

NEWS LETTER (労働社会保険)

今月のトピック

産休・育休について

出産・育児に関する制度には、大きく2つの制度（産前産後休業と育児休業）があります。産前産後休業（産休）は、出産に伴う母体保護の観点から労働基準法に規定されています。産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）は、女性が休業することを請求した場合には、就労させてはならないことが規定されており、また、産後8週間を経過しない労働者については、原則として就労させてはならないことが規定されています。

この期間については、労働者が社会保険（健康保険）に加入している場合は出産手当金が支給されることとなります。

育児休業（育休）は、育児・介護休業法に規定されています。

育休は、原則1歳未満の子を養育するための制度となっていますが、1歳の誕生日時点で保育園等の入所保留となっている場合は（最大1歳6か月まで）延長が可能となり、1歳6か月時点においても保育園等が入所保留の場合は（最大2歳まで）再延長が可能となる制度です。

この期間については、労働者が雇用保険に加入している場合（※）は育児休業給付金が支給されることとなります。（※出勤日数等の要件があります。）

産休・育休中の社会保険料について

産休・育休中は、手続きをすることで社会保険料が免除されます。

給与だけでなく、賞与に関する社会保険料も免除となる点については注意しましょう。

なお、雇用保険料は免除されず、賞与支払届については金額を記載して提出が必要です。

育休の取得拒否について

育児休業については、就業規則（育児・介護休業規程）にて一定の事項を定め、労働者代表との間で労使協定がある場合は、法律上育児休業の取得を拒否できる場合があります。転職直後の労働者や退職が予定されている労働者、または労働者の性別によって、労働者ごとに育休取得の可否について対応が変わるということが無いように注意しましょう。

育休（男性）について

育児休業は、男性の場合には出生時育児休業（産後パパ育休）を取得することができると法改正で追加されています。

出生時育児休業は、男性が請求した場合には、出産日（出産予定日）から産後8週までの期間に最大4週間休業することが可能である旨が育児・介護休業法に規定されています。これにより、産後8週までの期間は、育児休業として休業すると場合と、出生時育児休業として休業する場合があります。

ポイント

育児休業給付金について

女性については、産後8週間は労働基準法における就労制限のため育児休業とはできず、産後休業より後しか育児休業給付金の対象となりませんが、男性については出産日（出産予定日）から育児休業（出生時育児休業）が可能のため、取り扱いが異なる点に注意しましょう。