

育児休業中の保険料免除について

男性の育児休業取得促進策について ①

令和2年11月12日
第33回労働政策審議会
雇用環境・均等分科会 資料より作成

1. 男性の育児休業取得促進策について

○ 検討の目的

- ・ 男女労働者の雇用継続の観点から、特に休業の取得が進んでいない男性について、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が目的でよいか。

(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、特に子の出生直後の時期について、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としてはどうか。**

※仮に新たな仕組みをつくるならば、以下のようにはどうか。

<p>○ 対象期間、取得可能日数等</p> <p>・ 対象期間：子の出生後8週としてはどうか。</p> <p>・ 取得可能日数：期間を限定するかどうか。限定する場合は、4週間程度としてはどうか。</p>	<p><参考></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 現行の育児休業：原則子が1歳に達するまで ● 現在育児休業をしている男性の半数近くが子の出生後8週以内に取得。 ● 出産した女性労働者の産後休業：産後8週 ● 現行の育児休業：期間の限定なし ● 年次有給休暇：年間最長20労働日
<p>○ 権利義務の構成</p> <p>・ 労働者の申出により取得できる権利としてはどうか。</p>	<p><参考></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 現行の育児休業：労働者の申出により取得できる権利
<p>○ 要件・手続き</p> <p>・ 申出期限：現行の育児休業より短縮し、2週間程度としてはどうか。あるいは、現行の育児休業と同様に1ヶ月とすべきか。</p> <p>・ 分割：分割を可能としてはどうか。</p> <p>・ 休業中の就労：あらかじめ予定した就労も可能としてはどうか。</p> <p>・ 対象労働者、休業開始日及び終了日の変更：現行の育児休業と同様の考え方で設定してはどうか。</p>	<p><参考></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 現行の育児休業（原則）：1か月前 ● 保育所に入所できない場合等の1歳以降の育児休業（最長6か月）、介護休業（取得期間が最長93日）：2週間前 ● 現行の育児休業（出産予定日前に子が出生した場合等）：1週間前 ● 現行の育児休業：原則1回 ※いわゆる「パパ休暇」：子の出生後8週間以内に育児休業を終えた場合には再度取得可能 ● 現行の育児休業：労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に、一時的・臨時的（災害や突発的な事態への対応等、あらかじめ予定していない場合）に、その事業主の下で就労可能。

男性の育児休業取得促進策について ②

令和2年11月12日
第33回労働政策審議会
雇用環境・均等分科会 資料より作成

(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（略）

(3) 育児休業の分割取得等

<p>○ 分割を認める場合、その要件及び回数</p> <p>・ 分割して2回程度取得可能としてはどうか。</p>	<p><参考></p> <ul style="list-style-type: none">● 現行の育児休業：原則1回※ いわゆる「パパ休暇」：子の出生後8週間以内に育児休業を終えた場合には再度取得可能
<p>○ 1歳以降の延長の場合の取扱</p> <p>・ 延長した場合の育児休業の開始日が、各期間（1歳～1歳半、1歳半～2歳）の初日に限定されていることを見直してはどうか。</p>	<p><参考></p> <ul style="list-style-type: none">● 延長した場合の育児休業の開始日が、各期間（1歳～1歳半、1歳半～2歳）の初日に限定されていることを見直してはどうか。

(4) 育児休業取得率の公表の促進等（略）

2. その他（略）

育休中の保険料免除についての主な意見

第132回医療保険部会（令和2年10月30日）

- （育休取得促進は）厚生労働省、あるいは政府を挙げて、対策をトータルで取ることが大切。こういう医療保険の問題もあるので賛同。
- 男性の育休取得促進のための規定見直しについては、子育て世代に対する支援の拡充という観点から賛成。
一方で、現行規定においては特定の日、例えば月末1日だけに短期取得をした場合、年金、医療を含めて1か月分の社会保険料が全て免除になる。取得月によっては、月例給与だけではなく、賞与分までも免除となってしまう仕組みになっている。
結果として、あたかも社会保険料免除のためと思われるような育休取得が可能となっており、健保組合の調査においても、そのような取得例が目立っている。こういった形の取得方法は、対象者における公平性、納得感の部分から見ても極めて問題。
- 保険料をめぐる不公平な状況の是正については、労政審での検討も踏まえつつ、本部会でもきちんと対応を検討していくべき。事務的な負担等も考慮しつつ、どういう対応ができるか、検討いただきたい。
- 育児休業等の取得促進に取り組むことについて、重要なことであると認識しており、賛成。今回、現行の健康保険法の規定では不適切な利用が広まる可能性もあり、次期の法改正においては、実態を踏まえた見直しを行う必要。
- 男性社員については、育児休業を取得する期間も短いため、月末をまたがなければ免除にならないという今の制度は企業の実態に合っていない。企業の実態を踏まえ、今後の育児休業を取得しやすい環境を整備するためにも、小刻みに取得した休業を通算できるような仕組みとするなど、柔軟な制度が必要。
- 男性の育児参加について、1人目の出産・子育てにどれだけ配偶者の育児参加があったかによって2人目、3人目を産むかどうかということに関わっており、男性の育児休業促進のための対策は非常に重要。男性の育児参加は単に雇用の問題だけではなくて、出産前後、あるいは育児中の女性の身体的、心理的な負担をいかに軽減していくかというところが最大の課題。

育児休業取得者の保険料免除について

<p>免除要件</p>	<p>被保険者が育児休業等（※）を取得していること</p> <p>※ 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。</p> <p>※ 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）</p>
<p>免除期間</p>	<p>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></p>
<p>免除額</p>	<p>育児休業等取得中の保険料負担の全額 ※賞与保険料を含む</p> <p>※ 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。</p>
<p>免除実績 （件数）</p>	<p>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）</p> <p>※ 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</p>
<p>免除実績 （金額）</p>	<p>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）</p>

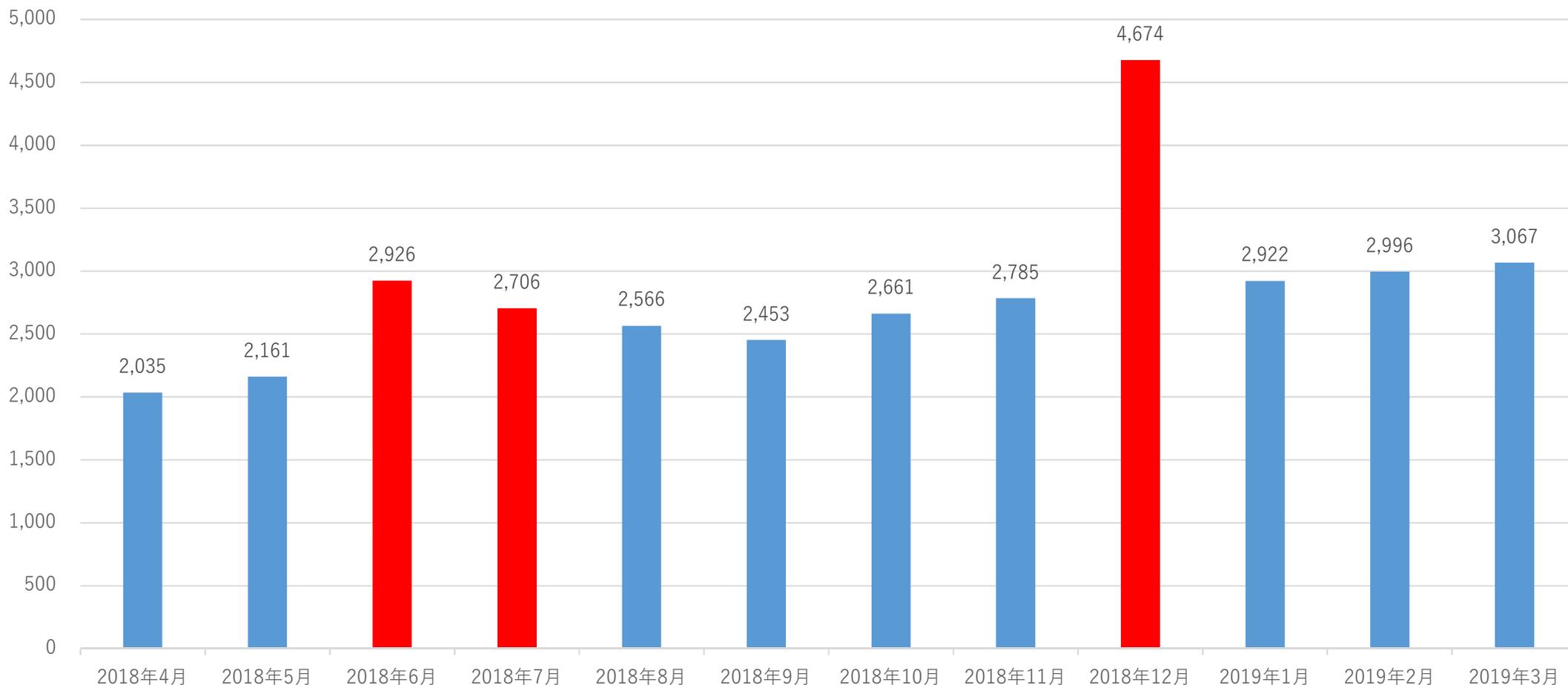
◎健康保険法（大正11年法律第70号）抄

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。

育休中の保険料免除対象者数（男性）

- 健保組合の男性被保険者については、6月、7月、12月の保険料免除対象者が多い。
- 6月～7月、12月に賞与の支払いを行う企業が多いことに照らすと、一部の被保険者については賞与保険料の免除を意識して、育休取得月を選択している可能性が考えられる。

各月の免除対象者（人）



出典：組合管掌健康保険事業状況報告より作成

育児休業中の保険料免除の考え方と課題について

- 育児休業中の社会保険料免除は、育児休業中の賃金は無給とされるのが通例である一方、保険料は被保険者の標準報酬月額等に基づき賦課されることから、育児休業取得者の経済的負担に配慮して設けられたものである。
- 保険料免除期間については、「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」とされている（注）。

（注）この免除期間の考え方は、現行の保険料徴収において、事業主や保険者の事務負担軽減の観点から、月末時点まで在職しているかどうかで当月の保険料すべての徴収を決定する考え方を踏まえたものとなっている。現行の保険料徴収においては、退職等を行った翌日を被保険者資格の喪失日としており、資格を喪失した場合は当月の保険料すべてを徴収していない。したがって、月半ばに退職した場合は保険料は徴収されないが、月末に退職した場合はその翌月（翌日）が資格喪失日となるため、当月の保険料は徴収される。

（課題①）

- このため、月末時点で育児休業を取得している場合には、当月の保険料が免除される一方、月途中で短期間の育児休業を取得した場合には、保険料が免除されないという不公平が生じている。特に男性については、育休取得期間が1か月未満という短期間の取得が約8割となっており、影響が大きい。

ケース1

A月	B月
30日：育休取得	2日：育休終了
(育休期間3日間)	
A月分保険料免除	

ケース2

A月	B月
10日：育休取得 23日：育休終了	
(育休期間14日間)	
免除なし	

（課題②）

- また、賞与保険料については、実際の賞与の支払に応じて保険料が賦課されているにも関わらず、賞与の支払を受けている場合にも全額免除されている。このため、賞与月に育休の取得が多いといった偏りが生じている可能性がある。

1月以下の育休取得に係る保険料免除の方向性（案）

- 現在検討中の子の出生直後の時期における「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」（以下、新たな仕組み）について、社会保険の観点からは現行の育児休業と同趣旨のものと考えられるため、育休取得推進のため新たな仕組みによる休業取得者の経済的負担に配慮して、保険料免除の対象としてはどうか。

（課題①への対処）

- これまで育休取得にかかる保険料免除については、月末時点の育休取得状況のみにより判断してきたが、新たな仕組みによる休業を含め1月以下の育休取得でも取得のタイミングによらず保険料免除制度を活用できるよう、育休開始日の属する月については、その月の末日が育休期間中である場合に加えて、その月中に一定以上育休を取得した場合にも保険料を免除することとしてはどうか。

月末時点の育休取得を引き続き免除対象とするのは、子どもの生まれるタイミングによっては初月に一定以上の育休を取得できないことも考えられ、現在の免除対象となっている者も引き続き免除制度を活用できるようにするため。

- 月の半分にあたる2週間以上の育休取得を保険料免除の基準としてはどうか。
 - 同月内に取得した育児休業及び新たな仕組みによる休業等は通算して育休期間の算定に含めるものとしてはどうか。
 - 育休中の保険料免除は、育休中の無給期間など経済的負担への配慮が趣旨であるため、新たな仕組みにおける休業において仮に休業中の就労を認め、予定した就労を可能とする場合、「予定した就労」の日については育休期間の算定から除くものとしてはどうか。ただし、災害等により一時的・臨時的に就労した場合は、事前に予期できない理由であることや事務負担軽減の観点から、事後的に育休期間の算定から除く必要はないものとしてはどうか。
※ これまでも一時的・臨時的に就労した場合も育休期間としてみなしてきた。

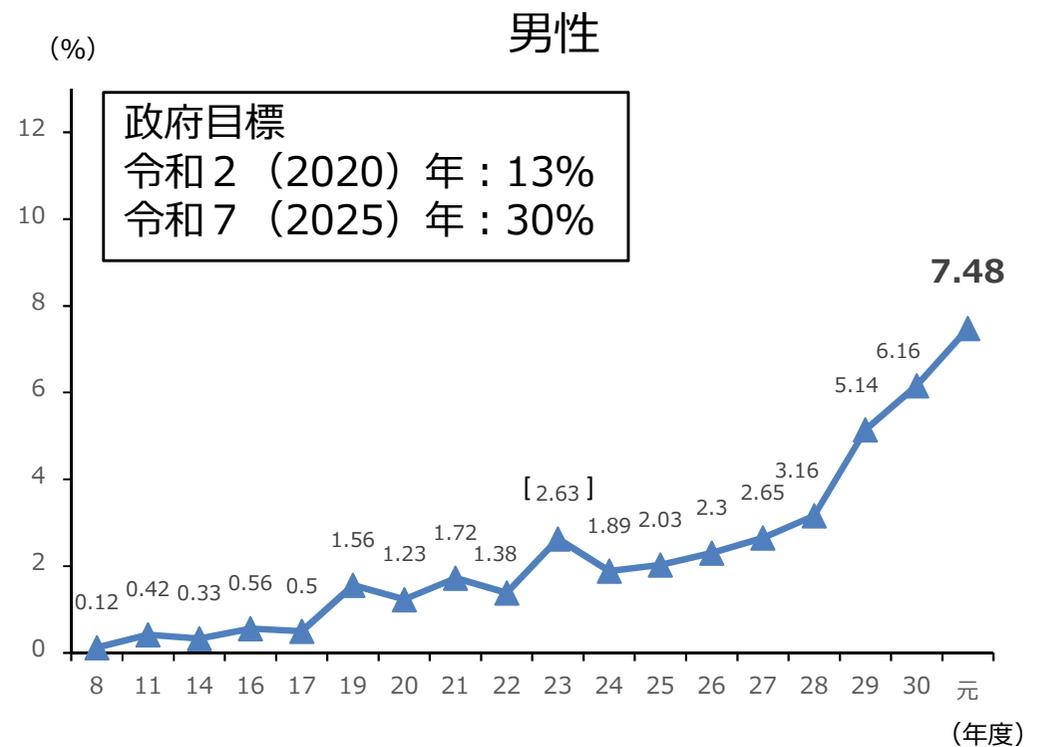
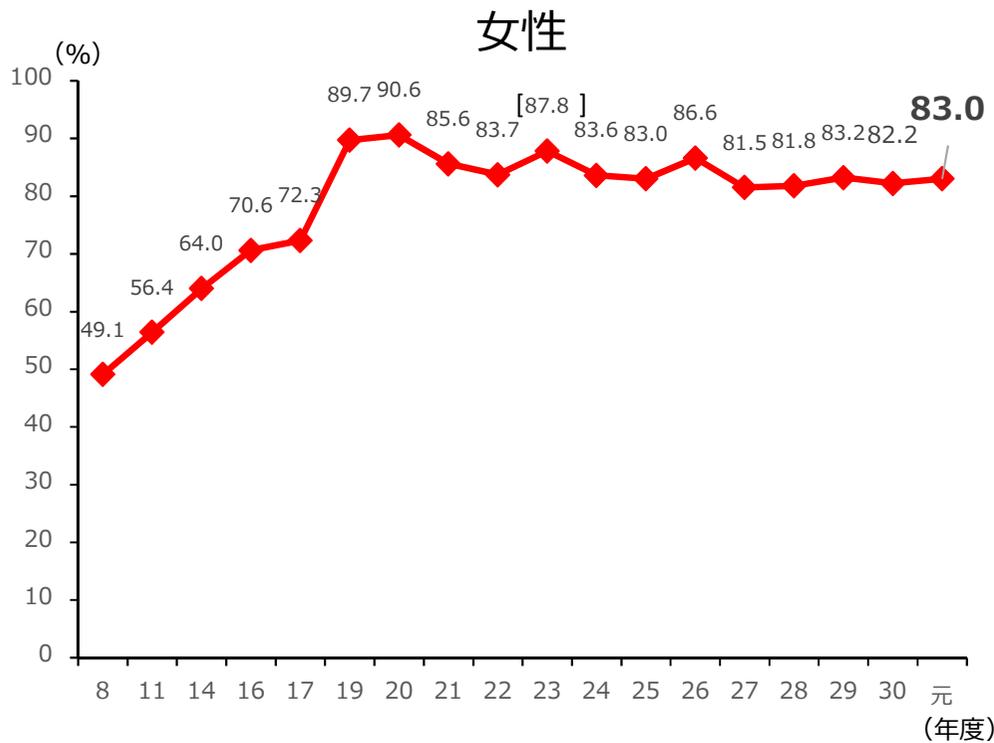
（課題②への対処）

- 賞与保険料については、実際の賞与の支払に応じて保険料が賦課されるものであり、短期間の育休取得であればあるほど、賞与保険料の免除を目的として育休取得月を選択する誘因が働きやすいため、連続して1ヶ月超の育休取得者に限り、賞与保険料の免除対象としてはどうか。

参考資料

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か月未満（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」

両立支援等助成金（出生時両立支援コース「子育てパパ支援助成金」）

令和2年度予算額 65.4（35.9）億円（雇用勘定）

男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、その取組によって男性労働者に育児休業や育児目的休暇を取得させた事業主に対して助成する。 ※育児目的休暇とは、育児に関する目的のための休暇制度（例：配偶者出産支援など）

◆関連する政府目標：男性の育児休業取得率→30%以上（2025年まで）（少子化社会対策大綱（2020年5月29日閣議決定）等）

主な支給要件

①②男性労働者の育休取得

- 男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのため、★のような取組を行うこと。
- 男性が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得すること。
- ◎個別支援加算：個別面談など育児休業の取得を後押しする取組を実施した場合に加算。 **NEW!**

★「職場風土づくりの取組」とは

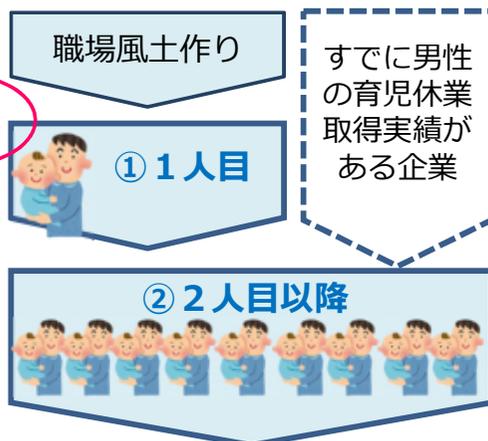
「管理職に対して、男性の育休取得についての研修を実施する」など、男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのための取組をさします。

③育児目的休暇の導入・利用

- 子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる休暇制度を導入すること。
- 男性が育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりのため、★に準じた取組を行うこと。
- 上記の新たに導入した育児目的休暇制度を、男性が子の出生前6週間または出生後8週間以内に合計して8日（中小企業は5日）以上取得すること。

支給の流れ、支給額

男性労働者の育児休業



育児目的休暇



		中小企業	中小企業以外
①	1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
	個別支援加算 NEW!	10万円<12万円>	5万円<6万円>
②	2人目以降の育休取得	a 育休 5日以上： 14.25万円<18万円>	a 育休14日以上： 14.25万円<18万円>
		b 育休14日以上： 23.75万円<30万円>	b 育休1ヶ月以上： 23.75万円<30万円>
		c 育休1ヶ月以上： 33.25万円<42万円>	c 育休2ヶ月以上： 33.25万円<42万円>
	個別支援加算 NEW!	5万円<6万円>	2.5万円<3万円>
③	育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

①は当該事業主の下で初めて生じた育児休業取得者。

※ 生産性要件を満たした場合は< >の額を支給

②は1企業当たり1年度10人まで支給。（支給初年度のみ9人まで。支給初年度において①に該当する労働者がいない場合は、

②のみの支給）③は1企業1回まで。