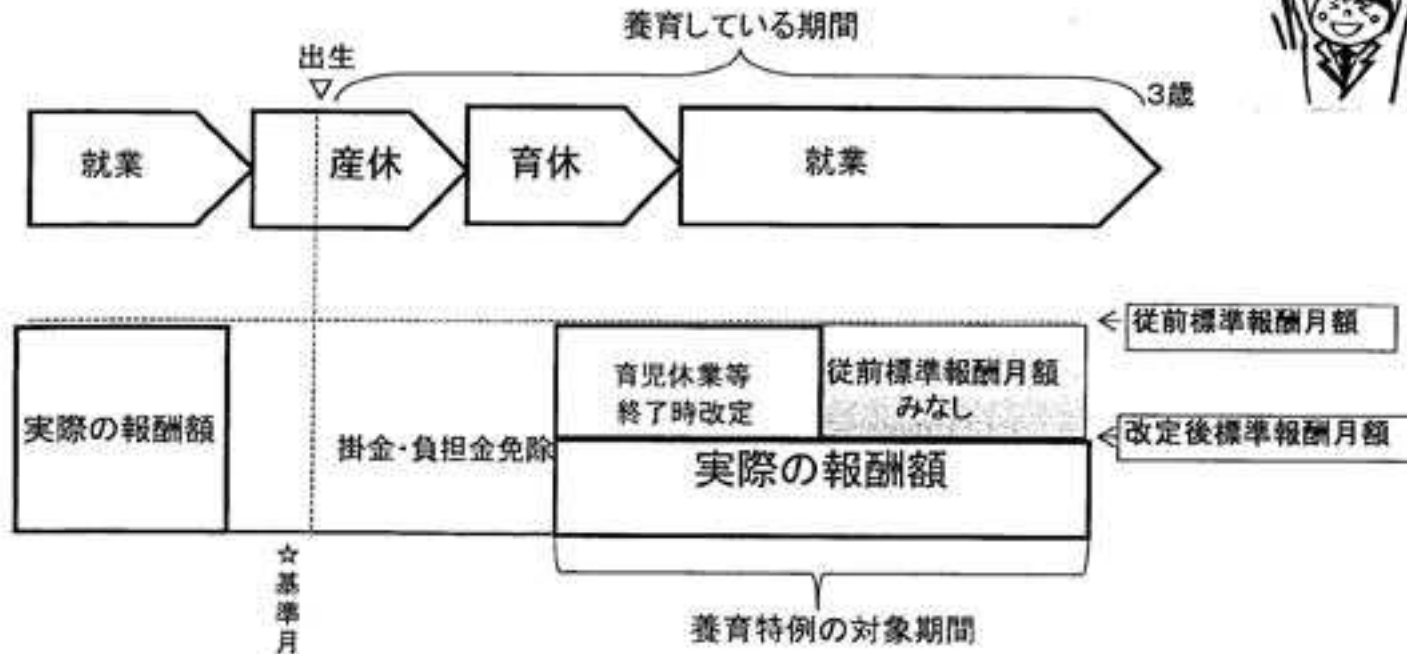


# 3歳未満の子を養育する場合の特例制度

～女性だけでなく男性も受けられますので必見です～



## ★3歳未満の子の養育特例制度とは？

3歳未満の子を育てながら(養育している期間)働いている組合員が育児短期間勤務又は育児部分休業等により勤務した場合で、標準報酬月額が出産前の標準報酬月額より下がった場合、組合員本人から共済組合へ申し出ることにより、子が生まれる前月(基準月)の標準報酬月額(従前標準報酬月額)を適用して年金額を計算し、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するための制度です。

## ★妻(女性)に限らず夫(男性)も対象！

3歳未満の子の養育特例は、妻に限定されず、夫も対象になります。妻が専業主婦である夫でも対象になります。共働きしている家庭であっても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をすることができます。

## ★特例に該当する場合は具体的にどんな場合？

- ・育児休業等終了時改定により、改定後の標準報酬月額が従前標準報酬月額より下回ったとき。
- ・随時改定※により改定後の標準報酬月額が従前標準報酬月額を下回ったとき。
- ・定時決定により決定後の標準報酬月額が従前標準報酬月額を下回ったとき。 など

## ★標準報酬月額が下がる理由はいろいろです。

通勤手当、扶養手当が下がった等、育児短期間勤務又は育児部分休業による減額だけではありません。

※給料月額、扶養手当、通勤手当、住居手当等の固定的給与が変動した月から3か月間(各月の給与支払基礎日数が17日以上あること)の報酬月額の平均が、改定前の標準報酬月額より2等級以上の差があるときは、変動月の4か月目から改定します。

## ★手続き方法は？

組合員本人が所属所を經由して「養育期間標準報酬月額特例申出書」を共済組合へ提出します。

申出書には、次の書類が必要です

- ・戸籍謄(抄)本……………申出者と子の身分関係及び子の生年月日を証明できるもの
- ・住民票謄(抄)本……………申出者と子が同居していることが確認できるもの

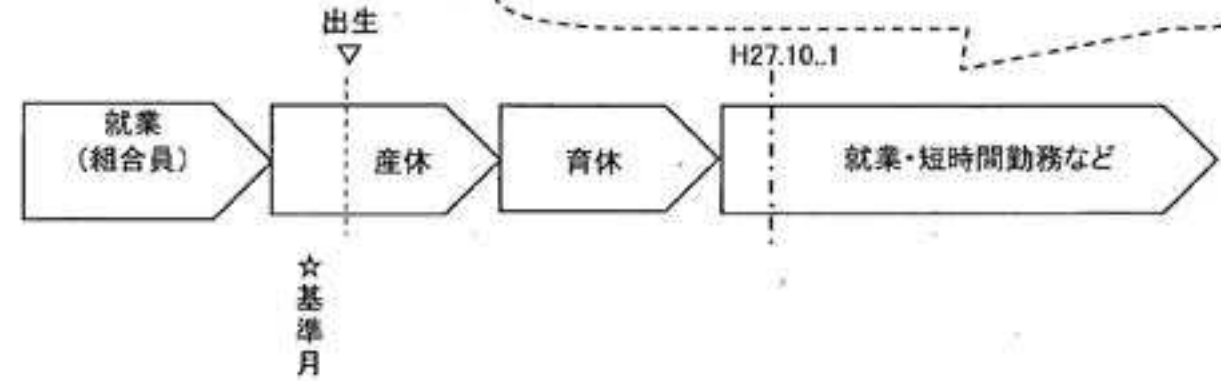
## ★3歳未満の養育特例の申し出をしないとどうなる？

3歳未満の子を養育している期間に標準報酬月額が下がっても、その下がった標準報酬月額をもって、将来の年金が計算されます。この特例は「組合員本人からの申し出」により利用できる制度です。養育特例の時効は2年です。申し出をしていなかった場合、2年間であれば過ぎて適用することができます。忘れないうちに申し出の手続きをしましょう！

## ★平成27年10月(標準報酬制導入時)前から引き続き3歳未満の子を養育している場合も該当するので忘れずに！！

平成27年10月の標準報酬導入時の標準報酬月額が、3歳未満の子が生まれる前の月の給料月額に手当率(一般職の方:1.25、特別職の方:1.00)を乗じた額を報酬月額として算定した標準報酬月額を下回った場合にも該当します。

育児部分休業や短時間勤務だけではありません！  
10月以降の標準報酬月額が出生前の基準月の標準報酬月額より下回っていれば特例に該当します！



(例)  
基準月: 給料月額に基づく標準報酬月額 > H27.10標準報酬月額  
240,000円 × 1.25 = 300,000 > 280,000円

**注意！** 産前産後(掛金免除)休業及び育児休業(掛金免除)の期間については養育特例の期間にはなりませんので、掛金免除終了後に養育特例の申出書を提出してください。

お問い合わせ先 保険課 TEL 088-823-3214

▶ 申出書はこちら