

知って得する

看護職のための 年金入門

第3回

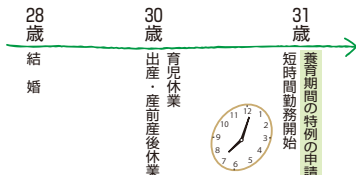
育児期間中の特例を活用しよう！

看護師・花子さんのライフステージ<2>

看護職が知って役立つ年金制度を紹介する、本連載。第3回では、結婚・出産などにまつわる情報をお届けします。

病院に看護師として就職した花子さんは、20代後半で結婚し、やがて赤ちゃんを授かりました。出産にあたり、勤務先の病院で産前産後休業(産休)と育児休業(育休)を取得。復帰後は、週30時間の短時間勤務を行い、子の成長に合わせて再びフルタイムで働くことにしました。

出産後、仕事と子育てを両立するか、それとも子育てに専念するかには、大きな決断が伴います。それぞれの決断をした場合、公的年金制度とはどう関わっていくのでしょうか。



カンゴサウルスのお役立ち解説

短時間勤務でも、標準報酬月額の水準を保証

まず、花子さんのように①産休・育休の後、短時間正職員制度を利用して働き続けるケースを考えてみましょう。

産休・育休中は、厚生年金に加入していても保険料の負担が免除されます。免除されても、将来、受け取る老齢厚生年金の額の計算上は保険料を納めたものとしてカウントされるので安心です。

この時期に活用したいのが「3歳に満たない子を養育する被保険者等の標準報酬月額の特例」(厚生年金保険)です(右図)。子の養育のために短時間勤務を選択すると賃金下がりが、その分、保険料や年金額の計算の基礎となる標準報酬月額が下がってしまいます。しかし、加入者が年金事務所などに申し出れば、子が3歳に達するまで、保険料の基礎となる標準報酬月額は下がっても、年金額の計算では特例として下がった前の標準報酬月額の水準が保証されます。これにより、短時間勤務に伴う将来の年金額が目減りを防ぐことができます。申し出の2年以上前の期間は保証されませんので、早めに申し出ることが大切です。

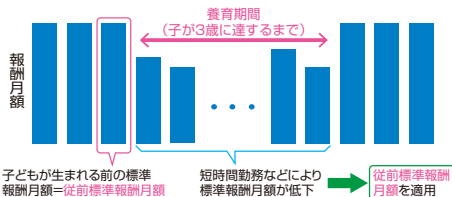
国民年金への移行時には届出を忘れずに

次に、②出産をきっかけにいったん退職するケースを考えてみます。退職後、配偶者が会社員や公務員である場合は、その被扶養者として認定されれば、第3号被保険者として国民年金に加入することになります。

配偶者が自営業者である場合や、本人が正

職員でなくなってもパートタイムなどで年間130万円以上の収入を得る場合は、市町村窓口へ届け出て、第1号被保険者として国民年金に加入することになります。市町村窓口へ届け出ないと、結果的に国民年金保険料が未納となり、その分だけ将来の年金額が少なくなりますので注意しましょう。

図：3歳に満たない子を養育する被保険者等の標準報酬月額の特例(厚生年金保険)



年金に関するご相談は、お近くの年金事務所へ

Q&A ナースのはたらく時間・相談窓口

相談 夜勤者の確保が難しく、人材サービス社の夜勤専従看護師の派遣を利用したいのですが、法的に、また診療報酬の算定要件上、可能でしょうか。

回答 労働者派遣法では、医療関係業務への看護職の労働者派遣は禁止されており、夜勤専従勤務を含め違法です。一方、看護業務であっても、その後の直接雇用を前提とした紹介予定派遣や産休・育休・介護休業などの代替要員の派遣は可能です。診療報酬(入院料)算定要件の平均夜勤時間数計算に際しては除外できる夜勤専従勤務者に雇用形態の制限はなく、直接雇用の非正規職員(アルバイトを含む)のほか、上記の合法の派遣労働者は該当します。

<相談先>FAX 050-3737-2820

スタッフataraku@nurse.or.jp 看護管理者time-q@nurse.or.jp