

## 法律上の規定

### ○ 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）

（定義）

第二条（略）

一（略）

二 介護休業 労働者が、第三章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。

三～五（略）

### ○ 「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の施行について」（最新：令和5年4月28日雇均発0428第3号による改正）【解釈通達】

「第1 総則（法第1章）」・「2 定義（法第2条）」

（2） 介護休業（法第2条第2号）

イ 「介護」とは、歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与するの意であること。

### 「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」（労働政策審議会 建議（平成27年12月21日））」

II 仕事と家庭の両立支援対策の方向性

1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

（1）仕事と介護の両立支援制度の位置づけについて

・ 介護休業制度は、現行、家族が介護に関する長期的方針を決めることができるようになるまでの期間の緊急的対応措置として位置づけられているが、これを基本的に維持し、介護の体制を構築するための一定期間休業する場合に対応するものと位置づけることが適当である。

・ なお、この介護休業の位置づけを踏まえ、いわゆる「介護」のみを行う場合のみならず、それ以外の介護の体制構築のために必要な行為も併せて行う場合も当然に含まれるものであることに留意が必要である。（以下略）

（2）介護休業制度について

・ 介護休業制度については、介護開始から介護終了までの間に、急性期対応のみならず、看取りの時期、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などに休業のニーズがあると考えられることから、分割して複数回取得できることとすることが適当である。この場合、取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、3回取得できることとすることが適当である。休業できる期間については、介護サービスを利用せず一定期間自分で介護を行うと離職につながりかねず、できる限り休業ではなく働きながら対応できるようにすべきであるため、介護休業を分割取得できることとすることや、他の両立支援制度を充実させることも踏まえ、通算して93日のままとすることが適当である。（以下略）

こども未来戦略会議（第3回：令和5年5月17日）  
厚生労働大臣 提出資料（抜粋・一部加工）

# 共働き・共育ての推進に向けた主な取組について

## 取組の概要（試案）

### ① 育児休業給付の給付率の手取り10割相当への引上げ

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。

### ② 応援手当など、育児休業を支える体制整備を行う中小企業への助成措置を大幅に強化

男女ともに、職場への気兼ねなく育休を取得できるようにするため、周囲の社員への応援手当など育休を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置を大幅に強化する。

### ③ 柔軟な働き方の推進等

育児・介護休業法において、こどもが3歳以降小学校就学前までの場合において、短時間勤務、テレワーク、入社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方を職場に導入するための制度や、子の看護休暇について検討する。

### ④ 時短勤務を選択した場合の給付の創設

柔軟な働き方として、男女ともに、短時間勤務をしても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場合の給付を創設する。

### ⑤ 自営業者、フリーランス等の育児期間の保険料免除制度の創設

自営業・フリーランス等の国民年金の第1号被保険者について、被用者保険の取扱いも踏まえながら、現行の産前・産後期間の保険料免除制度に加えて、育児期間に係る保険料免除措置の創設に向けた検討を進める。

## ポイント等

- 子ども・子育て支援に資する取組として、子の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。
- こども未来戦略会議での議論等を踏まえ、具体的な制度設計について、今後、検討。

- 両立支援等助成金の拡充等を通じた職場の代替要員支援により、育児休業を取得しやすい職場環境づくりを推進する。
- 次世代育成支援対策推進法の期限を延長し、一般事業主行動計画における数値目標設定やPDCAサイクルの運用を徹底する。
- こども未来戦略会議での議論等を踏まえ、具体的な制度設計について、今後、検討。

- 子の年齢に応じた多様なニーズに対応しつつ、男女で育児・家事を分担し、ともに希望に応じて育児とキャリア形成と両立できるよう、こども未来戦略会議での議論等を踏まえ、育児・介護休業法における具体的な制度設計を、今後、検討。

- 時短勤務を選択した際の賃金の低下を補うことにより、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。
- こども未来戦略会議での議論等を踏まえ、具体的な制度設計について、今後、検討。

- 育児期間にある自営業・フリーランス等の方々を経済的に支援するため、被用者保険の取扱いも踏まえながら、育児期間に係る保険料免除制度の創設に向けて、その対象者や対象期間等について、社会保障審議会において検討を進める。

# 育児休業を支える体制整備を行う中小企業支援の拡充等（1）

## 背景

- ・男性正社員が育児休業を取得しなかった理由として「育児休業制度を取得しづらい職場の雰囲気」や「職場の無理解」等が挙げられており、その解消に向けた職場への支援が必要。中小企業においては「代替要員の確保」が最大の課題。
- ・併せて、男性・女性ともに、希望どおり、気兼ねなく育児と仕事を両立できるようにしていくための支援が必要。

## 1. 両立支援等助成金を通じた職場の代替要員支援

※ 「こども・子育て政策の強化について（試案）」の内容を踏まえつつ、厚生労働省の「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」において、議論している。

業務代替のための体制整備の支援を通じて、例えば複数の社員のチームで業務をシェアすることにより休みやすい職場環境を作るなどにより、円滑に育児休業を取得できるようにする。

### （現行制度）

#### 【出生時両立支援コース】 （子育てパパ支援助成金）

男性労働者が育児休業を取得しやすくなる措置を講じ、産後8週間以内に連続5日以上の子育て休業を取得させた中小企業事業主に支給。子育て休業取得への助成（20万円、1回限り）など。  
代替要員を新規雇用した場合に助成。

#### 【育児休業等支援コース】

3か月以上の育児休業を円滑に取得・職場復帰させるための取組を行った中小企業事業主に支給する。子育て休業取得への助成（30万円、2回までなど）など。  
業務を代替した周囲の労働者への手当支給・代替要員を新規雇用（※）した場合に助成。（※）派遣を含む。



### （検討の方向性）

育児休業取得者の業務を代替するための体制整備を行った中小企業事業主に対し、さらなる支援を検討。

- ・ **業務を代替する周囲の社員への手当支給に関する助成の拡充**
- ・ **代替期間の長さに応じた支給額の増額**
- ・ **「くるみん認定」の取得など、各企業の育児休業の取得状況等に応じた加算等**

## 2. 次世代育成支援対策推進法等の見直し

※ 「こども・子育て政策の強化について（試案）」の内容を踏まえつつ、厚生労働省の「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」において、議論している。

現在の少子化の状況や、男女がともに育休取得や仕事と育児を両立できる働き方が可能な社会の実現に向けた課題の解決に向け、次世代育成支援対策推進法（令和7年3月末失効）を延長・活用すること等により、社会的気運の醸成を図る。

### （検討の方向性）

- ・ 常時雇用労働者101人以上の企業に策定が義務付けられる**一般事業主行動計画について、数値目標の設定やPDCAサイクルの手法を、法律上の仕組みとして規定することを検討。**
- ・ 一般事業主行動計画の策定に当たり、今後の次世代育成支援において重要なのは**「男女がともに仕事と子育てを両立できる職場」であるという観点を明確化。**
- ・ 企業へのヒアリングで得られた**働き方や両立支援の好事例の内容を、策定指針に例示。**
- ・ 育児・介護休業法における**育児休業取得率の開示制度の拡充を検討。**

## 背景

- 育児・家事などを含む無償労働時間について、日本では男性は短く、女性が多くを担っている。また、現行の短時間勤務制度などの両立支援制度についても、男女間で利用状況に差がある。
- そのため、子の年齢に応じた多様なニーズに対応しつつ、両立支援について検討するに当たっては、男女で育児・家事を分担し、ともに希望に応じて育児とキャリア形成と両立できるようにしていくことが重要。

## 検討の方向性

※「こども・子育て政策の強化について（試案）」の内容を踏まえつつ、厚生労働省の「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」において、育児・介護休業法の見直しに係る部分として、主に以下の内容を議論している。

### 1. テレワークの活用促進

- テレワークは、保育サービスを利用できるなどの条件が整えば、仕事と育児の両立に資するものであることから、子が3歳までの期間についてテレワークを事業主の努力義務として位置付けることなどを検討してはどうか。

### 2. 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援について

- 事業主に対して、短時間勤務制度や、フルタイムで働きながらテレワーク、入社・退社時間の調整、休暇などを活用する柔軟な働き方等の中から複数の制度を選択して措置を講じる義務を設けることとしてはどうか。
- 現在、子が3歳まで請求できる残業免除について、請求できる年齢を延ばすこととしてはどうか。

### 3. 子の看護休暇について

- 子を育てる労働者の特別のニーズに対応するため、子の看護休暇の取得目的や取得可能な年齢等について、見直しを行ってはどうか。