

第一回学校事務研究会（公立学校共済事務を知る）開催に伴う質問事項について

Q：産前産後・育児休業等終了時改定、3歳未満養育特例について詳しく知りたい

A：

■育児休業等終了時改定・産前産後休業終了時改定について

育児休業等終了時改定対象者：育児休業を終了し職場復帰する組合員

産前産後休業終了時改定対象者：産前産後休業を終了し職場復帰する組合員

・育児休業等終了時改定の制度概要

育児休業等終了日にその育児休業等に係る3歳に満たない子を養育する場合は、共済組合に申出を行うことにより、育児休業等終了日の翌日が属する月以後3ヶ月間（支払基礎日数が17日未満である月は除く）に受けた報酬の平均額を報酬月額として、標準報酬等級表に当てはめ、従前の等級と比べて1等級以上の差があった場合のみ標準報酬月額を復職月から起算して4月目に改定します。

職場復帰後に低下した報酬と標準報酬の隔たりを解消するために行われる改定です。

・産前産後休業終了時改定の制度概要

産前産後休業終了後、育児休業等を取得せずに職場復帰する場合は、共済組合に申出をすることで、育児休業等終了時改定と同様に標準報酬の改定を行います。

<育児休業等終了時改定の算定例>

（産前産後休業終了時改定の場合は産前産後休業を終了した場合と置き換えてください）

3月31日に育児休業を終了した場合（支払基礎日数が17日未満である月がないとする）4月、5月、6月の3ヶ月間の報酬月額の平均額によって7月から新しい標準報酬月額が決定されます。

◇留意点

- ・産前産後休業・育児休業等終了時改定は組合員から申出があった場合にのみ行います。申出ない場合は産前産後休業・育児休業等終了時改定申出書の「申し出ません」欄にチェックして提出してください。

- ・育児休業等終了日の翌日に産前産後休業を開始している組合員は育児休業等終了時改定申出書を提出する必要はございません。1日でも職場復帰をし、翌々日に産前産後休業等を開始された場合、育児休業等終了時改定申出書を提出する必要があります。
- ・産前産後休業から引き続き育児休業等を取得される場合、産前産後休業終了時改定は行いません。

■3歳未満養育特例について

対象者： 3歳に満たない子を養育している組合員

・3歳未満養育特例の制度概要

3歳に満たない子を養育している組合員の報酬額が、当該子を養育することとなった日の属する月の前月（以下「従前標準報酬月額」という。）の標準報酬月額を下回る場合、将来の年金給付額は従前標準報酬月額を当該下回る月の標準報酬月額とみなして算定されます。

これは実際の報酬額が低くなったことにより、将来の年金の給付額が低くなることを避けるための制度になります。

<3歳未満養育特例の例>

従前標準報酬月額が30万円で実際の標準報酬月額が28万円だった場合、保険料（掛金）は28万円をもとに算定します。3歳未満養育特例の申出があった場合、年金算定時には、子が3歳に達するまでの期間の標準報酬月額は30万円とみなして算定されます。

◇留意点

この制度は、将来の厚生年金保険の給付や退職等年金給付の額が低くなることを避けるための措置であるため、短期給付の算定の基礎となる標準報酬月額には適用されません。

■よくあるお問い合わせについて

- ・産前産後休業・育児休業等終了時改定申出書の提出のタイミングはいつですか。
産前産後休業から復帰したとき又は育児休業等から復帰したときになります。
- ・産前産後休業・育児休業等終了時改定及び3歳未満養育特例を申し出ない場合は産前産後休業・育児休業等終了時改定申出書を提出しなくてもいいか。
申し出ない場合も必ず提出をしてください。

- ・産前産後休業・育児休業等終了時改定申出書について、3歳未満の子を養育することとなった日と養育の特例を開始した日という記入欄にはそれぞれいつの日付を記入すればよいか。

3歳未満の子を養育することとなった日は当該子を養育することとなった日（出生の場合は生年月日）を記入してください。

養育の特例を開始した日は復職日を記入してください。

■その他

育児休業等終了時改定・産前産後休業終了時改定についてはかがやき2016年No.541夏号15ページに、3歳未満養育特例についてはかがやき2016年No.539冬号16ページにも掲載されておりますので、そちらも御参照ください。

Q：育児休業取得時の掛金免除等、以前と変更になっている点があったら教えてほしい

A：

産前産後休業掛金免除申出書から産前産後休業保険料（掛金）免除申出書、育児休業掛金免除申出書から育児休業保険料（掛金）免除申出書へと文言のみ変更いたしましたが、それ以外の記入項目や提出先、申出手続方法等は変更していません。

これは平成27年10月に手当率制から標準報酬制への移行に伴い、掛金だけではなく保険料が追加されたためです。

平成27年10月より育児部分休業・育児短時間勤務掛金免除制度が廃止となりました。代替制度として、産前産後休業終了時改定又は育児休業等終了時改定及び3歳未満の子を養育している旨の申出書を提出していただくことにより、育児部分休業・育児短時間勤務掛金免除と同様に保険料（掛金）は低下した報酬額で算定し、かつ将来の年金額が低くなることを避けることができます。