社会保険労務士が答える企業の労務管理

# 社員の出産・育児休業の際の社会保険制度をおさらいしましょう

國分紀子

33

出産・子育てによる離職を防ぐための様々な制度があります。

### (1)産前・産後休業期間（労働基準法）

労働基準法では、会社は、6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性社員が産前休業を請求した場合は、就労させてはならず、また出産後8週間経過しない社員は休業の請求の有無にかかわらず就労させてはならないとし、この産前産後休業期間中は、原則として女性社員を解雇することを禁止しています。

### (2)出産手当金（健康保険）

右の産前産後休業期間中に、健康保険の加入者（被保険者）は、給与の支払いがないときに出産手当金を受けることができます。

出産手当金の額は、被保険者の支給開始日以前の継続した12カ月間の各月の標準報酬月額を平均し、それを30で除しその3分の2相当額が1日当りの額となります。休業期間に会社から給与を受けた場合は、その額が出産手当金より少ない場合は差額分を受けられます。

予定日に出産することはあまりありません。予定日より出産が遅れた場合、出産当日までが産前休業（42日間＋遅れた期間）、出産日の翌日から産後休業（56日間）となりますので、出産手当金は計98日＋遅れた期間分受給できます。

逆に、予定日より早く出産した場合は、出産日以前42日間の中で給与が支給されていない期間＋産後休業（56日間）となりますので出産手当金は98日分より少額となるケースが多くなります。

### (3)育児休業（育児・介護休業法）

女性社員の場合、産後休業後、引き続き育児休業を取得することが多いです。

原則として子が1歳に達するまで取得することができる育児休業が、再度の法改正により、認可保育所に入れないなどの場合に、育児休業期間を最長2歳まで延長できるようになりました。

### (4)育児休業給付金（雇用保険）

右の育児休業期間中に、在籍1年以上の雇用保険加入者（被保険者）は、給与の支払いがないときは所得補償として育児休業給付金を受けることができます。

育児休業給付金の1日当りの額は、育児休業開始前6カ月間の賃金を180で除した額（休業開始時賃金日額）の50％（育児休業開始から180日までは67％）です。

育児休業給付金についても、子が2歳になるまで受給することができますが、まずは、1歳時に保育所における保育の実施ができない場合に1歳6カ月までの延長受給を、さらに1歳6カ月の時点で保育所における保育の実施ができない場合に2歳までの延長受給をという2段階になっています。

### (5)社会保険料の免除

産前産後休業期間及び育児休業期間中は、健康保険料・厚生年金保険料は、手続きをすることにより免除されます。

産前産後休業期間に変更があった場合や、育児休業期間を延長した場合等にも忘れずに年金機構等に手続きをしましょう。

（國分労務事務所所長、特定社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）

イラスト・伊藤栄章