

# **雇用保険法施行規則の一部を改正する省令 案概要(育児休業給付におけるみなし被保険 者期間の計算方法の特例)**

# 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案 概要

令和3年6月  
職業安定局雇用保険課

## 1. 改正の趣旨

- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律(令和3年法律第58号)により、育児休業給付金におけるみなし被保険者期間の算定方法の見直しに関する規定が公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日(令和3年9月1日を想定)から施行される。
- これに伴い、雇用保険法施行規則(昭和50年労働省令第3号)の一部の規定について所要の規定の整備を行う。

## 2. 改正の概要

- 育児休業給付金の支給に当たっては、みなし被保険者期間(注)が休業開始前2年間に12か月以上あることを要件としているところ、当該期間は被保険者が育児休業を開始した日を起点として算定している。  
(注) 育児休業給付の被保険者期間は、「育児休業を開始した日」を「被保険者でなくなった日」とみなして、基本手当と同様の方法で算定することとしている。(雇用保険法(昭和49年法律第116号)第61条の7第2項)
- 女性が育児休業をする場合、育児休業前に産前産後休業を取得していることが一般的であるが、1年程度勤務した後、産前休業を開始したようなケースにおいて、出産日に応じて、育児休業開始日が定まることから、そのタイミングによってはみなし被保険者期間の要件を満たさない場合がある。
- この点、改正後の雇用保険法第61条の7第3項により、同条第2項によって計算されるみなし被保険者期間が12か月に満たない場合においては、「労働基準法第65条第1項の規定による休業(産前休業)を開始した日(厚生労働省令で定める理由により当該日によることが適当でない認められる場合においては、厚生労働省令で定める日)」を起点としてみなし被保険者期間を算定することとされた。
- 本省令案においては、当該厚生労働省令で定める理由及び日について下記のとおり定めることとするほか、所要の規定の整備を行う。

	理由	日
1	育児休業の申出に係る子について、産前休業を開始する日前に当該子を出生したこと	当該子を出生した日の翌日
2	育児休業の申出に係る子について、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こと	当該先行する母性保護のための休業を開始した日

## 3. 根拠法令

改正後の雇用保険法第61条の7第3項の規定により読み替えて適用する同条第1項

## 4. 施行期日等

公布日 令和3年7月中旬(予定)

施行期日 令和3年9月1日(予定)

# 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要(令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布)

## 改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設【育児・介護休業法】

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。

- ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
- ②分割して取得できる回数は、2回とする。
- ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

### 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

- ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
- ②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

### 3 育児休業の分割取得

育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。

### 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

### 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

### 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備【雇用保険法】

- ①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
- ②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

## 施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日(ただし、6②については公布日から3月を超えない範囲内で政令で定める日)
- ・4: 令和5年4月1日

等

# 育児休業給付に係る被保険者期間要件の運用の合理化

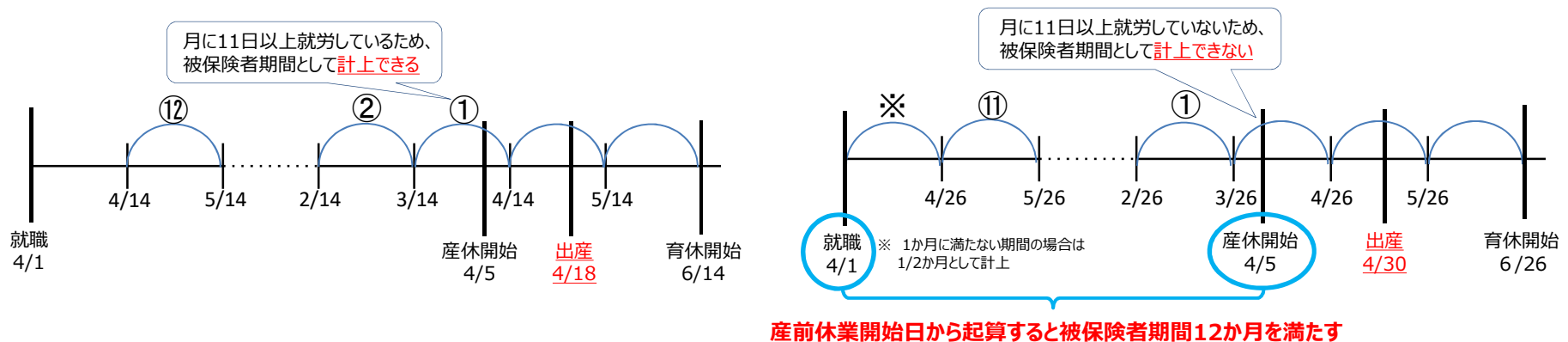
## 改正内容

- 被保険者期間に係る要件を満たさないケースであっても、**産前休業開始日等の前2年間に12か月以上の被保険者期間がある場合には、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。**

## (参考) 現行制度

- 育児休業給付の支給要件として、育児休業開始前2年間に12か月以上の被保険者期間※を必要としている。  
※1か月に11日以上賃金支払基礎日数(就労日数)が必要
- 一方、全く同様の働き方をしているも、**育児休業開始日(出産日)によって、この要件を満たさないケースが存在。**(下表ケース2)

	ケース1	ケース2
就職	H30年4月1日	
産前休業	H31年4月5日～	
出産日	<b>H31年4月18日</b>	<b>H31年4月30日</b>
産後休業	～R1年6月13日	～R1年6月25日
育児休業	R1年6月14日～	R1年6月26日～
	被保険者期間12か月を <b>満たす</b>	被保険者期間12か月を <b>満たさない</b>



育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案要綱（抄）

第一〜第三（略）

第四 雇用保険法の一部改正

一 育児休業給付金の支給に係るみなし被保険者期間の計算方法の改正

育児休業給付金の支給に係るみなし被保険者期間（育児休業を開始した日又は各月においてその日に  
応当し、かつ、被保険者である期間内にある日（以下「休業開始応当日」という。）の各前日から各前  
月の休業開始応当日までさかのぼった各期間のうち賃金の支払の基礎となった日数が十一日以上である  
ものをいう。以下同じ。）が十二箇月に満たない場合は、労働基準法第六十五条第一項の規定による休  
業を開始した日（厚生労働省令で定める理由により当該日によることが適当でないと認められる場合に  
おいては、当該理由に応じて厚生労働省令で定める日（注6））から起算して計算するものとする。こ  
（注6）産前休業を開始する前に出産した場合の子の誕生日の翌日、産前休業前から休業していた場  
合は当該休業を開始した日とする予定〔省令〕。

二 その他

その他所要の改正を行うこと。

第五・第六（略）