

3歳未満の子を養育している皆さまへ

3歳未満の子を育てながら働いている組合員の標準報酬月額が、その子を養育することとなる前の標準報酬月額より下がった場合、組合員本人が共済組合へ申し出ることにより、養育期間中の報酬の低下が将来の年金額に影響しないように、年金額を計算する際、その子を養育することとなった日の属する月の前月(基準月)の標準報酬月額(従前標準報酬月額)を適用させる「養育特例」という制度があります。

養育特例の申出ができるのは？

3歳未満の子の養育をしていれば、妻に限らず夫も対象になります。そのため、妻が専業主婦である夫でも対象となります。また、共働きしている場合は夫婦共に対象となりますので、要件に該当すれば、夫婦共に申し出ることが出来ます。



「養育することとなった日」とは？

「養育することとなった日」とは、

- ☆ 実子においては当該子の生年月日
- ☆ 養子においては養子縁組が成立した日
- ☆ 別居していた子と同居することとなった日

をいいます。

また、厚生労働省若しくは総務省令で定める以下の事項が生じた日も「養育することとなった日」とみなします。

- 3歳に満たない子を養育するものが新たに組合員の資格を取得した日
- 育児休業等・産前産後休業(掛金免除)を終了した日の翌日が属する月の初日
- 当該子以外の子(先に特例の対象となっている子)に係る養育特例の適用を受ける期間の最終月の翌月の初日(=当該子の出生日の属する月の初日)

養育特例の対象となる「3歳未満の子」については、法律上の親子関係がある子(実子及び養子)に加え、平成29年1月1日より、特別養子縁組の監護期間にある子、養子縁組里親に委託されている子も対象となりました。

養育特例の期間とは？

養育特例の期間は、子を養育することとなった日の属する月から、次のいずれかの事由に該当するに至った日の翌日が属する月の前月までとなります。

- ★ 当該子が3歳に達したとき。
- ★ 当該組合員が当該子以外の子について産前産後休業(掛金免除)を開始したとき。
- ★ 当該組合員が当該子以外の子について育児休業等(掛金免除)を開始したとき。
- ★ 当該組合員が退職したとき、または死亡したとき。
- ★ 当該子を養育しなくなったとき、または当該子が死亡したとき。
- ★ 他の3歳に満たない子(養育特例を受けることとなる次の子)を養育することとなったとき。

従前標準報酬月額とは？

原則、申出の対象となる子が生まれた月の前月に適用されていた標準報酬月額となります。

※ ただし、平成 27 年 10 月以前生まれの子の場合は、次のように標準報酬月額を算定します。

- ① 申出の対象となる子が生まれた月の前月の給料月額 × 1.25 = 報酬月額…@
 ② 報酬月額@を標準報酬等級表の区分に当てはめる

【例】平成 27 年 8 月生まれの子の場合

平成 27 年 7 月の給料月額 = 273,000 円

273,000 円 × 1.25 = 341,250 円…@

@を標準報酬等級表に当てはめると・・・

340,000 円となります。

等級		報酬月額		標準報酬の月額
厚年	短・福・退			
第1級		(厚生年金の下限) 93,000 円未満		88,000 円
第2級		93,000 円以上 101,000 円未満		98,000 円
	第1級	(短期・保健の下限) 101,000 円未満		
第3級	第2級	101,000 円以上 107,000 円未満		104,000 円
第4級	第3級	107,000 円以上 114,000 円未満		110,000 円
第5級	第4級	114,000 円以上 122,000 円未満		118,000 円

第18級	第17級	270,000 円以上	290,000 円未満	280,000 円
第19級	第18級	290,000 円以上	310,000 円未満	300,000 円
第20級	第19級	310,000 円以上	330,000 円未満	320,000 円
第21級	第20級	330,000 円以上	350,000 円未満	340,000 円
第22級	第21級	350,000 円以上	370,000 円未満	360,000 円
第23級	第22級	370,000 円以上	395,000 円未満	380,000 円

標準報酬月額が下がる理由とは？

たとえば、

- ★ 育児短時間勤務又は育児部分休業を取得し、育児休業等終了時改定により標準報酬月額が下がった場合。
- ★ 扶養手当、通勤手当や時間外手当等の金額が下がり、随時改定により標準報酬月額が下がった場合。
- ★ 定時決定により標準報酬月額が下がった場合。

…などが想定されますが、養育特例の申出をするにあたり、具体的な理由は問いません。

標準報酬月額が何らかの理由で下がったときに、従前標準報酬月額が適用されます。

どうやって申し出たらいいの？

「養育期間標準報酬月額特例申出書」を共済組合に提出してください。

(専用様式は、各所属所の共済組合事務担当課に備えてあります。)

※ 添付書類は不要としていますが、当組合において、当該子を養育していることの確認が取れない場合には、別途確認書類の提出を求める場合があります。

「養育特例」には時効がありますのでご注意ください！ 2年間は遡及することができます。

「養育特例」に該当しなくなったときは？

申出の対象となる子の3歳の誕生月の前月をもって養育特例期間は終了します。この場合は共済組合に届け出る必要はありませんが、次のような場合には、養育特例の終了を届け出る必要があります。

- ① 次の子に係る産前産後休業や育児休業を取得(掛金免除が開始)したとき。

※ 原則、掛金免除期間中は養育特例の適用はありません。よって、次の子を対象に養育特例の申出をする場合は、復職する月の初日が養育特例期間の開始日となります。

- ② 他の3歳に満たない子(養育特例を受けることとなる次の子)を養育することとなったとき。

- ③ 申出の対象となる子を養育しなくなったとき、または当該子が死亡したとき。

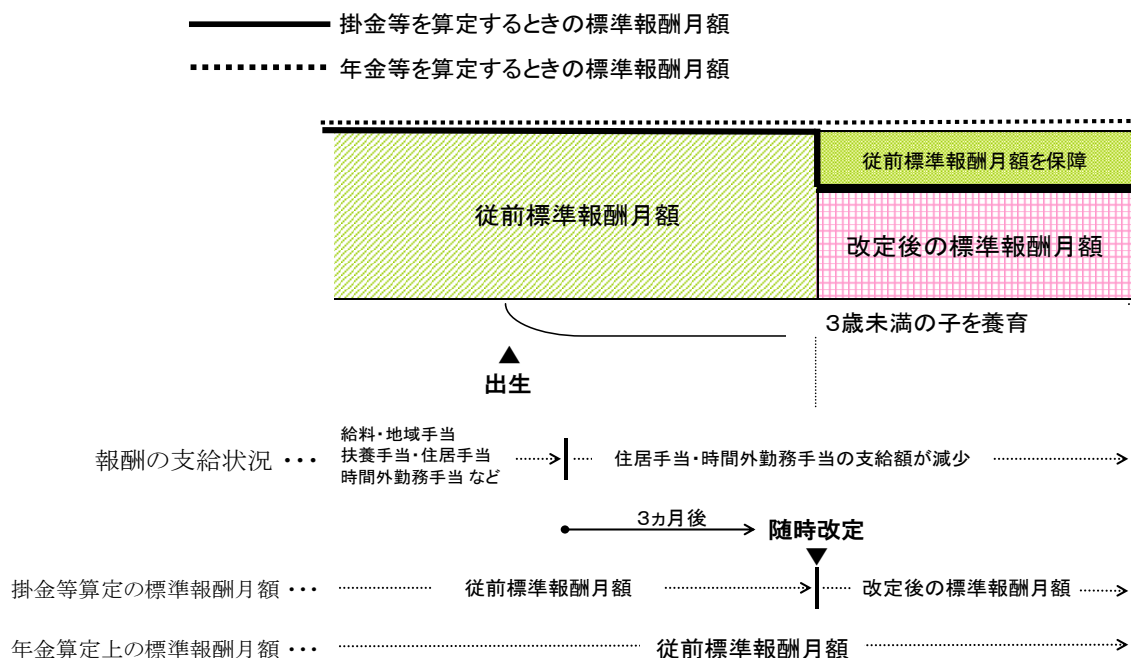
①②の場合は、これまで申し出ていた子の終了届を提出し、改めて次の子を対象に申出を行います。

「養育特例」って年金だけの制度なの？

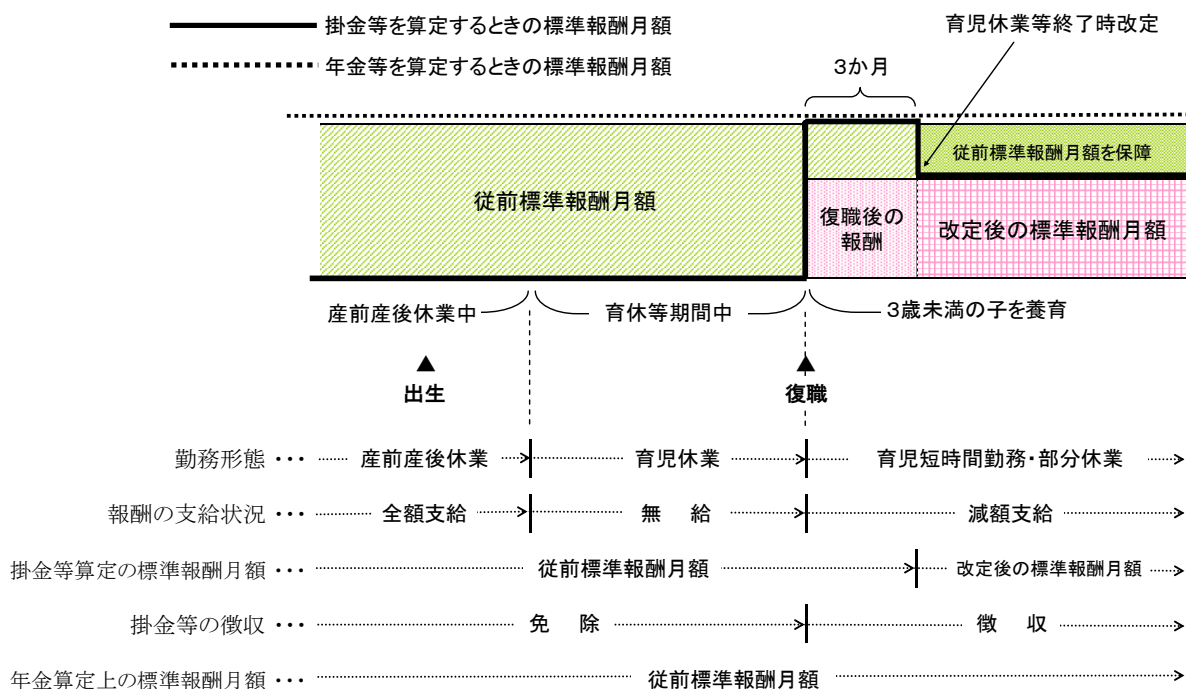
将来の厚生年金保険の給付や退職年金等給付の額の低下を避けるための措置であるため、育児休業手当金や傷病手当金などの短期給付の算定の基礎となる標準報酬月額には適用されません。

養育特例のイメージ

- ◆ 育児休業は取得しないが、養育することとなった後に何らかの理由で固定的給与の変動等があり、報酬が減額となった場合 (主として父親に多いイメージ)

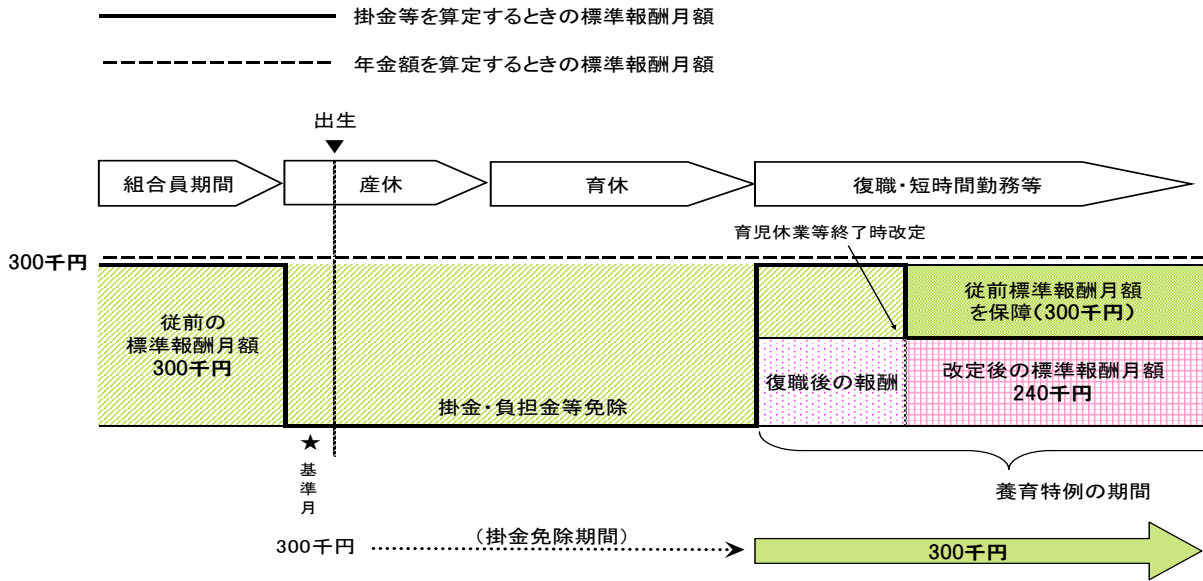


- ◆ 育児休業を取得し復職後、短時間勤務等で報酬が減額となった場合 (主として母親に多いイメージ)



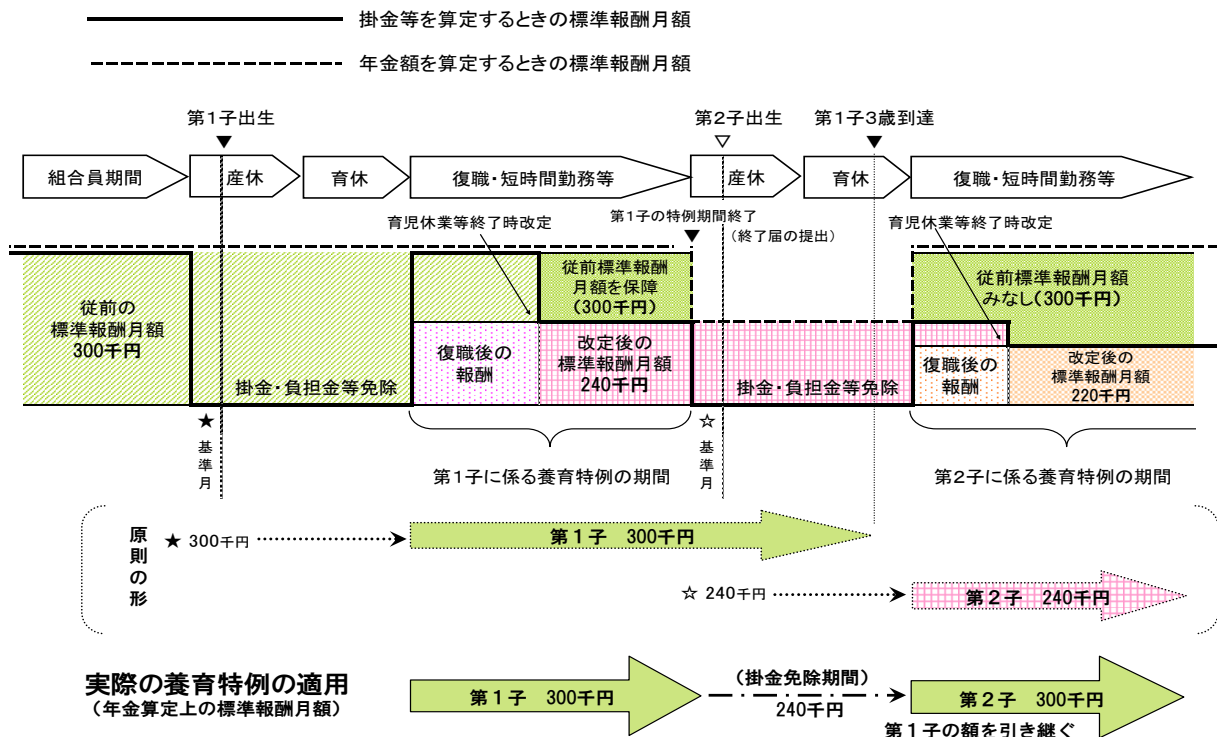
適用される標準報酬月額

◆ 3歳に満たない子が 1 人 の場合



短時間勤務等により、復職後の標準報酬月額(240千円)が、子を養育することとなった日の属する月の前月(基準月)の従前標準報酬月額(300千円)を下回っているため、この額が年金額の算定上、保障される。

◆ 3歳に満たない子が 複数 の場合 (第1子が3歳になる前に第2子が誕生した場合)



もしも第2子に係る産前産後休業開始による第1子に係る養育特例の終了がなかったとしたならば、第2子の基準月(240千円)において第1子の従前標準報酬月額(300千円)がみなされていた場合は、当該額(300千円)を第2子の従前標準報酬月額に引き継ぐ。