

## 育児休業から復帰された組合員の皆さまへ

育児休業から復帰され、忙しい日々をお過ごしのことと存じます。

育児休業から復帰された方が利用できる、毎月の掛金や将来の年金額に関する特例の手続きをご案内いたします。

今回ご案内する内容は、**組合員ご本人様の申出に基づいて行うもの**です。ご案内をよくお読みいただき、希望される場合はお手続き漏れのないようご注意ください。

なお、既にご提出の場合は、行き違いにつきご容赦願います。

手続名	育児休業終了時の標準報酬月額改定	3歳未満の子を養育する場合の特例 (養育特例)
概要	<p>育児休業から復帰して3か月間に支給された給与で標準報酬月額が改定されます。育児休業前の給与と復帰後の給与に大きな差がある方は、届け出ることによって標準報酬月額が下がるかもしれません。</p> <p>→ 標準報酬月額が下がると毎月の掛金額も下がります。</p>	<p>子が3歳に到達するまでの間、育児休業等終了時改定等により標準報酬月額が下がった場合において、年金の計算をするときは対象児の出生前月の高い標準報酬月額の等級が保証されます。</p> <p>→ 標準報酬月額が下がっても、将来受け取る年金額には影響しません。</p>
対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児休業復帰時に3歳未満の子を養育している方</li> <li>育児休業から引き続き産前産後休業を取得していない方</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3歳未満の子（同居）を養育している方</li> <li>産前産後休業や育児休業を取得中ではない方</li> </ul>
提出書類	<p><b>標準報酬育児休業等終了時改定申出書</b></p> <p>各様式を同封していますので、それぞれ網掛け部分を記入の上、共済センターへ提出してください。</p>	<p><b>3歳未満の子を養育する旨の申出書</b></p>
提出時期	<p>育児休業復帰から概ね2か月以内</p>	<p>育児休業終了時改定申出書を提出される方は、同時にご提出ください。</p> <p>2年を経過した月については、時効により特例が適用されません。</p>

照会先：日本郵政共済組合共済センター 標準報酬担当  
〒330-9792 埼玉県さいたま市中央区新都心3-1  
TEL：0120-97-8484（コールセンター）

## 3歳未満の子を養育しながら働く方が申請できる特例のご案内です

### ① 制度の解説

#### 標準報酬月額とは？

標準報酬月額とは、共済組合の掛金や保険料、給付金や年金の計算の基礎となるものです。決定又は改定された標準報酬月額の等級及び月額は、毎月、給与支給明細書で確認できます。



項目	金額
標準報酬月額	180,000
掛金率	10.0%
掛金額	18,000
保険料	1,000
給付金	0

#### ◆ 毎月の掛金や保険料

標準報酬月額に掛金率を乗じて算出されます。

#### ◆ 将来の年金額

平均標準報酬額（※）から算出されます。

※被保険者期間であった期間の標準報酬月額と標準賞与額の合計の平均

#### 育児休業等終了時改定とは？

子育て中は、超過勤務手当の減少や育児部分休業の取得により育児休業前より給与が下がってしまう方も少なくありません。育児休業前の標準報酬月額に基づいた掛金では手取りが減ってしまいますが、申出書を提出することで育児休業復帰後3か月の給与に基づいて標準報酬月額を改定することができる制度です。



#### 3歳未満の子を養育する場合の特例（養育特例）とは？

育児休業終了時改定等で標準報酬月額が下がった場合、毎月の掛金は抑えられても、将来の年金額に影響するのではと心配ですね。養育特例の申出を行うと、子が3歳になるまでの間は標準報酬月額が低下しても、対象児の出生前月の高い標準報酬月額で年金が計算される制度です。



※ 裏面もお読みください。

## ② 提出にあたっての注意

- 1 氏名、休業期間及びお子さまの生年月日等は、総合人事情報システムの情報に基づきあらかじめ印字しています。誤りがある場合は、二重線抹消の上、訂正をお願いいたします。  
なお、別途お子様の生年月日が分かる書類の提出をお願いする場合があります。
- 2 お子さまの名前のフリガナも必ず記入してください。
- 3 お子さまのマイナンバーは、記入誤りがないことをよくお確かめの上、ご提出ください。  
マイナンバー本人確認資料の添付は不要です。
- 4 計算の結果、育児休業等終了時改定が適用されない（等級が変動しない）方もいます。

## ③ よくある質問

	Q	A
1	育児部分休業を取得していないため、育児休業前後に給与の変動はありません。 「標準報酬等育児休業等終了時改定申出書」を提出すると、標準報酬月額が上がることもありますか。	はい、あります。 ただし、計算の結果、標準報酬月額が上がる場合、申出はなかったものとみなし、改定は行いません。 もしも、標準報酬月額が上がる場合でも改定を希望される場合は、共済センターコールセンター（Tel：0120-97-8484）までご連絡ください。
2	育児休業等終了時改定を希望しない場合でも、「3歳未満の子を養育する旨の申出書」は提出できるのですか。	はい、できます。 育児休業等終了時改定のみならず、 <u>定時決定や随時改定で標準報酬月額が下がった場合にも養育特例は適用されますので</u> 、3歳未満の子を養育される組合員の皆さまはもれなく提出されることをおすすめします。 ※ 育児休業を取得していない組合員であっても提出できます。
3	育児休業から復帰しましたが、すぐに次の子の産前産後休業を取得することが決まっています。今回送付された申出書は提出した方が良いですか？	組合員の皆さま個別の事情によるため、共済センターでは提出是非の判断はできません。 ただし、 ①産前産後休業中の共済掛金は免除されること ②掛金免除期間は養育特例の対象にならないこと 等から、次の産前産後休業が決まっている方は、標準報酬月額を下げることのメリットがあまり感じられないかもしれません。 このようなケースでは、「 <u>3歳未満の子を養育する旨の申出書</u> 」のみご提出いただく方もいます。
4	育児休業終了時改定で下がった標準報酬月額は、いつまで適用されますか？	次の定時決定又は随時改定により、標準報酬月額が変更となる時までです。 そのため、数か月だけの適用となるケースもあり得ますが、育児部分休業を取得している方等、定時決定が適用されない（従前等級が引き続く）方などは、長期間適用されるケースもあります。