

社会保険情報

所定労働日に支給か？ パートの出産手当金

健保


当社のパート（被保険者）が、出産予定日のぎりぎりまで働きました。出産手当金の申請は、産後56日以降に行っています。公休日の関係もあり断続的に就労している形ですが、給付に影響はあるのでしょうか。



産前産後は公休日を含む

出産手当金は、産前42日から産後56日の間で「労務に服さなかった期間」に支給されます（健保法102条）。

原則として1日当たりの額は、直近の継続した12ヶ月間の各月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2に相当する額です。出産前後に分けて申請することも可能です（健保則87条）。

出産手当金は、傷病手当金（健保法99条）のように「労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日」から支給されるわけではありません。産前期間中、断続的に公休日が含まれたとしても影響はありません。

産前の休業は請求が前提ですが、いつから産前休業に入ったかがポイントで、その期間内にある公休日を含む（協会けんぽ）ということになります。



被保険者続けられるか？ 長く未納で受給権なし

厚年


自営業者の未亡人で、長く保険料が未納でした。受給資格が得られるまで加入を延長できるそうですが、パートでも大丈夫ですか。



資格得るまで任意加入可能

厚生年金の被保険者資格は原則として70歳が上限です（厚年法14条5号）。70歳到達以後は企業等に勤務していても被保険者資格は喪失しているので、厚年の保険料の支払いも不要です。

ただし、長く自営業を営んでいた人の配偶者などで、本人が保険料をほとんど納付しておらず、かつ本人または配偶者が厚年の適用事業所に勤務していた期間が極めて短い場合、被保険者期間が足りず老齢基礎年金及び老齢厚生年金の受給資格が取得できていない可能性があります。かつては資格期間が25年必要でしたが、現在は10年で要件を満たします。

資格期間が10年に満たず、老齢や退職を事由とする年金の受給権がない場合、例外的に70歳以降も受給資格を得られるまで厚年の適用事業所で保険料を納付し「高齢任意加入被保険者」となれる制度があります（同法附則4条の3）。

パートでも週の労働時間が通常の労働者の4分の3以上か、それ以外でも501人以上（令和4年10月からは101人以上）の企業等で所定労働時間が週20時間以上等の要件を満たす場合は、被保険者となることができます。