

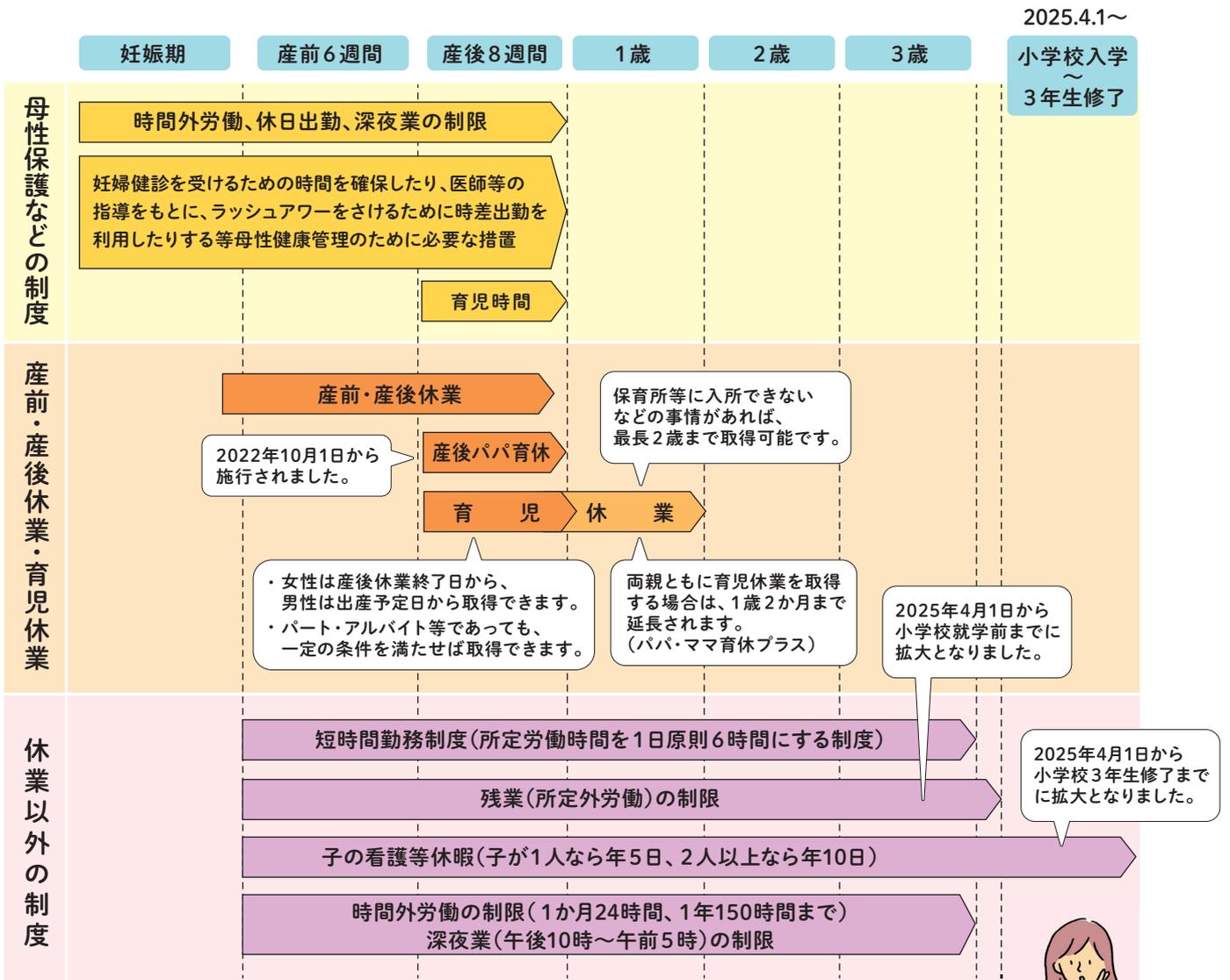
支援制度のご紹介

1. 育児に関する制度

2. 介護に関する制度

3. 産前・産後休業、育児休業、介護休業中に受けられる経済的支援

1. 育児に関する制度



産前・産後休業

産前休業

出産予定日の6週間前(双子以上の場合は14週間前)から、請求すれば取得できます。出産当日は産前休業に含まれます。

産後休業

出産日の翌日から8週間は就業することができないため、産後休業となります。ただし、産後6週間を経過後に本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務には就業できます。

出生時育児休業

出生後8週間以内の子を養育する、産後休業をしていない男女労働者が取得できます。育児休業とは別に取得可能です。

通称「産後パパ育休」



対象期間	子の出生後8週間以内
取得可能日数	4週間まで
申出期限	原則休業の2週間前まで
分割取得	分割して2回取得可能(初めにまとめて申し出ることが必要)
休業中の終業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能

ポイント!

出生時育児休業は、男性の育児休業取得促進を目的に創設され、2022年10月1日から施行されました。自分が休むと業務に支障があるのではないかなど、長期の育児休業の取得に不安がある方は、まずこの産後パパ育休で短期間の休業を試してみたら、長めに育児休業を取得するというような活用もできます。また、産後休業を取得した労働者は出生時育児休業を取得できないため、対象者は主に男性になりますが、例えば養子縁組をした場合など、法律の要件を満たす場合には、女性も対象となります。

育児休業

1歳に満たない子を養育する労働者は、男女を問わず、希望する期間、子どもを養育するために休業することができます。子が1歳以降、保育所等に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達する日までの間、育児休業を延長することができます(再延長で2歳まで)。

契約期間の定めのある労働者(有期雇用労働者)(※)であっても、休暇取得を申し出た時点において次に該当する場合は取得できます。
・子が1歳6か月(2歳に達する日まで取得する場合は2歳)に達する日までの間に労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

※ 研修医、専攻医、医員は多くの場合、契約期間の定めのある労働者となっています。
契約期間の有無や、契約期間がある場合の期間は、雇用契約書や労働条件通知書に記載されています。



ポイント!

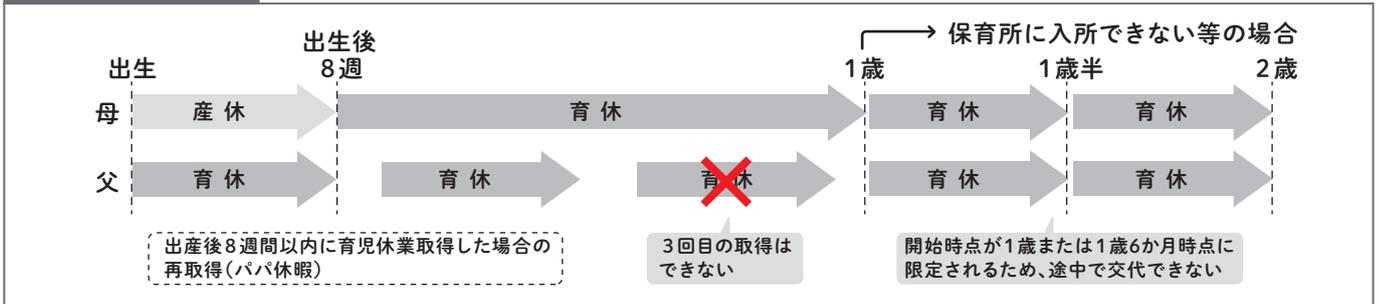
2022年3月31日までは、契約期間の定めのある労働者(有期雇用労働者)の取得には「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件がありましたが、2022年4月1日から撤廃され取得しやすくなりました。

2022年10月1日から、制度が柔軟化されました。

	2022年10月1日～	～2022年9月30日
対象期間	原則子が1歳(最長2歳)まで	原則子が1歳(最長2歳)まで
申出期限	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能(取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長	育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得	特別な事情がある場合に限り再取得可能	再取得不可

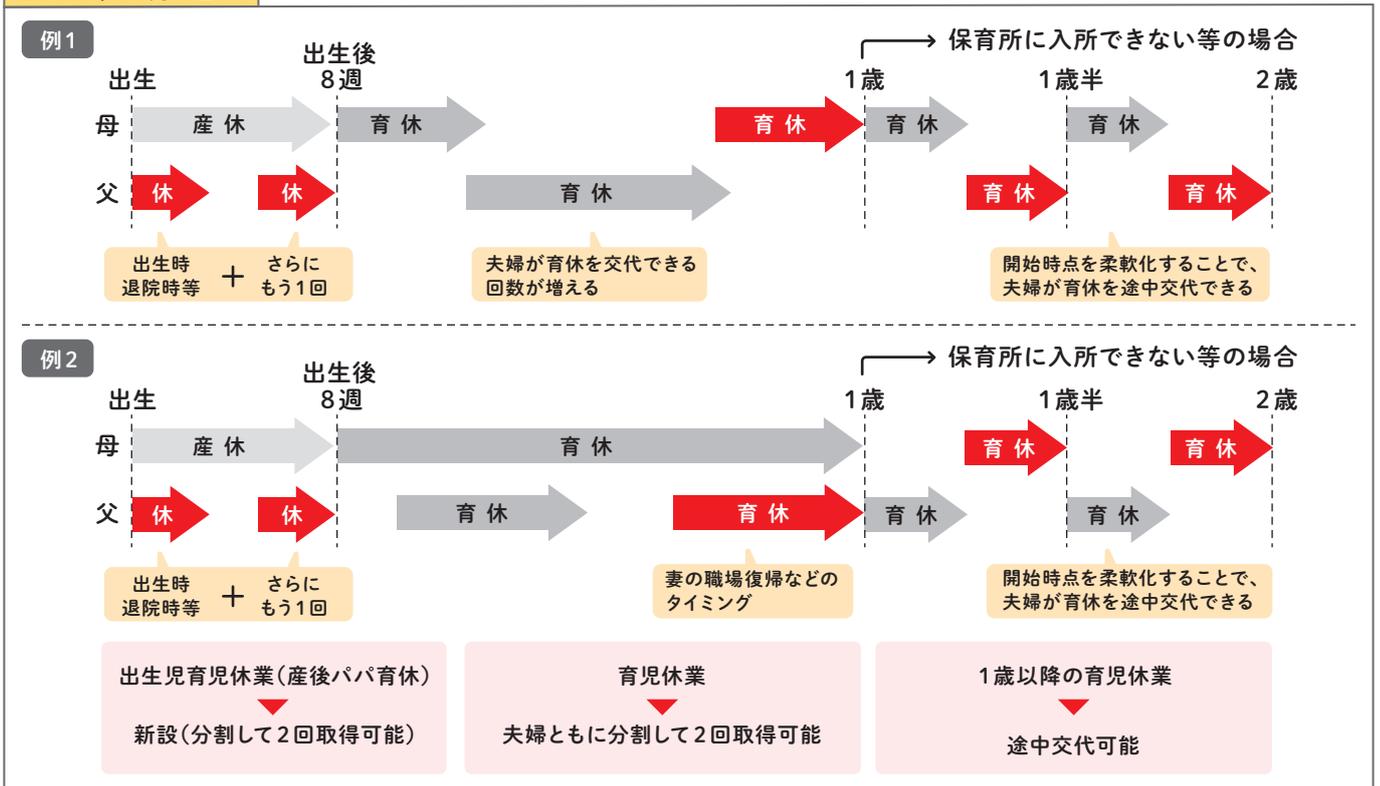
改正後の働き方・休み方のイメージ(例)

～2022年9月30日



2022年10月1日～

赤い矢印が、2022年10月1日の改正で新たにできるようになったことです



パパ・ママ育休プラス

両親がともに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、子が1歳2か月に達するまでの間に、父母それぞれ1年間まで育児休業を取得できます。

- ①育児休業を取得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、育児休業(産後パパ育休含む)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(産後パパ育休含む)の初日以降であること

育児中に利用できる制度など ※いずれも男女ともに対象です。

短時間勤務制度

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日原則として6時間)を設けなければならないことになっています。

残業(所定外労働)の制限

事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者から請求があった場合は、所定外労働をさせてはならないことになっています。

ポイント!

2025年4月1日から、請求可能となる労働者の範囲が、小学校就学前の子を養育する労働者に拡大となりました。

子の看護等休暇

小学校3年生修了前の子を養育する労働者は、会社に申し出ることにより、病気やけがをした子の看護、予防接種および健康診断、感染症に伴う学級閉鎖等、入園(入学)式、卒園式のために休暇を取得することができます。年次有給休暇とは別に、1年につき子が1人なら5日まで、子が2人以上なら10日まで、1日単位または時間単位で取得できます。(有給か無給かは事業所の規定によります。)

ポイント!

2025年4月1日から、対象となる子の範囲が小学校3年生修了前まで拡大となり、また取得事由に感染症に伴う学級閉鎖等、入園(入学)式、卒園式が追加され、より取得しやすくなりました。

2025年3月31日までは、継続雇用期間6か月未満の労働者は労使協定において適用除外とすることができましたが、2025年4月1日から撤廃され、継続雇用期間に関わらず取得することができるようになりました。(週の所定労働日数が2日以下の労働者は事業所の労使協定により除外されている場合があります。)

時間外労働の制限、深夜業の制限

事業主は、小学校入学前の子を養育する労働者から請求があった場合は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならないことになっています。

また、小学校入学前の子を養育する労働者から請求があった場合は、深夜(午後10時から午前5時まで)に労働させてはならないことになっています。

2. 介護に関する制度

介護休業

労働者が、要介護状態にある対象家族を介護するための休業です。対象家族1人につき、3回まで、通算93日まで休業できます。

対象家族は、配偶者(事実婚を含む)、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母です。

雇用期間の定めのある労働者(有期雇用労働者)であっても、次に該当する場合は取得できます。

- 取得予定日から起算して、93日を経過する日から6か月を経過する日までに契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

ポイント!

2022年3月31日までは、契約期間の定めのある労働者(有期雇用労働者)の取得には「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件がありましたが、2022年4月1日から撤廃されました。



介護休暇

労働者が、要介護状態にある対象家族の介護や世話をするための休暇です。年次有給休暇とは別に取得できます。対象家族が1人の場合は年5日まで、2人以上の場合は年10日まで取得が可能です。1日単位または時間単位で取得できます。(有給か無給かは会社の規定によります。)

対象家族は、介護休業と同様です。

ポイント!

介護や通院の付き添い、介護サービスの手続き、ケアマネージャーとの打ち合わせなどに利用できます。

2025年3月31日までは、継続雇用期間6か月未満の労働者は労使協定において適用除外とすることができましたが、2025年4月1日から撤廃され、継続雇用期間に関わらず取得することができるようになりました。(週の所定労働日数が2日以下の労働者は事業所の労使協定により除外されている場合があります。)

3. 産前・産後休業、育児休業、介護休業中に受けられる経済的支援

名称	概要・対象者	支給額	問い合わせ先
出産育児一時金	健康保険の加入者が出産した時に支給されます。	1児につき50万円 (産科医療補償制度加算対象 出産でない場合は48万8千円)	・協会けんぽ ・健康保険組合 ・市町村 等
出産手当金	健康保険の加入者が、出産のため会社等を休み、その間に給料の支払いを受けなかった場合に、仕事を休んだ期間を対象として健康保険から支給されます。	1日につき賃金の3分の2 相当額 ※休業している間にも会社から給与が支払われ、出産手当金よりも多い額が支給されている場合には、出産手当金は支給されません。	・協会けんぽ ・健康保険組合 等
育児休業給付金・ 出生時育児休業給付金	雇用保険の被保険者(※)が、産後パパ育児や育児休業を取得した場合に支給を受けることができます。育児休業または産前休業開始日から遡って2年間のうちに、月11日以上就労した月が12か月以上あるなどの、一定の条件を満たした方が対象になります。	原則として休業開始時の賃金日額×支給日数×67% (出生時育児休業給付金及び育児休業給付金の支給日数の合計が180日を超えた場合、それ以降は50%)	最寄りの公共職業安定所 (ハローワーク)
出生後休業支援給付金	雇用保険の被保険者(※)が、子の出生直後の一定期間に、両親ともに、14日以上育児休業を取得した場合に出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて最大28日間支給を受けることができます。(配偶者の育児休業を要件としない例外あり。詳細はハローワークのHPを参照)	原則として休業開始時の賃金日額×支給日数(28日が上限)×13%が育児休業給付金・出生時育児休業給付金に上乗せされます。	
育児時短就業給付金	雇用保険の被保険者(※)が、2歳に満たない子を養育するために時短勤務した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下した場合に支給を受けることができます。	原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額が支給されます。(ただし、育児時短就業開始時の賃金水準を超えないように調整されます。)	
介護休業給付金	雇用保険加入者(※)が、介護休業を取得した場合に支給を受けることができます。介護休業開始前2年間に、11日以上就労した月が12か月以上あるなどの、一定の条件を満たした方が対象になります。	原則として休業開始時の賃金日額×支給日数×67%	

○いずれも非課税のため所得税の控除はなく、次年度の住民税の算定基礎にもなりません。

※以下の(1)、(2)いずれにも該当するときは、原則として雇用保険の被保険者となります。

(1) 31日以上引き続き雇用されることが見込まれる者であること。具体的には、次のいずれかに該当する場合をいいます。

- ・期間の定めがなく雇用される場合
- ・雇用期間が31日以上である場合
- ・雇用契約に更新規定があり、31日未満での雇止めの明示がない場合
- ・雇用契約に更新規定はないが同様の雇用契約により雇用された労働者が31日以上雇用された実績がある場合(注)

(注)当初の雇入時には31日以上雇用されることが見込まれない場合であってもその後、31日以上雇用されることが見込まれることとなった場合には、その時点から雇用保険が適用されます。

(2) 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。

【参考】厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」、厚生労働省「働きながらお母さんになるあなたへ」、厚生労働省「知っておこう。介護休業制度」
厚生労働省「育児・介護休業法改正のポイント」、厚生労働省「育児休業給付の内容と支給申請手続」、厚生労働省「育児時短就業給付の内容と支給申請手続」、
厚生労働省「Q&A～介護休業給付～」

【監修】千葉大学医学部附属病院 医師キャリア支援センター