますか？
- Q20 職員の掛金累計額一覧はもらえますか？

Q21 2025 年 3 月で退職する場合の退職手当金額を知りたいのですが。

Q22 2008 年以前からの加入者について、退職手当金額を知りたいのですが。

Q23 すべての人が、2025 年 3 月末日で退職手当金を一旦確定して、4 月から新制度に切り替わるのですか？

Q24 退職でない場合、個人で脱退は可能ですか？

Q25 新制度では、パートや職務の身分変更になった場合、退職することはできないのですか？

Q26 労働時間が短くなっても 1 年以上の雇用契約の場合は、退職できないのですか？

Q27 新制度では、10 年納付しなければ退職手当金をもらえないということですか？10 年未満で退職した場合の退職手当金はどうなるのですか？

2. 最高年齢制の廃止・定年・再雇用に関するもの

Q28 そもそも「最高年齢制」は、最初からあったのですか？あったとすれば、この制度を作った意図は何だったのですか？

Q29 新制度では、また掛金を納め始めるとのことですが、なにかそれでメリットはあるのですか？

Q30 旧制度では、最高年齢制で確定した退職金額に 1%の優遇利息が毎年ついていましたが、これは、どうなりますか？

Q31 2025 年 3 月現在 65 歳で掛金を納付していません。令和 7 年 4 月 1 日以降、掛金はまた新たに納付するのですか？

Q32 令和 7 年 3 月 31 日で定年退職し、4 月 1 日以降再雇用となる場合、3 月末日をもって一旦退職をし、4 月から再加入した方が良いのか、退職金を請求しないで加入し続けた方がいいのか、どちらが有利になりますか。

Q33 65 歳以上の職員はこれまでの在籍期間が、新制度での掛金加入期間に累計されるということですか？

Q34 65 歳以上の最高年齢対象者は、制度改訂の際に脱退することができますか？

Q35 65 歳以上の新規での加入は任意ですか？

Q36 65 歳で定年になった翌日から再雇用で勤務を継続するのですが、退職金を請求するタイミングはいつになるのですか？

Q37 既に 65 歳以上で掛金を免除されている加入者は、再加入（令和 7 年 4 月 1 日から掛金を掛ける）するのは任意ですか？

Q38 既に 65 歳以上で掛金を免除されている職員は、令和 7 年 4 月からも掛金免除で良いのです
か？

Q39 既に最高年齢該当者となっている場合、今後の手続きはどうすればよいですか？

Q40 当法人は 60 歳定年制度で、その後は再雇用となっています。その場合も 65 歳以上は退職共
済に強制的に継続となるのでしょうか？

Q41 既に 65 歳を超えて退職手当金を請求済みの方、もしくは令和 7 年 3 月 31 日までに退職手
当金を請求する方も強制的に令和 7 年 4 月 1 日以降、再加入しなければならないのですか？

Q42 正規職員が 63 歳で役職定年（65 歳が規程上の定年）となり、本俸額が下がった場合、役職
定年時に退職扱いとなりますか？

Q43 定年の年齢が施設によって異なると思いますが、どのタイミングが退職となるのですか？

Q44 定年時に退職手当金を請求せず加入継続している場合は、退職するまで退職手当金を請求
できないのですか？

Q45 福祉医療機構と当財団の共済に加入している職員が、定年退職後に再雇用された場合に、
定年退職時に福祉医療機構の退職金を受け取る一方、共済財団の共済加入を継続することが
できますか？

3. 事務手続きに関するもの

(全般的なもの)

Q46 新制度で提出書類等は何か変更になりますか？

Q47 各種届出用紙は、どのように入手すればよいですか？

Q48 各種提出書類は、共済財団にいつまでに提出すればよいですか？

(加入に関するもの)

Q49 加入要件が緩和されましたが加入は任意ですか？

Q50 県の退職共済の加入条件が変更となり、週 1 日勤務の職員も加入してよいのですか？

Q51 採用日が月の途中の場合、その月から加入できますか？

Q52 理事長は加入できますか？

Q53 他法人を退職した職員を採用しましたが、共済契約を継続できますか？

(退職手当金に関するもの)

- Q54 加入期間1年未満ですが、退職手当金の請求をする必要がありますか？
- Q55 休職中ですがこの期間は退職手当金に含まれますか？
- Q56 退職と同時に姓が変わる場合は、新旧どちらの姓で請求したらよいですか？
- Q57 雇用形態変更は退職扱いになりますか？
- Q58 共済財団と福祉医療機構両方の制度に加入している職員が退職した場合、退職金支払いの順番を「福祉医療機構を先に請求」を選ぶとどうなりますか？

(掛金・状況届に関するもの)

- Q59 退職日が月の途中ですが、掛金はいつまで納めますか？
- Q60 育児休暇中ですが、掛金の納付を中止することはできますか？
- Q61 育児休暇が終了し、月の途中で復職しました。掛金はどうなりますか？
- Q62 本俸月額に管理職手当は含められますか？
- Q63 年度途中で昇給しましたが、掛金は変更できますか？
- Q64 状況届の提出時期の変更の具体的内容を教えてください。
- Q65 状況届の提出は電子化されますか？

4. その他

- Q66 掛金率を上げずに退職金を増やすとなると財政状況は厳しくなりませんか？
- Q67 勤務時間が少ない職員を全員加入させた場合、施設の負担も大きくなってくるので、施設で退職共済に加入できる規程を新たに設けてもよいでしょうか？
- Q68 システムが変更になるのですか？

(個別 Q&A)

1. 全体的な概要に関するもの。

Q1 どうして今、制度改訂をすることになったのですか？

A (1) 加入者の働き方の変化に対応した制度にするため

加入者の短期退職（加入期間 1 年～5 年）が 7 割を超えているなかで、現行制度では掛金（事業主負担分＋職員負担分）が退職金に反映されるまで 14 年かかる制度設計になっていました。新制度では、この期間を 10 年に短縮することで、加入者の多様な働き方に対応します。

(2) 公平性を確保するため

現行制度では、退職手当金と掛金累計額に関係性はありません。

退職時の本俸額を退職手当金の計算基礎としているため、加入期間と退職時の本俸額が同じ場合、納めた掛金額の多少に関わりなく退職手当金は同額となるからです。

新制度では、掛金累計額を計算の基礎とし、加入期間が同じであれば、掛金をより多く納めた方がより多く退職手当金を頂けるという制度にすることで公平性を確保します。

(補足)

A 共済制度が発足して 50 年を経過し、制度内容が足元の社会・経済情勢と食い違ってきていることから、今回見直しを行ったものです。

具体的には、一つは、退職金の支給方法の透明性にあります。財団の退職金計算方法は、制度発足当初より加入者の退職時の「給与の月額」により計算してきましたが、①福祉施設の業態やその法人の人事対応などにより金額に大きく違いが出る場合があること、②掛金として納付した総額が退職金として支給されるのに約 14 年ほど期間がかかることやその期間も不透明であったことから、契約施設から見直しの必要を求める声が出てきました。

また、「65 歳最高年齢制」は、制度発足当初はこの制度はありませんでしたが、発足後 10 年を経た時点で見直しがあり、当時は共済の財政状態が厳しい状況にあり、65 歳を超えた長期勤務者の退職者が増えた場合、退職金の支払い原資に不足が生じるなど財政運営に不安があったことから、掛金率の引き上げなどの対策に合わせて、昭和 57 年 4 月 1 日より導入されたものです。

満 65 歳になった時点で継続勤務する加入者は退職手当金が確定しその後掛金の納付はなくなりますが、確定した退職金が増減するものではないことから、対象者の資産保全の意味もあって、当時の金融機関の 1 年定期預金の金利相当分を付利することとしました。

しかし現在（制度見直し作業スタート時）の金利情勢は、「日銀のゼロ金利政策」下であり、金融機関の 1 年物定期預金の金利も当時の優遇金利 1 % と大きくかけ離れている状況でした。社会通念上かけ離れた金利を付与することによって共済財政も圧迫する結果にもなることから、働き方改革と定年延長の社会情勢に対応することも含め、県の担当部署からもこの点についての修正を求められていたものです。

以上のような事情を前提としつつ、財団の財政状態が比較的良好になってきたこともあって、共済制度全体の魅力度アップによる加入者の定着促進のための制度改訂を、このタイミングで実施することとしたものです。

Q2 新制度はいつから始まりますか？

A 令和7（2025）年4月1日以降に退職した場合に適用となります。

- ・令和7年3月31日までに退職した方（令和7年3月31日を含みます。）は旧制度での退職手当金を支給します。
- ・令和7年4月1日以降に退職した方は新制度での退職手当金を支給します。

Q3 新制度は旧制度と何が変わりますか？

A ①退職手当金の計算方法が変わります。

（旧制度）退職した年度の掛金基準給与月額×加入期間に応じた（旧）支給率

（新制度） 掛金累計額（経営者分＋職員分）×加入期間に応じた（新）支給率

新制度では掛金累計額（加入月から退職月までに納付した掛金総額）に対して（新）支給率を乗じることになります。

例）経営者分掛金累計額	600,000 円
職員分掛金累計額	400,000 円
掛金累計額	1,000,000 円
退職手当金額	1,000,000 円（掛金累計額）×（新）支給率

②支給率を変更します（別表2）

③加入期間の算定方法が変わります。

旧制度では、端数月が6か月以上で加入年数を切り上げ、6か月未満で加入年数を切り捨てとしましたが、新制度では加入期間は1ヵ月単位になります。

④最高年齢者制度を見直します。

新制度では、65歳以上の方も年齢に関わりなく退職月まで掛金を納付していただき、加入月から退職月まで退職手当金の計算期間に参入します。結果として掛金累計額が増え退職金の額は増えます。

Q4 新制度になると掛金は上がりますか？

A 掛金率を上げないことを制度改訂の前提としています。今回の制度改訂により経営者・加入者の負担が増えることはありません。

基準給与月額 × 55/1000

{内訳 共済契約者（経営者）29/1000：加入者（職員）26/1000}

Q5 新制度になると退職手当金額は増えますか？

A 新制度では、加入月から退職月まで納付した掛金累計額に対して新支給率を乗じ、退職手当金額を計算します。

新支給率では加入期間 10 年で 1.00 と設定していますので、10 年で掛金累計額相当額を給付します。

よって、加入期間 10 年以上であれば試算上多くの方は増えます。(10 年で加入者本人が負担した額の 2 倍超になる計算です。)

ただし、10 年未満で退職される方や、10 年以上の方であっても場合によっては減るケースもあるため、新制度になることで不利益にならないよう、5 年間の経過措置を設けます。

Q6 共済制度の加入に年齢制限はありますか？

A 新制度では、最高年齢者制度を廃止しますので年齢制限はありません。いくつになられても加入できます。

Q7 経過措置とはどのような措置ですか？

A 5 年間（令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日）、下記の (A) (B) どちらか多い金額を退職手当金とすることです。

(A) 退職した年度の掛金基準給与月額×加入期間に応じた支給率 = 退職手当金
(令和 6 年度掛金基準給与額) × (令和 7 年 3 月 31 日現在の加入期間での改訂前支給率)

(B) 掛金累計額 × 加入期間に応じた新支給率 = 退職手当金
(加入から退職までの経営者分+職員分) × (令和 7 年 4 月施行の新制度支給率)

(A) と (B) どちらか多い金額が退職手当金となります。

※経過措置期間は 5 年間（令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日）とします。

Q8 何年間加入すれば納めた掛金（経営者分+職員分）が退職手当金として戻ってきますか？

A 加入期間 10 年で掛金累計額が受け取れるよう支給率を設定してありますので、計算上 10 年間加入していただくと納めた掛金（経営者分+職員分）が戻ります。
加入者にとっては、納付した額の 2 倍超になる計算です。

Q9 加入期間が短期間（10 年未満）では、納付した総額が退職金として戻らないのですか？

A 加入期間が 10 年に満たない場合、制度設計上、経営者が納めた掛金累計額は全額戻らない計算です。しかし、職員が納めた掛金額以上の退職手当金になります。加入者にとって不利益になることはありません。

Q10 制度改訂後は、現在退職した場合の退職金のシミュレーションを見ることができますか？

A まず勤務されている施設の共済担当の方にお尋ねください。共済財団としても、概算が把握できるような示し方を検討してまいります。その際には、財団のホームページやしおり等でご案内したいと考えております。

Q11 旧制度では、加入期間に応じた支給率を退職年度の掛金基準給与額にかければよいので、個人でも簡単に試算ができましたが、掛金の累計額を新支給率にかけるとなると、掛金の累計額が加入職員個人では把握できないので、退職金の試算がわかりにくいと思うのですが・・・どうしたらわかりますか？

A まず勤務されている施設の共済担当の方にお尋ねください。共済財団としても、概算が把握できるような示し方を検討してまいります。その際には、財団のホームページやしおり等でご案内したいと考えております。

Q12 今までのように、退職金の試算を問い合わせると退職金額を教えてもらえますか？

A まず勤務されている施設の共済担当の方にお尋ねください。共済財団としても、概算が把握できるような示し方を検討してまいります。その際には、財団のホームページやしおり等でご案内したいと考えております。

Q13 2025年の3月末日までに退職した場合と、4月以降に退職した場合に退職金がどれくらい変わるかを知りたいのですが、どうすればよいですか？

A 加入者の加入状況により変わってくると思われますので、まず勤務されている施設の共済担当の方にお尋ねください。

Q14 経過措置の期間に退職した場合は、特別な手続きなしで自動的に退職手当金が高い計算で支給されるということですか？

A 退職共済財団で支給額が高い方を計算して支給いたします。

Q15 給与から退職金の掛金を納付することで、手取りの給与が減ってしまうのですが・・・。

A 一時的には給与の減少にはなりますが、退職金制度とは給与の一部を有利に積立てるようなものであり、長く務めるほど退職手当金は増加し、まとまった額で受け取ることができます。退職時に受け取る退職手当金は長年の勤労に対するものであることから、退職所得控除による課税の軽減など、税務上の優遇措置を受けることもできます。

Q16 企業型DCやiDeCoと比較してどのようなメリットがありますか？

A 加入者が積み立てた掛け金は、大手信託銀行を通して適切に運用され、共済財団の良好な資産状況を背景に、安全な資産と見なされます。また、当共済は確定給付型の退職金制度ですので、DC(確定拠出型退職金制度)などのように、加入者自身が資産運用面で煩わされることがありません。

企業型DCの場合、受取りが原則60歳以上になるのに対して、当共済の制度は退職時に受取るため、様々なライフステージに役立てることが可能です。また、今後は今までの制度よりも加入期間1年以上の全期間で退職手当金受取額がほぼ増額となり、勤続年数10年以上でご本人の掛金の2倍以上になります。長く勤務することでさらにメリットが大きくなり、加入者としては有利な退職金

を受け取ることができることになります。

Q17 退職金制度に加入するメリットはなんですか？

A 月々給料から控除されていた住民税や社会保険料などは、退職後はご自分で支払わなければなりません。退職金は、次の勤務先が見つかるまでのつなぎ資金にもなります。また、将来老後の生活資金として役立ちます。加えて、収入が退職所得扱いになるため税負担が軽減される等のメリットがあります。

Q18 毎年、職員負担金累計額を施設負担累計額と一緒に各施設あて送付していただくことはできますか？

A 新制度で退職手当金を計算する上で、掛金累計額を把握することは重要ですので、今後、検討させていただきます。

Q19 旧制度と新制度の退職手当金額についてシミュレーションはできますか？

A シミュレーションはできませんが、旧制度については、令和6年度の本俸月額から旧支給率で計算することができ、新制度については、掛金の累計額から新支給率で計算することはできます。正確な金額につきましては個別に共済財団へお問い合わせください。

Q20 職員の掛金累計額一覧はもらえますか？

A 現在検討中です。

納付状況通知書の「施設会計累計額÷29×26」で計算していただければ、職員の掛金累計額が計算できます。2008年以前からご加入の職員分については掛金率が変わりますので、個別に財団へお問い合わせください。

Q21 2025年3月で退職した場合の退職手当金額を知りたいのですが。

A 個別にご質問いただければ口頭にてご回答させていただきます。

Q22 2008年以前からの加入者について、退職手当金額を知りたいのですが。

A 2008年以前の掛金率が異なりますので、退職手当金額を確認の上、仮の退職手当金額を財団事務局より回答させていただきます。

Q23 すべての人が2025年3月末日で退職手当金を一旦確定して、4月から新制度に切り替わるのですか？

A 3月末日で一旦退職手当金が確定するのは、65歳以上の最高年齢に該当する方です。その他の方は、3月末日で退職手当金が確定するのではなく、“加入月から退職月までの掛金累計額×新支給率”で退職金を計算します。

Q24 退職でない場合、個人で脱退は可能ですか？

A 脱退は可能ですが、本人分掛金のみの返還となり、退職所得扱いではなくなりますので注意が必要です。

Q25 新制度では、パートや職務の身分変更になった場合、退職することはできないのですか？

A 施設の規程が最優先ですので、施設の規程に基づいてご判断ください。

Q26 労働時間が短くなくても1年以上の雇用契約の場合は、退職できないのですか？

A 施設の規程に基づいてご判断ください。

Q27 新制度では、10年納付しなければ退職手当金をもらえないということですか？10年未満で退職した場合の退職手当金はどうなるのですか？

A 10年で「経営者＋職員分」掛金の満額が支給されるということです。新制度以降は、掛金の累計額に対して各加入年数に応じた新支給率で退職手当金が支給されます。

2. 最高年齢制の廃止・定年・再雇用に関するもの

Q28 そもそも「最高年齢制」は、最初からあったのですか？あったとすれば、この制度を作った意図は何だったのですか？

A 昭和56（1981）年度に制度発足10年を迎え、一層の健全財政を確立するため調査等を行いその調査結果を基に制度の見直しの一つとして、「最高年齢制」を昭和57（1982）年4月1日に導入しました。

（補足）

A 制度発足当初はこの制度はありませんでした。発足後10年を経た時点で見直しがあり、共済の財政が厳しい状況にあって、65歳を超えた長期勤務者の退職者が増えた場合、退職金の支払い原資に不足が生じるなど不安があったことから、掛金率の引き上げなどの対策に合わせて、昭和57年4月1日より導入されたものです。満65歳になった時点で継続勤務する加入者は退職手当金が確定し、掛金の納付はなくなりますが、その後の勤務で確定した退職金の額が増減するものではないことから、対象者の資産保全の意味もあって、当時の金融機関の1年定期預金の金利相当分を付利することにしました。

しかし現在（制度見直し作業スタート時）の金利情勢は、「日銀のゼロ金利政策」下であり、金融機関の1年物定期預金の金利も当時の優遇金利1%と大きくかけ離れている状況でした。社会通念上かけ離れた金利を付与することによって共済財政も圧迫する結果にもなることから、働き方改革や定年延長の社会情勢に対応することも含め、県の担当部署からもこの点についても修正を求められたものです。

Q29 新制度では、また掛金を納め始めるとのことですが、なにかそれでメリットはあるのですか？

A 掛金を再び納入して頂くことで掛金累計額が増えます。

新制度では、掛金累計額を退職手当金計算の基礎としているため退職手当金は増加します。

改めて、掛金の積立がスタートするとお考え下さい。

満 65 歳で確定した退職金は、制度スタート前日（令和 7 年 3 月 31 日）付けで、旧制度の金利で計算し所定の付利計算をしたうえで、改めて確定することになります。新たにスタートした掛金についても、退職までの期間に応じた掛金累計に新支給率をかけて退職金が計算されますので、退職時には“7 年 3 月 31 日に確定した退職金”＋“新制度で納付した掛金累計額”に新支給率をかけて算出した金額で給付することとなります。

新たに納付する掛金は、既に確定した退職金に上乗せする形になります。上乗せ分は新たに始めた積立て貯蓄のようなものとお考えいただきたいと思います。（追加掛金の運用としても、新支給率を乗じたものは、（金利情勢にもよりますが）市中の金融機関の預金より利回りとしては良いものと考えます。

Q30 旧制度では、最高年齢制で確定した退職金額に 1%の優遇利息が毎年ついていましたが、これはどうなりますか？

A 最高年齢者制度は、令和 7 年 3 月 31 日をもって廃止となりますので、1%の利息は付きません。

Q31 2025 年 3 月現在、65 歳で掛金を納付していません。令和 7 年 4 月 1 日以降、掛金はまた新たに納付するのですか？

A 新制度以降、65 歳以上の方も掛金（経営者分及び職員分）を再び納付していただくことになります。ただし、掛金累計額が増えるので退職手当金も増えます。

Q32 令和 7 年 3 月 31 日で定年退職し、4 月 1 日以降再雇用となる場合、3 月末日をもって一旦退職をし、4 月から再加入した方が良いのか、退職金を請求しないで加入し続けた方がいいのか、どちらが有利になりますか。

A 試算上、新制度の退職金が旧制度の退職金額を概ね上回る見込みです。そのため退職金の請求をせずに 4 月以降も加入し続けた方が有利になる割合が高いと思われます。

但し、他の退職金制度（福祉医療機構等）との兼ね合いもあり、個人別に状況が異なりますので具体的には勤務されている施設の共済担当の方にお尋ねください。

Q33 65 歳以上の職員はこれまでの在籍期間が、新制度での掛金加入期間に累計されるということですか？

A 令和 7 年 3 月 31 日以前の期間は通算されません。

令和 7 年 3 月 31 日付時点で、これまでの在籍期間の退職手当支払資金を確定いたします。令和 7 年 4 月 1 日以降は、新たな掛金に基づいて累計された退職手当金となります。

Q34 65 歳以上の最高年齢対象者は、制度改訂の際に脱退することができますか？

A 65 歳以上の加入者で最高年齢制により退職金が確定してしまった方について、新制度移行後改めて掛金を払い込むことについて、どうしても対応ができない状況があるとすれば、退職か脱退の手続きしかないと思われます。しかし、「脱退」の場合には“退職事由”ではないため受領した金額は「退職所得」とは認められず課税される為、手取り額に大きな差異が出ることもあると思われます。

Q35 65 歳以上の新規での加入は任意ですか？

A 新規での加入は任意です。

Q36 65 歳で定年になった翌日から再雇用で勤務を継続するのですが、退職金を請求するタイミングはいつになるのですか？

A 法人の就業規則等で定年の規程が整備されている場合、定年退職時に退職金を請求できます。また、退職金を請求せずに加入を継続することもできます。どちらにするか職員の選択になります。

Q37 既に 65 歳以上で掛金を免除されている加入者は、再加入（令和 7 年 4 月 1 日から掛金を掛ける）するのは任意ですか？

A 旧制度中に 65 歳以上になられている加入者は、令和 7 年 3 月 31 日現在で退職又は雇用契約変更等がない場合、加入を継続していただくことになります。

Q38 既に 65 歳以上で掛金を免除されている職員は、令和 7 年 4 月からも掛金免除で良いのですか？

A 現行制度での 65 歳以上（掛金を免除されている）の職員は、令和 7 年 4 月 1 日、新制度以降、掛金の納付を開始していただきます。

掛金の基礎となる本俸月額が制度改訂時に「新たに掛金納付が始まる最高年齢者（65 歳以上の加入者）状況届」により届出いただきます。

Q39 既に最高年齢該当者となっている場合、今後の手続きはどうすればよいですか？

A 2025 年 3 月頃に最高年齢者宛に「高齢者の状況届」を送付しますので、継続や退職のご連絡をお願いします。

Q40 当法人は 60 歳定年制度で、その後は再雇用となっています。その場合も 65 歳以上は退職共済に強制的に継続となるのでしょうか？

A 法人の就業規則が最優先になります。定年退職時に一旦退職金を請求されるか、請求せずに継続されるかの選択が可能です。定年後も加入継続されている場合は、雇用契約の変更時に退職手当金の請求は可能です。

Q41 既に 65 歳を超えて退職手当金を請求済みの方、もしくは令和 7 年 3 月 31 日までに退職手当金を請求する方も強制的に令和 7 年 4 月 1 日以降、再加入しなければならないのですか？

A 令和 7 年 3 月 31 日までに退職手当金を請求済みの方は、新制度以降の再加入は任意です。

Q42 正規職員が 63 歳で役職定年（65 歳が規程上の定年）となり、本俸額が下がった場合、役職定年時に退職扱いとなりますか？

A 規程上、定年退職には当たらないため、退職手当金を請求することはできません。

ただし、新制度以降、退職共済財団の退職手当金計算方法は、掛金累計額を基礎とした計算方法に変更になるため、役職定年後、本俸額が下がった場合でも、職員に不利益になることなく加入し続けられます。

Q43 定年の年齢が施設によって異なると思うのですが、どのタイミングが退職となるのですか？

A 施設の規程に基づいて退職のタイミングをご判断ください。定年時に退職して請求するかそのまま加入継続するかを選択が可能です。

Q44 定年時に退職手当金を請求せず加入継続している場合は、退職するまで退職手当金を請求できないのですか？

A 定年後は、施設の規程及び雇用契約の変更等の実態に基づいて退職手当金を請求していただくことになります。

Q45 福祉医療機構と当財団の共済に加入している職員が定年退職後に再雇用された場合に、定年退職時に福祉医療機構の退職金を受け取る一方、共済財団の共済加入を継続することができますか？

A 就業規則等で定年の規定が整備されている法人において、職員が定年退職後に再雇用された場合に、①定年退職時に退職手当金を請求するか、②退職手当金を請求せず加入を継続するか、両制度それぞれ①②のいずれかを選択することができます。

したがって、福祉医療機構で退職金を受け取り、当財団の共済を継続することは可能です。ただし、退職所得控除の算定基礎となる勤続期間が両制度で重複する場合には、原則として重複期間を二重に算定基礎に含めることはできませんのでご注意願います。

上記①②どちらを選択したのか共済財団では、把握することはできませんので、共済財団からの源泉徴収票における退職所得控除算定の勤続期間は、あくまでも共済財団の退職制度加入から退職の期間になります。

退職所得（税額）の計算結果は、加入している退職金制度や勤続期間、退職金受領時期など個々の事案により異なる場合がありますので、下記国税庁タックスアンサー※をご参照の上、顧問税理士にご確認ください。

※参照：国税庁タックスアンサーNo. 2732 退職手当等に対する源泉徴収(国税庁)

3. 事務手続きに関するもの

(全般的なもの)

Q46 新制度で提出書類等は何か変更になりますか？

A 基本的に変更はありません。

ただし、約款改正（令和7年4月1日施行）により「被共済職員」を「加入者」に改正したため各様式の名称が一部変更します。

Q47 各種届出用紙は、どのように入手すればよいですか？

A 「加入者状況届」以外の用紙は、共済財団ホームページ（「私たちの財団」で検索できます。）【加入施設等サービス】よりダウンロードしてください。

Q48 各種提出書類は、共済財団にいつまでに提出すればよいですか？

A 提出期限は、翌月の10日です。

やむを得ず遅れる場合は、予め共済財団事務局までご連絡ください。

(加入に関するもの)

Q49 加入要件が緩和されましたが加入は任意ですか？

A 共済財団の加入は任意です。職員の承諾を得て加入をしてください。

Q50 県の退職共済の加入条件が変更となり、週1日勤務の職員も加入してよいのですか？

A はい、加入可能です。

Q51 採用日が月の途中の場合、その月から加入できますか？

A その月から加入できます。ただし、共済財団の掛金は月単位で管理していますので、月途中の加入でも掛金は1ヵ月分発生します。

Q52 理事長は加入できますか？

A 役員としては加入できませんが、施設長を兼務するなど施設の業務に常時従事し、給与が支給されている場合は加入できます。

Q53 他法人を退職した職員を採用しましたが、共済契約を継続できますか？

A 共済財団に加入していた職員が退職後に退職金を請求せず、1ヵ月以内に再び当共済財団に加入している施設の職員となる場合、異動前後の共済契約者（施設間）で合意すれば共済契約を継続できます。「共済契約者間継続職員異動届」を提出してください。

なお、退職金を受領している場合や、退職後1ヵ月を超えて加入を希望する場合は、新規加入となります。

(退職手当金に関するもの)

Q54 加入期間1年未満ですが、退職手当金の請求をする必要がありますか？

A 退職手当金の請求をしていただきます。

ただし、退職手当金額は職員の掛金累計額分の返戻になります。

Q55 休職中ですがこの期間は退職手当金に含まれますか？

A 休職中は休職届（様式9）を提出することにより、その期間掛金（経営者、職員）が免除となります。よって、休職中の掛金未納期間は加入期間から除きます。

Q56 退職と同時に姓が変わる場合は、新旧どちらの姓で請求したらよいですか？

A 新しい姓で請求してください。併せて「（共済契約者・施設・加入者）名称等変更届」を提出してください。

Q57 雇用形態変更は退職扱いになりますか？

A 雇用契約期間満了に伴う雇用契約更新を行う場合、契約更新のタイミングで「退職」として退職金を請求できます。

Q58 共済財団と福祉医療機構両方の制度に加入している職員が退職した場合、退職金支払いの順番を「福祉医療機構を先に請求」を選ぶとどうなりますか？

A 源泉徴収事務は、最終支払者が行いますので、共済財団が後から支払うことになり源泉徴収事務を共済契約者が行うことになります。

Q59 退職月が月の途中ですが、掛金はいつまで納めますか？

A 退職月まで納めていただきます。

Q60 育児休暇中ですが、掛金の納付を中止することはできますか？

A 給料が月において全く支給されない場合、掛金の納入を中止できます。

ただし、掛金納入中止月は、退職手当金を計算する際の加入期間から除かれます。

Q61 育児休暇が終了し、月の途中で復職しました。掛金はどうなりますか？

A 復帰後「休職・育児休暇等の復職届」を提出してください。

業務に従事した日が1日でもあれば、その月から掛金は発生します。

Q62 本俸月額に管理職手当は含まれますか？

A 管理職手当は含まれません。

Q63 年度途中で昇給しましたが、掛金は変更できますか？

A 掛金は毎年10月分の本俸月額が基準となり、その年の10月から翌年の9月までの間変更できません。（ただし、他法人からの継続時のみ変更できます。）

Q64 状況届の提出時期の変更の具体的内容を教えてください。

A 「状況届」は、令和6年度まで毎年4月に提出していただいていたましたが、令和7年度から提出時期を10月に変更にします。詳細については通知、ホームページ、機関紙等でお知らせいたします。

Q65 状況届の提出は電子化されますか？

A 現在は例年通り、紙でご提出いただく予定です。

4. その他

Q66 掛金率を上げずに退職金を増やすとなると財政状況は厳しくなりませんか？

A 委託先金融機関である三菱UFJ信託銀行に財政検証を依頼したところ、新制度導入後も責任準備金（将来に向けての必要な給付額）に対し資産額が上回り支払いに問題ないとの検証結果を得ています。

Q67 勤務時間が少ない職員を全員加入させた場合、施設の負担も大きくなってくるので、施設で退職共済に加入できる規程を新たに設けてもよいでしょうか？

A はい。施設の規程が最優先であり、その上でご加入いただける方はご検討ください。

Q68 システムが変更になるのですか？

A 現在のところ共済財団のシステムは変わりません。