

共済組合の掛金・保険料と標準報酬

経理貸付係
(082) 513-4955

1 掛金・保険料の概要

掛金・保険料は、「標準報酬の月額」及び「標準期末手当等の額」に、下表の掛金・保険料率を掛けて算定します（標準報酬については次頁を参照してください）。

掛金・保険料は、組合員の資格を取得した月から、その資格を喪失した日の属する月の前月まで、月単位（日割ではありません。）で徴収します（資格取得月と同じ月に資格を喪失した場合を除く。）。

給与及び期末手当等から掛金・保険料を控除します。無給休職等により給与・期末手当等から控除できない場合は、組合員が直接共済組合に納付する必要があります。

共済組合の掛金・保険料率一覧（令和5年4月1日現在）（単位：千分率）

区分	内容	対象者	掛金・保険料率
短期掛金	健康保険料と厚生事業に係る保険料	組合員全員	48.01
介護掛金	介護保険料	国内居住の40歳以上65歳未満の組合員	8.00
厚生年金保険料	公的年金制度に係る保険料	70歳未満の一般組合員（70歳未満の短期組合員は日本年金機構に加入）	91.5
退職等年金掛金	公務員独自の年金制度に係る保険料	一般組合員全員（短期組合員は対象外）	7.5

2 掛金・保険料の免除

掛金・保険料が免除されるのは下表の場合です。いずれも共済組合への申出が必要です。

申出により産前産後・育児休業は掛金・保険料が、介護保険適用除外は介護掛金のみ免除となります。

免除事由	提出書類	免除期間
産前産後休業取得 (期間変更の場合)	産前産後休業掛金免除申出書 (産前産後休業掛金免除変更申出書)	産前産後休業（注）開始日の属する月から、終了日の翌日の属する月の前月
育児休業取得 (期間変更の場合)	育児休業等掛金免除申出書 (育児休業等掛金免除変更申出書)	(例月給与の場合) 育児休業開始日の属する月から、終了日（または当該子が3歳に達する日）の翌日（復帰日）の属する月の前月まで免除。 育児休業を開始した月内で復帰する場合でも、育児休業期間が14日以上あればその月は免除。 (期末勤勉手当の場合) 期末支給月の末日時点が育児休業中かつ育児休業期間が1か月を超えている場合はその月は免除。
海外に居住する場合 身体障害者療養施設等入所	介護保険第2号被保険者資格喪失届書	国外転出日・施設等入所日の翌日の属する月から、国内転入日・施設退所日の属する月の前月

(注) 「産前産後休業」とは、**出産日（出産予定日より後の場合は出産予定日）以前42日（多胎妊娠は98日）から出産日後56日までの間で、妊娠又は出産を理由として休業している期間**をいいます。

3 標準報酬とは

「標準報酬」は、組合員が労働の対価として受ける報酬（諸手当を含む月額）を、「標準報酬等級表」（HPに掲載）に当てはめて決定・改定します。一定期間の報酬の平均額に基づき、「標準報酬の月額」の決定又は改定を行っています。また、期末手当等を受けた月に、期末手当、勤勉手当等の額の千円未満の端数を切り捨てた額により、「標準期末手当等の額」を決定します（上限額あり）。

4 標準報酬月額の設定・改定

種類	対象者	対象となる報酬	決定・改定の時期	申出
資格取得時決定	新たに組合員資格を取得した組合員	資格取得時の報酬	資格取得時	不要
定時決定	7月1日現在の全組合員	4・5・6月の報酬の平均	9月	
随時改定	固定的給与※に変動があり、前の標準報酬月額等級と、変動後の報酬で算定した標準報酬月額等級に2等級以上の差がある組合員	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・産前産後休業等終了時改定	育児休業・産前産後休業等から職場復帰した組合員（休業等に係る子が、復帰時に3歳未満の場合。 【注】 復帰後報酬が増加した状態（フルタイム復帰等）に申し出た場合、改定により標準報酬月額が上がる可能性がありますので、留意してください。	職場復帰月以後の3か月間の報酬の平均	職場復帰月から4か月目	必要

※「固定的給与」・・・基本給・教職調整額・扶養手当・住居手当・通勤手当等勤務実績に関係なく一定額が継続して支給される報酬のこと。

【注意】 時間外勤務手当・休日勤務手当等勤務実績に応じて支給される報酬は固定的給与ではありません。

5 3歳未満の子を養育している場合の標準報酬月額の特例（一般組合員のみ）

3歳未満の子を養育し「同居」している組合員（注1）の標準報酬月額が養育前より下がる場合、共済組合に「3歳未満の子を養育する旨の申出書」を提出したときは、年金の算定において特例を適用することができます（注2～3。短期組合員は、日本年金機構（年金事務所）に申出を行ってください。）。

標準報酬月額が下がると、将来の年金額に影響しますが、申出があれば、子が3歳になるまでに標準報酬月額が減額した期間、養育前の高い標準報酬月額で年金の計算をします。追加の掛金の負担はありません。

（注） 1 要件を満たす場合は、組合員の性別や子の被扶養者認定の有無は関係ありません。

2 掛金・保険料が免除となる育児休業・産前産後休業中は、本特例の対象になりません。

3 申出が遅れた場合でも、2年間は遡及して適用することが出来ます。

～3歳未満養育特例・育児休業終了時改定のイメージ～

— 掛金等を算定するときの標準報酬月額
 - - - 年金額を計算するときの標準報酬月額

