

平成 29 年 3 月 2 日

「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」の改正に伴う健康保険法における取扱いについて（お知らせ）

標記のことについて、「雇用保険法等の一部を改正する法律（平成 28 年法律第 17 号）」が平成 28 年 3 月 31 日に公布されたことに伴い、「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 3 年法律第 76 号。）が改正され、一部を除き、平成 29 年 1 月 1 日から施行されましたので、その概要について、お知らせします。

1 今回の改正の趣旨は、パートタイムやアルバイトなどで働く非正規雇用労働者への育児休業・介護休業の取得の促進を図るものです。

育児休業の取得要件が緩和されることに伴い、健康保険組合においては、健康保険料の徴収にかかわってくるため、注意が必要です。

2 期間雇用者であり、契約期間が、子が 2 歳になるまでではないが、1 歳 6 カ月になるまでならある者など、平成 28 年 12 月までは育児休業の要件に該当しない場合でも、平成 29 年 1 月からは育児休業に該当する者からの届出が想定されるため、注意が必要です。

3 平成 28 年 12 月まで、育児休業を取得できるのは実子・養子縁組をした民法上の子となっていました。が、平成 29 年 1 月からは「法律上の親子関係に準ずるといえるような関係のある子」についても取得できるようになりました。

「法律上の親子関係に準ずるといえるような関係のある子」とは、

○特別養子縁組の監護期間中の子

○養子縁組里親に委託されている子

が該当します。

今回の改正で、これらについては、事業主が次の書類により、その関係を確認することとなります。

○特別養子縁組の監護期間にある子に関しては家庭裁判所が発行する「事件係属証明書」

○養子縁組里親に委託されている子に関しては、「委託措置決定通知書」

○これらに準ずる子に関しては、「児童相談所長の発行する証明書」

なお、扶養認定では、民法上の子でないことを理由に、被扶養者として認めることができませんので、注意が必要です。

【主な改正点】

| 改正項目                | 平成28年12月まで   | 平成29年1月から  |
|---------------------|--|--|
| 有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和 | <p>【要件1】<br/>当該事業所に引き続き雇用された期間が1年以上</p> <p>【要件2】<br/>1歳以降も雇用継続の見込みがある者<br/>(2歳までの間に更新されないことが明らかである者を除く。)</p> | <p>【要件1】<br/>当該事業所に引き続き雇用された期間が1年以上</p> <p>【要件2】<br/>子が1歳6カ月になるまでの間に、その労働契約（更新される場合は更新後のもの）が満了することが明らかでない者</p> |
| 育児休業等の対象となる子の範囲の追加  | ○法律上の親子関係のある者（実子・養子）   | ○法律上の親子関係のある者（実子・養子）<br>○特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった、法律上の親子関係に準ずるといえるような関係のある子                          |

- ※ 1 平成29年1月15日 健康保険組合連合会発行「健康保険」(60頁～61頁)から引用しました。
- 2 上記の3の8行目の「その関係を確認し、全国の労働雇用均等室に申請することとなります。」を「その関係を確認することとなります。」に改めました。