

006：【出産・育児のための休業①】育児・介護休業法が改正されています。

その一部は令和4年4月から施行されます。

事業規模を問わず、全ての事業者に適用されます。(2021年12月掲載・改1)

主な改正点

- ・ 出生時育児休業の創設（令和4年10月施行）
- ・ (1歳に達するまでの子の養育についての) 育児休業の申出回数を一子につき2回まで可能（従来は1回となっていた）(令和4年10月施行)
- ・ 1歳～1歳6ヶ月、1歳6ヶ月～2歳の育児休業について明確化（従来は規定なし）  
(令和4年10月施行)
- ・ 有期雇用労働者の育児介護取得要件の緩和（令和4年4月施行）  
(従来は事業主に引き続き雇用された期間が1年以上となっていたが当該要件廃止)
- ・ 事業主には、従業員への個別周知、雇用環境整備等が必要になります。

【解説】

◇出生時育児休業（育児介護休業法）（「産後パパ育休」とも呼ばれます）とは：

子が1歳に達するまでの育児休業とは別に、子の出生後8週間以内の期間に4週間（28日）の休業を取得できる制度、この期間に2回に分割して取得できるもの。

※さらに、原則子が1歳に達するまでの期間（育児休業期間）に、パパとママが各々育休を分割して取得できるようになります。

◇パパ育休（法改正前の制度です）とは：

妻が産後8週間以内に夫が育児休業（1回目の育休）を取得した場合に、特別な理由がなくても、それ以降、原則子が1歳になるまでの育児休業期間中に2回目の育児休業が取れる制度。

出生時育児休業制度の創設により「パパ育休」は廃止、あらたに「産後パパ育休」として内容を充実させて生まれ変わりました。

◇パパ・ママ育休プラスワン（従前からある制度です）とは：

両親がともに育児休業を取得する場合、原則子が1歳までの休業可能な期間が、規定の要件を満たすとき、子が1歳2ヶ月に達するまで（この1歳を超えた2ヶ月分は、パパあるいはママへのプラス分）に延長される制度。

産後8週間までは、生活保障として健康保険の出産手当金が支給されます。また、8週間経過以降は雇用保険から育児休業給付を受給することができます。

夫が育児休業を取得する場合、夫に対して育児休業給付が行われます。育児休業給付は、支給日数通算180日までは（各自の、休業開始時点の賃金に対して）給付率は67%であり、それ以降は50%となります。今回、出生時育児休業制度が創設されたことで、給付率が67%になる期間に変更があり、出生時育児休業給付を受けた場合は、その日も通算して180日となっています。

詳しくは、厚労省HP『育児介護休業法について』

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

007：【出産・育児のための休業②】雇用保険法が改正されています。

育児休業給付の支給要件、支給期間、支給回数、支給申請方法等が変わります。

(2021年12月掲載)

主な改定点：

- ・ **出生時育児休業期間中も**雇用保険から育児休業給付が支給されます。
- ・ 1歳に達するまでの子の育児休業が、2回まで分割して取得できるようになったことを受けて、育児休業給付も各々の期間に支給されることとなります。  
育児休業を2回(期)取得する場合は、育児休業給付(金)の算定基礎としては、初回の育児休業時の休業開始賃金日額を使用します。
- ・ (従前より)産前産後休業中および育児休業中は、原則として健康保険料、厚生年金保険料は免除されていますが、**育児休業中の免除については、月の末日時点で休業している場合と(今回の改定により)14日以上休業している場合に保険料免除になります。**  
毎月の保険料免除の適用範囲が広がり、月末時点で休業取得している人に加え、月内に14日(2週間)以上の育児休業を取得した被保険者も社会保険料免除の対象となります。月末を含んでいなくても月内に2週間以上育児休業を取得した場合にも当該月の社会保険料が免除になります。**賞与からの保険料は1ヶ月超の休業の場合にのみ免除されません。**今までは月末の労働日1日に育児休業を取得していることが、社会保険料の免除要件でしたが、今回の改定では、1ヶ月超の、十分な期間の育児休業を取る人によって賞与からの保険料免除が行われることとなります。

#### 【解説】

◇産前産後休業中及び育児休業中の社会保険料(健康保険料、厚生年金保険料)免除：  
事業主が年金事務所又は健康保険組合に申出をすることによって、育児休業等(育児休業又は育児休業の制度に準ずる措置による休業)をしている間の保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除される制度です。

◇免除期間：育児休業等を開始した日が含まれる月から終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間(ただし子が3歳に達するまで)

社会保険料の免除を受けても、健康保険の給付は通常どおり受けることができます。

また免除された期間分については、将来の年金額に反映されます。各月の標準報酬月額が、育児休業を始めた月の前月と比べて低下した期間については、将来受け取ることになる年金額の計算に際して、子の育児休業を始めた月の前月の標準報酬月額(従前標準報酬月額)を当該期間の標準報酬月額とみなしてくれます。

詳しくは、厚労省HP『育児・介護休業法について』

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>