

# 標準報酬月額の定時決定を行いました

標準報酬月額は毎年見直します！ ～定時決定のしくみ～

被用者年金制度の一元化により、平成 27 年 10 月から標準報酬制が導入されました。標準報酬制では、給与から控除される掛金や年金・短期給付などの額を計算する際の基準額として、「標準報酬月額」を用います。

この標準報酬月額は、毎年 1 回「定時決定」で見直すこととされています。昨年度は、制度移行に伴い平成 27 年 6 月の報酬を基に 10 月に標準報酬月額の決定を行いました。本年度から初めて本来の定時決定により標準報酬月額の決定を 9 月に行いました。

なお、定時決定の該当者には、標準報酬月額決定通知書を所属所共済事務担当課を通じてお送りしていますのでご覧ください。

## □定時決定の対象となる方

組合員の皆さんが実際に受けている報酬と、既に決定されている標準報酬月額との間に大きな差が生じないように、原則として、毎年 7 月 1 日現在に組合員である方（休業中、休職中、欠勤している方を含みます）となります。

ただし、次の方は、その年の定時決定の対象とはなりません。

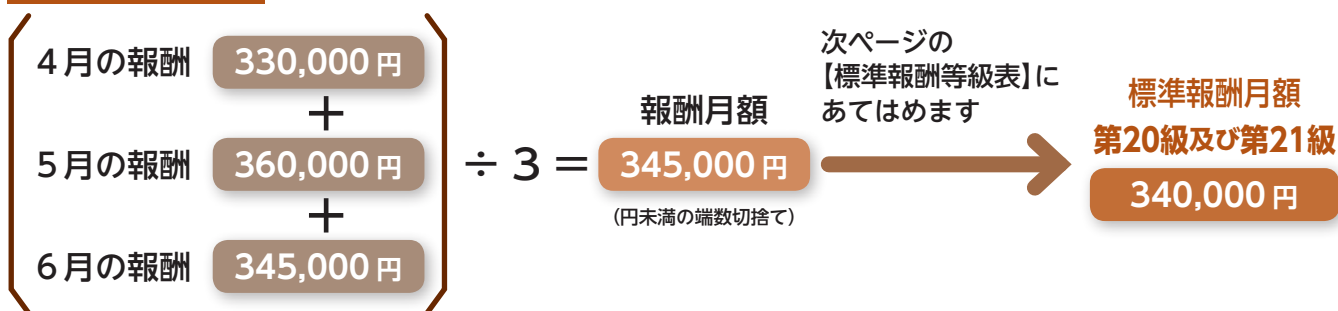
- ・ 6 月 1 日から 7 月 1 日までの間に組合員の資格を取得した方
- ・ 4 月以降に昇格（給）や諸手当の異動により報酬が変動し、随時改定が 7 月、8 月、9 月のいずれかの月から行われる方
- ・ 7 月、8 月、9 月のいずれかの月から、育児休業等終了時改定及び産前産後休業終了時改定が行われる方

## □算定方法

4 月、5 月、6 月の 3 ヶ月間に支給された報酬<sup>(※1)</sup>の総額をその期間の月数で除して得た額（平均額）を「報酬月額」として、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。

ただし、この 3 ヶ月間に支払基礎日数<sup>(※2)</sup>が 17 日未満の月があるときは、その月を除いて算定します。

### 定時決定の例



(※ 1) ・算定の対象となる「報酬」は、給料や諸手当等、地方公共団体等から労働の対償として受ける全てのものになります。

・通勤手当が複数月分として一括して支給される場合には、1 ヶ月あたりの額に換算してそれぞれの月に参入します。

・3 月の勤務実績に基づく諸手当が 4 月に支給されている場合は 4 月の報酬に含まれます。

・共済組合からの給付金（傷病手当金、育児休業手当金、年金等）や出張旅費等は報酬に該当しません。

(※ 2) ・その月の報酬支払の基礎となった日数を「支払基礎日数」といい、報酬計算の対象となる日数です。各地方公共団体の条例等により勤務を要しないとされている休日を除いて計算します。（祝日や年末年始は、一般的には報酬が支給されることから、報酬が支給されている場合は支払基礎日数に含まれます）

・休職等により報酬の全部が支給されない日（病気休職（無給）・育児休業等）は支払基礎日数に含まれません。

・休職者給与を受けていること等により報酬の一部が支給されない日（病気休暇（80%支給）・懲戒等による減給処分等）は、一部は支給されていることから支払基礎日数に含まれます。

## □定時決定の適用時期

決定された標準報酬月額は、その年の 9 月から翌年の 8 月まで適用されます。ただし、10 月以降に随時改定等の改定がある場合を除きます。