

今月の内容

- ◆ 労務管理の基本シリーズ⑤
妊娠・出産する労働者への対応
- ◆ 令和2年度、雇用保険料率は変わりません
- ◆ 4月より、64歳以上の方からも雇用保険料を控除してください

労務管理の基本シリーズ⑤ 妊娠・出産する労働者への対応



妊娠・出産をする労働者については、複数の法令で細かいルールが定められています。従業員から妊娠の報告を受けたときは、妊娠・出産に関する制度や給付金について、当該従業員に説明することが望まれます。(まずは「おめでとう」の一言を。)

今号では、【妊娠・出産に関する制度と給付金】についてご説明します。

1. 妊娠期

○通院時間の確保【男女雇用機会均等法 第12条】

- 妊娠中又は産後1年以内の女性労働者から申出があったときは、**妊産婦健診を受けるための時間**を与えなくてはなりません。

【給与】通院時間中の給与の支払いについては、法令上の定めは無く、各社の就業規則等で定めることになっています。無給でも構いません。

○母性健康管理措置【男女雇用機会均等法 第13条】

- 妊娠中又は産後1年以内の女性労働者から、勤務に関して医師より指導を受けた旨の申出があったときは、その**指導事項**を守ることができるよう、**必要な措置**を講じる必要があります。

例) 通勤緩和の指導を受けたとき	→	時差出勤、短時間勤務 等
休憩に関する指導を受けたとき	→	休憩時間の延長、休憩回数の増加 等
その他の指導を受けたとき	→	作業の制限、短時間勤務、休業 等

【給与】母性健康管理措置に伴う不就業時間中の給与の支払いについては、法令上の定めは無く、各社の就業規則等で定めることになっています。無給でも構いません。

○軽易な業務への転換【労働基準法 第65条】

- 妊娠中の女性労働者が請求した場合には、他の**軽易な業務に転換**させなければなりません。
- 他に軽易な業務がない場合は、新たに軽易な業務を創設して与える義務まではありません。その場合は、短時間勤務や休業等で対応することが考えられます。

○時間外労働等の制限【労働基準法 第66条】

- 妊娠中又は産後1年以内の女性労働者が請求した場合には、法定時間外・法定休日・深夜(22時~5時)に労働させることはできません。



2. 産前・産後期

○産前休業【労働基準法 第65条】

- ・ **6週間**（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産予定の女性労働者が休業を請求した場合は、休業させなければなりません。

○産後休業【労働基準法 第65条】

- ・ 産後**8週間**以内の女性労働者は、ご本人からの請求の有無にかかわらず、休業させなければなりません。
- ・ 但し、産後6週間を経過したご本人が復帰を希望した場合に、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは差支えありません。

【給与】 産前・産後休業中の給与の支払いについては、法令上の定めは無く、各社が就業規則等で定めることになっています。無給でも構いません。

《出産に関する給付金》

出産育児一時金 (健康保険)	<ul style="list-style-type: none">・ 出産育児一時金は、健康保険に加入している方（又はその扶養家族）が出産したときに、健康保険から支給される給付金です。・ 医療機関での窓口負担が軽くなるよう、給付金が健康保険から直接医療機関に支払われる「直接支払制度」を利用するのが一般的です。 <p>支給額 1児につき【42万円】 (産科医療補償制度に加入していない医療機関での出産、妊娠 22 週未満の出産は、1児につき 40.4 万円)</p>
出産手当金 (健康保険)	<ul style="list-style-type: none">・ 出産手当金は、会社で健康保険に加入している方が、産前6週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）から産後8週間までの間で休業した期間、給与が支払われない場合に支給される給付金です。 <p>支給額 休業1日につき、以下の算式で算出された額 【直近12ヵ月間の標準報酬月額÷30日×3分の2】</p>

令和2年度、雇用保険料率は変わりません

- ・ 令和2年度の雇用保険料率は据え置かれることになりました。
- ・ 令和元年度の保険料率から変更ありません。

4月より、**64歳以上**の方からも**雇用保険料を控除**してください

- ・ 前月号でご案内した通り、高年齢労働者に対する雇用保険料免除制度が廃止されました。
- ・ **令和2年4月**の給与より、**64歳以上**の雇用保険加入者からも**雇用保険料を控除**してください。