

教えて、玉ちゃん!

「〇〇って、よく分からないい〜!？」



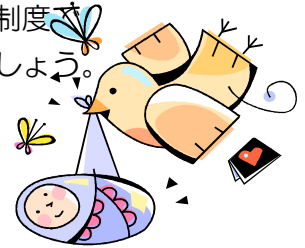
お任せください。
「ややこしい話」を「やさしい言葉」で
解説いたしましょう!

「 出産・育児の諸制度 」

最近「少子化対策」という言葉をよく耳にします。

「〇〇手当」とか何とか……。こういった政府の対策の他にも、社会保険の制度で
「出産・育児」を支えている制度がありますので、今回はそれらをご紹介します。

例えば、平成21年10月1日出産予定の場合



出産予定日(10/1)

産前休業(8/21~9/30)

産後休業(10/2~11/26)

育児休業(11/27~H22年9/30)

手続き	提出期限	提出先	内容	支給額
出産育児一時金の事前申請	出産予定日の1カ月前~	協会けんぽ	<ul style="list-style-type: none">・被保険者または被扶養者が分娩した場合、被保険者に支給される一時金です。・事前に申請することによって病院が出産育児一時金を直接受取るので、窓口で出産費用を払わなくても済みます。・事前申請は、必ず、出産にかかる医療機関で事前申請が可能かどうか確認してください。・申請後に医療機関を変えることはできません。	38万円 (注1)
出生児の扶養異動	出産後5日以内	社保	出生児を扶養に入れるための手続きです。	—
出産手当金	産後休業終了後	協会けんぽ	<ul style="list-style-type: none">・出産のため会社を休み(出産の日以前42日目から、出産の日の翌日以後56日目まで)、報酬を受けられないときに支給されます。・休業中に報酬が支払われたときは支給調整されます。・申請期間は、産休の開始から2年以内です。	1日につき標準報酬日額の3分の2 (注2)
育休期間の社会保険料免除	育休開始後すみやかに	協会けんぽ	<ul style="list-style-type: none">・健康保険、厚生年金保険の被保険者が育児休業をする間、給与が支払われるか否かにかかわらず、健康保険と厚生年金保険料の免除を受けることができます。・免除される保険料は、本人負担分と事業主負担分を合わせた全額です。・免除される期間は、育児休業を開始した日の属する月から、育児休業の終了する日の翌日の属する月の前月までです。・保険料免除期間中も被保険者資格は継続しますので、健康保険の給付は通常と同じように受けられます。・厚生年金については、保険料を納めた期間として扱われますので、将来受け取る年金額に反映されます。	—
育休開始賃金登録	育休開始後10日以内	ハローワーク	育児休業基本給付金支給の基礎となる日額を算出するための手続きです。	—

育児休業基本給付金	ハローワークが指定する期間	ハローワーク	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業期間中の賃金ダウンを補うための給付です。 ・育児休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数11日以上ある月が12か月以上あれば支給資格の確認を受けることができます。 ・支給を受けるためには、事業主を通じて2か月に1回申請します。 	休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 30%
育児休業者職場復帰給付金	育休復帰6ヶ月後	ハローワーク	育児休業が終了して職場に復帰後6か月経過した時点でまとめて支給されます。	休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 20%

注1：出産費用が38万円以上である場合

出産費用から38万円を差し引いた差額を医療機関窓口を支払います

出産費用が38万円である場合

38万円から出産費用を差し引いた差額が被保険者の口座に振り込まれます

注2：標準報酬月額28万円の場合

請求することができる期間 8/21～11/26まで98日間

標準報酬日額 9,330円

出産手当金＝標準報酬日額（9,330円）×2/3×日数（98日）＝609,560円

★労働基準法の解雇制限

労基法19条では、「産前産後の女性が休職する期間とその後30日」は解雇が制限されています。

しかし、育児休業に関しては、「育児休業を取得したこと」を理由とする解雇は禁じられているものの、産前産後休業のような制限はありません。と言って、合理的な理由もなしに、休業中で丁度良いから等といった理由による解雇は認められないことは言うまでもありません。