

1. 産前産後育児休業に関する一連の手続き

この4月から労働者に対して育児休業を取りやすくするために会社が環境整備と制度の説明をすることが義務になりましたが、ここで産前産後育児休業に伴う社会保険、労働保険の各種手続きについて主なもの確認しておきます。

- ① 産前産後休業の社会保険料免除「健康保険・厚生年金保険 産前産後休業取得者申出書」
- ② 出産日が予定日より前後した場合に届け出る「健康保険・厚生年金保険 産前産後休業取得者変更届」
- ③ 出産費用の補助「健康保険 出産育児一時金申請書」
- ④ 産前産後休業時の所得補償「健康保険 出産手当金申請書」
- ⑤ 育児休業開始による社会保険料免除「健康保険・厚生年金保険 育児休業取得者申出書」
- ⑥ 育児休業時の所得補償「雇用保険 育児休業給付金休業開始時賃金証明書・初回給付金申請書」(原則1歳まで)
- ⑦ 育児休業を延長する際に前に届け出る、育児休業給付金の延長と社会保険料免除の1歳半への延長
- ⑧ 育児休業を半年延長した際、さらに半年延長する場合、育児休業給付金の延長と社会保険料免除の2歳への延長
- ⑨ 育児休業から職場復帰し、時短勤務を行い、賃金が下がった際に提出する「健康保険・厚生年金保険 育児休業終了時賃金月額変更届」
- ⑩ 育児休業終了後の時短勤務を行い、賃金が下がった際も、育児休業に入る前の標準報酬月額で将来の年金を維持するための「厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書」

これらの届出書類は届出時期のタイミングが定められているため進捗を管理しておく必要があります。

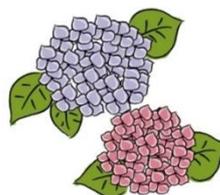
2. 賃金支払の五原則

労働基準法第24条では賃金の支払いについて「賃金は、①通貨で、②直接労働者に、③その全額を支払わなければならない(第1項)。④毎月1回以上、⑤一定の期日を定めて、支払わなければならない(第2項)。」と定められています。これを賃金支払の五原則といいます。

①通貨払いは、価格が不明瞭で換価にも不便で弊害を招く恐れが多い実物給与を禁じたものですが、法令、労働協約に別段の定めがある場合等には現金以外のもので支払うことができますし、労働者の同意を得た場合には口座振り込み等によって支払うことができます。②直接払いは、中間削除を排除し労務の提供をした労働者本人の手に賃金全額を帰属させるために、本人以外の者に支払うことを禁じたものです。直接払の原則で代理人に代理人に支払うことはできませんが、使用者に支払うことは伝達的手段に過ぎず差し支えないと考えられています。③全額払は、賃金の一部の支払を留保することによる労働者の足止めを封じると共に、直接払の原則と共に労働の対価を残りなく労働者本人に帰属させるため、控除を禁じたものです。ただし、法令に別段の定めがあるときや自主的な労使協定がある場合には一部控除が認められ、税金や社会保険料、組合費、社宅費などは控除できます。④毎月払いは、賃金支払期の間隔が開きすぎることによって労働者の生活上の不安を取り除くことを目的としていますが、臨時に支払われる賃金、賞与などは対象外です。⑤一定期日払は、支払日が不安定で間隔が一定しないことにより、労働者の計画的な生活が困難になることを防ぐためのもので、支払日を月末日とする決め方は違反になりませんが、毎月の第4金曜日という決め方は特定したことになりません。賃金支払の五原則に沿った支払いをしないと違法となってしまいますので、注意しなければなりません。

● 編集後記 ●

先日、杉並区の地域区民センターオープニングイベントで、約2年ぶりに観客の前で阿波踊りの舞台出演がありました。コロナ禍で2年間、お祭りが全て中止となり、練習もほとんどできない状態が続いていました。このままもうお祭りもなくなって、そして踊り手もいなくなってしまうのかなと思っていましたが少しずつ回復しそうです。以前のように祭りで街がにぎやかになることを望んでいます。(秋山)



あおぞら人事・労務サポート
 特定社会保険労務士
 秋山幸子 (登録NO.13050514)
 三鷹市下連雀3-38-4
 三鷹産業プラザ307
 TEL:0422-24-8625
 FAX:0422-24-8605
 E-mail: info@aozora-sr.com
 URL: www.aozora-sr.com

責任編集: 社会保険労務士(武蔵野統括支部
 ムバー): 秋山・隅谷・安部・酒井・福岡・奥山