

# 休業制度

2020.12.23

## I. 産前・産後休業

出産を控えた又は出産後の女性従業員の方は、申請により休業措置を受けることができます。

### ① 産前休業

出産予定日の6週間前(双子以上の場合は14週間前)から請求すれば取得できます。

### ② 産後休業

出産の翌日から8週間は就業することができません。ただし、産後6週間を経過後に本人が請求し、医師が認めた場合は就業することができます。

## II. 出産手当金

健康保険の被保険者であり、出産のため会社を休みその間に給与の支払いを受けなかった場合は、出産日(実際の出産が予定日後の時は出産予定日)以前42日(多胎妊娠の場合98日)から出産の翌日以降56日目までの範囲内で、会社を休んだ期間を対象として出産手当金が支給されます。出産日は出産の日以前の期間に含まれます。また、出産が予定日より遅れた場合、その遅れた期間についても出産手当金が支給されます。

※産前産後休業期間中及び育児休業等期間中の保険料は、負担軽減をはかるため、事業主の申出により被保険者本人分・事業主負担分が、各休業を開始した月から休業が終了した日の翌日が属する月の前月まで免除されます。

### ① 支給額

女性の被保険者が出産したときには、出産のため仕事を休んでいた期間の生活費の一部として休業1日につき直近12ヵ月間の標準報酬月額平均額 $\div 30 \times 2/3$ 相当額が支給されます。

※傷病手当金と出産手当金を同時に受けられるようになったときは、出産手当金の支給が優先されます。ただし、出産手当金の額が傷病手当金の額より少ないときは、その差額が傷病手当金として支給されます。

### ② 提出書類

健康保険出産手当金請求書

## III. 出産育児一時金(家族出産育児一時金)

健康保険の被保険者及び被扶養者である家族が、妊娠4ヶ月(妊娠85日)以上で出産したとき(死産、流産含む)1児につき42万円支給されます。※産科医療保障制度に加入していない医療機関等で出産した場合は1児につき40.4万円を支給されます。

### ① 窓口負担を軽減する制度

出産育児一時金は出産後の申請・支給となるため、窓口で一時的に多額の費用を立替払いすることになりますが、この経済的負担を軽減するしくみとして「直接支払制度」、「受取代理制度」が利用できます。これらの制度を利用すると、窓口での支払いが出産費から出産育児一時金の支給額を差し引いた額で済むようになります。

# 休業制度

2020.12.23

なお、出産費が出産育児一時金の支給額より少ない場合は、差額が健康保険組合から支給されます。

## (1) 直接支払制度

出産育児一時金の支給申請及び受取を、分娩機関が健康保険の被保険者に代わって行う制度です。制度の利用は、出産予定の分娩機関にて合意文書を取り交わすだけで済み、健康保険組合への申請は不要です。

## (2) 受取代理制度

出産育児一時金の受取代理人を出産予定の分娩機関とする申請を、健康保険組合に事前申請します。厚生労働省に届出を行った一部の小規模分娩機関で利用できます。

## ② 提出書類

- (1) 健康保険出産育児金・内払い金請求書
- (2) 医療機関等から交付される合意文書の写し
- (3) 出産費用の領収・明細書の写し

## IV. 育児休業

育児のために休業することを希望し、1歳に満たない子と同居・養育する従業員は、申請により子が1歳に達するまでの期間(条件を満たした場合最長1歳6ヶ月に達するまで。子の1歳6ヶ月の誕生日当日に保育園の入所ができないなどの理由がある場合は2才に達するまでの間必要な日数)休業措置を受けることができます。ただし、以下の条件に該当する場合は除きます。

- ① 入社1年未満のもの(就業に間断があった場合は再度就業した日を入社日とする)
- ② 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかなもの
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下のもの

## V. 育児休業給付

育児休業給付には、育児休業期間中に支給される「育児休業給付金」があります。

### ① 受給資格

雇用保険の一般被保険者が1歳又はパパ・ママ育休プラス1歳2か月(支給対象期間の延長に該当する場合は1歳6か月、または2歳)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日以上ある完全月(過去に基本手当の受給資格決定を受けたことがある方については、その後のものに限りません。)が12か月以上ある方が支給の対象となります。

### ② 支給要件

- (1) 育児休業期間中の1か月ごとに、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。
- (2) 就業している日数が各支給単位期間(1か月ごとの期間。下図参照)ごとに10日(10日を超える場合にあっては、就業している時間が80時間)以下であること。(休業終了日が含まれる支給単位期間は、就業している日数が10日(10日を超える場合にあっては、就業している時間が80時間)以下であるとともに、休業日が1日以上あること。)

### ③ 支給額

支給対象期間(1か月)当たり、原則として【休業開始時賃金日額×支給日数の67%(育児休業の開始

# 休業制度

2020.12.23

から6か月経過後は50%相当額】となっています。

## ④ 提出書類

- (1) 育児休業給付金支給申請書

## VI. 介護休業

要介護状態にある家族の介護のために休業することを希望する場合、休業措置を受けることができます。ただし、以下の条件に該当する場合を除きます。

- ① 入社1年未満のもの(就業に中断があった場合は再度就業した日を入社日とする)
- ② 申出の日から93日に雇用関係が終了することが明らかなもの
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下のもの

## VII. 介護休業給付

介護休業給付には、介護休業期間中に支給される「介護休業給付金」があります。

### ① 受給資格

家族を介護するための休業をした場合に介護休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月(過去に基本手当の受給資格の決定を受けたことがある方については、基本手当の受給資格決定を受けた後のものに限る。)が12か月以上ある方が支給の対象となります。

### ② 支給要件

- (1) 介護休業期間中の1か月ごとに休業開始前の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。
- (2) 就業している日数が支給単位期間(1か月)ごとに10日以下であること。(休業終了日が含まれる支給単位期間は、就業している日数が10日以下であるとともに、休業日が1日以上あること。)

### ③ 支給額

介護休業給付の支給対象期間(1か月)ごとの支給額は、原則として【休業開始時賃金日額×支給日数×67%】です。

### ④ 提出書類

- (1) 介護休業給付金支給申請書
- (2) 介護休業申出書
- (3) 介護対象家族の方の氏名、申請者本人との続柄、性別、生年月日等が確認できる書類(住民票記載事項証明書等)

## VIII. 子の看護休暇制度

小学校就学前の子を養育する従業員が、病気や怪我をした子の看護のために休業を希望する場合、申請により1年度中(10月1日～翌9月30日)に5日まで、2人以上の場合は10日を限度で看護休暇を取得することができます。

# 休業制度

2020.12.23

給与の算定にあたっては、休暇の取得期間は通常勤務したものととして支払います。

ただし、以下の条件に該当する場合は除きます。

- ① 入社 6 ヶ月未満の者(就業に中断があった場合は再度就業した日を入社日とする)
- ② 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

取得単位

2020 年 12 月 31 日まで → 1 日または半日単位

2021 年 1 月 1 日から → 1 日または時間単位

※時間単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者を除きます。(労使協定参照)

## Ⅸ 介護休暇制度

要介護状態にある家族の介護、その他の世話をする方は対象家族 1 人につき 1 年間に付き 5 日間を限度として休暇を取得することができます。給与の算定にあたっては、休暇の取得期間は通常勤務したものととして支払います。

ただし、以下の条件に該当する場合は除きます。

- ① 入社 6 ヶ月未満のもの(就業に中断があった場合は再度就業した日を入社日とする)
- ② 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

取得単位

2020 年 12 月 31 日まで → 1 日または半日単位

2021 年 1 月 1 日から → 1 日または時間単位

※時間単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者を除きます。(労使協定参照)