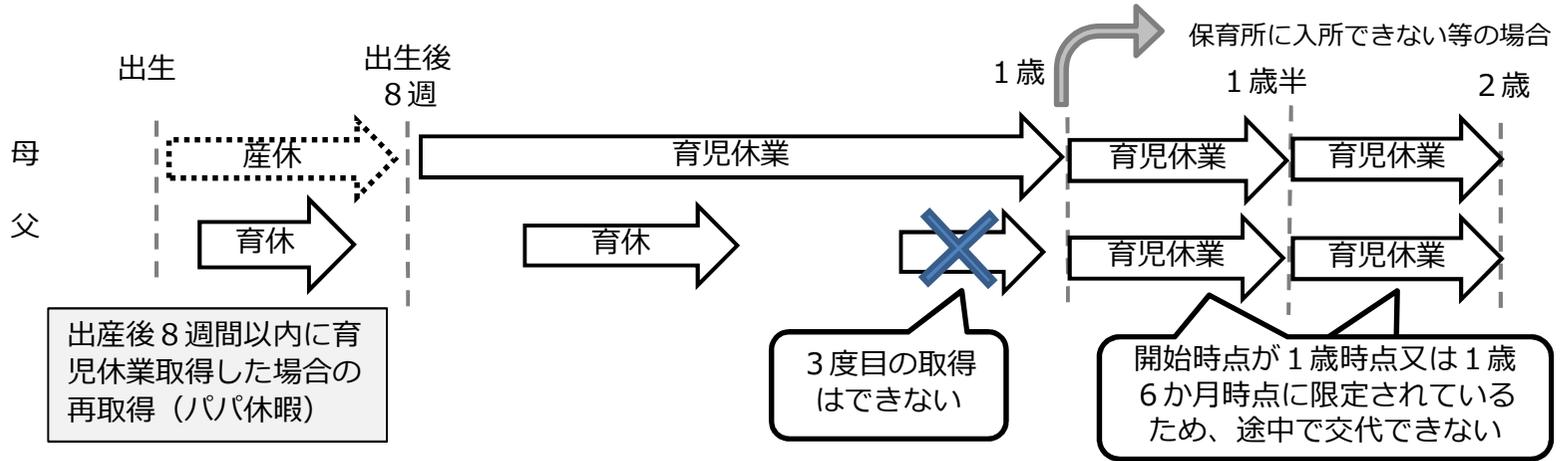
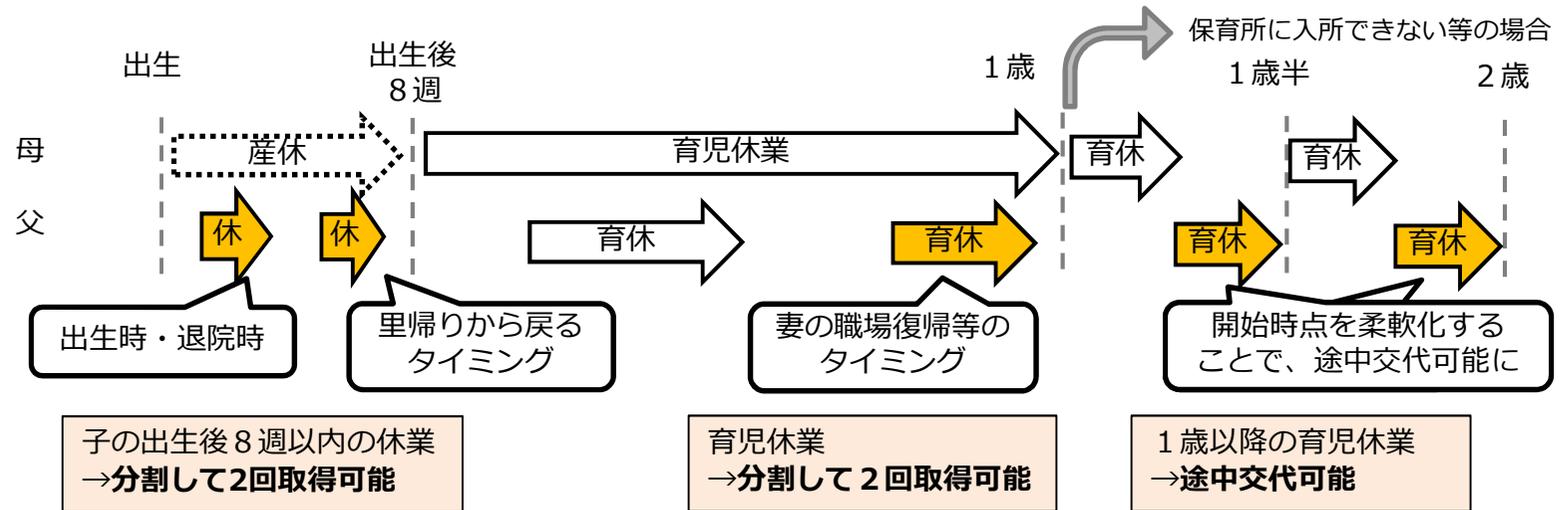


制度改正により実現できる働き方・休み方（イメージ）

改正前



改正後



育児休業給付の概要

1) 概要

労働者の職業生活の円滑な継続を援助、促進するため、労働者が1歳※1(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※2については最長で2歳に達するまで)未満の子を養育するための育児休業を行う場合に、育児休業給付を支給。

※1 当該労働者の配偶者が、子の1歳に達する日以前のいずれかの日において、当該子を養育するための休業をしている場合は、1歳2か月。

※2 『一定の場合』とは、保育所の申込みを行ったが利用できない場合や、子の養育を行っている配偶者が死亡した場合 等

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※1あること。

※1 これに満たない場合、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上又は賃金の支払の基礎となった時間が80時間以上ある月が12か月以上必要。

3) 給付額

育児休業開始から6か月までは休業開始前賃金の67%相当額※1、それ以降は50%相当額。

※1 給付は非課税であること、また、育休期間中は社会保険料免除があることから、休業前の手取り賃金と比較した実質的な給付率は8割程度。

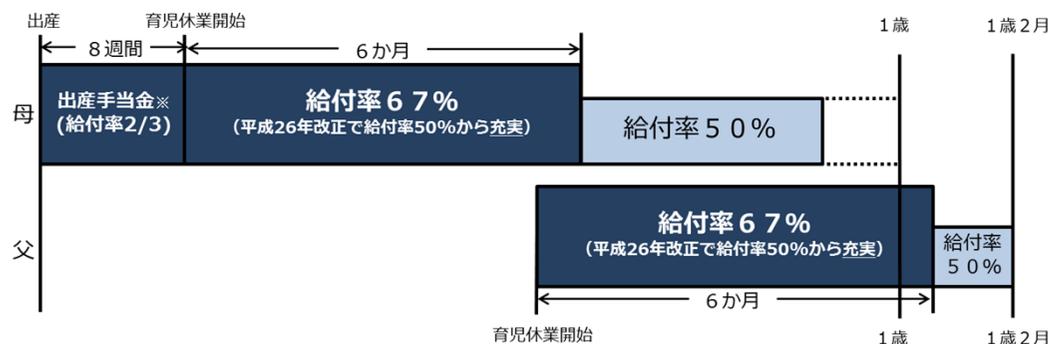
※2 子の養育をする必要がない期間に一時的・臨時的に(月10日以下(月10日を超える場合にあっては月80時間以下))就労することが可能。

※3 賃金と給付の合計額が休業開始時賃金日額の80%を超える場合は、超える額を減額。

4) 支給申請手続

初回の支給申請と同時に申請する場合、育児休業開始日から4か月を経過する日の属する月の末日までに、申請日前までの支給単位期間(育児休業開始日から各翌月の休業開始応当日の前日までの各期間)をまとめて申請。その後は、原則として2か月に1度2か月分(2支給単位期間分)を申請(被保険者本人が希望する場合、1か月に1度申請することも可能)。

「参考」男女ともに育児休業を取得する場合の給付のイメージ



※ 健康保険等により、産前6週間、産後8週間において、1日につき標準報酬日額の2/3相当額が出産手当金として支給。

育児休業給付の位置付けの見直し及び経理の明確化

(雇用保険法令和2年改正関係)

改正の趣旨

- 育児休業給付については、失業等給付全体で一体的に経理しているところ、受給者数の増加及び累次の給付拡充※により、景気の動向にかかわらず給付総額が一貫して増加。今年度には基本手当に匹敵する見込み。

※ 最近の給付率引上げの経過 平成19年改正：40%⇒50%、平成26年改正：50%⇒67%（休業開始から6か月まで）

- 雇用保険制度の安定的な運営を図るため、育児休業給付について給付と負担の関係を明確化して均衡の取れた財政運営とするとともに、その他の給付について景気の動向に、よりの確に対応できるような財政運営とする必要がある。

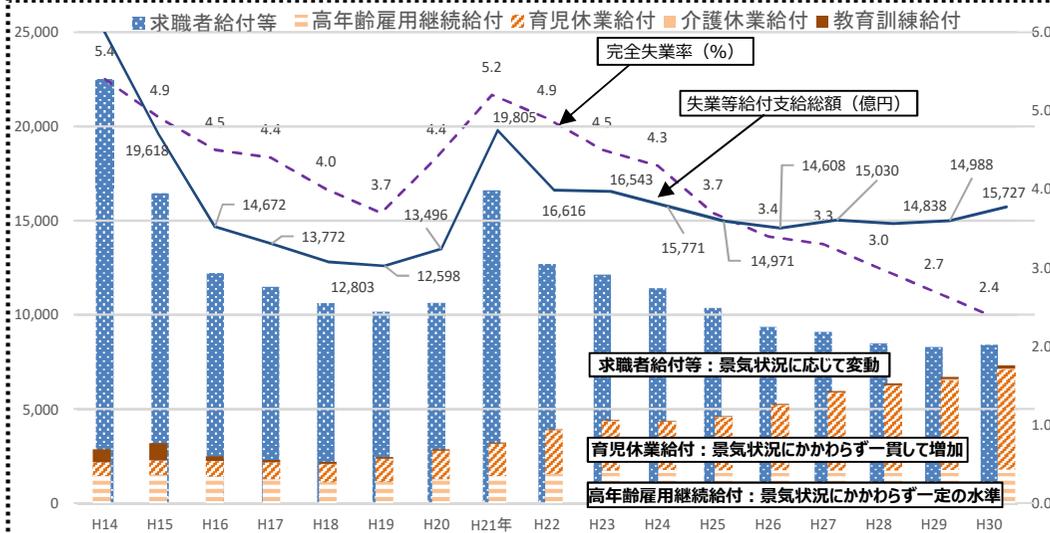
改正の内容(令和2年4月1日施行)

- 育児休業給付を他の失業等給付とは異なる給付体系※に位置づける。（育児休業給付の給付内容は見直さない。）

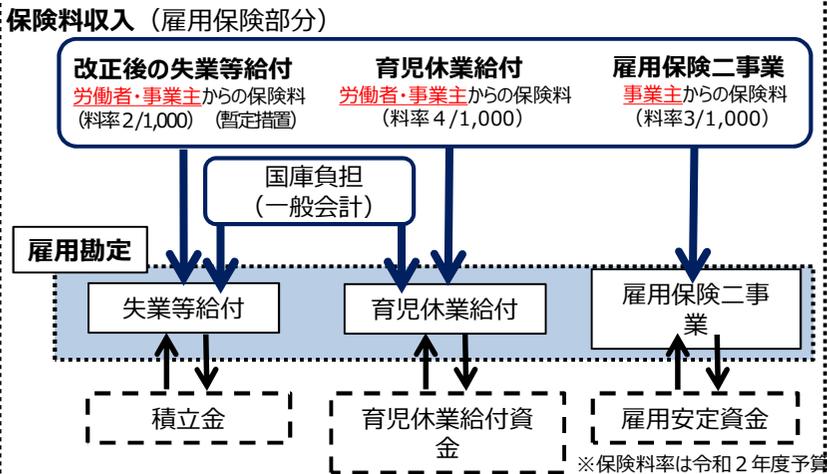
※「子を養育するために休業した労働者の雇用と生活の安定を図る」給付として位置づける。

- 育児休業給付の収支を失業等給付とは区分し、失業等給付全体の中から育児休業給付に充てる独自の保険料率（4/1,000）※と資金を設定する。（これによって来年度の保険料率を増加させるものではない。）

※ 現在の同給付の支出状況及び今後の見通しを踏まえて設定（4/1,000）。



見直し後の労働保険特別会計（雇用勘定）の仕組み



令和元年雇用保険部会報告書(抄)

4 財政運営について

(1) 育児休業給付の取扱いについて

○ 着実に改善が進んでいる現在の雇用情勢では、求職者給付は相対的に低い支給状況にあるが、このまま育児休業給付を求職者給付等と一体的な財政運営を続けた場合、景気状況が悪化した際には、育児休業給付の伸びに加えて求職者給付の増加が相まって財政状況が悪化し、積立金の取り崩しや保険料率の上げが必要になり、ひいては給付にも影響を及ぼすことも懸念される。

これは、求職者給付と育児休業給付の双方にとって望ましくない状況である。

○ このため、育児休業給付については、新たに「子を養育するために休業した労働者の雇用と生活の安定を図る」給付として、失業等給付とは異なる給付体系に明確に位置づけるべきである。

○ 併せて、その収支についても失業等給付とは区分し、失業等給付全体として設定されている雇用保険料率の中に、育児休業給付に充てるべき独自の保険料率を設けて、財政運営を行うべきである。育児休業給付に充てる保険料率の水準は、現在の同給付の支出状況及び今後の見通しを踏まえ、当面、現行の雇用保険料のうち4/1,000相当とすべきである。一方で、育児休業給付の在り方について、中長期的な観点で議論していくべきである。

(4) 国庫負担について

○ (中略) 今後の財政見通しを踏まえ、雇用保険財政の安定的な運営が維持されると見込まれる2年間に限り、失業等給付の保険料率の引下げを継続することと併せ、雇用保険の失業等給付と求職者支援制度に係る国庫負担についての暫定措置を継続することは、いわば苦渋の決断ではあるがやむを得ないものとする。ただし、当該暫定措置の継続は厳に2年に限るとともに、雇用保険法附則第15条に「雇用保険の国庫負担については、引き続き検討を行い、平成三十二年四月一日以降できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で附則第十三条に規定する国庫負担に関する暫定措置を廃止するものとする。」と規定されており、令和4年度以降できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で雇用保険法附則第13条に規定する国庫負担に関する暫定措置を廃止すべきである。

育児休業給付に係る主な制度変遷

	平成12年改正以前 (平成7年4月創設)	平成12年改正 (平成13年1月施行)	平成19年改正 (同年10月施行)	平成21年改正 (22年4月施行)	平成26年改正 (同年4月施行)	令和2年改正 (同年4月施行)
給付率	25% 〔育児休業基本給付金：20% 職場復帰給付金：5%〕	40% 〔育児休業基本給付金：30% 職場復帰給付金：10%〕	50% 〔育児休業基本給付金：30% 職場復帰給付金：20% ※平成21年度末まで (暫定措置)〕	50% ※全額休業期間中に支給 ※暫定措置の期限を「当分の間」に延長	67% (50%) ※育児休業開始から6月までは休業開始前賃金の67%に引き上げ (それ以降は休業開始前賃金の50%)	67% (50%) ※暫定措置を本則化

平成7年4月1日 (育児休業給付創設)

給付率25% (育児休業基本給付金20%、育児休業職場復帰給付金5%)

平成13年1月1日

給付率を25% → 40%に引き上げ (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%)

平成17年4月1日

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)

平成19年10月1日

少子化対策及び雇用の安定に資するとして、給付率を40% → 50%に引き上げ
(育児休業基本給付金 30%(変更無し)、育児休業者職場復帰給付金 10%→20%) <平成21年度末までの暫定措置>

平成22年4月1日

- ・少子化対策としての要請等を勘案し、暫定措置の期限を「当分の間」に延長
- ・休業中と復帰後6ヶ月に分けて支給していた給付を統合し、全額(50%)を休業中に支給

平成22年6月30日

同一の子について配偶者が休業をする場合については、子が「1歳2ヶ月」に達する日まで最長1年間支給
(パパ・ママ育休プラス)

平成26年4月1日

男女ともに育児休業を取得することを更に促進するため、休業開始後6月につき、給付割合を67%に引き上げ

平成29年10月1日

給付期間の延長 (一定の場合には1歳6か月に達する日まで → 一定の場合には2歳に達する日まで)

令和2年4月1日

育児休業給付を他の失業等給付とは異なる給付体系に位置付け、育児休業給付の収支を失業等給付とは区分

育児休業給付の支給状況①

初回受給者数、平均受給月額、平均給付期間、給付総額

	初回 受給者数 (人)	平均 受給月額 (円) (基本給付金の み)		平均 給付期間 (月)		給付総額 (千円)						
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	女性				
平成20年度	166,661	1,440	165,221	67,673	88,551	67,611	8.9	3.0	8.9	151,191,767	603,494	150,588,273
平成21年度	183,542	1,634	181,908	67,559	84,291	67,510	9.0	2.9	9.1	171,153,523	629,903	170,523,620
平成22年度	206,036	3,291	202,745	88,195	125,067	88,022	9.0	2.6	9.2	230,431,411	1,310,791	229,120,619
平成23年度	224,834	4,067	220,767	111,073	144,891	110,862	9.4	3.2	9.5	263,111,959	1,945,456	261,166,504
平成24年度	237,383	3,839	233,544	111,932	142,708	111,765	9.7	3.2	9.8	256,676,405	1,759,595	254,916,810
平成25年度	256,752	4,170	252,582	112,170	144,519	111,995	9.8	3.2	9.9	281,072,650	1,942,186	279,130,464
平成26年度	274,935	5,473	269,462	126,463	178,267	126,126	9.9	3.2	10.1	345,720,437	3,152,831	342,567,606
平成27年度	303,143	7,731	295,412	134,907	185,782	134,498	10.1	3.2	10.3	412,300,202	4,529,363	407,770,839
平成28年度	327,007	10,411	316,596	134,438	182,630	133,988	10.2	3.0	10.5	450,343,708	5,649,855	444,693,852
平成29年度	342,978	14,175	328,803	134,810	184,006	134,233	10.3	2.9	10.7	478,372,543	7,569,260	470,803,283
平成30年度	363,674	18,687	344,987	134,925	186,424	134,192	10.8	3.0	11.3	531,237,726	10,303,493	520,934,233
令和元年度	381,459	27,792	353,667	135,398	187,003	134,409	11.1	2.9	11.7	571,348,710	14,844,491	556,504,218

(注1) 初回受給者数は、基本給付金（平成22年4月1日以降の育児休業開始より、職場復帰給付金と統合し、「育児休業給付金」として全額育児休業中に支給している。）に係る最初の支給を受けた者の数である。

(注2) 支給金額は業務統計値である。

育児休業給付の支給状況②

【月別】

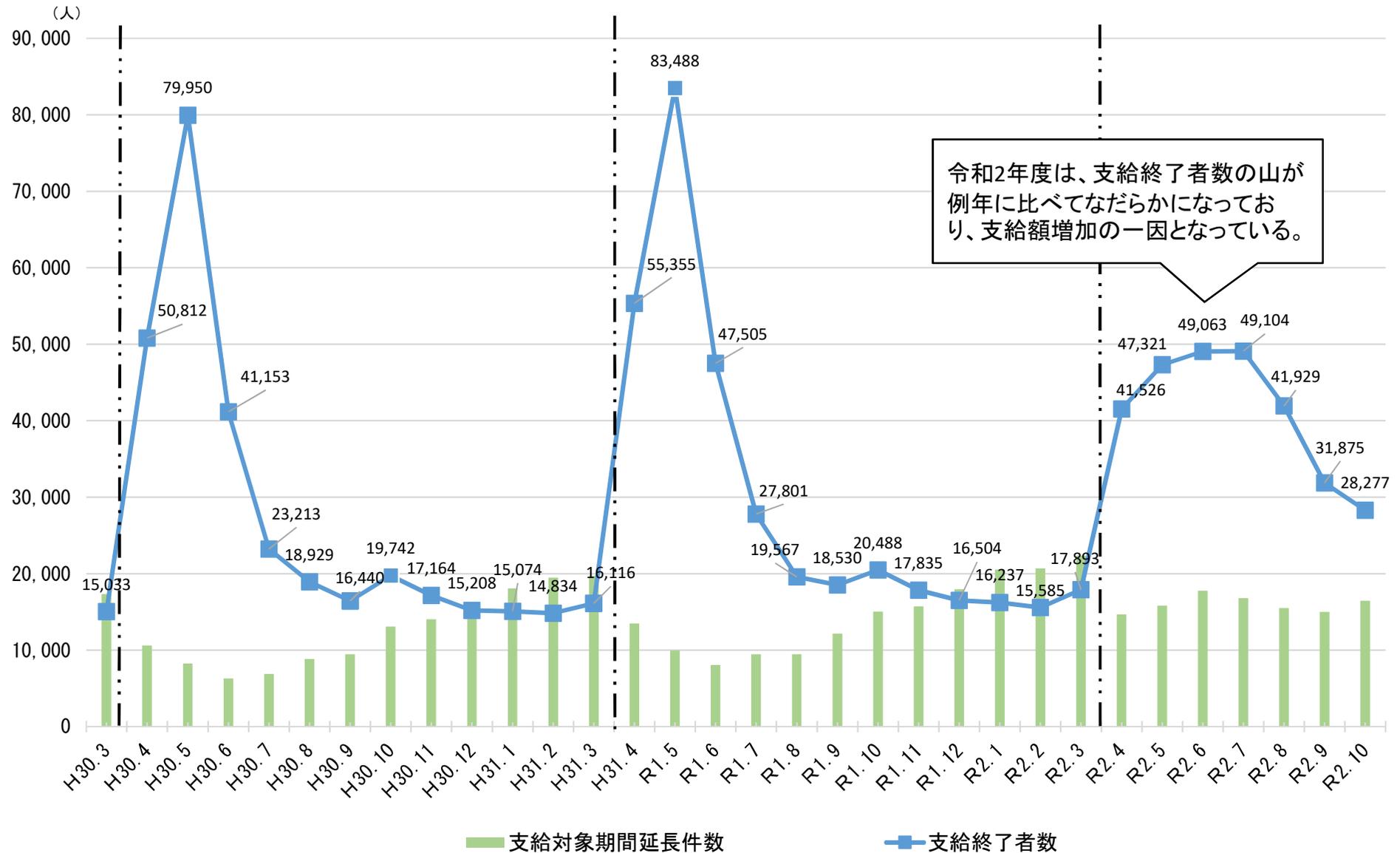
(単位：人、千円)

	初回受給者数			支給金額					
		男	女		男	女		男	女
平成30年11月	31,893 (8.2)	1,470 (31.3)	30,423 (7.3)	43,499,002 (12.5)	863,221 (38.3)	42,635,781 (12.1)			
12月	30,620 (2.9)	1,623 (32.7)	28,997 (1.6)	45,100,120 (9.0)	901,674 (32.1)	44,198,446 (8.6)			
平成31年1月	32,616 (10.1)	1,719 (39.4)	30,897 (8.9)	48,626,682 (15.0)	984,175 (45.9)	47,642,506 (14.5)			
2月	30,306 (3.9)	1,758 (35.3)	28,548 (2.4)	47,269,198 (9.1)	932,894 (27.9)	46,336,304 (8.8)			
3月	32,197 (△0.5)	1,963 (23.2)	30,234 (△1.7)	51,852,395 (5.4)	1,061,234 (31.0)	50,791,161 (5.0)			
4月	28,686 (10.9)	1,666 (37.1)	27,020 (9.6)	50,292,281 (11.6)	1,014,114 (42.0)	49,278,167 (11.1)			
令和元年5月	29,715 (2.7)	1,576 (19.8)	28,139 (1.8)	54,022,185 (8.0)	1,007,440 (32.5)	53,014,745 (7.6)			
6月	29,215 (△0.3)	1,819 (26.5)	27,396 (△1.6)	42,886,082 (8.4)	1,004,286 (33.8)	41,881,796 (8.0)			
7月	31,795 (9.4)	2,118 (43.2)	29,677 (7.6)	43,138,443 (13.9)	1,075,413 (42.4)	42,063,030 (13.4)			
8月	31,240 (△0.6)	2,245 (43.5)	28,995 (△2.9)	41,726,493 (2.6)	1,136,014 (34.4)	40,590,479 (1.9)			
9月	29,956 (9.3)	2,328 (58.3)	27,628 (6.5)	40,074,999 (12.1)	1,142,404 (45.1)	38,932,594 (11.3)			
10月	34,509 (1.4)	2,486 (48.8)	32,023 (△1.1)	47,395,225 (3.1)	1,342,126 (41.7)	46,053,099 (2.3)			
11月	32,701 (2.5)	2,227 (51.5)	30,474 (0.2)	45,155,956 (3.8)	1,220,763 (41.4)	43,935,193 (3.0)			
12月	32,765 (7.0)	2,359 (45.3)	30,406 (4.9)	48,554,950 (7.7)	1,337,240 (48.3)	47,217,710 (6.8)			
令和2年1月	34,608 (6.1)	2,667 (55.1)	31,941 (3.4)	52,505,454 (8.0)	1,441,538 (46.5)	51,063,917 (7.2)			
2月	31,093 (2.6)	2,955 (68.1)	28,138 (△1.4)	49,083,406 (3.8)	1,495,474 (60.3)	47,587,932 (2.7)			
3月	35,176 (9.3)	3,346 (70.5)	31,830 (5.3)	56,513,236 (9.0)	1,627,679 (53.4)	54,885,557 (8.1)			
4月	27,628 (△3.7)	2,392 (43.6)	25,236 (△6.6)	48,008,524 (△4.5)	1,379,262 (36.0)	46,629,262 (△5.4)			
5月	30,044 (1.1)	2,681 (70.1)	27,363 (△2.8)	52,431,675 (△2.9)	1,469,668 (45.9)	50,962,007 (△3.9)			
6月	33,753 (15.5)	3,424 (88.2)	30,329 (10.7)	55,717,610 (29.9)	1,891,146 (88.3)	53,826,464 (28.5)			
7月	31,539 (△0.8)	3,521 (66.2)	28,018 (△5.6)	52,671,114 (22.1)	1,828,718 (70.0)	50,842,396 (20.9)			
8月	32,785 (4.9)	3,806 (69.5)	28,979 (△0.1)	52,329,427 (25.4)	2,048,247 (80.3)	50,281,180 (23.9)			
9月	34,266 (14.4)	4,081 (75.3)	30,185 (9.3)	48,826,936 (21.8)	2,075,247 (81.7)	46,751,689 (20.1)			
10月	40,584 (17.6)	4,634 (86.4)	35,950 (12.3)	54,327,982 (14.6)	2,372,424 (76.8)	51,955,558 (12.8)			

(注1)括弧内は対前年同月比である。

(注2)支給金額は業務統計値である。

育児休業給付 支給終了者と期間延長件数の状況



(注1) 支給対象期間延長件数は、1回目(1歳6か月まで)及び2回目(2歳まで)の件数の合計値である。
 (注2) 雇用保険業務統計より特別に調査したもの。

育児休業給付関係収支状況

(単位：億円)

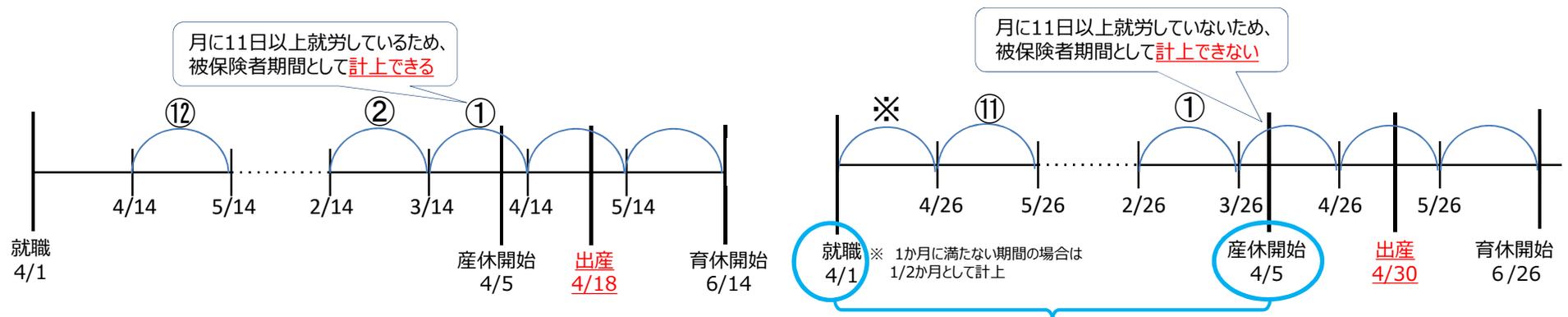
	令和2年度				令和3年度
	当初予算	一次補正後	二次補正後	三次補正後 予算案	予算案
収 入	7,863	7,863	7,863	7,863	7,864
うち 保険料収入	7,755	7,755	7,755	7,755	7,756
うち 国庫負担金	86	86	86	86	87
支 出	7,113	7,113	7,113	7,113	7,202
(うち 育児休業給付費)	(6,902)	(6,902)	(6,902)	(6,902)	(6,992)
差 引 剰 余	750	750	750	750	662
育児休業給付資金残高	750	750	750	750	1,413

- (注) 1. 令和2年度(当初予算)から育児休業給付費については失業等給付費と収支を区分するとともに資金を創設している。
 2. 育児休業給付費については、令和元年度決算：5,709億円となっている。
 3. 数値は、それぞれ四捨五入している。

育児休業開始日と被保険者期間の要件の関係について

- 育児休業給付の支給要件として、育児休業開始日を起点として、過去2年間に12か月以上の被保険者期間を定めている（雇用保険法第61条の7第1項）。
- しかしながら、全く同様の働き方をしているにもかかわらず、育児休業開始日（出産日）によって、この要件を満たす場合と満たさない場合が存在する。
（満たさないケースも、産前休業開始日を起算点とすれば要件を満たすこととなる。）

	ケース1	ケース2
就職	H30年4月1日	
産前休業	H31年4月5日～	
出産日	<u>H31年4月18日</u>	<u>H31年4月30日</u>
産後休業	～R1年6月13日	～R1年6月25日
育児休業	R1年6月14日～	R1年6月26日～
	被保険者期間12か月を <u>満たす</u>	被保険者期間12か月を <u>満たさない</u>



産前休業開始日から起算すると被保険者期間12か月を満たす