

育児休業給付に係る 主な制度改正の経緯について

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引き下げることにについてはやむを得ないこと、平成5年度以後3/1,000引き下げることにについては、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、その範囲等とは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%と支給対象月の数を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】

第4回雇用保険制度研究会
(令和4年9月26日)資料

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に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に、制度の周知に努めることに加え、制度の運用状況も見定めるべきである。
- なお、育児休業制度については、労働政策審議会雇用均等分科会において見直しの議論が行われ、①父母ともに育児休業を取得する場合に休業取得可能期間を子が1歳2ヶ月に達するまでに延長すること、②産後休業中に父親が育児休業を取得した場合に再度取得を認めること、③保育所等に入所申請を行ったが当面入所できない場合等に再度取得を認めること、を内容とする育児休業の範囲拡大が、平成20年12月25日付けで建議されたところである。
- この建議を踏まえ、雇用保険制度においても、育児休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助、促進する観点から、新たに育児休業の対象となる上記の場合について、育児休業給付の対象とすることとすべきである。

育児休業給付の見直しについて

第4回雇用保険制度研究会
(令和4年9月26日)資料

見直しの背景

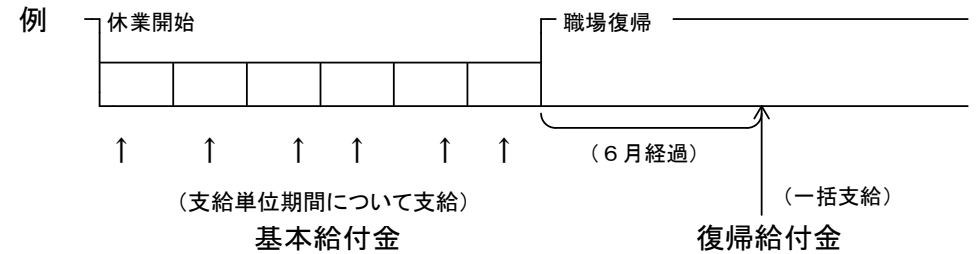
H21改正時資料

- 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

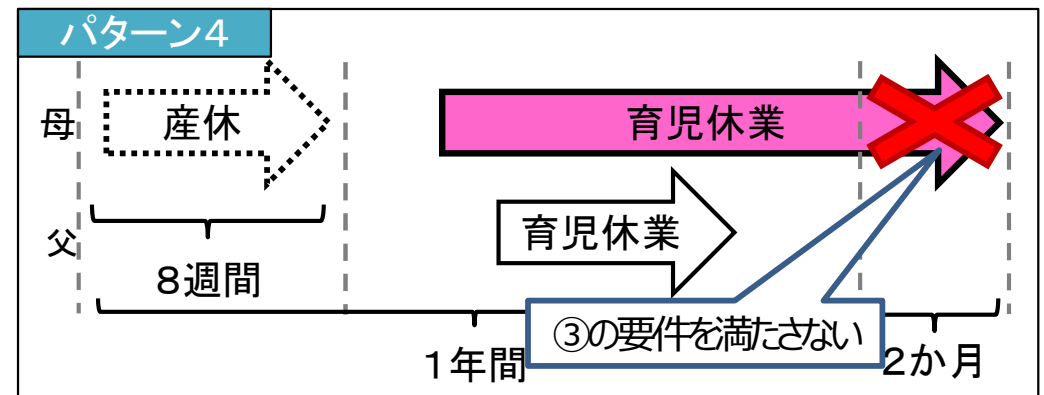
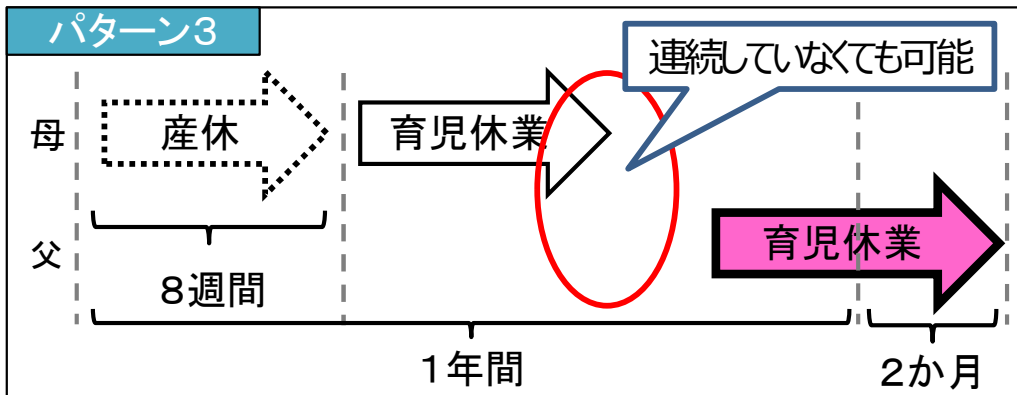
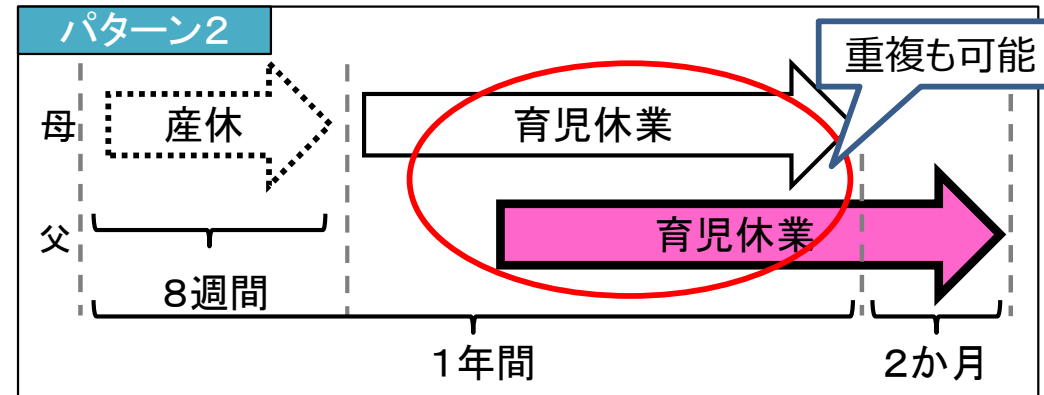
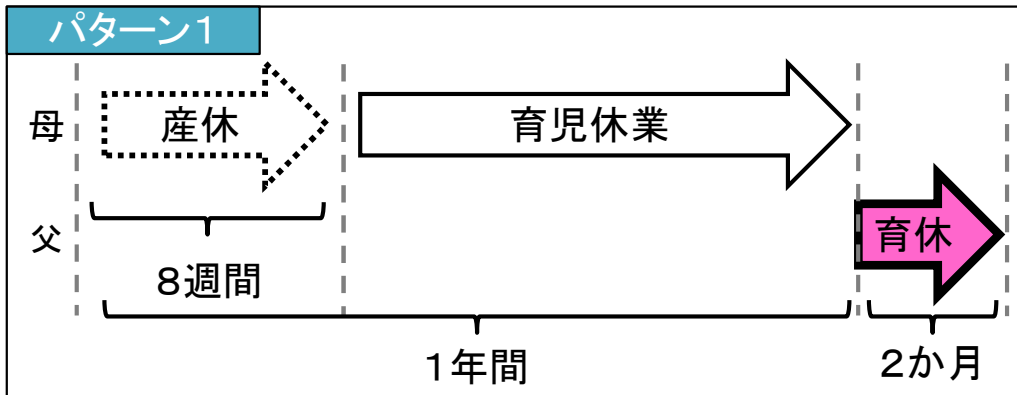
暫定措置の延長

- 平成22年3月31日に期限が切れる給付率引き上げの暫定措置を、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、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

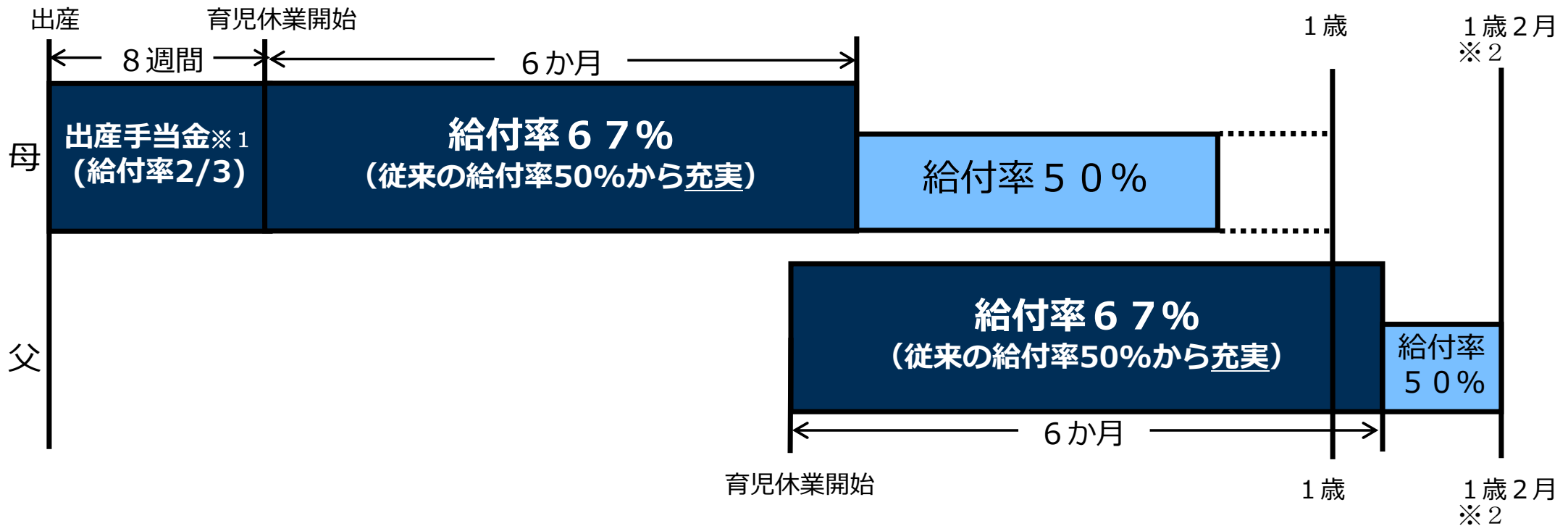
- 育児休業制度については、労働政策審議会雇用均等分科会において、育児休業の延長期間を最長2歳とする報告書がとりまとめられたところであり、育児休業給付についても、これを踏まえて対処すべきである。

【参考】平成26年改正（育児休業給付の充実）

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。

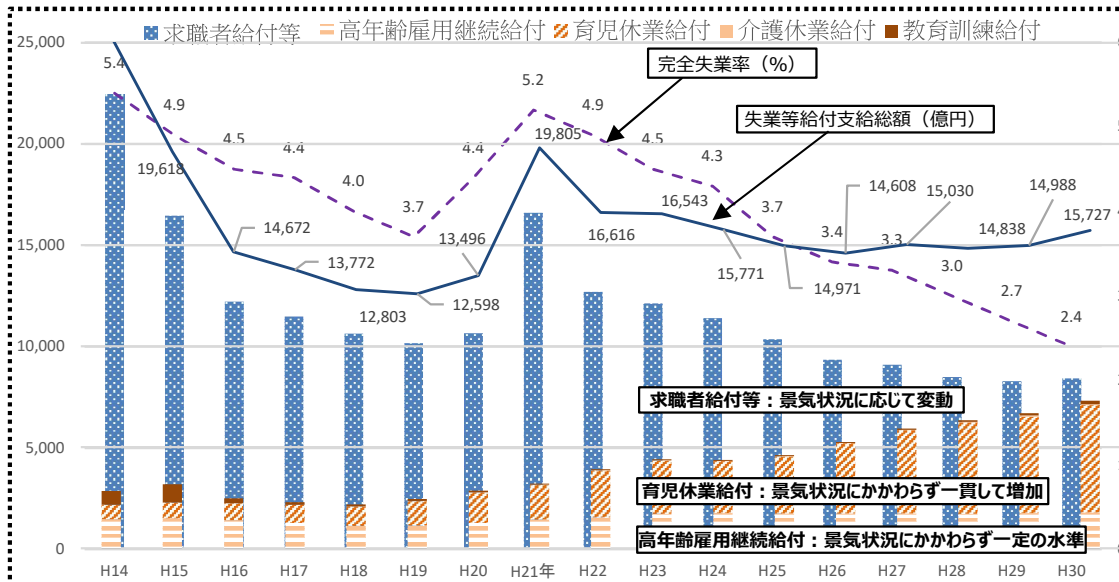
※ 最近の給付率引上げの経過 平成19年改正：40%⇒50%、平成26年改正：50%⇒67%（休業開始から6か月まで）

- 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。

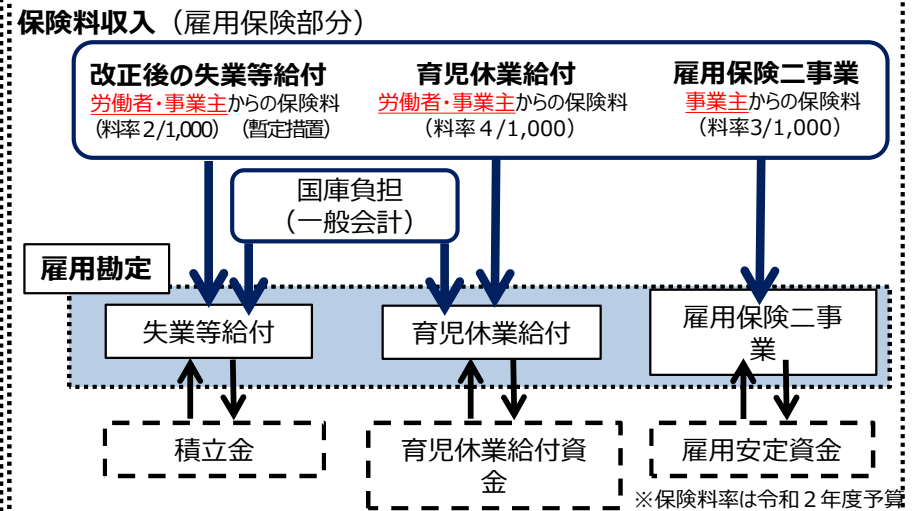
改正の内容(令和2年4月1日施行)

- 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。

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

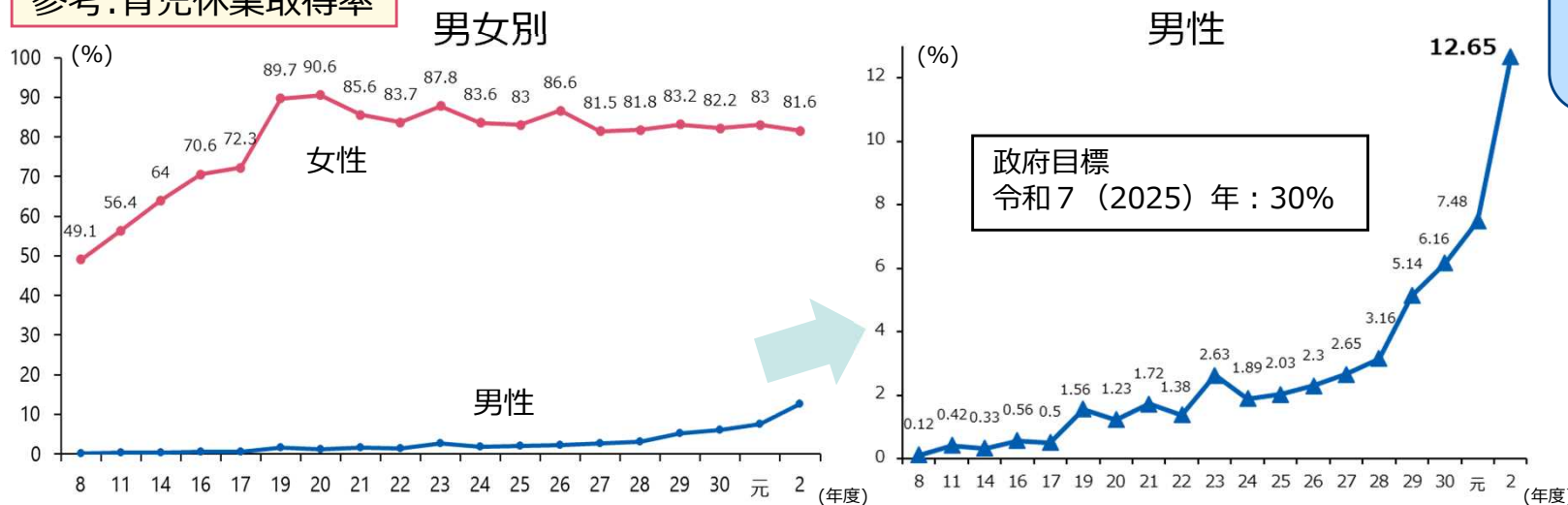
※現行制度ではパパ休暇（子の出生後8週間以内に父親が育休取得した場合には再度取得可）あり。
※今回の改正で2回に分割取得可に。

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。