

9月からの共済掛金（保険料）算定に係る定時決定について

9月は、組合員の皆さまの給与から毎月控除される掛金（保険料）の基礎となる、標準報酬月額「定時決定」が行われる月となります。「定時決定」及び「定時決定に係る年間平均の保険者算定」の制度内容について、改めてお知らせします。

なお、定時決定により決定した標準報酬月額及び等級は、9月の給与明細に記載されますのでご確認ください。

1 定時決定について

定時決定とは

すでに決定されている共済掛金（保険料）等の計算の基礎となる「標準報酬月額」と、組合員の皆さまが実際に受けている報酬との間に大きな差が生じないように、毎年1回、その年の9月以降の「標準報酬月額」を決定することを定時決定といいます。

標準報酬月額とは

共済組合の短期給付事業、長期給付事業及び福祉事業等に係る掛金（保険料）・負担金や、短期給付、厚生年金保険給付及び退職等年金給付の額における算定の基礎となるもので、組合員の皆さまの受ける報酬月額（基本給＋諸手当）に基づき決められます。

定時決定の算定方法

7月1日時点で組合員である方が定時決定の対象となり（※1）、4月から6月までに受けた報酬月額（支払基礎日数未満であるときは、その月を除く）の平均額を標準報酬等級表に当てはめて標準報酬月額を決定します（※2・3）。

決定した標準報酬月額は、9月以降の掛金（保険料）等の算定の基礎になります。

（※1）以下の方はその年の定時決定の対象外です。

- ・6月1日から7月1日までの間に組合員の資格を取得した方
- ・7月から9月までのいずれかの月に随時改定・育児休業等終了時改定・産前産後休業終了時改定が行われた方。

（※2）支払基礎日数：その月の報酬支払の基礎となった日数。（勤務を要しない日、報酬の全部が支給されない日（欠勤、無給の休職、無給の休暇等）は除く。報酬の一部が支給されない日（私傷病休職8割支給、減給処分等）は含む。）

（参考）支払基礎日数の取扱い

一般の組合員	1週間の所定労働時間及び一月間の所定労働日数が常時勤務に服する職員の4分の3以上の短期組合員	1週間の所定労働時間及び一月間の所定労働日数が常時勤務に服する職員の4分の3未満の短期組合員
17日以上	17日以上 ※17日以上ないときは、15日以上	11日以上

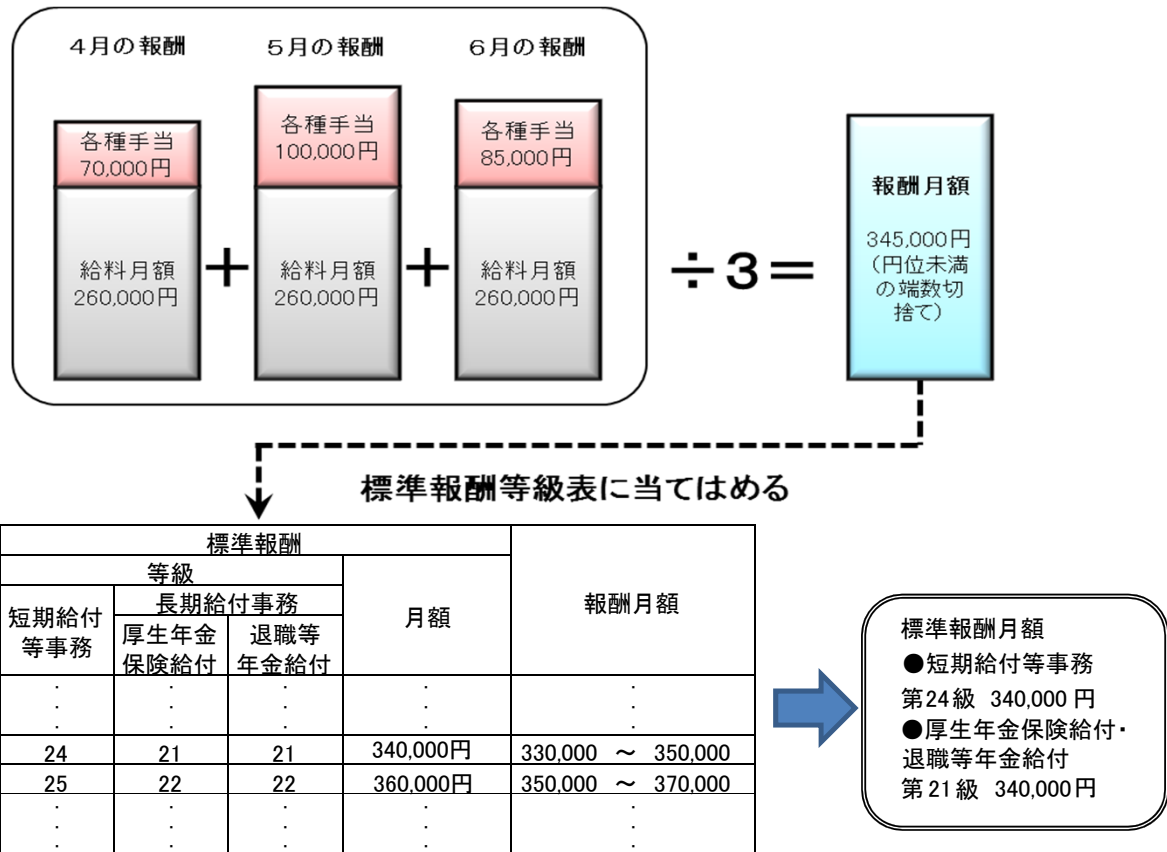
（※3）報酬の範囲

報酬	○給料（給料表の給料月額）
	○諸手当のうち 扶養、地域、住居、初任給調整、単身赴任、特殊勤務、超過勤務、通勤（6か月定期は1か月の宿直、管理職、管理職員特別勤務、休日給、夜勤、寒冷地等）
報酬とはならない例	○実費弁償的なもの（出張旅費、災害派遣手当等） ○労務の対象とされない年金、共済組合・厚生会からの給付金 ○児童手当 ○退職手当

Point!

超過勤務手当の額も含めて、標準報酬月額が決定されます。

◇ 定時決定のイメージ



2 定時決定における主な保険者算定

定時決定において、通常の方法により報酬月額を算定するのが困難であるときや、算定結果が著しく不当なときは、次の方法で保険者算定を行います。

●一部の月を除く算定

- 4月～6月において、次のいずれかに該当する月がある場合は、その月を除いて算定します。
- ・ 欠勤や無給の休職等により、報酬の全部が支給されない日の属する月で、支払い基礎日数未満となる月
 - ・ 欠勤や無給の休職等により、報酬の一部が支給されない日の属する月(※)

(※) 育児部分休業により報酬が減額される日が属する月、産前産後休業・病気休暇により通勤手当・管理職手当が支給されない月は、「報酬の一部が支給されない日の属する月」には該当せず、実際に支給された報酬により報酬月額を算定します。

●従前の報酬月額による算定

- 4月～6月の各月とも、次のいずれかに該当する場合は、従前の報酬月額により算定します。
- ・ 欠勤や無給の休職等により、支払い基礎日数未満となる場合
 - ・ 欠勤や無給の休職等により、報酬の一部が支給されない日の属する月(※同上)である場合

●育児短時間勤務者の算定

- ・ 一月当たりの勤務を要する日数が17日以上(週5勤務等)の場合、実際に受けた報酬により報酬月額を算定します。
- ・ 一月当たりの勤務を要する日数が17日未満(週3勤務等)の場合、支払基礎日数が17日未満である月(勤務日数が、要勤務日数に4分の3を乗じて得た数に相当する日数以上となる月に限る。)を17日以上である月とみなして報酬月額を算定します。

(例): 週3勤務により当該月の要勤務日数が15日の場合 ⇒ 15日 × 3/4 (端数切上げ) = 12日
 この場合、勤務した日数が12日以上であれば算定基礎月に含めることになります。

●年間平均による保険者算定

下記、「3 定時決定に係る年間平均による保険者算定」を参照。

3 定時決定に係る年間平均による保険者算定

9月の「定時決定」は、3月から5月に行った超過勤務の手当が含まれた4月から6月までの報酬をもとに決定されます。しかしながら、例年3月から5月までが繁忙期にあたるなど、業務の性質上、通常の定時決定を行うことが著しく不当であると認められる場合は、年間の報酬の月平均額で算定を行う保険者算定が行われます。

【定時決定に係る年間平均による保険者算定について】

次を満たした場合に、年間平均額による保険者算定の対象となります。

(1) 次のアとイとの間に2等級以上の差があること

ア 4月から6月で算出した標準報酬月額

R6.4	R6.5	R6.6
報酬(基本給+諸手当)		

÷3 = 報酬の月額 → 標準報酬の等級表に当てはめる → 標準報酬月額

イ 年間(前年7月から本年6月)で算出した標準報酬月額

R5.7	R5.8	R5.9	R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6
報酬(基本給+諸手当)											

÷12 = 報酬の月額 → 標準報酬の等級表に当てはめる → 標準報酬月額

※ ア、イの算出において、支払い基礎日数未満の月は除きます。

(2) 上記(1)の差が業務の性質上、例年発生することが見込まれること

【保険者算定に係る手続き(同意書及び申立書)について】

対象となる組合員には「保険者算定に係る組合員同意書(定時決定)」が配付され、保険者算定を希望する場合は、同意書に記入の上、所属へ提出することとしています。

またこの他に、所属等から共済組合へ提出される「保険者算定に係る所属の申立書(定時決定)」により、例年繁忙が見込まれる職場であると認められた場合、保険者算定を行います。

令和4年度の定時決定から

4月から6月までの間に産前産後休暇を取得した場合も保険者算定の対象となります。
共済時報No.615『産前産後休暇取得者の定時決定・随時改定における保険者算定について』をご覧ください。

4 標準報酬月額による掛金（保険料）及び給付の算定例

標準報酬は、掛金（保険料）、長期給付（年金）及び短期給付（傷病手当金、育児休業手当金、介護休業手当金等）の算定基礎となります。定時決定等により標準報酬月額が変動した場合、これらの額も変動します。

【算定例：掛金（保険料） 一般の組合員】

○標準報酬月額470,000円

- ① 厚生年金保険料 43,005円(470,000円×91.50/1000)
- ② 退職等年金掛金 3,525円(470,000円×7.50/1000)
- ③ 短期掛金 23,406円(470,000円×49.80/1000)
- ④ 介護掛金 3,901円(470,000円×8.30/1000)

(端数切捨)

(介護掛金は40歳から64歳までの組合員が対象です。)

【算定例：掛金（保険料） 短期組合員】

○標準報酬月額220,000円

- ① 短期掛金 10,956円(220,000円×49.80/1000)
- ② 介護掛金 1,826円(220,000円×8.30/1000)

(端数切捨)

(介護掛金は40歳から64歳までの組合員が対象です。)

【算定例：育児休業手当金】

○標準報酬月額300,000円、当該育児休業の期間が180日に達するまでの期間の場合

標準報酬日額(300,000円×1/22)×0.67(支給率)=9,136円(日額)※ (端数切捨)

※支給額には雇用保険法の育児休業給付金に準じた上限額があります。

共済時報No.621『育児休業手当金・介護休業手当金の給付上限額が変わりました』をご覧ください。

【掛金・保険料率】

単位：千分率(%)

区分		令和6年度 掛金率	
		一般の組合員	短期組合員
長期給付	厚生年金保険料 ※1	91.50	
	退職等年金掛金	7.50	
短期給付	短期掛金 ※2	49.80	49.80
	介護掛金 ※3	8.30	8.30
掛金率 計		148.80	49.80
掛金率 計 (40歳以上65歳未満)		157.10	58.10
後期高齢者医療被保険者(75歳以上)		10.09 ※4	2.59 ※5

※1 厚生年金保険料は70歳未満の組合員の方に納めていただきます。

※2 短期掛金には、育児・介護休業手当金及び保健事業に係る掛金率が含まれています。

※3 介護掛金は、介護保険第2号被保険者(市町村に住所を有する40歳以上65歳未満の方)である組合員の方に納めていただきます(40歳に達した月(1日生まれの方は前月)の分から65歳に達した月の前月(1日生まれの方は前々月)の分まで)。

※4 退職等年金掛金及び育児・介護休業手当金に係る掛金率を適用します。

※5 育児・介護休業手当金に係る掛金率のみ適用します。

ぜひ一度、使ってみませんか？ **マイナンバーカードの保険証利用**

詳細は厚生労働省WEBサイトをご確認ください。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08277.html

