

# 共濟組合制度



# 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運営しています。

# 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、子ども・子育て、厚生年金、退職等年金の5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支援、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、子ども・子育て、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、子ども・子育て、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。

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。

## 掛金率・負担金率

（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	46.33	93.20	※ 4.94
	負担金	標準報酬月額 標準期末手当等	49.13	50.81	—	6.06
介 護	掛 金	標準報酬月額 標準期末手当等	7.88	7.88	15.76	—
	負担金	標準報酬月額 標準期末手当等	7.88	7.88	—	—
子ども・ 子育て	掛 金	標準報酬月額 標準期末手当等	1.15	1.15	2.30	—
	負担金	標準報酬月額 標準期末手当等	1.15	1.15	—	—
厚生年金	保険料 <small>（掛金分含む）</small>	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	39.9	39.9	—	—
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
経過の 長期負担	負担金	標準報酬月額 標準期末手当等	0.0869	0.0869	—	0.0869

（令和8年4月現在）

（R 8. 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・介護等公的負担分(1.12)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。
- 5 令和8年4月から新たに「子ども・子育て支援掛金・負担金」の徴収が始まります。
- ※ 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、雇用保険の給付に相当する育児休業手当金、育児休業支援手当金、介護休業手当金及び育児時短勤務手当金の受益があるため、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、特勤勤務手当(これに準ずる手当を含む。)、へき地手当(これに準ずる手当を含む。)、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。

(R8.4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、暦日数から「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以上の月がない場合は 15日以上	17日以上	17日以上 17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（4）「育児休業等終了時改定」の頁を参照してください。

（R 8. 4 改定）

### 3 標準報酬月額の設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。

◇ 標準報酬の設定・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

#### (1) 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設定を行います。

- 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

#### (2) 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

（R 8. 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となります。）

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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己啓発等休業</li> <li>・配偶者同行休業</li> <li>・大学院修学休業</li> <li>・職員団体への専従休職</li> <li>・懲戒による停職処分</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・欠勤</li> <li>・無給休職</li> <li>・育児休業</li> <li>・介護休業</li> <li>など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休職（8割）</li> <li>・懲戒による減給処分 など</li> </ul>

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

(7) 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。

(8) 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。

(9) 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。

(R 8. 4 改定)

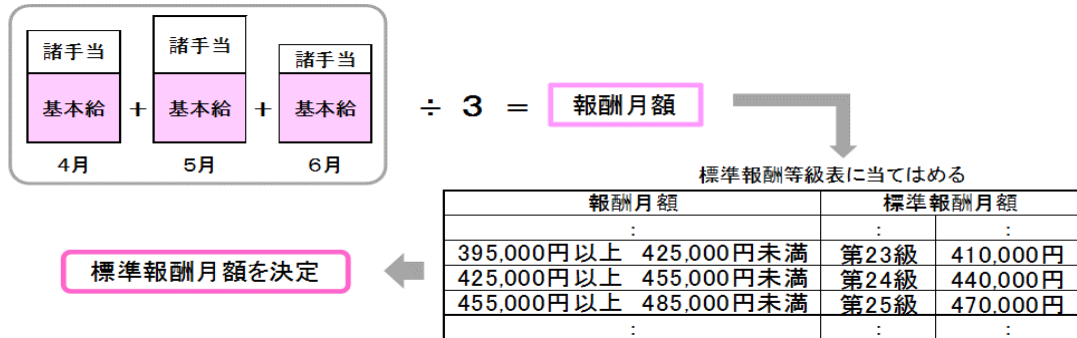
年間平均による算定を希望する場合には、必要な書類を公立学校共済組合鹿兒島支部まで提出してください。

提出書類	<ul style="list-style-type: none"> <li>・所属所からの申立書〔整理番号56-3〕</li> <li>・本人の同意書〔整理番号56-3〕</li> </ul>
------	---------------------------------------------------------------------------------------------------

### ③ 決定の時期

9月

《定時決定のイメージ図》



標準報酬等級表については3-11頁を参照してください。

### (3) 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。

（R 8. 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 所属所からの申立書〔整理番号56-8〕</li> <li>・ 本人の同意書〔整理番号56-8〕</li> </ul>
------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------

### 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

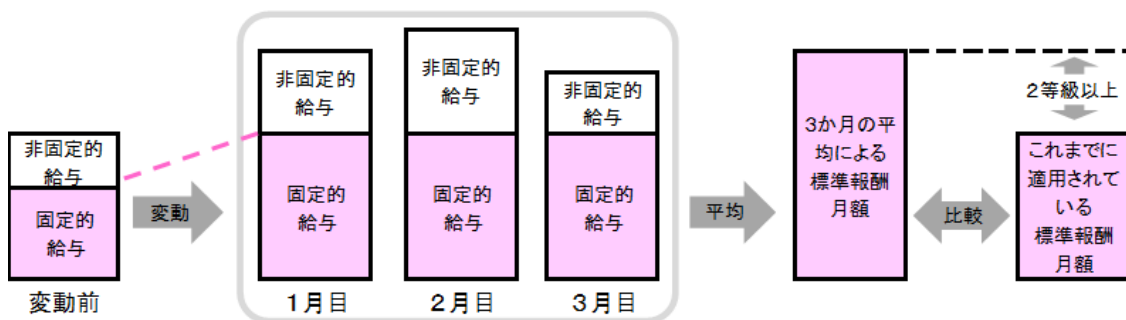
#### ○ 留意点

固定的給与の増減と報酬月額が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》



### (4) 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（出産の日が産

(R 8. 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。

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]
------	------------------------------

《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 育児終了日の翌日から産休を開始している場合は除く。

(5) 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。

(R 8. 4改定)

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。（(4)育児休業等終了時改定の頁参照）

### ③ 改定の時期

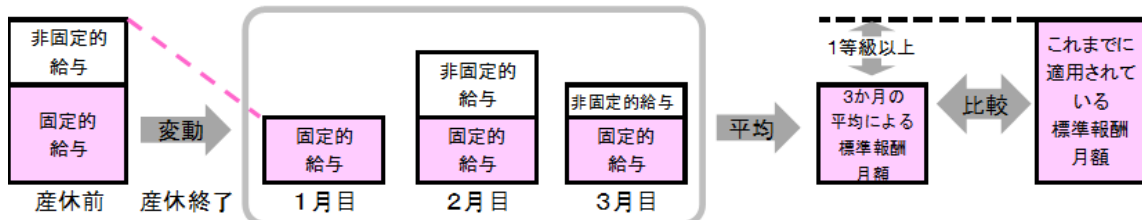
#### 産前産後休業終了日の翌日が属する月から4か月目

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。

## 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員又は組員であった者が、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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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） <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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）</li> <li>・ 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）</li> </ul> </li> </ul>
------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

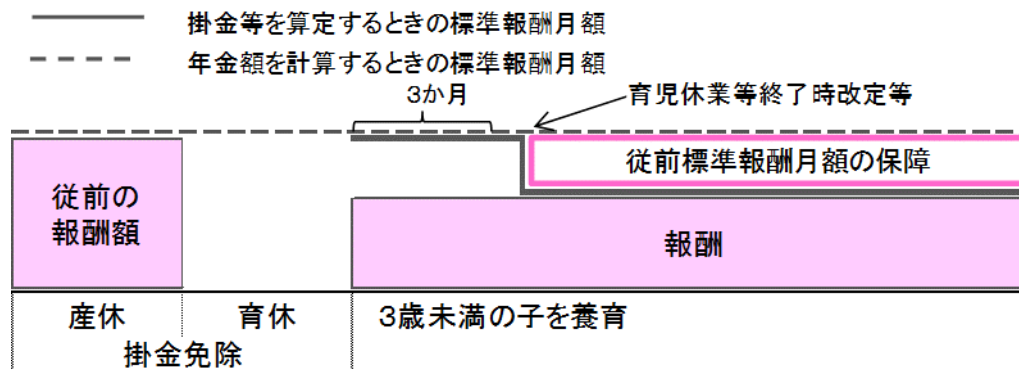
（R 8. 4 改定）

(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。

提出書類	○ 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〕
------	--------------------------------------------

《特例のイメージ図》



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

（R 8 . 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8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（出産の日が産の予定日後であるときは、産の予定日）以前42日（多胎の場合は98日）から産の日後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、産前産後休業に基いた期間を記入して提出し、産後日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。産前産後休業開始から産後日に掛金等免除申出書を提出できなかった場合は、産後日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、子ども・子育て支援掛金、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 産前産後休業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 子の産前産後（予定）日及び産前産後（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。

(R 8. 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、子ども・子育て支援掛金、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。