

仕事と家庭の両立を図る

子育て支援入門

第1回

子育て支援策 ①（出産育児一時金・出産手当金）

●社会保険労務士法人ガルベラ・パートナーズ

◆ はじめに

少子高齢化が急速に進むわが国では、労働力の確保という観点からも、育児や介護に対するさまざまな支援策が実施されています。最近、特に「育児休業」に関するご相談が増えてまいりました。「育児・介護休業法」は、平成17年に育児や介護を行う労働者の仕事と家庭の両立をより一層推進するために、現行法に改正されました。

しかし、この法律は、中小企業にはまだまだ浸透していないのが現実です。この法律の概要は、厚生労働省のホームページで「育児・介護休業法のあらまし」をダウンロードしていただければ、お分かりいただけるかと思えます。

本稿では、企業が避けては通れない「従業員さんへの子育て支援」に焦点を当てて、数回にわたってご案内をさせていただきますと考えております。

◆ 子育て支援における3つのステップ

子育てに対する行政の支援策は、大きく分けて以下の3つのステップに分かれます。

- ・ステップⅠ 妊娠中（産前産後）の公的支援
- ・ステップⅡ 出産後の育児支援
- ・ステップⅢ 職場復帰後の子育て支援

今号では、さっそくステップⅠの「妊娠中の公的支援」について、ご案内してまいります。

妊娠中の公的支援の代表は、「出産育児一時金」と「出産手当金」です。これらは、従業員さんが直接交付を受けられるものですので、企業としてはメリットを感じにくいのは否めません。しかし、企業に間接的に影響するものですから、ぜひ概要を把握しておいてください。

◆ 出産育児一時金とは

健康保険の被保険者や被扶養者が出産をしたとき、1児ごとに一定額が一時金として支給されます。これを「出産育児一時金」といいます。給付金額は、政府管掌健康保険の場合は一律35万円です。組合管掌健康保険や国民健康

保険の場合は、組合や地域などによって異なりますので、管轄窓口にお尋ねください。また、「付加給付」といって、金額がさらにプラスされる組合や地域もありますので、確認されることをお勧めします。

なお、死産や切迫流産の場合でも、妊娠月数4か月（85日）以上の場合は出産育児一時金が支給されます。出産用の資金として、出産費用貸付制度もあります。

妊娠・出産などを機に会社を辞めて健康保険を脱退しても、脱退後6か月以内の出産に限り、以前の健康保険から出産育児一時金が支給される場合があります。健康保険と脱退後に入る夫側の健康保険との制度を比べてみて、出産育児一時金やその付加給付金が多い方を選べるように、退職日をうまく選ぶということも有効な手続きとなります。

出産育児一時金の請求は社会保険事務所・会社・役所などの各窓口で、申請書類をもらい、書類内の証明欄に病院または市区町村から証明を得たうえで、各所属の窓口へ提出していただくことになります。

◆ 出産手当金

出産手当金とは、健康保険の被保険者が妊娠出産のために指定された条件の期間に仕事を休む場合に支払われます。つまり、出産のために仕事に就けず給料が得られないことへの、所得保障の意味合いがあります。

会社の健康保険の被保険者本人で、出産した人に支給されます。受け取れる金額は次の通りです。

$$\text{標準報酬日額} \times 2/3 \times \text{日数}$$

上記数式の日数の上限は、出産予定日の前の42日間（多胎妊娠の場合98日）と、産後56日間です。予定日よりも出産が遅れた場合は、その分プラスされます。ただし予定日より早く出産となるとマイナスされます。

請求は、出産後56日以降に、「出産手当金請求書」に会社および病院に証明をもらい、社会保険事務所又は健康保険組合に対して行うことになります。

今回は出産後の育児支援のご案内をしてまいります。