

Q

◆妊娠中の従業員でつわりなどで欠勤や早退が目立つ従業員の対策は

A

■長期化している少子化の傾向から、社会保険にも少子化対策が反映され、産前産後の加入者の権利は強化されています。

○産休（残前産後休業）と育休（育児休業）の間は、社会保険料が免除されます。かつては、育休中だけでしたが、産休中にも拡大されました。

○産休中の生活保障のため健康保険から出産手当金が支給されます。かつては、賃金の60%の補償でしたが、66.6%に引き上げられました。

○出産費用補填のため、令和5年4月1日以降の出産の場合、1児につき原則50万円が支給されます。最初は30万円でしたが数次の改定で増額されました。

○育児休業終了後、短時間勤務などの理由で報酬が低下した場合には、社会保険に加入している従業員が実際に受け取る報酬の額と、社会保険料の基準となる標準報酬月額が、かけ離れた額になることが有ります。そこで、保険料の負担を軽減するため、低下した報酬に対応した額を標準報酬月額にすることを事業主経由で保険者に申し出た場合は、標準報酬の改定をすることができます。

具体的には、育児・介護休業法による満3歳未満の子を養育するための育児休業などの終了日に3歳未満の子を養育している社会保険加入者は、次の条件を満たす場合、随時改定に該当しなくても、育児休業終了日の翌日が属する月以後3ヶ月間に受けた報酬の平均額に基づき、4ヶ月日の標準報酬月額から改定することができます。

ア、これまでの標準報酬月額と改訂後の標準報酬月額との間に1等級異境の差が生じること。

イ、育児休業終了日の翌日が属する月以降3ヶ月の内、少なくとも1ヶ月における支払基礎日数が17日以上であること。

