



今月の特集

1. 【マタハラ】妊娠・出産・育児・復職後1年以内の降格は「違法」です。
2. 育児休業等の期間中は財形貯蓄もお休みできるようになりました。
3. 出産・育児に係るお手続きに申請漏れはございませんか？
4. 雇用保険の給付金は、2年の時効期限内であれば、支給申請が可能です！

1. 「妊娠したから解雇」「育児取得者はとりえず降格」は違法です！

最近では、社会の活性化につなげるため、「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置される等、職場での女性の活躍には期待も増えてきました。

活躍とあわせて、妊娠・出産・育児が重なると以下のように様々な事情が発生しますが、それを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱い（いわゆる「マタニティハラスメント」、**「マタハラ」**）を行うことは、**違法**です。

【産前・産後・育児中の様々な事情(例)】

- ・労働率が低下
- ・育児時間
- ・時間外(残業)
- ・休日労働
- ・育児休業
- ・短時間勤務
- ・子の看護休暇
- ・深夜業をしない

▶Case 1

妊娠を聞く前は契約更新を前提にしていたが、妊娠の報告を受けたので雇い止めとした ⇒ **違法**

▶Case 2

育休を1年間取りたいと相談されたので、経営悪化等を口実に解雇した ⇒ **違法**

また、厚生労働省は、最高裁判所の判決（平成26年10月23日）を受けて、マタニティハラスメント（マタハラ）について、妊娠・出産、育児等の**終了から1年以内**の不利益取扱いは、違法とする判断基準を公表しました。

【その他不利益取扱い(例)】

- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員の非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格、減給、賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更や自宅待機命令
- ・昇給、昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、あたえない
- ・もっぱら雑務だけをさせるなど就業環境を害する行為をする

法違反の不利益取扱いを行った場合、行政指導や、悪質な場合には**事業主名の公表**を行うとのことですのでご注意ください。

但し、特段の事情及び、労働者の同意がある場合など、例外と判断されることもございます。

今後のトラブルを防ぐためにも、休業前に復職後の処遇についての十分な説明をし、同意したという文書を交わすことが必要になるでしょう。

紛争の未然防止のためにも改めてご確認ください。

詳細はこちら↓

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-1190000-O-Koyoukintoujoudokateikyoku/0000082585.pdf>

2. 育児休業等の期間中は財形貯蓄もお休みできるようになりました。

平成27年4月1日から、財形非課税年金貯蓄（財形年金貯蓄）及び財形非課税住宅貯蓄（財形住宅貯蓄）制度における「育児休業等取得者の継続適用特例」制度がスタートしました！

【これまで】

2年未満の中断の場合は非課税の扱いだが、それを超えてもなお、積立されなければ課税扱い



【改正後】

育児休業等を取得する方については、所定の手続きを行うことで、最長で子が3歳に達する日（3歳の誕生日の前日）までの中断であれば、非課税措置を受けることが可能

詳細はこちら↓

<http://www.2mhlw.go.jp/topics/seido/rousei/kinrousya/d/leaflet.pdf>

3. 出産・育児に係るお手続きに申請漏れはございませんか？

★産前産後休業期間中の保険料免除★

産休開始月から終了予定日の翌日の月の前月（産休終了日が月の末日の場合は産休終了月）まで、被保険者分・事業主分の社会保険料が免除される制度です。

※出産日が出産予定日と異なった場合には、手続きが必要となりますのでご連絡ください。

★育児休業期間中の保険料免除★

育児開始月から最長でお子様が3歳になるまでの期間、被保険者分・事業主分の社会保険料が免除される制度です。

※育児休業終了予定日前に職場復帰される場合は、手続きが必要となりますのでご連絡ください。

★出産手当金★（健康保険加入者）

被保険者が出産のため会社を休み、事業主から給与が受けられないときは、産休中の生活保障として、出産手当金を受け取ることができます。

★育児休業給付金★（雇用保険加入者）

育児休業中の生活保障です。※男性も対象です。給付金の対象は、原則としてお子様が1歳になるまでの間となっています。※保育園入園待機等の事情により延長された場合は、受給期間も延長されます。（最長1歳6ヶ月まで）



他にも、帝王切開による出産で療養費が高額になったり、切迫早産や妊娠悪阻（つわり）などで入院や自宅療養をしても、給付の対象になる場合があります。

尚、給付金等受給にはいくつかの要件がございますので、ご不明な点がございましたらいつでもお気軽にお尋ねください。

4. 雇用保険の給付金は、2年の時効の期間内であれば、支給申請が可能です！

これまででは、雇用保険の受給者保護と迅速な給付を行うために申請期限を厳守していましたが、平成27年4月1日より、申請期限を過ぎた場合でも、時効が完成するまでの期間（2年間）について申請が可能になりました。



【育児休業給付金の申請期限の場合】

【これまで】

ハローワークの通知する支給単位期間の初日から起算して4カ月を経過する日の属する月の末日



【改正後】（平成27年4月1日より）

申請期限を過ぎた場合でも、時効が完成するまでの期間（2年間）について申請が可能

また、以前に各給付金の支給申請を行ったにもかかわらず、申請期限が過ぎたことで支給されなかった方についても、再度申請をしていただき、その申請日が各給付の時効の完成前で、各給付金の要件を満たしていれば、給付金は支給されます。

その他、雇用保険には様々な給付がありますが、各給付ごとに申請期限が異なりますので、以下詳細にてご確認ください。

詳細はこちら↓

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-1160000-O-Shokugyuantekiyoku/0000080285.pdf>