

# 共済組合の掛金の決まり方

新規採用職員の皆さん、ご就職おめでとうございます。

ここでは、はじめて給与明細を受け取った方を想定して、簡単に共済組合の掛金の仕組みを説明したいと思います。

皆さんのお給料から天引きされている掛金は、次のように計算されています。

(いただいた掛金は、事業所からいただく負担金とともに、健康保険事業や年金事業、保健事業などに役立てています！)

$$\text{標準報酬月額} \times \text{掛金率} = \text{掛金}$$

## 1 標準報酬月額

掛金を計算する際に、重要な要素のひとつが、「標準報酬月額」です。

共済組合の掛金は、たくさんの収入がある方に、より多くお支払いいただく仕組みになっています。

最初の標準報酬月額は、就職したときの報酬月額から決まります。

$$\text{報酬月額} = \text{基本給} + \text{諸手当} \text{ (通勤手当、住居手当、扶養手当、時間外手当など)}$$

$$\text{標準報酬月額} = \text{報酬月額を標準報酬等級表にあてはめて決定したもの}$$

(標準報酬等級表は割愛しますが、共済組合ミニガイドなどには載せていますので、参考にしてください。)

たとえば…

197,000円(報酬月額) ➔ 200,000円(標準報酬月額)

205,000円(報酬月額) ➔ 200,000円(標準報酬月額)

と、報酬月額が変わっても、段階をまたぐまでは、同じ標準報酬月額になります。

4月に決定された標準報酬月額は、原則、8月のお給料まで適用されます。  
9月からの標準報酬月額は、4月、5月、6月の3ヵ月の報酬月額の平均で決まり、翌年8月まで適用されます。

### 途中で給料が上がったら？ あるいは下がったら？

お給料が上がったり、下がったりしても、必ずしも標準報酬月額が変更されるわけではありません。

「固定給の変動」にともなう、「著しい変動<sup>(※)</sup>」があった場合に、標準報酬が改定されることがあります。

(この改定には原則、お手続きは必要ありません。)

(※)著しい変動とは、固定給の変動があった月を含め、以後3ヵ月の報酬月額から導かれる等級が、現在の等級より2段階高い(あるいは低い)場合のことを言います。

## 2 掛金率

共済組合には以下のような経理があり、それぞれの経理ごとに掛金率が決まっています。

※掛金率表 (40歳未満・一般組合員・令和2年度の場合)

短期	介護	厚生年金保険料	退職等年金	保健	合計
47.635	0	91.50	7.50	1.90	148.535

(単位:%)

端数計算がありますので、実際には各経理ごとに計算するのですが、ざっくり計算するなら、

$$20\text{万円} \times 148.535\% = 29,707\text{円} \text{ が 共済の掛金ということになります。}$$

この掛金率は、毎年見直しされ、4月から3月まで適用されます。

たとえば、短期経理では、皆さんがどれだけ病院で組合員証(保険証)を使用したか、などの要因で見直しされ、医療費(共済組合から病院へのお支払い)が多ければ掛金率は上がり、少なければ下がる、ということになります。

掛金率の上昇抑制のためにも、健診などを効果的に活用して、健康維持につとめましょう！

