

## Chapter

# 2

## 育児と仕事の両立に関する 制度と保障を理解する

この章では、育児休業制度を中心に、育児・介護休業法で定められている制度について説明しています。法律は最低限の会社の義務になりますので、法律を上回る取扱いや規定にすることは、従業員の働きやすさや会社の運用のしやすさ等を考慮すると望ましいといえます。

また、育児休業中の公的な保障についても紹介していますので、会社が育児に関する自社の制度を設計するうえでの参考にしてください。

※改正育児・介護休業法は令和4年4月から順次、施行されますが、ここでは現規定のものと改正によって変わる部分の両方を示していることをご了承ください。



# 育児・介護休業法は何のため？

職場と制度利用者の良好な関係が重要

育児休業制度、短時間勤務制度等を利用しながら、子育て中も周囲とコミュニケーションをとってキャリアを継続していくことが重要です。

長い職業人生の中では、結婚、出産、育児、介護など様々な私生活上の出来事と仕事を両立していく時期もありますが、その度に離職するのではなく、継続して働くことを助けるために、育児・介護休業法ができました。

このなかで育児や介護で利用できる制度が規定されていて、労働者は要件に該当すれば利用する権利があり、会社は拒むことができません。

しかし制度の利用を巡っては職場と利用する労働者との間で問題になることが度々あります。特に人手不足のために恒常的に長時間労働であったり、年次有給休暇が取れないような職場では、労働者が休業や短時間勤務を利用することを快く受け入れられないことがあるようです。

また制度を利用する労働者は、育児・介護休業法の本来の目的が継続就労であり、そのためには周囲との連携やコミュニケーションが重要であるということを理解しておかないと、職場との良好な関係が築けず、能力発揮が十分にできなくなってしまう可能性があります。

育児は人生にとって大きなライフイベントです。育児・介護休業法や社会環境は男性も育児参画できるように、今後も強力に後押ししていくことが予想されますが、職場と制度利用者が互いに協力しながら制度が利用される必要があります。

# 育児休業制度とは

育児休業は法律で定められた制度であり、要件に該当すれば男女問わず取得することができます。

さらに、父母ともに育児休業を取得した場合の特例（パパママ育休プラス）や、出生後 8 週以内に父親が育児休業を取得した場合の特例（パパ休暇）が認められています。改正育児・介護休業法の内容を確認する前に、これらの現行制度について確認しましょう。

## 育児休業対象者と取得できる期間

男女問わず 1 歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用者を除く）は、子の 1 歳の誕生日の前日まで取得できます。※労使協定により除外できる労働者については P83 参照。

### 有期雇用労働者の場合

申出時点において以下のいずれにも該当する労働者が対象

- ①同一の事業主に引き続き 1 年以上雇用されていること※
- ②子が 1 歳 6 か月に達する日までに、労働契約（契約が更新される場合は、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

※ 令和 4 年 4 月 1 日以後、当該要件は廃止

子どもが 1 歳の時点で保育所に入所できない場合等は 1 歳 6 か月まで、1 歳 6 か月の時点で保育所に入所できない場合等は 2 歳まで延長が可能です。

労働者からの育児休業取得の申し出は、原則育児休業開始予定日の 1 か月前までにする必要があります。

## 特例① パパママ育休プラス

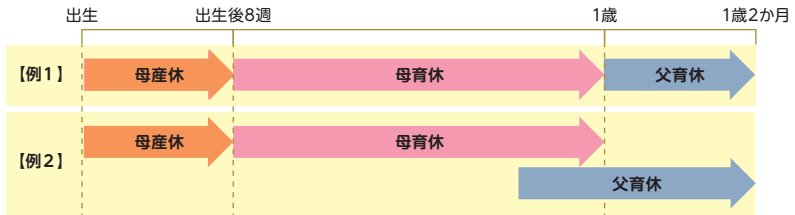
父母ともに育児休業を取得する場合は、子が 1 歳 2 か月に達するまで育児休業を取得することができます。

ただし、父母それぞれの取得できる期間の上限は 1 年（母親は誕生日、産後休業を含めて 1 年間）です。

## パパママ育休プラスの要件

- 配偶者が子が1歳に達するまでに育児休業を取得していること
- 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
- 本人の育児休業開始予定日は、配偶者が取得している育児休業の初日以降であること

### パパママ育休プラス取得イメージ



### 特例② パパ休暇 ※令和4年10月1日以降は出生時育児休業の創設に伴い、廃止

育児休業を取得できるのは原則1回ですが、産前産後休業を取得していない父（ほか養父母など）が、出生後8週間以内に育児休業を取得し、出生後8週間以内にその育児休業を終了した場合に限り、再度育児休業を取得することができます。

### パパママ育休プラスを併用したパパ休暇取得イメージ



# 改正育児・介護休業法とは

改正育児・介護休業法の内容は以下のとおりです。施行時期について中小企業の経過措置はありません。この機会に就業規則等を見直しましょう。

改正内容		施行時期
I. 育児休業等の周知、雇用環境整備の義務付け	a. 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する <b>個別周知・意向確認</b> の措置	令和4年4月1日
	b. 育児休業を取得しやすい <b>雇用環境の整備</b>	
II. 育児休業制度の見直し	a. 有期雇用労働者の育児・介護休業 <b>取得要件の緩和</b>	令和4年10月1日
	b. 育児休業の <b>分割取得</b>	
	c. 1歳以降に延長する場合の育児休業開始日の柔軟化	
III. <b>出生時育児休業(産後/パパ育休)</b> の創設		
IV. 従業員1,000人超の企業に育児休業の <b>取得状況の公表義務付け</b>		令和5年4月1日

ここからは、それぞれの改正内容について具体的に確認していきます。

## 令和4年4月1日～

### I-a 個別周知・取得意向確認 (改正育介法 21条1項)

本人または配偶者の妊娠・出産について申し出のあった労働者に対して、以下の両方の措置を行うことが義務付けられます。

#### 育児休業に関する制度について個別に知らせること (個別周知)

##### 個別周知の方法は？

→①面談、②書面交付、③FAX、④電子メール等のうちいずれかを選択  
(①はオンライン面談も可能、③④は労働者が希望した場合のみ)

##### 周知すべき内容は？

→①育児休業・出生時育児休業に関する制度、②育児休業・出生時育児休業申出の申出先、③育児休業給付に関すること、④労働者が育児休業・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い

## 育児休業取得の意向を確認すること（取得意向確認）

### 意向確認の際、気を付けるべきことは？

→意向確認のための働きかけを行えば事業主の義務は果たしたことになりますが、取得を控えさせるような形での、周知・意向確認は認められません。

## I-b 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（改正育児法 22 条 1 項）

育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、これまでは努力義務とされていた次のいずれかの措置を講じることが義務付けられます。

- ①育児休業・出生時育児休業（産後/パパ育休）に関する**研修の実施**
- ②育児休業・出生時育児休業（産後/パパ育休）に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③自社の労働者の育児休業・出生時育児休業（産後/パパ育休）取得**事例の収集・提供**
- ④自社の労働者へ育児休業・出生時育児休業（産後/パパ育休）**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

これらの措置を講じる際、短期はもとより 1 か月以上の長期取得でも希望通りの期間の休業を申し出て取得できるように配慮することや、可能な限り複数の措置を講ずることが望ましい旨が指針にて示されています。

## II-a 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（改正育児法 5 条 1 項、11 条 1 項）

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が以下のとおり緩和されます。

### 改正前

#### 育児休業の場合

- ①同一事業主に引き続き雇用された期間が1年以上
- ②1歳6か月まで<sup>\*</sup>の間に契約が満了することが明らかでない



### 改正後

#### ①は廃止し②のみに

労使協定により、引き続き雇用された期間が1年未満の者を除外することは可能

※介護休業の場合は「介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月経過する日まで」

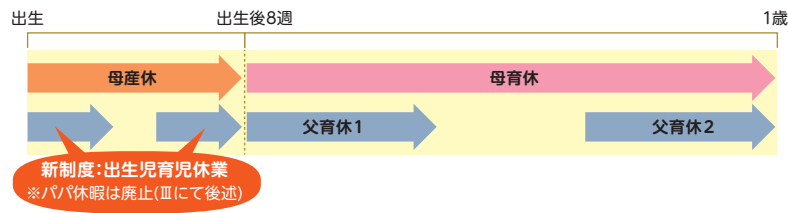
令和4年10月1日～

## II-b 育児休業の分割取得（改正育児法 5 条 2 項）

現行法では、パパ休暇（P14 参照）を除き、育児休業を取得できるのは原則子1人につき1回限りです。（特別な事情<sup>\*</sup>がある場合は再度取得可能）改正法では、原則子が1歳までに2回の分割取得が可能になり、特別な事情<sup>\*</sup>がある場合は3回目の取得が可能になります。

※特別な事情とは（育児法施行規則5条）

- ①新たな産前産後休業等が開始したことにより育児休業が終了した場合で当該休業に係る子または家族が死亡した場合、②配偶者が死亡した場合または負傷、疾病、傷害により子の養育が困難となった場合、③離婚等により配偶者が同居しないこととなった場合、④子が負傷、疾病、傷害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合、⑤保育所等入所を希望しているが入所できない場合

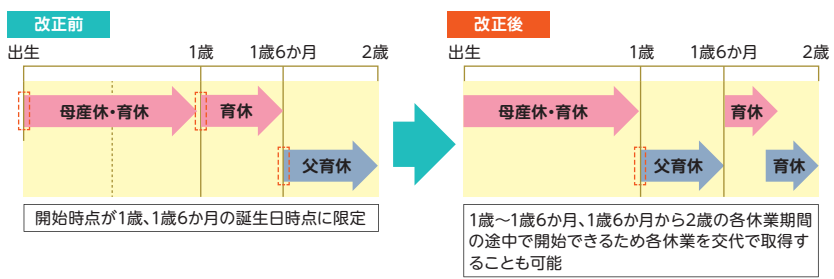


分割取得が可能になることにより、申出の撤回ルールも見直されます。

現行制度	1歳に達するまでの育児休業の申出を撤回した場合、特別な事情※がある場合を除き、再度の申出はできない。
改正後 (改正育介法8条2項、3項)	1歳に達するまでの育児休業の申出を撤回した場合、その申出にかかる育児休業をしたものとみなされる。 →1回目の申出を撤回しても、2回目の申出は可

### II-c 1歳以降に延長する場合の育児休業開始日の柔軟化 (改正育介法5条6項)

1歳到達日以降の育児休業の開始日について、配偶者が1歳到達日後の育児休業を取得している場合は「当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日」を開始日とすることが可能になります。(つまり育児休業期間を重ねることができる)



### III 出生時育児休業の創設（改正育児法 9 条の2、9 条の3）

改正法では、出生時育児休業（産後パパ育休）が創設されます。

労働者から休業を開始しようとする日の2週間前まで※に申し出ること、1歳までの育児休業、1歳到達日後の育児休業とは別に取得が可能です。

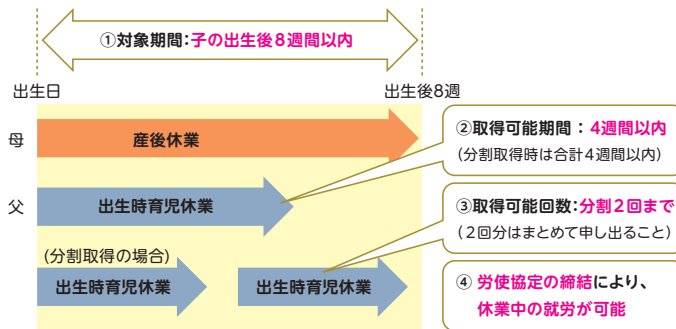
※職場環境の整備などについて、今回の制度見直しにより求められる義務を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

#### 対象労働者

すべての労働者（日々雇用される者を除く）

※有期雇用労働者は子の出生日（出産予定日前に出生した場合は出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約が終了することが明らかでない者  
※労使協定の締結により除外できる労働者はP83参照

#### 制度内容①～④



#### 休業中の就労について

就業可能日等の上限：・休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分

・休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

#### 具体的な流れ

##### 労使協定の締結

→労働者が就業しても良い場合は事業主にその条件を申出

→事業主は労働者の申出条件の範囲内で候補日・時間を提示

→労働者の同意を得る（休業開始前までの間は撤回が可能）

→事業主が通知

育児休業期間中は就業しないことが原則です。事業主から就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反する取扱いをすることがないように留意しましょう。



令和5年4月1日～

#### IV 育児休業取得状況の公表義務 (改正育介法 22 条の2)

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表が義務付けられます。

具体的な内容としては、以下の事項が省令にて定められる予定です。

- ・男性の「育児休業等の取得率」又は「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」

#### 企業における法改正対応チェックリスト

##### 令和4年4月1日施行に向けて

- (I-a 対応) 個別周知文書の作成
- (I-b 対応) 研修の場合： 研修内容、実施時期、講師の決定  
相談窓口の場合： 担当者や受付時間の決定
- (II-a 対応) 就業規則等の改定： 有期雇用労働者の育児休業取得要件  
「引き続き雇用された期間が1年以上」の削除

##### 令和4年10月1日施行に向けて

- (II-b,c,III対応) 就業規則等の改定
  - ・育児休業の取得回数を「2回の分割可」に変更
  - ・1歳以降に延長する場合の休業開始日についての規定
  - ・「出生時育児休業」規定の追加、「パパ休暇」の削除
  - ・育児休業撤回に関する規定の修正
- (II-b,c,III対応) 社内様式の見直し
  - ・育児休業申出書、育児休業取扱通知書、休業申出撤回届など
- (II-a, III対応) 労使協定の締結
  - ・引き続き雇用された期間が1年未満の労働者を除外する場合
  - ・出生時育児休業の申出期限を1か月前とする場合
  - ・出生時育児休業中の就労を行う場合

##### その他

男性の育児休業取得の増加を想定して、以下のような事項も検討しましょう。

- ▶ 育児休業の取得を早めに申し出てもらうための工夫
- ▶ 休業中の業務をスムーズに引き継ぎ、回すための体制づくり
- ▶ 育児休業給付金や社会保険関係の手続きスケジュールの整理

男性育児休業を  
推進する目的と理由

育児と仕事の両立に関する  
制度と保障を理解する

男性が育休を取りやすい  
職場づくり

男性従業員上司/会社が  
働きやすい環境を

休業中の引き継ぎ・代替委員

企業事例

規定集・参考書式

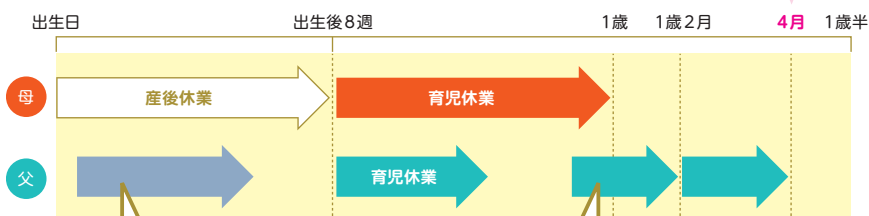
各種文書集

# 夫婦で取る育児休業のパターン

令和4年10月からは、男性・女性ともに育児休業をさらに柔軟に取ることが可能になります。

たとえば下図のように、母体回復期の産後8週間に父親が育児休業を取って、新生児の育児に携わることは大変有意義です。また、母親が職場復帰する時期に父親がパパママ育休プラスを利用して1歳2か月まで育児休業を取ったのち、保育園に入園できない場合は育児休業を延長するといった使い方も可能になります。

## 夫婦で取る育児休業の例



### 産後8週間以内の母親の状態は…

- ・ 体調回復期
- ・ 生活リズムが不安定
- ・ 育児スキルが未熟
- ・ 気分転換の外出が困難

### 長期休業した母親が職場復帰時に父親が育児休業を取ると…

- ・ 復帰に向けて心の準備ができる
- ・ 復帰後の家事の心配が不要
- ・ 子どもが体調不良でも父親が対応可

# 両立を助ける他の制度

育児休業制度のほかにも、事業主が配慮すべき様々な両立支援措置があります。

## 法律上、義務付けられている措置

※労使協定により除外される労働者についてはP83参照

子の年齢	措置	内容
生後 1歳	<b>育児時間</b> 労基法67条	1日2回各々少なくとも30分育児時間の請求が可能 <b>※女性のみ</b>
3歳	<b>育児短時間勤務制度</b> 育介法23条	労働者が希望すれば利用できる、短時間勤務(原則1日6時間の所定労働時間とする)措置
	<b>所定外労働の制限</b> 育介法16条の8	労働者が申し出た場合、所定労働時間を超えて労働させてはならない
小学校 就学	<b>子の看護休暇</b> 育介法16条の2、3	労働者の申出により取得できる、1年度につき5日(子が2人以上の場合は10日)までの休暇 ※有給・無給問わない 1日または時間単位で取得可能
	<b>時間外労働の制限</b> 育介法17条	労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない
	<b>深夜業の制限</b> 育介法19条	労働者が請求した場合、深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはならない

この他努力義務として、小学校就学前の子を養育する労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける措置、また労働者の区分に応じて以下のような措置を講ずるよう努めなければなりません。(育介法 24 条 1 項)

- ① 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業を取得していない者
  - ・ 始業時刻変更等の措置
- ② 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者
  - ・ 育児休業に関する制度
  - ・ 始業時刻変更等の措置
- ③ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
  - ・ 育児休業に関する制度
  - ・ 所定外労働の制限に関する制度
  - ・ 育児短時間勤務制度
  - ・ 始業時刻変更等の措置

※「始業時刻変更等の措置」とは、  
 ・フレックスタイムの制度  
 ・時差出勤の制度  
 ・労働者の養育する子に係る保育施設の設置  
 運営その他これに準ずる便宜の供与

# 子育て中の配慮

## 転勤への配慮 (育介法 26 条)

事業主は、労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって子育てが困難になる労働者がいるときは、当該労働者の子育ての状況に配慮しなければなりません。

## 特別な休暇制度

特別休暇は、会社が独自に目的や要件を定めることができる制度で、子育てを目的として設けることが考えられます。(P39 参照) また、労働者の結婚や不妊治療、ボランティア活動、自己啓発などを目的に加えた「ライフサポート休暇」など、取得できる労働者の間口を広げることで、公平性を担保し、育児目的の休暇も取得しやすくなるアイデアもあります。

### 例えば、こんな特別休暇 ～ファミリーサポート休暇～

休 暇 目 的 : 結婚、配偶者出産、育児  
(送迎・学校行事への参加等)、介護、不妊治療  
取得可能日数 : 1年度に最大10日間(内  
5日は有給)  
取 得 単 位 : 1日単位、半日単位または  
時間単位

## 未就学児の親への柔軟な働き方

毎日の送り迎えや発熱などによる保育園からの急な呼び出しなどに対し、下記のような柔軟な働き方を取り入れることで、両立を実現しやすい環境を作ることができます。

### フレックスタイム制度

一定の期間(1か月～3か月)についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度です。必ず勤務しなければならない時間帯(コアタイム)を決めることもできます。

### 活用例

- ・夫婦ともにフレックスタイム制度で働き、子どもの送り迎えを交代制にする。
- ・(清算期間※3か月で)6月に多く働き、夏休みの8月には勤務時間を減らす。

※フレックスタイム制において労働者が労働すべき時間を定める期間

### 時差出勤制度

始業・終業時刻を繰上げ下げして所定労働時間勤務する制度です。

# 不利益な取扱いはNGです

男性育児休業を  
推進する目的と理由

育児と仕事の両立に関する  
制度と保障を理解する

男性が育休を取りやすい  
職場づくり

男性従業員 上司・会社が  
含みこんだ企業様もご

休業中の引き続き代表委員

企業事例

規定集・参考書式

各種文書集

## 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が以下の申出をしたことや利用したこと等を理由として、不利益な取扱いをしてはいけません。

育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置等、時間外労働の制限及び深夜業の制限（改正法施行後は以下も追加）

- ・出生時育児休業
- ・出生時育児休業中の労使協定に基づく就労の申出をしなかったこと
- ・労働者からの就労の申出に対して事業主が提示した就労日時等の条件に同意しなかったこと、その他出生時育児休業期間中の就労に関する事由であって厚生労働省令で定めるもの

## 不利益な取扱いとなる行為とは？

不利益な取扱いとは、以下のような行為を指します。

- 解雇すること
- 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
- 正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- 自宅待機を命ずること
- 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること
- 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- 不利益な配置の変更を行うこと
- 就業環境を害すること

これらはあくまでも「解雇その他不利益な取扱い」の例示であり、ここに掲げていない行為についても個別具体的な事情を勘案すれば、不利益取扱いに該当するケースもあり得ます。

## 判例コラム 男性の育児休業取得と不利益取扱い

～大阪高裁平成 26 年 7 月 18 日判決～

### 【事件の概要】

医療法人 Y が運営する病院勤務の男性看護師 X が 3 か月の育児休業を取得したところ、医療法人 Y は、就業規則において「3 か月以上の育児休業を取得した従業員については翌年度の職能給を昇給させない」旨の定めがあることを理由に、X の翌年度の職能給の昇給を行いませんでした。

これに対し X は、育児休業を取得したことにより昇給されなかったことは育児・介護休業法に違反し、違法であるとして医療法人 Y に昇給した場合の給与額との差額を求めました。

### 【判決】

大阪高等裁判所は、医療法人 Y が定期昇給の際に X の職能給を昇給させなかったことについて、「違法である」と判断し、昇給しなかったことによる給与の差額分、さらに給与額に基づいて決定される賞与や退職金についても昇給しなかったことによる差額分を損害賠償することを命じました。

### 【判決のポイント】

裁判所が違法との判断をしたポイントは以下のとおりです。

- 1 年のうちの 4 分の 1 にすぎない 3 か月間の育児休業により、他の 9 か月の就労状況を問わず、一律に職能給の昇給をなしとする規定は不合理である。
- 同じ不労でも、遅刻、早退、年次有給休暇等の休暇を取得した場合については昇給の対象外とされておらず、育児休業を特に不利益に扱っている。

### 【実務上の留意点】

本事例では、不労期間中に就労経験を積むことができず能力を向上できていないことを考慮して能力向上の程度に応じて、昇給の有無、額を決めることまでは否定していませんが、他の休暇による不労があっても昇給のチャンスはあるにもかかわらず、一定期間の育児休業を取得した場合のみ一律に昇給の対象外とするという取扱いが不利益取扱いであるとされました。

このように、裁判所は育児休業の権利を抑制し、権利保障の趣旨を実質的に失わせる場合に不利益取扱いであると判断しています。

人事制度設計の際には、特定の制度を利用したときだけ不利益を生じるような不均衡になっていないか、不利益の程度はどの程度かということに注意を払うことが必要でしょう。

# ハラスメントを防止するのは 会社の義務です

職場で上司や同僚等が育児時期の労働者にハラスメントを起こさないために

## パタニティ・ハラスメント（パタハラ）とは

育児に関する制度の利用をしたり、利用について相談した時に上司や同僚などから受ける嫌がらせの言動はハラスメントになりますが、ハラスメントを受ける労働者が男性の場合に「パタハラ」とも呼ぶこともあります。今後男性の育児休業者が増えていく中で、職場でのパタハラは看過できない問題です。

## 上司や同僚によるパタハラをなくす

育児休業制度のほか、子育てに関連する制度を利用しようと思ったとき、労働者は上司や同僚に相談することが多いでしょう。また利用したときに業務上直接影響を受けるのもやはり上司や同僚ですが、こうした職場で一緒に働く人たちが、子育て中の労働者を快く思わないために、右記のような言動を行ってしまうと、子育てしながら働くことが困難になってしまいます。こうしたハラスメントが起きないように、会社は就業規則へのハラスメント規定、相談窓口の設置、男性の育児参画に対する社内啓発、研修を行うなどの措置を取らなければなりません。（育児・介護休業法 25 条）

### 問題になる言動とは、たとえば…

評価を低くする、仕事を与えない、  
責任を与えない、情報を与えない

男のクセに育休？  
評価下がっても  
しょうがないよね！

上司

休日出勤が  
できないなら、戦力外！  
辞めてもらうしかない



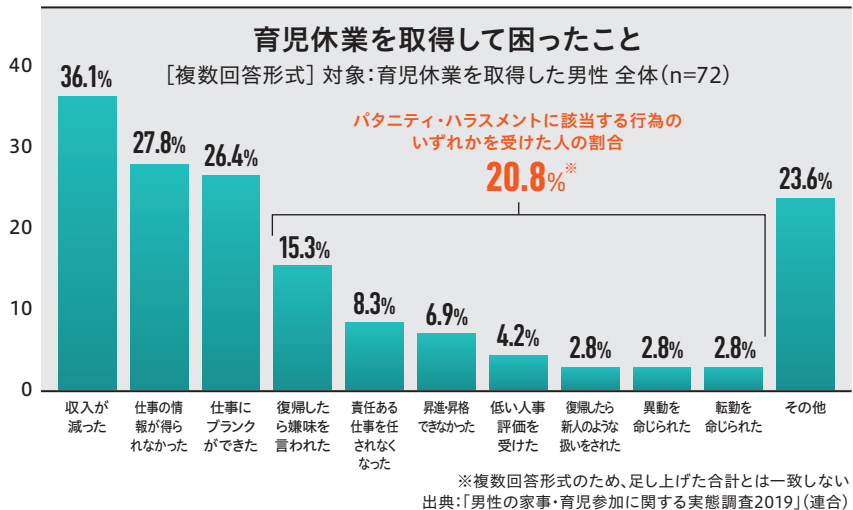
子供の病気で休んでばかり。  
どれだけ私たちが  
迷惑していると思うの？

同僚

※これらの発言を繰り返し行ったら NG です！  
また上司の発言は 1 回でも NG のこともあります。

## パタハラの実態とその背景にあるもの

連合が行った調査では、育児休業を取得した5人に1人がパタハラに該当する言動を受けています。その中でも一番多い「復帰したら嫌味を言われた」の行為者は上司のほか先輩や同僚の場合があります。特に人手不足で残業が常態化している職場、有給休暇が取りにくい職場では、育児休業を取ることにに対して快く受け入れることができない雰囲気があるかもしれません。業務体制の見直しを行って、普段から必要な時に誰でも休むことができる職場にすることが肝要です。また制度の利用者自身も、一緒に働く人たちの協力があるからこそ休業ができるという意識を持って働くことで、周囲の理解が得られるのではないのでしょうか。



## 育児休業中の保障

### 雇用保険・育児休業給付金

#### 受給要件

育児休業の開始日前(要件を満たさない場合は産前産後休業開始日前)

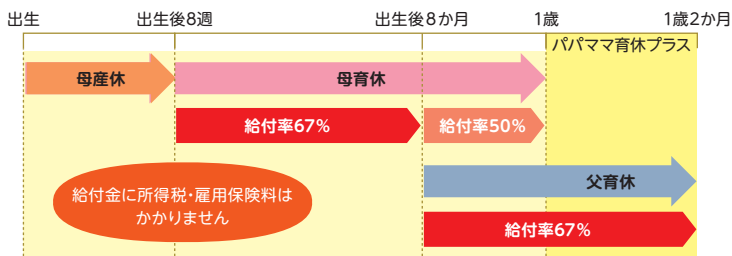


2年間にみなし被保険者期間が12か月<sup>\*</sup>以上あること

<sup>\*</sup>育児休業開始日の前日から1か月ごとに区切った期間に賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月を1か月とします。但し、育児休業を開始した日前2年間に被保険者期間が12か月ない場合でも、当該期間中に第1子の育児休業や本人の疾病等がある場合は、支給要件が緩和され、支給要件を満たす場合があります。

## ■育児休業給付金の給付率

はじめの半年間（180日間）は給付率67%、それ以降は給付率50%



## ■育児法改正に伴う雇用保険法の改正 施行日：令和4年10月1日

### I. 出生時育児休業給付金の創設〈改正雇用保険法61条の8〉

支給要件	休業開始日(分割取得する場合は初回の休業開始日)前2年間にみなし被保険者期間が12か月以上あること
支給できる回数	2回まで支給可(出生時育児休業の分割取得時)
給付金額	1日当たり休業開始時賃金日額の67%
賃金支払いがある場合の調整	賃金と給付金の合計額が休業前賃金の80%を超える場合、当該超える部分について給付を減額

### II. 育児休業給付の改正〈改正雇用保険法61条の7〉

育児・介護休業法の改正に伴い、育児休業給付金の以下の点が変更

支給できる回数	1歳未満の子について2回まで支給可
支給率が67%となる給付期間(180日間)の起算日	休業日数に出生時育児休業給付金を受けた日数も通算される

<sup>\*</sup>育児休業の延長事由があり、かつ夫婦交代で育児休業を取得する場合(延長交代)は、1歳～1歳6か月と1歳6か月～2歳の各期間において夫婦それぞれ1回に限り育児休業給付金が受けられます。

## ■支給額の計算方法

⚠ 休業開始時賃金日額＝休業開始直前6か月の賃金総額÷180日

出生時育児休業給付金	休業開始時賃金日額×出生時育児休業をした期間の日数×67%
育児休業給付金	【支給日180日まで】※ 休業開始時賃金日額×育児休業をした期間の日数×67% 【支給日181日以降】 休業開始時賃金日額×育児休業をした期間の日数×50%

※支給率67%となる180日には出生時育児休業給付金を受けた日数も通算されます。

ただし（出生時）育児休業期間中に賃金が支払われた場合は下記のようになります。  
支払われた賃金額が、

「休業開始時賃金日額×（出生時）育児休業をした期間の日数」（A）の

- ① 13%以下の場合：「A×67%」を支給
- ② 13%超 80%未満の場合：「A×80%－賃金額」を支給
- ③ 80%以上の場合：支給されない

### 【具体例】

1. 休業開始直前6か月の賃金総額が216万円（月給36万円）の雇用保険被保険者が、育児休業を3週間（21日間）取得した場合の育児休業給付金の額は次のようになります。

$$216 \text{ 万円} \div 180 \text{ 日} = 12,000 \text{ 円} \dots \text{休業開始時賃金日額 (B)}$$

$$(B) \times 21 \text{ 日} \times 67\% = 168,840 \text{ 円} \dots \text{育児休業給付金}$$

2. もし、上記期間中に4日間就労し、1日当たり18,000円の賃金を得た場合の育児休業給付金の額は次のようになります。

就労した4日間の賃金額 72,000円（＝18,000円×4日）は、  
252,000円（＝12,000円×21日）（A）の約28.5%なので、

② 「A×80%－賃金額」となり、

$$252,000 \text{ 円} \times 80\% - 72,000 \text{ 円} = 129,600 \text{ 円} \dots \text{育児休業給付金}$$

⚠ 出生時育児休業給付金の対象となる休業の要件として、4週間の出生時育児休業取得の場合、休業期間中の就労が10日以下（10日を超える場合は80時間以下）であることが定められています。

# 社会保険

## 保険料免除期間

育児休業の開始月～育児休業が終了する日の翌日が属する月の前月分までの社会保険料は、会社負担分・労働者負担分ともに免除となります。

## 保険料免除に関する改正 施行日:令和4年10月1日(健康保険法159条 厚生年金保険法81条の2)

### 現行制度

月の末日時点で育児休業をしている場合、当該月の保険料が免除される

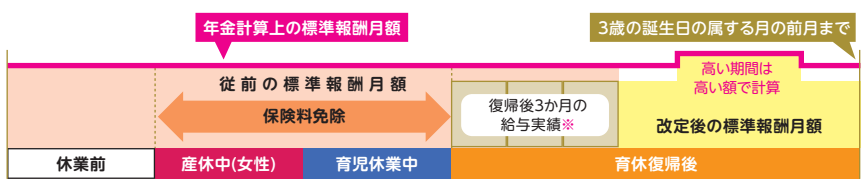
- ▶ 月末日に育児休業を取得 → 給与、賞与の保険料が免除される
- ▶ 月中 (月末日以外) に育児休業を取得 → 給与、賞与とも保険料が免除されない

### 改正後

- ▶ 月の末日時点で育児休業をしている月のほか、休業期間が月中の場合でも **14日間以上** 休業した月は保険料が免除される
- ▶ 賞与保険料は **1か月超**の休業のみ免除される

## 養育特例 (養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置)

育児休業から復帰後は、育児短時間勤務制度で働いたり残業時間を減らしたりすることによって、標準報酬月額が低下する場合があります。このとき、社会保険料は低下した標準報酬月額に基づいて支払い、**将来の年金額は子どもが生まれる前の高い従前標準報酬月額で計算する**といった特例を、**子どもが3歳までの間適用**することができます。



※育児休業等終了時改定: 育児休業等終了日の翌日が属する月以後3か月の報酬総額の月平均額を基に算定した標準報酬月額に従前より1等級以上の差があればその翌月から改定することができます。

## 育児休業を取った場合の賃金等

男性が育児休業を取得しながらない理由の一つに経済的な不安があります。要件に合えば雇用保険から育児休業給付金の支給（P 26 ～ 28 参照）があり、さらに社会保険料の免除（P29 参照）もあるのですが、知らない人が多いため、改正育児・介護休業法では、労働者から労働者やその配偶者の妊娠・出産の申出があった場合は、これらの情報を説明することを会社の義務としています。

例えば次の条件の男性労働者が育児休業を取得したときの、育児休業給付金と免除される社会保険料は下記になります。

### 【条件】

年齢 33 歳、全国健康保険協会（埼玉）、月給 36 万円（通勤手当なし）  
育児休業 5/20 ～ 6/9（21 日間）

### 【育児休業給付金】

**168,840 円** ……計算式は P28 参照

### 【社会保険料】 ※ 5 月分が免除

健康保険 17,640 円 厚生年金保険 32,940 円

社会保険料合計 **50,580 円**

⚠ 令和3年10月1日時点での試算です

つまり、育児休業で休んだ日の分の賃金は給与から引かれますが、社会保険料として毎月引かれていた 50,580 円は1か月分だけ引かれなくなります。

また後日、雇用保険から、男性労働者の口座に 168,840 円が育児休業給付金として振り込まれます。こうした情報を会社から労働者に伝えてください。

上記例のほか、育児休業の取得時期によって下記の事項が変わる可能性がありますので、個々の状況に合わせて会社から説明をしてください。（P29 参照）

- ・育児休業が月をまたぐ場合、またがない場合の社会保険料免除の違い
- ・育児休業が 14 日以上の場合と未満の場合の当月の社会保険免除の違い
- ・育児休業の日数が 1 か月以内の場合と超える場合の賞与にかかる社会保険料の違い
- ・休んだ期間が賞与の額に影響するのであればその程度や計算方法など