

# まるわかり 産前産後休業 & 育児休業

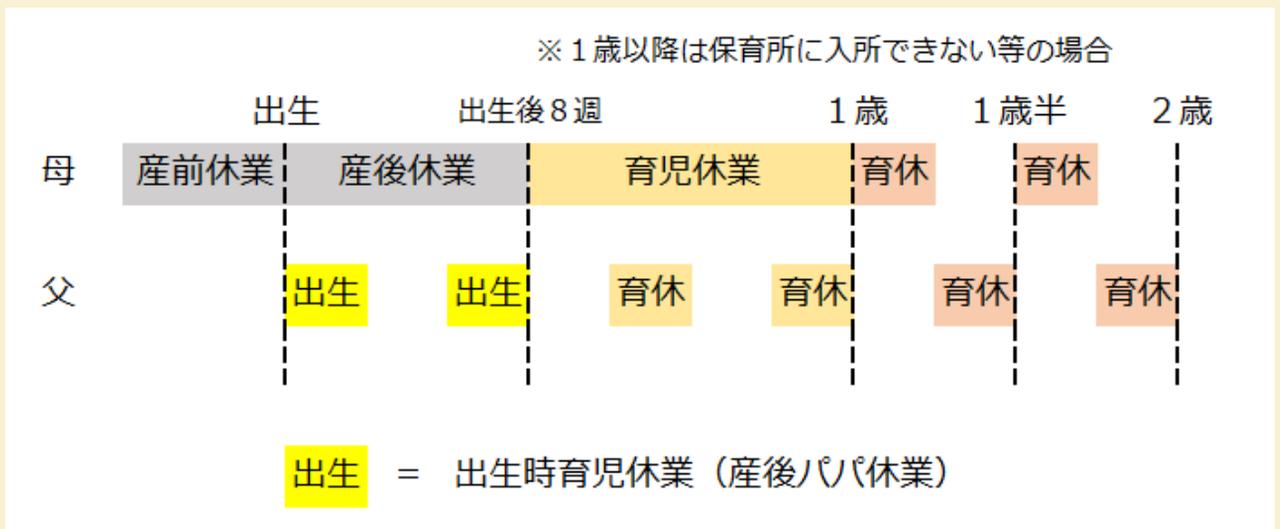
令和4年10月現在の法律に基づいて作成されています。

作成：宮崎県社会保険労務士会

# 令和4年10月から、 育児休業制度が変わります。

1

- ▶ 変更点1  
新しく、出生時育児休業（産後パパ休業）という制度ができました。
- ▶ 変更点2  
これまで育児休業は1回しか取得できませんでしたが2回に分けて取得することが可能になりました。
- ▶ 変更点3  
1歳以降の延長について、これまでは開始日が1歳と1歳6か月の時点に限定されていましたが、開始日が柔軟化され、夫婦が育休を途中交代できるようになりました。
- ▶ イメージ図（取得の一例）



- ▶ このパンフレットでは、①産休、②出生時育児休業、③育休の順に説明していきます。

# 産休ってどういう仕組み？



2



- ▶ 産休は誰でもとれます  
産休は労働基準法に定められている制度で、働いている女性であれば、正社員はもちろん、契約社員や派遣社員、パートなど雇用形態に関係なく、誰でも産休をとることができます。働き始めてすぐに妊娠がわかった場合でも、産休をとることができます。  
  
会社は産休を許可しないことや、妊娠や出産を理由に女性を解雇する等の不利益な取り扱いは違法となります。
- ▶ 産休には、産前休業と産後休業があります  
産前休業は出産日の6週間前（双子以上を妊娠している場合は14週間前）から出産日まで、産後休業は出産日の翌日から8週間をいい、産前休業と産後休業を合わせたものを一般的に産休と呼んでいます。
- ▶ 産前休業は申し出が必要です  
産前休業は、働いている女性が会社に申し出て取得できるものです。体調がよくて本人が出産ぎりぎりまで働きたいと希望すれば、産前休業をとらなくてもかまいません。ただし、妊娠している体の状態を考慮して、重量物を取り扱う業務をはじめとした危険有害業務はできません。
- ▶ 産後休業期間は原則労働禁止  
産後休業期間は、本人の意思にかかわらず働いてはいけないと労働基準法で決められています。  
ただし、産後6週間を過ぎ、かつ産後の経過に問題がみられない場合で医師の許可があれば職場に復帰できます。この場合は、医師が働くことを認める診断書が必要です。

# 産休中に受けられる 経済的支援って何があるの？

- ▶ 産休中の給与は？  
産休中は、基本的には無給となります。  
勤務先の健康保険に加入していれば、健康保険から出産手当金がもらえます。国民健康保険に加入している人は、出産手当金の支給はありません。
- ▶ 出産手当金とは？  
出産手当金は、健康保険に加入している人が受けられる給付です。  
原則として1日あたり、12か月の標準報酬月額 $\div$ 30 $\times$ 3分の2を、産休の日数分もらうことができます。もし産休中に給与が支給される場合には、出産手当金から給与分を差し引いた額をもらうことができます。産休中に通常の3分の2以上の給与が出る場合には、出産手当金は支給されません。
- ▶ 出産育児一時金とは？  
出産育児一時金は、健康保険の被保険者または被扶養者、国民健康保険の被保険者が出産したときに、1児につき42万円（産科医療補償制度に加入していない医療機関等で出産された場合は40.8万円）が支給されます。妊娠4か月以上（妊娠85日以上）の出産であれば、生産、死産、流産（人工流産含む。）または早産を問わず、支給されます。
- ▶ 出産手当金・出産育児一時金をもらうためには、必ず申請が必要です。出産手当金は会社の担当部署に、出産育児一時金は出産される医療機関に申請方法を問い合わせ、必要な書類を準備しましょう。出産手当金および出産育児一時金は非課税となります。

# 産休中の保険料はどうなるの？

- ▶ 産休中の保険料はどうなるの？  
健康保険・厚生年金保険に加入している人は、産休中の健康保険料・厚生年金保険料が免除されます。支払いが免除されても保険料を支払ったものとして扱われますので、健康保険や介護保険の給付は問題なく受けられますし、将来受け取る年金も減額される心配はありません。

免除される期間は、産前産後休業開始月から終了日の翌日の属する月の前月（産前産後休業終了日が月の末日の場合は産前産後休業終了月）までです。社会保険料の免除を受けるためには、申請が必要ですので、あらかじめ担当部署に確認しておきましょう。

国民健康保険に加入している人は、保険料の免除はありません。ただ、国民年金の第1号被保険者として国民年金保険料を支払っている場合は、申請をすれば、産休中の国民年金保険料が免除されます。

- ▶ 産休を終了した際の保険料改定  
健康保険・厚生年金保険には、産休を終了した被保険者が、職場復帰後に時短勤務になるなどして給与が低下した場合に、申し出により従前の高い保険料から現在の低い給与に合わせた保険料に改定できる仕組みがあります。



# 出生時育児休業（産後パパ休業） ってどういう仕組み？



5

- ▶ 出生時育児休業（産後パパ休業）とは  
産後休業をしていない労働者が、原則出生後8週間以内の子を養育するためにする休業です。男性労働者のほか、養子の場合は女性も取得できます。

ただし、有期雇用労働者は、申出時点で、子の誕生日または出産予定日のいずれか遅いほうから起算して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期間が満了し、更新されないことが明らかな場合は、取得できません。

また、労使協定によって入社1年未満の労働者等が対象外になっている場合がありますので、担当部署に確認しましょう。

- ▶ どのくらいの期間、何回とれるの？  
子の誕生日から8週間後までの間に、最大28日までとれます。  
また、出生時育児休業は2回に分割してとることができます。ただし、分割する場合は、初めにまとめて会社に申し出る必要がありますので注意しましょう。
- ▶ 休業中に働くことはできるの？  
出生時育児休業中は就業しないことが原則ですが、会社が労使協定を締結している場合、希望すれば一定の範囲内で就業することが可能です。  
就業を希望する場合は、休業開始日の前日までに会社に申し出ることが必要です。
- ▶ 出生時育児休業の期間、育児休業給付金はもらえるの？  
雇用保険被保険者が出生時育児休業を取得した場合、一定の要件を満たしていれば、出生時育児休業給付金を受けられます。支給額は、1日あたり休業開始時賃金の67%です。  
出生時育児休業期間を対象とした給与が支払われた場合は、出生時育児休業給付金が減額されたり、支給されないことがあります。



# 育休ってどういう仕組み？



## ▶ 育児休業は誰がとれるの？

1歳に満たない子供を養育する男女の労働者であれば、申し出により取得が可能です。ただし、入社1年未満の場合や申し出から1年以内に雇用終了予定の場合など、労使協定で対象外となっていることがありますので、就業規則もしくは担当部署への確認が必要です。

有期雇用労働者は、休業申出の時点で、子供が1歳6か月になる前に労働契約が終了して更新されないことが明らかな場合、育休はとれません。

## ▶ 育児休業はいつまでとれるの？

原則、子供の1歳の誕生日の前日までとれます。

ただし、保育所に入れない等の理由がある場合は、1歳6か月まで延長が可能です。また、1歳6か月の時点でも保育所に入れない等の場合は、最長2歳まで延長することができます。

## ▶ 育児休業はどうやってとるの？

育児休業を取得する場合は、会社への申し出が必要です。令和4年10月から、1歳までの育児休業は、2回に分けて取得することができるようになりました。出生時育児休業と異なり、2回分割する場合にまとめて申し出る必要はありません。

# 出生時育児休業（産後パパ休業） と通常の育児休業、何が違うの？

- ▶ 出生時育児休業（産後パパ休業）と育児休業の違い  
出生時育児休業（産後パパ休業）と通常の育児休業には、次のような違いがあります。

	出生時育児休業	育児休業
取得できる人	産後休業をおこなっていない 出生後8週間以内の子を養育 する労働者	1歳に満たない子供を養育す る労働者
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に28日 まで取得可能	女性は産後休業終了後から、 男性は出生日から、原則子が 1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで  ただし、労使協定で雇用環境 の整備等の措置を定めること により、申出期限を1か月前 までとしている会社もあるの で、担当部署に確認しましよ う。	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ること が必要）	分割して2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出可 能）
休業中の就業	労使協定を締結している場合 に限り、労働者が合意した範 囲で休業中に就業することが 可能	原則就業不可

- ▶ 子の出生後8週間以内に取得する育児休業は、自動的に出生時育児休業になるの？  
子の出生後8週間以内であっても、通常の育児休業を取得することが可能です。その場合、分割できるのは2回までになります。出生時育児休業と通常の育児休業を組み合わせると、最大4回に分けて休業することができます。

# 1歳以降の育児休業について

## ▶ 1歳以降の育児休業

育児休業は原則子の1歳の誕生日の前日までですが、1歳以降も育児休業を取得できるケースがあります。

## ▶ パパ・ママ育休プラス

「パパ・ママ育休プラス」は、両親がともに育児休業をする場合に、一定の要件を満たせば、育児休業の対象となる子の年齢が1歳2か月にまで延長される制度です。

※父母それぞれの育休取得可能最大日数（出生時育児休業の期間を含む。出産した女性の場合は、出生日以後の産前・産後休業を含む。）は1年間で変わりません。

## ▶ 1歳以降の育児休業の延長について

1歳（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2か月）になる時点で保育所などに入所できない等の場合に限り、1歳6か月まで（再延長で2歳まで）育児休業を延長することができます。

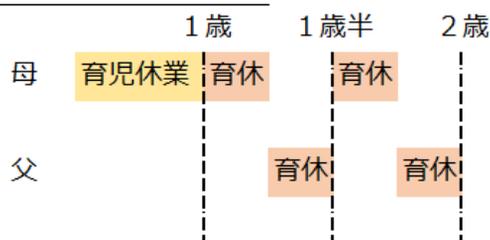
これまでは開始日が1歳と1歳6か月の時点に限定されていましたが、令和4年10月以降は、1歳以降の育児休業期間の途中で、夫婦で交代することができるようになりました。

令和4年9月まで



開始日が1歳の誕生日または1歳6か月の翌日に限定されていました。

令和4年10月以降



本人と配偶者の育児休業に切れ目がなければ期間の途中で夫婦交代が可能になりました。

# 育休中に受けられる 経済的支援って何があるの？

## ▶ 育休中の給与は？

育休をとっている間は、基本的には無給となります。  
勤務先で雇用保険に加入している人は、要件を満たしていれば、雇用保険から育児休業給付金がもらえます。

## ▶ 育児休業給付金とは？

育児休業給付金は、雇用保険に入っている人が育児休業期間中に受けられる給付です。

育児休業期間に会社から給与が支払われなかった場合、休業を開始した日から180日（出生時育児休業給付金が支給された日数は180日に通算されます。）までは、休業開始時賃金の67%が支給され、その後は50%が支給されます。

ただし、育休を開始した日前2年間に雇用保険の被保険者期間が通算12か月以上無いと育児休業給付金は支給されませんので、注意が必要です。

また、育児休業を延長した場合、最長2歳まで育児休業給付金を受けることができます。延長申請する際は、保育施設に入れなかったことを証明する書類（市町村より発行された保育所入所保留通知書）が必要です。

育児休業期間を対象とする給与が支払われた場合は、育児休業給付金が減額されたり、支給されないことがあります。

# 出生時育児休業中、育休中、 育休後の保険料はどうなるの？

- ▶ 出生時育児休業中、育休中の保険料はどうなるの？  
健康保険料・厚生年金保険料は、育休期間中も免除されます。支払いが免除されても保険料を支払ったものとして扱われますので、健康保険や介護保険の給付は問題なく受けられますし、将来受け取る年金も減額される心配はありません。

月額保険料については、育児休業を開始した日の属する月から、育児休業が終了する日の翌日が属する月の前月までの保険料が免除となります。育児休業を開始した日と終了する日の翌日が同じ月にある場合は、14日以上休業したときだけ免除となります。

賞与の保険料については、育児休業を1月超（暦日で計算）取得した場合のみ、免除となります。

国民健康保険・国民年金には、育休中の保険料免除はありません。

- ▶ 育休を終了した際の保険料改定  
健康保険・厚生年金保険には、育休を終了した被保険者が、職場復帰後に時短勤務になるなどして給与が低下した場合に、申し出により従前の高い保険料から現在の低い給与に合わせた保険料に改定できる仕組みがあります。
- ▶ 育休後に時短勤務などで給与が下がったら、将来の年金額も減ってしまうの？  
厚生年金保険には、3歳未満の子を養育する被保険者の給与が減少した場合に、申出をすることで、子どもを養育する前の給与に基づく年金額を受け取ることができる養育特例措置があります。特例措置を受けるには、会社を通じて申出書を提出します。

# お困りではないですか？



ストレスチェックが義務化されたと聞いたけどどうすればいいの？

助成金があるって聞いたけどどんなものがあるの？



社会保険の手続きはどうすればいいの？



時代にあった適切な労務管理はどこに相談すればいいの？

パワハラ・セクハラってよく聞くけどどんなこと？



うちの会社、残業手当が出ないんだよね

年金って複雑！年金定期使ってどうやって見るの？年金の手続きってどうするの？



突然解雇って言われたんだけどこれってあり？

従業員の採用ってどうすればいいの？

就業規則って必要なの？



育児休業って誰でも取れるの？

従業員がケガ・病気で会社を休んだらどうしたらいいの？

うちの会社って有給休暇がないって言われたけど…



## こんなときは社労士にご相談ください

国家資格である社会保険労務士（社労士）は労働・社会保険に関する法律、人事・労務管理の専門家として、経営者や労働者の方々がいきいきと職場で働けるためのご提案をします。

ヒトの採用から退職までの労働・社会保険に関する諸問題、労働問題、さらに年金の相談に応じます。

私たち社労士は皆さまの身近なパートナーとしてすぐそばにいます。

社会保険労務士は働く皆様を様々な局面で応援しています。



## 宮崎県社会保険労務士会

宮崎市大和町 83-2 鮫島ビル 1 階

TEL 0985-20-8160 FAX 0985-60-3870 <https://sr-miyazaki.jp/>