

## 救済の仕組みどうなっている

### 入社後早くに育児休業 受給要件満たせぬ場合へ

#### 問

雇用保険の育児休業給付の要件について、改正が実施されたと聞きます。当社では、以前、入社してすぐの女性従業員が妊娠したけれど、育児休業給付の受給要件（みなし被保険者期間12ヵ月以上）を満たせなかったという事案がありました。今回改正は、そうしたケースを救済する趣旨と聞きますが、どのような仕組みなのでしょう。

#### 特例で産休開始日を基準

#### 答

改正雇保法（改正育介法の一部）は令和3年6月9日に公布されました。育児休業給付の要件見直しに関する規定は、令和3年9月1日から施行されています。育児休業給付は、「育児休業開始日前2年間」にみなし被保険者期間が12ヵ月以上あることが支給要件の1つです（雇保法61条の7）。みなし被保険者期間は、賃金支払基礎日数11日以上（12ヵ月に満たないときは賃金支払基礎時間80時間）の月を1ヵ月とカウントします。みなし被保険者期間を計算する起点は「育児休業開始日の前日」となりますが、女性の場合、産休の前に産前産後休業期間が挟まるので、実質的な休業開始日は「産休の開始日」となります。開始日前2年間という判定期間については、「疾病、出産等により30日以上賃金を受けない期間があるときは、その期間を2年に加算する（最長4年まで）」としています。ですから、産休が挟まる時、判定期間は2年十産休期間（出産のため30日以上賃金を受けない期間）に伸びます。このため、勤続の長い人はほとんど問題ありません。しかし、4月に入社した人が翌年4月に産休に入ったとします。産休前に欠勤がない場合、産休日の直前（3月31日）から1ヵ月ごとに区切っていけば、賃金支払基礎日数11日以上の月を12ヵ月確保できます。一方、育児休業開始日が6月26日とします。産休開始日の直前（6月25日）から1ヵ月ごとに区切れば、3月26日から4月25日が1単位になります。3月は31日までしか働いていないので、賃金支払基礎日数11日の条件をクリアできません。（入社から4月25日まで満1ヵ月に満たない）。産休開始日によっては、みなし被保険者期間12ヵ月の要件を満たさないケースがあるため、そうした場合に「産休開始日」を基準とする特例を設けたものです。