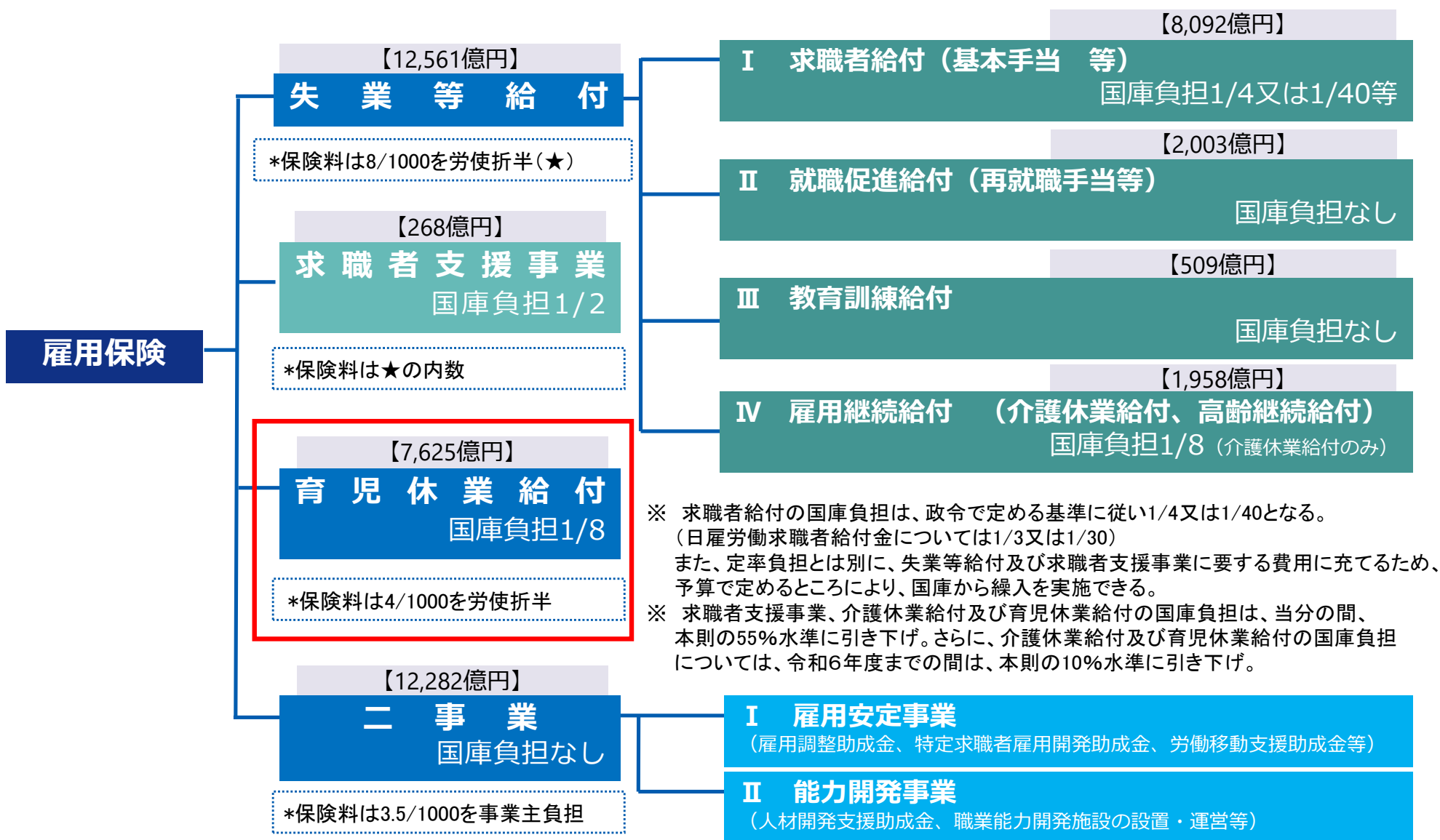


育児休業給付等について

育児休業給付の概要と制度変遷

雇用保険制度の概要（体系）

※ 【】内は令和5年度予算額



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（一定の場合*2には最長で2歳）未満の子を養育するための育児休業を行う場合*3に、育児休業給付（育児休業給付金及び出生時育児休業給付金*4）を支給。

- *1 配偶者も子が1歳に達する日以前に育児休業（産後パパ育休含む。）を取得している場合は、1歳2か月（「パパママ育休プラス」）。
- *2 保育所の申込みを行ったが利用できない場合や、子を養育している配偶者が死亡した場合等
- *3 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。
- *4 出生時育児休業給付金は、産後パパ育休（子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能）を取得した場合に支給される。

2) 支給要件

雇用保険の被保険者（原則、週の所定労働時間が20時間以上、31日以上雇用見込み）が育児休業を取得した場合に、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。

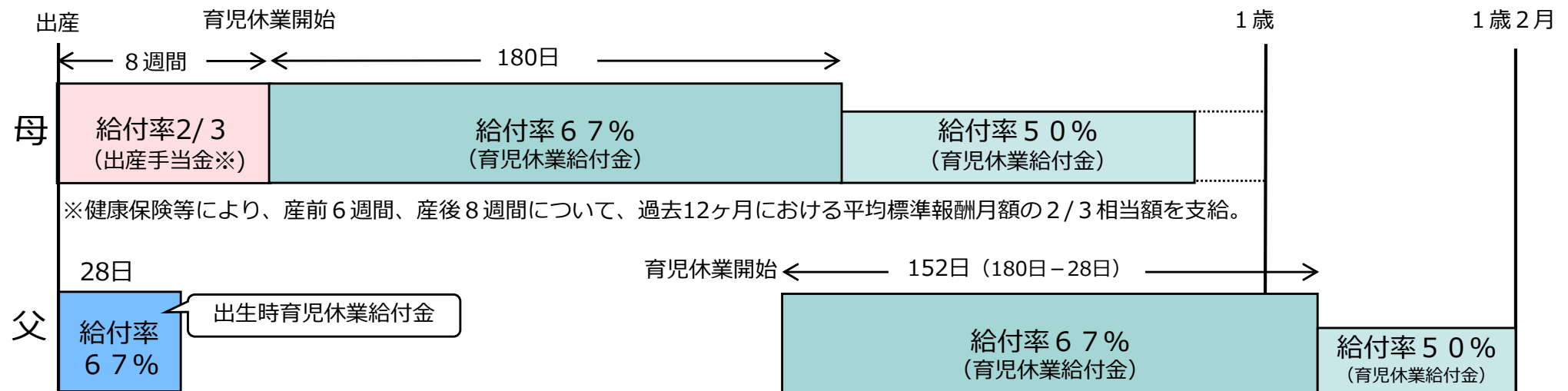
3) 給付額

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*5・6、それ以降は50%相当額。

- *5 給付は非課税であり、育休中は社会保険料が免除（一定の要件あり）されるため、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。また、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、超過分を減額。
- *6 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。

〔 育児休業給付の上限額・下限額（支給日数が30日の場合）：上限額 310,143円（231,450円）、下限額 55,194円（41,190円）
（括弧内は給付率50%の場合。いずれも令和6年7月31日までの金額。） 〕

「参考」男女ともに育児休業を取得する場合の例



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（産後パパ育休を含む）を取得し、受給資格を満たしていれば、**休業開始時賃金月額×67%（休業開始後181日目以降は50%）**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・ママ育休プラス制度を利用する場合には子が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（産後パパ育休を含む）中の社会保険の扱い

● 育児休業等期間中の保険料免除

子が3歳に到達するまでの育児休業または育児休業の制度に準ずる措置に基づく休業（以下「育児休業等」という。）の期間について、保険料が免除される。

月末時点で育児休業等を取得している場合、あるいは月内に14日以上育児休業等を取得した場合には、当該月の保険料が免除となる。また、賞与保険料は1月超の育児休業等を取得した場合に限り、免除となる。

● 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

育児休業等を終了した被保険者が3歳未満の子を養育している場合には、育児休業等の終了日の翌日の属する月以後の3か月間の報酬の平均額を報酬月額として標準報酬月額を改定し、復帰後の給与水準に応じた保険料を賦課する。

● 3歳未満の子の養育期間における従前標準報酬月額みなし措置

3歳未満の子を養育する期間中の各月の標準報酬月額が、子の養育を開始した月の前月の標準報酬月額（従前標準報酬月額）を下回る場合、従前標準報酬月額がその期間における標準報酬月額とみなされて、年金額が計算される。

【モデル例】（30歳（東京都勤務・在住）の例）

月の給与	30万円
①年金保険料（厚生年金）	2万7,450円
②健康保険料（協会けんぽ） （医療）	1万5,000円
③雇用保険料	1,800円
④所得税	6,079円
⑤住民税	1万2,741円
手取り額	23万6,930円

6万3,070円

①及び②・・・育児休業中、産後パパ育休中は申出により支払いが免除される。

③及び④・・・育児休業中、産後パパ育休中に、勤務先から給与が支給されない場合は雇用保険料負担はなく、所得税もかからない。

⑤・・・前年の収入により税額が決定されるため、育児休業中、産後パパ育休中も支払う必要あり。

※ 育児休業給付は非課税

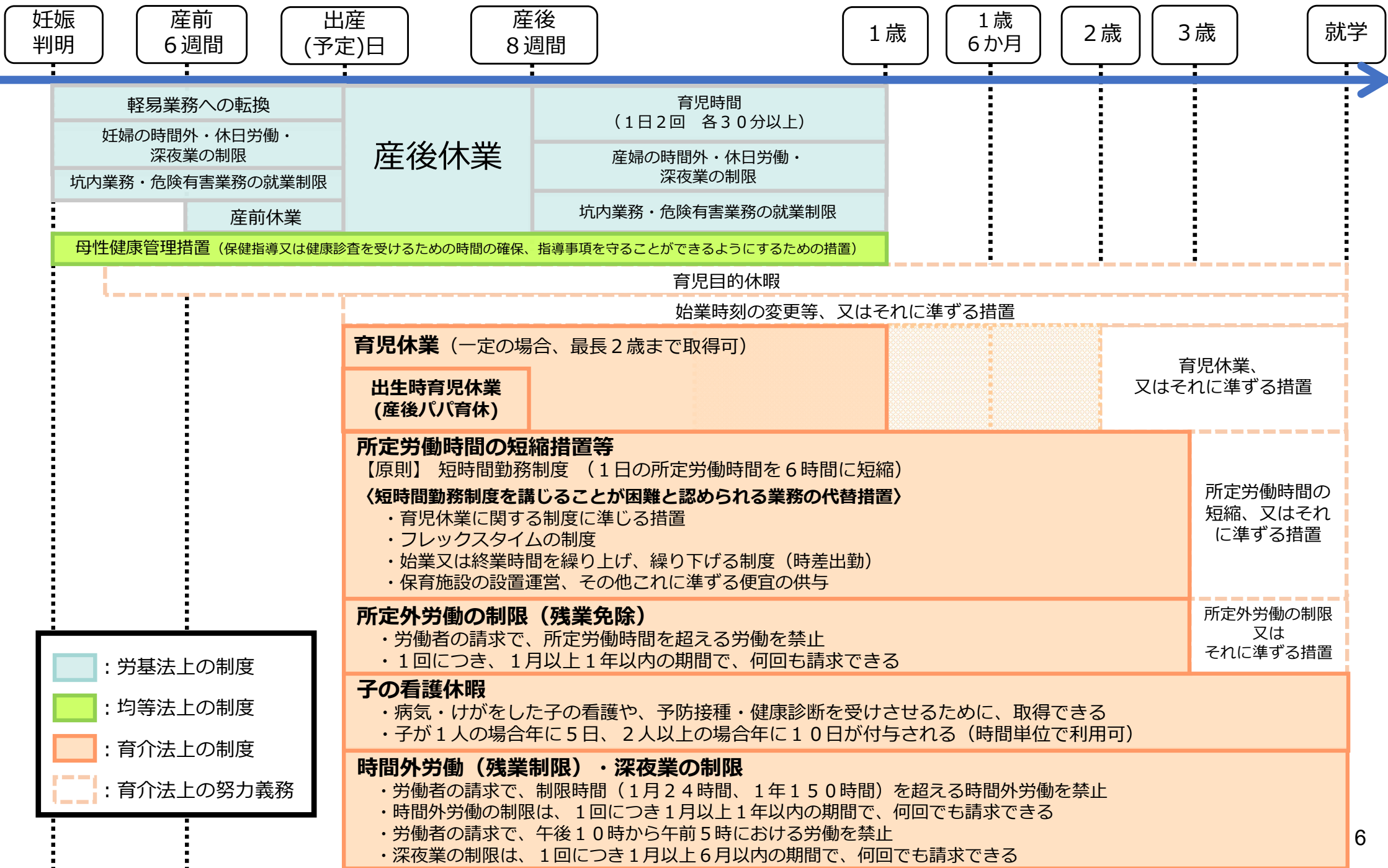
【給付率67%の場合】

$$300,000\text{円} \times 0.67 - 12,741\text{円} = 188,259\text{円}$$

（給与） （給付率） （住民税）

$$188,259\text{円} \div 236,930\text{円} \div 0.795 \leftarrow \text{約8割}$$

（手取り額）



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

育児休業制度の概要

第1回今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会
(令和5年1月26日)参考資料

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、子の誕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年間に出産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
- ②1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)

(施行日)	H4.4.1	H7.4.1	H11.4.1	H14.4.1	H17.4.1	H22.6.30	H26.4.1	H29.1.1	H29.10.1	R3.1.1	R4.4.1	R4.10.1	R5.4.1	
育児休業	1歳まで(30人以下適用猶予)	1歳まで			原則1歳まで (保育所に入れぬ等の場合は、1歳6か月)	原則1歳まで(左記に加え、 父母とも休業する場合は、1歳2か月)		原則1歳まで(左記に加え、保育所に入れぬ等の場合は、2歳)		原則1歳まで(※左記と同じ) 2回に分けて取得可能				
出生時育児休業 (産後パパ育休)					※H17.4.1以降、一定の要件を満たす期間雇用者も取得可能に			※H29.1.1期間雇用者の要件緩和		※R4.4.1期間雇用者の要件緩和		子の出生後8週間以内に4週間まで 2回に分けて取得可能		
所定外労働の制限							子が3歳未満 ※H24.6.30まで100人以下企業は猶予							
時間外労働の制限	女性保護規定 (労働基準法による制限)		激変緩和措置 (労働基準法第133条)		小学校の入学まで									
深夜業の制限	女性保護規定 (労働基準法による制限)		小学校の入学まで											
所定労働時間の短縮等	子が1歳未満・措置義務 1歳～小学校就学前・努力義務 (※短時間勤務、フレックス、時差出勤等からいずれか一つを 事業主が選択して措置する義務)			子が3歳未満・措置義務、 3歳～小学校就学前・努力義務 (※左記と同じ)		【短時間勤務制度】子が3歳未満…措置義務 3歳～小学校就学前…努力義務 ※H24.6.30まで100人以下企業は猶予		【短時間勤務制度以外】子が小学校就学前まで…努力義務						
子の看護休暇 (小学校就学前の子)			努力義務 年5日	形成権 年5日	形成権 年5日 (子が2人以上の場合は年10日)	形成権 年5日 (子が2人以上の場合は年10日)	形成権 年5日 (子が2人以上の場合は年10日)	形成権 年5日 ※時間単位取得可(子が2人以上の場合は年10日)						
個別周知 ・意向確認											個別周知・意向確認義務			
雇用環境整備 措置											雇用環境整備措置義務			
育児休業等の 取得状況の公表											1000人超企業 義務			
労働者の配置 に関する配慮							配慮義務							
育児休業等に係る 不利益取扱いの 禁止	解雇の禁止			H13.11.16 解雇その他不利益な取扱いの禁止										
育児休業等に係る ハラスメント防止措置					子の看護休暇に係る解雇 その他不利益取扱いを明文で禁止	所定労働時間の短縮措 置等に係る解雇その他不 利益取扱いを明文で禁止			※R4.4.1以降、妊娠・出産等を申し出たこと、 R4.10.1以降、出生時育児休業の申出等が追加					育児休業等に関するハラスメント防止措置義務
(参考) 雇用保険 (育児休業 給付)		H7.4.1 休業前賃金の25% (休業中20%、 職場復帰後5%)	H13.1.1 休業前賃金の40% (休業中30%、 職場復帰後10%)	H19.3.31 休業前賃 金の50% (職場復帰後20%)	H22.4.1 休業前賃 金の50% (当面の間)	H26.4.1 休業前賃金の50%(休業開始から6ヶ月は67%)								
											※R4.10.1以降、出生時育児休業(産後パパ育休)、分割取得も支給対象			

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

育児休業給付にかかる主な制度変遷

	平成6年改正 (H6. 6.29公布) (H7. 4. 1創設)	平成12年改正 (H12. 5.12公布) (H13. 1. 1施行)	平成19年改正 (H19. 4.23公布) (H19.10. 1施行)	平成21年改正 (H21. 3.30公布) (H22. 4. 1施行)	平成26年改正 (H26. 3.31公布) (H26. 4. 1施行)	令和2年改正 (R2. 3.31公布) (R2. 4. 1施行)	令和3年改正 (R3. 6. 9公布) (R4.10. 1施行)
給付率等	育児休業 基本給付金：20% 職場復帰 給付金：5%	30% / 10%	50%		育児休業開始から6月まで67%、それ以降は50%		
			30% / 20%	全額休業期間中に支給（育児休業給付金）			
			※暫定措置（21年度末まで） （本則は40%）	※暫定措置の期限を「当分の間」に	※いずれも暫定措置（本則は40%）	※育児休業給付を失業等給付とは異なる給付体系に位置付け、収支を失業等給付とは区分	※出生時育児休業給付金の創設（給付率の適用に当たっては、育児休業給付金と通算） ※出生時育児休業給付金、育児休業給付金はそれぞれ2回まで受給可能
	平成6年改正 (H6. 6.29公布) (H7. 4. 1創設)	平成16年改正 (H16.12. 8公布) (H17. 4. 1施行)	平成21年改正 (H21. 7. 1公布) (H22. 6.30施行)		平成29年改正 (H29. 3.31公布) (H29.10.01施行)		
給付期間等	子が1歳に達する日まで	子が1歳6か月に達する日まで（一定の場合に限る）	子が2歳に達する日まで（一定の場合に限る）				
			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）				

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。

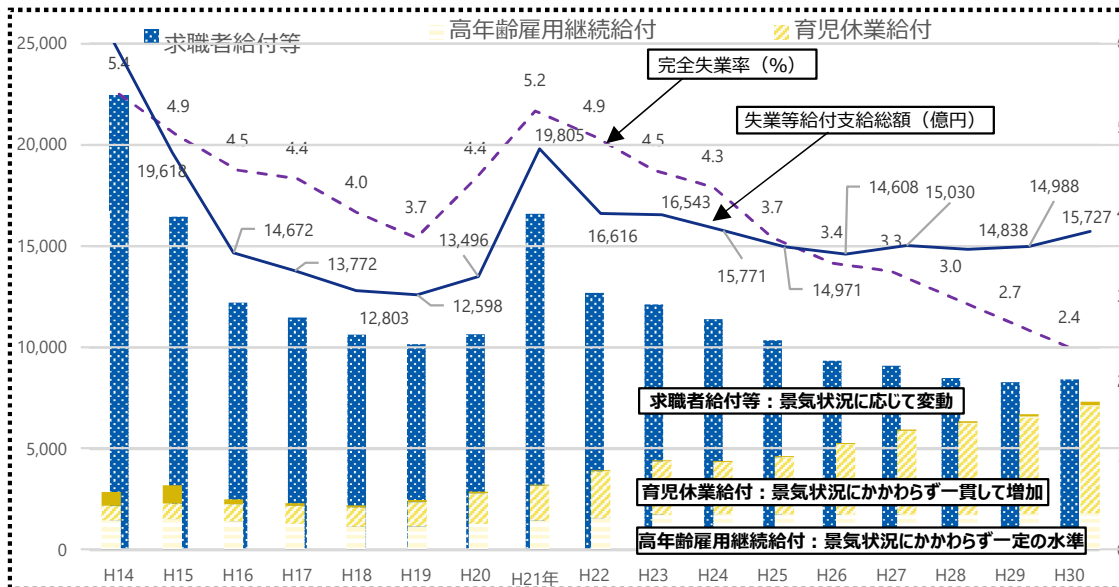
※ 最近の給付率引上げの経過 平成19年改正：40%⇒50%、平成26年改正：50%⇒67%（休業開始から6か月まで）

- 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。

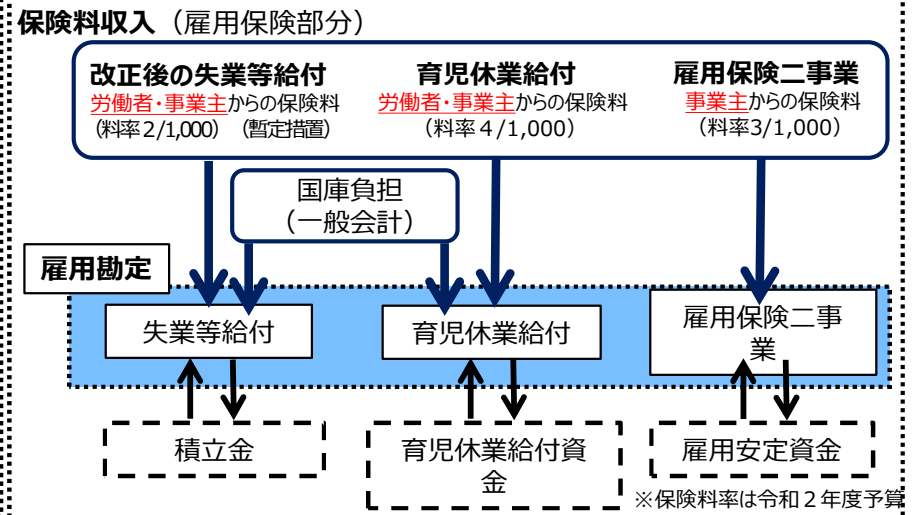
改正の内容(令和2年4月1日施行)

- 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



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満

(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

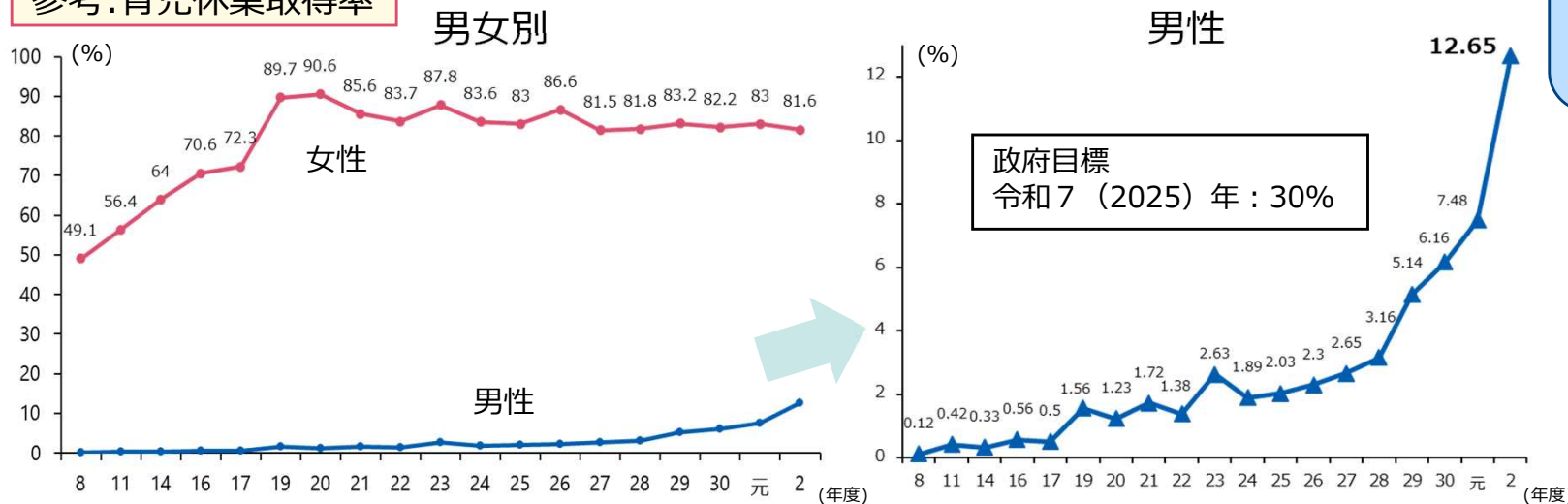
※現行制度ではパパ休暇（子の出生後8週間以内に父親が育休取得した場合には再度取得可）あり。
※今回の改正で2回に分割取得可に。

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」

育児休業の分割取得、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

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。

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
育児休業	各親は、給付の有無にかかわらず、子が満1歳半になるまでの間、休暇を取得可能	各親は、給付の有無にかかわらず、子が満3歳になるまでの間、休暇を取得可能	各親は、給付の有無にかかわらず、最大3年間休暇を取得可能。うち、最大24カ月を3歳以降満8歳になるまで持ち越し可	各親は、下記の休暇とは別に、子が満18歳になるまで、計18週間の休暇を取得可能（年4週間まで）	各親は、子が満1歳になるまでの間、休暇を取得可能。最長で子が満2歳になるまで（保育園に入所できない等の場合）
給付期間	両親それぞれ240日（計480日）、子が満4歳になるまで 両親合わせて96日間は4歳以降満12歳になるまで持ち越し可 双子以上の場合、休暇・給付の日数が追加	両親それぞれ6カ月間 子が満1歳になるまで 第2子以降は、子が満3歳になるまで両親それぞれ24カ月	両親合わせて12カ月間 子が1歳2カ月まで ※受給額の上限を通常の半額とし、代わりに受給期間を2倍に延長することができる（ElterngeldPlus）。	休暇は両親合わせて最大50週間、給付は最大37週間（産休及び給付の残期間） 子が満1歳になるまで	子が満1歳になるまで、両親それぞれ休暇・給付を受けることができる。 保育園に入所できない等の場合に限り最長で子が満2歳になるまで
給付額	195日分は休業前賃金の77.6%（日額上限1,116ユーロ（約14,000円）） 45日分は日額180ユーロの定額。	月額428.711ユーロ（約58,500円）（完全休業の場合） 子供の数に応じた加算あり。	休業前賃金（手取り）の原則67%（月額上限1,800ユーロ（約245,800円）） 双子以上の場合や他に幼児がいる場合の加算あり。	週172.48ポンド（約27,200円）または通常賃金の90%のうち低い額	最初の180日分※は、休業前賃金（日額上限15,430円）の67%。181日目以降は50%。 ※産後パパ育休の給付を受けた場合、その日数を引いた日数
短時間勤務等への対応	3/4、1/2、1/4、1/8のパートタイム休業を選択した場合、休業の割合に応じた給付額となる一方給付期間はそれに応じて延びる（例えば、1/2休業2日分がパートタイム休業1日分となる）	週16時間から32時間まで就労可。就労時間に応じて減額した給付：パートタイムの50%までは277.141ユーロ、パートタイムの50%～80%は159.871ユーロ	週32時間までの短時間勤務の場合、休業前賃金との差額の65%。	休業期間中、それぞれ20日まで就労可	休業期間中に就業した場合、月10日又は80時間を超える場合は給付を行わない。
分割取得	原則年3回まで	可能	原則3回まで	1週間単位で分割可	2回まで
同時受給	子が1歳になるまでの間、30日まで	可能（給付額は合計月額428.711ユーロまで）	可能	可能	可能
男性の育児休業促進の工夫	所得比例給付のうち90日分は他方に譲渡できない（クォータ制）	満1歳になるまで給付を受けるためには、両親が交互に休業又は労働時間短縮を行うことが必要	両親ともに2カ月以上休業取得又は労働時間短縮で2カ月追加 両親共に週24～32時間のパートタイム勤務を4カ月以上続けたらElterngeldPlusが4カ月追加	無し	両親がそれぞれ休業した場合、満1歳2カ月まで、最大12カ月間休業可（パパ・ママ育休プラス）
給付の枠組み	両親保険制度（妊娠手当、両親手当等）により実施。使用者、自営業者が負担する両親保険料（保険料率2.6%分）による。	全国家族手当金庫（CNAF）が管理運営。使用者による保険料（賃金の5.25%）、社会保障目的税（CSG：一般社会拠出金）ほかを財源とする。	連邦政府が税財源で実施	事業主が本人に支払ったのちに事業主が納付する国民保険料から控除	雇用保険制度により実施。労使の拠出による保険料（賃金の0.4%）及び一般会計を財源とする。
課税	課税、社会保険料免除	非課税、社会保険料一部免除	非課税、社会保険料免除	課税	非課税、社会保険料免除

諸外国の産前産後休業・父親休暇及び関連する給付制度（概要）

未定稿

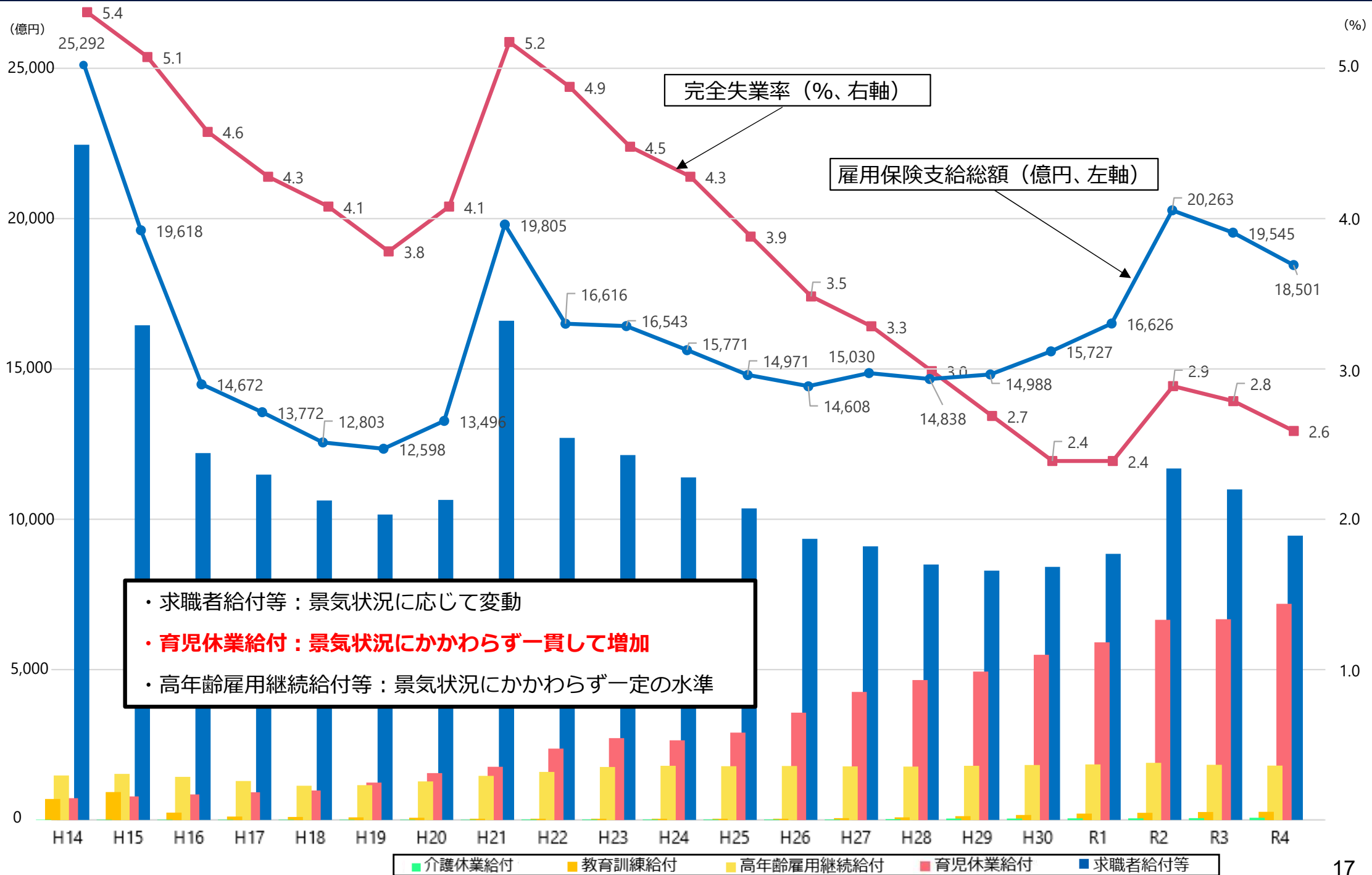
	スウェーデン	フランス	ドイツ	イギリス	日本
産前産後休業・給付 Maternity Leave / Benefit					
取得可能期間	産前7週間、産後7週間 (産前2週間・産後2週間は義務)	産前6週間、産後10週間 (産後6週間を含む8週間は義務)	産前6週間、産後8週間 (産後8週間は義務)	出産予定週の11週間前から取得可 52週間 (産後2週間は義務)	産前6週間、産後8週間 (産後8週間は義務)
休業中の給付	出産予定日の60日前から育児休業給付を利用可能(休業前賃金の77.6%(日額上限1,116ユーロ(約14,000円)) 財源は両親保険	休業前賃金の100%(日額上限95.221ユーロ(約13,000円)) 財源は医療保険	休業前賃金の100%が事業主から支払われ、うち一部(日額最大131ユーロ)を疾病金庫が負担。 財源は事業主及び医療保険	最初の6週間:休業前賃金の90% 次の33週間:週172.48ポンド(約27,200円)または休業前賃金の90%のうち低い方の額 財源は国民保険	休業前賃金(上限あり)の2/3 財源は健康保険
父親休暇・給付 Paternity Leave / Benefit					
取得可能期間	母親の出産退院後60日以内 10日間	産後6カ月以内 25日間(うち4日間は有給休暇の直後に取得義務。残りは2分割可能) ※事業主に3日間の有給休暇付与義務あり	なし	産後8週間以内 連続した1週間又は2週間	(産後パパ育休) 産後8週間以内 28日間
休業中の給付	休業前賃金の77.8%(日額上限837ユーロ(約10,500円)) 財源は両親保険	休業前賃金の100%(日額上限95.221ユーロ) 財源は医療保険	なし	週172.48ポンドまたは休業前賃金の90%のうち低い方の額 財源は国民保険	休業前賃金(日額上限15,430円)の67% 財源は雇用保険

(参考文献) 厚生労働省「2022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)
 Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (2022) 18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022
 欧州委員会ウェブサイト <https://commission.europa.eu/>
 Missoc (Mutual Information System on Social Protection)データベース <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/>
 スウェーデン社会保険庁ウェブサイト <https://www.forsakringskassan.se/>
 フランス政府ウェブサイト <https://www.service-public.fr/>
 ドイツ連邦家族ポータル <https://familienportal.de/>
 イギリス政府ウェブサイト <https://www.gov.uk/>

(注) 金額は、1 クローナ=12.58円、1 ユーロ=136.54円、1 ポンド=157.92円(2022年期中平均)で換算

育児休業給付の運営状況

給付の種類ごとにみた給付額の推移



※「求職者給付等」は求職者給付及び就職促進給付の合計。

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25年度	256,752	4,170	252,582	112,170	144,519	111,995	9.8	3.2	9.9	281,072,650 (9.5)	1,942,186 (10.4)	279,130,464 (9.5)
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 (23.0)	3,152,831 (62.3)	342,567,606 (22.7)
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 (19.3)	4,529,363 (43.7)	407,770,839 (19.0)
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 (9.2)	5,649,855 (24.7)	444,693,852 (9.1)
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 (6.2)	7,569,260 (34.0)	470,803,283 (5.9)
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 (11.1)	10,303,493 (36.1)	520,934,233 (10.6)
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 (7.6)	14,844,491 (44.1)	556,504,218 (6.8)
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 (12.6)	24,157,271 (62.7)	619,427,245 (11.3)
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 (0.3)	32,967,828 (36.5)	612,636,379 (△1.1)
令和4年度	489,821	109,422	380,399	139,755	184,410	136,990	10.2	2.7	12.3	695,300,779 (7.7)	53,498,138 (62.3)	641,802,641 (4.8)

(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) 令和4年度については、同年10月に創設された出生時育児休業給付金も含む数値となっている。

(注3) 令和4年度については速報値であり、変更があり得る。

(注4) 支給金額は業務統計値である。

(注5) 括弧内は対前年同月比(%)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3年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)
8月	41,648 (9.5)	10,262 (60.0)	31,386 (△ 0.7)	52,521,622 (10.6)	4,192,016 (56.9)	48,329,606 (7.8)
9月	38,831 (5.2)	10,032 (62.8)	28,799 (△ 6.3)	49,639,425 (4.6)	4,164,946 (53.6)	45,474,479 (1.6)
10月	41,948 (5.9)	9,838 (58.3)	32,110 (△ 3.8)	55,805,260 (8.8)	4,740,015 (64.2)	51,065,245 (5.5)
11月	41,994 (8.1)	9,075 (68.8)	32,919 (△ 1.7)	55,611,608 (7.2)	4,589,627 (64.2)	51,021,981 (3.9)
12月	43,437 (10.0)	10,140 (79.9)	33,297 (△ 1.6)	58,939,249 (6.8)	5,036,922 (70.3)	53,902,327 (3.2)
令和5年1月	44,522 (10.2)	10,552 (55.8)	33,970 (1.0)	61,957,276 (7.2)	5,427,217 (65.6)	56,530,059 (3.7)
2月	43,169 (15.2)	11,158 (59.4)	32,011 (5.0)	61,143,729 (10.7)	5,664,841 (76.1)	55,478,888 (6.7)
3月	50,228 (12.6)	12,617 (65.1)	37,611 (1.8)	73,403,809 (7.0)	6,314,303 (70.6)	67,089,506 (3.4)
4月	37,965 (13.7)	9,782 (83.1)	28,183 (0.5)	64,633,577 (7.1)	5,436,370 (69.6)	59,197,206 (3.5)
5月	42,270 (17.9)	11,522 (105.4)	30,748 (1.7)	71,583,222 (9.6)	5,931,234 (81.1)	65,651,989 (5.8)
6月	44,193 (14.0)	12,586 (83.8)	31,607 (△ 0.9)	58,062,676 (9.5)	5,900,357 (69.9)	52,162,319 (5.3)
7月	40,764 (13.1)	12,138 (52.6)	28,626 (1.9)	52,518,480 (10.4)	5,750,028 (68.5)	46,768,452 (5.9)

(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。

(注4) 令和4年10月以降の数値は、出生時育児休業給付金に係るものを含む。

なお、出生時育児休業給付金と育児休業給付金の両方を受給している場合や、分割取得している場合であっても、19
同一の子に係る給付金であれば、初回受給者数は一人とカウントしている。

育児休業給付の支給状況③

【出生時育児休業給付金】

(単位：人、%、千円)

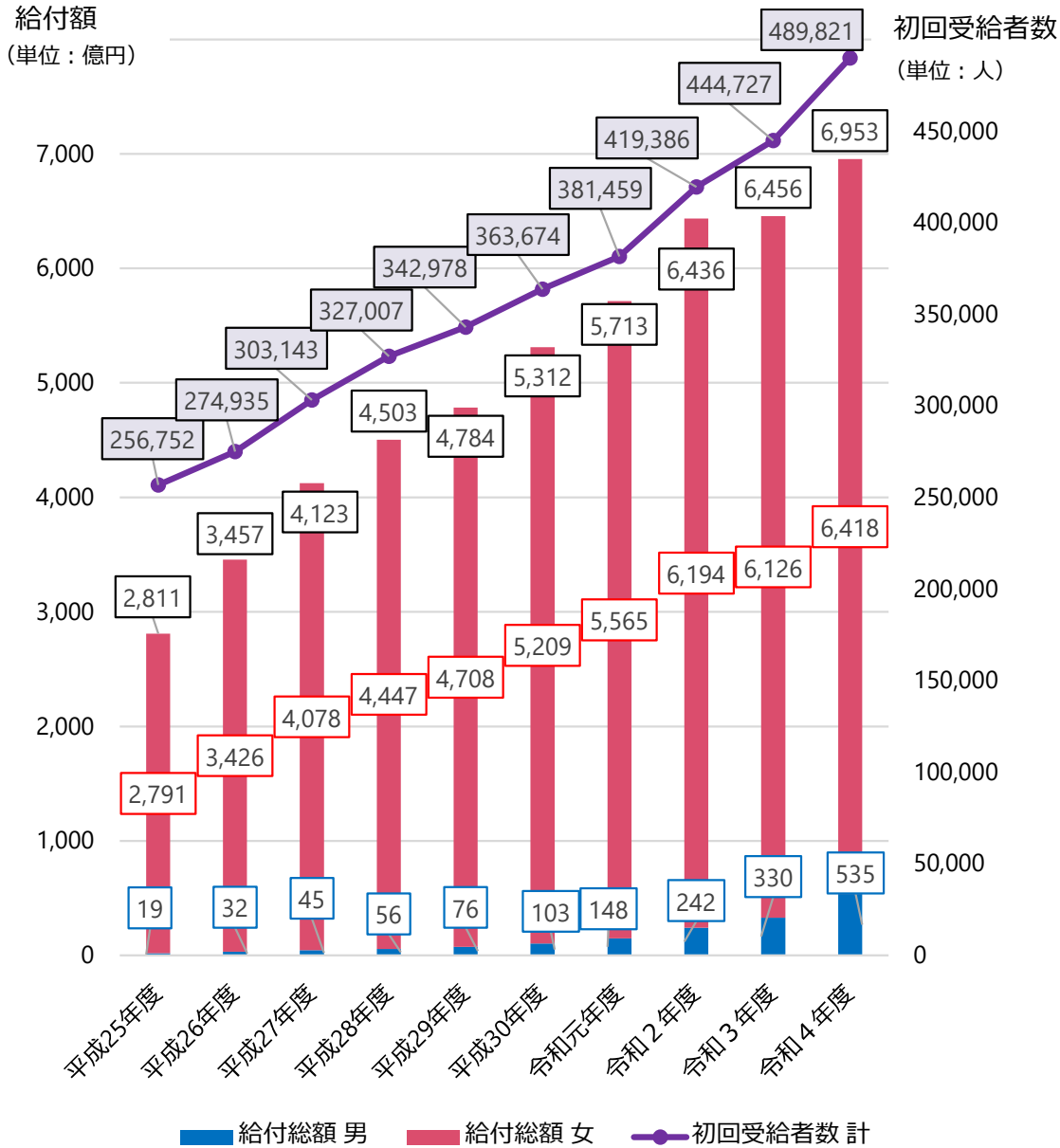
	受給者数		支給金額	
		前年比		前年比
令和4年10月	5	—	239	—
11月	341	—	39,174	—
12月	2,086	—	273,779	—
令和5年1月	3,391	—	469,235	—
2月	3,686	—	540,332	—
3月	4,648	—	693,337	—
4月	4,025	—	604,697	—
5月	4,760	—	726,772	—
6月	5,240	—	798,333	—
7月	5,133	—	795,823	—

(注1)支給金額は業務統計値である。

(注2)令和4年10月以降の数値は、速報値であり変動があり得る。

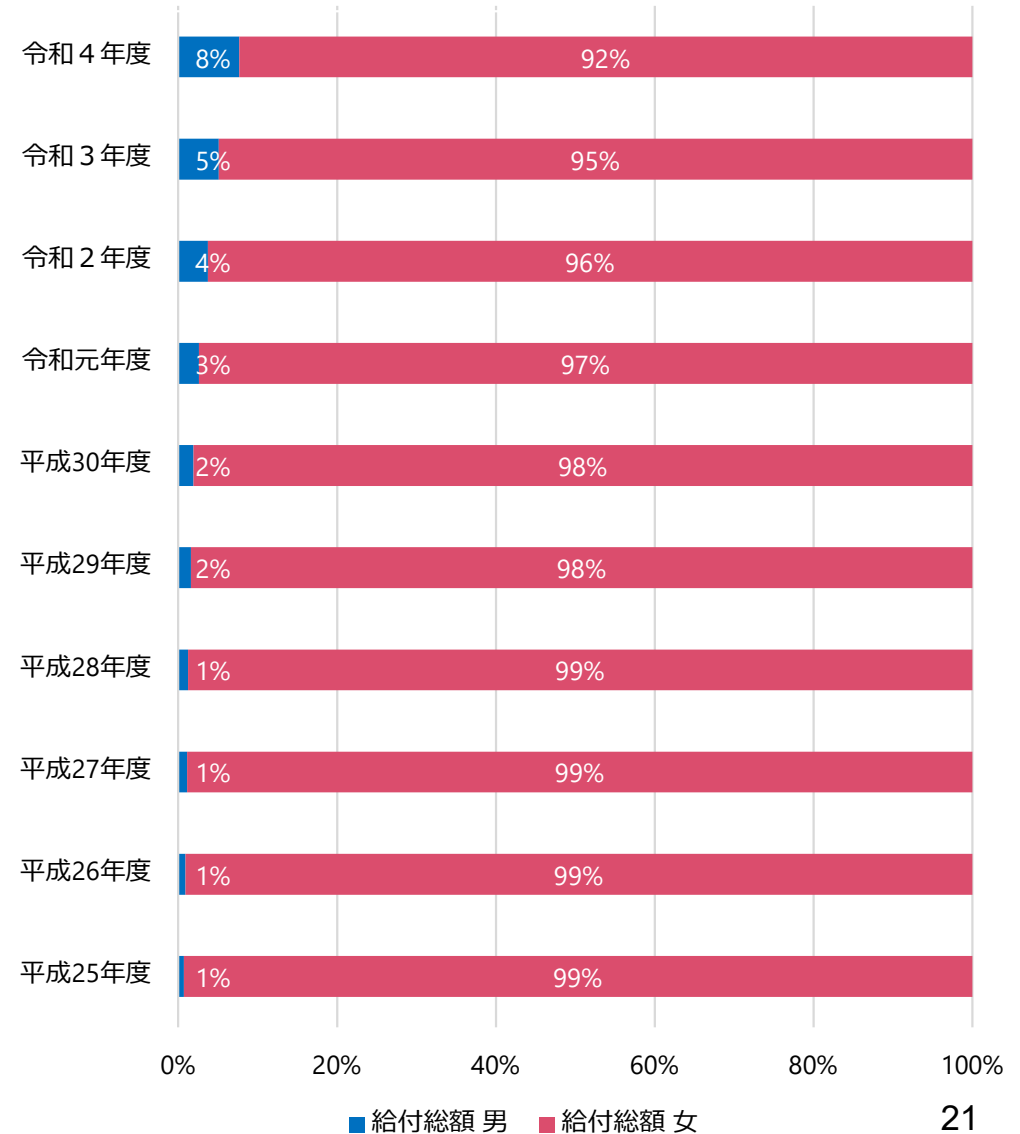
育児休業給付の受給者数、給付額の推移

○ 育児休業給付の初回受給者数及び給付総額については、年々増加傾向にあり、令和4年度において、初回受給者数は約49万人、給付総額は約7,000億円となっている。



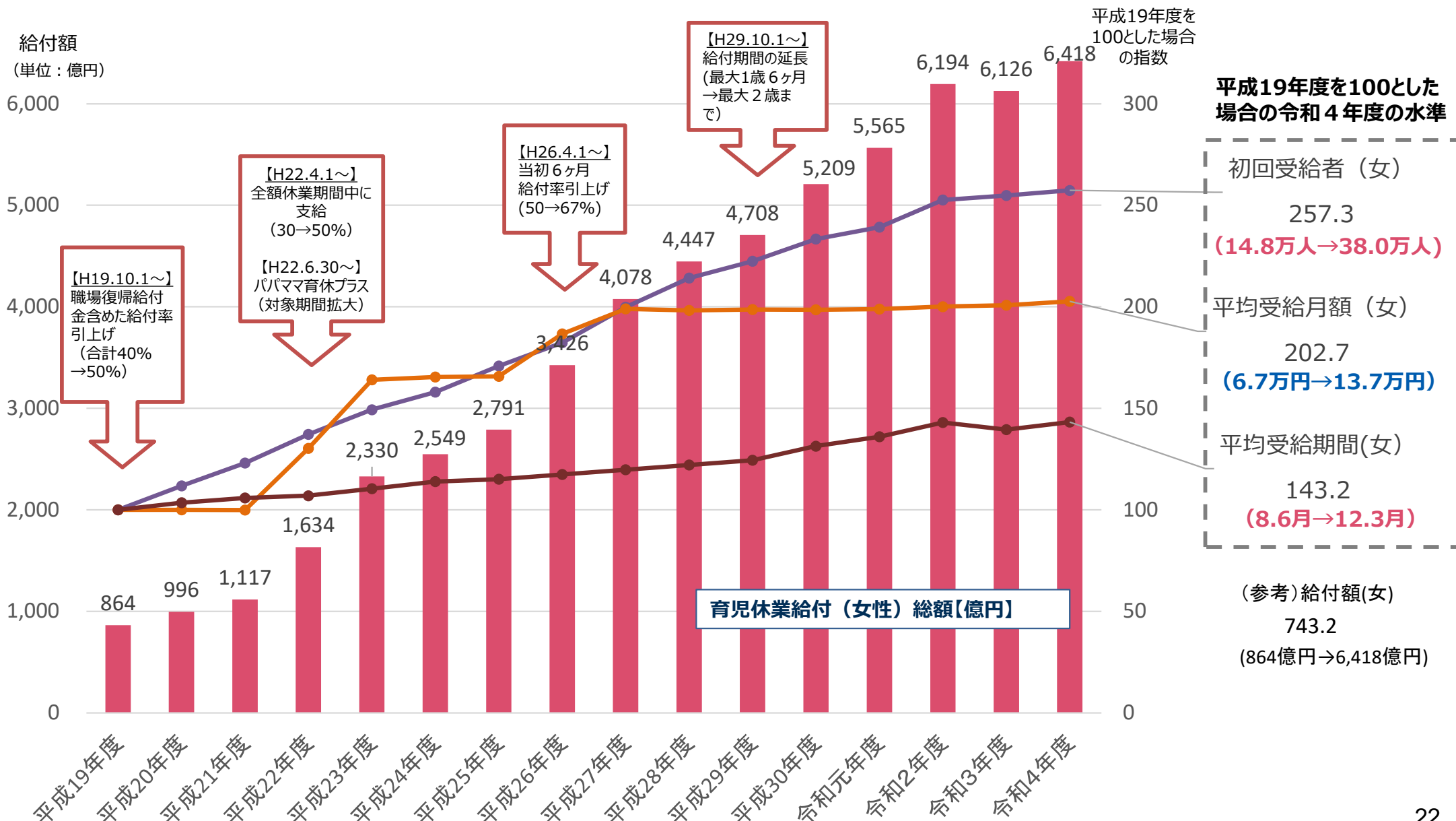
(注) 給付総額は業務統計値である。

<参考> 男女別給付額に占める割合



育児休業給付（女性）の増加要因

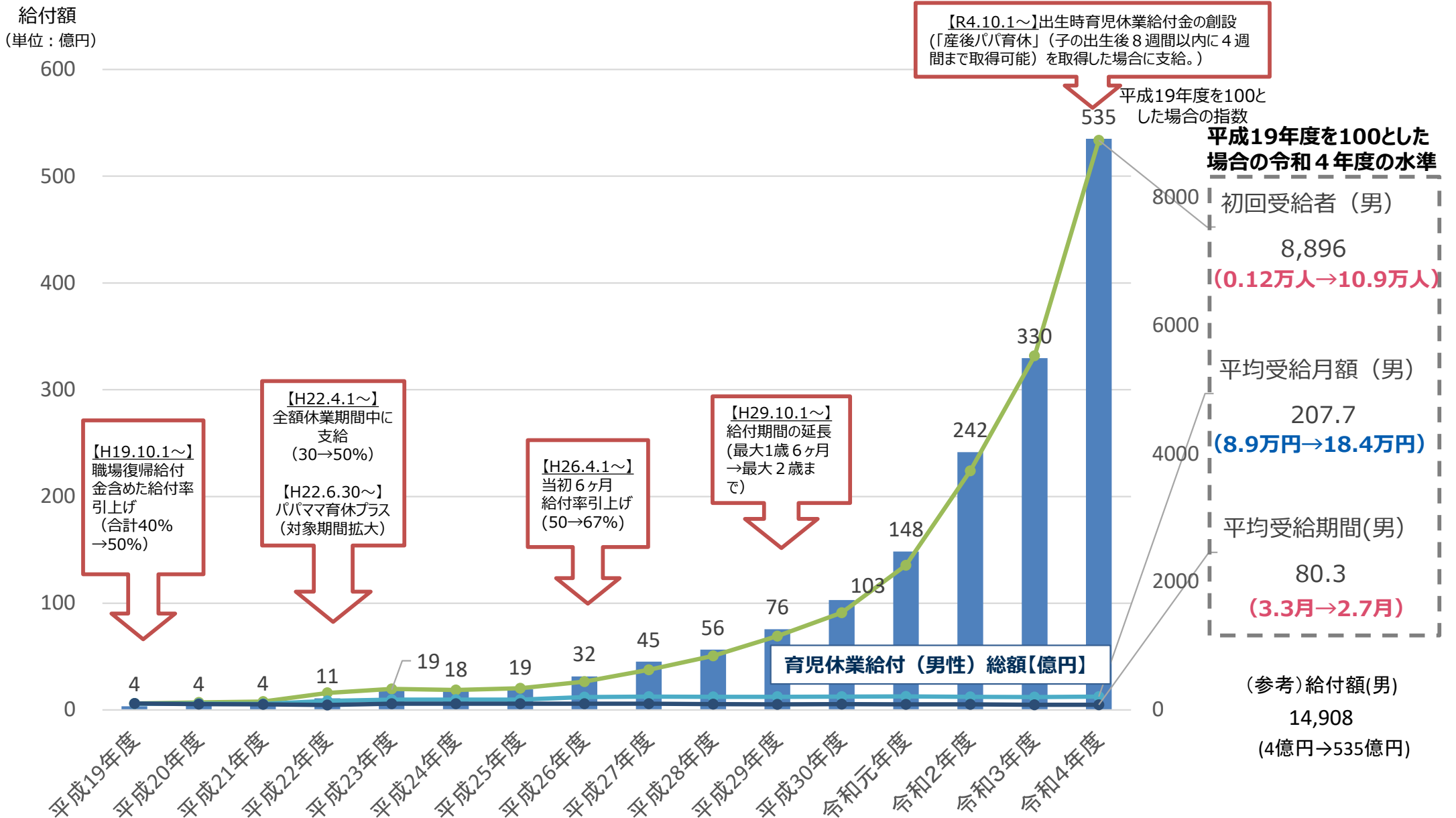
○ 女性の育児休業給付の増加要因について、平成19年度を100とした場合の令和4年度の水準は、初回受給者数は257.3、平均受給月額額は202.7、平均受給期間は143.2となっており、過去16年間で初回受給者数の伸びが最も大きくなっている。



※平成19年度から平成21年度については、いずれも育児休業基本給付金のみの数値。

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4年度の水準は、初回受給者数は8,896、平均受給月額は207.7、平均受給期間は80.3となっており、過去16年間で初回受給者数の伸びが最も大きくなっている。

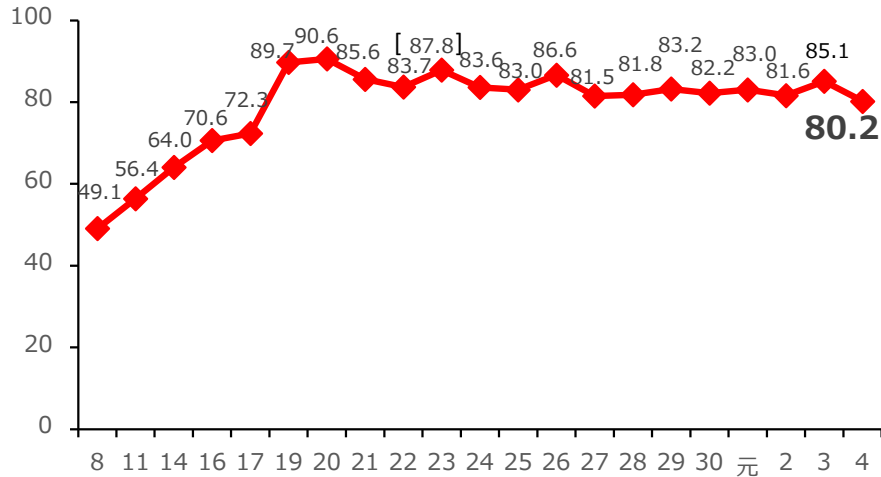


※平成19年度から平成21年度については、いずれも育児休業基本給付金のみの数値。

- 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4年度：17.13%)。
- 育児休業の取得期間は、女性は9割以上が6か月以上である一方、男性は約5割が2週間未満であり、依然として短期間の取得が中心。一方、男性の「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。(令和3年度)

育児休業取得率の状況 (%)

【女性】

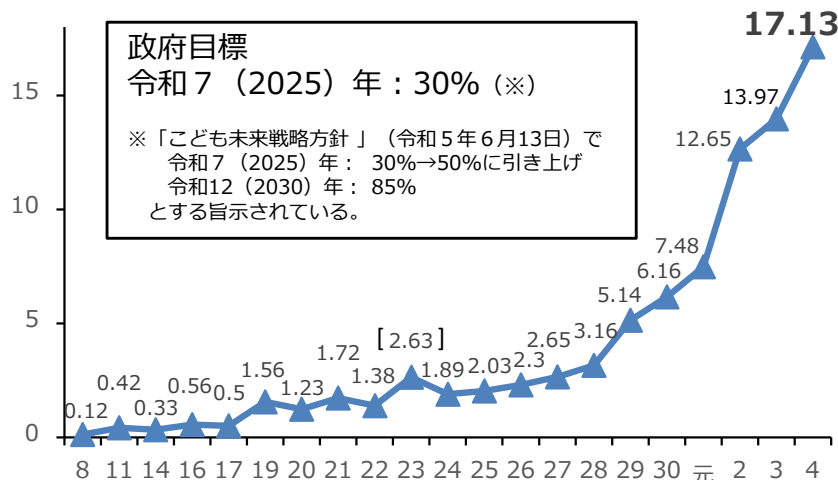


育児休業取得期間の状況 (%)

	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	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6

↑
6月以上が95.3%

【男性】



	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	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

↑
2週間未満が51.5%

※育児休業取得率

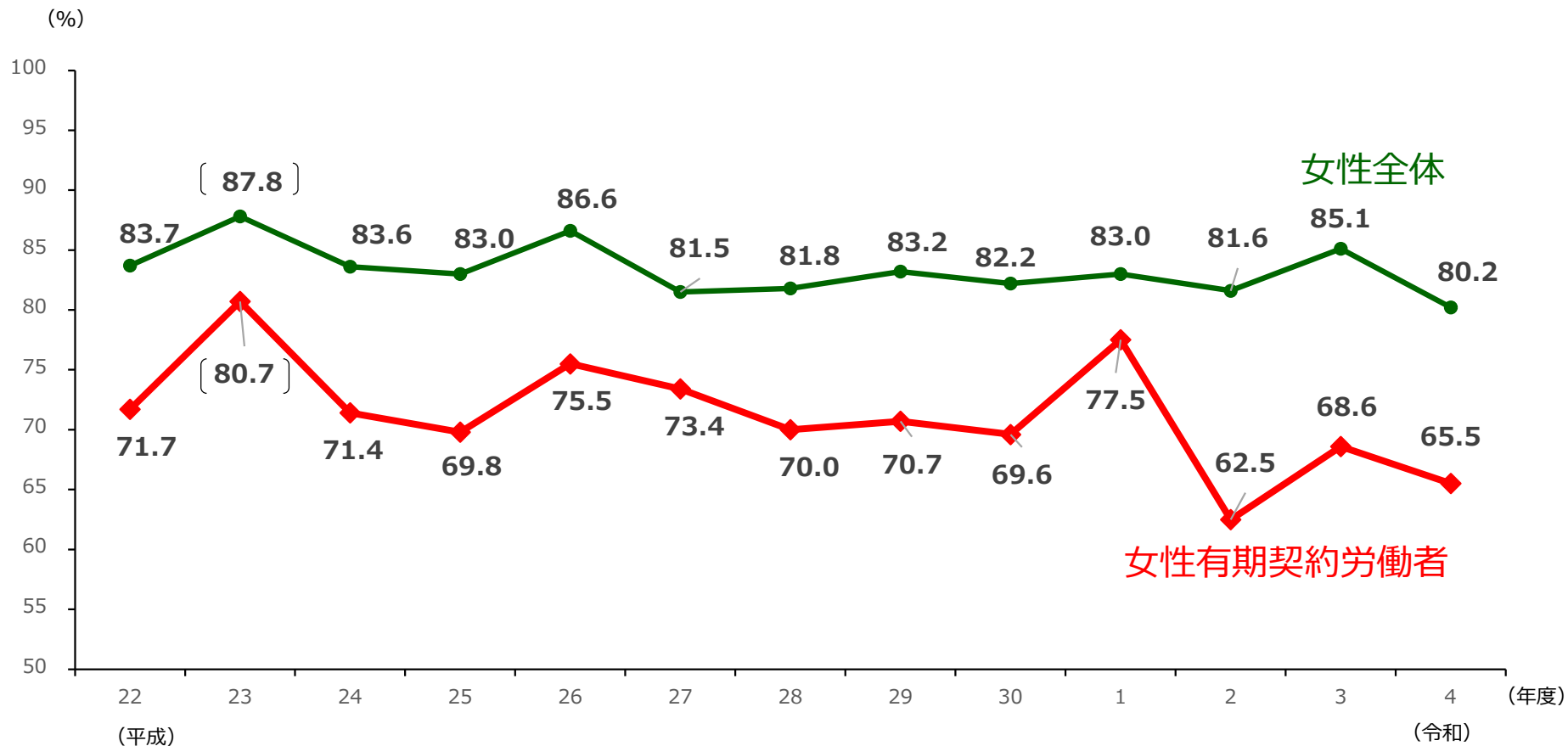
$$= \frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

(※)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。

※育児休業取得期間の調査対象：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

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」

育児休業給付 期間雇用者の受給者数

(単位：人)

	初回受給者数 (前年比)	期間雇用者以外		期間雇用者			(期間雇用者 受給割合)	
		(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%
令和4年度 (注2)	475,848 (7.0)	453,574 (7.1)	94,635 (40.4)	358,939 (0.8)	22,274 (5.3)	817 (28.3)	21,457 (4.6)	4.7%

(注1) 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)

(注2) 出生時育児休業の受給者は含まれていない。

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	令和4年度
初回受給者数	303,143	327,007	342,978	363,674	381,459	419,386	444,727	489,821
うち女性	295,412	316,596	328,803	344,987	353,667	373,445	376,693	380,399
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	163,121
うち 延長事由が保育延長の者	72,163	86,605	98,759	115,712	130,947	156,969	146,842	162,872
うち女性	71,917	86,289	98,356	115,110	130,180	155,796	145,609	160,988
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	59,707
うち 延長事由が保育延長の者			12,920	33,821	44,019	60,551	54,982	59,597
うち女性			12,870	33,626	43,756	60,155	54,568	59,053

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。

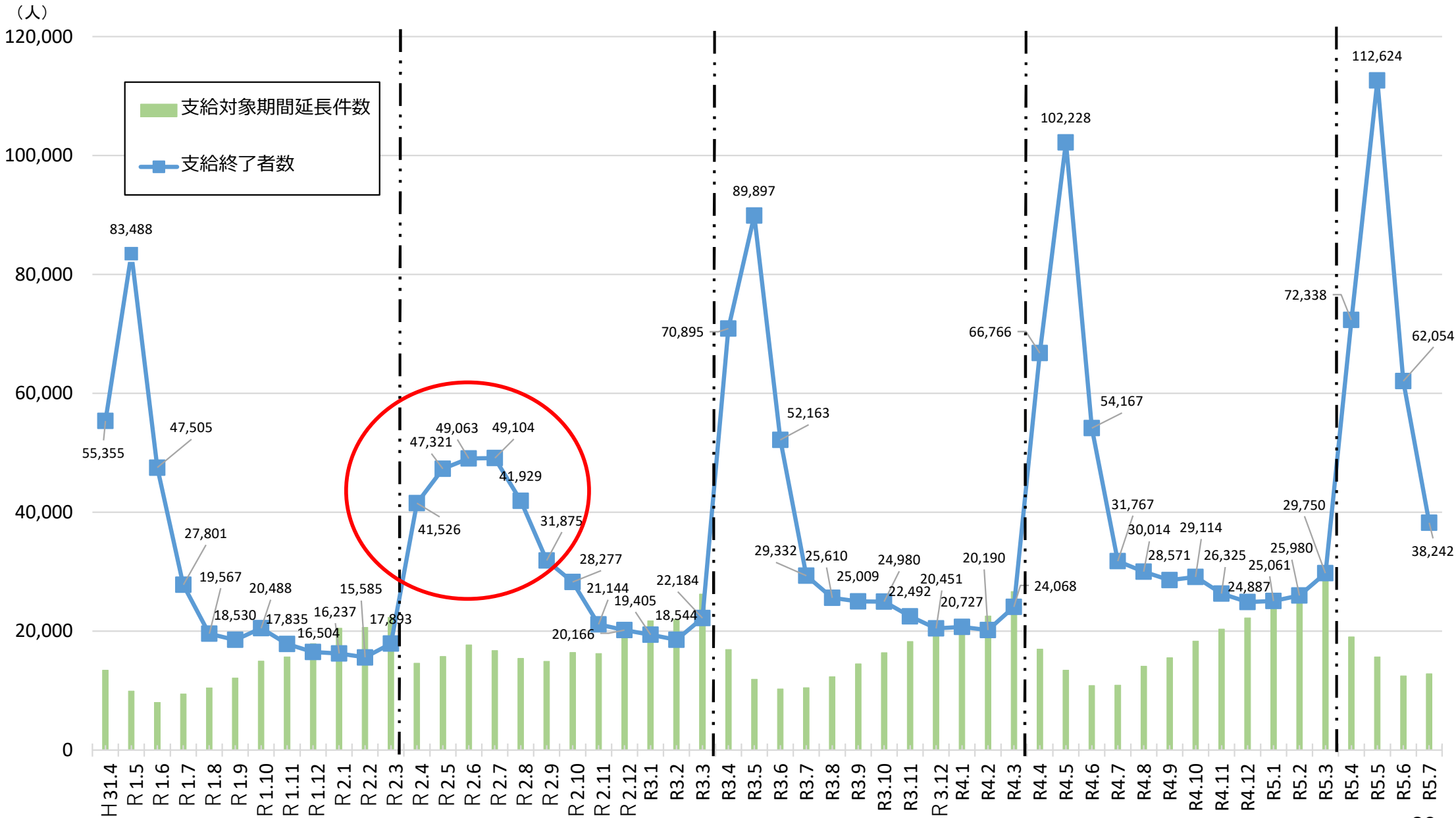
<育児休業給付の支給対象期間延長について>

以下のような場合に、子が1歳(又は1歳6か月)に達する日後の期間に育児休業を取得する場合は、その子が1歳6か月(又は2歳)に達する日前の期間、育児休業給付金の支給対象となる。

- ①保育所等における保育の利用を希望し申込みを行っているが、当面保育が実施されない場合
- ②常態として育児休業の申出に係る子の養育を行っている配偶者で、その子が1歳に達する日又は1歳6か月に達する日後の期間に、常態としてその子の養育を行う予定であった方が以下のいずれかに該当した場合
 - ・死亡したとき
 - ・負傷、疾病等で育児休業の申出に係る子を養育することが困難な状況になったとき
 - ・婚姻の解消等で、配偶者が育児休業の申出に係る子と別居することになったとき
 - ・養育を予定していた配偶者が産前産後休業等を取得したとき
- ③当該被保険者の他の休業が終了した場合

育児休業給付 支給終了者と期間延長件数の状況（H31.4～R5.7）

- 例年、支給終了者は4～6月に集中。 ※支給申請期限は2か月後の月末であるため、育児休業の終了は2～5月。
- 令和2年は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、支給終了を先延ばしする者が増加。

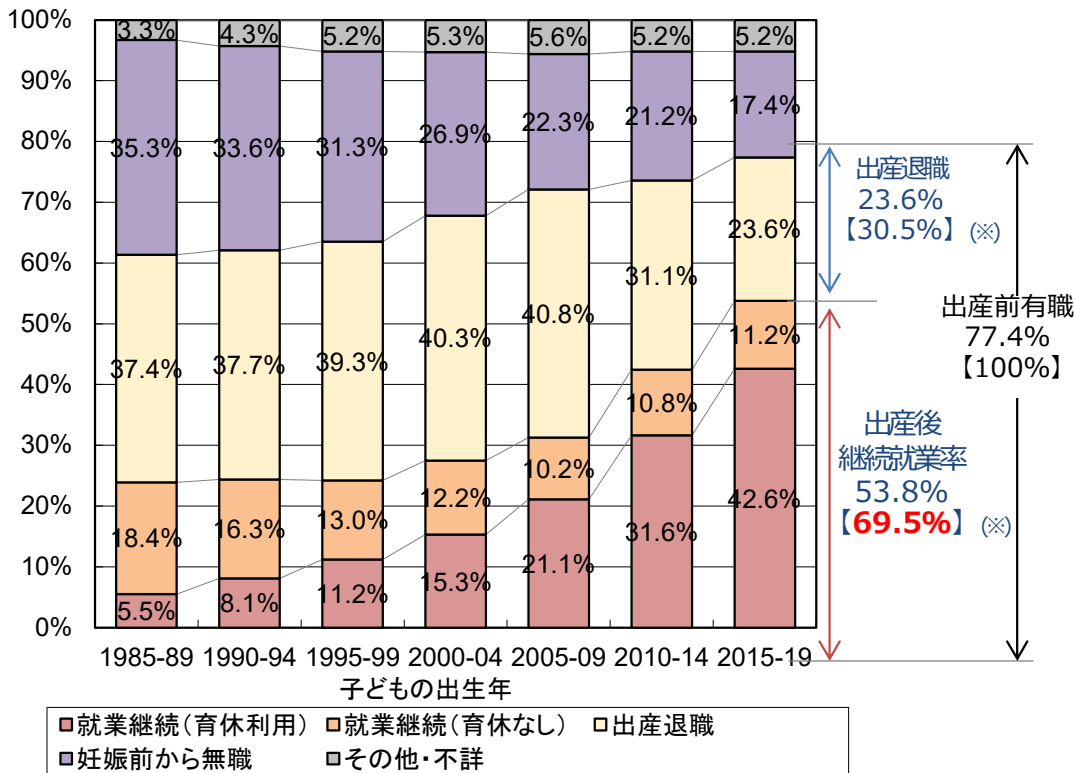


(注) 支給対象期間延長件数は、1回目（1歳6か月まで）及び2回目（2歳まで）の件数の合計値である。

- 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。雇用形態別にみると、正規職員は育児休業による継続就業が進んでいる。パート・派遣は低水準にあるものの、近年上昇傾向にある。

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)

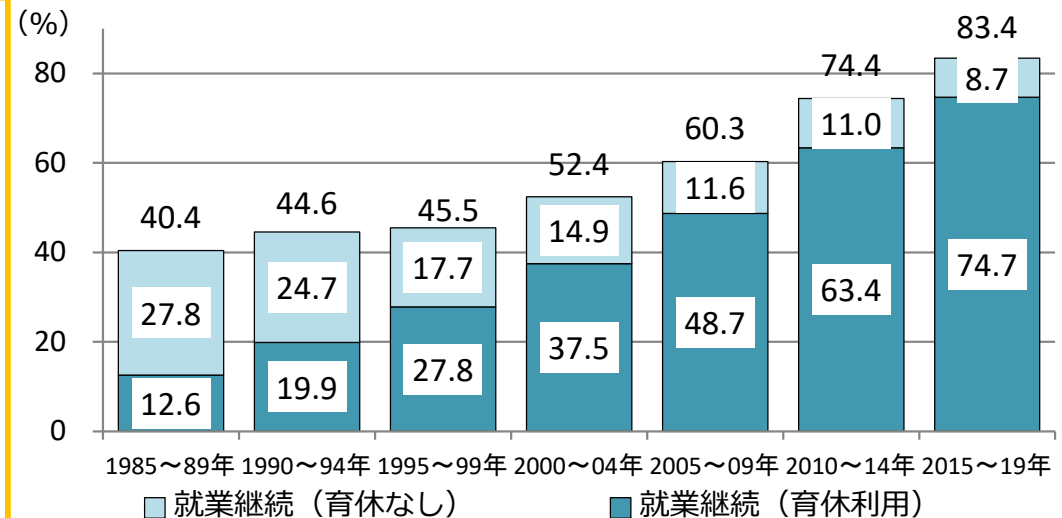
第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



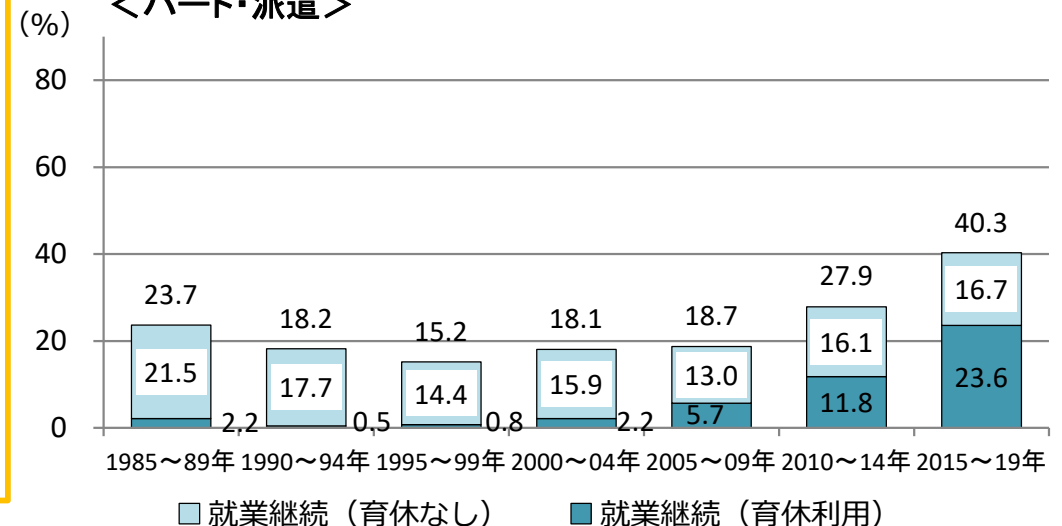
(※)【 】内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(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)中に出産した女性の就業変化を表している。

<正規職員>

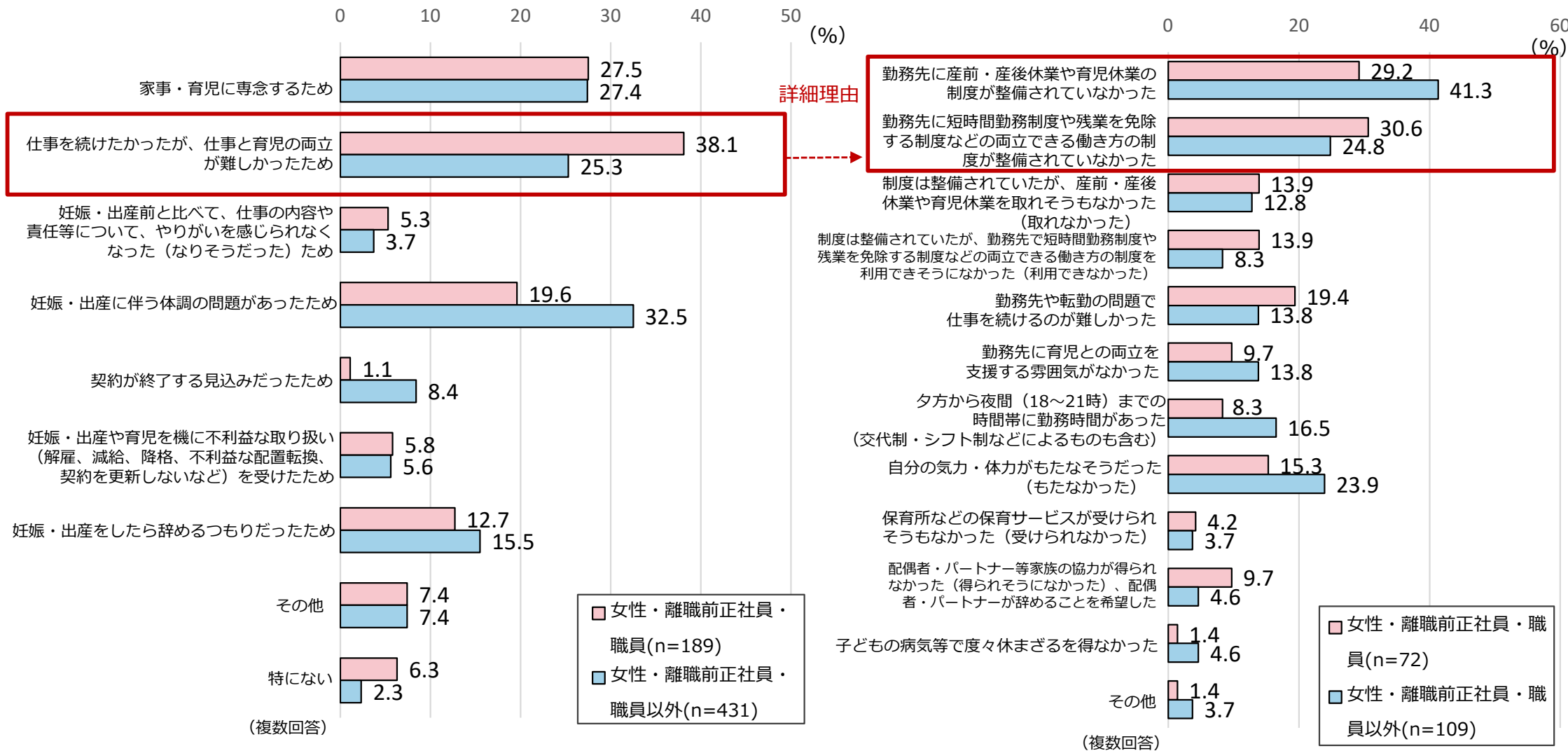


<パート・派遣>



末子妊娠判明当時の仕事を辞めた理由

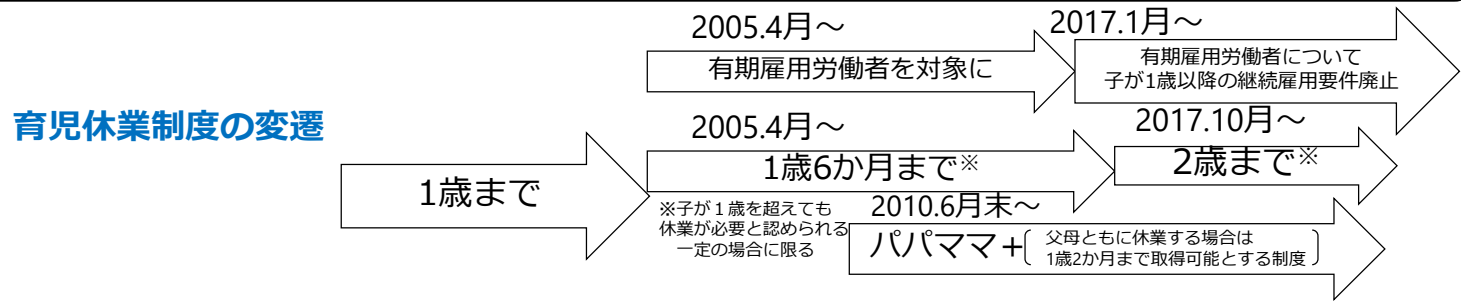
- 女性・離職前正社員・職員は、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」(38.1%)、女性・離職前正社員・職員以外は、「妊娠・出産に伴う体調の問題があったため」(32.5%)がもっとも高い。
- 「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」と回答した人の詳細な理由をみると、女性・離職前正社員・職員は「勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった」(30.6%)「勤務先に産前・産後休業や育児休業の制度が整備されていなかった」(29.2%)が高く、女性・離職前正社員・職員以外は「勤務先に産前・産後休業や育児休業の制度が整備されていなかった」(41.3%)がもっとも高い。



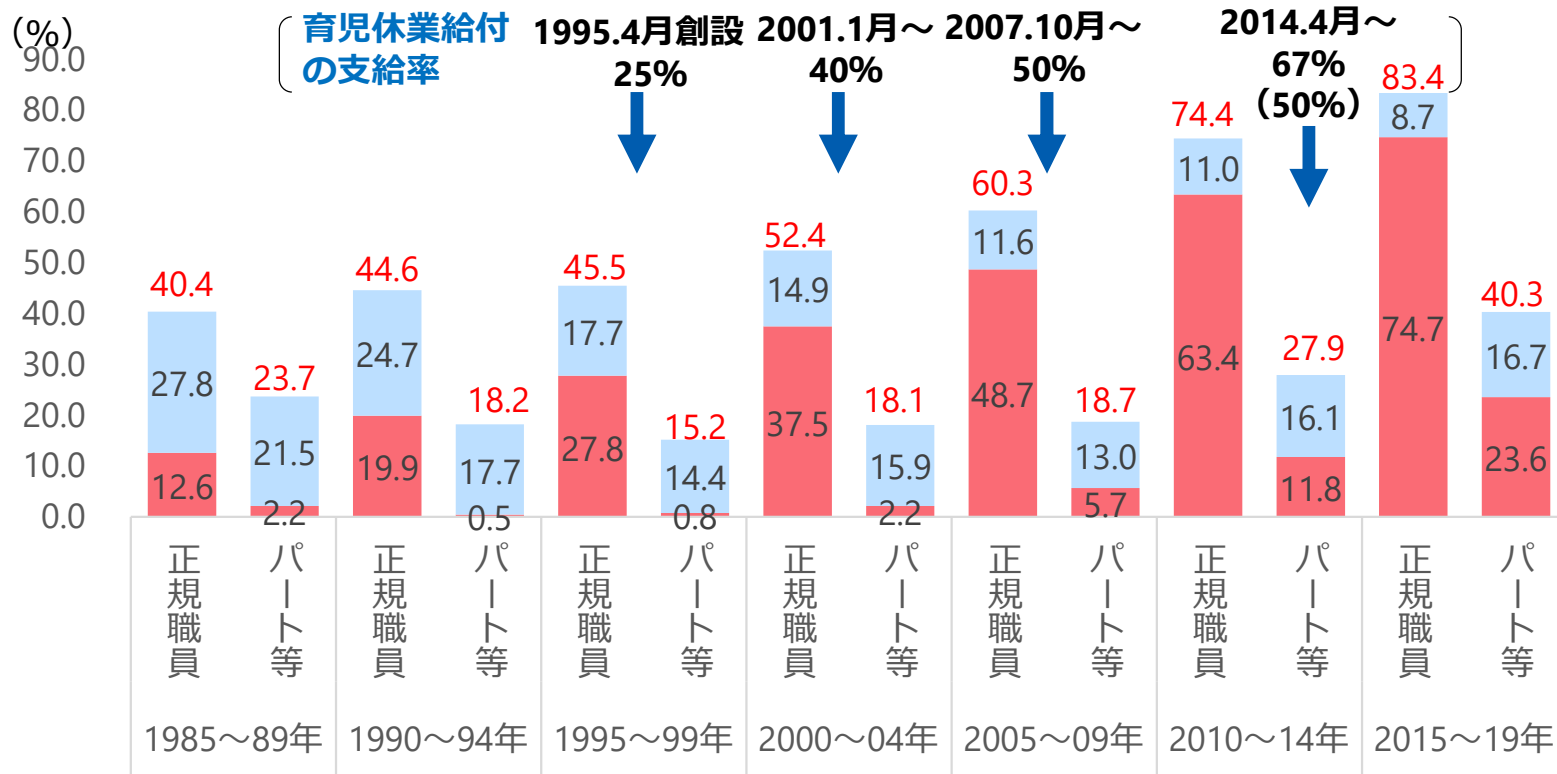
【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」(労働者調査) (令和4年度厚生労働省委託事業)
※小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者(調査時点の有職無職は問わない。)を対象としたアンケート調査

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者の割合は、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。



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））



第1子出生年

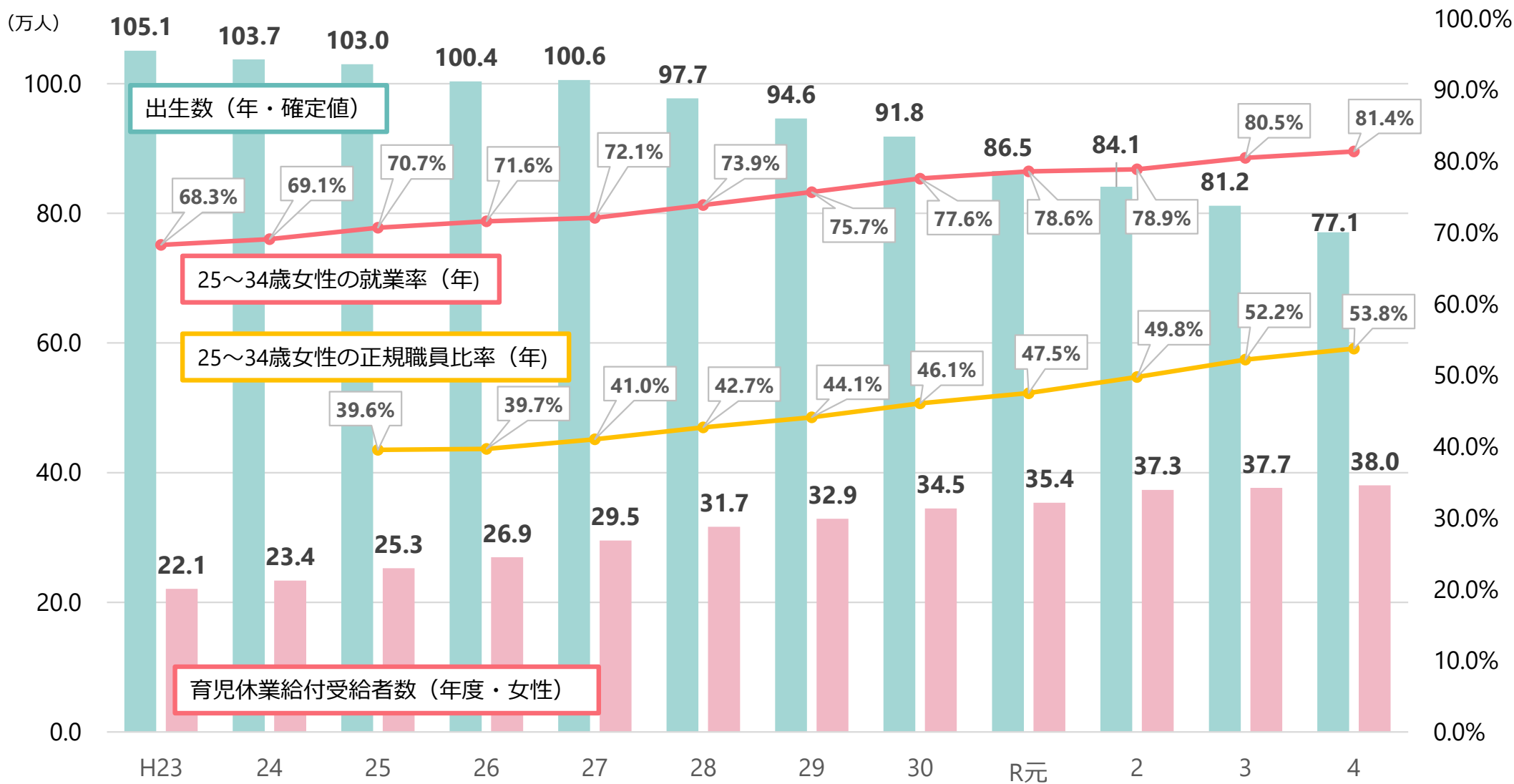
■ 育休あり

■ 育休なし

※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。

育児休業給付受給者数（女性）／出生数／25-35歳就業率（女性）等

○ 出生数が低下する一方、女性の育児休業給付受給者数は、女性の就業率、正規職員比率の高まりと共に増加傾向。



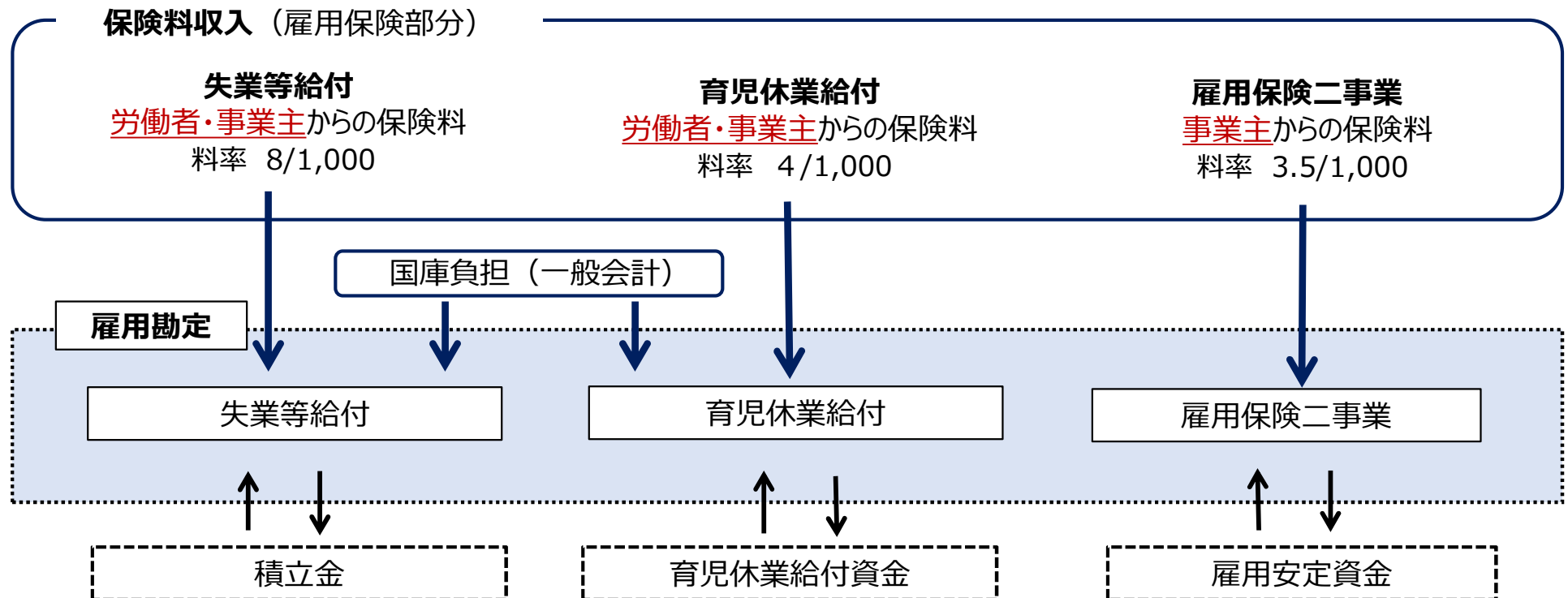
【出典】厚生労働省「人口動態統計」、厚生労働省「雇用保険事業年報」、総務省「労働力調査」

育児休業給付の財政運営

雇用保険制度の財政構造

- 雇用保険では、失業等給付、育児休業給付、雇用保険二事業を実施しており、これらを区分経理している。
 - ※ 令和2年改正法により、令和2年度から育児休業給付を失業等給付から切り離して区分経理（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にするため。）
- 保険料負担は、失業等給付・育児休業給付は労働者・事業主折半。雇用保険二事業は事業主のみ。

労働保険特別会計（雇用勘定）の仕組み



令和5年度の育児休業給付関係の収支状況

(単位：億円)

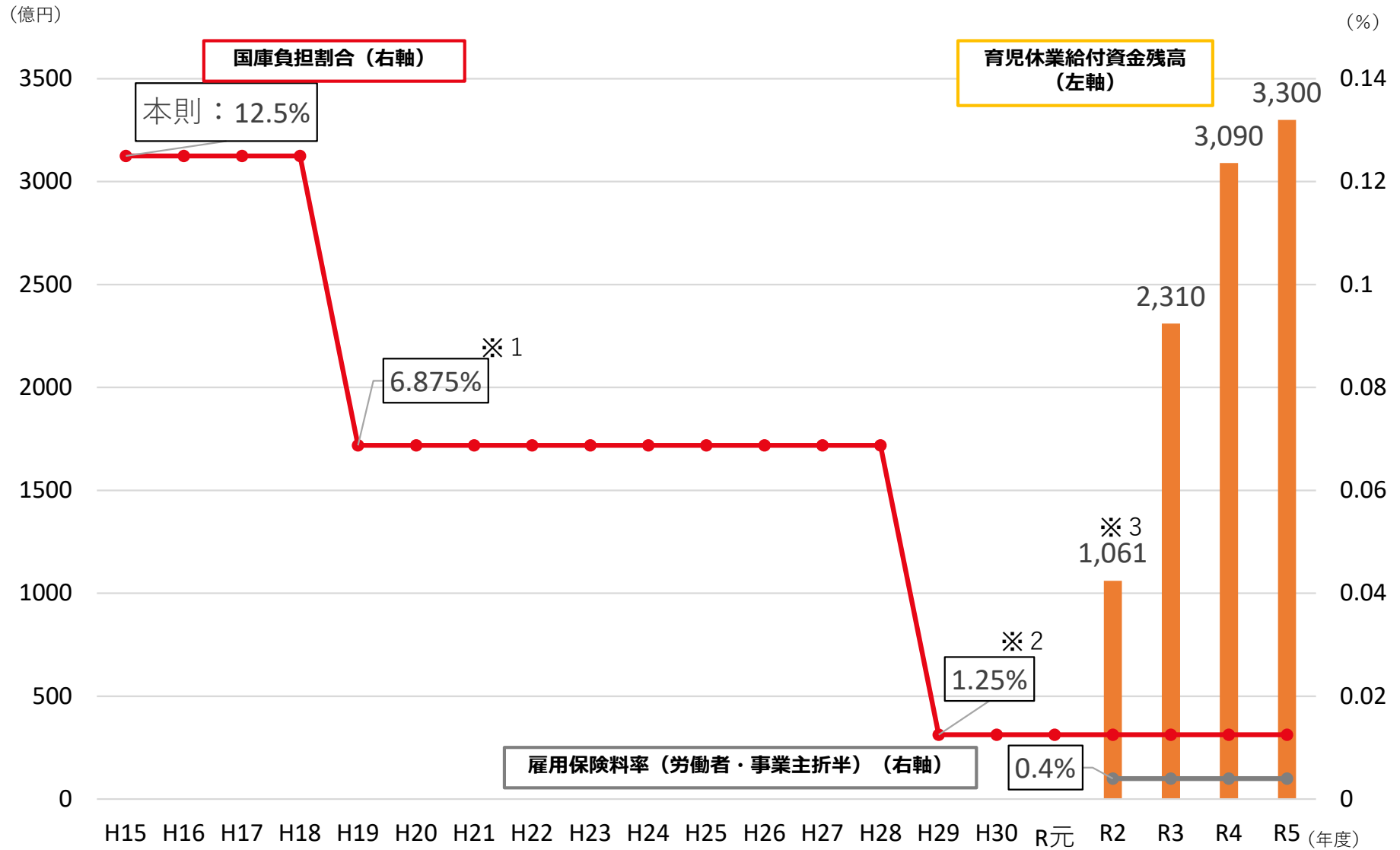
	2年度	3年度	4年度
収入	7,709	7,904	7,898
うち 保険料収入	7,615	7,812	7,799
うち 育児休業給付に係る 国庫負担金	81	79	88
支出	6,648	6,656	7,117
差引 剰余	1,061	1,249	780
育児休業給付資金残高	1,061	2,310	3,090

5年度 収支イメージ
0.80兆円
0.79兆円
0.01兆円
0.78兆円
0.02兆円
0.33兆円

- (注) 1. 上記表のうち2年度、3年度、4年度は決算額。
 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。

(参考) 令和2年改正法により、令和2年度から育児休業給付を失業等給付から切り離して区分経理。令和元年度の育児休業給付費の歳出決算は5,709億円。

育児休業給付資金残高及び育児休業給付に係る雇用保険料率、国庫負担割合の推移



(※1)平成19年度以降、当分の間、国庫負担は本来の55%の額に暫定的に引き下げ。

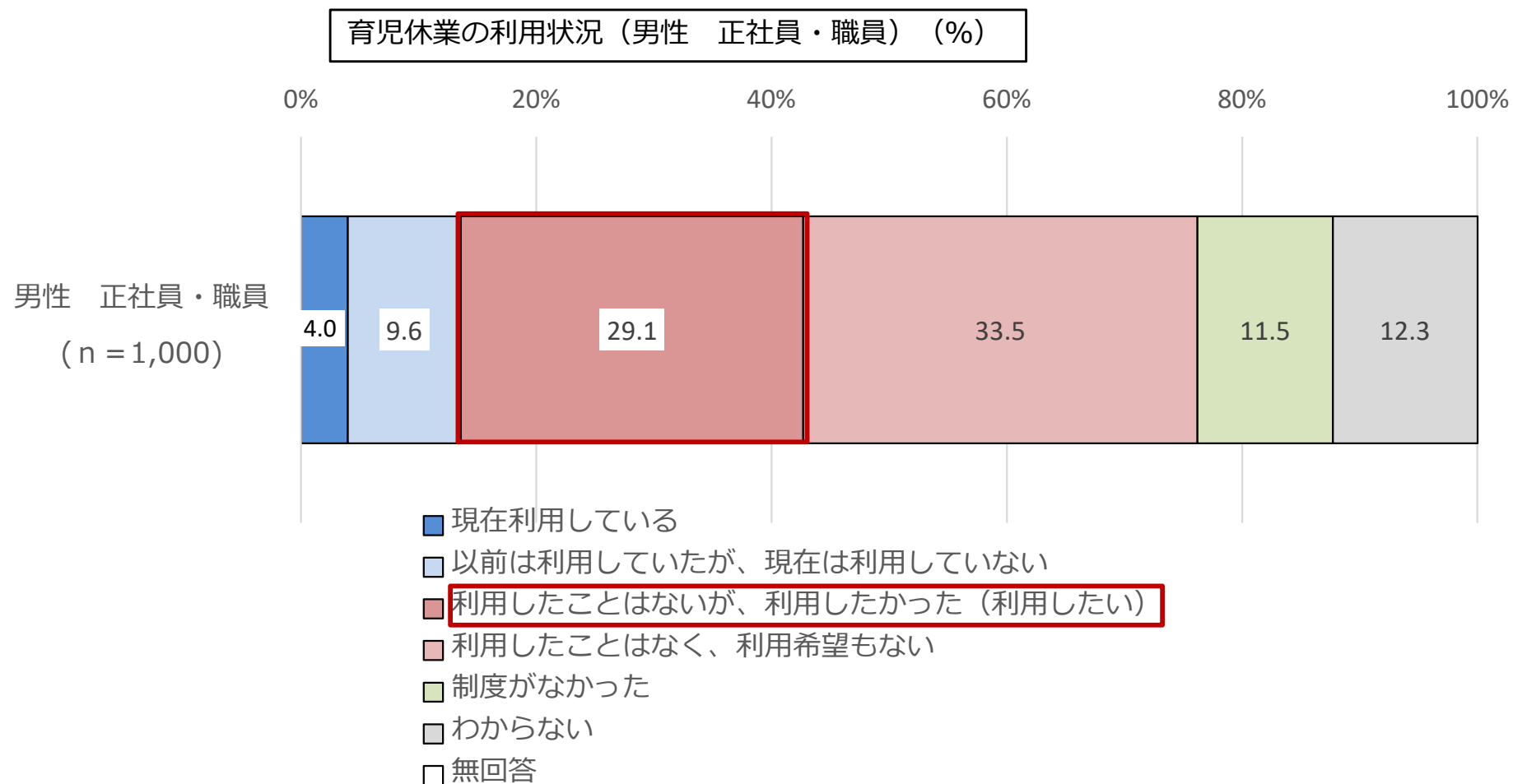
(※2)平成29年度から令和6年度までの間、国庫負担は本来の10%の額に時限的に引き下げ。

(※3)令和2年度から、育児休業給付を失業等給付から切り離して区分経理。令和元年度までは、失業等給付全体の保険料+国庫負担で運営。

(注)令和4年度までは決算額。令和5年度は前年度の決算及び令和5年度当初予算を踏まえた見込額。

仕事と育児の両立をめぐる状況

- 「男性 正社員・職員」に育児休業の利用状況をたずねると、「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」と回答した割合が29.1%であった。



【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）
※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

- 今後の子育て世代となる大学生では、育児休業をとって子育てをしたい男性の割合は年々増加するなど、積極的に子育てをすることを希望する者が増えている。
- 共働き希望は、男性は年々増加し、女性は7割以上の高い水準で推移している。

図24 子育てについて、あなたの考えに近いもの

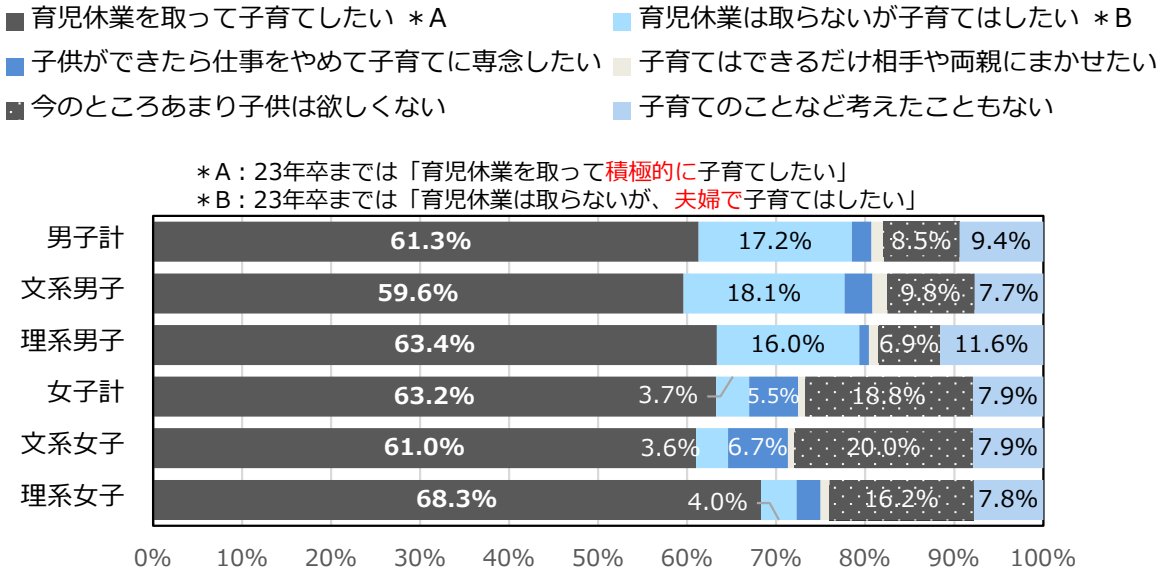


図18 共働き希望の推移

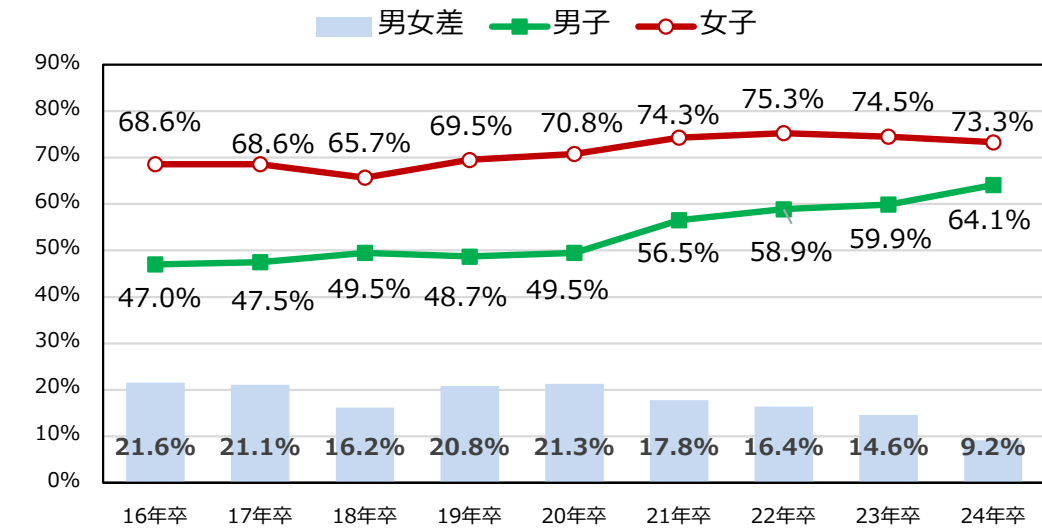


図25 「育児休業をとって子育てしたい*」の割合推移

*23年卒までは「育児休業を取って積極的に子育てしたい」

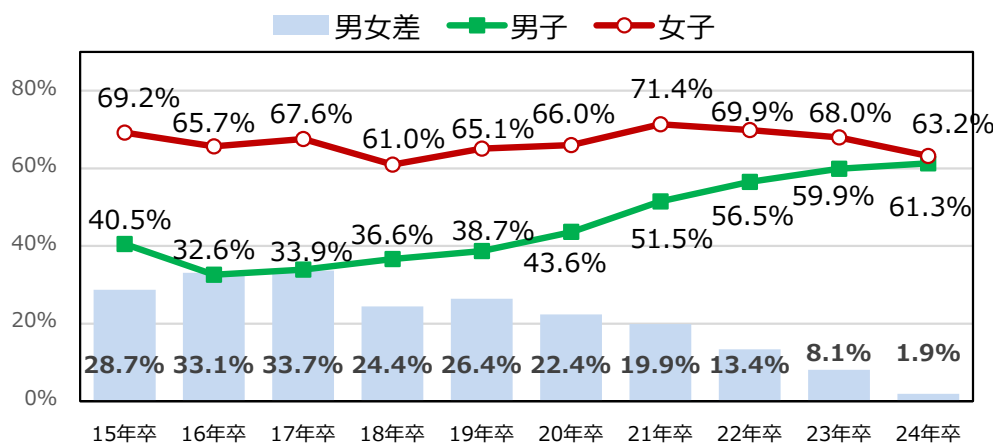
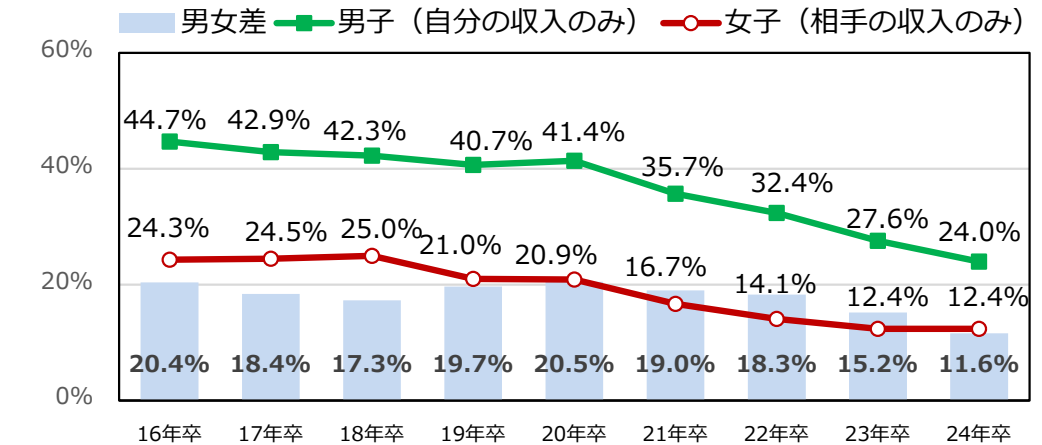


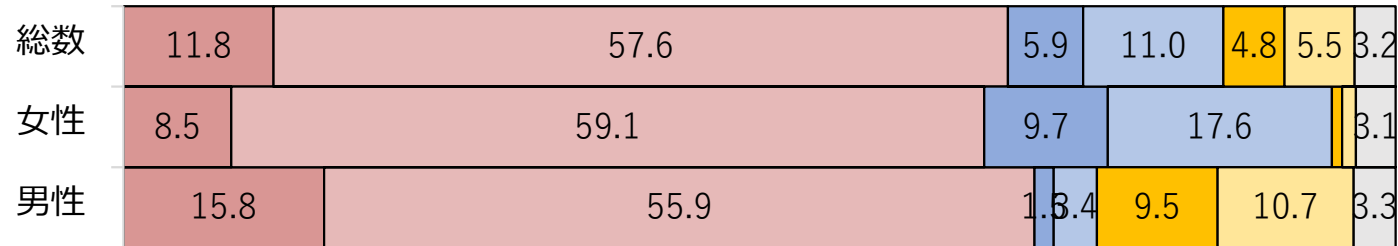
図20 専業「主婦」希望の推移



育児に対する配偶者との役割分担に関する希望

- 男性の育児に対する配偶者との役割分担に関する希望を年代別にみると、「外部サービスは利用せず、半分ずつ分担」が20歳代で22.4%、30歳代で20.5%、「外部サービスを利用、それ以外は半分ずつ分担」が20歳代で56.1%、30歳代で58.3%となっている。

0% 20% 40% 60% 80% 100%



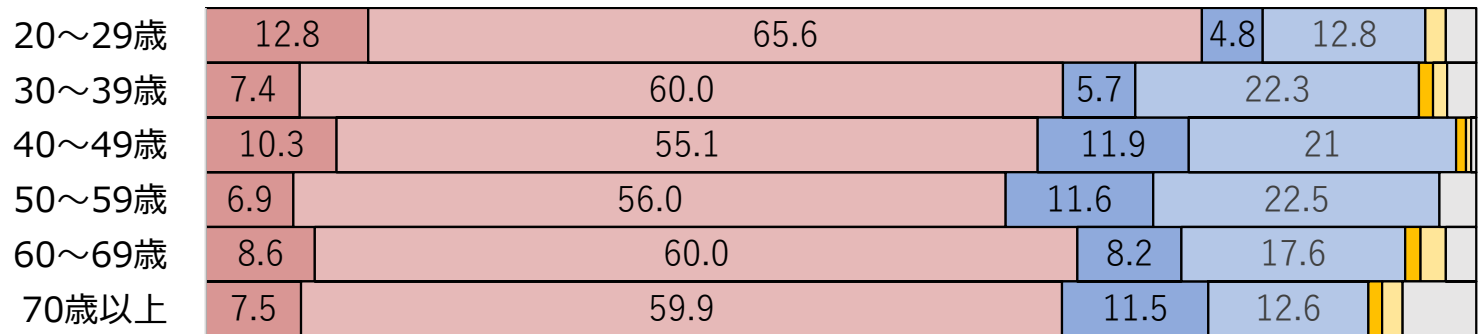
■ 外部サービスは利用せず、半分ずつ分担
 ■ 外部サービスを利用、それ以外は半分ずつ分担

(女性・年齢層別)

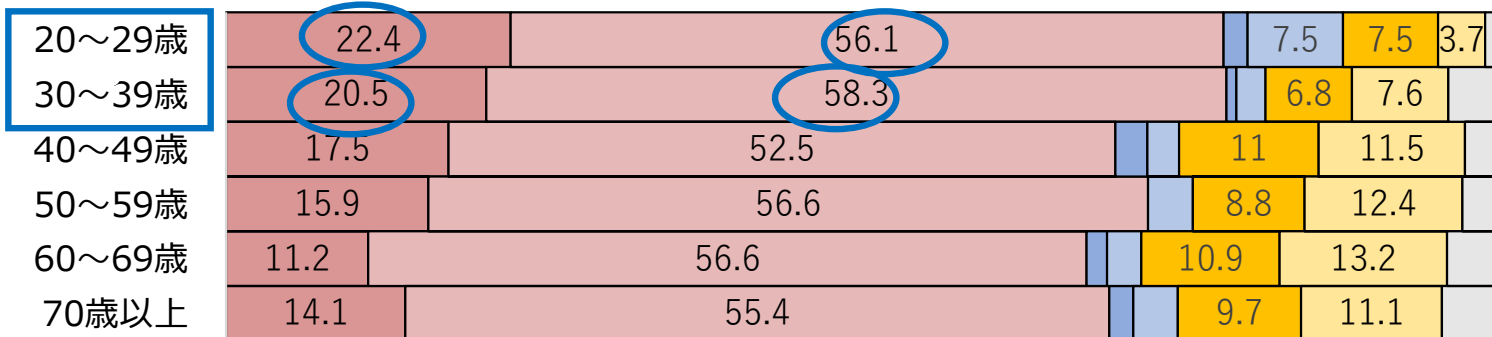
■ 外部サービスは利用せず、自分が多く分担
 ■ 外部サービス利用、それ以外は自分が多く分担

■ 外部サービスは利用せず、配偶者が多く分担
 ■ 外部サービス利用、それ以外は配偶者が多く分担

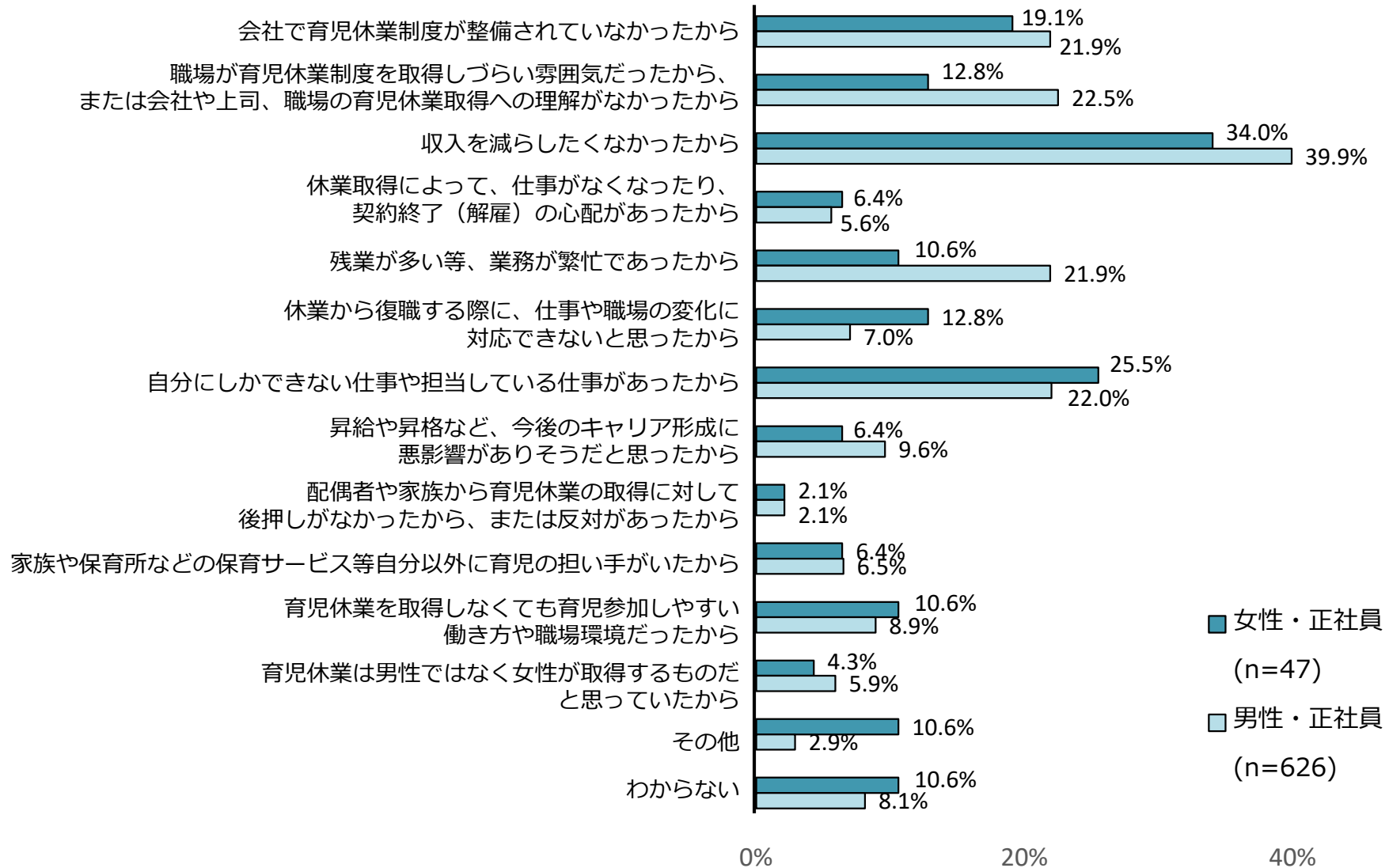
□ 無回答



(男性・年齢層別)



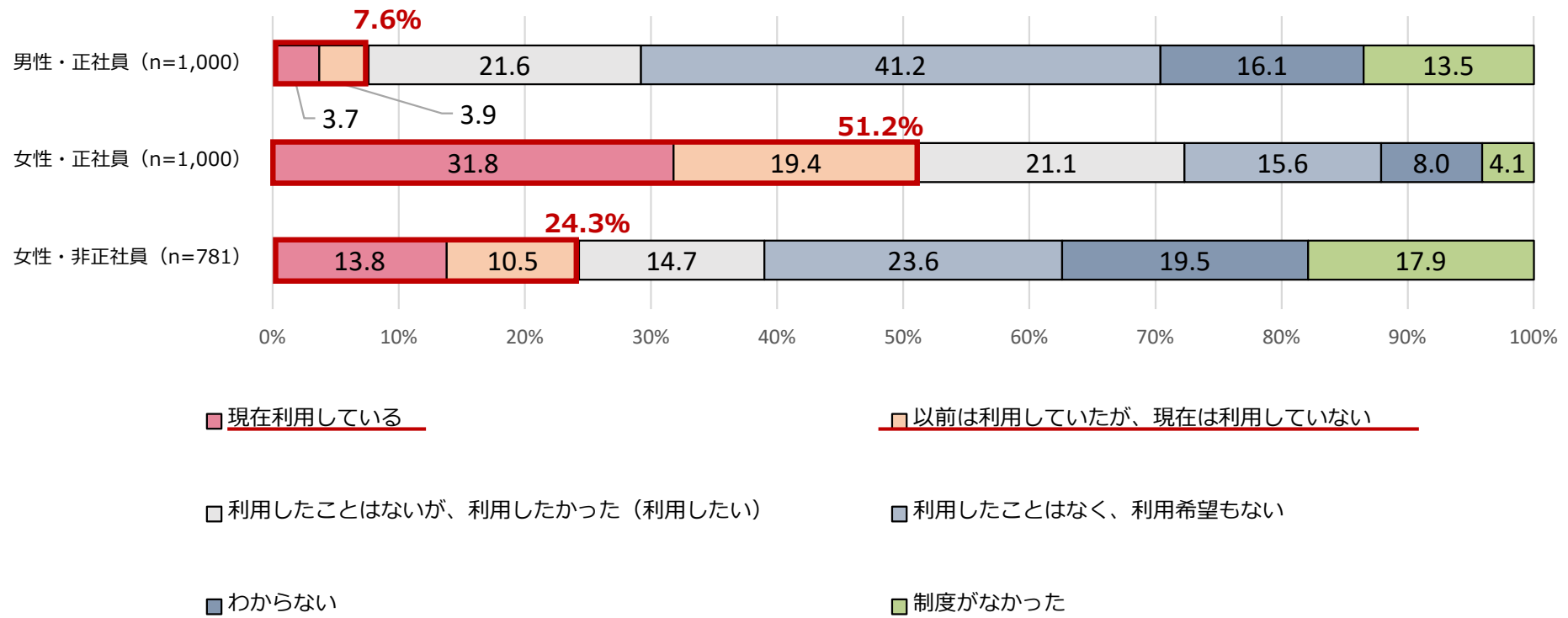
- 「男性・正社員」について、育児休業制度を利用しなかった理由をみると、「収入を減らしたくなかったから」、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」が多くなっている。



【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）
 ※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査
 ※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、「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」、「利用したことはなく、利用希望もない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。
 ※複数回答

育児のための短時間勤務制度については、「利用している」又は「以前は利用していた」の合計が、女性・正社員で51.2%、女性・非正社員で24.3%であるのに対して、男性・正社員は7.6%と少ない。

短時間勤務制度の利用状況：単数回答



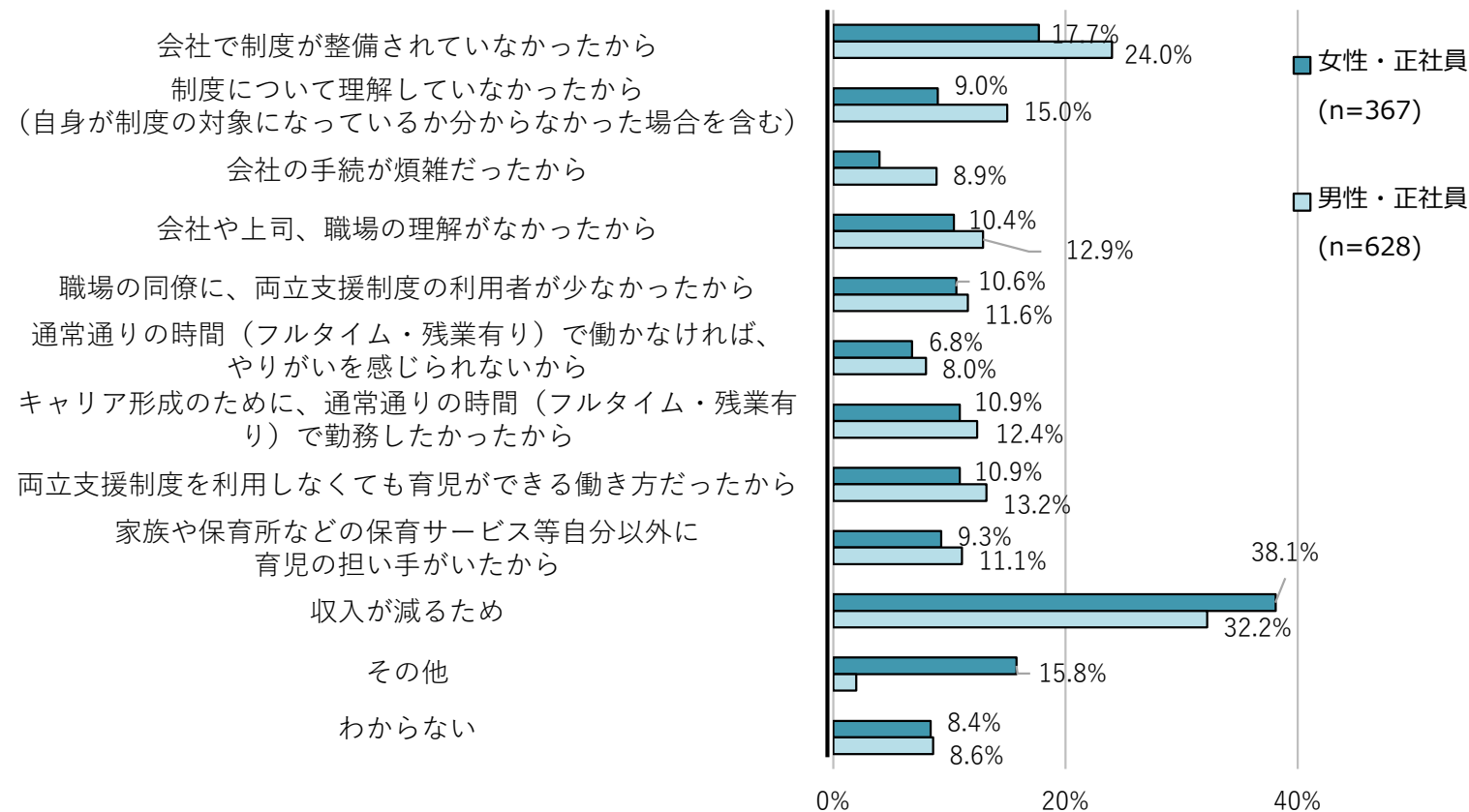
【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）

※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

短時間勤務制度を利用しなかった理由

- 育児のための短時間勤務制度を利用したことがない（利用していない）回答者について、その理由をみると、「男性（正社員・職員）」では「収入が減るため」（32.2%）がもっとも回答割合が高く、次いで「会社で制度が整備されていなかったから」（24.0%）となっている。
- 「女性（正社員・職員）」では、「収入が減るため」（38.1%）でもっとも回答割合が高く、次いで「会社で制度が整備されていなかったから」（17.7%）となっている。

<育児のための短時間勤務制度を利用しなかった理由：複数回答>



【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）

※ 両立支援制度の育児のための短時間勤務制度利用状況について「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」「利用したことはなく、利用希望もない」のいずれかを選択した回答者を集計。

育児休業給付に関連する閣議決定等

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。

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。

雇用保険法等の一部を改正する法律（令和4年法律第12号）（抄）

附 則

（検討）

第九条 政府は、令和六年度までを目途に、雇用保険法の規定による育児休業給付（次項において「育児休業給付」という。）及びその財源の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2～4 （略）

Ⅲ. 各分野における改革の方向性

1. こども・子育て支援の充実

（2）取り組むべき課題

② 仕事と子育ての両立支援（「仕事か、子育てか」の二者択一を迫られている状況の是正）

- 今なお、こどもを持つことにより所得が低下するか、それを避けるためにこ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見られることから、保育の利用保障の強化や両立支援に係る給付の拡充など、こどもを生き育てたいと希望する全ての人が、働き方にかかわらず安心して子育てができる環境の整備を進める必要がある。

◆ 子育て期の長時間労働の是正、柔軟な働き方の促進

正規雇用労働者を中心として、労働時間の長さが育児時間の長さにつながり、男女双方の子育てや働き方にも影響を与えていることから、子育て期において、長時間労働の是正（残業免除等）や、労働者のニーズや個々の職場の状況等に応じて、時短勤務、テレワークなどを組み合わせた柔軟な働き方を可能とする仕組みについて検討すべきである。

◆ 育児休業取得の一層の促進と時短勤務を選択する際の支援

男女ともに子育て期における柔軟な働き方の選択肢を広げられるよう、育児休業の取得を促進するとともに、希望する方が時短勤務を選択しやすくする給付の創設を検討すべきである。

◆ 非正規雇用労働者の処遇改善と短時間労働者への更なる支援

非正規雇用労働者の待遇差や雇用の不安定さが少子化の背景になっていることを踏まえ、「同一労働同一賃金」の徹底を図ることとあわせて、雇用のセーフティネットや育児休業給付の対象外となっている短時間労働者への支援を検討すべきである。

「こども未来戦略方針」 （令和5年6月13日閣議決定） （抄）

Ⅲ. 「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～

- このため、以下の各項目に掲げる具体的政策について、「加速化プラン」として、今後3年間の集中取組期間において、できる限り前倒しして実施する。

Ⅲ-1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

3. 共働き・共育ての推進

（1）男性育休の取得促進～「男性育休は当たり前」になる社会へ～

- 国際的に見ても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育てを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進である。「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組む。このため、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化する。（略）

制度面の対応

- まず、制度面では、男性の育児休業取得率について、現行の政府目標（2025年までに30%）を大幅に引き上げる。具体的には、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）について育児休業の内容にも留意しつつ、先行的に目標の前倒しを進め、公務員、民間の双方について、以下のように男性の育児休業取得率の目標を引き上げる。

（男性の育児休業取得率の目標）

2025年 公務員85%（1週間以上の取得率）、民間50%

2030年 公務員85%（2週間以上の取得率）、民間85%

（参考）民間の直近の取得率：女性85.1%、男性13.97%

給付面の対応

- さらに給付面の対応として、いわゆる「産後パパ育休」（最大28日間）を念頭に、出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するため、給付率を現行の67%（手取りで8割相当）から、8割程度（手取りで10割相当）へと引き上げる。
- 具体的には、両親ともに育児休業を取得することを促進するため、男性が一定期間以上の「産後パパ育休」を取得した場合には、その期間の給付率を引き上げるとともに、女性の産休後の育休取得について28日間（産後パパ育休期間と同じ期間）を限度に給付率を引き上げることとし、2025年度からの実施を目指して、検討を進める。

（略）

- あわせて、男性育休の大幅な取得増等に対応できるよう、育児休業給付を支える財政基盤を強化する。

（2）育児期を通じた柔軟な働き方の推進 ～利用しやすい柔軟な制度へ～

- あわせて、柔軟な働き方として、男女ともに、一定時間以上の短時間勤務をした場合に、手取りが変わることなく育児・家事を分担できるよう、こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択したことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付（「育児時短就業給付（仮称）」）を創設する。給付水準については、男女ともに、時短勤務を活用した育児とキャリア形成の両立を支援するとの考え方に立って、引き続き、具体的な検討を進め、2025年度からの実施を目指す。その際には、女性のみが時短勤務を選択することで男女間のキャリア形成に差が生じることにならないよう、留意する。

（3）多様な働き方と子育ての両立支援 ～多様な選択肢の確保～

- 子育て期における仕事と育児の両立支援を進め、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築する観点から、現在、雇用保険が適用されていない週所定労働時間20時間未満の労働者についても失業給付や育児休業給付等を受給できるよう、雇用保険の適用拡大に向けた検討を進める。失業した場合に生計に支障を与えるような生計の一端を担う者を新たに適用対象とし、その範囲を制度に関わる者の手続や保険料負担も踏まえて設定する。また、その施行時期については適用対象者数や事業主の準備期間等を勘案して2028年度までを目途に施行する。

「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）（抄）

Ⅲ－２．「加速化プラン」を支える安定的な財源の確保

- Ⅲ－１．の１．～４．で掲げた給付面の改革や意識改革と並行して、次のような財政面の改革に取り組む。

（見える化）

- こども家庭庁のもとに、こども・子育て支援のための新たな特別会計（いわゆる「こども金庫」）を創設し、既存の（特別会計）事業¹⁰を統合しつつ、こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進める。

（注10）年金特別会計子ども・子育て支援勘定及び労働保険特別会計雇用勘定（育児休業給付）

（財源の基本骨格）

- ① 財源については、国民的な理解が重要である。このため、2028年度までに徹底した歳出改革等を行い、それらによって得られる公費の節減等の効果及び社会保険負担軽減の効果を活用しながら、実質的に追加負担を生じさせないことを目指す。歳出改革等は、これまでと同様、全世代型社会保障を構築¹³するとの観点から、歳出改革の取組を徹底するほか、既定予算の最大限の活用などを行う。なお、消費税などこども・子育て関連予算充実のための財源確保を目的とした増税は行わない。
- ② 経済活性化、経済成長への取組を先行させる。経済基盤及び財源基盤を確固たるものとするよう、ポストコロナの活力ある経済社会に向け、新しい資本主義の下で取り組んでいる、構造的賃上げと官民連携による投資活性化に向けた取組を先行させる。
- ③ ①の歳出改革等による財源確保、②の経済社会の基盤強化を行う中で、企業を含め社会・経済の参加者全員が連帯し、公平な立場で、広く負担していく新たな枠組み（「支援金制度（仮称）」）を構築することとし、その詳細について年末に結論を出す¹⁵。
- ④～⑥ （略）

（注15）支援金制度（仮称）については、以下の点を含め、検討する。

- ・ 現行制度において育児休業給付や児童手当等は社会保険料や子ども・子育て拠出金を財源の一部としていることを踏まえ、公費と併せ、「加速化プラン」における関連する給付の政策強化を可能とする水準とすること。
- ・ 労使を含めた国民各層及び公費で負担することとし、その賦課・徴収方法については、賦課上限の在り方や賦課対象、低所得者に対する配慮措置を含め、負担能力に応じた公平な負担とすることを検討し、全世代型で子育て世帯を支える観点から、賦課対象者の広さを考慮しつつ社会保険の賦課・徴収ルートを活用すること。

- 上記の基本骨格等に基づき、Ⅲ－１．の内容の具体化とあわせて、予算編成過程における歳出改革等を進めるとともに、新たな特別会計の創設など、必要な制度改革のための所要の法案を2024年通常国会に提出する。

2. 各論

（3）育児休業給付

①直面する課題

- 育児休業給付は、労働者が育児休業を取得しやすくし、その雇用継続を援助・促進するため、平成7年（1995年）に創設された。少子化対策の要請や男性の育休取得促進の観点も踏まえ、累次にわたり給付率の引上げなどの拡充が行われてきたところ。
- また、育児休業給付の支出は増加傾向にあり、給付総額は新型コロナウイルス感染症の影響が生じる前の令和元年度（2019年度）で約5,700億円となっている。これは雇用保険制度の中核的な給付である基本手当（給付総額約6,100億円）に迫る規模となっていることから、安定的な財政運営を図っていく必要がある。
- 令和4年（2022年）雇用保険部会報告書においても、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、在り方を検討すべきとされている。
- さらに、令和5年（2023年）3月にこども政策担当大臣が公表した「こども・子育て政策の強化について（試案）～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～」において、育児休業給付の充実とそれを支える財政基盤の強化が盛り込まれている。

②検討の視点

（給付の趣旨・目的）

- 育児休業給付の性格が、当初の雇用継続のための給付から変容し、複合的な性格を帯びている。児童手当など他の社会保障政策との関係も整理する必要がある。
- 雇用保険法は労働者の雇用と生活の安定という目的をもつ労働市場政策の一環として行われており、育児休業給付もその中で運営されている。少子化対策や男性の育休取得促進という目的を更に強く読み込んだ形で制度設計することには慎重であるべきではないか。
- 育児休業を取得するにあたって、女性が休業か離職かという選択であるのに対し、男性は休業か就労かという選択に直面している。休業に伴う機会費用を引き下げするために給付率10割にすることが、雇用保険制度として果たして適切なのか。

（給付の内容）

- 日本の育児休業や育児休業給付は、実際の権利行使で男女に偏りはあるものの、労働者個人に権利付与されており、他国と比べて給付率も非常に高いことが特徴である。
- 恒常的・定期的に就業する場合、育児休業を取得できないが、ある程度会社とつながりを持ちつつ育児に従事したいという要望もあるので、もう少し柔軟な運用ができないか。
- 雇用保険の目的に照らして、育児休業期間の所得保障というよりは、就業継続の観点から、例えば夫と妻が時短勤務をうまく組み合わせるなどにより、仕事と育児の両立を図りやすくするための給付の在り方を検討してもいいのではないかと。また、育児休業からの早期復職や、育児休業を取得せずに育児のために時短勤務するような柔軟な働き方を推進する観点からも、時短勤務を選択した場合の給付の創設が考えられるのではないかと。
- 育児休業給付は、原則、子が1歳未満の期間を支給対象としているが、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、最長で2歳に達するまで延長可能となっている。最近では定員割れする保育所もある中で、限られた財政状況を踏まえてバランスの良い給付設計にしていく必要があるのではないかと。

（雇用保険のシステムで対応すべきか）

- 男性の育児休業取得促進の更なる強化や、働き方に中立的な社会保障を目指すのであれば、雇用保険の枠内ではなく、家族政策として捉えるべきではないか。こどもが生まれて成長していくことは、社会にとっても利便をもたらすある種の公共財として人口政策・産業政策といった側面もあり、そうなると、雇用保険ではなく一般会計で賄うべきではないか。
- 雇用保険における育児休業給付の位置付けについて、制度の中心的な趣旨からするとやや外れつつある可能性がある。育児休業給付の支出総額が多くなっているが、厳しい財政状況において、雇用保険の中でなお維持すべきかどうか、財源の在り方も含めて見直しが必要。ただ、雇用保険から育児休業給付を切り離れたとしても、それを全額一般会計で賄うことに直結する話ではないのではないかと。
- 雇用保険の適用対象となっていない非正規雇用労働者や雇用労働者以外の者の育児中の所得保障も考えると、雇用保険のみで対応する必要はないのではないかと。
- 仮に現行の育児休業給付を雇用保険制度に残して、被保険者以外については国庫負担で給付する場合、保険料を負担する側から納得感が得られるか。

- 現行の育児休業給付の在り方について、どう考えるか。