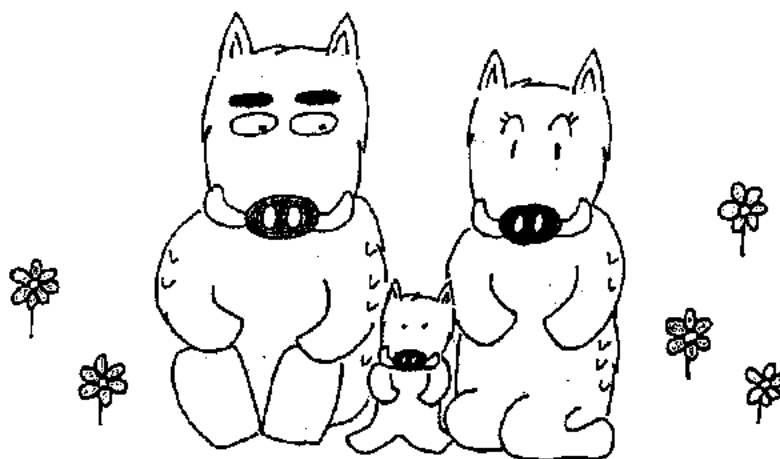


育児休業や介護休業をする方を 経済的に支援します

- 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
- 育児休業等期間中の社会保険料の免除措置
- 育児休業等終了後の社会保険料の改定の特例
- 育児休業期間における、従前標準報酬月額みなし措置
- 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（ただし、その子の1歳以降の期間も休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合（保育所における保育の実施が行われない等）には1歳6か月。以下同じ。）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。

※ 期間雇用者については、以下のいずれかに該当する場合は、育児休業給付の支給対象となります。

イ 休業開始時において同一事業主の下で1年以上雇用が継続しており、かつ、休業終了後同一事業主の下で労働契約が更新され、3年以上雇用が継続する見込みがあること。

ロ 休業開始時において同一事業主の下で労働契約が更新され、3年以上雇用が継続しており、かつ、休業終了後同一事業主の下で1年以上雇用が継続する見込みがあること。

①育児休業基本給付金

$$\text{各支給対象期間ごとの支給額} = \text{休業開始時賃金月額} \times 30\% \\ (\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数})$$

- 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。支給日数とは、育児休業終了日の属する支給単位期間については、休業終了日までの日数であり、それ以外の支給単位期間については、30日です。

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

- 育児休業開始日前2年間^(※1)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、）が通算して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^(※2)。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。

- 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、原則として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。

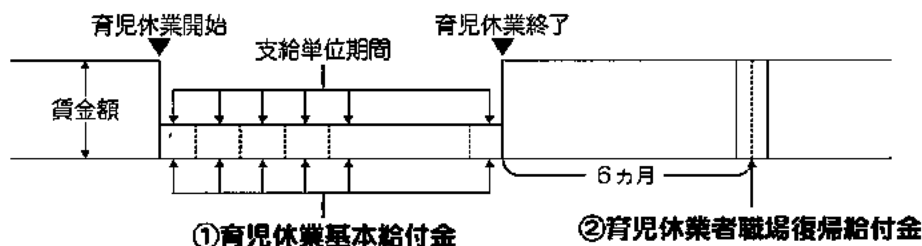
(※1) 育児休業開始日前2年間に疾病・負傷等の理由により引き続き30日以上賃金の支払いを受けることができなかった方については、これらの理由により賃金の支払いを受けることができなかった日数をこの期間に加えた日数（最大4年）となります。

(※2) 支給対象者は男女を問いません。

②育児休業者職場復帰給付金

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{育児休業基本給付金} \text{が支給された支給対象期間の支給日数の合計数} \times 10\%$$

- 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30万円の場合の支給額は……

(1) 育児休業基本給付金の額（休業終了日の属する支給対象期間以外の支給日数が30日となる支給対象期間の場合）

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

$30\text{万円} \times 30\% = 9\text{万円}$

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

$30\text{万円} \times 80\% (=24\text{万円})$ から、支払われた賃金額を差し引いた額

※ 休業終了日の属する支給対象期間については、休業終了日までの日数が支給日数として計算されます。

(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）

$1\text{万円} (\text{休業開始時賃金月額} 30\text{万円} / 30) \times 300\text{日} (\text{支給日数} 30\text{日} \times 10\text{期間}) \times 10\% = 30\text{万円}$

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。

※ 各支給対象期間の支給日数をいずれも30日とした例です。

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。

※ 期間雇用者については、育児休業給付と同様に要件を満たすことが必要です。

○ 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%
(休業開始時賃金月額 × 支給日数)

○ 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（支給単位期間）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は、通算して93日までの範囲内で同一家族につき1回の休業ですが、以下のいずれにも該当する場合には、同一家族について複数回取得した介護休業も対象となります。

イ 介護休業給付金の支給対象となる介護休業を開始した日から起算して93日を経過する日後において、当該休業を開始した日から引き続いて要介護状態にある対象家族を介護する

ための休業でないこと。

□ 同一の対象家族について介護休業給付金の支給日数の合計が93日以内であること。

- 支給対象者は、介護休業開始日前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ます。）が通算して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。
 - 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ます。
- (※4) 介護休業開始日前2年間に疾病・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。



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。被保険者に代わって支給申請を行う場合は、以下に掲げる申請書と同時に提出することができます。

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

育児休業等期間中の社会保険料(健康保険・厚生年金保険)の免除措置

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）をしている間の社会保険料は、事業主が社会保険事務所又は健康保険組合に申出をすることによって、被保険者本人負担分及び事業主負担分の免除が受けられます。

免除の対象となる期間は、育児休業等を開始した日の属する月から育児休業等を終了した日の翌日が属する月の前月までの期間（ただし子が3歳に達するまで）です。

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。



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

育児休業等終了後の社会保険料(健康保険・厚生年金保険)の改定の特例

これまでの制度では、育児休業等の終了後に育児等を理由に報酬が低下した場合においても、その低下が、固定的賃金の変動で、しかも著しい低下でない限り随時改定の対象にはならないため、次の定時決定が行われるまでは、低下前の標準報酬月額をもとに保険料が算定されていました。

平成17年4月からは、従来の標準報酬月額の随時改定とは別に、育児休業等を終了した際の標準報酬月額の改定が導入されることになりました。これによって、育児休業等の終了後に報酬が低下した場合には、低下した標準報酬に基づき保険料が算定されることになります。

具体的には、育児休業等を終了した被保険者が、3歳未満の子を養育している場合には、被保険者が事業主を経由して社会保険事務所又は健康保険組合に申出をすることによって、育児休業等の終了日の翌日の属する月以後3か月間の報酬月額の平均が標準報酬月額とされ、4か月目以降次回の定時決定までの間、その標準報酬月額が適用されます。

- 厚生年金基金においては、代行部分に対応する掛金負担が厚生年金本体と同様に改定されます。加算部分の掛金について改定を行うか否かは、それぞれの基金の規約で定めることとなっています。

育児期間における、従前標準報酬月額みなし措置(厚生年金保険)

3歳未満の子を養育する方の標準報酬月額が、子の養育を始める前と比べて低下した期間については、被保険者が事業主を経由して社会保険事務所に申出をすることによって、将来受け取ることになる年金額の計算に際して、子の養育を始めた月の前月の標準報酬月額(従前標準報酬月額)が当該育児期間(子が3歳に達するまでの期間)の標準報酬月額とみなされます。

子の養育を始める前に退職し、その後育児期間(子が3歳に達するまでの期間)内に再び働き始めた場合などは、子の養育を始めた月の前月より前の直近1年以内で最後に被保険者であった月の標準報酬月額が、従前標準報酬月額とされます。

また、被保険者の申出があった日より前に育児期間がある場合には、育児期間のうち申出日の前月までの2年間について、さかのぼってこの措置が受けられます。ただし、施行日(平成17年4月1日)前に子の養育を開始していた場合は、施行日以降の期間についてのみこの措置が受けられます。

なお、申出時にすでに退職して被保険者資格を喪失していた場合は、被保険者であった方本人が直接社会保険事務所に申出をすることになります。

- 厚生年金基金においては、代行部分の年金額の計算に際して厚生年金本体と同様に標準報酬月額のみなし措置を受けることができます。加算部分の年金額の計算についてみなし措置を行うか否かは、それぞれの基金の規約で定めることとなっています。

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ます。

就業期間

育児休業期間

就業期間
(再開)

住民税の徴収の猶予

地方団体の長が認める場合であって、本人の申出による。

[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	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3818-8408	滋賀	077-523-1190	香川	087-831-3762
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-234-5928	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-421-6157	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-263-1220	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		