

掛金・負担金事務の手引き

3歳未満養育特例部分抜粋版

*この資料は、本手引き P.186 以降に参考掲載されている、年金課所管「3歳に満たない子を養育する組合員等の給付算定基礎額の計算の特例」（通称：3歳未満養育特例）の部分のみ抜粋したものです。

令和4年6月

東京都職員共済組合 管理部会計課

掛金・負担金事務の手引き（令和4年6月版）目次

第Ⅰ編 標準報酬制

第Ⅱ編 掛金・負担金事務

第Ⅲ編 様式集

本抜粋版では省略

(参考掲載)

3歳に満たない子を養育する組合員等の給付算定基礎額の計算の特例

I	3歳未満養育特例の概要	186
II	3歳未満特例の適用期間	186
III	第1子の養育期間中に新たに第2子を養育することとなった場合	187
IV	従前標準報酬月額の基本月	187
V	3歳未満特例を適用するための手続き	191
1	3歳未満の子を養育する旨の申出書の提出	191
	(1) 申出書の提出時期	191
	(2) 添付書類	191
2	3歳未満の子を養育しない旨の申出書の提出	192
3	基本月が他の実施機関にある場合	193
	(1) 「3歳未満の子を養育する旨の申出書」の提出について	194

(参考掲載)

3歳に満たない子を養育する組合員等の給付算定基礎額の計算の特例

※令和3年6月1日から申出書の受付は、「年金課」となりました。

年金課（TEL：03-5321-1111（内線）57-255 年金システム担当）にお問い合わせください。

I 3歳未満養育特例の概要

3歳未満の子を養育し、又は養育していた組合員又は組合員であった者が、組合に申出をしたときは、その標準報酬月額が養育することとなった日（子においては、当該子の生年月日、養子においては養子縁組の成立した日及び別居していた子と同居することになった日）の属する月の前月（当該月において厚生年金被保険者（組合員）でない場合には、当該月前1年以内における厚生年金被保険者（組合員）であった月のうち直近の月。以下「基準月」という。）の標準報酬月額（基準月の標準報酬月額）を下回る場合には、基準月の標準報酬月額をその下回る月の標準報酬月額とみなして、平均標準報酬月額を計算して長期給付（退職等年金給付及び厚生年金保険給付）が算定されます（以下「3歳未満特例」といいます。）。

本特例は、産前産後休業終了時改定や育児休業等終了時改定だけでなく、定時決定や随時改定により基準月の標準報酬月額を下回る場合にも適用されます。

なお、この特例は、育児短時間勤務などの勤務形態の期間中、報酬が低くなったことにより将来の厚生年金給付や退職等年金給付が低くなることを避けるための措置であることから、短期給付の算定基礎となる標準報酬の月額に対する適用はありません。

また、過去に遡って3歳未満特例を受ける場合には、当該申出が行われた日の属する月の前月までの過去2年間の標準報酬の月額に限り特例を受けることができます。

（地方公務員等共済組合法第79条、厚生年金保険法第26条）

II 3歳未満特例の適用期間

3歳未満特例の適用期間は、3歳に満たない子を養育することとなった日（当該子の出生日）の属する月から当該子を養育しないこととなった日（最長で該当する子が3歳に達する日。法律上は満3歳の誕生日の前日）の翌日の属する月の前月までです。

（地方公務員等共済組合法第79条第1項第1号）

ただし、掛金等の免除を受けている期間中（育児休業及び産前産後休業）は、3歳未満特例の適用を受けることはできません。

（地方公務員等共済組合法第79条第1項第5号及び第6号）。

【例】掛金等免除を受けない場合の適用期間

子の誕生日	3月31日
3歳に達する日	満3歳となる年の3月30日
3歳に達する日の翌日の属する月	満3歳となる年の3月
3歳未満養育特例の適用期間	出生した年の3月から 満3歳となる年の2月まで

Ⅲ 第1子の養育期間中に新たに第2子を養育することとなった場合

既に3歳未満養育特例を受けている者が、当該子以外の子について3歳未満養育特例を受ける場合（新たに出生した子に係る3歳未満養育特例を受ける場合等）は、当該子以外の子を養育することとなった日をもって当該子に係る3歳未満養育特例は終了し、新たに当該子以外の子に係る3歳未満養育特例の適用を受けることとなります。

（地方公務員等共済組合法第79条第1項第3号）

Ⅳ 従前標準報酬月額 of 基準月

従前標準報酬月額の基準月は、対象となる子を養育することとなった日の属する月の前月となります。

ただし、3歳未満養育特例を受けようとする者が、当該月において組合員でない場合は、当該月前一年以内における組合員であった月のうち直近の月における標準報酬月額を従前標準報酬月額とします。

（地方公務員等共済組合法第79条）

【留意点】

① 「子」とは

組合員と法律上の親子関係がある子（養子を含む。）をいいます。

また、平成29年1月1日以後は、次に該当する者も含まれます。

- ・民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に

請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）
であって当該職員が現に監護する者。

- ・児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第1項に規定する里親である職員に委託されている児童のうち、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している者。
- ・これらに準ずる者として条例で定める者

②「子を養育することとなった日」とは

- ・子が出生した日
- ・子と養子縁組をした日
- ・別居していた子と同居することになった日

③「養育」とは

「養育」とは、「同居し監護する」との意であるため、「監護」とは、民法第820条に規定する「監護」と同義です。

病気、旅行により短期間同居に欠けていても「養育している」ことに変わりないが、転勤等の事情で1年程度以上の期間同居しない状態が続くときは「子を養育している」に該当しないため、「同居」していることが必要です。

- ④ 特例を受けることができる期間は、「子を養育することとなった日」もしくは「総務省令で定める事実が生じた日（下記・「子を養育することとなった日以外の特例の開始事由）」の属する月から、厚生年金保険法第1項各号及び地方公務員等共済組合法第79条第1項各号のいずれかに該当するに至った日（下記・「子を養育しないこととなったとき）」の翌日の属する月の前月までとなります。

○「子を養育することとなった日以外の特例の開始事由」

基準月は「子を養育することとなった日」の属する月の前月となります。

- ・3歳に満たない子を養育する者が新たに組合員の資格を取得したこと
- ・育児休業等の期間中の掛金の特例の適用（掛金免除）を受ける育児休業等を終了した日の翌日が属する月の初日が到来したこと（当該育児休業等を終了した日の翌日が属する月に産前産後休業を開始している場合を除く。）
- ・産前産後休業期間中の掛金の特例の適用（掛金免除）を受ける産前産後休業を終了した日の翌日が属する月の初日が到来したこと（当該産前休業等を終了した日の翌日が属する月に育児休業を開始している場合を除く。）
- ・当該子以外の子に係る3歳未満養育特例を受ける期間の最後の月の翌月の初日が到来したこと

○「子を養育しないこととなったとき」

- ・当該子が3歳に達したとき
(3歳に達した日の翌日が属する月の前月までが特例の対象期間となります。)
- ・当該組合員若しくは当該組合員であった者が死亡したとき、又は当該組合員が退職したとき
- ・当該子以外の子について養育することとなったとき
- ・当該子を養育しないこととなったとき
(当該子が死亡したとき、転勤等の事情により1年程度以上の期間同居しなくなったとき等)
- ・当該組合員が育児休業等を開始したとき
- ・当該組合員が産前産後休業を開始したとき
(育児休業、産前産後休業期間中の掛金免除を受けている間は特例の対象とはなりません。)

⑤ この特例を受けるためには、前記留意点④の特例を受けることができる期間の開始のとき、所属長の証明を受け、本人から「3歳未満の子を養育する旨の申出書」の提出が必要になります。

特例を受けることができる期間の開始日は、当該子の場合、子の生年月日になりますが、掛金等が免除される産前産後休業中や育児休業中は、特例の対象外となりますので、育児休業等が終了して職場復帰後、特例の要件に該当したときに提出してください。

⑥ 「3歳未満の子を養育する旨の申出書」により申出をした組合員が、3歳未満の子を養育しないこととなったときは、「3歳未満の子を養育しない旨の届出書」を所属長の証明を受け、共済組合に提出します。

⑦ 当該子を養育することとなった日の属する月の前月(基準月)において、当該子以外の子に係る基準月の標準報酬の月額が特例による標準報酬の月額とみなされている場合は、当該みなされている標準報酬の月額が当該子に係る基準月の標準報酬の月額となります。

【例】男性組合員が3歳未満養育特例の申出をしており、第1子の特例期間中に第2子が生まれた場合、第1子に係る特例期間は終了することになりますが、第1子に係る基準月の標準報酬が第2子に係る基準月の標準報酬を上回っているときは、第1子に係る基準月の標準報酬を第2子に係る基準月の標準報酬とみなします。

なお、第1子以外の子を養育することとなった日において、第1子が3歳に達

している場合は上記の取り扱いには該当しません。

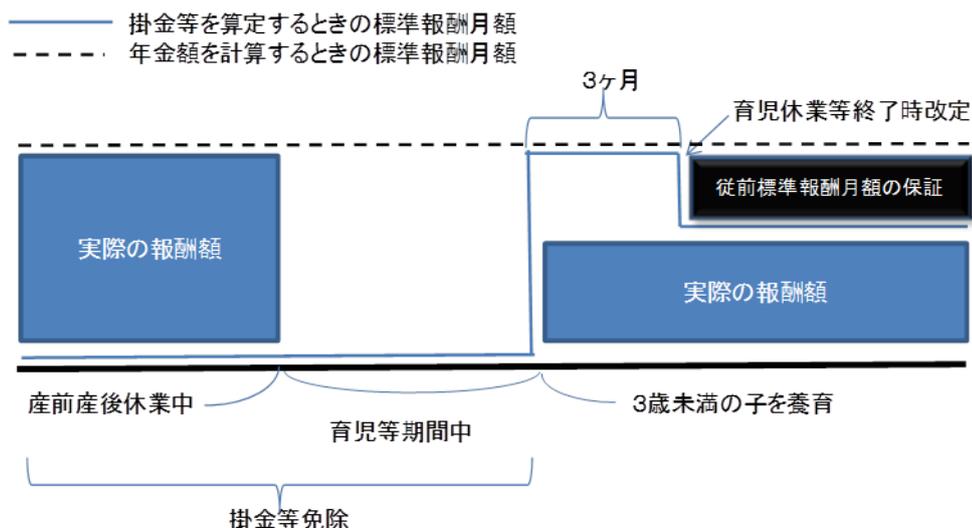
- ⑧ 3歳未満養育特例の適用を受けている間に産前産後休業が開始した場合は、当該特例が終了しますが、産前産後休業の開始による特例の終了がなかったとしたならば、当該産前産後休業に係る子以外の子（終了した特例の適用に係る子）に係る基準月の標準報酬の月額が当該産前産後休業に係る子に係る基準月の標準報酬の月額とみなされる場合は、当該みなされることとなる基準月の標準報酬の月額が、当該産前産後休業に係る子に係る基準月の標準報酬の月額となります。

【例】第1子に係る基準月の標準報酬の等級が、第20級である場合、第2子に係る産前産後休業を開始したことにより、第1子に係る特例が終了することになります。第2子の基準月の標準報酬の等級が、第1子の養育のために育児短時間勤務の勤務形態であることから第17級であった場合は、第1子に係る基準月のみなされた標準報酬の等級（第20級）が第2子に係る基準月の標準報酬の等級になります。

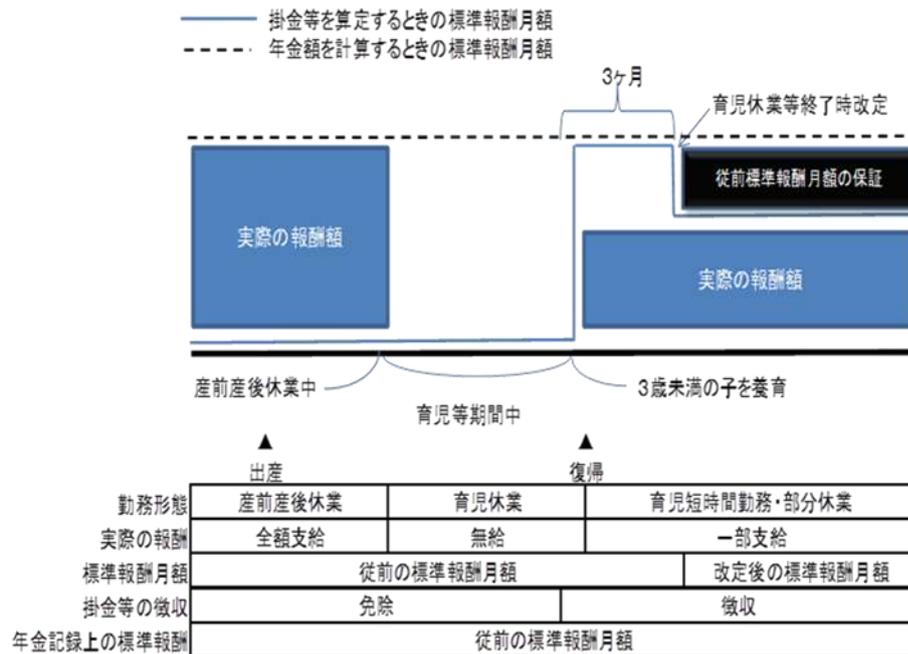
第2子の基準月の標準報酬月額が第1子の基準月の標準報酬月額以上である場合、第2子においては第2子の基準月の標準報酬月額となります。

- ⑨ 第1子の育児休業が終了する前に第2子が生まれたため、第1子の養育特例の申出をする機会がなかった場合、第1子の養育することとなったときの報酬を第2子に引き継ぎ、保障することができます。

● 3歳未満特例のイメージ



●一般的な育児休業・養育期間中の標準報酬月額等のイメージ



V 3歳未満特例を適用するための手続き

1 3歳未満の子を養育する旨の申出書の提出

適用を受けるためには、「3歳未満の子を養育する旨の申出書」に所属長の証明を受けて提出することが必要です。

(地方公務員等共済組合法施行規程第131条第1項、第2項)

(1) 申出書の提出時期

申出書は、適用の対象期間内で、特例を受けることができる期間の開始のときに提出してください。(前記留意点③)

(2) 添付書類

- ・当該子の生年月日及びその子と申出者との身分関係が分かる区市町村長による証明書又は戸籍謄(抄)本の原本
- ・当該子を養育(同居)することになった年月日を証する書類(住民票)の原本
(添付書類は、提出日から溯って90日以内に発行されたものとします。)

【留意点】

産前産後休業や育児休業を終了した後、「養育する旨の申出書」を提出し3歳未満特例が適用中に、育児休業を取得することになった場合は、下記「2⑤」により「養育しない旨の届出書」を提出します。そして、その育児休業から復帰した際、子が3歳未満である場合は、当該子が同一の子であっても、再度「養育する旨の申出書」を提出する必要があります。

【参考】「3歳未満の子を養育する旨の申出書」に記載する日

事例		養育することとなった日	養育の特例を開始した日
実子	出生 (男性組合員のみ)	子の生年月日	子の生年月日
	別の子が特例の対象となっていた場合で、新たに対象となる子が出生 (男性組合員のみ)		子の生年月日
	産前産後休業(掛金免)の終了 (女性組合員のみ)		産前産後休業が終了した日の翌月
	育児休業等の終了		育児休業等が終了した日の翌月
養子	養子縁組	養子縁組を行った日	養子縁組を行った日
	別の子が特例の対象期間中に新たに養子縁組		当該子以外の子に係る対象期間の最後の月の翌月の初日
	養子縁組後に育児休業等を取得、当該育児休業等の終了		育児休業等が終了した日の翌月
同居	出生時に別居していた子と同居開始	同居を開始した日	同居を開始した日
	特例適用後に別居していた子と同居を再開	同居を再開した日	同居を再開した日
組合員の資格取得		子の生年月日	組合員資格を取得した日
対象期間の始期から2年以上経過して申出			申出の2年前の日

2 3歳未満の子を養育しない旨の申出書の提出

養育していた子を養育しないこととなったとき(※)は、「3歳未満の子を養育しない旨の申出書」の提出が必要です。(ただし、①及び②のときは提出不要です。)
(地方公務員等共済組合法施行規程第131条第3項)

※ 子を養育しないこととなったときは、次のとおりです。

- ① 当該子が3歳に達したとき
(3歳に達した日の翌日が属する月の前月までが特例の対象期間となります。)
- ② 当該組合員若しくは当該組合員であった者が死亡したとき、又は当該組合員が退職したとき
- ③ 当該子以外の子について養育することとなったとき

- ④ 当該子を養育しないこととなったとき
(当該子が死亡したとき、転勤等の事情により1年程度以上の期間同居しなくなったとき等)
- ⑤ 当該組合員が育児休業等を開始したとき
- ⑥ 当該組合員が産前産後休業を開始したとき
(育児休業、産前産後休業期間中の掛金免除を受けている間は特例の対象とはなりません。)

「3歳未満の子を養育しない旨の届出書」について添付書類は不要です。

申出書の様式及び記入方法は、共済組合ホームページ(組合員ページ)の各種様式「r.掛金・負担金」にアップロードしています。

3 基準月が他の実施機関にある場合

「子を養育することとなった日(子の誕生日)において、他の実施機関に係る被保険者等(※)であった場合は、当共済組合の組合員となっても3歳未満養育特例が適用されます(ただし、第1号及び第4号被保険者であった場合は、「子を養育することとなった日」が一元化施行後でなくてはなりません。(「養育することとなった日」が一元化施行前であり、基準月において第2号若しくは第3号被保険者ではない場合は、3歳未満特例は適用されません。))。

その場合の「従前標準報酬月額」(基準月における標準報酬月額)は、当該他の実施機関における「従前標準報酬月額」となります。(※2)

ただし、基準月において、国家公務員共済組合又は地方公務員共済組合の組合員でなかった者については、退職等年金給付に係る特例の適用はありません。

(※) 他の実施機関に係る被保険者等

厚生年金保険の被保険者で、当共済組合の組合員以外の者をいいます。

- ・第1号厚生年金被保険者(民間会社等で勤務する者)
- ・第2号厚生年金被保険者(国家公務員共済組合の組合員)
- ・第3号厚生年金被保険者(地方公務員共済組合の組合員)
- ・第4号厚生年金被保険者(私立学校教職員共済の加入者)

(※2)・他の実施機関における「従前標準報酬月額」が「当該子以外の子に係る従前標準報酬」とみなされているときは、当共済組合における「従前標準報酬月額」についても「当該子以外の子に係る従前標準報酬月額」となります。

- ・先発の実施機関において3歳未満養育特例の申出を行わなかった場合で、後発

の実施機関において3歳未満養育特例の申出を行ったときは、先発の実施機関の基準月における標準報酬月額を「従前標準報酬月額」として3歳未満特例の適用を受けることができます。

- ・基準月の加入状況によっては、厚生年金保険と退職等年金給付の「従前標準報酬月額」が異なる場合があります。

(1) 「3歳未満の子を養育する旨の申出書」の提出について

他の実施機関において、既に提出している場合であっても、「東京都職員共済組合理事長」あての申出書の提出が必要です。

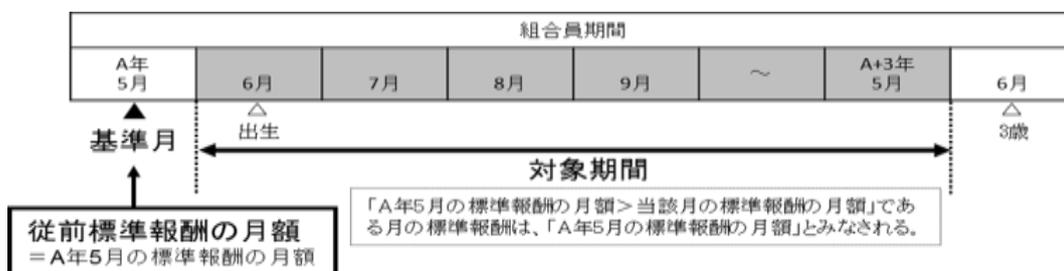
当共済組合への提出時における「親子関係」、「同居関係」の確認が必要となりますので、それらが分かる住民票等の添付が必要です。

なお、その他、都共済における特例に係る標準報酬情報が必要な場合は、当該実施機関との間で情報交換を行います。

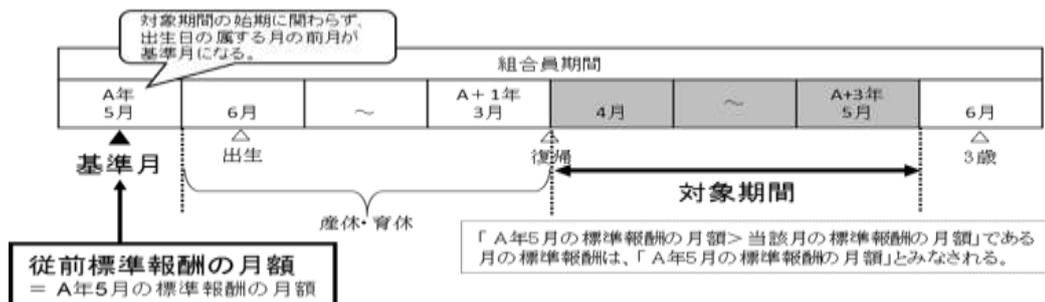
【参考】

●特例対象期間・基準月・従前標準報酬月額の関係例

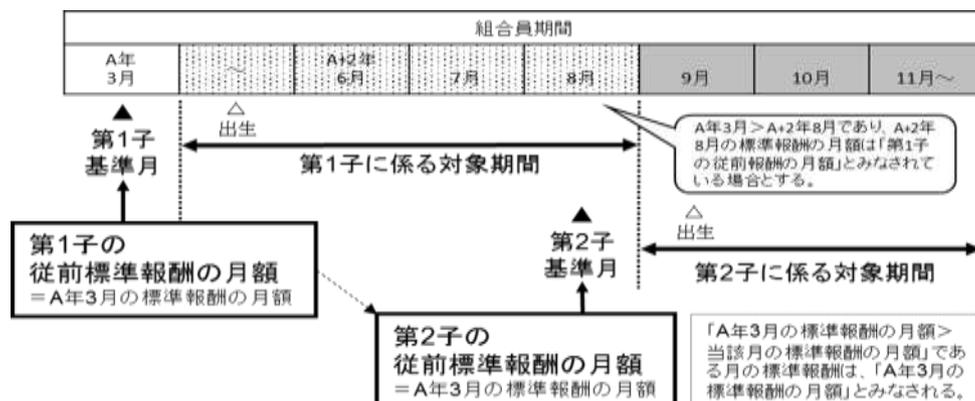
- ・「養育特例を開始した日」が、子が出生した日である場合



- ・「養育の特例を開始した日」が育児休業から復帰した日である場合

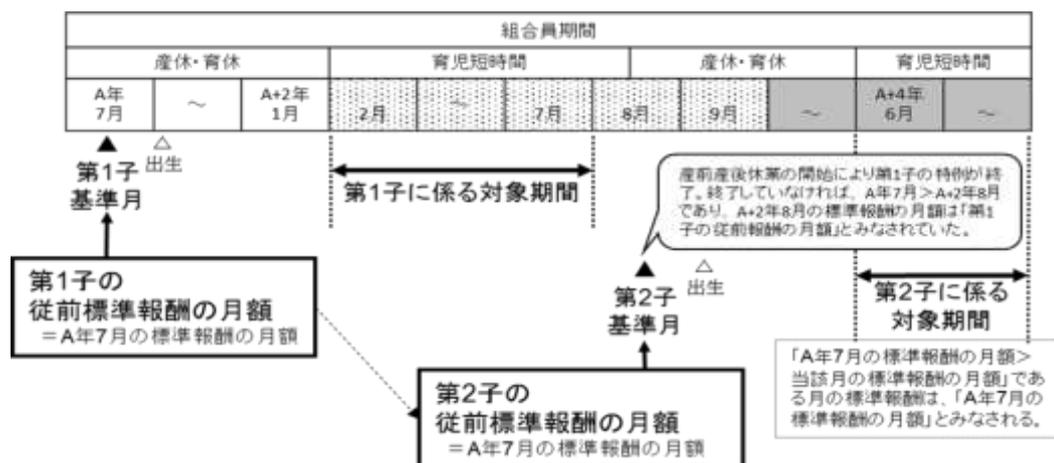


・第1子の対象期間に第2子の養育を開始した場合



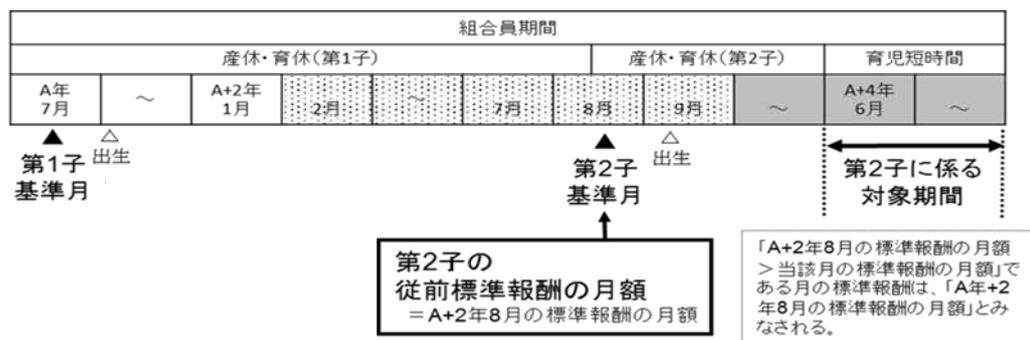
※ 第2子の基準月において、第1子の従前標準報酬の月額とみなされていない場合（図では、 $A年3月 \leq A+2年8月$ のとき）は、当該月の標準報酬（ $A+2年8月$ の標準報酬）が第2子の従前標準報酬の月額となる。

・対象期間に産前産後休業を開始した場合



※ 第2子の基準月において、当該月の標準報酬が第1子の従前標準報酬の月額以上である場合（図では、 $A年7月 \leq A+2年8月$ のとき）は、当該月の標準報酬（ $A+2年8月$ ）が第2子の従前標準報酬の月額となる。

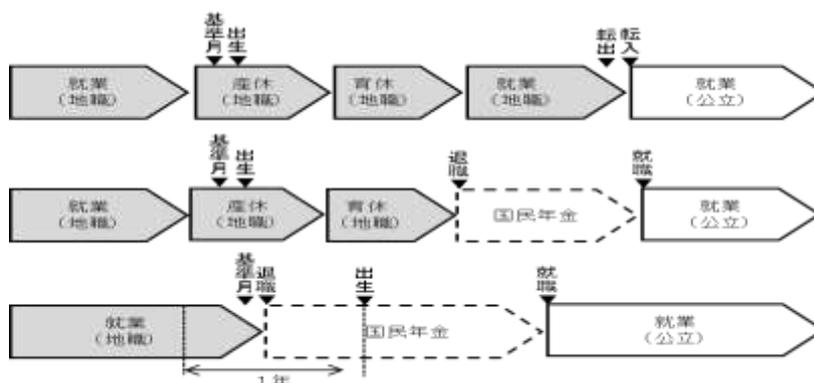
・第1子の育児休業中に、第2子に係る産前産後休業を開始した場合



●他の実施機関の被保険者期間に基準月がある事例

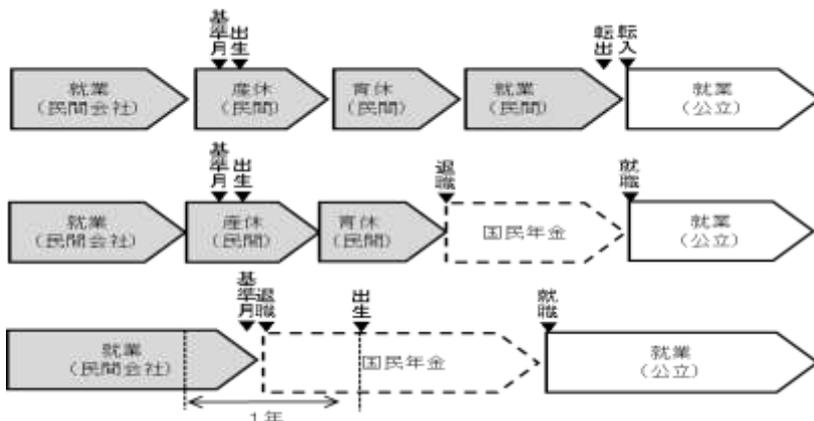
※ 以下の事例は、出生により子を養育することとなった場合の例です。

① 厚生年金、退職等年金給付ともに特例を適用



基準月において地方公務員共済組合（地方職員共済組合）の組合員であるため、厚生年金、退職等年金給付ともに特例は適用されます。

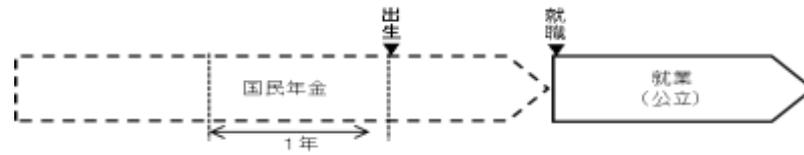
② 厚生年金のみ特例を適用



基準月において厚生年金保険の被保険者であるため、厚生年金については、特例が適用されます。

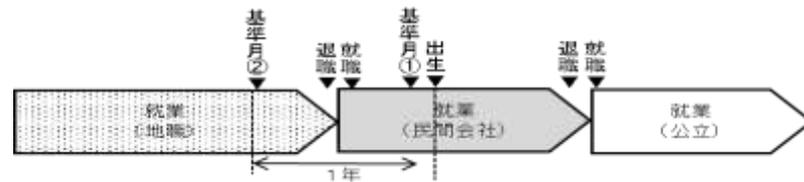
一方、基準月に地方公務員共済組合又は国家公務員共済組合の組合員ではないため、退職等年金給付については特例が適用されません。

- ③ 厚生年金、退職等年金給付ともに特例の適用なし。



基準月において国民年金に加入しているため、厚生年金、退職等年金給付ともに特例が適用されません。

- ④ 厚生年金と退職等年金給付の従前標準報酬の月額が異なる場合



基準月①において厚生年金保険の被保険者であるため、厚生年金については基準月①の標準報酬の月額が従前標準報酬の月額となります。

一方、退職等年金給付については、基準月①時点では組合員ではないが、当該月前1年以内において組合員であるため、基準月②における標準報酬の月額が従前標準報酬の月額となります。

● 「育児(産前産後)休業終了時改定」と「3歳未満養育特例」の関係例

標準報酬月額、掛金の算定基礎となるほか、休業給付や年金の算定基礎となります。3歳未満の子を養育している組合員が「育児(産前産後)休業終了時改定」等(※)により、標準報酬月額が下がり年金給付額が下がることの給付措置(※2)として「3歳未満の子を養育する組合員等の給付算定基礎額の計算の特例(以下「養育特例」という。)があります。

※ 定時決定や随時改定により標準報酬月額が下がった場合も適用されます。

※2 短期給付の算定基礎となる標準報酬月額に対する適用はありません。

		月																								
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
組合員 (子の母)	勤務形態等	通常勤務			産休			育休			育児短時間勤務															
	標準報酬の算定基礎月				△ 4/30 産休開始	△ 6/10 出生	△ 8/6 育休開始				△ 1/1 復帰															
	標準報酬月額	340千円			基準月			定時決定 340千円			育休終了時改定 300千円			定時決定 300千円												
	養育特例の額				特例対象外			適用なし			340千円 (基準月の標準報酬月額)															
					△ ^① 6/10						△ ^② 1/1			△ ^③ 4/1												
組合員 (子の父)	勤務形態等	通常勤務												育児休業												
	標準報酬の算定基礎月													△ 6/10 出生												
	標準報酬月額	340千円												基準月												
	標準報酬月額	340千円												定時決定 340千円												
	標準報酬月額	340千円												育休終了時改定 300千円												
養育特例の額	適用なし												特例対象外													
	△ ^④ 6/10												△ ^⑤ 1/1													
													△ ^⑥ 4/1													
													△ ^⑦ 7/1													

①6月10日 子の出生日から子を養育することになりますが、産前産後、育児休業中は「養育特例」の対象外です。

②1月 1日 育児休業が終了したことにより「養育特例を開始」できますが、「基準月(出生日の前月)」の標準報酬月額を下回っていないため「養育特例」の適用はありません。

③4月 1日 育児休業を復帰した月から引き続き3か月間の報酬で算定した標準報酬月額が、従前の報酬より下がったため「育児休業終了時改定」を行い、さらに「基準月」の標準報酬月額より下がったため、「養育特例」の適用を受けられます。育児終了時改定及び養育特例の適用を受けるためには「申出書」の提出が必要です。

④6月10日 子の出生日から子を養育することになりますが、「基準月(子の出生日の前月)」の標準報酬月額を下回っていないため「養育特例」の適用はありません。

⑤1月 1日 育児休業により、「特例の対象外」となります。

⑥4月 1日 育児休業が終了したことにより「養育特例を開始」できますが、「基準月」の標準報酬月額を下回っていないため、特例の適用はありません。

⑦7月 1日 育児休業から復帰した月から引き続き3か月間の報酬で算定した標準報酬月額が、従前の報酬より下がったため「育児休業終了時改定」を行い、さらに「基準月」の標準報酬月額より下がったため「養育特例」の適用を受けられます。育児休業終了時改定及び養育特例の適用を受けるためには「申出書」の提出が必要です。

●届出書等の提出時期

「3歳未満の子を養育する旨の申出書」の提出は、適用の「対象期間」内で、実際に適用されるとき（基準月の標準報酬月額を下回ったとき）に提出してください。

勤務形態	産前産後休業	育児休業	育児短時間勤務・部分休業
実際の報酬	全額支給	無給	一部支給
掛金徴収の基となる標準報酬月額	従前の標準報酬月額		改定後の標準報酬月額
掛金等の徴収	免	除	徴収
年金記録上の標準報酬	従前の標準報酬月額		

【提出書類】

The diagram illustrates the timing of document submissions relative to a timeline of events. Key events include '産前産後休業取得' (Prenatal/Postnatal Leave Acquisition), '育児休業取得' (Childcare Leave Acquisition), '復帰' (Return to Work), '産前産後休業終了時改定' (Revision at End of Prenatal/Postnatal Leave), '育児休業終了時改定' (Revision at End of Childcare Leave), and '3歳未満の子を養育する旨の申出書' (Application for Childcare Allowance). Documents are submitted at specific points: '産前産後休業期間中の掛金免除申出書(当初)' (Initial application for exemption during prenatal/postnatal leave), '産前産後休業期間中の掛金免除申出書(出産後)' (Application after childbirth), '育児休業期間中の掛金免除申出書' (Application during childcare leave), '育児休業期間中の掛金免除申出書(変更)' (Change application during childcare leave), '標準報酬産前産後休業終了時改定申出書' (Revision application at end of prenatal/postnatal leave), '標準報酬育児休業終了時改定申出書' (Revision application at end of childcare leave), and '3歳未満の子を養育する旨の申出書' (Application for childcare allowance). Vertical dashed lines indicate 3-month intervals from the start of leave and from the return to work.