

公共済の事業に要する費用は、組合員の掛金及び保険料(以下「掛金等」という。)と使用者である地方公共団体等の負担金によってまかなわれています。掛金等や負担金は、医療費の給付、福祉事業及び介護保険の財源となる短期給付に係るものと、年金給付の財源となる長期給付に係るものに区分されています。

(1) 毎月の給与から控除される掛金等の算定について

毎月の給与から控除される掛金等の算定には、「標準報酬制」が採用されています。

標準報酬制では、基本給に加え、実際に支給された手当(扶養手当、通勤手当等)を加えた額を「報酬」と呼び、掛金等の算定の基礎とします。

そのため、基本給が同じでも諸手当の多寡により、控除される掛金等の額は変動する場合があります。

(2) 報酬の範囲

報酬の範囲は原則として、支給される基本給及び諸手当の全てが該当します。また、報酬は固定的給与と非固定的給与に分類されます。

【報酬の分類】

・ 固定的給与の例

基本給・教職調整額・給料の調整額・管理職手当・初任給調整手当・地域手当・扶養手当・住居手当・通勤手当・特地勤務手当・へき地手当・義務教育等教員特別手当 など

・ 非固定的給与の例

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

(3) 標準報酬月額の設定と改定

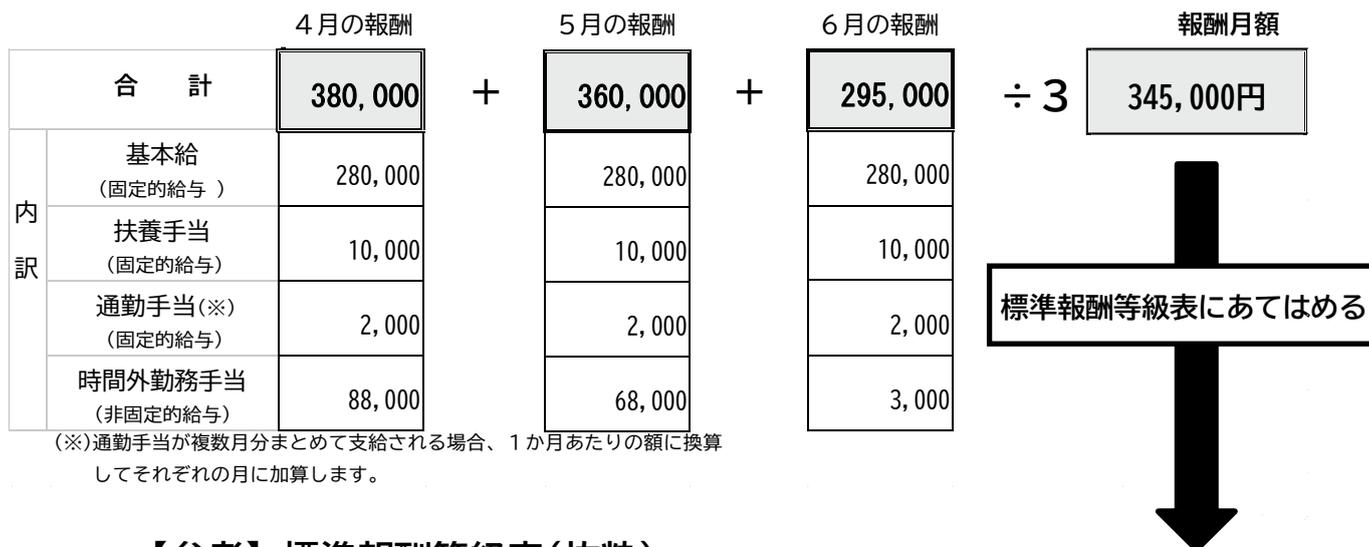
「標準報酬月額」は報酬を元に算定した「報酬月額」を「標準報酬等級表」に当てはめて決定(改定)します。(「標準報酬等級表」は) 📄 I-4参照

組合員の資格を取得したときには、標準報酬月額の決定(資格取得時決定)を行います。その後、毎年見直しを行う(定時決定)ほか、固定的給与が変動し、報酬が著しく変動した場合等に改定(随時改定等)を行います。決定・改定の種類は下表のとおりです。

	種 類	概 要
A	資格取得時決定	新たに組合員の資格を取得したときに、資格取得時の報酬を「報酬月額」として、標準報酬月額を決定します。各種手当の支給が遡及して行われ、資格取得時の報酬が見直された場合は、標準報酬月額も見直しを行います。 また、組合員種別が変更になったとき(短期組合員から一般組合員又は一般組合員から短期組合員)も、資格取得時決定が行われ、改めて標準報酬月額を決定します。
	定時決定	毎年、4月から6月までの報酬の平均額を「報酬月額」として、その年の9月以後の標準報酬月額を決定します。
	随時改定	固定的給与に変動があった月から継続して3か月間の報酬の平均額を「報酬月額」として、標準報酬月額を算定します。 当該標準報酬月額の等級と従前の標準報酬月額の等級を比較して、2等級以上の差があれば、4か月目から当該標準報酬月額に改定します。
B	産前産後休業終了時改定	産前産後休業を終了した後に報酬が変動した場合に、標準報酬月額を改定します。 📄 I-6参照
	育児休業等終了時改定	育児休業等を終了した後に報酬が変動した場合に、標準報酬月額を改定します。 📄 I-6参照

※ A については、自動的に行われます。B については、組合員の申出が必要です。

(4) 掛金等の算定のイメージ図 (定時決定の場合)



【参考】標準報酬等級表(抜粋)

等級			報酬月額	標準報酬月額
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
第2級	—	—	63,000円 以上 73,000円 未満	68,000円
第3級	—	—	73,000円 以上 83,000円 未満	78,000円
第4級	第1級	第1級	83,000円 以上 93,000円 未満	88,000円
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
第23級	第20級	第20級	310,000円 以上 330,000円 未満	320,000円
第24級	第21級	第21級	330,000円 以上 350,000円 未満	340,000円
第25級	第22級	第22級	350,000円 以上 370,000円 未満	360,000円
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮



標準報酬月額 340,000 円

標準報酬月額 340,000 円 × 掛金(保険料)率 = 掛金等の額

標準報酬月額の決定は、原則年1回(定時決定)ですが、固定的給与に変動があり報酬の額が著しく変動した場合(随時改定)や、育児休業からの復職後に組合員が申し出た場合(育児休業等終了時改定)は、標準報酬月額を見直します。

◇標準報酬等級表（令和4年10月1日～）

等級			報酬月額		標準報酬 月額	標準報酬 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

※「標準報酬月額」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

◇毎月の給料・期末手当等に対する掛金(保険料)・負担金の率(令和7年4月1日現在)

短期給付に係る掛金・負担金率	短期(福祉掛金含む)	掛金	48.01/1000
		負担金	48.01/1000
	介護	掛金	8.04/1000
		負担金	8.04/1000
一般組合員のみ 長期給付に係る保険料率及び掛金・負担金率	厚生年金保険	保険料(負担金含む) ※1	183.00/1000
	退職等年金	掛金	7.5/1000
		負担金	7.5/1000

※1 厚生年金保険の保険料は、以下のとおり算出します。

本人負担	標準報酬月額×保険料率(183.00/1000)÷2	・・・①
事業主負担	標準報酬月額×保険料率(183.00/1000)－①	

◇後期高齢者医療制度の被保険者となる組合員の毎月の給料・期末手当等に対する掛金の率(令和7年4月1日現在)

75歳以上の組合員については、後期高齢者医療制度の被保険者となり、公共済の医療保険制度の適用を受けませんが、短期給付のうち、育児休業手当金及び介護休業手当金に係るものと、福祉事業に係る掛金が必要となります。

また、退職等年金給付に係る掛金については、加入の年齢制限がないため、あわせて毎月の給料および期末手当等から徴収されます。

短期給付に係る掛金率	短期(福祉掛金含む)	5.19/1000
一般組合員のみ 長期給付に係る掛金率	退職等年金	7.5/1000

◇その他の事業主負担金の率(令和7年4月1日現在)

上記の労使折半分以外の事業主負担金と率については以下のとおりです。

短期給付に係るもの	育児休業手当金及び介護休業手当金に係る公的負担率	1.32/1000
一般組合員のみ	公務等給付負担金率	0.0939/1000
長期給付に係るもの	基礎年金拠出金に係る公的負担率	41.5/1000

(5) 毎月の給料にかかる掛金等について

ア 掛金等は、地方公務員等共済組合法に基づき、給与支給機関により毎月組合員の給料から控除され、公共済に払い込まれます。

イ 月の途中の採用及び欠勤、休職、その他の事由により給料の全額又は一部が減額された場合においても、掛金等は標準報酬月額で算定を行い、徴収します。

ウ 欠勤、休職、その他の事由により給料の全額又は一部が減額され給与支給機関が掛金等を控除できない場合は、組合員が毎月、直接公共済に払い込む必要があります。

(注)長期自主研修支援制度及び大学院修学休業制度、配偶者同行休業制度の適用を受ける組合員においても、組合員が毎月、掛金等を直接公共済に払い込む必要があります。

エ 介護掛金については、40歳に到達した日(誕生日の前日)の属する月から65歳に到達した日の属する月の前月まで徴収します。

オ 厚生年金保険料については、70歳以上の組合員は厚生年金の被保険者資格を喪失するため、70歳に到達した日(誕生日の前日)の属する月から保険料は徴収しません。

カ 採用された月に退職したときを除き、月の途中で退職した場合は、その月の掛金は徴収しません。

(6) 期末手当等にかかる掛金等について

ア 期末手当等とは、「期末手当」「勤勉手当」等が合算されたもので、同一月の支給総額を算定基礎(千円未満切り捨て)とし、掛金(保険料)率を乗じて算出します。

最高限度額は、短期給付分が5,730,000円(年度の合計)、長期給付分が1,500,000円です。
(令和7年4月1日現在)

イ 欠勤、休職、その他の理由により期末手当等の一部が支給される場合は、支給される額(千円未満切り捨て)を基礎に期末手当等に係る掛金等を徴収します。

ただし、全部が支給されない場合は、期末手当等に係る掛金等は徴収しません。

ウ 月の途中で退職した場合には、その月の期末手当等に係る掛金等は徴収しません。

(7) 産前産後休業終了時改定について

産前産後休業の終了時に当該産前産後休業に係る子を養育する場合、公共済に申し出を行うことにより、標準報酬を改定することができます。産前産後休業終了後、育児休業を取得せずに復職する場合に限ります。

SSC 提出書類 「標準報酬産前産後休業終了時改定申出書」

(8) 育児休業等終了時改定について

育児休業等の終了後に当該休業等に係る3歳未満の子を養育する場合で、育児短時間勤務や育児部分休業の取得等により報酬が変動した時は、公共済に申し出を行うことにより、標準報酬月額を改定することができます。

申し出をしない場合でも、固定給に変動があり、要件を満たした時は「随時改定」を行います。

「随時改定」では、標準報酬月額の等級に2等級以上の差があるときに改定を行います。

「育児休業等終了時改定」では、1等級以上の差があれば、改定を行います。

SSC 提出書類 「標準報酬育児休業等終了時改定申出書」

対象者	育児休業等終了日において3歳未満の子を養育する方
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か月の報酬の平均 ただし、月途中復職の場合、支払基礎日数が17日未満のときは、その月を除く。 (例)①4月1日復職の場合：4～6月の報酬の平均 ②4月20日復職の場合：5～6月の報酬の平均
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
申請方法	「標準報酬育児休業等終了時改定申出書」を大阪支部の経理担当に提出 ※府立学校及び府教育庁の教職員についてはSSC入力による申請

(注) 育児休業等終了後の勤務形態についての条件はありませんので、育児部分休業や育児短時間勤務を取得しない方でも育児休業等終了時改定を行うことができます。
また、復職後に報酬が増加した場合であっても、申し出を行うことができます。
育児休業等終了時改定を行うかどうかの判断については、次の表を参考にしてください。

改定後、等級が上がる場合	毎月の掛金等の額は上がりますが、各種給付金(将来の年金や手当金)の算定基礎額も上がります。
改定後、等級が下がる場合	毎月の掛金等の額は下がりますが、各種給付金の算定基礎も下がります。 なお、3歳未満の養育特例制度が適用できる場合は、長期給付(年金)のみ算定の基礎額は下げずに、掛金等の額だけを下げるすることができます。
改定後、第2子等の産休入りを控えている場合 (育児休業等を終了した日の翌日に産休を開始する方は改定の対象外)	次の産休・育休中は掛金の免除期間となるため、等級の変動が掛金等の額に与える影響は少ないです。ただし、育児休業手当金の算定基礎が改定後の標準報酬月額となる可能性があるため、等級を下げる改定を行うと、手当金の給付額も下がります。

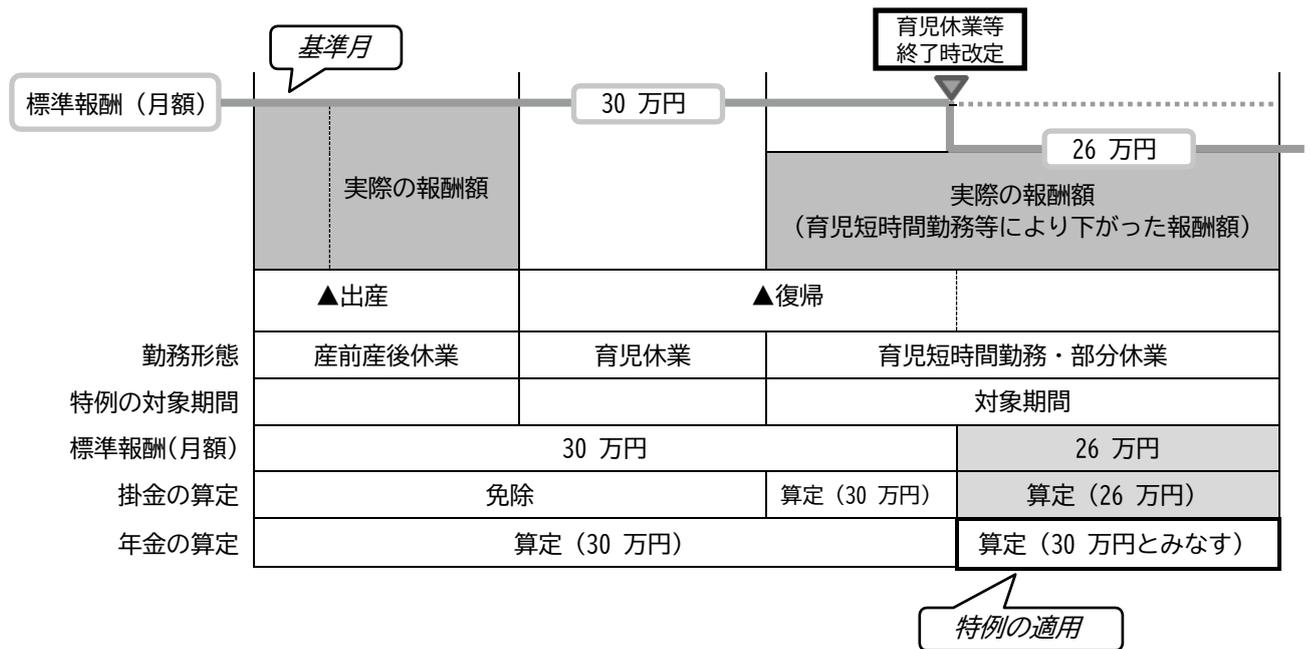
(9) 3歳未満の子を養育している場合の標準報酬の特例

※手続きについては 📄 VII-16

3歳未満の子を養育する組合員に対する標準報酬の特例として、育児にかかる部分休業又は短時間勤務の承認を受けた場合等で、標準報酬が、当該子を養育することとなった日の属する月の前月（従前の標準報酬）を下回る月については、大阪支部に申し出をすることにより、その月の標準報酬月額のうち長期給付に係るものに限り、従前の標準報酬が厚生年金保険給付や退職等年金給付の算定の基礎となります。この特例による追加の掛金は必要ありません。

なお、本特例が設けられたことにより、平成 27 年 10 月からは、これまでの育児短時間勤務者及び育児部分休業者に対する掛金免除制度は廃止しました。

3歳未満養育特例のイメージ図



※ 育児休業等終了時改定が行われた場合の例を示しているが、定時決定や随時改定等が行われた場合も特例の対象になる。

(1) 産前産後休業取得者の掛金等の免除について

産前産後休業を取得している組合員が、公共済に申し出を行うことにより、その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の属する月の前月までの期間に係る掛金等を免除します。

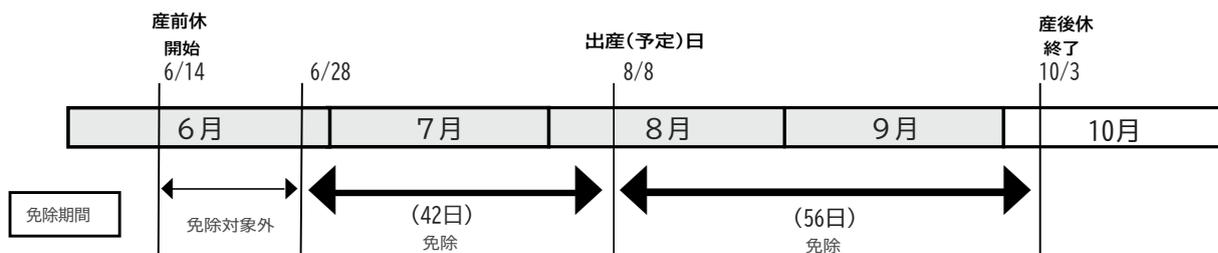
条例等により、産前8週間等、労働基準法第65条に規定する産前産後休業期間を超える長期の休暇が付与される場合でも、掛金免除の対象となるのは産前産後休業期間のうち、出産の日以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から出産の日後56日までの期間です。

なお、妊娠4か月以上(85日以上)の分娩であれば、死産等であっても産後休業が付与されることから、その期間は掛金免除の対象となります。

また、実際の出産日と出産予定日が異なる場合、上記の掛金等免除期間が変更となる場合があります。次ページ以降に、具体例(単胎妊娠の場合)を記載しますので、参照してください。

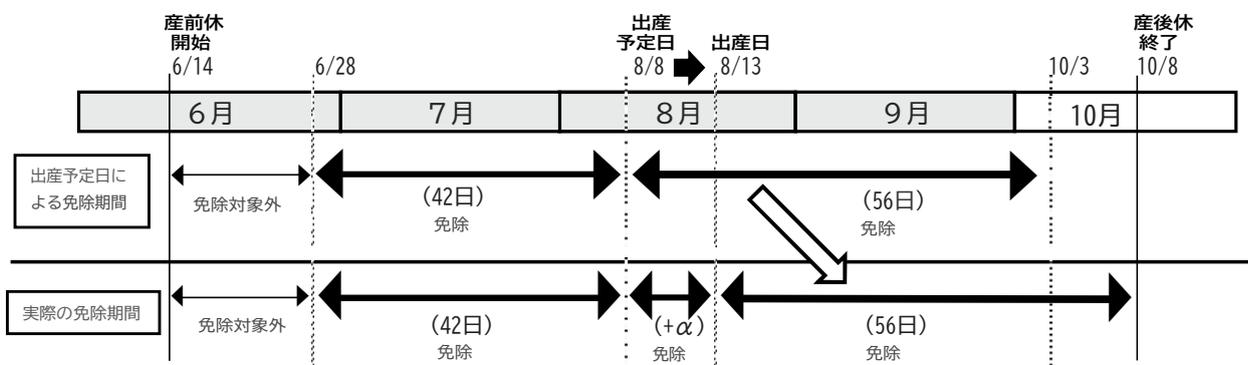
SSC 提出書類 「産前産後休業掛金免除申出書」

例① 実際の出産日と出産予定日が同日となった場合



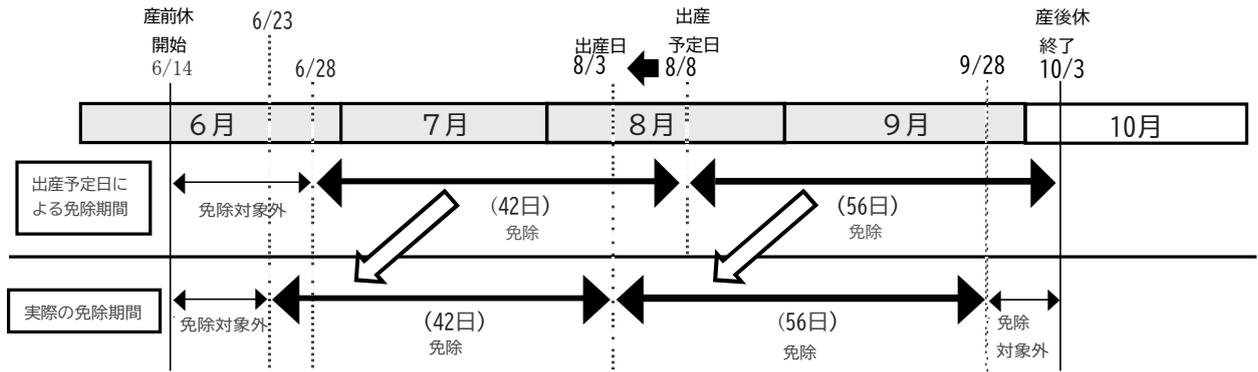
産前産後休業に係る掛金等免除期間 ⇒ 6月～9月

例② 実際の出産日が出産予定日より遅くなった場合



産前産後休業に係る掛金等免除期間 ⇒ 6月～9月

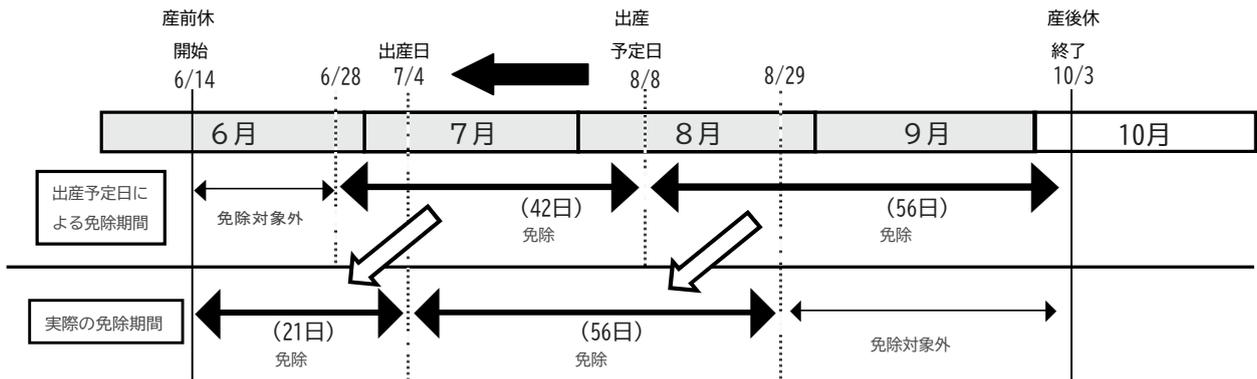
例③ 実際の出産日が出産予定日より早くなった場合



産前産後休業に係る掛金等免除期間 ⇒ 6月～8月

※9月分の掛金等については、出産予定日では免除対象となっていました。出産日が早くなったことにより、免除対象外となります。

例④ 実際の出産日が出産予定日より早くなり、産前休業期間が42日以下となった場合



産前産後休業に係る掛金等免除期間 ⇒ 6月～7月

※8・9月分の掛金等免除については、出産予定日による免除期間では免除の対象でしたが、出産日が早くなったことにより、免除の対象外となります。また、この例の場合、出産日から42日前は5月24日となりますが、産前産後休業を取得していない期間については免除の対象となりません。

(2) 育児休業取得者の掛金等の免除について

育児休業等を取得している組合員が、公共済に申し出を行うことにより、原則、その育児休業等を開始した日の属する月から、その育児休業等が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間に係る掛金等を免除します。

SSC 提出書類 「育児休業掛金免除申出書」

ただし、1か月未満の育児休業等を取得する場合の掛金等免除の取扱いについては、次のア～ウを参照してください。

ア 月額に係る掛金等免除の取扱いについて

- ・月末時点で育児休業期間中の場合、その月の掛金等を免除します。
- ・育児休業を開始した日と終了した日が同一月内の場合、育児休業期間が14日以上の場合は月末時点で育児休業期間中でなくても、その月の掛金等を免除します。

育児休業の取得例			掛金等取扱い	備 考
①	3月	4月 4/27 → 5/4	4月分掛金 免除 5月分掛金 徴収	月の末日時点(4/30)で育児休業期間中のため、4月分掛金等は免除
②	4/1 → 4/14		4月分掛金 免除	月の末日時点(4/30)は育児休業期間中ではないが、育児休業等を開始した日と終了した日が同一月内で、育児休業期間が14日以上となる場合、4月分掛金等は免除
③	4/1 → 4/13		4月分掛金 徴収	育児休業等を開始した日と終了した日が同一月内で、育児休業等の日数が14日に満たない場合、4月分掛金等は徴収
④	4/1 → 4/15 4/7 → 4/24		4月分掛金 免除	月の末日時点(4/30)は育児休業期間中ではないが、育児休業を開始した日と終了した日が同一月内で、合算した育児休業期間が14日以上となる場合、4月分掛金等は免除
⑤	3/25 → 4/20		3月分掛金 免除 4月分掛金 徴収	「14日以上」の要件は育児休業等を開始した日と終了した日が同一月内の場合となるため、4月分の掛金等は徴収

イ 期末手当等に係る掛金等免除の取扱いについて

期末手当等が支給される月の月末時点で育児休業期間中の場合、その月に係る期末手当等に係る掛金等は免除となりますが、育児休業期間が1月以下(※)の場合は、免除の対象外となります。

(※) 民法の規定により計算します。

例6/29～7/28期間は「ちょうど1月」…1月以下となり対象外

6/29～7/29期間は「1月と1日」…1月超となり対象

育児休業の取得例			掛金等取扱い	備 考
⑥	5月	6月(期末等支給月) 6/15 → 7/15	6月分月例掛金 免除 6月分期末等掛金 免除 7月分月例掛金 徴収	期末等支給月の月末(6/30)時点で育児休業期間中であり、育児休業の期間が1月超のため、6月分の期末手当等掛金については免除
⑦		6/15 → 7/14	6月分月例掛金 免除 6月分期末等掛金 徴収 7月分月例掛金 徴収	期末等支給月の月末(6/30)時点で育児休業期間中だが、育児休業の期間が1月以下のため、6月分の期末手当等掛金については徴収
⑧	5/10 → 6/25		5月分月例掛金 免除 6月分月例掛金 徴収 6月分期末等掛金 徴収	育児休業の期間が1月超だが、期末等支給月の月末(6/30)時点で育児休業期間中でないため、6月分期末等掛金については徴収

ウ 連続して2以上の育児休業等をしている場合の取扱いについて

組合員が連続する2以上の育児休業等をしている場合及びこれに準ずる場合は、育児休業期間中の掛金等の免除はその全部を1つの育児休業等とみなして判断します。

- ・連続して複数回の育児休業等を取得している場合は、1つの育児休業等とみなし、合算して育児休業期間の算定に含みます。
- ・土日等の休日や有休休暇等の労務に服さない日を挟んで複数回の育児休業等を取得した場合は、実質的に連続して育児休業等を取得しているため、1つの育児休業等とみなします。