

# 標準報酬制と掛金（保険料）について

毎年、皆さんの  
収入に応じて  
決定します

共済組合の事業は、組合員の皆さんが負担する「掛金(保険料)」(以下「掛金」といいます。)と、所属所が負担する「負担金」によって運営されています。

掛金と負担金は標準報酬に基づき算定しますが、そのうち掛金は次のように計算しています。

## 毎月の掛金の計算方法

標準報酬月額 × 掛金率

詳細はこちら

⇒ 「掛金率」4ページ



では、計算の基礎となる標準報酬月額は、どのように決定するのか概要を説明します。

## 資格取得時決定

組合員資格を取得したときに、資格を取得した日現在の報酬の額により標準報酬月額を決定します。時間外勤務等があらかじめ見込まれる場合は、時間外勤務手当等も推計して報酬の額に含めます。

## 定時決定

既に決定されている標準報酬月額と、実際に受けている報酬の額との間に大きな差が生じないように、毎年、4月、5月、6月の3ヵ月間に受けた報酬の平均額を基に9月から適用する標準報酬月額を決定します。

## 随時改定

昇給・昇格や扶養手当の変更などの固定的給与の異動により報酬の額が著しく変動した場合、既に決定されている標準報酬月額との隔たりを解消するために標準報酬月額を改定します。

固定的給与に変動が生じた月から、継続した3ヵ月間の報酬の平均額を基に算定した標準報酬月額が、現在の標準報酬月額と2等級以上の差があり、固定的給与と3ヵ月間の報酬の平均額のいずれも増額もしくは減額した場合に、4ヵ月目から改定します。

固定的給与…月単位で一定額が継続して支給される報酬

例) 給料、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当

## 育児休業等終了時改定・産前産後休業終了時改定

育児休業等、産前産後休業を終了した組合員が、その休業に係る3歳未満の子を養育し、共済組合に申し出をしたときは、各休業等終了日の翌日が属する月から3ヵ月間に受けた報酬の平均額を基に4ヵ月目から標準報酬を改定します。随時改定とは異なり、1等級の差でも改定します。

なお、産前産後休業終了日の翌日に育児休業等を開始している場合は、産前産後休業終了時改定の対象とはなりません。

## 期末手当等の掛金の計算方法

標準期末手当等額 × 掛金率

⇒ 「掛金率」4ページ

標準期末手当等額は、期末・勤勉手当の合計額から1,000円未満の端数を切り捨てた額です。

●標準報酬月額は、掛金算定の基礎となるほか、傷病手当金や育児休業手当金などの短期給付や、年金の算定の基礎額(標準期末手当等額も含まれます。)になるなど、組合員の皆さんが受ける給付額にも反映されます。

お問い合わせ先

医療健康課 TEL 029-301-1413