



APO_社労士通信

産前産後休業中の社会保険料が免除になります

次世代育成支援をするために、従来の育児休業期間中の保険料免除に加え、産前産後休業(以下「産休」とします。)期間中も保険料免除となる制度が、平成 26 年 4 月 1 日から始まります。

今回は、新たな産休期間中の保険料免除について、情報をまとめました。

●産休中の保険料免除

・「産前産後休業取得者申出書」を提出することにより、対象期間(産休を開始した日の属する月から産休を終了した日の翌日が属する月の前月分まで)の保険料が免除されます。

・対象期間は、出産手当金の場合と同様に予定日以前 42 日(多胎妊娠の場合は 98 日)、産後 56 日の間で、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間になります。なお、この期間は年次有給休暇等を取得したため、無給ではなく有給扱いとなっても、実際に労務に従事していなければ保険料が免除されます。

●施行日の平成 26 年 4 月 1 日をまたぐ産休の取扱い

・産休保険料免除の制度が始まるのは、今年の 4 月 1 日以降になりますので、4 月 1 日に産休を開始したものとみなして、4 月分の保険料(5 月給与計算時)から免除になります。

・平成 26 年 4 月分の保険料が免除になるためには、産休が平成 26 年 4 月 30 日以降に終了することが要件となります。そのため、平成 26 年 3 月 31 日以前から産休を取得している人で保険料免除の対象となるのは、産後 56 日目が 4 月 30 日になる平成 26 年 3 月 5 日以降に出産した人となります。

●産休を終了した際の標準報酬月額の変更(「産休月変」と呼ばれるかもしれませんが。)

・産休終了後に復帰する場合は、育児休業終了時改定と同様産休終了後の 3 カ月間の報酬額をもとに、要件に該当すれば改定されます。

・「産前産後休業終了時報酬月額変更届」を提出します。

●産休開始時の標準報酬月額特例措置の終了

・育休月変により標準報酬月額が下がった場合でも、将来の厚生年金受給の際には、従前の標準報酬月額で年金計算が行われる、いわゆる「厚生年金保険養育期間特例」が適用されている人の場合、第 2 子の産休が始まるとこの特例の適用は終了になります。(保険料免除期間は「養育特例」は適用にならないと理解すればいいと思います。)なお、「養育期間標準報酬月額特例終了届」の提出は不要です。

●産休期間中の保険料免除の申出時期

・原則として産休中に申出書を提出することが必要ですが、出産日より前・以後のいずれの時期でも可能です。しかし、実際の出産日は予定日前後にずれるのが通常になるので、正確な産休期間は出産日を迎えないと明確にはなりません。そのため、出産日が予定日より前になり、免除月が 1 カ月早まったような場合には、給与計算時に控除していた保険料を返金するといった処理が必要になることもあります。育休保険料免除の場合にはこのような調整は特に意識する必要がありませんでしたが、産休保険料免除の場合には保険料を調整するケースが発生する可能性が高まるので、特に注意が必要です。

・当初の保険料免除申出期間が変更になる場合には、「産前産後休業取得者変更(終了)届」の提出が必要になります。

●産休終了予定年月日の前に産休を終了する場合

・産前休業は本人の申請に基づくもののため、取得は使用者に義務づけられていませんが、産後 8 週間の産後休業の取得は義務づけられています。しかし、産後 6 週間を経過した女性が請求した場合には、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは可能です。このような場合には、「産前産後休業取得者変更(終了)届」の提出が必要になります。



知っておきたいミニ知識

第 72 回 海外出張中の病気やケガ

海外で就業している間に病気にかかった、あるいはケガを負った場合の労災保険の取扱いとは、海外出張と海外派遣で異なります。海外出張か海外派遣かの判断については、「単に労働の提供の場が海外であるにすぎず国内の事業場に所属し、当該事業場の使用者の指揮に従って勤務するのか、海外の事業場に所属して当該事業場の使用者の指揮に従って勤務することになるのか」という点からその勤務の実態を総合的に勘案して判定されるべきである(昭 52.3.30 基発 192、平 11.2.18 基発 77)とされています。労災保険は、日本国内の事業に対して適用されるため、海外派遣に該当する方は特別加入の申請を行うことによってはじめて労災保険の対象となりますが、海外出張については、日本国内での病気・ケガと同様に労災保険の適用を受けることができます。

海外出張は会社からの命令により業務を遂行する義務をもって行われるものであり、出張期間の全般について事業主の支配下にあるものとされるため、自宅から直接海外の出張地へ向かう途中や、出張に通常伴うと考えられる行為(食事の時間等)についても業務下にあるものとして認められます。ただし、出張期間中に有給休暇を取得し、業務とは関係ない観光地へ行く途中での事故等、明らかに私的行為とみなされるものは労災とは認められません。

労災保険の対象にならない病気やケガで海外において診療を受けた場合、一般的には健康保険の海外療養費を申請します。申請には、申請書と併せて医師による診療明細書・領収書・パスポートの写し等の提出が必要になります。この申請により、日本国内の医療機関等で同じ傷病を治療した場合にかかる治療費を基準に計算した額から自己負担額(患者負担分)を差し引いた額が支給されます。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO_社会保険労務士法人 三浦俊彦 / 本田和子 / 望月伸恵 / 吉本多津子 sic.info@apol.jp

〒162-0824 東京都新宿区塩場町 1-18 飯田橋ビル 7F 電話 03 (5228) 1820 FAX 03 (5228) 1830

ホームページもご覧ください。
<http://www.apoutsourcing.jp/>