

養育特例について

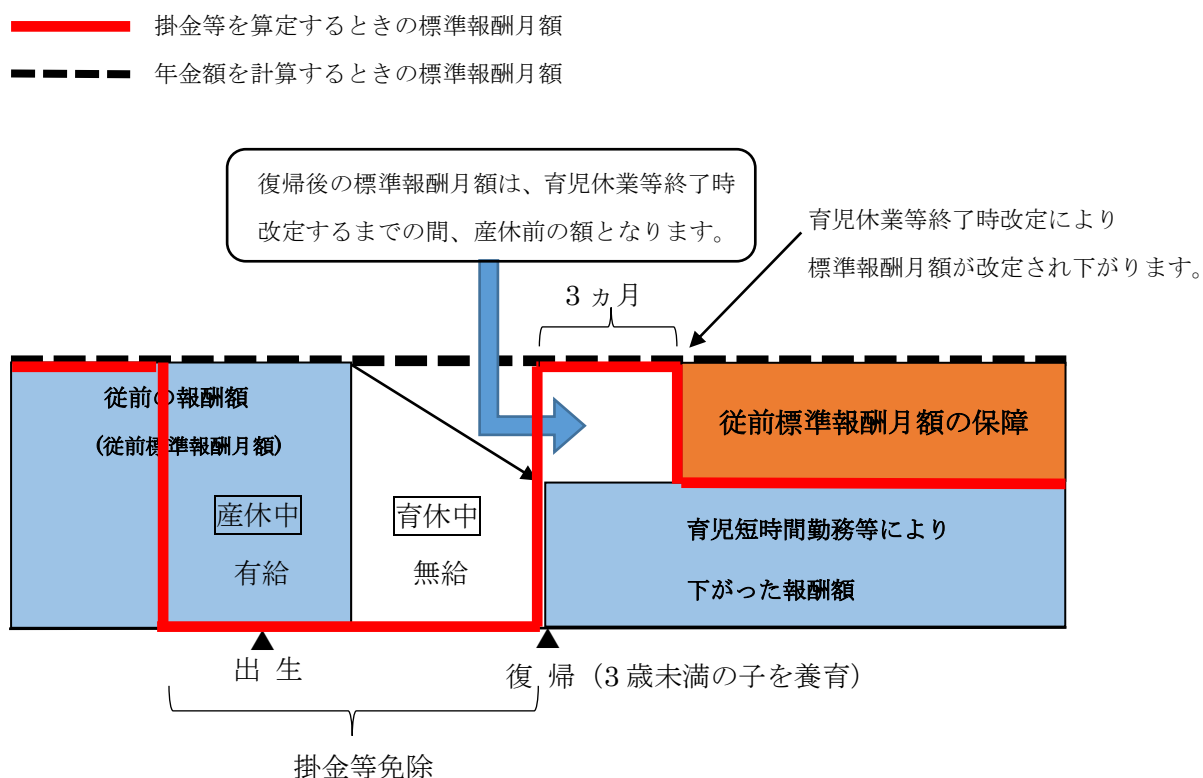
1 概要

養育特例とは、育児部分休業や短時間勤務等により、組合員に支給される報酬が下がった場合、3歳未満の子を養育する間は、子の養育を始めた月の前月の標準報酬月額（以下「従前標準報酬月額」といいます。）を厚生年金や退職等年金給付（年金払い退職給付）の計算基礎として、将来もらえる年金額が減らないようにする特例のことをいいます。

これにより、組合員が3歳未満の子を養育している期間に係る年金額は減少されなくなります。

なお、養育とは、3歳未満の子と同居している場合のみをいうため、別居等により生活を別にしてしている場合は、この特例は適用されません。

また、養育特例は「組合員からの申し出」により利用できる制度となり、子を扶養に入れていること条件はなく、父母どちらにも適用することが可能です。



2 養育特例のポイント

- ① 組合員が申し出をしないと年金額が不利益となる
- ② 時効は2年間であるため退職後であっても申し出が可能
- ③ 妻に限らず夫も対象
- ④ 育児休業等を取らなくても対象となる
- ⑤ 届出を提出しておけば標準報酬月額に変動があった場合に安心

3 養育特例申出時の必要添付書類について

- 1 子の生年月日及びその子と申出者との身分関係を明らかにすることができる戸籍記載事項証明書又は戸籍謄（抄）本
 - 2 世帯全員の住民票（申出書に個人番号を記載された場合は省略できますので、以下3の書類を添付してください。）
 - 3 申出書に個人番号を記載された方は次のいずれかの書類
 - (1) マイナンバーカードの両面のコピー
 - (2) 次の①及び②のコピー
 - ① マイナンバーが確認できる書類：通知カード（氏名、住所等が住民票の記載と一致する場に限ります。）、個人番号の表示のある住民票の写し
 - ② 身元（実存）確認書類：運転免許証、パスポート、在留カードなど
- ※ 個人番号を記載することで「世帯全員の住民票」の添付を省略できますが、情報連携により住民票の情報が確認できない場合は、提出をお願いする場合があります。
- ※ 個人番号の記載がない場合は、「世帯全員の住民票」の添付が必要となります。

4 基準月

従前標準報酬月額額の基準となる月は、3歳に満たない子を養育することとなった日（子を出生したとき、子を養子としたとき、別居していた子と同居することとなったとき等）の属する月の前月となります。

基準月において組合員（被保険者）でない場合は、基準月前1年以内における組合員（被保険者）であった月のうち直近の月が基準月となります。

5 養育特例を受けることができる期間

3歳に満たない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に該当するに至った日の翌日の属する月の前月までの期間となります。

- ① 養育している子が3歳に達したとき
- ② 組合員が死亡したとき又は退職したとき
- ③ 他の3歳に満たない子（養育特例を受けることとなる子）を養育することとなったとき
- ④ 子が死亡したとき又は子を養育しないこととなったとき
- ⑤ 育児休業等（掛金免除）を開始したとき
- ⑥ 産前産後休業（掛金免除）を開始したとき
- ⑦ 被保険者が70歳に到達したとき（退職等年金給付に関しては、70歳以後退職するまで適用となる。）

6 申出書及び終了届出書の提出時期について

養育特例の適用又は終了時には、申出書又は終了届出書の提出が必要となります。3歳未満の子を養育し、従前標準報酬月額より下回った際、速やかに申出書を提出してください。※

なお、申出書又は終了届出書を組合に提出した場合は、厚生年金保険法（以下「厚年法」といいます。）及び地方公務員等共済組合法（以下「地共済法」といいます。）に係る申出又は終了届出をしたものとみなされるため、一の提出のみとなります。

※ 2年以内に提出がなかった場合、特例を受けることができる期間が特例開始日から3歳となるまでの期間ではなく、提出日の2年前が属する月から3歳までの期間へ短縮されます。

(1) 養育することとなった場合の提出時期（申出書の提出）

基本的には養育することとなった日（子を出生したとき等）から養育特例が適用となりますが、次の事由が生じた場合は、その日から養育特例が適用となります。

なお、現に標準報酬月額が下がっていても、養育特例の申し出をすることは可能です。

① 3歳に満たない子を養育する方が新たに組合員資格を取得したとき

事例1 ② 育児休業等が終了した日の属する月の初日が到来したとき

③ 産前産後休業が終了した日の属する月の初日が到来したとき

事例2 ④ 養育特例を受ける子（第2子）以外の子（第1子）に係る養育特例の適用を受ける期間の最後の月の翌月の初日が到来したとき

⑤ 3歳に満たない子を養育する方の標準報酬月額が、従前標準報酬月額より下回ったとき

※②または③に該当する場合、「標準報酬育児休業等終了時改定申出書」または「標準報酬産前産後休業終了時改定申出書」と併せてご提出ください。

(2) 養育しないこととなった場合の提出時期（終了届出書の提出）

① 他の3歳に満たない子（養育特例を受けることとなる子）を養育することとなったとき

② 子が死亡したとき又は子を養育しないこととなったとき

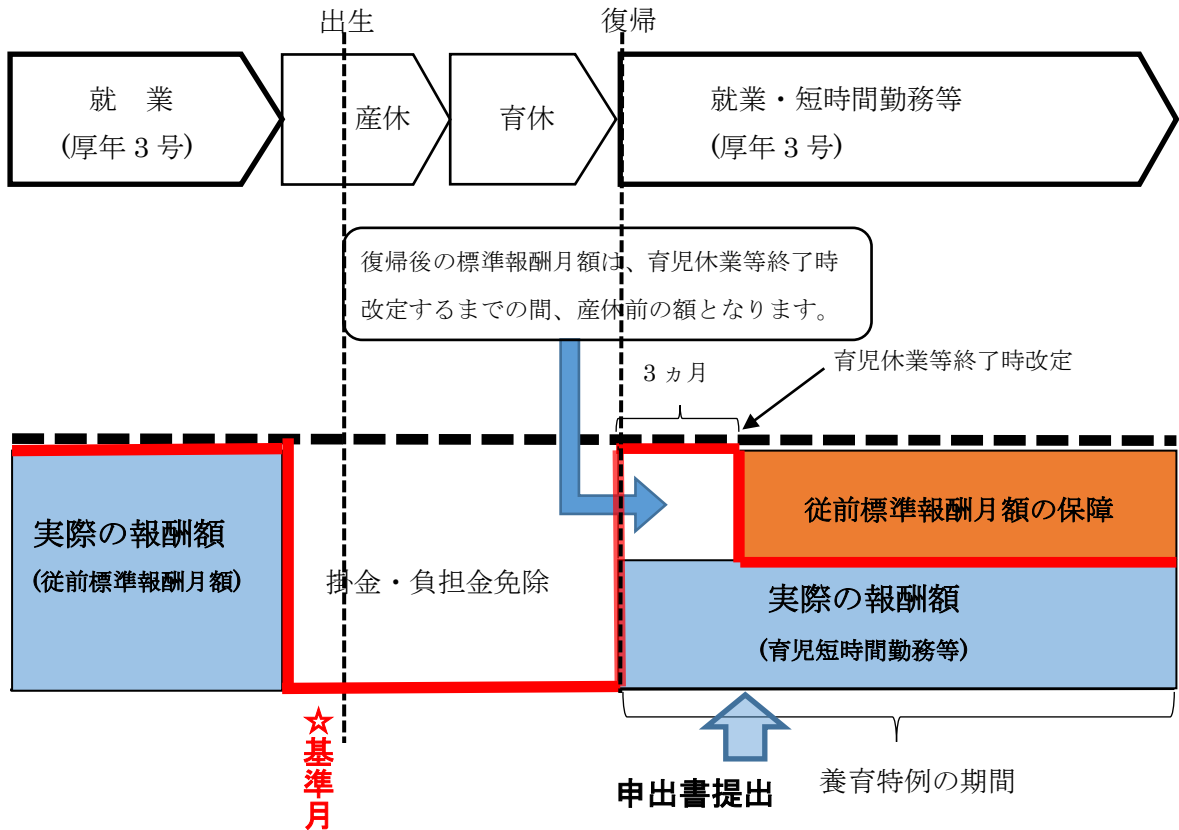
③ 育児休業等を開始したとき

事例2 ④ 産前産後休業を開始したとき

※養育している子が3歳に達したとき、組合員が死亡したとき又は退職したとき及び被保険者が70歳に到達したときは、終了届出書の提出は不要です。

事例 1 3歳に満たない子が1人の場合

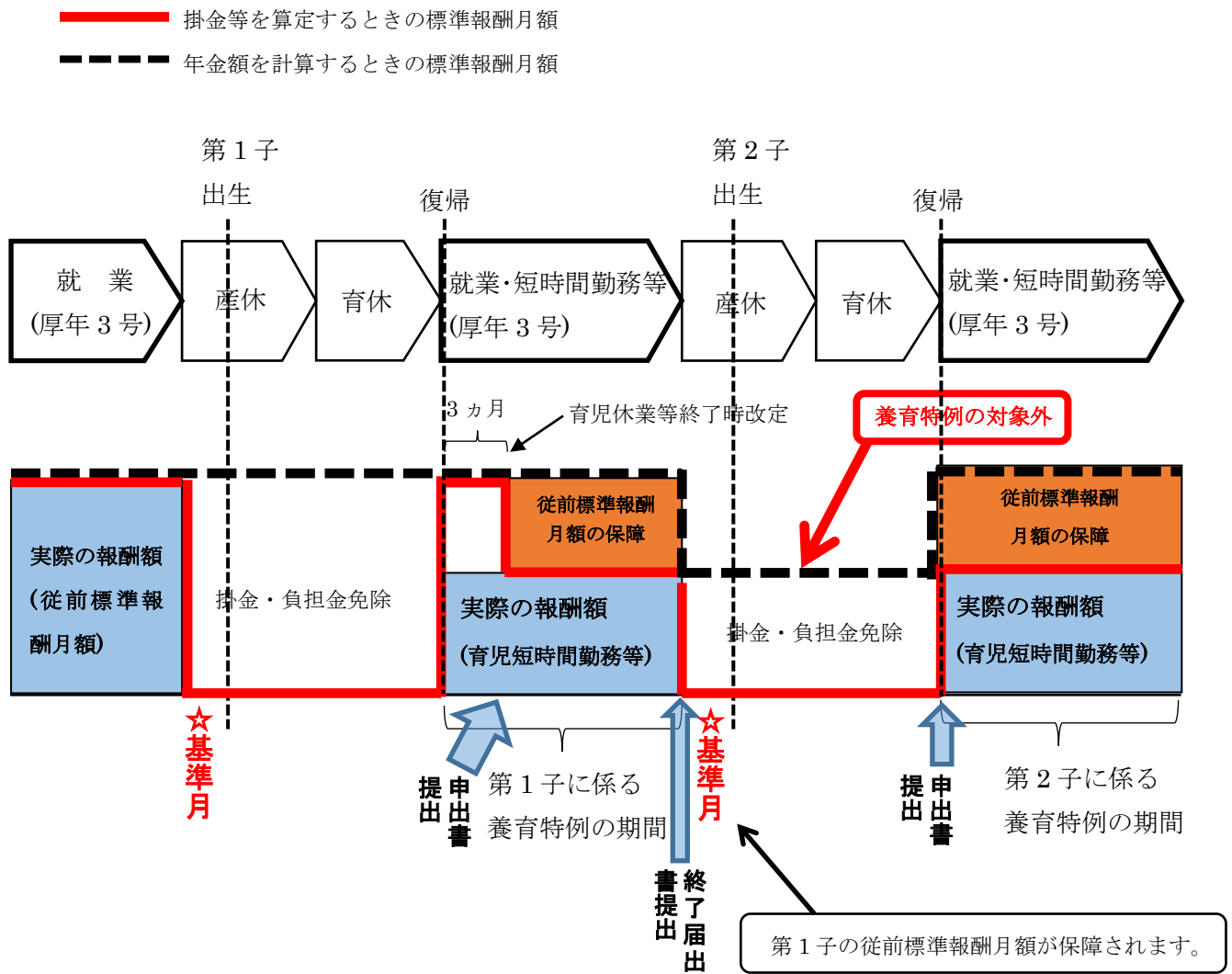
- 掛金等を算定するときの標準報酬月額
- - - 年金額を計算するときの標準報酬月額



基準月＝3歳に満たない子を養育することとなった日（子を出産したとき等）の属する月の前月となります。

育児短時間勤務等により、標準報酬月額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、保障されることになります。

事例2 3歳に満たない子が複数いる場合



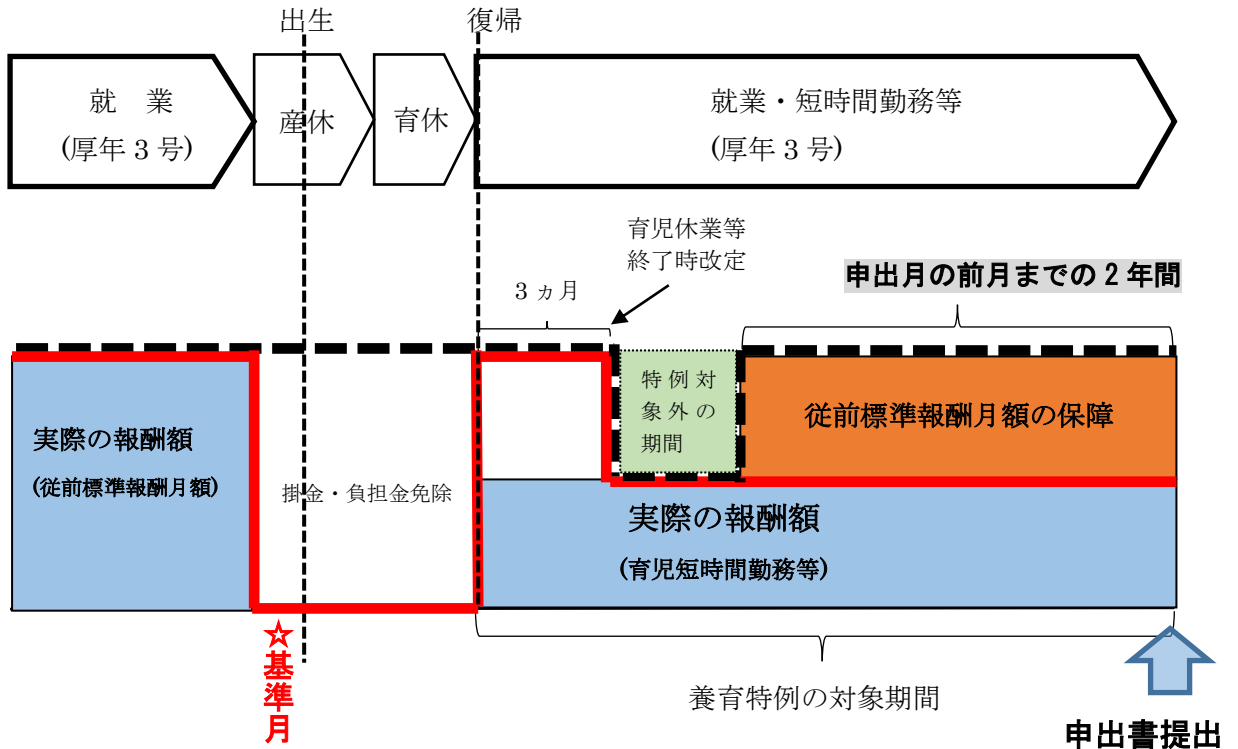
第1子の基準月＝第1子を出生したときの属する月の前月となります。

第2子の基準月＝第2子を出生したときの属する月の前月となります。第2子の基準月の標準報酬月額は、育児短時間勤務等による標準報酬月額となりますが、第2子に係る産前産後休業開始により、第1子に係る養育特例が終了した場合、第2子の基準月における標準報酬月額は、第1子の従前標準報酬月額が保障されます。(厚年法第26条第3項)

- 第1子の養育特例期間中に第2子の産前産後の掛金・負担金免除が始まると第1子の養育特例は終了します。
- 第2子に係る産前産後休業が開始した際、第1子に係る養育特例が適用できなくなるため、終了届出書の提出が必要となります。
- 第2子の産前産後及び育児休業期間の掛金・負担金免除期間も養育特例は適応されず、次の養育特例は第2子の育休復帰後、再度提出することで適用になり第1子のときに保障されていた従前標準報酬月額が保障されます。よって、第2子に係る保障が下がることはありません。

事例 3 養育特例の申出が遅延した場合（提出日前 2 年間遡及）

- 掛金等を算定するときの標準報酬月額
- - - - - 年金額を計算するときの標準報酬月額

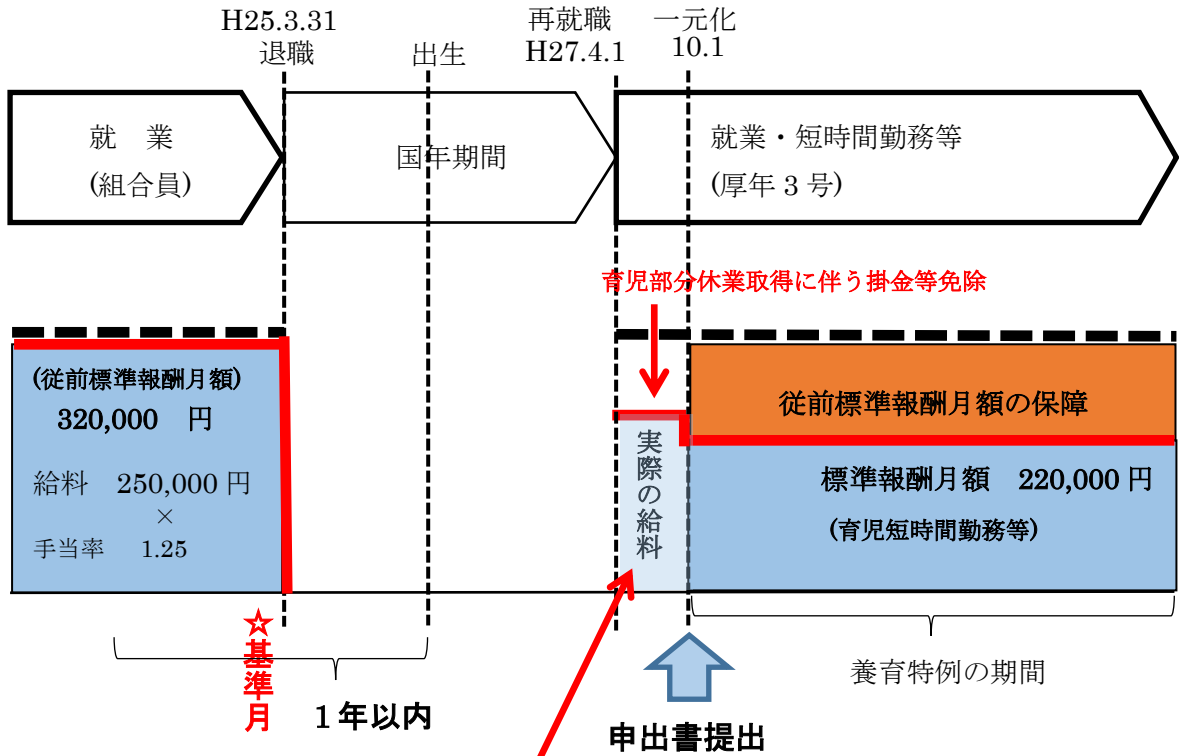


養育特例の申出が遅延した場合、申出書を提出した月の前月までの 2 年間遡及して保障されます。養育特例の適用が受けることができない期間については、実際の標準報酬月額を基に将来の年金額を算定することになります。

なお、2 年間であれば遡及して適用することができるため、退職後であっても申出することが可能です。

事例4 養育することとなった日の前月において組合員でない場合

——— 掛金等を算定するときの標準報酬月額
- - - - - 年金額を計算するときの標準報酬月額



給料 200,000 円 × 1.25 → ※育児部分休業取得に伴う実際の給料額に対しての掛金等を徴収します。年金額算定に使用する給料額は 250,000 円となります。

平成 27 年 10 月の標準報酬月額		220,000 円
内 訳	平成 27 年 6 月の給料月額	200,000 円
	諸手当	20,000 円

養育することとなった日の前月において組合員でないため、当該月前 1 年以内における組合員であった月の直近の月の掛金の標準となった給料月額に手当率を乗じて獲た額が従前標準報酬月額となり、施行日において標準報酬月額が従前標準報酬月額を下回っている場合、保障されます。

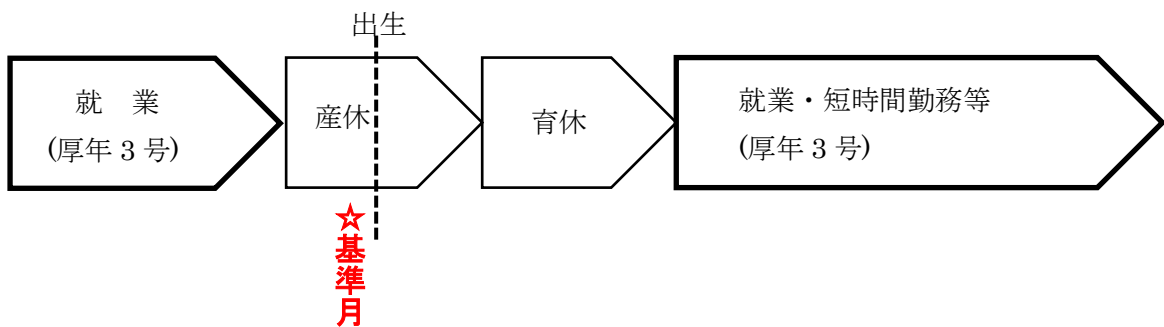
- 給与改定等があった場合でも、従前標準報酬月額より標準報酬月額が下回っていれば、養育特例の適用を受けることができます。

7 養育特例の該当と非該当

養育特例は厚年法及び地共済法の両方にあり、厚年法の厚生年金保険給付に関しては、適用は70歳に達した日の翌日の属する月の前月までとなり、地共済法の退職等年金給付（年金払い退職給付）に関しては、組合員であれば70歳以後であっても適用となります。

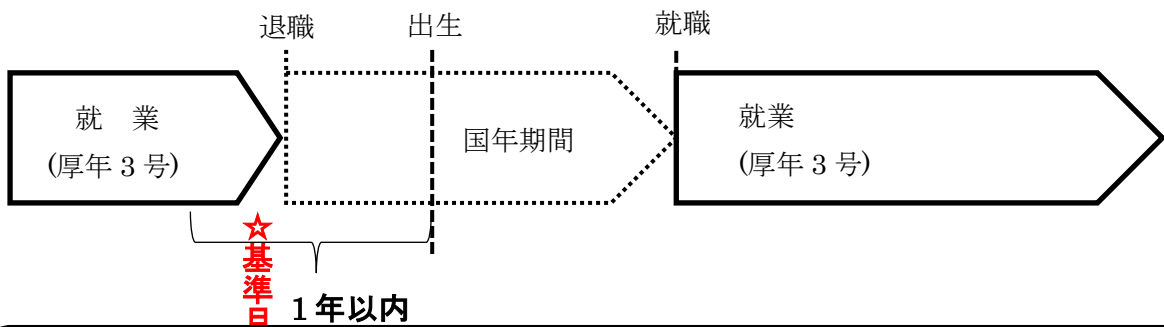
また、3歳に満たない子を養育することとなった日において、就労状況等により厚年法及び地共済法の養育特例に該当する場合、または、該当しない場合があります。

事例5 3歳に満たない子を養育することとなった日が組合員期間中にある場合



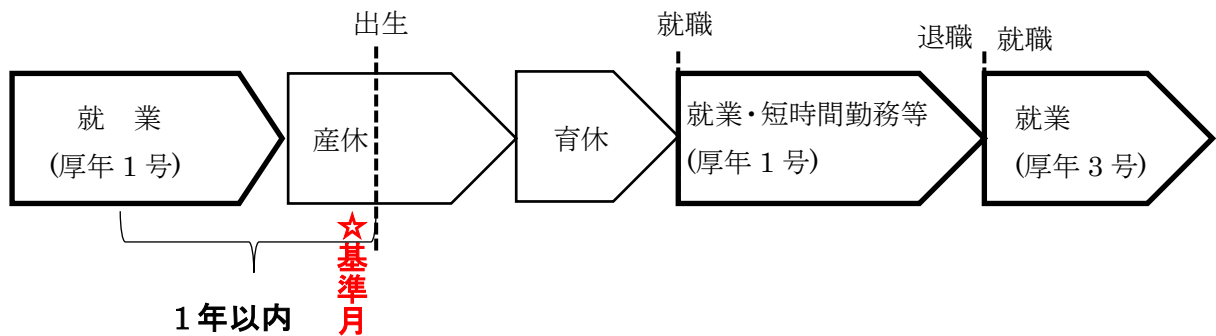
養育することとなった日の属する月の前月において組合員であるため、厚生年金・退職等年金給付（年金払い退職給付）ともに養育特例の適用を受けることができます。

事例6 3歳に満たない子を養育することとなった日が組合員期間中にない場合①



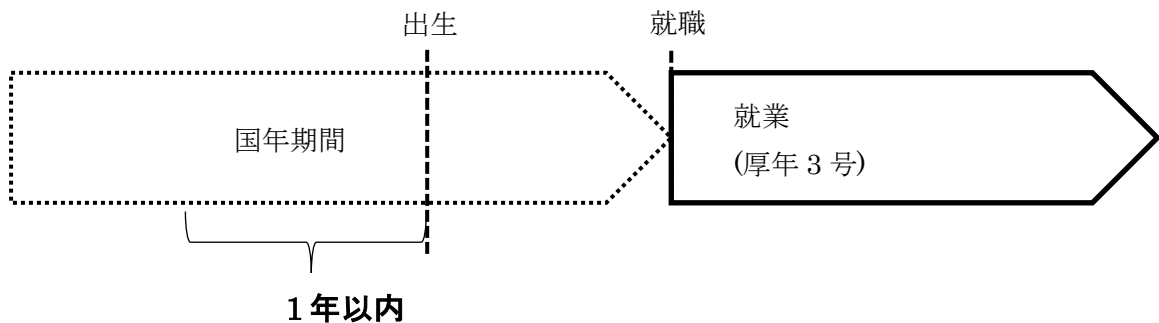
養育することとなった日の属する月の前月において組合員でないが、当該月前1年以内に組合員（被保険者）があるため、厚生年金・退職等年金給付（年金払い退職給付）ともに養育特例の適用を受けることができます。

事例 7 3歳に満たない子を養育することとなった日が組合員期間中ではない場合②



養育することとなった日の属する月の前月において 1号厚年被保険者であるため厚生年金について養育特例の適用を受けることができませんが、当該月前1年以内に組合員期間がないため、退職等年金給付（年金払い退職給付）については養育特例の適用を受けることができません。

事例 8 3歳に満たない子を養育することとなった日が組合員期間中ではない場合③



養育することとなった日の属する月の前月において組合員（被保険者）でなく、当該月前1年以内に組合員（被保険者）である期間もないため、厚生年金・退職等年金給付（年金払い退職給付）ともに養育特例の適用を受けることができません。