

3歳未満の子を養育する場合の標準報酬月額の特例(3歳未満の子が2人の場合)

就業/ 短時間等勤務	第2子の産前産後休業				第2子の育児休業等				就業/短時間等勤務				
	第1子の特例措置 ^a				第2子の特例措置				第2子の特例措置				
定額標準報酬月額	実際の標準報酬月額 ^b				実際の標準報酬月額(低下後)				実際の標準報酬月額(さらなる低下後)				
	産前産後休業に係る保険料免除期間*				育児休業等に係る保険料免除期間*				「育児休業等終了時改定*」に係る対象期間				
産前産後休業を開始した日の属する月～ 産前産後休業を終了する日の翌日が属する月の前月まで *当該期間は、保険料負担が免除されるものの、 年金の給付額の算定においては「保険料納付済期間」と同様扱われる				育児休業等を開始した日の属する月～ 育児休業等を終了する日の翌日が属する月の前月まで *当該期間は、保険料負担が免除されるものの、 年金の給付額の算定においては「保険料納付済期間」と同様扱われる				*育児休業等終了日の翌日が属する月以後 3か月間(原則)に受けた報酬の総額を その期間の月数で除して得た額を報酬月額とし て、標準報酬月額を改定する					
H27. 9月～12月まで				H28. 1月～10月まで				育児休業等終了日の翌日から起算して2か月を経過した日の属する月の翌月(H29. 2月)から改定される。ただし、第1子の時に、「育児休業等終了時改定」が実施されている場合には、この期間としては、さらなる「標準報酬月額」の低下はないものと考えられます。従って、その前提で、実際の標準報酬額は変更なしとしています。					
H27. 9月	H27. 10月	H27. 11月	H27. 12月	H28. 1月	→	H28. 10月	H28. 11月	H28. 12月	H29. 1月	H29. 2月	→	H30. 10月	H30. 11月
産前休業期間(42日間)		産後休業期間(56日間)		育児休業等期間(満1歳に達する日 =1歳の誕生日の前日まで)				第2子の養育期間(満3歳に達する日=3歳の誕生日の前日まで)					
【本来の基準月(出産月の前月)】 *【留意点】		第2子の養育期間(満3歳に達する日=3歳の誕生日の前日まで)											
産前休業開始日	～	出産日	出産日の翌日	～	産後休業終了日	育児休業等開始日	～	育児休業等終了日	養育特例開始日	～	養育特例終了日	養育特例終了日	
H27. 9. 30	～	H27. 11. 10	H27. 11. 11	～	H28. 1. 5	H28. 1. 6	～	H28. 11. 9	H28. 11. 10	～	H30. 11. 9	H30. 11. 9	
当該子が3歳に達するまで養育特例の措置を受けたとして (現実問題としては、子が成長することにより短時間等勤務はいずれ解消されると思われる)												養育特例の対象期間 (「育児休業等終了時改定」に係る対象期間も含まれる)*	
養育特例開始日の属する月～ 養育特例終了日の翌日の属する月の前月まで												H28. 11月～H30. 10月まで	

*養育特例の対象期間の各月のうち、その標準報酬月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(当該月において被保険者でない場合は、当該月前1年以内における被保険者であった月のうち直近の月)(これを「基準月」という)の標準報酬月額(これを「従前標準報酬月額」という)を下回る月については、「従前標準報酬月額」を当該下回る月の「平均標準報酬月額」の計算の基礎となる「標準報酬月額」とみなす。

当該子を養育することとなった日の属する月→
一般的には、出産した日の属する月になる→本件事例で言うと、H27. 11月になります。
とすると、その前月であるH27. 10月が「基準月」になります。

※【留意点】
ただ、本件事例で言うと、当該「基準月」がH27. 10月となり、当該月は第2子に係る「産前産後休業期間(保険料免除の規定の適用を受ける)」内にあることから、養育特例が適用されず、第2子の養育期間に係る「従前標準報酬月額」が実際の標準報酬月額(低下後のもの)になってしまうこととなります。このような場合は、第2子の「基準月」において、第1子の養育特例時の「従前標準報酬月額(第1子の特例措置^a+実際の標準報酬月額^b)」を用いることができることになっています。