



# ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子氏

**Q** 総務で給与計算をしています。今月から産前産後の期間の保険料が免除されるそうですね？

産前産後休業期間やその他注意点を教えてくださいませんか？

**A** 国は少子化に少しでも歯止めをかけようと、働きながら子供を産み育てる女性に対し様々な措置をしており、平成26年4月1日より「産前産後」の期間の社会保険料が事業主・被保険者本人共免除となります。

すでに育児休業期間中は平成12年度より事業主・被保険者本人共免除となっておりますので、これで赤ちゃんを産み育てる期間(産前産後と育児休業期間)がすべて免除となります。

保険料が免除される期間は、『産休開始日の属する月から、産休終了日の翌日の属する月の前月まで』となり、4月から免除開始なので具体的に免除の対象となるのは、4月30日以降に産休が終了する被保険者からとなりますのでご注意ください。

申請手続きは「産前産後休業取得者申出書」を提出して手続きを取って下さい。

産前産後休業とは、労働基準法により産前は6週間、産後は8週間の期間として認められている期間です。

詳しく言いますと、産前休業期間は必ず取らなくてはならないものではなく、お腹の赤ちゃんが大きくなって働くのも大変でしょうという意味で6週間が決められており、妊娠した女性本人からの請求が条件になっています。(双子以上の場合には産前14週間)

反対に産後休業期間は、出産により母体に負荷がかかった体力を回復させる意味で最低6週間は「働かせてはダメ」な期間です。6週間以降は医師が就業を認めれば就業可能となりますが、通常は8週間が産後休業期間です。

**Q** 産前産後のあと社会保険の特別な改定ができたそうですが、どういったものでしょうか？

特例もできたそうですが、どのようなものですか？

**A** 産休が終わり職場復帰をしても様々な事情で出勤日が減ったり、労働時間が短くなったりすることにより、報酬が下がることが考えられます。そのため、通常の改定よりも「ゆるい基準」で行います。

産休が終了し職場復帰後、給与が下がる場合は出勤日数が17日に満たない月があっても、職場復帰後3ヶ月間で1等級でも下がれば標準報酬を改定します。(通常の改定は2等級差で改定となります)ただし、3ヶ月すべて17日未満の場合は改定されません。産休終了時標準報酬月額の変更届を提出して行います。

「養育特例」という特例もあります。子が3歳に達するまでの養育期間中は、標準報酬が下がっても、厚生年金の計算上は、養育開始前の標準報酬月額に基づき、年金計算上は従前の高い標準報酬月額に基づいてくれるという優遇措置です。「厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書」を提出して手続きして下さい。

たとえ子供を産み育てる間に給与が安くなって払う保険料が少なくなっても、将来もらえる年金は安くないので、とてもよい制度だと思います。また、男性の育児休業取得者が少ないのは育児休業中の給付が少ないからという理由もあり、育児休業中の給付を現在の5割から半年間のみ2/3にアップすることも検討されています。かつては男性は育児にあまり関わらないものですが、「イクメン」は現代では恰好が良いと思います。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980