

## 人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

### 産前産後・育児休業に関する Q&A

<労働法上の規定、健康保険・雇用保険の給付>

発行元：社会保険労務士 山口事務所  
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5  
ヒロビル 2F  
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763  
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp  
Homepage：<http://www.ys-office.co.jp>  
Facebook：<http://www.facebook.com/ysoffice>

「実は妊娠をしまして、お休みをいただきたいのですが・・・」

従業員が産前産後・育児休業の申請をしてきたが、労務を担当してから初めてのケースなので、どう対応したらよいか分からない、というご相談をよく受けます。出産時の給付請求、休暇中の給与・保険料の扱い等、同時に考えなければいけないことが多く、迷ってしまうことがあります。会社としては出産という大一番を控えた従業員にきちんと説明し安心させて、段取り良く手続きを進めることが求められます。ここでは Q&A 形式で、実務で頻繁に寄せられる疑問・質問にお答えします。

#### (1) そもそも産前産後休業と育児休業とはどういうものか？

産前産後休業とは労働基準法で定められているもので、出産をする女性従業員が会社に請求すれば、産前 42 日間(多胎妊娠の場合 98 日間)、産後 56 日間の休暇取得が認められています。なお、母体保護のために産後 6 週間は本人から復帰申請があっても就業させてはいけません。産後 6 週間経過し、医師が就業を認めた業務に限り、本人の申請により職場復帰が可能となります。

育児休業は、育児介護休業法で定められているもので、従業員が請求すれば、原則として子が 1 歳になるまでの間(特例により 1 歳半まで延長可)、休業取得が認められています。女性ですと産後 57 日目から育児休業に切り替わります。なお、産前産後休業と異なり、男性の取得も可能です。

#### (2) 産前産後休業や育児休業はパート含め全従業員が対象か？

産前産後休業は女性従業員全員が対象となります。週 1 日勤務のパート従業員でも申請があれば産前産後休業を認める必要があります。

育児休業も原則として全従業員が対象となりますが、事前に労使協定を結んでおけば、以下の従業員は対象外とすることができます。

- ・勤続 1 年に満たない者
- ・育児休業の申出があった日から 1 年以内に退職が確定している者
- ・1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

労使協定で定めていない場合は、全従業員が対象となりますので、対象者を限定させたい場合には、必ず労使協定を結んでおきましょう。

#### (3) 休暇中の給与の扱いはどうなるか？

労働基準法ではノーワーク・ノーペイという原則がありますので、休暇中の給与の支給義務まではありません。無給で大丈夫です。その代わりに産前産後休業中は健康保険の方から出産手当金が本人へ支給されます。金額は休業前の給与の約 3 分の 2 です。なお、産前産後休業中に給与が支給された場合は、その給与額が出産手当金の額より少ないときだけ、その差額が支給されます。

育児休業中は雇用保険の方から育児休業給付金が支給されます。金額は休暇前の給与の約 5 割です。以前は 3 割分を休暇中に受け取り、残りの 2 割分は職場復帰後に請求していましたが、平成 22 年 4 月以降は休暇中に 5 割分すべて受け取れるようになりました。なお、育児休業中に休業前給与の約 3 割以上の金額の給与支給があった場合には、育児休業給付金は減額され、約 8 割以上の給与支給があった場合には不支給となります。

#### (4) 出産時の給付はどのようなものがあるか？また手続き方法はどうか？

出産時の給付には出産育児一時金と出産手当金の 2 種類があります。

##### < 出産育児一時金 >

出産育児一時金は出産費用の補助として、1 児につき 42 万円(病院が産科医療補償制度に未加入の場合は 39 万円)が健康保険から支給されます。なお、健康保険組合に加入している場合は、組合独自の付加金が増加される場合があります。

\* 産科医療補償制度: 分娩に関連して発症した重度脳性麻痺児への補償制度で、分娩機関が加入します。出産育児一時金にも掛金相当分(1 児につき 3 万円)が上乗せされています。

以前は高額な出産費用をいったん支払ったうえで、出産後に健康保険へ出産育児一時金の請求をするという流れでしたが、平成 21 年 10 月より健康保険の方から出産育児一時金を医療機関等へ直接支払う制度(直接支払制度)がスタートしました。本人と医療機関との間で合意文書を取り交わし直接支払制度を利用すれば、出産費用が出産育児一時金の金額(42 万円)を下回って差額請求が発生しない限り、会社の方で行う手続きはありません。

(例) 出産費用が 52 万円の場合

直接支払制度を利用した場合、出産費用 52 万円 - 一時金 42 万円 = 10 万円を医療機関の窓口で支払えば OK

なお、従業員が直接支払制度を利用しない場合等は、今までと同様出産後に一時金の申請を行うこととなります。産前産後休業前に出産費用の支払い方法について確認しておくことが大切です。また、正常な分娩の場合は健康保険が適用されませんが、帝王切開等の異常分娩の場合には健康保険が適用されます。協会けんぽ(または健康保険組合)へ限度額適用認定証の申請をし、その認定証を医療機関に提示すると入院時に支払う負担額が高額療養費の自己負担限度額までとなり、従業員本人の負担が軽減されます。従業員にアドバイスしてあげましょう。

##### < 出産手当金 >

出産手当金は産前 42 日間(多胎妊娠の場合 98 日間)、産後 56 日間の産前産後休業中の所得補償として、健康保険から休暇前の給与(標準報酬月額)の約 3 分の 2 が本人へ支給されます。出産手当金支給申請書に休業期間についての事業主の証明ならびに医師等の証明を受けて、協会けんぽ(または健康保険組合)へ提出します。産後 56 日経過した後に産前休暇の期間分をまとめて申請すれば 1 回で手続きが完了します。

(例) 標準報酬月額 240,000 円の方が産前・産後で 98 日間休んだ場合

$240,000 \text{ 円} \div 30 = 8,000 \text{ 円}$   $8,000 \text{ 円} \times 2/3 = 5,333 \text{ 円}$

$5,333 \text{ 円} \times 98 \text{ 日} = 522,634 \text{ 円}$

出産手当金として、522,634 円が支給されます。

なお、出産が予定日より遅れた場合は、予定日以前 42 日～実際の出産後 56 日間は支給対象期間となるため、98 日間に遅れた日数を加えた日数分の出産手当金を受け取ることができます。

また、出産育児一時金や出産手当金は生産だけでなく、妊娠 85 日以後の死産、人口妊娠中絶の場合にも支給されます。

#### **(5) 育児休業に関する給付はどのようなものがあるか？また手続き方法はどうか？**

育児休業中は雇用保険から育児休業給付金が支給されます。原則として 1 歳未満の子を養育する従業員が対象となりますが、育児休業開始前 2 年間に賃金支払基礎日数が 11 日以上ある月が 12 ヶ月以上ある人が対象となります。したがって、入社後 1 年に満たない従業員に育児休業を取らせる場合等は育児休業給付金が支給できないことがありますので注意しましょう。

給付金額は休業前の給与の約 5 割となります。具体的には次のとおり計算されます。

休業前 6 ヶ月間の給与 ÷ 180 × 支給日数 × 50%

育児休業の開始時にハローワークにて支給資格の確認が求められていますが、これは初回の育児休業給付金の申請と合わせて行うこともできます。事務負担を考えると後者の方が効率的といえます。なお、育児休業給付金の申請は育児休業終了まで 2 ヶ月に 1 回行われます。初回の申請は育児休業開始から 2 ヶ月後となります。少々間が空きますが、忘れずに申請準備を進めてください。育児休業開始日から 4 ヶ月を経過する日の属する月の末日が提出期限となりますので注意しましょう。

#### **(6) 育児休業の延長が認められるのはどのような場合か？**

原則として養育する子が 1 歳になるまでが育児休業期間ですが、次のような特別な事情がある場合には、子が 1 歳半になるまで育児休業の延長が認められます。

- ・子が 1 歳になっても認可保育園に入れない場合
- ・配偶者が死亡したり、病気やけがにより養育することが困難になったとき等

なお、育児休業の延長に合わせて、育児休業給付金も引き続き支給することができます。子供が認可保育園に入れず延長するケースが多いですが、この場合育児休業給付金の延長手続きには保育所の入所不承諾通知書等の証明書類が必要となりますので、事前に従業員に対し書類を保管しておくように伝えておいてください。

#### **(7) 休業中の社会保険料の取扱いはどうなるか？**

産前産後休業中は給与の支給がなくても、社会保険料は発生します。給与天引きができなくなるため、毎月会社の口座に振り込んでもらう、復帰時にまとめて支払ってもらう等、事前に本人負担の支払いについて確認しておくことが大切です。

育児休業中は本人・会社負担ともに社会保険料は免除されます。なお、会社が育児休業取得者申出書を年金事務所(または健康保険組合)へ提出しないと保険料免除はされませんので、忘れずに提出してください。

#### **(8) 休業中の住民税の取扱いはどうなるか？**

特別徴収している住民税は社会保険料と違って免除されません。産前産後休業中の社会保険料と同様、休業中の支払い方法について事前に本人と確認をしておきましょう。

### **(9) 休んだ期間は勤続年数にカウントするか？**

年次有給休暇の付与には、全労働日の8割以上の出勤が条件となっていますが、産前産後休業ならびに育児休業は出勤したものとみなすことが義務付けられています。したがって、産前産後・育児休業を使ったことで実際の出勤日数が8割を下回っても、有休は発生しますので、ご注意ください。

賞与や退職金の計算上の勤続年数については、会社の賃金規程により任意に定めることができますが、出産・育児休業の自由利用を阻害することにならないよう気をつけてください。

### **(10) 育児休業が終了して職場復帰した後に行うことはあるか？**

育児休業等取得者申出書に記載した終了予定日前に育児休業を終了した場合は、育児休業等取得者終了届を年金事務所(または健康保険組合)に出す必要があります。

また、育児休業後、短時間勤務を行う等の理由で給与額が変更になる場合があります。その際は以下の届出も忘れずに行いましょう。

#### **<厚生年金養育期間標準報酬月額特例申出書>**

3歳未満の子を養育する労働者については、養育期間中給与(標準報酬月額)が下がった場合でも、下がる前の標準報酬月額をもとに将来の年金額を計算してもらえらるという特例があります。この特例は申出書を出さないと受けられません。忘れがちなので、きちんと手続きを行いましょう。

#### **<育児休業等終了時報酬月額変更届>**

社会保険の標準月額については、通常基本給や役職手当等の固定部分の変動があり、かつ2等級以上の変動がないと変更手続きができません。しかし、育児休業後3ヶ月についてのみ特別に月額変更の要件にかかわらず、実際の給与低下に応じて標準報酬月額の変更手続きが可能となり、保険料を低く抑えることができます。なお、先に書いた養育期間の特例を出しておけば、今回標準報酬月額が下がっても年金額が下がることはありません。

### **(11) 役員の産前産後休業・育児休業の扱いはどうなるか？**

労働者ではないので労働基準法や育児介護休業法上の休暇の付与義務はありませんが、役員の方でも産前産後休業・育児休業を取る場合があります。出産育児一時金や出産手当金、育児休業中の社会保険料免除等、ほとんど労働者と変わりはありませんが、雇用保険の被保険者ではないため、育児休業給付金を受け取れないという点が一般の労働者と異なります。

### **(12) その他、気を付けなければいけないことはあるか？**

出産、育児を理由とした不利益取扱いは禁止されています。妊娠発覚後、業務上の必要もないのに配置転換を行ったり、育児休業中に代替りの人が見つかり戻ってきてもらっても仕事がないので辞めてもらう、といったことは認められませんので注意しましょう。

産前産後休業・育児休業の対応にあたっては、いつ何を行うのかという全体の流れを把握することが何より大切といえます。子供の扶養追加手続きが遅れてしまった、育児休業給付金の請求期間が過ぎてしまった、などといったことにならないよう、休暇前に本人へ書類を渡しておくなど、計画的に手続きを進めましょう。本レポートの内容についてご不明な点がございましたら、山口事務所までお問合せください。