

情報番号：20120012

テーマ：出産、育児・介護休業と社会保険給付

編著者：社会保険労務士 渋谷康雄

1. 出産、育児・介護休業と社会保険給付

労働基準法では、会社に出産・産後休業を、育児・介護休業法では、育児休業と介護休業を従業員の申出に従って与えることを義務づけています。これらの休業について多くの経営者、特に中小企業の経営者は大きな負担を感じていると思います。

しかし、法律は会社に対して休業を与えることまでは義務づけていますが、休業中の給与の支払いまでは義務づけてはいません。休業中は「ノーワークノーペイ」の原則に従い無給で差し支えないのです。これらの休業については、休業者自身の経済支援には社会保険給付を活用する形になっているのです。

産前・産後休業に対しては、健康保険の「出産手当金」、育児休業に対しては雇用保険の「育児休業給付」、介護休業に対しては同じく雇用保険の「介護休業給付」が支給されることになっています。

したがって、会社には給与支払以外の負担もあると思いますが、少なくとも給与についての負担からは免れているのです。しかし、上記休業期間の給与の支払をしないための就業規則の整備は必要です。上記休業期間中の給与は支払わないことを就業規則（育児・介護休業規程、給与規程を含む）に明確に定める必要があります。会社の施策として、休業期間も一部給与を支払う場合も同様です。

ただし、産前・産後休業については後述するように給与の支払いが給付と相殺され無駄になってしまいますから、給付の内容を良く理解したうえで決定すべきです。

会社としては休業を与えさえすれば法律的な義務は果たしたことになり、また休業を与えることにより、必然的に社会保険給付を活用することになります。

ただし、それぞれの休業と給付には特徴があり、給付以外にも従業員のためになる社会保険の制度（代表例に育児休業期間の社会保険料免除制度）がありますから、制度の内容をよく知り、従業員に対しては有利な制度はすべて活用することが会社の責務になると思います。

2. 産前・産後休業と出産手当金

【休業の性格】

労働基準法により規定された休業です。

産前休業は、出産予定日の6週間(42日)前から従業員の申出により与え、産後8週間は原則就業禁止です。ただし、医師が認め本人が希望した場合は、産後6週間経過後は就業が可能です。

出産予定日と実際の出産日が異なる場合は、出産日までは産前休業、出産日の翌日から産後休業となります。

産前・産後休業は母体の保護のための休業ですから、育児休業より優先されます。子の出生日以後は育児休業と産後休業が重複しますが、出産した女性自身が育児休業を取得できるのは産後57日目からとなります。ただし、男性(夫)が育児休業を取得する場合は子の出生日から可能です。

産前・産後休業期間の社会保険料は、平成26年4月から「産前産後休業期間中の保険料免除制度」がスタートし、育児休業期間と同様、免除されることとなりました。産前・産後休業期間の会社負担分も含めた厚生年金保険料を免除され、将来の厚生年金の計算には、休業中も休業前の標準報酬月額に基づいて保険料を納めたものとみなして計算されることになります。

雇用保険については、給与を支払わない月に関しては負担はありません。

【出産手当金】

産前・産後休業に対応する健康保険の給付です。産前・産後休業期間に給与が支給されない場合に、給与の3分の2の額が支給されます。正確には、休業1日につき、「標準報酬月額」の3分の2の額が支給されます。

「標準報酬月額」とは、社会保険の保険料徴収事務の煩雑さを避けるために実際の給与を切りの良い額に置き換えた「標準報酬月額」の30分の1の額です。支給対象日は休業期間の総日数分になりますから、30日休業すれば総支給額は「標準報酬月額」の3分の2となり、概ね給与の3分の2と考えてよいでしょう。

出産手当金の申請は、通常は休業終了後に一括して「出産手当金申請書」を会社を管轄する協会けんぽまたは加入している健康保険組合に届出ます。

【出産手当金と給与の調整】

産前・産後休業中に給与が一部支払われる場合、出産手当金から支払われた給与の額が控除されます。したがって、休業中に給与を支払っても無駄になってしまいます。

休業期間は無給としている会社でも、給与計算期間の途中から休業に入った場合には、欠勤控除の例にしたがって休業日数分を控除することがあります。その場合の控除1日分の計算式に控除対象の給与に例えば通勤手当が含まれていないようなケースでは、通勤手当は支給されていたものとされ、給付から相殺されてしまいます。

3. 育児休業と育児休業給付

【休業の性格】

育児・介護休業法により規定された休業です。

育児休業は、原則子が1歳になるまでの1回の連続した休業とされていますが、次のような例外があります。

- A) 夫婦が共同して育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヵ月になるまで休業できます（厚生労働省では、これを「パパママ育休プラス」と名付けて普及に努めています）。ただし、1人の親が出来る休業期間は最長で1年（妻の場合は、産後休業も含めて1年）ですから、夫婦で休業開始日をずらして子が1歳2ヵ月になるまで休業するということになります。
- B) 子が1歳到達時点（1歳の誕生日の前日になります）で、保育所への入所を希望していたのに、入所できない等のやむを得ない理由がある場合には、子が1歳6ヵ月に達するまで休業を延長できます。

育児休業期間は労使ともに社会保険料が免除されます。法律に規定された育児休業は原則子が1歳までですが、社会保険料免除制度は子が3歳になるまでの育児休業にも対応します。つまり、会社の育児休業の規定が法律の義務よりも上回って子が1歳を超えても取得できる場合には、社会保険料免除制度も最長で子が3歳に達するまで受けられるということです。

育児休業期間の社会保険料免除制度を受けるためには、休業開始前に管轄の年金事務所または加入している健康保険組合に「健康保険・厚生年金保険育児休業等取得者申出書」を届出ます。この届出には休業開始日と休業終了日を記入するので、休業が予定通り終了する場合は休業終了時の届出は不要です。ただし、休業終了日を変更する場合には再度届出（「延長届」または「終了届」）が必要となります。

【育児休業給付】

育児休業に対応する雇用保険の給付です。育児休業給付の額は、休業1日につき休業前6ヵ月間の給与に基づいて算出された「休業開始前賃金日額」の50%の額になります（雇用保険法上本来の給付率は40%ですが、当分の間給付率は10%上乘せされ50%になります）。

育児休業はかなり長期間に及ぶため、2ヵ月ごとに支給申請し、2ヵ月分ずつ従業員の指定口座に振り込まれることになります。その間月の大小にかかわらず1ヵ月を30日として給付されますが、最後の月に関しては1ヵ月未満の端数がでますから日割り計算されることになります。

また、育児休業給付はあくまでも育児・介護休業法の規定に基づいた育児休業に対して支給されるものですから、会社が法律を上回る子が1歳を超えても取得可能な育児休業制度を導入したとしても、法律上の育児休業期間を超えて支給されるものではありません。

【育児休業給付と給与の調整】

育児休業期間に給与の一部を支払う場合の給付との調整は、給付と給与をあわせて「休業開始前賃金日額」の80%に達するまでは調整されず、80%を超えた場合には、その超過部分が給付額から控除されます。給付額が50%ですから、給与は30%までは支給可能となります。

4. 介護休業と介護休業給付

【休業の性格】

育児・介護休業法により規定された休業です。

介護休業は、要介護状態になった「対象家族」を介護するために取る休業で、介護の対象家族の要介護状態につき最長で93日まで取得することができます。

「対象家族」の定義は、配偶者、父母、子、配偶者の父母（以上は同居、扶養の要件はありません）と、同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫になります。「要介護状態」の定義は、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態とされています。

介護休業期間は労使ともに社会保険料の負担があります。したがって、産前・産後休業同様、休業中の社会保険料の本人負担分の徴収方法をあらかじめ決めておく必要があります。

【介護休業給付】

介護休業に対応する雇用保険の給付です。介護休業給付の額は、休業1日につき「休業開始前賃金日額」の40%の額になります。

介護休業は最長で93日ですから、支給申請は休業終了後に一括して行います。

【介護休業給付と給与の調整】

介護休業期間に給与の一部を支払う場合の給付との調整は、給付と給与をあわせて「休業開始前賃金日額」の80%に達するまでは調整されず、80%を超えた場合には、その超過部分が給付額から控除されます。給付額が40%ですから、給与は40%までは支給可能となります。

5. 給付以外の休業にかかわる社会保険の制度

(1) 育児休業期間の社会保険料免除制度

「育児休業と育児休業給付」の項を参照してください。

(2) 育児休業等終了時改定

育児・介護休業法では、子が3歳に達するまでは従業員に1日6時間の短時間勤務制度を導入することを義務づけています。ただし、給与は短縮した勤務時間に比例して減額することは認められます。

したがって、通常は育児休業を取得した従業員が職場復帰後に短時間勤務を希望した場合、給与が時間短縮の分低くなります。こうした場合に通常の「随時改定（月額変更）」よりも柔軟に標準報酬月額を改定することを「育児休業等終了時改定」といいます。

「育児休業等終了時改定」は、育児休業を終了し、職場復帰した月を含めて3ヵ月間の給与が「標準報酬月額」1等級でも下がれば4ヵ月目に改定されます。また、「随時改定」が給与変動月以後の3ヵ月間について、3ヵ月のすべてが給与支払基礎日数が17日以上であることが必要なのに対して、「育児休業等終了時改定」の場合は17日以上の月が1ヶ月でもあれば改定できる等「随時改定」よりも柔軟な扱いになっています。

(3) 養育特例

育児休業から職場復帰し、「育児休業等終了時改定」またはその後の定時決定で標準報酬月額が下がってしまう場合であっても、子が3歳に達するまでは、将来の厚生年金の年金額の計算には休業前の「標準報酬月額」によって計算されるという特例です。厚生年金の年金額は「報酬比例」で納めた保険料の基礎となった「標準報酬月額」に基づいて計算されますが、その計算は休業前の高い「標準報酬月額」に基づき、支払う保険料は職場復帰後に下がった「標準報酬月額」に基づき負担すればよいという有利な制度です。この特例は厚生年金だけで、「厚生年金養育期間標準報酬月額特例申出書」を会社を管轄する年金事務所に届出ます。

(24.05 収録、26.08 改訂)