

産前・産後休業中も保険料免除に！

26年4月から社会保険料の免除が拡大します。

現在は、育児休業期間のみ社会保険料が免除されています。お子さんが生まれてから、満3歳になるまでです。

それに対し、産前（42日）及び産後（56日）の休業期間は保険料負担がありました。この期間は健康保険から「出産手当金」が支給されますので、保険料負担もありません。

これが、ことし4月からは産前産後休業中も保険料が免除されます。

免除対象となるのは、26年4月30日以降に産前産後休業が終了する方です。このような方の26年4月分以降の保険料が免除されます。

手続きとしては、「産前産後休業取得者申出書」を提出します。

手続きには出産前に行く場合、出産後に行く場合があります。

【出産前に行く場合】

出産予定日と実際に出産した日が異なる場合があります。その

ため、出産後に「産前産後休業取得者変更（終了）届」を提出します。ただし、予定日どおりに出産した場合は、提出する必要はありません。

【出産後に行く場合】

変更する必要はないため、出産後に「産前産後休業取得者申出書」を提出するだけです。

産後休業は出産後56日間取ることが出来ます。しかし、その前に職場復帰したときは、「産前産後休業取得者変更（終了）届」を提出します。ただし、終了予定日に職場復帰したときは、届出は不要です。

いずれの場合でも、「産前産後休業取得者申出書」は産前産後休業期間中に提出します。

次からは手続きは不要ですが、制度に関する説明です。

現在、育児休業から復帰して、短時間勤務等により賃金が減少した場合、標準報酬月額の特例措置があります。

特例措置とは、標準報酬月額が下がったとしても、将来の年金を

計算するときには、従前（下がる前）の標準報酬月額が反映される、というものです。

この特例措置は、お子さんが満3歳になるまで受けることが出来ます。しかし、この特例措置を受けている間に次のお子さんが生まれることになり、産前産後休業をしたら、特例措置は終了します。

このとき「養育期間標準報酬月額特例終了届」の提出は必要ありません。

次は産前産後休業を終了したときに賃金が下がったときの対応です。

このようなケースはあまり無いと思いますが、該当したときは「産前産後休業終了時報酬月額変更届」を提出します。対象になるのは、26年4月1日以降産前産後休業が終了となる方です。

このような月額変更の考え方は、育児休業終了時と同じものです。

以上のように出産、育児に関しては手厚い制度に変更されますのでご注意ください。