

TOPICS

VOL.237

代表・特定社会保険労務士 山口 徹実

社会保険労務士 倉井 舞

URL : co-js.com

E-mail : info@co-js.com

TEL 028-902-1500

FAX 028-601-7024

出産・育児に関する給付の充実化

昨今、女性活躍や男性の育児参加、子育て支援を充実させる目的の法改正が目立ちます。

今回は、今年4月1日施行の「育児時短就業給付」と「出生後休業支援給付」についてご紹介します。

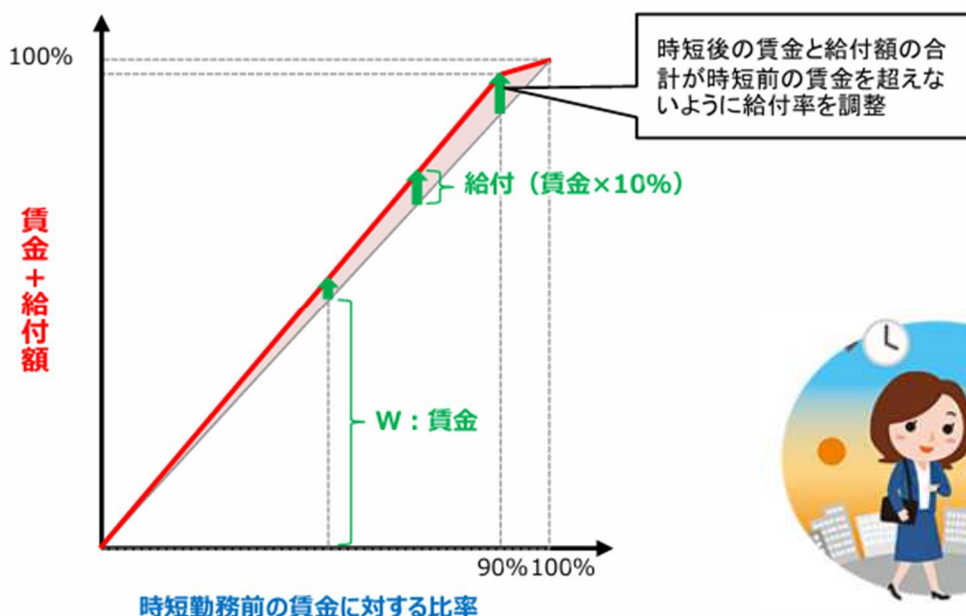
1. 育児時短就業給付

現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。

「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

そこで、被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合の新たな給付として、育児時短就業給付を創設。

給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、時短勤務中に支払われた賃金額の10%とする。



2. 出生後休業支援給付

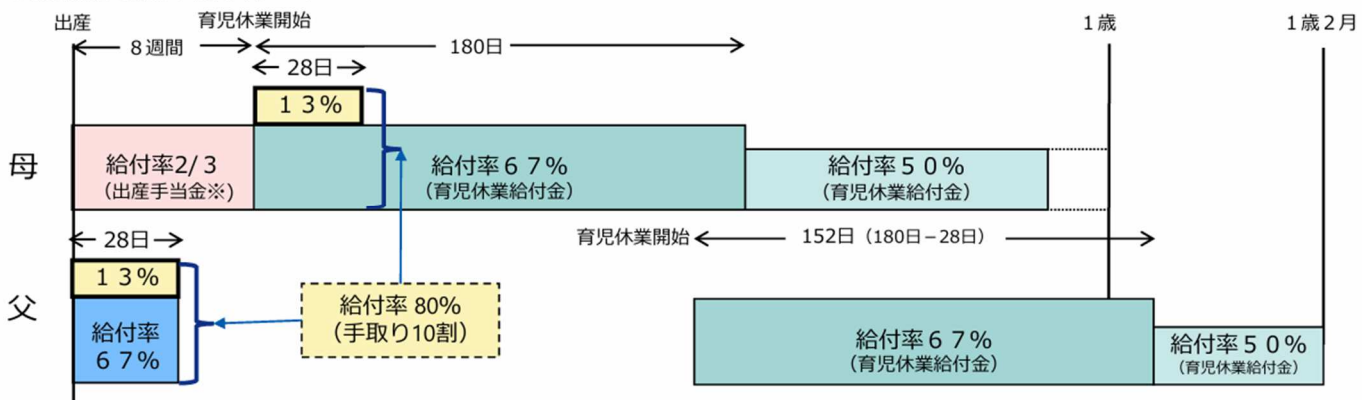
現状では、育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取で8割相当）、180日経過後は50%が支給されている。

若者世代が希望通り、結婚、妊娠、出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進する必要がある、特に男性の育児休業取得の更なる促進が求められる。

そこで、子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週以内）に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取で10割相当）**へと引き上げることをとする。

配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる。

○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額2/3相当額を支給。

「共働き・共育て」の推進と考えれば理想的な世の中の流れではありますが、現実問題人手不足の中で試行錯誤している中で、これ以上働き手が減ってしまっては...というのが正直なところではないでしょうか。

産後の男性育休については、安産かどうか、第一子が第二子以降か、実家の協力は得られるのか等、状況によって必要性も大きく変わってくると実感しています。一人一人が状況に応じて安心して休業等を申し出ることができ、それを快く受け入れる、余裕のある職場になるための「企業への支援策」を国に期待したいところです。

以上（作成：倉井舞）