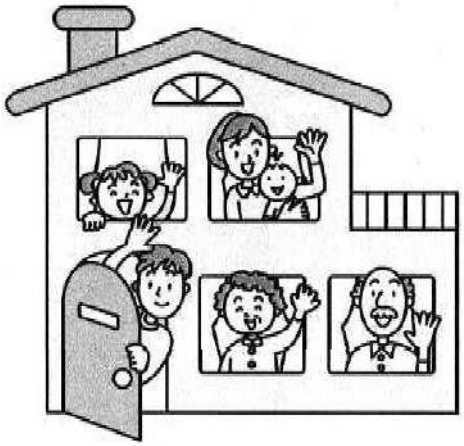
共済組合制度



公立学校共済組合事業のあらまし

公立学校共済組合は，地方公務員等共済組合法により，共済組合員及びその被扶養者の相互救済を目的とし，生活の安定と福祉の向上に寄与するように設けられました。その主なものに，医療保険等の事業，年金給付の事業及び各種の福祉事業があります。

私たちを取り巻く社会情勢は，公的年金制度一元化や特定健康診査・特定保健指導の実施など大きな制度改革の転換期にあたり，組合員の生活や健康を支える公立学校共済組合の役割も重要になってきています。

現在，公立学校共済組合では大きく分けて次のような事業を行っています。

短期給付事業　民間の健康保険組合に相当する事業で，組合員及びその被扶養者の公務によらない病気やけが，出産，死亡，休業及び災害等に対して給付を行います。

長期給付事業　組合員が退職したときや障害の状態となったとき，または死亡したときに組合員またはその遺族の生活の安定を図ることを目的として支給される給付です。給付には，老齢厚生年金，退職等年金給付（年金払い退職給付），障害厚生年金，障害手当金，遺族厚生年金があります。

福 祉 事 業　民間の福利厚生制度に相当する事業で，組合員の要望や財源などを考慮しながら，組合員及びその家族の福祉の向上を目的として次のような事業を実施しています。

○ **保健事業（厚生事業）**　・・・　組合員及びその被扶養者の健康の保持増進，元気回復等のために，人間ドック，特定健康診査・特定保健指導，健康管理講座及び福利厚生等相談事業などを実施しています。

○ **貸付事業**　・・・　組合員等が住宅又は宅地の取得，入学又は修学，災害，医療，結婚，葬祭，その他臨時に資金を必要とするときに貸付けを行っています。

○ **宿泊事業**　・・・　組合員及びその家族が宿泊，婚礼，会合等をするときに，廉価で利用できる宿泊施設を経営しています。

（Ｒ６．４改定）

掛金・負担金について

共済組合が行う各種事業は，組合員（任意継続組合員を含む。）の掛金（保険料）及び地方公共団体の負担金により運営されています。

掛金（保険料）には，短期・介護・厚生年金・退職等年金の４種類があり，その額は組合員の標準報酬月額に基づいて算出し，組合員資格を取得した月からその資格を喪失した月の前月まで，給料及び期末手当等から控除され，共済組合に納入されます。

なお，無給となったとき（産前産後休業及び育児休業等による掛金免除期間を除く。）も，組合員は毎月掛金（保険料）を納めることになっています。

掛金額の算出方法

１　給料分

〈厚生年金〉（厚生年金保険料は，事業主と被保険者で折半）

標準報酬月額　×　保険料率 ÷　２　＝ 保険料（円未満切り捨て）

〈短期・介護・退職等年金〉

標準報酬月額　×　掛金率　＝　掛金（円未満切り捨て）

２　期末手当等分

〈厚生年金〉

標準期末手当等　×　保険料率 ÷　２　＝ 保険料（円未満切り捨て）

〈短期・介護・退職等年金〉

標準期末手当等　×　掛金率　＝ 掛金（円未満切り捨て）

(注) １　標準報酬月額の決定及び改定については，3-2頁以降を参照してください。

２　標準期末手当等は，期末手当及び勤勉手当の合計額の千円未満を切り捨てた額とします。

３　任意継続組合員制度の詳細については，35頁を参照してください。

掛金率・負担金率

標準報酬月額及び標準期末手当等に対する掛金及び負担金の割合は，次の表のとおりです。

（千分率）

区分			一般・特別職組合員	船員組合員	任意継続組合員	後期高齢者組合員
短期	掛金	標準報酬月額 標準期末手当等	48.01	46.49	93.20	※　5.19
	負担金	標準報酬月額 標準期末手当等	49.33	50.85	—	6.51
介護	掛金	標準報酬月額 標準期末手当等	8.04	8.04	16.08	—
	負担金	標準報酬月額 標準期末手当等	8.04	8.04	—	—
厚生年金	保険料 （負担金分含む）	標準報酬月額 標準期末手当等	183.00	183.00	—	—
基礎年金 公的負担	負担金	標準報酬月額 標準期末手当等	41.5	41.5	—	—
退職等 年金給付	掛金	標準報酬月額 標準期末手当等	7.5	7.5	—	7.5
	負担金	標準報酬月額 標準期末手当等	7.5	7.5	—	7.5
経過的 長期負担	負担金	標準報酬月額 標準期末手当等	0.0939	0.0939	—	0.0939

（令和７年４月現在）

（Ｒ７．４改定）

（注）１　短期掛金率には福祉事業分（1.41）を，短期負担金率には福祉事業分（1.41）及び育休・介護公的負担分（1.32）を含みます。

２　介護掛金は，40歳に達する月から65歳に達する月の前月まで納めることになっていますが，65歳以上の介護保険料は第１号被保険者となり，各自治体で計算され，保険料が決定します。年金受給額が年18万円以上の場合，年金から天引きされ，年18万円未満の場合は，各自治体に納付書で納めます。

３　厚生年金保険料は，厚生年金給付に係るもので，70歳未満の組合員から徴収します。なお表に掲げる率は組合員保険料と負担金分を合わせた率です。

４　掛金率・負担金率は，今後見直されることがあります。

※　後期高齢者医療の被保険者に該当する組合員について，短期給付は後期高齢者医療制度により行われますが，雇用保険に相当する育児休業手当金，介護休業手当金及び福祉事業は受益があるため，その部分に相当する掛金を徴収します。

標準報酬月額

掛金(保険料)算定の基礎となる標準報酬月額は,組合員が実際に支給されている報酬(基本給及び諸手当）を基に標準報酬等級表に当てはめて決定します。

１　対象となる報酬について

報酬は性質に応じて「**固定的給与**」と「**非固定的給与**」に区分されます。

給料月額や給料の調整額，教職調整額，扶養手当，住居手当，通勤手当など勤務実績に関係なく，月等を単位として一定額が継続して支給される報酬のことを「**固定的給与**」といい，超過勤務手当など勤務実績に応じて支給される報酬のことを「**非固定的給与**」といいます。

◇　報酬の分類

区分	区分（小）	手当
通貨で支給されるもの	固定的給与	基本給（報酬・給料），給料の調整額，教職調整額，給料の特別調整額（管理職手当），初任給調整手当，扶養手当，地域手当，特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。），へき地手当（これに準する手当を含む。），広域異動手当，住居手当，単身赴任手当，義務教育等教員特別手当，定時制通信教育手当，産業教育手当，農林漁業普及指導手当，通勤手当※，在宅勤務手当など
	非固定的給与	特殊勤務手当，時間外勤務手当，休日勤務手当，夜間勤務手当，宿日直手当，管理職員特別勤務手当，寒冷地手当など
現物で支給されるもの	固定的給与	食事（食券），職員宿舎，通勤定期券（回数券），被服（勤務服ではないもの）など
	非固定的給与	不定期な業務等に提供される食事，宿舎など
報酬とならないもの		３か月を超える期間ごと（年３回以下）に支給される賞与（期末手当，勤勉手当など），実費弁償的なもので出張旅費，赴任旅費，災害派遣手当など，労務の対償とされない年金，共済組合からの給付金（育児休業手当金，傷病手当金など），国（文部科学省）から支給される在勤手当，退職手当など

※　複数月分が一括して支給される場合には，１か月当たりの支給額を算出して各月の報酬とします。

（Ｒ７．４改定）

２　支払基礎日数について

報酬支払の基礎となった日数をいい，当該日数が17日未満（短時間労働者（４分の３未満）は11日未満）である月はその月の報酬を含めて報酬月額を算定することが妥当であるか判断するための基準として設けられています。

通常の場合，歴日数から「週休日」及び「欠勤等の日数」を除いた日数となります。

時給制・日給制については，出勤日数と有給休暇取得日数の合計が支払基礎日数となります。

◇　報酬月額の算定に必要な支払基礎日数の要件

勤務時間の要件	定時決定	随時改定	産休・育休終了時改定
短時間就労者（４分の３以上）	17日以上 17日以上の月がない場合は 15日以上	17日以上	17日以上 17日以上の月がない場合は 15日以上
短時間労働者（４分の３未満）	11日以上	11日以上	11日以上
上記以外	17日以上	17日以上	17日以上

注）１　各地方公共団体の条例等に定められている「勤務を要しないとされている日（週休日（通常の場合は土曜日及び日曜日））」は含めません。ただし，報酬が支払われている場合は，週休日であっても支払基礎日数に含めます。

また，国民の祝日に関する法律による休日及び年末年始の休日は，通常，各地方公共団体の条例等において「勤務時間が割り振られているが勤務を要しない日」となり，報酬の対象となるので，支払基礎日数に含めます。

なお，事実上の任用期間が中断することなく存続する，引き続いた空白期間は，新たな任用と前の任用を引き続く期間に過ぎず，そもそも職員が勤務を提供し報酬が発生する勤務時間に該当しないため，報酬支払の基礎となった日数にはなりません。

２　短時間就労者（４分の３以上）は 17 日未満となるが，定時決定，育児休業等終了時改定及び産前産後終了時改定を算定する際の支払基礎日数について，15 日以上 17 日未満の特例が設けられています。

３　有給休暇で出勤しなかった日は支払基礎日数に含まれるため，実際の出勤日とは必ずしも一致しません。

４　健康保険・厚生年金保険においては，通常は，給与の計算基礎には休日や有給休暇も含まれるため，出勤日数に関係なく給与の支払対象期間の暦日数が支払基礎日数とされています。

ただし，欠勤日数分だけ給与が減額されるような場合は，就業規則，給与規程等に基づいて事業所が定めた日数から欠勤日数を差し引いた日数が支払基礎日数とされています。

なお，複数の日に時間を単位として欠勤した場合は，それらの時間数の合計が一日当たりの正規の勤務時間を超えていても，欠勤したそれぞれの日に係る給料の一部が支給されることになるため，支払基礎日数に含めます。

育児短時間勤務等により，１月当たりの勤務を要する日数が17日未満とされた者に係る報酬の支払基礎日数の取扱いについては，３-⑷「育児休業等終了時改定」の頁を参照してください。

（Ｒ７．４改定）

３　標準報酬月額の決定及び改定について

標準報酬月額は，新たに採用されたときなど組合員の資格を取得したときに行う「**資格取得時決定**」，毎年７月１日に組合員である者を対象に定期的に行う「**定時決定**」，報酬に著しい高低が生じたときに行う「**随時改定**」，育児休業等を終了した組合員が職場に復帰し，復帰後の報酬に基づき行う「**育児休業等終了時改定**」，産前産後休業を終了した組合員が職場に復帰し，復帰後の報酬に基づき行う「**産前産後休業終了時改定**」の５つのタイミングにより決定・改定を行います。これらのタイミングにより決定・改定された標準報酬月額は，決定・改定した時期（月）により，その適用期間が定められています。

◇　標準報酬の決定・改定の時期と適用期間

種類	決定・改定の時期		適用期間
資格取得時決定	資格取得時	１月～５月	その年の８月まで
		６月～12月	翌年の８月まで
定時決定	９月		９月から翌年の８月まで
随時改定	固定的給与に変動があった月から４ヶ月目	１月～６月	その年の８月まで
		７月～12月	翌年の８月まで
育児休業等終了時改定	育児休業等終了日の翌日が属する月から４ヶ月目	１月～６月	その年の８月まで
		７月～12月	翌年の８月まで
産前産後休業終了時改定	産前産後休業終了日の翌日が属する月から４ヶ月目	１月～６月	その年の８月まで
		７月～12月	翌年の８月まで

⑴　資格取得時決定

①　対象者

- 新たに組合員資格を取得した者
- 他の地方公務員共済組合から転入した者
- 国家公務員共済組合から引き続き採用された者
- 公庫等の継続長期組合員から職場復帰した者

②　対象となる報酬

資格取得時の報酬

③　決定の時期

資格取得時

※組合員資格の取得者以外にも以下に該当する場合は，保険者算定として資格取得時決定の方法で標準報酬の決定を行います。

ア　定年等により退職し，再任用フルタイム職員または臨時的任用職員として採用された場合

イ　定年引上げに伴い，定年前再任用短時間勤務職員，管理監督職勤務上限年齢による降任及び転任された職員，俸給月額７割措置を講じることとされた職員，定年退職者等の再任用に関する経過措置に該当する職員として採用された場合

⑵　定時決定

①　対象者

７月１日現在に在職する組合員（休業中及び休職中の組合員も対象）

ただし，６月１日から７月１日までの間に組合員資格を取得した者，７月から９月までのいずれかの月から随時改定・育児休業等終了時改定・産前産後休業終了時改定が行われた者若しくは行われる見込みの者は，その年の定時改定の対象にはなりません。

②　対象となる報酬

４月・５月・６月の報酬（支払基礎日数が17日未満である月は除く。）の平均額

（Ｒ７．４改定）

※短時間労働者（４分の３未満）については支払基礎日数が11日未満である月を除きます。

〈特別な算定〉

ア　４月・５月・６月の各月とも，報酬の支払基礎日数が17日未満である場合

既に決定又は改定されている標準報酬（従前標準報酬）の算定の基礎となっている報酬月額（従前標準報酬月額）により，その年の標準報酬を決定します。

イ　４月・５月・６月のいずれかの月において，休職等により，報酬の全部又は一部が支給されない日の属する月がある場合

４月・５月・６月の報酬の平均額を算定する際に，報酬の一部が支給されなかった日の属する月を除いて算定します。（報酬の全部が支給されない日の属する月の支払基礎日数が17日以上の場合は，実際に受けた報酬の額（減額された額）を算定基礎月に含めることになります。）

ただし，育児部分休業により，報酬の一部が支給されない場合は，実際に支給された報酬（減額後の報酬）により算定します。

なお，育児短時間勤務は「報酬の一部が支給されない場合」に該当しません。

報酬の全部が支給されない場合	報酬の一部が支給されない場合
・自己啓発等休業 ・配偶者同行休業 ・大学院修学休業 ・職員団体への専従休職 ・懲戒による停職処分 ・欠勤 ・無給休職 ・育児休業 ・介護休業 など	・有給休職（８割） ・懲戒による減給処分　など

ウ　通常受けるべき報酬以外の報酬を受けた場合

４月・５月・６月に３月分以前の報酬の遅配分や遡った昇給，昇格等により数か月分の差額を一括して受けた場合などは，その差額については，定時決定の算定基礎月における報酬としては取り扱わないものとします。

エ　業務の性質上，季節的に報酬が変動する場合

業務の性質上，４月から６月が他の期間に比べて時間外勤務手当などが多く支給されることにより，４月・５月・６月の３か月の平均により算定した標準報酬月額が前年の７月から当年の６月までの１年間の報酬の平均により算定した標準報酬月額と２等級以上の差が生じることが例年発生すると見込まれるときは，前年７月から当年の６月までの１年間の報酬の平均により算定することができます。

○　年間平均による算定の留意点

・　前年７月から当年６月までの間に，休職等により報酬の一部が支給されない日の属する月がある場合は，支払基礎日数が17日以上であっても，その月を除いて算定します。欠勤や育児休業などにより報酬の全部が支給されない日の属する月は，当該月の支払基礎日数が17日未満である場合に除いて算定します。

なお，年平均の算定対象月は少なくとも前年７月から当年３月までの間に１月，当年４月から当年６月までの間に１月の併せて２月以上なければなりません。

・　４月から６月までのいずれかの月に固定的給与の変動があり，７月から９月までのいずれかの月に随時改定が行われる場合は，随時改定が年平均による算定に優先します。

・　報酬の支払いに遅配がある場合

(ｱ)　前年６月以前に支払うべき報酬の遅配分を前年７月から当年６月までに受けた場合は，その遅配分に当たる報酬の額を除いて算定します。

(ｲ)　遡った昇給，昇格等により数か月分の差額を前年７月から当年６月までに一括して受けた場合は，当該差額のうち，前年６月以前の分は除いて算定します。

(ｳ)　前年７月から当年６月までの間に本来支払うべきはずの報酬の一部が，当年７月以降に支払われることになった場合，支払うはずだった月を除いて算定します。

（Ｒ７．４改定）

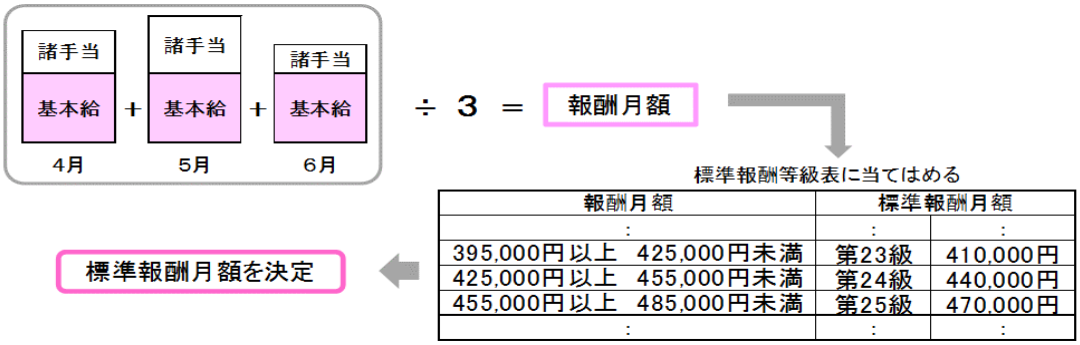
年間平均による算定を希望する場合には，必要な書類を公立学校共済組合鹿児島支部まで提出してください。

提出書類	・所属所からの申立書〔整理番号56-3〕 ・本人の同意書〔整理番号56-3〕

③　決定の時期

９月

《定時決定のイメージ図》



報酬月額		標準報酬月額
：	：	：
395,000円以上　425,000円未満	第23級	410,000円
425,000円以上　455,000円未満	第24級	440,000円
455,000円以上　485,000円未満	第25級	470,000円
：	：	：

標準報酬等級表については3-11頁を参照してください。

⑶　随時改定

①　対象者

固定的給与に変動が生じ，変動があった月以後，継続した３か月間の報酬の平均により算出した標準報酬月額の等級と，既に決定又は改定されている標準報酬月額の等級に２等級以上の差が生じる者

②　対象となる報酬

固定的給与に変動が生じた月以後，継続した３か月間の報酬の平均

ただし，固定的給与に変動が生じた月以後，継続した３か月の間に，支払基礎日数が17日未満（短時間労働者（４分の３未満）については11日未満）の月がある場合は，随時改定の対象となりません。

〈特別な算定〉

ア　遡及して給与改定が行われた場合

遡って給与の遡及改定があった場合，差額追給があった調整月を変動月として差額分を除いて随時改定を行います。

イ　業務の性質上，季節的に報酬が変動する場合

定期昇給月以後の継続した３か月が繁忙期（閑散期）に当たり，通常の随時改定方法では著しく不当である場合は，随時改定の要件を満たし，通常の随時改定と年間平均による標準報酬月額※との間に２等級以上の差が生じることが例年発生することが見込まれ，現在の標準報酬月額と年間平均による標準報酬月額との間に１等級以上差があれば，改定することができます。

※　年間平均による標準報酬月額

昇給（降給）以後の継続した３か月の間に受けた固定的給与の月平均額に，昇給（降給）月前の継続した９か月と昇給（降給）月以後の継続した３か月の間に受けた非固定的給与の月平均額を加えた額

○　年間平均による算定の留意点

・　算定対象月については，報酬の支払基礎日数が17日未満の月又は報酬の一部が支給されない月（有給休職期間等）を除きます。

（Ｒ７．４改定）

また，「昇給（降給）月以後の継続した３か月」以外に少なくとも１か月以上あることが必要です。

・　昇給（降給）月前の継続した９か月より前に支払うべきであった給与の遅配分を年間平均の標準報酬の算定対象月に受けた場合は，その遅配分に当たる報酬の額を除いて算定します。

・　昇給（降給）月前の継続した９か月までの間に支払われるべき報酬の一部が，昇給（降給）月から４か月目以降に支払われることとなった場合は，本来支払われるべきであった月を除いて算定します。

年間平均による算定を希望する場合には，必要な書類を公立学校共済組合鹿児島支部まで提出してください。

提出書類	・所属所からの申立書〔整理番号56-8〕 ・本人の同意書〔整理番号56-8〕

③　改定の時期

固定的給与に変動が生じた月から４か月目

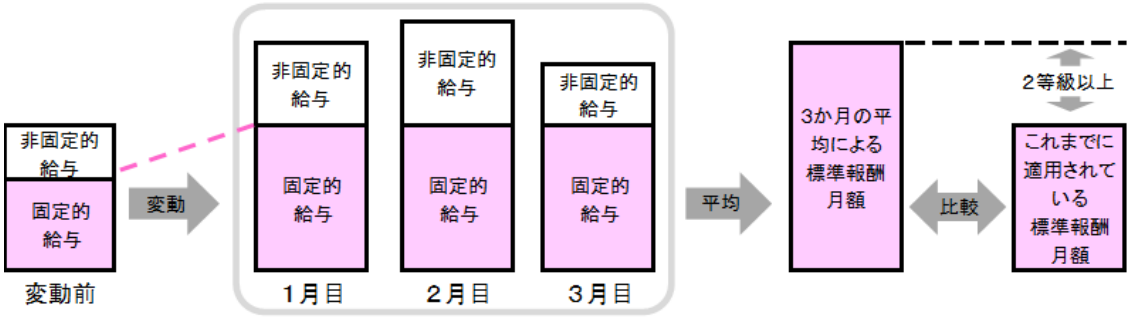
○　留意点

固定的給与の増減と報酬月額の増減が一致した場合のみ随時改定を行います。（下表１・２・４・５）

固定的給与が増加したが，非固定的給与が減少したため，報酬月額が２等級以上減少した場合や，固定的給与が減少したが，非固定的給与が増加したため，報酬月額が２等級以上増加した場合は，随時改定の対象となりません。（下表３・６）

	1	2	3	4	5	6
固定的給与	**増↑**	**増↑**	**増↑**	**減↓**	**減↓**	**減↓**
非固定的給与	増↑	減↓	減↓	減↓	増↑	増↑
報酬月額	**2等級以上の増↑**	**2等級以上の増↑**	**2等級以上の減↓**	**2等級以上の減↓**	**2等級以上の減↓**	**2等級以上の増↑**
随時改定対象	○	○	×	○	○	×

《随時改定のイメージ図》



⑷　育児休業等終了時改定

①　対象者

育児休業等を終了した日において３歳未満の子を養育する組合員のうち，共済組合に申出をした者

ただし，育児休業等を終了した翌日に産前産後休業（出産の日（出産の日が出産

（Ｒ７．４改定）

の予定日後であるときは，出産の予定日）以前42日（多胎の場合は98日）から出産の日後56日までの間で，妊娠又は出産に関する事由を理由として勤務に服さない期間）を開始している組合員はこの改定の対象とはなりません。

② 対象となる報酬

育児休業等終了日の翌日が属する月以後３か月間（支払基礎日数が17日未満の月は除く。）の報酬の平均

短時間労働者（４分の３未満）については，支払基礎日数が11日未満の月を除きます。

３か月とも17日未満の場合には改定はできません。

なお，育児短時間勤務等により，１月当たりの勤務を要する日数が17日未満とされた場合は，承認された勤務形態により，その月の初日から末日まで勤務するとした場合に，勤務を要することとなる日数に４分の３を乗じて得た日数（端数切り上げ）に相当する日数以上となれば，支払基礎日数を17日以上とみなします。

◇ 月の初日に復帰し，週３日勤務の育児短時間勤務を開始した場合

日	月	火	水	木	金	土
週休日	育休	育休	1 育短	2 育短	3 育短	4 週休日
5 週休日	6 ×	7 ×	8 育短	9 育短	10 育短	11 週休日
12 週休日	13 ×	14 ×	15 育短	16 育短	17 育短	18 週休日
19 週休日	20 ×	21 ×	22 育短	23 育短	24 育短	25 週休日
26 週休日	27 ×	28 ×	29 育短	30 育短	31 育短	

① 承認された勤務形態（水・木・金勤務）による月の初日から末日までの勤務を要する日数
→ １５日

② ①の日数×３／４（端数切り上げ）→１２日

この場合，勤務した日数が１２日以上であれば，支払基礎日数を１７日以上とみなして，算定に含めます。

◇ 月の中途に復帰し，週３日勤務の育児短時間勤務を開始した場合

日	月	火	水	木	金	土
週休日	育休	育休	1 育休	2 育休	3 育休	4 週休日
5 週休日	6 育休	7 育休	8 育休	9 育休	10 育短	11 週休日
12 週休日	13 育休	14 育休	15 育短	16 育短	17 育短	18 週休日
19 週休日	20 ×	21 ×	22 育短	23 育短	24 育短	25 週休日
26 週休日	27 ×	28 ×	29 育短	30 育短	31 育短	

① 承認された勤務形態（水・木・金勤務）による月の初日から末日までの勤務を要する日数
→ １５日

② ①の日数×３／４（端数切り上げ）→１２日

この場合，勤務した日数が１２日以上であれば，支払基礎日数を１７日以上とみなしますが，実際には12日以上勤務することは不可能であるため，算定には含めません。

③ 改定の時期

育児休業等終了日の翌日が属する月から４か月目

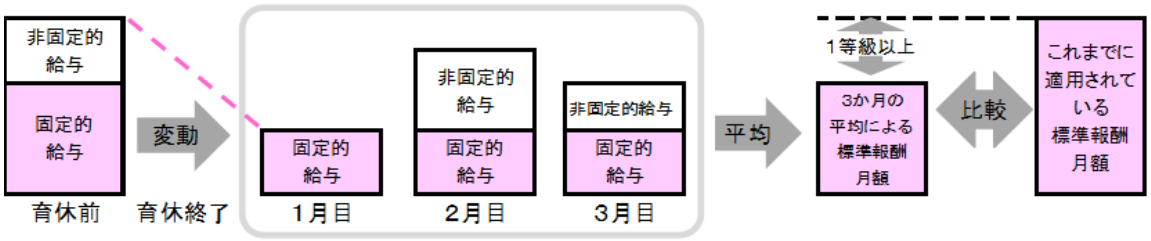
育児休業終了時改定を希望する場合には，必要な書類を公立学校共済組合鹿児島支部まで提出してください。

ただし，育児短時間勤務や復職時調整等により固定的給与に変動があり，２等級以上の差が生じる場合には，随時改定の対象となるため，申出がない場合でも改定が行われます。（随時改定が優先されます。）

提出書類	標準報酬育児休業等終了時改定申出書〔整理番号56-4〕

（Ｒ７．４改定）

《育児休業等終了時改定のイメージ図》



※1　固定的給与の変動がない場合も対象となる。
※2　育休終了日の翌日から産休を開始している場合は除く。

⑸　産前産後休業終了時改定

①　対象者

産前産後休業を終了した組合員が産前産後休業を終了した日において，当該産前産後休業に係る子を養育する組合員のうち，共済組合に申出をした者

産前産後休業等を終了した翌日に育児休業等を開始している組合員は，この改定の対象とはなりません。

②　対象となる報酬

産前産後休業終了日の翌日が属する月以後３か月間（支払基礎日数が17日未満の月は除く。）の報酬の平均

短時間労働者（４分の３未満）については，支払基礎日数が11日未満の月を除きます。

３か月とも17日未満の場合には改定はできません。

なお，育児短時間勤務等により，１月当たりの勤務を要する日数が17日未満とされた場合は，承認された勤務形態により，その月の初日から末日まで勤務するとした場合に，勤務を要することとなる日数に４分の３を乗じて得た日数（端数切り上げ）に相当する日数以上となれば，支払基礎日数を17日以上とみなします。（⑷育児休業等終了時改定の頁参照）

③　改定の時期

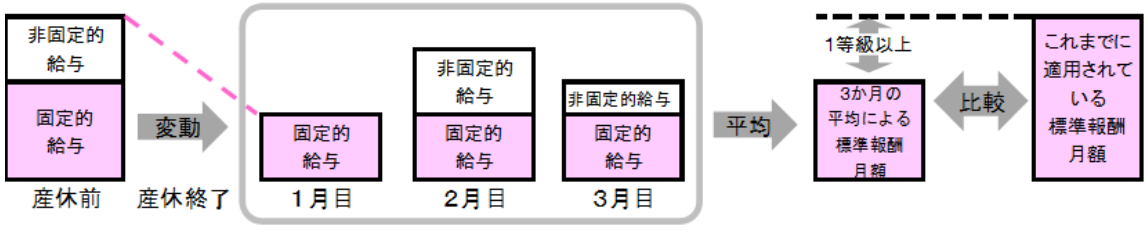
産前産後休業終了日の翌日が属する月から４か月目

産前産後休業終了時改定を希望する場合には，必要な書類を公立学校共済組合鹿児島支部まで提出してください。

ただし，育児短時間勤務や復職時調整等により固定的給与に変動があり，２等級以上の差が生じる場合には，随時改定の対象となるため，申出がない場合でも改定が行われます。（随時改定が優先されます。）

提出書類	標準報酬産前産後休業終了時改定申出書〔整理番号56-5〕

《産前産後休業終了時改定のイメージ図》



※1　固定的給与の変動がない場合も対象となる。
※2　産休終了日の翌日から育児休業を開始する場合は除く。

（Ｒ７．４改定）

4　長期給付の算定基礎に係る特例について

３歳に満たない子を養育し，又は養育していた組合員又は組合員であった者が，共済組合に申出をしたときは，その標準報酬の月額が当該子を養育することとなった日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）を下回る月については，従前標準報酬の月額を当該下回る月の標準報酬の月額とみなして，厚生年金給付における平均標準報酬額及び退職等年金給付における給付算定基礎額の計算の基礎となる標準報酬の月額とみなします。この特例は，育児休業等終了時改定だけでなく，定時決定や随時改定が行われた場合でも，当該決定・改定後の標準報酬月額が従前標準報酬の月額を下回っている場合に適用となります。

なお，この特例は，育児短時間勤務などの勤務形態の期間中，報酬が低くなったことにより将来の厚生年金保険給付や退職等年金給付が低くなることを避けるための措置であることから，短期給付の算定の基礎となる標準報酬月額に対する適用はありません。

また，この特例を適用するために追加の掛金（保険料）の負担は必要ありません。

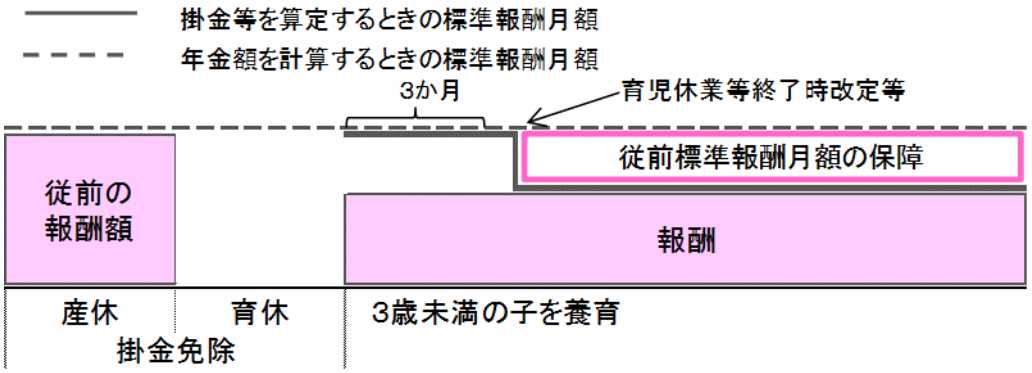
この特例を受ける場合には，必要な書類を公立学校共済組合鹿児島支部まで提出してください。

提出書類	○　適用を開始する場合 ３歳未満の子を養育する旨の申出書〔整理番号56-6〕 〈添付書類（コピー不可）〉　(注) ・　戸籍謄（抄）本又は戸籍記載事項証明書（申出者と子の身分関係及びこの生年月日を証明できるもの） ・　住民票（申出者と子が同居していることを確認できるもの） ○　適用を終了する場合 ３歳未満の子を養育しない旨の届出書〔整理番号56-7〕

(注)「３歳未満の子を養育する旨の申出書」に子の個人番号の記入があり，子の個人番号によるマイナンバー情報連携により，必要な情報が取得できる場合は，戸籍謄（抄）本又は戸籍記載事項証明書及び住民票の提出を省略することができます。

提出書類は，提出日から遡って 90 日以内に発行されているもの，及び特例を開始した時点で同居していることを確認できるものであること。

《特例のイメージ図》



（Ｒ７．４改定）

標準報酬等級表（令和4年10月～）

等級			報酬月額		標準報酬の月額	標準報酬の日額
短期給付等	退職等年金給付	厚生年金保険				
第 1 級	-	-		63,000円未満	58,000円	2,640円
第 2 級	-	-	63,000円以上	73,000円未満	68,000円	3,090円
第 3 級	-	-	73,000円以上	83,000円未満	78,000円	3,550円
第 4 級	第 1 級	第 1 級	83,000円以上	93,000円未満	88,000円	4,000円
第 5 級	第 2 級	第 2 級	93,000円以上	101,000円未満	98,000円	4,450円
第 6 級	第 3 級	第 3 級	101,000円以上	107,000円未満	104,000円	4,730円
第 7 級	第 4 級	第 4 級	107,000円以上	114,000円未満	110,000円	5,000円
第 8 級	第 5 級	第 5 級	114,000円以上	122,000円未満	118,000円	5,360円
第 9 級	第 6 級	第 6 級	122,000円以上	130,000円未満	126,000円	5,730円
第 10 級	第 7 級	第 7 級	130,000円以上	138,000円未満	134,000円	6,090円
第 11 級	第 8 級	第 8 級	138,000円以上	146,000円未満	142,000円	6,450円
第 12 級	第 9 級	第 9 級	146,000円以上	155,000円未満	150,000円	6,820円
第 13 級	第 10 級	第 10 級	155,000円以上	165,000円未満	160,000円	7,270円
第 14 級	第 11 級	第 11 級	165,000円以上	175,000円未満	170,000円	7,730円
第 15 級	第 12 級	第 12 級	175,000円以上	185,000円未満	180,000円	8,180円
第 16 級	第 13 級	第 13 級	185,000円以上	195,000円未満	190,000円	8,640円
第 17 級	第 14 級	第 14 級	195,000円以上	210,000円未満	200,000円	9,090円
第 18 級	第 15 級	第 15 級	210,000円以上	230,000円未満	220,000円	10,000円
第 19 級	第 16 級	第 16 級	230,000円以上	250,000円未満	240,000円	10,910円
第 20 級	第 17 級	第 17 級	250,000円以上	270,000円未満	260,000円	11,820円
第 21 級	第 18 級	第 18 級	270,000円以上	290,000円未満	280,000円	12,730円
第 22 級	第 19 級	第 19 級	290,000円以上	310,000円未満	300,000円	13,640円
第 23 級	第 20 級	第 20 級	310,000円以上	330,000円未満	320,000円	14,550円
第 24 級	第 21 級	第 21 級	330,000円以上	350,000円未満	340,000円	15,450円
第 25 級	第 22 級	第 22 級	350,000円以上	370,000円未満	360,000円	16,360円
第 26 級	第 23 級	第 23 級	370,000円以上	395,000円未満	380,000円	17,270円
第 27 級	第 24 級	第 24 級	395,000円以上	425,000円未満	410,000円	18,640円
第 28 級	第 25 級	第 25 級	425,000円以上	455,000円未満	440,000円	20,000円
第 29 級	第 26 級	第 26 級	455,000円以上	485,000円未満	470,000円	21,360円
第 30 級	第 27 級	第 27 級	485,000円以上	515,000円未満	500,000円	22,730円
第 31 級	第 28 級	第 28 級	515,000円以上	545,000円未満	530,000円	24,090円
第 32 級	第 29 級	第 29 級	545,000円以上	575,000円未満	560,000円	25,450円
第 33 級	第 30 級	第 30 級	575,000円以上	605,000円未満	590,000円	26,820円
第 34 級	第 31 級	第 31 級	605,000円以上	635,000円未満	620,000円	28,180円
第 35 級	第 32 級	第 32 級	635,000円以上	665,000円未満	650,000円	29,550円
第 36 級	-	-	665,000円以上	695,000円未満	680,000円	30,910円
第 37 級	-	-	695,000円以上	730,000円未満	710,000円	32,270円
第 38 級	-	-	730,000円以上	770,000円未満	750,000円	34,090円
第 39 級	-	-	770,000円以上	810,000円未満	790,000円	35,910円
第 40 級	-	-	810,000円以上	855,000円未満	830,000円	37,730円
第 41 級	-	-	855,000円以上	905,000円未満	880,000円	40,000円
第 42 級	-	-	905,000円以上	955,000円未満	930,000円	42,270円
第 43 級	-	-	955,000円以上	1,005,000円未満	980,000円	44,550円
第 44 級	-	-	1,005,000円以上	1,055,000円未満	1,030,000円	46,820円
第 45 級	-	-	1,055,000円以上	1,115,000円未満	1,090,000円	49,550円
第 46 級	-	-	1,115,000円以上	1,175,000円未満	1,150,000円	52,270円
第 47 級	-	-	1,175,000円以上	1,235,000円未満	1,210,000円	55,000円
第 48 級	-	-	1,235,000円以上	1,295,000円未満	1,270,000円	57,730円
第 49 級	-	-	1,295,000円以上	1,355,000円未満	1,330,000円	60,450円
第 50 級	-	-	1,355,000円以上		1,390,000円	63,180円

（Ｒ７．４改定）

算定基礎となる標準報酬月額等の最高限度額

掛金及び負担金の算定基礎となる標準報酬月額及び標準期末手当等の最高限度額は次の表のとおりです。

（令和７年４月現在，単位：円）

区　分	標準報酬月額	標準期末手当等
短　期（注）	1,390,000	5,730,000
長　期	650,000	1,500,000

（注）　掛金及び負担金の算定基礎となる期末手当等の最高限度額は，年度の累計額により算定します。

掛金等免除

１　産前産後休業の掛金等免除

組合員が産前産後休業を開始した場合，共済組合に申し出ることにより，産前産後休業を開始した日の属する月からその産前産後休業が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間に係る掛金等が免除されます。

なお，**掛金等免除の対象となる産前産後休業の期間とは，出産の日（出産の日が出産の予定日後であるときは，出産の予定日）以前 42 日（多胎の場合は 98 日）から出産の日後 56 日までの間で，妊娠又は出産に関する事由を理由として勤務に服さない期間のこと**です。

掛金等免除申出書については，産前産後休業を開始した時点で，出産予定日に基づいた期間を記入して提出し，出産日後に期間の変更があった場合は掛金等免除変更申出書を提出します。出産日までに掛金等免除申出書を提出できなかった場合は，出産日後に掛金等免除申出書を提出します。

免除の開始	産前産後休業を開始した日の属する月
免除の終了	産前産後休業を終了した日の翌日が属する月の前月
免除される掛金等	短期掛金，介護掛金，厚生年金保険料，退職等年金掛金
提出書類	①　産前産後掛金等免除申出書[整理番号56-2]（注） ②　**産前産後休暇を取得していること及びその期間を確認できるもの（休暇処理簿の写し等）** ③　**子の出産（予定）日及び出産（予定）人数を確認できるもの（母子手帳の写し等）**

（注）　所属所又は支部のホームページ（https://www.kouritu.go.jp/kagoshima/）から取得してください。

（Ｒ７．４改定）

２　育児休業等期間の掛金等免除

３歳に満たない子を養育する組合員が育児休業等の承認を受けたときは，共済組合に申し出ることにより掛金等が免除されます。

免除の開始	育児休業等を開始した日の属する月
免除の終了	育児休業等終了日の翌日の属する月の前月
免除される掛金等	短期掛金，介護掛金，厚生年金保険料，退職等年金掛金
提出書類	① 育児休業等掛金等免除申出書〔整理番号55〕
	② 辞令の写し

（注１）　所属所又は支部のホームページ（https://www.kouritu.go.jp/kagoshima/）から取得してください。

（注２）　**掛金等免除の申出後，育児休業等の期間を変更したときは，育児休業等掛金等免除変更申出書〔整理番号56〕及び辞令の写しを提出してください。**

（Ｒ６．４改定）