

標準報酬の月額（短期掛金）を下げ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、共済組合の掛金や傷病手当金等の、給付金の計算の基礎となるものです。

◆ 毎月の掛金… 標準報酬月額に掛金率を乗じて算出されます。



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。（短期掛金のみ対象）



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や非正規社員管理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、別途お子さま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 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。
- 4 厚生年金部分の標準報酬の改定はお勤め先にて手続されますが、短期掛金の標準報酬の改定はお申し出に基づいて行うものです。

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？	育児休業から引き続き産前産後休業を取得する方は提出しないでください。 育児休業等終了時改定は、育児休業復帰後3か月の給与に基づき、4か月目に標準報酬を改定することから、 ・計算期間がない ・産前産後休業中の掛金等は免除になる等の理由があるためです。
3	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ときまでです。 そのため、数か月のみ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。