



妊娠中から育児期間まで

組合員や被扶養者が妊娠した場合、妊娠から出産、育児に関して当組合へ各種申請が必要になりますので、共済事務担当課をとおして当組合に申請してください。

制度内容詳細、
申請書類
はこちら



妊娠・産前休業

医 「妊産婦マル福」該当の申告

被扶養者の妊娠の場合も、必ず申告してください。

医 「産前産後休業掛金免除」の申出

産前42日から産後56日までに特別休暇の産前産後休業を取得した場合に申出をしてください。

※将来、年金額を計算する際は、免除期間も掛金を納めた期間として取り扱います。

出産・産後休業

医 生まれた子の「被扶養者認定」の申請

ご自身の被扶養者として認定できる場合、出生日から5日以内に申請してください。

医 「出産費(家族出産費)50万円」・「出産費(家族出産費)附加金3万円」の請求

(産科医療補償制度の対象とならない場合の出産費は48万8千円)

育児休業

福 「共済貯金の積立中断」の届出、「貸付・物資の償還猶予」の申出

育児休業を取得した場合は無給となるため、共済貯金の積立を中断、貸付・物資の償還を猶予することができます。猶予した期間の償還分については、復職後に通常分と合わせて償還することになります。積立を復活できるのは、3月と9月のみですので、共済事務担当課をとおして当該月の15日までに当組合へ報告してください。

医 「育児休業等掛金免除」の申出

育児休業を取得した場合は、産前産後休業と同様に掛金が免除となります。

なお、免除期間は、最長で育児休業対象の子が3歳に達する日の属する月の前月までです。

医 「育児休業手当金」の請求

3歳に満たない子を養育するため育児休業を取得した場合に、その子が1歳に達する日(その子が1歳に達した以後の期間について総務省令で定める場合に該当するときは最長2歳に達する日)まで支給します。

※短期組合員の方で1年以上雇用保険に加入している場合の請求先はハローワークとなります。

医 「育児休業支援手当金」の請求

子の出生後の一定期間内に、組合員と配偶者それぞれが通算14日以上の子育て休業を取得したとき、最大28日支給します。

医 「育児時短勤務手当金」の請求

2歳未満の子を養育するために時短勤務をしたとき支給します。

医 「育児休業等終了時改定」、「産前産後休業終了時改定」の申請

復職後3ヵ月間の状況により、標準報酬月額に異動があれば、申出により改定を行うことができます。
随時改定とは異なり、申出があれば従前と1等級差でも改定を行うことができます。

※産前産後終了時改定は、産前産後休業後に引き続き育児休業等を開始する場合は対象外

年 「養育期間標準報酬月額特例（養育特例）」の申請

養育特例とは？

3歳未満の子を養育する方は、勤務時間の短縮等により標準報酬月額が低くなることが考えられます。
この場合、納付する保険料は低くなりますが、将来年金額を算定する際に用いる標準報酬月額も低くなるため、年金額は減少してしまいます。

しかし、本人からの申出により、保険料は低いままでも、養育前の標準報酬月額（従前標準報酬月額）で将来の年金額が算定され、年金額の減少を防止することができます。これを養育特例といいます。

養育特例の対象者

3歳未満の子^(※)を養育している組合員

夫婦が、ともに組合員または厚生年金被保険者で、かつ同居している場合は、夫婦2人とも対象になります。

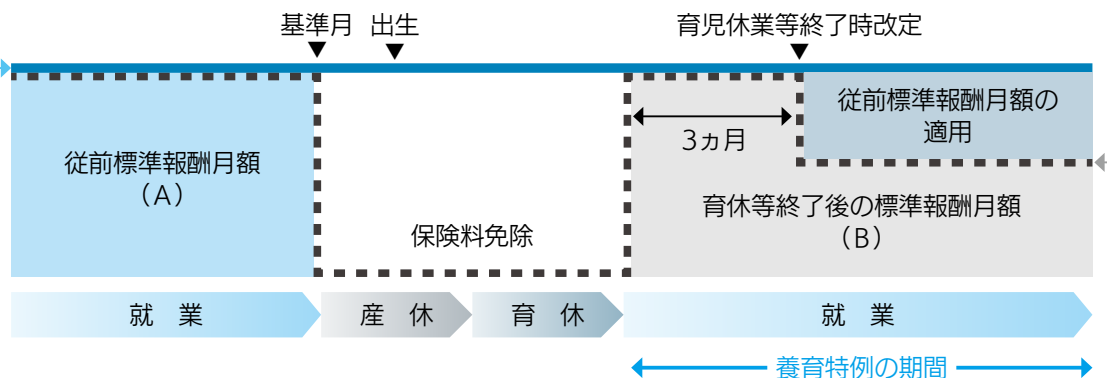
※3歳未満の子の範囲は、法律上の親子関係にある子（実子および養子）のほか、特別養子縁組の監護期間にある子および養子縁組里親に委託されている要保護児童も対象に含まれます。

養育特例の事例

3歳未満の子を養育することとなった日の属する月の前月（基準月）の従前標準報酬月額（A）よりも、育児休業等終了後の短時間勤務等による標準報酬月額（B）が下回っている場合、年金額を算定するときは、従前標準報酬月額（A）が適用されます。

年金額を計算するときの
標準報酬月額

保険料を計算するときの
標準報酬月額



制度の詳細や手続きについては、こちらからご確認ください。
※短期組合員の方は、共済事務担当課へお問い合わせください。

