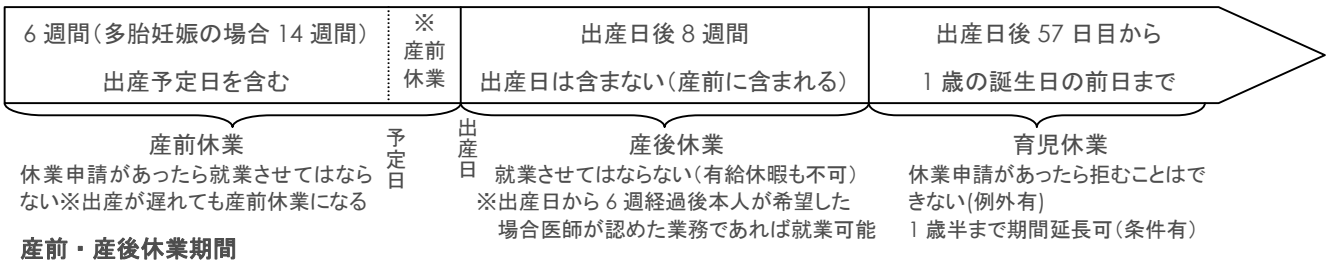
APO_社会保険労務士法人　　第5号　発行日　2008.8.1

APO_社労士通信

女性社員の出産・育児に関わる社会保険

働きながら子供を産み、育てている女性を身体的・経済的に支援し、子供を産んでも働き続けることができる環境をつくるべく、労働基準法・健康保険法・雇用保険法等で様々な制度をもうけています。今回はその流れを簡単に説明します。

■　出産に関する休業の流れ（労働基準法、育児・介護休業法）



■　産前・産後休業期間

出産育児一時金（健康保険）	子供を出産したときに支給される一時金。出産後に請求して本人の口座に振り込んでもらう方法と、出産前に請求して病院に直接振り込んでもらい、病院窓口での支払いを減らす方法がある。
出産手当金（健康保険）	産前・産後休業の期間において、労務に服さなかった期間につき支給される生活補助的な手当。期間に公休が含まれていても支給される。産後休業終了後に全期間分を請求するのが一般的。

■　育児休業期間

育児休業取得者申出（健康保険・厚生年金）	育児休業期間中はこの申出をすることにより保険料が免除される。期間は休業開始日の属する月から休業終了日の翌日が属する月の前月まで。最長で子が3歳に達するまで
育児休業基本給付金（雇用保険）	休業開始前2年間に雇用保険の被保険者期間が1年以上ある者が育児休業をしている期間に支給される。初回は休業開始後4ヶ月を経過する日の属する月の末日までに、2回目以降は2ヵ月毎指定の期間に申請が必要。最長で1歳6ヶ月の誕生日の前々日まで（条件有）

■　職場復帰後

育児休業等終了時月額変更（健康保険・厚生年金）	育児休業終了日に3歳未満の子を養育している被保険者が職場復帰後報酬が変わり、保険料計算の基礎となる「標準報酬月額」が1等級でも変動した場合に改定できる。
養育期間標準報酬月額特例申出（厚生年金）	3歳未満の子を養育する被保険者が、子の養育前よりも標準報酬月額が下がった場合、この申出をすると将来の年金額計算上は従前の標準報酬月額で計算される。
育児休業者職場復帰給付金（雇用保険）	育児休業基本給付金を受けていた者が、休業期間中雇用されていた事業主に、職場復帰後も引き続き6ヶ月以上雇用されていた場合に支給される一時金。

知っておきたいミニ知識（労働基準法）　第5回　女性

かつて労働基準法では「女性の保護」という観点から、女性の時間外労働や深夜労働などを制限していました。平成9年に男女雇用機会均等法が改正されるのに伴い、労働基準法でも労働者が性別により差別されることのないよう、これらの制限を撤廃する法改正が行われました（平成11年施行）。その後も、女性の坑内労働の業務制限を緩和するなど、性別による労働条件の規制は廃止される方向にありますが、妊娠中や産後1年を経過しない女性（「妊産婦」といいます）や、母性の保護のために以下のような制限を設けています。

[妊産婦の労働条件に関する規制]

・労働時間　－　妊産婦の請求により、変形労働時間制を不適用とし、時間外・休日・深夜労働をさせてはならない。

・産前産後　－　産後８週間は就業させてはならない。ただし、産後６週間を経過した女性の請求があった場合、医師が支障がないと認めた業務につかせることは可能。

・育児時間　－　生後１年に達しない生児を育てる女性は１日２回各々少なくとも３０分の育児時間を請求することができる（有給・無給は就業規則などの社内規程によります）。

[妊産婦以外の女性の労働条件に関する規制]

・生理休暇　－　生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、生理日に就業させてはならない（有給・無給は就業規則などの社内規程によります）。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。
APO_社会保険労務士法人　本田和子 / 望月伸恵 / 三浦俊彦　sic.info@apol.jp
〒162-0824 東京都新宿区揚場町1-18 飯田橋ビル7F　電話 03（5228）1820　FAX 03（5228）1830

ホームページもご覧下さい。
http://www.apoutsourcing.jp/