

「3歳未満養育特例」の概要

3歳未満の子(注1)を養育している期間の標準報酬が子を養育する前と比べて低くなったとき、**年金額(注2)の計算に使用する標準報酬に関する特例**の適用を受けることができます。

特例の適用を受けるためには、共済組合に**申出(注3)**を行う必要があります。

- 注1 実子だけでなく、養子や特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も含まれます。
注2 厚生年金と退職等年金給付が対象になります。これらの年金は、組合員であった期間の標準報酬を基に算定されるため、標準報酬が低下すると、将来受け取ることになる年金額に影響が生じる場合があります。
注3 申出は、「3歳未満の子を養育する旨の申出書」を提出することによって行います。



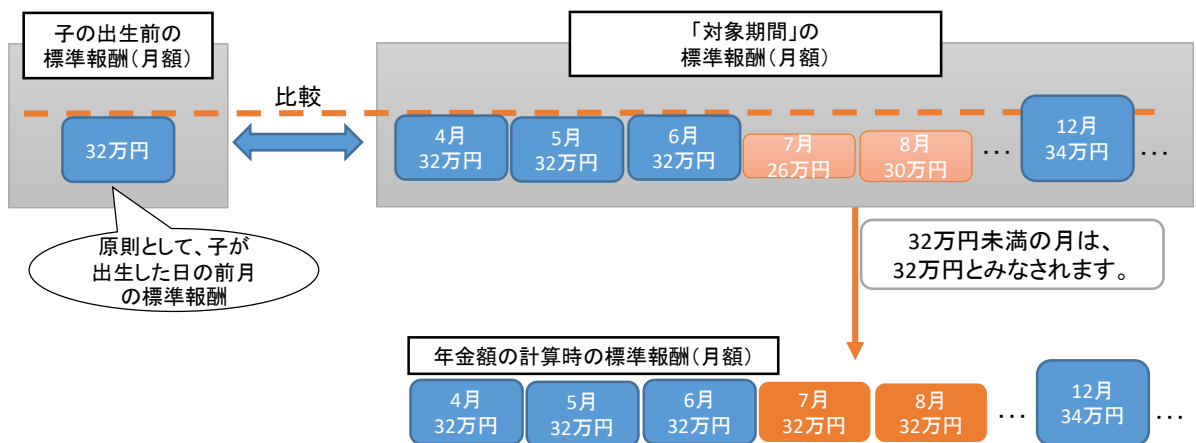
ポイント！
特例の適用を受けた場合も、掛金は実際の標準報酬により算定され、追加の掛金等は発生しません。

特例の内容

3歳未満の子を養育している組合員である方(または組合員であった方)で申出を行った方が対象となります。

申出を行うことにより、特例の「対象期間」のうち、「各月の標準報酬」が「子の出生前の標準報酬」(注4)を下回る期間について、「子の出生前の標準報酬」を「当該月の標準報酬」とみなして年金額(厚生年金・退職等年金給付)の計算をすることができます。

注4 「子の出生前の標準報酬」は、原則として、子が出生した日の前月の属する月の標準報酬(月額)をいいます。



対象期間

「対象期間」は、「**養育の特例を開始した日**」の属する月 から「**養育しないこととなった日**」の翌日の属する月の前月までとなります。（注5）

「**養育の特例を開始した日**」は次のいずれかの日となります。

- 子が出生した日
- 別居していた子と同居することとなった日
- 子の出生後に、新たに組合員資格を取得した日
- 育児休業等(掛金免除の特例の対象)の終了日の翌日が属する月の初日(注6)
- 産前産後休業(掛金免除の特例の対象)の終了日の翌日が属する月の初日(注7)
- 特例の対象となった子以外についての特例の対象期間の最後の月の翌日の初日

「**養育しないこととなった日**」は次のいずれかの日となります。

- 養育している子が3歳に到達した日
- 組合員が死亡した日または退職した日
- 養育している子が死亡した日又は当該子を養育しなくなった日
- 育児休業等(掛金免除の特例の対象)を開始した日
- 産前産後休業(掛金免除の特例の対象)を開始した日

注5 「養育の特例を開始した日」が属する月より後に申し出た場合、申出日からさかのぼって2年以内の期間が対象期間となります。

注6 産前産後休業(掛金免除の特例の対象)を開始した場合を除きます。

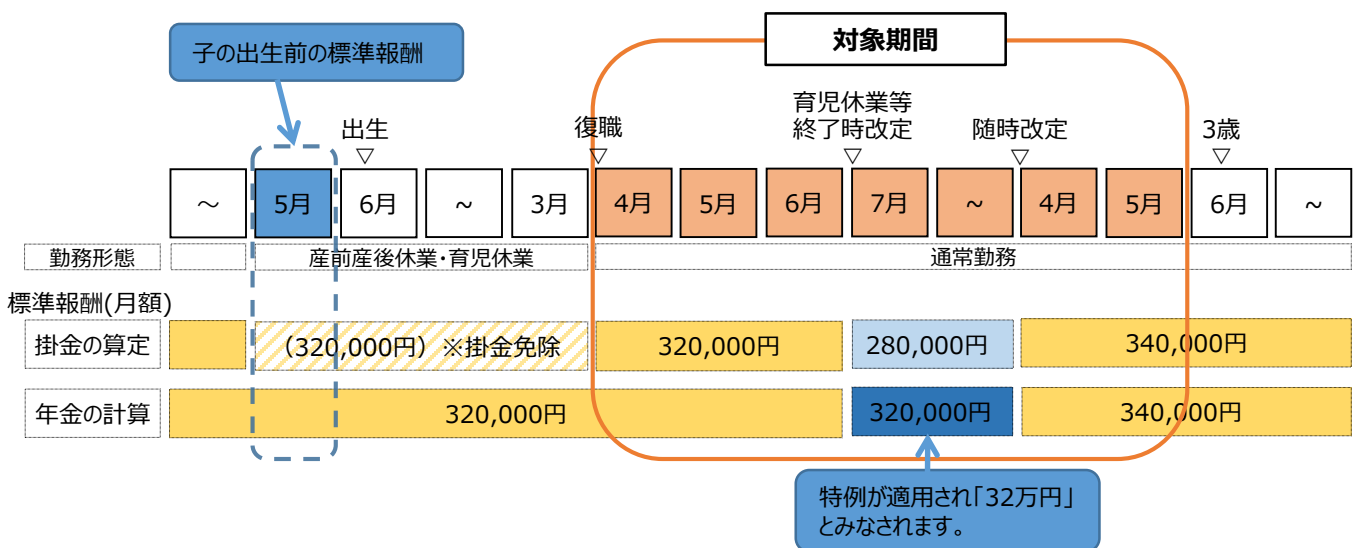
注7 育児休業等(掛金免除の特例の対象)を開始した場合を除きます。

※「育児休業等」および「産前産後休業」については、2頁をご覧ください。

特例の適用例

6月10日に子が出生し、翌年の3月31日に育児休業等を終了し、4月1日に職務復帰した場合

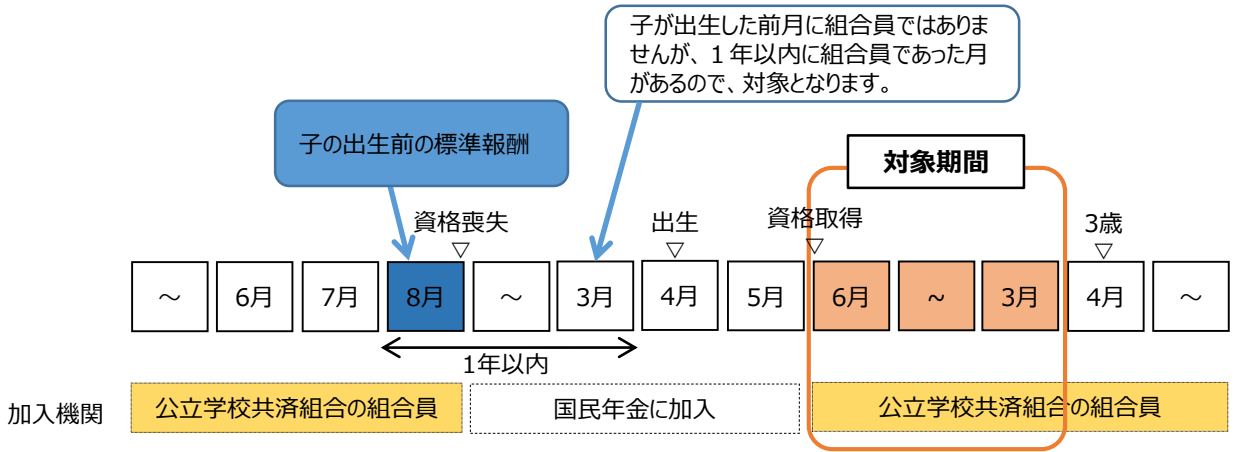
- **子の出生前の標準報酬**（子が出生した日の前月の標準報酬）：320,000円（5月の標準報酬）
- **養育の特例を開始した日**：4月1日（育児休業等の終了日の翌日が属する月の初日）
- **養育しないこととなった日**：6月9日（養育している子が3歳に到達した日）



※ 特例の対象期間のうち、7月以後の期間は、標準報酬が「子の出生前の標準報酬」を下回るため、年金額の計算時に、「子の出生前の標準報酬」を使用して計算します。

●「子の出生前の標準報酬」の基準となる月に組合員ではないとき

当該月前1年以内に公立学校共済組合の組合員（他の地方公務員共済組合または国家公務員共済組合の組合員であった場合を含みます。）であった場合は、特例の対象となります。この場合、1年以内の公立学校共済組合の組合員であった期間のうち、最終月の標準報酬が「子の出生前の標準報酬」となります。



●「子の出生前の標準報酬」の基準となる月(または当該月前1年以内)に民間会社等で勤務し、厚生年金保険の第1号被保険者であった場合または私立学校教職員共済の加入者であった場合

厚生年金の年金額の計算に限り、当該月の厚生年金保険または私立学校教職員共済における標準報酬を「子の出生前の標準報酬」として、特例を適用することができます。(※)

なお、この場合、退職等年金給付は特例の対象となりません。

※ 子の出生日が平成27年9月以前の場合を除きます。

Q8-1	育児休業等を取得していますが、申出はいつ行えばいいですか？
A8-1	掛金免除の特例の対象となる育児休業等や産前産後休業を取得している間は特例の適用を受けられないため、復職後に申出を行うこととなります。
Q8-2	育児休業から復帰し育児休業等終了時改定を行いました。復職時調整により標準報酬の等級が従前より上がっています。このような場合でも、特例の申出をすることはできますか。
A8-2	申出を行うことは可能ですが、対象期間の各月の標準報酬が「子の出生前の標準報酬」を下回る月がないときは、特例の適用はありません。
Q8-3	育児休業等を終了後に育児短時間勤務や部分休業を取得せずに、通常勤務となる予定ですが、特例の対象になりますか？
A8-3	職場復帰の勤務形態についての条件はありませんので、申出を行うことができます。
Q8-4	申出を行う際に提出する添付書類は何かありますか？
A8-4	以下の添付書類が必要です。 <ul style="list-style-type: none"> ● 戸籍謄(抄)本または戸籍記載事項証明書 (申出者の身分関係および子の生年月日を証明できるもの) ● 住民票 (養育の特例を開始した日に申出者と子が同居していることを確認できるもの) ※申出書に子の個人番号を記入すれば、提出を省略することができます。 <p>注1 添付書類については所属所長の原本証明があれば、コピーであっても可とします。 注2 住民票以外の添付書類(戸籍等)は、添付の省略をすることができません。</p>
Q8-5	男性も特例の対象になりますか？また、特例の適用を受けるためには子を被扶養者に行っていることが必要ですか？
A8-5	3歳未満の子を養育している場合、男性も対象となります。子を被扶養者に行っていることの要件はありません。
Q8-6	単身赴任をしており、子とは別居しています。特例の対象になりますか？
A8-6	子と別居している場合は、「子を養育している」状態にないため、特例の対象にはなりません。