

日本赤十字社の

妊娠・出産・育児のための支援制度



妊娠・出産・育児を支援する、日本赤十字社と社会保険の制度についてご案内します。なお、手続き等の詳細については、勤務先の担当者にお問い合わせください。

以下のご案内は日本赤十字社の正職員であることを前提としています。嘱託・臨時職員・パートタイマー・再雇用職員の方は、勤務先の担当者にお問い合わせください。

出産後も働きたい！

仕事と育児を両立できるか不安…

妊娠中の働き方はどうなるの？

育児休業中の収入は？



妊 娠

01

勤務

妊娠中は定期健診を受けるように言われましたが、仕事がある日はどうなりますか？

妊婦健康診査のための勤務免除

母子保健法による保健指導や健康診査を受ける際には、受診に必要な時間について勤務の免除を申し出ることができます。勤務免除の場合、給与の減額はありませぬ。勤務が免除される回数は、妊娠週数区分に応じて定められています。

妊娠23週まで	4週に1回
妊娠24週から35週まで	2週に1回
妊娠36週から出産まで	1週に1回
産後1年まで	その間1回

02

勤務

つわりがひどく、満員電車での通勤が大変です。ラッシュ時間を避けて通勤したいのですが…

通勤緩和措置

休憩時間の延長

軽易な業務への転換

医師または助産師から、通勤緩和や休憩時間の延長等について指導があった場合は、必要な時間について勤務の免除を申し出ることができます。勤務免除の場合、給与の減額はありませぬ。

また、妊娠中の業務を軽減するよう指導があった場合には、他の軽易な業務への転換を申し出ることができます。



03

勤務

妊娠してから疲れやすくなり、時間外や深夜の勤務がとてつらいのですが…

時間外勤務・深夜勤務・休日勤務の免除

妊娠中は、医師等による指導の有無にかかわらず、時間外勤務、深夜勤務及び休日勤務の免除を申し出ることができます。





出産

04

勤務

産前休暇はいつから取得できるのでしょうか？
休暇中の給与や社会保険料の負担についても教えてください。



産前・産後休暇

日本赤十字社では、出産予定日の7週前(多胎妊娠の場合は14週前)から産前休暇を取得することができます。また、出産後は、8週間の産後休暇が付与されます。産後休暇期間の就業は原則として認められませんが、産後6週間を経過した職員が就業を申し出た場合、医師が支障ないと認めた業務に限り就くことは可能です。

休暇中の給与・社会保険料等の支払い

出産日(出産が遅れた時は出産予定日)以前42日目(多胎妊娠の場合は98日目)から、出産日の翌日以後56日目までの範囲で産前・産後休暇を取得した期間については給与は支給されず、健康保険から出産手当金が支給されます。なお、各種社会保険料(健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、厚生年金基金基本掛金、厚生年金基金加算掛金)の支払いが免除されますが、住民税等については、お支払いいただく必要があります。

(注1)免除期間中も健康保険の給付は受けられます。(注2)免除期間についても将来の年金額の算定に反映されます。

05

勤務

もうすぐ妻が出産する予定です。お休みはどうなりますか？

特別有給休暇(妻の出産)

妻の出産の場合、出産のため入院する日から出産当日以後2週間の範囲の期間において、3日以内の特別有給休暇を取得することができます。



06

各種手当

先日、子どもが生まれました。出産に伴い、健康保険から給付が出ると聞いたのですが…

出産育児一時金・出産手当金(健康保険)

出産祝金

健康保険から、出産に伴う一時金として出産育児一時金と、産前・産後休暇中の手当として出産手当金が支給されます。また、日本赤十字社から出産祝金が支給されます。各種給付金の詳細については、4ページをご覧ください。

07

各種手当

子育て中の職員に対する手当はありますか？

扶養手当



満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が、他に生計の途がなく、主として職員の扶養を受けている場合、扶養手当が支給されます。扶養手当の支給は、出生の翌月から(1日に出生の場合は当月から)始まりますが、産前・産後休暇期間は除きます。



08

勤務

育児休業は、どのくらいの期間取得することができますか？

育児休業

子どもが3歳に達する日までの間、原則として1回、希望する期間について育児休業を申し出ることができます。

育児休業中は職員としての身分は保有していますが、勤務をすることはありません。また、育児休業の延長は、原則として1回に限り認められています。(子どもが保育園の待機児童になった時などの例外があります。詳しくは勤務先の担当者にお問い合わせください。)



09

各種手当

育児休業中の給与や社会保険料はどうなるのか教えてください。

育児休業給付金(雇用保険)

1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合、一定の条件を満たしていれば、雇用保険から育児休業給付金が支給されます。詳細については、5ページをご覧ください。

育児休業中の給与・社会保険料等の支払い

育児休業給付金とは別に、子どもが1歳に達するまでの間、俸給、扶養手当、地域手当、住居手当及び広域異動手当のそれぞれ30%※が給与として支給されます。子が1歳以上の場合には、給与の支給はありません。

なお、育児休業中についても、各種社会保険料(健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、厚生年金基金基本掛金、厚生年金基金加算掛金)の支払いが免除されますが、住民税等はお支払いいただく必要があります。

※雇用保険から支給される育児休業給付金との併給調整があります。

(注1) 免除期間中も健康保険の給付は受けられます。

(注2) 免除期間についても将来の年金額の算定に反映されます。



10

勤務

産後休暇が終わったら、すぐに仕事に復帰する予定ですが、
復帰後に利用できる制度はありますか？

出産後1年間は次の措置が受けられます。

母性健康管理措置

出産後1年間は、保健指導や健康診査の受診に必要な時間について勤務の免除を申し出ることができます。

哺育時間の付与

生後1年に達しない子どもを哺育している女性職員は、勤務時間中に1日3回、1回30分の哺育時間を取得することができます。哺育時間については、給与の減額はありません。

業務の軽減

医師等による指導があった場合は、他の軽易な業務への転換を申し出ることができます。

時間外勤務・深夜勤務・休日勤務の免除

時間外勤務、深夜勤務、休日勤務についても免除を申し出ることができます。

このほか、育児短時間勤務や時差出勤、子の看護休暇等を申請することができます。
詳細については、11～13をご覧ください。

11

勤務

育児短時間勤務とは、どのような制度ですか？

育児短時間勤務

育児短時間勤務制度とは、小学校入学前の子どもを養育するために勤務時間の短縮を申し出ることができる制度です。次の3つのタイプがあります。

なお、育児短時間勤務期間中は、勤務しない時間について給与が減額されます。

- (1) 1週間当たりの勤務時間が19時間30分から25時間までの範囲内となる勤務
- (2) 勤務時間の始め又は終りにおいて1日2時間30分(哺育時間を与えられている職員は2時間30分から当該時間を減じた時間)を超えない範囲で、1日の所定労働時間を短縮する勤務
- (3) 1日の所定労働時間を6時間に短縮する勤務



12

勤務

育児休業から復帰後、フルタイムで働きたいと思っていますが、保育園の送迎時間が気になります。
どのような制度上の配慮がありますか？

時差出勤

子どもを保育園に預けて出勤すると、始業時刻に間に合わない場合などは、始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる時差出勤を申し出ることができます。これにより、勤務時間を短縮せずに働くことができます。

(例) 始業時刻の繰り下げ
【通常勤務】9:00～17:30 → 【時差出勤】10:00～18:30

所定労働時間を超えない勤務

所定労働時間を超えない勤務を申し出ると、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時的勤務を除き、時間外勤務を命じられることはありません。



時間外勤務の制限

時間外勤務の制限を申し出ると、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時的勤務を除き、時間外勤務を1月24時間、年間150時間以内に制限することができます。

深夜勤務の免除

深夜勤務の免除を申し出ると、1回の申し出につき1か月以上6か月以下の範囲内において申し出のあった期間、深夜勤務が免除されます。ただし、勤続1年未満の者、夜勤専従者、及び配偶者が深夜において子どもを養育できる場合等は対象となりません。

(注) 時差出勤、所定労働時間を超えない勤務、時間外勤務及び深夜勤務の免除については、小学校入学前の子どもを養育する場合に申し出ることができます。

13

勤務

子どもが急に熱を出したり、怪我をしたりしたとき、仕事を休むことはできますか？

子の看護休暇

小学校入学前の子どもが怪我や病気のため看護を必要とするとき、または疾病予防のために当該子の世話をする必要があるときは、1年間を通じて5日以内(対象となる子どもが2人以上いる場合は10日以内)の特別有給休暇を取得することができます。

なお、この休暇は、半日の単位でも取得することもできます。詳しくは勤務先の担当者にお問い合わせください。



14

各種手当

育児休業(又は産前・産後休暇(以下、「育児休業等」といいます。))から復帰しましたが、育児短時間勤務制度を利用して働いているため、育児休業等取得前よりも収入が下がってしまいました。育児休業等取得前の標準報酬月額に基づいて算出される社会保険料は負担が大きいのですが…

育児休業等復帰後の社会保険料の見直し

育児休業等復帰後、各種制度の利用等により、復帰後3か月間の平均収入が育児休業等取得前よりも下がった場合は、健康保険及び厚生年金保険にかかる標準報酬月額の改定を申し出ることができます。これにより、健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料及び厚生年金基金基本掛金が軽減されます。

3歳未満の子を養育する期間についての年金額計算の特例(養育特例)

3歳未満の子どもの養育期間中に、各種制度の利用等により標準報酬月額が下がった場合においても、年金額の計算に際しては、養育開始前の高い標準報酬月額が適用されるという厚生年金保険の特例制度があります。



各種制度の利用にあたっては申請書の提出期限があります。詳しくは勤務先の担当者にお問い合わせください。



