

# 育児休業制度について

---

令和元年12月26日

厚生労働省 雇用環境・均等局

職業生活両立課

# 1. 育児・介護休業法の概要

# 育児・介護休業法の概要（育児関係）

**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

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** ※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）

**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

**所定労働時間の短縮措置等**

- 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）等を義務づけ

**不利益取扱いの禁止等**

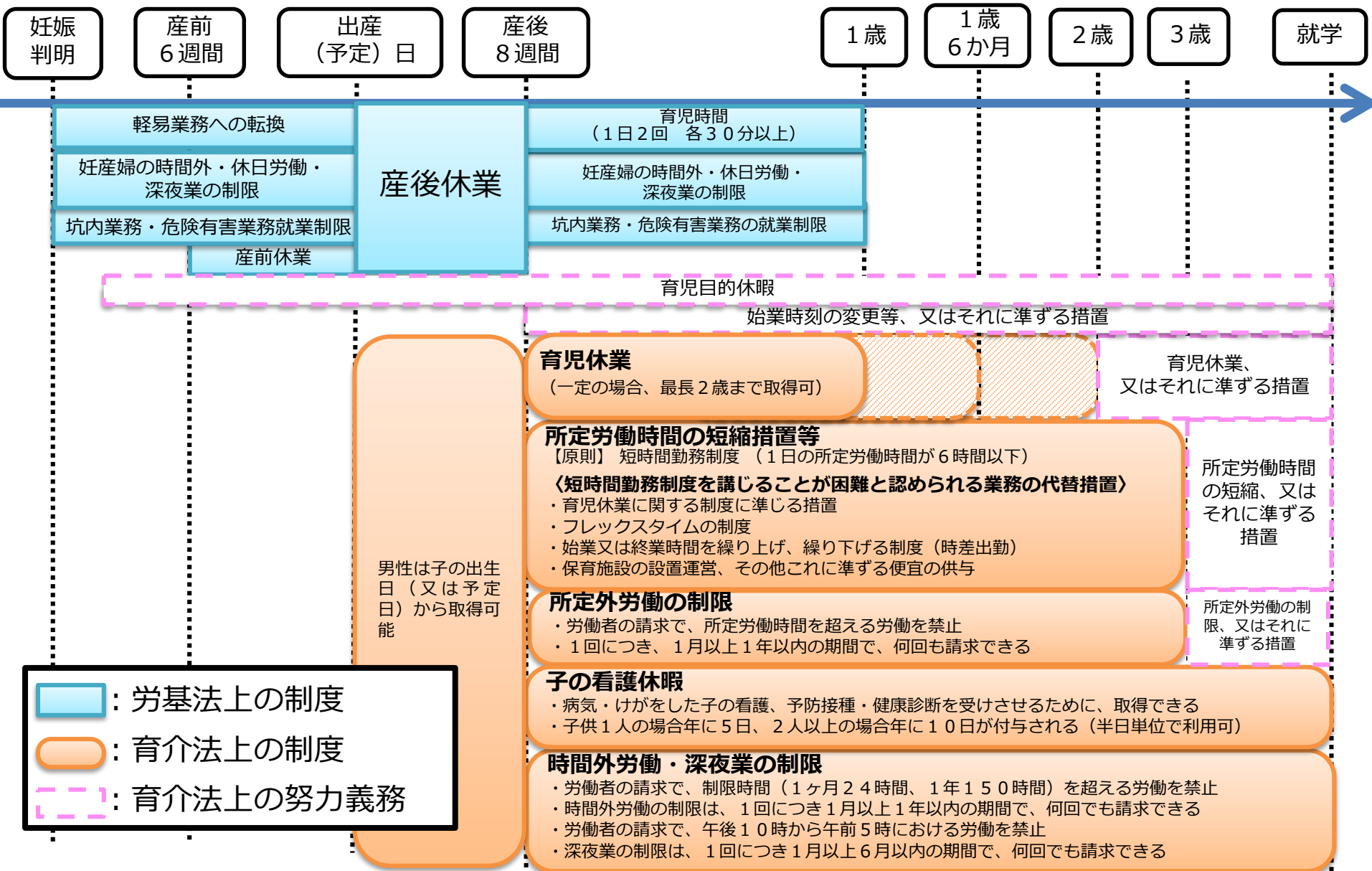
- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

**実効性の確保**

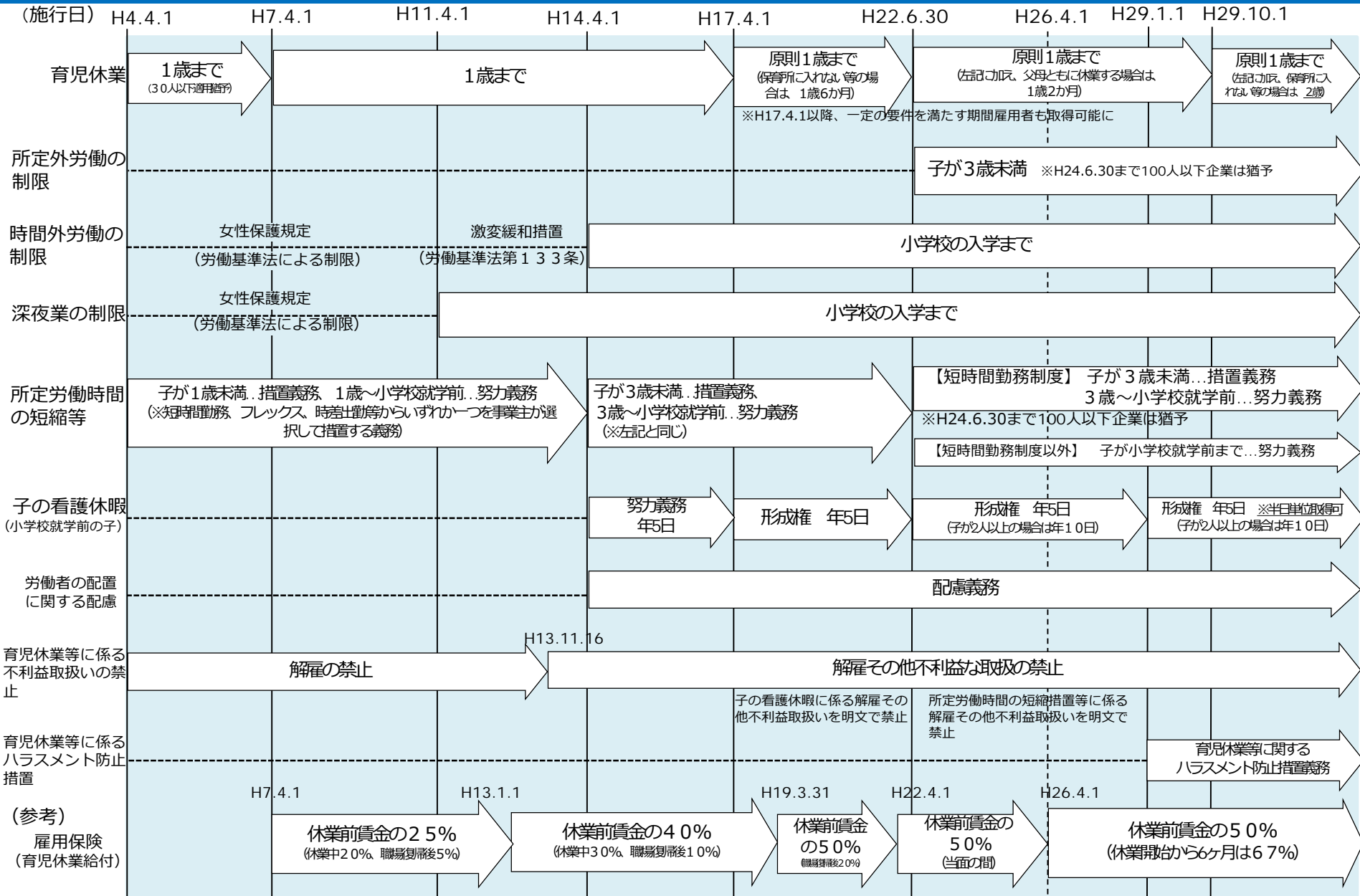
- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

※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

# 妊娠・出産・育児期の両立支援制度



# 育児・介護休業法の改正経過（育児関係）



## 2. 育児休業制度の概要

# 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。

## 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①1年以上の継続雇用、②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。
  - ①申出時点で継続雇用期間が1年未満、②申出から1年以内に雇用関係が終了することが明らか、③週の所定労働日数が2日以下

## 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・・・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

## ④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

# 育児休業の手続き

## 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※に申出を行えば、希望通りの日から休業できる。  
(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、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、労働者は、休業開始日の1週間前までに申出を行えば、希望通りの日から休業できる。  
(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)  
※このほか、配偶者が死亡した場合、配偶者が負傷、疾病等により子の養育が困難になった場合等。

### 【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。この場合、変更後の休業開始日の1週間前までに申出を行えば、希望通りの日から休業できる。  
(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)

### 【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

### 【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

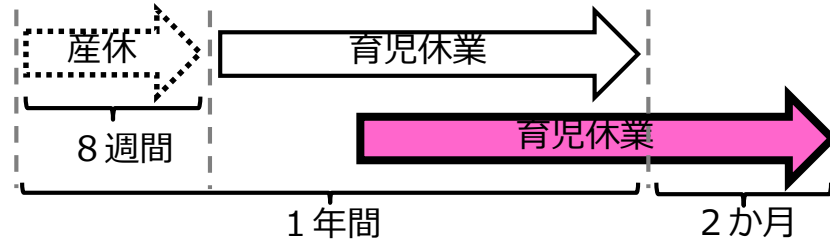
- ・子が死亡した場合や、子が他人の養子になったことにより同居が解消された場合など、子を養育しないこととなった場合
- ・子が1歳に達した場合(育児休業を延長している場合は、1歳6ヶ月又は2歳に達した場合)
- ・育児休業をしている労働者について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合



# 父親の育児休業の取得促進のための諸制度

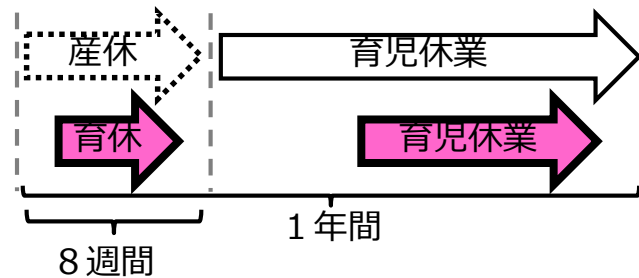
## パパ・ママ育休プラス

- 母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合、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）に延長される制度。



## 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。



## 育児目的休暇制度（努力義務）

- 小学校就学に達するまでの子を養育する場合に、育児に関する目的で利用できる休暇制度（出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。）。

例：配偶者出産休暇制度、入園式等の行事参加も含めた育児にも利用できる多目的な休暇制度 など

# 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**

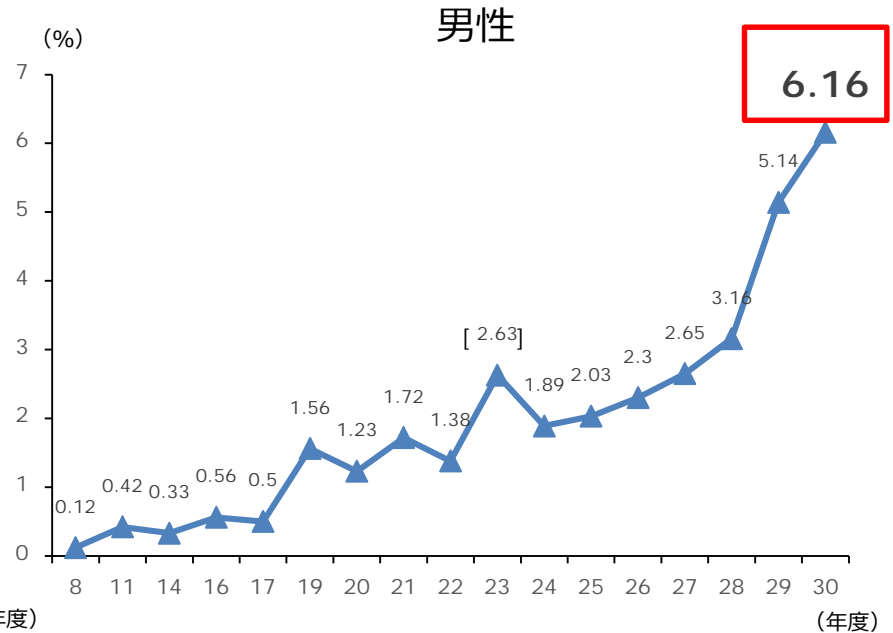
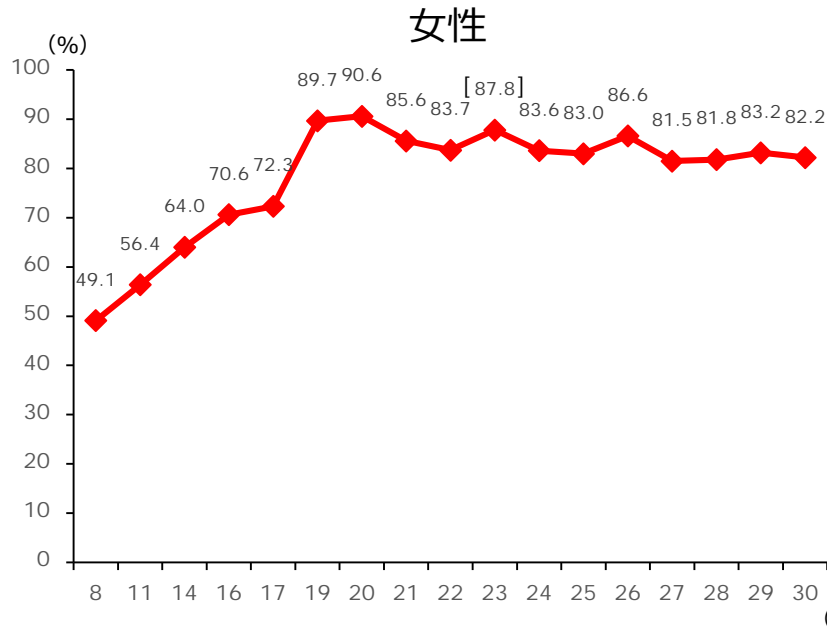
育児休業等終了後、育児等を理由に報酬が低下した場合、被保険者が事業主を経由して保険者に申し出ることにより、社会保険料の賦課対象となる標準報酬月額を低下後の額（育児休業終了日の翌日が含まれる月以降の3か月間に受けた報酬の平均額）に改定する。
- **3歳未満の子を養育する期間についての年金額計算の特例**

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。

### 3. 育児休業の取得状況等

# 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%）。



出産者※<sup>1</sup>のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者※<sup>2</sup>の数

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者}^{\ast 1} \text{のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者}^{\ast 2} \text{の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間}^{\ast 3} \text{の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$$

※1 男性の場合は、配偶者が出産した者。

※2 開始予定の申出をしている者を含む。

※3 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。

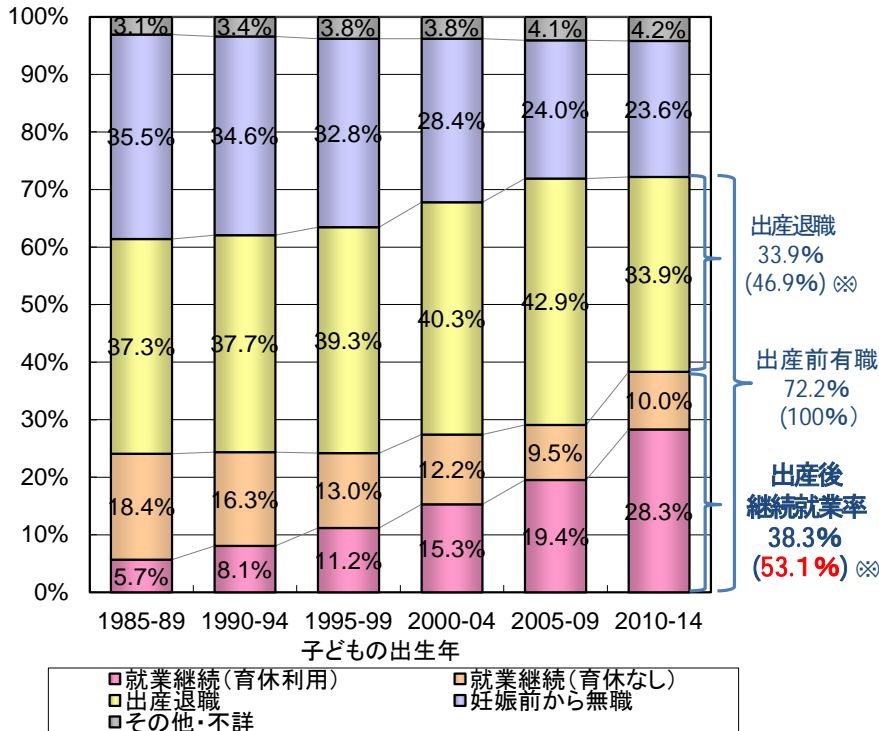
資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

# 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



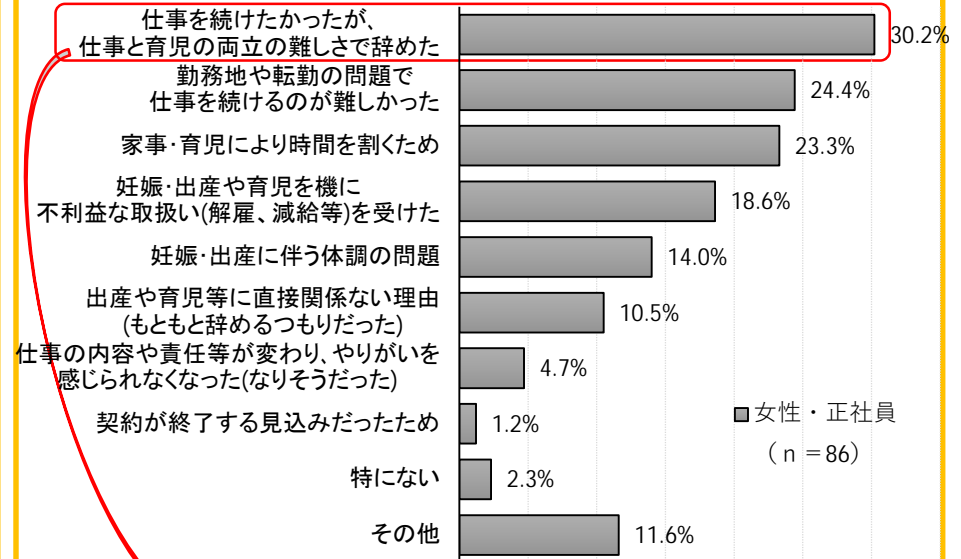
(※) ( )内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(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)中に出産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)」

○ 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)

- ① 育児と両立できる働き方ができなさそうだった(できなかった) (57.7%)
- ② 勤務時間があいそうもなかった(あわなかった) (46.2%)
- ③ 職場に両立を支援する雰囲気なかった (38.5%)
- ④ 自分の体力がもたなさそうだった(もたなかった) (23.1%)
- ⑤ 育児のための休暇・休業を取れそうもなかった(取れなかった) (19.2%)
- ⑥ 保育所等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (15.4%)
- ⑦ 家族がやめることを希望した (11.5%)

【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」

# 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。

	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	<b>36.3</b>	<b>35.1</b>	<b>9.6</b>	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」

## 4. 事業主の講ずべき措置等

# 育児休業等に関する定めの周知等の措置

## 育児休業等に関する定めの周知等の措置

第21条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。）を講ずるよう努めなければならない。

- 一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項
- 二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- 三 前2号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。



# 不利益取扱いの禁止・ハラスメントの防止措置

## 不利益取扱いの禁止

第10条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

※育児休業の他、介護休業等についてもそれぞれ不利益取扱いの禁止が規定されている。

## ハラスメントの防止措置

第25条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

# 不利益取扱いについて（賃金・昇進関係）

子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）（抄）

## 第二の十一

(二) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当すること。

- チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

(三) 解雇その他不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。

二 次に掲げる場合には、(二)チの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。

(イ) 育児休業若しくは介護休業の休業期間中、子の看護休暇若しくは介護休暇を取得した日又は所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかった時間について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間若しくは休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を日割りで算定対象期間から控除すること等専ら当該育児休業等により労務を提供しなかった期間は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しない。一方、休業期間、休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、(二)チの「不利益な算定を行うこと」に該当すること。

(ロ) 実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。

ホ 次に掲げる場合には、(二)リの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。

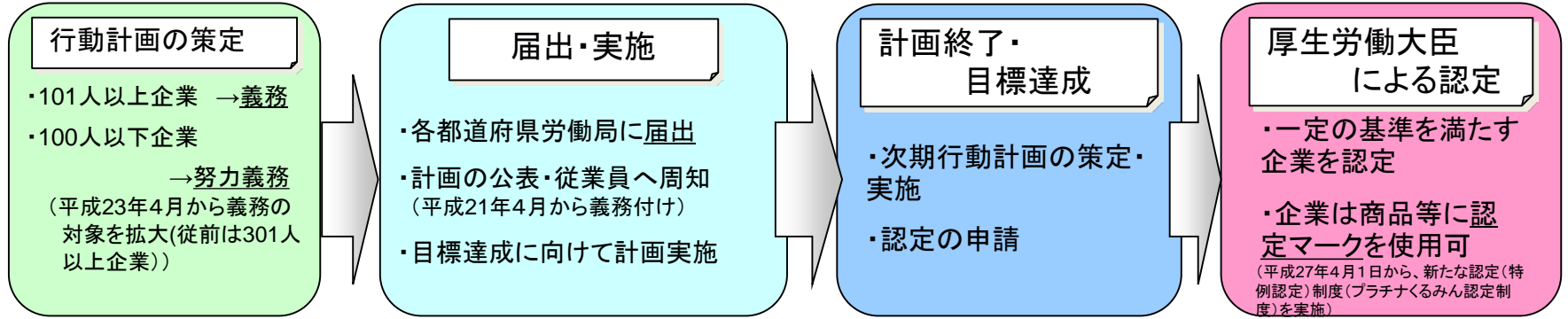
(イ) 育児休業又は介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること。

(ロ) 実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、当該育児休業等の申出等をしていない者よりも不利に評価すること。

## 5. 育休取得促進等に向けた取組

# 次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

(令和7年3月末までの時限立法(※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長))



## 行動計画(一般事業主行動計画)

### 【行動計画とは】

企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

### 【計画に定める事項】

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2～5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

### 【計画の内容に関する事項】

#### 1 雇用環境の整備に関する事項

- (1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
- (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組

#### 2 その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

計画例

- (例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。  
男性：年に○人以上取得、女性：取得率○%以上

<対策>

- 令和○年○月 管理職を対象とした研修の実施
- 令和○年○月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に○回実施

- (例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

<対策>

- 令和○年○月 部署ごとに検討グループを設置
- 令和○年○月 社内報などでキャンペーンを行う

### ○ 届出状況(令和元年9月末時点)

- ・101人以上企業の **98.4%**
  - ・301人以上企業の **98.5%**
  - ・101～300人企業の **98.4%**
- 規模計届出企業数 **87,319社**

### ○ 認定状況(令和元年9月末時点)

- ・くるみん認定企業 **3,212社**
- ・うち、プラチナくるみん認定企業 **330社**



## 認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得率が7%(プラチナくるみんは13%以上)以上又は計画期間内に、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上(プラチナくるみんは30%)であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。
- ・女性の育児休業等取得率が75%以上であること。
- ・フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。
- ・月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。

など

※認定企業に対する税制優遇制度は、平成30年3月31日をもって廃止

# くるみん認定・プラチナくるみん認定について

## 認定の概要

- ① 企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定）
- ② くるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）
- ③ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。



## 主な認定基準

### くるみん・プラチナくるみん（共通）

- ◆女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆労働時間数  
フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満  
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満



## 認定実績（令和元年9月末時点）

- ◆ **くるみん認定企業 3,212社**
- ◆ **うち、プラチナくるみん認定企業 330社**

【目標：令和2年までにくるみん企業3,000社】  
・少子化社会対策大綱（平成27年3月20日閣議決定）  
・第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月27日閣議決定）  
・まち・ひと・しごと総合戦略2018改訂版KPI（平成30年12月21日閣議決定）

## くるみん

- ◆男性の育児休業等取得率  
育児休業 7%以上  
育児休業 + 育児目的休暇 15%以上

## プラチナくるみん

- ◆男性の育児休業等取得率  
育児休業 13%以上  
育児休業 + 育児目的休暇 30%以上

## 認定企業への優遇措置

- ◆商品や広告等へのマーク使用
- ◆公共調達への加点評価
- ◆日本政策金融公庫による低利融資
- ◆両立支援等助成金の加算

# 両立支援等助成金（出生時両立支援コース：「子育てパパ支援助成金」）

男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、その取組によって男性労働者に育児休業や育児目的休暇を取得させた事業主に対して助成する。

※育児目的休暇とは、目的の中に育児又は配偶者の出産支援を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度。

◆関連する政府目標：男性の育児休業取得率→13%以上（2020年まで）（日本再興戦略2016）

## 主な支給要件

### ①②男性労働者の育休取得

- 男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのため、★のような取組を行うこと。
- 男性が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業を取得すること。

### ③育児目的休暇の導入・利用

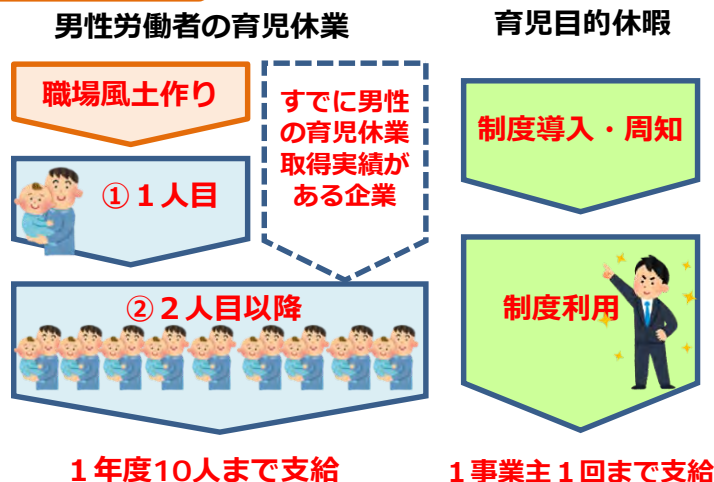
- 子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる休暇制度を導入すること。
- 男性が育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりのため、★に準じた取組を行うこと。
- 上記の新たに導入した育児目的休暇制度を、男性が、子の出生前6週間または出生後8週間以内に合計して8日以上（中小企業は5日以上）取得すること。

### ★「職場風土づくりの取組」とは…

- ・子が生まれた男性に対して、管理職による育休取得の勧奨を行う
- ・管理職に対して、男性の育休取得についての研修を実施する

などの取組をいいます。

## 支給の流れ



## 支給額

※ 生産性要件を満たした場合は< >の額を支給

	中小企業	中小企業以外
① 1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
② 2人目以降の育休取得	a 育休 5日以上： 14.25万円<18万円> b 育休14日以上： 23.75万円<30万円> c 育休1ヶ月以上： 33.25万円<42万円>	a 育休14日以上： 14.25万円<18万円> b 育休1ヶ月以上： 23.75万円<30万円> c 育休2ヶ月以上： 33.25万円<42万円>
③ 育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

①は当該事業主の下で初めて生じた育児休業取得者。

②は1企業当たり1年度10人まで支給。（支給初年度のみ9人まで。支給初年度において①に該当する労働者がいない場合は、②のみの支給）③は1企業1回まで。