

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

出産育児一時金 42 万円もらいました。

出産手当金は、もらっていません。これってへん！

先日、大変繁盛している飲食店で、女性フロアスタッフが、「来週から出勤しますのでよろしくお願いします」と私のところに挨拶に来ました。彼女は、挨拶のあとに、「休んでいる間に、出産育児一時金の 42 万円をもらいましたが、出産手当金はもらっていません。」と言ってきました。

これって変だなあと感じ、2.3 分彼女と話をしました。

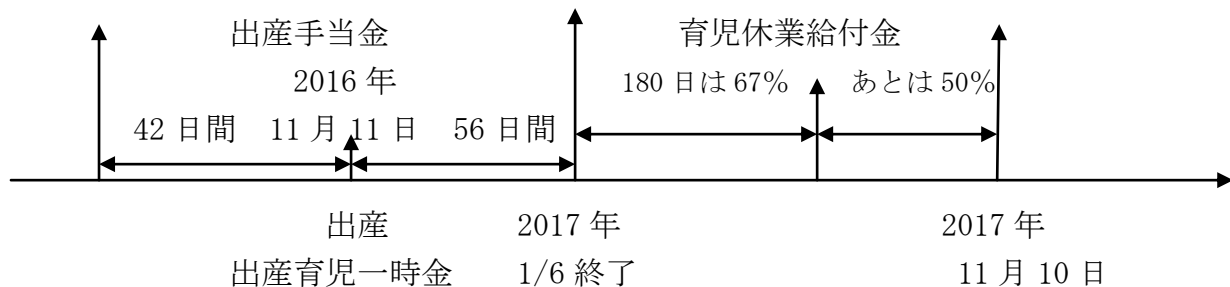
- ・出産前に飲食店は、やめている。
- ・しかしながら、出産育児一時金 42 万円をもらっている。
- ・出産手当金は、もらっていない。

以上のことからわかることは、女性スタッフがもらったのは、出産育児一時金ではなくて、家族出産育児一時金であるということです。飲食店をやめていますので、協会けんぽからは、被保険者に対しては、当然支給される出産育児一時金は、もらえません。より正確に言いますと、

彼女のご主人が協会けんぽの被保険者でしたので、ご主人の奥さんつまり被扶養者が出産をされましたので、ご主人に家族出産育児一時金が支給されたこととなります。

以上のことから、何を反省すべきかを考えまると、その飲食店の総務等の部署の人は、女性フロアスタッフの発言をじっくり聞くことが大切です。そして、支給されたのは、配偶者出産育児一時金であること。なぜ出産手当金は、支給されなかったかを丁寧に説明をした方がよいと思いました。

ここで、もしも、出産前に飲食店をやめないで、彼女が協会けんぽの被保険者と雇用保険の被保険者であり続けた場合は、どれだけの金額が、健康保険（協会けんぽ）と雇用保険から支給されるかを計算してみます。



女性スタッフの 1 か月の賃金が 30 万円だとします。（標準報酬月額が 30 万円とします。日額は 30 万円÷30=1 万円。日額を計算しやすくするために 30 万円と設定しました。）

① 協会けんぽ（健康保険）から出産手当金と出産育児一時金が、被保険者である本人に支給され

ます。

- ・ 出産手当金の日額は、標準報酬日額の $\frac{2}{3}$ の支給になります。つまり $1 \text{万円} \times \frac{2}{3} = 6,667 \text{円}$

そこで、産前 42 日分と産後 56 日分の 98 日分の日額が支給されます。つまり、 $6,667 \text{円} \times (42 \text{日分} + 56 \text{日分}) = 6,667 \text{円} \times 98 \text{日分} = \underline{65 \text{万} 3,366 \text{円}}$ が支給されます。

- ・ 次に出産育児一時金は、42 万円支給されます。

一般には、直接支払制度を利用することになります。

退院までの間に病院等と利用について書面で契約を交わすことが必要になります。病院等での実際の出産費用が出産育児一時金 42 万円より低い場合は、あとで保険者（協会けんぽ）に申請をすれば差額の支給を受けることができます。（実際の出産費用の方が高い場合は、その差額分を病院等の窓口で支払うことになります。）

②雇用保険からは、被保険者の本人に対して、育児休業給付金が支給されます。

- ・ 育児休業開始時賃金日額 = $\frac{\text{産前、産後休業開始前 6 か月間の賃金}}{180} = 1 \text{万円}$ とします。

- ・ 支給期間は、育児休業開始日から子が 1 歳に達する日の前日まで。

- ・ 支給率は、育児休業開始日から通算して 180 日間は 67%、それ以後は 50%

- ・ 育児休業開始時賃金日額 $\times 180 \text{日} \times 67\% = 1 \text{万円} \times 180 \times 0.67 = 120 \text{万} 6,000 \text{円}$ ----- i
子どもが 1 歳になる日の前日までつまり 2017 年 11 月 10 日まで、 $364 \text{日} - \text{産後} 56 \text{日} = 308 \text{日}$
 $308 \text{日} - 67\%$ の支給期間 180 日 = 128 日間

$$1 \text{万円} \times 50\% \times 128 \text{日} = 1 \text{万円} \times 0.5 \times 128 \text{日} = 64 \text{万円} \text{----- ii}$$

i と ii より

$$\begin{aligned} \text{育児休業給付金は } & 120 \text{万} 6,000 \text{円} + 64 \text{万円} \\ & = \underline{184 \text{万} 6,000 \text{円}} \end{aligned}$$

③保険関係について、

- ・ 健康保険料と厚生年金保険料は、産前から育児休業が終わるまでの間、本人分と会社分とも免除になります。

- ・ 雇用保険も産前から育児休業が終わるまでの間、本人分と会社分とも免除になります。

①と②と③を通して、

企業として、従業員が出産を契機に、会社を辞めることに対して、従業員の今後の生活面と企業の発展そして、Win Win（ウイン ウイン）のことを考えると、従業員が会社を辞めるのを黙って見ているのではなく、従業員を出産後も本人の能力を生かしていく戦略が大切であると思う。

④両親とも雇用保険の被保険者の場合

母親が 2017 年 11 月 10 日まで育児休業を取得していた場合、例えば 11 月 11 日から 1 歳 2 か月に達する日の前日まで父親が育児休業を取得することができます。（父母がとも育児休業を取得する場合、子が 1 歳 2 か月になるまでの間、父母ともにそれぞれ 1 年以内の期間育児休業が取得できます。パパママ育休プラス制度）この場合、父の賃金日額は、父親の日額にシフトされます。

Coffee ブレーク

先日、高崎線の K 駅のスタバーでチャイテー（紅茶）を飲んだ後、店から出るとき、入口にある贈答品が目に入りました。そこに、たまたまスタッフがいまして、わたしが、この贈答品はいくらですかと聞くと、彼女は、「いろいろな組み合わせができます。」というのでした。組み合わせについては聞いていないのです。バリスタとしての能力を高めることに対しては、店側は、力を入れているようですが、客への対応の研修もより考えた方がよいと思った。