

## 労務管理のリスクマネジメント ～②知っておきたい社会保険の手続き～ 養育期間特例について

育児休業期間中の保険料・標準報酬月額について、今一度確認しておきましょう。

### ●被保険者である従業員（女性）が出産した場合

- ① 出産手当金申請書
- ② 被扶養者異動届
- ③ 育児休業等取得者申出書・終了届
- ④ 健康保険・厚生年金保険 育児休業等終了時月額変更届
- ⑤ **厚生年金保険 養育期間標準報酬月額特例申出書**

\*従来の出産一時金については、平成21年10月から医療機関への直接払い制度が設けられました。

### ●被保険者である従業員（男性）の妻（被扶養者）が出産した場合

- ① 被扶養者異動届
- ② **厚生年金 養育期間標準報酬月額特例申出書**

「厚生年金 養育期間標準報酬月額特例申出書」ですが、3歳未満の子を養育する期間の標準報酬月額が、養育期間開始前の標準報酬月額を下回る場合には、**被保険者の申出**により、より高い従前の報酬月額を、その期間の標準報酬月額とみなして年金額を計算します。（保険料は実際の低い標準報酬月額により負担します）養育期間中の報酬の低下が、将来の年金額に影響しないように導入された措置です。

実際に、標準報酬月額の特例が適用されるかどうかは、後から判ることですが万一、提出漏れで、被保険者が不利益を受けてしまうと、“被保険者の申出”に基づく申出とはいえ、後々クレームがあるかも知れません。

この制度は、平成17年4月より実施されていますので、平成14年5月生まれ以降の子を養育している場合には、この特例に該当する可能性があります。

人事・労務担当者として今一度ご確認を！！

給与の引き下げ等を検討される場合には、3歳未満の被扶養者の有無についても確認された方がよいでしょう。

保険料の時効の関係で、申出日より前の期間については、申出日の前月までの2年間についてみなし措置が認められることになっています。

詳しくは、年金事務所でお尋ねください。

