育児休業の法的制度

～15分ダイジェスト版～

SmartHR 人事労務研究所（監修：SATO社会保険労務士法人）

SmartHR

株式会社SmartHR 人事労務 研究所 所長 / 執行役員

副島 智子（Tomoko Soejima）

@tomosoe

SmartHR 1人目のプロダクトマネージャー。
20年以上のバックオフィス経験を生かし、
「はい」「いいえ」と回答するだけで書類が
作成されるペーパーレス年末調整を考案。
現在はSmartHR人事労務研究所 所長。

お話すること

育児休業の法的制度

- 対象者
- 期間、延長要件
- 分割取得
- 給付金
- 社会保険料免除

..etc

お話しないこと

各社ごとのルール

- 育休の申し出先、期限
- 相談窓口

人事担当者向けの実務手続きの解説

- 書類の書き方
- ハローワークへの申請方法 等

お話すること

1. 育児休業とは
   - 育児休業を取得できる人
   - 申出の期限
   - 取得できる期間
   - 取得の具体例（2022年9月まで、10月以降）
   - パパママ育休プラス
2. お金のお話
   - 出産育児一時金
   - 出産手当金
   - 育児休業給付金
   - 延長時に必要なこと
3. 育休中の就業
   - 原則
   - 産後パパ育休中の就業
   - 給付金の調整
4. 社会保険料免除
   - 免除される期間
   - 2022年10月から追加される給与ルール
   - 2022年10月から変更される賞与ルール
5. 育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止ハラスメント防止

お話すること

1. 育児休業とは
   - 育児休業を取得できる人
   - 申出の期限
   - 取得できる期間
   - 取得の具体例（2022年9月まで、10月以降）
   - パパママ育休プラス
2. お金のお話
   - 出産育児一時金
   - 出産手当金
   - 育児休業給付金
   - 延長時に必要なこと
3. 育休中の就業
   - 原則
   - 産後パパ育休中の就業
   - 給付金の調整
4. 社会保険料免除
   - 免除される期間
   - 2022年10月から追加される給与ルール
   - 2022年10月から変更される賞与ルール
5. 育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止ハラスメント防止

40分 → 15分

育児休業とは

育児休業とは

- **従業員が会社に申し出ることにより**、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる。
- 育児・介護休業法で定められた休業のため、**要件に該当する場合は誰もが取得できる休業**。
- **父親、母親のどちらでも**育児休業をすることができる。
  - 配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合であっても、育児休業の取得は可能

育児休業を取得できない人

取得できない要件	正社員	契約社員 アルバイト・パート
労使協定の締結により、引き続き雇用された期間が1年未満は対象外としている場合	取得できない	取得できない
子が１歳６か月になるまでの間に契約が満了することが明らかな場合	ー	取得できない
産後パパ育休（2022年10月以降）については子の出生後8週間となる日の翌日から6か月以内に契約が満了することが明らかな場合	ー	取得できない

※ 契約社員も2022年4月より、1年未満を対象外とする場合は労使締結が必要になりました。

取得期間

	育児休業 開始日	育児休業 終了日	延 長	再延長
ママ	産後休業終了日の翌日	子の1歳誕生日前日 （※1歳2ヶ月までとできる場合あり）	1歳6ヶ月の日の前日まで （保育所に入所できない場合等）	2歳の誕生日前日まで （保育所に入所できない場合等）
パパ	出産予定日 （出産日に繰り上げ可）			

取得の具体例（2022年10月から）

出産した女性（ママ）の場合

産後休業 育児休業 前日

出産日

子の1歳誕生日

パターン❶

パターン❷

パターン❸

※2022年9月までは❌

2022年10月からは2回まで分割OK

取得の具体例（2022年10月から）

パパの場合

8週以内※ ／ 育児休業 ／ 前日

子の1歳誕生日

パターン❶

産後パパ育休①のみ

育児休業①のみ

パターン❷

産後パパ育休①

産後パパ育休②

※2022年9月までは❌

育児休業①

※2022年9月までは❌

育児休業②

パターン❸

育児休業①のみ

※ 出産予定日より前に生まれた（または出産後に取得した）場合は出産日から8週以内

取得期間

	育児休業 開始日	育児休業 終了日	延 長	再延長
ママ	産後休業終了日の翌日	子の1歳誕生日前日 （※1歳2ヶ月までとできる場合あり）	1歳6ヶ月の日の前日まで （保育所に入所できない場合等）	2歳の誕生日前日まで （保育所に入所できない場合等）
パパ	出産予定日 （出産日に繰り上げ可）			

育児休業の延長手続き

重要なポイント

- 現行の法律では育児休業の延長は例外措置となっている。
  - 原則、子が1歳まで
- 職場復帰のために保育所（認可保育施設）への入所申し込みをしたが、入所できない場合は延長が可能。
- **市区町村による「保育所に入れなかったことの証明書」が必要**

認可保育園に申込みをしないと得られない書類

育児休業の延長手続き

保育園の入所までのスケジュール例

4月～6月	情報収集
7月～8月	保育園見学
10月～12月	入園申し込み
2月	選考、面接等
4月	入 園

※地域によって異なります！

出産日（子の誕生日）と
保育園入所スケジュールの
関係によっては1歳より前に
復職（育休を短縮）したり、
延長したりが一般的

保活がんばって！

お金のお話

お金のお話

出産・育休関連で受給できるもの

種 類	誰 に	要件概要
出産育児一時金	パパ or ママ	要件なし（必ず支給）
出産手当金	ママのみ	会社の社会保険の被保険者 （被扶養者、国保は対象外）
育児休業給付金	パパ・ママともに	雇用保険に加入し受給資格あり

お金のお話

産前休業 → 産後休業 → 育児休業

出産育児一時金
（1児につき支給）

ママ

出産手当金 → 育児休業給付金

社会保険に加入し産休を取得

雇用保険に加入し育休を取得

パパ

育児休業給付金

雇用保険に加入し育休を取得

出産育児一時金

対象と金額

- 出産にかかる費用が健保組合から支給される
- 1児につき42万円（※例外あり）
  - 双子以上の場合は42万円×人数
- **多くの場合は健保組合から医療機関に直接支払われる**
- 下記の場合も支給されます
  - 早産、死産、流産（妊娠4か月（85日）以上）
  - 人工妊娠中絶（経済的理由によるものも含む）

直接支払制度

※ 産科医療補償制度に加入されていない医療機関等で出産された場合は40.8万円

お金のお話

産前休業 → 産後休業 → 育児休業

出産育児一時金
（1児につき支給）

ママ

出産手当金 → 育児休業給付金

社会保険に加入し産休を取得

雇用保険に加入し育休を取得

パパ

育児休業給付金

雇用保険に加入し育休を取得

出産手当金

対象と期間は？

- 被保険者が出産のため会社を休み、その間に給与の支払いを受けなかった場合に支給
- ママのみが対象
- 支給期間は産前産後休業期間
  - 出産予定日前6週間（多胎妊娠の場合14週間前）～出産後8週間
  - 出産が予定日より遅れた場合はその日数分も支給

出産手当金

金額は？

1日あたりの金額 **1年間の標準報酬月額の平均額** **÷ 30日×2/3**

支給開始日以前、継続して12ヶ月間社会保険に加入していない場合

次のいずれかの低い額を使用

① 支給開始日の属する月以前の直近の継続した各月の標準報酬月額の平均額

② 各健保組合の標準報酬月額の平均額（協会けんぽの場合は30万円）

出産手当金

計算方法は？

月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	平均
標準報酬月額	32万	32万	32万	32万	38万	38万	38万	38万	44万	44万	44万	44万	**37万**

1年間の標準報酬月額の平均額
37万円

÷ 30日 × 2/3 ➡ **1ヶ月換算**
約246,600円

12,330円

8,220円

お金のお話

産前休業 → 産後休業 → 育児休業

出産育児一時金
（1児につき支給）

ママ

出産手当金 → 育児休業給付金

社会保険に加入し産休を取得

雇用保険に加入し育休を取得

パパ

育児休業給付金

雇用保険に加入し育休を取得

育児休業給付金

いつまで支給される？

子が1歳になるまで育児休業を取得した場合

- 子が1歳に達する日の前日まで＝誕生日の前々日まで

子が1歳になる前に育児休業を終了する場合

- 育児休業終了日まで

育児休業給付金

受給要件

勤 務 → 産前休業 → 産後休業 → 育児休業

2年間のうち、受給要件を満たす月が12ヶ月以上ある

※ママの場合は産前休業開始日を起点とすることも可能。

育児休業給付金

受給要件

3/1入社　10/21開始　12/1出産　1/27～

前職勤務 | 勤 務 | 産前休業 | 産後休業 | 育児休業

2年間のうち、受給要件を満たす月が
12ヶ月以上ある

育児休業給付金

受給要件

ママ

3/1入社　10/21開始　12/1出産　1/27～

前職勤務 | 勤 務 | 産前休業 | 産後休業 | 育児休業

2年間のうち、受給要件を満たす月が
12ヶ月以上ある

※パパの場合は育児休業開始日を起点に以前2年間で確認を。

育児休業給付金

受給要件

ママ

3/1入社　10/21開始　12/1出産　1/27～

前職勤務 | 勤 務 | 産前休業 | 産後休業 | 育児休業

▲ハローワークで失業認定を受けた

加入期間消滅

育児休業給付金

金額は？

時 期	賃金月額（上限あり）
休業開始から6ヶ月まで	67%
休業開始から6ヶ月経過後	50%

賃金月額とは、休業開始前6ヶ月間の賃金を
180日で割った額×支給日数

育児休業給付金

金額は？

	3月	4月	5月	6月	7月	8月
基本給	380,000	380,000	420,000	420,000	420,000	420,000
残業手当	62,908	59,022				
深夜手当	2,489	3,890				
役職手当			50,000	50,000	50,000	50,000
住宅手当	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000
慶弔見舞金						100,000
立替精算	32,900	29,087	28,900	401,300	7,200	19,458
通勤手当	12,000	12,000	12,000	12,000	12,000	12,000
合計（グレー塗り含まず）	487,397	484,912	512,000	512,000	512,000	512,000

賃金月額 502,710円 ▶ **上限あり**

育児休業給付金

金額は？

2021年8月時点	賃金月額	支給率 67% （休業開始6ヶ月まで）	支給率 50% （休業開始6ヶ月経過後）
上 限	450,600円	301,902円	225,300円

- 支給日数30日分の金額です。
- 下限の賃金月額は77,310円
- 毎年8月に金額は更新されるのでご注意を。

育児休業給付金

いつもらえるの？

育休開始

申請に必要なもの

- この期間の賃金支払い状況、勤務状況を証明するもの（賃金台帳、勤務表）

➡ 支給単位期間が終わってからじゃないと申請できない

1ヶ月〜2ヶ月遅れで支給される

原則は2ヶ月ごとの申請だが1ヶ月ごとも可

社会保険料の免除

- 産前産後休業期間中と育児休業期間中は社会保険料が免除されます。
- ご本人だけでなく会社負担分も免除されます。
- 育児休業中については2022年10月から制度変更があります。

社会保険料の免除

免除される期間

休業開始月から終了予定日の翌日の属する月の前月まで

例1：育児休業を2月24日～4月15日まで取得する

休業開始月	2月
終了予定日	4月15日
の翌日	4月16日
の属する月	4月
の前月	3月

2月分～3月分が免除される

社会保険料の免除

免除される期間

休業開始月から終了予定日の翌日の属する月の前月まで

例2：育児休業を2月4日～2月20日まで取得する

休業開始月	2月
終了予定日	2月20日
の翌日	2月21日
の属する月	2月
の前月	1月

免除対象月
なし

社会保険料の免除

免除される期間（2022年10月から追加：給与）

育児休業の開始日と終了日の翌日が同じ月で
14日以上ある場合はその月が免除対象

免除対象月
2月

例2：育児休業を2月4日～2月20日まで取得する

休業開始日	2月4日
終了予定日の翌日	2月21日
14日以上	ある
免除対象月	2月

社会保険料の免除

免除される期間（2022年10月から変更：賞与）

連続して1か月を超える育児休業を
取得した場合に限り免除

例3：育児休業を当月15日～翌月2日まで取得し、
当月に賞与支給あり

2022年9月まで	2022年10月から
免除される	免除されない

育休中の就業について

育児休業中の就業

原 則

- 育児休業は子の養育を行うために、休業期間中の労務提供義務を消滅させる制度。
- 休業期間中に就労することは想定されていない。
- 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限り、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することは可能。

育児休業中の就業

就労条件

- 就労が月10日まで
- 10日を超える場合は80時間以下
- 恒常的・定常的な就労ではないこと

産後パパ育休（2022年10月～）の場合

就労条件

2022年10月からはじまる、出産予定日（出産日）から8週間内に4週間取得できる産後パパ育休（出生児育児休業）中は労使協定を締結している場合、労働者が合意した範囲で休業中に就労が可能

産後パパ育休（2022年10月～）の場合

就労条件

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

《例えば…》所定労働時間が１日８時間、１週間の所定労働日が５日の労働者が、
休業２週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合

⇒　就業日数上限５日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は８時間未満

出産予定日（出産日）から8週間以降は

通常の育児休業になるので原則は不可となる。

育児休業中の就業

育児休業給付金の調整

育児休業期間を対象に支払われた賃金と「賃金月額」との比較

休業開始6ヶ月まで（支給率67%）	休業開始6ヶ月超え（支給率50%）	育児休業給付金
13%以下	30%以下	調整なし（全額支給）
13%超え～80%未満	30%超え～80%未満	減額支給※
80%以上		支給なし

※ [賃金月額×80%]と支払われた賃金の差額が支給

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止
ハラスメント防止

- 育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。
- 事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

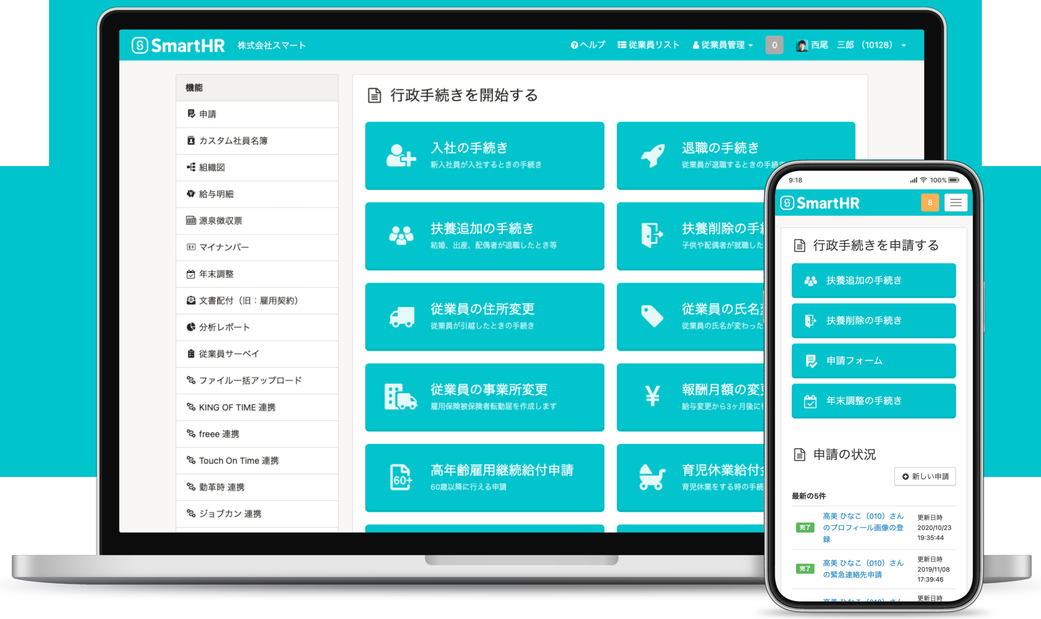
育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止
ハラスメント防止

― ハラスメントの典型例 ―

- 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

ご清聴ありがとうございました！

SmartHR



© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.