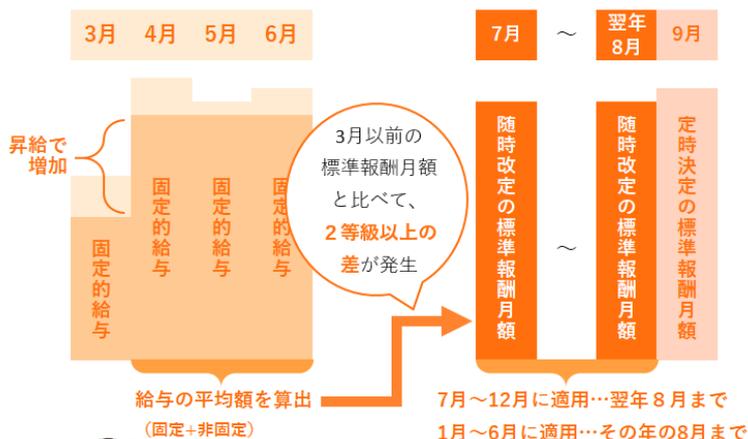


標準報酬月額の見直し方法には、主にふたつあります。

◆ 標準報酬月額の見直し方法には、主にふたつあります。

ひとつは、毎年4～6月の給与平均額から算定し、9月から1年間適用される『定時決定』。
もうひとつは、昇給等で**固定的給与に変動があり、一定の要件を満たす**場合に、年に一度の定時決定を待たずに、**変動の4か月目（短期組合員の方は5か月目）**から適用される『**随時改定**』です。

◆ 『随時改定』、もっと詳しく



【左の例】

- ◆ 4月に昇給し、「**固定的給与**」が増加しました。
- ◆ 3月までの標準報酬月は240,000円で、等級表では「**第19級**」*でした。
- ◆ 4月～6月の給与の平均は275,000円だったので、標準報酬月額では280,000円となり、等級表では「**第21級**」*にあたります。
- ◆ 2等級増となったので、「**大幅な変動**」があったとして、変動のあった4月から4か月目の7月に「**随時改定**」が適用されます。

(非正規社員(時給制)の方は、4月に変動→5月～7月の平均で算定し、適用する場合は8月からとなります)

*…短期掛金・介護掛金の等級



よくあるご質問



回答

超過勤務が多い月と少ない月では、給与に極端な差があるのですが、「 大幅な変動 」に該当して、改定の対象になりますか？	随時改定の対象となるのは、基本給や通勤手当等の「 固定的給与 」に変動があった場合です。超過勤務手当は「 非固定的給与 」となりますので、変動しても対象とはなりません。
休職により、給与が大幅に減額となった場合も随時改定の対象になりますか？	休職や勤務軽減、部分休業による減額は、基本給が変更されたわけではないため、随時改定が行われる理由にはなりません。また、基本給の変更があった場合でも、休職中や部分休業を取得されている間は、定時決定・随時改定の対象外とされています(傷病手当金等の給付や将来の年金額が不当に引き下がることを阻止するためです)。
算定は、共済組合で行っているのですか？	所属会社で算定しています。詳細はお勤め先の給与担当の方にお尋ねください。
7月に随時改定の適用がありました。9月に定時決定での見直しがまたありますか？	7月～9月に随時改定があった方は、その年の定時決定は行われません。

詳しくは共済組合HPでご案内しています。 <https://www.yuseikyosai.or.jp/shikumi/kakekin.html?t=02>

トップページ「用語から探す」→標準報酬(定時・随時)

『等級表』も掲載されています

◆ 就業規則改正の影響は…

日本郵政グループ各社の正社員(長期組合員)の皆さまは、2023年度、10月と12月に就業規則の改正があり、ほとんどの皆さまの基本給(=固定的給与)が変動となります。

そのため、次のように随時改定が行われる方が増えると思われます(両方が適用される方もいらっしゃるかもしれませんが)。

- 10・11・12月の実支給額の平均により、**2024年1月に随時改定**が行われる方
- 12・1・2月の実支給額の平均により、**2024年3月に随時改定**が行われる方

Point 1 ↓ 10月または12月の改正により、**固定的給与が増額した方は等級が上がる随時改定のみ、同じく減額となった方は等級が下がる随時改定のみが適用**されます。

Point 2 ↓ 3月の随時改定は、直前の2月に適用されている等級と2等級以上の変動があった場合に適用されます。

【標準報酬担当】

