

産休・育児休業・復職後の 社会保険の手続き

飯田橋労務管理事務所
(商工研相談業務委嘱先)
特定社会保険労務士
鈴木義一



Q 産休、育児休業中の社会保険の手続きを教えてください。



A 妊娠、出産、育児休業、復職に至る社会保険の給付請求申請や保険料の免除申請等の手続きを図の①～⑦に従い説明します。

1. 出産手当金の請求①

社員が妊娠の報告をした時に、出産予定日・産前産後休業・育児休業取得予定等を確認します。健康保険では、出産の日以前四十二日間(多胎妊娠は九十八日間)、および出産日の翌日から産後五十六日間の休業期間中は出産手当金が支給されます。事前に記入事項や医師の証明欄等を本人に説明し、「出産手当金支給請求書」を渡します。産後休業後に手続きをする場合は、産前産後休業分を一括請求できます。この請求書の提出先は、健康保険の保険者です。

2. 出産育児一時金の請求②

分娩費用は、健康保険から出産育児一時金が、一児につき四十二万円(産科医療補償制度対象外の医療機関等で分娩した場合は四〇万四〇〇〇円)が支給されます。出産育児一時金は、直接支払制度を利用すれば医療機関が一時金相当額(四十二万円)を受取代理するため、四十二万円を超える超過額を支払い、それ以内であれば差額を支給申請します。直接支払制度を利用しない場合は、受取代理制度または、出産育児一時金請求をします。

3. 産前産後休業期間の社会保険料の免除手続き③

会社は、産前・産後休業中に「産前産後休業取得者申出書」を年金事務所および健康保険の保険者(協会けんぽや健康保険組合等)に提出し手続きをすると、休業開始日の属する月から休業終了日の翌日が属する月の

前月まで、保険料は徴収されません。

申出書を出産前に提出した場合は、出産日が確定してから「産前産後休業取得者変更届」を提出します(出産予定日と出産日が一致した場合を除く)。産後に手続きを行えば、変更届の提出は原則不要となります。出産前・後のどちらで申し出るか確認しておく必要があります。

4. 育児休業給付の支給申請④

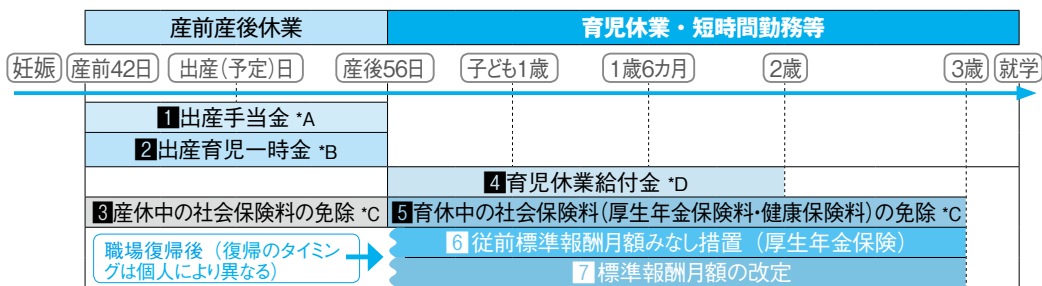
雇用保険加入期間で、育児休業を開始した日の前二年間に完全年月(賃金支払基礎日数が十一日以上ある)が十二カ月以上の場合には、育児休業期間中(子が一歳、特別の事情がある場合は条件に応じて一歳六カ月もしくは二歳まで)雇用保険から育児休業給付金が支給されます。

初回の支給申請時に、「育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業給付金支給申請

書」と賃金登録として「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」を作成し、育児休業開始日から起算して四カ月を経過する日の属する月末までに、管轄するハローワークに提出手続きをします。その後の支給申請は、初回申請の際(その後は申請の都度)ハローワークから交付される「育児休業給付金支給申請書」をもって二カ月ごとに手続きをします。保育所等に入所を希望しているが、一歳あるいは一歳六カ月の時点で入所できない場合等で、育児休業を一歳六カ月、さらに二歳になるまで延長する場合は、「保育所入所が承諾されない通知書」(市区町村が発行)、「入所申込書の控」等を延長時に申請書に添付します。

育児休業給付金の延長申請を行う条件は、保育所の入所希望日が一歳の誕生日以前となっているので注意が必要です。

図 産休・育児休業に関する社会保険手続き



- A 産前・産後休業期間1日につき標準報酬月額3分の2相当額を支給
 B 出産費用として子1人につき42万円を支給
 C 届出により被保険者本人負担分および事業主負担分ともに免除
 D 雇用保険の加入期間など一定要件を満たす場合、育児休業開始から180日目までは休業開始前の賃金の67%を支給し、181日目からは同50%を支給

① 終了予定を繰り上げて産前・産後休業から復職する場合「産前産後休業取得者変更(終了)届」

② 終了予定を繰り上げて育児休業から復職する場合「育児休業取得者終了届」

③ 終了予定を繰り上げて産前・産後休業から復職する場合「産前産後休業取得者変更(終了)届」

6. 社会保険料の免除期間の終了に関する手続き

① 一歳未満の子を養育するための子を養育する期間(1歳未満の子を養育する期間)

② 子が一歳に達した時、保育所持機等の特別な事情により引き続き一歳六カ月までの子を養育するための育児休業

③ 一歳から三歳に達するまでの子を養育するための育児休業制度に準ずる措置による休業

① 一歳未満の子を養育するための育児休業
 ② 子が一歳に達した時、保育所持機等の特別な事情により引き続き一歳六カ月までの子を養育するための育児休業
 ③ 一歳から三歳に達するまでの子を養育するための育児休業

7. 社会保険料の変更(改定)手続き

(1) 三歳未満の子を養育する期間の標準報酬月額の特例(6)
 三歳未満の子を養育する被保険者等の標準報酬月額が、子の養育開始前の標準報酬月額を下回る場合は、「厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書」を年金事務所に提出することで、保険料は養育期間中の標準報酬月額として引き下げられながら、その間の年金の記録は従前の標準報酬月額に基づいて将来の年金額が計算されます。

改定(7)

産前産後休業や育児休業を終了後に短時間勤務等の理由で、給与が低下している場合は、休業前の従前の標準報酬月額と比較し、一等級以上の差が生じた時には、標準報酬を引き下げ改定ができます。通常の標準報酬を引き下げる随時改定手続きとは異なり、休業終了日の翌日が属する月以後の三カ月間の報酬の平均額報酬の支払基礎日数が十七日未満の月があればその月を除き十七日以上、短時間労働者である被保険者の場合は十一日以上(月のみで計算)に基づき算出でき、翌月から標準報酬の改定(引き下げ)が適用されます。復職が、(a)産前産後休業後の場合は「産前産後休業終了時報酬月額変更届」、(b)育児休業後の場合は「育児休業等終了時報酬月額変更届」を年金事務所、および健康保険の被保険者に届け出る必要があります。

5. 育児休業中の社会保険料の免除申請(5)
 出産後五十六日が過ぎ、満三歳未満の子を養育するための育児休業中は、育児休業を開始した日の属する月から終了した日の翌日が属する月の前月まで(子が三歳に達するまで)保険料が免除されます。年金事務所および健康保険の被保険者に「育児休業等取得者申出書(新規・延長)」を提出します。

た日の属する月から終了した日の翌日が属する月の前月まで(子が三歳に達するまで)保険料が免除されます。年金事務所および健康保険の被保険者に「育児休業等取得者申出書(新規・延長)」を提出します。