

育児休業給付・介護休業給付について

検討すべき論点

1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とする制度の整備について

介護休業制度について

1 分割取得について

(1) 分割して取得できる回数について

○ 以下のような場合に介護休業を取得するニーズがあることと、労務管理の負担も考慮し、3回程度とすべきではないか。

例：急性期対応（介護の初期）や看取りの時期（介護の終期）

介護施設間の移動、病院への入退院、要介護者の状態が大きく変化した場合等

2 休業できる期間について

○ これまでの取得実績から見ても取得期間は短く、また、介護サービスを使わずに一定期間自分で介護を行うと離職につながりかねず、出来るかぎり休業ではなく働きながら介護に対応できるようにすべきであり、休業の分割取得を可能とするのであれば、休業期間は通算して93日のままとすべきではないか。

就労者・離職者別勤務先の両立支援制度を利用しない理由のうち主なもの

- 両立支援制度を利用しない理由は、就労者・離職者ともに「介護に係る両立支援制度がないため」の割合が最も高く、離職者の中で特に高い(45.3%)。両立支援制度がないと思っている労働者が多いことが伺える。
- また、離職者については「介護に係る両立支援制度がわからないため」「相談する部署等がないこと、わからないため」(ともに13.0%)の割合が上位3位に入っている。

	介護に係る 両立支援制度がないため	自分の仕事を代わってくれる人がいないため	家族・親族の理解・協力が十分に得られたため	在宅勤務等の柔軟な働き方で対応しているため	他に必要となった時に利用したいため	介護に係る両立支援制度がわからないため	相談する部署等がないこと、もしくはわからないため
就労者 (n=128)	27.3%	21.9%	20.3%	14.1%	9.4%	8.6%	8.6%
離職者 (n=400)	45.3%	20.5%	6.8%	4.0%	3.5%	13.0%	13.0%

(注)複数回答可。

(出典)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)
※ 離職者は離職前の状況について聞いている。

2 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度について

有期契約労働者（派遣労働者を含む）の育児休業取得について

1 有期契約労働者（派遣労働者を含む）の育児休業の取得要件について

○ 育児休業・介護休業制度は、育児又は介護を理由として雇用関係が終了することを防ぎ、その継続を図ることを目的とする制度であるという趣旨を踏まえ、雇用の継続にかかる一定の要件が必要ではないか。

○ 現行の要件②について分かりやすいものとする観点から、現行の要件②、③について、以下の通りとすべきではないか。

- ・ 1歳6ヶ月までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかでないこと。

※1歳6か月・・・原則1歳までである育児休業期間後、一定の期間雇用継続の可能性が あることを考慮

○ この場合、1歳6ヶ月までの間に労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかでなければ育児休業を取得できるため、育児休業期間中に労働契約の終了時期（更新時期）が到来し、更新の有無をその時点で判断する場合がある。この場合、

- ・ 育児休業の取得等を理由として契約を更新しないことは、不利益取扱いに該当するため、禁止されること
 - ・ 育児休業の取得等を理由とせず、経営上の理由等から契約を更新しないことは、不利益取扱いには該当せず、禁止されないこと
- という整理となることではないか。

●現行の育児休業の要件

- ① 同一の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
- ② 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
- ③ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く

- 介護休業の取得要件についても、同様の考え方とし、現行の②、③の要件について、以下の通りとすべきではないか。

・休業開始日から起算して（93 日＋6 ヶ月）を経過するまでの間に、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

※93 日＋6 か月・・・93 日の介護休業期間後、一定の期間の雇用継続の可能性があることを考慮

- 現行の介護休業の取得要件

- ① 同一の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
- ② 休業開始日から起算して93 日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③ 93 日経過した日から1 年を経過する日までに労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より

Ⅱ 各論

(略)

2 多様な家族形態・雇用形態に対応した、育児期の柔軟な働き方の実現

(略)

(1) 育児休業の対象となる子の範囲

(現行制度の現状等)

- 現行の育児・介護休業法は、子の養育を行う労働者が退職することを防止しその雇用の継続を図ることを目的としている。育児休業の対象となる「子」とは「労働者と法律上の親子関係がある子」とされ、「実子のみならず養子を含む」とされている。これは、法律に基づく育児休業が、①労働者が申出を行えば事業主の許諾なしに休業できる強い権利(形成権)であり、②規模や業種を問わず全ての事業主に適用される最低基準であることから、労働者の福祉と事業主の負担との調和を図ったためである。
- 本年3月10日付で、総務省行政評価局長から厚生労働省雇用均等・児童家庭局長宛に、育児休業の対象となる子の範囲の見直しについて、特別養子縁組を成立させるために子を監護していることは、実態として、法律上の子と変わりなく養育されているものであることから、法律上の子に準じて、育児・介護休業法に基づく育児休業の対象とすべきとのあっせんが発出されたところである。
- 現状において、特別養子縁組の監護期間の他にも、里親や配偶者の子など、法律上の親子関係がないまま子を養育する関係(以下「事実上の親子関係」という。)があるため、これらを併せて検討する必要があると考えられる。なお、特別養子縁組の監護期間については、育児休業給付金の対象として扱われている。

(今後の対応の方向性)

- 育児休業の対象となる子の範囲については、育児・介護休業法が雇用の継続を図ることを目的として制定されたものであることと、育児・介護休業法に基づく育児休業が形成権という強い権利であり、かつ全ての事業所に適用される最低基準ということを踏まえ検討していくことが必要である。こうしたことから、子の養育実態があることだけで判断することは適当ではなく、少なくとも法律上の親子関係に準じる関係と言えるか否かという観点から検討することが適当である。
- このような観点から検討すると、特別養子縁組の監護期間と養子縁組里親については、法律上の親子関係を形成することを目指していることから、法律上の親子関係に準じる関係であると言えるため、育児休業制度の対象となる子の範囲に含めることを検討すべきである。
- なお、養育里親等については、要保護児童に対する社会的養護の一つとして機能している制度であり、里親手当も支給されているなど、関係性が異なるという意見があったことにも留意しつつ検討すべきである。

育児・介護休業給付に関するこれまでの意見

これまでの意見のまとめ

- 介護休業給付の実績が非常に少ないことについて、制度の問題なのか、周知の問題なのか、によって対策が異なるのではないかと。
- 現在育児・介護休業制度の見直しの議論の中で介護休業の分割取得について議論をしているが、分割取得についても介護休業給付の趣旨に合致することから、給付の対象とすべきではないかと。
- 介護による離職者の中には勤務地自体を変える人も多く、分割取得を認めたとしても離職を防止できないケースがあるのではないかと。
- 分割取得については、雇用均等分科会において最大の取得回数についても議論をしており、これを踏まえて対応すべきではないかと。
- 育児休業給付と同様、介護休業給付についても給付率を67%にすべきではないかと。また引き上げの財源は一般会計で賄うべきではないかと。
- 育児と介護は事情が異なり、介護については終わりが見えないのが特徴であることを踏まえると、給付率の引き上げが離職を防止するための唯一の回答とはいえないのではないかと。
- 育児休業給付については、1ヶ月当たりの就業が10日を超える場合にも、80時間以下であれば給付の対象になるが、介護休業給付についても同様に措置してはどうか。

雇用保険制度に係る論点について（案）

- 現在開催されている雇用均等分科会における育児・介護休業に係る議論の進展、例えば分割取得への対応や、期間雇用者に対する育児・介護休業の取扱い等を踏まえ、給付面での対応をどう考えるか。
- 平成12年改正以降、介護休業給付の給付率の改正は行われていないが、昨今の一層の高齢化の進展や介護による離職の実態、休業中の所得保障の雇用継続との関連等を踏まえ、これをどう考えるか。

育児・介護休業給付の見直し(たたき台)

趣旨

介護休業を分割取得した場合の介護休業給付の取扱い等については、労働政策審議会雇用均等分科会の議論を踏まえ、対応する。

また、介護休業給付の給付率を育児休業給付と同様の水準に引き上げる。

見直しの具体的内容

- 介護休業給付は、介護休業による賃金の喪失を失業に準じた保険事故と捉え、雇用の継続を援助、促進するための雇用継続給付であるが、介護休業制度の利用者自体が少なく、介護休業給付の実績についても平成26年度で9,600人にとどまっている。
- 現在、労働政策審議会雇用均等分科会において介護休業制度等の見直しについて議論が行われているが、その中で介護休業の分割取得を可能とする方向で検討が進められているが、介護休業の分割取得が雇用継続にプラスの効果が見込まれること等を踏まえ、雇用均等分科会において議論がまとまり、一定の要件の下で介護休業の分割取得が可能となった場合には、その分割取得の場合においても介護休業給付の対象とすることとしてはどうか。
- また、介護休業給付の給付率は平成12年改正以降40%とされているが、家族介護に伴う離職を防止するための早急な対応が求められていること、介護期間中の所得保障が雇用継続にプラスの効果が見込まれること、同じ雇用継続給付である育児休業給付についてはその後順次給付率が引き上げられ、平成26年改正後は休業開始後6月間について67%とされたこと等を踏まえ、例えば介護休業給付の給付率についても67%に引き上げることとしてはどうか。
- さらに、育児休業給付について、期間雇用者の取扱いや対象となる子の範囲等について雇用均等分科会で議論が行われているが、これらの議論を踏まえて給付面でも所要の対応を講ずることとしてはどうか。

参考資料

介護休業給付の概要

1 趣旨

労働者が介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進する。

※ 介護休業給付は、介護休業による賃金の喪失を失業に準じた保険事故と捉え、雇用の継続を援助、促進するための雇用継続給付。

2 支給対象事由

労働者が対象家族の介護を行うための休業を行う場合に支給する。

イ 対象家族

- ① 配偶者（事実上婚姻関係にある者も含む。）、父母、子、配偶者の父母
- ② ①に準ずる者（労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫）

ロ 対象となる休業

対象家族 1 人につき要介護状態ごとに 1 回、通算93日を限度とする。

3 支給要件

雇用保険の被保険者が、介護休業をした場合に、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 1 1 日以上ある月が通算して 1 2 ヶ月以上あること。

※ ただし、期間雇用者については、労働契約の期間、期間の定めのある労働契約の更新の見込み、被保険者がその事業主に引き続き雇用された期間等からみて、休業終了後の雇用の継続が予定されていると認められる場合に給付の対象となる。

4 給付額

休業開始前賃金の 4 0 %に相当する額

・ 介護休業給付 受給者数 9,600人（H26年度）

介護休業給付の支給状況

	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)		
		男性	女性		男性	女性		男性	女性		男性	女性
平成17年度	6,082	1,331	4,751	98,739	131,102	89,321	2.3	2.4	2.3	1,391,226	416,380	974,846
平成18年度	6,559	1,483	5,076	97,307	128,778	87,756	2.3	2.4	2.3	1,466,904	452,010	1,014,894
平成19年度	7,120	1,575	5,545	96,182	126,306	87,319	2.3	2.4	2.3	1,566,802	467,712	1,099,090
平成20年度	7,727	1,712	6,015	95,291	124,521	86,727	2.3	2.3	2.2	1,667,314	493,726	1,173,588
平成21年度	7,705	1,733	5,972	93,089	119,258	85,161	2.2	2.3	2.2	1,613,791	480,727	1,133,063
平成22年度	8,381	1,946	6,435	93,481	119,425	85,150	2.3	2.4	2.2	1,774,080	550,908	1,223,173
平成23年度	8,484	1,988	6,496	93,143	119,660	84,557	2.3	2.4	2.2	1,779,954	559,292	1,220,662
平成24年度	9,088	2,053	7,035	93,479	121,133	84,900	2.3	2.4	2.2	1,920,712	589,313	1,331,400
平成25年度	9,108	2,047	7,061	93,323	120,724	84,789	2.2	2.4	2.2	1,903,887	584,907	1,318,979
平成26年度	9,600	2,237	7,363	93,918	122,073	84,775	2.2	2.4	2.2	2,023,658	644,792	1,378,866

【年齢区分別受給者数】

	年齢計										
		19歳以下	20歳以上 25歳未満	25歳以上 30歳未満	30歳以上 35歳未満	35歳以上 40歳未満	40歳以上 45歳未満	45歳以上 50歳未満	50歳以上 55歳未満	55歳以上 60歳未満	60歳以上 65歳未満
受給者数 (人)	9,600	1	108	509	896	1,189	1,316	1,401	1,695	1,597	888
構成比 (%)	100.0	0.0	1.1	5.3	9.3	12.4	13.7	14.6	17.7	16.6	9.3

(注1)各年度の数値は年度合計値である。

(注2)支給金額は業務統計値である。

介護休業給付に係る主な制度変遷

	平成 1 2 年改正以前 (平成11年 4 月創設)	平成 1 2 年改正 (平成13年 1 月施行)
給付率	2 5 %	4 0 %

- 平成11年4月1日（介護休業給付創設）
給付率25%
- ⇒ ○ 平成13年1月1日
給付率を25% → 40%に引き上げ

- 平成17年4月1日 (※)
介護休業について、対象家族1人につき1回限り・連続3ヶ月まで取得可能とされていたものを、対象家族1人につき、要介護状態ごとに1回、通算93日まで取得可能とされたことに伴い、介護休業給付についても、同様の取扱いとした。

(※) 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等の一部を改正する法律（平成16年法律第160号）による改正

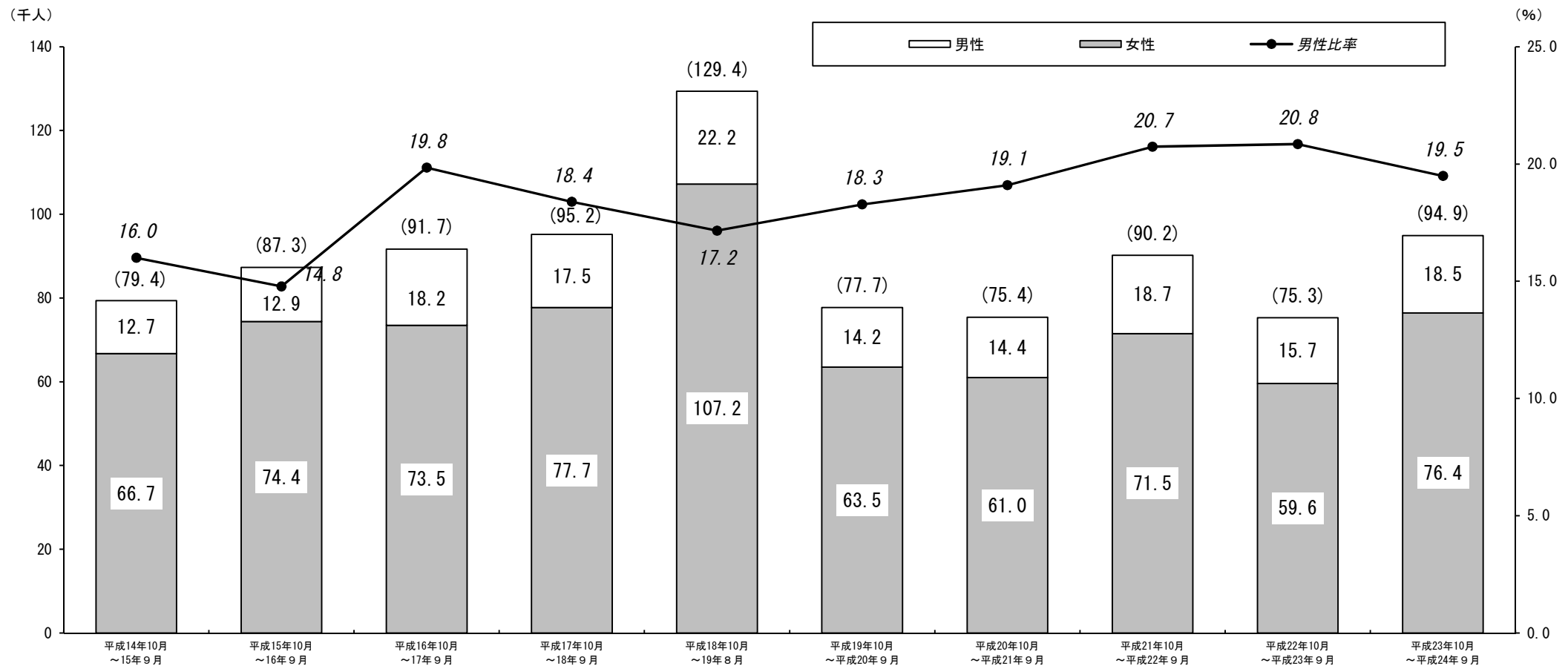
(参考) 育児休業給付に係る主な制度変遷

	平成 1 2 年改正以前 (平成 7 年 4 月創設)	平成 1 2 年改正 (平成13年 1 月施行)	平成 1 9 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)
給付率	2 5 %	4 0 %	5 0 %	5 0 %	6 7 % (50%)
	育児休業基本給付金： 2 0 % 職場復帰給付金： 5 %	育児休業基本給付金： 3 0 % 職場復帰給付金： 1 0 %	育児休業基本給付金： 3 0 % 職場復帰給付金： 2 0 % ※平成21年度末まで (暫定措置)	※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	※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 5 0 %)

家族の介護・看護を理由とする離職者数（雇用者）の推移

第160回労働政策審議会雇用均等分科会
(平成27年10月8日)資料4

○ 家族の介護や看護による離職者数の推移をみると、離職者数は増減を繰り返しているものの、直近1年間で約9万5千人となっており、それに占める男性の割合は約2割である。



出典:総務省「就業構造基本調査」(平成19年、平成24年)。平成14年10月～平成19年9月は平成19年調査、平成19年10月～平成24年9月は平成24年調査。

介護休業等制度利用の有無

第160回労働政策審議会雇用均等分科会
(平成27年10月8日)資料4

- 介護をしている雇用者(239万9千人)について、介護休業等制度利用の有無、制度の種類別にみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は15.7%で、このうち「介護休業」の利用者は3.2%(7万6千人)、「短時間勤務」は2.3%(5万6千人)、「介護休暇」は2.3%などとなっている。
- また、雇用形態別の割合をみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は、「正規の職員・従業員」で16.8%である一方、「非正規の職員・従業員」は14.6%となっている。
- 介護をしている雇用者のうち介護休業を取得した人の割合をみると、3.2%となっており、性別でみると女性2.9%、男性3.5%となっている。年齢階級別にみると、「45～49歳」の取得割合が最も高く、次に「50～54歳」となっている。

【雇用形態、介護休業制度利用の有無、介護休業等制度の種類別
介護をしている雇用者数及び割合】
(千人、%)

介護休業等制度利用の有無 介護休業等制度の種類 雇用形態		介護をしている						
		総数	制度の利用なし	制度の利用あり				
				総数	制度の種類			
					介護休業	短時間勤務	介護休暇	その他
実数	総数(役員を含む雇用者)	2,399.3	1,998.0	377.6	75.7	56.2	55.4	196.5
	正規の職員・従業員	1,119.1	921.1	187.7	43.8	17.4	38.1	92.0
	非正規の職員・従業員	1,065.7	898.4	155.5	23.2	33.2	15.3	86.2
割合	総数(役員を含む雇用者)	100.0	83.3	15.7	3.2	2.3	2.3	8.2
	正規の職員・従業員	100.0	82.3	16.8	3.9	1.6	3.4	8.2
	非正規の職員・従業員	100.0	84.3	14.6	2.2	3.1	1.4	8.1

【介護をしている雇用者に占める介護休業取得者割合】

		介護をしている雇用者	介護休業取得者	女性	男性
計		100.0	3.2 (100.0)	2.9 (52.8)	3.5 (47.2)
年齢階級別	30歳未満	100.0	1.5 (100.0)	1.3 (50.0)	1.8 (50.0)
	30～39歳	100.0	3.6 (100.0)	3.9 (61.6)	3.1 (38.4)
	40～44歳	100.0	3.3 (100.0)	3.1 (55.6)	3.6 (44.4)
	45～49歳	100.0	4.5 (100.0)	4.1 (55.3)	5.2 (44.7)
	50～54歳	100.0	3.9 (100.0)	3.5 (56.4)	4.5 (43.6)
	55～59歳	100.0	3.1 (100.0)	2.6 (48.2)	3.8 (51.8)
	60～64歳	100.0	2.4 (100.0)	2.1 (43.1)	2.9 (56.9)
	65～69歳	100.0	1.4 (100.0)	1.8 (65.0)	1.0 (35.0)
	70歳以上	100.0	1.0 (100.0)	0.8 (37.5)	1.3 (62.5)

出典：総務省「平成24年就業構造基本調査」

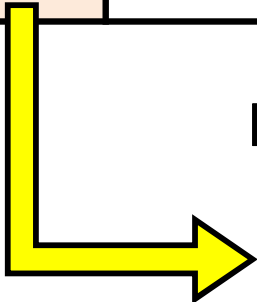
※「制度の種類」については複数回答のため、各種類の合計は、「制度の利用あり」の総数と必ずしも一致しない。

過去1年間に介護のために仕事を休んだ総日数 —要介護者との同居・別居別—（現職正規雇用）

※介護休業以外の休暇、週休日、所定の休日も期間に含む。

	0日	1～7日	8～14日	15～31日	32～93日	94日以上	全体
同居	45.7%	31.7%	12.9%	7.9%	1.1%	0.7%	278
別居	48.3%	33.8%	9.8%	7.7%	0.4%	0.0%	234
全体	46.9%	32.6%	11.5%	7.8%	0.8%	0.4%	512

【0日を除いた割合】



1～7日	8～14日	15～31日	32～93日	94日以上	全体
61.4%	21.7%	14.7%	1.5%	0.7%	272

（出典）「仕事と介護の両立に関する調査」（独立行政法人労働政策研究・研修機構）（平成27年）より

※ 同居及び別居の家族・親族を介護している男女20～59歳 2,000名のうち平成12年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

概要

○ 労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

- 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。
- 「対象家族」とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母。

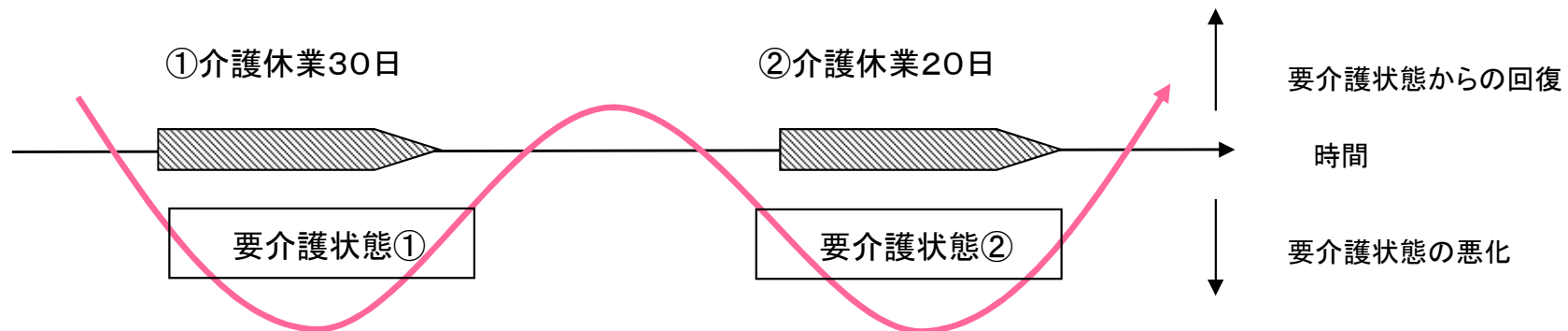
< 対象となる労働者 >

- 原則として要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となる。
ただし、以下の労働者に対して労使協定がある場合は対象から除くことができる。
 - ① 雇用された期間が1年未満の労働者
 - ② 93日以内に雇用関係が終了する労働者
 - ③ 週の所定労働日数が2日以下の労働者
- 有期契約労働者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）でも、一定の要件を満たす場合は、介護休業をすることができる。
有期契約労働者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する労働者が対象となる。
 - ① 同一の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。
 - ② 休業開始日から93日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過した日の1年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な者を除く。）。

< 手続き >

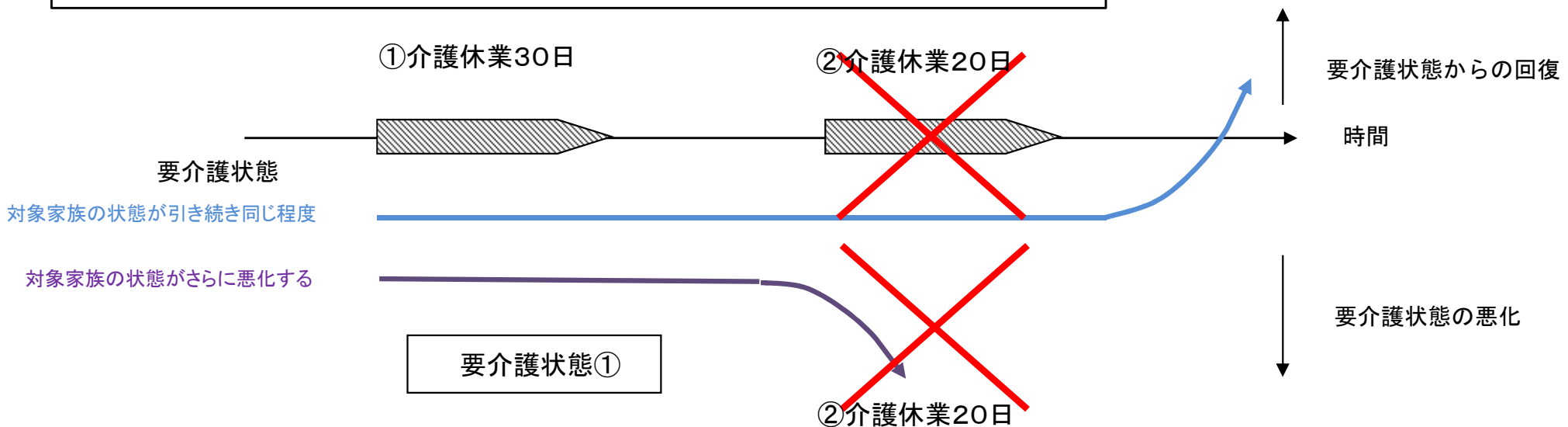
- 介護休業の申出は、①休業に係る対象家族が要介護状態にあること、②休業開始予定日及び休業終了予定日等を明らかにして、原則として休業開始予定日の2週間前までに、書面等により事業主に申し出る必要がある。
- 介護休業の申出があった場合、事業主は、①介護休業申出を受けた旨、②介護休業の開始予定日及び終了予定日、③介護休業を拒む場合には、その旨及びその理由を労働者に速やかに通知しなければならない。

【例1】 対象家族が、①の要介護状態から回復し、再度②の要介護状態となった場合



従業員は、当該対象家族が要介護状態②となった場合、93日から①の30日を差し引いた日数について、介護休業を取得可能。

【例2】 対象家族の①の要介護状態が引き続いている場合



①の介護休業を30日取得し終了した場合、同一の要介護状態で②の介護休業は取得できない。

介護休業を分割できた場合の継続就業率

第160回労働政策審議会雇用均等分科会
(平成27年10月8日)資料4

介護休業の分割

※実際の取得有無に関わらず、勤務先の制度の分割可否に基づいて比較

	継続	離転職
休業期間を分割できた	87.7%	12.3%
休業期間を分割できなかった	81.5%	18.5%

↑
6.2%

介護休業の延長

※実際の取得有無に関わらず、勤務先の制度の休業期間に基づいて比較

	継続	離転職
介護休業が3ヶ月超	82.2%	17.8%
介護休業が3ヶ月まで	80.0%	20.0%

↑
2.2%

継続: 介護開始時と同じ勤務先で現在就業

離転職: 介護開始時と別の勤務先で現在就業もしくは介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

(平成27年「仕事と介護の両立に関する調査」JILPT)

介護休業を分割できる期間の長さに関する希望

(平成27年「仕事と介護の両立に関する調査」JILPT)

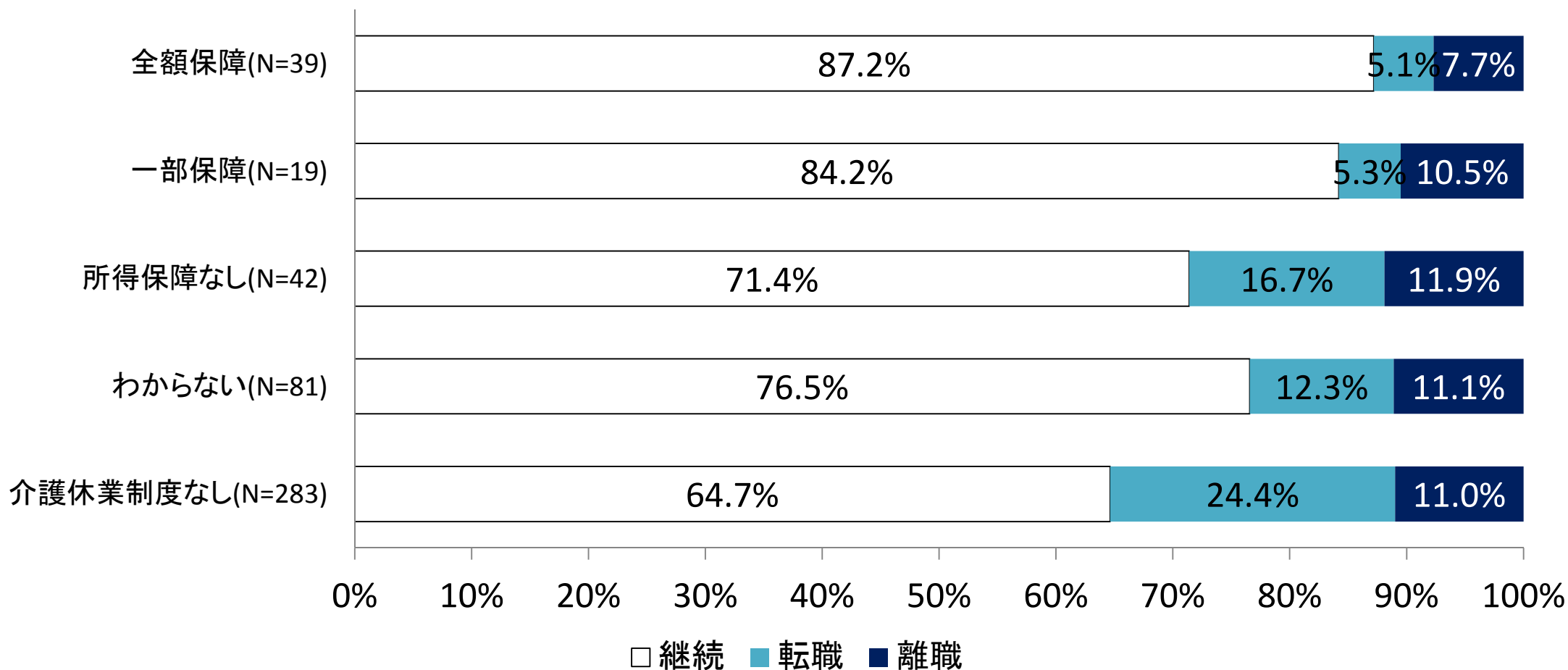
	93日を 1回	1か月を 複数回	2週間を 複数回	1週間を 複数回	3～4日 程度を 複数回	分からない	取りたくない
割合	3.8% (6.6%)	9.1% (15.9%)	7.7% (13.5%)	9.9% (17.3%)	26.7% (46.7%)	37.2%	5.5%

6. 6%

93. 4%

※括弧内は、「分からない」「取りたくない」を除いた者＝100%とした時の割合

介護開始時勤務先の離転職割合 －休業中の所得保障の有無別－（介護開始時正規雇用）



継続: 介護開始時と同じ勤務先で現在就業
 転職: 介護開始時と別の勤務先で現在就業
 離職: 介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

(出典)「仕事と介護の両立に関する調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構)(平成27年)より

※ 同居及び別居の家族・親族を介護している男女20～59歳 2,000名のうち平成12年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

育児休業給付の概要

1 趣旨

労働者が育児休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために、育児休業給付を支給する。

2 支給対象事由

労働者が1歳（※）（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ついては1歳6か月）未満の子を養育するための育児休業を行う場合に支給する。

※ 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ヶ月

3 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

4 給付額

育児休業開始から6月までは休業開始前賃金の67%相当額、それ以降は休業開始前賃金の50%相当額

※ 原則40%のところ、当分の間の暫定措置として給付率を引上げ

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

育児休業給付に係る主な制度変遷

	平成 1 2 年改正以前 (平成 7 年 4 月創設)	平成 1 2 年改正 (平成 1 3 年 1 月施行)	平成 1 9 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)
給付率	2 5 % 〔 育児休業基本給付金 : 2 0 % 職場復帰給付金 : 5 % 〕	4 0 % 〔 育児休業基本給付金 : 3 0 % 職場復帰給付金 : 1 0 % 〕	5 0 % 〔 育児休業基本給付金 : 3 0 % 職場復帰給付金 : 2 0 % ※平成21年度末まで (暫定措置) 〕	5 0 % ※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	6 7 % (50%) ※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 5 0 %)

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 6 7 %に引上げ

育児休業給付の支給状況

初回受給者数、平均受給月額、平均給付期間、給付総額

	初回 受給者数 (人)			平均 受給月額 (円) (基本給付金のみ)			平均 給付期間 (月)			給付総額 (千円)		
		男性	女性		男性	女性		男性	女性		男性	女性
平成17年度	118,339	714	117,625	71,333	92,260	71,282	8.4	3.3	8.4	89,542,194	271,742	89,270,451
平成18年度	131,542	978	130,564	67,720	89,849	67,653	8.5	3.5	8.6	95,607,258	372,003	95,235,255
平成19年度	149,054	1,230	147,824	67,648	88,781	67,581	8.6	3.3	8.6	120,942,675	504,246	120,438,429
平成20年度	166,661	1,440	165,221	67,673	88,551	67,611	8.9	3.0	8.9	151,191,767	603,494	150,588,273
平成21年度	183,542	1,634	181,908	67,559	84,291	67,510	9.0	2.9	9.1	171,153,523	629,903	170,523,620
平成22年度	206,036	3,291	202,745	88,195	125,067	88,022	9.0	2.6	9.2	230,431,411	1,310,791	229,120,619
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

(注1)初回受給者数は、基本給付金（平成22年4月1日以降の育児休業開始より、職場復帰給付金と統合し、「育児休業給付金」として全額育児休業中に支給している。）に係る最初の支給を受けた者の数である。

(注2)支給金額は業務統計値である。

日本再興戦略改訂2015(平成27年6月30日閣議決定)(抄)

一. 日本産業再興プラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-2. 女性の活躍促進／外国人材の活用

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) 女性の活躍推進

(長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の導入等に向けた企業の取組促進)

② 男性が育児を行うことや家族の介護による離職への対応策

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会における検討も踏まえ、育児・介護休業制度の従業員への周知強化、介護休業制度における分割取得の在り方や介護期における柔軟な働き方の推進策、介護休業取得時の経済的負担軽減の在り方など育児・介護休業の取得向上に向けた必要な制度的対応等について、法的措置を講ずることを含め労働政策審議会で検討し、年内に結論を得る。

また、配偶者の出産直後からの休暇取得をはじめとする男性の子育て目的の休暇の取得を促進するため、「2020年に男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80%」を目標とし、企業等に対し働きかけを行う。