

新年あけましておめでとうございます。

本年もよろしく願い申し上げます。

昨年未から、原油高による物価・原料の上昇など困ったニュースが多いですが、知恵を絞って乗り切っているようではありませんか！

産前産後休業・育児休業者が出た場合の対応について

妊娠・出産を控えた女性社員がいると、会社としてどう対応すればよいか分からない場合があります。

いろいろな母性保護・子育て支援制度がありますが、労働基準法・健康保険法・厚生年金保険法・雇用保険法・育児介護休業法など多くの法律にまたがっていて、複雑です。相談窓口も労働基準法関係なら監督署、健康保険・厚生年金のことなら社会保険事務所や健保組合、雇用保険のことならハローワーク、と「総合窓口」がありません。

また出産・育児のためにその社員が休んでいる間、給付などの手続を、適切な時期に行かなくてはなりません。

まずは、会員の皆様は「妊娠・出産を控えた社員が発生したら労務協会に連絡」と覚えてください。

概略については、次のようになります。

(1) 妊娠～産前の休業にはいるまで

妊産婦の請求により、変形労働時間制や残業・深夜・重労働が制限されます。

(2) 産前休業～出産～産後休業まで

法律上、出産予定日から6週間さかのぼった日から産前休業、産後8週間が産後休業です。

子供が生まれると、健康保険から「出産育児一時金」(1人あたり35万円)が支給されます。

また、産前産後休業期間は、休業補償として健康保険に「出産手当金」(休業前の給与の約3分の2)を請求できます。

(3) 子が1歳になるまでの育児休業期間

産後休業期間が終わり、生まれた子が1歳になるまでの間、申し出により、育児休業を取ることが出来ます。

この期間は、ハローワークに「育児休業給付金」(休業前の給与の約50%)を請求できます。

また、申請により、社会保険料が本人・会社負担分共に免除になります。

(4) 引き続き育児休業を取る場合

育児休業給付金の延長制度・社会保険料の免除制度があります。

(5) 育児休業後の職場復帰以降

社会保険の報酬月額変更の特例や、将来もらえる厚生年金が不利にならない特例措置などがあります。

会社向けには…

平成18年4月1日以降、100人以下の会社で初めて育児休業を取得する社員が出た場合に100万円が支給される「中小企業子育て支援助成金」があります。

また、育児休業を取得する社員の代替要員を採用(派遣社員でも可)する場合の助成金もあります。

おトクな制度なので、該当者が出ましたら労務協会にご連絡下さい。

(編集後記) 昨年の子供のクリスマスプレゼントに「スタディー将棋」(くもん出版)を買い与えました。駒の進み方が矢印で表示されていて、幼稚園年中の長男もすぐに遊べる代物です(私自身、将棋は素人)。ついでに子供向けの本を読んでみると、将棋には「定跡」というものがあり、これを覚えていかないとなかなか勝てるようにならないとのこと。これがなかなか理解できない…将棋の名人はこの定跡を何千種類も記憶していて、何手も読んでいるということ。つまり、過去の蓄積に基づいて未来を(予想ではなく)はっきりと予測して手を打っているということでした。(一ノ宮 俊人)