

# 養育特例をご存知ですか？

## —厚生年金の特例—



### 養育特例ってどんな制度？

3歳未満の子と同居し、養育している組合員で、子の養育を開始したときよりも「標準報酬月額」が減少した場合、子の養育を開始したときの「標準報酬月額」により年金額を計算し、年金額の減少を防ぐ制度です。

養育特例の適用にあたっては「標準報酬月額」の減少の理由は問いません。

育児短時間勤務や育児部分休業を取得したことによる減額

転居により通勤手当や住居手当の減額したことによる減額など

なお、掛金等は、減少した「標準報酬月額」で計算します。

#### POINT

組合員の性別や配偶者の状況にかかわらず対象になります。

3歳未満の子を養育している組合員同士の夫婦であれば、夫婦ともに適用されます。



### 養育特例の届出は？

「養育期間標準報酬月額特例申出書」に次の書類を添付して、**所属所の共済事務担当課に提出してください。**

戸籍謄本（または養育する子の戸籍抄本）

世帯全員の住民票

#### POINT

養育特例の適用を受けるためには、組合員本人からの届出が必要です。

届出が遅れた場合でも、届出日から2年間はさかのぼって適用することができます。

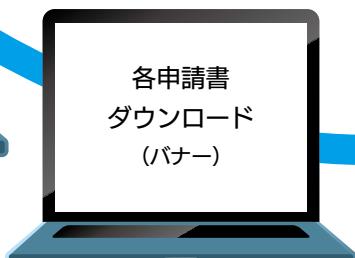
※養育特例は、2～3ページに記載の「短期マイナンバーによる情報連携」に該当しないことから、他の機関に情報を照会することができないため、添付書類の提出をお願いすることになります。



「養育期間標準報酬月額特例申出書」は、当組合のホームページに掲載しています。



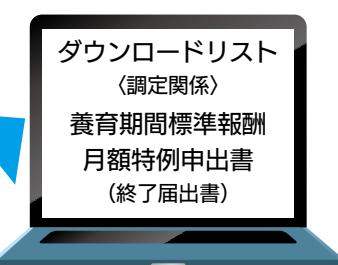
トップページ



各申請書  
ダウンロード  
(バナー)



資格・調定関係  
請求書



ダウンロードリスト  
<調定関係>  
養育期間標準報酬  
月額特例申出書  
(終了届出書)



# 養育特例が適用される期間は?

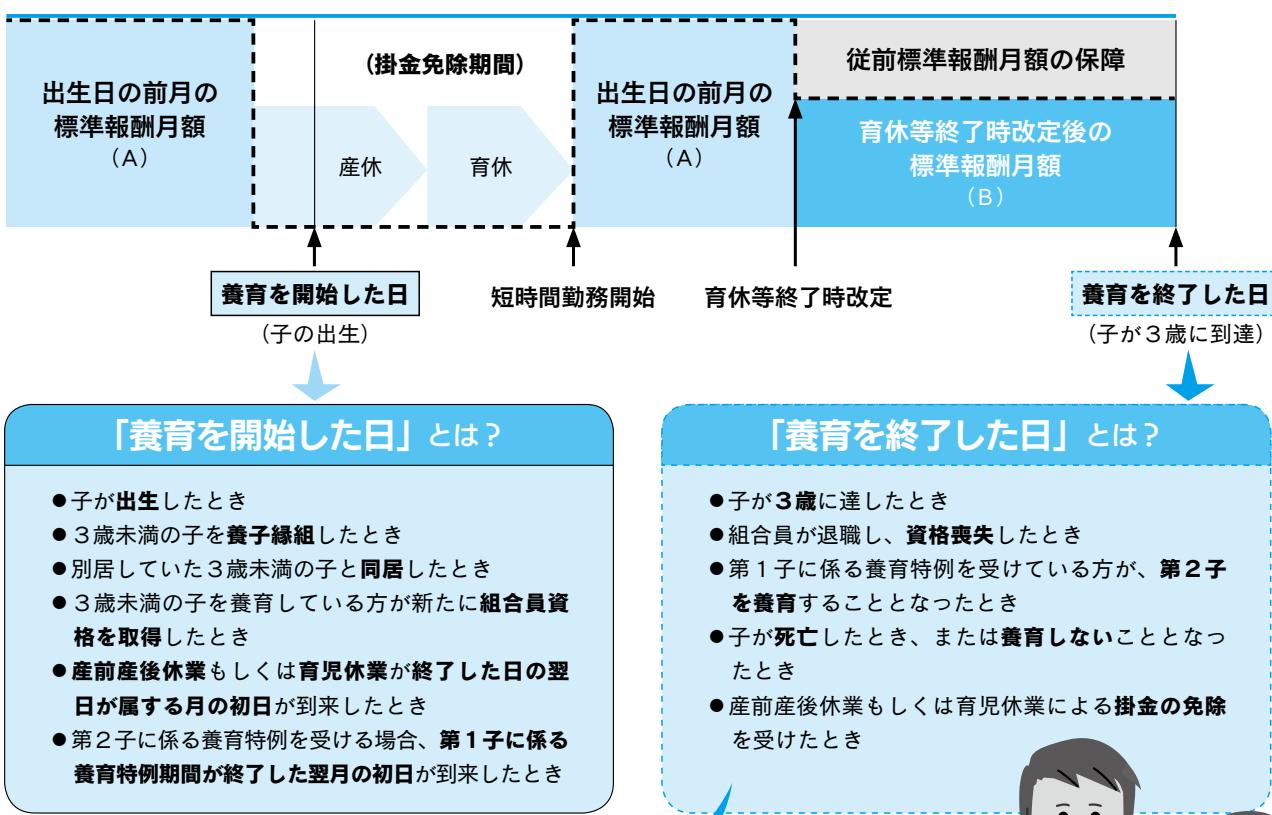
養育を開始した日の属する月から養育を終了した日の翌日の属する月の前月までです。

例

## 育児短時間勤務により 養育特例が適用される 場合

- 育児短時間勤務により、出生日の前月の標準報酬月額（A）から育休等終了時改定後の標準報酬月額（B）に減少した場合、掛金は育休等終了時改定後の標準報酬月額（B）で算定しますが、将来の年金額は出生日の前月の標準報酬月額（A）により計算します。

— 年金額を算定する際の「標準報酬月額」  
- - - 掛金を算定する際の「標準報酬月額」



## 養育が終了したときの届出は?

子が3歳に達したとき

組合員が退職し、資格喪失したとき

は、自動的に終了するため、  
届出は不要です。

※その他の理由で養育特例が終了したときは「養育期間標準報酬月額特例終了届出書」の提出が必要となります。



上記記事に関する  
お問い合わせは

年金課

☎ 028-615-7817