

法律ネットワーク

SR・FP研究会ニュース

<http://www.jimusupport.co.jp>

頼れる企業のアドバイザー

株式会社 事務サポート

社会保険労務士 青木・小畑・斎藤・服部

関西地区社労士 山田

〒144-0052 大田区蒲田 4-47-5 第二石井ビル 602

TEL: 03-3731-8046 FAX: 03-3731-8907

☞ 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）

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、退職等により資格喪失した後に出産した場合次の①～③の要件をすべて満たせば出産手当金を受けることができます。

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（任意継続加入期間を除く）。

②退職日に仕事を休んでいること。

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。（*多胎妊娠の場合は98日）

3. 育児休業給付金

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11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

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

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ます）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

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。



新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）で2020年までの目標として、メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合を100%とすることが掲げられた。これを踏まえ、労働安全衛生法の改正案が国会に提出され、職場におけるメンタルヘルス対策が義務化されることとなった。以下現段階で判明している「労働安全衛生法法律案要綱」について見てみたい。まず、労働安全衛生法66条の「健康診断」から精神的健康の状況に係るものを除くと明示された。

これにより、法66条とは別に、法66条の10において、「精神的健康の状況を把握するための検査」の規定が設けられることとなった。

(1) 検査の義務化（法66条の10第1項・2項）

1 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師又は**保健師**による精神的健康の状況を把握するための検査を行わなければならない。

※ 事業者は、これをしないと**安全配慮義務違反**になってしまう。

※ 検査を行うのは医師のみに限られず、保健師も含まれる。

2 労働者は、1の規定により事業者が行う検査を受けなければならない。

※ 労働者に**受診義務**、これを受けないと会社に**安全配慮義務違反**とは言えなくなります。

(2) 結果の通知（法66条の10第3項）

3 事業主は、1の規定により行う検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師又は保健師から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師又は保健師はあらかじめ当該検査を受けた労働者の**同意**を得ないで、当該労働者の検査結果を事業者へ提供してはならない。

事業主には、検査の結果を労働者に通知することが義務づけられている。これは、現行の健康診断の場合と同様の規定である。ただし、メンタルヘルス検査の結果については、労働者の**同意**を得ないで、その内容を医師又は保健師から事業者へ提供することは禁止された。つまり、検査を行った医師等は、労働者のストレスに関連する症状や不調の状況、面接指導の要否などは原則として事業者には伝えないということである。

とはいえ、検査の結果、たとえば重度の不調者と判定された者に事業者が対応するような場合には、何も情報がなければ適切な対応をとることが困難になる。したがって、できる限り労働者の同意を得て、必要な情報を得るようにする**仕組みを構築する**ことが求められるのではないかな。

そこで、就業規則にメンタルヘルス検査として

第〇条〇項、会社は、社員の同意を得て、検査を行った医師又は保健師から当該検査の結果の内容の提供を受け、社員に当該通知することができるものとする。

第〇条〇項、会社は、面接指導の結果に基づき、面接指導を行った医師から意見を聴くものとし、当該意見を勘案し、必要があると認めるときは、配置転換、労働時間の短縮等の措置を命ずることがある。などと就業規則に記載し、労働者に周知させておく必要があるのではないのでしょうか？まだ法案は成立はしていませんが事前の対策は必要でしょう。

※就業規則の見直しは是非ご相談ください。

ヤンキースの黒田投手がレッドソックスからの「日本選手歴代最高年俵オファー」を断り、ヤ軍に残留「今年戦った仲間と世界一に挑戦したいと思った」と決断。レ軍よりも2億4千万円低い、ヤ軍の年俵12億3000万円のオファーを選んだそうです。ヤ軍のGMも「お金ではなく、うちに残ることを優先してくれた」と感謝しきり。黒田の「男の決断」に救われたそうです。この話、皆さんはどう思いますか？友情を優先した黒田選手、カッコ良すぎますよね。私達は年末ジャンボ宝くじでも買って1億円の夢も見ろしかありませんね。

