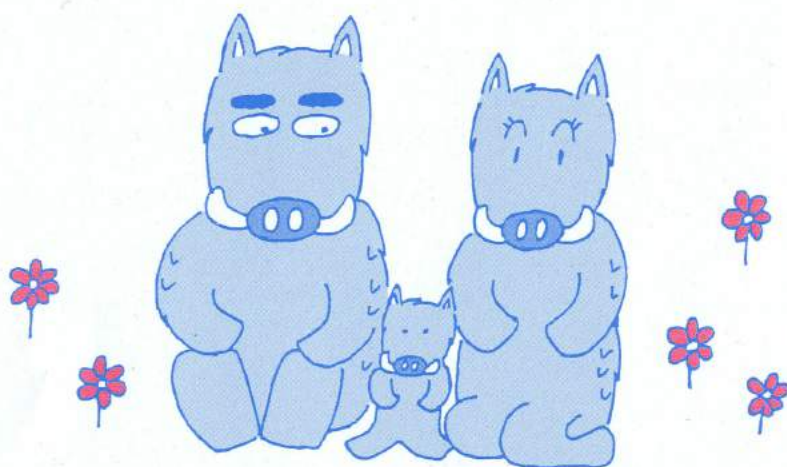


育児休業や介護休業をする方を 経済的に支援します

- 雇用保険による育児休業給付の支給
- 雇用保険による介護休業給付の支給
- 育児休業期間中の社会保険料の免除
- 育児休業期間中の住民税の徴収猶予



両立支援キャラクター「ファミちゃんファミリー」

雇用保険による育児休業給付の支給

一定要件を満たした一般被保険者が、1歳未満の子を養育するために育児休業を取得して、賃金が一定水準を下回った場合に、その被保険者の方に給付金が支給される制度で、育児休業基本給付金と育児休業者職場復帰給付金に分かれています。

①育児休業基本給付金

各支給対象期間ごとの支給額 = 休業開始時賃金月額 × 30%

- 育児休業期間中に、休業開始日から起算した1か月ごとの期間（支給単位期間）について支給されます。

ただし、休業期間中に事業主から賃金が支払われた場合は次のようになります。

賃金が休業開始時賃金月額の	50%以下	→ 賃金月額の30%相当額を支給
	50%を超えて80%未満	→ 賃金月額の80%相当額と賃金の差額を支給
	80%以上	→ 支給されません

- 支給対象者は、1歳未満の子を養育するために育児休業を取得する一般被保険者（短時間労働被保険者及び短時間労働被保険者以外の一般被保険者）の方で^(※1)、育児休業開始前2年間^(※2)に賃金支払基礎日数が11日以上ある月（過去に基本手当の受給資格の決定を受けたことのある方については、決定を受けた後のものに限りです。）が12か月以上あること、また、支給単位期間において、休業している日（会社の所定休日も含みます。）が20日以上あることが必要です。ただし、育児休業終了日の属する支給単位期間については1日でも休業していれば支給を受けられます。
- 支給対象となる育児休業は、休業開始日から子の1歳の誕生日の前々日までです。
- 育児休業を開始する時点で、休業終了後に離職することが予定されている方は、支給の対象となりません。
- 同一の子についての2度目以後の育児休業は、支給の対象となりません。
- 育児休業基本給付金の支給の対象となる支給単位期間を「支給対象期間」といいます。

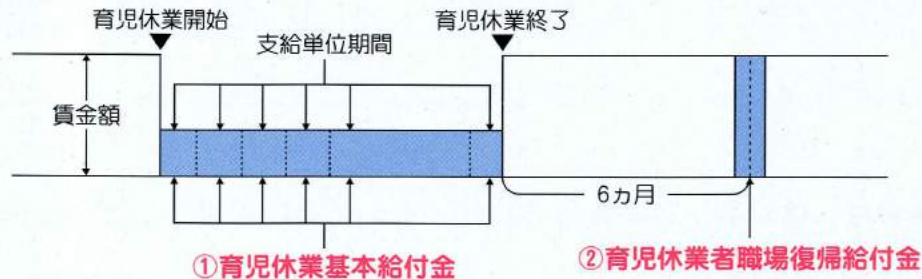
(※1) 支給対象者は男女を問いません。

(※2) 育児休業開始日前2年間に疾患・負傷等の理由により引き続き30日以上賃金の支払いを受けることができなかった方については、これらの理由により賃金の支払いを受けることができなかった日数をこの期間に加えた日数（最大4年）となります。

②育児休業者職場復帰給付金

支給額 = 休業開始時賃金月額 × 10% × 育児休業基本給付金が支給された支給対象期間数

- 育児休業基本給付金の支給を受けた被保険者が、育児休業終了後、被保険者として引き続き6か月間雇用された場合に一時金としてまとめて支給されます。



支給額の例

(例) 休業開始時賃金月額が20万円の場合の支給額は……

(1) 育児休業基本給付金の額

- ① 支給対象期間中に育児休業期間を対象とした賃金が支払われていない場合
20万円 × 30% = 6万円
- ② 休業開始時賃金月額の50%超80%未満の育児休業期間を対象とした賃金が支払われた場合
20万円 × 80% (= 16万円) から、支払われた賃金額を差し引いた額

(2) 育児休業者職場復帰給付金の額 (育児休業基本給付金が10支給対象期間支給された場合)
20万円 × 10% × 10期間 = 20万円

支給対象期間中に休業開始時賃金月額の80%以上の賃金が支払われたり、期限を過ぎたために育児休業基本給付金が支給されなかった支給対象期間については、育児休業者職場復帰給付金の算定には含めません。

雇用保険による介護休業給付の支給

一定要件を満たした一般被保険者が、要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業(*3)を取得して、賃金が一定水準を下回った場合に、その被保険者に対して、原則として休業開始時賃金月額の40%相当額の介護休業給付金が支給される制度です。

- 要介護状態とは、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）を必要とする状態をいいます。

- 対象家族とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母（養父母を含む。）、子（養子を含む。）、配偶者の父母（養父母を含む。）及び同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫をいいます。

各支給対象期間ごとの支給額 = 休業開始時賃金月額 × 40%

- 介護休業給付金は、介護休業期間を介護休業開始日から起算した1か月ごとの期間（その1か月の間に介護休業終了日を含む場合はその介護休業終了日までの期間。（これらの各期間を「支給単位期間」といいます。））に区切り、それぞれの期間ごとに支給額を計算し、それらの合計額を一括して1回で支給します。ただし、休業期間中に事業主から賃金が支払われた場合は、休業開始時賃金月額の40%を超えるときは支給額は減額され、80%以上の場合は支給されません。
- 支給対象となる休業期間は、対象家族1人につき1回、3か月を限度とします。
- 支給対象者は、介護休業開始前2年間^(※4)に賃金支払基礎日数が11日以上ある月（過去に基本手当の受給資格の決定を受けたことのある方については、決定を受けた後のものに限り。）が12か月以上あること、また、支給単位期間において、休業している日（会社の所定休日も含みます。）が20日以上あることが必要です。ただし、介護休業終了日の属する支給単位期間については1日でも休業していれば支給を受けられます。
- 介護休業を開始する時点で、休業終了後に離職することが予定されている方は、支給の対象となりません。
- 支給単位期間の途中で離職した場合、当該支給単位期間は支給を受けることができません。
- 介護休業給付金の支給の対象となる支給単位期間を「支給対象期間」といいます。

（※3）被保険者が、その期間の初日及び末日とする日を明らかにして事業主に申し出を行い、これによって被保険者が実際に取得した休業に限りします。

（※4）介護休業開始日前2年間に疾患・負傷等の理由により引き続き30日以上賃金の支払いを受けることができなかった方については、これらの理由により賃金の支払いを受けることができなかった日数をこの期間に加えた日数（最大4年）となります。

手続

被保険者が休業を開始したときは、その被保険者を雇用している事業主は、公共職業安定所へ「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」を提出することが必要です。さらに、育児休業の場合は、「育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業基本給付金支給申請書」の提出も必要です。

給付金の支給を受けるためには、事業主又は被保険者が、育児休業の場合は「育児休業基本給付金支給申請書」又は「育児休業者職場復帰給付金支給申請書」を、介護休業の場合は「介護休業給付金支給申請書」を公共職業安定所へ提出しなければなりません。

【注】 詳しくは、最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）へ

育児休業期間中の社会保険料(健康保険、厚生年金保険)の免除

事業主が社会保険事務所又は健康保険組合に申出をした場合は、その申出をした日の属する月から育児休業終了日の翌日が属する月の前月までの期間（ただし子が1歳に達するまで）について、健康保険と厚生年金保険の本人及び事業主負担分の保険料が免除されます。

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られます。また、免除された期間分も将来の年金額に反映されます。

- 賞与・期末手当等にかかる保険料についても免除されます。
- 厚生年金基金においては、事業主から申出があった場合、代行部分に対応する掛金が免除されます。加算部分の掛金についての負担をどうするかは、それぞれの基金が規約で定めることとなっています。

手続

社会保険料の免除を受けるときは、事業主が「健康保険・厚生年金保険育児休業取得者申出書」を保険者に提出します。

また、厚生年金基金の掛金免除を申し出る加入員は、掛金免除の申出書を事業主を通して基金に提出します。

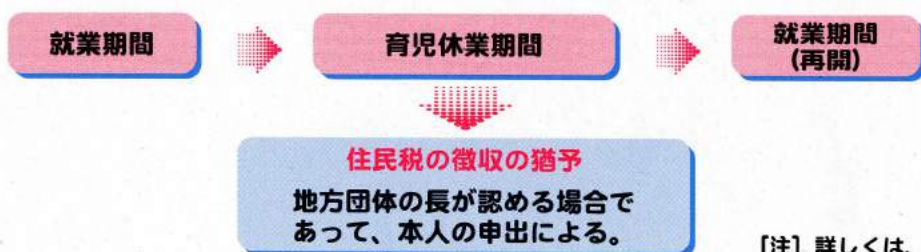
【注】 詳しい内容については、社会保険事務所、健康保険組合又は厚生年金基金へ

育児休業期間中の住民税の徴収猶予

一時に納税することが困難であると地方団体の長が認める場合は、本人の申出により、育児休業期間中1年以内の期間に限り、住民税の徴収が猶予されます。

猶予された住民税は、職場復帰後に延滞金とともに納税することとなります。延滞金は、猶予期間（延滞金が年14.6%の割合により計算される期間に限りま

す。）に対応する部分の2分の1相当額は免除され、又は地方団体の長の判断によりその全額を免除することができるとされています。



【注】 詳しくは、各市区町村へ

育児休業又は介護休業を利用するときには…

- ◇ 育児休業及び介護休業は、事業所に育児休業又は介護休業の制度の規定がない場合でも、育児・介護休業法を根拠に取得できる権利です。申出は書面で行ってください。
- ◇ 育児・介護休業法は、事業主に対して、育児休業及び介護休業中の待遇や休業後の賃金、配置その他労働条件などをあらかじめ定め、周知するとともに、休業申出があったときは、その申出者に当てはめた具体的な取扱いをあらかじめ明示するよう努めることを求めています。後にトラブルが起きることを未然に防止するためにも取扱いを確認し、書面でもらいましょう。
- ◇ 育児休業及び介護休業は、子の養育又は家族の介護を行う労働者が退職せずに雇用が継続できる制度であり、休業取得後も継続して勤務することが前提ですので、休業後の職場復帰に備えて心づもりをしておきましょう。

育児・介護休業法に関するお問い合わせは、**都道府県労働局雇用均等室**へ

都道府県名	電話番号
北海道	011-709-2715
青森	017-734-4211
岩手	019-604-3010
宮城	022-299-8844
秋田	018-862-6684
山形	023-624-8228
福島	024-536-4609
茨城	029-224-6288
栃木	028-633-2795
群馬	027-210-5009
埼玉	048-600-6210
千葉	043-221-2307
東京	03-3818-8408
神奈川	045-211-7380
新潟	025-234-5928
富山	076-432-2740

都道府県名	電話番号
石川	076-265-4429
福井	0776-22-3947
山梨	055-231-8611
長野	026-227-0125
岐阜	058-263-1220
静岡	054-252-5310
愛知	052-219-5509
三重	059-226-2318
滋賀	077-523-1190
京都	075-241-0504
大阪	06-6941-8940
兵庫	078-367-0820
奈良	0742-32-0210
和歌山	073-421-6157
鳥取	0857-29-1709
島根	0852-31-1161

都道府県名	電話番号
岡山	086-224-7639
広島	082-221-9247
山口	083-995-0390
徳島	088-652-2718
香川	087-831-3762
愛媛	089-935-5222
高知	088-885-6041
福岡	092-411-4894
佐賀	0952-32-7218
長崎	095-844-4384
熊本	096-352-3865
大分	097-532-4025
宮崎	0985-38-8827
鹿児島	099-222-8446
沖縄	098-868-4380