# 標準報酬制における給与改定の取扱いについて

国家公務員の俸給表の引き上げと勤勉手当の引き上げが人事院により勧告され、地方公務員においても同様の取扱いによる給与改定が行われます。

これにより、期末手当等の差額に対する掛金等の徴収、標準報酬月額に対する随時改定の判断が行われることになります。

## 給与改定に伴う差額支給に係る掛金等の取扱い

### 給料に係る差額

標準報酬制では給料に対する差額から掛金等は徴収しませんが、差額を支給する月以後３ヵ月において随時改定の判断を行います。

### 期末手当等に係る差額

期末手当等についてはさかのぼって標準期末手当等の額を決定しなおすこととなり、差額から掛金等を徴収します。

なお、掛金等の基礎となる標準期末手当等の額をお知らせした「標準期末手当等決定通知書」については、標準期末手当等の額を再決定することとなるため、改めて改定後の「標準期末手当等決定通知書」を共済事務担当課をとおして配付します。

## 給与改定による随時改定の判断

随時改定とは、固定的給与（給料月額、地域手当、通勤手当、住居手当、扶養手当など）の変動があった月を含めた３ヵ月の報酬総額の平均額を等級表にあてはめた額が、従前適用していた標準報酬の月額と２等級以上の差がある場合（固定的給与の増減の方向と同様の方向に差がある場合に限ります。）に、４ヵ月目から標準報酬の月額を改定することをいいます。

今年度の給与改定が増額改定であることから、固定的給与の増加が見込まれますので、差額支給月を起算月として随時改定に該当するかどうかを判断することになります。

なお、給与改定が行われても、現給保障等により固定的給与の支給額に変動がない場合は、随時改定には該当しません。