

育児休業給付

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(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²については最長で2歳に達するまで)未満の子を養育するための育児休業を行う場合に、育児休業給付を支給。

- 1 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か月。
- 2 『一定の場合』とは、保育所の申込みを行ったが利用できない場合や、子の養育を行っている配偶者が死亡した場合等

2) 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¹あること。

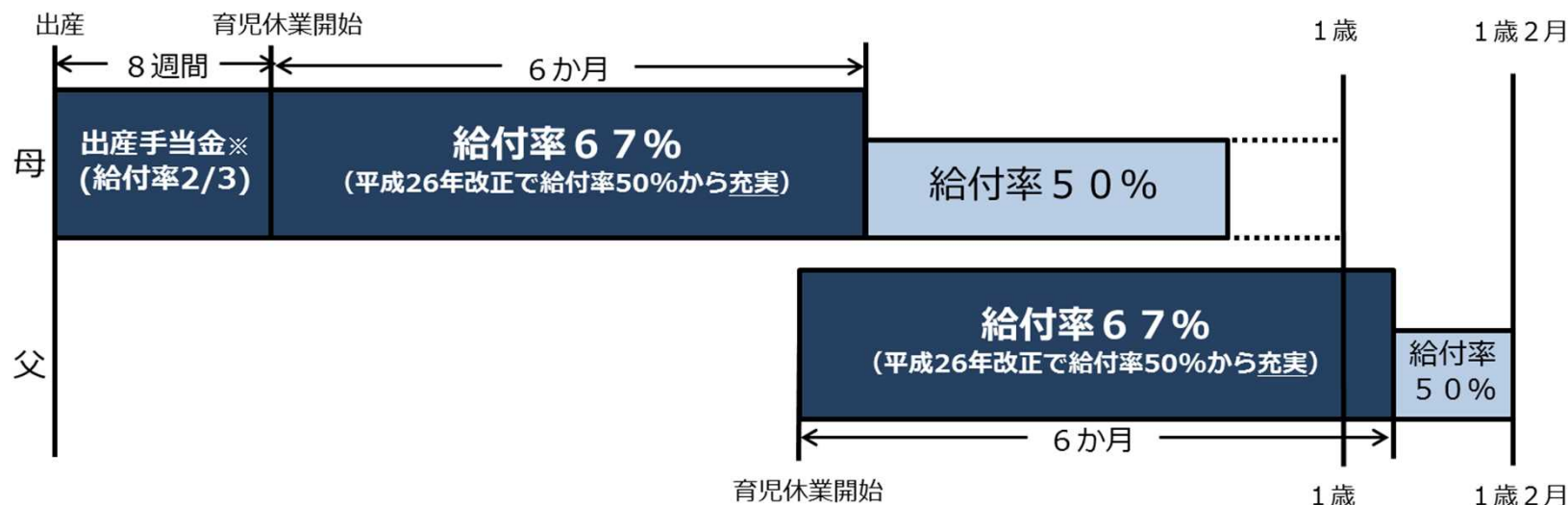
- 1 これに満たない場合、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上又は賃金の支払の基礎となった時間が80時間以上ある月が12か月以上必要。

3) 給付額

育児休業開始から6か月までは休業開始前賃金の67%相当額¹、それ以降は50%相当額。

- 1 給付は非課税であること、また、育休期間中は社会保険料免除があることから、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。
- 2 子の養育をする必要がない期間に一時的・臨時的に(月10日以下(月10日を超える場合にあっては月80時間以下))就労することが可能。
- 3 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。

参考 男女ともに育児休業を取得する場合の給付のイメージ



※ 健康保険等により、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。

育児休業給付に係る主な制度変遷

	平成12年改正以前 (平成7年4月創設)	平成12年改正 (平成13年1月施行)	平成19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)	令和2年改正 (同年4月施行)
給付率	25%	40%	50%	50%	67% (50%)	67% (50%)
	育児休業基本給付金： 20% 職場復帰給付金： 5%	育児休業基本給付金： 30% 職場復帰給付金： 10%	育児休業基本給付金： 30% 職場復帰給付金： 20% 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50%)	暫定措置を本則化

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67%に引上げ

平成29年10月1日

給付期間の延長 (一定の場合には1歳6か月に達する日まで 一定の場合には2歳に達する日まで)

令和2年4月1日

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付け、育児休業給付の収支を失業等給付とは区分

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。

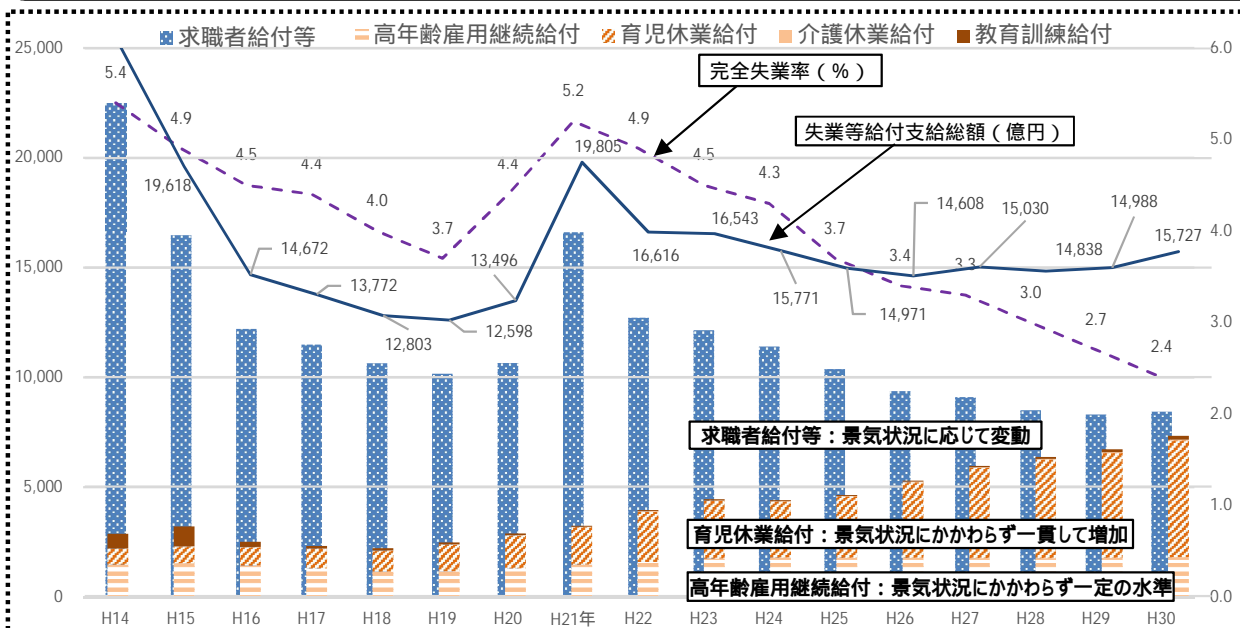
改正の内容(令和2年4月1日施行)

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。

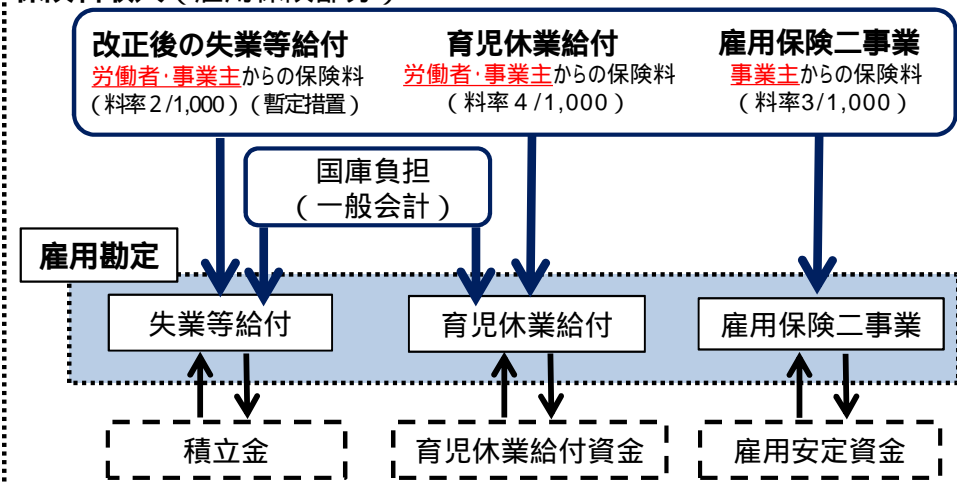
- 育児休業給付の収支を失業等給付とは区分し、失業等給付全体の中から育児休業給付に充てる独自の保険料率(4/1,000)と資金を設定する。(これによって来年度の保険料率を増加させるものではない。)

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

保険料収入(雇用保険部分)



令和元年雇用保険部会報告書(抄)

4 財政運営について

(1) 育児休業給付の取扱いについて

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。

失業等給付及び育児休業給付の財政運営試算

令和元年12月13日
雇用保険部会資料

(単位:億円)

【失業等給付の収支】	平成29年度	30年度	令和元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
	決算	決算	見込み	見込み	見込み	見込み	見込み	見込み
収 入	10,881	11,242	11,180	3,962	3,962	8,411	8,411	8,411
支 出	16,402	17,155	17,720	11,936	11,969	11,912	11,874	11,846
うち基本手当	5,762	5,725	5,725	5,725	5,725	5,682	5,682	5,682
差 引 剰 余	5,521	5,913	6,540	7,974	8,007	3,501	3,462	3,435
積 立 金 残 高	57,545	51,632	45,093	37,119	29,112	25,611	22,148	18,714

(単位:億円)

【育児休業給付の収支】	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
	見込み	見込み	見込み	見込み	見込み
収 入	7,580	7,587	8,013	8,058	8,107
支 出	6,454	7,008	7,610	8,265	8,978
差 引 剰 余	1,125	579	403	207	871
資 金 残 高	1,125	1,704	2,107	1,900	1,029

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) <small>(基本給付金のみ)</small>		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
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	4,529,363	407,770,839
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	5,649,855	444,693,852
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	7,569,260	470,803,283
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	10,303,493	520,934,233
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	14,844,491	556,504,218

(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。

育児休業給付の支給状況

【月別】

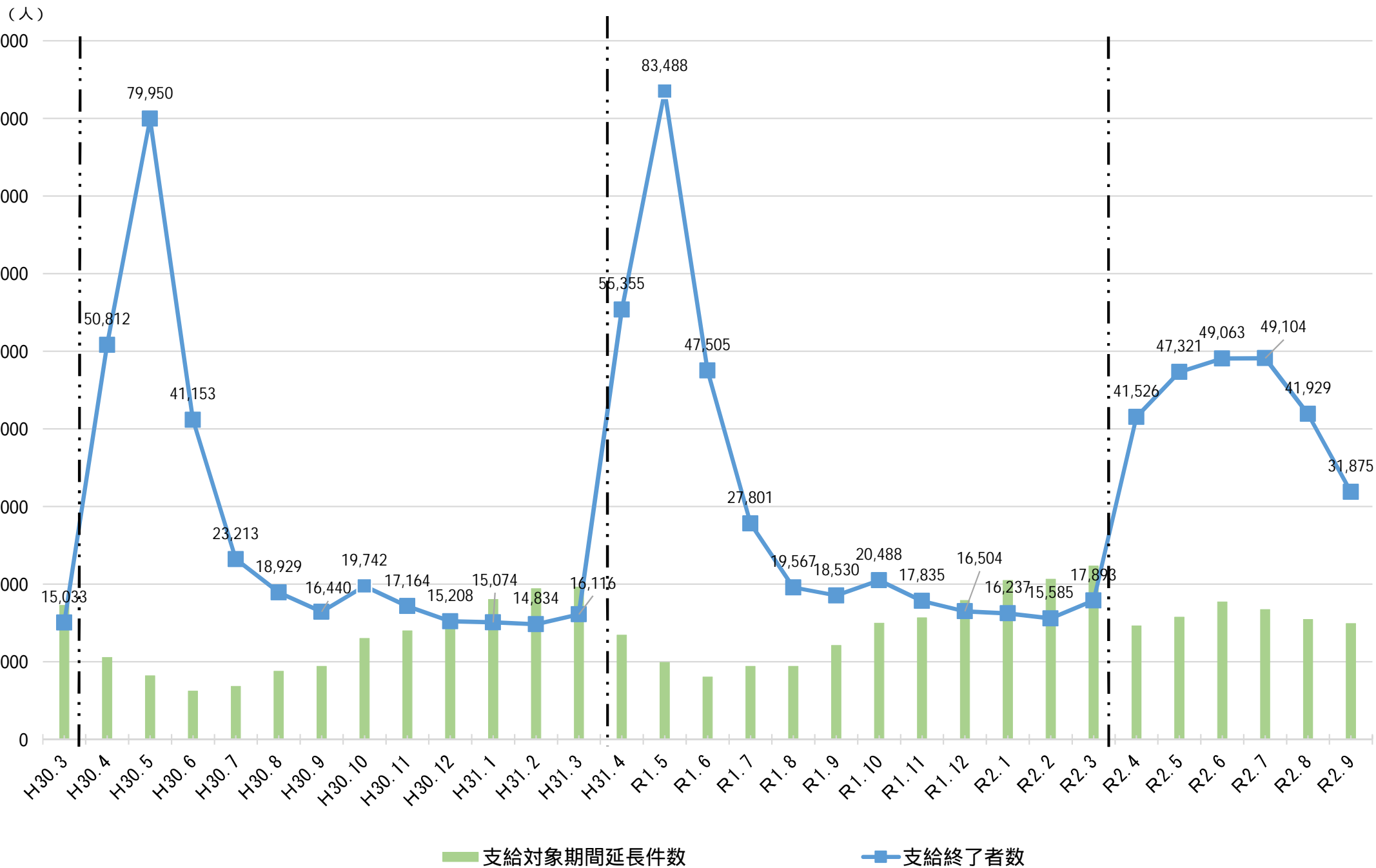
(単位：人、千円)

	初回受給者数				支給金額					
			男	女			男	女		
平成30年10月	34,040	(13.5)	1,671 (29.8)	32,369 (12.8)	45,962,703 (18.4)	946,931 (42.0)	45,015,772 (18.0)			
11月	31,893	(8.2)	1,470 (31.3)	30,423 (7.3)	43,499,002 (12.5)	863,221 (38.3)	42,635,781 (12.1)			
12月	30,620	(2.9)	1,623 (32.7)	28,997 (1.6)	45,100,120 (9.0)	901,674 (32.1)	44,198,446 (8.6)			
平成31年1月	32,616	(10.1)	1,719 (39.4)	30,897 (8.9)	48,626,682 (15.0)	984,175 (45.9)	47,642,506 (14.5)			
2月	30,306	(3.9)	1,758 (35.3)	28,548 (2.4)	47,269,198 (9.1)	932,894 (27.9)	46,336,304 (8.8)			
3月	32,197	(0.5)	1,963 (23.2)	30,234 (1.7)	51,852,395 (5.4)	1,061,234 (31.0)	50,791,161 (5.0)			
4月	28,686	(10.9)	1,666 (37.1)	27,020 (9.6)	50,292,281 (11.6)	1,014,114 (42.0)	49,278,167 (11.1)			
令和元年5月	29,715	(2.7)	1,576 (19.8)	28,139 (1.8)	54,022,185 (8.0)	1,007,440 (32.5)	53,014,745 (7.6)			
6月	29,215	(0.3)	1,819 (26.5)	27,396 (1.6)	42,886,082 (8.4)	1,004,286 (33.8)	41,881,796 (8.0)			
7月	31,795	(9.4)	2,118 (43.2)	29,677 (7.6)	43,138,443 (13.9)	1,075,413 (42.4)	42,063,030 (13.4)			
8月	31,240	(0.6)	2,245 (43.5)	28,995 (2.9)	41,726,493 (2.6)	1,136,014 (34.4)	40,590,479 (1.9)			
9月	29,956	(9.3)	2,328 (58.3)	27,628 (6.5)	40,074,999 (12.1)	1,142,404 (45.1)	38,932,594 (11.3)			
10月	34,509	(1.4)	2,486 (48.8)	32,023 (1.1)	47,395,225 (3.1)	1,342,126 (41.7)	46,053,099 (2.3)			
11月	32,701	(2.5)	2,227 (51.5)	30,474 (0.2)	45,155,956 (3.8)	1,220,763 (41.4)	43,935,193 (3.0)			
12月	32,765	(7.0)	2,359 (45.3)	30,406 (4.9)	48,554,950 (7.7)	1,337,240 (48.3)	47,217,710 (6.8)			
令和2年1月	34,608	(6.1)	2,667 (55.1)	31,941 (3.4)	52,505,454 (8.0)	1,441,538 (46.5)	51,063,917 (7.2)			
2月	31,093	(2.6)	2,955 (68.1)	28,138 (1.4)	49,083,406 (3.8)	1,495,474 (60.3)	47,587,932 (2.7)			
3月	35,176	(9.3)	3,346 (70.5)	31,830 (5.3)	56,513,236 (9.0)	1,627,679 (53.4)	54,885,557 (8.1)			
4月	27,628	(3.7)	2,392 (43.6)	25,236 (6.6)	48,008,524 (4.5)	1,379,262 (36.0)	46,629,262 (5.4)			
5月	30,044	(1.1)	2,681 (70.1)	27,363 (2.8)	52,431,675 (2.9)	1,469,668 (45.9)	50,962,007 (3.9)			
6月	33,753	(15.5)	3,424 (88.2)	30,329 (10.7)	55,717,610 (29.9)	1,891,146 (88.3)	53,826,464 (28.5)			
7月	31,539	(0.8)	3,521 (66.2)	28,018 (5.6)	52,671,114 (22.1)	1,828,718 (70.0)	50,842,396 (20.9)			
8月	32,785	(4.9)	3,806 (69.5)	28,979 (0.1)	52,329,427 (25.4)	2,048,247 (80.3)	50,281,180 (23.9)			
9月	34,266	(14.4)	4,081 (75.3)	30,185 (9.3)	48,826,936 (21.8)	2,075,247 (81.7)	46,751,689 (20.1)			

(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。

育児休業給付 支給終了者と期間延長件数の状況



(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。

育児休業制度に関する閣議決定等

少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)(抄)

< 本文 >

ライフステージの各段階における施策の方向性

(4) 子育て

(男性の家事・育児参画の促進)

労働者に対する育児休業制度等の個別の周知・広報や、育児のために休みやすい環境の整備、配偶者の出産直後の時期の休業を促進する枠組みの検討など、男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進する。

< 施策の具体的内容 >

- 1(3) 男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備

非正規雇用労働者に対する支援

・非正規雇用労働者についても産前産後休業・育児休業の対象となることや、2017年1月に施行された改正育児・介護休業法において有期雇用労働者の育児休業の取得要件が緩和されていることの周知徹底を図る。また、改正後の有期雇用労働者の育児休業の取得状況等を踏まえつつ、有期雇用労働者が育児休業を取得しやすくする方策を検討する。

- 1(5) 男性の家事・育児参画の促進

育児休業など男性の育児参画の促進

・育児休業制度について、柔軟な取得を可能とするための分割取得の拡充を検討するとともに、配偶者の出産直後の時期を中心に、男性の休業を推進するための枠組みについて、取得しやすい手続や休業中の給付などの経済的支援等を組み合わせることを含めて検討する。

・2020年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雇用と生活の安定を図るための給付と位置付けられた育児休業給付について、上述の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。

男性の育児休業取得率の目標・・・30%(2025年)

成長戦略フォローアップ(令和2年7月17日閣議決定)(抄)

1. 新しい働き方の定着

(2) 新たに講ずべき具体的施策

) 女性活躍の更なる拡大、ダイバーシティ経営の推進

・女性が出産後もキャリアを継続することができるよう、男性の育児・家事への参加を促し、育児・家事の負担が女性に偏っている現状の是正を図る。具体的には、労働者に対する育児休業制度等の個別の周知・広報や、配偶者の出産直後の時期の休業を促進する枠組みの検討など、総合的に取組を推進する。

経済財政運営と改革の基本方針2020 について (令和2年7月17日閣議決定)(抄)

第3章「新たな日常」の実現

1. 「新たな日常」構築の原動力となるデジタル化への集中投資・実装とその環境整備(デジタルニューディール)

(3) 新しい働き方・暮らし方

少子化対策・女性活躍

配偶者の出産直後の男性の休業を促進する枠組みの検討など、男性の育児休業取得を一層強力に促進する。

雇用環境・均等分科会での検討の状況

令和2年11月12日
雇用環境・均等分
科会資料より抜粋

1. 男性の育児休業取得促進策について

子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み

制度の必要性

- ・ 男性の休業の取得をより進めるため、特に子の出生直後の時期について、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つくることとしてはどうか。

仮に新たな仕組みをつくるならば、以下のようにしてはどうか。

対象期間、取得可能日数等

- ・ 対象期間：子の出生後8週としてはどうか。

<参考>

- ・ 現行の育児休業：原則子が1歳に達するまで
- ・ 現在育児休業をしている男性の半数近くが子の出生後8週以内に取得。
- ・ 出産した女性労働者の産後休業：産後8週
- ・ 取得可能日数：期間を限定するかどうか。限定する場合は、4週間程度としてはどうか。

<参考>

- ・ 現行の育児休業：期間の限定なし
- ・ 年次有給休暇：年間最長20労働日

権利義務の構成

- ・ 労働者の申出により取得できる権利としてはどうか。

<参考>

- ・ 現行の育児休業：労働者の申出により取得できる権利

要件・手続き

- ・ 申出期限：現行の育児休業より短縮し、2週間程度としてはどうか。あるいは、現行の育児休業と同様に1ヶ月とすべきか。

<参考>

- ・ 現行の育児休業（原則）：1か月前
- ・ 保育所に入所できない場合等の1歳以降の育児休業（最長6か月）、介護休業（取得期間が最長93日）：2週間前
- ・ 現行の育児休業（出産予定日前に子が出生した場合等）：1週間前
- ・ 分割：分割を可能としてはどうか。

<参考>

- ・ 現行の育児休業：原則1回 いわゆる「パパ休暇」：子の出生後8週間以内に育児休業を終えた場合には再度取得可能

雇用環境・均等分科会での検討の状況

令和2年11月12日
雇用環境・均等分
科会資料より抜粋

1. 男性の育児休業取得促進策について

子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み

要件・手続き

- ・休業中の就労：あらかじめ予定した就労も可能としてはどうか。
 - <参考>
 - ・現行の育児休業：労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に、一時的・臨時的（災害や突発的な事態への対応等、あらかじめ予定していない場合）に、その事業主の下で就労可能。
- ・対象労働者、休業開始日及び終了日の変更：現行の育児休業と同様の考え方で設定してはどうか。

育児休業の分割取得

分割を認める場合、その要件及び回数

- ・分割して2回程度取得可能としてはどうか。
 - <参考>
 - ・現行の育児休業：原則1回　いわゆる「パパ休暇」：子の出生後8週間以内に育児休業を終えた場合には再度取得可能

1歳以降の延長の場合の取扱

- ・延長した場合の育児休業の開始日が、各期間（1歳～1歳半、1歳半～2歳）の初日に限定されていることを見直してはどうか。
 - <参考>
 - ・現行の1歳以降の延長の場合の育児休業の開始日：各期間（1歳～1歳半、1歳半～2歳）の初日。このため、開始時点では夫婦交代不可。

2. その他

有期契約労働者の育児・介護休業取得促進について

- ・「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件について、無期契約労働者と同様の取扱い（労使協定の締結により除外可）としてはどうか。あるいは、現行と同様とすべきか。

<参考>

現行の育児休業：次のいずれにも該当する有期契約労働者は休業を取得可能。

- ・引き続き雇用された期間が1年以上
- ・子が1歳6か月に達する日までに契約が満了することが明らかでないこと

論 点

雇用保険部会報告、少子化社会対策大綱等を踏まえ、育児休業給付についてどう考えるか。

当面、雇用環境・均等分科会において検討されている以下の項目について、育児休業給付における取扱いをどのように考えるか。

子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み

育児休業の分割取得

有期契約労働者の育児・介護休業取得促進

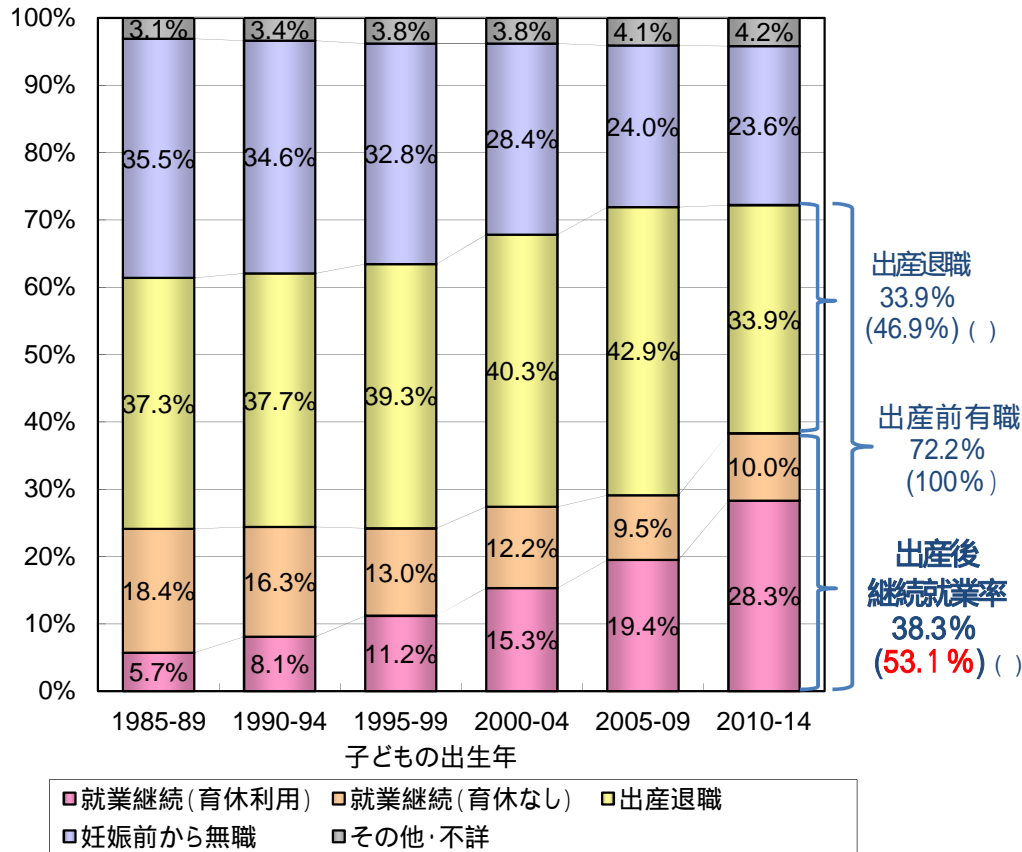
參考資料

仕事と生活の両立をめぐる現状

約5割の女性が出産・育児により退職している。

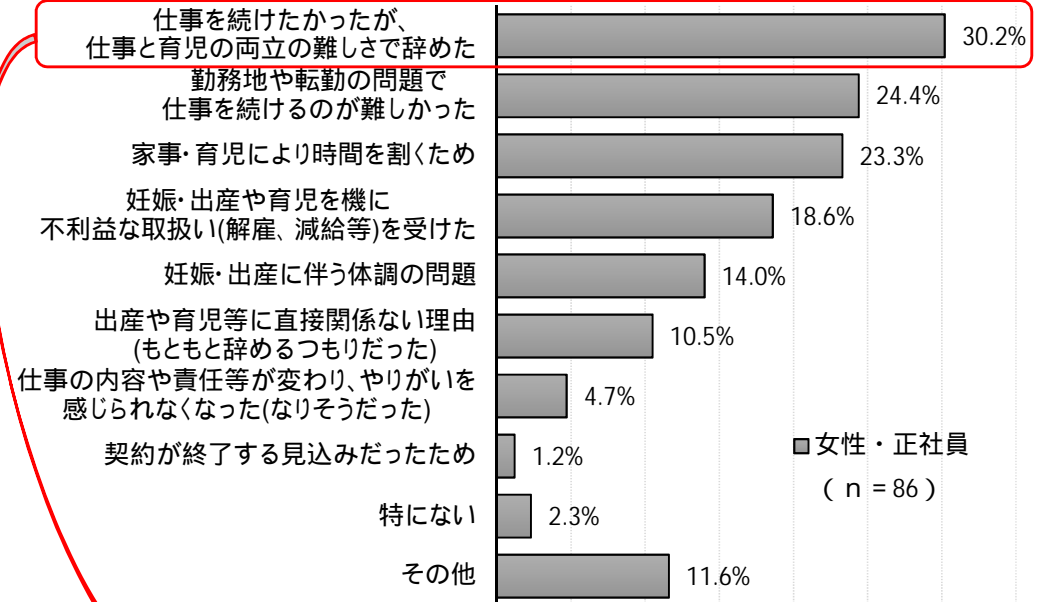
政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 55% (令和2年)

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

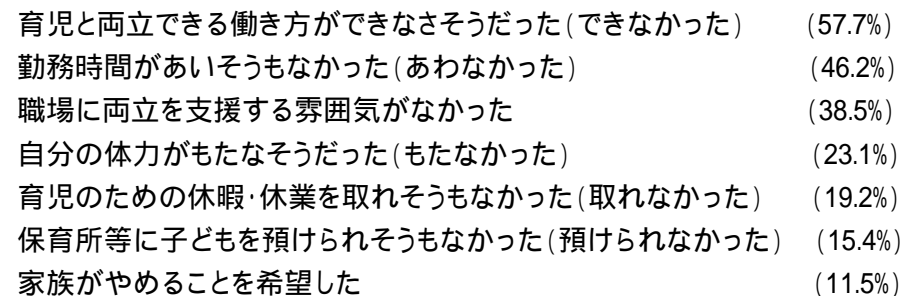


妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」(30.2%)、「転勤等で就業継続が困難」(24.4%)

妊娠・出産を機に退職した理由 (複数回答)



両立が難しかった具体的理由 (複数回答)



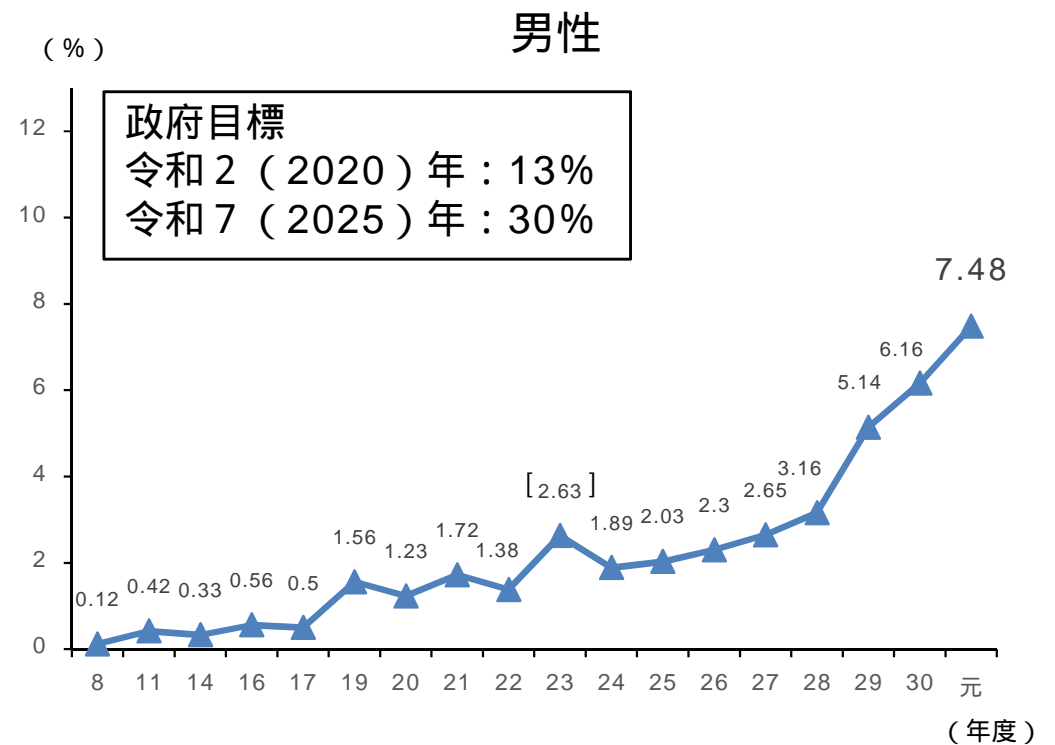
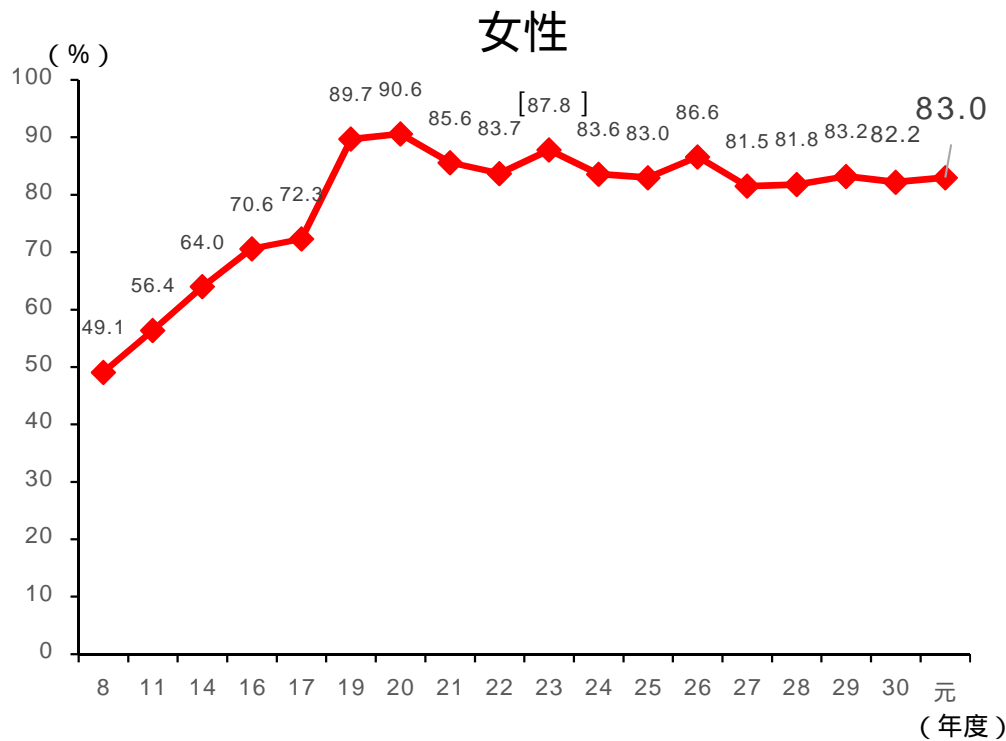
【資料出所】 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

【資料出所】 三菱UFJリサーチ&コンサルティング

「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

育児休業取得率の推移

育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある（令和元年度：7.48%）。



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。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

育児休業中の就労の扱いについて

育児休業は、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であるため、恒常的・定期的に就労する場合には、育児・介護休業法上の育児休業を取得していることにはならない。

しかし、育児休業中の就労について、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することは可能。

本来、子の養育をしていなければ育児休業の要件を満たさないこととなるが、この場合に当然育児休業が終了するものとするのは、労働者にとって酷となるだけでなく、事業主にとっても要員管理が不安定なものとなるため、そのような取扱いを行っていないところ。

一時的・臨時的に就労する場合とは、例えば次のような場合が考えられる。

大災害が発生し、交通網や通信網が寸断されたため、出社できない従業員が多数発生している状況において、育児休業取得中の従業員Aについては、交通網あるいは通信網が保たれているため、臨時的な災害対応として、出社しての作業あるいはテレワークによる作業を依頼し、Aがこれに合意した場合

Bは、育児休業の開始当初は全日を休業していたが、突発的に発生した事態に対応するため、その都度事業主と合意の上、他の者では手当てできない臨時の業務を行う場合（テレワークにより行うものを含む）

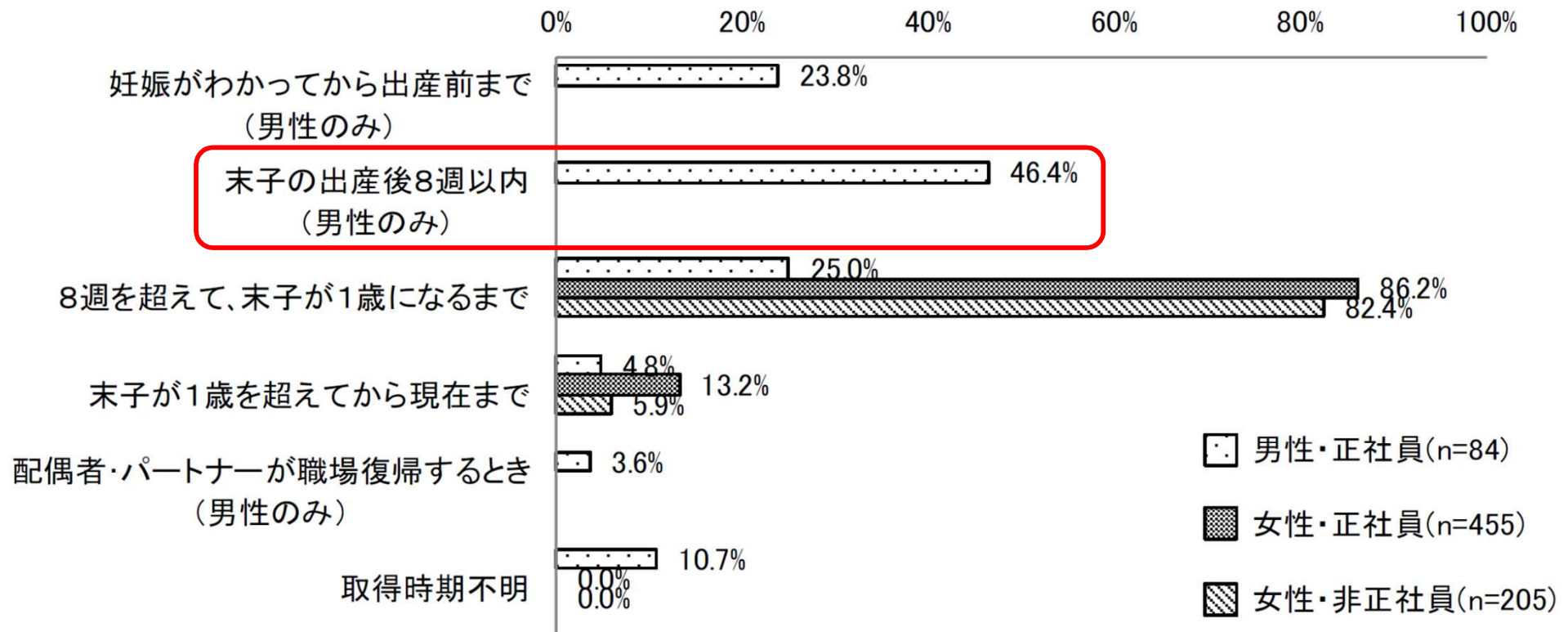
次のような場合には、「一時的・臨時的に就労する場合」には該当しない。

育児休業開始当初より、あらかじめ決められた1日4時間で月20日間勤務する場合や毎週特定の曜日又は時間に勤務する場合（テレワークにより行うものを含む）

男性の育児休業取得時期

「男性・正社員」では、「末子の出産後8週間以内」が46.4%で最も回答割合が高い。

取得した休暇・休業制度の取得時期__育児休業制度（複数回答）

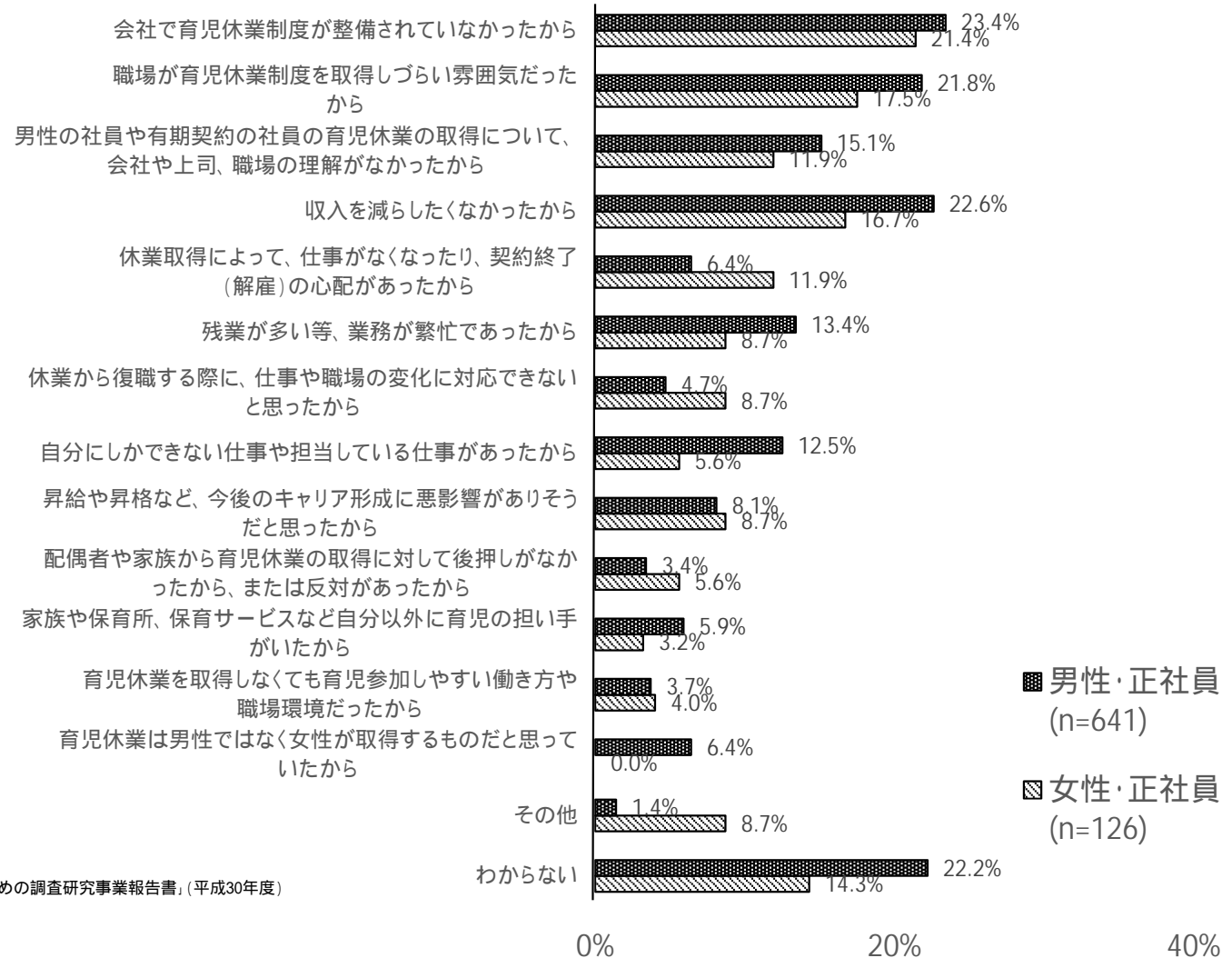


上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

(出典) 厚生労働省委託事業「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)

出産・育児を目的として休暇・休業を利用しなかった理由

「男性・正社員」について、出産・育児を目的として休暇・休業制度を利用しなかった理由をみると、「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」、「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」が多くなっている。



就業形態は末子妊娠判明時のもの。

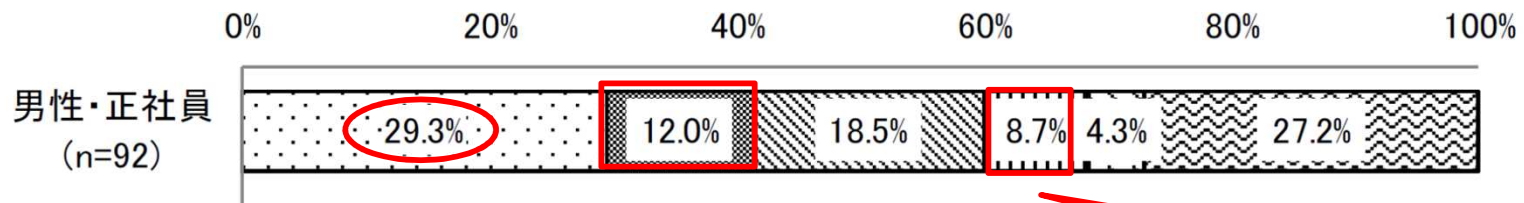
末子の出産・育児を目的として休暇・休業を取得したかについて、「休暇・休業の取得を申請したことがあるが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」「休暇・休業を取得することを希望していなかった」と回答した者(68.4%)を母数とする。

出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング
「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成30年度)

育児休業の再取得の状況

育児休業制度を利用した回答者について、「男性・正社員」で末子の育児のための育児休業の再取得（2回目以降の取得）の取得状況を見ると、「制度を利用した」が29.3%で最も回答割合が高い。一方で、「男性・正社員」で末子の育児のための育児休業の再取得（2回目以降の取得）をしていないものの、「制度を利用しなかった」と考えている者は20.7%となっている。

制度別取得状況_育児休業制度（再取得）（単数回答）



【会社に制度があった】

【会社に制度がなかった】

制度を利用しなかった割合
+ = 20.7%

□ 制度を利用した

▨ 制度を利用しなかった

▩ 制度を利用しなかったが、利用したかった

□ 制度を利用したいと思わなかった

▨ 制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった

▩ わからない

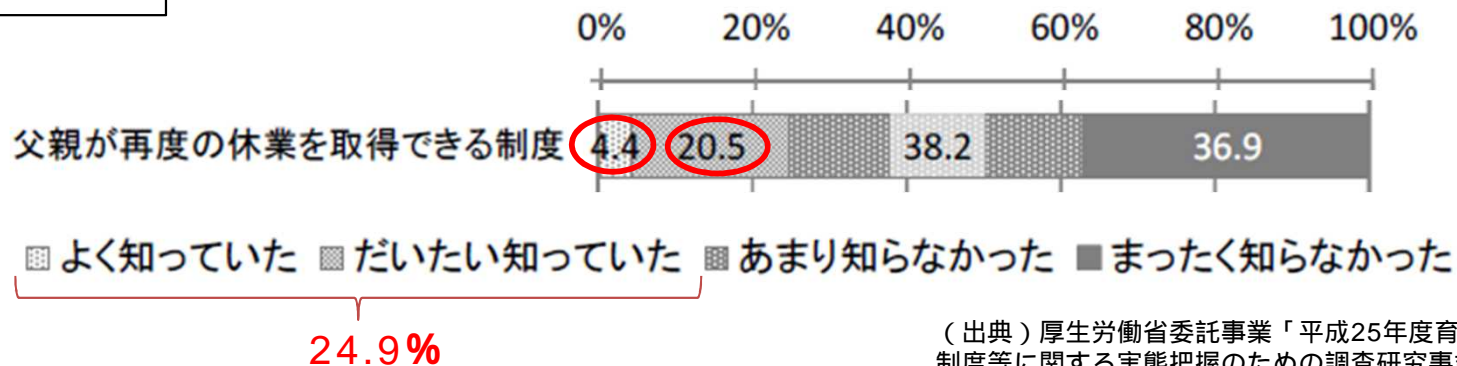
就労形態は末子妊娠判明時のもの。
誤回答の可能性があるので、留意が必要。

男性の育児休業の再取得（パパ休暇）の認知状況

男性の育児休業の再取得の認知状況を見ると、平成25年度調査では「知っていた」が約24.9%（ ）だったが、平成30年度調査では36.1%。
（ ）「よく知っていた」「だいたい知っていた」の合計

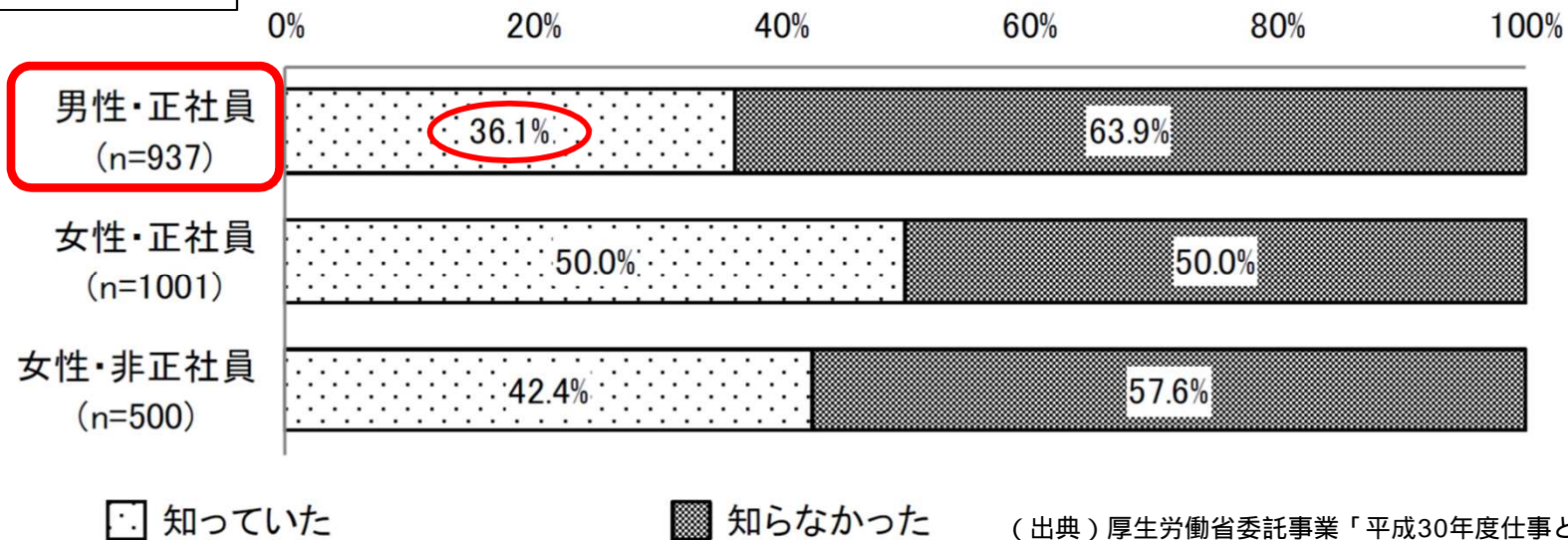
平成25年度調査

男性正社員育児休業制度の認知状況



(出典) 厚生労働省委託事業「平成25年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(株式会社インテージリサーチ)

平成30年度調査



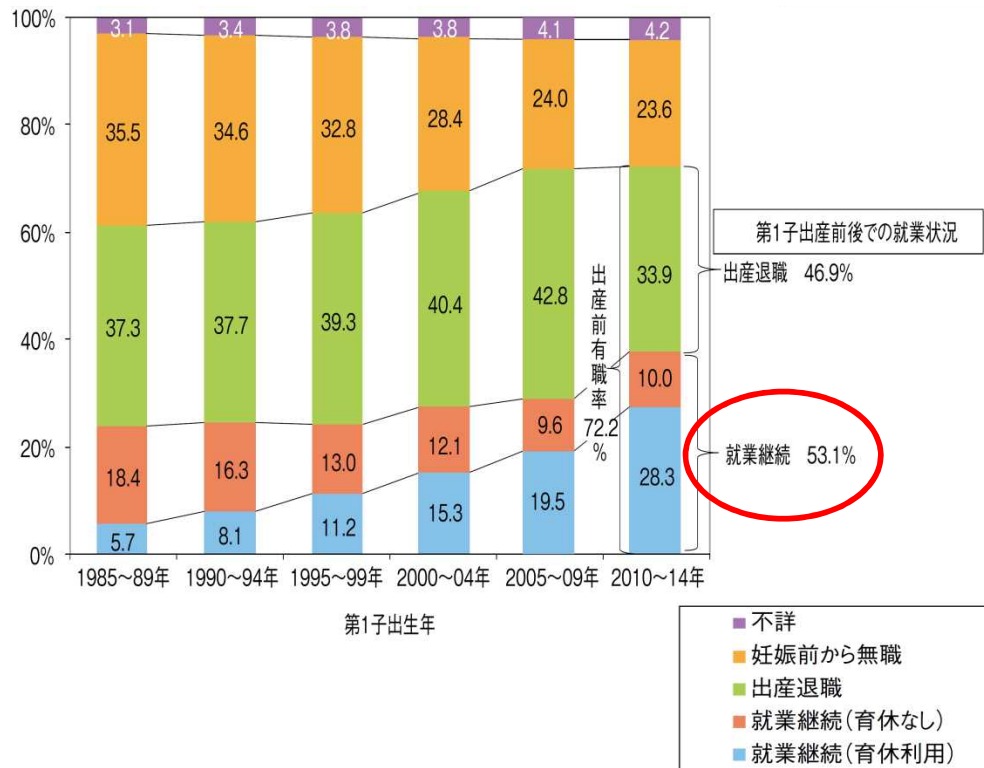
就労形態は末子妊娠判明時のもの。

(出典) 厚生労働省委託事業「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社)

第1子出産前後の妻の就業継続状況

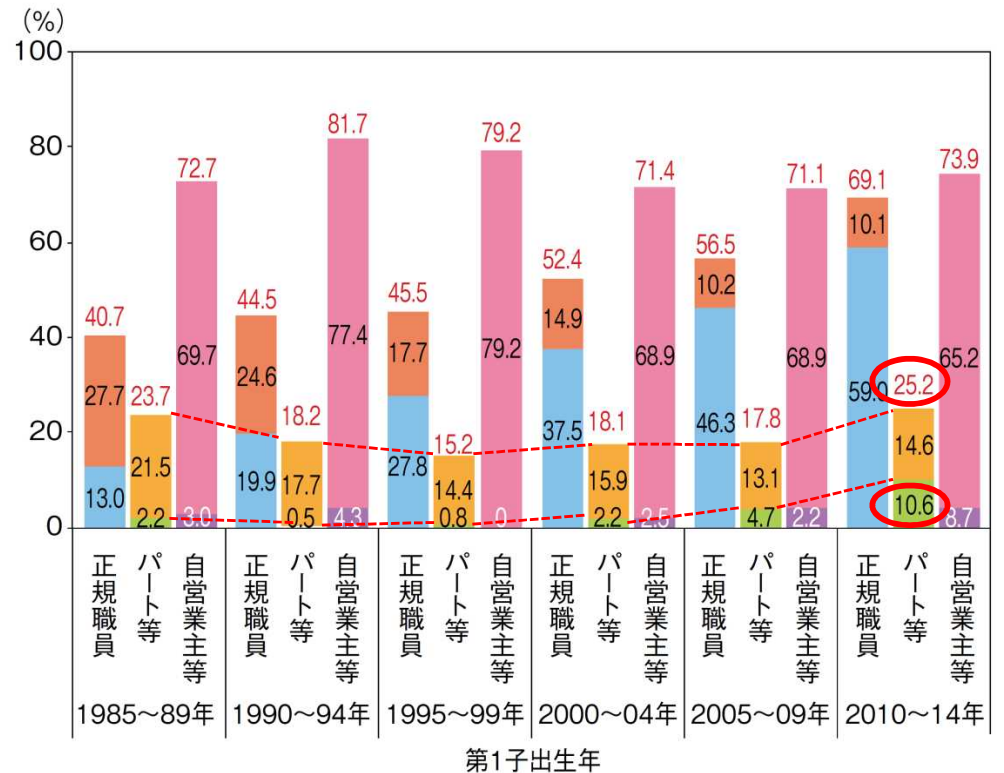
第1子出産前後に就業を継続している割合は、全体では53.1%だが。パート等では25.2%。パート等の就業継続率も上昇しており、特に、育児休業を取得して就業継続したものの割合は4.7%から10.6%に大幅に上昇。

第1子出産前後の妻の就業変化

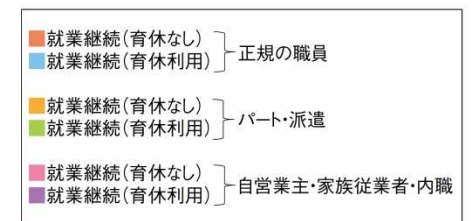


国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成27年)より作成。
第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
就業継続率は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出。

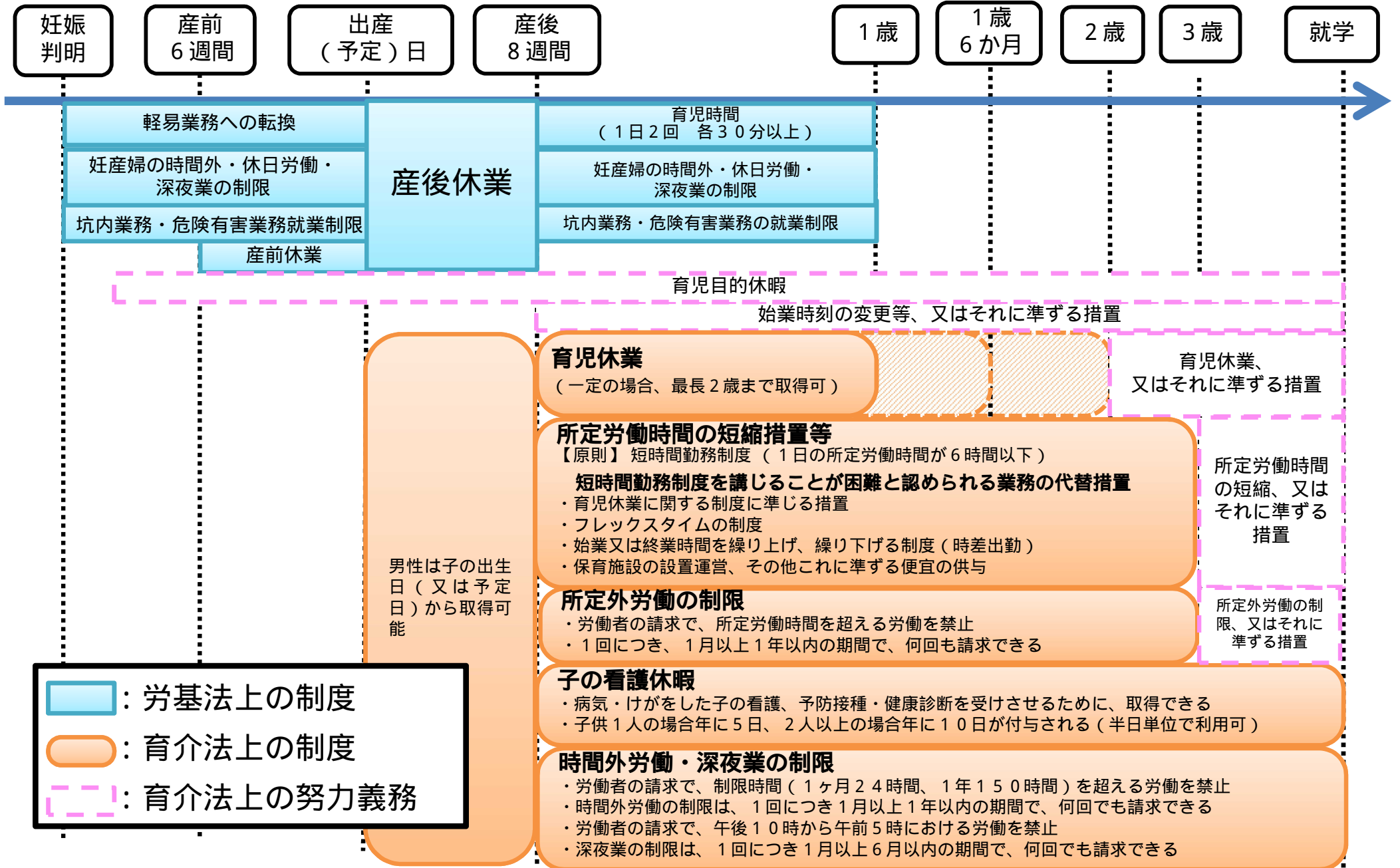
出産前有職女性の就業継続率(就業形態別)



国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成27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。



妊娠・出産・育児期の両立支援制度



育児・介護休業法の概要（育児関係）

令和2年4月1日時点

育児休業 賃金の支払義務なし。 育児休業給付金(賃金の67%又は50%)あり。

- ❑ 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳)に達するまでの育児休業の権利を保障
- ❑ 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間(パパ・ママ育休プラス)
- ❑ 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能

有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

同一の事業主に引き続き1年以上雇用

子が1歳6か月(2歳まで休業の場合は2歳)に達するまでに、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと

子の看護休暇 賃金の支払義務なし。

- ❑ 小学校就学前の子を養育する場合に年5日(2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は半日単位)
令和3年1月1日から1日又は時間単位

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- ❑ 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- ❑ 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- ❑ 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限

短時間勤務の措置等

- ❑ 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ

不利益取扱いの禁止等

- ❑ 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- ❑ 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

実効性の確保

- ❑ 苦情処理・紛争解決援助、調停
- ❑ 勧告に従わない事業所名の公表

育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能

育児休業制度の概要

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。

対象労働者・・・労働者（日々雇用の者を除く。）

有期契約労働者は、休業の申出時点で1年以上の継続雇用、子が1歳半までに労働契約期間が満了・不更新となることが明らかでないこと、の2つの要件を満たすことが必要。

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。

申出時点で継続雇用期間が1年未満、申出から1年以内に雇用関係が終了することが明らか、週の所定労働日数が2日以下

対象となる子・・・法律上の親子関係がある子（養子を含む。）

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。

育児休業の回数・・・子1人につき原則として1回

特例（パパ休暇）：子の誕生日から8週間以内に最初の育児休業を取得した場合、2回目の取得が可能

再取得の特例：以下の事情が生じた場合には、再度の育児休業の取得が可能。

- ・新たな産前産後休業、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、新たな休業に係る子又は家族が死亡等した場合
- ・配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、傷害により子の養育が困難となった場合
- ・離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合
- ・子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合
- ・保育所等入所を希望しているが、入所できない場合

育児休業の期間・・・子が1歳に達するまでの間で本人が申し出た期間

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ヶ月に達するまでの間に1年間（出産した女性の場合は、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、かつ、次の事情がある場合には、子が1歳6ヶ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ヶ月から2歳までの延長も可能）

- ・保育所等への入所を希望しているが、入所できない場合
- ・1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

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）

- **原則として休業開始時賃金月額×50%（休業開始後6月は67%）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・ママ育休プラスの場合には子が1歳2か月に達するまでの1年間）

給付は非課税。

育児休業中の社会保険の扱い

- **育児休業中の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の免除**

事業主が申し出ることにより、被保険者本人負担分及び事業主負担分が共に免除され、免除期間に係る給付は休業前の給与水準に応じた給付が保障される。

免除期間は、育児休業を開始した日から、終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間。

- **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**

育児休業等終了後、育児等を理由に報酬が低下した場合、被保険者が事業主を経由して保険者に申し出ることにより、社会保険料の賦課対象となる標準報酬月額を低下後の額（育児休業終了日の翌日が含まれる月以降の3か月間に受けた報酬の平均額）に改定する。

- **3歳未満の子を養育する期間についての年金額計算の特例**

3歳未満の子を養育する方で養育期間中（子が3歳に達するまでの期間）の各月の給与水準が、養育を始めた月の前月と比べて低下した期間に係る年金の給付については、子の養育を始めた月の前月の給与水準に応じた給付が保障される。

男性の育児休業の取得期間の状況

育児休業の取得期間は、女性は9割近くが6か月以上となっている一方、男性は、5日未満が36.3%、8割が1か月未満となっている。（ただし、平成27年度から平成30年度で、5日以上の割合は増加。）

	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	-

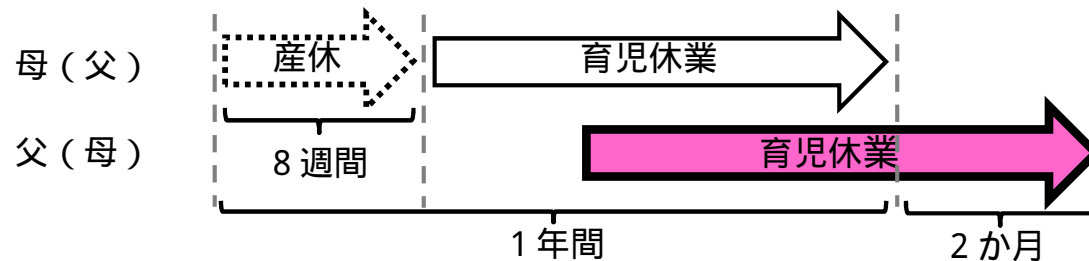
調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

父親の育児休業の取得促進のための諸制度

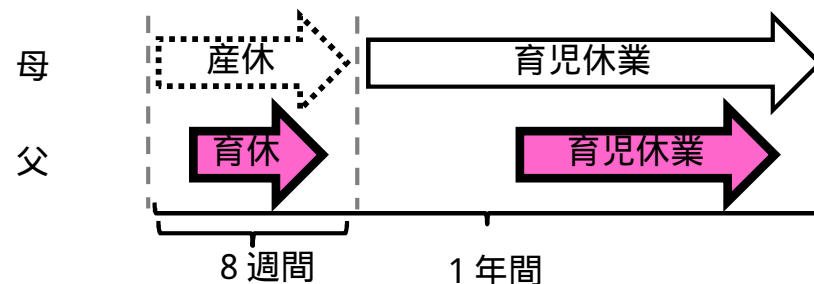
パパ・ママ育休プラス

- 母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合で、次のいずれにも該当する場合には、休業可能期間が1歳2か月に達するまで（2か月分は父（母）のプラス分）に延長可能
 - 育児休業を開始しようとする労働者（以下「本人」）の配偶者が、子の1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）以前において育児休業をしていること
 - 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
 - 本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日以降であること
- 育児休業が取得できる期間（出産した女性の場合は、出生日以後の産前・産後休業期間を含む。）は、1年間



出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進（パパ休暇）

- 配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得し、その育児休業が終了した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能



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)

「期間を定めて
雇用される者」は
育児休業の対象外

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

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

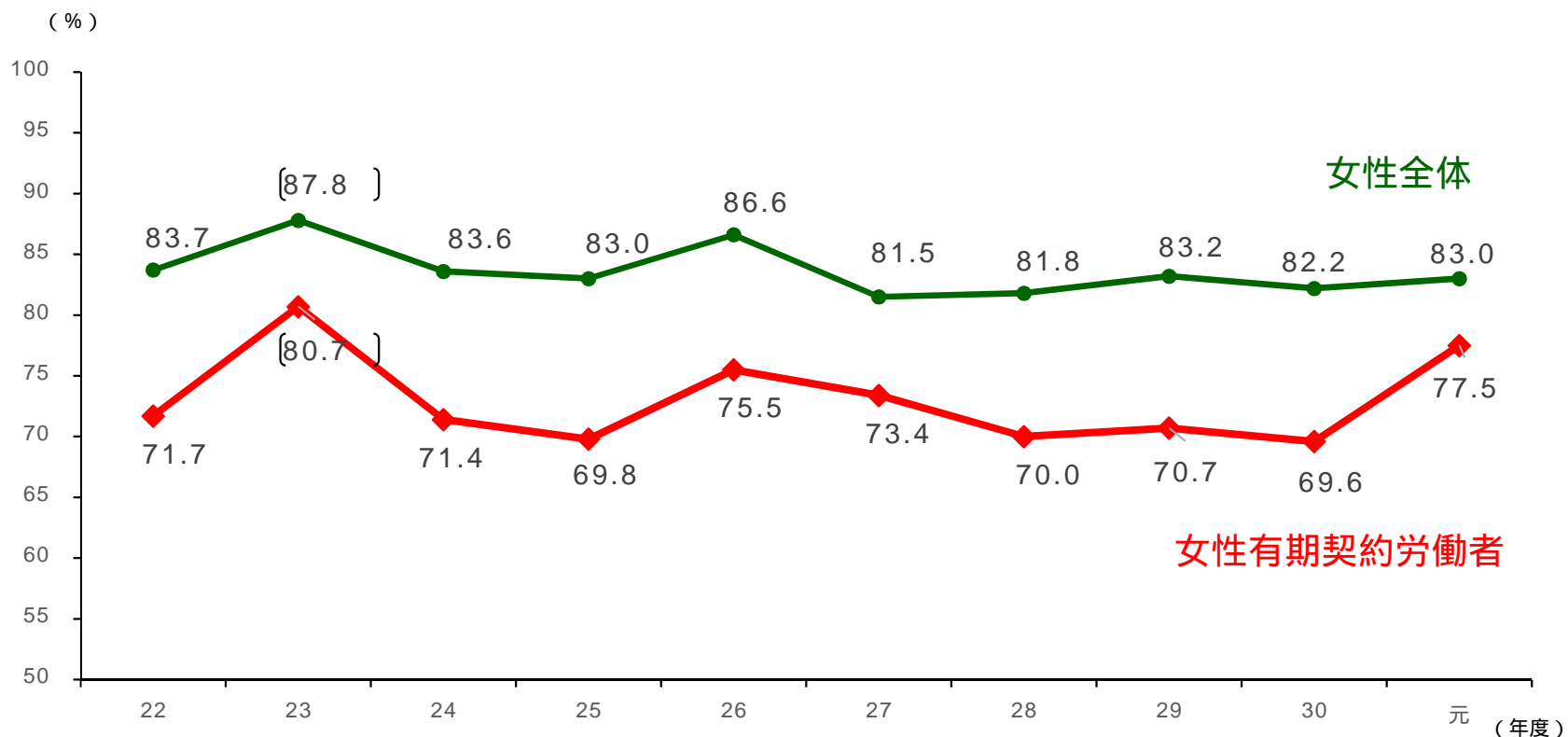
その養育する子が1歳に達する
日を超えて引き続き雇用されるこ
とが見込まれること

廃止

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

その養育する子が1歳6ヶ月に
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

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。

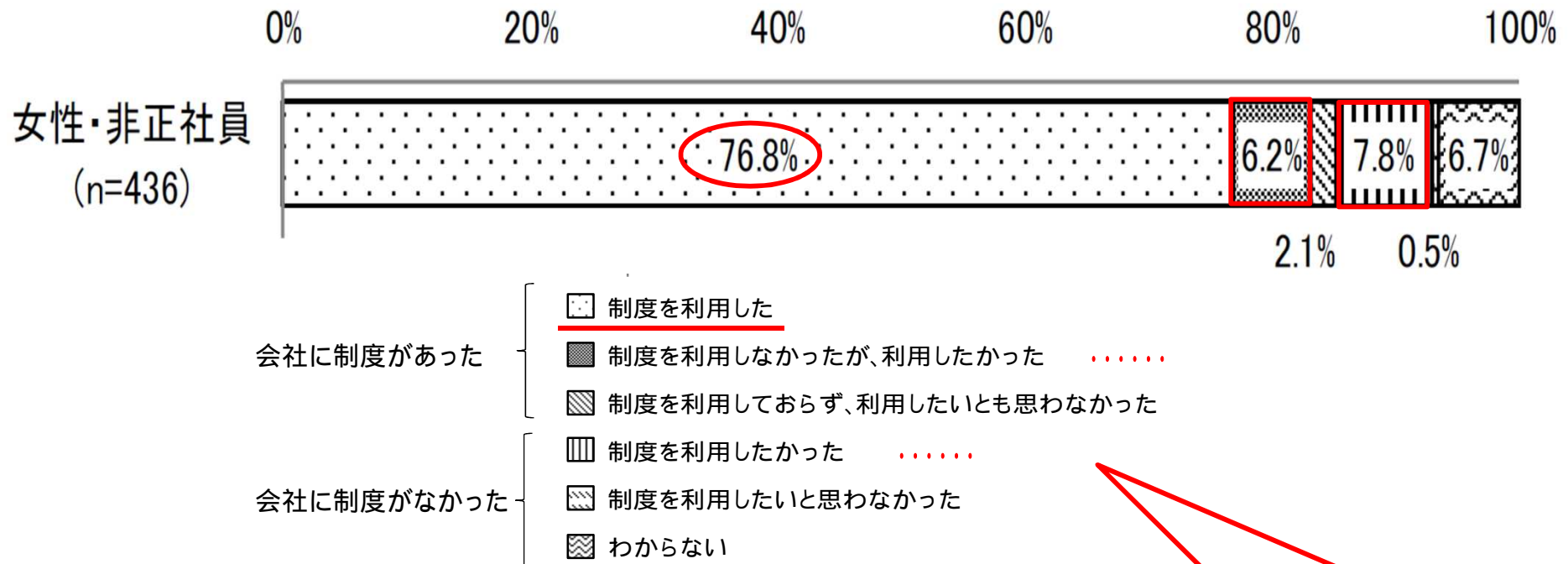
（注） 平成23年度の〔 〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

育児休業の取得状況と取得希望（女性・非正社員）

「女性・非正社員」について、育児のためになんらかの休暇・休業を取得したまたは取得を希望していた者のうち、育児休業制度を利用した割合は76.8%となっている。一方、育児休業制度の利用を希望していたが、利用しなかった割合は14.0%となっている。

女性・非正社員が利用した育児休業制度の利用状況および利用希望



利用を希望していたが
利用しなかった割合
+ = 14.0%

就業形態は末子妊娠判明時のもの。

末子の育児を目的とした休暇・休業の取得の有無について、「休暇・休業を取得した」「休暇・休業の取得を申請したことがあるが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」と回答した者（87.2%）を母数とする。

（出典）厚生労働省委託事業「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）

諸外国の育児休業・給付制度等の概要

	日本	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
対象となる子の年齢の上限	満1歳まで（最長で満2歳まで）	最長52週間（産前産後休業と連続）	満3歳まで（うち24ヶ月は満8歳まで繰り延べ可能）	満3歳まで	満4歳まで（うち96日は12歳まで繰り延べ可能）
取得可能期間	両親それぞれ1年間（最長で2年間）	産後2週は母親に取得義務 残りの50週は両親で分割取得可能	両親それぞれ3年間	両親それぞれ1年間（最長で3年間）	両親あわせて480日（1歳半までは給付の有無にかかわらず休業可）
休業中の所得保障	両親それぞれ ・当初6ヶ月は給付率67%（上限額は月額30万5,721円）【非課税のため、実質8割】 ・7ヶ月以降は給付率50%（上限額は月額22万8,150円）	週151.20ポンド（約21,000円）又は休業前賃金の9割のうち低い額【課税】	両親合わせて12ヶ月間、給付率は手取り比原則67%（上限は月額1,800ユーロ（約22万5,000円））【非課税】	両親それぞれ6ヶ月間（子が2人以上の場合は両親それぞれ24か月間）、月額398.40ユーロ（約5万0,000円）【非課税】	390日間は8割（上限は日額1,006クローナ（約12,000円））、残り90日間は日額180クローナ（約2,200円）【課税】
分割取得の可否	なし	3回まで分割可	3回まで分割可	なし	年3回まで分割可
父親の育児休業取得促進策	両親が休業する等の要件を満たせば、満1歳2ヶ月まで延長される（パパ・ママ育休プラス）	なし	両親がそれぞれ2ヶ月間以上休業すれば、給付期間が2ヶ月間分延長される	対象となる子の年齢上限まで給付を受給するには、両親で交代する必要あり	父親又は母親の片方のみが休業できる期間が、それぞれ90日間ずつある（クォータ制）
父親休暇	なし 産後8週間以内に育児休業をした場合、再度の育児休業を可能とする特例（パパ休暇）あり	産後8週間以内に1週間又は2週間の休業が可能（週151.20ポンド又は休業前賃金の9割のうち低い額）【課税】	なし	・産後4か月以内に11日間の休業が可能（従前賃金額。ただし日額上限89.03ユーロ（約1万1,000円））【課税】 ・別途、出生時に3日間の休暇制度（有給）あり	母親の出産退院後60日以内に10日間休業が可能（8割支給）【課税】

（出典） 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）、国立国会図書館「男性の育児休業の取得促進に関する施策の国際比較 日・米・英・独・仏・スウェーデン・ノルウェー」（2017年9月）
GOV.UK「Shared Parental Leave and Pay」（<https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay>）、GOV.UK「Paternity pay and leave」（<https://www.gov.uk/paternity-pay-leave>）
Service-Public.fr「Conge de 3 jours pour naissance ou pour adoption dans le secteur prive」（<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2266>）
Service-Public.fr「Prestation partagee d'education de l'enfant (PreParE)」（<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485>）等

（注） 金額は、1ユーロ=125円、1ポンド=139円、1クローナ=12円（2020年10月）で換算