



社会保険労務士 越智オフィス事務所便り

出産後の女性社員に対する企業独自の支援策

◆法律上の支援だけでは不十分

育児休業制度が定着し、女性にとって出産は仕事を続けるうえでの障害ではなくなりつつあります。

しかし、仕事にも子育てにもやりがいを持って働き続けるには法律上の支援策だけでは十分とは言えません。企業にとって、出産後の女性社員の活用は重要な課題となっています。

◆休業期間が長期化の傾向

厚生労働省の「雇用均等基本調査」によると、2010年度の女性の育休取得率（出産者に占める育休取得者の割合）は 83.7%であり、出産をきっかけに退職する女性は減っているようです。

休業期間は長期化の傾向にあり、63.1%の人は 10 カ月以上取得しており、産前産後休業を含めると 1 年以上は職場を離れてしまうため、企業では、キャリアの中断が復職後の働き方に影響しないよう工夫する必要があります。

◆懇親会で先輩からアドバイス

育休取得者が増加し、5 年前と比較して倍増した企業では、育休を気兼ねなく取れるようになった一方、復職後の働き方に悩むケースが出ています。そこで、無理なく仕事に復帰できるよう、育休中の社員のために、すでに職場復帰しているワーキングマザーを交えた懇親会を開いているそうです。

◆モチベーション維持のために

その他、産前産後休業や育休で空白期間が生じたとしても、「ゼロ査定」とはせず、休業直前の評価を据え置くことで、昇給・昇格が遅れることを防止し、職場復帰



後もモチベーションを維持して仕事に取り組んでもらえる仕組みをつくる企業もあるようです。

海外での公的な社会保障制度の活用

◆海外での制度活用

仕事や旅行で海外に滞在しているときであっても、公的な社会保障制度を活用できます。病気やけがをした際に医療費の一部が払い戻される仕組みや、年金保険料を日本と外国で二重払いしなくてもよい仕組みがあるなど、使える制度は幅広くなっています。

◆海外滞在中の医療費をどうするか

海外での病気やけがへの備えとしては、損害保険会社取り扱い任意加入の「海外旅行保険」がありますが、公的保険にも「海外療養費支給制度」というものがあります。

これは、滞在先の医療機関において治療を受けた際の医療費を全額自己負担した後、加入する健康保険に所定の書類を提出申請し、支給が決定すれば申請者が指定する日本の金融口座に医療費の 7～9 割が振り込まれ、一部払い戻しされる制度です。

ただし、この制度は実際に負担した医療費の大半を賄えるとは限らないため、医療費が高額になりがちな海外に渡航する際は、実際に支払った費用に基づいて補償する民間の海外旅行保険に加入し、一方で海外療養費の申請書類も事前に準備して、海外旅行保険の適用外の医療行為については同制度を活用することが有効です。

◆12カ国と「社会保障協定」締結

転勤等で海外に赴任する際は、日本だけでなく現地の社会保障制度への加入が義務付けられており、両方に年金保険料を支払う必要があります。

しかし、外国では加入期間が短く年金の受給資格を満たせないケースが多く、現地の保険料は掛捨てになってしまうことが多くなっています。

そこで政府は、海外赴任者が日本と外国で二重に年金保険料を支払う問題などを解消するため、諸外国と「社会保障協定」を締結する動きを強めており、2011年1月現在、12カ国と締結済みです。

◆締結先によって内容は異なる

社会保障協定が発効すると、日本か協定締結国のどちらか一方に年金保険料を支払うこととなります。働く予定の期間が5年以内の場合は原則として日本に保険料を納付し、逆に5年超の場合は日本での支払いが免除されます。

ただし、社会保障協定の内容は協定締結国ごとに異なりますので、注意が必要です。

10月の税務と労務の手続[提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

～当事務所よりひと言～

現在、当事務所では「労働保険事務組合」の認可申請に向けて動いているところです。

認可申請を受けられれば…

- ①労働保険料の金額の多寡にかかわらず、保険料の3回分割払いが可能となります。
- ②通常では労災の加入が不可能な、事業主やその家族の方達、建設業の1人親方等の個人事業主であったとしても、加入をすることが可能となります。
- ③現在、労働保険の各種書類作成の際の必要時には押印してもらっている、会社の横判や代表者印を、わざわざ押してもらう必要がなくなります。

特に従業員数でいうと15名未満位いで、代表者の方も現場に入っているために、怪我する可能性があるような会社の場合には大変メリットがあります。

審査が厳しくなっているとの声も耳にしますが、顧客の利便性のためには、この認可は必須項目です。

認可が下りた際には再度御案内させていただきます。