

# 標準報酬の月額決定・改定の仕組み

給料や期末手当等から天引きされる掛金や負担金、共済組合からの給付金は、標準報酬の月額や標準期末手当等の額に基づいて計算されます。

この標準報酬の月額は、報酬月額（基本給＋諸手当）を標準報酬等級表（6ページ参照）にあてはめた額となります。

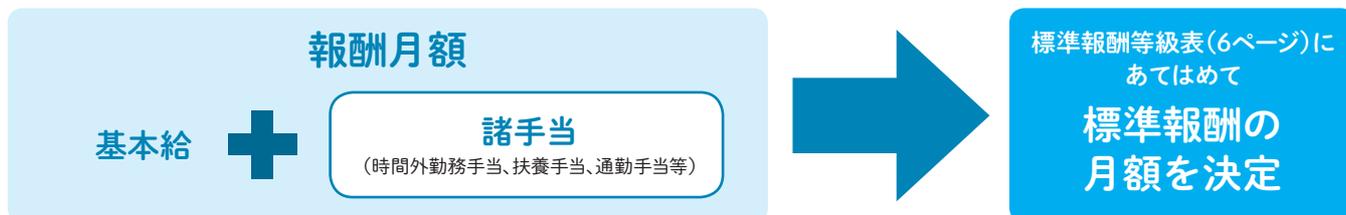
標準報酬の月額の決定や改定は、「資格取得時決定」、「定時決定」、「随時改定」、「育児休業等終了時改定」、「産前産後休業終了時改定」などありますが、今回は「資格取得時決定」及び「随時改定」について説明します。

## ● 資格取得時決定

組合員の資格を新たに取得したときには、資格を取得した日時時点の報酬月額に基づき標準報酬の月額を決定します。

資格取得時決定により決定された標準報酬の月額は、組合員の資格を取得した日からその年の8月31日（6月1日から12月31日までの間に組合員の資格を取得した方については、翌年の8月31日）まで適用されます。

資格取得時決定での、時間外勤務手当は、同様の職務に従事する職員の平均額や翌月以降の見込額等を考慮して算定しますので、実際に受けた報酬額と異なる場合があります。



## ● 随時改定

組合員の報酬の額が、昇給・昇格や異動等により著しく変動し一定の要件を満たした場合には、標準報酬の月額の改定を行います。この改定を「随時改定」といいます。

### 随時改定の要件

次の全ての要件に該当する場合に、3か月の算定期間の翌月から標準報酬の月額を改定します。

#### 要件①

固定的給与に変動があること（休職による減額は除く。）、または給与体系に変更\*があること。

※給与体系の変更例…条例に基づき手当が新設または廃止されたとき、管理職への昇格により管理職手当が加算されることになったときなど。

#### 要件②

①の変動があった月から3か月間の報酬の平均による標準報酬の月額と、従前の標準報酬の月額との間に2等級以上の差があること。

#### 要件③

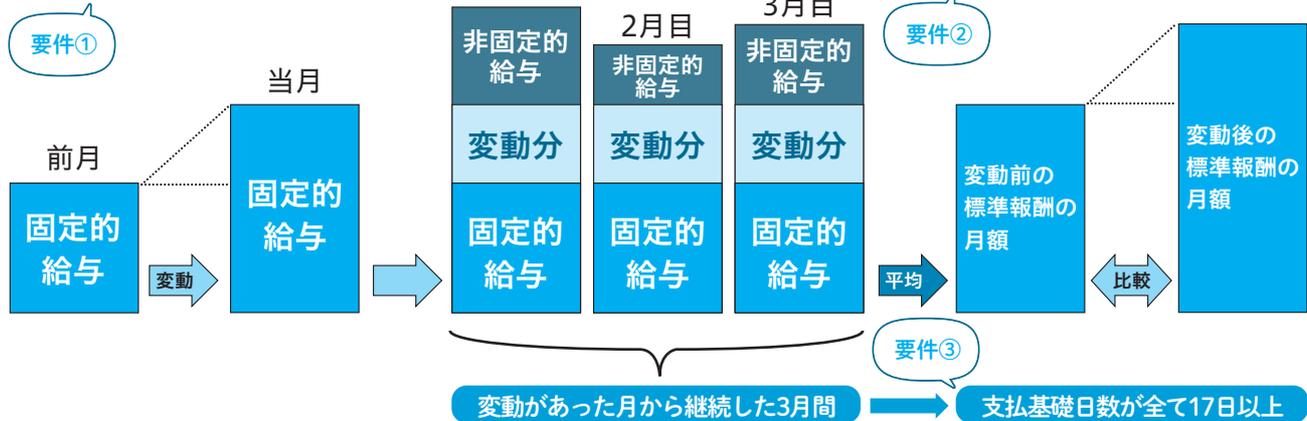
①の変動があった月から3か月の支払基礎日数が全て17日以上であること。

#### 要件④

①の固定的給与の変動が増額（減額）ならば、②の2等級以上の変動も増加（減少）であること。

## 随時改定のイメージ

### 固定的給与の変動



### 固定的給与

勤務実績に直接関係なく、月等を単位として支給される報酬  
(給料、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、管理職手当など)

### 非固定的給与

勤務実績に応じて変動する報酬  
(時間外勤務手当、宿日直手当、夜間勤務手当、休日勤務手当など)