

「仕事」と「家庭」の両立を応援します！！

ご不明な点は
いつでもお尋
ねください！

妊娠したら

妊娠中および出産後1年以内の女性従業員が「母性健康管理の措置等に関する規程」により申し出た場合は次の措置をとることができます。

- 1 勤務時間内の通院(遅刻、早退、外出)
- 2 通勤緩和の措置
- 3 休憩の措置(休憩時間以外に適宜休憩を認める)
- 4 妊娠中および出産後の症状に対応する措置
 - (1)業務負担の軽減 (2)負担の少ない業務への転換
 - (3)勤務時間の短縮 (4)休業
- 5 時間外労働、休日労働、深夜業の制限



上記1～3の不就労部分は有給とし4の(3)(4)の不就労部分は無給とする。
ただし1ヶ月につき7時間20分をもって1日の欠勤と扱い年有に振りかえることができる。

申出の手続

- 1・2の措置を受ける場合は事前に勤務事故届または通院証をもって人事課に申し出する。
- 4による母性健康管理措置の適用を申請する場合には、医師または助産婦の作成した「母性健康管理指導事項連絡カード」(別紙)を添えて人事課に申し出るものとする。

出産休暇(産前産後休暇)

出産予定の女性従業員は出産予定日の最大6週間前(多胎は14週間前)から産前休暇を取得することができます。

出産後8週間(56日)は産後の休暇。

配偶者の場合は特別有給が2日あります。(社員・準社員)

育児休業

育児休業の対象者外の従業員

- 1 日雇い及び2ヶ月以内の期間を定めて雇用する従業員
- 2 会社と組合との協定により育児休業の対象から除外することとされた従業員
 - (1)入社1年未満の従業員
 - (2)配偶者が次のいずれにも該当する従業員
 - イ 就業についていないもの
 - ロ 心身の状況が申出に係る子の養育をすることができるものであること
 - ハ 6週間(多胎妊娠にあっては14週)以内に出産予定でないか、または産後8週間以内でないものであること
 - ニ 申出に係る子と同居している者であること
- (3)申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員



など

申出の手続

- 1 育児休業を希望する方は、原則として育児休業を開始しようとする日の1ヶ月前までに育児休業申出書を提出してください。
- 2 申出は、特別な事情のない限り、一子につき1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とします。

育児休業の期間等

- 1 育児休業の期間は、原則として子が1歳に達する前日まで。
(ただし、認可保育所に入所できない等の理由によっては1歳6ヶ月まで)
- 2 育児休業の期間変更申出書により**1回に限り**期間の変更を申し出ることが出来ます。
(終了日の1ヶ月前までに)
- 3 次のいずれか場合には育児休業は終了します。
 - (1)子の死亡(なお、この場合本人の出勤する日は事由発生から2週間以内であり、会社と本人で協議)
 - (2)子が1歳に達した日
 - (3)申出者に産前産後休業、介護休業または新たな育児休業が始まった場合

給与等の扱い

- 1 育児休業の期間については、基本給その他月毎に支払われる給与等は支給しない。
- 2 賞与については、算定期間内に育児休業をした期間が含まれる場合はその期間は欠勤したものとする。
- 3 定期昇給は、考課対象期間を満たす場合に行うが復職後に調整する。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児休業した期間は勤続年数に参入しないものとする。

社会保険料等の扱い

- 1 育児休業期間中も被保険者資格を継続する。
- 2 社会保険料は免除される。

育児の為の深夜業の制限

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が請求した場合は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間に労働させることはない。

また、残業の免除も申請が可能。

育児短時間勤務

- 1 従業員で小学校1年2学期始期前の子と同居し、養育するものは、育児短時間勤務申出書を届け出ることにより、出勤時間及び退勤時間を1時間単位で**最大4時間まで**短縮することができる。
- 2 給与については、基準内賃金を時給換算した額を基礎とし実労働時間分を支給する。
- 3 賞与は、算定対象期間において育児短時間勤務により生じた不労時間部分を1日の所定労働時間で除した日数を欠勤とみなし賞与額を算出する。
- 4 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、育児短時間勤務期間は通常の勤務をしていた期間とみなす。



給付金について

出産したら

1 従業員本人の場合

健康保険より、「被保険者出産育児一時金」が支給されます。

(妊娠4ヶ月以上で分娩したとき)

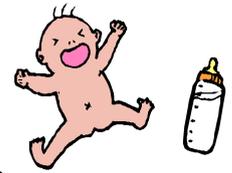
1児につき350,000円です。(双子なら700,000円)

健康保険より「出産手当金」が支給されます。

金額については個人の標準報酬日額によって異なります。

分娩の前日42日から分娩の日後56日分までの計98日分。

(ただし無給の日数分についてです)



健康保険に加入している女性の特典です！

2 家族の場合(妻・扶養家族)

健康保険より、「家族出産育児一時金」が支給されます。

(妊娠4ヶ月以上で分娩したとき)

1児につき350,000円です。(双子なら700,000円)

健康保険出産育児一時金事前申請制度

出産予定日の1ヶ月前の方から申請可能です。

通常なら出産後に支給される出産育児一時金を病院と社会保険事務所で相殺します。

(35万円以上の場合:退院時に支払あり、35万円未満の場合:後日振込みあり)

産前休暇に入る前に病院へ申請書の記入を依頼してください。

会社より社会保険事務所に提出します。

退院時の支払が楽になります！

1,2の場合も家族異動届を提出することにより会社からお祝い金が支給されます。

(組合員なら組合からも支給されます。)

健康保険の扶養手続が必要な場合は人事まで申し出てください。

育児休業に入ったら

産後56日を経過して育児休業に入ったら、雇用保険より「育児休業給付金」が支給されます。

休業前の給与の30%相当額が2ヶ月に1回まとめて給付されます。

(初回の申請は2ヶ月間無給であることが証明された育児休業開始から2ヶ月経過後になります。)

申請書類は、産休中に会社からご自宅に郵送いたします。

育児休業が終了し復帰後6ヶ月経過したら「育児休業者職場復帰給付金」が支給されます。

金額は休業前の給与の10%相当額×約休業月数です。

その他

社会保険料

産休中は通常どおり給料より控除があります。

育児休業に入ったら免除となります。

例:4月15日～8月14日まで育児休業を取得した場合

4月の給与分までは控除あり(社会保険料は1ヶ月遅れで控除されています。)

5月(4月分)給与から9月(8月分)給与までが免除です。

この他休業中も給与から控除されるものには、住民税、個人の生命保険関係、財形、業務員買物等があります。

財形、連帯基金(組合にて手続)はストップすることも出来ます。

業務員入金とは異なります！

毎月給料明細を郵送いたしますので、伝票を受け取り出納にて入金をお願いします。