

育児休業制度について

令和元年9月26日
厚生労働省 雇用環境・均等局
職業生活両立課

育児・介護休業法の概要（育児関係）

子の養育を行う労働者等の雇用の継続・再就職の促進を図ることを目的として、育児休業制度や事業主が講ずべき措置等を規定。

育児休業

- 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

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用
- ② 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

- 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）

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

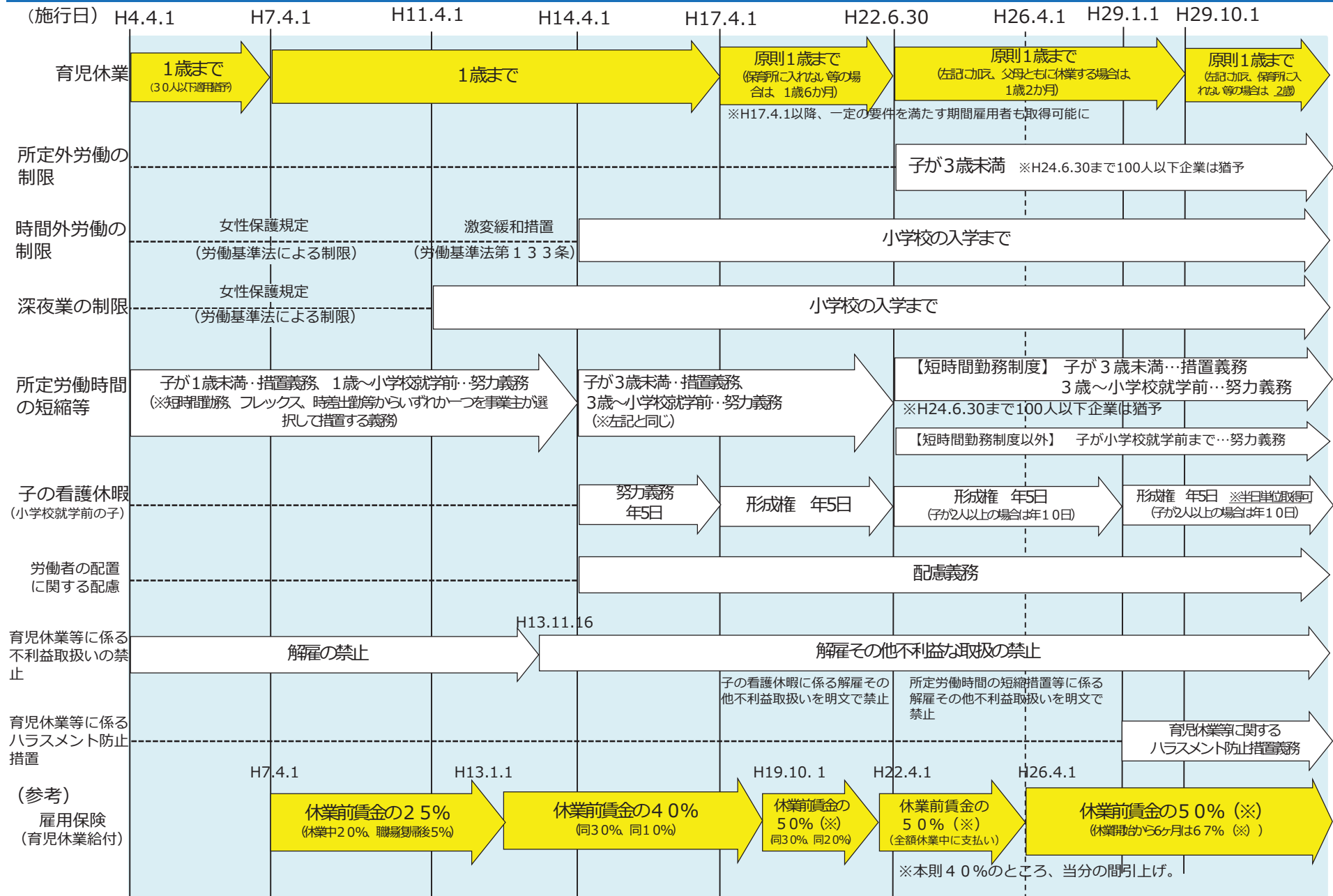
- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

実効性の確保

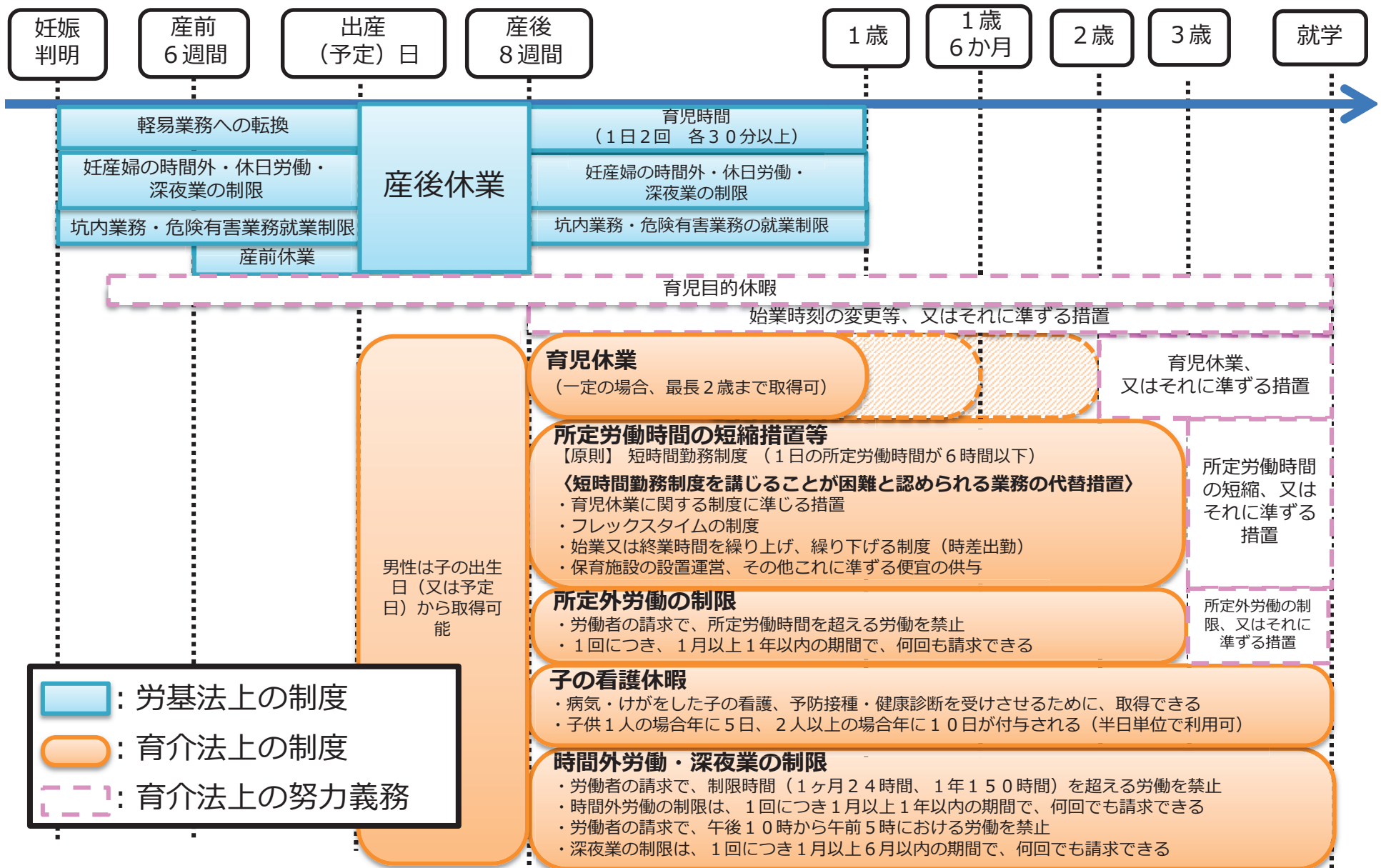
- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

※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・介護休業法の改正経過（育児関係）



妊娠・出産・育児期の両立支援制度



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。

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
- ※3 休業中に就業した場合、支給単位期間ごとに就業日数が10日を超え、かつ、就業時間が80時間を超える場合は支給されない。

2) 支給要件

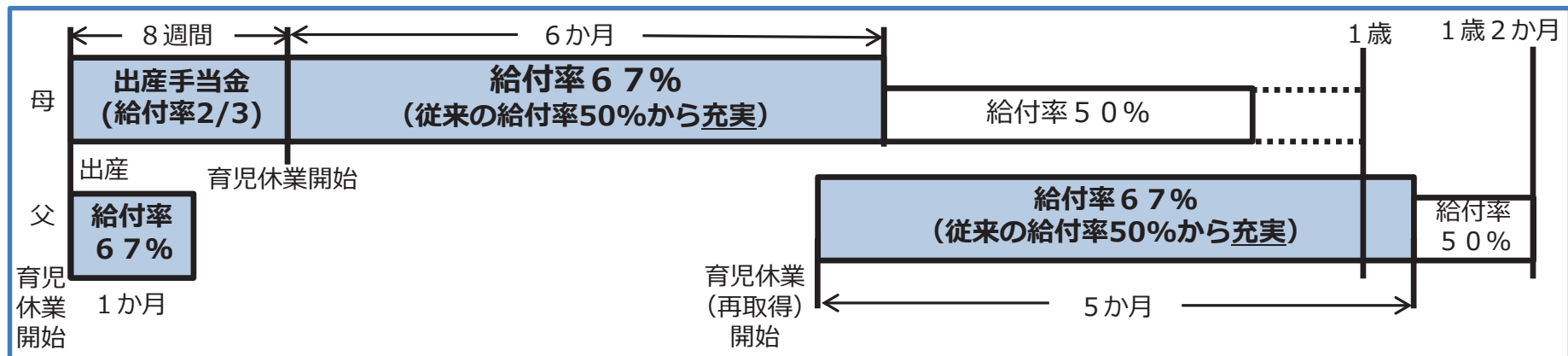
雇用保険の被保険者が、育児休業をした場合に、当該休業を開始した日前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上あること。

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 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。
- ※3 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

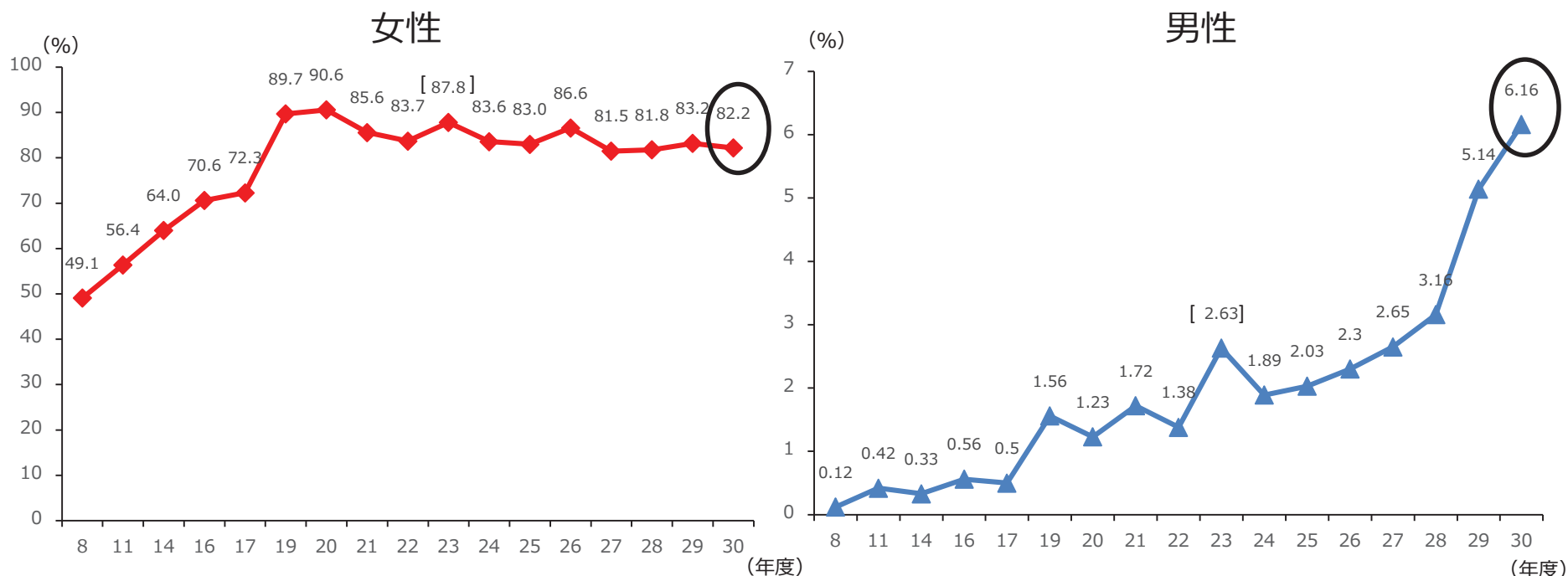
「参考」男女ともに育児休業を取得する場合の給付のイメージ（パパ休暇・パパ・ママ育休プラス利用時）



※ 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（平成30年度：6.16%）。



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年度調査までは、調査前年度1年間。

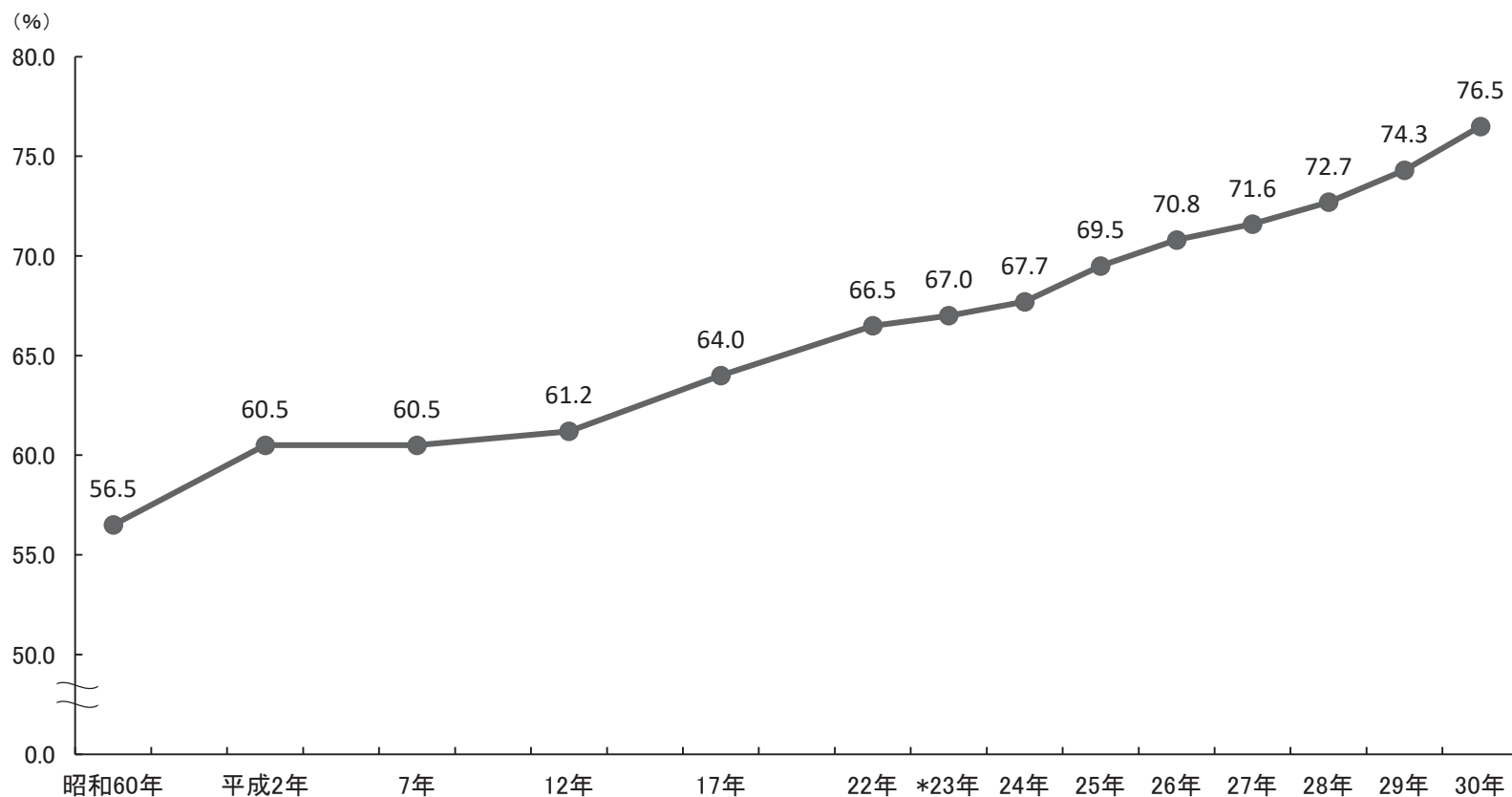
(注) 平成23年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

25～44歳女性の就業率の推移

○ 25～44歳女性の就業率はこの20年で約10ポイント上昇している。

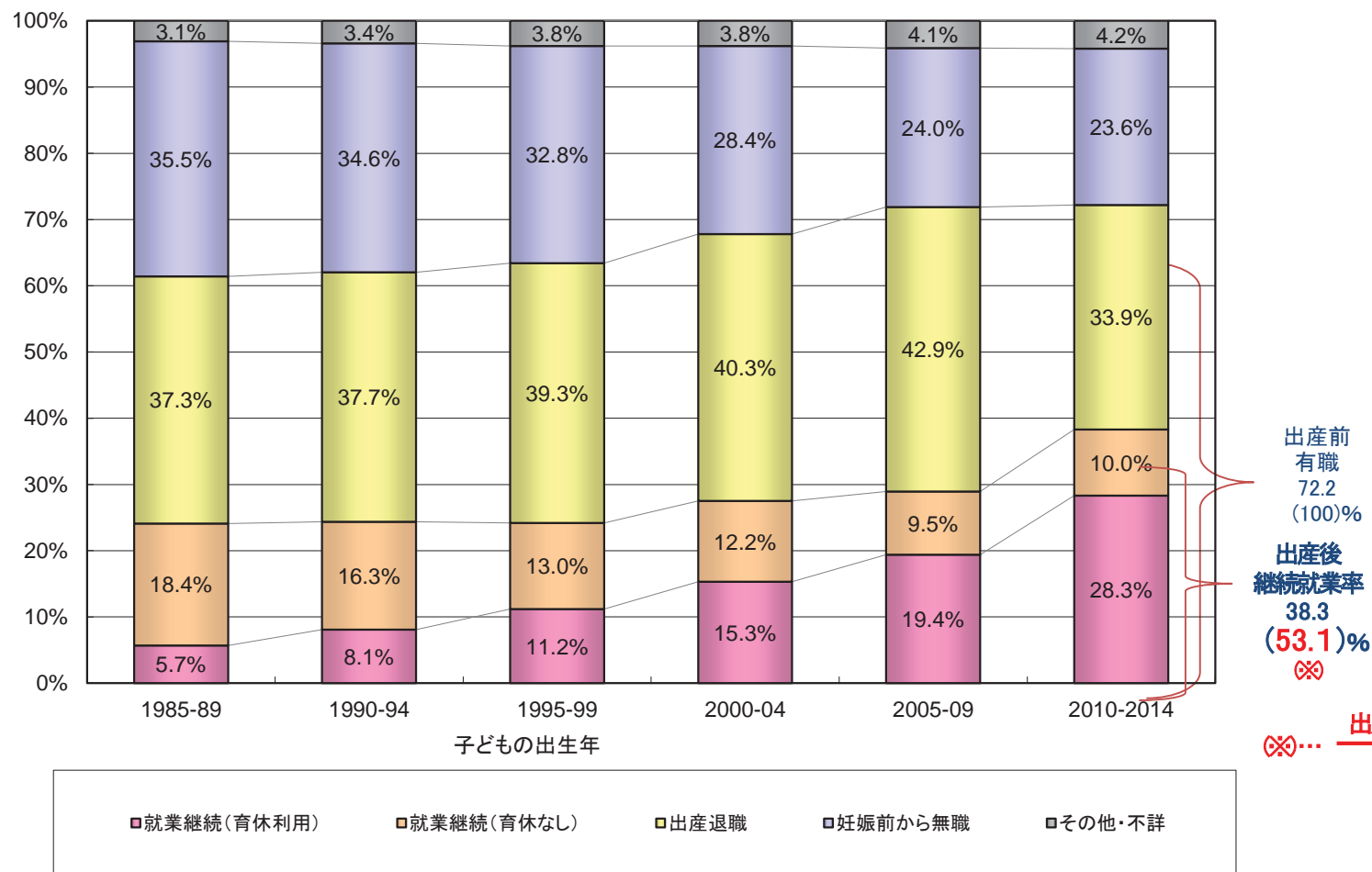
【25～44歳女性の就業率の推移】



* 平成23年は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値。

(資料出所) 総務省統計局「平成30年労働力調査」

第1子出生年別にみた第1子出産前後の妻の就業変化



(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1) 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。

(注2) 上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に出生した女性の就業変化を表している。

(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)」

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。
- 事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができない。

①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、休業の申出時点に以下の要件を満たすことが必要。

- ・同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ・子が1歳6ヶ月（又は2歳）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でないこと

※労使協定を締結した場合は以下の労働者は対象外とすることができる。

- ・雇用された期間が1年未満の労働者
- ・1年（1歳以降の休業の場合は、6ヶ月）以内に雇用関係が終了する労働者
- ・週の所定労働日数が2日以下の労働者

②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。

③育児休業の回数

【原則】子1人につき原則として1回

【特例（パパ休暇）】

子の出生日から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、傷害により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

④育児休業の期間

【原則】子が1歳に達するまでの連続した期間

【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（出産日と産後休業期間と育児休業期間を合計した日数）

【期間の延長】

○子が1歳に達する日（1歳誕生日の前日）※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

- ・保育所等への入所を希望しているが、入所できない場合
- ・子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、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

※子が1歳2ヶ月に達するまでの育児休業をしている場合には、その休業終了予定日をいう。

※同様の条件で、1歳6ヶ月から2歳までの延長も可能

育児休業の手続

育児休業申出の手続

【申出】

- ・労働者は、書面等で事業主に申し出る
- ・事業主は、証明書類の提出を労働者に求めることができる
- ・事業主は、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知

【申出期限】

- ・労働者は、休業開始日の1ヶ月前まで※に申出を行う
(申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者の休業開始日を申出日の翌日から1ヶ月以内の範囲で指定することができる)
※1歳以降の休業の申出は2週間前まで

- ・ただし、特別の事情がある場合※、労働者は、休業開始日の1週間前までに申出を行う
(申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者の休業開始日を申出日の翌日から1週間以内の範囲で指定することができる)
※特別の事情とは、出産予定日より早く子が出生した場合及び配偶者の死亡、病気、負傷等を指す

【休業開始予定日の繰上げ】

- ・出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1回に限り開始予定日の繰上げ可能
(変更後の休業開始日の1週間前までに申出を行うことが必要。
申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者の休業開始日を申出日の翌日から1週間以内の範囲で繰り下げ変更可能)

【休業終了予定日の繰下げ】

- ・1ヶ月前までに申し出ることにより、子が1歳に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可能
※1歳以降の休業をしている場合は、2週間前の日までに申し出ることにより、子が1歳6ヶ月(又は2歳)に達するまでの期間内で1回

その他の手続

【申出の撤回】

- 休業開始予定日の前日までに申し出ることにより、撤回可
この場合、特別の事情がない限り再度の申出は不可

※特別の事情とは、配偶者が死亡したことや、離婚等により配偶者が子と同居しないこととなったことを指す

※子が1歳に達するまでの育児休業の申出を撤回した場合でも、子が1歳に達する日において育児休業をしている配偶者と交代する場合には、1歳から1歳6ヶ月まで及び1歳6ヶ月から2歳までの育児休業の申出が可能

【育児休業の終了】

- 労働者の意思に関わらず、育児休業は以下の場合に終了する
 - ・子が死亡した場合や、子が他人の養子になったことにより同居が解消された場合など、子を養育しないこととなった場合
 - ・子が1歳に達した場合(育児休業を延長している場合は、1歳6ヶ月又は2歳に達した場合)
 - ・育児休業をしている労働者について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合

認定NPO法人フローレンス提出の ご要望（1）

「育児休業期間中の就労に関する
『一時的・臨時的』という条件の撤廃」

について

ご要望（1）について

認定NPO法人フローレンス提出資料(令和元年8月26日国家戦略特区WGヒアリング)より

要望の概要

- 育児休業期間中の就労に関する「一時的・臨時的」という条件の撤廃

要望の背景

- 男性の育児休業取得率は、2020年に13%に引き上げるという目標に対して、2017年で5.14%にとどまる。
- 要望者の経営する法人では、男性の育休取得率は100%となっており、それに寄与しているものの1つに、育休中でも一部就労するという半育休スタイルがある。これは現行の育児休業制度内で可能。
- 男性の育休取得を阻む理由としてあげられるものの1つに「代替要員がおらず仕事を引き継ぎ切ることが困難」というものがある。
- 「半育休」として育休中でも一部就労するというオプションを活用することで、そういったケースでも育休取得が進むことが考えられる。
- しかし現在、育休中の就労は「一時的・臨時的な就労のみ」とされており、企業の人事担当などがガイドライン違反を懸念し、育休中の就労を全く認めないというケースが存在する。

見込まれる効果

- 何らかの理由で仕事から完全に離れることが難しい男性社員についても、育児休業取得が可能になり、男性の育児休業取得率の向上に寄与する。
- なお、育児休業中はあくまで育児が主であることを示すため、休業中の労働時間の制限（月80時間まで）については、変更しないことが望ましい。これにより厚労省等が懸念する「育休中に企業が社員に強制的に働かせる」という事態は防げる。

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）

認定NPO法人フローレンス提出の ご要望（2）

「育児休業取得申請の『休業開始1ヶ月前まで』
という申出期限の撤廃、また申請変更回数上限の
撤廃」

について

ご要望（2）について

認定NPO法人フローレンス提出資料(令和元年8月26日国家戦略特区WGヒアリング)より

要望の概要

- 育児休業取得申請の「休業開始1ヶ月前までに提出」という条件の撤廃、また申請内容の変更回数上限の撤廃

要望の背景

- 育児休業取得の申請は、原則として休業開始の1ヶ月前までに提出が必要となっている。
- 産前産後休業がない男性の場合、誕生日が早まった場合、「子は生まれているが育休には入れない」期間が発生する場合がある。
- 変更申請は可能だが、「1回に限る」とされており、妊娠・出産の状況の変化に対応が難しく、男性の育休取得のハードルを高めている。

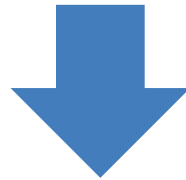
見込まれる効果

- 夫婦間でのより柔軟な育休取得の計画が可能になり、男性の育児休業も取得しやすくなる。
- 母体の状況の変化や、早産等があった場合でも、配偶者である男性がスムーズに出生時点から育児休業を取得できるようになる。

育児・介護休業法の性格について

「育児・介護休業法の規定による育児休業、介護休業、子の看護休暇、時間外労働の制限及び深夜業の制限は、いわば育児や介護を行う労働者に最低限与えられるべき基準を示したものであり、この法律で労働者の権利として定められたものより**労働者に有利な条件を設定することは、労働者の福祉の増進を目的とするこの法律の趣旨からも当然許される。**」

出典：改訂版 詳説育児・介護休業法（平成17年 労務行政）



事業主の判断で、

- 育児休業の申出期限を1ヶ月間より短い期間とすること
 - 育児休業の開始予定日の繰上げ及び終了予定日の繰下げを2回以上することができるようになること
- は可能