

共 済 組 合 の 概 要

本冊子の活用方法について

この手引書は公立学校共済組合沖縄支部が組合員の方々(学校職員や教育機関職員等)に対して、福利厚生事務を分かりやすく理解してもらい、実際の事務に役立ててもらえるように手引書として作成しております。

1 掛金・負担金、貸付事業、保健事業、広報誌について

問い合わせ・・・総務・厚生班

掛金・負担金について

貸付け申込み・貸付の償還について

保健事業(人間ドック、健診事業等)・福祉保険制度・セミナーについて

広報誌(福利おきなわ)・ホームページについて

2 短期給付、長期給付(年金)について

問い合わせ・・・給付・年金班

組合員証、被扶養者認定、任意継続組合員、育児休業手当金等について
老齢厚生年金、障害厚生年金、遺族厚生年金、退職届書等について

I 地方公務員の共済組合制度

地方公務員の共済組合制度は、地方公務員法及び地方公務員等共済組合法に基づき、実施されている。

なお、地方公務員のうち、都道府県の職員にあっては主としてその職種により、市町村の職員にあっては主としてその所属する市町村の区分等により、下表のとおり共済組合が設けられている。

地方公務員等の加入共済組合
(令和5年4月1日現在)

地 方 公 務 員						
⑦ 共 都 済 市 組 職 合 員	⑥ 共 市 済 町 組 村 合 職 員	⑤ 共 指 済 定 組 都 合 市 員	④ 共 東 済 京 組 都 合 職 員	③ 警 察 共 共 済 済 組 組 合 合	② 共 公 済 立 組 学 合 校	① 共 地 済 方 組 職 合 員
3組合	47組合	10組合	1組合	1組合 (49支部)	1組合 (47支部)	1組合 (47支部)
旧市町村共済組合法の規定の全部が適用除外とされた市の職員(②の職員を除く。)	各都道府県の区域内における全市町村の職員 (②・⑤・⑦の職員を除く。)	政令指定都市(昭和五十七年以後に指定された指定都市を除く。)の職員(②の職員を除く。)	東京都の職員(特別区の職員を含み、②・③の職員を除く。)	警察庁、皇宮及び各都道府県警察職員	公立学校、都道府県教育委員会及びその所管に属する教育機関(公立学校を除く。)の職員	道府県の職員(②・③の職員を除く。)及び地方団体関係団体の職員

地方公務員等の共済組合加入状況(令和4年3月末現在)

公立学校共済組合	106万人
地方職員共済組合	32万人
警察共済組合	30万人
東京都職員共済組合	13万人
市町村・都市職員共済組合	119万人

Ⅱ 共済組合の事業

地方公務員法第43条は「職員の病気、負傷、出産、休業、災害、退職、障害若しくは死亡又はその被扶養者の病気、負傷、出産、死亡若しくは災害に関して適切な給付を行なうための相互救済を目的とする共済制度が、実施されなければならない。」と規定し、これに基づいて地方公務員等共済組合法が制定されている。その第1条には、医療又は年金等の給付事業の他に、福祉事業に関して必要な事項を定め、地方公務員及びその遺族の生活の安定と、福祉の向上に寄与するとともに、公務の能率的運営に資することを目的とする旨が定められている。

1 短期給付事業

組合員や家族(被扶養者)が病気やケガをしたとき、あるいは水震火災その他被害にあったときや不幸にして死亡したとき、または出産したときなどに、共済組合が必要な給付を行い、組合員の生活を助けようとする制度である。

2 長期給付事業

組合員が、永年勤続して退職したときや在職中の病気やケガがもとで心身に故障が生じたとき、あるいは不幸にして死亡したときに、老後の生活や残された家族の支えとして、共済組合が年金や一時金などの支給をする制度である。

3 福祉事業

組合員や家族がより豊かに楽しく生活ができるように各種資金の貸付けや健康管理事業(人間ドック、婦人科検診等)及び一般事業(生涯生活設計セミナー等)を実施している。

Ⅲ 掛金(保険料)及び負担金

共済組合の3つの事業(短期給付事業、長期給付事業、福祉事業)に必要な費用は組合員の「掛金」及び「保険料」(以下「掛金等」という。)並びに地方公共団体の「負担金」とで賄われている。

1 各事業に要する費用と掛金等・負担金の負担割合

(1) 短期給付に要する費用

組合員やその家族に対する医療費等に応じて毎年度ごとに収支が相等しくなるように共済組合が計算して所要額を定める。

※育児休業・介護休業手当金は、短期負担金と合算して徴収する。

(2) 長期給付に要する費用

将来にわたって長期給付の収支の均衡が保たれるように共済組合が計算を行い、所要額を定める。この場合、少なくとも5年ごとに再計算を行うこととされている。

※基礎年金は厚生年金負担金と合算して徴収する。

※基礎年金の給付に要する費用は、当組合を含む公的年金制度全体で基礎年金拠出金として負担することになっている。この基礎年金拠出金に必要な費用のうち2分の1は、公的負担として地方公共団体が負担し、2分の1は長期給付に要する費用の保険料及び負担金に含められている。

(3) 福祉事業に要する費用

短期給付と同様、毎年度ごとに収支が相等しくなるように共済組合が計算して所要額を定める。福祉の掛金・負担金は、短期掛金・負担金と合算して徴収する。

◇各事業に要する費用と掛金等・負担金の負担割合等

区 分		組合員の掛金 (保険料)	地方公共団体等の 負担金	給付等
短期 給付	短期	1/2	1/2	保健給付、休業給付、災害給付等
	介護	1/2	1/2	介護保険制度に充てられる
	育児・介護休業 手当金	-	公的負担1/1	育児休業手当金及び介護休業手当金
長期 給付	厚生年金	1/2	1/2	老齢厚生年金、障害厚生年金、遺族 厚生年金等
	基礎年金 (年金拠出金)	保険料1/4 負担金1/4	公的負担1/2	老齢基礎年金、障害基礎年金、遺族 基礎年金等
	退職等年金 (年金払い退職 給付)	1/2	1/2	退職年金、公務障害年金、公務遺族 年金
	公務等負担金	-	1/1	平成27年9月以前に決定された公務障害年 金、公務遺族年金
福 祉 事 業		1/2	1/2	人間ドックやセミナー等

(4) その他

① 追加費用負担金

組合員のうち地方公務員等共済組合法施行日前の職員であった期間が組合員期間に算入され、かつ、その期間の長期給付に必要な資金が積み立てられていない職員については、その不足分の資金を地方公共団体等が追加費用として負担する。
(100%地方公共団体等負担)

② 事務費負担金

共済組合の事務(福祉事業に係る事務を除く)に要する費用
(100%地方公共団体負担)

③ 子ども・子育て拠出金

児童手当の支給に要する費用

対象:地方独立行政法人職員、職員団体専従のみ

(100%地方独立行政法人及び職員団体負担)

2 掛金等及び負担金について

(1) 掛金等及び負担金の計算方法等

① 掛金等及び負担金の計算方法

ア 給料の掛金等・負担金…標準報酬月額×各掛金等・負担金の率(円未満切り捨て)

例:標準報酬月額380,000円の組合員の場合 (令和6年度の掛金・負担金率)

短期掛金額 : 掛金率 → 短期46.60 + 福祉1.41 = 48.01

380,000円 × 48.01 / 1,000 = 18,243円

短期負担金額 : 負担金率→ 短期46.60 + 福祉1.41 + 公的負担1.15 = 49.16

380,000円 × 49.16 / 1,000 = 18,680円

イ 期末手当等の掛金等・負担金…

「期末手当の額+勤勉手当の額」(千円未満切り捨て)→標準期末手当等の額

標準期末手当等の額×各掛金等・負担金の率(円未満切り捨て)

掛金等、短期給付及び年金額の算定は、実際に支給された基本給及び諸手当などを合算した額(報酬)を基に算定する。

② 掛金等及び負担金の徴収期間

掛金等は、原則、組合員の資格を取得した日の属する月からその資格を喪失した日の属する月の前月まで、月単位で徴収する。したがって月の途中で採用された場合も、1か月分の掛金を徴収する。

◇介護掛金・負担金の徴収について

対象者 : 介護保険第2号被保険者の40歳以上65歳未満の組合員

対象月 : 資格を取得した日(40歳の誕生日の前日)の属する月から、その資格を喪失した日(65歳の誕生日の前日)の属する月の前月まで。

※1 海外居住等による介護保険の手続きについては、(6)を参照。

※2 第1号被保険者にあたる65歳以上の組合員の方は、市町村等が徴収する。

◇70歳以上の組合員について

厚生年金保険の適用除外となるため以下の組合員保険料等は算定の対象外となる。

①厚生年金保険料・負担金及び基礎年金に係る公的負担

②子ども・子育て拠出金

- ③ 組合員の資格を取得した日の属する月にその資格を喪失したとき(同月得喪)の場合
退職後の健康保険及び年金等の加入状況によって下図の徴収区分となる。

	事 例	備 考
1	同月得喪（公立共済喪失後に加入なし） 6/1 6/20 6/30 徴収する掛金 公立 喪失 短期・介護 ○ 厚生年金保険 ○ 退職等 ○	6月は年金算定時に公立共済の組合員期間となる
2	同月得喪（喪失後に国民年金、厚生年金、私学共済加入） 6/1 6/20 6/30 徴収する掛金 公立 国民年金等へ加入 短期・介護 ○ 厚生年金保険 × 退職等 ×	6月は年金算定時に公立共済の組合員期間とならない
3	同月得喪（喪失後に他の公務員共済加入） 6/1 6/20 6/30 徴収する掛金 公立 地共済等 短期・介護 × ○ 厚生年金保険 × ○ 退職等 × ○	喪失後に加入した共済組合で掛金が徴収される
4	同月得喪（喪失後、同月内に資格を取得した場合） 6/1 6/15 6/20 6/30 徴収する掛金 公立 喪失 加入 公立 短期・介護 × ○ 厚生年金保険 × ○ 退職等 × ○	新たに加えた際に掛金が徴収される

(2) 標準報酬の決定・改定の種類

種類	対象者	対象となる報酬	決定・改定の時期
定時決定	7月1日現在の組合員	4月、5月、6月の報酬の平均	9月
資格取得時決定	新たに組合員の資格を取得した者	資格取得時の報酬	資格取得時
随時改定	報酬の額が著しく高低を生じた組合員	固定的給与に変動があった月以後の3か月間の報酬の平均	固定的給与に変動があった月から4か月目
育児休業等終了時改定	育児休業等終了後、報酬に高低が生じ、組合に申出を行った組合員	育児休業等終了日の翌日が属する月以後の3か月間の報酬の平均	育児休業等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	産前産後休業終了後、報酬に高低が生じ、組合に申出を行った組合員	産前産後休業終了日の翌日が属する月以後の3か月間の報酬の平均	産前産後休業終了日の翌日が属する月から4か月目

※報酬はその性質に応じて固定的給与と非固定的給与に区分される。

固定的給与……勤務実績に関係なく、月単位として一定額が継続して支給される

給料月額、調整額、教職調整額、扶養手当、住居手当、通勤手当等

非固定的給与…勤務実績に応じて支給される

時間外勤務手当、休日勤務手当等

なお、前月分の勤務実績により当月または当月以降に支払われる時間外勤務手当や休日勤務手当などは、当月に支払われる報酬に含まれることになる。

① 定時決定

年1回、4月から6月までの3か月間の報酬の平均により標準報酬を決定する。ただし、支払基礎日数が17日未満である月は除く。決定後は、その年の9月1日から翌年の8月31日までの標準報酬とする。

◇対象者

- ・毎年7月1日において、組合員である者

ただし、次に該当する者は、その年の定時決定の対象にならない。

ア 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

イ 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る者または改定が行われる予定の者

【定時決定の保険者算定(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月が繁忙期にあたり、他の期間に比べて時間外勤務手当などが多く支給された際、この3か月間の報酬で1年間の標準報酬を決定することが著しく不当であるとき、次の要件をすべて満たしている場合は、保険者算定を行うことができる。この場合、「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の額」を報酬月額として定時決定を行うことができる。

◇要件

ア 「4月から6月までの3か月間の平均により算定した標準報酬月額」と「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」に2等級以上の差がある。

イ 当該差が業務の性質上、例年発生することが見込まれる。

※当年3月までに組合員資格を取得した者が対象となり、当年4月又は5月に資格取得した者は対象外となる。

- 【提出書類】
- ・年間報酬の平均で算定することの申立書(定時決定用)
 - ・標準報酬定時決定基礎届・保険者算定申立に係る例年の状況、報酬の比較及び組合員の同意等(定時決定用)

【定時決定の保険者算定(産前産後休業中の場合)】

4月から6月までの間に産前産後休業を取得する組合員が組合に申出をした場合において、次のアがイを2等級以上下回るときは、保険者算定により、その年の定時決定において、産前産後休業を開始した日の属する月以前の直近の継続した12月間の各月の標準報酬の月額の平均額を報酬月額として、同年9月からの標準報酬を決定するものとする。

◇要件

ア 産前産後休業を取得する4月から6月までの3月間の報酬の月平均額(報酬支払の基礎となった日数が17日未満である月を除いた平均額)により算出した標準報酬の等級

イ 産前産後休業を開始した日の属する月以前の直近の継続した12月間の各月の標準報酬の月額の平均額を報酬月額として算出した標準報酬の等級

※次の場合はこの取扱いの対象外となる。

(1)雇用保険法(昭和49年法律第116号)の適用を受ける場合

(2)直近の継続した期間において標準報酬の月額が定められている月が12月に満たない場合

【提出書類】 ・産前産後休業に係る定時決定保険者算定申出書

②資格取得時決定

組合員の資格を新たに取得したときは、その資格を取得した日の現在の報酬の額により標準報酬を決定する。

③随時改定

組合員の報酬の額に著しく高低が生じたとき、標準報酬を改定する。

改定後の標準報酬は、変動月から3月間の翌月(4か月目)の初日から改定される。

◇対象者： 次の要件をすべて満たしている場合、随時改定の対象となる。

ア 昇給、降給等により「前月に対し当月の固定的給与に変動」があること又は「給与体系の変更」があること

イ 3月間の各月の支払基礎日数が17日以上であること

ウ 「変動月から継続した3月間に受けた報酬の総額を3で除して得た額を報酬月額として算定した標準報酬の等級」と「従前標準報酬の等級」に2等級以上の差があること

◇随時改定の実施の判断

報酬	固定的給与	増↑	増↑	増↑	減↓	減↓	減↓	変動の原因
	非固定的給与	増↑	減↓	減↓	減↓	増↑	増↑	
3月間の報酬の平均額(2等級以上の差)		増↑	増↑	減↓	減↓	減↓	増↑	変動の結果
随時改定の実施		実施	実施	実施しない	実施	実施	実施しない	

※変動の原因である「固定的給与」と変動の結果の「報酬の平均額」の増額・減額が一致するときに随時改定を実施する。

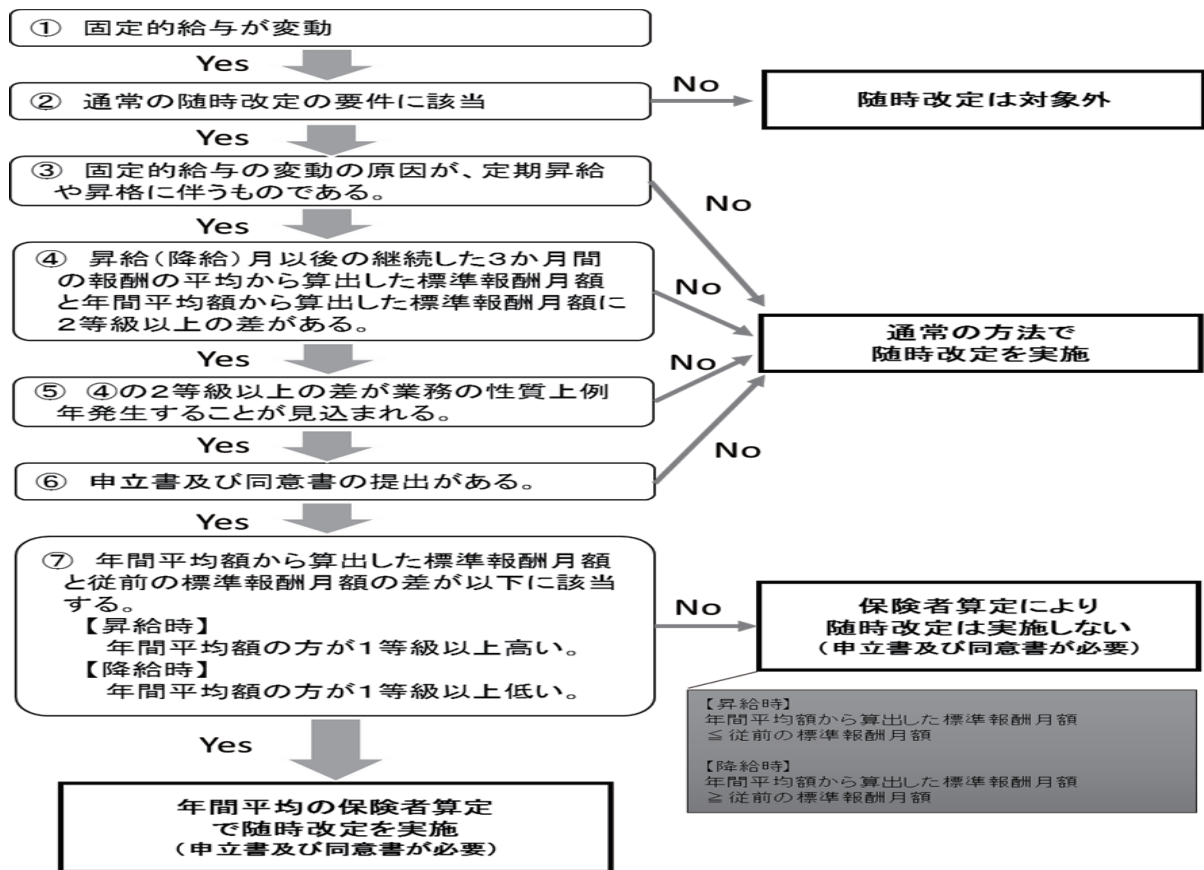
随時改定は、固定的給与の変動が要件になるため、昇給・昇格による変動、勤務地の異動に伴う地域手当や通勤手当等の変動、扶養手当の増減等が該当し、時間外勤務手当などの勤務実績に応じた手当のみの変動は該当しない。

また、「報酬の全部又は一部が支給されない場合(無給休職、8割休職等)」は随時改定の要件である固定的給与の変動には該当しない。

【随時改定の保険者算定(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、季節的に報酬が変動することにより、通常の方法によって随時改定を行うことが著しく不当であるとき、次の要件をすべて満たしている場合は、年間の報酬の平均額による保険者算定を行うことができる。

実施判断の流れについては、次のとおり整理される。



- 【提出書類】 ・年間報酬の平均で算定することの申立書(臨時改定用)
・標準報酬臨時改定基礎届・保険者算定申立に係る例年の状況、報酬の比較及び組合員の同意等(臨時改定用)

④育児休業等終了時改定

育児休業等の終了後に報酬が変動したとき、標準報酬の等級と比べて1等級以上の差があれば、組合員が申出書を提出することにより、標準報酬を改定することができる。

◇報酬の変動

- ・育児短時間勤務又は育児部分休業の取得により給与が減額される場合等
- ・復帰後に時間外勤務手当が減少した場合
- ・休業中の移転により、通勤手当が減少した場合
- ・復帰後に、復職時調整等により報酬が上がった場合
(報酬の低下した場合に限らず改定を行う)

◇報酬月額の算定

育児休業等が終了した日の翌日が属する月以後、3か月間の報酬の平均額を「報酬月額」とする。ただし、支払基礎日数が17日未満である月は除く。

◇対象者

- ア 育児休業等を終了した組合員であること

- イ 当該育児休業等を終了した日において、当該育児休業に係る3歳未満の子を養育していること
- ウ 組合に育児休業等終了時改定の申出を行ったこと
- エ 育児休業等を終了した日の翌日において、産前産後休業を開始していないこと

【提出書類】 ・標準報酬育児休業等終了時改定申出書

※申出を行わなかったときであっても要件に該当する場合は、随時改定の対象となる。

⑤産前産後休業終了時改定

産前産後休業の終了後に報酬が変動したとき、標準報酬の等級と比べて1等級以上の差があれば、組合員が申出書を提出することにより、標準報酬を改定することができる。

◇報酬の変動

産前産後休業の終了後に育児休業等を開始せずに職場に復帰し、育児短時間勤務又は育児部分休業の取得により給与が減額された場合等

◇報酬月額算定の算定

産前産後休業が終了した日の翌日が属する月以後、3か月間の報酬の平均額を「報酬月額」とする。ただし、支払基礎日数が17日未満である月は除く。

◇対象者

- ア 産前産後休業を終了した組合員であること
- イ 当該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していること
- ウ 組合に産前産後休業終了時改定の申出を行ったこと
- エ 産前産後休業を終了した日の翌日において、育児休業等を開始していないこと

【提出書類】 ・標準報酬産前産後休業終了時改定申出書

※申出を行わなかったときであっても要件に該当する場合は、随時改定の対象となる。

(3)3歳未満の子を養育する組合員等の標準報酬の月額の特例(3歳未満養育特例)

3歳に満たない子を養育する組合員等の標準報酬の月額が、子を養育することとなった日の前月における標準報酬の月額を下回る場合に、子の養育による報酬の低下が将来受け取る年金額に反映することを防ぐため、厚生年金保険給付及び退職等年金給付を計算する際に使用する標準報酬の月額の特例が設けられている。

◇特例の内容

対象期間の各月の標準報酬の月額が、「従前標準報酬の月額」を下回る場合に、年金額の計算の基礎となる標準報酬の月額を養育することとなった日の前月の「従前標準報酬の月額」を適用する。

◇対象者

ア 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

イ 組合に3歳未満の子を養育する旨の申出書により申出をした者

※ 特例を適用するために追加の掛金(保険料)の負担は発生しない。

例1) 子が出生し、女性組合員が申出を行う場合の一般的なケース

- ・「子が出生した日の前月(基準月)の標準報酬月額」と、子が3歳に達するまでの期間の「標準報酬月額」を比較する。

												特例の対象期間			
月	4	5	6	7	8	～	2	3	4	5	6	7	8	9	～
		基準月	出生	←産後休暇・育児休業→						復職					
												◆特例が適用			
標準報酬月額	34万円											年金算定は34万円			
												26万円			

例2) 子が出生し、男性組合員が申出を行う場合の一般的なケース

- ・「子が出生した日の前月(基準月)の標準報酬月額」と、子が3歳に達するまでの期間の「標準報酬月額」を比較する。

						特例の対象期間									
月	4	5	6	7	8	9	10	11	～	5	6	7	8	9	～
		基準月	出生												
◆特例が適用															
標準報酬月額	34万円					年金算定は34万円									
						26万円									

◇対象期間及び提出書類

- ・始期 : 「養育の特例を開始した日」の属する月

【提出書類】 ・3歳未満の子を養育する旨の申出書

添付書類 : ア 戸籍謄本又は戸籍抄本(コピー不可)

(当該子の生年月日及びその子と申出者との身分関係を明らかにすることができるもの)

イ 住民票(コピー不可)

(申出者と子が同居していることが確認できるもの)

(提出日から遡って90日以内に発行されたもの)

(養育の特例を開始した日に同居が確認できるもの)

・子の個人番号によるマイナンバー情報連携により、住民票の提出を省略することができる。

・養育の特例を開始した日以後申出日までに相当の期間(概ね90日以上)がある場合は、その間同居関係があったことについて、同居関係の申立書(様式任意)を提出する必要がある

※記入方法等の詳細は、申出書裏面の記載事項を参照すること。

※特別養子縁組の監護期間中の子等について申し出る場合は、次のとおりとなる。

	養育する子の生年月日	申出者との関係	養育することとなった日を証する書類
特別養子縁組の監護期間にある子	住民票	家庭裁判所が交付する事件係属証明書	
養子縁組里親に委託されている要保護児童	住民票（又は児童相談所が交付する措置決定通知書）	児童相談所が交付する措置決定通知書	

・終期：「養育しないこととなった日」の翌日の属する月の前月

養育特例の適用中に次の要件に該当する場合は必ず提出すること。

ア 申出をした子以外の子を養育することとなったとき(次の子の出生等)

イ 申出をした子が死亡したとき、その他組合員が子を養育しないこととなったとき

ウ 組合員が掛金の特例(免除)を受ける産前産後休業・育児休業等を開始したとき

【提出書類】 ・3歳未満の子を養育しない旨の申出書

添付書類：なし

(4) 給料・期末手当等からの掛金等の徴収

掛金等は、給与支給機関において、組合員の給料・期末手当等から徴収し、速やかに共済組合に納付することとなっている。また、給与支給機関は、負担すべき金額を毎月末日までに共済組合に払い込まなければならない。

【無給休職者について】

無給休職(傷病等)により給料から掛金等が控除することができない組合員は、共済組合が発行し、原則、所属所経由で送付する振込依頼書により月末までに払い込まなければならない。 ※振込依頼書の発行にかかる所属所の手続きは不要。

◇手当金からの控除の場合

傷病手当金又は介護休業手当金の支給がある組合員は、組合に申出を行うことにより、当該手当金から掛金等を控除させる方法を選択することができる。

【提出書類】 ・掛金等控除申立書

添付書類 ・傷病手当金からの控除の場合・・・辞令の写し

・介護休業手当金からの控除の場合・・・介護休暇簿(承認通知書)の写し

※配偶者同行休業等を取得する際は、当支部までご連絡ください。

(5) 掛金等・負担金の免除

次に該当する組合員は、組合に申出書を提出することにより掛金等・負担金の一部が免除となる。免除を受けた場合でも、年金額を算定する場合に不利が生じることはない。

◇免除となる掛金・負担金

区 分		組合員の掛金(保険料)		地方公共団体等の負担金
短期給付	短期	免除		免除
	介護	免除		免除
	育児休業・介護休業手当金	-		公的負担1/1
長期給付	厚生年金	免除		免除
	基礎年金(年金拠出金)	免除	免除	公的負担1/1
	退職等年金(年金払い退職給付)	免除		免除
	公務等負担金	-		負担金1/1
福祉事業		免除		免除
子ども・子育て拠出金		-		免除

①産前産後休暇を取得する組合員

◇免除期間

産前産後休業の期間のうち産前産後休業の期間であり、休業を開始した日の属する月から休業の終了する日の翌日の属する月の前月まで免除される。

※産前産後休業の期間…出産日以前42日(出産日が出産予定日後の場合は、出産予定日から産後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(＝産前産後休業)(多胎妊娠の場合は、「42日」を「98日」に読み替える。)

休業の開始する月の給料から掛金等が免除されることを希望する方は、休業の開始する日が属する月の前月末日までに提出すること。※¹

※1 免除期間については申出書受付け後、各給与支給機関に報告しており、当共済組合と給与支給機関のシステムは連動していない。

※3才未満養育特例の適用中に掛金の特例(免除)を受ける産前産後休業を開始したときは「3歳未満の子を養育しない旨の申出書」を必ず提出すること。

(ア)産前休暇取得時

例1)出産予定日5/25、産前休暇3/31～5/25(産後休暇は出産後に取得)の場合

・休暇の期間	3/31	5/25
・休業の期間	4/14	5/25

【提出書類】 ・産前産後休業掛金等免除申出書

- 添付書類 (i)産前産後休暇の期間及び取得が確認できる書類(休暇簿の写し等)
(ii)出産予定日が確認できる書類(妊娠証明書の写し等)
(iii)(多胎妊娠の場合)出産予定人数が確認できる書類(診断書の写し等)

(イ)出産後

例1 出産が早まった場合(出産日5/10、産後休暇5/11～7/5までの場合)

・休暇の期間	3/31	5/10	5/11	7/5
・休業の期間	3/31	5/10		7/5

※産前休暇よりも前に日にちは遡ることはありません。

例2 出産が遅くなった場合(出産日5/30、産後休暇5/31～7/25までの場合)

・休暇の期間	3/31	5/30	5/31	7/25
・休業の期間		4/14	5/25	7/25

※産前休暇よりも前に日にちは遡ることはありません。

【提出書類】 ・産前産後休業掛金等免除変更申出書

- 添付書類 (i)産前産後休暇の期間及び取得が確認できる書類(休暇簿の写し等)
(ii)出産日が確認できる書類(出産証明書の写し等)

②育児休業を取得する組合員

休業を開始した日の属する月から休業の終了する日の翌日の属する月の前月まで免除される。育児休業等掛金等免除申出書提出後に休業の期間に変更(早期復職または休業期間の延長)のある組合員は育児休業等掛金等免除変更申出書を提出すること。

◇月額にかかる免除期間

月内に14日以上の子育休等取得した場合には、当該月の掛金・保険料を免除する。

◇賞与にかかる免除期間

1月を超える育児休業を取得している場合に限り、免除の対象とする。

(例1) 6/5～6/30まで育児休業を取得した場合

→「当該育児休業等を開始した日」から「当該育児休業等を終了する日」までの期間の日数が14日以上のため、月額に係る掛金等のみ免除となる。

賞与は1月を超えないため免除対象外。

6月	7月
免除(月額)、徴収(賞与)	徴収
6/5 ←————→ 6/30 育休開始 育休終了	

(例2) 6/5～6/15まで育児休業を取得した場合

→「当該育児休業等を開始した日」から「当該育児休業等を終了する日」までの期間の日数が14日未満のため、月額・賞与とも免除とならない。

6月	7月
徴収(月額・賞与)	徴収
6/5 ←————→ 6/15 育休開始 育休終了	

(例3) 5/5～6/20まで育児休業を取得した場合

→育児休業等の開始日と終了日の翌日が同一月内の場合のみ免除となる。

最終月の育児休業期間が14日以上であったとしても、免除とならない。

5月	6月
免除(月額)	徴収(月額・賞与)
5/5 ←————→	—————→ 6/20 育休開始 育休終了

- 【提出書類】 ・育児休業等掛金等免除申出書又は育児休業等掛金等免除変更申出書
 添付書類 ・辞令の写し

(6) 介護掛金等の海外居住等による介護保険の手続き

40歳以上65歳未満の組合員又は被扶養者が、以下に該当する場合は、介護保険第2号被保険者の資格を喪失又は取得することとなるため下記の書類を共済組合へ提出すること。資格を喪失することによって介護掛金等が徴収されません。

届書は、原則、資格の取得日又は喪失日の属する月の末日までに提出すること。

- ・国内に住所を有するに至ったこと又は有しなくなったこと
- ・身体障害者療養施設等適用除外施設に入所又は当該施設を退所した時

- 【提出書類】 ・介護保険第2号被保険者資格取得・喪失届書
 添付書類 ・転入日又は転出日が記載されている住民票の写し
 ・入所日又は出所日が記載されている当該施設が発出した通知等の写し

(7) 掛金等・負担金の還付及び追徴

◇県費職員の場合

- ①現年度の給料・期末手当等・・・ 各給与支給機関にて処理を行う。
- ②過年度の給料・期末手当等・・・ 各給与支給機関と調整のうえ、当支部へ処理を行う。

※小・中学校の場合は、各教育事務所からの請求・依頼となる。

【還付を行う場合の提出書類】 ・公立学校共済組合掛金等・還付請求書(ホームページに掲載)

添付書類 ア 追戻額計算書(共済費)
 イ 例月給与積上計算リスト、期末勤勉積上リスト
 ウ 納入通知書(負担金還付の場合)

【追徴を行う場合の提出書類】 ・掛金振込通知書の発行依頼書(任意の様式)

添付書類 ア 追戻額計算書(共済費)
 イ 例月給与積上計算リスト、期末勤勉積上リスト

◇市町村費職員の場合

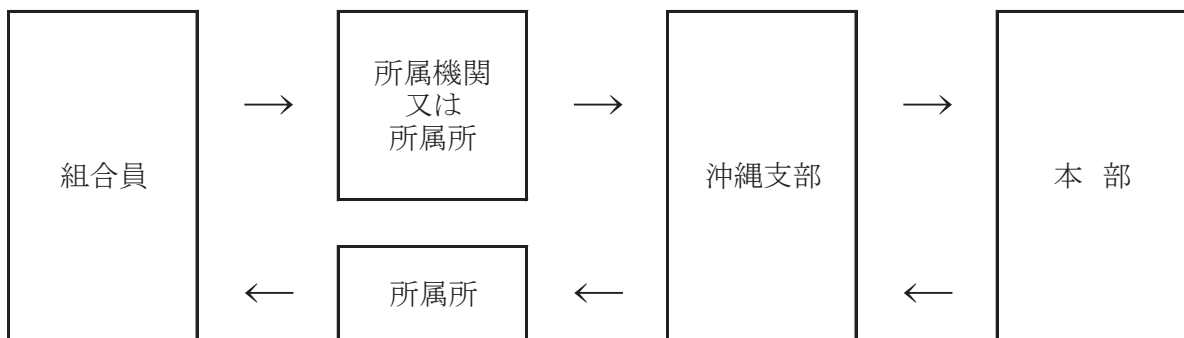
- ①現年度の給料・期末手当等・・・ 「公立学校共済組合事業報告書」にて訂正額を報告。
- ②過年度の給料・期末手当等・・・ 県費職員同様の取り扱い。

(8) 掛金等未納者の給付制限

掛金等未納者に係る給付制限が設けられた。(施行令第26条)

納付期限までに掛金等の払込が無い場合に、所定の計算式を用いて、給付制限額を算定し、納付期限後に支払われる給付金を制限することができる。

IV 共済事務の流れ



※組合員等からの各種書類の提出については、原則として所属機関又は所属所を経由して支部に提出する。(地方公務員等共済組合法施行規程、公立学校共済組合運営規則より。)

組合員種別ごとの掛金・負担金の割合等（令和6年4月1日現在）

（単位：千分率）

	一般 組合員	特別職 組合員	短期 組合員	船員一般 組合員	船員短期 組合員	組合 役職員	公立大学 法人	職員団体 専従	継続長期 組合員	任意継続 組合員	【関連条文等】
短期	掛金	46.60 (17.77)	46.60 (17.77)	44.95 (17.14)	44.95 (17.14)	46.60 (17.77)	46.60 (17.77)	46.60 (17.77)	—	93.20 (35.54)	網掛部分は「裏面」シート※1、 定28条2項参照 定28条1項 定28の2 定28の3
	負担金	46.60 (17.77)	46.60 (17.77)	48.25 (18.40)	48.25 (18.40)	46.60 (17.77)	46.60 (17.77)	46.60 (17.77)	—	—	
	育休・介護 公的負担	1.15	1.15	1.15	1.15	—	—	※2 1.15	—	—	
	掛金	1.41	1.41	1.41	1.41	1.41	1.41	1.41	—	—	
福祉	負担金	1.41	1.41	1.41	1.41	1.41	1.41	1.41	—	—	定28条1項
	掛金	7.96	7.96	7.96	7.96	7.96	7.96	7.96	—	15.92	
介護	負担金	7.96	7.96	7.96	7.96	7.96	7.96	7.96	—	—	定28の2
	※3 保険料 (負担金分含む)	183.00	—	183.00	—	183.00	183.00	183.00	183.00	—	
厚生年金保険	掛金	39.6	—	39.6	—	—	39.6	※2 39.6	39.6	—	法113条4項2号 令29条の2、告示
	負担金	7.5	—	7.5	—	7.5	7.5	7.5	7.5	—	
退職等年金	掛金	7.5	—	7.5	—	7.5	7.5	7.5	7.5	—	連定20別表5 R5.12.25地共連年第373号
	負担金	7.5	—	7.5	—	7.5	7.5	7.5	7.5	—	
経過的長期	掛金	0.0953	—	0.0953	—	0.0953	0.0953	—	0.0953	—	運5章一元化附則第75条関係 R5.9.25地共連年第288号
	公務等給付負担金	0.0953	—	0.0953	—	0.0953	0.0953	—	0.0953	—	

【備考】	定	：公立学校共済組合定款
	連定	：地方公務員共済組合連合会定款
	法	：地方公務員等共済組合法
	令	：地方公務員等共済組合法施行令
	告示	：総務省告示
	運	：地方公務員等共済組合法運用方針
	厚年法	：厚生年金保険法

追加費用率 (標準報酬月額)	厚生年金 22.6 15.9	経過的長期 2.2 1.5	追加費用については、当該事業年度の4月1日における組合員（70歳以上の者を含む）について徴収する。【関連条文：告示】	
			義務	その他
最低限度額 (標準報酬月額)	短期	58,000		
	厚生年金・退職等	88,000		
短期	標準報酬月額	1,390,000	短期の標準期末手当等の最高限度額は、年度の累計額により算出する。	
	標準期末手当等	5,730,000		
最高限度額	標準報酬月額	650,000	長期には、厚生年金保険、退職等年金を含む。	
	標準期末手当等	1,500,000		

* 表内に記載の割合は、いずれも標準報酬月額及び標準期末手当等額に対する率である。
ただし、任意継続組合員については標準報酬月額のみ適用となる。
* 短期の括弧内に記載の割合は、21年度から新たに定められた特定保険料率に相当する掛金率及び負担金率である。当該掛金率及び負担金率は、健康保険法に規定する特定保険料率に相当するものであり、前期高齢者納付金、後期高齢者支援金、退職者給付拠出金などの支出に充てられる部分の率で、一般の掛金率及び負担金率の内訳として定められるものである。

※ 1 後期高齢者医療制度の被保険者である組合員については、短期給付に係る掛金・負担金の標準報酬月額・標準期末手当等に対する割合は3.59（千分率）（「表面」シートの網掛部分の組合員についても同率。）。

※ 2 地方公共団体から徴収する。

※ 3 組合員保険料と負担金分を合わせた率である。

【注】・介護保険の第2号被保険者は、40歳以上65歳未満の組合員である。

・厚生年金保険の第3号被保険者は、70歳未満の組合員である。

・育児休業期間中における掛金及び負担金（厚生年金保険については、保険料。）の免除の対象は以下のとおりである。

なお、免除の期間は、最長で、育児休業を開始した日の属する月から当該育児休業に係る子が3歳に達する日の翌日の属する月の前月までとなる。

また、産前産後休業期間中における掛金及び負担金（厚生年金保険については、保険料。）も免除される。免除される対象は次のとおり。

掛 金：短期・福祉・介護・退職等年金

負担金：短期・福祉・介護・退職等年金

保険料：厚生年金保険

・退職派遣者については継続長期組合員、常勤再任用職員及び会計年度任用職員等（船員組合員を除く。）については一般組合員と同じ扱いになる。

常勤再任用職員等が船員である場合は、船員組合員となる。

・組合役職員及び公立大学法人の短期組合員については、各々の欄の短期、福祉及び介護の掛金、負担金及び育児・介護公的負担と同じであり、

いずれも厚生年金保険、退職等年金及び経過的長期の掛金及び負担金等は、適用されない。

【参考】一般組合員の年齢別の掛金・負担金の割合

		65歳以上70歳未満の組合員(※3)	70歳以上75歳未満の組合員(※3)	75歳以上の組合員 (後期高齢者医療制度の被保険者)
短期	掛金	46.60	46.60	3.59
	負担金	46.60	46.60	3.59
	育児・介護公的負担(※1)	1.15	1.15	1.15
福祉	掛金	1.41	1.41	1.41
	負担金	1.41	1.41	1.41
介護	掛金	—	—	—
	負担金	—	—	—
厚生年金 保険	保険料 (負担金分を含む。)	183.00	—	—
	基礎年金公的負担(※2)	39.6	—	—
退職等年金	掛金	7.5	7.5	7.5
	負担金	7.5	7.5	7.5
経過的長期	公務等給付負担金	0.0953	0.0953	0.0953

(単位：千分率)

* 表内に記載の割合は、いずれも標準報酬月額及び標準期末手当等額に対する率である。

* 短期組合員についても、短期、福祉、介護については同じである。

※ 1 組合役職員及び公立大学法人の役職員については、徴収しない。

※ 2 組合役職員については、徴収しない。

※ 3 65歳以上75歳未満の組合員で、政令で定める程度の障害状態にある者は、後期高齢者医療制度の被保険者となる。

標準報酬等級表（令和4年10月～）

短期給付等	等級		報酬月額		標準報酬の月額	標準報酬の日額
	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

※「標準報酬の月額」の下限額と上限額について

	下限額	（報酬月額）	上限額	（報酬月額）
短期給付等	58,000円	63,000円未満	1,390,000円	1,355,000円以上
退職等年金給付	88,000円	93,000円未満	650,000円	635,000円以上
厚生年金	88,000円	93,000円未満	650,000円	635,000円以上