

【⑤の制度について】

■育児休業等終了時改定とは

育児休業等を終了した後、育児短時間勤務や育児部分休業の取得により報酬が低下した場合など、復帰後に受け取る報酬の額と標準報酬月額がかけ離れた額になることがあります。このような場合、育児休業等を終了したときに申出をすることにより、標準報酬を改定できます。この改定を「**育児休業等終了時改定**」といいます。

【対象となる方】

- 育児休業等を終了した日において、当該育児休業等に係る3歳未満の子を養育する方
- 当共済組合に申出を行った方

【算定方法】

育児休業等を終了した日の翌日が含まれる月以後の3カ月間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て標準報酬月額を算定します。算定した標準報酬月額と従前の標準報酬月額とを比較して**1等級以上の差**があれば、標準報酬月額を改定します。

(支払基礎日数が17日未満の月については、その月の報酬を含めずに算定します。)

■3歳未満の子を養育する期間の標準報酬の特例とは

3歳に満たない子を養育している組合員の標準報酬月額が、養育期間前の標準報酬月額(従前標準報酬月額)を下回る場合、共済組合に申出をすることにより、年金額を算定する際に養育期間前の高い従前標準報酬月額で計算することができます。

なお、この特例は、報酬が低くなったことにより、将来の厚生年金保険給付や退職等年金給付が低くなることを避けるための措置ですので、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。

【特例のイメージ図】

