

～ 共済組合の掛金額について ～

共済組合は、皆様からお預かりする保険料（組合員の掛金、所属所の負担金）により運営されています。その保険料は、組合員の皆様の標準報酬月額にその年度の保険料率を掛けて計算しますが、毎月の給料明細では共済掛金の合計額しか掲載されていない場合も多いと思います。組合員の皆様の掛金早見表を掲載いたしますので、参考としてご使用ください。

※6月、12月の賞与では、期末手当と勤勉手当の合計額から千円未満を切り捨てた額（標準期末手当等の額）に、下表の掛金率を掛けて共済掛金を計算します。

標準報酬月額 等級・掛金早見表（令和6年4月から）

※介護掛金は40歳以上65歳未満の組合員が対象です。70歳以上、75歳以上の組合員は一部の掛金額が異なります。

報酬月額		標準報酬			短期給付 掛金率			長期給付 掛金率		掛金合計 (介護除く)	掛金合計 (介護含む)
		等級		月額	短期	福祉	介護	厚生年金	退職等年金		
		短期給付	長期給付								
円以上	円未満			円	円	円	円	円	円	円	円
～	63,000	1		58,000	3,015	91	493	8,052	660	11,818	12,311
63,000	～ 73,000	2		68,000	3,535	107	578	8,052	660	12,354	12,932
73,000	～ 83,000	3		78,000	4,055	122	663	8,052	660	12,889	13,552
83,000	～ 93,000	4	1	88,000	4,575	138	748	8,052	660	13,425	14,173
93,000	～ 101,000	5	2	98,000	5,095	153	833	8,967	735	14,950	15,783
101,000	～ 107,000	6	3	104,000	5,407	163	884	9,516	780	15,866	16,750
107,000	～ 114,000	7	4	110,000	5,719	172	935	10,065	825	16,781	17,716
114,000	～ 122,000	8	5	118,000	6,135	185	1,003	10,797	885	18,002	19,005
122,000	～ 130,000	9	6	126,000	6,551	197	1,071	11,529	945	19,222	20,293
130,000	～ 138,000	10	7	134,000	6,967	210	1,139	12,261	1,005	20,443	21,582
138,000	～ 146,000	11	8	142,000	7,383	222	1,207	12,993	1,065	21,663	22,870
146,000	～ 155,000	12	9	150,000	7,800	234	1,275	13,725	1,125	22,884	24,159
155,000	～ 165,000	13	10	160,000	8,319	250	1,360	14,640	1,200	24,409	25,769
165,000	～ 175,000	14	11	170,000	8,839	266	1,445	15,555	1,275	25,935	27,380
175,000	～ 185,000	15	12	180,000	9,359	281	1,530	16,470	1,350	27,460	28,990
185,000	～ 195,000	16	13	190,000	9,879	297	1,615	17,385	1,425	28,986	30,601
195,000	～ 210,000	17	14	200,000	10,400	312	1,700	18,300	1,500	30,512	32,212
210,000	～ 230,000	18	15	220,000	11,439	344	1,870	20,130	1,650	33,563	35,433
230,000	～ 250,000	19	16	240,000	12,479	375	2,040	21,960	1,800	36,614	38,654
250,000	～ 270,000	20	17	260,000	13,519	406	2,210	23,790	1,950	39,665	41,875
270,000	～ 290,000	21	18	280,000	14,559	437	2,380	25,620	2,100	42,716	45,096
290,000	～ 310,000	22	19	300,000	15,600	468	2,550	27,450	2,250	45,768	48,318
310,000	～ 330,000	23	20	320,000	16,639	500	2,720	29,280	2,400	48,819	51,539
330,000	～ 350,000	24	21	340,000	17,679	531	2,890	31,110	2,550	51,870	54,760
350,000	～ 370,000	25	22	360,000	18,719	562	3,060	32,940	2,700	54,921	57,981
370,000	～ 395,000	26	23	380,000	19,759	593	3,230	34,770	2,850	57,972	61,202
395,000	～ 425,000	27	24	410,000	21,319	640	3,485	37,515	3,075	62,549	66,034
425,000	～ 455,000	28	25	440,000	22,879	687	3,740	40,260	3,300	67,126	70,866
455,000	～ 485,000	29	26	470,000	24,439	734	3,995	43,005	3,525	71,703	75,698
485,000	～ 515,000	30	27	500,000	26,000	780	4,250	45,750	3,750	76,280	80,530
515,000	～ 545,000	31	28	530,000	27,559	827	4,505	48,495	3,975	80,856	85,361
545,000	～ 575,000	32	29	560,000	29,119	874	4,760	51,240	4,200	85,433	90,193
575,000	～ 605,000	33	30	590,000	30,679	921	5,015	53,985	4,425	90,010	95,025
605,000	～ 635,000	34	31	620,000	32,239	968	5,270	56,730	4,650	94,587	99,857
635,000	～ 665,000	35	32	650,000	33,800	1,014	5,525	59,475	4,875	99,164	104,689
665,000	～ 695,000	36		680,000	35,359	1,061	5,780	59,475	4,875	100,770	106,550
695,000	～ 730,000	37		710,000	36,919	1,108	6,035	59,475	4,875	102,377	108,412
730,000	～ 770,000	38		750,000	39,000	1,170	6,375	59,475	4,875	104,520	110,895
770,000	～ 810,000	39		790,000	41,079	1,233	6,715	59,475	4,875	106,662	113,377
810,000	～ 855,000	40		830,000	43,159	1,295	7,055	59,475	4,875	108,804	115,859
855,000	～ 905,000	41		880,000	45,759	1,373	7,480	59,475	4,875	111,482	118,962
905,000	～ 955,000	42		930,000	48,359	1,451	7,905	59,475	4,875	114,160	122,065
955,000	～ 1,005,000	43	32	980,000	50,959	1,529	8,330	59,475	4,875	116,838	125,168
1,005,000	～ 1,055,000	44		1,030,000	53,559	1,607	8,755	59,475	4,875	119,516	128,271
1,055,000	～ 1,115,000	45		1,090,000	56,679	1,701	9,265	59,475	4,875	122,730	131,995
1,115,000	～ 1,175,000	46		1,150,000	59,800	1,794	9,775	59,475	4,875	125,944	135,719
1,175,000	～ 1,235,000	47		1,210,000	62,919	1,888	10,285	59,475	4,875	129,157	139,442
1,235,000	～ 1,295,000	48		1,270,000	66,039	1,982	10,795	59,475	4,875	132,371	143,166
1,295,000	～ 1,355,000	49		1,330,000	69,159	2,075	11,305	59,475	4,875	135,584	146,889
1,355,000	～	50		1,390,000	72,279	2,169	11,815	59,475	4,875	138,798	150,613

知って
納得

標準報酬制の早わかり

～ 等級表による標準報酬月額算定について ～



皆様からお預かりする保険料（組合員の掛金、所属所の負担金）の額は、標準報酬月額、標準期末手当等の額にその年度の保険料率を掛けて計算します。

標準報酬月額は組合員の皆様の月々の手当額や等級表を使用して算定するため、基本給が同じでも個人ごとによって変わってきます。等級表による標準報酬月額の算定について掲載します。

報酬の範囲

「標準報酬月額」の算定の基礎となる報酬の範囲は、原則として組合員が自己の労務の対償として受ける「基本給」や「諸手当」です。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、標準報酬月額の決定・改定の基礎となります。

固定的給与の例	非固定的給与の例
<ul style="list-style-type: none"> 基本給 扶養手当 通勤手当 地域手当 住居手当 管理職手当 初任給調整手当 単身赴任手当 へき地手当（これに準ずる手当を含む） 	<ul style="list-style-type: none"> 時間外勤務手当 宿日直手当 管理職員特別勤務手当 夜間勤務手当 休日勤務手当 寒冷地手当


※ これ以外でも、各地方公共団体の給与条例等で給与として支給されるものが報酬の範囲となります（現物支給等）。

※ 期末・勤勉手当も報酬として掛金・負担金の対象となります。期末・勤勉手当は等級表は使用せず、合算して千円未満を切り捨ててから計算します。

標準報酬月額の算定方法

標準報酬月額は給与支給機関が算定し共済組合で決定します。通常は毎年4月～6月の3か月間の報酬の平均額を基礎に算定し9月から翌年8月まで適用（定時決定）します。

基本給が同じ30万円の例です。この標準報酬月額に保険料率をかけて保険料（掛金・負担金）を算定することになります。



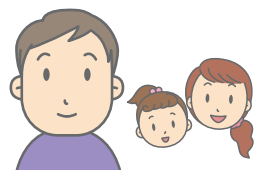
給料・手当額（3か月間の平均）

基本給	300,000円
通勤手当	10,000円
時間外手当	20,000円

標準報酬の等級 第20級

標準報酬月額 340,000円

Aさん（一般職・扶養無） 報酬月額 330,000円



給料・手当額（3か月間の平均）

基本給	300,000円
扶養手当	19,500円
通勤手当	10,000円
住居手当	27,000円
時間外手当	33,500円

標準報酬の等級 第22級

標準報酬月額 380,000円

Bさん（一般職・妻・子） 報酬月額 390,000円

＜標準報酬等級表＞ ※短期（医療）は139万円、長期（年金）は65万円を上限としています。

標準報酬の等級	標準報酬月額	報酬月額
第19級	320,000円	310,000円以上～330,000円未満
Aさん → 第20級	340,000円	330,000円以上～350,000円未満
第21級	360,000円	350,000円以上～370,000円未満
Bさん → 第22級	380,000円	370,000円以上～395,000円未満
第23級	410,000円	395,000円以上～425,000円未満

※ 原則支給月で算定しますので、時間外手当は前月の勤務分が算定対象です。

※ 手当が数か月分まとめて支給されているときは1か月分に換算します。

※ 表中の等級表示は、短期（医療）のものを使用しています。





知って
納得

標準報酬制の早わかり

～ 標準報酬月額の時給決定と算定方法について ～

標準報酬月額は、組合員が実際に受ける報酬と大きな差が生じないように、毎年1回「**時給決定**」により算定し直し、その年の9月から適用することになっています。時給決定の算定方法について掲載します。

時給決定の算定方法

時給決定は、原則として4月から6月までの3か月間の報酬月額（基本給+諸手当）の平均額を算定基礎として標準報酬月額を決定します。

4月の報酬月額

5月の報酬月額

÷ 3 = 平均報酬月額 ⇒ 等級表に当てはめる ⇒ 標準報酬月額

6月の報酬月額

※休職等により支払基礎日数が17日未満の月や、報酬の全部が支給されない月は除いて算定します。3か月とも算定基礎月にできないときは、従前の標準報酬月額で時給決定します。

※算定基礎月以外の月の報酬の追給・返還は除いて算定します。

※寒冷地手当は、原則として過去1年間の支給額を12で割った額を1か月分として加算します。

※7月から9月に標準報酬月額が改定された場合は、その年の時給決定は行いません。

年間報酬の平均による算定

次の①②に当てはまる場合は、4月～6月の報酬による算定結果が著しく不当であると判断されるため、③を提出して「年間報酬の平均による算定」を「選択」することができます。

①4月～6月の報酬による算定結果と、前年7月から当年6月の報酬の平均による算定結果が2等級以上の差がある。（組合員期間が1年未満の場合は、その期間で平均します。）

②①の差が業務の性質上、例年発生することが見込まれる。

③所属部署の申立書（所属所長証明）、組合員本人の同意書の提出がある。（下記注意点）

前年7月の報酬月額

前年8月の報酬月額

:

÷ 12 = 平均報酬月額 ⇒ 等級表に当てはめる ⇒ 標準報酬月額

当年5月の報酬月額

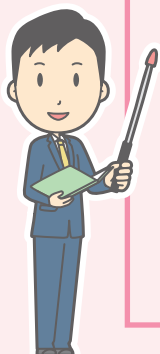
当年6月の報酬月額

《注意点》

標準報酬月額は、掛金・負担金の算定ばかりでなく、休業給付や将来の年金の算定にも用いられます。標準報酬月額が低い方を選択した場合、下記のメリット・デメリットがあります。ご承知いただいたうえで、同意書を提出してください。

☆メリット・・・掛金が抑えられる。

☆デメリット・・・育児休業手当金、傷病手当金などの給付金が低く計算される。
将来の年金額が低く計算される。



知って
納得

標準報酬制の早わかり

～ 標準報酬月額の変動・育休終了後の改定について ～

9月の定時決定から適用される標準報酬月額は、一定の要件を満たすと年の途中で改定されます。産休や育休から復帰した組合員が適用できる改定について掲載します。

産前産後休業終了時改定・育児休業等終了時改定

産前産後休業または育児休業を終了して職場復帰した組合員は、その後も子育てのため勤務時間が減少し、以前より報酬月額が減額する場合があります。下記①②に該当する場合は、共済組合に申出書を提出することにより、標準報酬月額を改定することができます。

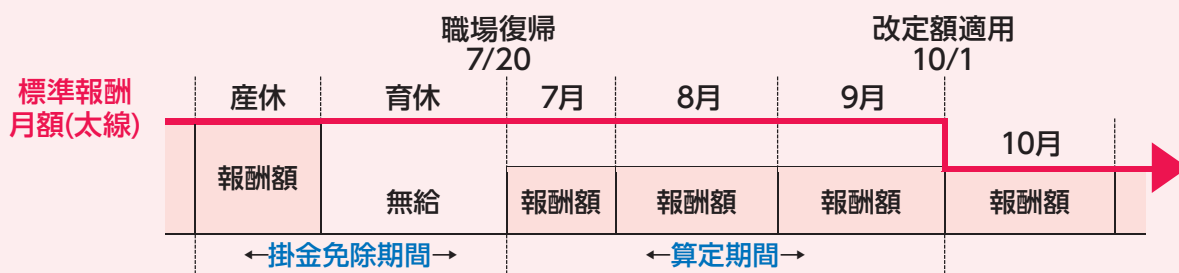
- ① 休業終了日以降、その休業に係る3歳に満たない子を養育している。
- ② 休業終了日の翌日が属する月から3か月間に受けた報酬(支払基礎日数17日未満の月は除く)を平均して算定すると、従前と1等級以上の差がある。

■ 随時改定との違い

- ア 1等級の差で改定できる。
- イ 固定的給与の変動が無くても改定できる。
- ウ 支払基礎日数が17日未満の月があっても、その月を除いて算定できる。

■ 改定額の算定と適用時期の例

この例では、17日未満の7月を除き8月と9月の2か月の報酬を平均して標準報酬月額を算定します。4～6月が育休中なら9月の定時決定は従前の標準報酬月額で決定しますが、申出により10月に改定できます。



《留意点》

- ・ 定時決定・随時改定等と違い、本人が選択でき、改定する場合は本人の申出が必要となります。
- ・ 3歳に満たない子を養育している場合、標準報酬月額の改定と「養育特例」を申出ることにより、掛金負担金の計算は下がった後の標準報酬月額を適用し、将来の年金額の計算においては下がる前の標準報酬月額を適用することができます。
- ・ 標準報酬月額が上がる場合でも将来の年金額を考慮して改定を申出ることができますが、「養育特例」で適用される標準報酬月額も併せて考慮する必要があります。



知って
納得

標準報酬制の早わかり

～ 標準報酬月額「養育特例」について～



3歳未満の子を養育している、または養育していた組合員の標準報酬月額が下がった場合、掛金負担金や各種給付金の計算は下がった後の標準報酬月額を使いますが、将来の年金額の計算においては下がる前の「基準月(※1)の標準報酬月額」を適用することができます。これを養育特例といいます。

※1 基準月…当該子の養育をすることとなった月の前月。

養育特例を受けることができる期間

3歳未満の子(※2)を養育している下記の期間において適用を受けることができますが、当該子と同居していることが条件となります。なお、産休・育休掛金免除を受けている月は養育特例は適用されません。

※2 「3歳未満の子」…平成29年1月1日より「特別養子縁組の監護期間中の子」および「養子縁組里親に委託されている子」等を含むこととされました。

適用開始月	適用終了月
下記のいずれかの日が属する月から ①子が出生したとき ②子を養子としたとき ③別居していた子と同居したとき ④3歳未満の子を養育する者が新たに組合員の資格を取得したとき	下記のいずれかに該当するに至った日の翌日の属する月の前月まで ①子が3歳に達したとき ②組合員が死亡したとき、または退職したとき ③他の3歳未満の子を養育することとなったとき ④子が死亡したとき、または子を養育しないこととなったとき

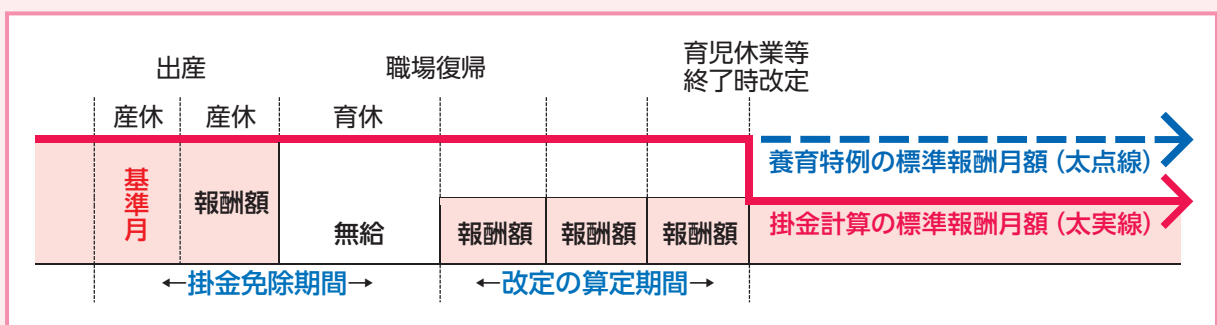
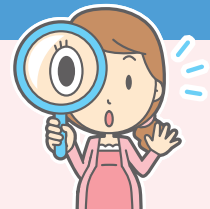
養育特例の申し出

適用を受けるには組合員の方からの申し出が必要です。養育特例は、①子を扶養に入れている条件がなく、②父母どちらにも適用することができ、③2年間は遡及することが可能です。また、標準報酬月額が下がっていても申し出をすることができます。

ただし、産休・育休掛金免除期間は養育特例が適用できないため、掛金免除期間終了後に適用の申出をしていただくか、または、適用の申出の後に掛金免除期間となった場合は一度終了の届出をし、免除期間終了後に再度適用の申出をしていただく必要があります。詳しくは勤務先の共済事務担当係にお問い合わせください。

適用のイメージ

育休から復帰した後の報酬が下がり、育休終了時改定を行った場合の例です。改定後は下がった標準報酬月額で掛金負担金や各種給付金を計算しますが、将来の年金を計算するときは、養育特例として**基準月**の標準報酬月額を使用します。



知って
納得

標準報酬制の早わかり

～ 標準報酬月額の変動改定・即時改定について ～

9月の定時決定から適用される標準報酬月額は、一定の要件を満たすと年の途中で改定されます。昇給・昇格や再任用などで報酬が変動する場合の改定について掲載します。

随時改定

報酬月額に著しい変動があり、下記①②③全てに該当する場合、3か月の算定期間の翌月から標準報酬月額を改定します。

- ① 報酬のうち、基本給や扶養手当などの固定的給与に変動がある。(休職による減額は除く)
- ② ①の変動があった月から3か月間(全て支払基礎日数17日以上)の報酬の平均による算定額と、従前の標準報酬月額との間に2等級以上の差がある。
- ③ ①の固定的給与の変動する方向と、②の2等級以上の差の方向が同じである。(下図参照)

※子供が生まれて扶養手当が増額したが、残業(非固定的給与)が減ったため報酬全体では減額となった場合、随時改定は行いません。

■ 給与の変動する方向と随時改定の有無について

報酬	固定的給与	↑増	↑増	↓減	↓減	↑増	↓減
	非固定的給与	↑増	↓減	↓減	↑増	↓減	↑増
3か月の報酬の平均額		↑増	↑増	↓減	↓減	↓減	↑増
随時改定の実施		↑する	↑する	↓する	↓する	しない	しない

☆ 管理職への昇格による随時改定

- ① 昇格と同時に昇給等の「固定的給与の変動」があれば、昇格月を起算月として随時改定に該当するか算定します。
- ② 「給与体系の変更」により、超過勤務手当の支給が無くなる昇格月の翌月を起算月として、随時改定に該当するか算定します。「給与体系の変更」によるため、超過勤務手当の実際の支給の有無は関係無く、上記③の要件も不要となります。

即時改定

■ 退職後の再任用

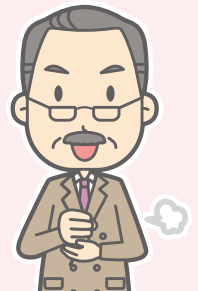
定年退職後にフルタイム再任用職員となる方は、組合員期間は継続しますが、報酬が大きく減額となる事がほとんどです。この場合は通常の随時改定では著しく不当となるため、資格取得時決定と同様の方法により、再任用となった月から即時改定します。

■ 特別職への就任 (保険者算定)

一般職と特別職では給与体系が大きく異なります。そのため、組合員が期間を空けずに一般職から特別職に就任した場合、通常の随時改定では著しく不当と考えられます。他の取扱いとの均衡を考慮し、組合員資格が継続する場合でも、資格取得時決定と同様の方法により、即時改定します。

☆ 資格取得時決定

組合員の資格を取得した月の報酬月額(基本給+諸手当)を算定基礎として標準報酬月額を決定します。通勤手当や寒冷地手当は、1か月分に相当する金額を算定します。時間外勤務があらかじめ見込まれる場合には、給与支給機関が見込み額を算出して報酬に加算します。月の途中で資格を取得した場合は、月の初日に資格を取得したならば受けるであろう手当額を考慮して算定します。





標準報酬月額 of 随時改定に「年間平均による保険者算定」が追加されます (平成30年10月から)

これまでの随時改定では、昇給や転居などによる手当額の増加(固定的給与の変動)と業務の繁忙期が重なることで、著しく高い標準報酬月額に改定されてしまうことがありました。

平成30年10月以降の随時改定から、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認められる場合について、年間平均による保険者算定を選択できるようになります。適用するためには、以下の要件に当てはまることおよび組合員の同意書並びに、所属所の申立書の提出が必要となります。詳しくは職場の共済事務担当係にご相談ください。

- ※ 固定的給与…基本給、扶養手当、住居手当、通勤手当、管理職手当、地域手当 など
- ※ 非固定的給与…時間外勤務手当、寒冷地手当、宿日直手当 など

○年間平均額による保険者算定の要件 次の(1)~(4)の全てに当てはまること

- (1) 固定的給与の変動月を起算月として、通常の随時改定の要件に当てはまること
- (2) (1)の随時改定の額と年間平均による標準報酬月額に2等級以上の差があること
- (3) (2)の2等級以上の差の要因が、業務の性質上例年発生すると見込まれるものであること
- (4) 年間平均による標準報酬月額と現在の額に1等級以上の差があること

- ※ 単に固定的給与の増減で2等級以上の差が生じる場合は、この保険者算定は適用できません。
- ※ 固定的給与変動月より前の固定的給与は、年間平均の算定に含めません。

☆ 平成30年7月に固定的給与が増額した場合の例

例：1			支給年月
固定的給与	非固定的給与	合計	
	16,502円		平成29年10月
	17,511円		平成29年11月
	15,006円		平成29年12月
	18,367円		平成30年1月
	16,352円		平成30年2月
	13,746円		平成30年3月
	15,004円		平成30年4月
	25,010円		平成30年5月
	30,715円		平成30年6月
326,200円	132,694円	458,894円	平成30年7月
326,200円	203,382円	529,582円	平成30年8月
326,200円	148,523円	474,723円	平成30年9月
① 978,600円	② 652,812円	③ 1,463,199円	計
①の平均額 ④ 326,200円	②の平均額 ⑤ 54,401円	③の平均額 ⑥ 487,733円	

例：2			支給年月
固定的給与	非固定的給与	合計	
	8,715円		平成29年10月
	0円		平成29年11月
	0円		平成29年12月
	0円		平成30年1月
	0円		平成30年2月
	0円		平成30年3月
	8,715円		平成30年4月
	0円		平成30年5月
	0円		平成30年6月
326,200円	67,203円	393,403円	平成30年7月
326,200円	93,372円	419,572円	平成30年8月
326,200円	67,203円	393,403円	平成30年9月
① 978,600円	② 245,208円	③ 1,206,378円	計
①の平均額 ④ 326,200円	②の平均額 ⑤ 20,434円	③の平均額 ⑥ 402,126円	

	報酬月額	標準報酬(短期)	
		等級	月額
従前額	-	21	360,000円
随時改定 ⑥	487,733円	26	500,000円
年間平均 ④+⑤	380,601円	22	380,000円
等級差の判定		○又は×	
従前額と随時改定が2等級差以上		○	
随時改定と年間平均が2等級差以上		○	
従前額と年間平均が1等級差以上		○	

	報酬月額	標準報酬(短期)	
		等級	月額
従前額	-	21	360,000円
随時改定 ⑥	402,126円	23	410,000円
年間平均 ④+⑤	346,634円	20	340,000円
等級差の判定		○又は×	
従前額と随時改定が2等級差以上		○	
随時改定と年間平均が2等級差以上		○	
従前額と年間平均が1等級差以上		×	

判定結果 平成30年10月より、年間平均で算定した22等級を適用します。

判定結果 随時改定を適用せず、従前額のままとなります。

年間平均	標準報酬(短期)	
	等級	月額
	22	380,000円

従前額	標準報酬(短期)	
	等級	月額
	21	360,000円

※ 3項目とも「○」となる場合に、同意書で申し立てることに
より、年間報酬の平均で決定することができます。

※ 固定的給与の増額にもかかわらず、従前額と年間平均が同額または年間平均の方が下回る場合は、同意書で申し立てる事により、随時改定を適用しないこととなります。