

参考資料

- ・ 雇用保険部会報告（抜粋）・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- ・ 育児休業給付の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- ・ 参照条文・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- ・ 労働政策審議会建議
（仕事と家庭の両立支援対策の充実について）・・・・・・・・ 5

雇用保険部会報告（抜粋）

第 2 雇用保険制度の見直しの方向

2 育児休業給付の見直し

- 育児休業給付（育児休業基本給付金、育児休業者職場復帰給付金）については、平成 19 年改正において、平成 22 年 3 月 31 日までに育児休業を開始する者までの措置として、暫定的に育児休業者職場復帰給付金の給付率を上げている。これについては、少子化対策としての要請等も踏まえ、暫定措置を当分の間延長し、雇用保険制度として対応を図ることはやむを得ないものとする。
- また、育児休業基本給付金及び育児休業者職場復帰給付金を統合して、育児休業中に支給することについては、育児休業中の所得保障の観点からは望ましいとする意見もある一方で、職場復帰率が 8 割半ばで推移しており、雇用の継続を図り、職場復帰を支援することを目的とし、雇用保険制度で措置している育児休業給付の趣旨からは、両給付を統合することには慎重であるべきとの意見や統合するのであれば休業後に復帰しない場合は職場復帰給付金分を返還することも盛り込んだ制度とすべきとの意見がある。
- しかしながら、雇用の継続を図ろうとする育児休業取得者に対する支援としては、育児休業給付以外にはないのが現実であり、育児休業取得促進に果たす育児休業給付の役割にも強い期待があることを踏まえれば、これを統合し、休業中に支給することもやむを得ないものとする。なお、統合に当たっては、モラルハザードが起きないように、制度の周知に努めることに加え、制度の運用状況も見定めるべきである。
- なお、育児休業制度については、労働政策審議会雇用均等分科会において見直しの議論が行われ、①父母ともに育児休業を取得する場合に休業取得可能期間を子が 1 歳 2 ヶ月に達するまでに延長すること、②産後休業中に父親が育児休業を取得した場合に再度取得を認めること、③保育所等に入所申請を行ったが当面入所できない場合等に再度取得を認めること、を内容とする育児休業の範囲拡大が、平成 20 年 12 月 25 日付けで建議されたところである。
- この建議を踏まえ、雇用保険制度においても、育児休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助、促進する観点から、新たに育児休業の対象となる上記の場合について、育児休業給付の対象とすることとすべきである。

育児休業給付の概要

1 趣旨

労働者が育児休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために育児休業給付を支給。

2 具体的内容

(1) 支給対象事由

労働者が1歳（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合については1歳6か月）未満の子を養育するための育児休業を行う場合に支給する。

(2) 支給要件

雇用保険の被保険者が、育児休業をした場合に、当該休業を開始した日前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上あること。

(3) 給付額

休業開始前賃金の40%に相当する額

※ 育児休業期間中に休業開始前賃金の30%相当額を支給（育児休業基本給付金）し、職場復帰後引き続き6か月間雇用された後に賃金の10%相当額（*下記3参照）を支給（育児休業者職場復帰給付金）。

(4) 国庫負担率

給付額の1/8

※ ただし、当分の間、国庫負担の額は本来の額の55%とされている。

3 平成21年改正後の内容

平成22年4月1日以降について、育児休業基本給付金と育児休業者職場復帰給付金を統合して「育児休業給付金」とし、全額休業中に給付することとし、さらに給付率引上げに係る暫定措置を当分の間、延長する。

〔注〕平成19年改正により、育児休業者職場復帰給付金の給付率は、平成19年3月31日以降に職場復帰した者から平成22年3月31日までに育児休業を開始した者について暫定的に20%に引き上げられ、全体の給付率は暫定的に休業開始前賃金の50%に相当する額となっている。〕

<参考:これまでの改正>

※1 育児休業給付の創設:平成7年4月1日施行

※2 平成13年1月1日から給付率 25% → 40%に引上げ

(育児休業基本給付金 20%→30%、育児休業者職場復帰給付金 5%→10%)

※3 平成17年4月1日から給付期間の延長:養育する子が1歳まで → 一定の場合には1歳6か月まで

参照条文

○雇用保険法（昭和49年法律第116号）

（育児休業給付金）

第六十一条の四 育児休業給付金は、被保険者（高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下この款及び次款において同じ。）が、厚生労働省令で定めるところにより、その一歳（その子が一歳に達した日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合にあつては、一歳六か月）に満たない子を養育するための休業をした場合において、当該休業を開始した日前二年間（当該休業を開始した日前二年間に疾病、負傷その他厚生労働省令で定める理由により引き続き三十日以上賃金の支払を受けることができなかつた被保険者については、当該理由により賃金の支払を受けることができなかつた日数を二年に加算した期間（その期間が四年を超えるときは、四年間））に、みなし被保険者期間が通算して十二箇月以上であつたときに、支給単位期間について支給する。

- 2 前項の「みなし被保険者期間」は、同項に規定する休業を開始した日を被保険者でなくなつた日とみなして第十四条の規定を適用した場合に計算されることとなる被保険者期間に相当する期間とする。
- 3 この条において「支給単位期間」とは、第一項に規定する休業をした期間を、当該休業を開始した日又は各月においてその日に応当し、かつ、当該休業をした期間内にある日（その日に応当する日がない月においては、その月の末日。以下この項及び次項第二号において「休業開始応当日」という。）から各翌月の休業開始応当日の前日（当該休業を終了した日の属する月にあつては、当該休業を終了した日）までの各期間に区分した場合における当該区分による一の期間をいう。
- 4 育児休業給付金の額は、一支給単位期間について、育児休業給付金の支給を受けることができる被保険者を受給資格者と、当該被保険者が当該育児休業給付金の支給に係る休業を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日とみなして第十七条の規定を適用した場合に算定されることとなる賃金日額に相当する額（次項において「休業開始時賃金日額」という。）に次の各号に掲げる支給単位期間の区分に応じて当該各号に定める日数（同項において「支給日数」という。）を乗じて得た額の百分の四十に相当する額とする。この場合における同条の規定の適用については、同条第三項中「困難であるとき」とあるのは「できないとき若しくは困難であるとき」と、同条第四項中「第二号」とあるのは「第二号ハ」とする。

- 一 次号に掲げる支給単位期間以外の支給単位期間 三十日
 - 二 当該休業を終了した日の属する支給単位期間 当該支給単位期間における当該休業を開始した日又は休業開始応当日から当該休業を終了した日までの日数
- 5 前項の規定にかかわらず、第一項に規定する休業をした被保険者に当該被保険者を雇用している事業主から支給単位期間に賃金が支払われた場合において、当該賃金の額に当該支給単位期間における育児休業給付金の額を加えて得た額が休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額の百分の八十に相当する額以上であるときは、休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額の百分の八十に相当する額から当該賃金の額を減じて得た額を、当該支給単位期間における育児休業給付金の額とする。この場合において、当該賃金の額が休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額の百分の八十に相当する額以上であるときは、同項の規定にかかわらず、当該賃金が支払われた支給単位期間については、育児休業給付金は、支給しない。
- 6 育児休業給付金の支給を受けたことがある者に対する第二十二条第三項の規定の適用については、同項中「とする。ただし、当該期間に」とあるのは、「とし、当該雇用された期間又は当該被保険者であつた期間に育児休業給付金の支給に係る休業の期間があるときは、当該休業の期間を除いて算定した期間とする。ただし、当該雇用された期間又は当該被保険者であつた期間に」とする。

育児・介護休業制度の見直しの概要 (12月25日労働政策審議会建議)

【趣旨】

少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境の整備を行う。

【主な内容】

1 子育て中の働き方の見直し

(1) 短時間勤務制度の義務化

- 短時間勤務制度について、3歳に達するまでの子を養育する労働者に対する措置義務とする。
- 業務の性質又は事業場の実態に照らし、短時間勤務とすることが難しい労働者については、労使協定により、措置の対象から除外できることとし、対象外となった労働者に対しては、フレックスタイム制度等の代替措置を講ずることを義務付ける。

(2) 所定外労働の免除の義務化

- 所定外労働の免除について、3歳に達するまでの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とする。

2 父親も子育てができる働き方の実現

- 父母がともに育児休業を取得する場合に、育児休業取得可能期間を子が1歳2か月に達するまでに延長する。この場合、父母1人ずつが取得できる休業期間(母親の産後休業を含む。)の上限については、現行と同様1年間とする。
- 出産後8週間以内の父親の育児休業取得を促進するため、この期間に父親が育児休業を取得した場合には、特例として、育児休業の再度の取得を認める。
- 労使協定による専業主婦(夫)除外規定を廃止する。

3 子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備

(1) 子の看護休暇制度の拡充

- 付与日数を小学校就学の始期に達するまでの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日とする。

(2) 介護のための短期の休暇制度の創設

- 要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに対応するため、介護のための短期の休暇制度を設ける。付与日数については、要介護状態にある家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日とする。

4 実効性の確保その他所要の規定の整備

- 苦情処理・紛争解決の援助のため、労働局長による紛争解決の援助及び調停の仕組み等を設ける。
- 勧告に従わない場合の公表制度や、報告を求めた際に虚偽の報告をした者等に対する過料を設ける。

仕事と家庭の両立支援対策の充実について

- 我が国が人口減少時代を迎える中で、持続可能で安心できる社会をつくるためには、仕事と生活の調和の実現が不可欠である。一人ひとりの生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて男女ともに多様な働き方の選択を可能とする社会とすることは、国民の希望の実現となるとともに、企業や社会全体の明日への投資であり、活力の維持につながる。
- このためには、すべての労働者を対象に長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等仕事と生活の調和策を進めていくとともに、子育てや介護など家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の労働者を対象とする仕事と家庭の両立支援を進めていくことが、男女がともに能力を発揮することができるような環境の整備及び少子化対策の観点から喫緊の課題である。
- 労働政策審議会雇用均等分科会は、本年8月以降、育児・介護休業制度の見直しについて審議を行ってきた。その間、我が国経済は、世界経済の減速に伴い既に景気後退局面に入っているところであるが、今後の我が国社会の目指すべき姿を実現していくには、子育てや介護をしながら働くことができるよう、仕事と家庭の両立支援対策の充実を進めることが重要であるという基本的考え方に基づき議論を進めてきた。
- 育児休業取得率は女性で9割近くに達するなど、「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」(以下「育介法」という。)は着実な定着が図られつつあるが、第一子出産前後で継続して就業している女性の割合は低い水準にとどまっており、休業からの復職後に仕事と子育てを両立して続けていくことには、依然として、かなりの困難が伴っている。
- このため、育児休業を取得しやすい環境整備に加え、休業からの復帰後の子育て期に多様で柔軟な働き方を選べるようにすることが必要であり、子を持つ労働者の希望や現行の措置状況等を踏まえつつ、制度を見直していく必要がある。
- また、勤労者世帯の過半数が共働き世帯になっているなかで、女性だけでなく、男性も子育てができ、親子で過ごす時間を持つことのできる環境作りが求められているが、男性の育児休業取得率は1.56%に過ぎず、男性が子育てや家事に費やす時間についても極めて低い水準にとどまっている。
- このように、男性が子育てや家事に関わっておらず、その結果、女性に子育てや家事の負荷がかかりすぎていることが、女性の継続就業を困難にするとともに、第二子以降の出産意欲にも影響を及ぼし、少子化の原因ともなっているとの指

摘がある。

- こうした状況を踏まえ、女性の仕事と子育ての両立の負担を軽減し、その継続就業や円滑な職場復帰を図るため、また、男性の子育て参加の最初の重要な契機とするため、男性の育児休業の取得促進策を講じるべきである。
- その他、介護を要する家族を抱える労働者など、個々の労働者の置かれた状況に応じて、企業における要員管理等の負担にも配慮しつつ、柔軟で使い勝手の良い両立支援制度を整備していくべきである。
- また、育介法に基づく両立支援制度が利用しにくい等の声があることを踏まえ、法の実効性を一層高めるための方策を講ずることが必要である。
- 以上のような点を総合的に考慮すると、法的整備の具体的内容はおおむね下記の事項とすることが適当であると考えられる。なお、これらの法的整備を行うに当たっては、新たに設ける制度はその導入に一定の期間が必要であることや、人事労務管理の体制等を踏まえて適用することが適当である。また、急速に悪化する現在の経済情勢も考慮すれば、中小企業への支援策の拡充強化を同時に行うことが必要である。
- あわせて、少子化対策としては、保育等の子育て支援サービス基盤の拡充を同時に進めていくことが不可欠であり、「新待機児童ゼロ作戦」の推進や「安心こども基金(仮称)」の創設等により、保育サービス等の更なる充実を図ることが必要である。また、介護については、在宅生活を支援するサービスの基盤整備など介護の質の向上を図ることが必要である。
- 期間雇用者についても、育介法に基づく両立支援制度の利用を促進し、働きながら子育てできる環境を整備することが重要であるが、育児・介護休業については、一定の要件を満たす期間雇用者について育児・介護休業の取得を認めた平成16年の育介法改正の施行後、改正内容が浸透途上にあることを踏まえ、まずは、現行制度において育児休業の取得が可能である期間雇用者が、より一層休業を取得しやすくするために、その休業取得要件を分かりやすく示し、周知を徹底することが重要であり、業種の実情に応じた取得促進にも新たにに取り組むべきである。

これらに加え、その休業の取得状況等についてさらに実態把握を進める必要がある。

記

1 子育て中の働き方の見直し

(1) 短時間勤務について

- ・ 短時間勤務について、3歳に達するまでの子を養育する労働者に対する

事業主による単独の措置義務とすることが適当である。この場合、例えば、勤務時間が1日6時間を上回る分の短縮の措置を含むこととするなど、措置の内容について一定の基準を設けることが適当である。

- ・ 対象者については、勤務時間が1日6時間以下の労働者は法令により対象外とするとともに、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等については、労使協定により、措置の対象から除外できるようにすることが適当である。また、業務の性質上又は事業場の実態に照らし、短時間勤務とすることが難しい労働者については、労使協定により、措置の対象から除外できるとし、対象外となった労働者に対しては、代替措置として、現行の育介法第23条の選択的措置義務のうち他の措置(所定外労働の免除を除く。)を講ずることを義務付けることが適当である。

(2) 所定外労働の免除について

- ・ 所定外労働の免除について、3歳に達するまでの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とすることが適当である。
- ・ 対象者については、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等については、労使協定により、措置の対象から除外できるようにすることが適当である。また、事業の正常な運営を妨げる場合には、事業主は請求を拒否できるとすることが適当である。

2 父親も子育てができる働き方の実現

- ・ 父母がともに育児休業を取得する場合に、育児休業取得可能期間を子が1歳2か月に達するまでに延長することが適当である。この場合、父母1人ずつが取得できる休業期間(母親の産後休業を含む。)の上限については、現行と同様1年間とすることが適当である。
- ・ 出産後8週間以内の父親の育児休業取得を促進し、この期間に父親が育児休業を取得した場合には、特例として、育児休業の再度取得の申出を認めることが適当である。
- ・ 育児休業、時間外労働の制限等における労使協定による専業主婦(夫)除外規定等の廃止が適当である。

3 子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備

(1) 子の看護休暇について

- ・ 付与日数を小学校就学の始期に達するまでの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日とすることが適当である。また、子どもの予防接種及び健康診断の受診についても取得理由として認めることが適当である。

(2) 介護のための短期の休暇について

- ・ 要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに対応するため、介護のための短期の休暇制度を設けることが適当である。この場合、付与日数については、要介護状態にある家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日とすることが適当である。

(3) 育児休業の再度取得要件について

- ・ 長期にわたる子どもの疾病が発覚した場合や、現在受けている保育サービスが受けられなくなった等の事情により新たに保育所等に入所申請を行ったが当面入所できない場合について、育児休業の再度取得を認めることが適当である。

4 実効性の確保

- ・ 不利益取扱いについて、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(以下「均等法」という。)における取扱いも踏まえ、育介法の趣旨、目的に照らして必要な見直しを行うことが適当である。
- ・ 苦情処理・紛争解決の援助について、均等法における仕組みと同様の仕組みを設けることが適当である。
- ・ 均等法と同様に、公表及び過料の規定を設けることが適当である。

5 その他

- ・ 1(1)、(2)を踏まえ、現行の育介法第23条の選択的措置義務(短時間勤務及び所定外労働の免除を除く。)について、3歳に達するまでの子を養育する労働者について措置を講ずるよう努めなければならないとすることが適当である。
- ・ 短時間勤務、所定外労働の免除、介護のための短期の休暇、時間外労働の制限、深夜業の免除などに関して、その申出等を理由とする不利益取扱いを禁止する旨の規定を設けることが適当である。