

第3章

育児・介護

税金・社会保障教育
<https://www.mmea.biz>

第3章 育児・介護

- 育児や介護をしながら仕事をつづけるのは簡単ではありません。仕事をやめる方も多くいます。日本では、そのような方のために仕事と家庭の両立を支援する制度をつくっています。育児・介護にかかる制度について学んでいきましょう。
- この章では、仕事と家庭の両立支援制度とはなにか、妊娠・出産・育児休業・介護休業に関する給付などについて説明しています。

3.1 両立支援制度（仕事と家庭の両立支援対策）とは

▶▶ 両立支援制度は、育児などを行いながら働くことができる社会をつくる。

育児や介護をしながら仕事をつづけるのは簡単ではありません。両立支援制度とは、育児や介護をしながら働く方を支援する制度です。

育児や介護を行いながら安心して働くことができる社会の実現に向けて、法律に基づいて両立支援制度の整備を行っています（図3.1.1）。また、両立支援に取り組む事業主へ助成金を支給するなど、両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり等も行っています。

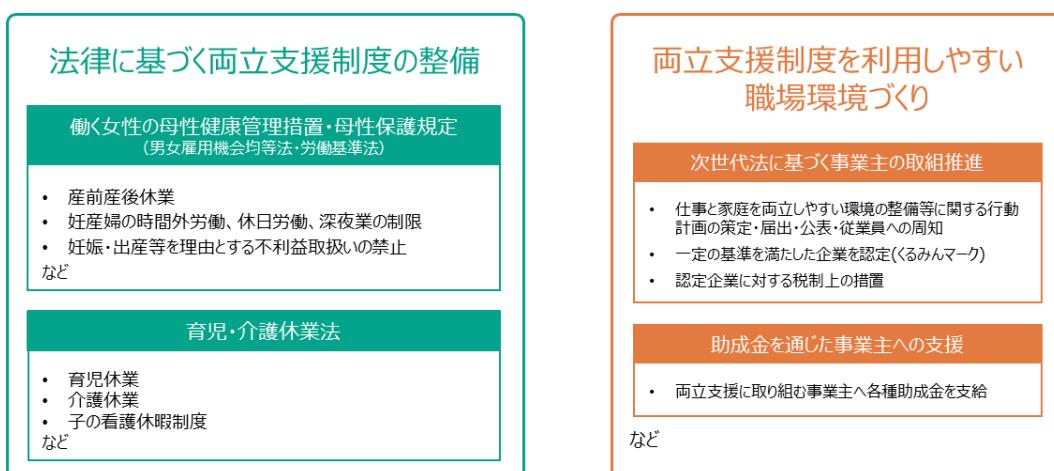


図3.1.1 仕事と家庭の両立支援対策

3.2 妊娠中・出産後の母性保護・母性健康管理

▶▶ 産休や深夜業の制限など、妊娠中・出産後の働く女性を法律で守っている。

妊娠・出産・育児を経ながらも継続的に働けるように、産前産後休業（産休）の取得、時間外労働の制限など、法律に基づいて妊娠中・出産後の母性保護・母性健康管理を行っています（図3.2.1）。

また、産休の取得等を理由に解雇や減給等をすることを法律で禁止しています（妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（男女雇用機会均等法第9条））。



図3.2.1 妊娠中・出産後の母性保護・母性健康管理

ここからは妊娠中・出産後や介護をしているあいだに休業できる期間（産休・育児休業・介護休業）について説明していきます。

3.3 産前・産後休業（産休）

▶▶ 産休は、正社員やパートなどにかかわらず請求すれば取得できる。

産前・産後休業とは、産前および産後に休業することができる期間のことです。産前休業は、請求すれば産前6週間以内から取得できます。また、産後8週間については就業が制限されます（産後休業）。正社員やパートなどにかかわらず請求すれば取得することができます。

▶ 休業期間

産前休業

出産予定日を含む42日間※（6週間）

※双子以上の場合は98日間（14週間）

産後休業

出産日の翌日から56日間（8週間）

労働基準法の規定により、出産の翌日から8週間は就業を制限されます。ただし、6週間を過ぎたあと、本人が請求し、医師が認めた場合は就業することができます。

3.4 育児・介護休業法

▶▶ 育児や介護で仕事をやめずに、継続して働くことができる環境をつくる。

育児・介護休業法は、育児や介護をおこなう労働者を支援する法律です。育児・介護休業制度等を設け、事業主が講ずべき措置（労働時間の短縮など）を定めることにより、育児や介護でやむをえず仕事をやめたりせずに、継続して働くことができる環境をつくっています。

育児・介護休業法の概要



図 3.4.1 育児・介護休業法

3.5 育児休業制度

▶▶ 育児休業は、正社員でなくても要件を満たせば取得できる。

育児休業制度とは、育児のために休業することができる制度です。正社員でなくても（パートや派遣などの有期契約労働者）、要件にあてはまれば育児休業を取得することができます。

▶ 育児休業を取得できる方

育児休業を取得できる方は以下のとおりです。^{※1}

【育児休業対象者】

- 1歳に満たない子を養育する男女労働者（日々雇用を除く）
- 有期契約労働者（パートや派遣など期間を定めて雇用される方）は次の要件を満たすことが必要
 - 子が1歳6ヶ月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと

▶ 育児休業を取得できる期間

育児休業を取得できる期間は、子が1歳になる日までの間です（誕生日の前日まで）。^{※2}

▶ 取得回数

原則として、子1人につき2回分割して取得可能。^{※3}

※1 次のような労働者について育児休業をすることができないこととする労使協定があるときは、事業主は育児休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は育児休業を取得できません。

労使協定により対象外にできる労働者

1. 雇用された期間が1年未満の労働者
2. 1年以内に雇用関係が終了する労働者（1歳6ヶ月までの育児休業の場合は、6ヶ月以内）
3. 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

※2 次のような場合は取得期間が延長されます。

- 父・母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達する日まで取得可能
ただし、父・母ともに育児休業を取得できる期間は1年間（出産した女性の場合は、出生日以後の産前産後休業期間を含む）。
- 次のいずれかにあてはまる場合、最長2歳まで育児休業を取得可能
 1. 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 2. 1歳以降、子の養育をする予定であった配偶者が死亡・負傷等の事情によって、子を養育することが困難になった場合

※3 父親の場合、産後パパ育休として出生後8週間以内に4週間(28日間)まで休業できる（2回に分割可能）。1歳までの育休についても2回分割して取得可能。

3.6 介護休業制度

▶▶ 労働者は、介護のために休業できる。

介護休業制度とは、介護のために休業することができる制度です。

▶ 介護休業を取得できる方

介護休業を取得できる方は以下のとおりです。※1

【介護休業対象者】

- 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）※2
- 有期契約労働者（パートや派遣など期間を定めて雇用される方）は次の要件を満たすことが必要
 1. 介護休業開始予定日から数えて93日を経過する日から6か月経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

▶ 対象となる家族の範囲

介護休業の対象となる家族は以下の通りです。

配偶者・父母・子・配偶者の父母・祖父母・兄弟姉妹・孫

▶ 介護休業を取得できる期間と取得回数

対象家族1人につき、3回まで、通算して93日が限度。

※1 ただし、次のような労働者について介護休業をすることができないこととする労使協定があるときは、事業主は介護休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は介護休業を取得できません。

労使協定により対象外にできる労働者

1. 雇用期間が1年未満の労働者
2. 93日以内に雇用期間が終了する労働者
3. 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

※2 要介護状態とは、負傷、疾病または身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態

ここからは妊娠・出産、育児・介護休業に関する給付について説明していきます。



【出産前・出産後】

3.7 出産手当金（健康保険・共済組合）

▶▶ 出産のために会社を休んで給与をもらえないときに支給される。

出産手当金とは、健康保険・共済組合の被保険者が出産のため休業し、給与を受けられないときに支給されるものです。

※国民健康保険では、市区町村の定めるところによります（基本的には支給されません）。国保組合では、加入している国保組合の定めるところによります。

▶ 支給される金額

出産手当金は、1日につき標準報酬日額の3分の2に相当する額が支給されます。

$$\text{出産手当金} = \text{標準報酬日額の } \frac{2}{3}$$

【標準報酬日額とは】

健康保険の場合

標準報酬日額 = 支給開始日以前の継続した12ヶ月間の各月の標準報酬月額※の平均額 ÷ 30

共済組合の場合

標準報酬日額 = 支給開始日以前の継続した12ヶ月間の各月の標準報酬月額※の平均額 ÷ 22

※標準報酬月額については、巻末2.1に記載。

▶ 出産手当金を受けられる期間

出産手当金を受けられる期間は、出産予定日の42日前※から、出産日の翌日から56日目までの間です。出産予定日よりも出産が早まったり遅れたりした場合、出産手当金は以下のように支給されます。

出産予定日に出産したときまたは出産が予定日より早まったとき

産前42日と産後56日の両方とも実出産日から数えて出産手当金が支給されます。

出産が予定日より遅れたとき

遅れた日数分についても出産手当金が支給されます。

※双子以上の場合は98日間

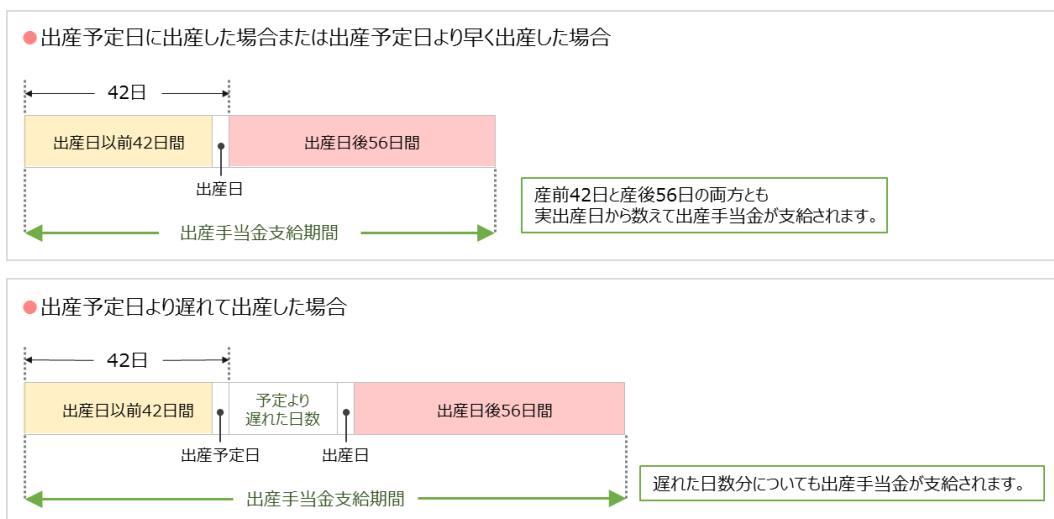


図 3.7.1 出産手当金を受けられる期間

【出産時】

3.8 出産育児一時金

▶▶ 出産育児一時金は、出産の費用負担を軽減するためのもの。

出産育児一時金とは、出産の費用を補うために、公的医療保険の被保険者・被扶養者に支給されるものです（後期高齢者医療制度は除く）。

出産の費用は、負傷や疾病ではないため保険が適用されず、全額自己負担となります。出産育児一時金制度は、その経済的負担を軽減するための制度です。

▶ 支給される金額

支給額は1児につき、50万円（双子以上の場合は、人数×50万円）。

※上記とは別に、出産・子育て応援交付金として10万円相当が支給。

※妊娠週数が22週に達していないなど、産科医療補償制度対象出産では無い場合は、48.8万円。

※国民健康保険では、市区町村の定めるところによります（基本的には50万円）。

【出産後】

3.9 育児休業給付金

▶▶ 育児休業給付金は育児休業を取得したときに支給される。

育児休業給付金とは、雇用保険の被保険者が育児休業を取得したときに支給されるものです。

▶ 育児休業給付金の支給対象者

育児休業給付金の支給を受けるためには、要件にすべてあてはまる必要があります。

【要件】

- 1歳に満たない子を養育していること（保育園に入所できない等、一定要件を満たす場合1歳6ヶ月）
- 育児休業を開始した日の前2年間に、賃金支払基礎日数^{*}が11日以上ある月が通算して12ヶ月以上であること

※原則、日給者は各月の出勤日数、月給者は各月の曆日数。

雇用保険の被保険者期間において上記要件を満たさないケースでも産前休業開始日等^{*2}を起算点として、その日前2年間に賃金支払基礎日数（就労日数）が11日以上^{*1}ある完全月が12ヶ月以上ある場合には、育児休業給付の支給に係る被保険者期間要件を満たすものとする。

※1 11日以上の月が12ヶ月ない場合、完全月で賃金支払基礎となった時間数が80時間以上の月を1ヶ月として算定します。

※2 産前休業を開始する日前に子を出生した場合は「当該子を出生した日の翌日」、産前休業を開始する日前に当該休業に先行する母性保護のための休業をした場合は「当該先行する休業を開始した日」を起算点とします。

▶ 支給される金額

育児休業給付金の支給額は以下の通りです。

休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67%（6ヶ月経過後は50%）

休業開始時賃金日額とは：休業開始前6ヶ月間の賃金を180で割った金額

※支給額の上限は月323,811円(6ヶ月経過後は241,650円)。

※14日以上の育児休業を取得した場合「出生後休業支援給付金」が13%追加支給（最大28日間）

▶ 支給期間

育児休業給付金の支給期間は、子が1歳に達する前日までです^{*1}。

▶ 父母ともに育児休業を取得する場合【パパ・ママ育休プラス】

父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月になる前日までの間に、1年まで育児休業給付金が支給されます。

母の休業の場合は、出産日+産後休業期間+育児休業給付金を受給できる期間=1年間

父の休業の場合は、育児休業給付金を受給できる期間の上限は1年間

※1 保育所に入所できないなどの理由の場合は最長2歳まで延長可能。

注意

- ※ 雇用保険の被保険者とは、一般被保険者および高年齢被保険者をいいます。
- ※ 就業している日数が支給単位期間（1ヶ月ごとの期間）ごとに10日以下であることが必要です（10日を超える場合にあっては、就業している時間が80時間以下であること）。
- ※ 育児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日以下であるとともに、休業日が1日以上あることが必要です（10日を超える場合にあっては、就業している時間が80時間以下であること）。
- ※ 休業開始時賃金日額×支給日数には上限があります。
- ※ 育児休業給付の期間中に、他の子に係わる産休または育休や介護休業が開始された場合、それら新たな休業の開始日の前日をもって当初の育児休業給付は終了します。
- ※ 支給単位期間中に賃金が支払われた場合、育児休業給付金の支給額は以下の図3.9.1のようになります。
- ※ 支給単位期間とは：育児休業を開始した日から数えた1ヶ月ごとの期間

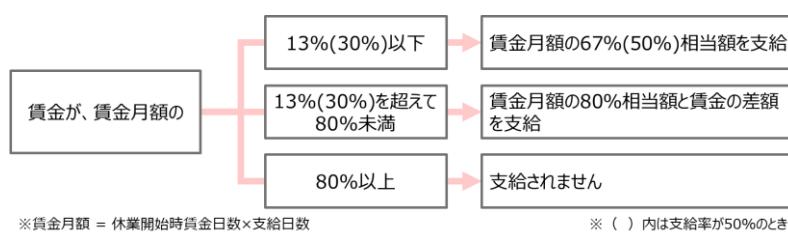


図3.9.1 支給単位期間中に賃金が支払われた場合の育児休業給付金

3.9.1 出生時育児休業（産後パパ育休）給付金

▶▶ 産後パパ育休を取得したときに支給される。

出生時育児休業（産後パパ育休）給付金とは、雇用保険の被保険者が産後パパ育休を取得したときに支給されるものです。

▶ 支給される金額

3.9 育児休業給付金と同じです。上限は月302,223円。

※被保険者とその配偶者の両方が14日以上の育児休業を取得する場合、最大28日間、育児休業給付とあわせて給付率80%（手取りで10割相当）。

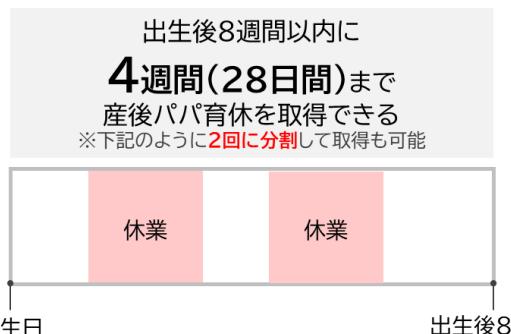
※配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには関係なく給付率80%に引き上げる。

▶ 支給期間

支給期間は、休業した日数のぶんだけ支給されます（4週間（28日間）まで）。

※産後パパ育休とは、子の出生後8週間以内に4週間（28日間）まで休業できるものです（2回に分割可能）。

※産後パパ育休の終了後、育児休業は1歳になるまで取得できます（2回に分割可能）。



【介護時】

3.10 介護休業給付金

▶▶ 介護休業給付金は介護休業を取得したときに支給される。

介護休業給付金とは、雇用保険の被保険者が介護休業を取得したときに支給されるものです。

▶ 介護休業給付金の支給対象者

介護休業給付金の支給を受けるためには、以下の要件をいずれも満たす必要があります。

【要件】

- 要介護状態にある対象家族を介護するための休業であること
- 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であること。
- 介護休業を開始した日の前2年間に、賃金支払基礎日数*が11日以上ある月が通算して12カ月以上であること

*原則、日給者は各月の出勤日数、月給者は各月の曆日数。

*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を必要とする状態

▶ 支給される金額

介護休業給付金の支給額は以下の通りです。

$$\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \times 67\%$$

休業開始時賃金日額とは：休業開始前6ヶ月間の賃金を180で割った金額

*支給額の上限は月347,127円。

▶ 支給期間

介護休業給付金の支給期間は、介護休業開始日から最長3カ月間です（支給対象となる同じ家族について93日を限度に3回まで分割して取得可能）。

注意

- ※ 雇用保険の被保険者とは、一般被保険者および高年齢被保険者をいいます。
- ※ 就業している日数が支給単位期間（1ヶ月ごとの期間）ごとに10日以下であることが必要です。
- ※ 介護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日以下であるとともに、休業日が1日以上あることが必要です。
- ※ 休業開始時賃金日額×支給日数には上限があります。
- ※ 支給単位期間中に賃金が支払われた場合、介護休業給付金の支給額は以下の図3.9.10のようになります。
- ※ 支給単位期間とは：介護休業を開始した日から数えた1ヶ月ごとの期間



図3.10.1 支給単位期間中に賃金が支払われた場合の介護休業給付金

【ほそく】：産前産後休業、育児休業、介護休業期間中の雇用保険料

産前産後休業、育児休業、介護休業期間中に給与が支給されない場合、雇用保険料の負担はありません。

【ほそく】：産前産後休業・育児休業期間中の社会保険料免除（健康保険・厚生年金保険）

休業期間は、事業主の申出により、社会保険料（健康保険・厚生年金保険）が全額免除されます。また、免除されているあいだも健康保険の給付（療養の給付など）は通常通り受けられます。厚生年金保険については、上記の免除期間は保険料を納めた期間として扱われます。

【ほそく】：産前産後期間の国民年金保険料は免除

国民年金に加入している人（国民年金の第1号被保険者）は、出産予定日または出産日が属する月の前月から4ヶ月間の国民年金保険料が免除されます（要申請）。免除期間は保険料を納めた期間として扱われます。※多胎妊娠の場合は6ヶ月間。

【ほそく】：産前産後期間の国民健康保険料は減額

国民健康保険に加入している人は、出産予定日または出産日が属する月の前月から4ヶ月間の保険料が減額（所得割と均等割が免除）されます（要申請）。

※多胎妊娠の場合は6ヶ月間。

問3.1

- (1) 両立支援制度とはどのような制度か。簡単に説明せよ。
- (2) 産前産後休業、育児休業、介護休業の期間について答えよ