

育児休業 や 介護休業 をする方を 経済的に支援します

このリーフレットは、育児休業や介護休業をする方への経済的支援について、分かりやすく紹介することを目的としています。

ここで紹介した制度・手続の詳細については、このリーフレットの裏面に記載されたお問い合わせ先までお尋ねください。

ご存じですか？ 育児休業中の経済支援

あなたは育児休業中の家計のやりくりについて不安に思っていないですか。また、お金が心配で育児休業の取得をためらっていませんか。

育児休業中は、さまざまな経済的支援制度があります。あなたの給与明細を確認し、育児休業を取得した場合の手取り収入はどうなるのかシミュレーションし休業中の家計を考えてみましょう。

給与支給明細書例		年 月 分		支給年月日		年 月 日		氏名			
支給額	基本給	250,000	残業手当	25,000	通勤手当	12,000	住居手当	20,000	家族手当	3,000	
	調整手当	0									
	計	310,000									
控除額	健康保険	7,000	厚生年金	17,000	雇用保険	1,500	所得税	4,000	住民税	4,000	
	計	33,500									
勤怠	出勤日数	20	欠勤日数		有給休暇	1	就業時間	140	残業時間	10	
差引支給額		276,500									

健康保険料、厚生年金保険料 産前産後休業中、育児休業中は申し出により支払いが**免除**されます（5ページ参照）。

雇用保険料 産前産後休業中、育児休業中に勤務先から給与が支給されない場合は、保険料**負担はありません**。

所得税 育児休業中に勤務先から給与が支給されない場合は、育児休業給付は非課税ですので、**所得税の控除なし**で満額を受け取れます。

住民税 住民税は前年の収入により今年度の税額が決定されますので、育児休業中も支払う必要があります。ただし、支払いを延期する「徴収猶予」の制度があります（8ページ参照）。育児休業給付は非課税ですので、次年度の住民税の決定を行う上の収入には算定されません。

平成26年度版



厚生労働省 都道府県労働局

育児休業給付の支給（雇用保険）

◆ 制度の概要

雇用保険の被保険者の方が、1歳（保育所に入所できないなど一定の場合は1歳6か月）に満たない子を養育するために育児休業をした場合に、一定の要件を満たすと育児休業給付の支給を受けることができます。

※ 詳細は、公共職業安定所（ハローワーク）にありますリーフレット「育児休業給付の内容及び支給申請手続について」をご覧ください。

◆ 支給対象者の主な要件

1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合には1歳6か月）に満たない子を養育するために休業をする雇用保険の被保険者の方で、育児休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数（原則、日給者は各月の出勤日数、月給者は各月の暦日数）が11日以上ある月が12か月以上ある方が対象となります。

また、

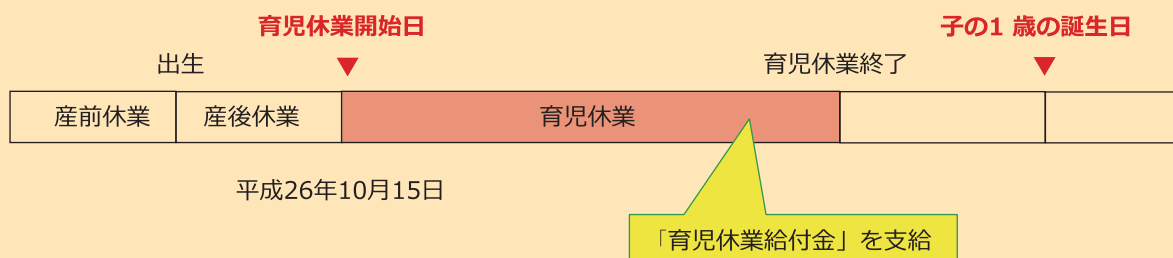
- 1 育児休業期間中の各1か月ごとに、休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと。
 - 2 就業している日数が各支給単位期間（1か月ごとの期間）ごとに10日（10日を超える場合は就業していると認められる時間が80時間）以下であること。
（休業終了日が含まれる支給単位期間は、就業している日数が10日（10日を超える場合は就業していると認められる時間が80時間）以下であるとともに、休業日が1日以上あること。）
- の要件を満たす場合に支給されます。

育児休業期間が1か月未満の場合は2の要件のみで対象となります。育児・介護休業法に基づく育児休業でない場合であっても、育児のための休業であれば対象となります（例えば配偶者出産休暇など）。例えば1週間など、育児休業期間が短くても要件を満たせば支給されます。

※ 期間を定めて雇用される方である場合は、上記のほか、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、かつ休業の対象である子の1歳に達する日を超えて引き続き雇用される見込みがある（2歳までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである方を除く）ことが必要です。

◆ 支給対象期間

例 平成26年10月15日から育児休業を開始した場合



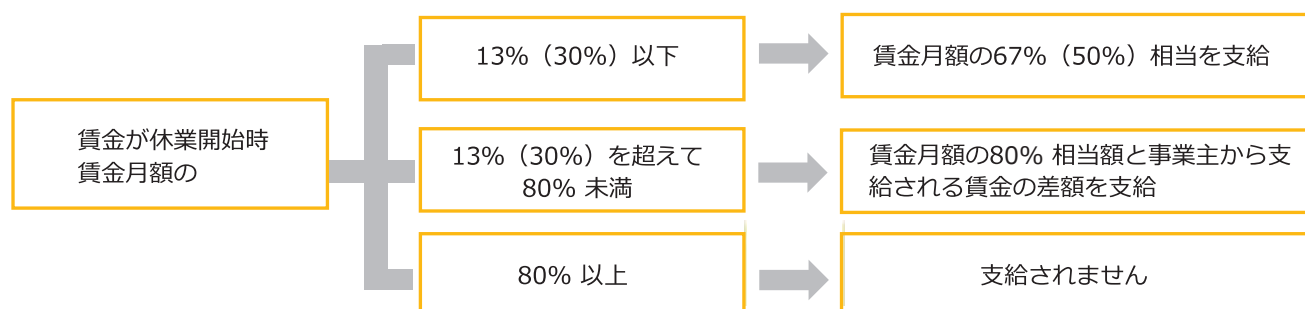
◆ 支給額

各支給単位期間（育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間）における支給額

$$\text{休業開始時賃金日額}^{(i)} \times \text{支給日数} \times \begin{cases} 67\% & (\text{休業開始から} \\ & 6ヶ月経過後は50\%) \end{cases}$$

（賃金月額）

ただし、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。



(i) 休業開始時賃金日額とは原則として、育児休業開始前6か月間の賃金を180日で割った額です。

※ 賃金月額には上限があります。

◆ 手 続

被保険者の方が育児休業を開始したときは、その被保険者の方を雇用している事業主の方が「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」及び「育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書」を公共職業安定所（ハローワーク）に提出して、その被保険者の方の受給資格の確認を受けます。

- 父母ともに育児休業を取得する場合には、一定の要件を満たせば、子が1歳2か月に達する日の前日までの間に最大1年間まで育児休業給付金が支給されます。

◆ 支給対象者（以下、①～③のすべての要件を満たす場合）

- ① 育児休業開始日が、当該子の1歳に達する日の翌日以前であること。
- ② 育児休業開始日が、配偶者が取得している育児休業期間の初日以後であること。
- ③ 配偶者が当該子の1歳に達する日以前に育児休業を取得していること。

◆ 支給対象期間

父が休業した場合、育児休業給付金を受給できる期間は、1年間が上限となります。

母が休業した場合、出生日（産前休業の末日となります）と産後休業期間と育児休業を取得できる期間を合わせて1年間が上限となります。

※ 保育所に入所できないなどの理由により、子が1歳6か月に達するまで育児休業をする場合には、一定の要件を満たすと子が1歳6か月に達する日の前日までの期間が育児休業給付の支給対象となります。

ポイント

育児休業給付、介護休業給付は非課税です

育児休業期間中、介護休業期間中の雇用保険料の負担はありません

- 育児休業給付、介護休業給付に所得税、住民税はかかりません。
- 控除対象配偶者に該当するかどうかを判定するときの合計所得金額にも含まれません。
- 育児休業給付、介護休業給付を受けている期間中、給与が支払われていなければ、雇用保険料の負担はありません。

介護休業給付の支給（雇用保険）

◆ 制度の概要

雇用保険の被保険者の方が、要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業をした場合に、一定の要件を満たすと介護休業給付の支給を受けることができます。

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。

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ものを含む）、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一般被保険者の祖父母、兄弟姉妹、孫。

※ 詳細は、公共職業安定所（ハローワーク）にありますリーフレット「介護休業給付の内容及び支給申請手続について」をご覧ください。

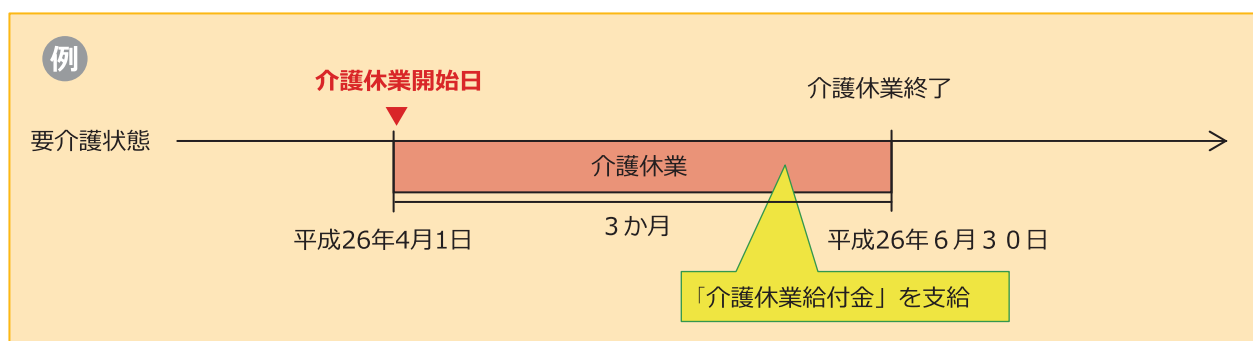
◆ 支給対象者

要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業をする雇用保険の被保険者の方で、介護休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数（原則、日給者は各月の出勤日数、月給者は各月の暦日数）が11日以上ある月が12か月以上ある方が対象となります。

※ 期間を定めて雇用される方である場合は、上記のほか、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、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて引き続き雇用される見込みがある必要があります。

◆ 支給対象期間

支給対象となる家族の同一要介護状態につき、1回の介護休業期間（ただし、介護休業開始日から最長3か月間）について支給されます。



◆ 支給額

各支給単位期間（介護休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間）における支給額

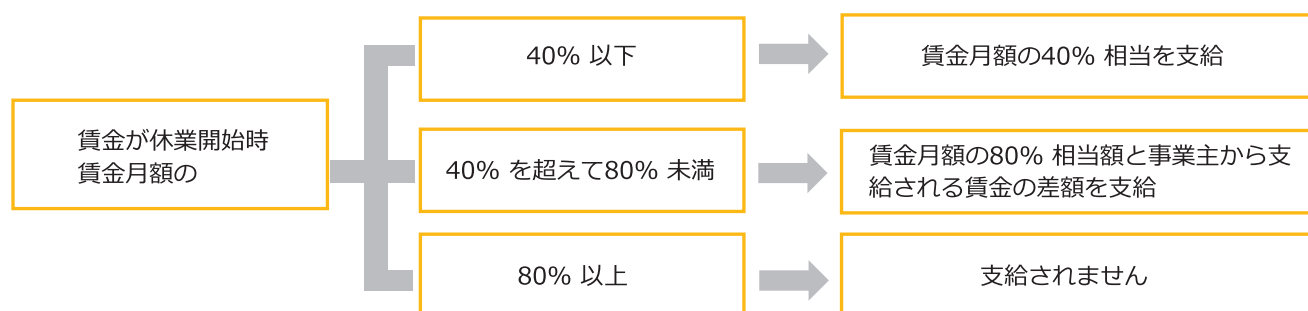
$$\text{休業開始時賃金日額}^{(i)} \times \text{支給日数} \times 40\%$$

(賃金月額)

(i) 休業開始時賃金日額とは原則として、介護休業開始前6か月間の賃金を180日で割った額です。

※ 賃金月額には上限があります。

ただし、支給単位期間中に 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。



※ 賃金月額には上限があります。

◆ 手 続

被保険者の方が介護休業を開始したときは、その被保険者の方を雇用している事業主の方が「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」を、介護休業開始日の翌日から10 日以内に提出していただくことが必要です。

産前産後休業・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

◆ 制度の概要

事業主の方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、産前産後休業・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

- ・産前産後休業期間（産前 6 週間（多児妊娠の場合14週間）から産後 8 週間）のうち、妊娠又は出産を理由として被保険者が労務に従事しなかった期間
- ・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になっています。

◆ 手 続

事業主の方が「健康保険・厚生年金保険産前産後休業取得者申出書」又は「健康保険・厚生年金保険育児休業等取得者申出書」を年金事務所又は健康保険組合に提出します。

また、厚生年金基金においても、事業主の方が掛金免除の申出書を基金に提出することになっています。

産前産後休業終了後・育児休業終了後の社会保険料 (健康保険・厚生年金保険)の特例

◆ 制度の概要

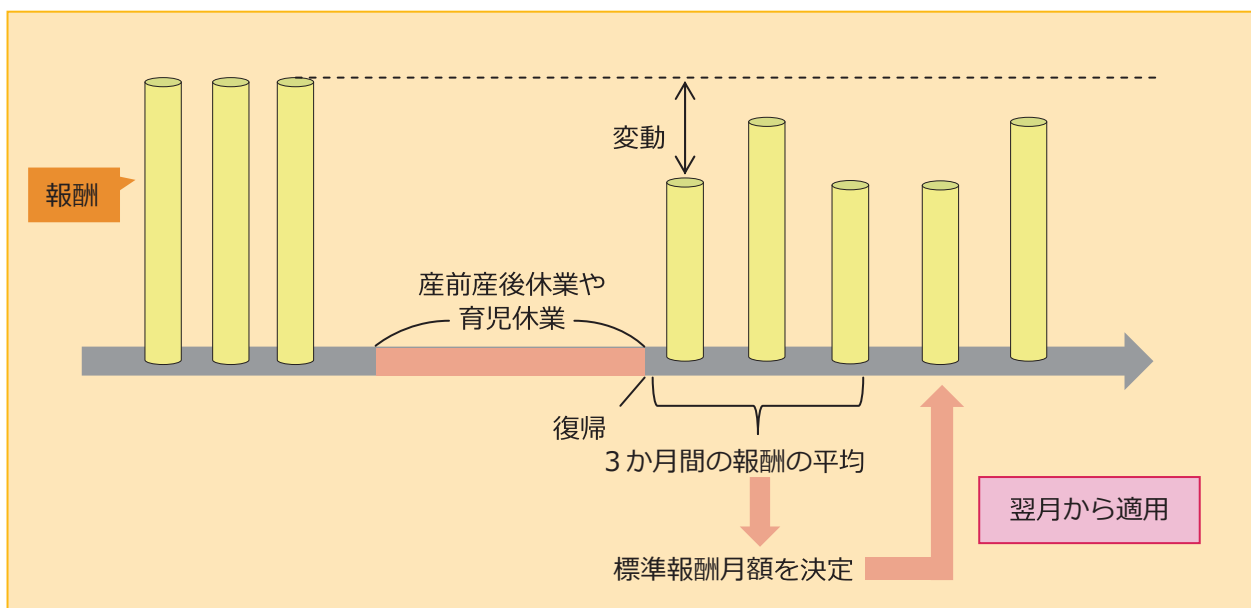
産前産後休業又は育児休業等を終了した後、育児等を理由に報酬が低下した場合、被保険者が実際に受け取る報酬の額と標準報酬月額がかけ離れた額になることがあります。このため、変動後の報酬に対応した標準報酬月額とするため、産前産後休業を終了したとき^(※1)又は育児休業等を終了したとき^(※2)に、被保険者が事業主を経由して保険者に申出をした場合は、標準報酬月額の改定をすることができます。

※1 産前産後休業終了日において当該産前産後休業に係る子を養育する場合に限ります。

※2 育児休業等終了日において3歳に満たない子を養育する場合に限ります。

標準報酬月額は、育児休業等終了日の翌日が含まれる月以後の3か月間に受けた報酬⁽ⁱ⁾(支払基礎日数が17日未満の月は除く)の平均額により決定し、その翌月から改定されます。

これにより、実際の報酬に応じた標準報酬月額(保険料負担)となります。



◆ 手 続

被保険者の方が、事業主の方を経由して「健康保険・厚生年金保険産前産後休業終了時報酬月額変更届」又は「健康保険・厚生年金保険育児休業等終了時報酬月額変更届」を年金事務所又は健康保険組合に提出します。

◆ その他

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になっています。

(i) 支払基礎日数とは(原則)

月給者 各月の暦日数

月給制で欠勤日数分に応じ給与が差し引かれる場合は、

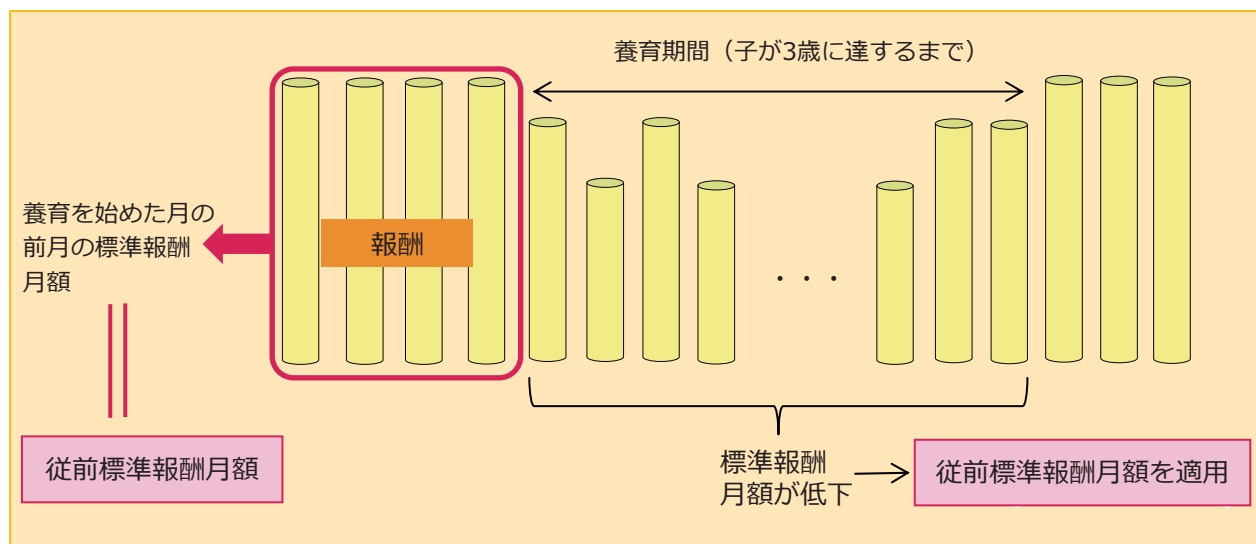
就業規則等に基づき事業所が定めた日数 - 当該欠勤日数

日給者 各月の出勤日数

3歳未満の子を養育する期間についての 年金額計算の特例（厚生年金保険）

◆ 制度の概要

3歳未満の子を養育する方で養育期間中の各月の標準報酬月額が、養育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）を当該養育期間（子が3歳に達するまでの期間。以下同じ）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、その後養育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。

被保険者の申出があった日より前に養育期間がある場合には、養育期間のうち申出日が含まれる月の前月までの2年間について、さかのぼってこの措置が受けられます。

◆ 手 続

被保険者が、事業主を経由して「厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書」を年金事務所に提出します。

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年金事務所に申出をすることになります。

◆ その他

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になっています。

育児休業期間中の住民税の徴収猶予

◆ 制度の概要

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、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になります。

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）に対応する部分の2分の1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。

◆ 手 続

本人が、お住まいの各市区町村に申出をします。

お問い合わせ先

● 育児休業や介護休業等の休業制度に関すること

都道府県労働局雇用均等室

● 雇用保険による育児休業給付
● 雇用保険による介護休業給付

事業所の所在地を管轄する公共
職業安定所（ハローワーク）

● 産前産後休業・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
● 産前産後休業終了後・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

年金事務所、健康保険組合
又は厚生年金基金

● 養育期間における、従前標準報酬月額みなし措置（厚生年金保険）

年金事務所又は厚生年金基金

● 育児休業期間中の住民税の徴収猶予

お住まいの市区町村

都道府県労働局雇用均等室連絡先

● 北海道 011-709-2715	● 東 京 03-3512-1611	● 三 重 059-226-2318	● 徳 島 088-652-2718
● 青 森 017-734-4211	03-6893-1100	● 滋 賀 077-523-1190	● 香 川 087-811-8924
● 岩 手 019-604-3010	● 神奈川 045-211-7380	● 京 都 075-241-0504	● 愛 媛 089-935-5222
● 宮 城 022-299-8844	● 新 潟 025-288-3511	● 大 阪 06-6941-8940	● 高 知 088-885-6041
● 秋 田 018-862-6684	● 富 山 076-432-2740	● 兵 庫 078-367-0820	● 福 岡 092-411-4894
● 山 形 023-624-8228	● 石 川 076-265-4429	● 奈 良 0742-32-0210	● 佐 賀 0952-32-7218
● 福 島 024-536-4609	● 福 井 0776-22-3947	● 和歌山 073-488-1170	● 長 崎 095-801-0050
● 茨 城 029-224-6288	● 山 梨 055-225-2859	● 鳥 取 0857-29-1709	● 熊 本 096-352-3865
● 栃 木 028-633-2795	● 長 野 026-227-0125	● 島 根 0852-31-1161	● 大 分 097-532-4025
● 群 馬 027-210-5009	● 岐 阜 058-245-1550	● 岡 山 086-224-7639	● 宮 崎 0985-38-8827
● 埼 玉 048-600-6210	● 静 岡 054-252-5310	● 広 島 082-221-9247	● 鹿児島 099-222-8446
● 千 葉 043-221-2307	● 愛 知 052-219-5509	● 山 口 083-995-0390	● 沖 縄 098-868-4380