

## 第IV章

### 安心して働くための制度



#### Q こんな時どうする？ (参考ページ)

- Q 仕事中にケガをし、健康保険で治療するように会社から言われた (p53)
- Q つわりやむくみがひどいので勤務時間を減らしてほしい (p60、p66)
- Q 育児休業(育休)って男性でも取れるの？ (p59~60、p62)

**いざという時に役に立つ  
社会保険や育児休業などのことを知ろう！**

# 1 社会保険制度

**社会保険制度**とは、国・事業主・労働者がそれぞれ保険料を負担し、労働者やその家族（被扶養者）の病気やけが、失業、老後の生活などに備え、助けあう制度です。

- 仕事にけがをしたとき
  - 通勤途中にけがをしたとき
  - 仕事にけがで障がいが残ったとき など
- ※業務に起因する場合に限る



ろうさい  
**労災  
保険**

- 会社を辞めたとき
- 育児休業をするとき
- 職業訓練や資格取得をするとき など



こよう  
**雇用  
保険**

- 病気やけがをして病院にかかったとき
- 出産のとき
- 病気で働けないとき など



けんこう  
**健康  
保険**

- 年を取ったとき
- 病気やけがをして障がいが残ったとき など



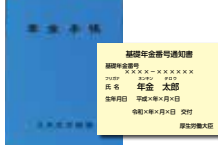


こうせいねんきん  
**厚生年金  
保険**

POINT

**社会保険制度は、  
安心して暮らしていくための支え合う制度です**

## 社会保険制度の一覧

受けられる給付	事業所の加入基準	てきよう 適用になる人 (被保険者要件)	保険料負担	個人が保管しておくもの・問合せ窓口
<ul style="list-style-type: none"> <li>療養補償給付</li> <li>休業補償給付</li> <li>障害補償給付</li> <li>通勤災害に係る給付 など</li> </ul>		全ての労働者 (パート、アルバイトも含む)	事業主が 全額負担	保管するもの なし 相談窓口 労働基準監督署 p70参照
<ul style="list-style-type: none"> <li>失業給付</li> <li>再就職手当</li> <li>就業手当 (2025.4.1廃止)</li> <li>教育訓練給付</li> <li>育児介護休業給付</li> <li>高年齢雇用継続給付 など</li> </ul>	労働者を一人でも雇っていれば加入義務あり	週20時間以上で31日以上 の雇用見込みがある方		雇用保険被保険者証  相談窓口 公共職業安定所 (ハローワーク) p70参照
<ul style="list-style-type: none"> <li>療養給付</li> <li>傷病手当金</li> <li>出産手当金</li> <li>出産育児一時金 など</li> </ul>	すべての法人事業所と常時従業員5人以上の個人事業所は加入義務あり	週の所定労働時間及び月の所定労働日数が、その職場で働く通常の労働者の4分の3以上ある方と、4分の3未満でp57図①～⑤に該当する方	事業主と労働者が負担  保険料は給与から差し引かれます (p27、28参照)	健康保険証(マイナンバーカード)  相談窓口 全国健康保険協会(協会けんぽ) 会社が加入する健康保険組合 p70参照
<ul style="list-style-type: none"> <li>老齢厚生年金</li> <li>障害厚生年金</li> <li>障害手当金</li> <li>遺族厚生年金 など</li> </ul>		試用期間中でも要件を満たせば勤務開始日から被保険者です		年金手帳または基礎年金番号通知書  相談窓口 年金事務所 p70参照

※：自営業・公務員他は、保険の名称や取扱いが異なります。  
 ※：事業所の加入基準や被保険者要件には例外もあります。

## (1) 仕事中にけがをしたら (労災保険)

**労災保険** は、労働者が業務上や通勤途中にけがや病気をしたとき、またそれが原因で障がいが残ったり、亡くなったりした時に給付される保険です(ただし、業務に起因する場合に限られます)。正社員・パート・アルバイト・派遣社員など、雇用形態にかかわらず労災保険が適用されます。医療機関を受診する時は、窓口できちんと説明しましょう！会社が認めなくても申請できます。

労災に認定されたら  
原則、治療費の個人  
負担はありません



仕事  
中にけが  
をしました

相談・問合せ窓口 労働基準監督署 p70参照

## (2) 失業したら (雇用保険)

**雇用保険の失業給付** は、雇用保険の被保険者が会社を辞めてしまった時に、**失業中の生活を支えるために給付**されます。

失業給付は、会社を辞めた全ての被保険者がもらえるわけではなく、受給するためには下記の要件を満たす必要があります。



### 失業給付・高年齢求職者給付の受給要件

#### ①雇用保険の被保険者であった方

離職した日以前の2年間に、雇用保険の被保険者期間(賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月、または、賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月)が**12か月以上**(右表1)

倒産・解雇等によって突然離職を余儀なくされた、又は65歳以上の高年齢被保険者が離職した場合は、離職した日以前の1年間に6か月以上の被保険者期間があれば可(右表2、表4)。

#### ②再就職の意思と能力がある

#### ③ハローワークで求職の申込みをしている



## 離職理由と失業給付・高年齢求職者給付日数

雇用保険の失業給付日数は、**離職の理由**、**離職の日の年齢**および**雇用された期間**等により決まります。

表1 一般の離職者（表2、表3、表4以外の全ての離職者。定年退職や自己の意志で離職した方）

被保険者であった期間	10年未満	10年以上	20年以上
失業給付日数	90日	120日	150日

表2 倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた方

離職時年齢	被保険者であった期間				
	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上35歳未満	90日	120日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満	90日	150日	180日	240日	270日
45歳以上60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日

表3 就職困難者（身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者の方等が含まれます。）

離職時年齢	被保険者であった期間	
	1年未満	1年以上
45歳未満	150日	300日
45歳以上65歳未満	150日	360日



表4 高年齢求職者給付（65歳以上の高年齢被保険者の離職者）

被保険者であった期間	1年未満	1年以上
給付額（一時金）	30日分	50日分

### POINT 失業給付を受けるとき

1. 離職票を会社に請求しましょう。（会社は退職後10日以内の届出義務）。
2. 離職票をもらったら、離職理由を確認する。  
離職理由によっては、給付日数が手厚くなったり、給付の開始が遅くなる（給付制限※）こともあります。
3. 離職理由が異なっていたら、ハローワークに申し立てよう！

※給付制限：自分の都合で退職した場合などに、失業給付の支給が一時的に制限されること。

相談・問合せ窓口 ハローワーク p70参照

### (3) 仕事以外で病気やけがをしたら（健康保険）

**健康保険**は、民間企業に雇用される労働者やその家族が、業務外で病気やけがをした時や、出産の時、亡くなった時に給付される保険で、生活の安定を図ることを目的とした医療保険制度です。

全ての人が公的医療保険に加入することになっています。

しょうびょうてあてきん

#### 傷病手当金 ～病気やけがで働けない場合～

「退院後、自宅療養している」、「レジャーで骨折した」など、私傷病の療養のために仕事を休み、給与が支払われないときで、支給条件を満たした健康保険の被保険者であれば、傷病手当金の給付制度が活用できます。



ひょうじゆんほうしゆうにちがく ※1 × 3分の2 × 休業日数

※2 4日目から  
※3 受給

- ※1 社会保険料を決める際の給与額（標準報酬月額）を30で割った数値
- ※2 連続した3日間の休業が必要
- ※3 支給期間の通算が1年6か月となるまで支給され、1年以上の加入期間があれば退職後も上限まで受給できる場合がある（2022年1月～）

そのほかにも、医療費が高額になった時の自己負担額が限度額を超えた場合は、高額療養費が支給されます。

また、出産手当金、出産育児一時金などの制度もあります。（P61参照）

問合せ窓口 健康保険組合 協会けんぽ p70参照

### (4) 働けなくなったら（公的年金制度）

“人生100年時代”を迎えようとしている現在、加齢、障がい、配偶者の死亡など、様々な要因で自立した生活が困難になるリスクは誰にでもあり、個人で備えるには限界があります。公的年金制度は予測できない将来のリスクに対して、世代を超えて社会全体であらかじめ備え、必要な時に給付を受けることができる社会保険です。



## こうてきねんきんせいど 公的年金制度のしくみ

公的年金は、日本国内に住んでいるすべての20歳以上60歳未満の人が加入する**国民年金（基礎年金）**がベースとなっており、その上に民間企業で働く会社員や公務員等が加入する**厚生年金保険**で構成されています（2階建てのしくみ）。



第1号被保険者…日本国内に住んでいる20歳以上60歳未満の農業・漁業・商業等の自営業の人および学生等

第2号被保険者…厚生年金（会社員、公務員等）の加入者（原則70歳未満）

※第2号被保険者は、国民年金に自動的に加入しています。

第3号被保険者…厚生年金の加入者に扶養され日本国内に住んでいる20歳以上60歳未満の配偶者

原則、受給資格要件を満たした65歳以上の者の請求により、支払った保険料に応じた老齢年金を受給者本人が死亡するまで受給することができます。

厚生年金保険料は、産前産後及び育児休業中は申し出により免除されます。

（国民年金には産前産後免除以外に、所得に応じた免除、納付猶予、学生納付特例制度があります。）

POINT

## 公的年金制度は 老後だけの安心制度ではありません

「将来もらえないかもしれない」とか「長生きするか分からないから必要ない」と思っている人もいるかもしれません。しかし、**公的年金制度は年を取った時だけでなく、心や体が障がいの状態になった時や家族を養っていた人が亡くなった時の遺族への生活保障としての役割もあります。**国民年金の場合は、ご自身で加入手続きを行い、保険料の支払いが困難な時は市町村役場へ免除申請の相談をするなど、万が一に備えましょう。

相談・問合せ窓口 市町村役場、年金事務所 p70参照

## 社会保険の適用関係図

### パート・アルバイトも要件を満たせば被保険者となります

健康保険は75歳未満の方、厚生年金は70歳未満の方が加入の対象です。

被保険者となる人＝適用事業所に使用される全ての人

1週の所定労働時間  
及び  
1か月の所定労働日数 } が通常の労働者の  
4分の3以上あるか？

3/4以上

3/4未満

家族に社会保険の被保険者がいる場合

- ①週の所定労働時間20時間以上
  - ②月額賃金8.8万円以上
  - ③2か月以上の雇用見込
  - ④学生ではない(原則)
  - ⑤従業員規模51人以上の企業
- ①～⑤の全てを満たすとき

年収  
130万円以上

年収130万円未満

家族の被保険者年収の

原則  
半分以上

原則  
半分未満

健康保険被保険者

厚生年金被保険者  
(国民年金第2号被保険者)

国民健康保険被保険者

国民年金第1号被保険者

健康保険  
被扶養者

国民年金  
第1号被保険者

配偶者の場合は  
第3号被保険者

## 社会保険の被保険者になると？

- ・ 社会保険料を負担することになります。(労使折半)
- ・ 被扶養者の範囲を気にせず働けます。
- ・ 傷病手当金(私傷病で働けない時)や出産手当金が支給されます。
- ・ 高額療養費の自己負担限度額が自身の標準報酬月額に応じた額になります。
- ・ 生涯受給する年金額が基礎年金に厚生年金を上乗せしたもの(2階建て)になります。

私は  
どうかしら？





# 社会保険の扶養と税金の扶養

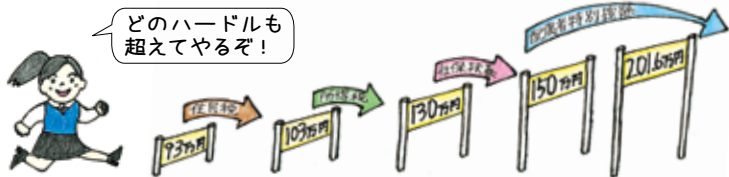
	健康保険（協会けんぽの場合）	所得 税
範 囲	3親等内の親族	6親等内の血族及び3親等内の姻族
同 居 年 齢	親族の範囲によっては同居が必要、 75歳未満	原則、同居（生計が一緒であれば別居 も可）、16歳以上
年 収 (給 与)	この先1年間 130万円未満*1（通勤手当含む）かつ、 原則年収の半分未満。 別居は収入が仕送り額未満。 ※1 障がい者・60歳以上は180万未満	その年の1月～12月 103万円以下（非課税分の通勤手当を除く）  （配偶者の収入が、201.6万円までは税金の控除が受けられる（150万円を超えると配偶者特別控除が段階的に減少））

例 夫の給与収入が1,095万円以下の場合

夫	所得税	配偶者控除 (38万円)	配偶者特別控除 (最高38万円) が受けられる
		扶養控除	扶養控除が受けられない
妻 (扶養なし)	所得税	非課税	課 税
	健康保険	国民健康保険	社会保険(自身)(従業員51人以上)
		社会保険(夫)の扶養	
			社会保険(自身)
	住民税	非課税*2	課 税
<b>年収（給与収入）</b> 93万 103万 106万 130万 150万 201.6万			
子 (20歳以上 勤労学生)	所得税	非課税	親の扶養親族から外れる
	健康保険	国民健康保険	社会保険(自身)
		社会保険(親)の扶養	
	住民税	非課税*4	課 税

※2 非課税限度額は市町村による（鳥取市：96.5万円）。住民税非課税世帯は、世帯全員の状況で判断されます。

POINT



1. 年収（給与）が103万円（学生は130万円）までは、所得税はかからないので、確定申告をして払いすぎている税金を返してもらいましょう！
2. 税金や保険の扶養になっている方は、収入がオーバーすると扶養から外れるので、家族で話し合しましょう！

問合せ窓口 市町村役場、税務署、年金事務所 p70参照

## 2 仕事と家庭両立のための制度

### (1) 出産・育児をする時の両立支援制度

#### 妊娠がわかった時

2022年4月の法改正により、「本人または配偶者」の妊娠・出産等を申し出た労働者に対し、**育児休業制度等に関する周知と休業の取得意向の確認を個別に行う**ことが、事業主に義務付けられました。(P63参照)

妊娠がわかった時は早めに会社へ報告し、働き続けるための両立支援制度を、人事や上司に確認しましょう。

#### 妊娠から出産後に利用できる制度の一覧

☆2025年4月からの改正内容はP65、66です。

ママ   
 パパ



## 母性を守るための制度

妊娠中または出産後の女性労働者の母性を守るための措置が、法律で義務付けられています。



- 軽易業務<sup>けいぎぎょうむ</sup>への転換、危険有害業務<sup>きけんゆうがいぎょうむ</sup>の就業制限、変形労働時間制の適用制限、時間外労働・休日労働・深夜業の制限
- 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保
- 医師等から指導を受けた場合、指導を守ることができるように、事業主に必要な措置を講じてもらう（例：母健連絡カードの活用 P66）

## 制度を上手に活用して、仕事と家庭生活を両立しよう!

【参考】母性健康管理サイト「女性にやさしい職場づくりナビ」(<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>)

	1歳	1歳2か月	1歳6か月	2歳	3歳	小学校入学
	父母が共に育児休業を取得すれば 1歳2か月まで（最大1年間）					
前日まで。分割2回）	<b>パパ・ママ育休プラス</b>		特別な事情があれば延長可能			
（1日6時間措置）・ <b>所定外労働の免除</b>					努力義務	
（年5日・2人以上 年10日：1日または時間単位）						
（法定時間外は24時間/月、150時間/年まで）・ <b>深夜業の制限</b> （午後10時～午前5時の勤務免除）						
				育休に準ずる休業であれば免除		
一定の要件あり）		育休中であれば免除				
パパママ育休プラス中） ※181日目以降は50%）	特別な事情で育休が延長 となれば給付金も延長		再延長			

## 出産・育児をするときの休業制度と給付金

### 【労働基準法】



#### ①産前産後休業（産休）さんぜんさんごきゅうぎょう さんきゅう（労働基準法第65条）

出産前後に仕事を休める制度で、産前は請求すると6週間（双子以上は産前14週間）、産後は8週間休業できます。出産予定の女性労働者は誰でも取得できます。

【参考】“利用しましょう！母健連絡カード”（p66参照）

#### ⑦出産育児一時金（家族出産育児一時金）

妊娠や出産では健康保険が使えないため、全額自己負担になります。まとまった支出となる出産費用の一部を助成してくれる制度です。

- ◎ 産科医療補償制度に加入する病院等 …………… 原則50万円
- ◎ 上記以外の病院 …………… 原則48万8千円

#### ⑧出産手当金

健康保険の被保険者の産休中（産前42日産後56日）の生活を支えるための給付で、仕事に復帰するママのための制度です。（国民健康保険は対象外）

ひょうじゅんほうしゅうにちがく  
標準報酬日額 × 3分の2 × 産休日数分

※標準報酬日額：社会保険料を決める際の給与額（標準報酬月額）を30で割った数値

問合せ窓口 健康保険組合 協会けんぽ p70参照

#### ②育児時間（労働基準法第67条）

子どもが1歳になるまでは、授乳・育児などのために1日2回各々少なくとも30分ずつの育児時間を請求することができます。

#### ⑨社会保険料の免除

産前産後休業中および育児休業中（一定の要件あり\*）は、申請により被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除となります。

※育児中の一定の要件

- ・ その月の末日が育児休業期間中（産後パパ育児を含む）である場合
- ・ その月内に14日以上育児を取得した場合
- ・ 賞与に係る保険料については連続して1か月を超える育児を取得した場合

問合せ窓口 健康保険組合 年金事務所 p70参照

## 【育児介護休業法】 (p65、66参照)

### ③育児休業（育休）<sup>いくきゅう</sup> (育児介護休業法第5条～第9条の2)

1歳に満たない子を<sup>よういく</sup>養育するために一定期間休業できる制度で、母親・父親どちらでも希望する期間を休業できます（有期雇用契約者の場合は、子が1歳6か月までの間に雇用契約がなくなることが明らかでないことが条件）。1歳までの育休を、2回まで分割して取得することが可能となりました。

\* 保育所に入れない等の理由があれば1歳6か月まで休業の延長可能。また1歳6か月以降も、保育所に入れない等の場合は、最長2歳まで再延長可能。

#### ●産後パパ育休（出生時育児休業）<sup>しうじついくきゅう</sup> (育児介護休業法第9条の2)

連続した育休が取得できない場合、子の出生直後から8週間のうち4週間（28日）以内の休業を父親が利用できる制度です。最初にまとめて申し出すれば2回分割で取得ができます。

#### ●パパママ育休プラス

父母が両方とも休業すれば、最大1歳2か月まで育休を延長することが可能。（ただし、父母それぞれの育休取得可能最大日数は1年間です）

### ⑩育児休業給付金（出生時育児休業給付金）

雇用保険の被保険者が、育児休業（産後パパ育休、パパママ育休プラスも含む）を取得し、要件に該当した場合に支給されます。

休業開始時の賃金日額×支給日数×67%（181日目以降は50%）

問合せ窓口  ハローワーク p70参照

### ④育児短時間勤務・所定外労働（残業）の免除<sup>めんじゆ</sup> (育児介護休業法第23条、第16条の8)

3歳未満の子を養育する労働者が希望すれば短時間勤務制度（1日原則6時間）を設けなければなりません。また子どもが3歳に達するまで残業免除の措置を受けることができます。

### ⑤子の看護休暇<sup>かんご</sup> (育児介護休業法第6条の2～3)

病気・けがをした小学校就学前の子の看護のための休暇制度です。子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで休暇が取れ、原則1日または時間単位での取得ができます。（有給・無給は会社によって異なる）

### ⑥法定時間外労働・深夜業の制限<sup>せいげん</sup> (育児介護休業法第17条、第19条)

小学校就学前の子を養育する一定の男女労働者が希望すれば、1か月24時間、1年150時間を超える法定時間外労働や深夜労働（午後10時～午前5時）の免除の措置を受けることができます。

## (2) 妊娠・出産の報告を受けたら ～ 事業主・管理者の義務 ～

事業主は、妊娠・出産を申し出た労働者（本人または配偶者）に対し、男女ともに育児と仕事の両立を進めるため、制度の周知や本人への意向確認を行わなければなりません。

### 会社の産休・育休に関する制度説明

- 育休の申し出先
- 産休や育休の休業期間、復帰後の利用できる制度（p61～62の①～⑩の制度など）
- 出産手当金や育児休業給付金
- 休業期間中の社会保険料の取扱い（社会保険料は申請により免除）

### 日頃から行っておくこと －雇用環境の整備－

- ① 育休に関する**研修の実施**
- ② **相談窓口**の設置
- ③ 自社の育休取得の**事例の収集や提供**
- ④ 自社の育休取得促進に関する**方針の周知** など  
いずれか1つ以上

### 休業などの取得の意向を個別確認

育休等の制度説明を行い、取得の意向を**個別**で確認してください。

確認方法 → 面談（オンライン可）、書面交付、FAX、電子メール等、いずれか  
(FAX・電子メールは本人が希望した場合のみ)



**注意** 育休の取得を控えさせるような周知や意向確認はNG！

「こんなに忙しいのに育休をとるのか!」「育休をとったら出世に響くぞ」というような発言は、マタハラやパワハラとなりえます（P44参照）

### (3) 介護をする時の両立支援制度



#### ◆介護休業（育児介護休業法第11条～第15条）

ようかいさじょうたい

要介護状態にある家族を介護するために一定期間休業できる制度です。対象家族1人につき、通算して93日まで3回を上限として、休業を分割して取得できます（有期雇用契約者の場合は、介護休業を取得する日から起算して、93日+6か月が経過する日までの間に雇用契約がなくなることが明らかでないことが条件）。

#### ●介護休業給付金

雇用保険の被保険者が、介護休業を取得して賃金が一定水準を下回った場合に支給されます。→ **休業開始時の賃金日額×支給日数×67%**

問合せ窓口 八戸ワーク p70参照

#### ◆介護休暇（育児介護休業法第16条の5～6）

要介護状態にある家族の介護その他の世話（通院等の付き添い、必要な手続きの代行など）を行うための休暇制度です。対象家族が1人であれば、年5日、2人以上であれば年10日まで休暇が取れ、原則1日または時間単位での取得ができます。（有給・無給は会社によって異なる）

#### ◆介護のための短縮勤務等の措置（育児介護休業法第23条の3）

要介護状態にある家族を介護する労働者は、所定労働時間の短縮措置等（右表参照）を利用することができます。介護休業とは別に利用開始から3年間で2回以上利用可能です。

- 所定労働時間の短縮措置
- フレックスタイム制度
- 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

#### ◆介護のための所定外労働（残業）の免除（育児介護休業法第16条の9第1項）

要介護状態にある家族を介護する労働者は、所定外労働の免除を対象家族1人につき介護終了までの期間、請求することができます。

POINT

制度を上手に活用して、働き続けましょう！

相談窓口 労働局 雇用環境・均等室 指導担当 p69参照

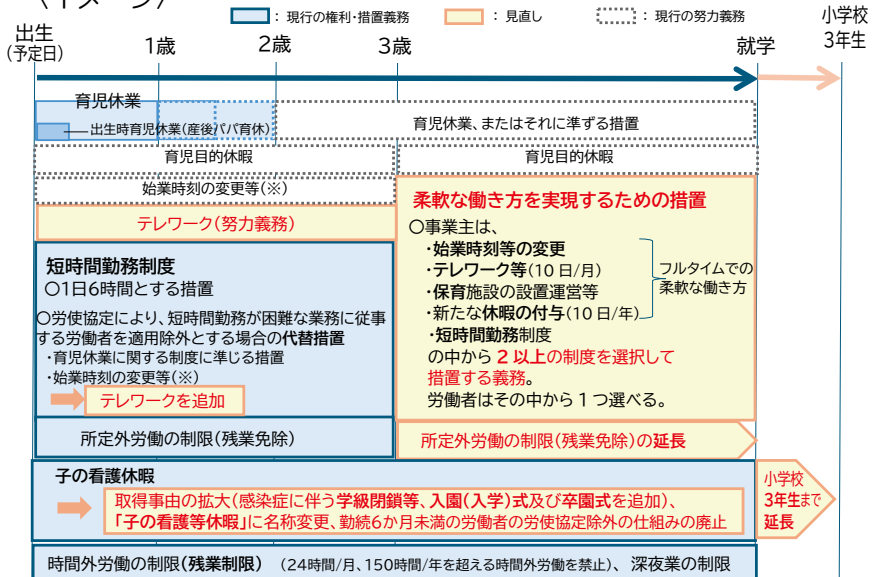


# ご存じですか？ 2025年4月1日から 子育てと介護の両立がしやすくなります！

## I 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充(育児・介護休業法)

- ① 残業免除の対象範囲拡大
- ② 子の看護休暇の拡大
- ③ 3歳未満の子を育てる労働者に対し、テレワークを努力義務に追加
- ④ 子の年齢に応じた労働者の柔軟な働き方の制度の説明と、意向確認等（2025年10月1日施行） など

〈イメージ〉



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

## II 介護離職防止のための個別の周知、意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務(育児・介護休業法)

- ① 介護に直面した労働者への個別周知・意向確認
- ② 介護に直面する前の労働者への情報提供
- ③ 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等） など



### Ⅲ 共働き、子育ての推進（雇用保険法）

#### ①育児休業給付金の給付が10割相当へ

子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上の育児休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前の賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付金と合わせて給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げられます。

※配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる。

#### ②育児時短就業による賃金減額分の支給（最大10%）

被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合の新たな給付として、育児時短就業給付が創設され、時短勤務中に支払われた賃金額の最大10%が支払われます。

## コラム

# 利用しましょう！ 母健連絡カード

つわり 貧血 高血圧 腰痛 回復不全 など

「母性健康管理指導事項連絡カード（母健連絡カード）」は、主治医の指導内容を、妊産婦である女性労働者から事業主への確に伝えるためのカードです。妊娠中だけでなく、産後（1年）も使用できます。

事業主は、母健連絡カードの記載内容に応じ、勤務時間の短縮、通勤緩和、休憩に関する措置などを講じなければなりません。（男女雇用機会均等法第13条）

#### 利用方法

- (1) 健診で医師等から通勤緩和などの指導を受けたとき、母健連絡カードに必要な事項を記入してもらおう。
- (2) 女性労働者は、事業主に母健連絡カードを提出して措置を申し出る。
- (3) 事業主は母健連絡カードの記入事項にしたがって、時差通勤や休憩時間の延長などの措置を講じる。



# 退職時における保険等の変更手続き

会社にいるときは総務担当者が、社員皆さんの社会保険等の手続きをすべて行ってくれましたが、退職したら自分で手続きを行わなければなりません。

	退職前にすること	退職後の手続き	
		再就職先が未定の場合	再就職先が 決まっている場合
再就職の申込み 雇用保険の失業給付	<input type="checkbox"/> 雇用保険被保険者証を準備	<input type="checkbox"/> 会社から離職票を受け取って、ハローワークで失業給付・再就職の申込み手続き	<input type="checkbox"/> 雇用保険被保険者証を再就職先へ提出（再就職先が手続き）
医療保険	<input type="checkbox"/> 健康保険証を会社へ返却（退職日） <input type="checkbox"/> 家族の扶養に入る場合は、念のため退職証明書等を会社から受取っておく（退職証明書請求権は2年）	以下のいずれかを選択 <input type="checkbox"/> 国民健康保険へ加入する場合は市町村役場で手続き（14日以内） <input type="checkbox"/> 健康保険の任意継続をする場合は協会けんぽや前職の健康保険組合で手続き（20日以内） <input type="checkbox"/> 家族（社会保険の被保険者）の扶養に入る場合は、その家族の会社を経由して手続き（5日以内） ↓ *配偶者の場合は、年金の第3号被保険者の手続きも同時に行う *退職証明書や資格喪失証明書を提出	<input type="checkbox"/> 再就職先が手続きし、後日健康保険証を受取る
公的年金	<input type="checkbox"/> 年金手帳等を準備	<input type="checkbox"/> 国民年金（第1号被保険者）の手続きは市町村役場（14日以内） <input type="checkbox"/> 老齢年金の給付手続きは年金事務所	<input type="checkbox"/> 年金手帳等を再就職先へ提出（再就職先が手続き）
所得税	<input type="checkbox"/> 会社から源泉徴収票を受取る	<input type="checkbox"/> 2月16日～3月15日の期間に住所在地を所轄する税務署で確定申告	<input type="checkbox"/> 源泉徴収票を再就職先へ提出（再就職先が年末調整を行う）

該当しない場合もありますので、お住まいの市町村役場や所轄する行政機関へお問い合わせください。

**POINT** 再就職先が未定の方は、自分で手続きを!