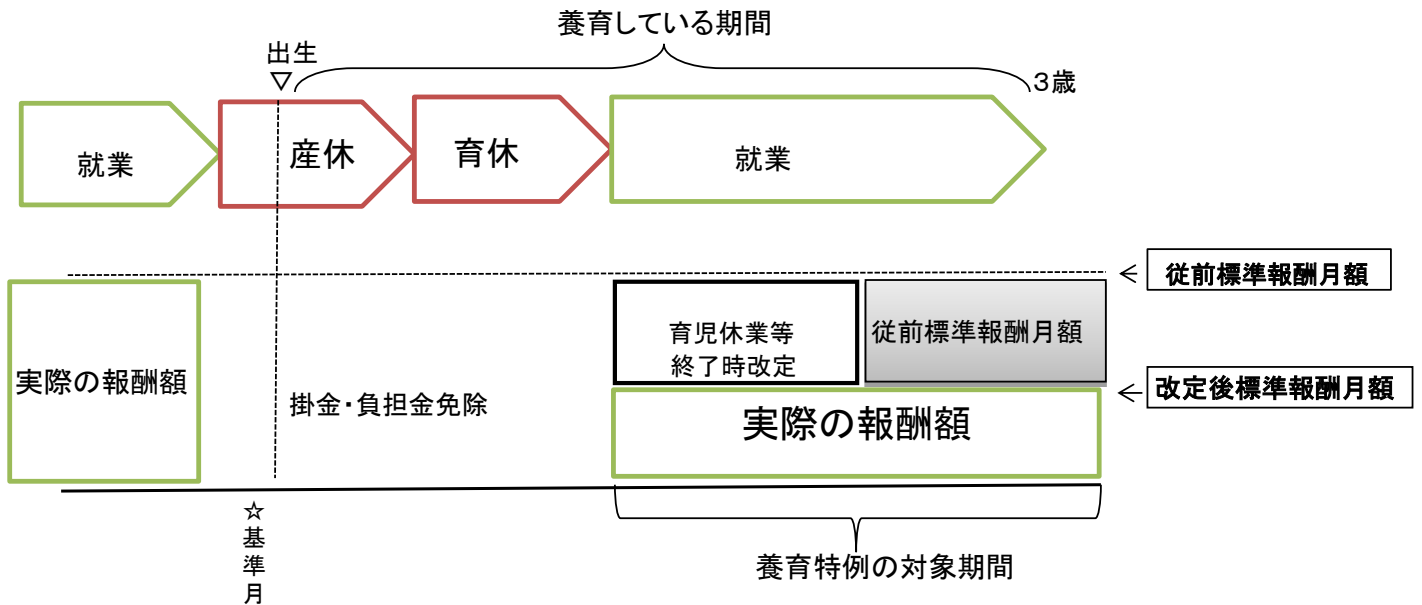


# 3歳未満の子を養育する場合の特例制度

～女性・男性どちらも申請できるので必見です！～



## ★3歳未満の子の養育特例制度とは？

3歳未満の子を養育しながら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、標準報酬月額が出生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出ることにより、子が出生する前月(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。将来の年金額が低くなるのを避けるための制度です。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。

## ★母(女性)に限らず父(男性)も対象！

3歳未満の子の養育特例は、母親に限定されず、父親も対象になります。母親が専業主婦であっても、父親は対象になります。共働き家庭であっても父母共に対象となりますので、要件に該当すれば夫婦共に申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。 等々

※随時改定とは、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。

## ★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、育児短時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。

## ★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
- ・世帯全員の住民票の写し……………申出者と子が同居していることが確認できるもの
- ※申請者(届出者)の個人番号を申出書内へ記入した場合、①マイナンバーカードの両面コピー、②マイナンバーが確認できる書類(通知カード)、③身元確認書類(運転免許証等)のいずれかを添付した際には、戸籍謄(抄)本及び住民票の写しを省略できる場合があります。

## ★3歳未満の養育特例の申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ると、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。申出していなかった場合、2年間は遡って適用することができますので、忘れないうちに申出の手続きをしましょう！