

## 27 育児休業・介護休業

**Q** 育児休業期間の年休出勤率計算はどうか

**A** 出勤したものととして取り扱われる



法律のポイント

育児・介護休業の期間は、年休の付与要件に当たっては、出勤したものととして取り扱われる（労基法第39条7項）。なお、休業期間中の賃金の有給・無給の別などの取扱いは、労使の話し合いによる。

### 解説

#### 育児・介護休業法

育児・介護休業法（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）は、男女労働者の職業生活と家庭生活との両立支援を目的とするもので、女性の就業継続や男性の育児休業取得促進にむけて、「短時間勤務制度の義務化や所定外労働の免除」「育児休業取得可能期間の延長」「子の看護休暇の拡充」「介護休暇制度の新設」など制度が拡充されてきている。

#### 育児・介護休業中の賃金

法律で定められていないので労使の話し合いによる。

#### 育児休業にかかる給付金

「育児休業給付金」は雇用保険に加入し、満1歳（両親ともに育児休業を取得し、育児休業期間が1歳2ヵ月まで延長された場合は1歳2ヵ月、保育所が見つからない等、保育が実施されないなどの理由で、支給対象期間を延長する場合は1歳6ヵ月）未満の子を養育するために育児休業をする被保険者（休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算して12ヵ月以上あることが受給要件）に対する給付金制度。

休業した日数につき、休業開始時賃金日額の50%だが、事業主が育児休業中の賃金を負担することになっている場合、休業中の賃金が60%を超え80%未満の場合は給付金は減額され、開始前の賃金の80%以上の場合は、給付金は支給されない。

#### 介護休業にかかる給付金

雇用保険に加入している労働者（育児・介護休業法で定められた介護休業をする被保険者で、休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算して12ヵ月以上あること）に対する給付金制度。

介護休業給付金：同一の対象家族について休業した日数（最長93日）につき、休業前賃金日額の40%