

ご質問の回答(一覧)

※Q3、4、5について、年金事務所から回答を頂いております。ご不明点等ありましたら最寄りの年金事務所までご連絡をお願いいたします。

Q1:特定保健指導を受けるよう声かけをしているが、消極的な職員が多く受ける職員が少ない。指導を受けてもらうにはどうすれば良いのか。

A:特定保健指導を促す目的が「社員の健康を守るため」であることを説明し、理解していただく必要があります。特に健康診断受診当日に特定保健指導を受けていただくことが、最も効果的でありますので声掛けをしてみてもいかがでしょうか。当日実施が難しい場合は、会社側の取り組みとして、就業時間中に保健指導を受けられるような職場環境の整備をしていただくことが重要と考えられます。

なお、特定保健指導は、対象者の現在の生活習慣を聞きながら、無理なく続けられるよう一人ひとりに寄り添ったアドバイス(オンライン面談も可)ができます。そのメリットやメタボリックシンドロームが原因で発症する病気のリスク等の情報を説明し、ご理解を得ていただくのも一つの手段かと考えられます。

Q2:傷病手当金の申請時に休業した期間の内、最初の3日間(待期期間)については給与の支払いがあってもなくても傷病手当金の支給額には影響がないと理解しておりますが、この期間についても報酬額を記入する必要があるのか。

A:記入する必要はありません。

なお、出勤等の有無に関わらず支給している手当(通勤手当・扶養手当等)や報酬(有給休暇の賃金等)がある場合は、傷病手当金の支給額の調整対象となるため「事業主が証明するところ」に記入する必要があります。

Q3：育児休業中の保険料免除について、出生時育児休業を14日間ずつ、2か月に分けて取得した場合の保険料免除についてご教授ください。(それぞれ月末日を含む場合、含まない場合、両月とも月末日を含む場合、両月とも月末日を含まない場合) また、賞与保険料と月額保険料とで違う場合にはその点もご回答ください。

A:出生時育児休業を14日間ずつ、2回に分けて取得した場合の保険料免除については、それぞれの休業が育児休業中の保険料免除要件に該当するかどうかをもって判断します。今回のケースでは、それぞれの休業において、「育児休業の開始月について『同月の末日が育児休業等期間中である』もしくは『同一同月中に14日以上育児休業を取得した』」のどちらかに該当すると思われるので、計2か月分の保険料免除要件に該当します。ただし、1回目の休業開始日がN月に属し、月の末日を含まない14日間の休業であり、なおかつ2回目の休業開始日が属する月がN月(1回目の休業と同月)の場合は、それぞれの休業により免除対象となる月がどちらもN月となるため、保険料免除の対象となるのはN月の1か月分のみとなります。また、賞与保険料については、連続した1か月超の育児休業等取得者に限り、賞与保険料の免除対象となります。

Q4:短時間労働者の社会保険加入要件について

A:「週の所定労働時間が20時間以上」、「賃金の月額が8.8万円以上」、「2か月を超える雇用見込みがある」、「学生ではない」の4つの条件すべてを満たしている場合に社会保険の加入が必要となります。

Q5:育児休業について、産休に引き続き取得予定で終了日がはっきりしない(預け先が見つかり次第)場合、申請はどのようにするのが良いのか。

A:「育児休業等取得者申出書」については、届出時に当該休業の開始日と終了(予定)日を記載する必要があります。休業の終了日が未確定の場合については、一旦便宜上の終了(予定)日を記載の上届出を行い、終了(予定)日より前に休業を終了した場合については「終了届」、終了予定日より休業を延長する場合には「延長の申出」をそれぞれ届出いただくことで差し支えありません。また、免除分の保険料の反映が遅れても差し支えない場合については、休業終了から1か月以内であれば、当該休業終了後に「育児休業等取得申出書」を届出いただくことも可能です。