

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控除される掛金や負担金は、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。

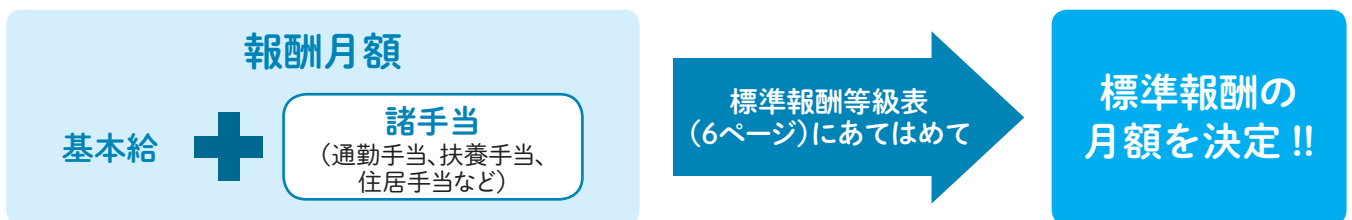
標準報酬の月額とは、報酬月額(基本給+諸手当)を標準報酬等級表(6ページ参照)にあてはめた額であり、標準期末手当等の額とは、期末手当等の額から千円未満を切捨てた額です。

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」がありますが、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

組合員の資格を取得したときは、資格を取得した日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ときは、翌年の8月31日)まで適用されます。



随時改定

報酬の額が昇給・昇格などにより変動し、一定の要件を満たした場合には、標準報酬の月額を改定します。この改定を「随時改定」といいます。

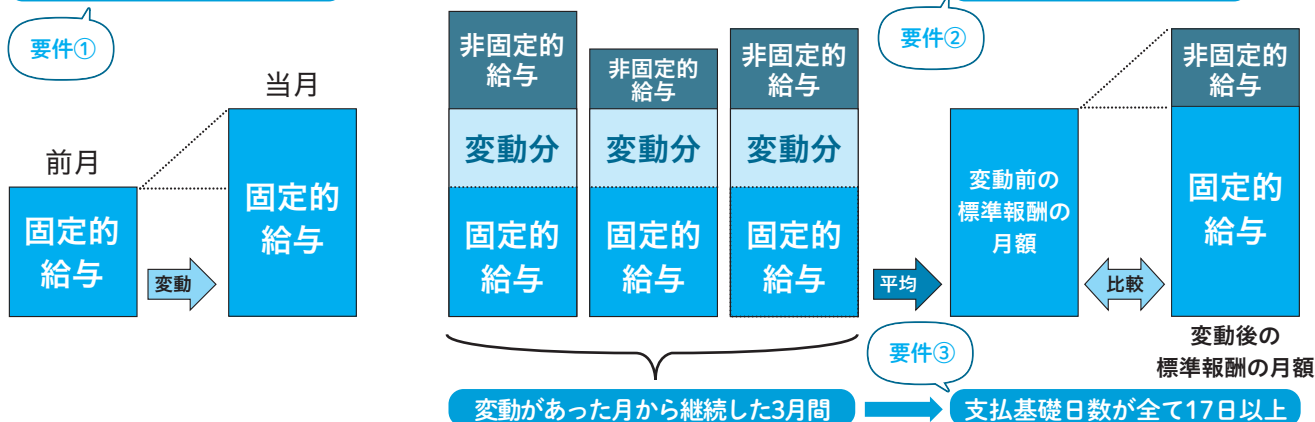
● 随時改定の要件

次の全ての要件に該当する場合に、標準報酬の月額を改定します。

- 要件①** 固定的給与の変動があること。通勤手当が変わったときや管理職手当が支給されることになったときなど。(休職による減額は除きます。)
- 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の変動の理由が増額(減額)の場合、3か月間の報酬の平均額の変動も増加(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、一定額が継続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)