



### ★60歳～64歳の厚生年金記録が判明した際の取扱い

#### ◇変更点

現在、年金を受給されている方が65歳以降の場合、60歳～64歳における期間の厚生年金の記録が新たに判明した際の65歳以降の老齢厚生年金の増額分については、今までは年金事項特例法の対象とされていませんでした。

つまり、遡って支払われる年金は上限5年という時効が定められていましたが、今回の取扱い変更により、60歳～64歳の厚生年金記録が新たに判明した場合の65歳以降の老齢厚生年金の増額分についても、時効を撤廃した特例給付として、5年を超える期間についてもさかのぼって支払われることになりました。例えば、60歳から年金を受給していた方で、73歳の時に、追加すべき60歳～64歳の厚生年金記録が新たに発見された場合→今までは、73歳から遡って5年分（68歳まで）しか遡って支払われませんでした。65歳まで遡って支払われることとなりました。

#### ◇対象者

1. 過去に60歳～64歳の厚生年金記録が実在したことが判明し、既に訂正されている方→増額された65歳以降の年金の時効消滅分が、全期間に渡り遡って支払われます。
2. 上記1に該当する方が既に亡くなっている場合は、遺族の方→未支給年金（本来受給できるはずの年金が支払われていないもの）の時効消滅分が支払われます。

#### ◇内容の確認

1. 過去に60歳～64歳の厚生年金記録が実在したことが判明し、既に訂正されている方については、日本年金機構で内容を把握している場合、簡素な手続きが出来るように、必要書類が順次発送されています。
2. 上記以外に、過去に訂正はしていないが、訂正の対象となる可能性がある方（過去に問い合わせたが、改正前の問い合わせのため、5年以上は遡れないと説明された方等）は、最寄りの年金事務所にお問い合わせください。

#### ◎窓口への持参書類

##### ①年金を受給されている方

- ・年金証書、振込通知書等（基礎年金番号・年金コードが確認できる書類）

##### ②未支給年金を受けたことがある遺族

- ・亡くなられた方が受けていた年金の振込通知書・未支給年金支給決定通知書等、亡くなられた方の基礎年金番号・年金コードが確認できる書類
- ・手続きをされる方の身分証明書
- ・振込を希望される金融機関の通帳等

##### ③未支給年金を受けたことがない遺族

- ・最寄りの年金事務所へお問い合わせください。
- ・委任状
- ・委任を受けた方（年金事務所で手続きをされる方）の身分証明書



昨今の年金記録問題で新たに発見される記録や、過去に発見された記録で当時は該当しなかった期間も、今回の取扱いの変更により支払われる場合がありますので、お心当たりのある方は、再度のご確認をお勧めいたします。

## ★ 出産・育児に関する各種制度のご案内

社会保険や雇用保険には給付金や保険料の免除等、出産・育児に役立つ各種制度があります。今回は従業員（または従業員の配偶者）が妊娠・出産する場合に手続きすることによって受けられる給付等の制度について、横断的にご紹介いたします。

### 1. 出産育児一時金（家族出産育児一時金）【健康保険】（対象者：男女社員）

出産育児一時金は、健康保険の被保険者及びその被扶養者が出産された時に、1児につき42万円が支給されるものです（産科医療補償制度に加入されていない医療機関等で出産された場合は39万円となります）。なお、多胎児を出産された場合には、出産された胎児数分だけ支給されますので、双生児の場合は、2人分が支給されることとなります。

### 2. 出産手当金【健康保険】（対象者：女性社員のみ）

健康保険の被保険者が出産のため会社を休み、事業主から報酬が受けられないときは、出産手当金が支給されます。これは、被保険者や家族の生活を保障し、安心して出産前後の休養ができるようにするために設けられている制度です。出産手当金は、1日につき標準報酬日額の3分の2に相当する額が支給されます。会社を休んだ期間について、事業主から報酬を受けられる場合は、その報酬の額を控除した額が出産手当金として支給されます。なお、任意継続被保険者の方には出産手当金は支給されませんが、下記条件を満たせば支給されることとなります。

- ①退職日までの直近1年以上継続して被保険者であること。
- ②退職日は出勤していないこと。
- ③出産日以前42日（出産が予定日より遅くなった場合は出産予定日以前42日）から出産日後56日の期間中に退職していること。

### 3. 育児休業給付金【雇用保険】（対象者：女性社員のみ）

雇用保険の一般被保険者が1歳（支給対象期間の延長に該当する場合は1歳6か月）未満の子を養育するために育児休業を取得した場合に、休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数1日以上ある月が12か月以上あれば、受給資格の確認を受けることができます。休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないことや、就業している日数が10日以下であること等を要件に、休業開始時賃金日額×支給日数分の50%が支給されます。



### 4. 育児休業等取得者申出書【健康保険・厚生年金保険】（対象者：女性社員のみ）

社会保険料が、事業主分と被保険者分ともに免除されます。保険料の徴収が免除される期間は、育児休業等開始月から終了予定日の翌日の月の前月（育児休業終了日が月の末日の場合は育児休業終了月）までです。免除期間中も被保険者資格に変更はなく、保険給付には育児休業等取得直前の標準報酬月額が用いられます。

### 5. 育児休業等終了時報酬月額変更届【健康保険・厚生年金保険】（対象者：女性社員のみ）

育児休業等を終了した（育児休業等終了日において3歳に満たない子を養育する場合に限り）後、育児等を理由に報酬が低下した場合、被保険者が実際に受け取る報酬の額と標準報酬月額がかけ離れた額になることがあります。このため、変動後の報酬に対応した標準報酬月額とするため、育児休業等を終了したときに申出をした場合は、標準報酬月額の改定をすることができます。標準報酬月額は、育児休業等終了日の翌日が含まれる月以後の3か月間に受けた報酬（支払基礎日数が17日未満の月は除く）の平均額により決定し、その翌月から改定されます。これにより、実際の報酬に応じた標準報酬月額（保険料負担）となります。

### 6. 養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置【健康保険・厚生年金保険】（対象者：女性社員のみ）

3歳未満の子を養育する方で養育期間中の各月の標準報酬月額が、養育を始めた月の前月と比べて低下した期間については、将来受け取ることになる年金額の計算に際して、子の養育を始めた月の前月の標準報酬月額（従前標準報酬月額）を当該養育期間（子が3歳に達するまでの期間。以下同じ）の標準報酬月額とみなされます。

各種手続きや、社員の方へのご説明等、お困りな事がございましたらお気軽にお問い合わせください。

ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。次号は12月28日にご送信いたします。（石田久男）