

### ポイント解説

- ★ 一定の要件を満たした雇用保険被保険者が育児休業を取得した場合、雇用保険から休業開始時賃金月額額の40%相当額（基本給付金30%、復帰給付金10%）の育児休業給付が支給されます（雇用保険法第61条の4及び第61条の5）。  
※平成19年3月31日以降に職場復帰された方から平成22年3月31日までに育児休業を開始された方については、暫定的に休業前賃金の50%相当額（基本給付金30%、復帰給付金20%）となります。（雇用保険法附則第9条）
- ★ 一定の要件を満たした雇用保険被保険者が対象家族を介護するための介護休業を取得した場合、雇用保険から休業開始時賃金月額額の40%相当額の介護休業給付が支給されます（雇用保険法第61条の7）。
- ★ 社会保険（健康保険、厚生年金保険）について、育児休業（育児・介護休業法第23条第1項に基づく3歳までの育児休業の制度に準ずる措置による休業を含みます。）をしている被保険者を使用している事業主が保険者に申し出た場合、その育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間について、被保険者負担分及び事業主負担分ともに保険料が免除されます（健康保険法第159条、厚生年金保険法第81条の2）。

## Ⅷ－２ 雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置 （第22条）

○ 育児休業及び介護休業の申出や育児休業及び介護休業後の再就業が円滑に行われるようにするため、事業主は、労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業期間中の労働者の職業能力の開発及び向上等について必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

- (1) 育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっては、
  - ① 育児休業及び介護休業をする労働者については育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮しましょう（指針）。
  - ② また、このような考え方を前提に、その他の労働者の配置その他の雇用管理に工夫を加えていきましょう（指針）。
- (2) 育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して必要な措置を講ずるに当たっては、
  - ① 労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものでなければなりません（指針）。
  - ② また、この措置は労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に的確に対応し、かつ計画的に講じられることが望ましいものです（指針）。