

# 育児休業給付について

厚生労働省 職業安定局 雇用保険課

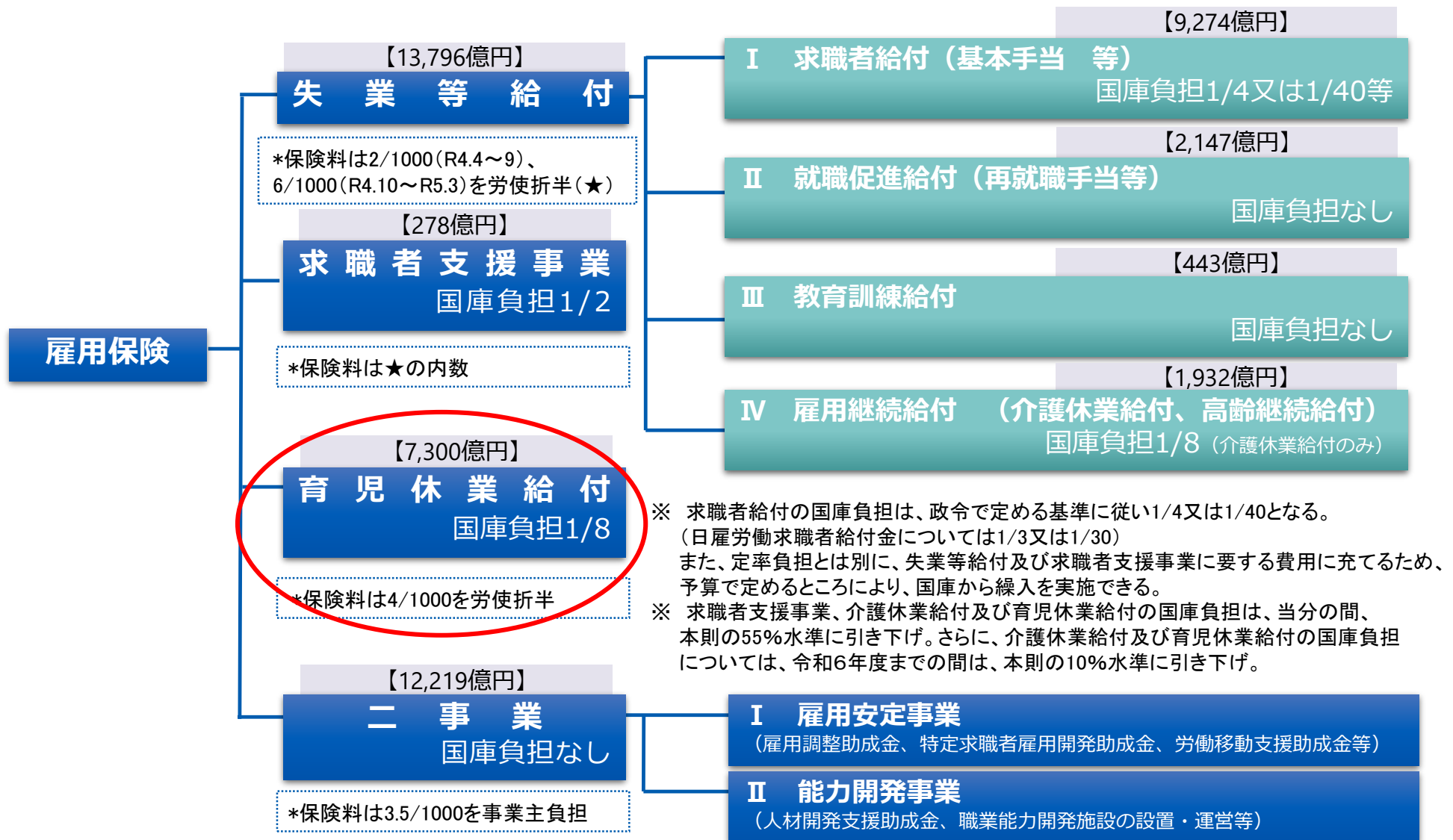
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 育児休業給付の概要、制度変遷



# 雇用保険制度の概要（体系）

※ 【】内は令和4年度予算額



※ 求職者給付の国庫負担は、政令で定める基準に従い1/4又は1/40となる。（日雇労働求職者給付金については1/3又は1/30）  
 また、定率負担とは別に、失業等給付及び求職者支援事業に要する費用に充てるため、予算で定めるところにより、国庫から繰入を実施できる。  
 ※ 求職者支援事業、介護休業給付及び育児休業給付の国庫負担は、当分の間、本則の55%水準に引き下げ。さらに、介護休業給付及び育児休業給付の国庫負担については、令和6年度までの間は、本則の10%水準に引き下げ。

※ 令和2年度から令和4年度までの間に限り、雇用保険二事業に一般会計が繰り入れられている。

# 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(育児休業給付金※3)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

※3 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産後パパ育休を取得した場合、出生時育児休業給付金が支給される(令和4年10月～)。

## 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

育児休業開始から180日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。**

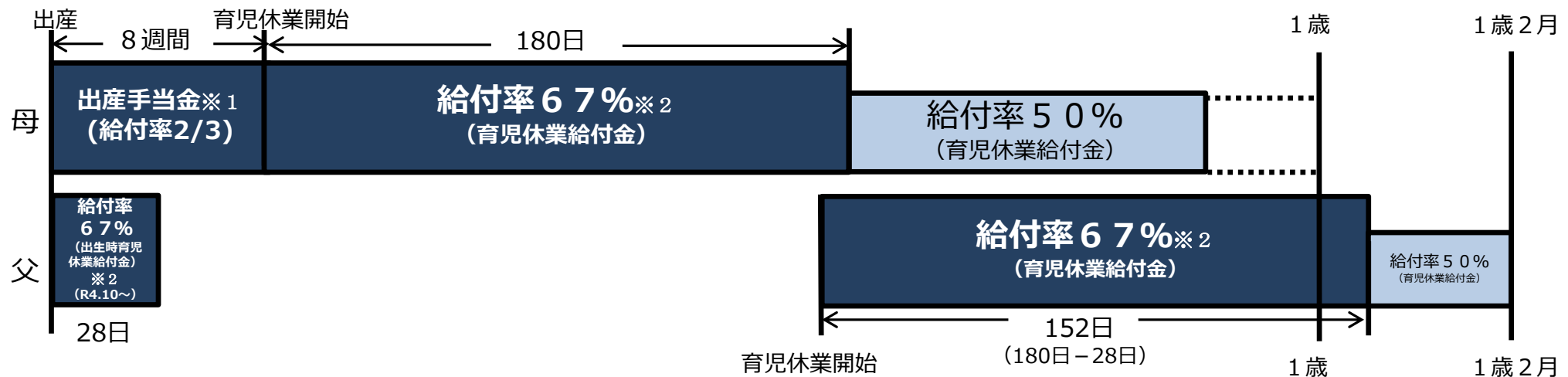
なお、出生時育児休業給付金の支給日数は、支給率67%の日数である180日に通算される。

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

## 4) 申請手続

事業主が申請。ただし、やむを得ない理由のため、事業主を経由して提出することが困難な場合や被保険者本人が自ら申請手続を行うことを希望する場合は、被保険者である労働者本人が申請することも可能。

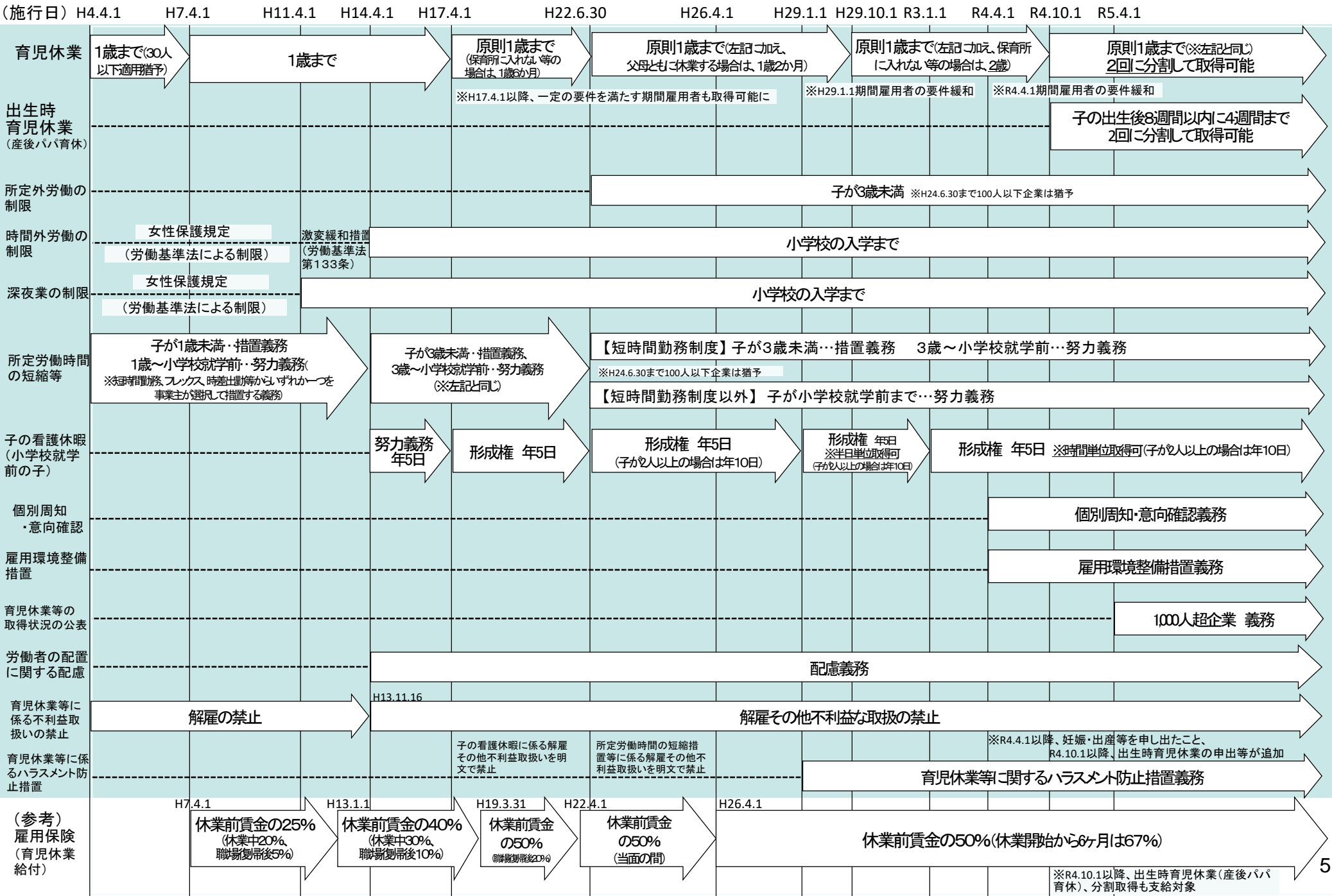
「参考」男女ともに育児休業を取得する場合の給付のイメージ



※1 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。

※2 育児休業及び産後パパ育休はそれぞれ2回まで分割して取得が可能であり、それぞれの休業について育児休業給付金又は出生時育児休業給付金を受けられる(令和4年10月)

# 育児・介護休業法の改正経過（育児関係に限る）



# 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	<b>25%</b> 〔育児休業基本給付金：20% 職場復帰給付金：5%〕	<b>40%</b> 〔育児休業基本給付金：30% 職場復帰給付金：10%〕	<b>50%</b> 〔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)〕	<b>50%</b> ※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	<b>67% (50%)</b> ※育児休業開始から6月までは休業開始前賃金の67%に引上げ (それ以降は休業開始前賃金の50%)	<b>67% (50%)</b> ※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

令和4年10月1日

育児休業給付を2回まで分割支給可能にするとともに出生時育児休業給付金を創設

# 育児休業給付に係る主な制度改正の経緯

## ■平成3年12月19日：育児休業給付制度の導入の検討【平成4年雇用保険法改正時】

中央職業安定審議会専門調査委員雇用保険部会報告（平成3年12月19日）

会合の場における労・使各側委員からの意見は次のとおりであった。

労働側委員は、給付改善に係る提案については理解できるものの提案全体としては、平成4年度において自動変更規定により保険料率を2/1,000引き下げることはやむを得ないこと、平成5年度以後3/1,000引き下げることは、育児休業や介護休業などに係る休業給付制度の導入の検討、昭和59年制度改正との関わり等を含めて給付体系の在り方や給付水準の検討、三事業の在り方の検討、船員保険と雇用保険の通算など雇用保険制度の在り方に関する基本問題への対応を併せて行うべきであること、国庫負担率の引下げについては、福祉の水準の確保の観点から十分慎重に対処すべきであることとの意見を表明した。

使用者側委員は、現在における雇用保険の財政状況にかんがみ、概ね労働省案に沿って今後の手続きを進めるべきであると考え、定年後引き続き雇用された後離職した者に係る賃金日額の算定の特例に関する運用基準を今後明らかにすべきであること、雇用保険制度の在り方に関する基本問題については、その範囲等はともかくとして今後論議をする必要があることとの意見を表明した。

当部会としては、これらの意見を斟酌し、雇用をめぐる社会経済の変化に対応した雇用保険制度の在り方に関する基本問題等について具体的な検討を進めることを条件として、当面の対応としては、大筋として労働省案に沿って今後の手続きが進められることはやむを得ないものとする。

※育児休業制度を規定した育児・介護休業法は、平成3年5月15日に公布され、平成4年4月1日より施行。

## ■平成7年4月1日施行：育児休業給付創設【平成6年雇用保険法改正】

中央職業安定審議会専門調査委員雇用保険部会報告書（平成5年12月1日）

### （2）育児休業給付

#### イ 趣旨

**育児に伴う休業のように当該休業が円滑に取得できなければ労働者の職業生活の円滑な継続が困難となってしまうような性質を有する休業**については、**労働者の雇用の安定、福祉の増進を図り、中長期的な労働力供給制約に対応する観点から、雇用保険制度としても、一定の対応を行っていく必要がある。**

このため、**一定の休業事由が発生した労働者が休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助、促進するため、現行の失業給付に準じた枠組みによって、労働者に対し必要な給付を行う制度を設ける。**

この場合、給付の対象となる休業事由は、公的制度としての援助である以上、当該休業をめぐる社会的コンセンサスが確立している休業に限定する必要があり、育児休業等に関する法律によって社会的コンセンサスが確立している育児休業について、制度を設けることとする。

#### ロ 給付の内容

##### （イ）支給対象者

満1歳未満の子を養育するため育児休業を取得した被保険者であって、育児休業の開始日前から引き続き同一の事業主に被保険者として雇用されているものとする。

ただし、①被保険者であった期間が1年以上あり、②育児休業開始前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある者に限るものとする。

この場合において満1歳未満の子には養子も含むものとし、被保険者は男女を問わないものとする。

##### （ロ）給付額

育児休業期間中の各月単位に、育児休業取得前6か月（労働基準法第65条に基づく産前産後休業の期間は除く。以下同じ。）の賃金（現行の賃金日額の上限額に30を乗じた額を上限とする。）を基礎として25%を乗じた額を支給する。ただし、1日を単位とする休業が原則として20日以上ある月（就業日数が10日以下の月をいう。以下「支給対象月」という。）について支給の対象とする。

育児休業給付の支給期間は、1歳未満の子を養育する育児休業の期間（産後休業の期間は除く。）とするが、育児休業等に関する法律施行規則第1条に定める特別の事情がある場合を除き、同一の子について2回目以降取得する育児休業の期間は支給対象としない。

なお、育児休業期間中において事業主から賃金が支払われた月については、その賃金と（ハ）の各月単位で支給する育児休業給付の合計額が育児休業取得前6か月の賃金額（現行の賃金日額の上限額に30を乗じた額を上限とする。）の80%を超える場合は、当該80%を超える額を減額して育児休業給付を支給する。

##### （ハ）支給方法

育児休業期間中については、（ロ）の給付額のうち育児休業取得前6か月の賃金を基礎として20%を乗じた額を各月単位で支給する。

残額は、育児休業終了後6か月間当該事業主に被保険者として雇用された場合に、育児休業取得前6か月の賃金を基礎として5%と支給対象月の数に乗じた額を一括して支給する。



## ■平成13年1月1日施行：給付率25%→40%【平成12年雇用保険法改正】

中央職業安定審議会専門調査委員雇用保険部会報告書（平成11年12月10日）

### ②育児休業給付・介護休業給付の見直し

- ・最近の少子・高齢化の進展に対応し、**職業生活と家庭生活との両立支援をより充実し、職業生活の円滑な継続を援助、促進する観点から**、育児休業給付・介護休業給付の給付率の引上げについて、他の関連所施策の動向も見つつ、検討する必要がある。

## ■平成17年4月1日施行：給付期間1歳まで→一定の場合は1歳6ヶ月まで【平成16年雇用保険法改正】

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（平成16年1月8日）

### 1 育児休業給付制度及び介護休業給付制度の見直しの必要性

- 育児休業給付及び介護休業給付は、育児休業及び介護休業のように当該休業が円滑に取得できなければ労働者の職業生活の円滑な継続が困難となってしまうような性質を有する休業について、特に両休業が「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。以下「育児・介護休業法」という。）」において義務化されており、当該休業の取得について社会的コンセンサスが確立していることを踏まえ、これらの休業事由が発生した一定の被保険者について、当該休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助、促進することを目的として創設されたものである。
- 今般、労働政策審議会雇用均等分科会において、育児休業制度及び介護休業制度について法的整備を求める報告が取りまとめられた。この報告では、育児休業制度及び介護休業制度について、一定の期間雇用者についても育児休業及び介護休業の対象とすること、特別の事情がある場合に育児休業の期間を延長すること、介護休業を取得できる回数に関する制限を緩和すること等を行うことが適当とされているが、これらの内容は、**労働者の雇用の継続等を図り、もって職業生活と家族生活との両立に寄与するという育児・介護休業制度の趣旨目的を変更することとなるものではない。**
- したがって、このような改正に伴い、新たな育児休業又は介護休業の対象となる場合について、育児休業給付及び介護休業給付によって**育児休業及び介護休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助、促進する必要性もある**ものと考えられる。
- 一方、雇用保険制度は、当部会の昨年12月18日の報告書に基づき、当面する財政破綻を回避するとともに、将来にわたり制度の安定的運営を確保するため、給付・負担の両面にわたる見直しを行い、本年5月1日から施行したところであり、このような中で今般育児休業給付制度及び介護休業給付制度の改正を行うに際しては、**「雇用継続を援助・促進する」という、雇用保険制度の一環として制度化された制度本来の趣旨を十分に踏まえる**とともに、改正によっても基本的に財政的に中立となるような配慮が必要である。
- なお、同報告書記の3「今後の課題」で指摘したように、育児休業給付制度及び介護休業給付制度については、**雇用保険制度本来の役割との関係や、他の関連諸施策の動向等も勘案しつつ、今後ともその在り方について検討していく必要があるのは当然である。**

### 2 育児休業給付制度及び介護休業給付制度の見直しの方向

#### (1) 育児休業給付の給付期間の延長

育児・介護休業法の改正による育児休業期間の延長に合わせて、保育所に入れられない等特別の事情がある場合に限り、育児休業給付の給付期間を最大1歳半まで延長する。

#### (3) 期間雇用者の適切な取扱い

育児・介護休業法の改正により期間雇用者に休業の権利が付与されることとなるが、これに対応し、そのような者のうち「雇用継続を援助・促進する」という、雇用保険制度として制度化された制度本来の趣旨に適う者について給付が行われるよう必要な措置を講ずる。

## ■平成19年10月1日施行：給付率40%→50%（暫定措置）【平成19年雇用保険法改正】

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（平成19年1月9日）

### （4）育児・介護休業給付

少子化対策は我が国の喫緊の課題であるが、育児休業給付は、制度創設以来、**育児休業の取得を促進する重要な施策として位置づけられている**ことから、一般求職者給付（基本手当）との均衡に配慮しつつ、暫定的に、給付率を休業前賃金の50%の水準に引き上げ、**雇用保険制度としての最大限の対応を図ることはやむを得ない**ものとする。ただし、育児休業期間の算定基礎期間への不算入といった被保険者期間に係る調整規定を設けるべきである。

なお、労働者代表委員より、当該算定基礎期間の不算入に係る規定の創設に当たっては、慎重に内容を規定すべきとの意見があった。

また、育児・介護休業法の改正に伴う改正により、育児休業給付及び介護休業給付は、平成17年度から期間雇用者に対しても給付されているが、その施行状況等にかんがみ、その支給要件を育児・介護休業法の取扱いに統一する方向で見直すべきである。

これに関連して、育児休業の取得を促進する方策を、育児休業給付以外の手法（雇用安定事業等）も活用しつつ拡充すべきである。

# 育児休業給付の拡充等について

## 背景

- 合計特殊出生率が1.26と過去最低を記録する中、少子化対策は我が国の最重要課題であり、育児休業の取得促進はこうした少子化に歯止めをかける上で有効な施策
- 「子ども・子育て応援プラン」に掲げる計画期間にかんがみ、集中的な施策を講ずる

## 雇用保険制度における対応策

- 雇用保険制度における最大限の対応として、給付率を休業前賃金の40%（休業期間中30%・職場復帰6か月後に10%）から50%（休業期間中30%・職場復帰後6か月後に20%）に暫定的（平成22年3月までに育児休業を開始した者）に引き上げ
- 雇用安定事業等を活用した育児休業の取得促進（予算措置）
- 育児休業給付の支給を受けた期間を、基本手当の算定基礎期間から除外

- 一般求職者給付（基本手当）との均衡（給付率は50%が基本）
- 被保険者間の公平性

- 平成22年4月1日施行：給付率50%暫定措置→当面の間、全額休業期間中に支給【平成21年雇用保険法改正】
- 平成22年6月30日施行：パパ・ママ育休プラス【平成21年育介法及び雇用保険法改正】

## 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（平成20年12月25日）

### 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ると、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**と考える。
- 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**と考える。なお、統合に当たっては、モラルハザードが起きないよう、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。

# 育児休業給付の見直しについて

H21改正時資料

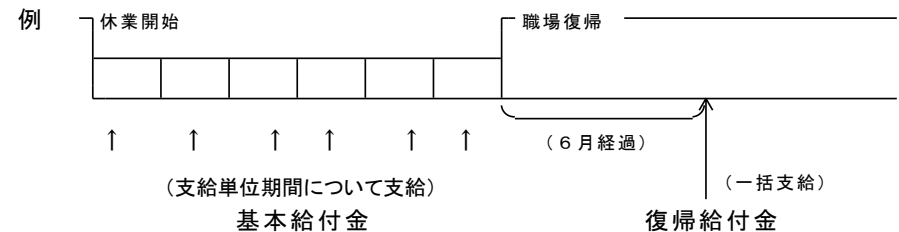
## 見直しの背景

- 雇用の継続の観点から、また、少子化対策としての要請も踏まえ、育児休業を取得しやすくすることが必要
- 平成22年3月31日までの暫定措置として、給付率を引き上げている措置の延長の必要性

## 見直しの内容

### 現行制度

- 育児休業基本給付金→育児休業期間中に、休業開始時賃金の30%相当額を支給
- 育児休業者職場復帰給付金→職場復帰後6か月経過した場合、休業開始時賃金の10%(平成22年3月31日までの暫定期間は、20%)を一時金で支給



### 育児休業給付の統合

- 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、全額(40%)を育児休業期間中に支給

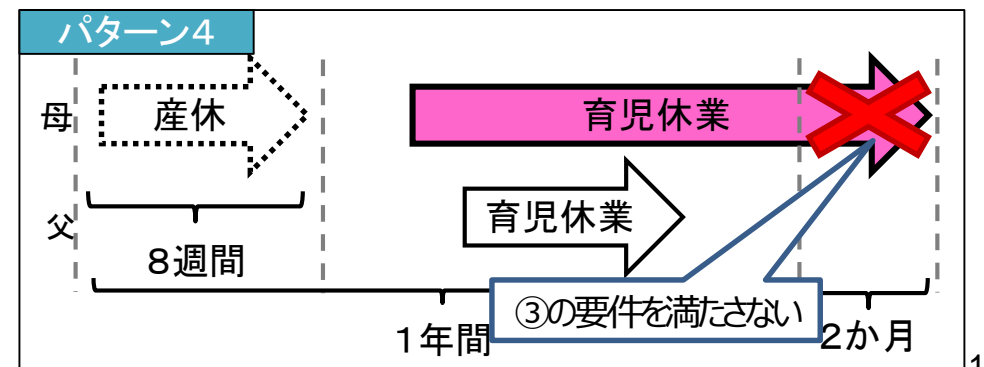
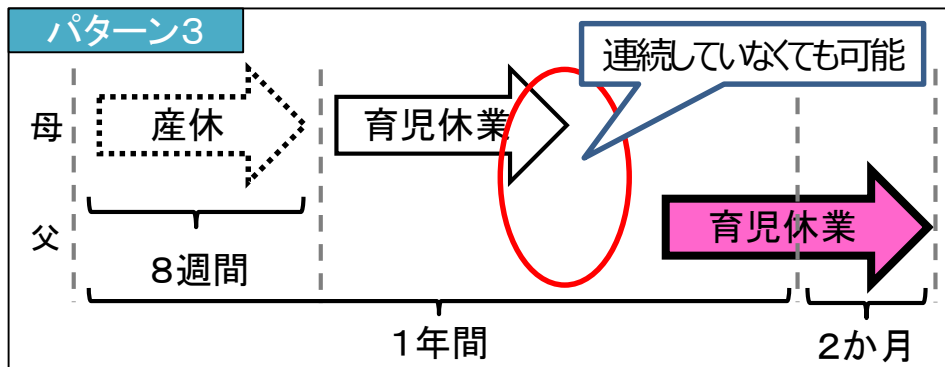
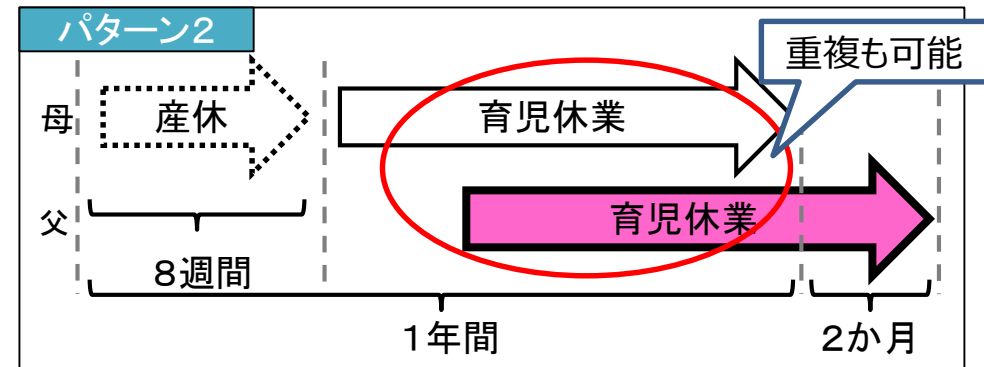
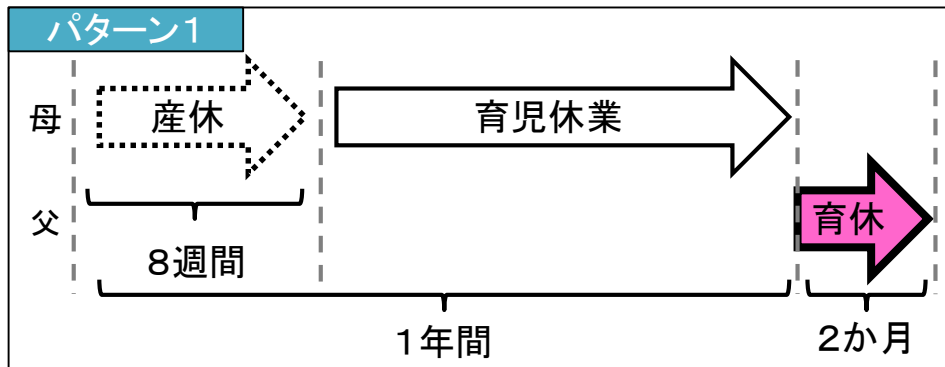
### 暫定措置の延長

- 平成22年3月31日に期限が切れる給付率引上げの暫定措置を、当分の間、延長(この措置により、統合後の給付率は50%)

- 育児休業給付の見直しについての施行期日 平成22年4月1日

## 概要

- 両親がともに育児休業をする場合に、一定の要件を満たした場合には、育児休業の対象となる子の年齢が、1歳2か月にまで延長される制度
- 育児休業が取得できる期間は、1年間
- 要件は次の3つ
  - ① 配偶者が子が1歳に達するまでに育児休業を取得していること
  - ② 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
  - ③ 本人の育児休業開始予定日は、配偶者がしている育児休業の初日以降であること



## ■平成26年4月1日施行：休業開始後6ヶ月の給付率50%→67%【平成26年雇用保険法改正】

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（平成25年12月26日）

### 4 育児休業給付について

- 育児休業給付は、育児休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を支援、促進するために雇用保険の失業等給付の一つとして設けられており、これまでも給付率の引上げ等を行ってきたほか、平成22年度からは、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、給付額の全額を育児休業中に支給する制度に改めたところである。これらの見直しにより、育児休業給付受給者が増加していることから、**育児休業給付の見直しは育児休業の取得促進に寄与**していると考えられる。
- 一方、依然として収入が減るといふ経済的な理由から育児休業を取得しなかった者が、男女とも一定程度存在するほか、特に、男性の育児休業取得率は平成24年度において2%弱と伸び悩んでいる状況にあるが、**男性の育児休業取得を促進することは、男性のワーク・ライフ・バランスの実現だけでなく、女性の育児負担を軽減し、女性が職場で継続して力を発揮すること（女性の就業率の向上）にも資するものである。**
- また、夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高くなる傾向があることから、育児休業の促進による男性の育児参加の拡大は、少子化対策にも資するものである。
- **男女ともに育児休業を取得していくことを更に促進するため、育児休業給付の給付率を引き上げる**こととし、出産手当金の水準を踏まえ、育児休業開始時から最初の6月の間について67%の給付率（※）とすべきである。  
（※）育児休業給付は非課税となっていること、また、育児休業期間中には社会保険料免除措置があることから、休業前の税・社会保険料支払後の賃金と比較した実質的な給付率は更に高いものとなる。
- なお、労働者代表委員及び使用者代表委員からは、育児休業給付の見直しによる育児休業の取得促進が、ひいては少子化対策にも資するものであることから、育児休業期間中の経済的支援については、雇用保険財源によらず、本来は国の責任により一般会計で実施されるべきものであり、特に今般の給付率の引上げに係る財源については、全額一般会計により賄うべきではないかとの意見があった。また、労働者代表委員からは、育児休業取得率の向上のためには、育児休業給付の見直しのほか、期間雇用者や中小企業の労働者が育児休業を取得しやすくするための育児休業制度の改善や育児休業給付の取得要件緩和を含めた環境整備を行うべきであるとの意見があった。

## ■平成29年10月1日施行：給付期間一定の場合は1歳6ヶ月→2歳に達するまで【平成29年雇用保険法改正】

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（平成28年12月13日）

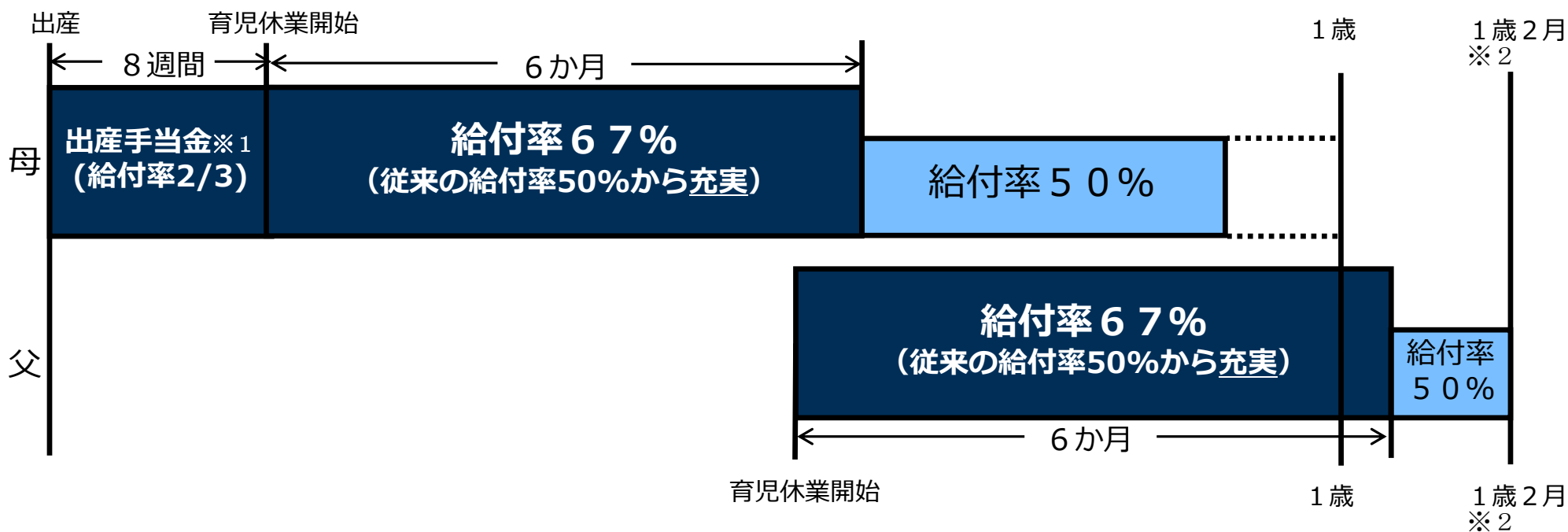
### 4 育児休業給付について

- 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、育児休業の延長期間を最長2歳とする報告書がとりまとめられたところであり、育児休業給付についても、これを踏まえて対処すべきである。

## 改正の趣旨・内容【平成26年4月1日施行】

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、育児休業給付（休業開始前賃金の50%を支給）について、休業開始後6月につき、給付割合を67%に引き上げる。

<男女ともに育児休業を取得する場合の給付のイメージ>



※1 健康保険等の被用者保険より、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される。

※2 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」に達する日まで支給（パパ・ママ育休プラス）

※3 育児休業給付は非課税となっていること、また、育児休業期間中には社会保険料免除措置があることから、休業前の税・社会保険料支払後の賃金と比較した実質的な給付率は8割程度となる。



# 【参考】平成29年改正(育児休業期間の延長) ※ 育児・介護休業法、雇用保険法関係

## 改正の趣旨

保育所に入れない等の理由で、やむなく離職する等、雇用継続に支障が出る事態を防ぐため、保育所に入るまでは育児休業を取得出来るように措置する。

## 平成29年開始前の内容・課題

- 育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまで、保育所に入れない等の場合に、例外的に子が1歳6か月に達するまで延長できる。

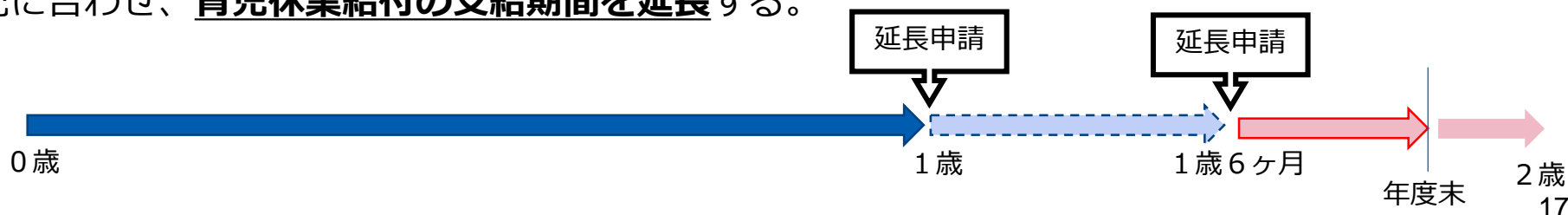


### <課題>

保育所への入所が一般的に年度初めであることを踏まえると、この期間については、保育所に預けられず、かつ育休も取得出来ない期間となる。

## 改正の内容【平成29年10月1日施行】

- 1歳6ヶ月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申請することにより、育児休業期間を「**最長2歳に達するまで**」延長できる。
- 上記に合わせ、**育児休業給付の支給期間を延長**する。



# ■ 令和2年4月1日施行：育児休業給付の収支を失業等給付とは区分【令和2年雇用保険法改正】

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（令和元年12月25日）

## 4 財政運営について

- 雇用保険は失業に対する必要不可欠なセーフティネットとして、労使が負担する保険料と国庫負担により運営されるものであり、将来にわたって安定的な運営を確保し、予期せぬ景気変動に伴う雇用情勢の悪化が生じたとしても十分対応できるものとしておくことが最も重要である。これが保障されることを前提に、各般の指摘にどのように対応しうるのがかを検討すべきものとする。
- (1) 育児休業給付の取扱いについて
  - 育児休業給付は、育児休業期間中で賃金が得られない労働者が、雇用保険制度における最も深刻な保険事故である「失業」に至らないよう、雇用継続を援助・促進する雇用継続給付の一類型として、平成6年改正により創設されている。
  - 同給付は、育児休業制度の浸透に伴う受給者数の増加とともに、次世代育成支援の観点からの累次の給付拡充(※)により、給付額は一貫して増加しており、今年度には基本手当に匹敵する給付総額となることが見込まれている。  
こうした育児休業給付の伸びの傾向は、景気状況にかかわらず、引き続き継続することが見込まれる。  
  
(※)平成19年以降の給付率拡充は、「当分の間」の暫定措置として実施。
  - 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引上げが必要になり、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。

# 育児休業給付の位置付けの見直し及び経理の明確化

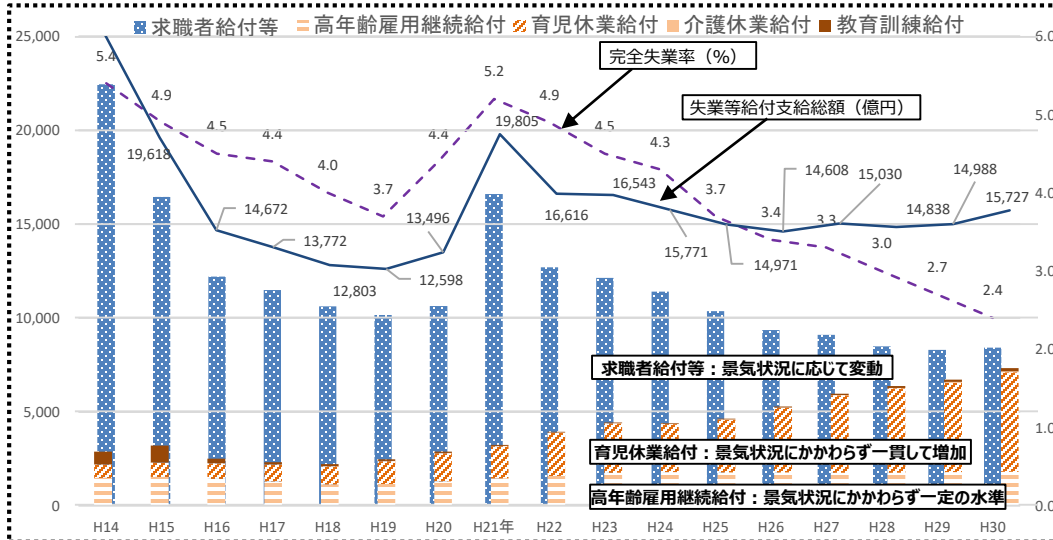
(雇用保険法令和2年改正関係)

## 改正の趣旨

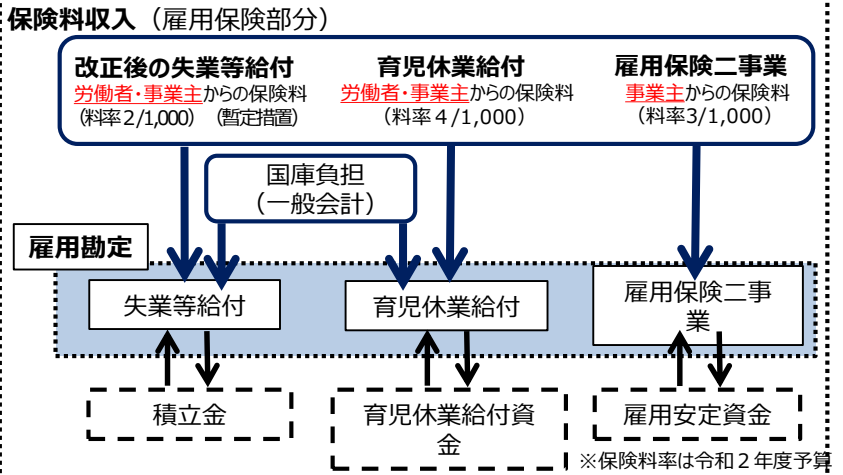
- 育児休業給付については、失業等給付全体で一体的に経理しているところ、受給者数の増加及び累次の給付拡充※により、景気の動向にかかわらず給付総額が一貫して増加。今年度には基本手当に匹敵する見込み。  
 ※ 最近の給付率引上げの経過 平成19年改正：40%⇒50%、平成26年改正：50%⇒67%（休業開始から6か月まで）
- 雇用保険制度の安定的な運営を図るため、育児休業給付について給付と負担の関係を明確化して均衡の取れた財政運営とするとともに、その他の給付について景気の動向に、よりの確に対応できるような財政運営とする必要がある。

## 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4年10月1日施行：2回までの分割取得可能、出生時育児休業給付金創設【令和3年雇用保険法改正】

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（令和3年1月27日）

## 1 育児休業給付制度等の見直しの必要性

- 育児休業給付は、景気状況にかかわらず一貫して増加していること等を踏まえ、令和2年3月の雇用保険法改正により、「子を養育するために休業した労働者の生活と雇用の安定を図る」ことをその目的とした上で、失業等給付から区分して経理することとされた。
- また、育児休業給付は、「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。以下「育児・介護休業法」という。）において労働者の権利として位置づけられ、当該休業の取得について社会的コンセンサスが確立している育児休業を対象として、当該休業を取得する労働者のうち、雇用保険制度上の要件を満たした被保険者に対して支給することとしている。
- 今般、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、男性の育児休業取得促進等の観点から、育児休業制度等について法的整備を求める報告が取りまとめられた。この報告では、育児休業制度等について、①特に男性の育児休業の取得を促進するため、子の出生直後の時期に現行の育児休業よりも柔軟で取得しやすい新たな仕組みを設けること、②育児休業の分割取得等を可能とすること、③有期雇用労働者の育児・介護休業に関する「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件について、無期雇用労働者と同様の取扱いとすることが適当とされているが、これらの内容は、労働者の雇用の継続等を図り、もって職業生活と家庭生活の両立に寄与するという育児休業制度等の趣旨目的を変更することとなるものではない。この「**職業生活と家庭生活の両立に寄与する**」という育児休業制度の趣旨は、「**労働者の生活と雇用の安定を図る**」とした令和2年3月改正（同年4月施行）後の育児休業給付の目的にも引き続き合致するものである。
- したがって、このような改正に伴い、新たに育児休業等の対象となる場合についても、育児休業給付等の対象とすることが適当であると考えられる。
- 一方（略）今後の育児休業給付の財政運営に当たり、こうした伸びの影響も見込んだ上で一定の前提の下で収支の見込みを試算したところ、今般の報告に係る制度改正を行っても、現在の保険料率で、今後5年度程度（令和6年度まで）は安定的に運営可能であることを当部会において確認したが、制度改正の影響も含め、受給者の動向等に留意しつつ、引き続き、一定期間の財政状況を見通した上で適切な運営を図るべきである。
- また、育児休業給付制度については、少子化社会対策大綱（令和2年5月29日）において、「男性の育児休業の取得促進等についての総合的な取組の実施状況も踏まえつつ、中長期的な観点から、その充実を含め、他の子育て支援制度の在り方も併せた制度の在り方を総合的に検討する。」とされたところである。  
**育児休業給付の在り方については、今般の男性の育児休業促進策等に係る制度改正の効果等も見極めた上で、雇用保険制度本来の役割との関係や、他の関連諸施策の動向等も勘案しつつ検討していく必要がある**ものである。
- 以上を踏まえ、育児休業給付制度の在り方については、「令和4年度以降できる限り速やかに、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るべきである」とした雇用保険部会報告（令和元年12月25日）も踏まえつつ、引き続き、現在の保険料率で安定的な運営が可能と確認できている令和6年度までを目途に検討を進めていくべきである。  
また、労働者代表委員及び使用者代表委員から次のような意見があった。
  - ・ 我が国の育児休業給付の給付率は、非課税であること等も考慮すると、既に諸外国と比べても相当程度高い水準にあり、また、給付率の引上げは雇用保険料負担の増加に直結するため慎重に検討するべきである。
  - ・ 育児休業の取得促進は少子化対策の一環として行われるものであり、育児休業期間中の経済的支援は、国の責任により一般会計で実施されるべきである。

# ■令和4年10月1日施行：2回までの分割取得可能、出生時育児休業給付金創設【令和3年雇用保険法改正】

## 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（令和3年1月27日）

### 2 育児休業給付制度等の見直しの方向

育児休業給付制度等については、育児・介護休業法の改正に対応して、以下（1）から（3）までのような見直しを行うことが必要である。

また、育児休業給付の支給の前提となる、休業前2年間に12か月以上の被保険者期間要件について、対象者の出産日によって不合理な取扱いが生ずることのないよう、以下（4）のような見直しを行うことが必要である。

#### （1）子の出生直後の休業の取得を促進する枠組みに対応する育児休業給付

育児・介護休業法の改正による、子の出生直後の時期の現行制度より柔軟で取得しやすい新たな仕組み（以下「新制度」という。）の創設に対応して、育児休業給付についても、その一類型として、従来の制度的枠組みに基づく給付（育児休業給付金）とは別に、子の出生後8週間以内に4週間までの期間を定めて取得する休業に対して支給する新たな給付金（以下「新給付金」という。）を創設する。その際、新給付金については、

- ・2回まで分割して新制度に基づく育児休業を取得した場合にも、新給付金を受給できる、
- ・新制度において、一時的・臨時的な就労に加えて休業前に調整した上で就労することが可能となることを踏まえ、休業中の就労の取扱いを、最大で10日（これを超える場合は80時間）の範囲内とし、賃金と給付の合計額が休業前賃金の80%を超える場合には、当該超える部分について給付を減額する仕組みとする、
- ・給付率やその他の制度設計については、現行の育児休業給付金と同等とし、また、67%の給付率が適用される期間（6か月間）の取扱いについては、新給付金と育児休業給付金の期間を通算することとする。なお、支給手続は、煩雑にならないよう、子の出生後8週経過以後に1度の手続により行うこととする。

#### （2）育児休業の分割取得等

育児・介護休業法の改正により育児休業を分割して2回取得することができるようになることに対応して、育児休業給付についても、同一の子に係る2回の育児休業まで支給することとする。また、事務負担を軽減する観点から、（1）の新制度に基づく育児休業も含め、複数回育児休業を取得した場合、被保険者期間要件の判定や、休業前賃金の算定については、初回の育児休業の際に行うこととする。

また、育児・介護休業法の改正により1歳以降の延長の場合の育児休業の開始日を柔軟化し、1歳～1歳半、1歳半～2歳の各期間の途中でも夫婦交代できるようになることや、第2子以降の子の産休により育児休業が終了し、死産となった場合等の特別な事情があるときの再取得が可能となることに対応して、育児休業給付についても、こうした場合には、例外的に3回目以降の育児休業でも支給することとする。

#### （3）有期雇用労働者の育児・介護休業促進

育児・介護休業法の改正により有期雇用労働者の育児休業・介護休業に係る「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件について、無期雇用労働者と同様の取扱いとなること、育児休業給付・介護休業給付についても、同様の対応とする。

#### （4）みなし被保険者期間の算定方法の見直し

現行制度は、育児休業開始日を離職した日とみなして支給の前提となる被保険者期間を算定しているが、育児休業給付は、育児休業による所得の喪失を保険事故としていることから、この原則は維持した上で、出産日のタイミングによって、この方法によっては被保険者期間要件を満たさないケースに限り、例外的に産前休業開始日等を起算点とする。

# 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） R4.10.1施行

R3改正時資料

## 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あり。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未滿

(参考) 改正前育児休業制度

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。

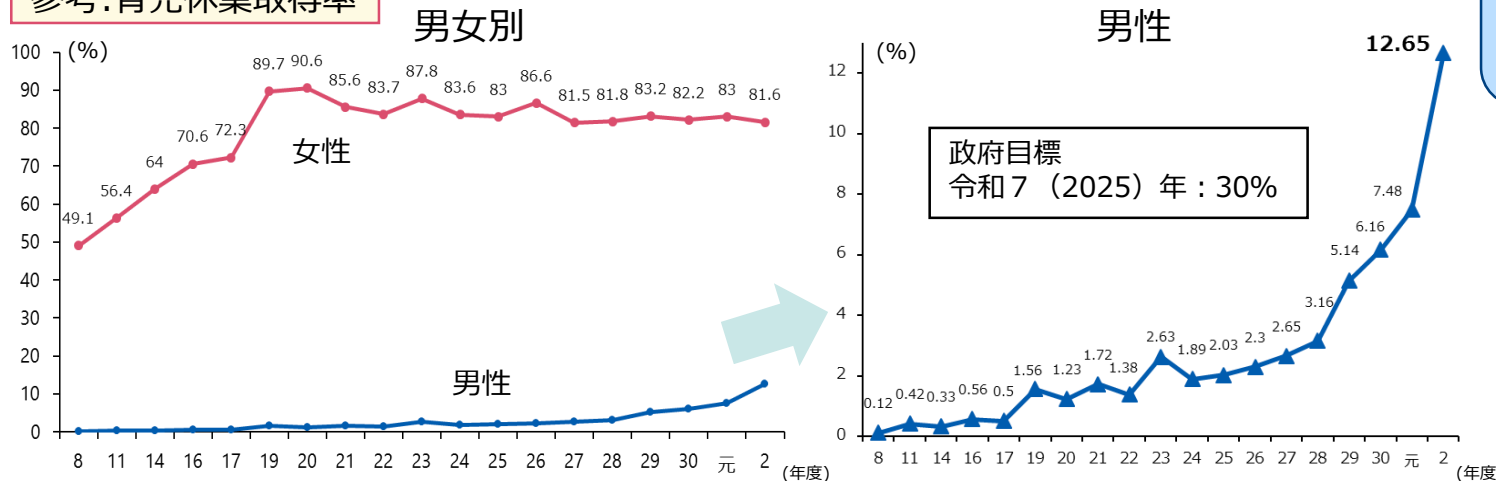
※ 今回の改正で2回に分割取得可に。

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ても行う。

※ 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）

## 参考: 育児休業取得率



出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」

改正内容 ①：R4.10.1施行、②：R4.4.1施行

## ① 育児休業の分割取得等

- ・ 育児休業（新制度除く）を **分割して2回まで取得可能**とする。
- ・ 保育所に入所できない等の理由により1歳以降に延長する場合について、開始日を柔軟化することで、**各期間途中でも夫婦交代を可能**（途中から取得可能）とする。

## ② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

- ・ 「**引き続き雇用された期間が1年以上**」の要件について、**無期雇用労働者と同様の取扱い**（労使協定の締結により除外可）とする。

※ 「1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない」の要件は存置。

## （参考）改正前育児休業制度

### 原則分割不可

- ※ 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。
- ※ 1歳以降に延長した場合の育休開始日が、各期間（1歳～1歳半、1歳半～2歳）の初日に限定されているため、各期間開始時点でしか夫婦交代できない。

- 有期雇用労働者の育児休業取得には、
  - ・ **引き続き雇用された期間が1年以上**
  - ・ **1歳6か月までの間に契約が満了**することが明らかでない
 の2つの要件あり。

育児休業給付について、分割取得等に対応するよう、雇用保険法上の手当ても行う。

# 育児・介護休業法の概要（仕事と育児の両立支援制度に限る）

令和4年4月1日時点

**育児休業** ※賃金の支払義務なし。※育児休業給付金（賃金の67%又は50%）あり。

- 子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳）に達するまでの育児休業の権利を保障
- 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間【パパ・ママ育児プラス】
- 子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能（令和4年10月1日施行）

**出生時育児休業（産後パパ育休）**（令和4年10月1日施行）※賃金の支払義務なし。※出生時育児休業給付金（賃金の67%）あり。

- 子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業（産後パパ育休）の権利を保障 ※2回に分割して取得可能、育児休業とは別に取得可能

※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

- ・ 子が1歳6か月に達するまでに労働契約（更新される場合には更新後の契約）の期間が満了することが明らかでない場合であれば取得が可能（出生時育児休業（産後パパ育休）も同趣旨）

**子の看護休暇** ※賃金の支払義務なし。

- 小学校就学前の子を養育する場合に年5日（2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位）

**所定外労働・時間外労働・深夜業の制限**

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限

**短時間勤務の措置等**

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ

**個別周知・意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置**（令和4年4月1日施行）

- 事業主に、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別の制度周知・休業取得意向確認の義務づけ
- 事業主に、育児休業及び出生時育児休業（産後パパ育休）の申出が円滑に行われるようにするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講じることを義務づけ

**育児休業の取得状況の公表**（令和5年4月1日施行）

- 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に、毎年1回男性の育児休業等の取得状況を公表することを義務づけ

**不利益取扱いの禁止等**

- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

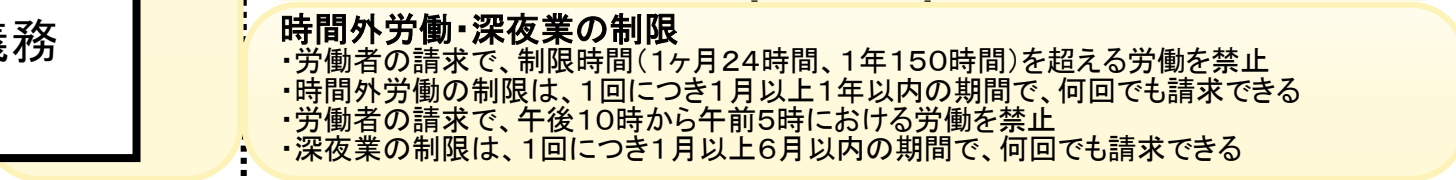
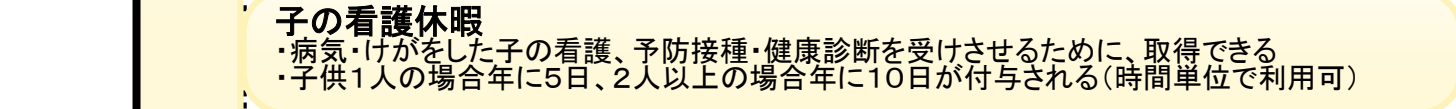
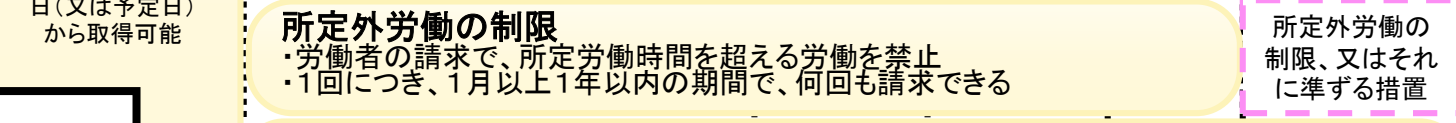
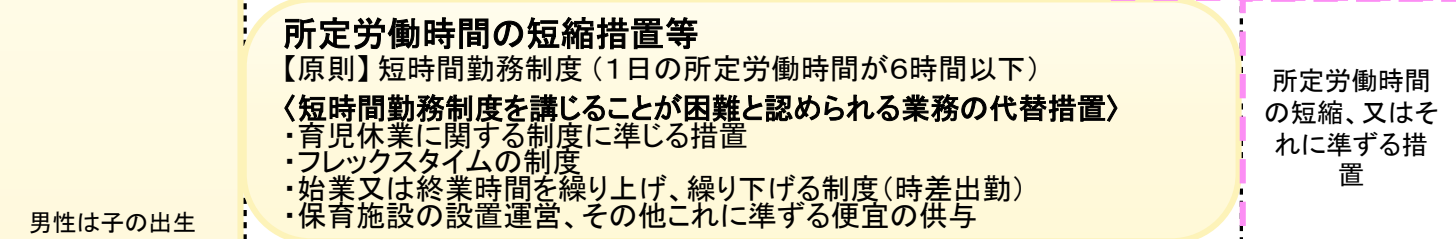
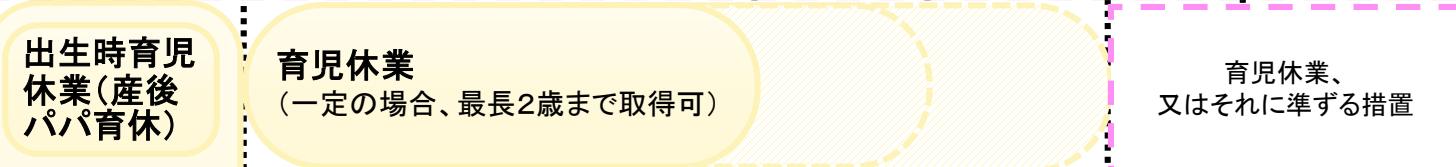
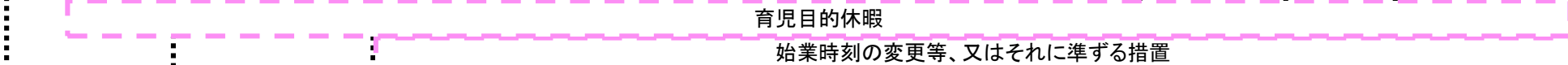
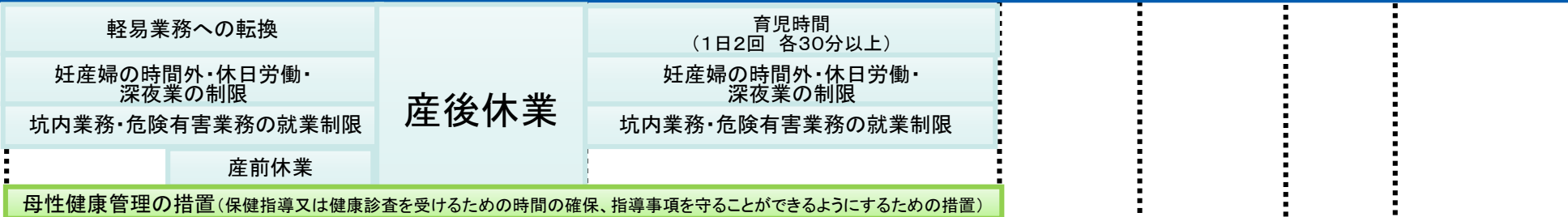
**実効性の確保**

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能



# 妊娠・出産・育児期の両立支援制度



- : 労基法上の制度
- : 育介法上の制度
- : 育介法上の努力義務
- : 均等法上の制度

# 育児休業制度の概要

労働者は、その養育する1歳に満たない子について、事業主に申し出ることにより育児休業を取得することができる。

	育児休業	産後パパ育休（出生時育児休業） ※令和4年10月から
対象労働者	<p>○労働者（日々雇用を除く）</p> <p>※ 有期雇用労働者は、休業の申出時点に、子が1歳6か月までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないことが必要。</p> <p>※ 労使協定を締結した場合は以下に該当する労働者は対象外とすることができる。</p> <p>① 申出時点で継続雇用期間が1年未満 ② 申出から1年以内に雇用関係が終了することが明らか ③ 週の所定労働日数が2日以下</p>	<p>○産後休業をしていない労働者（日々雇用を除く）</p> <p>※ 有期雇用労働者は、休業の申出時点に、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないことが必要。</p> <p>※ 労使協定を締結した場合は以下に該当する労働者は対象外とすることができる。</p> <p>① 申出時点で継続雇用期間が1年未満 ② 申出から8週間以内に雇用関係が終了することが明らか ③ 週の所定労働日数が2日以下</p>
対象となる子	<p>○法律上の親子関係がある子（養子を含む）</p> <p>※ 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等も含む。</p>	
対象となる期間	<p>○子が1歳に達するまでの連続した期間</p> <p>※ 2回に分割して取得可能（令和4年10月から）</p>	<p>○子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間まで</p> <p>※ 2回に分割して取得可能</p>

## 育児休業期間に関する特例

### ✓ パパ・ママ育休プラス

配偶者が同時または先に育児休業を開始している場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間取得できる。（出産した女性の場合は、1年間に出生日と産後休業期間を含む。）

### ✓ 期間の延長

子が1歳に達する日において、いずれかの親が育児休業中であり（①、②のみ）、かつ、次の事情がある場合には、子が1歳6か月に達するまで休業期間の延長が可能（同様の条件で、1歳6か月から2歳までの延長も可能）

- ① 保育所等への入所を希望しているが、入所できない場合
- ② 1歳以降子を養育する予定であった配偶者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合
- ③ 新たな産前・産後休業、産後パパ育休、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で、当該休業に係る子又は家族が死亡したこと。（令和4年10月から）

# 育児休業中の就労の扱いについて

- 育児休業は、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であるため、恒常的・定期的に就労する場合には、育児・介護休業法上の育児休業を取得していることにはならない。
- しかし、育児休業中の就労について、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することは可能。（通達で規定）

※本来、子の養育をしていなければ育児休業の要件を満たさないこととなるが、この場合に当然育児休業が終了するものとするのは、労働者にとって酷となるだけでなく、事業主にとっても要員管理が不安定なものとなるため、そのような取扱いを行っていないところ。

- 一時的・臨時的に就労する場合とは、例えば次のような場合が考えられる。

災害が発生したため、災害の初動対応に経験豊富な労働者Dに、臨時的な災害の初動対応業務を事業主が依頼し、Aが合意した場合

労働者Bは育児休業の開始当初は全日を休業していたが、一定期間の療養が必要な感染症がまん延したことにより生じた従業員の大幅な欠員状態が短期的に発生し、一時的にBが得意とする業務を遂行できる者がいなくなったため、テレワークによる一時的な就労を事業主が依頼し、Bが合意した場合

- 次のような場合には、「一時的・臨時的に就労する場合」には該当しない。

育児休業開始当初より、あらかじめ決められた1日4時間で月20日間勤務する場合や毎週特定の曜日又は時間に勤務する場合（テレワークにより行うものを含む）

※育児休業給付の支給にあたっては、支給単位期間において、就業していると認められる日が月10日以下（月10日を超える場合にあっては月80時間以下）であることが必要。（省令で規定）

# 育児休業の対象となる有期雇用労働者の変遷

## 概要

法制定時は、有期雇用は育児休業の対象となっていなかったが、平成16年改正によりその一部が対象となり、平成28年、令和3年改正により要件の見直しがされている。

法制定時  
(平成4年4月1日施行)

平成17年4月1日施行時点  
(平成16年改正)

平成29年1月1日施行時点  
(平成28年改正)

令和4年4月1日施行時点  
(令和3年改正)

「期間を定めて  
雇用される者」は  
育児休業の対象外

①当該事業主に引き続き雇用  
された期間が1年以上である  
こと

①当該事業主に引き続き雇用  
された期間が1年以上である  
こと

①廃止

②その養育する子が1歳に達  
する日を超えて引き続き雇用  
されることが見込まれること

②廃止

②廃止

③その養育する子が1歳に達する  
日から1年を経過する日までの間  
に、その労働契約の期間が満了し、  
かつ、当該労働契約の更新がない  
ことが明らかでないこと

③その養育する子が1歳6か月に  
達する日までに、その労働契約  
(労働契約が更新される場合に  
あっては、更新後のもの)が満了  
することが明らかでないこと

③その養育する子が1歳6か月に  
達する日までに、その労働契約  
(労働契約が更新される場合に  
あっては、更新後のもの)が満了  
することが明らかでないこと

# 育児休業中の経済的支援

## 育児休業給付（雇用保険からの給付）

育児休業を取得し、受給資格を満たしていれば、**原則として休業開始時賃金月額×50%（休業開始後6月は67%）が支給される。**（一定の要件あり）

- ※ 法定の育児休業制度の期間（子が1歳、一定の場合は2歳に達するまで。パパ・ママ育休プラスの場合には子が1歳2か月に達するまでの1年間）
- ※ 給付は非課税。

## 育児休業中の社会保険の扱い

### ● 育児休業中の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の免除

事業主が申し出ることにより、社会保険料（月額保険料及び賞与保険料）の被保険者本人負担分及び事業主負担分が共に免除され、免除期間に係る給付は休業前の給与水準に応じた給付が保障される。

免除期間は、育児休業等を開始した日が含まれる月から、終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間。

- ※ 令和4年10月以降は、育児休業等開始日が含まれる月に14日以上育児休業等を取得した場合にも当該月の月額保険料が免除となる。併せて、賞与保険料は1月超の育児休業等を取得した場合に免除となるよう要件が改定される。

### ● 育児休業等終了後の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の特例

育児休業等終了後、育児等を理由に報酬が低下した場合、被保険者が事業主を経由して保険者に申し出ることにより、社会保険料の賦課対象となる標準報酬月額を低下後の額（育児休業終了日の翌日が含まれる月以降の3か月間に受けた報酬の平均額）に改定する。

### ● 3歳未満の子を養育する期間についての年金額計算の特例

3歳未満の子を養育する方で養育期間中（子が3歳に達するまでの期間）の各月の給与水準が、養育を始めた月の前月と比べて低下した期間に係る年金の給付については、子の養育を始めた月の前月の給与水準に応じた給付が保障される。

# 育児休業制度・育児休業給付 関連統計

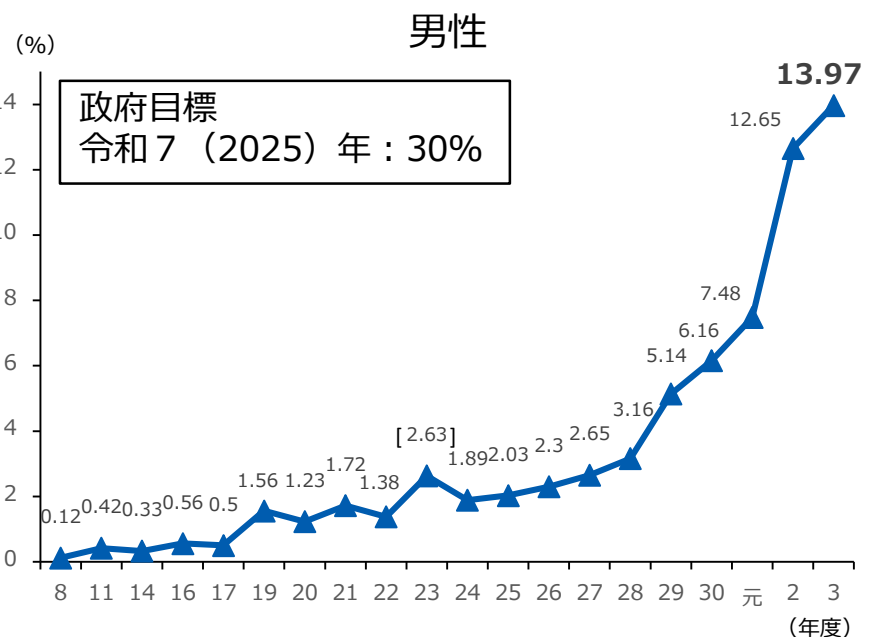
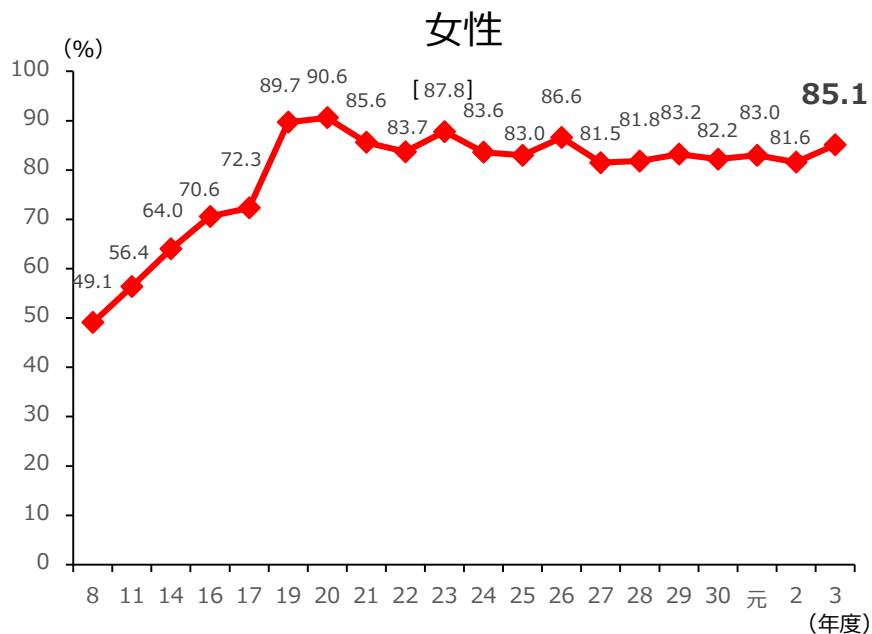
ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっている（令和3年度：13.97%）。



育児休業取得率 = 
$$\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$$

（※） 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

（注） 平成23年度の [ ] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

# 男性の育児休業の取得期間の状況

○男性の育児休業の取得期間は、約5割が2週間未満となっており、依然として短期間の取得が中心となっているが、「1か月～3か月未満」の取得は24.5%で、3番目に多い取得期間となっている。

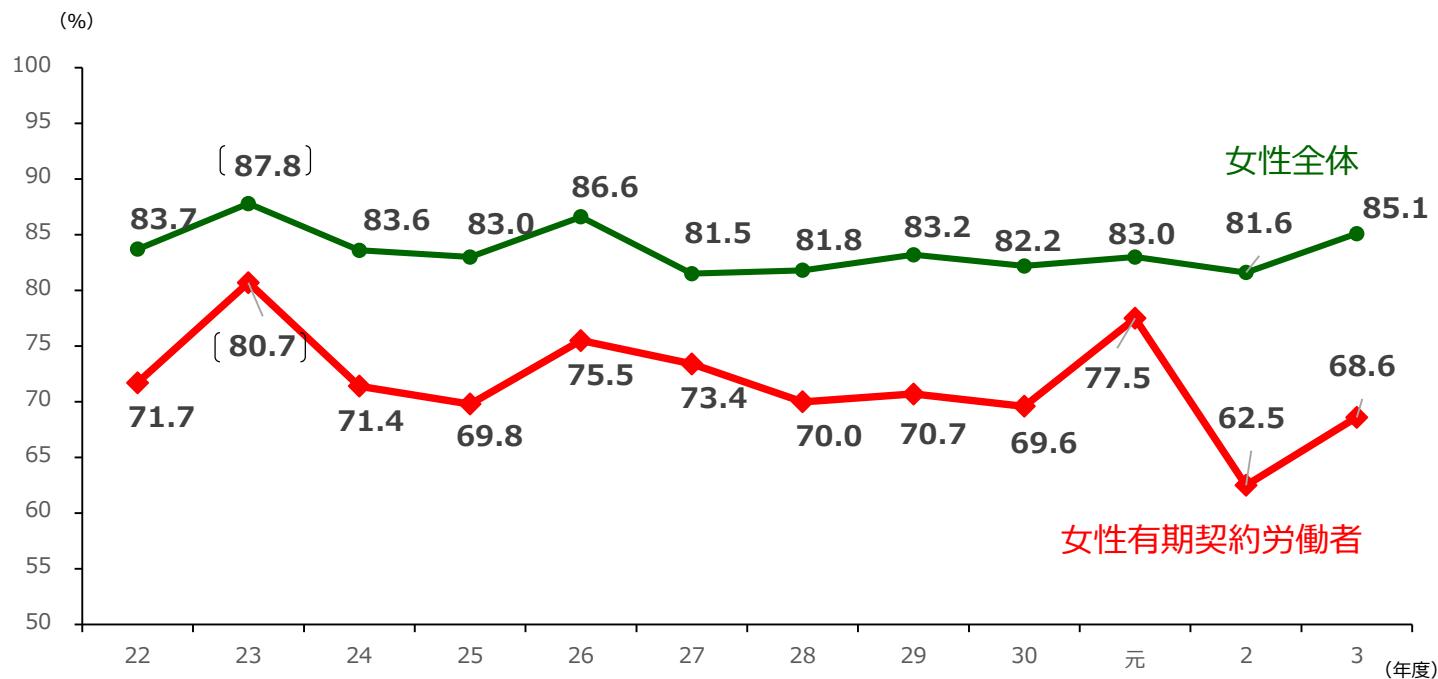
	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	<b>25.0</b>	<b>26.5</b>	<b>13.2</b>	<b>24.5</b>	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

※ 調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者

資料出所：厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」



## 女性有期契約労働者の育児休業取得率の推移



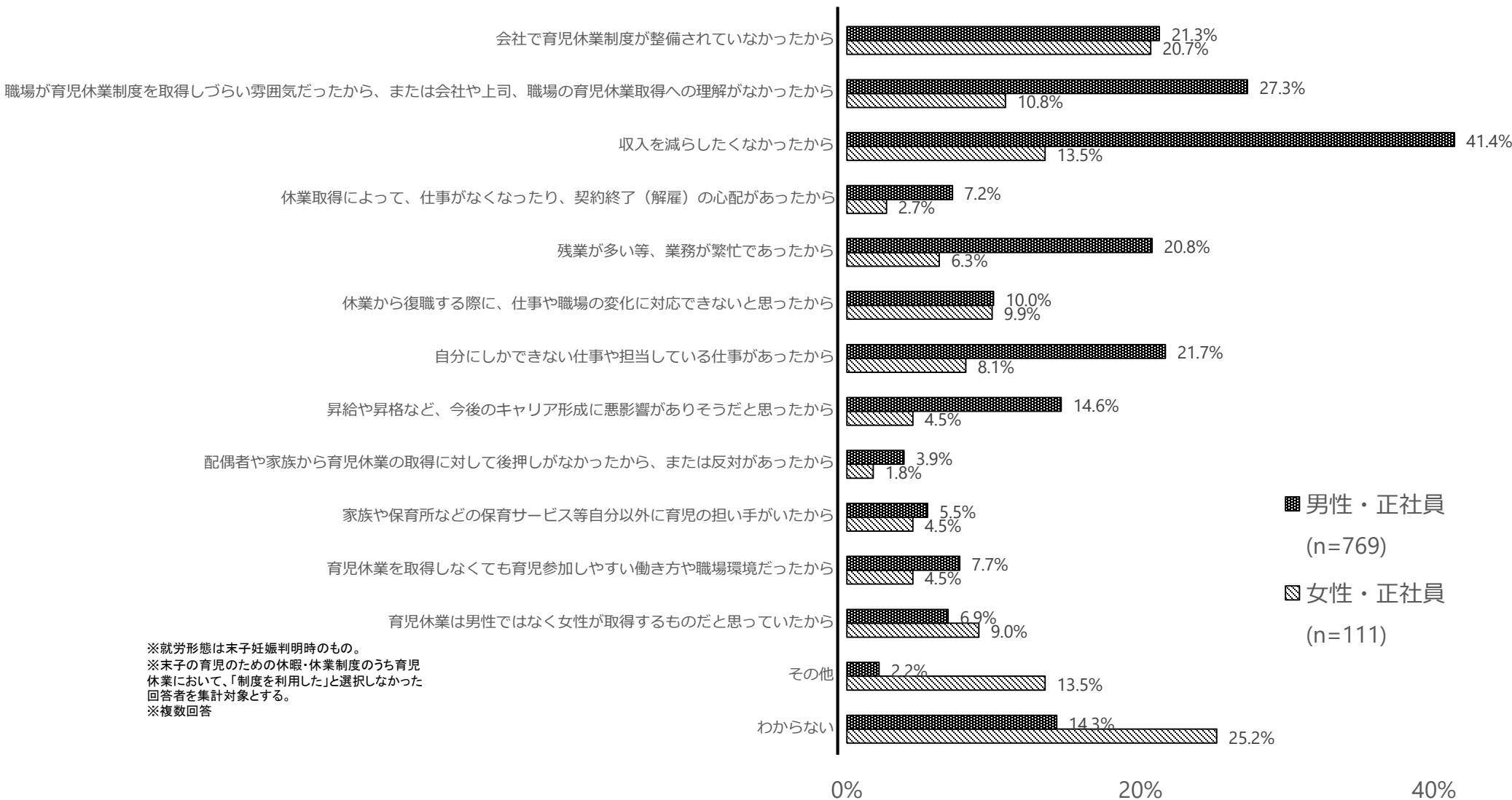
育児休業取得率 =  $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

(※) 平成22年度調査においては、調査前年度の1年間。

(注) 平成23年度の [ ] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

# 育児休業制度を利用しなかった理由



※就労形態は末子妊娠判明時のもの。  
 ※末子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業において、「制度を利用した」と選択しなかった回答者を集計対象とする。  
 ※複数回答

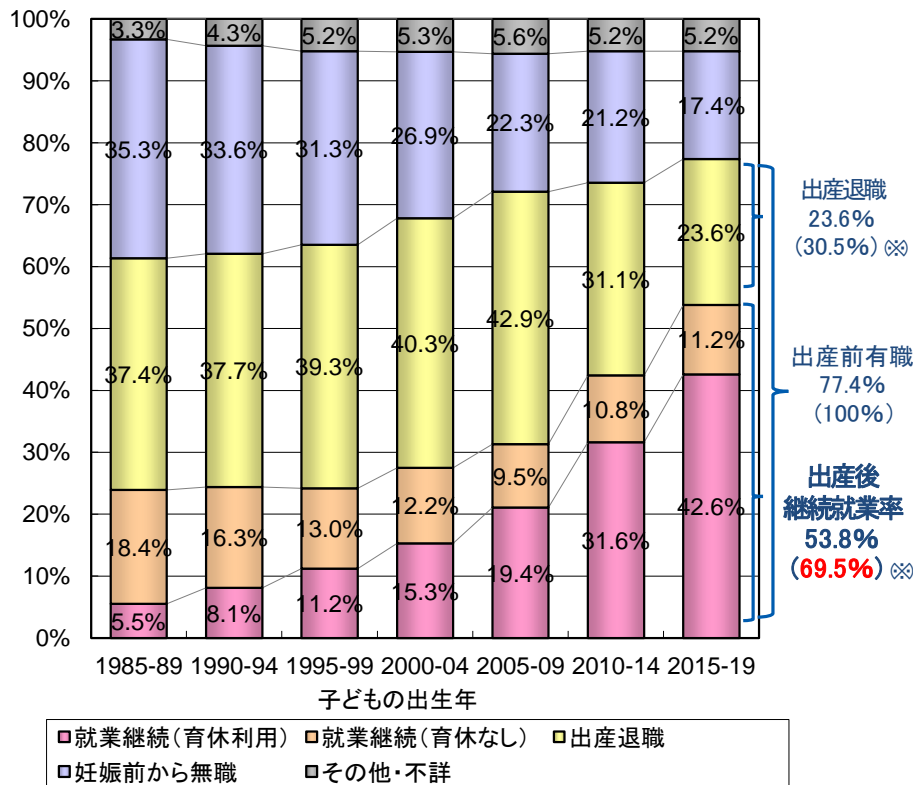
# 仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。

政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 70%(令和7年)

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」(41.5%)、「転勤等で就業継続が困難」(26.2%)(※対象：末子妊娠判明当時の仕事を辞めた、現在は就業中の女性正社員)

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

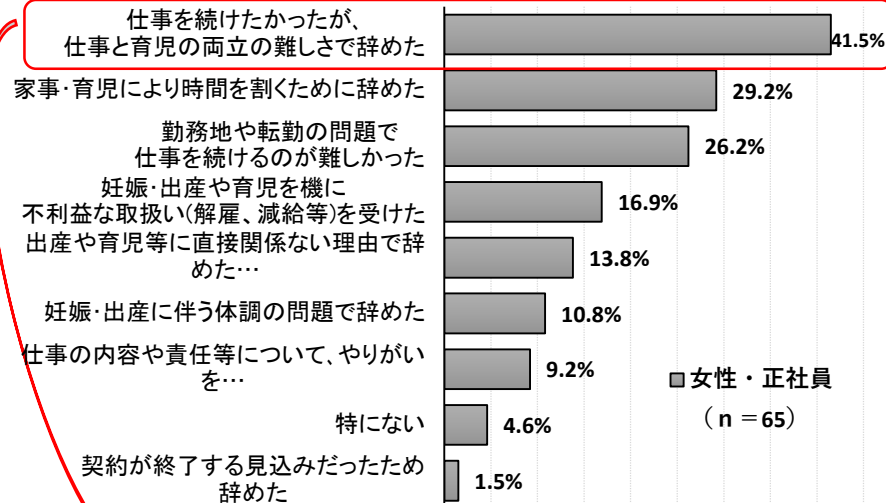


(※) ( )内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1)就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。  
(注2)上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に産んだ女性の就業変化を表している。

【資料出所】国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」

妊娠・出産を機に退職した理由 (複数回答)



両立が難しかった具体的理由 (複数回答)

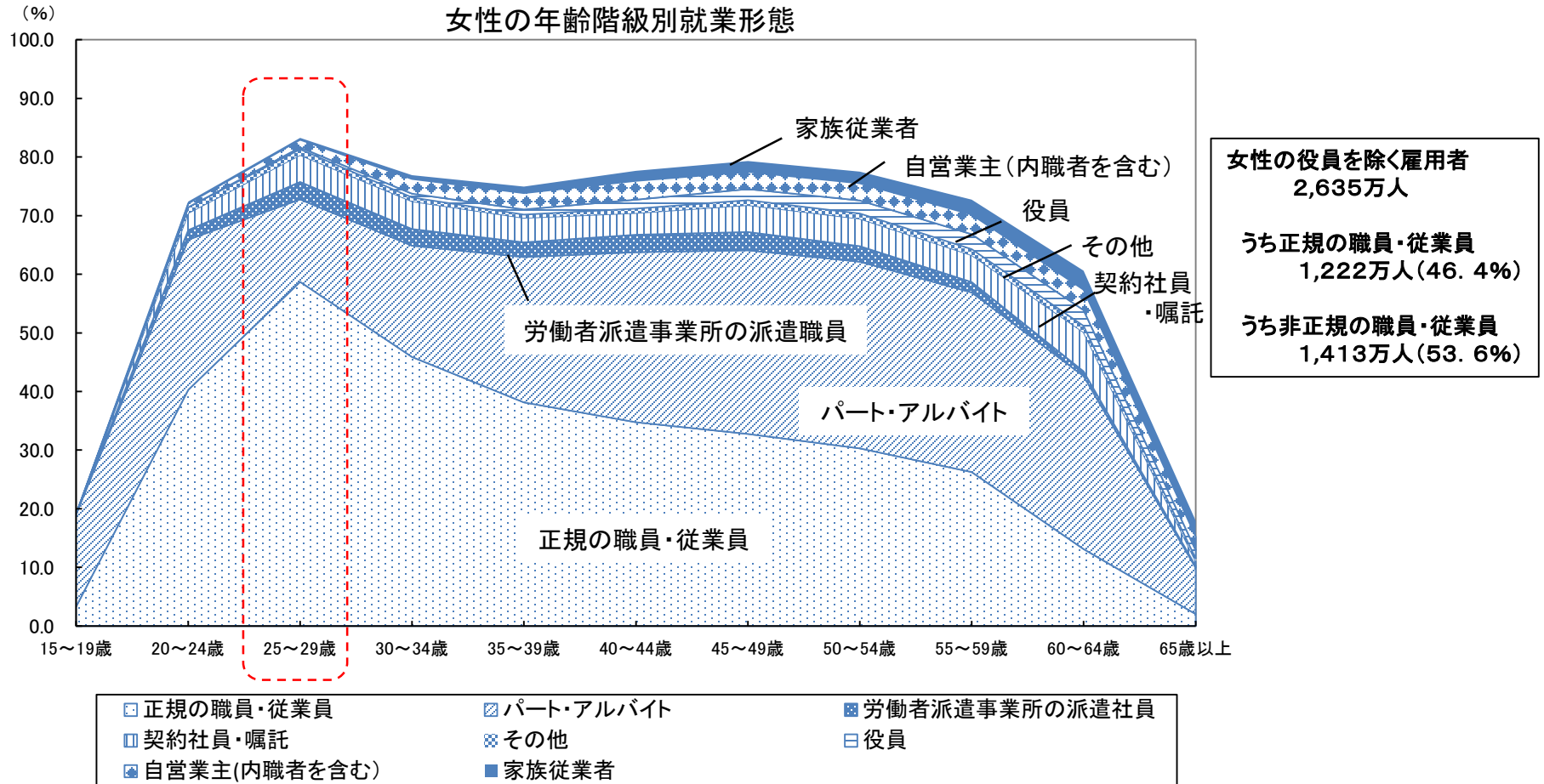
- ①自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった) (59.3%)
- ②勤務先に育児との両立を支援する雰囲気がなかった (33.3%)
- ③制度は整備されていたが、勤務先で短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度を利用出来そうになかった(できなかった) (29.6%)
- ④夕方から夜間(18時~21時)までの時間帯に勤務時間があつた(シフト制などによるものも含む) (29.6%)
- ⑤配偶者・パートナーの協力が得られなかった、配偶者・パートナーが辞めることを希望した (25.9%)
- ⑥勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった (22.2%)

【資料出所】株式会社日本能率協会総合研究所

「令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 報告書」

# 女性の年齢階級別就業率(雇用形態別)

- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主になっていく。

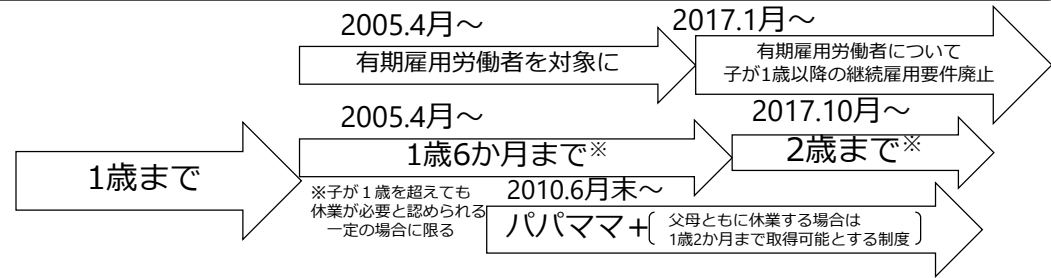


(資料出所)総務省「令和3年労働力調査(基本集計)」

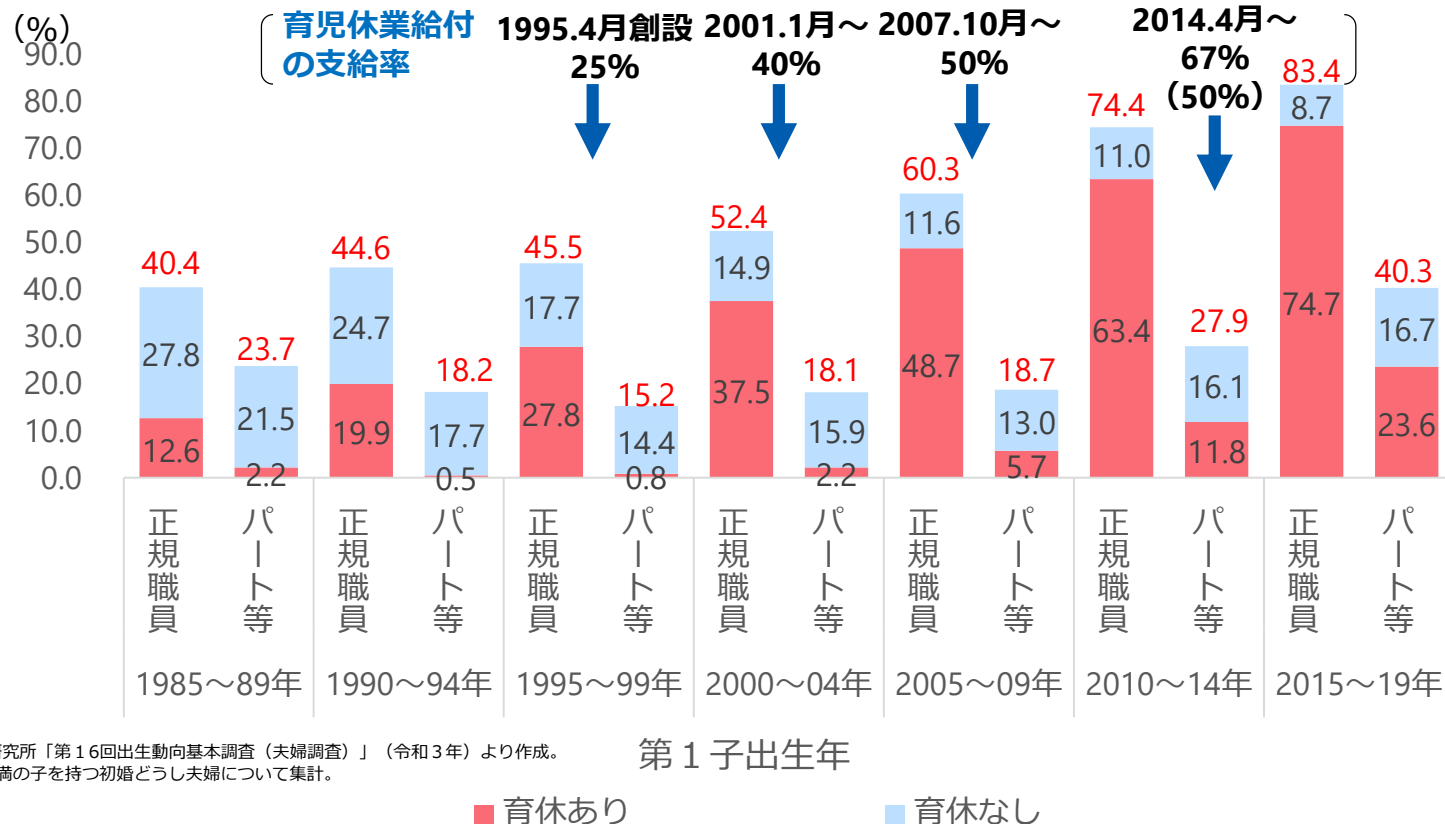
# 妊娠前の従業上の地位別にみた第1子出産前後の妻の就業継続状況

- 第1子出産前後に就業を継続している割合は、全体的に増加傾向。
- 特に、育児休業を取得して就業継続したものの割合は正社員では63.4%から74.7%に上昇。パート等の非正規雇用労働者の割合も11.8%から23.6%に上昇した。

## 育児休業制度の変遷



出産前有職女性の就業継続率（就業形態別（自営業主等除く））



※国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」（令和3年）より作成。  
 ※第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。

# 育児休業給付の支給状況①

	初回 受給者数 (人)		平均 受給月額 (円)			平均 給付期 間 (月)			給付総額 (千円)			
	男	女	男	女		男	女	男	女			
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
令和2年度	419,386	45,941	373,445	136,571	183,630	135,220	11.2	2.9	12.3	643,584,516	24,157,271	619,427,245
令和3年度	444,727	68,034	376,693	137,444	180,724	135,696	10.6	2.7	12.0	645,604,207	32,967,828	612,636,379

(注1) 平成26年4月1日以降の育児休業開始より、給付率を育児休業開始日から6か月間は67%（それ以降は50%）に引き上げている。

(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		
令和2年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)			
11月	35,232 (7.7)	3,566 (60.1)	31,666 (3.9)	48,244,957 (6.8)	1,967,584 (61.2)	46,277,373 (5.3)			
12月	39,540 (20.7)	4,161 (76.4)	35,379 (16.4)	55,233,268 (13.8)	2,216,658 (65.8)	53,016,610 (12.3)			
令和3年1月	37,476 (8.3)	4,124 (54.6)	33,352 (4.4)	56,434,281 (7.5)	2,200,115 (52.6)	54,234,166 (6.2)			
2月	34,518 (11.0)	4,489 (51.9)	30,029 (6.7)	53,233,412 (8.5)	2,173,627 (45.3)	51,059,784 (7.3)			
3月	42,021 (19.5)	5,062 (51.3)	36,959 (16.1)	66,125,332 (17.0)	2,534,575 (55.7)	63,590,757 (15.9)			
4月	31,675 (14.6)	3,606 (50.8)	28,069 (11.2)	59,850,496 (24.7)	2,233,773 (62.0)	57,616,723 (23.6)			
5月	28,894 (△ 3.8)	3,409 (27.2)	25,485 (△ 6.9)	56,430,230 (7.6)	1,978,004 (34.6)	54,452,227 (6.8)			
6月	35,603 (5.5)	4,783 (39.7)	30,820 (1.6)	49,719,296 (△ 10.8)	2,330,662 (23.2)	47,388,634 (△ 12.0)			
7月	33,226 (5.3)	5,024 (42.7)	28,202 (0.7)	44,661,514 (△ 15.2)	2,206,604 (20.7)	42,454,910 (△ 16.5)			
8月	38,019 (16.0)	6,413 (68.5)	31,606 (9.1)	47,497,774 (△ 9.2)	2,671,098 (30.4)	44,826,677 (△ 10.8)			
9月	36,907 (7.7)	6,161 (51.0)	30,746 (1.9)	47,468,198 (△ 2.8)	2,711,936 (30.7)	44,756,262 (△ 4.3)			
10月	39,596 (△ 2.4)	6,213 (34.1)	33,383 (△ 7.1)	51,279,513 (△ 5.6)	2,887,163 (21.7)	48,392,351 (△ 6.9)			
11月	38,856 (10.3)	5,375 (50.7)	33,481 (5.7)	51,898,318 (7.6)	2,795,599 (42.1)	49,102,720 (6.1)			
12月	39,473 (△ 0.2)	5,637 (35.5)	33,836 (△ 4.4)	55,169,685 (△ 0.1)	2,957,474 (33.4)	52,212,211 (△ 1.5)			
令和4年1月	40,392 (7.8)	6,773 (64.2)	33,619 (0.8)	57,790,533 (2.4)	3,276,485 (48.9)	54,514,049 (0.5)			
2月	37,481 (8.6)	6,999 (55.9)	30,482 (1.5)	55,224,450 (3.7)	3,217,004 (48.0)	52,007,446 (1.9)			
3月	44,605 (6.1)	7,641 (50.9)	36,964 (0.0)	68,614,198 (3.8)	3,702,027 (46.1)	64,912,171 (2.1)			
4月	33,387 (5.4)	5,341 (48.1)	28,046 (△ 0.1)	60,374,861 (0.9)	3,206,273 (43.5)	57,168,588 (△ 0.8)			
5月	35,857 (24.1)	5,609 (64.5)	30,248 (18.7)	65,317,051 (15.7)	3,275,810 (65.6)	62,041,241 (13.9)			
6月	38,753 (8.8)	6,846 (43.1)	31,907 (3.5)	53,003,160 (6.6)	3,473,482 (49.0)	49,529,678 (4.5)			
7月	36,047 (8.5)	7,952 (58.3)	28,095 (△ 0.4)	47,583,731 (6.5)	3,412,688 (54.7)	44,171,043 (4.0)			

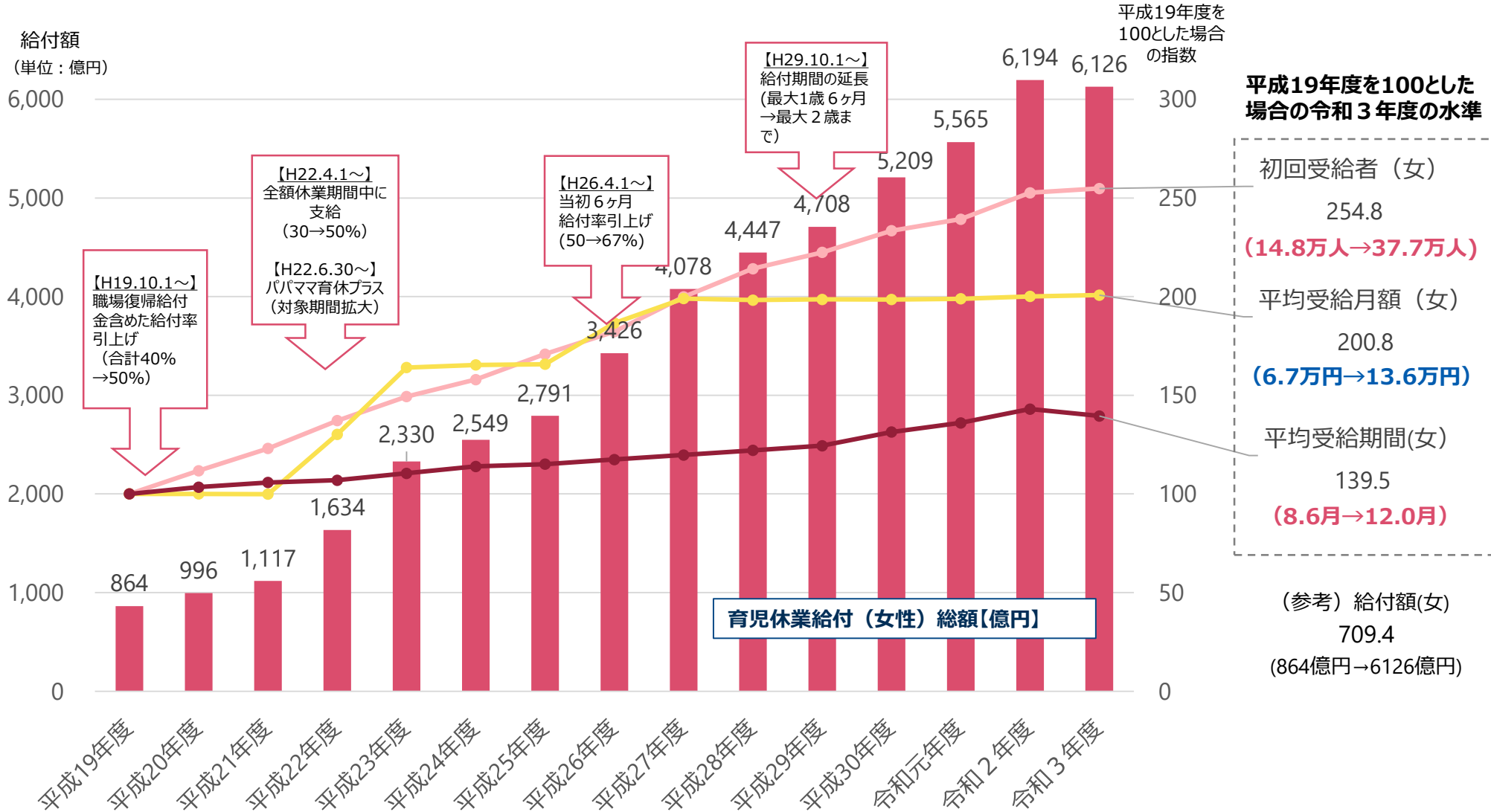
(注1)括弧内は対前年同月比 (%) である。

(注2)支給金額は業務統計値である。

(注3)令和4年4月以降の数値は、速報値であり変動があり得る。

# 育児休業給付（女性）の増加要因

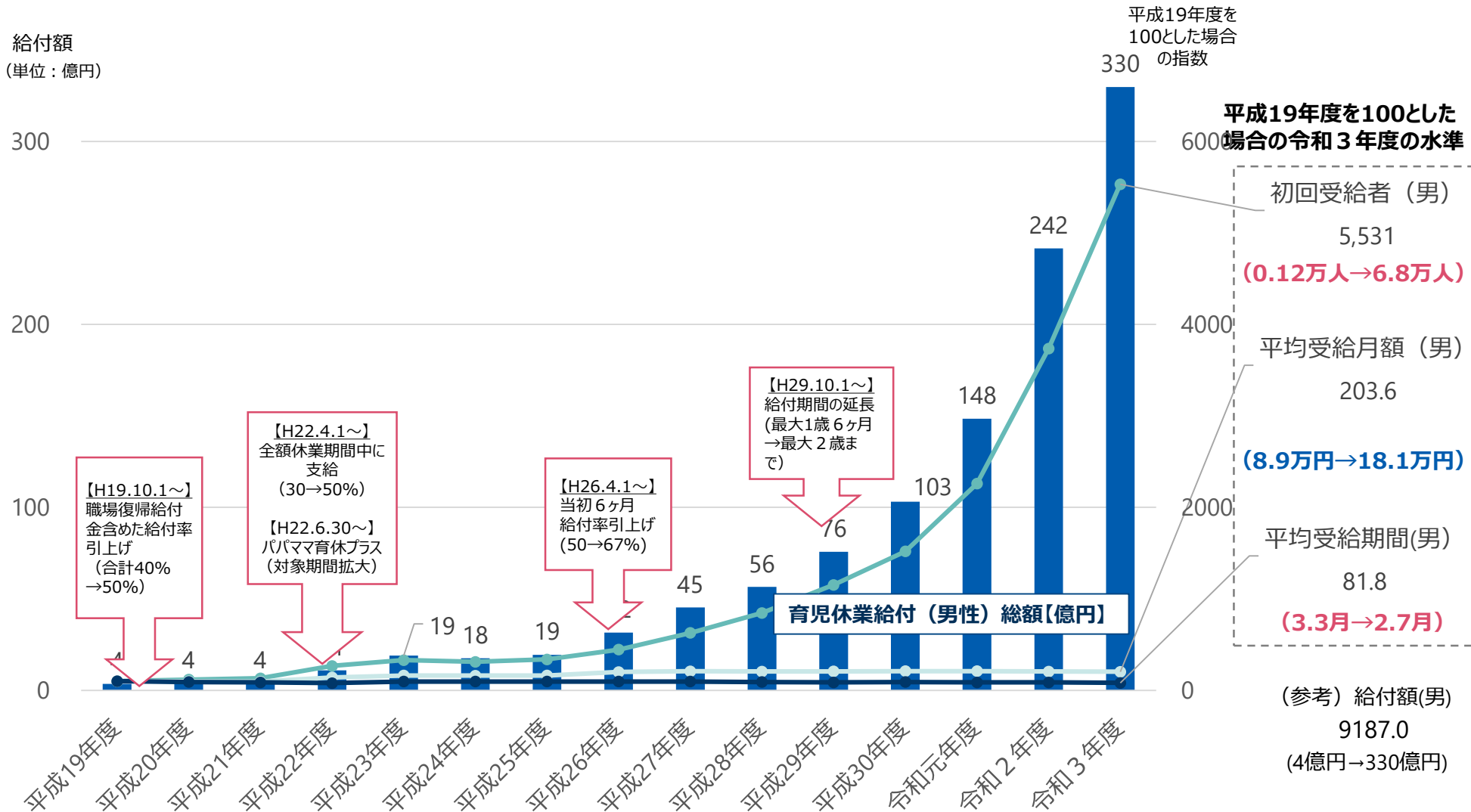
○ 女性の育児休業給付の増加要因について、平成19年度を100とした場合の令和3年度の水準は、初回受給者数は254.8、平均受給月額は200.8、平均受給期間は139.5となっており、過去15年間で初回受給者数の伸びが最も大きくなっている。





# 育児休業給付（男性）の増加要因

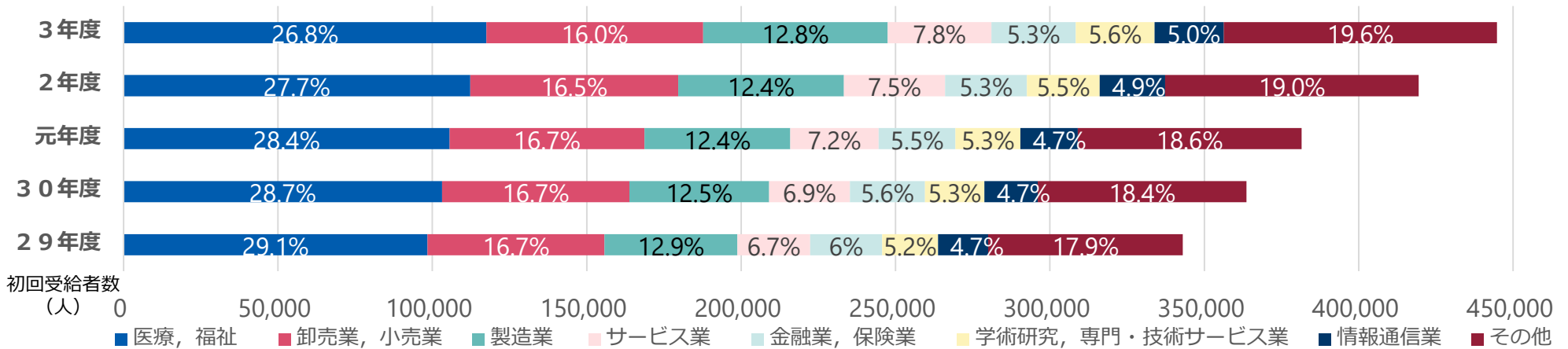
○ 男性の育児休業給付の増加要因について、平成19年度を100とした場合の令和3年度の水準は、初回受給者数は5,531.2、平均受給月額は203.6、平均受給期間は81.8となっており、過去15年間で初回受給者数の伸びが最も大きくなっている。



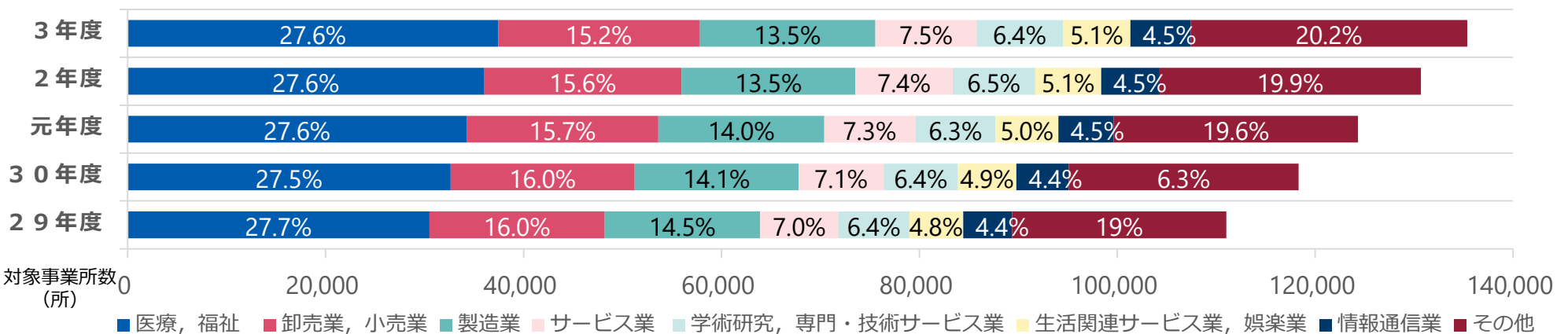
# 育児休業給付受給者が多い主な業種（中分類）

育児休業給付の初回受給者について、産業別構成比についてみると、過去6年度では医療、福祉が最も多く、次いで卸売業、小売業、製造業となるが、これらの産業の合計で受給者全体の約5割を占める。  
 なお、対象事業所ベースで見ても、ほぼ同様の構成比となる。

産業別育児休業給付状況（H29～R3年度）【初回受給者別】



産業別育児休業給付状況（H29～R3年度）【対象事業所別】



※対象事業所数とは、各年度末において設置中であり基本給付金の受給資格確認又は支給中である被保険者がいる場合の事業所数

# パパ・ママ育休プラス受給者数

(単位：人)

	初回受給者数	初回受給者数		パパママ育休プラス 受給者※	パパママ育休プラス 受給者※	
		男	女		男	女
平成28年度	327,007	10,411	316,596	699	538	161
平成29年度	342,978	14,175	328,803	762	553	209
平成30年度	363,674	18,687	344,987	912	662	250
令和元年度	381,459	27,792	353,667	1,148	812	336
令和2年度	419,386	45,941	373,445	1,565	1,165	400
令和3年度	444,727	68,034	376,693	1,880	1,327	553

※パパママ育休プラス制度により受給期間延長となった受給者（初回受給者数の内数ではない）

# 育児休業給付 期間雇用者の受給者数

(単位：人)

	初回受給者数		期間雇用者以外		期間雇用者			(期間雇用者受給割合)
	(前年比)	(前年比)	男 (前年比)	女 (前年比)	(前年比)	男 (前年比)	女 (前年比)	
平成16年度	111,928 -	111,928 -			- -			-
平成17年度	118,339 ( 5.7 )	116,097 ( 3.7 )			2,242 -			1.9%
平成18年度	131,542 ( 11.2 )	126,772 ( 9.2 )			4,770 ( 112.8 )			3.6%
平成19年度	149,054 ( 13.3 )	143,002 ( 12.8 )			6,052 ( 26.9 )			4.1%
平成20年度	166,661 ( 11.8 )	161,838 ( 13.2 )			4,823 (△ 20.3 )			2.9%
平成21年度	183,542 ( 10.1 )	177,480 ( 9.7 )			6,062 ( 25.7 )			3.3%
平成22年度	206,036 ( 12.3 )	198,661 ( 11.9 )			7,375 ( 21.7 )			3.6%
平成23年度	224,834 ( 9.1 )	217,732 ( 9.6 )			7,102 (△ 3.7 )			3.2%
平成24年度	237,383 ( 5.6 )	229,640 ( 5.5 )			7,743 ( 9.0 )			3.3%
平成25年度	256,752 ( 8.2 )	247,881 ( 7.9 )			8,871 ( 14.6 )			3.5%
平成26年度	274,935 ( 7.1 )	265,704 ( 7.2 )			9,231 ( 4.1 )			3.4%
平成27年度	303,143 ( 10.3 )	292,412 ( 10.1 )			10,731 ( 16.2 )			3.5%
平成28年度	327,007 ( 7.9 )	315,767 ( 8.0 )	10,310	305,457	11,240 ( 4.7 )	101	11,139	3.4%
平成29年度	342,978 ( 4.9 )	330,897 ( 4.8 )	14,035 ( 36.1 )	316,862 ( 3.7 )	12,081 ( 7.5 )	140 ( 38.6 )	11,941 ( 7.2 )	3.5%
平成30年度	363,674 ( 6.0 )	350,619 ( 6.0 )	18,514 ( 31.9 )	332,105 ( 4.8 )	13,055 ( 8.1 )	173 ( 23.6 )	12,882 ( 7.9 )	3.6%
令和元年度	381,459 ( 4.9 )	365,789 ( 4.3 )	27,560 ( 48.9 )	338,229 ( 1.8 )	15,670 ( 20.0 )	232 ( 34.1 )	15,438 ( 19.8 )	4.1%
令和2年度	419,386 ( 9.9 )	399,256 ( 9.1 )	45,523 ( 65.2 )	353,733 ( 4.6 )	20,130 ( 28.5 )	418 ( 80.2 )	19,712 ( 27.7 )	4.8%
令和3年度	444,727 ( 6.0 )	423,572 ( 6.1 )	67,397 ( 48.1 )	356,175 ( 0.7 )	21,155 ( 5.1 )	637 ( 52.4 )	20,518 ( 4.1 )	4.8%

(注) 期間雇用者は、休業開始時において1年以上雇用が継続しており、かつ、子が1歳6か月までの間（1歳6か月後の期間について育児休業を取得する場合は、1歳6か月後の休業開始時において2歳までの間）に、その労働契約の期間（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者（平成29年1月改正以後）

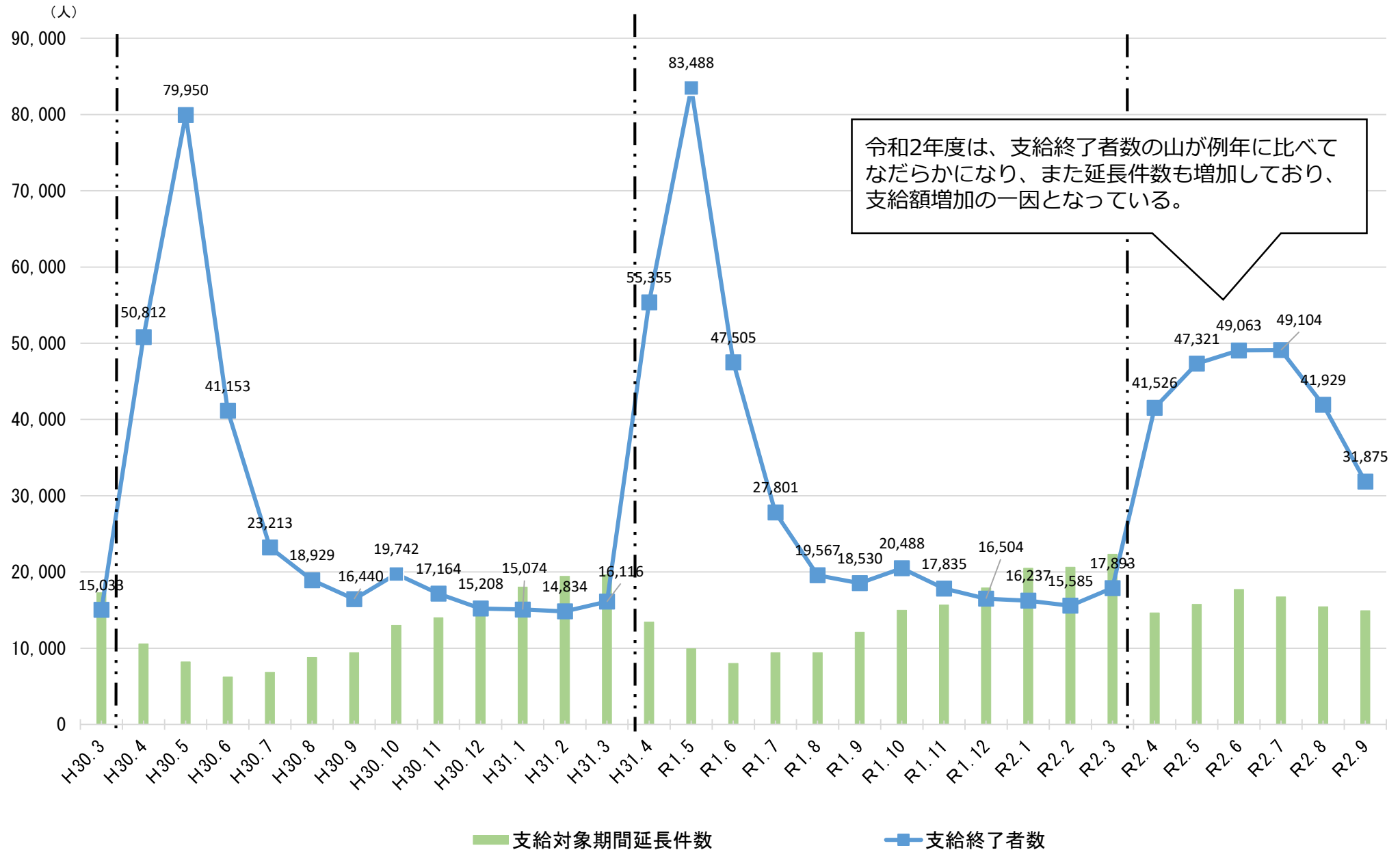
## 育児休業給付 初回受給者及び延長者数の状況

(単位：人、千円)

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
初回受給者数	303,143	327,007	342,978	363,674	381,459	419,386	444,727
延長者数 (1歳～1歳6カ月未満)	72,380	86,921	99,103	116,050	131,235	157,254	147,090
再延長者数 (1歳6カ月以上～2歳未満)	/		12,970	33,937	44,156	60,660	55,074

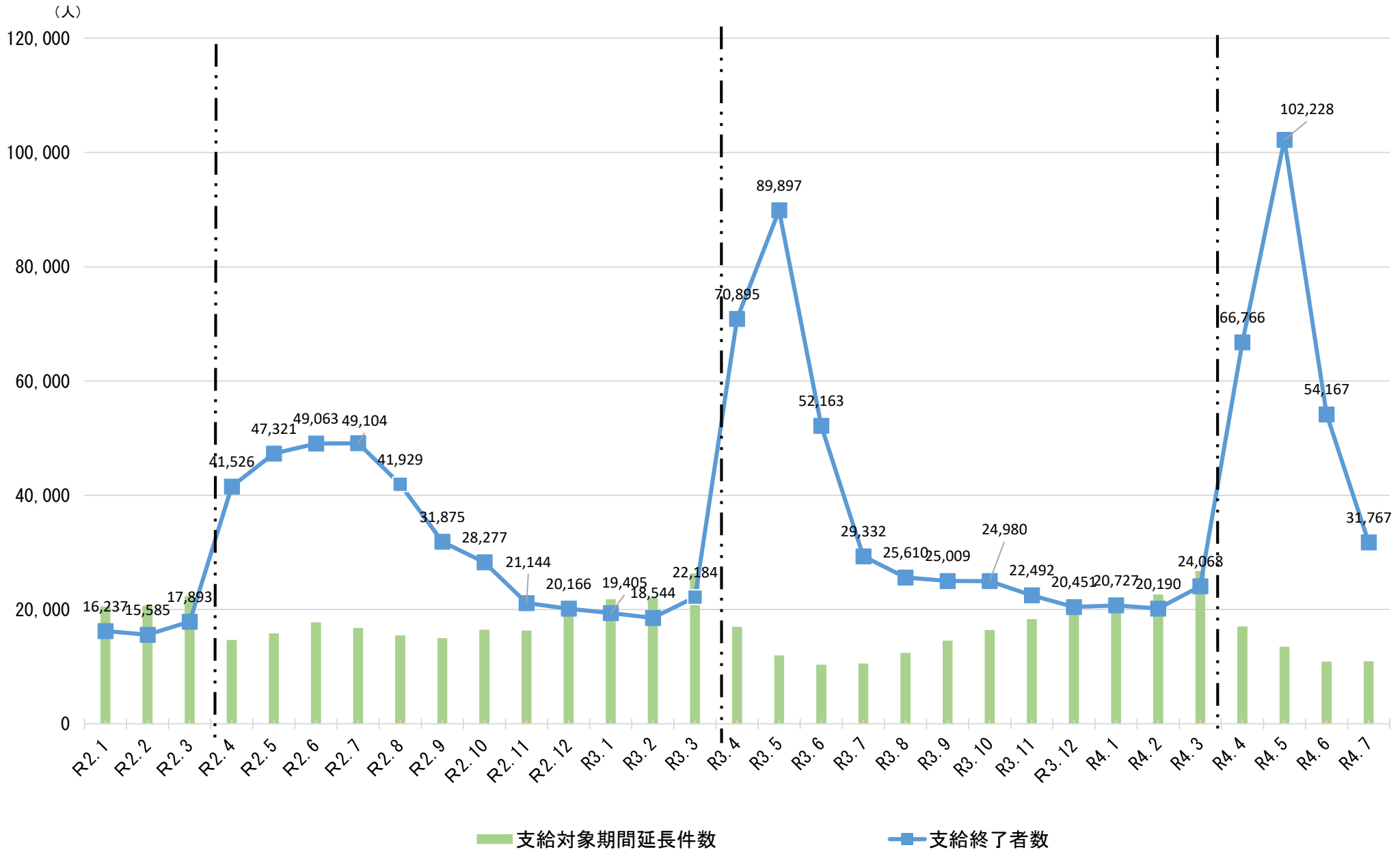
注) 上記の数値は、各年度の初回受給の処理件数と延長の処理件数を計上しているものであり、育児休業の時期(延長含む)とは必ずしも一致しないことに留意。

# 育児休業給付 支給終了者と期間延長件数の状況 (H30. 3~R2. 9)



(注) 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。

# 育児休業給付 支給終了者と期間延長件数の状況 (R2.1~R4.7)



(注) 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。

# 育児休業給付受給者の雇用継続の状況

育児休業期間中に育児休業給付を受給した者のうち、受給終了後6か月以上雇用が継続している者の割合は着実に増加し、平成30年度では88.2%となっている。

## 初回受給者の職場復帰率

	①初回受給者 (人)	②職場復帰者 (人)	③職場復帰率 (②/①)
平成14年度	98,688	82,293	83.4%
平成18年度	135,083	114,731	84.9%
平成22年度	210,360	179,053	85.1%
平成26年度	275,704	237,193	86.0%
平成30年度	363,852	320,898	88.2%

(注1)各年度に育児休業を開始し、育児休業給付を初回受給した者について特別に調査したものである。調査時点で受給中の者も初回受給者に含んでいる。

(注2)職場復帰者は、平成21年度以前の職場復帰給付金を受給した者であり、22年度以降は、育児休業給付金を支給終了（離職除く）した者のうち、支給終了後6ヶ月未満で離職した者を除いた数である。

(注3)平成30年度のうち受給中に継続して被保険者資格の取得と喪失が行われている場合は、雇用継続の判断が困難であるため計上していない。  
(約5,000件)



# 育児休業給付の財政運営

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 令和4年度の育児休業給付関係の収支状況

(単位：億円)

	2年度 決算	3年度 予算	4年度 予算
収入	7,709	0.79兆円	0.78兆円
うち保険料収入	7,615	0.78兆円	0.77兆円
うち育児休業給付に係る 国庫負担金	81	0.01兆円	0.01兆円
支出	6,648	0.72兆円	0.75兆円
差引剰余	1,061	0.07兆円	0.04兆円
育児休業給付資金残高	1,061	0.17兆円	0.21兆円

- (注) 1. 令和2年度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. 育児休業給付資金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において育児休業給付資金として組み入れるべき金額が含まれている。  
 3. 数値は、それぞれ四捨五入している。

# 育児休業給付の財政運営試算

■ 育児休業給付に係る国庫負担の暫定措置(10%水準)が3年間延長された場合の財政運営試算を行うと、以下のとおり、従来どおりの試算方法で言えば、令和6年度まで運営可能であるが、給付の増加率が高い水準で推移した場合(リスクシナリオ)には、令和6年度に資金不足に陥るおそれがある。  
 ※令和6年度までの間は積立金からの借入が可能

## ○ 従来どおりの試算(過去3年平均伸び率(8.3%/年))

(単位:億円)

【収支見込】	R2年度 (決算)	R3年度 (見込)	R4年度 (見込)	R5年度 (見込)	R6年度 (見込)	R7年度 (見込)
収 入 (うち国庫)	7,709 (81)	7,708 (83)	7,715 (90)	7,723 (97)	7,731 (105)	7,740 (114)
支 出	6,648	6,851	7,403	8,000	8,647	9,347
差 引 剰 余	1,061	856	312	▲ 278	▲ 917	▲ 1,609
資 金 残 高	1,061	1,917	2,229	1,951	1,034	▲ 575

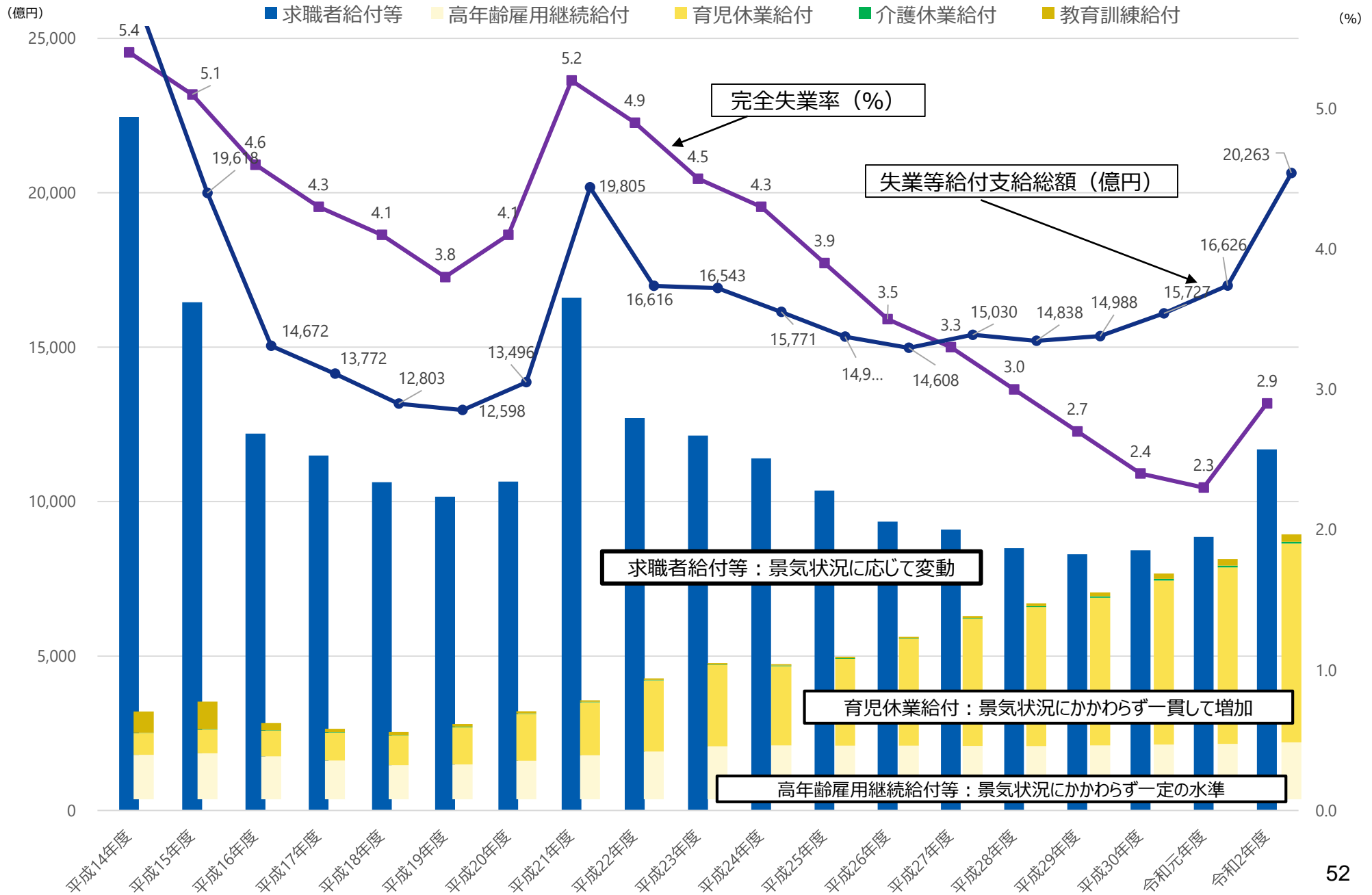
## ○ リスクシナリオ(過去3年最大伸び率(11.1%/年))

(単位:億円)

【収支見込】	R2年度 (決算)	R3年度 (見込)	R4年度 (見込)	R5年度 (見込)	R6年度 (見込)	R7年度 (見込)
収 入 (うち国庫)	7,709 (81)	7,708 (83)	7,717 (92)	7,727 (103)	7,738 (114)	7,751 (127)
支 出	6,648	6,851	7,589	8,408	9,319	10,330
差 引 剰 余	1,061	856	128	▲ 681	▲ 1,580	▲ 2,579
資 金 残 高	1,061	1,917	2,045	1,364	▲ 216	▲ 2,795

※R7年度の国庫負担割合は便宜的に本則の10%水準で計算

# 給付の種類ごとにみた給付額の推移



# 雇用保険部会や全世代社会保障構築会議等における指摘・議論

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

## （4）育児休業給付とその財源の在り方

### 雇用保険部会報告（令和4年1月7日労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会取りまとめ）

- （略）育児休業給付の在り方等については、男性の育児休業促進策等に係る制度改正の効果等も見極めた上で、雇用保険制度本来の役割との関係や、他の関係諸施策の動向等も勘案しつつ、令和4年度から検討を開始し、令和6年度までを目途に進めていくべきである。
- （略）
- 育児休業給付については、男性の育児休業促進策等に係る制度改正の効果等も踏まえつつ、中長期的な観点から、その充実を含め、他の子育て支援制度の在り方も合わせた制度の在り方を総合的に検討することが適当である。  
この点に関し、労働者代表委員及び使用者代表委員から、育児休業の取得促進は少子化対策の一環として行われるものであり、育児休業期間中の経済的支援は、国の責任により一般会計で実施されるべきであるとの意見があった。

### 少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）

2020年の雇用保険法改正により、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ための給付と位置付けられた育児休業給付について、上述の男性の育児休業の取得促進等についての総合的な取組の実施状況も踏まえつつ、中長期的な観点から、その充実を含め、他の子育て支援制度の在り方も併せた効果的な制度の在り方を総合的に検討する。

### 雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和4年3月29日参議院厚生労働委員会）

十、令和六年度までに、育児休業給付等の国庫負担割合の引下げの暫定措置の見直しだけでなく、育児休業給付の財源確保の在り方を含め、雇用労働者に限らず、フリーランスとして就業する者などを含む全ての働く者の育児・子育てを広く社会で支援する体制の構築を検討すること。あわせて、男性の出生時育児休業及び育児休業の取得促進に向けて、先般の改正法の施行状況を踏まえた上で、更なる施策の充実を検討すること。

## （4）育児休業給付とその財源の在り方

＜参考＞雇用保険法等の一部を改正する法律案に係る国会質疑（令和4年3月24日参議院厚生労働委員会）

○議員：大臣、ここから最後二問お伺いさせていただきますが、二年前にこの当委員会におきまして、ドイツのように、育児しながら短時間勤務をした場合に、減額されるけれども育児休業給付が支給される仕組みを検討してもらいたいということを提案させていただきました。当時の加藤大臣は、しっかり議論したいと、加藤大臣には前向きにお答えいただいた感じだったんですね。当然、今局長おっしゃいましたけれども、この点も検討の対象になるという認識でよろしいでしょうか。

あわせて、育休を労働施策じゃなくて子育て支援策に位置付ける議論もなされると先ほどのお話の中にありましたけれども、その際に、よく自営業、フリーランスというのは出てくるんですが、会社や団体を経営している雇用主も当然のことながら含まれるという認識でよろしいのか、この二点を併せてお伺いします。

○厚生労働大臣：今般の育児休業給付に関する検討規定は、財源のみならず、今委員御指摘のような給付内容の在り方も含めて検討対象となるものと考えております。また、自営業、フリーランスなど雇用契約によらない働き方を行う方の育児期間中の生活保障については、少なくとも雇用保険の育児休業給付制度の枠内での対応は困難であるというふうに考えています。

いずれにしても、育児休業給付について、中長期的な観点から、その充実を含め、他の子育て支援制度の在り方も併せた制度の在り方を総合的に検討するとされた少子化社会対策大綱の内容等も踏まえて、子育て支援策を担当する関係省庁とも連携しながら、子育て支援施策として検討するという含めて考えてまいりたいと思います。

## （4）育児休業給付とその財源の在り方

＜参考＞全世代型社会保障構築会議 議論の中間整理（令和4年5月17日提出資料）

### 2. 男女が希望どおり働ける社会づくり・子育て支援

- 「子育て・若者世代」については、「仕事と子育ての両立」の観点から、種々の対策が講じられてきているが、今なお、子どもを持つことにより所得が低下するか、または、それを避けるために子どもを持つことを断念するか、といった「仕事か、子育てか」の二者択一を迫られる状況が多く見られる。「仕事と子育ての両立」を図るため、早急に是正されるべきである。  
このため、妊娠・出産・育児を通じて切れ目のない支援が包括的に提供される一元的な体制・制度を構築し、男女の働き方や子どもの年齢などに応じて、育児休業、短時間勤務、保育・幼児教育などの多様な両立支援策を誰もが利用でき、それぞれのライフスタイルに応じて選択できる環境を整備していくことが望ましい。
- まずは、既に決定された各種の取組を着実に推進していく。具体的には、
  - ・ 男性の育児休業について、本年10月に施行する「産後パパ育休制度」の十分な周知と検証を行うとともに、本年4月に施行された改正育児・介護休業法による労働者への個別の周知・意向確認、雇用環境整備の措置の履行確保、不利益取扱いの禁止の徹底等により取得日数の男女差の縮小に向けて取得促進に取り組むこと、
  - ・ 非正規雇用労働者について、育児休業に係る権利を希望に応じて行使できるよう、本年4月に施行された改正育児・介護休業法による労働者への休業の意向確認、雇用環境整備及び有期雇用労働者の取得要件緩和等の着実な実施に取り組むこと、
  - ・ 短時間勤務制度についても、キャリア形成に配慮しつつ希望に応じて利用できる環境整備を図ること、
  - ・ 「新子育て安心プラン」等に基づく保育サービスの基盤整備や放課後児童クラブの整備等を着実に実施すること、
  - ・ 本年4月から保険適用された不妊治療について、実態の調査・検証を行いつつ、活用を促進していくこと、である。また、妊娠・出産支援として、出産育児一時金での対応をはじめとして、経済的負担の軽減についても議論を進めることが求められる。加えて、短時間労働者等が保育を利用しづらい状況の改善や男性の家事・育児参加に向けた取組をさらに進めることが求められる。
- そして、子育て・若者世代が子どもを持つことによって収入や生活、キャリア形成に不安を抱くことなく、男女ともに仕事と子育てを両立できる環境を整備するために必要となる更なる対応策について、国民的な議論を進めていくことが望まれる。その際には、就業継続している人だけではなく、一度離職して出産・育児後に再び就労していくケースも含め、検討することが重要である。
- また、今通常国会にこども家庭庁の創設に関する法案及び児童福祉法等の改正法案が提出されているが、これらを含め、子どもが健やかに成長できる社会の実現に向け、様々な事情を抱えた子ども・妊産婦・家庭をはじめ、子ども・子育て支援の強化を検討すべきである。



# 諸外国の育児休業・育児休業給付制度

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 諸外国の育児休業・育児休業給付制度（概要）

未定稿

	スウェーデン	フランス	ドイツ	イギリス	日本
<b>育 児 休 業</b>					
<b>対象となる子の年齢</b>	満12歳まで	満3歳まで	満8歳まで	満18歳まで	満1歳まで ※保育所に入れない場合等は 最長満2歳まで
<b>取得可能期間</b>	両親あわせて480日 ※1歳半までは給付にかかわらず休業可。 うち96日間は4歳以降に持ち越し可	両親それぞれ3年間	両親それぞれ3年間 ※うち24か月間は3歳以降に 持ち越し可	両親それぞれ18週間 (年4週間まで)	両親それぞれ1年間 ※延長の場合最長で2年間
<b>休業中の給付</b>	390日間は休業前賃金の77.6% (上限は日額810クローナ(約10,400円))、 90日間は日額180クローナ(約2,300円)  ※課税 ※社会保険料免除	両親それぞれ6ヶ月間、月額398.79ユーロ(約51,800円)  ※非課税 ※社会保険料一部免除	両親合わせて12ヶ月間、休業前賃金の原則67% (上限は月額1,800ユーロ(233,800円))  ※非課税 ※社会保険料免除	無し	両親それぞれ当初180日間は休業前賃金の67%(上限は305,319円)、181日目以降は50%(上限は227,850円)  ※非課税 ※社会保険料免除
<b>給付制度の枠組 給付の財源</b>	・両親保険(妊娠手当、両親手当等。労働者、自営業者、求職者等を含め広く居住者を対象とする制度)から支給。 ・財源は、使用者、自営業者が納付する両親保険料(2.6%)。	・全国家族手当金庫(育児分担当のほか、日本の児童手当に相当する家族手当等を実施)が管理運営 ・財源は、使用者による保険料(3.45%又は5.25%)、社会保障目的税(CSG:一般化社会拠出金)、他の税	・連邦が税財源で実施。	-	・雇用保険制度により実施。 ・財源は、労使保険料(0.4%)、一般会計
<b>分割取得の可否</b>	年3回まで	分割可	3回まで	年4回まで	2回まで分割可 (令和4年10月~)
<b>同時休業</b>	可能	可能	可能	可能	可能
<b>同時受給</b>	30日間に限り可	合計上限額は月額398.79ユーロ	可能	(給付無し)	可能
<b>部分休業</b>	あり	あり	あり	無し	無し
<b>男性の育児休業 取得促進策</b>	父親又は母親の片方のみが休業できる期間が、それぞれ90日間ずつある(クォータ制)	無し	両親がそれぞれ2ヶ月間以上子育てに参加し、就労所得の減少が生じた場合、給付期間が2ヶ月間延長される(パートナー月)	無し	両親が休業する等の要件を満たせば、満1歳2ヶ月までの1年間休業できる(パパ・ママ育休プラス)

# 諸外国の産前産後休業・父親休暇制度（概要）

未定稿

	スウェーデン	フランス	ドイツ	イギリス	日本
<b>産前産後休業</b>					
<b>取得可能期間</b>	産前産後 各7週間 (産前産後各2週間は義務)	産前6週間・産後10週間 (産後6週間を含む8週間は義務)	産前6週間・産後8週間 (うち産後8週間は義務)	休業開始後 52週間 (うち産後2週間は義務) ※産後2週間を除いた50週間について、 両親間で分割して取得できる(共有両親休暇)	産前6週間・産後8週間 (うち産後8週間は義務)
<b>休業中の給付</b>	休業前賃金の77.6% ※上限：日額810クローナ	休業前賃金の10割 ※上限：月額3,428ユーロ (約445,200円)	休業前賃金の10割 ※上限無し	最初の6週間：休業前賃金の9割(上限無し)、以降33週間：週151.97ポンド(約23,000円)と休業前賃金の9割のうち低い額(残り13週間は給付なし)	休業前賃金の67% ※上限あり
<b>父親休暇</b>					
<b>取得可能期間</b>	10日間 (母親の出産退院後60日以内)	25日間 (産後6週間以内) ※その他、3日間の有給休暇あり	無し	2週間 (産後8週間以内)	産後8週間以内に4週間まで取得することができる 産後パパ育休(2回まで分割可)。 (令和4年10月～)
<b>休業中の給付</b>	休業前賃金の77.6% ※上限：産前産後休業と同じ	休業前賃金の10割 ※上限：産前産後休業と同じ	—	週151.97ポンドと休業前賃金の9割のうち低い額	※産後パパ育休の場合、休業前賃金の67%(上限：284,964円)

(出典) 厚生労働省「2021年 海外情勢報告」

労働政策研究・研修機構「諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策」(2018年3月)

INTERNATIONAL NETWORK ON LEAVE POLICIES AND RESEARCH「18<sup>th</sup> International Review of Leave Policies and Related Research 2022」(2022年)

(注1) 金額は、1クローナ=12.80円、1ユーロ=129.87円、1ポンド=151.12円(2021年期中平均)で換算

(注2) イギリスの産前産後休業時の給付・父親休暇時の給付は、国民保険(年金、失業、傷病等による就労不能等に係る給付を統合的に行う全住民を対象とした制度)により実施。財源は、被用者、使用者、自営業者が納付する国民保険料(被用者12.0%、使用者13.8%)。

- これまで雇用保険制度において育児休業給付が果たしてきた役割・意義や効果について、どのように考えるか。
- これからの育児休業給付の中長期的な在り方について、どのように考えるか。