

## 年養育特例の対象か

### 初めて男性から申出

#### 問

育児短時間勤務等で報酬が低下しても年金額に影響を及ぼさない「養育特例」ですが、当然に男性も対象と思っていたところ、ある男性から妻が専業主婦でも「養育」なのか聞かれました。育児と養育で異なる定義か何かあるのでしょうか。

### 標準報酬月額低下なら適用

#### 答

養育特例は、3歳未満の子を養育する（厚生年金の）被保険者の申出により適用する手続きです（厚年法26条）。特例の適用を受けるには、被保険者は事業主を経由して申し出る必要があります。短時間勤務のほか、所定外労働の制限（育介法16条の8）により残業を免除したとき、報酬が減ることがあります。報酬が減ってもただちに年金額の計算に影響を及ぼすわけではありませんが、定時決定や随時改定により、標準報酬月額も低下する可能性があります。低下した場合でも従前の標準報酬月額で年金額を計算することができるのが養育特例です。養育の定義は育介法の通達（平28・8・2雇児発0802第3号）にあります。「養育」とは同居し監護するとの意であり、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」ことに変わりがないとしています。父（男性）も対象です。添付書類は戸籍謄（抄）本または戸籍事項証明書などが原則必要です。