

★育児休業を終了した際の標準報酬月額の変更について

育児休業を終了し職場に復帰後、3歳未満の子を養育している場合には、被保険者の申し出により、育児休業の終了日の翌日の属する月以後3ヶ月間の報酬月額の平均によって標準報酬月額の変更を行うことができます。（被保険者の申し出により届け出るものですのでご注意ください。）

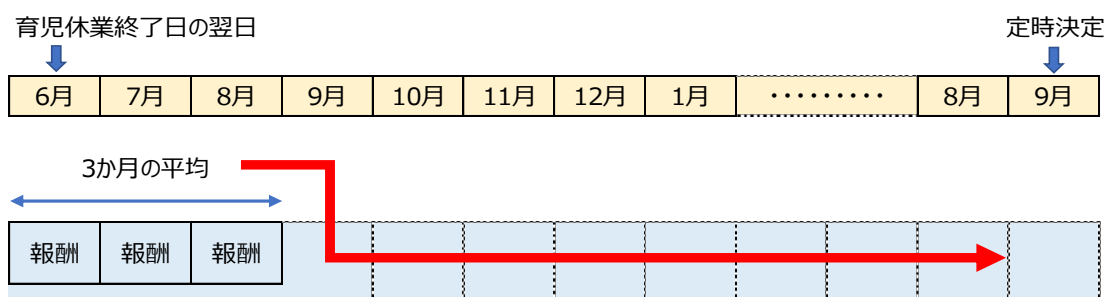
提出書類	育児休業終了時報酬月額変更届
提出期限	速やかに

※必ず申出人欄の記入、押印の上事業主へ提出してください。

育児休業を終了した際の変更と随時変更との違い

	育児休業を終了した際の変更	通常の随時変更
基礎期間	育児休業終了日の翌日が属する月以後3ヶ月間	固定的賃金に変動があった月以後の3ヶ月間
17日未満の月	支払基礎日数が17日以上が1月でもあれば変更	支払基礎日数が17日未満の月があるときは随時変更を行わない
2等級以上の差	1等級差でも変更	2等級以上の差が生じることが必要
変更月	育児休業終了日の翌日が属する月から4ヶ月目	固定的賃金に変動を生じた月から4ヶ月目

標準報酬月額の変更の具体例



- ① 6月10日に育児休業を終了した場合は、6月・7月・8月の報酬の平均額により9月からの標準報酬月額が決められます。
- ② 6月30日に終了した場合は、7月・8月・9月の平均額により10月からの標準報酬月額が決められます。

なお、育児休業終了時変更で決められた標準報酬月額は、変更が1月～6月に行われた場合はその年の8月まで、7月～12月までに行われた場合は翌年の8月まで適用されます。

3歳未満の子を養育する厚生年金保険被保険者の特例

(養育期間の従前標準報酬月額みなし措置)

3歳未満の子を養育する期間の標準報酬月額が、その子を養育することとなった日の前月（その月が被保険者でない場合はその月前1年以内の被保険者であった月のうち直近の月）の標準報酬月額（従前の標準報酬月額）を下回る場合には、被保険者が事業主に申出をし、事業主が年金事務所へ申請することにより、年金の額の計算の特例措置が受けられます。

提出書類	厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届
必要書類	<ul style="list-style-type: none">・戸籍謄（抄）本または戸籍記載事項証明書 （申出者と子の身分関係および子の生年月日を証明できること）・住民票原本 （個人番号の記載がなく、申出者と子が同居していることが確認できること） <p><注意> 提出日から遡って90日以内に発行されたものであること。 養育特例の要件に該当した日に同居が確認できるものであること。 例) 育児給料終了の場合は、育児休業終了年月日の翌日の属する月の初日以後に発行された住民票が必要になります。</p>