



今月のテーマ

産前産後休業、育児休業から職場復帰までの手続き、更にはその先の年金への影響までを見ていきましょう。

□社員の妊娠が判明したら

◇社会保険料免除の申請

- ・出産予定日を基に「産前産後休業取得者申出書」を作成し、健康保険組合および年金事務所に提出します。

これにより、健康保険料、厚生年金保険料が事業主、社員ともに免除となります。

- ※男性社員には産前産後休業はありませんが、育児休業を取得する場合は、出産予定日から取得することができます。

□社員が出産したら

◇出産手当金の請求

- ・産前産後期間中は、通常出勤することがなく、給与も支給されなくなります。その期間の給与を補てんしてくれるのが、出産手当金です。

◇出産育児一時金の請求

- ・高額な出産費用を補てんしてくれるのが、出産育児一時金です。被保険者及びその被扶養者が、出産された時に申請すると、1児につき42万円が支給されます。(産科医療補償制度に加入されていない医療機関等で出産された場合は40万4千円です。)会社から支給される休業期間中の手当てや、健康保険組合の付加給付がある場合は記載と異なる

るケースがあります。

◇出産育児一時金直接支払制度の利用

- ・この制度は、出産育児一時金を健保組合から直接病院へ支払を行うため、出産費用としてまとまった金額を、医療機関の窓口で支払う必要がなくなります。

◇産休期間の変更届

- ・出産日が確定すると、産前産後休業期間も同時に確定します。健康保険組合および年金事務所に「産前産後休業取得者変更届」を提出して、健康保険料及び厚生年金保険料の免除を受けられる期間を確定します。

□産前産後休業終了から育児休業開始へ

◇社会保険料免除の継続

- ・産前産後休業終了届とともに、育児休業取得者申出書を提出することで、引き続き健康保険料、厚生年金保険料が事業主、社員ともに免除となります。

◇雇用保険育児休業給付金の申請

- ・育児休業開始日から2ヶ月経過して以降、休業開始時賃金月額証明書と育児休業給付金支給申請書をハローワークに提出します。賃金月額証明書で、育児休業中に支払われる給付金の日額が決定され、それに基づき支払いが行われます。添付書類として銀行口座のコピー、母子手帳のコピーが必要ですが、男性が育児休業申請を行うときは、会社へ提出した育児休業取得申請書も必要となります。

□育児休業を延長するときは

◇社会保険 育児休業取得者申出書(延長)

◇雇用保険 育児休業給付金支給申請(延長)

- ・育児休業の期間は基本的に、「子供が1歳に達するまで」の1年間です。

1歳を超える休業が必要となった場合、育児休業を下記の期間、延長することが可能です。

I. 社会保険料の免除・・・3年まで

II. 育児休業給付金支給の延長・・・2年まで

Iの社会保険料の免除申請を行うときは、添付書類は特に必要ありません。

IIの育児休業給付金の支給を延長する条件は、以下のどちらかの条件に当てはまる場合です。

①認可保育所に入所を希望し、申込みをしているが入所できない場合。

②子供を育てる予定だった人が、病気やけが、妊娠などの理由で、子供を育てることが難しくなったとき。

※給付金支給申請時に、各自治体が発行する「不承諾通知書」の写し等の証明書を添付して申請を行います。

□パパママ育休プラス

・パパ・ママ育休プラスとは、パパママの二人の育休期間を足して、子供が1歳2ヶ月になるまで育休期間を延長できる制度です。

この制度はいろいろな使い方があります。

例えばママが産後休業のあと、そのまま育児休業に入り、それにパパの育児休業をかぶせて取得する、あるいは1歳の誕生日前日まではママとパパが二人とも育児休業を取得して、先にママが休業期間を終了し、その後は1歳2ヶ月までパパのみが育休を取ることもできます。

また、ママが産休・育休を早めに切り上げ、祖父母に預けるなどして、その期間の後パパが育児休業を取得することができます。

※ママとパパの育休の期間は必ずしも連続していなくても問題はありません。

□社員が職場に復帰したら

◇育児休業終了時月額変更の申請

- ・育児休業が終了して職場復帰すると、しばらくは短時間勤務などで給与収入が少なくなるこ

が往々にしてあります。

通常ですと、賃金低下による月額変更には該当するには標準報酬月額が2等級以上低下する必要がありますが、育児休業終了時月額変更の場合、1等級でも標準報酬月額が低下すれば、育児休業が終了した日の翌日が属する月以後3か月間に受けた報酬の平均額に基づき、4ヶ月目の標準報酬月額から改定することができます。

◇養育特例の申請

- ・正式には「3歳に満たない子を養育する被保険者等の標準報酬月額の特例」と言います。厚生年金の保険料は、保険料が高いと、将来の年金額も多くなる比例制度となっています。育児中に給与が下がれば将来の年金額も下がってしまうことになるので、子育てによる将来の年金額低下を防止する制度となっています。つまり、先程の育児休業終了時月額変更により給与から天引きされる保険料は低い標準報酬月額で計算されますが、将来の年金額計算には、下がる前の高い標準報酬月額が適用されて、年金額が計算される仕組みとなっています。



見てきましたように日本でも、出産、子育てに各種の支援策を打ち出しています。

人口と国力は比例するといわれますが、EU諸国では、ドイツが約8,000万人、イギリス、フランス、イタリアなどは約6,000万人で、GDP等で日本が上記各国より上なのはある意味当然かもしれません。

翻って、アメリカの人口は3億人、中国、インドに至っては13~14億人の人口を擁しています。

少子化が叫ばれる現在、今までとは発想の違う支援策が必要な時が来ているのではないのでしょうか。

【発行元】SATO社会保険労務士法人 東京オフィス

〒170-0005

東京都豊島区南大塚3-32-1 大塚S&Sビル5階

Tel: (03) 6831-3310