

特集1

改正育児・介護休業法 & 関係諸法令と企業実務

社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所 特定社会保険労務士 しま まい こ 島 麻衣子

特定社会保険労務士、キャリアコンサルタント、産業カウンセラー。慶應義塾大学文学部卒業、大手社会保険労務士法人勤務を経て、個人事務所開業。その後2018年4月社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所入所、同法人社員（役員）。

本年の国会（第204回国会）で、注目すべき2つの改正法が可決・成立し、公布されました。一つは、男性の育児休業取得促進策を盛り込んだ「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及び雇用保険法の一部を改正する法律」（6月9日公布）、もう一つは、育児休業中の社会保険料の免除要件の見直しを含む「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」（6月11日公布）です。また、今年の4月に健康保険の被扶養者認定に関する新たな通達が発出されるなど、実務への影響が大きい法改正等が続いています。本稿では、今後実務上、影響の大きいこれらの改正法および通達の内容と企業に求められる対応について解説します。

取り上げる改正項目

1. 育児・介護休業法の改正

- (1) 育児休業等の周知等に関する見直し
- (2) 育児休業の見直し
- (3) 出生時育児休業の創設
- (4) 育児休業の取得状況の公表の義務付け

2. 雇用保険法の改正

- (1) 育児休業給付金のみなし被保険者期間の特例
- (2) 育児・介護休業法の改正に伴う育児休業給付の改正

3. 健康保険法等の改正

- (1) 任意継続被保険者制度の保険料や被保険者資格の喪失についての見直し
- (2) 傷病手当金の支給期間の通算化
- (3) 育児休業中の保険料の免除要件の見直し

4. 夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について（通達）

ウェブセミナー緊急開催！

改正育児・介護休業法と
企業実務

7月20日(火) 14:00~15:30

(詳細は黄緑色ページP9参照)



I 育児・介護休業法等の改正

1 改正の概要

「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及び雇用保険法の一部を改正する法律」は，本年の第204回国会で可決・成立し，6月9日に公布されました。主な改正事項は以下の通りです。

(1) 育児・介護休業法の改正

① 育児休業等の周知等に関する見直し

- ・ 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・取得意向確認の措置の義務付け
- ・ 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務付け

② 育児休業の見直し

- ・ 有期雇用労働者の育児休業および介護休業取得要件の緩和

- ・ 育児休業の分割取得
- ・ 1歳到達日後の育児休業の見直し

③ 出生時育児休業の創設

④ 1,000人超の企業に育児休業の取得状況の公表の義務付け

(2) 雇用保険法の改正

① 育児休業給付金のみなし被保険者期間の特例

② 育児休業給付の改正

施行時期は改正事項により異なり，(2)①は本年中に施行，その他の改正は令和4年4月1日以降順次施行されます(図表1)。それでは，改正内容を見ていきましょう。

2 育児・介護休業法の改正

1 育児休業等の周知等に関する見直し

現行法で「事業主が講ずべき措置」として定められている育児休業や介護休業等の周知等の規定が見直されました。

図表1 育児・介護休業法等の改正の施行時期

法律	改正内容	施行時期
育児・介護休業法の改正	① 育児休業等の周知等に関する見直し 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・取得意向確認の措置の義務付け 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務付け	令和4年4月1日
	② 育児休業の見直し 有期雇用労働者の育児休業および介護休業取得要件の緩和 育児休業の分割取得 1歳到達日後の育児休業の見直し	公布日から1年6カ月を超えない範囲内で政令で定める日
	③ 出生時育児休業の創設	
	④ 1,000人超の企業に育児休業の取得状況の公表の義務付け	令和5年4月1日
雇用保険法の改正	① 育児休業給付金のみなし被保険者期間の特例	公布日から3カ月を超えない範囲内で政令で定める日
	② 育児休業給付の改正	公布日から1年6カ月を超えない範囲内で政令で定める日

① 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・取得意向確認の措置の義務付け

【改正育児法21条】〈施行日:令和4年4月1日〉

現行法では、労働者本人またはその配偶者が妊娠・出産したこと等を知ったときに育児休業等に関する定めを個別に周知することが事業主の「努力義務」とされています。

改正後は、育児休業等の取得促進の観点から、労働者本人または配偶者の妊娠・出産等について労働者から申出があったときは、当該労働者に対して育児休業に関する制度等について知らせる（個別の周知）とともに、育児休業等の取得の意向を確認するための面談等の措置（取得意向の確認）を講じることが事業主に義務付けられます。

労働者への個別の周知の具体的な内容は今後省令で定められますが、改正法案を審議した労働政策審議会雇用環境・均等分科会（以下、「労働政策審議会」という）の建議「男性の育児休業取得促進策等について（報告）」（以下、「建議」という）によれば、「面談での制度の説明」、「書面等での制度の情報提供等」が適当とされています。

また、改正法により、個別周知・取得意向確認が義務付けられたことに伴い、妊娠・出産等の申出をしたことを理由とした解雇その他不利益な取扱いを禁止する旨もあわせて定められました。なお、今回の改正に伴う育児休業等の制度の個別周知および取得意向確認以外の制度（育児休業、介護休業に関するその他の定め）の周知の努力義務については、改正後も変更はありません。

② 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務付け

【改正育児法22条】〈施行日:令和4年4月1日〉

本改正で、事業主が講ずべき措置として新たに定められた事項です。育児休業を取

得しやすい職場環境を整備し、育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、以下の措置のいずれかを講じることが事業主に義務付けられます。

- イ 育児休業に係る研修の実施
- ロ 育児休業に関する相談体制の整備（相談窓口の設置等）
- ハ その他省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置

ハについては、今後省令で定められますが、前掲労働政策審議会の建議によれば、「制度や取得事例の情報提供等」が例示されています。

2 育児休業の見直し

現行の育児休業の定めについて、以下の①～③が改正されます。

① 有期雇用労働者の育児休業および介護休業取得要件の緩和

【改正育児法5条1項、11条1項】
（施行日：令和4年4月1日）

現行法では、有期雇用労働者の育児休業および介護休業の取得要件は、以下の2点です。

- イ 事業主に引き続き雇用された期間が1年以上の者
- ロ 養育する子が1歳6カ月に達する日まで（介護休業の場合は「介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6カ月を経過する日まで」）に、労働契約が終了することが明らかでない者

改正後は、この2つの要件のうち、イの要件が廃止されます。これにより、入社後1年未満の有期雇用労働者であっても、ロの要件を満たせば育児・介護休業の申出ができることとされます。また、子が1歳から1歳6カ月までと、1歳6カ月から2歳

までの間の育児休業の延長についてもこの要件は廃止されます。

なお、現行法では、期間雇用か無期雇用かにかかわらず、労使協定(※)の締結により引き続き雇用された期間が1年未満の者を育児休業の対象外とすることが可能であり、この点については改正後も変更はありません。つまり、入社1年未満の有期雇用労働者は、現行法では法律により育児休業の対象外とされていますが、改正後は無期雇用労働者と同様、原則として法律上は適用となり、対象外とすることについては、労使の決定に委ねられることとなったわけです。

※ 労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、そのような労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定

② 育児休業の分割取得

【改正育児休業法5条2項】〈施行日：公布日から1年6カ月を超えない範囲内で政令で定める日〉

現行法では、子が1歳に達するまでの育児休業の取得は原則として子1人につき1回限りとされています。ただし、子の出生後8週間以内にした最初の育児休業(いわゆる「パパ休暇」)については1回とカウントしないため、パパ休暇を取得後に通常の育児休業を取得することは可能です。また、新たな産前産後休業等が開始したことにより育児休業が終了した場合で、当該休業にかかる子が死亡したことや、配偶者の死亡・疾病・負傷等の特別な事情があるときは、再度育児休業を取得することができるとされています。

改正後は、育児休業を取得しやすくする等の観点から、育児休業は理由を問わず2回まで分割して取得することが可能となり、3回目の取得については、現行法と同

様に特別な事情がある場合のみ可能とされます。なお、パパ休暇の制度については、後述の「出生時育児休業」の創設に伴い、廃止されます。

③ 撤回のルールの見直し

【改正育児休業法8条2項・3項】

〈施行日：公布日から1年6カ月を超えない範囲内で政令で定める日〉

子が1歳に達するまでの育児休業が分割して2回まで取得することができることとなったことに伴い、撤回する場合のルールも変わります。現行法では、育児休業の申出を撤回した場合、撤回した申出にかかる子については特別な事情がある場合でなければ再度の申出はできません。改正後は、1回目の申出を撤回した場合、その申出にかかる育児休業をしたものとみなされ、1回目の申出については再度の申出はできませんが、残り1回は申出ができます。

④ 1歳到達日後の育児休業の見直し

【改正育児休業法5条3項・4項・6項】

〈施行日：公布日から1年6カ月を超えない範囲内で政令で定める日〉

・特別な事情がある場合の再度の申出

現行法では、子が1歳から1歳6カ月までの休業、1歳6カ月から2歳までの休業について、取得できる回数や育児休業終了後に特別な事情が生じた場合の再度の申出についての明確な定めがありませんが、改正後は、取得できる回数を原則として1回と定めるとともに、1歳までの育児休業と同様、厚生労働省令で定める特別な事情がある場合のみ、再度育児休業を申し出ることができることとされます。

・休業開始日の柔軟化

1歳到達日後の休業の開始日について、現行法では、1歳から1歳6カ月までの育

育児休業は子が1歳に達する日の翌日、1歳6カ月から2歳までの育児休業は子が1歳6カ月に達する日の翌日に限定されているため、夫婦交代で育児休業を取得する場合、交代できる時期が限定されてしまうという問題がありました。改正後は、原則の開始日は現行のままとしつつ、配偶者が育児休業をしている場合は、「配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日」を開始予定日とすることができるようになります。そのため、期間の途中でもそれぞれの仕事の都合で交代時期を決めるなど、柔軟に休業開始日を設定することが可能となります。

3 出生時育児休業の創設

【改正育児法9条の2～9条の5、10条】
 〈施行日：公布日から1年6カ月を超えない範囲内で政令で定める日〉

子が1歳に達するまでの育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで休業を取得できる制度（出生時育児休業）が創設されます。子の出生後8週間は女性が産後休業を取得している時期であるため、基本的に男性が取得する休業ということになります。

現行法においても男性が育児休業を取得することを想定したパパ休暇(22②参照)がありますが、制度利用が進んでおらず、男性の育児休業の取得率は著しく低い水準にとどまっています。一方で、男性には子の出生後8週間以内の時期に育児休業を取得したいという一定のニーズがあることを踏まえ、パパ休暇を廃止し、より男性が育児休業を取得しやすくするための新しい制度として創設されることになりました。

制度概要は以下の通りです。

① 対象期間と休業期間

前述の通り、出生時育児休業の対象とな

る期間は子の出生後8週間以内の期間であり、その対象期間内に4週間以内の休業を取得できます。なお、子の出生が出産予定日より早まったり遅れたりした場合は、①出産予定日前に子が生まれた場合は、出生日から出産予定日の8週間後まで、②出産予定日後に子が生まれた場合は、出産予定日から出生日の8週間後までが対象期間となります。

② 回数

期間内に分割して2回まで取得が可能です。ただし、出生時育児休業の場合、分割して取得する場合でも2回分をまとめて申し出る必要があります。

③ 事業主の義務

事業主は、出生時育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことはできません。ただし、1回の申出の後に、新たにもう1回申出がなされたときはその申出は拒むことができます。②で見た通り、分割取得を希望する場合は、1回でまとめて2回分の休業を申し出ることが原則であり、1回の申出後に新たに申し出た場合の2回目については、取得を認める必要はないということです。

④ 申出の期限

出生時育児休業は、原則として2週間前までに申出をする必要があります。例外として、労使協定を締結して一定の措置を講じた場合は、1カ月以内の期間を申出の期限とすることが可能です。労使協定に定める事項は、以下の事項です。

イ 出生時育児休業申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備その他の厚生労働省令で定める措置の内容

ロ 申出の期限とする期間（2週間超1カ月以内の期間）

イの「雇用環境の整備その他の厚生労働省令で定める措置の内容」については今後省令で定められますが、労働政策審議会の建議には、労使協定で定める事項として以下のような事項が記載されていますので、これらの内容に沿った事項が定められると考えられます。

- ・新制度や育児休業の取得率や取得期間に関する目標および事業主の方針
- ・休業開始予定日の1カ月前までに申出が円滑に行われるようにするための職場環境の整備、業務の調整、労働者の配置その他の措置（21②の環境整備の措置義務を上回る措置として、複数の措置を実施している場合等）
- ・労働者へ休業取得の個別の働きかけを行うだけでなく、具体的な取得意向の個別の把握まで行うこと

⑤ 休業中の就労

現行の育児休業中の就労については、労使合意の下、あくまで一時的・臨時的な就労に限り可能と解されています。しかし、出生時育児休業については、労使協定の締結を前提として、一定の範囲で就労することを可能としています。具体的には、以下のイ～二の通り行います（〔 〕内は労働政策審議会の建議より補足）。

イ 労使協定の締結

ロ 労働者が就労してもよい場合は、休業開始予定日の前日までに「就業することができる日その他の厚生労働省令で定める事項等」〔就労してもよい日時や上限日数・時間数等〕を労働者自身が申し出る

ハ 事業主がその範囲内で就労の日時を提示し、休業開始予定日の前日までに労働者の同意を得た場合に限り、提示した日時に就労させることが可能

ニ 休業開始予定日の前日までの間、労働者は同意を撤回することが可能。休業開始予定日以後は、省令で定める特別な事情〔配偶者の疾病等やそれに準ずる心身の状態の悪化等〕がある場合に限り撤回できる

就労が可能な日数については今後省令等で定められますが、労働政策審議会の建議では「休業期間の労働日の半分」との具体的な記載があるため、その期間が定められる可能性が高いといえます。

⑥ 不利益取扱いの禁止

育児休業と同様に、出生時育児休業についても、休業の申出をしたことや、休業中の就労可能日に関する申出をしたこと、事業主が提示した日時に同意をしなかったこと等を理由として、当該労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこととされました。

⑦ その他（取得要件、開始予定日・終了予定日の変更、撤回）

出生時育児休業を取得できる有期雇用労働者の要件については、「子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日から6カ月を経過する日までにその労働契約が終了することが明らかでない者」とされており、改正後の育児休業と同様、有期雇用労働者の1年以上の雇用期間の要件はありません。また、労使協定を締結した場合に雇用期間が1年未満の労働者等を対象から除外できる点も同じです。

その他、出生時育児休業の開始予定日・終了予定日の変更にかかる事項、申出の撤回についても育児休業の規定を準用することとされているため、基本的には育児休業と同じルールということになります。

4 育児休業の取得状況の公表の義務付け

【改正育児法22条の2】
 (施行日：令和5年4月1日)

常時雇用する労働者の数が1,001人以上の事業主に対して、毎年少なくとも1回、育児休業の取得状況を公表することが義務付けられます。公表する事項は今後省令で定められますが、労働政策審議会の建議では、「男性の育児休業等取得率および育児目的休暇の取得率」との記載がありますので、これらのデータの公表が求められると考えられます。

3 雇用保険法の改正

育児・介護休業法が改正されることに伴い、関連する雇用保険法の規定も見直されました。

1 育児休業給付金のみなし被保険者期間の特例

【改正雇用保険法61条の7第3項】
 (施行日：公布日から3カ月を超えない範囲内で政令で定める日)

入社後の雇用期間が1年程度と短いなどの場合に、出産の時期によって育児休業給付金の受給要件（育児休業を開始した日の前2年間にみなし被保険者期間が12カ月以上）を満たさないケースについて、みなし被保険者期間の計算の起算点を育児休業開始日ではなく産前休業開始日とすることで受給要件を満たすことができるようにする特例が設けられます。

なお、本改正の施行は公布の日から3カ月以内の範囲内で政令で定める日とされており、改正法の中で最も早く施行されます。

本稿執筆時点では施行期日は明らかになっていませんが、本年6月22日に開催された労働政策審議会職業安定分科会では本改正にかかる省令案等が審議されており、それらの資料によれば、改正法の施行日について「令和3年9月1日想定」、改正省令の施行期日は「令和3年9月1日予定」とされていることから、間もなく施行期日が公表されるものと考えられます。

2 育児・介護休業法の改正に伴う育児休業給付の改正

【改正雇用保険法61条の7、61条の8】
 (施行日：公布日から1年6カ月を超えない範囲内で政令で定める日)

育児・介護休業法の改正に伴い、雇用保険法に基づく育児休業給付の内容が改正されます。雇用保険の給付については省令で定められる事項も多いため、詳細は省令等を待つ必要がありますが、改正法からわかる概要は以下の通りです。

① 出生時育児休業給付金の創設

育児休業給付に出生時育児休業を取得した際に受け取ることができる「出生時育児休業給付金」が新たに追加されます。

・受給要件

出生時育児休業給付金を受給する要件は、育児休業給付金と同様、原則として「休業開始日（分割取得する場合は、初回の休業開始日）前2年間にみなし被保険者期間が12カ月以上あること」です。

・受給できる回数

出生時育児休業が分割取得できることを踏まえ、2回まで受給できます。

・出生時育児休業給付金の額

出生時育児休業給付金の額は、育児休業給付金と同様、1日当たり休業開始時賃金

日額の100分の67に相当する額とされています。

・就労して賃金が支払われた場合の調整

改正法では、現行の育児休業給付金と同様、賃金と給付の合計額が休業前賃金の80%を超える場合は、当該超える部分について給付を減額する仕組みとされています。

② 育児休業給付金の改正

・受給できる回数

改正法では、1歳に達するまでの子の育児休業が2回まで分割して取得できることを受け、育児休業給付金も2回まで受給することが可能となります。

なお、1歳到達後の休業の開始日が柔軟化されたことにより、育児休業を分割取得した後に1歳到達後の休業を取得する等、育児休業の取得が3回となるケースがありますが、このような場合の3回目の給付について労働政策審議会（職業安定分科会雇用保険部会）の報告によれば、「例外的に支給する」とされています。

・支給率が100分の67となる給付期間（180日間）の起算日

現行では、育児休業給付金は、休業日数が通算して180日までは支給率が100分の67、その後は100分の50になりますが、改正後は、180日の通算にあたっては、出生時育児休業給付金を受けた日数も通算されます。

なお、有期雇用労働者の育児休業および介護休業の取得要件が緩和され、要件のうち「引き続き雇用された期間が1年以上である者」が削除されたことを受け、令和4年4月1日以降、育児休業給付金および介護休業給付金の受給要件からも同要件が削除される予定です。これらは法律の改正ではなく、省令（雇用保険法施行規則）の改正によりですが、労働政策審議会職業安定

分科会の資料によれば、本年7月中旬に公布される予定とされています（施行日は令和4年4月1日予定）。

4 企業の対応

ここまで育児・介護休業法の改正と雇用保険法の改正について見てきました。ここで育児休業制度の改正の全体像を見ておきましょう。

現行と改正後の育児休業取得のイメージを比較したのが図表2です。比較するとわかる通り、労働者から申出があった場合の個別周知・取得意向確認や、出生時育児休業、育児休業の分割取得など、制度改正により企業は新たな対応が必要となります。ここからは、企業が対応すべきポイントを具体的に見ていきます。

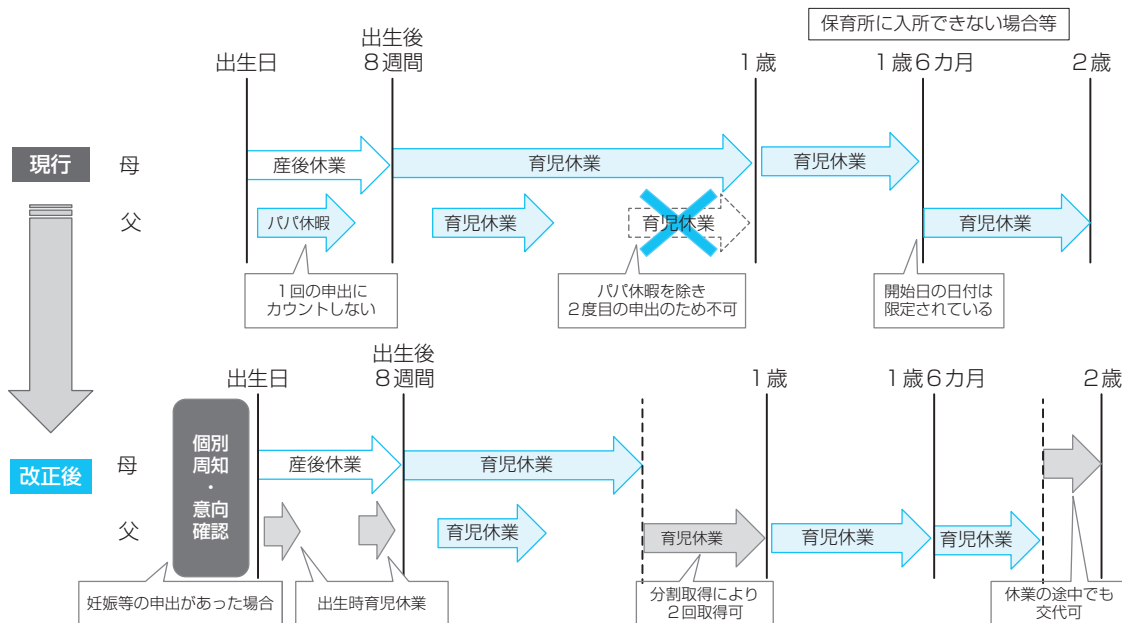
1 「個別周知・取得意向確認」および「雇用環境整備」への対応

本改正により、最も早い対応が求められる事項です。今回の改正には中小企業の猶予措置はありませんので、企業規模を問わず、施行日である来年の4月1日以降は、労働者に対してこれらを実施しなければなりません。

① 個別周知・取得意向確認への対応

具体的な周知の方法は今後省令で定められますが、個別に育児休業等の制度を周知するにあたっては、周知の対象となる労働者に対して漏れなく正確に伝えるために、周知用の文書を作成することが望ましいでしょう。文書は、施行日である来年4月1日時点の制度内容に基づき作成することになりますが、出生時育児休業や育児休業の分割取得が施行される時期には、これらの

図表2 改正の全体像（育児休業取得のイメージ）



改正内容を反映させる必要があります。

また、取得意向確認については、実務上、個別周知とあわせて実施することになると考えられますが、確実な実施のために、個別周知の文書に取得意向確認に関するチェック事項を盛り込むことなどが考えられます。

② 雇用環境整備

施行日の来年4月1日までに研修の実施、または相談窓口の設置等のうちの措置を講じるかを決定し、研修をする場合は内容や時期、相談窓口を設置する場合は担当者や受付時間等について検討が必要です。

2 就業規則等の改定

今回の改正により育児休業等の制度が大きく変わるため、就業規則や育児・介護規程等の改定が必要となります。改定が必要と考えられる事項は以下の通りです。

① 令和4年4月1日施行の改正

- ・有期雇用労働者の育児休業および介護休業の取得要件の緩和（「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件の削除）

② 「公布日から1年6カ月を超えない範囲内で政令で定める日」施行の改正

- ・「出生時育児休業」に関する規定の追加
- ・「パパ休暇」規定の削除
- ・育児休業の取得回数を「1回」から「2回に分割可」に変更
- ・1歳～1歳6カ月、1歳6カ月～2歳までの休業の申出時期等についての規定
- ・育児休業申出の撤回に関する規定の修正

なお、②の施行日はまだ決まっていませんが、労働政策審議会の議事録等には令和4年10月頃になる可能性についての言及があるため、その前後に施行されることが見込まれます。

3 社内書式の見直し

育児休業等の申出に関しては書面で行っている事業所が多いと思われませんが、出生時育児休業の創設や育児休業の分割取得、育児休業申出の撤回ルールの変更に伴い、例えば、以下のような書式は内容の変更または新しい書式の作成が必要となると考えられます。

- ・ 育児休業申出書
- ・ 育児休業取扱通知書
- ・ 休業申出撤回届

4 労使協定の締結

出生時育児休業は原則として2週間前までに申し出ることとされています。シフトの見直しや業務引継ぎのため2週間前の申出で対応が難しい場合、労使協定を締結して1カ月前までの間で申出時期を早めることができますので検討するとよいでしょう。この場合は、職場環境の整備や業務の調整等について一定の措置を講じる必要があるため、その内容の検討も必要です。

また、労働者が休業中に就労（一時的・臨時的ではなく「一定の範囲」で行う就労）を行う場合も、労使協定の締結が必要となります。

どちらの場合においても、出生時育児休業に関する規定の施行日までに労使協定の締結をしておくことが重要です。

5 業務体制の整備

出生時育児休業や育児休業の分割取得等が可能となることに伴い、男性からの育児休業の申出が増えることが考えられます。女性の場合は、通常、妊娠および産前産後休業を経て育児休業を取得するため、休業

の予定は半年以上前から把握できますが、男性の場合は法定通り2週間前に出生時育児休業の申出があることが考えられます。

今後は業務を複数担当体制にするなど、業務に支障を来すことのない職場体制を整えることが重要です。また、労働者の側にも早めに取得の申出に関する相談をしてもらえるよう、研修等を通じて育児休業取得に関する職場理解を深め、育児休業申出をしやすい環境をつくることも必要となるでしょう。

6 社会保険手続

出生時育児休業や分割取得により、雇用保険の給付のほか、健康保険や厚生年金保険の保険料免除の申出もそれぞれ必要となります。これらは、今後、様式や提出ルールの変更が見込まれるため注意が必要です。なお、後述するように、健康保険法および厚生年金保険法の改正により、来年の10月から、育児休業中の社会保険料の免除要件が変わります。短期間の取得が多い男性の育児休業には特に影響が多い改正ですので、併せて確認しておくようにしましょう。

II 健康保険法等の改正

「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」は、本年の第204回国会で可決・成立し、6月11日に公布されました。本法律は、健康保険法のほか、船員保険法、高齢者の医療の確保に関する法律、国民健康保険法、生活保護法等多くの改正事項を含みますが、本稿では健康保険法等の改正のうち、実務に特に影響が大きいものに絞って解説します。主な改正事項は以下の通りです。

- (1) 任意継続被保険者制度の保険料や被保険者資格の喪失についての見直し
- (2) 傷病手当金の支給期間の通算化
- (3) 育児休業中の保険料の免除要件の見直し

施行時期は、(1)、(2)が令和4年1月1日、(3)が令和4年10月1日です。それでは、以下で詳しい内容を見ていきましょう。

1 任意継続被保険者制度の保険料や被保険者資格の喪失についての見直し

【改正健康保険法38条、47条2項】
〔施行日：令和4年1月1日〕

任意継続被保険者制度は、健康保険の被保険者が退職し、資格を喪失した後も最長2年間、資格喪失前の健康保険に加入することができる制度です。この任意継続被保険者制度が見直されました。

① 任意継続被保険者の資格の喪失についての見直し

現行法では、「任意継続被保険者の資格喪失事由は任意継続被保険者となった日から起算して2年を経過したとき」や「保険料を納付期日までに納付しなかったとき」等6つの事由が定められていますが、任意継続被保険者が任意に脱退することはできませんでした。

改正後は、任意継続被保険者が申し出た場合は、その申出が保険者に受理された日の属する月の末日で被保険者を資格喪失できることとされます。

② 任意継続被保険者の保険料決定についての見直し

現行では任意継続被保険者の保険料は、

以下のイ、ロのうち、いずれか低い額に保険料率を乗じた額とされています。

- イ 従前（退職直前）の標準報酬月額
- ロ 保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額

このため、現行では、退職前に高額な給与を受け取っていたためにイの額が高い場合でも、ロとの比較により平均標準報酬月額による保険料が決定されます。改正後は、健康保険組合が規約に定めた場合は、ロよりイが高い任意継続被保険者については、イの従前の標準報酬月額を保険料の算定基礎とすることが可能となります。改正法の施行日以降は、健康保険組合によっては任意継続被保険者の保険料の計算が従来と変わる可能性があるため注意が必要です。

2 傷病手当金の支給期間の通算化

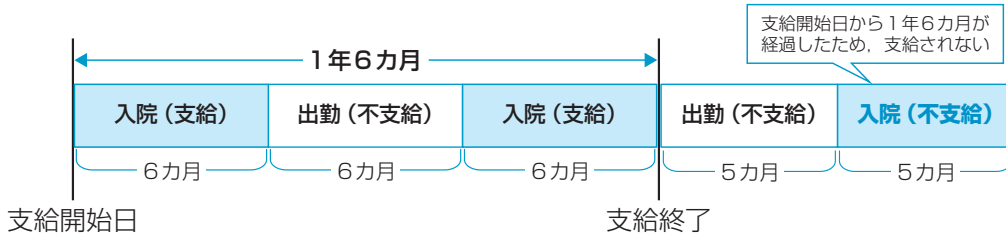
【改正健康保険法99条4項】
〔施行日：令和4年1月1日〕

傷病手当金は、私傷病により労務不能となり賃金が受けられない場合に、労務に服することができなくなった日から起算して4日目以降に支給される健康保険の給付金です。

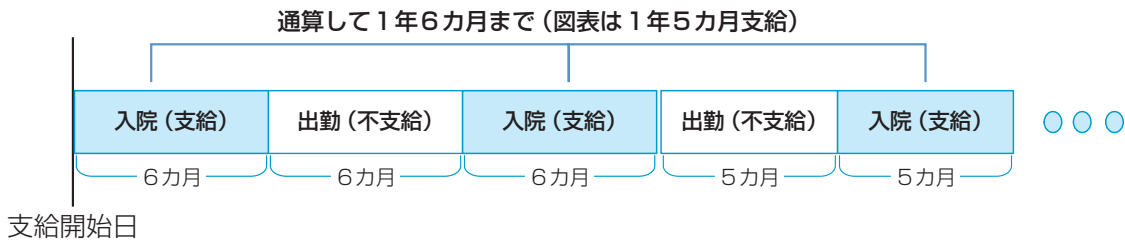
現行法では、傷病手当金の支給期間は支給開始日から起算して1年6か月を超えない範囲とされています。例えば、がん治療のために入退院を繰り返しているような場合、支給開始日以降、一時的に就労して傷病手当金を受けていない期間がある場合でも、1年6か月が経過すると、それ以降は再び入院して治療を受けようとしても、傷病手当金は不支給になってしまうことがあります（次ページ図表3-1）。

改正後は、支給期間が「支給を始めた日から通算して1年6か月間」とされます。したがって、支給開始日以降就労していた

図表3-1 現行の傷病手当金の支給期間



図表3-2 改正後の傷病手当金の支給期間



時期があっても、実際に1年6カ月分の給付を受けるまでは、傷病手当金を受給することが可能となります(図表3-2)。

3 育児休業中の保険料の免除要件の見直し

【改正健康保険法159条, 改正厚年法81条の2】
 (施行日: 令和4年10月1日)

育児休業中の健康保険, 厚生年金保険の保険料免除は, 現行法では月の末日の時点で育児休業をしている場合に, 当該月の保険料が免除される仕組みとなっています。そのため, 月末に1日でも育児休業を取得していればその月の保険料(賞与保険料を含む)は免除される一方, 例えば, 月中に20日間育児休業を取得したとしても, 休業期間に月の末日を含まない場合は免除の対象となりません。つまり, 短期間の育児休業の場合, 月の末日時点で休業しているか否かで保険料が免除されるか否かが変わってしまうという不公平が生じています。

改正後は, 月の末日時点で育児休業を取

得していることに加え, 育児休業期間に月末を含まない場合でも14日(2週間)以上休業した月については保険料が免除されます。また, 賞与の保険料については, 育児休業の取得期間が1カ月を超える場合に限り免除することとされました。



夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について(通達)

【令3.4.30保保発0430第2号 保国発0430第1号】
 (令和3年8月1日適用)

最後は, 健康保険の扶養認定の実務に影響がある新たな通達について解説します。

夫婦共同扶養の場合の健康保険等の被扶養者の認定については, 昭和60年に発出された通達(昭和60年通知)がありますが, 年収がほぼ同じ夫婦の子について, 保険者間でいずれの被扶養者とするかを調整している間, その子が無保険状態とならないよう具体的かつ明確な基準を示すために, 今回の通達が発出されました。本通達は本年8月1日から適用されます。以下, 新しい通

達の認定基準のポイントは以下の通りです。

(1) 夫婦とも被用者保険（健康保険、
共済組合等）の被保険者の場合

- ①被保険者の年間収入は、過去の収入、現時点の収入、将来の収入等から今後1年間の収入を見込んだものとし、年間収入が多い方の被扶養者とする。
- ②年間収入の差額が多い方の1割以内である場合は、被扶養者の地位の安定を図るため、届出により、主として生計を維持する者の被扶養者とする。
- ③被扶養者として認定しない保険者等は決定にかかる通知を发出する。通知を受けた被保険者はもう一方の保険者等に当該通知を添えて届出をする。
- ④いずれの扶養とするか保険者間の協議が整わない場合は、初めて届出が提出された日の属する月の標準報酬月額が高い方の被扶養者とし、標準報酬月額が同額の場合は届出により主たる生計を維持する者の被扶養者とする。

(2) 夫婦の一方が国民健康保険の被保険者の場合

- ①被用者保険の被保険者は年間収入を、

国民健康保険の被保険者は直近の年間所得で見込んだ年間収入を比較し、いずれが多い方を主として生計を維持する者とする。

- ②被扶養者として認定しない保険者等は決定にかかる通知を发出する。通知を受けた被保険者は当該通知を添えて国民健康保険の保険者に届出をする。
- ③いずれの扶養とするか保険者間の協議が整わないときは、直近の課税（非課税）証明書の所得金額が多い方を主として生計を維持する者とする。

(3) 主として生計を維持する者が育児休業等を取得した場合

被扶養者の地位安定の観点から、当該休業期間中は特例的に被扶養者を異動しない。ただし、新たに誕生した子は改めて(1)、(2)の認定手続を行う。

(4) 年間収入が逆転した場合

年間収入が逆転したため被扶養者認定を削除する場合は、年間収入が多くなった被保険者の保険者等が被扶養者として認定することを確認してから削除する。



あの「商事法務」の法令解説記事をメールでお知らせ

日本法総合オンラインデータベース〈Westlaw Japan〉で、法改正の文献調査が変わる

自分で調べる → メールを待つだけ

日本法総合オンラインデータベース〈Westlaw Japan〉の体験をご希望される方は、メールもしくはお問い合わせフォームより「ビジネスガイドをみた」とお知らせください。無料でトライアルをご用意いたします。

E-mail: support@westlawjapan.com お問い合わせフォーム: <https://www.westlawjapan.com/form/contact/>



Westlaw. ウエストロー・ジャパン株式会社 商品詳細: www.westlawjapan.com

ウエストロー・ジャパン株式会社は、新日本法出版株式会社とトムソン・ロイターの合併会社です。

Westlaw. JAPAN

AD016_0201_FD