

健康保険・厚生年金保険

子育て支援のための制度



厚生年金保険部

子育て支援のための制度

1. 産休や育休を取得したとき

事業主の申し出により保険料が免除されます

2. 職場復帰後に報酬が下がったとき

被保険者の申し出により標準報酬月額の設定ができます

3. 3歳未満の子を養育しているとき

被保険者の申し出により養育開始前の標準報酬月額で年金額を計算する特例措置を受けられます

子育て支援のための制度

1. 産休や育休を取得したとき

事業主の申し出により保険料が免除されます

2. 職場復帰後に報酬が下がったとき

被保険者の申し出により標準報酬月額の設定ができます

3. 3歳未満の子を養育しているとき

被保険者の申し出により養育開始前の標準報酬月額で年金額を計算する特例措置を受けられます

保険料の免除

産前産後休業期間や育児休業等期間は、事業主の申し出により、被保険者と事業主の健康保険・厚生年金保険の**保険料が免除**されます

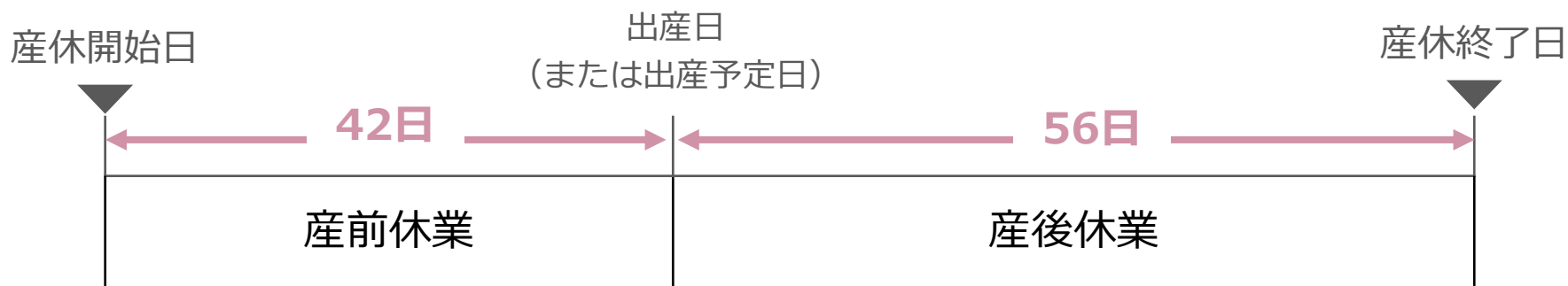
年金額を計算する際、免除期間は保険料を納めた期間として扱われます

1 産休や育休を取得したとき

産前産後休業

保険料が免除される期間とは？

産前42日（多胎妊娠の場合は98日）から産後56日目までの間で、妊娠または出産を理由として労務に従事しない期間で、産休開始日が含まれる月から終了した日の翌日が含まれる月の前月までの保険料が免除されます



産前産後休業

保険料免除の手続き

被保険者から事業主に産前産後休業の申し出があった



事業主は「産前産後休業取得者申出書」を日本年金機構に提出する

* 提出期限 産休中または産休終了日から起算して1か月以内

Point

事業主などの役員は、被保険者であれば産前産後休業の保険料免除の対象となります

1 産休や育休を取得したとき

産前産後休業

保険料免除の手続き

申出書の提出後に産休期間が変更となった

- ・ 出産予定日より前に出産したとき
- ・ 出産予定日より遅れて出産したとき
- ・ 産休終了予定日より前に産休を終了したとき



事業主は「産前産後休業取得者変更（終了）届」を
日本年金機構に提出する

育児休業

保険料が免除される期間とは？

育児・介護休業法に基づく育児休業制度を取得する場合は、3歳未満の子を養育する期間について、保険料が免除されます

育児・介護休業法に基づく育児休業制度

- 子の出生後8週間以内に4週間まで取得する休業（出生時育児休業）
- 1歳未満の子を養育するための育児休業
- 保育所待機等の特別な事業がある場合の1歳から1歳6か月に達するまでの育児休業
- 保育所待機等の特別な事情がある場合の1歳6か月から2歳に達するまでの育児休業
- 1歳から3歳に達するまでの子を養育するための育児休業に準ずる休業

* 育児・介護休業法…育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

育児休業

保険料ごとに免除される期間が異なります

月額保険料

賞与保険料

1 産休や育休を取得したとき

育児休業

月額保険料が免除される期間は？

育休開始月から終了日の翌日が含まれる月の前月までの月額保険料が免除されます

(例)



2月分から9月分までの月額保険料が免除されます

1 産休や育休を取得したとき

育児休業

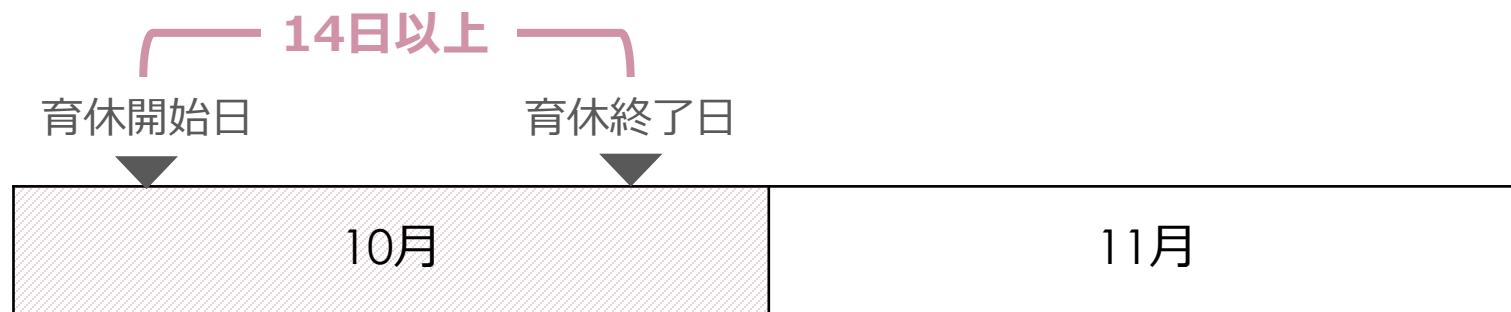
月額保険料が免除される期間は？

さらに

2022年10月から、短期間の育休も月額保険料の免除対象に！

育休開始月と終了日の翌日が含まれる月が同じ月の場合でも、育休開始月に**14日以上**育休を取得したときは、育休開始月の月額保険料が免除されます

(例)



10月分の月額保険料が免除されます

1 産休や育休を取得したとき

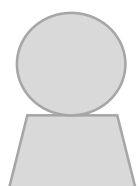
育児休業

賞与保険料が免除される期間は？

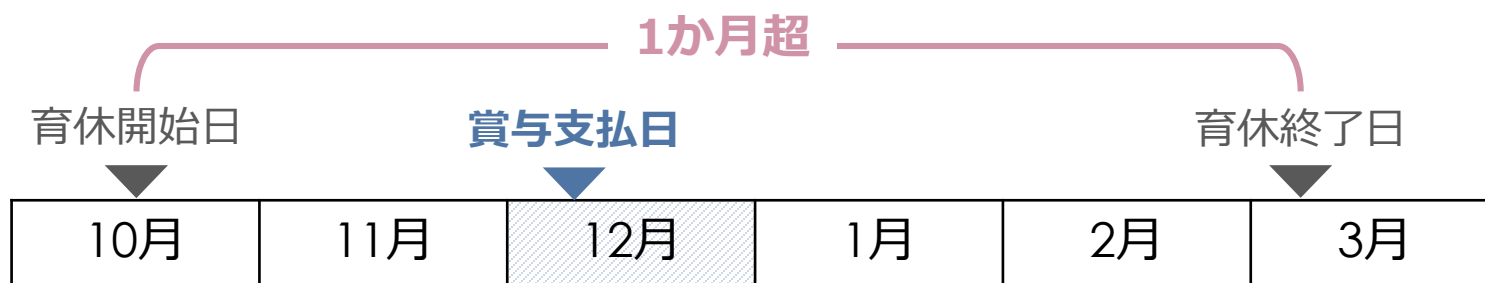
2022年
10月から

連続した **1 か月を超える** 育休を取得したときに、育休開始月から終了日の翌日が含まれる月の前月までの賞与保険料が免除されます

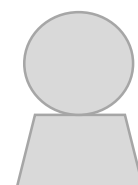
(例)



Aさん



12月分の賞与保険料が免除されます



Bさん



12月分の賞与保険料は免除されません

1 産休や育休を取得したとき

育児休業

保険料免除の手続き

被保険者から事業主に育児休業等の申し出があった



事業主は「育児休業等取得者申出書（新規）」を日本年金機構に提出する

* 提出期限 育休中または育休終了日から起算して1か月以内

Point

事業主や労働者ではない役員は、育児・介護休業法に基づく育児休業等が取得できないため、保険料免除の対象とはなりません。

1 産休や育休を取得したとき

育児休業

保険料免除の手続き

次のような場合も事業主からの届出が必要です

育児終了予定日を延長したとき

「育児休業等取得者申出書（延長）」

育児終了予定日より前に
育児を終了したとき

「育児休業等取得者終了届」

予定日どおりに育児を終了したときは、終了届の提出は必要ありません

子育て支援のための制度

1. 産休や育休を取得したとき

事業主の申し出により保険料が免除されます

2. 職場復帰後に報酬が下がったとき

被保険者の申し出により標準報酬月額の設定ができます

3. 3歳未満の子を養育しているとき

被保険者の申し出により養育開始前の標準報酬月額で年金額を計算する特例措置を受けられます

標準報酬月額の改定

産休や育休終了後に、報酬が下がったときは、被保険者の申し出により、終了日の翌日が含まれる月以後**4か月目**から、**標準報酬月額が改定**できます

固定的賃金の変動がない場合でも改定の対象になります

職場復帰後に報酬が下がったとき

標準報酬月額とは？

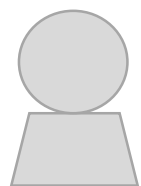
被保険者が受け取る給与（基本給のほか残業手当や通勤手当などを含めた税引き前の給与）を一定の幅で区分した報酬月額に当てはめて決定したものの

標準報酬月額は、保険料額や年金額の計算に用います

厚生年金保険の標準報酬月額

88,000円（1等級）から650,000円（32等級）に分かれています

(例)



Aさん

受け取る給与

基本給	170,000円
通勤手当	10,000円
家族手当	5,000円
残業手当	12,500円

合計	197,500円

標準報酬月額
200,000円（14等級）

厚生年金保険の等級表

等級	標準報酬月額	報酬月額	
		円以上	円未満
1	88,000	~	93,000
2	98,000	93,000	101,000
3	104,000	101,000	107,000
4	110,000	107,000	114,000
5	118,000	114,000	122,000
6	126,000	122,000	130,000
7	134,000	130,000	138,000
8	142,000	138,000	146,000
9	150,000	146,000	155,000
10	160,000	155,000	165,000
11	170,000	165,000	175,000
12	180,000	175,000	185,000
13	190,000	185,000	195,000
14	200,000	195,000	210,000
15	220,000	210,000	230,000
16	240,000	230,000	250,000
17	260,000	250,000	270,000
18	280,000	270,000	290,000
19	300,000	290,000	310,000
20	320,000	310,000	330,000
21	340,000	330,000	350,000
22	360,000	350,000	370,000
23	380,000	370,000	395,000
24	410,000	395,000	425,000
25	440,000	425,000	455,000
26	470,000	455,000	485,000
27	500,000	485,000	515,000
28	530,000	515,000	545,000
29	560,000	545,000	575,000
30	590,000	575,000	605,000
31	620,000	605,000	635,000
32	650,000	635,000	~

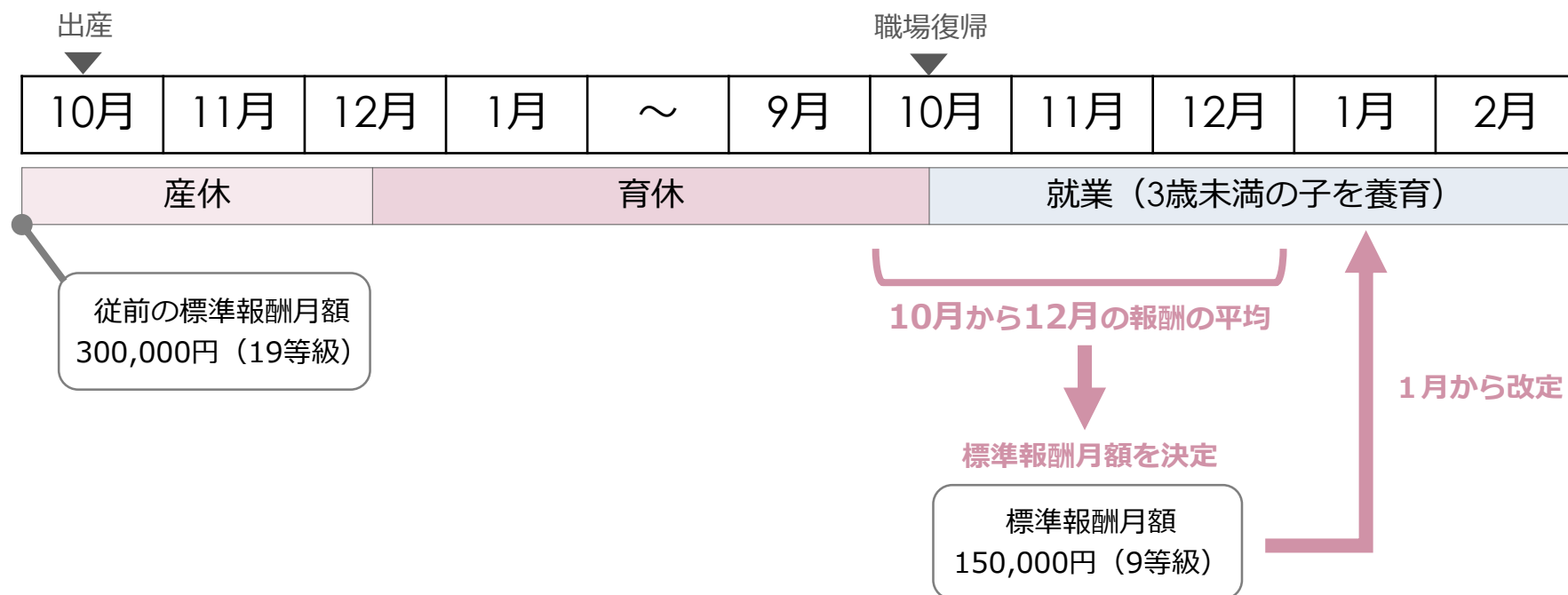
産休や育休終了後の標準報酬月額を改定するための条件は？



産休または育休終了日の翌日が含まれる月以後3か月間に受けた報酬（支払基礎日数17日※未満の月は除く）の平均により決定した標準報酬月額と、従前の標準報酬月額に**1等級以上の差**があること

※ 短時間労働者の場合は11日

(例)



産休や育休終了後の標準報酬月額を改定するための手続き

被保険者から事業主に申し出があった

**産休終了のとき**

事業主は「**産前産後休業終了時報酬月額変更届**」を
日本年金機構に提出する

育休終了のとき

事業主は「**育児休業等終了時報酬月額変更届**」を
日本年金機構に提出する

子育て支援のための制度

1. 産休や育休を取得したとき

事業主の申し出により保険料が免除されます

2. 職場復帰後に報酬が下がったとき

被保険者の申し出により標準報酬月額の設定ができます

3. 3歳未満の子を養育しているとき

被保険者の申し出により養育開始前の標準報酬月額で年金額を計算する特例措置を受けられます

標準報酬月額の特例

将来受け取る年金額は、厚生金保険に加入していた時の報酬額や加入期間等に応じて計算されます

3歳未満の子を養育する期間中の報酬が下がった場合、将来の**年金額**に影響しないようにするために、本人からの申し出により、**標準報酬月額の特例**が受けられます

3歳未満の子を養育しているとき

3歳未満の子を養育する期間中の標準報酬月額の特例とは？

3歳未満の子を養育する期間中に標準報酬月額が下がった場合、養育開始月の前月の標準報酬月額（従前標準報酬月額）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
なお、保険料額は、実際の標準報酬月額で計算します

(例)



養育特例

標準報酬月額の特例を受けるための手続き

被保険者から事業主に申し出があった



事業主は「厚生年金保険 養育期間標準報酬月額特例申出書」を
日本年金機構に提出する

* 添付書類は日本年金機構のホームページをご覧ください

3歳未満の子を養育していた期間に勤めていた事業所をすでに退職している場合は、被保険者であった本人が提出することができます
申出日より前の期間は、申出日の前月までの2年間が特例措置の対象となります

**制度や手続きの詳細は、
日本年金機構ホームページをご覧ください**

日本年金機構

検索

<https://www.nenkin.go.jp>

