

産前・産後休業、育児休業期間中の社会保険等の手続き

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 女性従業員から出産休暇願いとその後の子育て休業を取得したい旨の申し出がありました。会社が行わなければならない出産・育児休業期間中の社会保険の手続きについて教えてください。

A 従業員の妊娠から出産、その後の育児休業、職場復帰に至るまでの間に会社(事業主)には社会保険に関するさまざまな事務手続きが、数年にまたがり発生してきます。

1. 産前・産後休業と出産手当金の請求手続

出産を控えた女性従業員には出産予定日から起算して産前六週間(四十二日間)、出産日の翌日から起算して八週間(五十六日間)の休業を与えなければなりません。この休業期間では

次の給付手続きが発生します。

① 出産育児一時金(直接支払制度と申請手続き)

産科医療補償制度に加入する医療機関等で出産したときは、一児ごと四十二万円(加入していない医療機関等では三十九万円)が支給されます。

保険者(協会けんぽ、健康保険組合)から直接病院などに出産育児一時金を支払う仕組みが直接支払制度です。本人と病院が合意し、この制度を利用することにより、出産費用が出産育児一時金の額を上回った場合、本人は窓口でその差額のみを負担します。逆に、出産費用が出産育児一時金の範囲内であった場合には、その差額分を「出産育児一時金(内払金)支払依頼書・差額申請書」で保険者に請求する手続きが要ります。直接支払制度を利用しない場

合には「出産育児一時金支給申請書」を提出して、一時金の支給を受けることとなります。

② 出産手当金の申請

出産休業中、給与の支払いがされない場合、一日当たり標準報酬日額(標準報酬月額÷30)×2/3相当額が産前四十二日(多胎妊娠は九十八日)、産後五十六日までの期間、休業者本人に支給されます。給与支払有無の事業主証明と医師等の証明を受けた「出産手当金支給申請書」を保険者に提出します。

2. 社会保険料(健康保険、厚生年金保険)の免除申し出

① 育児休業等取得者の申し出
出産休業後の育児休業期間中の社会保険料は「育児休業等取得者申出書」を健康保険の保険者および年金事務所(以下年金事務所等という)に申し出るこ

とで、育児休業等を開始した月から、最長で子が三歳になるまで(育児休業等終了予定日の翌日の属する月の前月分まで)の期間免除されます。育児休業の申し出は「一歳未満の子を養育するための育児休業」、「保育所待機等特別な事情がある場合の一歳六カ月到達するまでの育児休業」、「一歳から三歳までの子を養育するための育児休業」に準ずる休業」の各休業期間においてそれぞれ行う必要があります。

この保険料免除期間中は、年金額の計算や健康保険の給付については休業等開始前の標準報酬月額に基づいて行われます。

② 育児休業終了の届け出

育児休業終了予定日の前に育児休業を終了したときには、年金事務所等に「育児休業等取得者終了届」の提出が必要となります。これにより終了日の翌日の属する月分から保険料が徴収されることとなります。予定日どおりに育児休業を終了した場合には、終了届は不要です。

3. 育児休業終了時の標準報酬月額の改定手続

育児休業終了後、三歳未満の子を養育するために、短時間勤務等で職場復帰し賃金が低下した場合、標準報酬を実際の報酬の低下に応じて引き下げられるための手続きを行います。

通常の月額変更とは異なり、固定的賃金の変動の有無にかかわらず、育児休業終了日の翌日の属する月以後三カ月間（支払基礎日数が十七日未満の月は除く）に受けた報酬の平均月額が従来の標準報酬月額と等級の差が生じた場合には、「育児休業等終了時報酬月額変更届」を年金事務所等に提出することで標準報酬月額を改定（引き下げ）することができず。

4. 厚生年金の特例措置

短時間勤務等で標準報酬が下がると保険料は引き下げられる一方、将来の年金も低下することになるため、これを回避する特例措置があります。

(1) 育児休業等の取得の有無にかかわらず、三歳未満の子を養育する期間中の各月の標準報酬月額が、養育開始月の前月の標準報酬月額を下回る場合、「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により、年金額計算にあつては養育期間前の標準報酬月額であるときみなして年金額が不利にならないよう措置がなされます。

(2) この特例措置の適用期間は、子を養育することとなった日の属する月から、次の①～⑤のいずれかに該当する日の翌日の属する月の前月までの各月のうち、基準標準報酬月額を下回る期間となっております。

- ① 子が三歳に達したとき
- ② 社会保険の資格を喪失したとき
- ③ 子が死亡したとき、または養育しなくなったとき
- ④ 新たに保険料免除措置を受ける育児休業等を開始したとき
- ⑤ 申し出に係る子以外の子について特例措置の適用を受ける場合、この申し出に係る子以外の子を養育することとなるとき

5. 育児休業給付の申請

雇用保険からは、本人が一般被保険者であつてその期間が一定の条件を満たしているとき、産

後休業の終了後、子が一歳（一定要件を満たす場合は一歳二カ月）に到達するまでの間、育児休業を取得した場合に育児休業給付の支給があります。育児休業給付金は、原則として休業開始時の賃金日額×支給日数×四〇％（当分の間は五〇％）相当額です。賃金日額には、上限・下限が定められています。

この支給申請にあつては次の手続きが必要となります。

- (1) 「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」と「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」をハローワークに提出して受給資格確認手続きを行う必要があります。会社が支給申請手続きを行う場合は、初回の支給申請書と同時に（初回の支給申請書の提出期限までに）提出することができず。受給資格確認後の初回支給申請は、最初の支給対象期間の初日から起算して四カ月を経過する日の属する月の末日までと指定がありますので、遅れないように手続きをしなければなりません。
- 以後の支給申請は、「育児休

業給付金支給申請書」により原則二カ月ごとに行います。手続きは公共職業安定所長が指定する支給申請期間内に行わなければならないと

- (2) 保育所の入所申し込み（入所希望日が一歳の誕生日以前でなければならぬ）を行つてい
- るが、入所待ちであるといううな「やむを得ない」理由がある場合には、子が一歳六カ月に到達するまで最大六カ月育児休業給付を延長させることができます。この手続きをとるには、（延長する期間の直前の支給対象期間の申請時に）申請書に延長事由・延長期間を記入してハローワークに提出します。ただし、対象とならないケースとして次のようなものがありますのでご注意ください。

- ① 市区町村に問い合わせたところは、途中入所は難しい、または定員超過のため次回の入所は困難であると説明され、入所申し込みをしなかった場合
- ② 無認可保育所への入所希望申し込みの場合
- ③ 入所希望日が一歳の誕生日の翌日以降となっている場合