

仕事と子育て両立支援 - 健康保険の育児関連制度 -

少子化がいわれて久しくなりますが、一昔前に比べると働く者に対する出産・育児関連の給付や保険料免除措置、労働時間の緩和策等、子供が生れても働き続ける環境整備も進みつつあります。

出産・育児に関する給付及び援助をご紹介します。

出産手当金

出産のため産前6週間、産後8週間の間に休業し、賃金を受けない時

- ・ 給付される額 標準報酬の日額の2/3
- ・ 計算式 標準報酬日額 × 2/3 × 上記期間のうち休業した日数

出産・育児一時金

- ・ 給付される額 一児につき35万円

健康保険料と厚生年金保険料の免除

育児休業をする期間(産後8週間経過後の翌日から子が3才になるまでの休業期間)について本人からの申出(事業主の証明は必要)により被保険者本人分、会社負担分とも社会保険料は免除となります。

育児休業終了時報酬月額変更届

育児休業期間が終了し、職場復帰した際、時間短縮や残業の減少により賃金が休業前と比べて変動することがあります。このような時は育児休業終了月を含む3ヶ月で月額変更を提出し、改定することができます。また、標準報酬は一等級差であっても届出することができます。

厚生年金保険 養育期間標準報酬月額特例申出書

3才未満の子を養育する被保険者等の標準報酬が、子を養育することとなった日の前月の標準報酬を下回る場合は、申出をすることで年金額の計算に際して、その期間は実際の標準報酬ではなく従前の標準報酬月額とみなされます。

育児休業が終了してからも手続きがありますのでご担当者の方は注意をしてください。

雇用保険法改正 10月から変わる主な改正ポイント

被保険者区分の見直し

一週間の所定労働時間が20~30時間で1年以上採用予定の人は「短時間労働被保険者」に区分されていましたが、この区分が廃止され「一般被保険者」に統合されることになりました。

受給資格要件の変更

これまでは、基本手当を受給するためには離職の日以前1年間に最低6ヶ月(賃金支払基礎日数が14日以上)の被保険者期間が必要でしたが、改正により離職の日以前2年間に最低12ヶ月(賃金支払基礎日数が11日以上)の被保険者期間が必要となりました。最短でも1年働かないと受給できないということになります。

ただし、会社の倒産や解雇等により離職した場合には、6ヶ月(賃金支払基礎日数が11日以上)以上の被保険者期間で受給することができます。

複数の離職票がある場合の離職理由

短期間に複数の会社を退職した場合など、離職票を複数持っている場合、これまでは受給資格要件を満たしている離職票の離職理由が有効でしたが、直近の離職票に記載された離職理由が有効になることになりました。短期間で退職した場合でも、離職理由によっては受給に大きく影響が出るので、なるべく離職票を発行しておくことが重要になってきます。

その他

育児休業給付の給付率改正(期間限定)

- ・ 職場復帰後6ヶ月経過すると10%支給されていたものが20%に改正、休業期間中の30%と合わせると40%から50%に上がります。

教育訓練給付の要件・内容の変更

- ・ 被保険者期間3年以上で給付率20%(上限10万円 初回のみ1年以上で受給可能)

≫ 注目 ≪

長年営んできた商売が時流に取り残されて行き詰まり、何とか打開策を見つけようとする場合、急激な経営革新は慎重を要します。計画や経営戦略をしっかりと考えなければ、多角化や業種転換の成功率は意外に低いものです。一般に新しい分野の市場知識や運営ノウハウに乏しいからです。どんな心構えで取り組むべきでしょうか。大事なことは、「初心に返ること」なのです。

初心に返るとは、次のような態度です。第一に、経営革新や業種転換などの事前調査や事業計画策定を徹底的に行なうことです。第二に、創業の時も同様であったでしょうが、経営革新後も軌道に乗るまでは多くの困難が伴うことを覚悟することです。第三に、これまでノウハウや成功体験に捉われず、素直な気構えで、新しい工夫の習得に邁進することです。

