

## 改正育児・介護休業法等に関する説明会（R4.8.30）Q&A

No.	ご質問	回答
1	育児休業の取得について「入社1年以上」の条件が廃止されましたが、育児休業給付の受給資格では被保険者期間が通算して12ヶ月以上とある為、育休として休みはとれるが給付等の収入を受けることはできないという認識でよろしいでしょうか	育児休業給付については、「休業開始2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない場合は就業している時間数が80時間以上の)完全月が12カ月以上あることが、支給要件です。そのため、入社1年未満の労働者であっても、以前勤務していた事業場で雇用保険加入していれば、育児休業給付の対象となることがあります。なお、育児休業給付支給対象となるか等の詳細については、最寄りのハローワークにお問い合わせください。
2	1年未満の職員について、労使協定を結べば育児休業の申し出を拒否することができると思いますが、 労働組合がない場合はどうすれば良いか？又、労使協定は労働基準監督署への届け出が必要なのか？	労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者と事業主との書面により労使協定を締結してください。なお、労使協定は労働基準監督署への届出は不要です。
3	産後パパ育休の取得できる4週とは28日と考え、1回目3日、2回目25日などで計28日であればOKか？	そのとおりです。
4	産後パパ育休と育児休業を連続して取得することは可能か？	可能です。ただし、産後パパ育休と育児休業とそれぞれに休業の申出を行う必要があります。

## 改正育児・介護休業法等に関する説明会（R4.8.30）Q&A

No.	ご質問	回答
5	産後パパ育休をパパとママ同時に取得、あるいは重なって取得することはできないということでしょうか。	母親が産後休業を取得していない場合(養子等の場合)は、母親も取得することができます。その場合は、夫婦が同時に取得、または重なって取得することもできます。
6	出生時育児休業の申出期限は原則2週間前までとなっておりますが、労使協定を結べば1ヶ月前まで可となっておりますが、原則2週間前までで制度上問題なければ、この部分に関しての労使協定は結ばなくてもよろしいのでしょうか？	そのとおりです。
7	産後パパ育休制度の（労使協定①）P-17の内容について、申し出期限を1カ月前までとする労使協定の定めは、①～③の全ての措置を講ずる必要があるのでしょうか？	産後パパ育休制度の申出期限を1ヶ月前までとする労使協定を定める場合には、雇用環境の整備等の措置として①～③の全てを講じる必要があります。
8	産後パパ育休制度・休業中の就労について 産後パパ育休を2週間取得する際、休業中に5日就労した場合 2週間(14日)から5日を差し引き利用した育休は9日分と計算するか たちでしょうか	そのとおりです。

## 改正育児・介護休業法等に関する説明会（R4.8.30）Q&A

No.	ご質問	回答
9	<p>育児休業期間中の社会保険料の免除の件について 同一月内で育児休業を取得(開始・終了)し、その日数が14日以上の場合も対象という点が追加されていますが、 例えば、6/29から15日間育休を取得した場合、月末を含む6月分と14日以上育休を取得している7月分の2か月分の社会保険料が免除対象となる。という解釈でよろしいでしょうか。</p>	<p>令和4年10月以降は、育児休業の開始日と終了予定日の翌日が同じ月内であり育児休業が14日以上の場合に、社会保険料が免除になります。そのため、左記のように、育児休業の開始日と終了予定日の翌日が異なる月の場合は、育児休業が月末を含む6月は免除対象となりますが、7月は免除対象外となります。</p>
10	<p>夫婦とも同じ職場で、母親が産休で、父親が産後パパ育休制度を利用する場合、父親は育児給付金申請を受けることができるのか。 その場合、申請月は母親と同じように、社会保険料免除になるのか。</p>	<p>夫婦が同じ職場かどうかに関係なく、母親が産休中に父親が産後パパ育休を利用する場合、父親は育児休業給付金を受給できます。また、要件を満たせば社会保険料も免除されます。</p>
11	<p>産後パパ育休は1日の取得から、育児休業給付金の対象となるか？ (育児休業と有休などを組み合わせて取得した場合を想定)</p>	<p>産後パパ育休が1日であっても、育児休業給付金の対象となります。</p>
12	<p>育児休業給付金について育児休業開始から180日までは休業開始前の賃金67%とありますが、この期間には産後パパ育休も含んで180日になるのでしょうか。 産後パパ育休終了後の育児休暇期間開始から180日以内でしょうか。</p>	<p>産後パパ育休も含んだ育児休業開始から180日までは、休業開始前の賃金67%となります。</p>

## 改正育児・介護休業法等に関する説明会（R4.8.30）Q&A

No.	ご質問	回答
13	以前の度は確か出産後から1歳2か月までの間に1年間とることができたと記憶しているが、その制度はもう完全に変わったという認識でよいか？	父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ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る制度（パパ・ママ育休プラス）は、現在も利用できます。
14	育児休業終了後の復帰に関しては特に問題を生じない職場ですが・・・代替要員や新規雇用が非常に難しい現状に、少々困惑しています。 産休代替要員の確保の仕方等もアドバイス頂きたいと思います。	代替要員を雇用される場合には、「両立支援助成金（育児休業等支援コース・業務代替支援）」の利用をご検討ください。
15	育児休業等支援コースは、男女問わず該当するという理解で宜しかったでしょうか？	そのとおりです。
16	パパ育休の制両立支援等助成金の「育児休業等支援コース」育休取得時・職場復帰時について、通常育休をとるほとんどのケースが支給対象になるのではないかとその認識でよいか？	助成金の支給に当たっては、育児休業を取得させる以外に、育児休業の取得、職場復帰についてプランにより支援を実施する旨をあらかじめ労働者へ周知したり、育休取得者との面談結果を踏まえてプランを作成するなどの支給要件があります。詳細については、厚生労働省ホームページに掲載されています「支給要領」をご確認ください。

## 改正育児・介護休業法等に関する説明会（R4.8.30）Q&A

No.	ご質問	回答
17	<p>パパ育休の制両立支援等助成金の「育児休業等支援コース」業務代理支援について、育児休業者が休んでいる影響で人員不足になり、それを補うために行った残業については支給対象になるのか？</p>	<p>代替業務に対応した賃金制度（例：業務代替手当、特別業務手当等）を労働協約又は就業規則に規定していることが必要です。当該賃金制度は、業務代替者が代替する職務内容、業務内容を評価するものであり、労働時間に応じて支給される賃金ではないため、支給対象となりません。</p>
18	<p>育児休業等支援コースの業務代替支援について。製造ラインで勤務して頂いている方々が産休を取る場合、代替要員や業務代行は明確にならない。</p> <p>(30名で行う業務を29名で行い、所定時間内に終わらない場合は残業で対応、等) ライン業務従事者の助成金申請となるのか。</p> <p>また、事務職でも業務を代替する場合に手当支給が行われず、時間内に終わらない場合は残業処理となり、明確に手当支給が無い。</p> <p>この場合も助成金申請対象となりうるのか。</p>	<p>(A) 新規雇用であれば、育児休業取得者の業務を代替する者であり、育児休業取得者と原則として同一の事業所及び部署で勤務していること等の要件があります。また、(B) 手当支給等であれば、対象育児休業取得者又は業務代替者の業務について見直し・効率化を検討する必要があり、代替業務に対応した賃金制度（例：業務代替手当、特別業務手当等）を労働協約又は就業規則に規定することが必要であり、手当の支給がなければ支給対象となりません。</p>
19	<p>「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」について、小学校、保育所等が臨時休業、または子どもがコロナ感染、濃厚接触者等の場合で子どもの世話で労働できなかった場合、特別休暇（有給）で休ませているが、その臨時休業、陽性結果、濃厚接触者判別等の証明はいるのか？</p>	<p>小学校等の臨時休業が行われた旨の確認書類としては、原則として、小学校等からの臨時休業等に係るお知らせ（メールや小学校等のホームページに記載があればその写しでも可）をご提出ください。当該書類がない場合は、様式第2号「有給休暇取得確認書」に小学校等の休業期間を記載してください。なお、新型コロナウイルスに感染した子どもなどで小学校等を休む必要がある場合については確認書類は必要ありません。</p>

## 改正育児・介護休業法等に関する説明会（R4.8.30）Q&A

No.	ご質問	回答
20	<p>小学校休業等対応助成金に関しまして一点ご教授ください。</p> <p>本説明会では資料P7にて「対象となる有給の範囲」として「日曜日や夏休みなどは対象外」との記載がありますが、</p> <p>「夏休みや土日祝などでも、子供がコロナウイルスに感染した場合、濃厚接触者になった場合、発熱や咳などの症状がある場合に、子どもの世話をするために仕事を休んだ労働者は助成金の対象」との情報も目にしました。どちらが正しいのでしょうか。</p> <p>ご教授のほどよろしくお願いいたします。</p>	<p>①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子どもと、②新型コロナウイルス感染症に感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある子どもで対象となる有給休暇の範囲が異なります。①については、学校であれば授業日（日曜日や夏休みなどは対象外）、その他の施設であれば本来施設が利用可能な日となります。②については、授業日であるかにかかわらず、その子どもの世話をするために休暇を取得した日となります。</p>
21	<p>「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」について、中学、高校生の子供を持つ親も子供がコロナに感染した場合、同様に休まなければいけないので、18歳の成人になるまでは対応助成金が必要だと思うのですが、それに関する意見を伺いたいです。</p>	<p>中学生以上は小学生等と比べ保護者が常に世話をする必要性が必ずしも高くないと考えられるためです。</p>
22	<p>両立支援等助成金の説明についてですが、資料の中に「中小企業のみ」と記載をしてほしいと思いました。</p> <p>（全企業が助成金の申請ができるかのような記載になっているため）</p>	<p>今回の説明会でお話しさせていただきました①出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）、②育児休業等支援コース（育休取得時・職場復帰時、業務代替支援、職場復帰後支援）については、ご指摘のとおり中小企業事業主が対象となっております。資料作成において配慮が欠けてしまい申し訳ありませんでした。</p>
23	<p>コロナの助成金のところが、もっと詳しく知りたかったです。今、まさしく発生している事案なものですから。</p> <p>事業主の方が申請する作業は、日々の業務の多忙さでなかなか難しいのですが、個人で申請して貰ってもよいのでしょうか。</p>	<p>今回の助成措置は、小学校等の臨時休業に伴い、子どもの世話をを行うため仕事を休まざるを得ない保護者等を支援し、子どもたちの健康、安全を確保するためのものです。このため、企業の皆さまには、本助成金を活用して、年次有給休暇とは別に特別有給休暇を設けていただき、保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただきますようお願いしたいと考えております。</p>

## 改正育児・介護休業法等に関する説明会（R4.8.30）Q&A

No.	ご質問	回答
24	<p>男女の賃金格差で質問があります。</p> <p>1年の内に雇用区分が変更（正規非正規）になった社員は、変更した前後においてそれぞれ算入でよろしいのでしょうか？</p> <p>入社・退職等で、1ヶ月分の給与がない社員は、その月は算入しない方がよろしいのでしょうか？</p>	<p>事業年度の途中で、正規から非正規に転換、若しくは非正規から正規に転換した労働者については、原則として、各企業における、女性活躍推進法に基づく情報公表の他の項目に関する対象労働者の取扱いと同様のものとしてよいとされています。</p> <p>質問の場合、各企業の統一した取扱いにより算定し、雇用管理区分の前後において、それぞれの雇用管理区分に応じて算入する取扱いで問題ありません。</p> <p>事業年度の途中で入社又は退職した労働者については、原則として、各企業における、女性活躍推進法に基づく情報公表の他の項目に関する対象労働者の取扱いと同様のものとしてよいとされています。</p> <p>ご質問の場合の労働者を賃金算定の対象とするかは、各企業統一した取扱いであれば、退職月の賃金を算定しない取扱いも問題ありません。</p> <p>※なお、いずれの場合であっても、総賃金、人員数の考え方について、男女で異なるものとしてはならないことに留意してください。</p>