**産前産後休業と育児休業について**

**～妊娠から職場復帰まで　女性社員の方へのご案内～**

|  |
| --- |
| **Ⅰ．産前産後休業** |

出産予定日以前６週（双子以上の妊娠の場合は14週）、産後８週を産前産後休業として取得することができます。休業を取得するにあたっては、所定の書式で休業取得の１か月前までに届け出てください。

**◎休業期間中の所得保障について**

産前産後の休業期間で、会社から給与を受けない１日につき、おおむね１日分の給与（標準報酬日額）の３分の２相当額が健康保険から支給されます。この給付を受けるには「**出産手当金請求書**」**の提出**が必要です。

また、分娩にかかる費用の保障として、妊娠85日以上の分娩をしたときは、死産、流産、人工中絶にかかわらず、出産育児一時金が一児につき原則として42万円支給されます。なお、出産育児一時金は、医療保険者より直接医療機関に支払われ、出産費用と相殺されますので、ご自身で直接、出産予定の医療機関に事前に申し出てください。なお、分娩にかかる費用が出産育児一時金より少なかった場合は、差額金の請求ができますので、総務までご連絡ください。

（女性社員の被保険者で、退職まで継続して１年以上被保険者資格を有していた方には、退職後６か月以内に出産した場合に限り、出産育児一時金が支給されます。）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 給付の名称 | 書類の名称  （提出期限） | 備考 |
| 出産手当金 | 出産手当金請求書  （産後休業終了後） | 産後休業が終了してから提出してください。請求書類には医師の証明欄があります。 |
| 出産育児一時金 | 各医療機関指定の出産一時金に関する同意書  （出産前） | 出産予定の医療機関に確認いただき、直接医療機関へ提出してください。 |

**◎社会保険の取扱い**

（平成26年４月以降の）産前産後休業及び育児休業中の保険料は免除となりますので、徴収はありません。

平成26年４月前までは、産前産後休業中の社会保険料は、事前同意のうえ、産休前の給与にて保険料をお預かりさせていただきます。なお、育児休業に入る月分からの保険料は免除となり、徴収はなくなります。

|  |
| --- |
| **Ⅱ．育児休業** |

産後休業終了日の翌日から子が１歳になる（誕生日の前日）までの間、申し出た期間は育児休業期間として保障されます。希望日から休業するには、育児休業規程に従い、原則として育児休業開始予定日の１か月前までに所定の書式で会社に申し出ることが必要です。なお、子が１歳を超えても休業が必要と認められる一定の理由がある場合（認可保育園に入所希望したにもかかわらず入所できない場合など）は、子が１歳６か月になるまで育児休業が取得できます。

**◎休業期間中の所得保障について**

１歳未満の子を養育するために育児休業を取得する場合、雇用保険より「**育児休業給付金**」が支給されます。育児休業期間中、原則として子が１歳になるまで、「**休業開始前の月給の50％×休業月数**」の額が支給されます。

※育児休業（産前・産後休業ではありません）開始前２年間の雇用保険の被保険者期間であった期間中に、賃金支払基礎日数（出勤日数）が11日以上ある月が通算して12か月以上あることが必要です。

育児休業終了前に認可保育園の入所手続をしたにもかかわらず入所できなかった場合などの理由で育児休業を延長した場合、給付金は延長期間中も（最大で１歳半になるまで）支給されます。

ただし、入所できなかったこと等が確認できる証明書類の提出が必要です。該当者には証明書の準備のご案内をいたしますので、延長の可能性があるときは、少なくとも子が１歳になる月の前々月までに、総務までご連絡ください。連絡が遅れたことにより、給付金が受けられなくなる場合がありますので、注意が必要です。

**!**

**◎休業期間の変更について**

やむを得ないと認められた場合は、休業前及び休業中にそれぞれ１回を限度として休業期間を変更することができます。この場合、原則として休業期間終了の１か月前までに所定の書式により会社に届け出てください。

**◎社会保険の取扱い**

育児休業中は、社会保険料（健康保険・厚生年金）が免除されます。免除期間は、育児休業を開始した月から、育児休業が終了する月の前月（ただし終了日が月末である場合はその月）までの間です。

**◎その他の所得保障**

・**児童手当**：申請は、各自、市区町村にて行ってください（詳しくは住所地の市区町村役場へお問い合わせください）。

|  |
| --- |
| **Ⅲ．職場復帰後について** |

育児・介護休業規程に従い、以下の制度について申出する場合は、所定の請求書をそれぞれの提出期限までに会社に提出してください。

◎ 育児のための所定外労働免除

◎ 育児のための時間外労働及び深夜業の制限

◎ 育児のための勤務時間の短縮等の措置（始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ）

◎ 子の看護休暇