

育児休業中の保険料免除について

育児休業取得者の保険料免除について

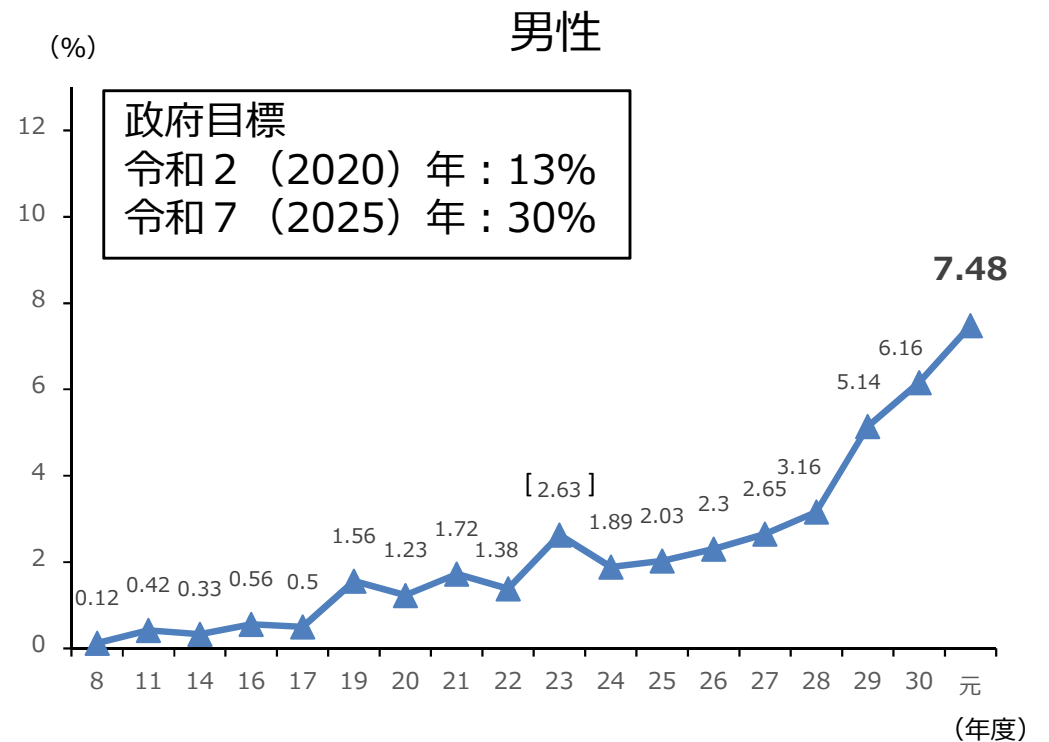
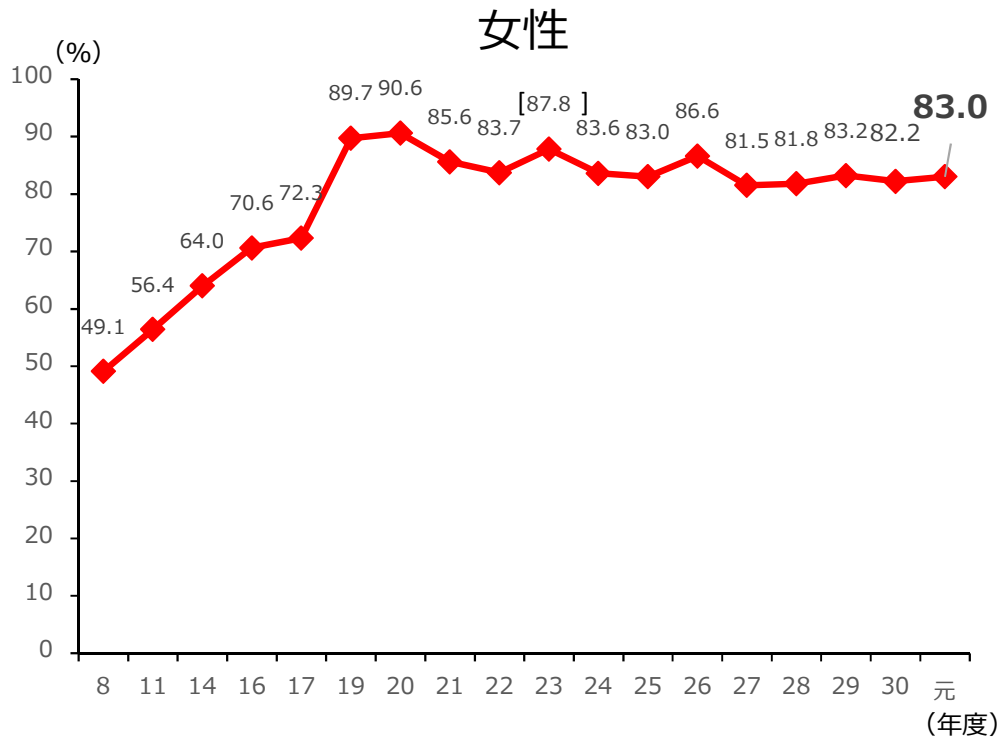
免除要件	被保険者が育児休業等（※）を取得していること ※ 第43条の2により、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業、同法第二十三条第二項の育児休業に関する制度に準ずる措置若しくは同法第二十四条第一項（第二号に係る部分に限る。）の規定により同項第二号に規定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業又は政令で定める法令に基づく育児休業」をいう。 ※ 産前産後休業についても、同様に保険料免除の制度が設けられている（健康保険法第159条の3）
免除期間	育児休業等を開始した日の属する月から <u>その育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</u>
免除額	育児休業等取得中の保険料負担の全額 ※ 被保険者の本人負担分（平成7年～）、事業主負担分（平成13年～）がいずれも免除される。
免除実績 （件数）	協会けんぽ：201万件（男性1.6万件、女性199万件※産休含む） 健保組合：187万件（男性3.3万件、女性184万件）（平成30年度） ※ 平成30年度の各月における免除件数を合計したのべ件数
免除実績 （金額）	協会けんぽ：484億円（※保険料率を一律10%として試算） 健保組合：513億円（※保険料率を一律9.2%として試算）（平成30年度）

◎健康保険法（大正11年法律第70号）抄

第百五十九条 育児休業等をしている被保険者（第百五十九条の三の規定の適用を受けている被保険者を除く。）が使用される事業所の事業主が、厚生労働省令で定めるところにより保険者等に申出をしたときは、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、当該被保険者に関する保険料を徴収しない。

育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある（令和元年度：7.48%）。



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

（※） 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

（注） 平成23年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

育休の取得期間別割合

○ 男性の場合、育休取得期間が1か月未満という短期間の取得が81%となっている一方で、女性の場合は0.9%となっている（平成30年度）。

(※) 女性のうち割合が多いのは、10か月～12か月未満（31.3%）、12か月～16か月未満（29.8%）、8か月～10か月未（10.9%）。

【男性】

	5日 未満	5日 ～	2週間 ～	1月 ～	3月 ～	6月 ～	8月 ～	10月 ～	12月 ～	18月 ～	24月 ～	36月 ～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-

【女性】

	5日 未満	5日 ～	2週間 ～	1月 ～	3月 ～	6月 ～	8月 ～	10月 ～	12月 ～	18月 ～	24月 ～	36月 ～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5

※ 調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

育児休業制度に関する閣議決定等

少子化社会対策大綱 (令和2年5月29日閣議決定)(抄)

<本文>

IV ライフステージの各段階における施策の方向性

(4) 子育て

(男性の家事・育児参画の促進)

労働者に対する育児休業制度等の個別の周知・広報や、育児のために休みやすい環境の整備、配偶者の出産直後の時期の休業を促進する枠組みの検討など、男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進する。

<施策の具体的内容>

I-1(3) 男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備

○ 非正規雇用労働者に対する支援

・ 非正規雇用労働者についても産前産後休業・育児休業の対象となることや、2017年1月に施行された改正育児・介護休業法において有期雇用労働者の育児休業の取得要件が緩和されていることの周知徹底を図る。また、改正後の有期雇用労働者の育児休業の取得状況等を踏まえつつ、有期雇用労働者が育児休業を取得しやすくする方策を検討する。

I-1(5) 男性の家事・育児参画の促進

○ 育児休業など男性の育児参画の促進

・ 育児休業制度について、柔軟な取得を可能とするための分割取得の拡充を検討するとともに、配偶者の出産直後の時期を中心に、男性の休業を推進するための枠組みについて、取得しやすい手続や休業中の給付などの経済的支援等を組み合わせることを含めて検討する。

・ 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知を行うほか、有価証券報告書などの企業公表文書等への育児休業取得率の記載を促すなど、事業主が男性の育児休業取得を促す取組を行うことを促進する仕組みの導入について検討する。

◎ 男性の育児休業取得率の目標・・・30%(2025年)

経済財政運営と改革の基本方針2020について (令和2年7月17日閣議決定)(抄)

第3章「新たな日常」の実現

1. 「新たな日常」構築の原動力となるデジタル化への集中投資・実装とその環境整備(デジタルニューディール)

(3) 新しい働き方・暮らし方

② 少子化対策・女性活躍

配偶者の出産直後の男性の休業を促進する枠組みの検討など、男性の育児休業取得を一層強力に促進する。

成長戦略フォローアップ

(令和2年7月17日閣議決定)(抄)

1. 新しい働き方の定着

(2) 新たに講ずべき具体的施策

x) 女性活躍の更なる拡大、ダイバーシティ経営の推進

・ 女性が出産後もキャリアを継続することができるよう、男性の育児・家事への参加を促し、育児・家事の負担が女性に偏っている現状の是正を図る。具体的には、労働者に対する育児休業制度等の個別の周知・広報や、配偶者の出産直後の時期の休業を促進する枠組みの検討など、総合的に取組を推進する。

規制改革実施計画

(令和2年7月17日閣議決定)(抄)

2. 雇用・人づくり分野

(8) 男性の育児休業取得促進に向けたルール整備等の検討

次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づく「子育てサポート企業」において、男性の育児休業取得率等の公表を促進するための方策について検討し、結論を得る。【令和2年度検討開始、結論を得次第速やかに措置】

男性の育児休業取得促進等に関する検討項目

1. 男性の育児休業取得促進策について

○ 検討の目的

- ・女性の雇用継続等の観点から、男性が家事・育児を行うことを促進するため、男性の育児休業取得促進策について検討することについてどう考えるか。

(1) 子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み

○ 制度の必要性

- ・男性の休業の取得をより進めるため、現行の育児休業よりも柔軟で取得しやすい新たな仕組みをつくることについてどう考えるか。

※仮に新たな仕組みをつくるならば、以下の点をどう考えるか。

○ 対象期間、取得可能日数等

- ・対象期間は、子の出生後のどのくらいの期間が適当か。
- ・取得可能日数は、どのくらいの日数が適当か。

○ 権利義務の構成

- ・現行の育児休業の権利義務の構成（労働者の申出により取得できる権利）と変える必要があるか。

○ 要件・手続き

- ・申出期限は、対象期間や取得可能日数も踏まえ、どのくらいが適当か。
- ・より取得しやすい仕組みとする観点から、分割して取得できることとすることが適当か。分割を認める場合、取得回数は何回が適当か。
- ・より取得しやすい仕組みとする観点から、休業中の就労についてどう考えるか。

男性の育児休業取得促進等に関する検討項目

(2) 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対する個別周知及び環境整備

○ 個別労働者への周知と職場環境の整備のあり方

- ・ 個別労働者への周知や、休業を取得しやすい職場環境の整備をより促進していくためにどのような対応が考えられるか。

(3) 育児休業の分割取得

○ 分割を認める場合、その要件及び回数

- ・ より取得しやすい仕組みとする観点から、分割して取得できることとすることが適当か。分割を認める場合、取得回数は何回が適当か。

(4) 育児休業取得率の公表の促進等

○ 公表の促進のあり方等

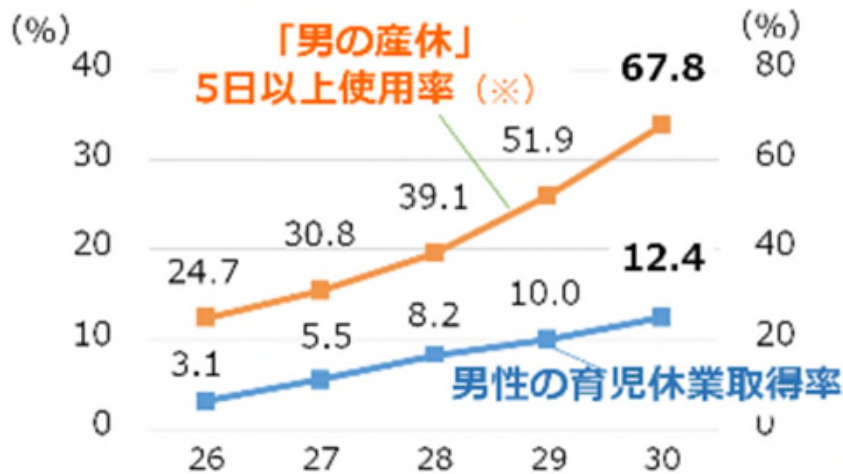
2. その他

○ 有期契約労働者の育児・介護休業取得促進について

男性国家公務員の育児休業及び「男の産休」の取得状況及び取得促進策

男性職員の育児休業等の取得状況

- 育児休業を取得した男性職員の割合（取得率）及び「男の産休」の5日以上使用率（配偶者出産休暇（2日）又は育児参加のための休暇（5日）を5日以上使用した割合）は、いずれも年々上昇している。



※ 配偶者出産休暇（2日）又は育児参加のための休暇（5日）を5日以上使用した職員の割合

$$\text{育児休業取得率 (\%)} = \frac{\text{新規取得者数 (人) (当該年度中に新たに育児休業 (再度の育児休業者を除く。) を取得した人数)}{\text{当該年度中に子が生まれた男性職員}}$$

出典：女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ（令和元年11月 内閣官房内閣人事局）
図表出所：内閣官房ホームページ

男性職員の育児に伴う休暇・休業取得促進策

○「男の産休」の取得目標（5日以上）設定（平成26年10月）

「男の産休」（配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）。ともに有給）について、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」で、全ての男性職員が合計5日以上取得する目標を設定。

○職員に対する制度の周知、意識啓発等（平成27年～）

ハンドブックやポスターの作成及び配布を行うとともに、管理職員や男性職員への呼び掛けを行うこと等により、職員に対する制度の周知、意識啓発等を実施。

○男性職員の育児休業及び「男の産休」取得促進の取組（平成30年6月～）

内閣人事局から各府省等の人事当局に対し、男性職員の育児休業及び「男の産休」の取得を促進するための標準的な取組手順（職場全体への周知・啓発、上司による取得意向確認や取得の働きかけ等）及び人事評価の実施について通知。

○育児に伴う休暇・休業（1か月以上）の取得促進（令和2年4月～）

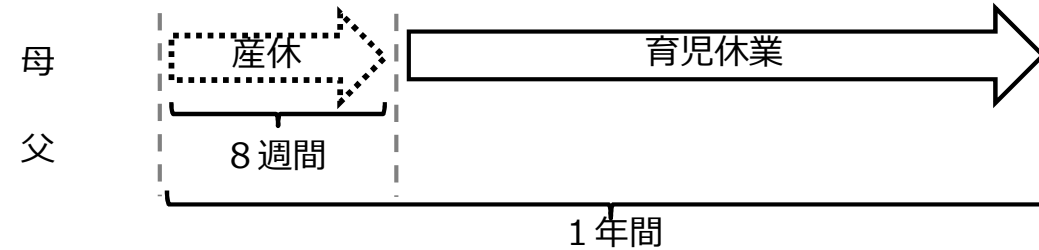
令和2年度から、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、基本的な考え方や標準的な取組等を内容とする「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」を決定。

<方針の主なポイント>

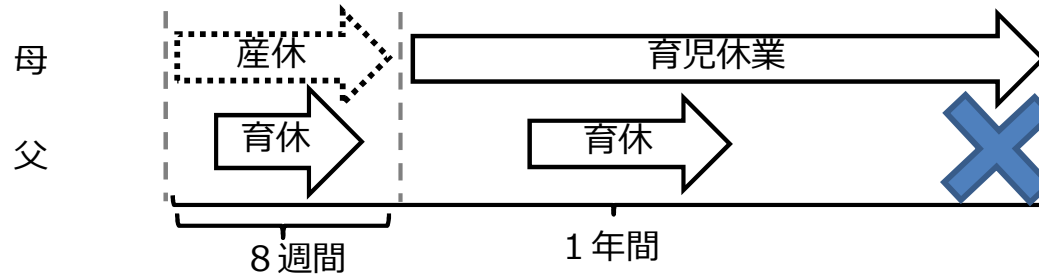
- 1 管理職員による本人の意向に沿った取得計画の作成、取得中の業務運営の確保
 - ・合計1か月以上の休暇・休業の取得を前提に、上司が対象職員に取得勧奨
 - ・作成した取得計画をもとに、事前に業務分担の見直し等の環境整備を実施
- 2 幹部職員のリーダーシップの発揮、人事当局の積極的な関与
 - ・幹部職員のメッセージ発信、人事当局による進捗状況等の確認
- 3 上司等の取組状況を人事評価に反映

育児休業の分割により実現できる働き方・休み方（イメージ）

現行の育児休業制度



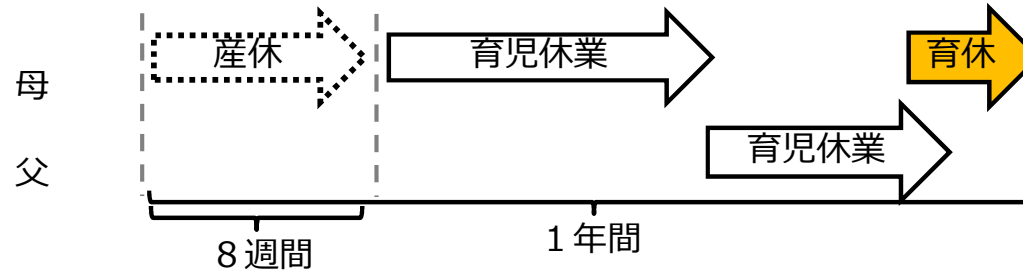
出産後8週間以内に育児休業取得した場合の再取得（パパ休暇）



父の3度目の取得はできない

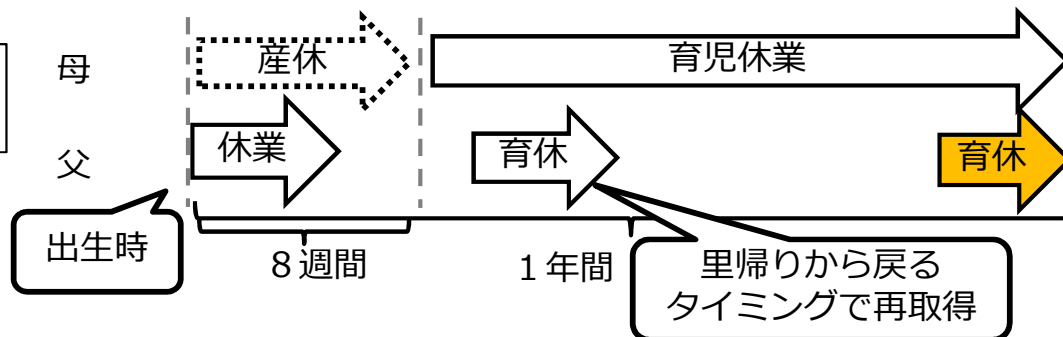
育児休業の分割により実現できる働き方・休み方（イメージ）

モデル①
夫婦交代で取得するケース



ならし保育等のために再取得が可能に

モデル②
必要に応じて取得するケース



妻の職場復帰等のタイミングで再取得が可能に

育児休業 ※賃金の支払義務なし。※育児休業給付金(賃金の67%又は50%)あり。

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳)に達するまでの育児休業の権利を保障
- 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間【パパ・ママ育休プラス】
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能

※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用
- ② 子が1歳6か月(2歳まで休業の場合は2歳)に達するまでに、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと

子の看護休暇 ※賃金の支払義務なし。

- 小学校就学前の子を養育する場合に年5日(2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は半日単位)
※令和3年1月1日から1日又は時間単位

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限

短時間勤務の措置等

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ

不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

実効性の確保

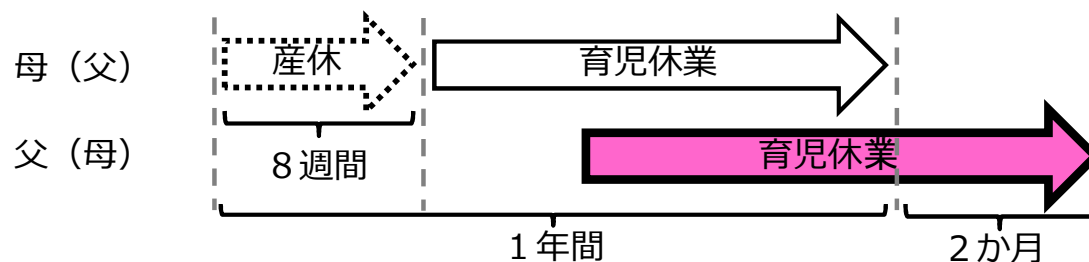
- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能

父親の育児休業の取得促進のための諸制度

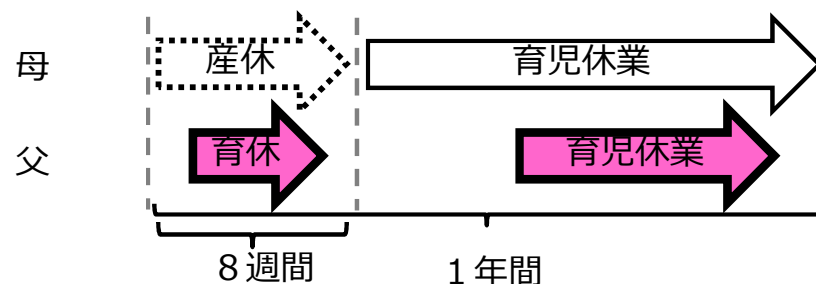
パパ・ママ育休プラス

- 母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合で、次のいずれにも該当する場合には、休業可能期間が1歳2か月に達するまで（2か月分は父（母）のプラス分）に延長可能
 - ① 育児休業を開始しようとする労働者（以下「本人」）の配偶者が、子の1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）以前において育児休業をしていること
 - ② 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
 - ③ 本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日以降であること
- 育児休業が取得できる期間（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。）は、1年間



出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進（パパ休暇）

- 配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得し、その育児休業が終了した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能



育児休業中の経済的支援

育児休業給付（雇用保険からの給付）

- **原則として休業開始時賃金月額×50%（休業開始後6月は67%）が支給される。**（一定の要件あり）
 - ※ 法定の育児休業制度の期間（子が1歳、一定の場合は2歳に達するまで。パパ・ママ育休プラスの場合には子が1歳2か月に達するまでの1年間）
 - ※ 給付は非課税。

育児休業中の社会保険の扱い

● **育児休業中の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の免除**

事業主が申し出ることにより、被保険者本人負担分及び事業主負担分が共に免除され、免除期間に係る給付は休業前の給与水準に応じた給付が保障される。

免除期間は、育児休業を開始した日から、終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間。

● **育児休業等終了後の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の特例**

育児休業等終了後、育児等を理由に報酬が低下した場合、被保険者が事業主を経由して保険者に申し出ることにより、社会保険料の賦課対象となる標準報酬月額を低下後の額（育児休業終了日の翌日が含まれる月以降の3か月間に受けた報酬の平均額）に改定する。

● **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**

3歳未満の子を養育する方で養育期間中（子が3歳に達するまでの期間）の各月の給与水準が、養育を始めた月の前月と比べて低下した期間に係る年金の給付については、子の養育を始めた月の前月の給与水準に応じた給付が保障される。