

# 育児休業給付金の拡充について

厚生労働省 愛媛労働局

職業安定部職業安定課

# 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（一定の場合\*2には最長で2歳）未満の子を養育するための育児休業を行う場合\*3に、育児休業給付（育児休業給付金及び出生時育児休業給付金\*4）を支給。

- \*1 配偶者も子が1歳に達する日以前に育児休業（産後パパ育休含む。）を取得している場合は、1歳2か月（「パパママ育休プラス」）。
- \*2 保育所の申込みを行ったが利用できない場合や、子を養育している配偶者が死亡した場合等
- \*3 育児休業及び産後パパ育休はそれぞれ2回まで分割して取得が可能。
- \*4 出生時育児休業給付金は、産後パパ育休（子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能）を取得した場合に支給される。

## 2) 支給要件

雇用保険の被保険者（原則、週の所定労働時間が20時間以上、31日以上雇用見込み）が育児休業を取得した場合に、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。

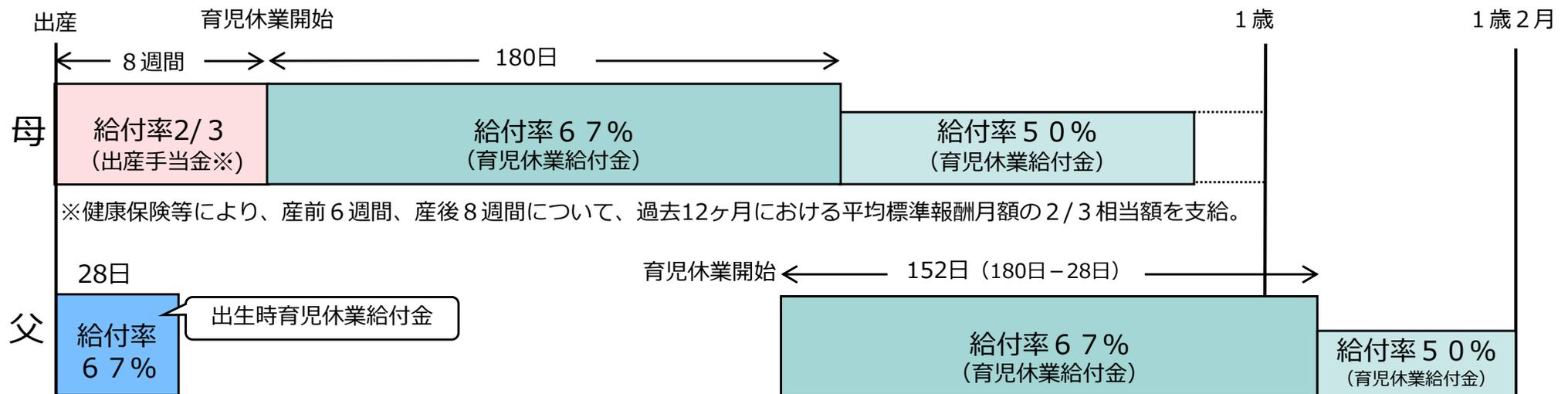
## 3) 給付額

育児休業開始から180日までは休業開始前賃金の67%相当額\*5・6、それ以降は50%相当額。

- \*5 給付は非課税であり、育休中は社会保険料が免除（一定の要件あり）されるため、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。また、賃金と給付の合計額が休業開始時賃金月額80%を超える場合は、超過分を減額。
- \*6 出生時育児休業給付金の支給日数は、支給率67%の日数である180日に通算される。

〔 育児休業給付の上限額・下限額（支給日数が30日の場合）：上限額 310,143円（231,450円）、下限額 53,194円（41,190円）  
（括弧内は給付率50%の場合。いずれも令和6年7月31日までの金額。） 〕

## 「参考」男女ともに育児休業を取得する場合の例



# 育児休業給付にかかる主な制度変遷

	平成6年改正 (H6. 6.29公布) (H7. 4. 1創設)	平成12年改正 (H12. 5.12公布) (H13. 1. 1施行)	平成19年改正 (H19. 4.23公布) (H19.10. 1施行)	平成21年改正 (H21. 3.30公布) (H22. 4. 1施行)	平成26年改正 (H26. 3.31公布) (H26. 4. 1施行)	令和2年改正 (R2. 3.31公布) (R2. 4. 1施行)	令和3年改正 (R3. 6. 9公布) (R4.10. 1施行)
給付率等	育児休業 基本給付金：20%  職場復帰 給付金：5%	30% / 10%	50%		育児休業開始から6月まで67%、それ以降は50%		
			30% / 20%	全額休業期間中に支給（育児休業給付金）			
			※暫定措置（21年度末まで） （本則は40%）	※暫定措置の期限を「当分の間」に	※いずれも暫定措置（本則は40%）	※育児休業給付を失業等給付とは異なる給付体系に位置付け、収支を失業等給付とは区分	※出生時育児休業給付金の創設（給付率の適用に当たっては、育児休業給付金と通算） ※出生時育児休業給付金、育児休業給付金はそれぞれ2回まで受給可能
	平成6年改正 (H6. 6.29公布) (H7. 4. 1創設)	平成16年改正 (H16.12. 8公布) (H17. 4. 1施行)	平成21年改正 (H21. 7. 1公布) (H22. 6.30施行)	平成29年改正 (H29. 3.31公布) (H29.10.01施行)			
給付期間等	子が1歳に達する日まで	子が1歳6か月に達する日まで（一定の場合に限る）	子が2歳に達する日まで（一定の場合に限る）				
			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）				

【モデル例】（30歳（東京都勤務・在住）の例）

月の給与	30万円
①年金保険料（厚生年金）	2万7,450円
②健康保険料（協会けんぽ） （医療）	1万5,000円
③雇用保険料	1,800円
④所得税	6,079円
⑤住民税	1万2,741円
<b>手取り額</b>	<b>23万6,930円</b>

6万3,070円

①及び②・・・育児休業中、産後パパ育休中は申出により支払いが免除される。

③及び④・・・育児休業中、産後パパ育休中に、勤務先から給与が支給されない場合は雇用保険料負担はなく、所得税もかからない。

⑤・・・前年の収入により税額が決定されるため、育児休業中、産後パパ育休中も支払う必要あり。

※ 育児休業給付は非課税

【給付率67%の場合】

$$300,000\text{円} \times 0.67 - 12,741\text{円} = 188,259\text{円}$$

（給与）      （給付率）      （住民税）

$$188,259\text{円} \div 236,930\text{円} \div 0.795 \leftarrow \text{約8割}$$

（手取り額）

# 育児休業給付の給付率引き上げ

## 現状・課題

- 育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取りで8割相当）、180日経過後は50%が支給。
- 若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進する必要がある、特に男性の育児休業取得の更なる促進が求められる。

## 見直し内容

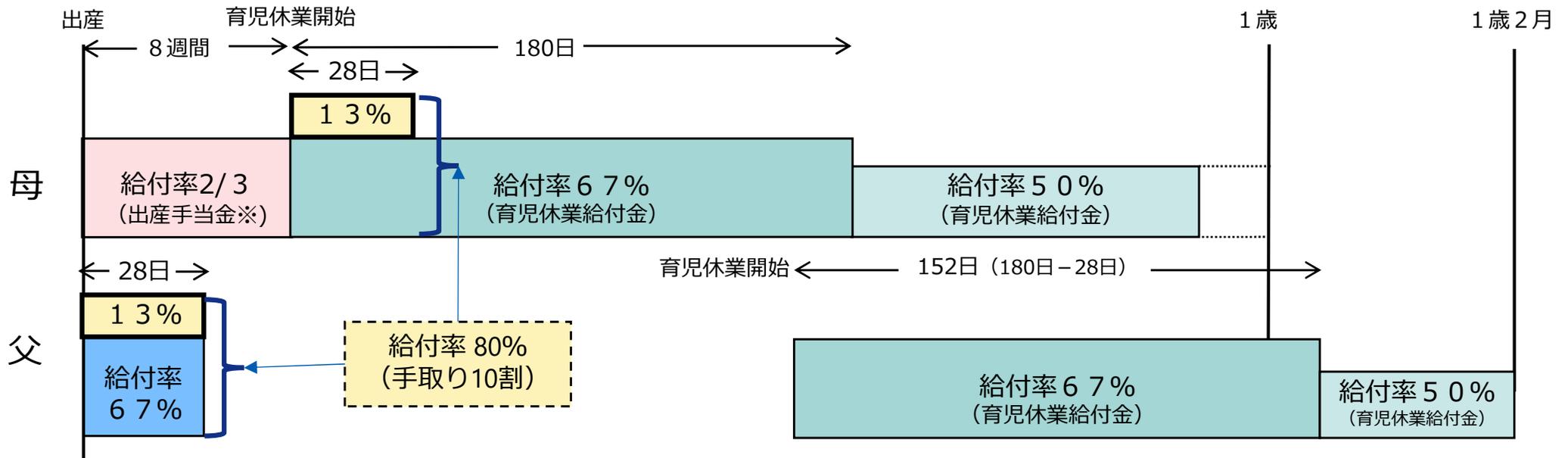
- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる**こととする。

※ 配偶者が専業主婦の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

## ○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額額の2/3相当額を支給。

# 育児時短就業給付の創設

## 現状・課題

- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

## 見直し内容

- 被保険者が、**2歳未満の子を養育するため**に、時短勤務をしている場合の新たな給付として、**育児時短就業給付を創設**。
- 給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、**時短勤務中に支払われた賃金額の10%**とする。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○育児時短就業給付の給付イメージ

