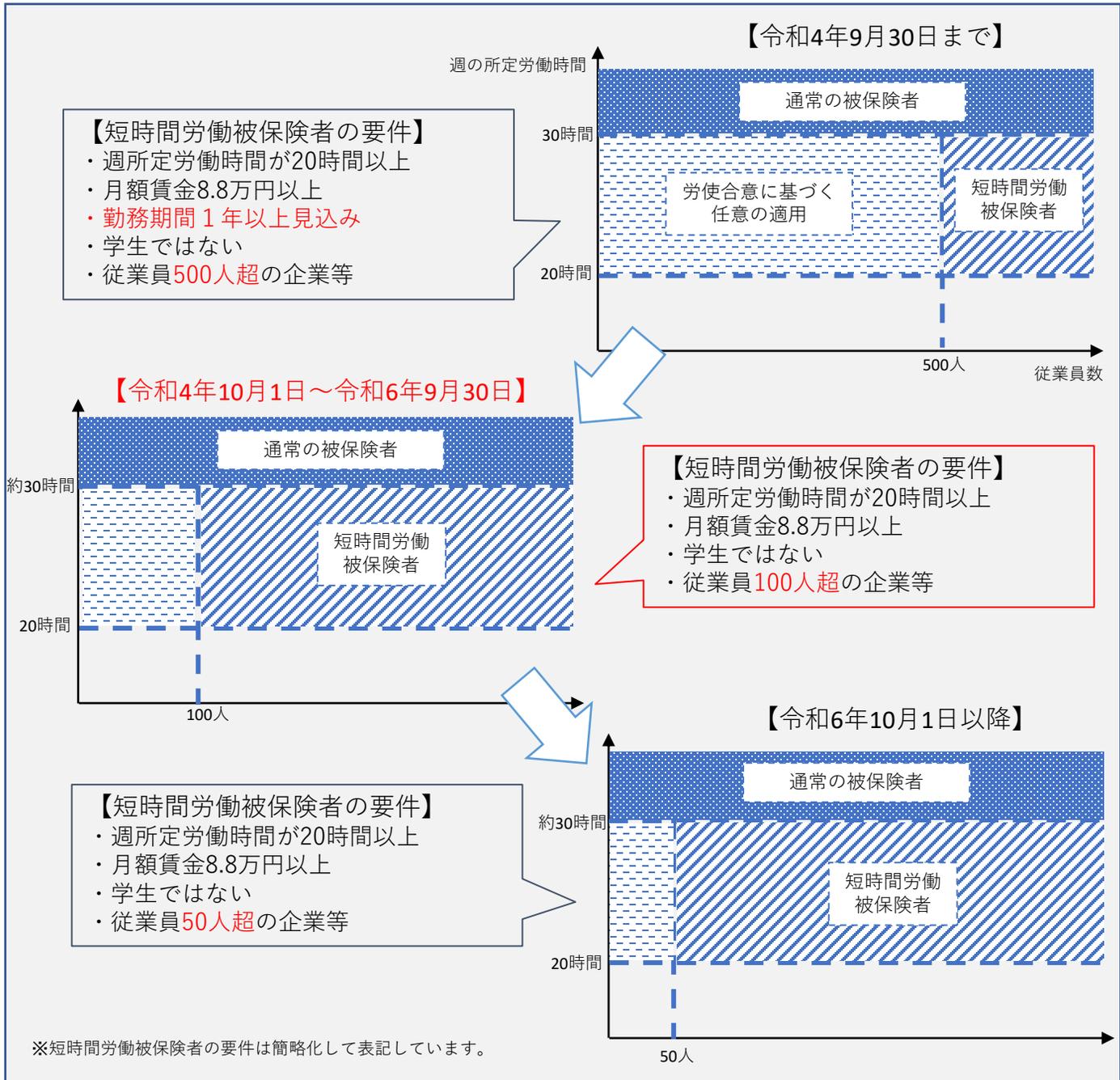


適用に関する制度改正

令和4年9月作成
健康保険組合連合会

1. 短時間労働者の適用拡大

令和4年10月1日から、短時間労働者の適用要件のうち、「勤務期間1年以上」の要件が撤廃されるとともに、特定適用事業所の要件が緩和されます。また、令和6年10月1日には、特定適用事業所の要件が更に緩和されます。



2. 適用業種の拡大（個人事業主のみ該当）

令和4年10月1日から、弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業（※）が適用業種に追加されます。これにより、個人事業主で常時5人以上の者を使用する士業の事業所が強制適用事業所となり、5人未満の事業所についても労使合意により任意適用事業所となることができます。なお、法人事業所については従来から強制適用事業所です。

（※弁護士・司法書士・行政書士・土地家屋調査士・公認会計士・税理士・社会保険労務士・弁理士・公証人・海事代理士）

適用に関する制度改正

令和4年9月作成
健康保険組合連合会

3. 被保険者の適用要件（雇用期間が2か月以内の場合）の見直し

令和4年10月以降は、当初の雇用期間が2か月以内であっても、以下のいずれかに該当する方は雇用期間の当初から社会保険の加入となります。

【雇用期間が2か月以内であっても適用される場合】

- ア 就業規則、雇用契約書等において、その契約が「更新される旨」、または「更新される場合がある旨」が明示されている場合
- イ 同一事業所において、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が、更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績がある場合

※令和4年9月までは、契約の更新等により実際には最初の雇用契約の期間を超えて継続して使用されることが見込まれる場合であっても、最初の雇用契約の期間は適用除外と取り扱う場合があります。

新（令和4年10月1日施行）	旧（令和4年9月30日まで）
<p>第三条 この法律において「被保険者」とは、適用事業所に使用される者及び任意継続被保険者をいう。ただし、次の各号のいずれかに該当する者は、日雇特例被保険者となる場合を除き、被保険者となることができない。</p> <p>一 （略）</p> <p>二 臨時に使用される者であって、次に掲げるもの（イに掲げる者にあつては一月を超え、ロに掲げる者にあつてはロに掲げる定めた期間を超え、引き続き使用されるに至った場合を除く。）</p> <p>イ 日々雇い入れられる者</p> <p>ロ 二月以内の期間を定めて使用される者であつて、当該定めた期間を超えて使用されることを見込まれないもの</p> <p>三～九 （略）</p>	<p>第三条 この法律において「被保険者」とは、適用事業所に使用される者及び任意継続被保険者をいう。ただし、次の各号のいずれかに該当する者は、日雇特例被保険者となる場合を除き、被保険者となることができない。</p> <p>一 （略）</p> <p>二 臨時に使用される者であつて、次に掲げるもの（イに掲げる者にあつては一月を超え、ロに掲げる者にあつてはロに掲げる所定の期間を超え、引き続き使用されるに至った場合を除く。）</p> <p>イ 日々雇い入れられる者</p> <p>ロ 二月以内の期間を定めて使用される者</p> <p>三～九 （略）</p>

公金受取口座

令和4年9月作成
健康保険組合連合会

公的給付の支給等の迅速かつ確実な実施のための預貯金口座の登録等に関する法律（令和3年法律第38号）が令和4年10月1日に施行され、公的給付の支給等において公金受取口座の活用が可能となります（情報連携の運用開始は10月11日）。

健保組合に対しては、通知「公金受取口座を活用した保険給付等について」（令和4年5月31日付）及び事務連絡「公金受取口座を活用した保険給付等に関するQ & Aについて」（令和4年8月9日付）において具体的な対応が示されています。

1. 公金受取口座の利用にあたっての留意点

- 公金受取口座の利用に係る意思表示（申請書のチェック欄へのチェック、書面での意思表示等）が無い場合は、公金受取口座を利用することはできません。
- 公金受取口座を利用する場合は、支給の都度、情報連携を行い、口座情報に変更がないか確認する必要があります。
- 公金受取口座は、申請者が被保険者の場合のほか、資格喪失者や相続人の場合でも利用することができます。
- 公金受取口座を利用できる事務は、保険給付（付加給付を含む）と任意継続被保険者の保険料還付に限られます。例えば、保健事業における補助金等の支給には、公金受取口座を利用できません。
- 特定個人情報保護評価を実施している健保組合は、公金受取口座の利用を始める前に、特定個人情報保護評価の再実施が必要です。
- 公金受取口座は、個人情報の利用目的に該当するため、個人情報保護管理規程の別表1・2の改正及び変更後の利用目的の公表が必要となります。

2. 公金受取口座の利用に係る意思表示の方法

次のいずれかの方法により、申請者が意思表示できるようにする必要があります。

①申請書で意思表示をしてもらう場合・・・下記の様式について意向確認欄を設けます。

- | | | |
|-----------------|------------------|-----------------------|
| ・傷病手当金申請書 | ・(家族)埋葬料(費)支給申請書 | ・高額療養費・高額介護合算療養費支給申請書 |
| ・出産手当金申請書 | ・(家族)療養費支給申請書 | ・任意継続被保険者の保険料還付金請求書 |
| ・(家族)出産育児一時金申請書 | ・(家族)移送費支給申請書 | |

②別途書面で意思表示をしてもらう場合・・・意思表示用の様式をホームページ等に設けます。

3. 特定個人情報保護評価の再実施（該当組合のみ）

一部の健保組合は、公金受取口座を活用する前に、評価の再実施が必要となります。対象の健保組合は、現在特定個人情報保護評価を実施し、個人情報保護委員会に評価書を提出・公表している健保組合です。（実施が義務付けられている総合健保組合及び任意で実施している単一・連合健保組合）

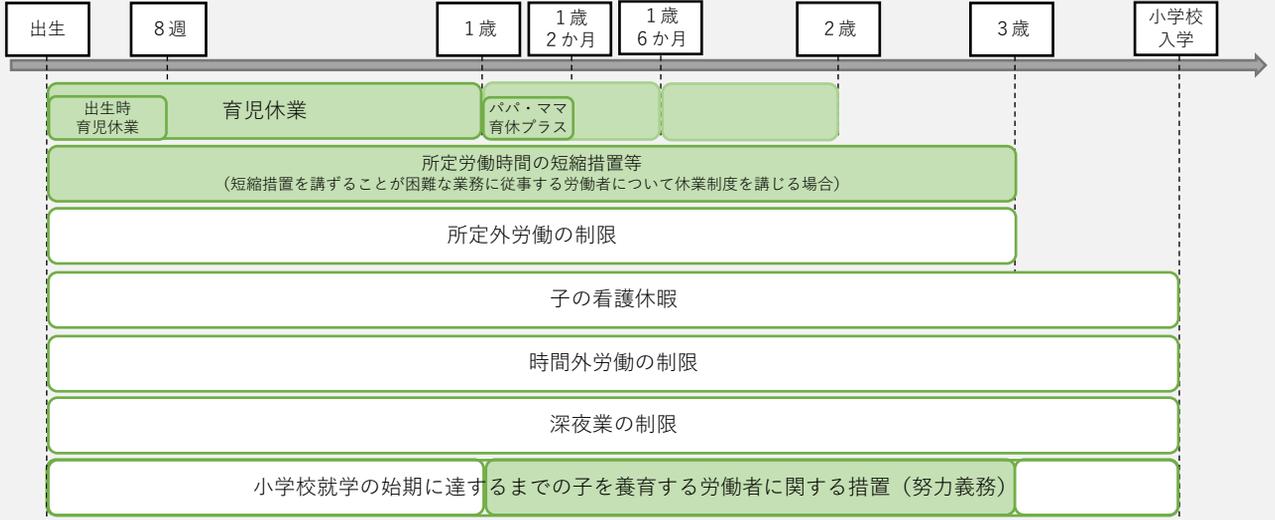
特定個人情報保護評価の詳細は、健保連イントラネット「お知らせ」から、令和4年6月6日付文書「公金受取口座を活用した保険給付等の実施に伴う特定個人情報保護評価（PIA）の再実施等について」及び令和4年8月12日付文書「公金受取口座を活用した保険給付等の実施に伴う特定個人情報保護評価（PIA）に係る評価書記載説明の一部訂正について」をご確認ください。

育児休業制度及び健康保険料の免除要件の改正

令和4年9月作成
健康保険組合連合会

★育児休業制度の全体像（塗りつぶし部分は健康保険料の免除対象となることがあります）

育児・介護休業法における育児休業制度の全体像は下図のとおりです。



※出生時育児休業は令和4年10月1日施行

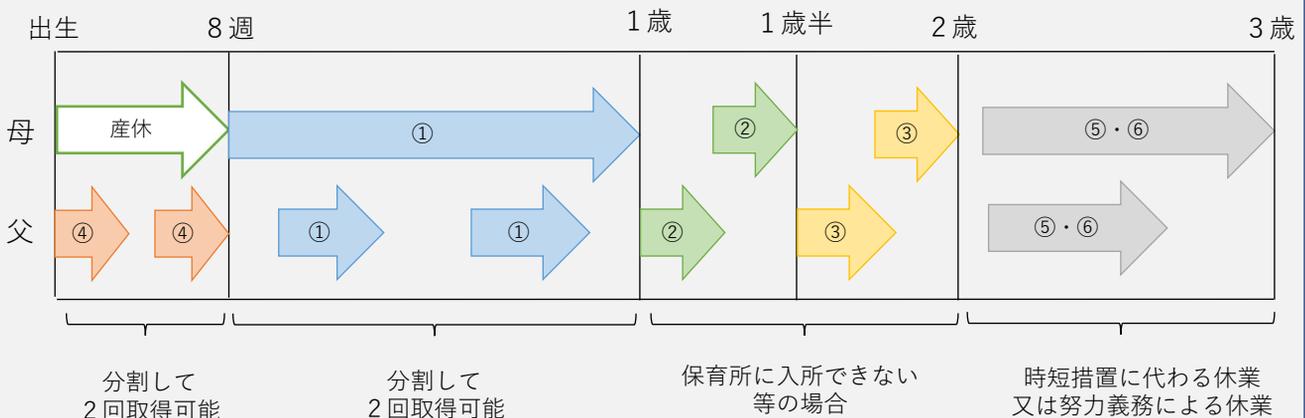
★健康保険料が免除となる「育児休業等」とは次の6種類があります。（④は令和4年10月1日施行）

- ① 1歳に満たない子を養育するための休業
- ② 1歳から1歳6月に満たない子を養育するための休業
- ③ 1歳6月から2歳に満たない子を養育するための休業
- ④ 子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に4週間以内の期間を定めてする休業（出生時育児休業）
- ⑤ 3歳に満たない子を養育するものについての所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難な業務に従事する労働者に講じる育児休業に関する制度に準ずる措置による休業
- ⑥ 1歳から3歳に達するまでの子を養育するものについて育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業

育児休業
等

※実務的には、⑤は①～④の育児休業の後に取得することになるため、⑥と同じく1歳から3歳までの休業となります。

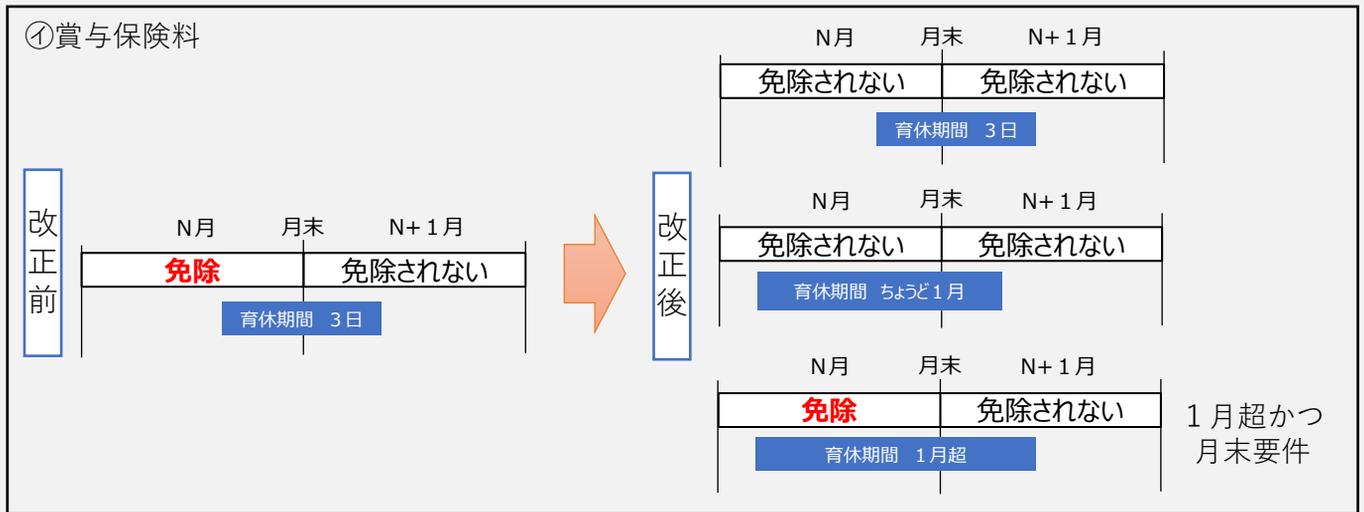
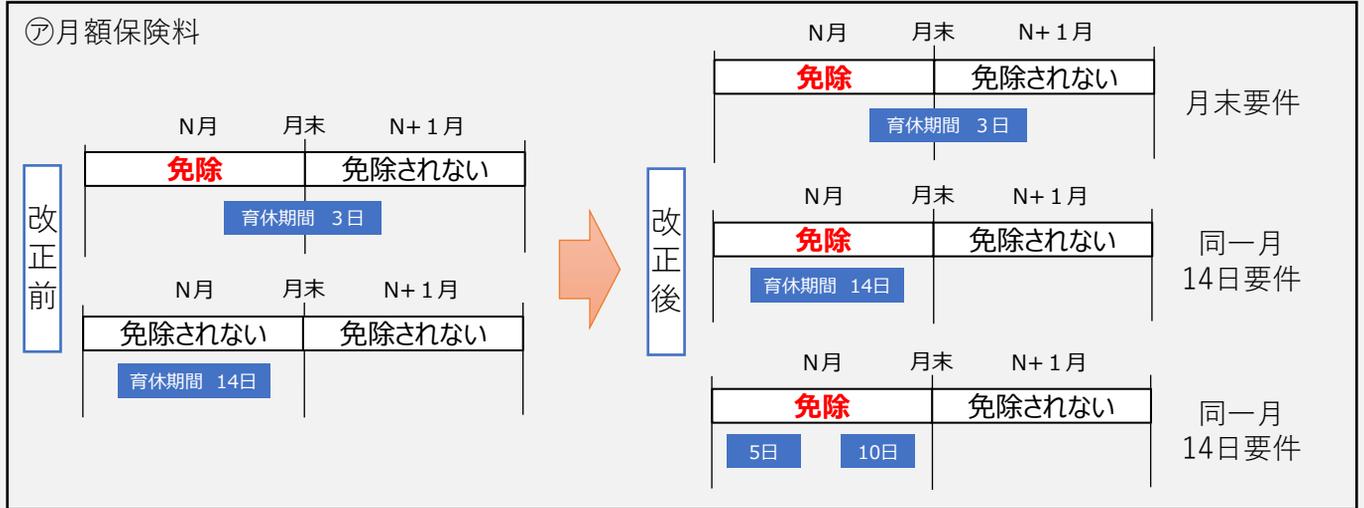
★健康保険料が免除となる「育児休業等」の取得方法の例は下図のとおりです。（令和4年10月1日以降）



★令和4年10月1日から、健康保険料の免除の要件が変わります。（健保法第159条）

次のいずれかに該当する場合に、その月の保険料が免除されます。

- ①開始日が属する月と終了日の翌日が属する月が異なる場合・・・月末に育児休業等を取得していること
 - ②開始日が属する月と終了日の翌日が属する月が同一の場合・・・14日以上の育児休業等を取得していること
- ※賞与保険料については、育児休業等の期間が1月超の場合に限ります。②の要件は1月超にはなり得ないため、賞与保険料については①の要件と「1月超」を満たすことが保険料免除の要件となります。



1. 休日等を挟んで複数の育児休業を取得した場合（健保法第159条第2項、健保則第135条第5項）

土日等の休日や有給休暇等の労務に服さない日を挟んで複数回の育児休業等を取得していた場合は、実質的に連続して育児休業等を取得しているため、1つの育児休業等とみなします。



連続した1つの育児休業等とみなす（土日も育児休業等を含める）

2. 出生時育児休業中に就労した場合（健保法第159条第1項第2号、健保則第135条第4項）

出生時育児休業では、過半数組合又は過半数代表との労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の合意した範囲内で就業が可能です。就労の上限は、①休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分、②休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満です。

例：所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、2週間の出生時育児休業で一部就業する場合（期間中の所定労働日10日、所定労働時間80時間）
 ⇒就業の上限は、就業日数5日、就業時間40時間（休業開始・終了予定日については8時間未満）となる。

開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	8日目	9日目	10日目	11日目	12日目	13日目	終了日
4時間	休	休	8時間	6時間	休	休	休	休	休	休	休	休	6時間
休				休		4時間				4時間	4時間		休

上記のように就労したとき、日単位の就業日数は1日（4日目）、時間単位の就労については3日（時間単位の就労時間28時間、所定労働時間8時間であることから、 $28 \div 8 = 3.5$ 、1未満の数は切り捨てる）となるため、育児休業等の日数は14日 - 4日 = 10日となります。

3. 「1月超」の考え方（賞与保険料の免除要件）

「1月」は民法の規定により暦に従って計算します。起算日が月の途中の場合は、起算日の応当日の前日に満了します。応当日がないときはその月の末日に満了します。

開始日	1月の満了日	解説
2月1日	2月28日	月初に開始しているので、月末で1月となる。 ⇒2月1日～3月1日で「1月超」
2月11日	3月10日	月初以外に開始しているので、応当日の前日で1月となる。 ⇒2月11日～3月11日で「1月超」
1月29日 1月30日 1月31日	2月28日 (※)	月初以外に開始していて応当日がないので、その月の末日で1月となる。 ⇒1月29日～3月1日、1月30日～3月1日、1月31日～3月1日で「1月超」

※うるう年ではないものとする。

民法第143条（暦による期間の計算）

1 週、月又は年によって期間を定めたときは、その期間は、暦に従って計算する。

2 週、月又は年の初めから期間を起算しないときは、その期間は、最後の週、月又は年においてその起算日に相当する日の前日に満了する。ただし、月又は年によって期間を定めた場合において、最後の月に相当する日がないときは、その月の末日に満了する。

4. 申出書の様式変更（健保則第135条第1項）

厚生労働省保険局保険課長通知「健康保険及び厚生年金保険の育児休業等期間中の保険料免除等の取扱いについて」（令和4年8月9日付）において、育児休業等の取得等に関する様式が示されています。

新様式では、育児休業等の分割取得や、出生時育児休業中の就業予定日数等の欄が追加されています。施行日後に開始する育児休業等は、新様式で届出する必要があります。

5. 経過措置

改正後の規定は、施行日（令和4年10月1日）以後に開始した育児休業等について適用されます。施行日以降は、育児休業等の開始日によって健康保険料の免除要件が異なるため、注意が必要です。

育休開始時期	令和4年9月	令和4年10月	令和4年11月	令和4年12月
令和4年10月以後に開始した場合		新要件	新要件	新要件
令和4年9月以前に開始した場合	旧要件	旧要件	旧要件	旧要件

→ : 育休等の期間
 新要件: 改正後の免除要件が適用される
 旧要件: 改正前の免除要件が適用される

参考：健康保険法第159条の新旧対照表

新（令和4年10月1日施行）	旧（令和4年9月30日まで）
<p>第百五十九条 育児休業等をしている被保険者（第百五十九条の三の規定の適用を受けている被保険者を除く。<u>次項において同じ。</u>）が使用される事業所の事業主が、厚生労働省令で定めるところにより保険者等に申出をしたときは、<u>次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める月の当該被保険者に関する保険料（その育児休業等の期間が一月以下である者については、標準報酬月額に係る保険料に限る。）は、徴収しない。</u></p> <p>一 <u>その育児休業等を開始した日の属する月とその育児休業等が終了する日の翌日が属する月とが異なる場合</u> その育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの月</p> <p>二 <u>その育児休業等を開始した日の属する月とその育児休業等が終了する日の翌日が属する月とが同一であり、かつ、当該月における育児休業等の日数として厚生労働省令で定めるところにより計算した日数が十四日以上である場合</u> 当該月</p> <p>三 <u>被保険者が連続する二以上の育児休業等をしている場合（これに準ずる場合として厚生労働省令で定める場合を含む。）における前項の規定の適用については、その全部を一の育児休業等とみなす。</u></p>	<p>第百五十九条 育児休業等をしている被保険者（第百五十九条の三の規定の適用を受けている被保険者を除く。）が使用される事業所の事業主が、厚生労働省令で定めるところにより保険者等に申出をしたときは、<u>その育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間、当該被保険者に関する保険料を徴収しない。</u></p>

参考：健康保険法施行規則の新旧対照表

新（令和4年10月1日施行）	旧（令和4年9月30日まで）
<p>第百三十五条 法第百五十九条第一項の規定による申出は、次に掲げる事項（<u>第七号に掲げる事項にあっては、育児休業等を開始した日の属する月とその育児休業等が終了する日の翌日が属する月が同一である場合に限る。</u>）を記載した申出書を機構又は健康保険組合に提出することによって行うものとする。</p> <p>一～五（略）</p> <p>六 育児休業等を終了する年月日</p> <p>七 <u>育児休業等の日数</u></p> <p>2 法第百五十九条第一項の規定により保険料の徴取を行わない被保険者を使用する事業主は、当該被保険者が育児休業等を終了する予定の日を変更したとき、<u>又は育児休業等を終了する予定の日</u>の前日までに育児休業等を終了したときは、速やかに、これを厚生労働大臣又は健康保険組合に届け出なければならない。ただし、当該被保険者が<u>育児休業等を終了する予定の日</u>の前日までに法第百五十九条の三の規定の適用を受ける産前産後休業を開始したことにより育児休業等を終了したときは、この限りでない。</p> <p>3（略）</p> <p>4 <u>法第百五十九条第一項第二号に規定する育児休業等の日数として厚生労働省令で定めるところにより計算した日数は、その育児休業等を開始した日の属する月における当該育児休業等を開始した日から当該育児休業等を終了する日までの期間の日数（被保険者が育児休業、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（平成三年法律第七十六号）第九条の第二項に規定する出生時育児休業をする場合には、同法第九条の第五項の規定に基づき当該被保険者を使用する事業主が当該被保険者を就業させる日数（当該事業主が当該被保険者を就業させる時間数を当該被保険者に係る一日の所定労働時間数で除して得た数（その数に一未満の端数があるときは、これを切り捨てた数）をいう。）を除いた日数）とする。ただし、当該被保険者が当該月において二以上の育児休業等をする場合（法第百五十九条第二項の規定によりその全部が一の育児休業等とみなされる場合を除く。）には、これらの育児休業等につきそれぞれこの項の規定により計算した日数を合算して得た日数とする。</u></p> <p>5 法第百五十九条第二項に規定する厚生労働省令で定める場合は、被保険者が二以上の育児休業等をしている場合であって、一の育児休業等を終了した日とその次の育児休業等を開始した日の間に当該被保険者が就業した日がないときとする。</p>	<p>第百三十五条 法第百五十九条の規定による申出は、次に掲げる事項を記載した申出書を機構又は健康保険組合に提出することによって行うものとする。</p> <p>一～五（略）</p> <p>六 育児休業等を終了する年月日（<u>以下「育児休業等終了予定日」という。</u>）（新設）</p> <p>2 法第百五十九条の規定により保険料の徴取を行わない被保険者を使用する事業主は、当該被保険者が育児休業等終了予定日を変更したとき、<u>又は育児休業等終了予定日</u>の前日までに育児休業等を終了したときは、速やかに、これを厚生労働大臣又は健康保険組合に届け出なければならない。ただし、当該被保険者が<u>育児休業等終了予定日</u>の前日までに法第百五十九条の三の規定の適用を受ける産前産後休業を開始したことにより育児休業等を終了したときは、この限りでない。</p> <p>3（略）</p> <p>（新設）</p>

★育児休業と出生時育児休業

	育児休業	出生時育児休業 (令和4年10月1日施行)
休業の定義	労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業	産後休業をしていない労働者が原則として出生後8週間以内の子を養育するためにする休業
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ○労働者（日々雇用を除く） ○有期雇用労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 <ul style="list-style-type: none"> ①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 ②子が1歳6か月（2歳までの休業の場合は2歳）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 ※令和4年4月1日以降は、②の要件のみ ○労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・1年（1歳以降の休業の場合は、6か月）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 	<ul style="list-style-type: none"> ○産後休業をしていない労働者（日々雇用を除く） ○有期雇用労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 <ul style="list-style-type: none"> ・子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月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 ○労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・8週間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
回数	<ul style="list-style-type: none"> ○(R4.9.30まで)子1人につき、原則として1回（ただし、子の出生日から8週間以内にした最初の育児休業を除く。）(R4.10.1から)子1人につき、原則2回 ○以下の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能 <ul style="list-style-type: none"> ①新たな産前・産後休業、出生時育児休業、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ②配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ③離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ④子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合 ⑤保育所等入所を希望しているが、入所できない場合 ○子が1歳以降の休業については、子が1歳までの育児休業とは別に1回ずつ取得可能 ○(R4.10.1から)1歳以降の休業について上記①の事情が生じた場合に限り、1歳6か月又は2歳までの育児休業も再度の取得が可能 	<ul style="list-style-type: none"> ○子1人につき、2回 (2回に分割する場合はまとめて申出)
期間	<ul style="list-style-type: none"> ○原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ○ただし、配偶者が育児休業をしている等の場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日、産後休業期間、育児休業期間、産後パパ育児休業期間を合計して1年間以内の休業が可能 	<ul style="list-style-type: none"> ○原則として子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間(28日)まで
期間の延長	<ul style="list-style-type: none"> ○1歳6か月までの育児休業は、次の要件（②ウに該当する場合は②のみ）に該当する場合に取得可能 <ul style="list-style-type: none"> ①子が1歳に達する日において（パパ・ママ育休プラスで1歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日において）いずれかの親が育児休業中であること ②次の特別な事情があること <ul style="list-style-type: none"> ア 保育所等への入所を希望しているが、入所できない場合 イ 子の養育を行っている配偶者（もう一人の親）であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合（R4.10.1から） ウ 新たな産前・産後休業、出生時育児休業、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合（R4.10.1から） ③1歳6か月までの育児休業を取得したことがないこと ※同様の条件で1歳6か月から2歳までの延長可 	なし
休業中の就業	<ul style="list-style-type: none"> ○育児休業は、子の養育を行うために休業期間中の労務提供義務を消滅させる制度であり、休業期間中に就労することは想定されていない ○しかし、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することは可能 ○一方で、恒常的・定期的に就労させる場合は、育児休業をしていることにはならない 	<ul style="list-style-type: none"> ○休業中に就業させることができる労働者を労使協定で定めている場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能 ○就業を希望する労働者は書面等により就業可能日等を申出、事業主は申出の範囲内で就業日等を提示、休業前日までに労使合意 ○就業日数等の上限がある（休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分まで等） ○休業開始予定日の前日までに申し出ることにより撤回可能。休業開始日以降は特別な事情がある場合に撤回可能

★子の看護休暇

子の看護休暇	
制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日まで（当該子が2人以上の場合は10日まで）、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇が取得できる ○時間単位での取得も可能
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者

★所定外労働・時間外労働の制限

	所定外労働の制限	時間外労働の制限	深夜業の制限
制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> ○3歳に満たない子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合には、事業主は所定労働時間を超過して労働させてはならない 	<ul style="list-style-type: none"> ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合には、事業主は制限時間（1か月24時間、1年150時間）を超過して労働時間を延長してはならない 	<ul style="list-style-type: none"> ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合には、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ○3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 	<ul style="list-style-type: none"> ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 <ul style="list-style-type: none"> ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 	<ul style="list-style-type: none"> ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 <ul style="list-style-type: none"> ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・保育ができる同居の家族がいる労働者 保育ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 <ul style="list-style-type: none"> イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと ハ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定であるか、又は産後8週間を経過しない者でないこと のいずれにも該当する者をいう <ul style="list-style-type: none"> ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 ・所定労働時間の全部が深夜にある労働者
期間・回数	<ul style="list-style-type: none"> ○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし 	<ul style="list-style-type: none"> ○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし 	<ul style="list-style-type: none"> ○1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし

★所定労働時間の短縮措置等

	所定外労働の制限
制度の内容	<p>○3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が6時間以下である労働者を除く）に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む措置を講ずる義務</p> <p>ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者は対象外</p> <ol style="list-style-type: none"> 勤続1年未満の労働者 週の所定労働日数が2日以下の労働者 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者 <p>○上記3の労働者について、所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者について次の措置のいずれかを講ずる義務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業に関する制度に準ずる措置 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

★小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置

	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置
制度の内容	<p>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又はフレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務</p> <p>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、配偶者出産休暇等の育児に関する目的で利用できる休暇制度を講ずる努力義務</p>

※詳細は厚生労働省ホームページから「育児・介護休業法のあらまし」をご確認ください。

関係通知等

<適用拡大>

- 通知「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の更なる適用拡大に係る事務の取扱いについて」（令和4年3月18日保保発0318第2号）
- 事務連絡「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の更なる適用拡大に係る事務の取扱いに関するQ & A集の送付について」（令和4年3月18日保険局保険課）
- 通知「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の施行（令和4年10月施行分）に伴う事務の取扱いについて」（令和4年9月9日保保発0909第2号）
- 事務連絡「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の施行（令和4年10月施行分）に伴う事務の取扱いに関するQ & A集の送付について」（令和4年9月9日保険局保険課）

<公金受取口座>

- 通知「公金受取口座を活用した保険給付等について」（令和4年5月31日保保発0531第3号）
- 事務連絡「公金受取口座を活用した保険給付等に関するQ & Aについて」（令和4年8月9日保険局保険課）

<育児休業制度・保険料免除>

- 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針
- 通知「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の施行について」の一部改正について（令和3年11月4日雇均発1104第2号）
- 通知「健康保険法施行規則等の一部を改正する省令の公布について」（令和4年3月31日保発0331第9号年発0331第1号）
- 事務連絡「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律による健康保険法等の改正内容の一部に関するQ & Aの送付について」（令和4年3月31日保険局保険課・年金局事業管理課）
- 通知「健康保険及び厚生年金保険の育児休業等期間中の保険料免除等の取扱いについて（通知）」（令和4年8月9日保保発0819第1号）