



3歳未満の子を養育する期間の年金額の計算に使用する標準報酬の特例

今回は、標準報酬制の導入に伴い新たに設けられた年金額の計算に使用する標準報酬の特例について、組合員である 花子さんと その先輩の会話からご紹介します。

■子の養育期間に標準報酬が低下すると……

- 先輩** お子さんの誕生、おめでとうございます。子育てにも慣れたかしら？
- 花子** だいぶ慣れました！来年度から仕事にも復帰する予定です。でも、しばらくは育児部分休業を取得しようと思っています。
- 先輩** その方がいいわね。でも、育児部分休業を取得すると、出産前より給料が少なくなることもあるわね。
- 花子** その場合でも、**育児休業等終了時改定**（※1）の申出をすると、給料が少なくなった分について標準報酬を改定することができるかと聞きました。毎月の掛金の負担

は少し減るかなと思ってます。

- 先輩** そうね。でも、標準報酬が下がると、将来の年金額（厚生年金と退職等年金給付（年金払い退職給付））に影響がある場合もあるのよ。それは、年金額は働いた期間の標準報酬に基づいて計算されるからなの。そこで**3歳未満の子を養育している人には年金額を計算するときに特例が設けられているのよ。3つのポイントに分けて詳しく説明するわね。**
- 花子** よろしくをお願いします！

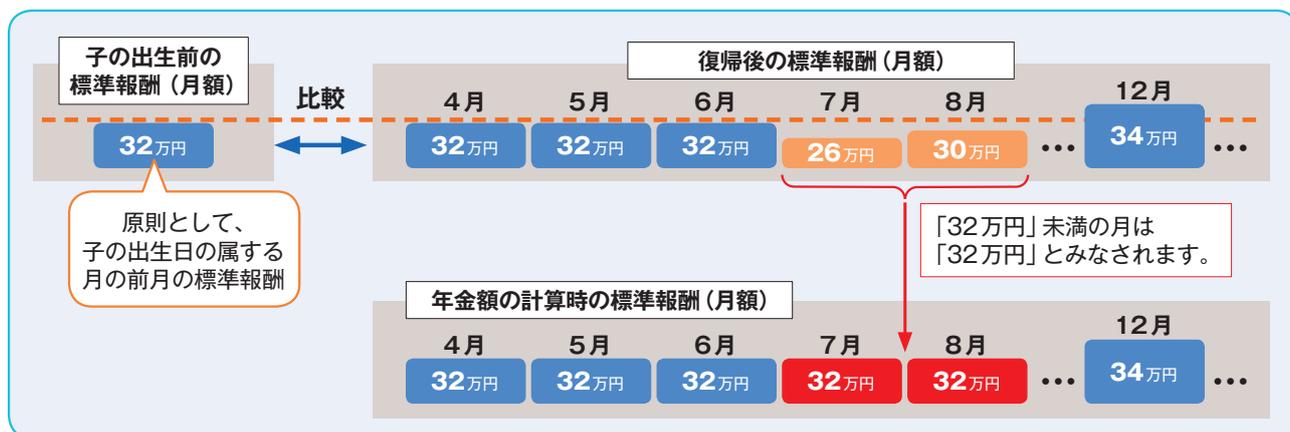
※1 育児休業等終了時改定については、本誌平成28年9月号「知っておきたい標準報酬制(第5回)」をご覧ください。

■ポイント① 比較するのは「子の出生前の標準報酬」

- 先輩** 次の図を見てくれる？「子の出生前の標準報酬」と「復帰後の標準報酬」を比べると、7月と8月の標準報酬は「子の出生前の標準報酬」に比べて低くなっているわよね。年金額の計算をするときに、このように低くなっている月について、標準報酬が「子の出生前の標準報酬」とみなすことができる、というのが特

例の内容なの。「子の出生前の標準報酬」と「復帰後の標準報酬」を比べる点がポイントの1つ目ね。

- 花子** 例だと7月と8月は、年金額の計算をするときは、標準報酬が「32万円」であるとみなして計算できる、ということですね。



■ポイント② 特例の「対象者」を確認しよう

- 花子** 私も特例の対象になるのかしら？
- 先輩** 対象者は「**3歳未満の子を養育する組合員で申出を行った方**（※2）」よ。これがポイントの2つ目ね。育児部分休業や育児短時間勤務を取得していなくても、3歳未満の子を養育していれば申出をすることができるわ。

- 花子** 子の父母のどちらも申出をすることができるということですか？

- 先輩** そのとおりよ。ただし、申出をしても、「復帰後の標準報酬」が「子の出生前の標準報酬」に比べて低くなった月がなければ、実際には特例は適用にならないのよ。

※2 申出の方法および添付書類については、所属している支部にお問い合わせください。

ポイント③ 特例の「対象期間」を確認しよう

花子 あれ？では私はすでに特例の適用を受けることができる、ということでしょうか。

先輩 特例は3歳未満の子を養育している期間のうち、下にまとめた「対象期間」について適用されるのよ。これがポイントの3つ目ね。つまり、花子さんのように、

育児休業を取得している場合は、育児休業から復帰した月から特例が適用されるのよ。

花子 私は対象者ではあるけれど、特例が適用されるのは復帰した後の期間になるということですね！

対象期間は、「養育を開始した日」の属する月（※3）から「養育を終了した日」の翌日の属する月の前月 まで

養育を開始した日

- 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（※4、5）
- 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（※4、5）
- 特例の対象となった子以外の子に係る特例の対象期間の最後の月の翌月の初日

養育を終了した日

- 養育している子が3歳に到達した日（3歳の誕生日の前日）
- 組合員が死亡した日または退職した日
- 他に3歳に満たない子を養育することとなった日
- 養育している子が死亡した日また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

※3 「養育を開始した日」が属する月より後に申出をした場合、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。

※4 育児休業等とは、育児休業および育児休業に準ずる休業をいいます。産前産後休業とは、出産の日（出産の日が産後の予定日後であるときは、出産の予定日）以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から出産の日後56日までの間において、妊娠または出産に関する事由を理由として勤務に服さないことをいいます。

※5 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。

※6 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。

まとめ

先輩 これまでの話を図を使って整理してみましょう。花子さんと同じく、育児休業が終了したあとに、育児部分休業を取得した人の例よ。では、ポイント①で説明した比較する標準報酬は、いつの時点の標準報酬だったかしら？

花子 えっと……子の出生日の属する月の前月の標準報酬です！例だと「32万円」ですね。

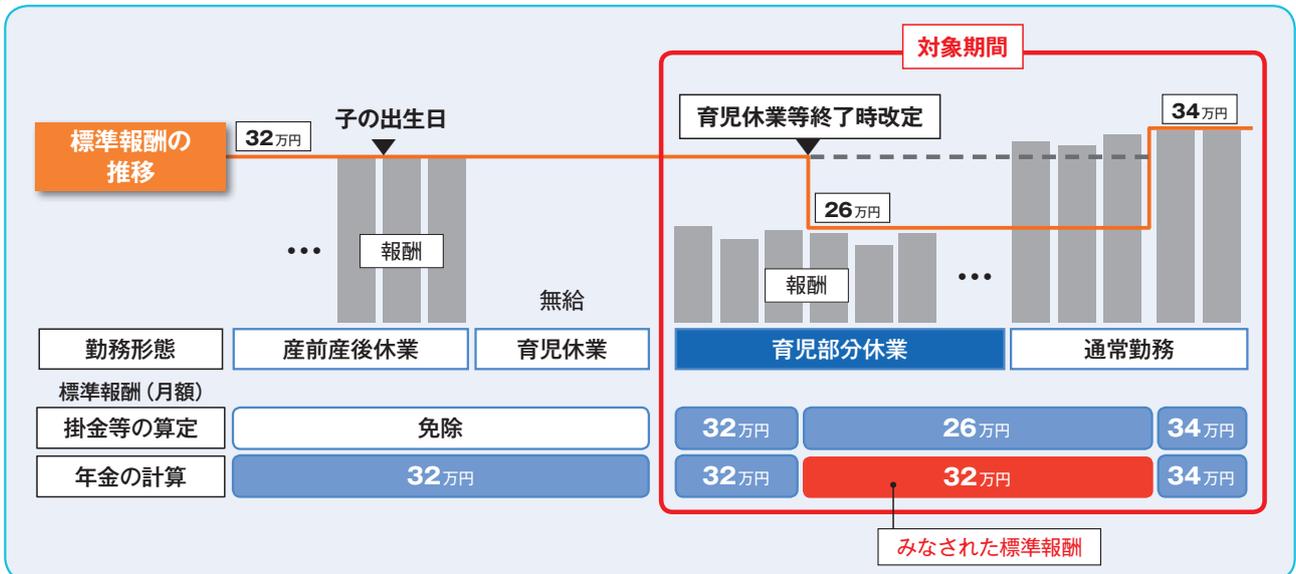
先輩 そのとおりよ。ポイント②のとおり、3歳未満の子を養育しているので申出をすれば対象者になるわ。では

ポイント③の「対象期間」はどうなるでしょう？

花子 育児休業の場合は復帰した月から、子の3歳の誕生日の属する月の前月までが対象になるんですね。

先輩 正解！この例では、「対象期間」のうち、育児休業等終了時改定後の標準報酬が「26万円」となったけれど、年金額の計算のときにはこの期間の標準報酬は「32万円」であるとみなすことができるわね。

花子 よく分かりました。忘れないように申出をすることにしますね！



●「知っておきたい標準報酬制」の連載は今回で終了となります。これまでの記事や標準報酬制の詳細については、ホームページに掲載しています。

[トップページ](#) ➡ [共済制度について知りたい方](#) ➡ [共済制度を知る](#) ➡ [標準報酬制](#)

ボルダリング……必要なのは身体だけ

ほとんど道具を用いず、自分の身体だけで岩壁を登るスポーツのこと。自然の岩壁を登る場合は、クラッシュパッドと呼ばれる落下の衝撃を吸収するマットを用いるが、屋内に造られた人工の壁を使って楽しむこともできる。必要な道具は動きやすい服装とシューズだけなので、気軽に始められる。2020年の東京オリンピックでは、リード・ボルダリング・スピードの3つの種目を競うスポーツクライミングとして実施される予定だ。

はみだしキーワード
由来

2016年12月号
教職員のための
共済フォーラム