



長洲天満宮（尼崎市長洲本通）

◆特集◆

【シリーズ】産休・育休 実務対応マニュアル
基礎知識編② 休業期間中の所得補償制度

◆ニュース◆

- ▶【行政】最低賃金、全国加重平均1,500円を目指す
- ▶【行政】経済対策の骨子を発表、岸田首相会見
- ▶【統計】企業の経常利益13.5%増、過去最高を更新
- ▶【動向】中小企業の賃上げ額は平均8,012円
- ▶【動向】企業の懲戒制度に関する調査結果を発表

◆特集◆

【シリーズ】産休・育休 実務対応マニュアル



基礎知識編② 休業期間中の所得補償制度

このシリーズでは、従業員本人やその配偶者の妊娠・出産により、従業員が産休（さんきゅう）や育休（いくきゅう）を取得する場合に、事業主や人事労務担当者が対応すべきことをマニュアル形式でご紹介していきます。今回は、基礎知識編として、産休（産前・産後休業）と育休（育児休業）の期間中に従業員が利用できる所得補償制度についてわかりやすく解説します。

■休業期間中の所得補償制度とは？

前回ご説明したとおり、産前・産後休業および育児休業の期間中には、事業主に休業中の従業員に対する賃金の支払い義務はありませんので、休業期間中の賃金の取扱いを「無給」とするケースがほとんどです。そのため、休業期間中に賃金が支払われなくなることで、世帯所得が大幅に減少し、生活に支障を来す恐れがあるほか、所得の減少を避けるために育児休業の取得を控えることにもなりかねません。

そこで、産前・産後休業および育児休業期間中の所得の減少を補償する制度が、健康保険と雇用保険にそれぞれ設けられています。まず、産前・産後休業期間中は、社会保険（健康保険）の被保険者（または被保険者であった者）を対象として、「出産手当金」という給付金が、協会けんぽ（または健康保険組合）から支給されます。また、育児休業（出生時育児休業を含む）期間中は、雇用保険の被保険者を対象として、「育児休業給付金」がハローワークから支給されます。

それでは、それぞれの制度の内容について、もう少し詳しくご説明します。

■出産手当金 ～産前・産後休業期間中の所得補償制度～

健康保険の被保険者である従業員が、出産のために産前・産後休業を取得して仕事を休み、その期間の賃金を受けられないときは、協会けんぽ（または健康保険組合）から出産手当金が支給されます。なお、資格喪失日の前日（退職日）までに1年以上継続して被保険者であった等、一定の要件を満たす場合は、産前・産後休業期間中に退職により被保険者資格を喪失した後も、資格喪失後の継続給付として出産手当金の支給を受けることができます。

請求できる期間は、産前・産後休業期間に相当する「出産日 42 日以前（多胎妊娠の場合 98 日）」から「出産日後 56 日」までの範囲内で実際に休んだ期間になります。

支給額は、休業 1 日につき、直近 1 年間の標準報酬月額の前月の平均額の 30 分の 1（日額に換算した額）の 3 分の 2 になります。例えば、標準報酬月額が 30 万円の場合は、休業 1 日あたり 6,670 円が支給される計算になります。

支給申請の手続は、出産した従業員本人が「出産手当金支給申請書」に必要事項を記入し、病院や産院で「医師・助産師の証明」を、会社に「事業主の証明」をそれぞれ記入してもらい、協会けんぽ（または健康保険組合）に提出する方法により行います。

■育児休業給付金 ～育児休業（出生時育児休業）期間中の所得補償制度～

雇用保険の被保険者である従業員が、1歳未満の子を養育するために育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、その期間の賃金をまったく受けられないか、休業期間中に1か月10日以下または80時間以下の範囲内で就業し、休業開始前よりも賃金が80%未満に低下したときは、ハローワークから育児休業給付金が支給されます。ただし、休業開始日より前の2年間に、雇用保険の被保険者期間（賃金支払基礎日数11日以上または就業時間数80時間以上）が12か月以上あることが必要です。

支給を受けることができる期間は、育児休業を開始した日（産後休業終了日の翌日）から子が1歳に達する日の前日（1歳の誕生日の前々日）までになります。ただし、一定の要件を満たした場合で、育児休業期間が1歳6か月または2歳に達する日まで延長される場合は、育児休業給付金の支給期間もそれぞれその前日まで延長されます。

支給額は、休業1日につき、休業開始時賃金日額（休業開始前6か月間を平均した賃金の日額）に支給率（休業開始から180日目までは67%、181日目以降は50%）を乗じて算出した額です。例えば、賃金の月額が30万円の場合は、休業1日あたり、180日目までは6,700円、181日目以降は5,000円が支給される計算になります。ただし、育児休業期間中に就業し、賃金の支払いを受けたときは、支払われた賃金の額に育児休業給付金の額を加算した額が、休業開始時賃金月額の80%を超えた場合、その超えた額のみだけ支給額が減額される仕組みになっています。例えば、上記の例で休業開始から180日目までの期間中に12万円の賃金を受けていた場合は、賃金120,000円+育児休業給付金201,000円=321,000円となり、休業開始時賃金月額の80%である240,000円を超えますので、超えた額である81,000円が減額され、支給額は201,000円-81,000円=120,000円となります。要するに、賃金と給付金の合計額は、休業開始時賃金月額の80%を超えられないということです。

支給申請の手続は、休業中の従業員を雇用する事業主が、原則として2か月ごとに「育児休業給付金支給申請書」に必要事項を記入し、ハローワークに提出する方法により行います。なお、初回のみ「休業開始時賃金月額証明書」を支給申請書と併せて提出します。

■実務対応にはスケジュール管理が必要不可欠

ここまで、基礎知識編として、産前・産後休業と育児休業のしくみ、休業期間中の所得補償制度である健康保険の出産手当金と雇用保険の育児休業給付金について見てきました。既にお気づきの方もおられると思いますが、産休・育休の実務対応には、「いつまでに、何を、どうすべきか」といった実務上のスケジュール管理が必要不可欠になります。担当者が「すっかり忘れていました」なんてことにならないよう、細心の注意を払う必要があります。次回以降は、想定される実務のスケジュールに沿って、「いつまでに、何を、どうすべきか」を詳しく見ていきたいと思います。

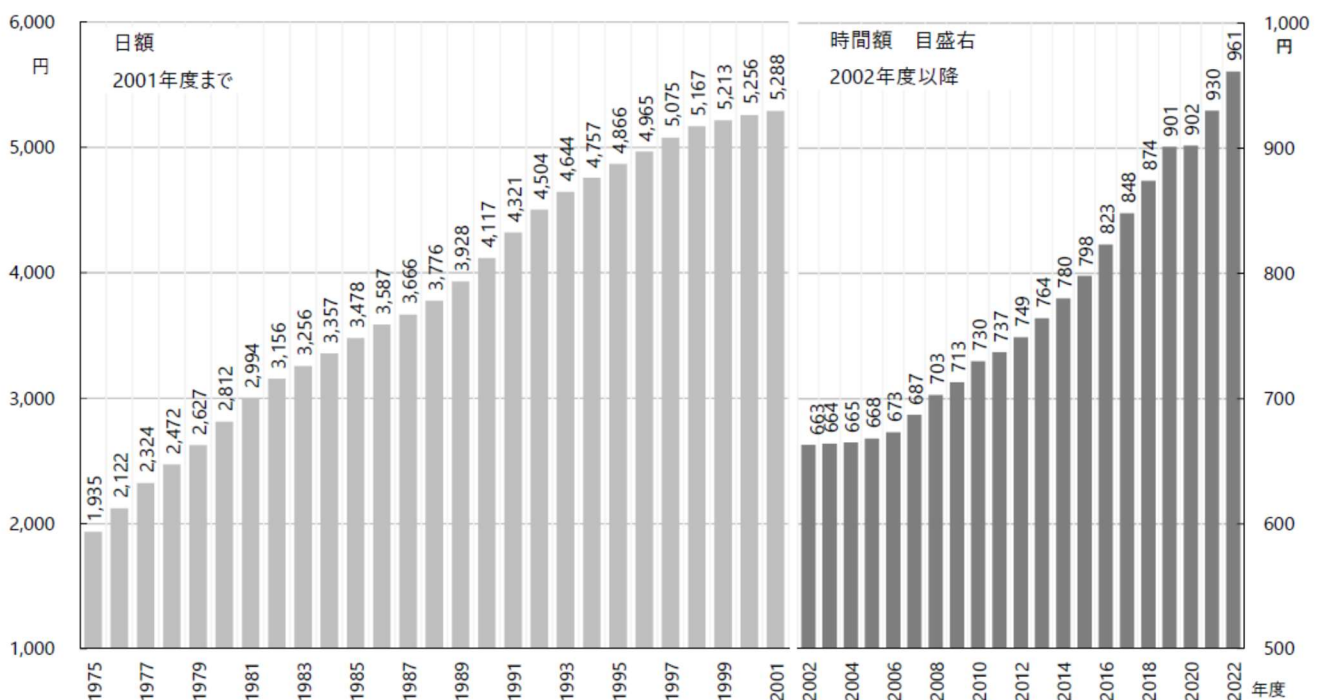
◆ニュース◆

■【行政】最低賃金、全国加重平均1,500円を目指す

政府は8月31日、第21回「新しい資本主義実現会議」を開催し、賃金や投資を含む成長と分配の好循環の進め方について議論しました。

岸田首相は議論を踏まえ、「今年の賃上げ率は3.58%、中小企業に限っても3.23%であり、30年ぶりの高水準となりました。また、今年度の（地域別）最低賃金額は全国加重平均1,004円となり、目標の1,000円超えを達成いたしました」と述べ、最低賃金については「さらに着実に引き上げを行っていく必要が」とあり、「2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指してまいります」と表明しました。また、賃金と最低賃金の安定的な引き上げのためには「中小・小規模企業の労務費の円滑な転嫁が必要」とあり、「年内に発注者側のあるべき対応を含め、詳細な指針を策定・公表し、周知徹底を行います。」と述べました。

【参考資料】地域別最低賃金 全国加重平均額の推移



資料出所 中央最低賃金審議会目安に関する小委員会 平成16年度第1回資料及び26年度第1回資料

厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」

注) 各都道府県の地域別最低賃金は、2002年度から表示単位期間が時間額単独となった。

資料出典：労働政策研究・研修機構

(新しい資本主義実現本部・新しい資本主義実現会議／内閣官房)

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai21/gijisidai.html

■【行政】経済対策の骨子を発表、岸田首相会見

岸田首相は9月25日の会見で、10月中の取りまとめを目指す経済対策の骨子を発表しました。

まず、今回の経済対策の二つの大きな目的として、第1に物価高対策、第2にコストカット型経済からの転換を挙げました。特に、第2の目的であるコストカット型経済からの転換については、日本経済が、長年続いてきたコストカット型経済からの30年ぶりの歴史的転換を着実に図れるよう、強力に政策的後押しをしていくとしました。コストカット型経済とは、人への投資、賃金、さらには未来への投資である設備投資や研究開発投資まで、コストカットの対象として削ってきたことで、消費と投資の停滞を招いた「冷温経済」であると評価した上で、活発な設備投資、賃上げ、そして人への投資による経済の好循環を実現し、経済の熱量を感じられる「適温経済」に移行するチャンスは今、迎えているとしました。その上で、今後、3年間を変革期間として、三位一体の労働市場改革や、持続的賃上げを伴う消費の活発化、DX（デジタル・トランスフォーメーション）、またGX（グリーン・トランスフォーメーション）など、未来への投資促進やスタートアップ育成を始めとする、企業の新陳代謝による経済の供給力の強化・高度化などに集中的に取り組んでいくとしています。

具体的な経済対策として、①足元の急激な物価高から、国民生活を守るための対策、②地方、中堅・中小企業を含めた持続的な賃上げ、所得向上と地方の成長の実現、③成長力の強化・高度化に資する国内投資の促進、④人口減少を乗り越え、変化を力にする社会変革の起動と推進、⑤国土強靱化、防災・減災など、国民の安心・安全の確保、を5つの柱として構成するとしています。

また首相は、いわゆる「年収の壁」について、「130万円の壁」に関しては被用者保険の適用拡大を推進するとともに、次期年金制度改革を社会保障審議会で検討中であるとした上で、「106万円の壁」に関しては、人手不足対応等の観点から、当面支援強化パッケージを実施する考えを表明。手取り収入を減少させないための「社会保険適用促進手当」や賃上げで労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対し、労働者1人当たり最大50万円を支給する助成金の新メニューの創設を表明しました。

（総理の演説・記者会見など／首相官邸）

https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/statement/2023/0925kaiken.html

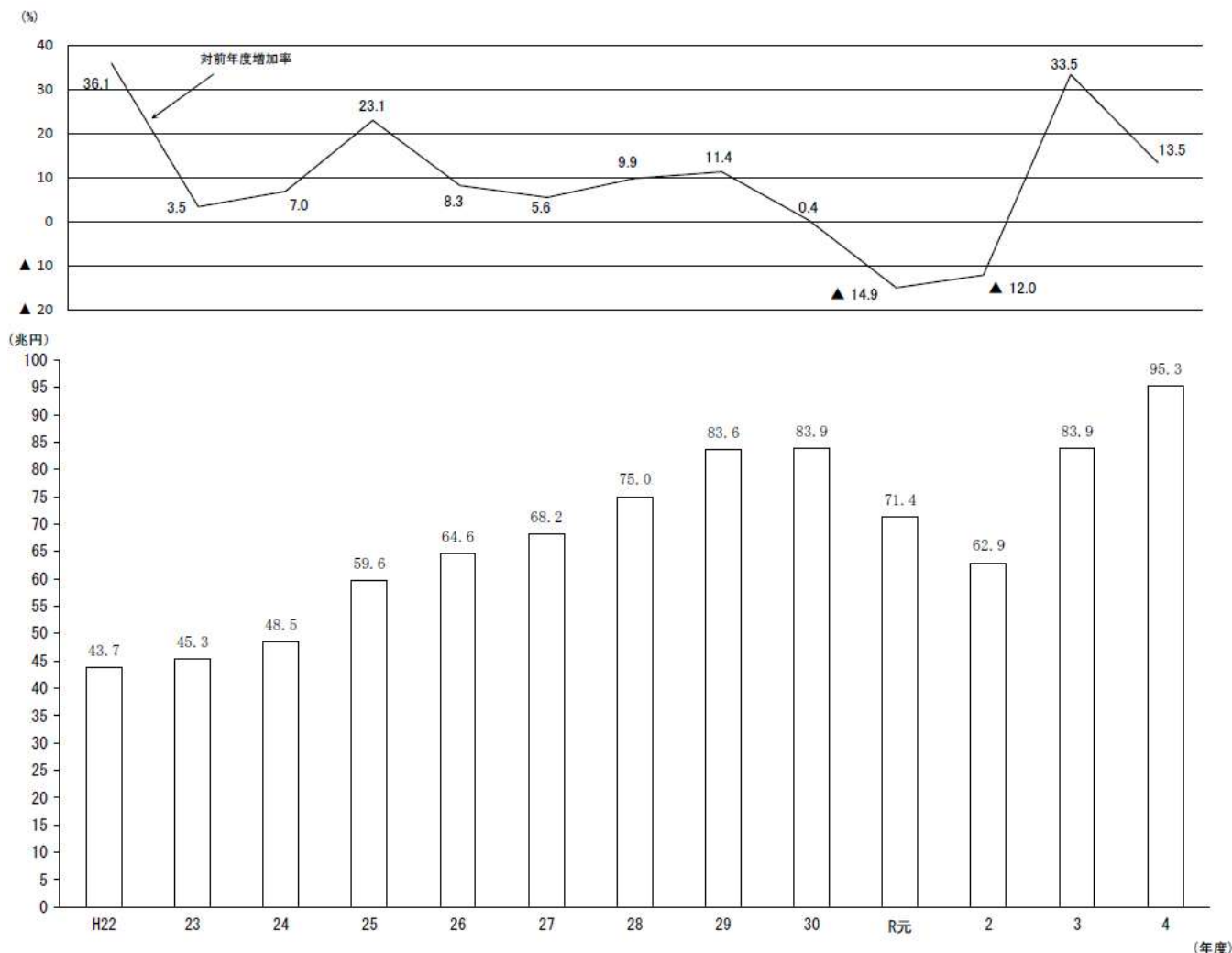
■【統計】企業の経常利益13.5%増、過去最高を更新

財務省は、9月1日、2022（令和4）年度の「法人企業統計調査」結果を公表しました。

全産業（金融業、保険業を除く）の企業動向を前年比で見ますと、売上高は9.0%増、経常利益は13.5%増、設備投資は4.4%増となりました。全産業を製造業と非製造業に分類してみますと、製造業では、売上高は8.6%増、経常利益は4.4%増、設備投資は10.8%増となり、非製造業では、売上高は9.2%増、経常利益は19.5%増、設備投資は1.4%増となりました。

全産業の経常利益は、95兆2,800億円（製造業34兆6,506億円、非製造業60兆6,293億円）となり、過去最高を更新しました。また、いわゆる「内部留保」にあたる利益剰余金は、全産業で554兆7,777億円（製造業200兆6,321億円、非製造業354兆1,456億円）となり、11年連続で過去最高を更新しました。

経常利益の推移（金融業、保険業を除く）



(法人企業統計調査／財務総合政策研究所)

<https://www.mof.go.jp/pri/reference/ssc/results/data.htm>

■【動向】中小企業の賃上げ額は平均8,012円

日本経済団体連合会（経団連）は8月10日、2023年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果（加重平均）の最終集計を公表しました。

従業員数500人未満の17業種754社を対象に調査を実施し、集計可能な17業種367社の結果を集計したところ、賃上げ額の平均は8,012円（賃上げ率3.00%）となりました。昨年の5,036円（同1.92%）を賃上げ額で2,976円、賃上げ率で1.08ポイント上回り、200

0年以降の最高値を更新しました。

業種別の賃上げ額では、製造業8,659円(同3.19%)、非製造業6,924円(同2.65%)でした。製造業では、その他製造業10,701円(同3.70%)が最も高く、鉄鋼・非鉄金属製造業9,023円(同3.37%)、機械金属製造業8,841円(同3.29%)が続いています。非製造業では、土木・建設業が9,108円(同3.42%)で最も高くなっています。

規模別の賃上げ額では、100人未満7,582円(同3.01%)、100人以上300人未満7,576円(同2.88%)、300人以上500人未満8,535円(同3.11%)でした。

(日本経済団体連合会／新着情報)

<https://www.keidanren.or.jp/news/>

■【動向】企業の懲戒制度に関する調査結果を発表

労務行政研究所は8月30日、企業における「懲戒制度に関する実態調査」結果を発表しました。調査対象は、全国証券市場の上場企業(新興市場の上場企業も含む)3,794社と、上場企業に匹敵する非上場企業(資本金5億円以上かつ従業員500人以上。一部「資本金5億円以上または従業員500人以上」を含む)1,600社の合計5,394社で、回答のあった225社の結果を集計しています。

30のケース別にみた懲戒処分の適用判断などを調査したところ、「懲戒解雇」を適用するとした割合が高かったのは「売上金100万円を使い込んだ」75.9%、「無断欠勤が2週間に及んだ」74.1%、「社外秘の重要機密事項を意図的に漏洩させた」69.4%の順となっています。懲戒解雇では、退職金を「全く支給しない」が63.2%で最多となった一方で、諭旨解雇では、「全額支給」が30.5%で最多となりました。懲戒段階の設定数は「6段階」が最も多く、実施パターンでは「譴責、減給、出勤停止、降格・降職、諭旨解雇、懲戒解雇」のパターンが最も多くなりました。

【図表4】 懲戒処分の種類(複数回答)と懲戒処分の実施パターン

①懲戒処分の種類(複数回答)
-(社)、%-

②懲戒処分の実施パターン

集計社数：222社

合計	(222)	100.0	区分	戒告	譴責	減給	出勤停止	昇給停止	降格・降職	諭旨解雇	懲戒解雇	その他	実施割合	
戒告		32.0	① 6段階		●	●	●		●	●	●		31.5	
譴責		91.9		② 7段階	●	●	●		●	●	●			13.5
減給		95.9			③ 5段階		●	●	●		●	●		
出勤停止		98.2												
昇給停止		11.3												
降格・降職		82.4												
諭旨解雇		85.6												
懲戒解雇		100.0												
その他		17.6												

(プレスリリース／労務行政研究所)

<https://www.rosei.or.jp/attach/labo/research/pdf/000085594.pdf>

◆当事務所のご紹介◆

■事務所概要

名称 川西康夫社会保険労務士事務所
代表者 **川西 康夫** (かわにし やすお)
社会保険労務士 (登録番号: 28210008)
人的資本経営コンサルタント
所在地 〒660-0881 兵庫県尼崎市昭和通1丁目17番4号
TEL 06-6481-5907
E-mail y.kawanishi@yk-srj.com
Website <https://www.yk-srj.com/>

■取扱業務

▶ 顧問業務

企業の人事・労務管理に関するご相談に幅広く対応いたします。

- ①人事・評価・賃金・就業管理等、各種制度の設計・運用
- ②労使紛争 (従業員とのトラブル) への対応
- ③行政機関 (労働局、労働基準監督署) による勧告・指導への対応 等

▶ 給与計算サポート

給与計算ソフトの導入支援等を通じて、毎月の給与計算業務をサポートいたします。

▶ 労働保険・社会保険

労働保険と社会保険に関する各種手続きを代行いたします。

▶ 就業規則・労使協定

就業規則や人事・労務関係の各種規程、労使協定の作成・届出を代行いたします。

▶ 雇用・労働分野の助成金

厚生労働省が所管する雇用・労働分野の助成金の活用をサポートいたします。

■お問い合わせ

TEL 06-6481-5907

初回のご相談は無料です。お電話でのご相談はもちろん、オンラインや面談でのご相談も承ります。
まずはお気軽にお電話ください。

