

## 養育特例(3歳未満の子を養育する組合員の標準報酬月額の特例)について

養育特例の制度についての紹介と、不備が多い部分についてまとめましたのでぜひご確認ください。

### ★養育特例とは

3歳未満の子を養育している組合員の標準報酬月額が産前よりも低くなった場合に、共済の掛金は実際の低い標準報酬月額をもとに算定・徴収しますが、将来もらえる年金は、子が生まれる前の高い標準報酬月額で計算する特例のことです。

### ○養育特例を申出することができる方

3歳に満たない子を養育し、又は養育していた組合員。

- ・子を扶養に入れていること条件はなく、父母どちらでも申出ができます。
- ・育休等を取得していない方も申出ができます。
- ・子が3歳を超えている場合(※)でも申出ができます。

※申出日(所属長の承認を得た日)の属する月の前月から遡って2年間のうちにあるものに限り、養育特例を受けることができます。

### ○養育特例を受けられる期間

次の「開始」に該当する日の属する月から「終了」に該当する日の属する月の前月まで

開始	終了
① 3歳未満の子を養育することとなった日	① 養育している子が3歳に達した日
② 3歳未満の子を養育する者が新たに共済組合の組合員の資格を取得した日	② 他の3歳に満たない子の養育特例の申出をした日
③ 産休が終了した日の翌日 (※育休を取らなかった場合)	③ 子を養育しないこととなった日
④ 育休が終了した日の翌日	④ 産休を開始した日
	⑤ 育休を開始した日
	⑥ 組合員が死亡した日、又は退職した日 (※組合員でなくなった日)

### ○いつ申出ができる？

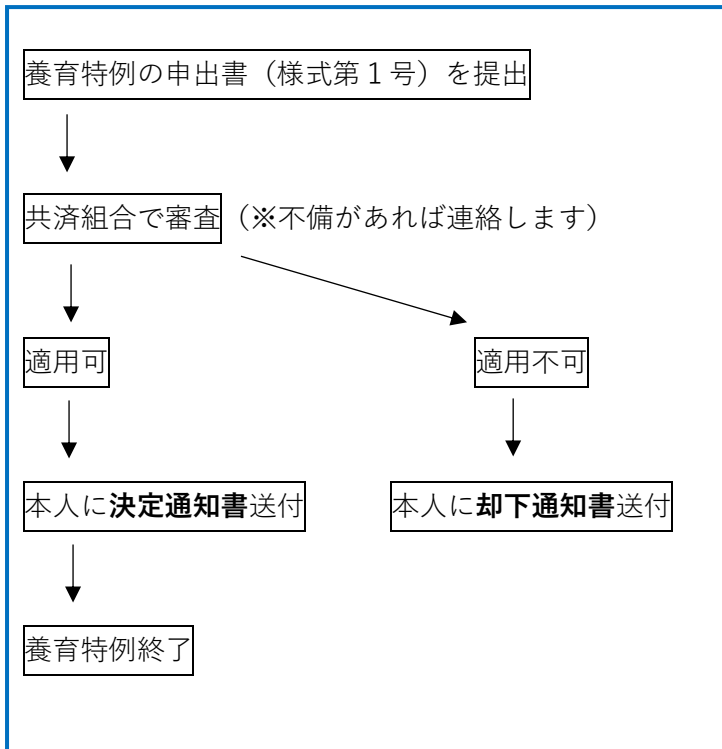
- ・ 3歳未満の子を養育することとなったとき。
- ・ 3歳未満の子を養育している方が組合員の資格を取得したとき。
- ・ 産休や育休を取得している方は復職したとき。←一番多いパターンです。

※養育特例の申出をした後に育休を取得した場合でも、同一の子について改めて申出を行うことができます。

### ★注意！★

第1子の育休を終了した月に、第2子の産休を取得した場合など、申出をした月に終了の事由が発生したときは、申出をすることはできません。

## ○提出後の流れ



☆よく不備になっている事例を紹介します。

### ●養育期間標準報酬月額特例終了届出書の提出もれ←多く発生しています！

第2子以降、産前産後休業や育児休業を取得される方のうち、以前に他の3歳に満たない子の養育特例の申出をしている方については、その開始日をもって当該子の養育特例が終了となります。つきましては、「養育期間標準月額特例終了届出書」の提出をお願いします。

前子の養育特例の申請が「養育期間標準月額特例終了届出書」により終了していないと、新たな養育特例及び掛金免除の申請を受けつけることはできません。

### ●書類の添付漏れ

書類が揃っていない状態で申出書の提出をされるケースが多く発生しています。

必ず書類が全て揃ってからご提出いただきますようお願いいたします。

養育特例にはいろいろな申出ケースが想定されます。

詳しくは別紙[「養育特例をご存じですか？」](#)もご覧ください。