

# 出産・育児に伴う休業中の給付について （案）

平成22年11月15日

第4回 基本制度ワーキングチーム  
説明資料

## 【基本制度案要綱の抜粋】

### Ⅲ 給付設計

#### 2 子どものための多様なサービスの提供と仕事と家庭の両立支援

##### (両立支援・保育・幼児教育給付(仮称))

○ 幼保一体給付(仮称)や育児休業給付等、幼保一体化を含め、仕事と子育ての両立支援と、保育サービス、幼児教育を保障するために、妊娠から出産、育児休業、保育サービスの利用、放課後対策まで、切れ目のないサービスを提供する。

##### (1)産前・産後・育児休業給付

○ 産前・産後・育児期における就業中断中においても安心して子供を産み育てることができるよう、妊娠から保育サービスまで切れ目なく給付が受けられる仕組みとして、産前・産後・育児休業中の現金給付の一体化を、実施方法と併せて検討する。

##### (3)切れ目のないサービスの保障

○ 育児休業の給付と保育サービスを一元的な制度により保障することにより、育児休業から保育サービスへの円滑な利用を保障する仕組みとする。

- ① 市町村の認定による保育サービスを受ける権利の付与
- ② ①と連動した市町村によるサービス提供体制確保
- ③ 短時間労働者向けサービスなどのサービスメニューの多様化
- ④ 育児休業中の給付あるいは保育サービスのいずれかが保障される仕組み

### Ⅳ 費用負担

○ 両立支援・保育・幼児教育給付(仮称)に、事業主・個人が拠出することを検討する。

## 【基本制度案要綱の考え方】

○育児休業を取得して在宅で子育てをすることと、保育サービスを受けながら働くことは、仕事と子育ての両立の表裏の関係。子ども・子育て支援を包括的・一元的に行う新システムの構築に当たっては、いずれの選択も保障されることが必要。

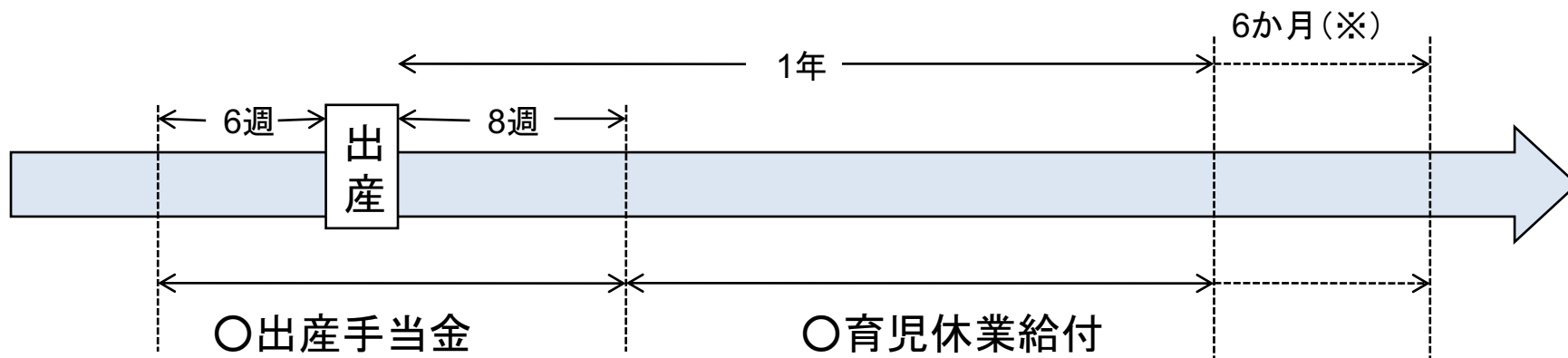
○また、育児休業後の復職に際しては、保育サービスの確保が困難なために、休業期間の調整、最悪のケースでは離職を余儀なくされることも生じている。育児休業中の支援と保育サービスの提供の切れ目ない保障が求められているところ。

○産前・産後・育児休業中の現金給付は、別の被用者保険制度（健康保険、雇用保険）において提供されており、そのため給付水準、給付範囲も異なっている状況にある。（加えて、いずれにおいても、保育所を利用できる者と比較して、休業中の所得保障が受けられる者の範囲は狭くなっている。）

○これらを踏まえ、「産前・産後・育児休業中の現金給付の一体化を、実施方法とあわせて検討する」とともに、「育児休業の給付と保育サービスを一元的な制度により保障することにより、育児休業から保育サービスへの円滑な利用を保障する仕組みとする」こととした。

# I 現行制度

# I 現行制度



- ・健康保険から給付
- ・支給は健康保険の保険者  
(全国健保協会、健康保険組合等)
- ・給付額: 標準報酬日額の2/3
- ・支給実績(平成19年度)  
189,573件 785億円

- ・雇用保険から給付
- ・支給は国(ハローワーク)
- ・給付額  
休業開始時賃金日額の50%
- ・支給実績(平成21年度)  
183,542件 1,712億円

※保育所が見つからない場合などは  
1歳6か月まで延長可能。

また、父母ともに育児休業を取得  
する場合は、子が1歳2か月に達する  
までの間の1年間取得可能。

# I 現行制度

	出産手当金	育児休業給付
支給対象者	健康保険(被用者)の被保険者で、出産のために休業し、報酬が受けられない場合。 休業中に退職した者も、退職前の被保険者期間が1年以上であれば支給。	雇用保険の被保険者で、育児休業を取得し、育児休業開始前2年間にみなし被保険者期間(賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月)が12ヶ月以上ある者(注)。
支給期間	出産の日(実際の出産が予定日後の時は出産の予定日)以前42日目(多胎妊娠の場合は98日目)から、出産の翌日以後56日目までの範囲で会社を休んだ期間	1歳未満(特に必要と認められる場合には1歳6ヶ月)の子を養育するために休業した期間
給付額	標準報酬日額(※)の2/3 ※会社から報酬が支払われる場合は差額の2/3	休業開始時賃金日額の50% ※賃金が支払われる場合は調整
給付機関	全国健康保険協会・健康保険組合等	国(ハローワーク)
予算額	672億円(平成22年度予算ベース推計)	2,770億円(平成22年度:約21万人を想定) 2,560億円(平成23年度)
費用負担	労使折半。ただし国庫負担あり(健保協会:16.4%、健保組合:なし)	労使折半。ただし国庫負担あり(本則12.5%。現在6.875%)

(注) 期間の定めのある労働者については、

- ① 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
- ② その養育する子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(2歳までの間に、その労働契約が満了し、かつ当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)

# I 現行制度

## ○ 支給実績

	出産手当金		育児休業給付	
	支給件数(件)	支給金額(億円)	初回受給者数(人)	支給金額(億円)
13年度	222,058	826	92,796	599
14年度	221,599	836	98,462	708
15年度	216,065	822	103,478	763
16年度	222,707	855	111,928	828
17年度	224,071	872	118,339	895
18年度	236,017	927	131,542	956
19年度	189,573	785	149,054	1,209
20年度			166,661	1,512
21年度			183,542	1,712
22年度 (予算)		672		2,770(※)

(※)平成22年度からは、育児休業中の給付分(30%相当)と復帰後の給付分(20%相当)を休業中に一括で支給。

# I 現行制度    ○ 改正経緯

	出産手当金	育児休業給付
1927年	制度創設 報酬日額の60% 産前28日、産後42日 分娩前1年間に180日以上 of 加入期間	
1944年	分娩前1年間に180日以上 of 加入期間の廃止	
1947年	産前28日→産前42日（産後は42日）	
1951年	資格喪失後受給（注）に6ヶ月の加入期間を設定	
1957年	資格喪失後受給の加入期間 6ヶ月→1年	
1986年	産前42日（多胎妊娠70日）、産後56日	
1992年	出産予定日後の出産も相当期間を加えて支給	
1995年		制度創設 育児休業基本給付金：休業開始前賃金の20% 育児休業者職場復帰給付金：同5%
1998年	多胎妊娠 産前70日→98日	
2001年		基本給付金：30%、復帰給付金：10%
2007年	任意加入被保険者に対する給付は原則廃止。 支給額 60%→2/3	復帰給付金を暫定的に20%に引上げ（計50%）
2010年		基本給付金と復帰給付金を統合し、全額育児休業中に給付

（注）給付対象期間中に離職（資格喪失）しても、資格喪失日までの被保険者期間が一定以上であれば給付する制度



## I 現行制度

### 現行給付の趣旨

#### ○出産手当金

傷病手当金と同様に、出産の前後における一定期間内において、労務に服さなかったことによる所得の喪失又は減少を補い、生活の保障を行うために支給されるものである。

##### 【傷病手当金の趣旨】

労働力の早期回復を図るためには、疾病又は負傷の療養のため労務不能となり、収入の喪失又は減少を来した場合に、これをある程度補てんし、生活保障を行うことが必要である。

#### ○育児休業給付

労働者が育児休業のため働くことができず、賃金収入の全部又は一部を喪失する状態をそのまま放置することは、育児休業の取得を困難とし、その後の円滑な職場復帰にも支障を生じることにより、さらに深刻な保険事故である「失業」に結びつきかねない。このため、育児休業を「失業」に準じた事故としてとらえ、雇用の継続を援助、促進するための給付を行うことにより雇用の安定を図ることは、雇用保険制度の趣旨に合致するとともに、政策的必要性も極めて高いことから、雇用保険制度において給付を行うこととした。

(注)平成22年4月に育児休業基本給付金と育児休業者職場復帰給付金を統合して全額育児休業期間中に支給することとした際は、「雇用継続の観点から、また、少子化対策としての要請も踏まえ、育児休業を取得しやすくすることが必要」と説明。

## I 現行制度

### (参考)産前・産後休業、育児休業制度の概要

#### 産前産後休業

産前は女性が請求した場合に6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後は原則として8週間、女性を就業させてはならない。

ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し医師が支障ないと認めた業務については就業させることが可能。

#### 育児休業

原則として子が1歳(保育所入所に入所できない場合など一定の場合は、1歳半)に達するまでの連続した期間、労働者からの申出があったときは拒むことができない。

ただし、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の1年間(産後休業期間も含めた合計)。

※ 日々雇用される労働者は除く

※ 期間雇用者は申出時点において以下の要件を満たすことが必要

- ・ 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ・ 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること
- ・ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

※ 以下の労働者は労使協定で対象外にすることが可能

- ・ 雇用された期間が1年未満の労働者
- ・ 1年(1歳6ヶ月までの育児休業の場合は、6ヶ月)以内に雇用関係が終了する労働者
- ・ 週の所定労働日数が2日以下の労働者

## ○出産手当金の現行事務フロー

支給申請（被保険者→保険者）



保険者で支給要件確認



保険者のシステムで支給額等を確認



保険者で支給決定



被保険者口座に振込み

・出産手当金の支給申請書  
（被保険者証の番号、出産日、労務に服さなかった期間など）

・賃金台帳、母子手帳、出勤簿

※下線付：事業主や医師の証明が必要

・出産及び休業の確認

・被保険者番号、標準報酬日額の照合

## ○育児休業給付の現行事務フロー

支給申請(事業主→ハローワーク)



ハローワークで支給要件確認



雇用保険システムで照合



ハローワークで支給決定



利用者口座に振込み



2回目以降も同様  
(2か月ごとに申請)

(※受給資格確認は初回のみ)

- ・休業開始時賃金証明
  - ・支給申請書  
(休業開始日など)
  - ・賃金台帳、母子手帳など
- ※下線付:事業主証明  
が必要

- ・受給資格の確認  
(2年間で12か月  
以上)
- ・育児休業取得の  
確認
- ・賃金日額の算定

- ・被保険者番  
号の照合

# I 現行制度(諸外国との比較)

## 出産休暇の各国比較(出産一時金見合いのものを除く)

	日 本	フランス	ドイツ	スウェーデン	イギリス	アメリカ
期間等	○休暇期間 産前6週間 + 産後8週間 うち産後6週間は就業禁止	○第1子、第2子 産前6週間 + 産後10週間 ○第3子以降 産前8週間 + 産後18週間 ○双子の場合 産前12週間 + 産後22週間	○休暇期間 産前6週間 + 産後8週間 産後8週間は就業禁止	○休暇期間 出産前後各7週間 うち産後2週間は就業禁止	○休暇期間 産前産後通算して最長1年間	○家族及び医療休暇 家族及び医療休暇法に基づき、家族の介護や本人の療養、出産、育児等を理由として合計12週間の休暇が取得可能。
出産休暇中の手当	○出産手当金 健康保険法に基づき、標準報酬日額の2/3を支給	○出産休暇手当 疾病保険(労使拠出。保険料率は賃金の13.85%で、使用者負担は13.10%、労働者負担は0.75%)から休暇前基準賃金日額の100%が支給される(最低8.48ユーロ、最高72.24ユーロ)。	○母親手当 1日につき、就労禁止期間の開始前3ヶ月間の平均手取日額(母親手当)が支給される。(うち、1日13ユーロまでは、疾病保険から支給。) 休暇期間中は、上記母親手当と母親休暇前の就業所得との差額は、使用者が負担しなければならない。	出産休暇中に限定したものはなし (両親給付として、原則として従前の所得の80%が支給される。)	○法定出産手当金(Statutory Maternity Pay) 事業主に雇用されている場合は、最長39週間まで。最初の6週間は平均所得の90%を、残りの33週は週123.6ポンドか平均所得の90%の少ない方の額が事業主から支給。 ○出産手当金(Maternity Allowance) SMPを受給できない者(自営業者など)を対象とした手当。 出産予定日前15週より最長39週間まで給付。週123.6ポンドか平均所得の90%の少ない方の額を雇用年金省より支給。(税と社会保険料を支払っている場合、受給可能)	なし (国からの給付もなく、使用者にも賃金支払いの義務はない。)

## 育児を目的とした長期休暇の各国比較(疾病や障害児の付き添いのための休暇にかかるものを除く)

	日 本	フランス	ドイツ	スウェーデン	イギリス	アメリカ
期間等	<p>子が1歳になるまで(子が1歳を超えても必要と認められる一定の場合には1歳半まで)。 ただし、夫婦ともに育児休業を取得する場合には1歳2ヶ月までの1年間取得可能。</p>	<p>&lt;休業期間&gt; 子が3歳になるまでの完全休業か(申請は1年ごと)、部分休業としてパートタイム労働(週16～32時間)に移行可能。 &lt;給付期間&gt; 「乳幼児迎え入れ手当」の一環として、職業活動の停止による所得の喪失の補償を目的(3歳まで) ・子供が1人の場合は6か月まで ・子供が2人以上の場合は3年間</p>	<p>&lt;休業期間&gt; 原則として、3歳まで。両親の一方だけが取得することも、双方が同時に取得することも可能。 &lt;給付期間&gt; 生後12か月間、国が「親手当」を支給。これに加え就業所得の減少を条件として、さらに2か月間「親手当」が請求可能。ただし、片方の親の上限は12か月間まで(親手当の請求権は両親合計で14ヶ月まで) また、休業期間中、週30時間以内のパートタイム就業は可能。</p>	<p>&lt;休業期間&gt; 完全休業は子が満18ヶ月に達するまで。 部分両親休暇(勤務時間の短縮)は子が8歳になるまで(あるいは小学校1年生を終えるまで)。 &lt;給付期間&gt; 両親合わせて480労働日(配偶者に譲ることのできない休日「パクオータ」「ママクオータ」各60労働日を含む)。 部分両親休暇についても、完全両親休暇と併せて480日分の範囲内で給付あり。</p>	<p>&lt;休業期間&gt; 子どもが5歳になるまでに最大13週間取得可能。 各1年間に最大4週間を取得上限とする。 &lt;給付期間&gt; なし (法定出産手当金最長39週間まで)</p>	<p>&lt;休業期間&gt; 家族及び医療休暇法に基づき、家族の介護や本人の療養、育児等を理由として合計12週間の休暇が取得可能。 育児の場合は、子の誕生から1年以内。 &lt;給付期間&gt; なし</p>

## 育児を目的とした長期休暇の各国比較(疾病や障害児の付き添いのための休暇にかかるものを除く)

	日 本	フランス	ドイツ	スウェーデン	イギリス	アメリカ
育児休業中の手当	<p>○給与の<u>50%</u>保障(雇用保険に加入している者のみが対象)</p> <p>○財源は雇用保険</p> <p>○本人負担分及び事業主負担分の社会保険料の免除</p>	<p>○就業自由選択補足手当(完全休業)</p> <p>「乳幼児迎え入れ手当」の「<u>基礎手当(173.63ユーロ)</u>」と合わせて、月額<u>536.03ユーロ</u>(2008年)の受給が可能。</p> <p>(部分休業)</p> <p>部分休業の場合(勤務時間を50%以下に短縮、50～80%に短縮)、所得の喪失の補償として、短縮時間に応じて就業自由選択自由補足手当の一部を受給可。(基礎手当は所得制限あり)</p> <p>○財源は<u>全国家族手当金庫(CNAF)</u>より支給。企業の負担金及び一般社会拠出金</p>	<p>○週30時間以内勤務など、要件を満たせば「<u>親手当</u>」が支給される。(その他、連邦の親手当制度とは別に、州独自の育児手当制度がある場合有)</p> <p>・<u>生後12か月間従前手取り賃金の67%</u>(上限1800ユーロ, 下限300ユーロ(最低額保障))を支給。</p> <p>○財源は<u>連邦政府の一般財源</u></p>	<p>○<u>390日までは育児休業により得られなかった給料の80%</u>(下限180クローナ)を給付。<u>残り90日は、定額給付で一日180クローナ。</u></p> <p>○部分両親休暇の場合には、完全両親休暇と合わせて480日分の範囲で、原則として従前所得の80%(両親給付)をベースに、勤務時間と所得の減少分に応じて比例的に給付額を算定。390日分を超えた分については、定額給付(180クローナ)。</p> <p>○2年半以内に次の子どもを生むと、復職して労働時間を短縮していても、前の子の出産直前の給与の8割を保障(<u>スピード・プレミアム</u>)。</p> <p>○財源は<u>一般保険</u>(国民保険)。事業主が支払う社会保険拠出(支払い給与の2.2%)</p>	<p>・休業給付・賃金支払義務はなし</p> <p>(独自に給付を行っている企業)</p> <p>○法定出産手当金(Statutory Maternity Pay)</p> <p>事業主に雇用されている場合は、<u>最長39週間</u>まで。<u>最初の6週間は平均所得の90%を、残りの33週は週123.6ポンドか平均所得の90%の少ない方の額が事業主から支給。</u></p> <p>○出産手当金(Maternity Allowance)</p> <p>SMPを受給できない者(自営業者など)を対象とした手当。</p> <p><u>出産予定日前15週より最長39週間まで給付。週123.6ポンドか平均所得の90%の少ない方の額を雇用年金省より支給。(税と社会保険料を支払っている場合、受給可能)</u></p>	<p>・休業給付・賃金支払義務はなし</p>

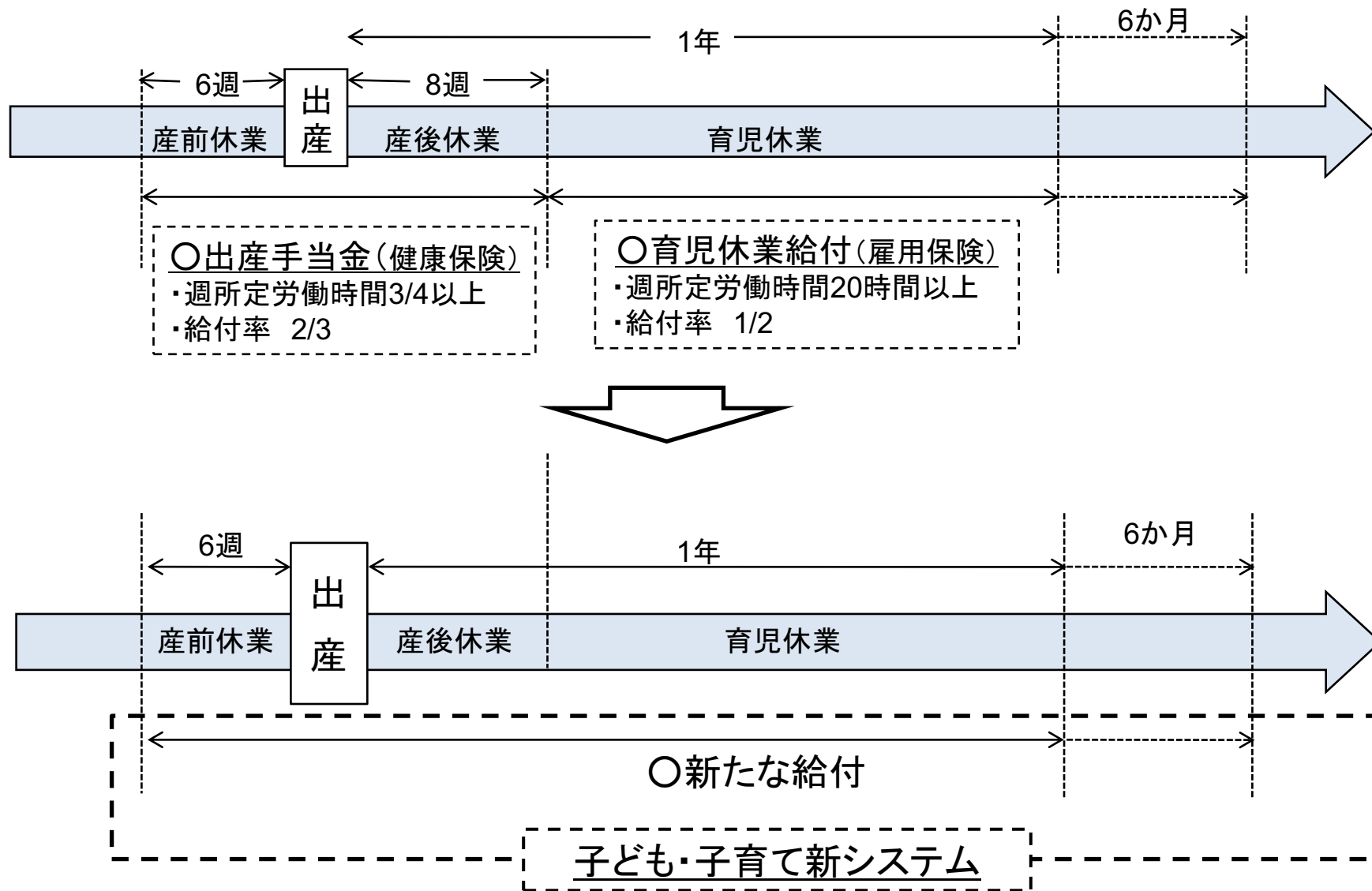
## Ⅱ 論点の検討



# 検討事項

- 1 給付の趣旨
- 2 受給者の範囲
- 3 給付額
- 4 拠出、費用負担

【新たな給付のイメージ】



## Ⅱ 論点の検討 (1)給付の趣旨

### ＜出産手当金と育児休業給付の一本化＞

#### 【考え方】

産前・産後・育児期間中の就業中断に対しては、現在、出産手当金(健康保険)、育児休業給付(雇用保険)と別の給付が支給されているが、子ども・子育てを包括的・一元的に支援する観点から両給付を統合し、産前・産後・育児休業期間を通した一貫した給付を行う。

#### 【意義】

1. 産前・産後休業と育児休業は、女性労働者については連続した就業中断であり、当該期間中の所得保障という共通の目的を有する。(一本化になじむ)
2. 出産手当金、育児休業給付の申請先は一本化される。

#### 【主な課題】

1. 出産手当金と育児休業給付の受給者範囲の違いをどのように揃えるか。
2. 出産手当金と育児休業給付の支給額の違いをどのように揃えるか。

## Ⅱ 論点の検討 (1)給付の趣旨

＜健康保険制度・雇用保険制度から子ども・子育て新システムへの移行＞

### 【考え方】

産前・産後・育児休業期間中の所得保障は、就業を中断して子育てに専念するという選択を保障するものであり、「出産・子育て・就労の希望がかなう社会を実現する」という子ども・子育て新システムの重要な柱を構成する。このため、現行の健康保険・雇用保険から移行するもの。

(ただし、現行の出産手当金、育児休業給付の趣旨である「労働力の早期回復」や「雇用の継続の促進」が失われるものではない。)

### 【意義】

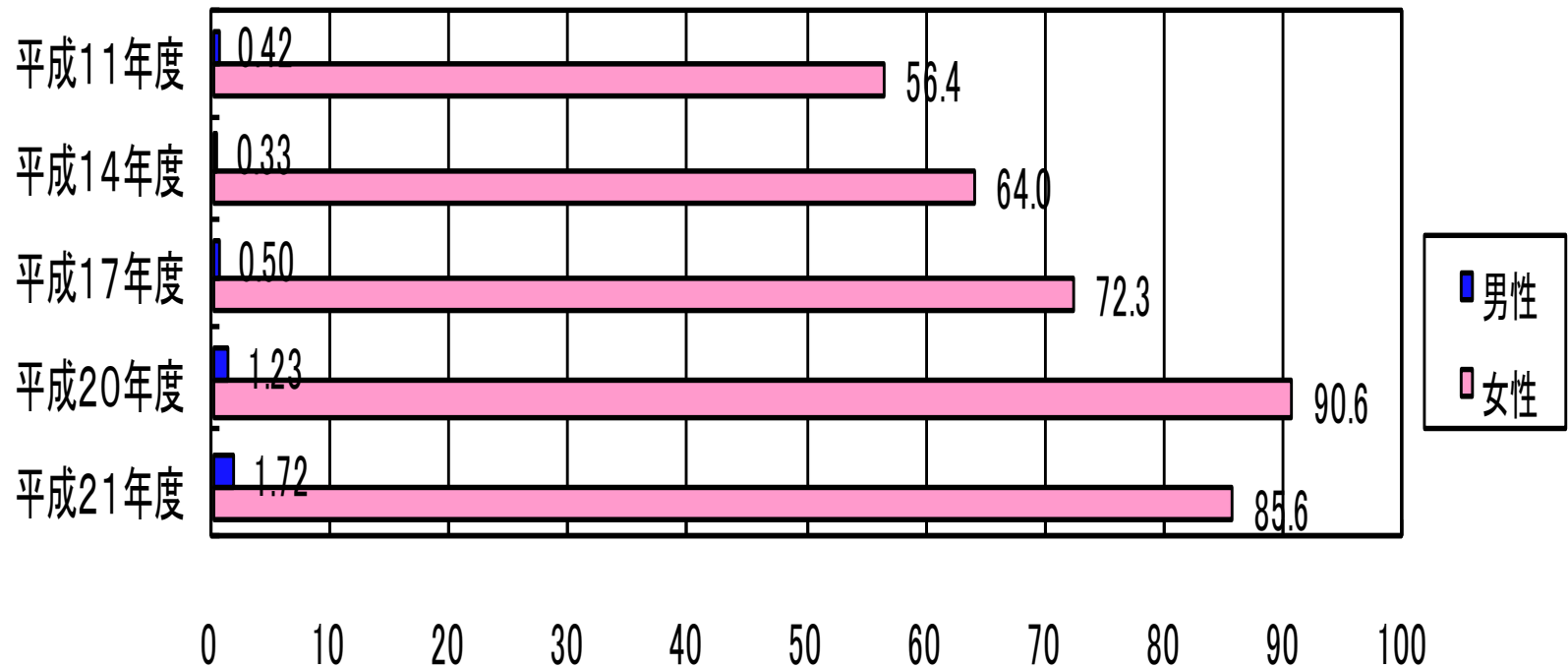
1. 給付改善が可能な制度的環境が整う。

- 出産手当金が健康保険制度上の給付である以上、出産手当金部分のみ適用拡大は困難。
- 育児休業の取得促進(特に男性)のためには、家計への影響を軽減する必要があるが、育児休業給付の給付率は、雇用保険の制度趣旨から、他の給付とのバランスも勘案した上で、少子化対策としての要請も踏まえ、暫定的に5割分の支給をしており、更なる引上げは困難。

### 【主な課題】

1. 新たな給付の事務主体をいずれの機関とするか。
2. 費用負担、拠出ルートをどのように整理するか。

## 育児休業取得率の推移

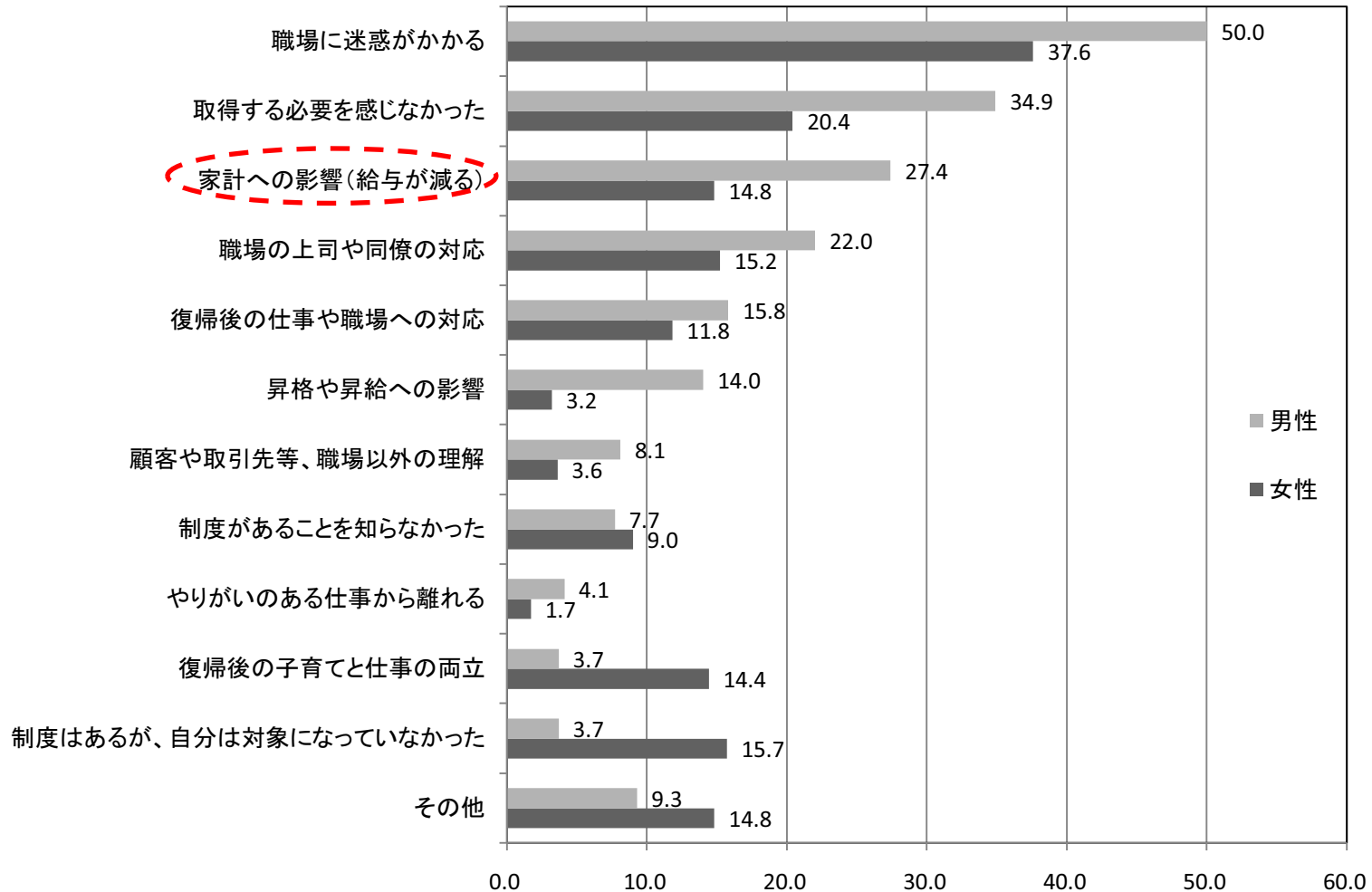


$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成21年度)

# 休暇・休業を取得しなかった理由

育児休暇・休業を取得しなかった理由として家計への影響を挙げた者は、男性27.4%、女性14.8%となっている。



出典：三菱UFJリサーチ＆コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

## Ⅱ 論点の検討 (1)給付の趣旨

＜育児休業から保育サービスへの切れ目のないサービスの保障＞

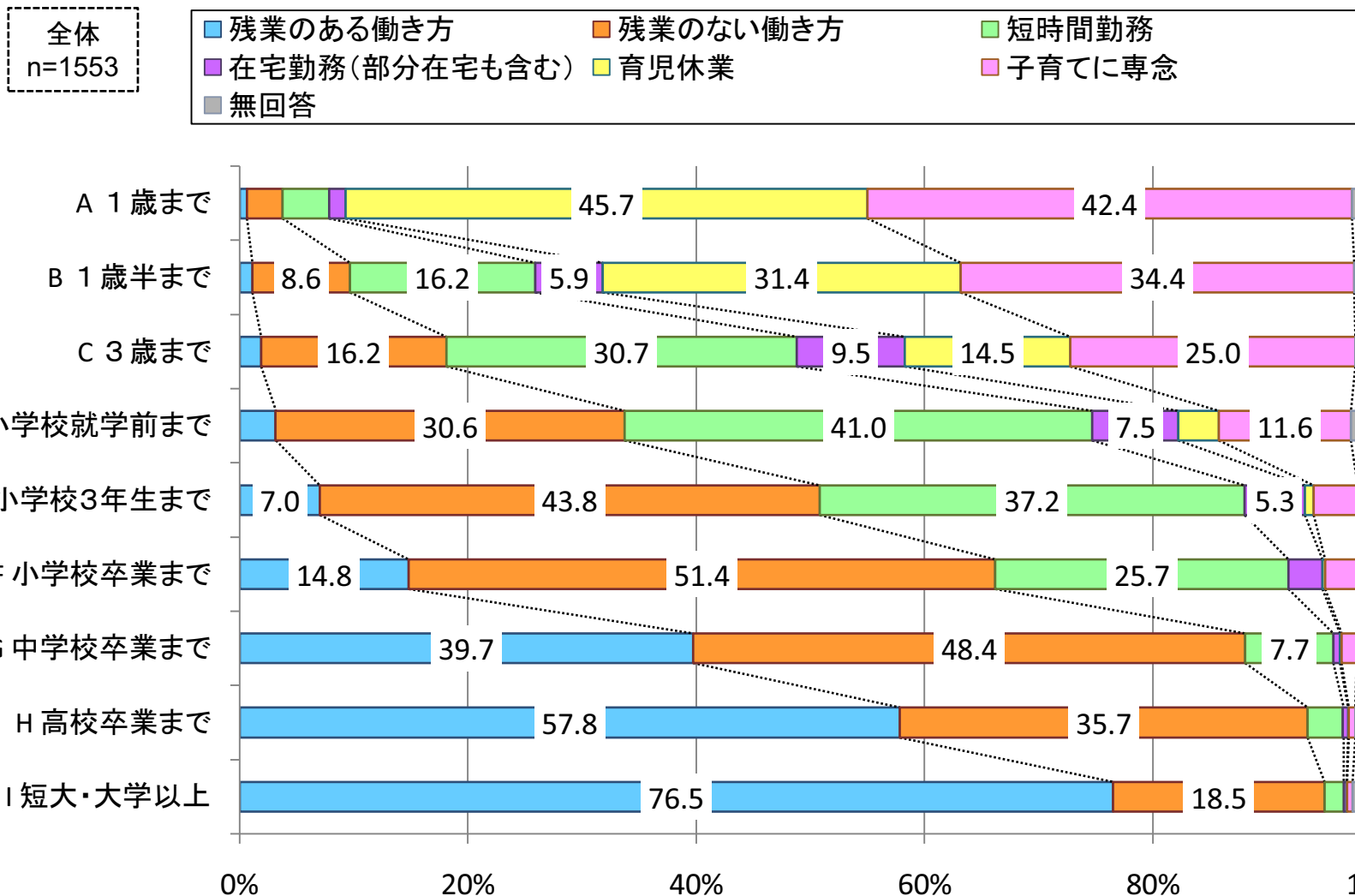
### 【考え方】

子どもの年齢が上がるに従い、仕事と子育ての両立のあり方も、就業中断・育児専念型から保育利用・就業型へと移行するが、育児休業後の復職に際しては、希望する保育サービスを必ずしも利用できていない状況。これを解消するため、育児休業の給付と保育サービスを一元的な制度により保障することが必要。

### 【主な課題】

1. 多様な保育サービスをどのように提供するか。→幼保一体給付の議論の中で検討

## 子の年齢別にみた、子を持つ母親として望ましい働き方(従業員調査)

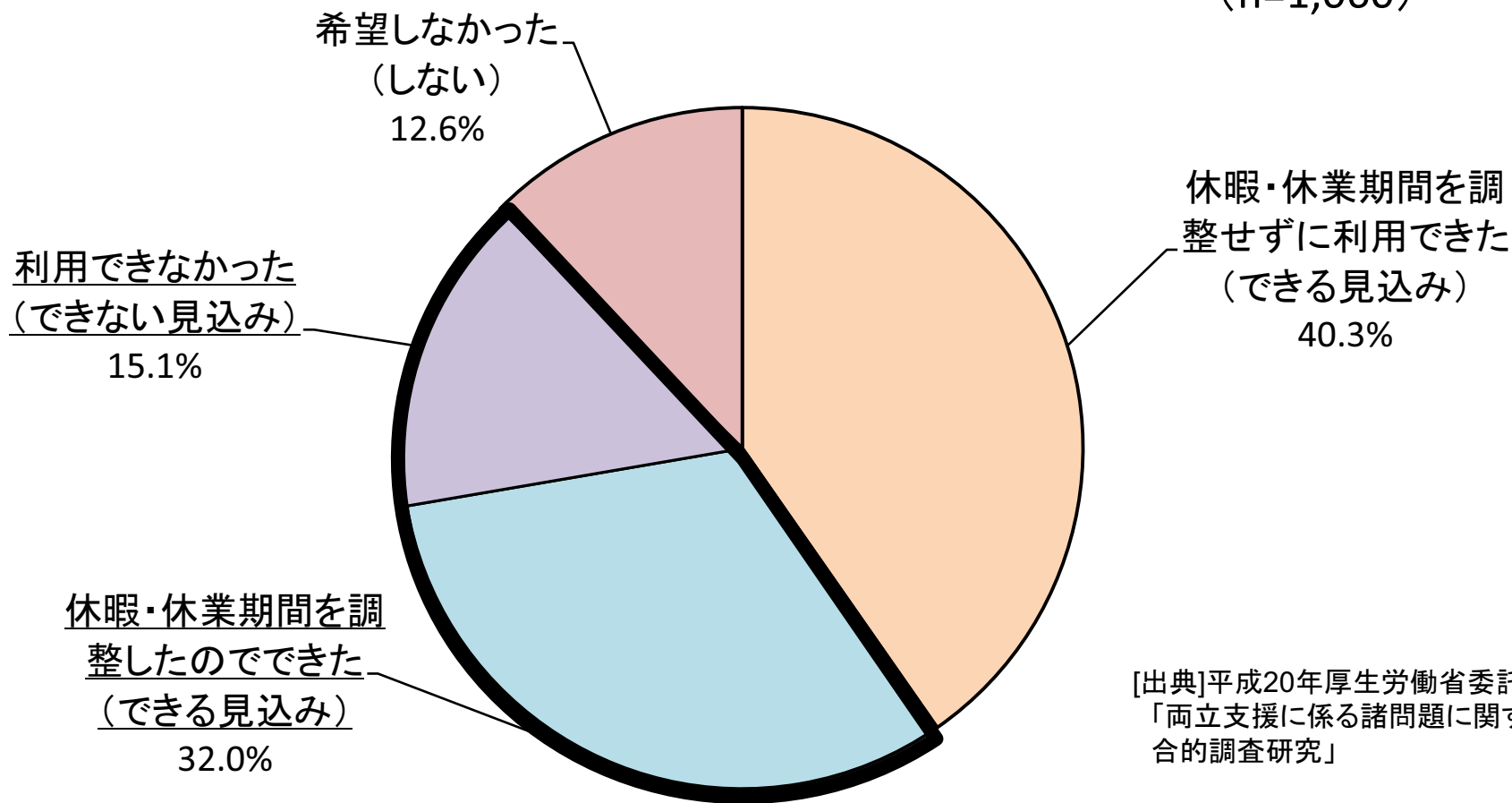


出典: ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)



女性労働者が育児休業復帰時、希望する保育サービスを利用できたかどうかについて、「休業・休暇期間を調整したのでできた」と「利用できなかった」が47.1%。

○女性労働者について休暇・休業復帰時に希望する保育サービス利用の有無  
(n=1,060)

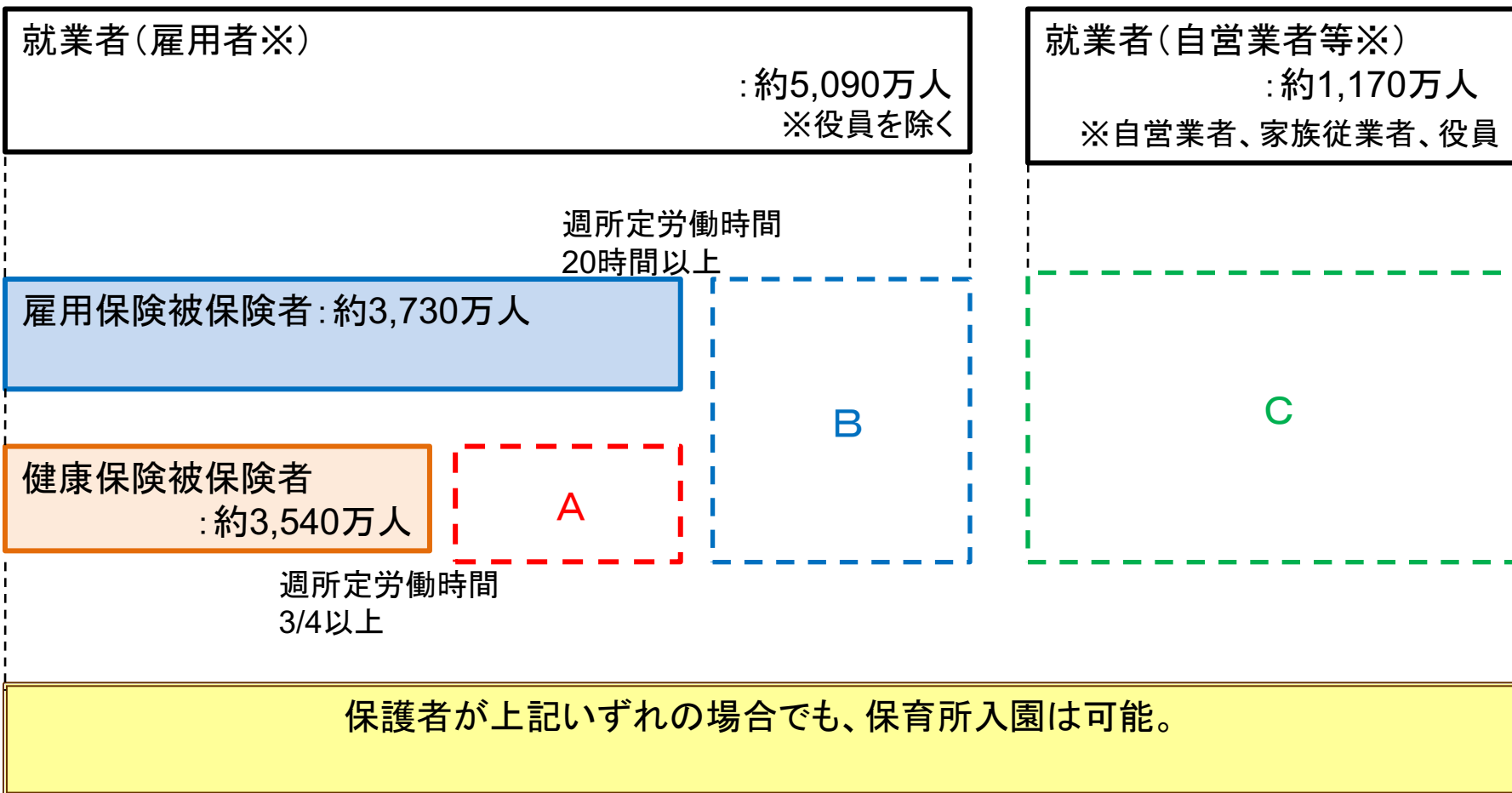


[出典]平成20年厚生労働省委託調査  
「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」

※なお、「利用できなかった」と回答した者のうち、「仕事をやめた」という者が15%。 24

## Ⅱ 論点の検討 (2) 受給者

### 【受給者範囲のイメージ】



【注】就業者(雇用者、自営業者等)の人数は平成21年平均(出典・労働力調査)、雇用保険被保険者、健康保険被保険者の人数は平成21年3月末時点

## Ⅱ 論点の検討 (2) 受給者

○健康保険の出産手当金と雇用保険の育児休業給付は、それぞれの保険制度の適用範囲の違いにより、受給者の範囲が異なっているが、新システムの創設にあわせて、その範囲をどのように考えるか。

- 出産手当金：日又は週の所定労働時間が通常の労働者の3/4以上 など
- 育児休業給付：1週間の所定労働時間が20時間以上 など

○上記の受給者範囲を揃えたとしても、週20時間未満の労働者（育児休業給付に合わせた場合）や従業員5人未満の個人事業主に雇用されている労働者（出産手当金に合わせた場合）等が受給者から除かれることについて、どのように考えるか。

○次の者を給付の対象とすることについて、どのように考えるか。

- ・家族従業者、会社役員
- ・自営業者

※保育所に関しては、親が短時間労働者、家族従業者、会社役員、自営業者いずれの場合であっても、「昼間労働していることを常態としている」場合であれば、「保育に欠ける」児童として、入園が認められることになる。

○加入期間要件について、どのように考えるか。

- 出産手当金：休業前の加入期間要件なし
- 育児休業給付：休業開始前2年間にみなし被保険者期間（賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月）が12ヶ月以上あることを要件

## Ⅱ 論点の検討 (2) 受給者

(参考) 現行の出産手当金と育児休業給付の対象者

	出産手当金(健康保険)	育児休業給付(雇用保険)
被保険者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日又は週の所定労働時間が通常の労働者の3/4以上、又は月の所定労働日数が通常の労働者の3/4以上。</li> <li>・雇用期間が2ヶ月以内の者等は除外。</li> </ul>	次のいずれにも該当する者 <ul style="list-style-type: none"> <li>・1週間の所定労働時間が20時間以上</li> <li>・雇用継続見込みが31日以上</li> </ul>
適用事業所	次のいずれかに該当する事業 <ul style="list-style-type: none"> <li>・常時5人以上の従業員を使用する事業(事業の種類の限定あり)</li> <li>・法人等の事業所で常時従業員を使用するもの</li> </ul>	労働者が雇用される事業
受給資格者	健康保険(被用者)の被保険者で、出産のために休業し、報酬が受けられない場合。 休業中に退職した者も、退職前の被保険者期間が引き続き1年以上であれば支給。	雇用保険の被保険者で、育児休業を取得し、育児休業開始前2年間にみなし被保険者期間(賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月)が12ヶ月以上ある者(注)。

(注) 期間の定めのある労働者については、

- ① 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
- ② その養育する子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(2歳までの間に、その労働契約が満了し、かつ当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)

## Ⅱ 論点の検討 (2) 受給者

### 【検討に当たって考慮すべき事項】

#### ○短時間労働者(週20時間未満)を受給者とする場合

➤ 拠出金の徴収ルートが存在しない。

#### ○自営業者等(役員、家族従業者を含む)を受給者とする場合

➤ 自営業者は自らの裁量で就業日、就業時間を決めることが可能であり、子育てのために「休業」していることを認定するのは困難な面がある。

➤ 拠出金の徴収ルートが存在しない。

➤ 被用者保険である健康保険とは異なり、国民健康保険では出産手当金は法定給付とされていない。

【国民健康保険に出産手当金が法定給付として設けられていない理由】

1. 自営業や農林水産業を含む様々な業態のものについて出産等による休業期間を客観的に認定することは技術的に困難。
2. 国保被保険者の半数を占める無職者との比較で、所得喪失の生じうる被保険者のみを対象に給付を行えば均衡を失する。

### (参考)雇用保険と医療保険の適用範囲

就業者(雇用者)		就業者(非雇用者)	不就業者
雇用保険被保険者 (週20時間以上、31日以上雇用継続)	短時間労働者 (20時間未満、31日未満)	役員、家族従業者、 自営業者等	専業主婦、学生
健康保険被保険者 (週所定労働時間4分の3以上、2ヶ月以上雇用継続)	国民健康保険の被保険者	国民健康保険の被保険者	国民健康保険の被保険者
	健康保険の被扶養者 (配偶者が健康保険の被保険者の場合 年収130万円未満)		健康保険の被扶養者

## Ⅱ 論点の検討 (3)給付額

○現行の出産手当金が休業前標準報酬額の2／3、育児休業給付が休業前賃金の5割とされていることを踏まえ、新たな給付の給付額をどのように設定するか。(給付水準を揃えるべきか。具体的な給付水準をどうするか。)

➤産後休業が強制休業であるのに対し、産前休業、育児休業は本人の申出により付与されるという違いがある。

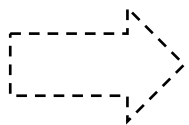
➤育児休業期間中は社会保険料(本人分・事業主分)が免除されるのに対し、産前産後休業中は免除制度がないため、実質給付率はほぼ同水準となっている。(社会保険料率:厚生年金16.058%、健康保険9.32%(東京)を労使折半)

○給付期間中に短時間勤務で復帰した者を給付対象とするか。その場合給付額をどのように設定するか。

(注)現在は給付対象外(休業中に報酬・賃金を受けた場合は、所定の調整を経た上で支給されるが、復職した者に対する給付はない)

## Ⅱ 論点の検討

### (4) 拠出・費用負担



現行の費用負担を前提としつつ、全体の費用負担の議論  
の中で検討

### 【イメージ1】市町村が実施

#### <メリット>

○子ども・子育て新システムとして、一元的な給付が実現。

#### <課題>

○ハローワークが実施してきた事務を市町村に移管することに伴い、事務負担が生じるとともに、両給付を統合することに伴う巨額のシステム費用が生じる。

○出産手当、育児休業給付の支給ノウハウがなく、事務処理体制を整備する必要。(一方で、育児休業給付の年間受給者約20万人を平均すると1市町村当たり約120人となるが、受給者のいない市町村も存在することも想定される)

○本人の申請負担が増加する。(事業主代行を認めたとしても、労働者の居住市町村にそれぞれ申請を行う必要が生じる。現行の育児休業給付の申請は事業主代行が中心)

○市町村独自の徴収ルートの新設し、拠出金を徴収する場合にのみ、円滑な支給事務が実現(他の徴収ルートを活用する場合は拠出対象者であることの照合・確認が必要)



## (参考)事務主体のイメージ

### 【イメージ2】健康保険の保険者が実施

#### <メリット>

- 出産手当金について支給ノウハウを有する。
- 申請負担が大きく増加しない(事業主が健康保険の保険者に申請代行すれば足りる)

#### <課題>

- 子ども・子育て新システムとして包括的・一元的な制度とならない。
- 育児休業給付の支給ノウハウがない。また、育児休業給付を統合することについては、当該支給事務にかかる人件費・システム改修費など多額の事務費がかかる。
- 受給者を健康保険の被保険者の範囲にあわせ、健康保険ルートにより拠出金を徴収する場合に、円滑な支給事務が実現。(他の徴収ルートを活用する場合は拠出対象者であることの照合・確認が必要)
- ※ただし、健康保険の被保険者は週所定労働時間が通常の労働者の3/4以上の者であるなど、範囲が雇用保険被保険者よりも狭い。

## (参考)事務主体のイメージ

### 【イメージ3】雇用保険の保険者(国・ハローワーク)が実施

#### <メリット>

- 育児休業給付について支給ノウハウを有する。
- 申請負担が大きく増加しない(事業主がハローワークに申請代行すれば足りる)

#### <課題>

- 子ども・子育て新システムとして包括的・一元的な制度とならない。
- 出産手当金の支給ノウハウがない。また、出産手当金を統合することについては、当該支給事務にかかる人件費・システム改修費など多額の事務費がかかる。
- 受給者を雇用保険の被保険者の範囲にあわせ、労働保険ルートにより拠出金を徴収する場合に、円滑な支給事務が実現。(他の徴収ルートを活用する場合は拠出対象者であることの照合・確認が必要)
- 出産手当金に係る業務をハローワークが行うことについての整理が必要。