



知っておきたい出産・育児支援制度と手続き (IRSME15028)

平成 27 年 12 月 1 日 山本 貢郎

一億総活躍社会の実現へ向けた対策が検討されている。その中でも従来、力点が置かれているのが子育てである。現在の 1.4 程度の出生率を 1.8 まで引き上げる目標に向けた施策として、幼児教育の段階的無償化や非正規雇用労働者の育児休業取得の促進などが挙げられている。今回のレポートでは一億総活躍社会実現に向けて今後より充実が期待される出産・育児支援制度についてまとめた。

■ 出産・育児の支援制度

現在の出産や育児の支援金・支援制度には、「出産手当金」、「出産育児一時金」、「育児休業給付」、「社会保険料免除制度」がある。出産手当金と出産育児一時金は健康保険から支給され育児休業給付は雇用保険から支給されるため、手続を別々に行う必要がありわかりにくい。

1. 出産手当金と出産育児一時金

出産手当金は産前産後休暇（原則産前 42 日、産後 56 日）の期間中に会社を休み、給与が支払われなかった場合に標準報酬日額の 2/3 が支給される。これは、産前産後に出産のために働けなかった分の賃金保障の意味合いになる。

出産育児一時金も健康保険からの支給であり、出産には健康保険がきかないためその補助の意味合いとして支給されるものである。支給額は定額で 42 万円（病院や産科によっては 40.4 万円）である。出産育児一時金は健康保険の被保険者・被扶養者に支給されるため、健康保険に加入さえしていれば対象になる。

※1. 標準報酬日額…健康保険の被保険者の毎月の給与を区切りの良い幅で区分した標準報酬月額等級表にあてはめ、その範囲に該当する額である標準報酬月額を 30 分の 1 にした額

2. 育児休業給付金

産前産後休暇後、引き続き育児休業の取得期間中にもらえる手当が育児休業給付金だ。育児休業給付金は雇用保険から支給され、育児休業開始前 2 年間のうち、雇用保険に入っていた期間が 12か月以上ある場合が対象になる。支給される手当の額は子どもが 1 歳の誕生日（最長で 1 歳 6 か月）を迎えるまでの期間で計算され、休業開始時賃金日額（育児休業開始前 6 か月間の賃金を 180 で除した額）× 67% × 支給日数である（7か月目から賃金日額

平成 27 年 12 月 1 日

(IRSME15028) 知つておきたい出産・育児支援制度と手続き

の 50 %)。現在の雇用保険加入の条件は①1週間の所定労働時間が 20 時間以上であること
②31 日以上引き続き雇用されることが見込まれる者、であることから、パートタイマーでも対象になる人が多いのではないだろうか。

3. 社会保険料の免除措置

育児・介護休業法により、3歳までの子を養育するための期間について、社会保険（健康保険と厚生年金）の保険料は被保険者分・事業主分とも免除される。平成 26 年 4 月からは産前産後休業期間中の社会保険料も免除されているが、自動的に免除されるわけではないので注意が必要だ。

■ 制度を利用するためには必要な手続き

産前産後から育児休業期間中の主だった手続きは以下の通りである。申請期限があるため、いつ、どのような手続きが必要になるのか、全体の流れを把握しなければならない。

《出産前》

1. 産前産後休業期間中の保険料免除申請…「産前産後休業取得者申出書」

産前産後休業期間中に申出が必要で役員も被保険者であれば申出可能。出産予定日の変更があった場合や終了予定日よりも前に産前産後休業を終了した場合には「産前産後休業取得者（変更）届」が必要。

2. 出産育児一時金・出産手当金の申請…「出産育児一時金支給申請書」「出産手当金支給申請書」

出産育児一時金は出産前に被保険者が、出産手当金は被保険者が申請する。会社での手続きは不要だが、加入している健康保険協会や健康保険組合から申請書や手続き方法を確認し社員への案内が必要。時効は 2 年。手続き先は会社が加入している健康保険窓口。

《出産後》

3. 出産後引き続き育児休業制度を利用する場合の保険料免除申請…「育児休業等取得者申出書」

育児休業期間中に申出が必要。役員も育児休業中の社会保険料免除は対象になる。終了予定日より前に育児休業を終了した場合は「育児休業等取得者終了届」が必要。

4. 育児休業給付の手続き…「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」「育児休業給付受給資格確認票」「(初回) 育児休業給付金支給申請書」

初回申請は育児休業開始日から 4 か月を経過する日の属する月の末日まで。たとえば、育児休業開始が 11 月 10 日の場合、4 か月を経過する日は 3 月 9 日のため提出期限は 3 月 31

平成 27 年 12 月 1 日

(IRSME15028) 知っておきたい出産・育児支援制度と手続き

日までとなる。次回以降は公共職業安定所長が指定する期間内。

《育児休業からの復帰後》

5. 終了予定より前に育児休業を終了した場合…「育児休業等取得者終了届」

提出により保険料免除を終了になる。終了予定日に終了した場合は届出不要。

■ まとめ

労働力人口の減少により、近い将来日本は労働力不足になると予想される。企業が中期的に成長していくために女性活躍の場の創造は必須といえよう。産前産後休暇や育児休業期間中の社会保険の免除制度は、本人だけでなく企業にとっても負担のない制度である。一億総活躍社会の実現に向けて労働者の経済的支援だけでなく、企業がワークシェアリングを導入しやすくする支援策にも期待したい。(了)