

事 務 連 絡
平成 27 年 11 月 27 日

各所属所
共済事務担当者 様

公立学校共済組合高知支部事務局長

標準報酬制移行に伴う標準報酬等級の見直し等について（依頼）

日頃から当共済組合の事業運営に関し、ご理解・ご協力をいただき厚くお礼申し上げます。

さて、標準報酬制への移行につきましては平成 27 年 11 月 18 日付け公共高第 518 号で通知したところですが、当該移行に伴い決定された標準報酬等級につきましては下記 1 の要件に該当する場合に本人の申出（同意等）により見直しを行うことができます。

また、下記 2 に該当する 3 歳未満の子を養育する組合員が所定の手続きを行った場合には、当該子を養育することとなった日の属する月の前月の標準報酬月額（従前の標準報酬月額）を下回る月については、年金記録上に限り従前の標準報酬月額を適用することができます。

つきましては、別紙 1「手続方法等一覧表」を確認のうえ、貴所属の組合員に対して周知を行っていただきますよう、よろしくお願いいたします。

なお、標準報酬等級を見直した場合には掛金等の算定に限らず、給付等（養育特例が適用される場合は、当該適用期間に限り年金給付を除く。）の算定にも反映されることとなりますので、手続きに当たっては十分なご検討をお願いします。

記

1. 標準報酬等級の見直しの対象となる者

- ① 移行時に決定された標準報酬等級と前年 1 年間（平成 26 年 7 月～平成 27 年 6 月）の報酬の平均額により算定した標準報酬に等級差が生じる者
- ② 産前産後休業を終了し、育児休業等を取得しない者
- ③ 育児休業等を終了した者
- ④ 定時決定により決定された標準報酬等級と前年 1 年間（前年 7 月～当年 6 月）の報酬の平均額により算定した標準報酬に 2 等級以上の等級差が生じる者

※ 産前産後休業・・・

出産の日（出産の日が出産の予定日後であるときは、出産予定日）以前 42 日（多胎妊娠の場合にあつては、98 日）から、出産の日後 56 日までの期間において勤務に服さないこと（特別休暇の産前産後休暇を取得している期間の範囲内に限ります。）をいいます。

2. 3歳未満の子を養育している場合の標準報酬月額の特例の対象となる者

- ① 制度移行（平成27年10月1日）後に3歳未満の子を養育することとなった者
- ② 制度移行時点で3歳未満の子を養育している者

3. 送付資料

別紙1「手続方法等一覧表」

別紙2「状況別の標準報酬等級の決定及び見直し手続き一覧表」

別紙3「3歳未満の子を養育している場合の標準報酬月額の特例」

別紙4「こんな場合はどうなるの？ Q&A」

〔 担 当 〕

福利班 掛金担当

TEL：088-821-4755

FAX：088-872-1227

手続方法等一覧表

手続区分		提出書類	添付書類	提出期限等
標準報酬等級の見直し	① 移行時に決定された標準報酬等級を前1年間の報酬の平均額により算定した標準報酬等級に見直し	・「標準報酬の決定において年間報酬の平均で算定することの申立書（移行期用）」（様式第1-12号） ・「標準報酬決定基礎届・保険者算定申立に係る例年の状況、報酬の比較及び組合員の同意等（移行期用）」（様式第1-13号）	前1年間（平成26年7月～平成27年6月）分の給与明細等の写し（※） ※ 所属所長の原本証明	平成27年12月25日
	② 産前産後休業終了時改定	・「標準報酬産前産後休業終了時改定申出書」（様式第1-7号）	産前産後休業の終了を確認できる書類 ※ 写しを提出する場合は、所属所長の原本証明	復職した月から2箇月以内
	③ 育児休業等終了時改定	・「標準報酬育児休業等終了時改定申出書」（様式第1-6号）	育児休業等の終了を確認できる書類 ※ 写しを提出する場合は、所属所長の原本証明	
	④ 定時決定により決定された標準報酬等級を前1年間の報酬の平均額により算定した標準報酬等級に見直し	・「標準報酬の決定において年間報酬の平均で算定することの申立書」（様式第1-8号） ・「標準報酬決定基礎届・保険者算定申立に係る例年の状況、報酬の比較及び組合員の同意等」（様式第1-9号）	前1年間（※1）分の給与明細等の写し（※2） ※1 平成28年の定時決定の見直しに限り（平成27年10月～平成28年6月） ※2 所属所長の原本証明	各年の10月末日
3歳未満の子を養育している特例	① 3歳未満の子を新たに養育することとなった	・「3歳未満の子を養育する旨の申出書」（様式第1-10号）	住民票（申出者と子の身分関係及び居住関係を確認できるもの） ※ 住民票で身分関係を確認できない場合には、別途に戸籍謄本（抄本）又は戸籍記載事項証明書が必要となります。 （申出者と子の身分関係を確認できるもの）	3歳未満の子を養育することとなった月から2箇月以内
	② 移行時に3歳未満の子を養育している			平成27年12月25日

手続区分等の詳細については、平成27年11月18日付け公共高第518号で送付しました別添1「被用者年金一元化及び標準報酬移行に伴う共済制度の取扱いについて」を参照してください。

育児休業等の取得等に伴う手続きの例

通常勤務	産前休暇	産後休暇	育児休業	部分休業等	通常勤務
------	------	------	------	-------	------



出産



復職

事 由		産前産後休業を取得した	出産した		育児休業を取得した		育児休業期間に変更があった		育児休業から復職した	3歳未満の子を養育することとなった
手続内容		掛金等免除申請	掛金等免除期間の変更		掛金等免除申請		掛金等免除期間の変更		標準報酬月額の見直し	養育特例
提出書類		様式第1-5号 掛金等免除申出書	様式第1-5号 「掛金等免除申出書」 ※ 出産予定日に出産した場合は添付書類のみ提出		様式第1-3号 「掛金等免除申出書」		様式第1-3号 「掛金等免除申出書」		様式第1-6号 「育児休業等終了時改定申出書」	様式第1-10号 「3歳未満の子を養育する旨の申出書」
添付書類		・休暇届の写し 等 ・診断書の写し 等	・休暇届の写し 等 ・診断書の写し 等		育児休業の期間を確認できる辞令書の写し		育児休業の変更期間を確認できる辞令書の写し		育児休業の終了日を確認できる辞令書の写し	住民票 (申出者と子の身分及び居住関係を確認できるもの)
提出時期		特別休暇(産前休暇)が承認され次第	出産した後		育児休業の承認発令後		育児休業期間の変更承認発令後		復職の発令後	復職の発令後 ※ 男性組合員の場合は、子の出生後

※ 各様式の正式名称は以下のとおりです。支部HPからダウンロードしてください。

様式第1-3号「育児休業等掛金等免除(変更)申出書」

様式第1-5号「産前産後休業掛金等免除(変更)申出書」

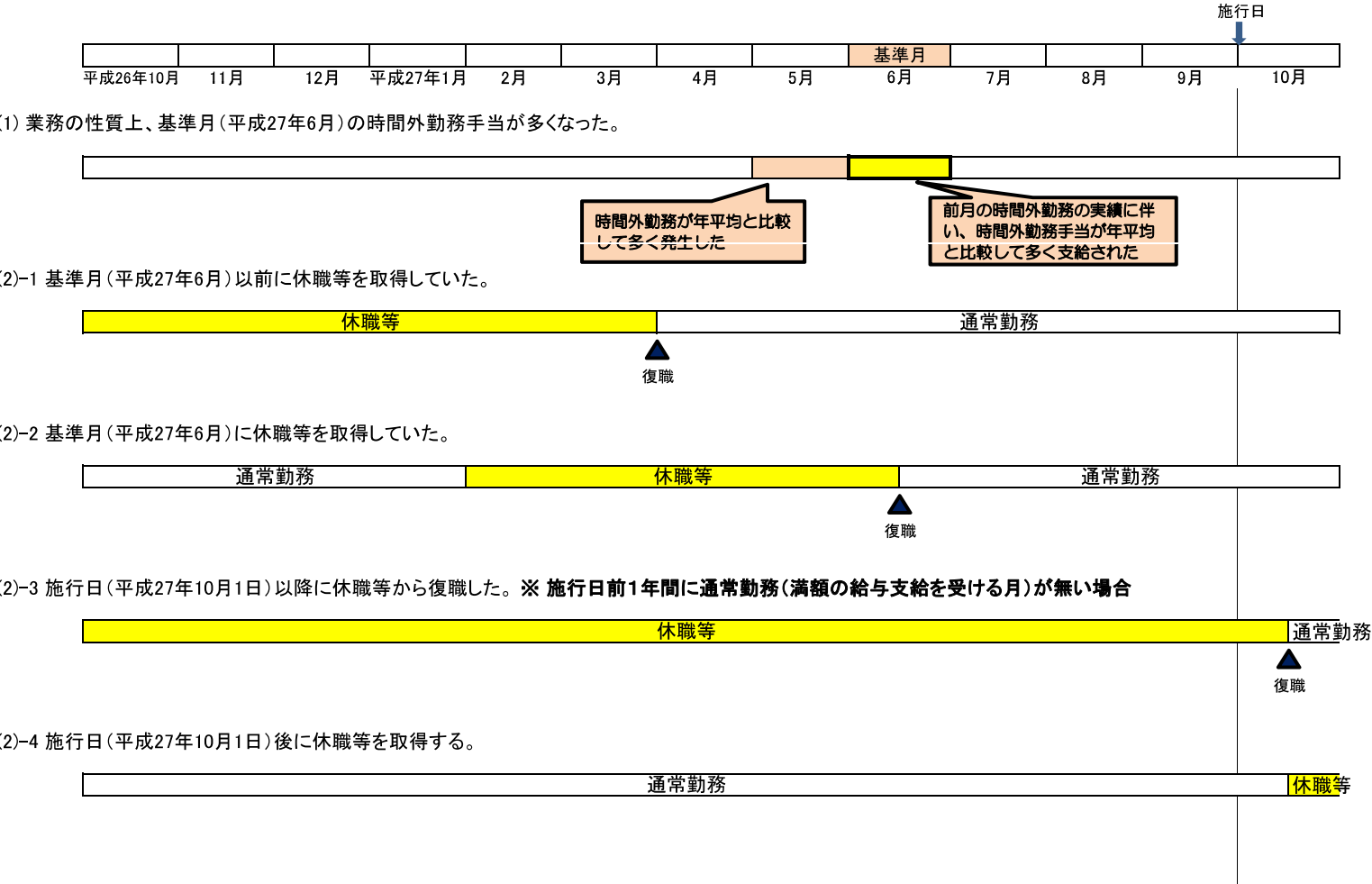
様式第1-6号「標準報酬育児休業等終了時改定申出書」

様式第1-10号「3歳未満の子を養育する旨の申出書」

※ 添付書類を写して提出する場合には、必ず所属所長の原本証明を受けてください。

状況別の標準報酬等級の決定及び見直し手続き一覧表〔①移行時に決定された標準報酬等級と前年1年間の報酬の平均額により算定した標準報酬月額に等級差が生じる者〕

用語の定義： 基準月・・・平成27年6月、施行日・・・平成27年10月1日
休職等・・・欠勤、休職、休業（育児休業、産前産後休業、育児部分休業、育児短時間勤務を除く）などにより給料の全部又は一部が支給されない。
（勤務実績を伴わないことにより通勤手当等のみ支給されない場合を含む。）



別紙2

次に該当する方が対象となることを見込めます。
(1) 時間外勤務手当の支給がある
(2) 休職等により基準月に満額の給与が支給されていない

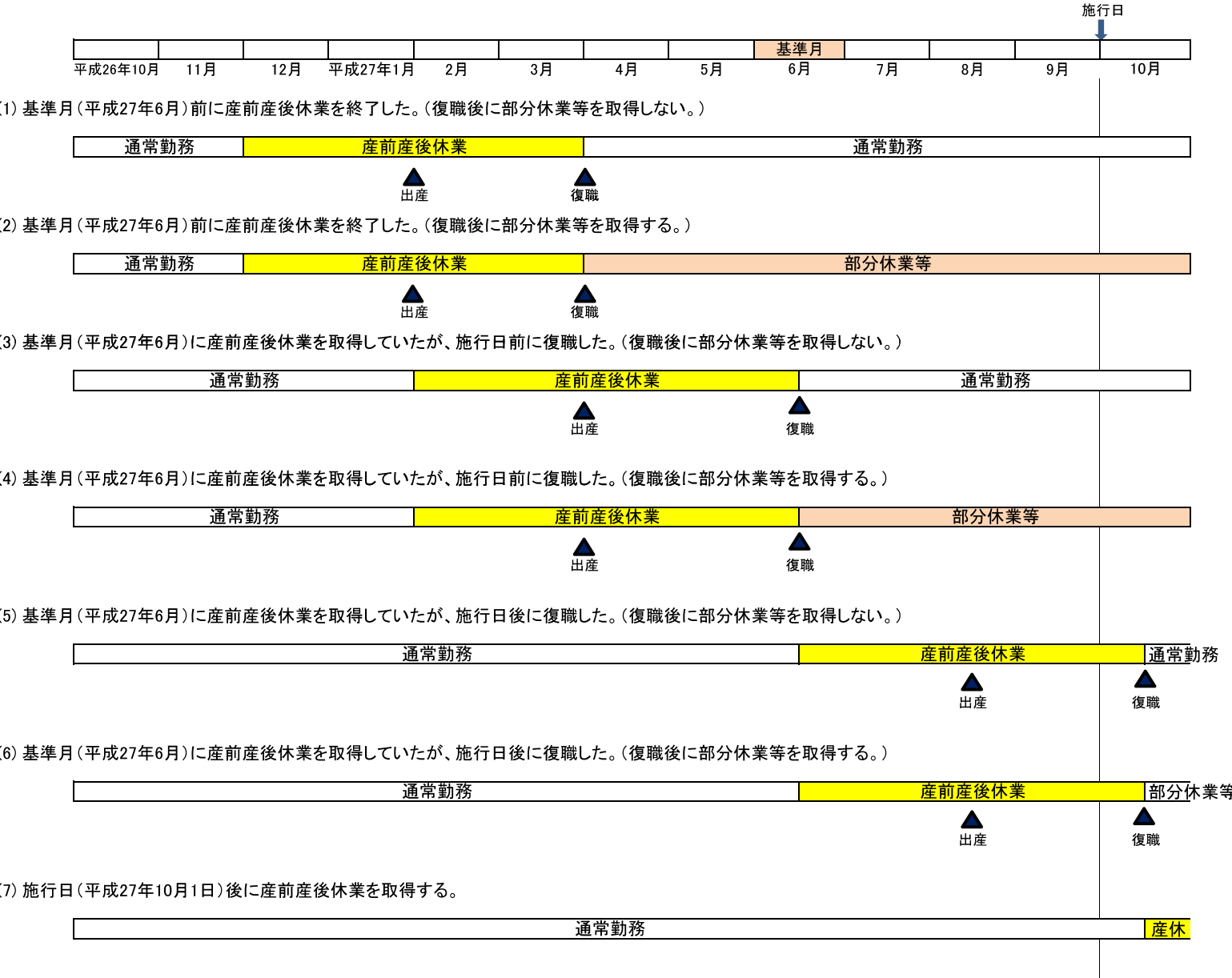
移行時決定	影響等	対応
基準月（平成27年6月）に支払われた報酬を等級表に当てはめて移行時の標準報酬等級を決定する。	施行日前1年間（平成26年7月～平成27年6月）に支払われた報酬の平均額による等級と比較した場合に等級差が生じることがある。	様式第1-12号及び様式第1-13号を共済組合へ提出することで移行時（平成27年10月）からの標準報酬を年平均により当てはめられた等級に見直すことができます。
基準月に支払われた報酬を等級表に当てはめて移行時の標準報酬等級を決定する。	特になし。	特になし。
基準月に発令されている給料（教職調整額及び給料調整額を含む）を1.25倍した金額を等級表に当てはめて移行時の標準報酬等級を決定する。	見なし諸手当（給料の25%）により標準報酬等級を決定しているため、実際の報酬との差が生じる場合がある。	施行日前1年間に満額の給料が支払われた月がある場合に限り、様式第1-12号及び様式第1-13号を共済組合へ提出することで移行時からの標準報酬を年平均により当てはめられた等級に見直すことができます。
基準月に発令されている給料（教職調整額及び給料調整額を含む）を1.25倍した金額を等級表に当てはめて移行時の標準報酬等級を決定する。	見なし諸手当（給料の25%）により標準報酬等級を決定しているため、実際の報酬との差が生じる場合がある。	施行日前1年間に満額の給料が支払われた月がないため、保険者算定が行えない。（標準報酬を見直すことはできません。）
基準月に支払われた報酬を等級表に当てはめて移行時の標準報酬等級を決定する。	施行日以降に休職等を取得することにより、給与の全部又は一部が減額されることとなるが、当該事由は随時改定判定の対象とはならないため、従前の標準報酬が適用される。	特になし。

高知県の給与システムでは全ての職員に係る休職等の直前の報酬額を正確に管理していないため、移行時（平成27年6月）に休職等により給料の全部又は一部が支給されない組合員については一律に平成27年6月の給料（教職調整額及び給料調整額を含む）を1.25倍した金額を等級表に当てはめて決定しています。
したがって、該当される方は実際の報酬よりも高い金額で等級が決定されていることを見込めますので、前年1年間（平成26年7月～平成27年6月）に満額の給料が支払われた月がある場合は保険者算定の手続きを行うことで等級を引き下げることができる場合があります。

様式第1-12号：「標準報酬の決定において年間報酬の平均で算定することの申立書（移行期用）」
様式第1-13号：「標準報酬決定基礎届・保険者算定申立に係る例年の状況、報酬の比較及び組合員の同意等（移行期用）」

状況別の標準報酬等級の決定及び見直し手続き一覧表〔②産前産後休業を終了し、育児休業等を取得しない者〕

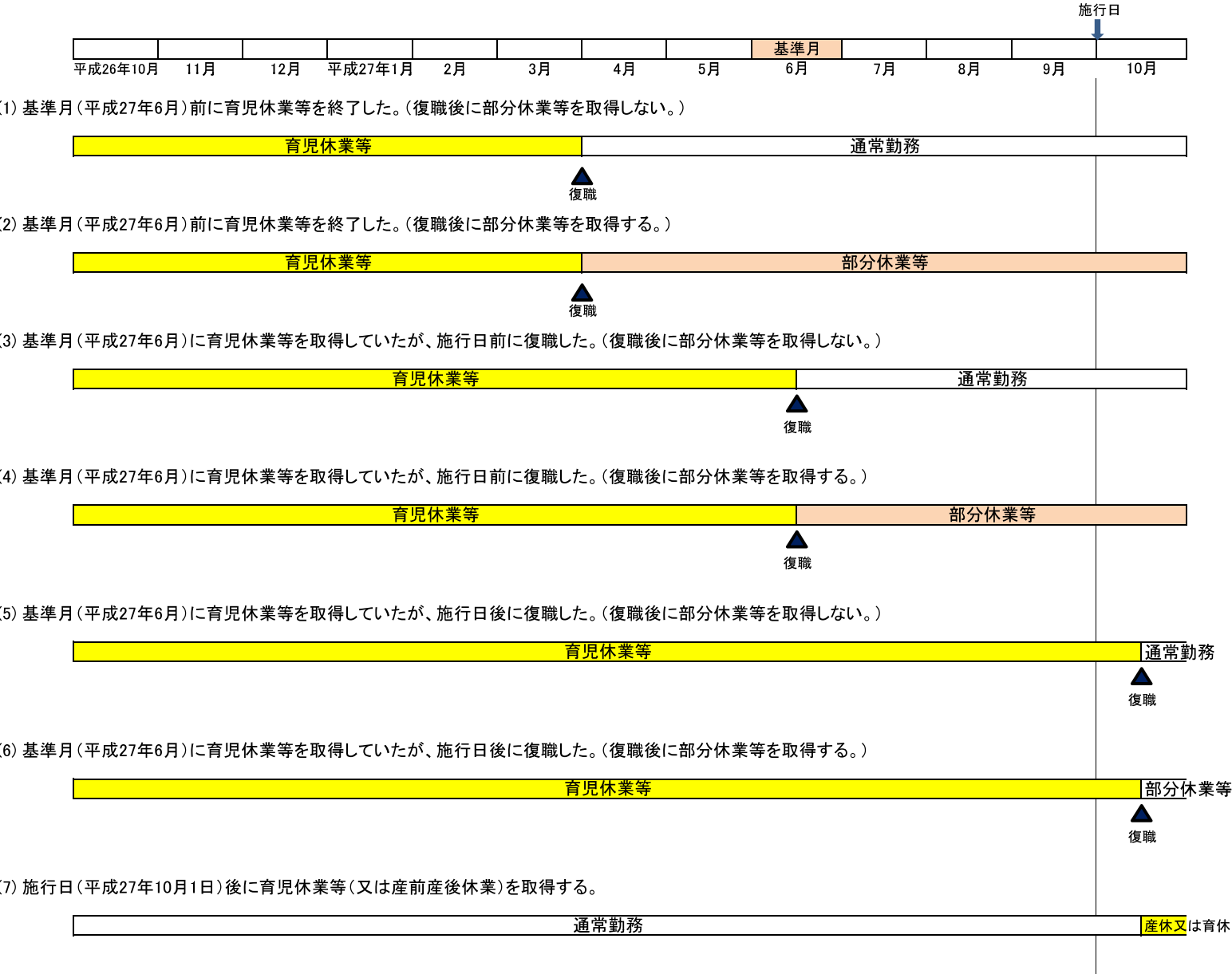
用語の定義　：基準月・・・平成27年6月、施行日・・・平成27年10月1日
 産前産後休業・・・出産の日（出産の日が出産の予定日後であるときは、出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合にあっては、98日）から、出産の日後56日までの期間において勤務に服さないこと（特別休暇の産前産後休暇を取得している期間の範囲内に限ります。）をいいます。
 部分休業等・・・育児部分休業又は育児短時間勤務



移行時決定	影響等	対応等
基準月（平成27年6月）に支払われた報酬を等級表に当てはめて移行時の標準報酬等級を決定する。	特になし。	特になし。
基準月に支払われた報酬（部分休業等により減額された給料）を等級表に当てはめて移行時の標準報酬等級を決定する。	特になし。	特になし。
通勤手当が不支給となっていた場合には、基準月に発令されている給料（教職調整額及び給料調整額を含む）を1.25倍した金額を等級表に当てはめて移行時の標準報酬等級を決定する。 通勤手当が不支給となっていなかった場合は、①に同じ。	通勤手当が不支給となっていた場合には、復職に伴い実際の報酬額に基づく標準報酬月額に訂正が行われる。	特になし。
通勤手当が不支給となっていた場合には、基準月に発令されている給料（教職調整額及び給料調整額を含む）を1.25倍した金額を等級表に当てはめて移行時の標準報酬等級を決定する。 通勤手当が不支給となっていなかった場合は、①に同じ。	通勤手当の支給・不支給に関わらず、部分休業等の取得に伴い、実際の報酬額（減額された給料）に基づく標準報酬月額に訂正が行われる。	特になし。
通勤手当が不支給となっていた場合には、基準月に発令されている給料（教職調整額及び給料調整額を含む）を1.25倍した金額を等級表に当てはめて移行時の標準報酬等級を決定する。 通勤手当が不支給となっていなかった場合は、①に同じ。	復職に伴い、所得が減少する場合（時間外勤務の減少等）には、実際の報酬額と移行時の標準報酬月額に乖離が生ずることとなる。	様式第1-7号「標準報酬産前産後休業終了時改定申出書」を提出することで実際の報酬額に応じた標準報酬月額に改定することができる。
通勤手当が不支給となっていた場合には、基準月に発令されている給料（教職調整額及び給料調整額を含む）を1.25倍した金額を等級表に当てはめて移行時の標準報酬等級を決定する。 通勤手当が不支給となっていなかった場合は、①に同じ。	復職及び部分休業等の取得に伴い、所得が減少するため実際の報酬額と移行時の標準報酬月額に乖離が生ずることとなる。	様式第1-7号「標準報酬産前産後休業終了時改定申出書」を提出することで実際の報酬額に応じた標準報酬月額に改定することができる。
基準月に支払われた報酬を等級表に当てはめて移行時の標準報酬等級を決定する。	特になし。	特になし。

状況別の標準報酬等級の決定及び見直し手続き一覧表〔③育児休業等を終了した者〕

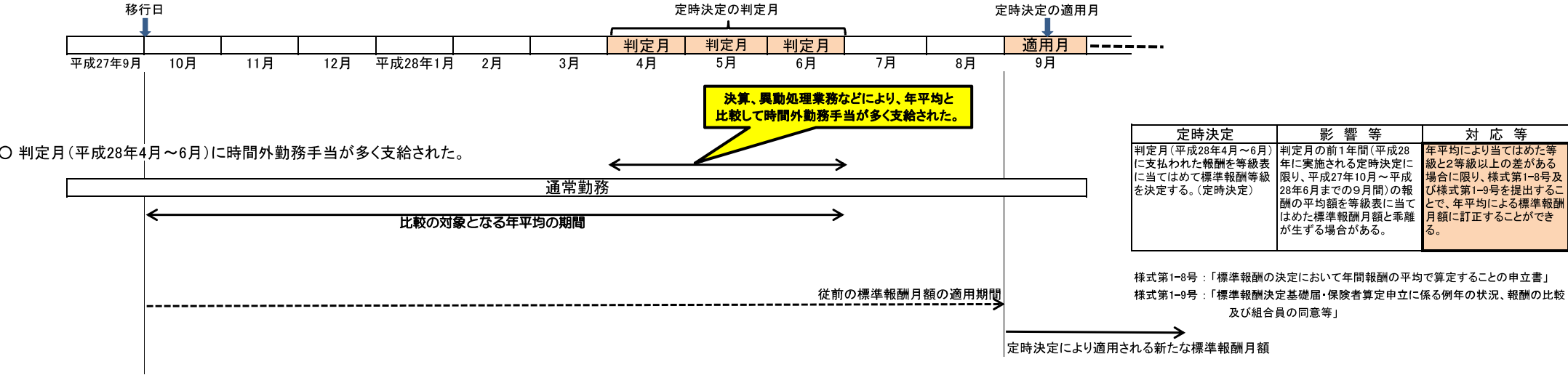
用語の定義：基準月・・・平成27年6月、施行日・・・平成27年10月1日
育児休業等・・・育児休業、育児休業に関する制度に準ずる措置等（育児部分休業、育児短時間勤務は含みません。）
部分休業等・・・育児部分休業、育児短時間勤務



移行時決定	影響等	対応等
基準月（平成27年6月）に支払われた報酬を等級表に当てはめて移行時の標準報酬等級を決定する。	特になし。	特になし。
基準月に支払われた報酬（部分休業等により減額された給料）を等級表に当てはめて移行時の標準報酬等級を決定する。	特になし。	特になし。
基準月に発令されている給料（教職調整額及び給料調整額を含む）を1.25倍した金額を等級表に当てはめて移行時の標準報酬等級を決定する。	復職に伴い実際の報酬額に基づく標準報酬月額に訂正が行われる。	特になし。
基準月に発令されている給料（教職調整額及び給料調整額を含む）を1.25倍した金額を等級表に当てはめて移行時の標準報酬等級を決定する。	復職に伴い実際の報酬額（部分休業等により減額された給料）に基づく標準報酬月額に訂正が行われる。	特になし。
基準月に発令されている給料（教職調整額及び給料調整額を含む）を1.25倍した金額を等級表に当てはめて移行時の標準報酬等級を決定する。	復職に伴い、所得が減少する場合（時間外勤務の減少等）には、実際の報酬額と移行時の標準報酬月額に乖離が生ずることとなる。	様式第1-6号「標準報酬育児休業等終了時改定申出書」を提出することで実際の報酬額に応じた標準報酬月額に改定することができる。
基準月に発令されている給料（教職調整額及び給料調整額を含む）を1.25倍した金額を等級表に当てはめて移行時の標準報酬等級を決定する。	復職及び部分休業等の取得に伴い、所得が減少するため実際の報酬額と移行時の標準報酬月額に乖離が生ずることとなる。	様式第1-6号「標準報酬育児休業等終了時改定申出書」を提出することで実際の報酬額に応じた標準報酬月額に改定することができる。
基準月に支払われた報酬を等級表に当てはめて移行時の標準報酬等級を決定する。	特になし。	特になし。

状況別の標準報酬等級の決定及び見直し手続き一覧表
 〔④定時決定により決定された標準報酬月額と前1年間の報酬の平均額により算定した標準報酬月額に2等級差が生じる者〕

用語の定義：移行日・・・平成27年10月1日
 定時決定の判定月・・・平成28年4月～6月
 定時決定の適用月・・・平成28年9月



〔保険者算定が行える事例〕
 ※ 等級差が2等級以上ある場合

	固定的給与 (基本給等)	固定的給与 (基本給等)	固定的給与 (基本給等)	固定的給与 (基本給等)	固定的給与 (基本給等)	固定的給与 (基本給等)	非固定的給与 (残業手当等)	非固定的給与 (残業手当等)	非固定的給与 (残業手当等)
固定的給与の額	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000
非固定的給与の額	0	0	0	0	0	0	100,000	150,000	100,000
報酬(給与)計	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	400,000	450,000	400,000

	判定月	前1年間
報酬総額	1,250,000	3,050,000
報酬平均額	416,666	338,888

報酬月額	等級	標準報酬月額
310,000 円以上	19 等級	320,000 円
330,000 円以上	20 等級	340,000 円
350,000 円以上	21 等級	360,000 円
370,000 円以上	22 等級	380,000 円
395,000 円以上	23 等級	410,000 円
425,000 円以上	24 等級	440,000 円

定時決定により決定された等級（第23等級）と前1年間に支払われた報酬の平均額による等級（第20等級）に2等級差があるため、申出を行うことで保険者算定により前1年間の報酬の平均額による等級（第20等級）に訂正することができます。

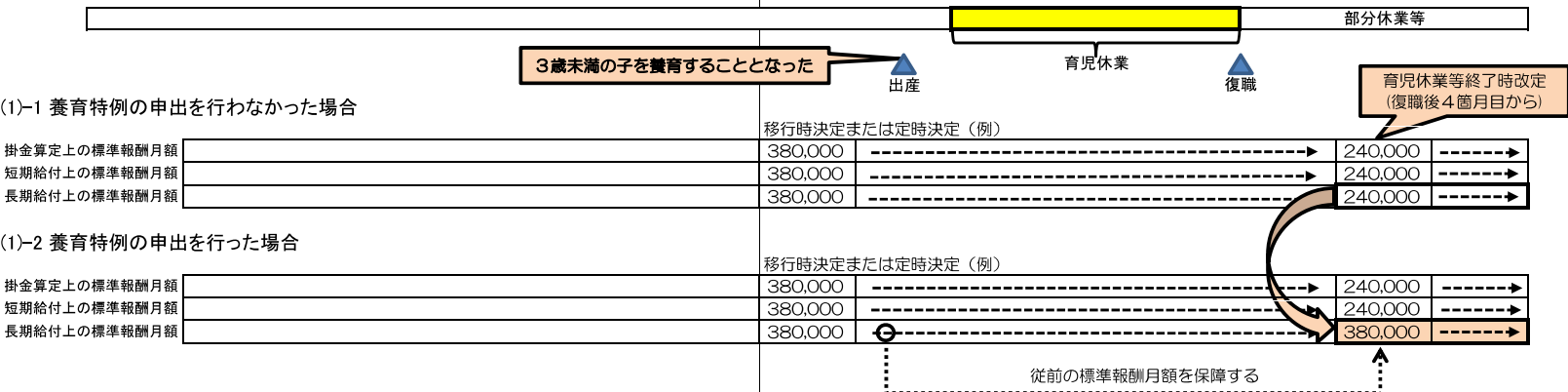
3歳未満の子を養育している場合の標準報酬月額の特例

用語の定義： 施行日・・・平成27年10月1日
 部分休業等・・・育児部分休業又は育児短時間勤務
 従前の標準報酬月額・・・3歳未満の子を養育することとなった日の属する月の前月の標準報酬月額

施行日

平成27年9月 10月

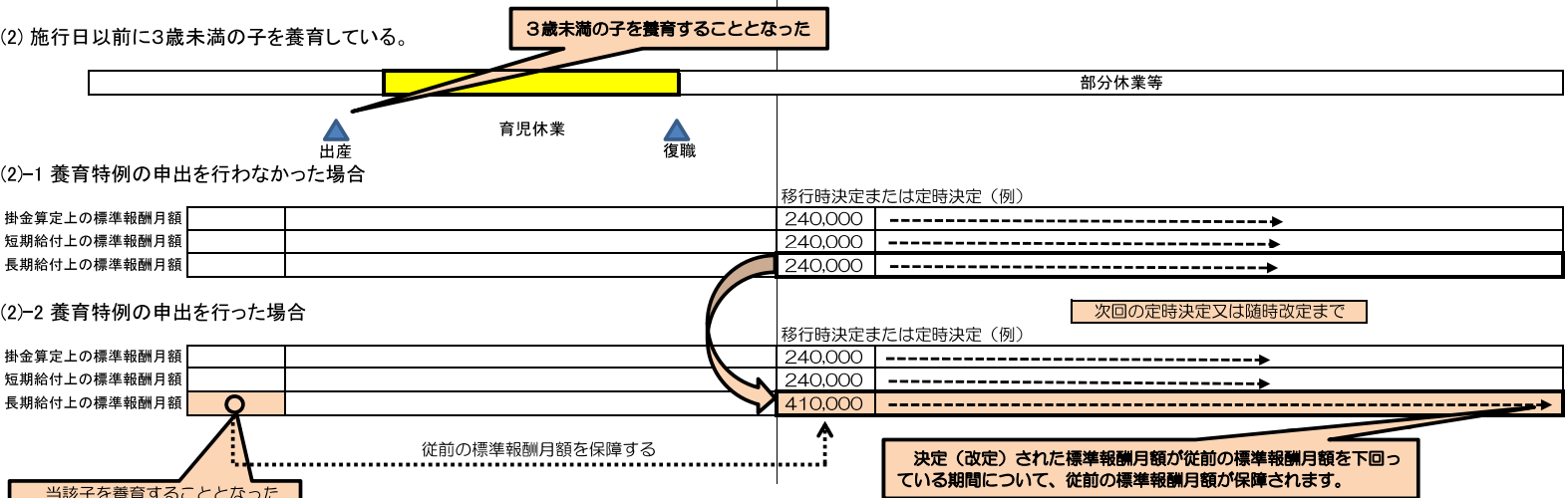
(1) 施行日以降に新たに3歳未満の子を養育することとなった。



状況等	影響等	特例内容
育児休業等からの復職(部分休業等の取得)に伴い報酬の金額が下がったため、育児休業等終了時改定を申し出て等級を引き下げた。	育児休業等終了時改定により標準報酬月額が引き下げられたために、掛金額が引き下げられた。ただし、給付等の算定基礎も引き下げられることとなる。	「養育特例」の申出を行わない場合は、育児休業等終了時改定などにより引き下げられた報酬により年金額が算定される。
育児休業等からの復職(部分休業等の取得)に伴い報酬の金額が下がったため、育児休業等終了時改定を申し出て等級を引き下げた。	育児休業等終了時改定により標準報酬月額が引き下げられたために、掛金額が引き下げられた。ただし、給付等の算定基礎も引き下げられることとなる。	様式第1-10号を提出することで、将来受け取る年金算定上の標準報酬月額を一定の期間、従前の標準報酬月額で算定(記録)することができる。

様式第1-10号：「3歳未満の子を養育する旨の申出書」

(2) 施行日以前に3歳未満の子を養育している。



状況等	影響等	特例内容
移行時において部分休業等を取得しているため、標準報酬月額は低い等級で決定されている。	実際に支払われている報酬に基づき掛金、休業給付及び年金等の算定が行われる。	「養育特例」の申出を行わない場合は、実際に支払われている報酬により年金額が算定される。
移行時において部分休業等を取得しているため、標準報酬月額は低い等級で決定されている。	実際に支払われている報酬に基づき掛金、休業給付及び年金等の算定が行われる。	様式第1-10号を提出することで、将来受け取る年金算定上の標準報酬月額を一定の期間、従前の標準報酬月額で算定(記録)することができる。

様式第1-10号：「3歳未満の子を養育する旨の申出書」

組合員のみなさんが将来受け取る年金は、現職時の給料(報酬)及び期末手当等の金額により算定することとなりますが、この「3歳未満の子を養育している場合の標準報酬月額の特例」(以下「養育特例」といいます。)は、育児期間中(3歳未満の子を養育する一定の期間)の所得の減少に伴う年金額の目減りを補填する制度です。「養育特例」の申出を行うことで、従前の標準報酬月額を下回る期間(3歳未満の子を養育する一定の期間)がある場合には、年金記録は従前の標準報酬月額で管理されることとなります。(将来の年金額の算定においては、従前の(高い)標準報酬月額で計算されます。なお、この「養育特例」を申し出ることによる追加の掛金は発生しません。)

当該子を養育することとなった日の属する月の前月の給料の額を1.25倍した金額を等級表に当てはめた等級を年金算定上の標準報酬月額とします。

こんな場合はどうなるの？ Q&A

〔 移行時に決定された標準報酬月額の見直し関係 〕

Q 1

基準月（平成 27 年 6 月）以外にも時間外勤務を行っていますが、移行時決定の見直しはできますか。

A 1

施行日前 1 年間（平成 26 年 10 月～平成 27 年 9 月）に支払われた報酬の平均額を等級表に当てはめた等級と、移行時に決定された等級に等級差が生じていれば基準月以外の月に時間外勤務を行っていた場合でも申し出を行うことができます。

等級差が生じるかどうかについては、対象期間の給与明細に記載されている支給計（各種控除金を控除する前の総支給額）を合算し、対象月数で除して得た金額を等級表に当てはめることで確認できます。（対象期間に支払われた給与に対象月分でない調整差額が含まれている場合は、当該調整差額を除いて計算します。また、対象期間に満額の給与が支払われていない月がある場合には、当該月を対象月から除外します。）

なお、移行時に決定された標準報酬月額の見直しは、前 1 年間の平均額により当てはめられた等級と等級差が生じていれば（1 等級差でも）行うことができますが、定時決定より決定された標準報酬月額の見直しについては、2 等級以上の差が生じている場合に限定されます。

Q 2

基準月（平成 27 年 6 月）に休職等をしていたため、移行時の標準報酬月額が高めに決定されていますが、必ず保険者算定の手続きを行わなければなりませんか。

A 2

標準報酬月額は給与支払者（地方公共団体等）からの報告に基づき決定します。保険者算定は、所属所の申立及び本人の同意等により見直しを行うことができる制度となっています。したがって、本人が同意等しない場合は見直す必要はありません。

なお、見直しによって等級を高く（低く）した場合には、掛金の算定も高く（低く）なりますが、給付を算定する基礎額についても高く（低く）なることとなります。

〔 産前産後休業終了時改定関係 〕

Q 3

産前産後休業を終了して育児休業を取得しますが、産前産後休業終了時改定の申し出は必要ですか。

A 3

産前産後休業終了時改定は産前産後休業終了後の報酬の低下を考慮し、掛金等の負担を軽減することを目的とした制度となります。

したがって、産前産後休業終了後に育児休業を開始される場合には産前産後休業終了時改定の申し出は必要ありません。（報酬が無いため改定を行うことができません。）

このような場合には、育児休業が終了した時点で育児休業等終了時改定の申し出を行うこととなります。（育児休業等終了時改定は産前産後休業終了時改定と同じく任意の申し出であるため、申し出を強制するものではありません。）

〔 育児休業等終了時改定 〕

Q 4

育児休業等終了時改定の申し出を行っていないのに、復職後4月目から標準報酬月額が改定されたのはなぜですか。

A 4

育児休業からの復職に当たっては、基本給の復職時調整（昇給）、各種手当額の変動、部分休業等の取得に伴う固定的給与の変動に伴い「随時改定」の判定が行われます。

この随時改定の判定によって、従前の標準報酬月額と2等級以上の差が生じる場合には育児休業等終了時改定の申し出の有無に関わらず改定が行われることとなります。

なお、随時改定については本人の申し出に基づく見直しを行うことはできません。

※ 随時改定・・・ 昇給・昇格などにより報酬の額が著しく高低を生じた場合に、決定（改定）されている標準報酬月額との隔たりを解消するために行われる改定

〔 定時決定による標準報酬月額の見直し関係 〕

Q 5

定時決定が行われる都度、見直しの必要性について確認を行う必要がありますか。

A 5

定時決定は報酬の変動を一定の期間ごとに反映させることを目的として実施しています。実際の算定事務は給与支払者によって行われていますので、組合員本人や所属事務担当者に対して定時決定の都度、確認を求めるものではありません。

〔 3歳未満の子を養育している場合の標準報酬月額の特例関係 〕

Q 6

養育特例の手続きを行うメリットを教えてください。

A 6

幼い子を養育する場合は、部分休業等の取得や時間外勤務の制限などによって所得（報酬）水準が低下することが見込まれます。「養育特例」は、養育する者の年金額を保障することで将来の不安を解消し、養育しやすい環境を整える育児支援策の一環です。

申し出を行うことで養育することとなった日の属する月の前月の標準報酬月額を、掛金等の増額負担を求めることなく一定の期間について保障する制度となっています。

保険者算定や産前産後休業・育児休業等終了時改定は標準報酬月額を引き下げることで掛金等の負担を軽減する一方で給付算定も引き下げることとなるため、手続きを行うことによるメリット・デメリットがありますが、この「養育特例」は掛金等の負担を変えることなく、年金額算定の報酬記録を保障する制度となっていますので、該当される方は手続きを行うことをお勧めします。

Q 7

養育特例の申し出には、住民票が必ず必要なのですか。

A 7

「養育する場合」の定義が、「戸籍上、申出者の子であり、かつ、同居していること」となっているため、申出者と子の身分関係及び居住関係を確認する必要があります。

したがって、住民票が必須の提出書類となります。

なお、住民票で身分関係が確認できない場合には、別途に戸籍謄本（抄本）又は戸籍記載事項証明書が必要となります。（申出者と子の身分関係が確認できるもの）