

—特集 2—

今国会で成立・審議中の 労働関係法案

健康保険法、育児・介護休業法および 雇用保険法等の改正概要と審議状況

令和3年1月18日に召集された第204回通常国会（会期は6月16日までの150日間の予定）に提出された人事労務関係の法案の改正概要と審議状況（本記事作成時点のもの）について紹介する。

[1] 全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律案
【審議中】

[2] 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及び雇用保険法の一部を改正する法律案【審議中】

なお、厚生労働省のホームページ^{※1}では、本稿で紹介した上記法律案について、概要や法律案要綱のほか、「法律案案文・理由」「法律案新旧対照条文」「参照条文」を見ることができる。

※1 「国会提出法案 厚生労働省が今国会に提出した法律案について」
<https://www.mhlw.go.jp/shokanhourei/teishutsuhouan/index.html>



深田俊彦（ふかだ としひこ） 特定社会保険労務士（社会保険労務士法人大野事務所）

慶應義塾大学法学部法律学科卒業。約4年間の社会保険労務士事務所勤務を経て、2006年に大野事務所入所。人事労務に関する相談業務、IPO支援コンサルティングに主に従事。著書に『厚生労働省「業務取扱要領」を踏まえた離職票作成ハンドブック』（共著、日本法令）、『第2版 適正 労働時間管理』（共著、労務行政）。



1 はじめに

第204回通常国会が令和3年1月18日に召集された。今国会に提出されている労働関係法案は、昨年（令和2年）の通常国会に比べると本数が格段に少ないが、内容としては実務に与える影響が大きいものとなっている。そのため、法案の段階ではあるものの、予定されている改正内容のポイントを早期に押さえておくことは非常に有益であるといえる。

今回の法案で主軸となっているのは育児休業に関するものであり、人事担当者のみならず、労働者自身もその動向をぜひとも注視しておくべきである。今回の改正法案を見据えた実務対応の出発点として、本稿がその一助となれば幸いである。

2 第204回通常国会における提出法案の審議状況

第204回通常国会における提出法案の審議状況を[図表1]にまとめたので、まずは全体像をつかんでいただきたい。

3 改正法のポイント

【1】健康保険法、厚生年金保険法等【審議中】

(1)傷病手当金制度の見直し

（施行予定日：令和4年1月1日）

現行では「傷病手当金の支給期間は、同一の疾病又は負傷及びこれにより発した疾病に関しては、その支給を始めた日から起算して1年6月を超えないものとする」（健康保険法99条4項）とされて

図表1 第204回通常国会提出法案・審議状況(令和3年4月19日現在)

区分	審議状況	法案概要	施行予定日 (法案ベース)
【1】全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律案 (令和3年2月5日提出)	審議中	(1)傷病手当金制度の見直し【健康保険法】 (2)任意継続被保険者制度の見直し【同上】 (3)育児休業中の保険料免除要件の見直し【健康保険法、厚生年金保険法等】 (4)後期高齢者医療における窓口負担割合の見直し【高齢者の医療の確保に関する法律】	(1)令和4年1月1日 (2)同上 (3)令和4年10月1日 (4)令和4年10月1日～令和5年3月1日までの間において政令で定める日
【2】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及び雇用保険法の一部を改正する法律案 (令和3年2月26日提出)	審議中	(1)有期雇用労働者に係る育児休業・介護休業の申し出要件の見直し【育児・介護休業法】 (2)育児休業等に関して事業主が講ずべき措置の見直し【同上】 (3)現行の育児休業の見直し（育児休業の分割取得等）【同上】 (4)出生時育児休業の新設【同上】 (5)育児休業の取得の状況の公表【同上】 (6)育児休業給付金の支給に係るみなし被保険者期間の計算方法の見直し【雇用保険法】 (7)育児休業給付金の見直し【同上】	(1)令和4年4月1日 (2)同上 (3)公布の日から起算して1年6カ月を超えない範囲内において政令で定める日 (4)同上 (5)令和5年4月1日 (6)公布の日から起算して3カ月を超えない範囲内において政令で定める日 (7)公布の日から起算して1年6カ月を超えない範囲内において政令で定める日

おり、傷病手当金を受給していた被保険者が一時的に就労可能となって傷病手当金が支給されない期間が生じたとしても、傷病手当金の受給期間はあくまで支給開始日から1年6カ月となっていた。そのため、例えばがん治療で入退院を繰り返すような場合に、制度を柔軟に利用できないとの指摘があった。そこで、傷病手当金が支給された期間を通算して1年6カ月間を支給期間とする仕組みに改めることとする〔図表2〕。

(2)任意継続被保険者制度の見直し

(施行予定日：令和4年1月1日)

任意継続被保険者制度は、健康保険の被保険者が退職した後も一定要件下で在職時に加入していた健康保険の被保険者となることができるものであり、退職後に加入する医療保険（健康保険）の選択肢の一つとなる〔図表3〕。

<任意継続被保険者となるための要件>

- (1)資格喪失日の前日までに「継続して2カ月以上の被保険者期間」があること
- (2)資格喪失日から「20日以内」^{※2}に保険者へ申し

出ること^{※3}

※2 20日目が土日・祝日の場合は翌営業日以内。

※3 郵送による提出の場合は書類到着が20日以内。

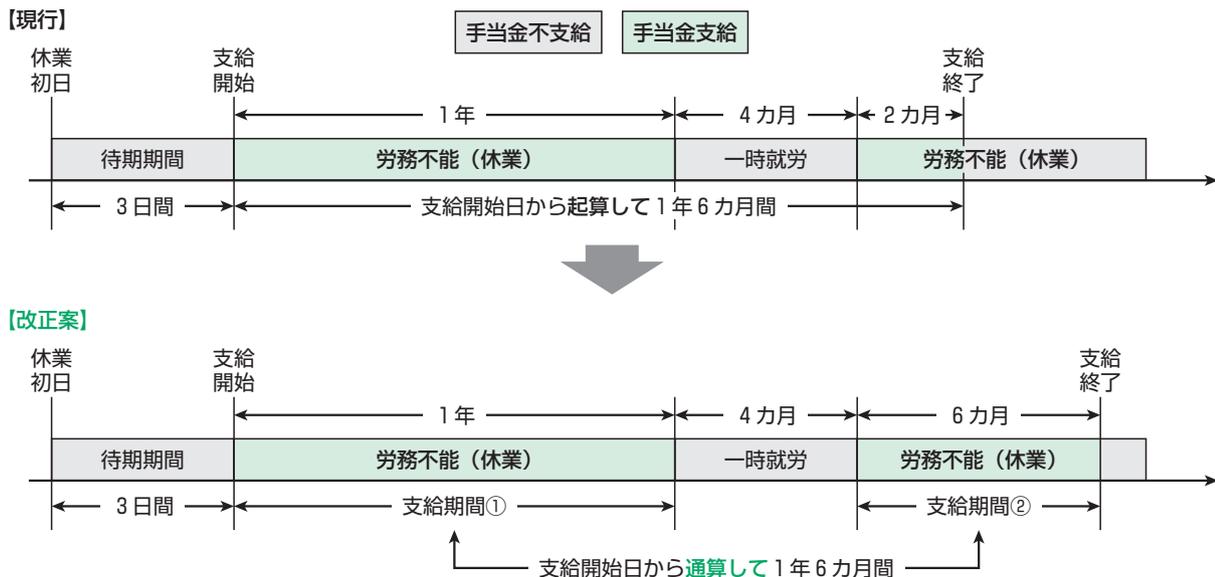
任意継続被保険者制度は、その意義の一つとして、退職後に国民健康保険へ移行することによる給付率低下（8割→7割）の緩和があった。しかし、平成15年4月からは被用者保険における70歳未満の給付率も7割（自己負担が3割）となったことから、制度の意義が薄れてきているとの指摘がされていた。

今回の改正では、健康保険組合（協会けんぽを除く。以下、本項および〔図表4〕において同様）の実情に応じた柔軟な制度設計を可能とするため、任意継続被保険者の標準報酬月額の見

図表3 退職後に加入する医療保険(健康保険)の選択肢

- (1)国民健康保険
- (2)被用者保険（被扶養者としての加入）
- (3)被用者保険（任意継続被保険者）

図表2 傷病手当金の支給期間の通算化



直すこととした。

現行では保険料負担軽減の観点から、標準報酬月額に実質的な上限が設けられているところ、健康保険組合の規約に基づき上限を超える標準報酬月額とすることを可能とする[図表4]。

また、最大2年間とされている任意継続被保険者の被保険者期間については、任意継続被保険者の生活実態に応じた加入期間の短縮化を支援する観点から、任意継続被保険者の現行の資格喪失事由[図表5]に「任意継続被保険者でなくなることを希望する旨を、厚生労働省令で定めるところにより、保険者に申し出た場合において、その申出が受理された日の属する月の末日が到来したとき」

を追加して、任意脱退を認めるよう改めることとする。

(3)育児休業中の保険料免除要件の見直し

(施行予定日：令和4年10月1日)

育児・介護休業法に基づく満3歳未満の子を養育するための育児休業等（育児休業および育児休業に準ずる休業）を行っている被保険者については、その経済的負担に配慮して、健康保険の保険料および日本年金機構へ申し出ること健康保険料および厚生年金保険料が免除される仕組みが設けられている。

保険料が免除される期間は、「育児休業等を開

図表4 任意継続被保険者の標準報酬月額

現 行	改 正 案
任意継続被保険者の標準報酬月額は、次に掲げる額のうちいずれか少ない額とする。	健康保険組合について、以下のとおり例外を認める。
(1)当該任意継続被保険者が被保険者の資格を喪失したときの標準報酬月額	(1)の額が(2)の額を超える任意継続被保険者について、規約で定めるところにより、(1)の額（当該健康保険組合が(2)の額を超え(1)の額未満の範囲内においてその規約で定めた額があるときは、当該規約で定めた額を標準報酬月額の基礎となる報酬月額とみなしたときの標準報酬月額）をその者の標準報酬月額とすることができる
(2)前年（1～3月までの標準報酬月額については、前々年）の9月30日における当該任意継続被保険者の属する保険者が管掌する全被保険者の同月の標準報酬月額を平均した額（健康保険組合が当該平均した額の範囲内においてその規約で定めた額があるときは、当該規約で定めた額）を標準報酬月額の基礎となる報酬月額とみなしたときの標準報酬月額	
※(2)が実質的な上限。	

図表5 任意継続被保険者の資格喪失事由(現行)

任意継続被保険者は、次のいずれかに該当するに至った日の翌日（④～⑥までのいずれかに該当するに至ったときは、その日）から、その資格を喪失する
①任意継続被保険者となった日から起算して2年を経過したとき
②死亡したとき
③保険料（初めて納付すべき保険料を除く）を納付期日までに納付しなかったとき（納付の遅延について正当な理由があると保険者が認めたときを除く）
④被保険者となったとき
⑤船員保険の被保険者となったとき
⑥後期高齢者医療の被保険者等となったとき

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。つまりは月末時点で育児休業等をしている場合に、当月の保険料が（賞与の支給月であれば賞与に係る保険料も）免除されることとなる。そのため、例えば同じ2週間の育児休業等であっても、その育児休業等の期間に月末が含まれているか否かによって保険料免除が左右される結果となる。

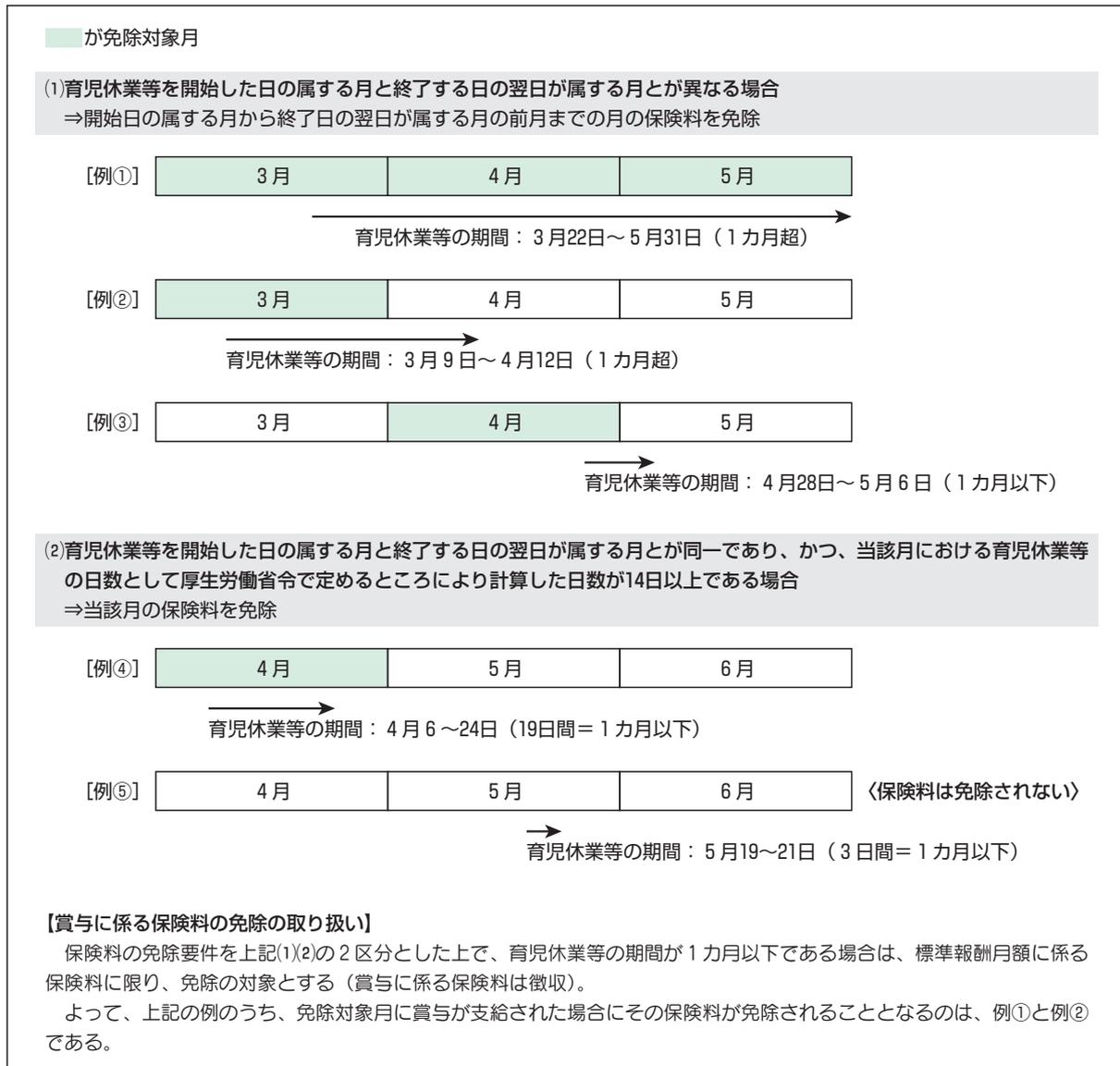
そうした公平性の問題はもとより、育児休業等の取得促進の観点からも、保険料免除要件を改めることとする【図表6】。

(4)後期高齢者医療における窓口負担割合の見直し

（施行予定日：令和4年10月1日～令和5年3月1日までの間において政令で定める日）

後期高齢者（75歳以上）の窓口負担割合については、現役並み所得（課税所得145万円以上）であ

図表6 育児休業中の保険料免除要件の改正案



る者は3割、それ以外の者は1割負担とされている。70歳までの就業機会確保や、年金の受給開始時期の選択肢の拡大による高齢期の経済基盤の充実を図る取り組み等に合わせて、医療においても、現役並み所得者を除く75歳以上の後期高齢者医療の負担の仕組みについて、負担能力に応じたものへと改革していく必要があるとの課題提起がされていた。これを受け、後期高齢者医療の被保険者のうち、現役並み所得者以外の被保険者であって一定所得以上^{※4}であるものについて、窓口負担割合を2割に改めることとする。

※4 課税所得が28万円以上かつ年収200万円以上（単身世帯の場合。複数世帯の場合は後期高齢者の年収合計が320万円以上）とし、政令で規定する。
長期頻回受診患者等への配慮措置として、外来受診において、施行後3年間、1カ月の負担増を最大でも3000円とする措置については、政令で規定する。

[2]育児・介護休業法【審議中】

育児・介護休業法は、振り返ってみるとまだまだ新しい法律であり、特にここ10年ほどの間で改正が繰り返されている[図表7]。

とりわけ、男性の育児休業取得率向上はかねてからの課題であり、政府が令和2年5月29日に閣議決定した「少子化社会対策大綱」では、「2025年に30%」との数値目標を掲げている。しかし、厚生労働省「令和元年度 雇用均等基本調査（事業所調査）」によれば、男性の育児休業取得率は7.48%（前年度は6.16%）であり、現状のペースでは目標達成には程遠いと言わざるを得ない。

そうした中、男性の育児休業取得促進対策を強化して出産・育児による労働者の離職を防ぐべく、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において育児・介護休業法の改正に向けた検討が重ねられ、今回の改正法案提出に至った。

図表7 育児・介護休業法のこれまでの改正

施行日	改正概要
平成7年10月1日	<ul style="list-style-type: none"> ■育児・介護休業法施行 ※前身は平成4年に施行されていた育児休業法 ※介護休業は努力義務⇒平成11年4月から義務化
平成14年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> ■子の看護休暇を努力義務化
平成17年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> ■一定範囲の有期契約労働者も育児休業・介護休業の取得が可能に ■子が1歳6カ月に達するまでの育児休業延長が可能に ■子の看護休暇を義務化
平成22年6月30日	<ul style="list-style-type: none"> ■3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（1日6時間）を義務化 ■3歳までの子を養育する労働者の請求に基づく所定外労働免除を義務化 ■パパ・ママ育休プラス制度の創設 ■子の看護休暇の拡充（子が2人以上の場合に10日） ■介護休業を義務化
平成29年1月1日	<ul style="list-style-type: none"> ■介護休業の分割取得を可能に ■子の看護休暇および介護休暇の半日単位取得を可能に ■ハラスメント防止措置を義務化
平成29年10月1日	<ul style="list-style-type: none"> ■子が2歳に達するまでの育児休業延長が可能に ■休業等の制度を個別に周知するための措置を講ずることを努力義務化 ■育児目的休暇導入を努力義務化（小学校就学前の子を養育する者）
令和3年1月1日	<ul style="list-style-type: none"> ■子の看護休暇および介護休暇の時間単位取得を可能に

(1) 有期雇用労働者に係る育児休業・介護休業の申し出要件の見直し

(施行予定日：令和4年4月1日)

雇用形態にかかわらず育児休業・介護休業を取得しやすくなるよう、有期雇用労働者に係る育児休業・介護休業の申し出要件の一つである「当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」を削除する。なお、労使協定の締結に基づいて勤続1年未満の者を休業申し出の適用除外とすることは、引き続き可能である。

(2) 育児休業等に関して事業主が講ずべき措置の見直し

(施行予定日：令和4年4月1日)

職場の雰囲気や制度の不知等を理由として育児休業の申し出をしないことを防ぐため、子が生まれる労働者に対する個別の働き掛けや育児休業が取りやすい職場環境の整備を事業主に求めることとする。

(ア) 妊娠または出産等についての申し出があった場合における措置

事業主は、労働者が当該事業主に対し、当該労働者またはその配偶者が妊娠し、または出産したことその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事実を申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、以下の措置を講じなければならないこととする。

[講ずべき措置①]

育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で定める事項を知らせる措置

<知らせる方法> (労働政策審議会建議^{※5}での提言内容)

面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択することとするのが適当である。

[講ずべき措置②]

育児休業に関する制度等の取得意向の確認
<確認の方法> (労働政策審議会建議^{※5}での提言内容)

育児休業の取得を控えさせるような形での周知および意向確認を認めないこと、また、事業主から意向確認のための働き掛けを行えばよいことを、指針において示すことが適当である。

※5 労働政策審議会建議「男性の育児休業取得促進策等について」(令 3. 1.18 労政審発1251。以下、建議) 参照。

併せて、事業主は、労働者が当該事業主に対し、当該労働者またはその配偶者が妊娠し、または出産したことその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事実を申し出たことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取り扱いをしてはならないこととする。

(イ) 雇用環境の整備に関する措置

事業主は、育児休業の申し出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければならないこととする。

- (1) その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
- (2) 育児休業に関する相談体制の整備
- (3) その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置

(3) 現行の育児休業の見直し(育児休業の分割取得等)

(施行予定日：公布の日から起算して1年6カ月を超えない範囲内において政令で定める日)

出生直後の時期に限らず、その後も継続して夫婦とともに育児を担うことができるようにするため、夫婦交代で育児休業を取得しやすくする等の措置を講じることが適当との観点から、現行の育児休業について所要の見直しを行うこととする。

後述の出生時育児休業を含め、改正案の全体像は、
[図表8]のとおりである。

の申し出を撤回した場合であっても1回の育児休業をしたものと見なすこととする。

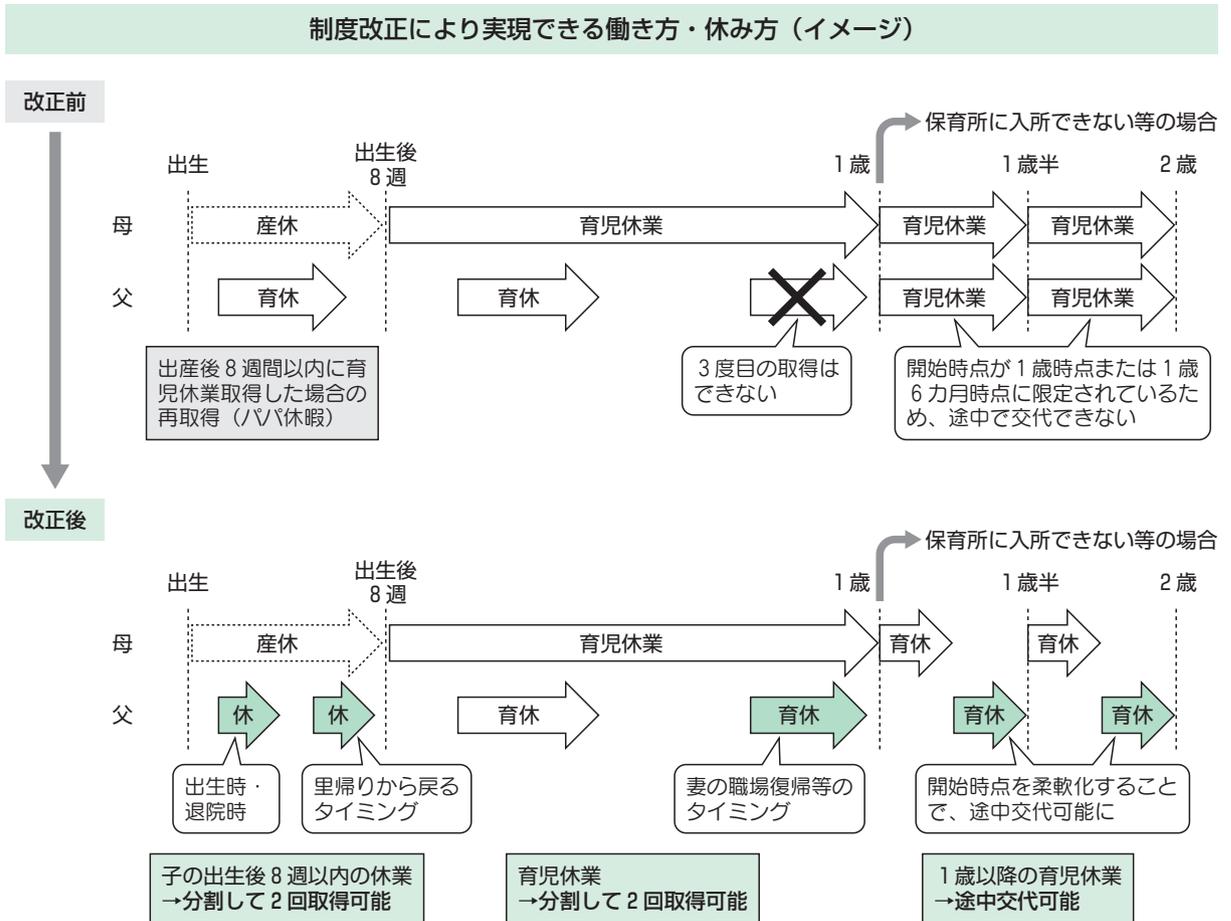
(ア)育児休業の分割取得・再取得等

1歳に満たない子についてする育児休業（後述3[2](4)の出生時育児休業を除く）について2回までの分割取得を可能とし、1歳以降の育児休業についても厚生労働省令で定める特別の事情がある場合に再取得を可能とする[図表9]。なお、1歳に満たない子についてする育児休業（後述3[2](4)の出生時育児休業を除く）について2回までの分割取得を可能とすることに伴い、育児休業

(イ)育児休業開始日の柔軟化

保育所に入所できない等の理由により1歳以降も延長して育児休業を取得する場合について、延長した場合の育児休業の開始日が各期間（1歳～1歳6カ月、1歳6カ月～2歳）の初日に限定されているため、現行制度では各期間の開始時点でしか夫婦交代ができないが、開始日を柔軟化することで各期間の途中でも夫婦交代を可能（途中から取得可能）とする[図表10]。

図表8 育児休業に関する改正案の全体像



資料出所：厚生労働省 第36回労働政策審議会雇用環境・均等分科会「男性の育児休業取得促進等に関する参考資料集」（令和3年1月18日）

図表 9 育児休業の分割取得・再取得

【1歳に満たない子についてする育児休業(出生時育児休業を除く)の分割取得】

現 行	改 正 案
子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内での育児休業(いわゆる「パパ休暇」)を除き、育児休業をしたことがある労働者は、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合でなければ、当該子について再度の育児休業を申し出ることができない	厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、 育児休業の申し出は2回まで ※育児休業の申し出が2回まで可能となることに伴い、現行の パパ休暇に係る規定は削除される

【1歳～1歳6カ月に達するまでの子についてする育児休業の再取得】

現 行	改 正 案
次のいずれにも該当する場合に限り、育児休業をすることができる ①当該申し出に係る子について、当該労働者またはその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合 ②当該子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合	次のいずれにも該当する場合に限り、育児休業をすることができる ①当該申し出に係る子について、当該労働者またはその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合 ②当該子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合 ③ 当該子の1歳到達日後の期間において、この項の規定による申し出により育児休業(1歳～1歳6カ月に達するまでの子についてする育児休業のこと)をしたことがない場合 上記③のとおり原則は1回限りの申し出だが、厚生労働省令で定める特別の事情(第2子以降の子の産休により育児休業が終了し、死産となった場合等：建議での提言内容)がある場合には、 上記②に該当すれば再取得が可能

【1歳6カ月～2歳に達するまでの子についてする育児休業の再取得】

現 行	改 正 案
次のいずれにも該当する場合に限り、育児休業をすることができる ①当該申し出に係る子について、当該労働者またはその配偶者が、当該子の1歳6カ月到達日において育児休業をしている場合 ②当該子の1歳6カ月到達日後の期間について、休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として、厚生労働省令で定める場合に該当する場合	次のいずれにも該当する場合に限り、育児休業をすることができる ①当該申し出に係る子について、当該労働者またはその配偶者が、当該子の1歳6カ月到達日において育児休業をしている場合 ②当該子の1歳6カ月到達日後の期間について、休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として、厚生労働省令で定める場合に該当する場合 ③ 当該子の1歳6カ月到達日後の期間において、この項の規定による申し出により育児休業(1歳6カ月～2歳に達するまでの子についてする育児休業のこと)をしたことがない場合 上記③のとおり原則は1回限りの申し出だが、厚生労働省令で定める特別の事情(第2子以降の子の産休により育児休業が終了し、死産となった場合等：建議での提言内容)がある場合には、 上記②に該当すれば再取得が可能

【図表10】 育児休業開始日の柔軟化

【1歳～1歳6カ月に達するまでの子についてする育児休業の開始日の柔軟化】

現 行	改 正 案
子の1歳到達日の翌日（＝1歳の誕生日。ただし、パパ・ママ育休プラスの場合は、休業終了予定日の翌日）を育児休業開始予定日としなければならない	厚生労働省令で定める特別の事情（第2子以降の子の産休により育児休業が終了し、死産となった場合等：建議での提言内容）がある場合を除き、育児休業開始予定日は次のとおりとしなければならない <原則> 子の1歳到達日の翌日（＝1歳の誕生日。ただし、パパ・ママ育休プラスの場合は、休業終了予定日の翌日） <例外> 1歳～1歳6カ月に達するまでの子について配偶者が既に育児休業をしている場合には、配偶者の休業終了予定日の翌日以前の日を休業開始予定日とすることができる

【1歳6カ月～2歳に達するまでの子についてする育児休業の開始日の柔軟化】

現 行	改 正 案
子の1歳6カ月に到達日の翌日（＝1歳6カ月の誕生日）を育児休業開始予定日としなければならない	厚生労働省令で定める特別の事情（第2子以降の子の産休により育児休業が終了し、死産となった場合等：建議での提言内容）がある場合を除き、育児休業開始予定日は次のとおりとしなければならない <原則> 子の1歳6カ月に到達日の翌日（＝1歳6カ月の誕生日） <例外> 1歳6カ月～2歳に達するまでの子について配偶者が既に育児休業をしている場合には、配偶者の休業終了予定日の翌日以前の日を休業開始予定日とすることができる

(4) 出生時育児休業の新設

（施行予定日：公布の日から起算して1年6カ月を超えない範囲内において政令で定める日）

実際に男性の取得ニーズの高い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（出生時育児休業）を設けることとする。

(ア) 出生時育児休業の枠組み

子の出生日または出産予定日のいずれか遅いほうから8週間以内の期間（休業可能期間）において、4週間以内の期間を定めてする休業とする。なお、有期雇用労働者の場合は、休業可能期間の終期から6カ月を経過する日までに労働契約が満

了することが明らかでない者に限り、申し出をすることができる。

(イ) 出生時育児休業の回数と日数

出生時育児休業の回数は2回までとするが、分割して取得する場合であっても、初めにまとめて申し出なければならない。また、出生時育児休業の日数は、合計28日までとする。なお、各企業の既存の育児目的のための休暇（法定の休暇を除く）が、出生時育児休業制度の取得日数以外の要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含めて28日の取得が確保されればよいと解される旨を、前掲建議では言及している。

㉔労働協定による出生時育児休業申し出の適用除外

労働協定の締結により、以下の者について出生時育児休業の申し出を適用除外とすることができる。

- (1)入社1年未満の者
- (2)申し出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな者
- (3)1週間の所定労働日数が2日以下の者

㉕出生時育児休業の申し出の期限

原則として2週間前までとする。ただし、以下の事項を労働協定で定めている場合には、2週間超1カ月前までの期間で申し出の期限を設定することができる。

- (1)出生時育児休業や育児休業の取得率、取得期間に関する目標および事業主の方針
- (2)休業開始予定日の1カ月前までに申し出が円滑に行われるようにするための職場環境の整備、業務の調整、労働者の配置その他の措置 **[3][2](イ)**の措置義務を上回る措置として、これらのうち複数の措置を実施している場合等
- (3)労働者へ休業取得の個別の働き掛けを行うだけでなく、具体的な取得意向の個別の把握まで行うこと
- (4)申し出の期限（2週間超1カ月前まで）

[注] (1)~(3)は前掲建議での提言内容であり、正式には省令で規定される。

㉖出生時育児休業の終了事由

次のいずれかの事情が生じた場合には、当該事情が生じた日（㉔の場合は、その前日）に出生時育児休業は終了する。

- ①子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合
- ②子の出生の日の翌日（出産予定日前の出生の場合

合は、当該出産予定日の翌日）から起算して8週間を経過した場合

- ③出生時育児休業の日数が28日に達した場合
- ④申出者について、産前産後休業、育児休業、介護休業または新たな出生時育児休業が始まった場合

㉗出生時育児休業期間における就労

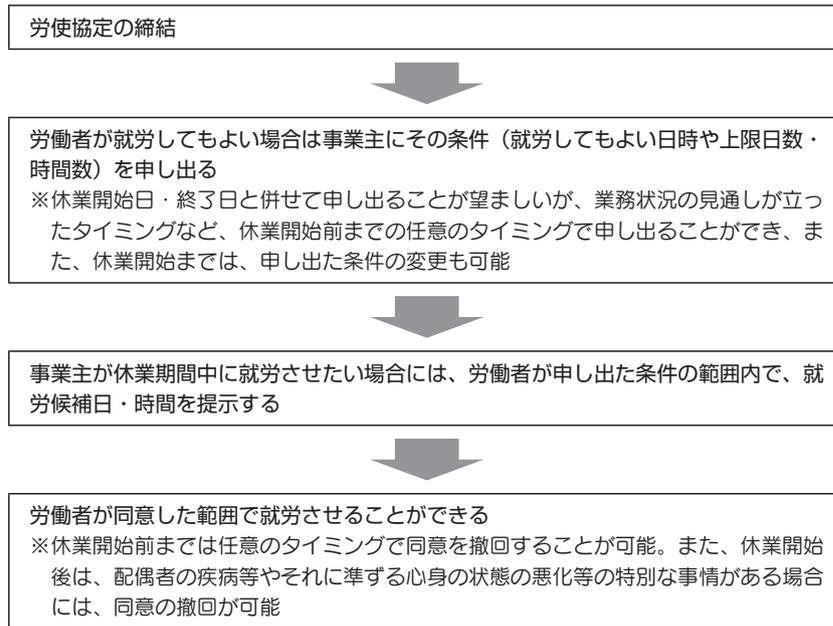
出生時育児休業の対象期間である出生後8週間以内は、女性の産後休業期間中でもあり、労働者本人以外にも育児をすることができる者が存在する場合もある。そこで、労働者の意に反したものとならないことを担保した上で（労働協定を締結している場合に限り）、労働者の意向を踏まえて、事業主の必要に応じ事前に調整し、労働者と合意した範囲内で就労を認めることとする[図表11]。なお、前掲建議では、休業期間の労働日の半分以上を就労可能日数の上限とすることが提言されている。

㉘出生時育児休業を理由とした不利益取り扱いの禁止

事業主は、以下の事由を理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。

- 育児休業の申し出をしたこと
- 育児休業をしたこと
- 出生時育児休業の申し出をしたこと
- 出生時育児休業をしたこと
- 出生時育児休業期間中の就労に関する申し出をしたこと
- 出生時育児休業期間中の就労に関する事業主からの日時の提示に同意しなかったこと、その他出生時育児休業期間中の就労に関する事由であって厚生労働省令で定めるもの

図表11 出生時育児休業期間における就労



資料出所：前掲建議の内容を基に筆者が作成。

(5)育児休業の取得の状況の公表

(施行予定日：令和5年4月1日)

常用雇用労働者数が1000人を超える事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しなければならないこととする。

なお、後述3[4]の「くるみん認定」の認定基準の見直しに合わせて、育児休業等取得率または育児休業等および育児目的休暇の取得率を公表していることを「くるみん認定」の基準とすることが、前掲建議で提言されている。

[3]雇用保険法

(1)育児休業給付金の支給に係るみなし被保険者期間の計算方法の見直し

(施行予定日：公布の日から起算して3カ月を超えない範囲内において政令で定める日)

育児休業給付を受給するためには、育児休業開始日からさかのぼって2年間にみなし被保険者期

間（休業を開始した日の前日に離職したと見なした場合の被保険者期間算定対象期間）が12カ月以上あることが必要となる。

みなし被保険者期間は、被保険者であった期間のうち、育児休業開始日または各月においてその日に相当し、かつ、被保険者であった期間内にある日（その日に相当する日がない月においては、その月の末日）の前日からそれぞれ、その前月の応当日までさかのぼった各期間（賃金の支払いの基礎となった日数が11日以上あるもの）を1カ月として計算する（なお、育児休業開始日が令和2年8月1日以降であって、育児休業開始日以前の2年間に賃金支払基礎日数の11日以上が12カ月に満たない場合は、被保険者であった期間のうち、育児休業開始日または各月においてその日に相当し、かつ、被保険者であった期間内にある日〔その日に相当する日がない月においては、その月の末日〕の前日からそれぞれ、その前月の応当日までさかのぼった各期間〔賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上であるもの〕を1カ月

として計算する)。

この取り扱いにつき、出産日のタイミングによって育児休業給付の受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、以下のとおり特例を設けることとする。

原則のみなし被保険者期間が12カ月に満たない場合は、労働基準法の規定による産前休業を開始した日（厚生労働省令で定める理由により当該日によることが適当でないと認められる場合においては、当該理由に応じて厚生労働省令で定める日）から起算して計算する。

(2)育児休業給付金の見直し

(施行予定日：公布の日から起算して1年6カ月を超えない範囲内において政令で定める日)

(イ)育児休業の分割取得に対応した育児休業給付金の見直し

育児休業の2回までの分割取得が可能となることに伴い、育児休業給付金について以下の見直しを行うこととする。

- (1)被保険者が同一の子についてする育児休業は、厚生労働省令で定める場合に該当するものを除き、2回目までの育児休業を育児休業給付金の支給対象とする。
- (2)被保険者が同一の子について2回以上の育児休業をした場合は、初回の育児休業を開始した日を基準として、のみなし被保険者期間および休業開始時賃金日額を計算する。

(イ)出生時育児休業給付金の新設

出生時育児休業の新設に伴い、当該休業に対応した出生時育児休業給付金を育児休業給付に追加する[図表12]。

[4]「くるみん認定」の認定基準の見直し

今回の提出法案に含まれている事項ではないが、育児休業に関する改正に合わせて「くるみん認定」の認定基準を見直すことが前掲建議で提言されている。

「くるみん認定」とは、次世代育成支援対策推進

図表12 出生時育児休業給付金の新設

支給額	「休業開始時賃金日額×出生時育児休業をした期間の日数」×67%
賃金の支払いがある場合の支給調整	支払われた賃金が、「休業開始時賃金日額×出生時育児休業をした期間の日数」(A)の ①13%以下の場合：「A×67%」を支給 ②13%超80%未満の場合：「A×80%－賃金額」を支給 ③80%以上の場合：支給されない
不支給事由	被保険者が次のいずれかに該当する出生時育児休業をしたときは、出生時育児休業給付金を支給しない ①同一の子について当該被保険者が3回以上の出生時育児休業をした場合の3回目以後の出生時育児休業 ②同一の子についてした出生時育児休業の日数が合計28日に達した日後の出生時育児休業
その他	既に同一の子について出生時育児休業給付金の支給を受けていた場合における育児休業給付金の支給率は、当該被保険者が初回の育児休業を開始した日から起算し、育児休業給付金の支給に係る休業日数および出生時育児休業給付金の支給に係る休業日数が通算して180日に達する日までの間に限り、67%とする

法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立のための行動計画を策定・実施するなど、一定の要件を満たした企業を子育てサポート企業として認定する制度である。

また、くるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業は、より優良な子育てサポート企業として「プラチナくるみん認定」（特例認定）を受けることができる。この「くるみん認定」

および「プラチナくるみん認定」の認定基準について提言されている見直し（認定基準の引き上げ）の内容は、[図表13]のとおりである。なお、認定基準の引き上げに伴い、現行の「くるみん認定」の認定基準を参考として、三つ目の新たな類型（「トライくるみん」〔仮称〕）を創設することも提言されている。

図表13 「くるみん認定」および「プラチナくるみん認定」の認定基準の見直し

【くるみん認定】

現 行	見 直 し 案
<p><認定基準5> 計画期間において、次の(1)または(2)を満たすこと</p> <p>(1)男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等 を取得した者の割合が7%以上であること</p> <p>(2)男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等 を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した 者の割合が合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者 が1人以上いること</p>	<p>(1)「7%以上」 ⇒「10%以上」</p> <p>(2)「15%以上であり、かつ、育児休業 等を取得した者が1人以上」 ⇒「20%以上であり、かつ、育児休 業等を取得した者が1人以上」</p>

【プラチナくるみん認定】

現 行	見 直 し 案
<p><特例認定基準5> 計画期間において、次の(1)または(2)を満たすこと</p> <p>(1)男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等 を取得した者の割合が13%以上であること</p> <p>(2)男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等 を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した 者の割合が合わせて30%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者 が1人以上いること</p>	<p>(1)「13%以上」 ⇒「30%以上」</p> <p>(2)「30%以上であり、かつ、育児休業 等を取得した者が1人以上」 ⇒「50%以上であり、かつ、育児休 業等を取得した者が1人以上」</p>
<p><特例認定基準10> 計画期間において、次の(1)または(2)を満たすこと</p> <p>(1)子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育 児休業等を利用している者を含む）している者の割合が90%以上であ ること</p> <p>(2)子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した 女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職してい る者（子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む）の割合 が55%以上であること</p>	<p>(2)「55%以上」 ⇒「70%以上」</p>
<p><その他> 特例認定後1回目の公表で基準を満たさず、2回目の公表でも同じ項目について2回連続で基準を満たさなかつた場合は認定取り消しの対象となるところ、本改正に伴い、施行から1年の間は基準を満たさずとも取り消しの事由としては数えないこととする</p>	