

## 事業主のための女性労務管理講座（概要）

- 『注』 1. 以下“妊婦”とは妊娠中の女性であり、“産婦”とは産後1年を経過しない女性です。  
2. 以下は概要であり、詳細はお問い合わせください。

### ① 一般（通常期）の女性

- 危険有害業務の就業制限＝重量物（継続 20 kg、断続作業 30 kg）、有害ガス・蒸気・粉じん業務禁止（労基法 64 条の 3）
- 募集、採用、配置、昇進その他の待遇措置において女性差別は不可。女性を女性であることのみを理由に優遇することも不可（均等法 5・6 条、例外あり）
- 生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した時は生理日に就業させてはならない（労基法 68 条）有給か無給かは就業規則等で定める。請求した場合は何日でも可。半日、時間単位可。
- セクハラに対する女性労働者の対応により、その女性労働者が不利益を被ったり、就業環境を阻害されることのないよう配慮しなければなりません。（均等法 21 条）

### ② 妊娠したときは

- 母子保健法による保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。（均等法 22 条）
- 上記の保健指導または健康診査に基づく指導事項を実行できるよう勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じるようにしなければなりません。（均等法 23 条）
- 本人には「母性健康管理指導事項連絡カード」を事業主に提示するよう指導しましょう。
- 妊娠中の女性が請求した時は他の軽易な業務に転換させなければなりません。（労基法 65 条）
- 請求があった場合、時間外・休日・深夜労働・フレックスタイム労働時間制を除く各変形労働時間制における法定時間を超える残業はさせられません。但し、管理監督者である女性は深夜労働のみ禁止です。

### ③ 産前産後の期間は

- 女性労働者が請求した場合、産前 6 週間（双児以上は 1 4 週間）産後 8 週間は労働させられません。  
（但し産後 6 週間経過後の請求と医師の許可があれば可）
- 産前産後の休暇中とその後の 30 日間は解雇不可＜労働基準監督署の認定があれば可＞
- 業務上の疾病による療養のための休業とその後の 30 日間もだめ（男女とも）＜上記に同じ＞
- 賃金は有給でも無給でも可（明確にするために就業規則等に定めましょう。）

### ④ 産婦

- 生後 1 年未満の子供を育てる女性は 1 日 2 回少なくとも 30 分の育児時間を請求でき事業主はそれを拒んではならない（労基法 67 条）
- 母子保健法による保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。（均等法 22 条）
- 上記の保健指導または健康診査に基づく指導事項を実行できるよう勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じるようにしなければなりません。（均等法 23 条）

- 本人には「母性健康管理指導事項連絡カード」を事業主に提示するよう指導しましょう。
- 請求があった場合、時間外・休日・深夜労働・フレックスタイム労働時間制を除く各変形労働時間制における法定時間を超える残業はさせられません。但し、管理監督者である女性は深夜労働のみ禁止です。

## 健康保険からの給付

- ☆ 出産手当金＝産前 42 日（双児以上は 98 日）から産後 56 日の間、給料の約 6 割を本人へ支給。
  - ※ 平成 19 年 4 月より約 6 割⇒3 分の 2 に改正される予定です。
- ☆ 退職者の出産手当金＝社会保険に 1 年以上継続して加入していた従業員さんが退職後 6 ヶ月以内に出産した場合も出産手当金が支給されます。（平成 19 年 4 月より廃止予定）
- ※ 社会保険に 1 年以上継続して加入していた従業員さんが退職時に給付を受けていた場合は退職後も傷病手当金を受給できます。
- ※ 平成 19 年 4 月から任意継続被保険者の両手当金は廃止となる見込みです。
- ☆ 出産育児一時金＝1 児につき 30 万円（平成 18 年 10 月からは 35 万円）、妊娠 4 ヶ月以上であれば生産、死産、流産、人工流産でも可
- ☆ 出産費用の一部貸付制度があります。

## ⑤ 育児休業を取る（取った）ときは

- 1 歳（1 歳 6 ヶ月）未満の子を育てる男女労働者が対象です。
- 一定の範囲の期間雇用者も対象になります。
- 妻が専業主婦や産後休業中であっても少なくとも産後 8 週間までは、男性労働者も取得できます。
- 本人は休業開始の 1 ヶ月前（特別の場合は 1 週間前）までに期間等を明記した書面で申し出します。
- 育児を行なう労働者（女性、男性）が請求した場合、原則深夜業禁止。（育介法 16 条の 2、3）
- 小学校入学前の子の育児をする一定の要件の労働者（女性、男性）が請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き月 24 時間、1 年 150 時間を超えて残業させてはなりません。
- 転勤させるに際しては、子（含む小中学生）の養育や介護状況に配慮しなければなりません。

## 育児休業における社会保険制度の特例

- ☆ 申請に基づき本人、事業主共に育児休業期間中の社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料）が免除になります。（子が 3 歳に達するまで）
- ☆ 育児休業復帰後、短時間労働への変更により給料が下がった場合など、固定的賃金の変動がなく 2 等級未満であっても申請に基づき標準報酬月額を変更できます。（下がった分保険料も安く）
- ☆ 上記の場合でも、手続きをすると厚生年金額は従前の高い標準報酬月額に基づいて計算します。

## 育児休業における雇用保険からの給付

- ☆ 育児休業基本給付金＝賃金の 30%（そのまま辞めちゃう人は対象外）
  - 休業開始前 2 年間に賃金支払い基礎日数が 11 日以上ある月が 12 ヶ月以上必要
- ☆ 育児休業者職場復帰給付金＝賃金の 10%


復帰後 6 ヶ月間雇用された場合

Copyright (C) 2007 [樋口社会保険労務士事務所](#). All Rights Reserved

〒950-1106 新潟市西区ときめき西 1 丁目 10-7 ジョイフルときめき 1F TEL : 025-370-7604 FAX : 025-370-7605

## 事業主に対する各種助成金（育児支援）

<平成 18 年 4 月現在の概要です。：内容、金額等は変わる場合がありますのでご了解ください。>

- ☆ 育児両立支援奨励金＝3 歳から小学校までの子を育てる従業員に対し、就業規則等に定めた「勤務時間短縮等の制度」を 3 ヶ月以上利用させる場合等（40 万円）
- ☆ 育児休業代替要員確保等助成金＝休業期間中の 3 ヶ月以上に互り代替要員を新たに雇用し、育児休業者を職場復帰させる場合等（50 万円）
- ☆ 育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金＝休業後の復職を円滑に行うための事業主が行う従業員に対する各種対応を実施した場合（21 万円が限度）
- ☆ 育児・介護費用助成金＝育児や介護のために、家政婦・ベビーシッター・ホームヘルパー等を利用する従業員に対し、それに要する費用を補助又は助成した事業主に対して。（2 分の 1）
- ☆ 事業所内託児施設助成金＝業所内託児施設を個別又は共同で新たに設置、増築、運営する事業主または事業主団体に。（2 分の 1）
- ☆  中小企業子育て支援助成金が新設

### ◇ 支給要件

- ・ 常時雇用する労働者が 100 人以下の事業主
- ・ 一般事業主行動計画を新潟労働局長に届け出ていること
- ・ 就業規則等に育児休業や短時間勤務制度を規定
- ・ 雇用保険加入の労働者が平成 18 年 4 月 1 日以降、初めて子の出生後、6 ヶ月以上休業を取得し、職場復帰後 6 ヶ月以上継続雇用されているか、3 歳未満の子を持つ労働者が 6 ヶ月以上短時間勤務をしたこと
- ・ 子の出生まで 1 年以上当該事業所の雇用保険に加入していたこと

### ◇ 支給額

1 人目	育児休業	100 万円
	短時間勤務	利用期間に応じて 60 万円、80 万円、100 万円
2 人目	育児休業	60 万円
	短時間勤務	利用期間に応じて 20 万円、40 万円、60 万円

### ◇ 実施期間（期間限定）

平成 18 年 4 月から平成 23 年 3 月までの時限措置

⑥ 税制上の扶養はどんなときに？

年間給与 収入金額	所得税（平成 18 年分）			住民税（平成 19 年度）			
	本人に	夫の所得から		本人に		夫の所得から	
		配偶者控除	配偶者 特別控除	所得割	均等割	配偶者控除	配偶者 特別控除
96 万 5 千円以下	かからない	受けられる	受けられない	かから ない	かから ない	受けられる	受けられない
96 万 5 千円超 100 万円以下					かかる ※定額 4 千円		
100 万円超 103 万円以下				かかる	かかる		
103 万円超 141 万円未満	かかる	受けられない	受けられる	かかる	かかる	受けられない	受けられる
141 万円以上			受けられない				受けられない

⑦ 社会保険（健康保険・厚生年金）上の扶養は？

- ① 年間収入が 130 万円未満（60 歳以上は 180 万円）で、扶養者の年収の 2 分の 1 以下が一応の目安、基準です。
- ② 上記の場合でも被扶養（配偶）者になるべき人が勤めている会社（社会保険適用事業所）で、一般社員の 3/4 以上の労働時間、労働日数働いている場合は、そこで被保険者になり、配偶者の被扶養（配偶）者にはなれませんのでご注意ください。
- ③ 親族関係によっては同居の有無も問われます。
- ④ 年収の 130 万円（180 万円）には老齢年金、非課税の障害、遺族年金、恩給なども含まれます。
- ⑤ 厚生年金の被扶養者（第 3 号被保険者＝国民年金保険料不要、年金受給）は配偶者のみです。