

職業安定分科会雇用保険部会(第153回)	資料2-2
令和3年8月25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施行規則等の一部を改正する省令案概要

## 【雇用保険法施行規則の一部改正（概要）】

### 1. 改正の趣旨

- 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（令和3年法律第58号。以下「改正法」という。）の施行等に伴い、雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）について所要の規定の整備を行う。

### 2. 改正の概要

- 改正法第5条の規定の施行に伴い、育児休業給付金の支給の対象となる休業の分割及び出生時育児休業給付金の創設等の改正が行われることに対応するため、下記に掲げる規定の整備等を行う。
  - (1) 休業開始時賃金証明書について、同一の子について2回以上の育児休業をした場合にあっては、初回の育児休業についてのみ提出を求めることとすること。
  - (2) 育児休業給付金の支給の対象となる育児休業について、1歳以降の育児休業の取得を柔軟化した改正法の内容を踏まえ、育児休業の延長期間中に夫婦で交代して育児休業を取得する場合も含むこと等とすること。
  - (3) 育児休業給付金の支給の対象となる育児休業は、改正法により同一の子についてする2回目までの育児休業となっているところ、取得回数の制限について下記に掲げる例外を設けることとすること。
    - ・ 別の子の産前産後休業等が始まったことにより育児休業を中断した場合であって、当該子の死亡等により新たな休業が終了した場合
    - ・ 配偶者が死亡した場合 等
  - (4) 出生時育児休業給付金の支給に当たり、休業期間における就労日数及び時間の上限は、休業取得期間に比例して変動させることとし、最大（4週間取得した場合）で10日（10日を超える場合は80時間）とすること。
  - (5) 出生時育児休業給付金の支給申請手続は、出生の日（出産予定日前に子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日から、当該日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日までの期間に申請しなければならないこととすること。
- その他所要の規定の整備を行う。

### 3. 根拠法令

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第61条の7第1項及び第2項、第61条の8第1項並びに第82条等

### 4. 施行期日等

公 布 日：令和3年9月下旬（予定）

施行期日：改正法附則第1条第3号に掲げる日（令和4年10月1日予定）

# 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の概要(令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布)

## 改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設【育児・介護休業法】

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。

①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮

②分割して取得できる回数は、2回とする。

③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

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

①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置

②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

### 3 育児休業の分割取得

育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。

### 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

### 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

### 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備【雇用保険法】

①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。

②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

## 施行期日

・2及び5: 令和4年4月1日

・1、3及び6: 公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日(ただし、6②については公布日から3月を超えない範囲内で政令で定める日)

・4: 令和5年4月1日

# 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設

## 改正内容（新制度の内容）

### ① 対象期間、取得可能期間

：子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能

### ② 申出期限

：原則休業の2週間前まで

※ ただし、職場環境の整備などについて、今回の制度見直しにより求められる義務を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとしてよい。

### ③ 分割取得

：分割して2回取得可能

### ④ 休業中の就業

：労働者の意に反したものとならないよう、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、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

※ 具体的な流れ：労働者が就業しても良い場合は事業主にその条件を申出

→事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示 →労働者が同意した範囲で就業

※ 就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）を設ける予定【省令事項】。

## （参考）現行育児休業制度

原則子が1歳（最長2歳）になるまで

原則1か月前まで

### 原則分割不可

※現行制度ではパパ休暇（子の出生後8週間以内に父親が育休取得した場合には再度取得可）あり。

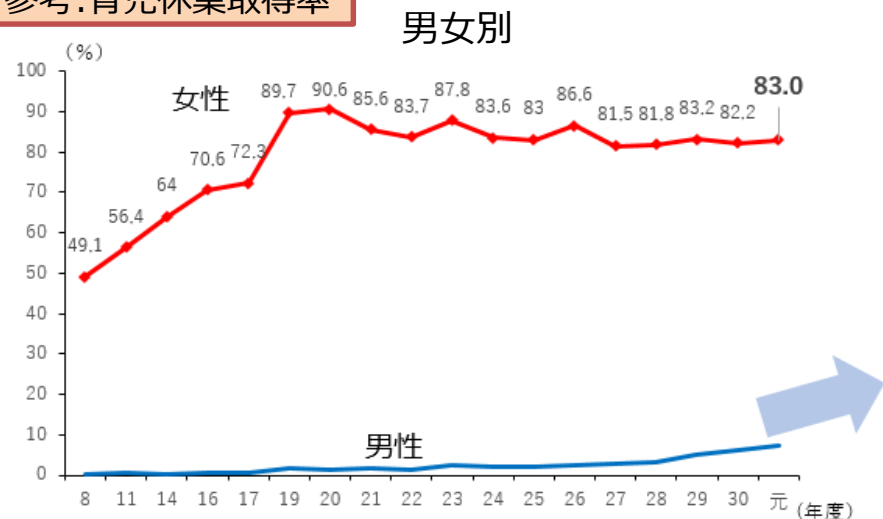
※今回の改正で2回に分割取得可に。

### 予定した就労不可

新制度が育児休業給付（給付率：180日間までは67%）の対象となるよう、雇用保険法上の手当も行う。

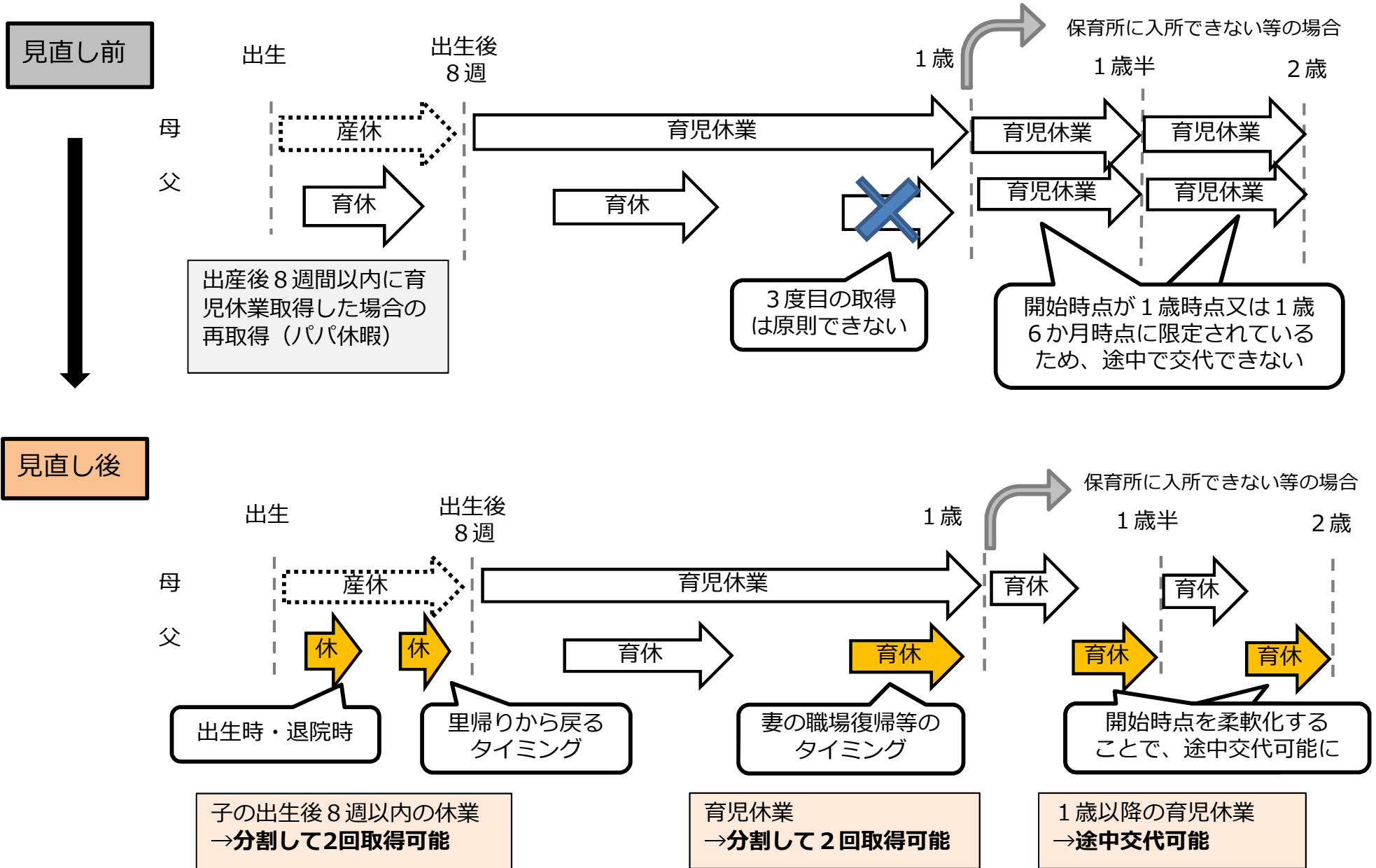
※休業期間中の就業日数等は、現行の育児休業給付と同等の水準に設定（4週間の休業を取得した場合10日・80時間の範囲内）する予定【省令事項】

## 参考：育児休業取得率



出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」

# 制度改正により実現できる働き方・休み方（イメージ）



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案要綱（抄）

第一（第四）（略）

第五 雇用保険法の一部改正

一 育児休業給付金の改正

1 被保険者が同一の子について三回以上の育児休業（厚生労働省令で定める場合（注7）に該当するものを除く。）をした場合の三回目以後の育児休業については、育児休業給付金を支給しないものとする。

（注7）一歳以降の育児休業の延長が必要で、当該延長期間中に夫婦で交代して育児休業を取得する場合、第二子の産前休業に入ったが、当該第二子が死産となった場合等とする予定〔省令〕。

2 被保険者が同一の子について二回以上の育児休業をした場合は、初回の育児休業を開始した日を基準としてみなし被保険者期間及び休業開始時賃金日額（当該被保険者が育児休業を開始した日に受給資格者となったものとみなしたときに算定されることとなる賃金日額をいう。以下同じ。）を計算す

るものとする。

3 育児休業をした被保険者が既に同一の子について出生時育児休業をしていた場合における育児休業給付金の額は、当該被保険者が初回の育児休業を開始した日から起算し育児休業給付金の支給に係る休業日数及び出生時育児休業給付金の支給に係る休業日数が通算して百八十日に達する日までの間に限り、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六十七に相当する額とすること。

## 二 出生時育児休業給付金の創設

1 育児休業給付に出生時育児休業給付金を追加すること。

2 被保険者が、厚生労働省令で定めるところにより（注8）、出生時育児休業をした場合において、当該出生時育児休業（当該子について二回目の出生時育児休業をした場合にあつては、初回の出生時育児休業とする。）を開始した日前二年間に、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、休業開始時賃金日額に、当該出生時育児休業をした期間の日数を乗じて得た額の百分の六十に相当する額の出生時育児休業給付金を支給するものとする。

（注8）出生時育児休業給付金の対象となる休業の要件として、四週間の出生時育児休業を取得した

場合、休業期間中の就労日数が十日以下（十日を超える場合にあつては八十時間以下）であることとする予定〔省令〕。

3 2にかかわらず、出生時育児休業をした被保険者にその事業主から当該出生時育児休業の期間に賃金が支払われた場合において、当該賃金の額と支給額との合計額が休業開始時賃金日額に当該出生時育児休業をした期間の日数を乗じて得た額の百分の八十に相当する額を超えるときは、当該超える額を支給額から減じて得た額を支給することとし、当該超える額が支給額を超えるときは、支給しないものとする。

4 2にかかわらず、被保険者が次のいずれかに該当する出生時育児休業をしたときは、出生時育児休業給付金を支給しないものとする。

(一) 同一の子について当該被保険者が三回以上の出生時育児休業をした場合の三回目以後の出生時育児休業

(二) 同一の子についてした出生時育児休業の日数が合計二十八日に達した日後の出生時育児休業

三 その他



その他所要の改正を行うこと。

## 第六 施行期日等

### 一 施行期日

次に掲げる事項は、それぞれ次に定める日から施行すること。

#### 1・2 (略)

#### 3 第二及び第五 公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日

#### 4 (略)

#### 二・三 (略)