



## 「産休・育休制度」の実務と勘どころ

・第11回・

# 妊娠・出産時に適用される社会保険制度

女性はもちろん、男性も育休を取得しやすく、仕事と育児を両立できる会社にするために、総務担当者にできること・やるべきことを実務に沿って解説します。

社会保険労務士法人名南経営  
特定社会保険労務士

宮武貴美

- 第7回 従業員から育児休業に関する相談を受けたときの対応
- 第8回 男性育児休業取得率の公表義務化と活用したい認定制度
- 第9回 子育て中の従業員をサポートする育児・介護休業法の制度
- 第10回 妊娠中・産後の従業員に対する法令上の制度
- 第11回 妊娠・出産時に適用される社会保険制度
- 第12回 関心の高まる生理・妊活・更年期等の課題を抱える従業員へのサポート

## 妊娠や出産時に適用される社会保険制度

社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入している従業員の妊娠や出産に際しては、社会保険に各種給付等が用意されています。今回はその内容を確認します。

### (1) 出産手当金

妊娠・出産する女性従業員は、一般的に産前産後休業（以下「産休」という）を取得します。多くの企業が産休取得期間を無給とし

ていることもあり、健康保険には、被保険者である女性従業員への所得補てんとして、「出産手当金」の制度が設けられています。

#### 支給日数

出産手当金は、実出産日（実出産日が出産予定日より後のときは出産予定日）以前42日目（多胎妊娠のときは98日）から、実出産日の翌日以後56日目までの間で会社を休んだ期間（以下「休業期間」という）に対して支給されます。所得補てんが目的のため、給与

が支払われる場合は減額され、支払われる額が出産手当金より高い場合には支給されません。

#### 支給額

支給額は「支給日数×休業期間の日数」です。支給日数とは、支給開始日以前12か月間の各月の標準報酬月額を平均した額を30日で除し（10円未満四捨五入）、3分の2を乗じたものです（1円未満四捨五入）。

なお、支給開始日以前の被保険者期間が12か月に満たない場合には、「資格取得月から支給開始月までの各月の標準報酬月額を平均した額」または「前年度9月30日における全被保険者の標準報酬月額を平均した額」（協会けんぽの2022年9月30日時点…30万円）のいずれか低い額を基に支給日数を計算します。

#### 支給対象者

産休を取得する従業員に支給されるほか、出産前に会社を退職した従業員等のうち、資格喪失日の前日（退職日）まで被保険者期間が継続して1年以上あり、退職日に出産手当金が支給されているか、支給される条件を満たしていれば、資格喪失後も出産手当金が支給されます（資格喪失後の継続

給付）。

なお、任意継続被保険者には、資格喪失後の継続給付となる場合を除き支給されません。また、被保険者に対する給付であるため、被扶養者が産休を取得したとしても支給されません。

### (2) 出産育児一時金

正常な分娩は病気やケガではないため、健康保険証を使うことはできず（療養の給付の対象とはならず）、出産にかかる費用の全額を出産する従業員やその家族が負担することになります。そのため、被保険者である従業員や、被扶養者である従業員の家族が出産したときは、「出産育児一時金」が健康保険より支給されます。

#### 支給額

出産した子ども1人につき、左表の額が支給されます。ことし4月1日以降の出産から、異次元の少子化対策の一環として、合計額が8万円引き上げられました。

表にある「産科医療補償制度」とは、万が一、出産時に子どもが重度の脳性まひとなった場合に、子どもとその家族の経済的負担を補償するための制度です。医療機関が加入するものであり、加入医療機関で出産した場合に、出産育



『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』  
小社刊 2,420円(税込)



**みやたけ たかみ** 中小企業から大企業まで、実務に即した人事労務管理のアドバイスを行なう。現場に詳しく、わかりやすい解説には定評がある。主な著書に『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』(小社刊)がある。

児一時金とともに支給されます。ことしの4月3日現在、99・9%の医療機関が制度に加入していることもあり、通常、出産育児一時金の額は産科医療補償制度の掛金との合計額で示されます。

#### 手続き

出産にかかった費用は、従来、本人やその家族が医療機関等に支払い、その後、出産育児一時金を申請していましたが、現在は多くの方が、「直接支払制度」を利用しています。この制度は、被保険者の同意に基づき、出産育児一時金の支給額の範囲で、保険者から医療機関へ出産育児一時金を直接払うものです。従業員やその家族が一時的に出産費用を立て替えることが不要になります。

#### 留意点

出産費用が出産育児一時金を下回る場合、その差額を後日、保険者に申請する必要があります。たとえば、帝王切開での出産は「手術」として扱われるため、健康保険証を利用することができ、出産費用が出産育児一時金を下回る場合があります。

#### (3) 産休中の社会保険料免除

妊娠または出産を理由として、実出産日(実出産日が出産予定日より後のときは出産予定日)以前42日目(多胎妊娠のときは98日)から、実出産日の翌日以後56日目までの間で

#### ■ 出産育児一時金の支給額

出産日	～2021.12.31	2022.1.1～ 2023.3.31	2023.4.1～
出産育児一時金の額	40.4万円	40.8万円	48.8万円
産科医療補償制度の掛金	1.6万円	1.2万円	1.2万円
合計額	42万円	42万円	50万円

会社を休んだときは、会社が申請することで社会保険料(健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料)の徴収が事業主負担分・従業員負担分とも免除されます。休ん

だ日に給与が支払われるかは関係なく、たとえば産前休業中に年次有給休暇を取得する場合でも、その日に労務が提供されていないければ免除の対象となります。

月額の保険料(月額保険料)のほか、賞与に係る保険料(賞与保険料)も免除の対象になります。

免除の期間は、産休を開始した月から終了する日の翌日の属する月の前月(終了する日が月末の場合には終了する日が属する月)までです。月末に産休を取得している場合、その月の月額保険料とその月に支給された賞与保険料の徴収が免除されると考えることができます。

免除期間中も被保険者資格に変更はなく、将来の年金額を計算する際は、保険料を納めたものとして扱われます。

#### (4) 産休復帰時の月額変更

社会保険には、支払われた給与の額が大きく変動したとき、標準報酬月額を見直す仕組みがあります。この随時改定(月額変更)は昇降給等の「固定的賃金の変動」が前提ですが、産休から復帰したときは、固定的賃金の変動がなくとも、「産休復帰時の月額変更」として、別途設定された条件を満

たすことで、産休終了日の翌日が属する月以後3か月間に支払われた給与の平均額に基づき、4か月目の標準報酬月額から改定されることとなります。

これらのほか、子どもを養育している従業員が利用できる「養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置」もありますが、本記事のテーマとは少し異なるため、こちらの説明は割愛します。

#### 注目すべき今後のことも・子育て政策

ことし3月31日に、こども政策担当大臣から「こども・子育て政策の強化について(試案)」次元の異なる少子化対策の実現に向けて」が発表され、翌4月1日にこども家庭庁が発足しました。今後、この試案を基に、「こども未来戦略会議」で必要となる施策の内容、予算、財源について総合的に検討が深められ、6月の骨太の方針までに、将来的なこども・子育て予算の倍増の大枠が示されることになっています。

妊娠・出産、子育てに関する各種制度は、今後、様々な改正が行なわれることが予想されるため、さらなる注目が必要です。