

皆さまのハッピーリタイアメントを応援する

Road to happy retirement

お金を賢く使い、生涯にわたり豊かに生活するための“お金”、“ライフプラン”に関する情報をお届けします。お金が貯まる習慣、知識を身につけ、より豊かな人生を送りましょう！ハッピーリタイアメントの実現を応援します！



今月のトピックス

- ① 出産、育児に関する支援制度
- ② 岩本の独り言



新年あけましておめでとうございます。本年もよろしくお願ひ申し上げます。

平成最後となる平成30年がスタートしました。

もう、あれから30年…と思うと本当に早いですね…。

そして、翌年には天皇陛下の生前退位。その翌年には東京オリンピック。

何十年に一度という行事が続く、節目の年と言えようかと思えます。

まずはこの平成30年を是非是非よい1年としましょう！

さて、去年は株式市場は活況でした。

日経平均はバブル崩壊後の最高値を記録。アメリカの指標である、ダウ平均も史上最高値を更新し続けています。



いつもたくさんのご紹介ありがとうございます。
皆さんとのご縁はとて有り難く思います。日々の生活やお金に関する事で不安を感じている方がおられたら是非ご紹介ください。未来の自分、そして、家族のために賢いお金の使い方、ふやし方、守り方をアドバイスします。

今年も引き続き堅調に推移するのでしょうか？

さすがに…、少し難しいところまで来てしまったのかな？と感じるところではあります。

が、いずれにしても、目標はずっとずっと先。

ハッピーリタイアメントの実現にあります。

急がず、焦らず。じっくり、コツコツと、将来に向け、積立、投資を実践していきましょう。

本年も勿論、皆様のハッピーリタイアメントの実現を全力で応援してまいります。

岩本 貴久

追伸、
皆さんとのご縁、ご紹介いただいたことに対するご縁はとて有り難く、大切にしたいと思っています。

私どもが最も役に立てること、それは、保険やライフプランについての正しい情報提供を行うこと。

それらを通じ、皆様、そして皆様の大切なお知り合いのお役に立てればと思います。

東海FPセンター

<http://www.tokaijp.com>

◆貯金に関するご相談は…

60歳または、65歳から掛け金の1.5倍の年金を受け取る方法

「1.5倍の年金の相談」と声をかけてください。
(年金に限らず、中長期の貯金全般です。)

E-mail : t-iwamoto@tokaijp.com

URL : <http://www.tokaijp.com/jinenkin/>

岩本携帯 : 090-4082-7007

出産・育児にまつわる支援制度

2017年9月に厚生労働省が公表した「2016年人口動態統計(確定数)の概況」によれば、2016年の「合計特殊出生率」は1.44となり、前年から0.01ポイント低下しています。

出生数は97万6,978人と初めて100万人を割り込み、自然減は33万人余りで、人口減少の加速化が進んでいます。

人口減少に歯止めをかけるために、国は様々な子育て支援策を実施しています。

そこで、今回は、出産前から小学校入学までの社会保障制度について。

労働基準法・男女雇用機会均等法による母性保護等の規定

労働基準法では、働く女性が妊娠中や出産後も安心して働き続けられるように、産前産後休業等の規定があり、男女雇用機会均等法では母性健康管理措置が定められています。

(1) 産前産後休暇

労働基準法では、産前は6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後は8週間、出産のための休業期間を定めています。

産前については、本人が希望すれば出産予定日まで働いても差し支えはありません。

産後については、産後6週間はたとえ本人が希望しても就業は禁止されています。

6週間を超過し本人が請求した場合に、医師が支障ないと認めた業務につかせることは差し支えありません。

(2) 妊産婦のための健康診査

男女雇用機会均等法では、妊産婦が保健指導または健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければならないとしています。

いわゆる「妊産婦のための通院休暇」です。通院休暇の回数について定めがあります。

- 妊娠23週まで 4週間に1回
- 妊娠24週～35週まで 2週間に1回
- 妊娠36週以後～出産まで 1週間に1回

ただし、通院休暇を有給としなければならないとの規定はありません。有給か無給かは会社の規則によります。

また、正常な妊娠は病気ではないため、健康保険の対象にはなりません。

そこで負担を軽減するために、妊婦健診の公費負担の制度があります。

住んでいる自治体が妊婦健診の費用を助成する仕組みです。自治体によって助成内容が異なります。

(3) 妊娠・出産を理由に不当な処遇をすることは禁止

男女雇用機会均等法では、妊娠・出産・育児を理由として、解雇や不利益な扱いをすることは禁止されています。

2017年1月、「事業主のマタニティハラスメント（マタハラ）防止措置」※が義務化されました。

これによって、解雇などの不利益な扱いの禁止に加えて、会社は妊娠・出産を理由とした嫌がらせなどについても防止する措置を講じなければなりません。※「妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置」、「育児休業等に関するハラスメントの防止措置」等が施行されました。

健康保険の出産に関する給付

健康保険では、出産に関する給付として、出産手当金と出産育児一時金があります。ただし、市区町村が運営する国民健康保険には出産手当金はありません。

(1) 出産手当金

健康保険の被保険者が出産のため会社を休み、給与の支払いを受けなかった場合は、出産の日（実際の出産が予定日後のときは出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合98日）から出産の翌日以後56日目までの範囲内で、会社を休んだ期間を対象として出産手当金が支給されます。

また、出産が予定日より遅れた場合、その遅れた期間についても出産手当金が支給されます。

出産手当金の額は、休業1日について「支給開始日以前の継続した12ヵ月間の各月の標準報酬月額の前平均額÷30×2/3」です。

(2) 出産育児一時金

出産育児一時金は、被保険者およびその被扶養者が出産した時、1児につき42万円（産科医療補償制度に加入していない医療機関等で出産した場合は40.4万円）が支給されます。

出産育児一時金は、医療機関への直接支払いまたは受取代理を原則としています。この場合は、実際にかかった費用と出産育児一時金との差額を医療機関の窓口で支払います。

育児・介護休業法と雇用保険の育児休業給付

(1) 育児・介護休業法

育児・介護休業法に定める育児休業では、両親が安心して育児を行い、仕事と育児の両立をめざすことを目的としています。

育児休業は男女の別なく取得することができ、正社員だけではなく、有期雇用者であっても、要件を満たせば取得できます。

休業期間は子が1歳になるまでです。なお、両親ともに育児休業を取得すると、子が1歳2ヵ月まで育児休業を取得できる「パパ・ママ育休プラス」の制度があります。

法改正により、平成29年10月以後は保育所に入所できないなどの場合は、子が満2歳になるまで（改正前は1歳6ヵ月まで）育児休業期間を延長できるようになりました。

(2) 育児休業給付

育児休業中は一般的には無給であるため、雇用保険から育児休業取得者に「育児休業給付金」が支給されます。

育児休業給付は、被保険者が1歳または1歳2ヵ月（支給対象期間の延長に該当する場合は2歳）未満

の子を養育するために育児休業を取得した場合に、休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月が12ヵ月以上あれば受給資格を得られます。

育児休業給付金の支給額は、支給対象期間(1ヵ月)当たり、原則として「休業開始時賃金日額×支給日数の67%(育児休業の開始から6ヵ月経過後は50%)」相当額です。

出産・育児と健康保険料・厚生年金保険料

(1) 産前産後休業中の健康保険料・厚生年金保険料免除

産前産後休業期間のうち、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間について、健康保険(介護保険料も含む)・厚生年金保険の保険料は、事業主の申出により、被保険者分、事業主分ともに免除になります。

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

(2) 育児休業中の健康保険料・厚生年金保険料免除
産前産後休業期間の保険料免除制度と同様に、満3歳未満の子を養育するための育児休業等(育児休業および育児休業に準じる休業)期間についても、健康保険料・厚生年金保険料は免除となり、将来の年金額においても不利益はありません。

(3) 健康保険・厚生年金保険 育児休業等終了時の報酬月額変更

育児休業を終えて職場復帰したのち、勤務時間短縮制度を利用すると、復帰後の賃金が休業前より低下することがあります。

育児休業等(育児休業および育児休業に準ずる休業)終了日に3歳未満の子を養育している被保険者は、一定の条件を満たす場合、育児休業終了日の翌日が

属する月以後3ヵ月間に受けた報酬の平均額に基づき、4ヵ月目の標準報酬月額から改定することができます。

賃金低下に合わせて標準報酬月額を改定できる制度です。

(4) 養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置

子が3歳までの間、勤務時間短縮等の措置を受けて働き、それに伴って標準報酬月額が低下した場合、子が生まれる前の標準報酬月額に基づく年金額を受け取ることができます。

被保険者の申出に基づき、より高い従前の標準報酬月額を、その期間の標準報酬月額とみなして年金額を計算します。

養育期間中の報酬の低下が将来の年金額に影響しないようにするための措置です。

児童手当・その他の制度

(1) 児童手当

児童手当は、家庭等における生活の安定に寄与するとともに、次代の社会を担う児童の健やかな成長に資することを目的とした現金給付の制度です。

支給額は、対象となる児童の年齢や人数、請求者の所得額等により決定されます。

児童手当の金額(児童一人当たりの月額)

- 3歳未満(3歳の誕生日の属する月まで) : 15,000円
- 3歳~小学校
 - ・ 第一子、第二子 : 10,000円
 - ・ 第三子以降 : 15,000円
- 中学校 : 10,000円
- 所得制限限度額以上の人(0歳~中学生) : 5,000円

