

# ケース① 相談者Aさんの相談

ずっと子どもが欲しいと思っていたAさん夫婦。このたび、0歳の子どもと養子縁組が決定しました。二人はその子を特別養子縁組の制度を利用して、育てることを決意。しかし、育児のためには仕事を休まないといけません。できることなら仕事は続けたいけれど…どうしたらいいのでしょうか？

相談者:Aさん 年齢:50歳

家族:配偶者50歳

職歴:機械商社正社員

加入保険:労災保険・雇用保険・健康保険(協会けんぽ)・厚生年金

0歳の子どもと特別養子縁組の申請をすることにした。縁組成立のためには、これから監護期間として6ヶ月以上を要する。

【保険制度名】

A

【支給要件】

B

【申請期間】

C

【申請者と申請先】

D

お助け・お役立ちカード  
No.1

# キャリアコン・ワンポイント(お助け・お役立ちカード)No.1

## 育児・介護休業法(平成28年改正)多様な家族形態・雇用形態に対応した 育児期の両立支援制度等の整備

### 雇用保険・雇用継続給付「育児休業給付金」

育児休業等の対象となる子の範囲は、これまで、実子か養子に限られていたが、平成28年の改正により、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子についても育児休業制度等の対象に追加されました。

育児休業給付(雇用保険): 休業開始日前2年間に被保険者期間が通算して12ヶ月以上あれば給付の対象。

休業開始時の賃金日額の50%(休業日数が180日に達するまでは67%)が2ヶ月ごとに支払われます。

#### 【ポイント】

子どもが一歳に満たない子を養育するために休業している期間支給されますが、保育園に空きがなく待機せざるを得ない、新たな妊娠などに該当した場合は、最長2歳まで支給期間が延長されます。

申請書類は事業主を経由してハローワークに提出します。

## ケース② 相談者Bさんの相談

高齢の父親と一緒に暮らすBさん。父親が入院し、退院後も通院や常時介護が必要な状態だと言われています。父親の介護は自分が行わなければならないものの、有給休暇も残りわずか。退職も頭をよぎりますが、経済面を始め不安しかありません…どうしたらいいのでしょうか？

相談者: Bさん 45歳  
家族: 父 80歳、  
職歴: 食品メーカー正社員  
加入保険: 労災保険・雇用保険・健康保険(組合けんぽ)・厚生年金

【保険制度名】

A

【支給要件】

B

【申請期間】

C

【申請者と申請先】

D

お助け・お役立ちカード  
No.2

## キャリアコン・ワンポイント(お助け・お役立ちカード)No.2

### 育児・介護休業法(平成28年改正)多様な家族形態・雇用形態に対応した 育児期の両立支援制度等の整備

#### 雇用保険・雇用継続給付「介護休業給付金」

原則1回限り93日まで取得可だった介護休業が、取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通算93日まで3回を上限として、介護休業の分割取得が可能になりました。また、対象家族が、「同居かつ扶養している」という要件がなくなり拡大されました。

育児休業給付(雇用保険):休業開始日前2年間に被保険者期間が通算して12ヶ月以上あれば給付の対象。休業開始時の賃金日額の67%が1ヶ月ごとに、最大93日支払われます。

#### 【ポイント】

「介護休業」とは、負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護(歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること)を必要とする状態にある家族を、介護するための休業であること。

申請書類は事業主を経由してハローワークに提出します。

## ケース③ 相談者Cさんの相談

過労による体調不良で病院に行ったところ、がんと診断されたCさん。医師からは、約3カ月入院治療を勧められるが、そんなに長い間会社を休めるのか、その間生活費をどうしたらいいのか。安心して治療に専念したいと思うものの…どうしたらいいのでしょうか？

相談者：Cさん 40歳

職歴：正社員

加入保険：労災保険・雇用保険・健康保険（協会けんぽ）・厚生年金

がんと診断されて約3カ月間の入院・手術が必要となり休職せざるを得ない。

退院後は時短勤務やテレワークを利用しながら就業継続を希望。

【保険制度名】

A

【支給要件】

B

【申請期間】

C

【申請者と申請先】

D

お助け・お役立ちカード  
No.3

### 健康保険「傷病手当金」(所得保障となるもの)

業務外の事由で傷病にかかり、療養のために休業しなければならない時、継続して就労できない期間が3日間連続すれば(待機期間)休業の4日目から傷病手当金が支給されます。支給開始以前一年間の各月の給料を30で割った(つまり日に換算し)3分の2が1年6ヶ月を限度に支給されます。申請書類は会社を管轄する全国健康保険協会か健康保険組合に被保険者(本人)が提出します。ただし、実務上は、申請は事業主が行うことが一般的です。

### 健康保険「高額療養費」(医療費の負担軽減)

入院や手術で医療費の自己負担額が高額になった時、一定額を超えた時に支給されます。事前に保険者(協会か組合)に「健康保険限度額適用認定証」の交付申請をすることで、医療費の支払いは限度額まで済み、現物給付を受けられます。事前の交付申請がなかった場合は、一旦窓口で請求された医療費を支払い、現金給付という形で償還払いを受けます。

#### 【ポイント】

たとえ休職中であっても、会社に在籍している限りは健康保険と厚生年金のいわゆる社会保険に対する保険料の支払いが必要です。無給の間も安心して治療に専念できる環境と所得保障、またスムーズな復職ルートを確保するための職場への働きかけや周りのサポート体制について考えていくことも大切です。

## 【保険制度名カード】

A-① 労災保険  
休業補償給付

A-④ 労災保険  
療養給付

A-⑦ 雇用保険  
育児休業給付

A-② 労災保険  
療養補償給付

A-⑤ 雇用保険  
高年齢雇用継続基本給付金

A-⑧ 雇用保険  
求職者給付(基本手当)

A-③ 労災保険  
休業給付

A-⑥ 雇用保険  
介護休業給付

A-⑨ 健康保険  
傷病手当金

## 【支給要件カード】

**B-①**

被保険者であること

**B-③**

2年間に被保険者期間が  
通算して12か月以上あること

**B-②**

被保険者が労務不能で療養していて、かつ  
継続して待期期間3日間を終えていること

**B-④**

保険者期間が5年以上あり、かつ、  
2年間に被保険者期間が通算して6か月以上  
あること

## 【申請期間カード】

**C-②**

休業した日の翌日から  
2年以内

**C-④**

2週間以内

**C-⑥**

受給期間内

**C-①**

休業終了日の翌日から  
2ヶ月を経過する日の  
属する月の末月

**C-③**

支給対象月の初日から  
4ヶ月を経過する日  
の属する月の末日

**C-⑤**

休業した日の翌日から  
10日以内

**C-⑦**

すみやかに

## 【申請者・申請期間カード】

**D－③**

被災労働者(会社)が  
労災指定病院へ

**D－①**

事業主(会社)  
or被保険者が  
ハローワークへ

**D－④**

事業主(会社)  
or被保険者が  
健保協会or組合へ

**D－②**

事業主(会社)が  
労働基準監督署へ

**D－⑤**

本人が  
市区町村役場へ