

育児休業給付等関係資料 (参考資料)

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。

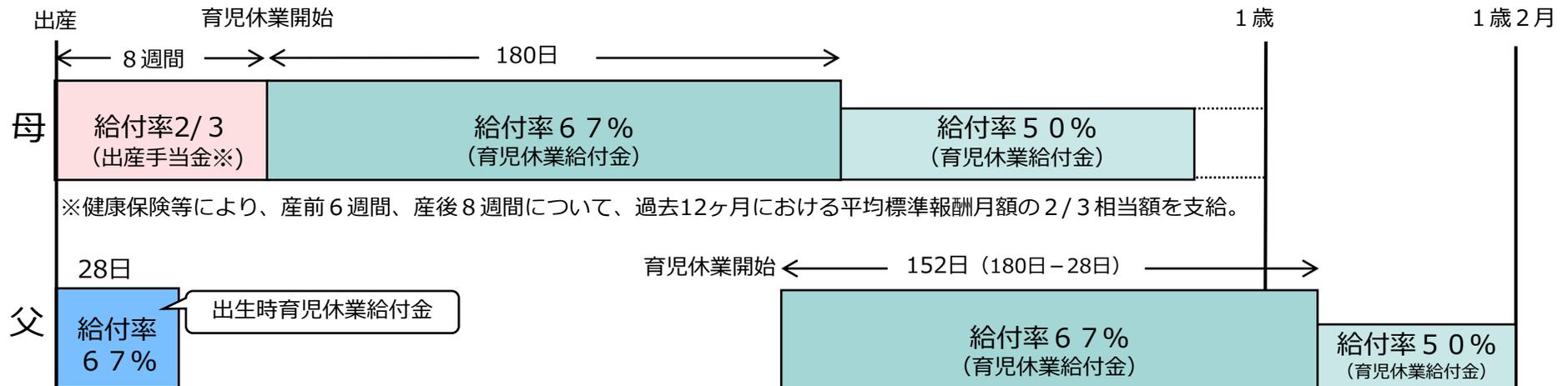
3) 給付額

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



「育児休業給付の給付率の引上げ」関係

Ⅲ. 「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～

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～

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。

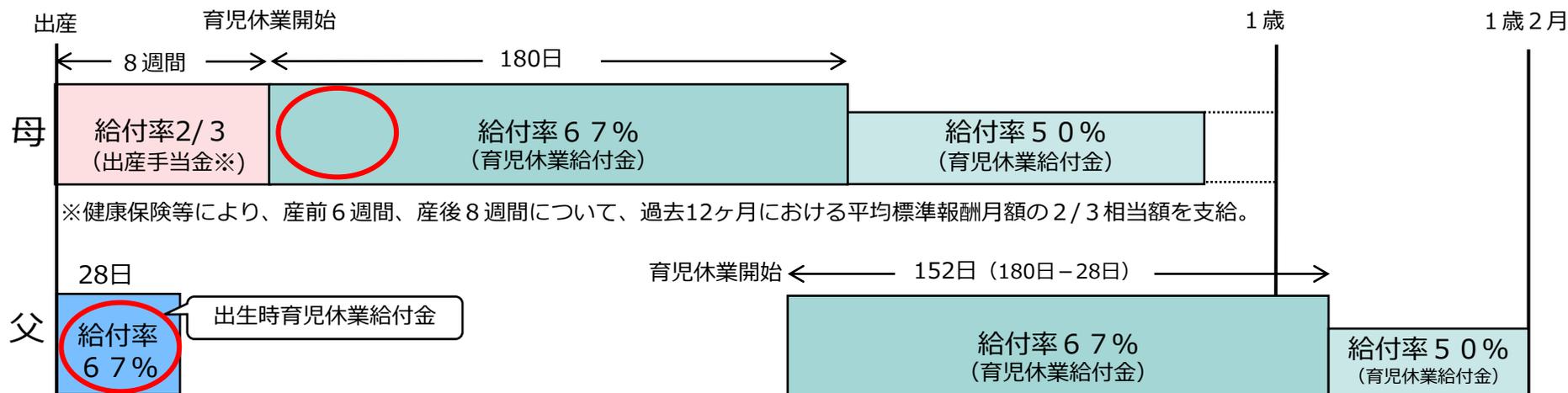
(略)

育児休業給付の給付率引き上げについて（イメージ）

<「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）における記載>

- 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、・・・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

<給付イメージ>



【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】

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

(給与) (給付率) (住民税)

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

(手取り額)

【給付率80%の場合】

$$300,000円 \times 0.80 - 12,741円 = 227,259円$$

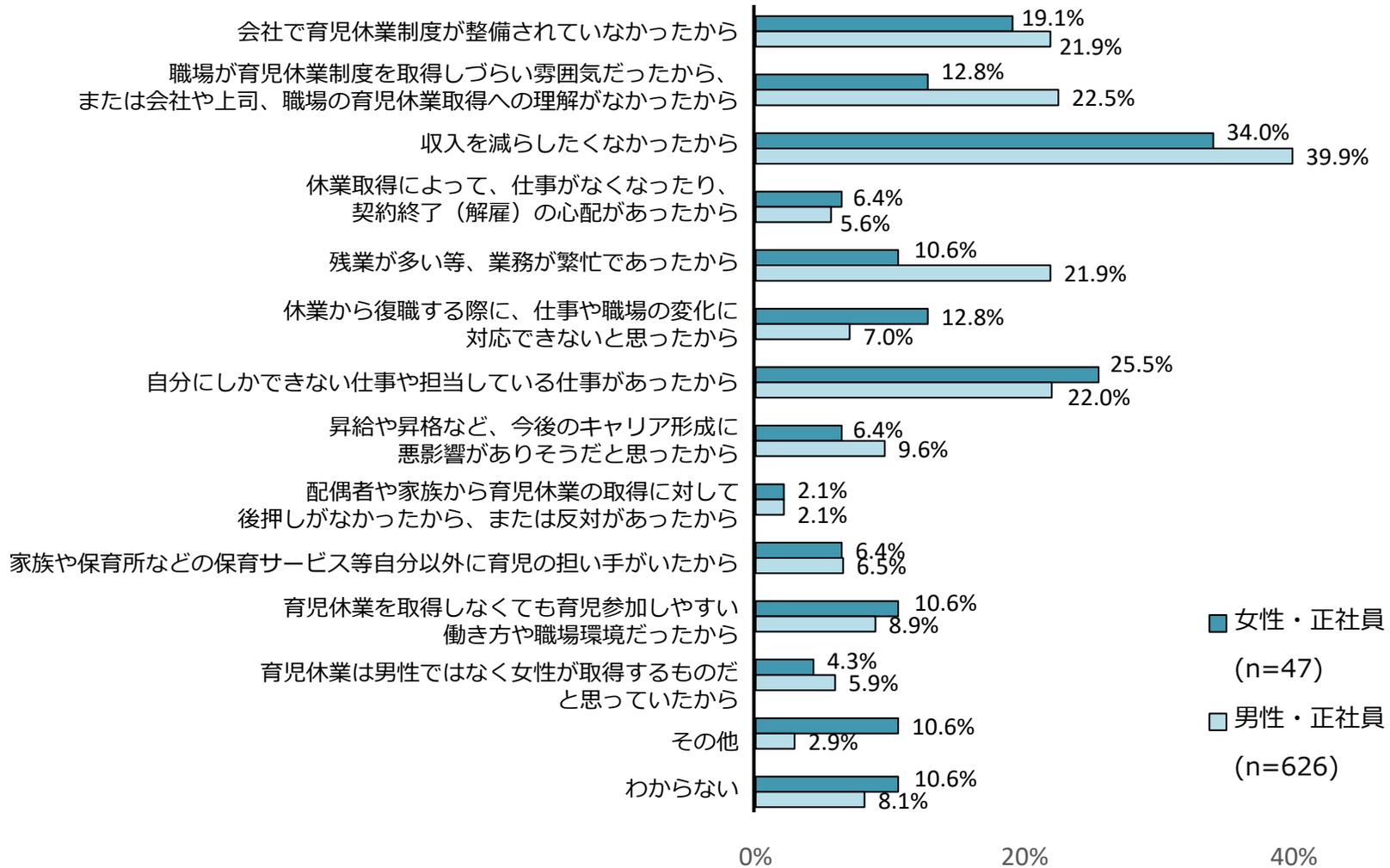
(給与) (給付率) (住民税)

$$227,259円 \div 236,930円 \div 0.959 \leftarrow \text{約10割}$$

(手取り額)

育児休業制度を利用しなかった理由

- 「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。



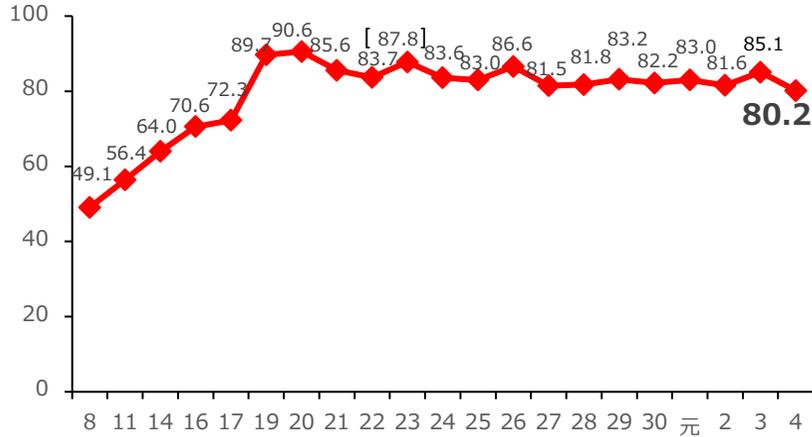
【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」(労働者調査)(令和4年度厚生労働省委託事業)
 ※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査
 ※就労形態は末子妊娠判明時のもの。
 ※末子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業において、「利用したことはないが、利用したかった(利用したい)」、「利用したことはなく、利用希望もない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。
 ※複数回答

育児休業の取得率・取得期間の状況

- 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】

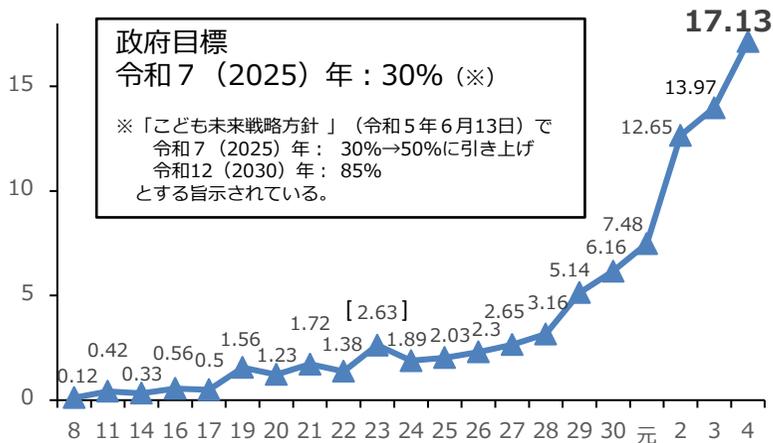


育児休業取得期間の状況 (%)

	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

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

(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。

(*) 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

育児時短就業給付(仮称)の創設関係

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

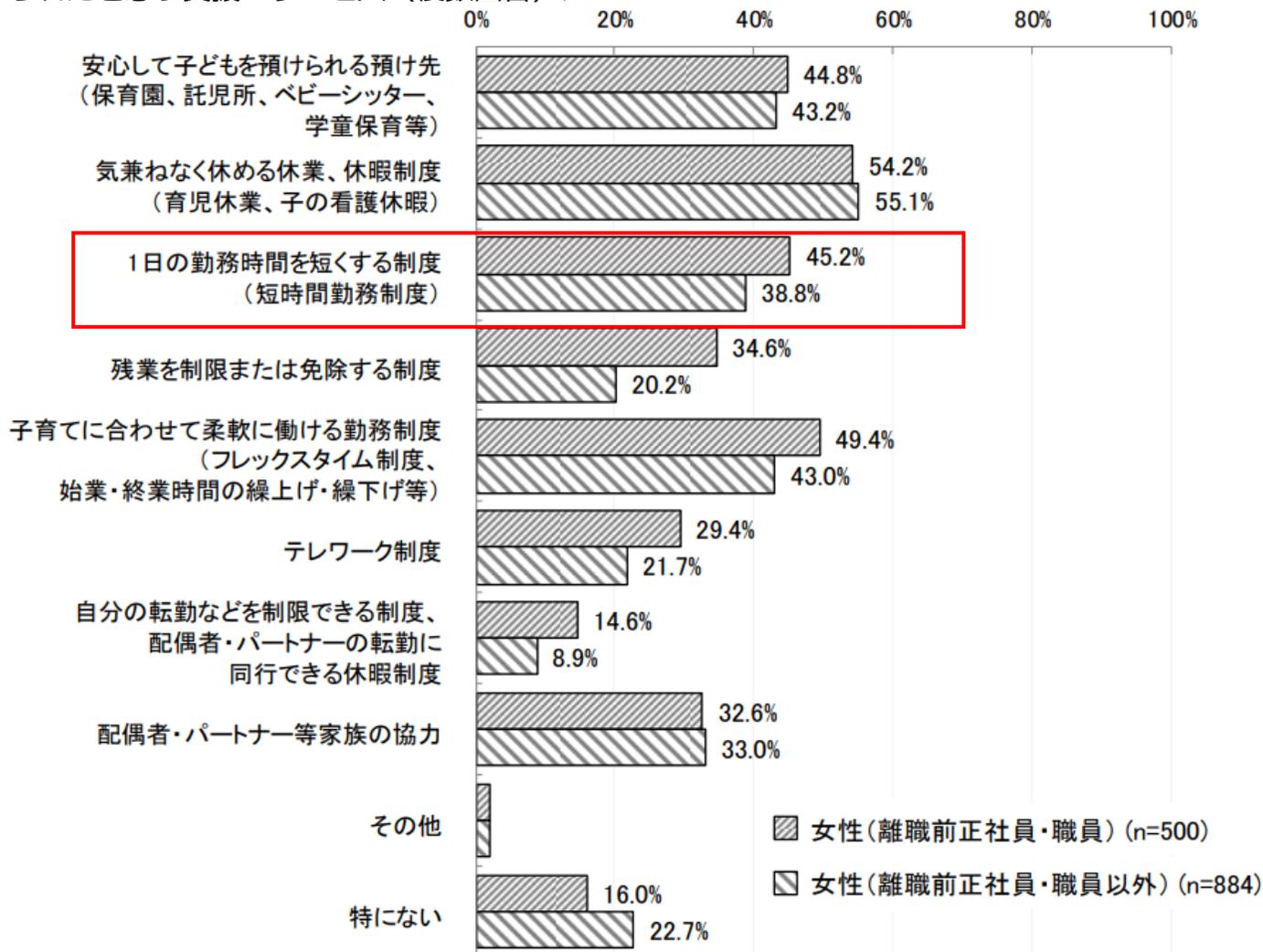
（2）育児期を通じた柔軟な働き方の推進 ～利用しやすい柔軟な制度へ～

- 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。

利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービスについて

利用することができれば仕事を続けられたと思う支援・サービスをみると、離職前に正社員であった女性のうち、45.2%が「1日の勤務時間を短くする制度（短時間勤務制度）」を挙げている。

＜利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービス（複数回答）＞



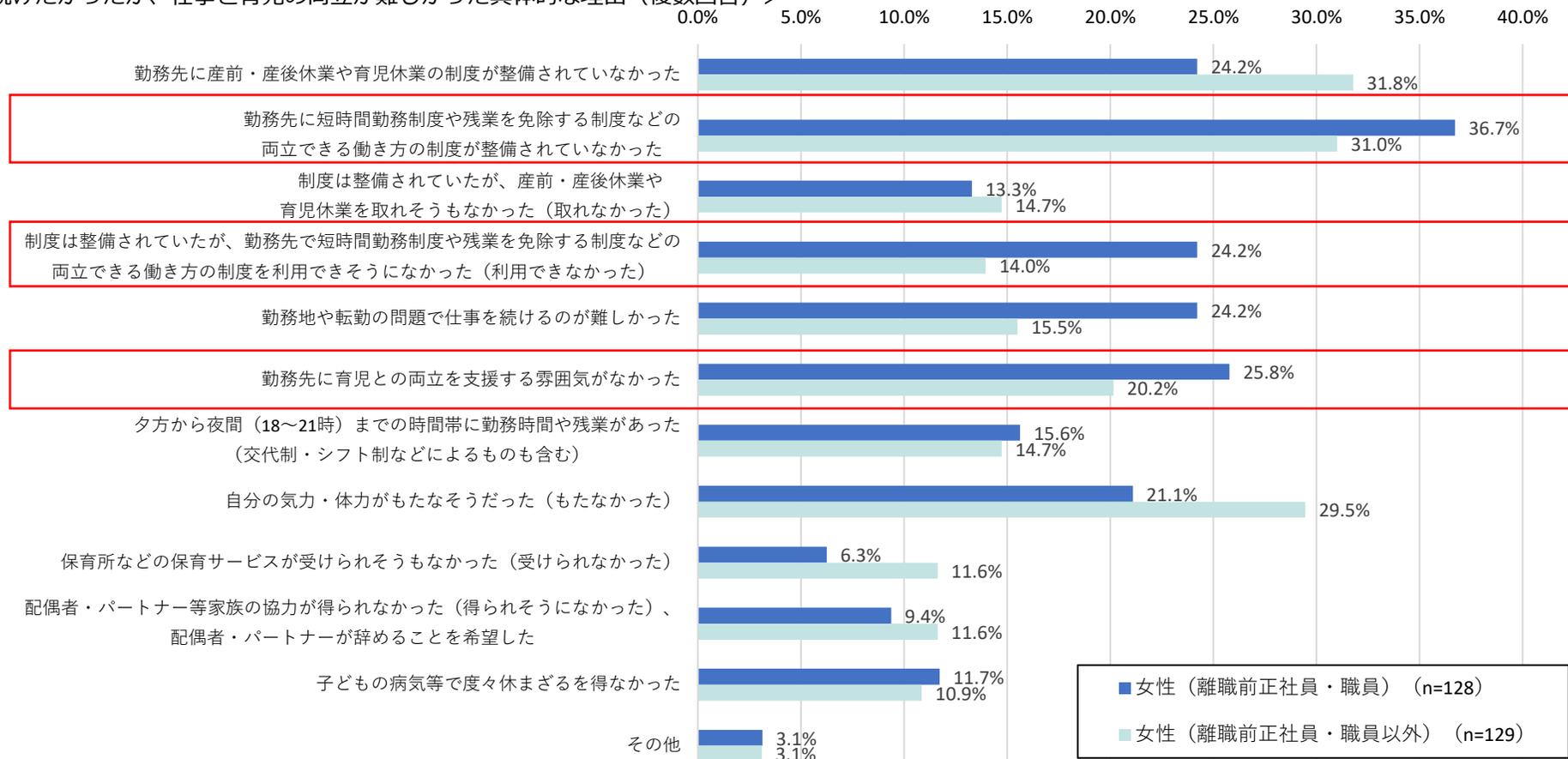
短時間勤務制度を望む者の仕事と育児の両立が難しかった理由について

p.10の「利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービス」（複数回答）として、短時間勤務制度を選択した回答者について、仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由をたずねたところ、「女性（離職前正社員・職員）」では、

- ・「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」（36.7%）や、
- ・「勤務先に育児との両立を支援する雰囲気がなかった」（25.8%）
- ・「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できそうになかった（利用できなかった）」（24.2%）

との回答割合が高かった。

<仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由（複数回答）>



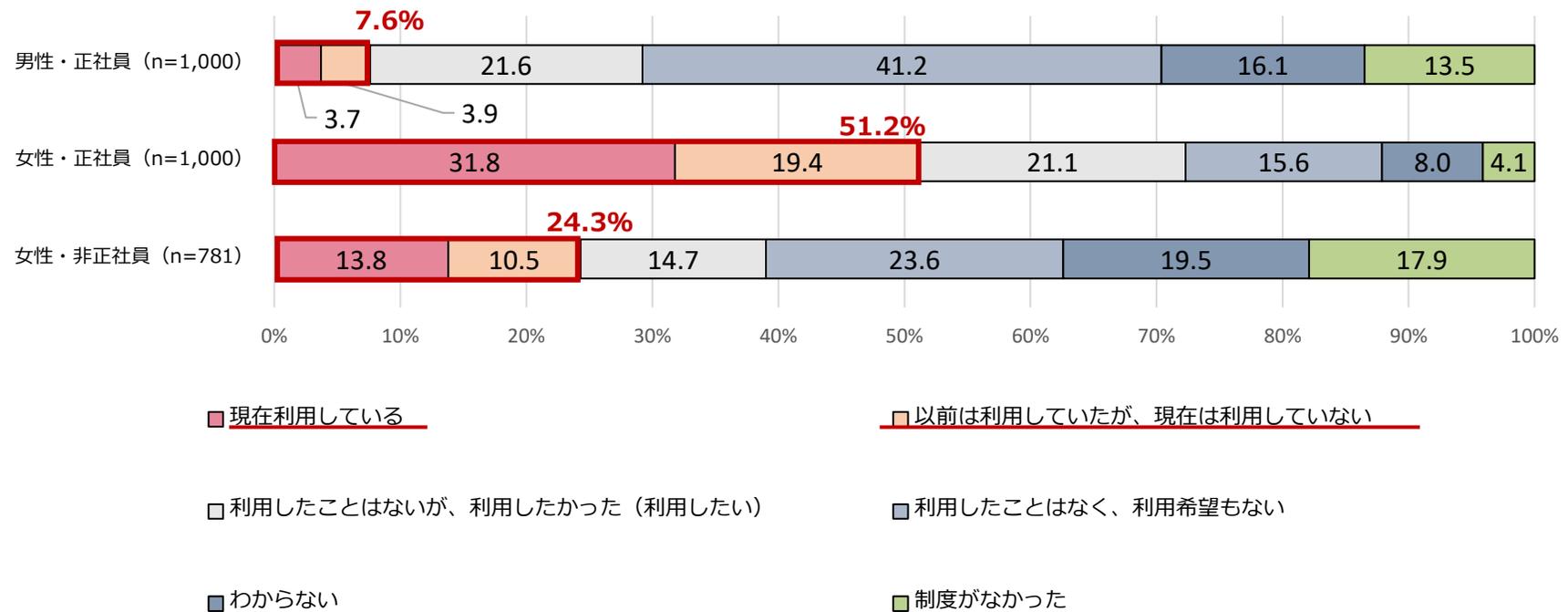
【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働力調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）

※「利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービス」として「1日の勤務時間を短くする制度（短時間勤務制度）」を選択した回答者のうち、仕事を辞めた理由として「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者（複数回離職経験がある場合を含め延べ人数）を集計対象とする。

※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

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



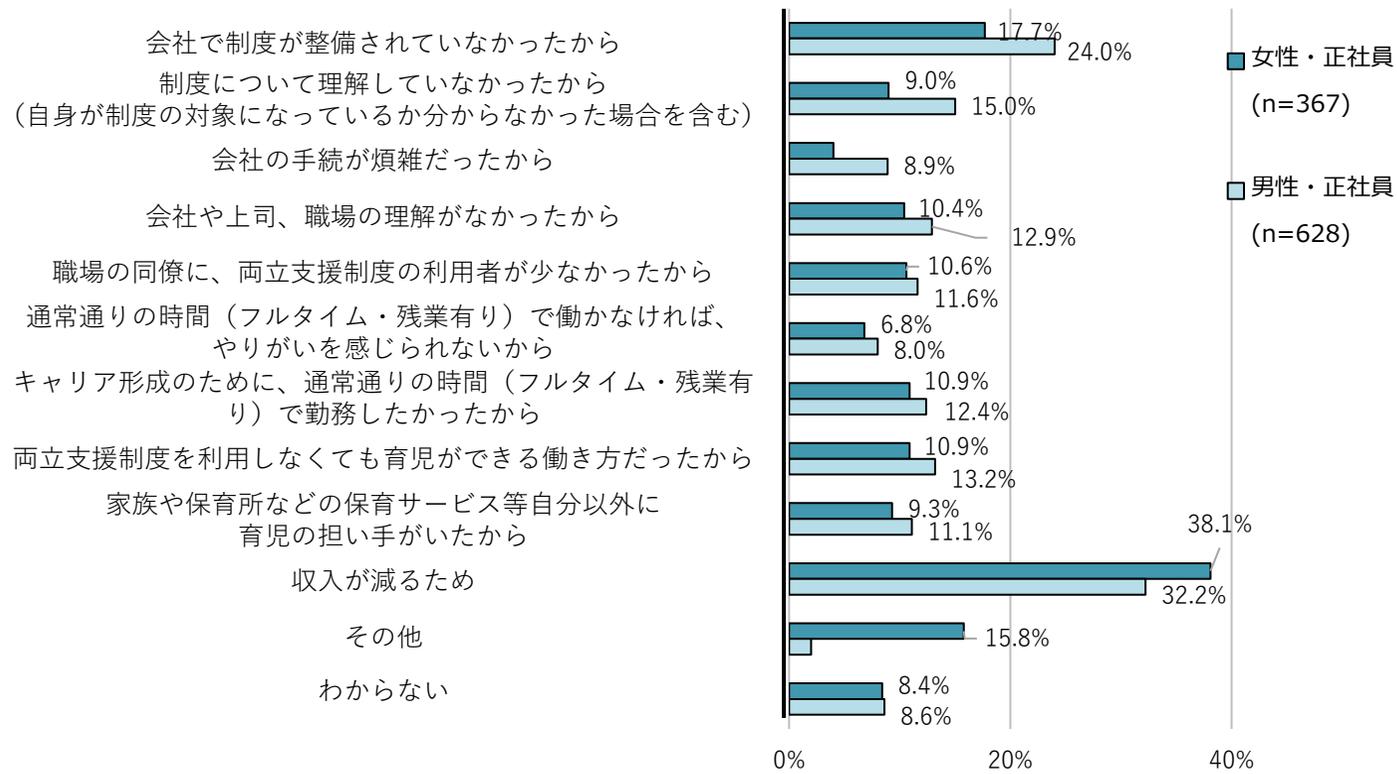
【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）

※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。

高年齢雇用継続給付の概要

給付金の種類

① 高年齢雇用継続基本給付金

被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者であって、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続する高年齢者

② 高年齢再就職給付金

基本手当を受給した後、60歳以後に再就職して、再就職後の各月に支払われる賃金額が基本手当の基準となった賃金日額を30倍した額の75%未満となった者で以下の要件を満たす者

- a 基本手当についての被保険者であった期間が5年以上あること
- b 再就職した日の前日における基本手当の支給残日数が100日以上あること
- c 安定した職業に就くことにより被保険者となったこと

(注) 同一の再就職について、再就職手当と高年齢再就職給付金は併給されない。

給付額

60歳以後の各月の賃金の**15%**（令和7年度以降は10%）

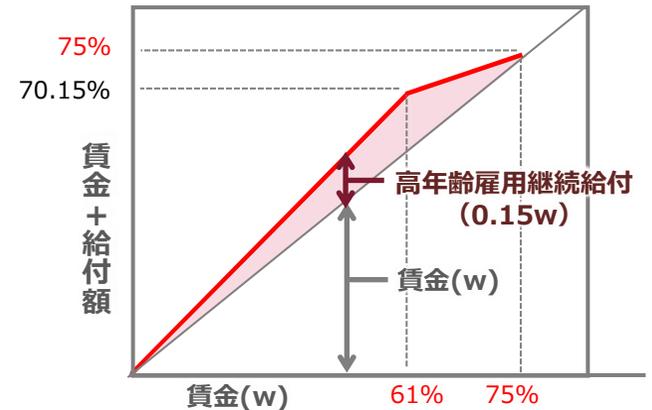
※賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金70.15%（令和7年度以降は70.4%）を超え75%未満の場合は逡減した率【右図参照】

※賃金と給付の合計が月額37万452円を超える場合、超える額を減額

支給期間

65歳に達するまでの期間

※高年齢再就職給付金は、基本手当の支給残日数200日以上は2年間、100日以上は1年間



(注) %は60歳時点の賃金に対する割合である。

(参考) 主な制度変遷

	平成15年改正以前 (平成7年4月創設)	平成15年改正 (同年5月施行)	令和2年改正 (令和7年4月施行)
給付率	賃金の原則 25% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・80-85%：給付額は逡減 ・85%以上：支給しない	賃金の原則 15% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.15-75%：給付額は逡減 ・75%以上：支給しない	賃金の原則 10% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.4-75%：給付額は逡減 ・75%以上：支給しない