

## 育児・介護休業法等の概要

# 1 仕事と育児の両立関係

# 育児・介護休業法の概要（仕事と育児の両立支援制度に限る）

## 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】
- 子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能（令和4年10月1日施行）

## 出生時育児休業（産後パパ育休）（令和4年10月1日施行）※賃金の支払義務なし。※出生時育児休業給付金（賃金の67%）あり。

- 子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業（産後パパ育休）の権利を保障 ※2回に分割して取得可能、育児休業とは別に取得可能

※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

- ・子が1歳6か月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場合であれば取得が可能（出生時育児休業（産後パパ育休）も同趣旨）

## 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

## 個別周知・意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置（令和4年4月1日施行）

- 事業主に、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別の制度周知・休業取得意向確認の義務づけ
- 事業主に、育児休業及び出生時育児休業（産後パパ育休）の申出が円滑に行われるようにするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講じることを義務づけ

## 育児休業の取得状況の公表（令和5年4月1日施行）

- 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に、毎年1回男性の育児休業等の取得状況を公表することを義務づけ

## 不利益取扱いの禁止等

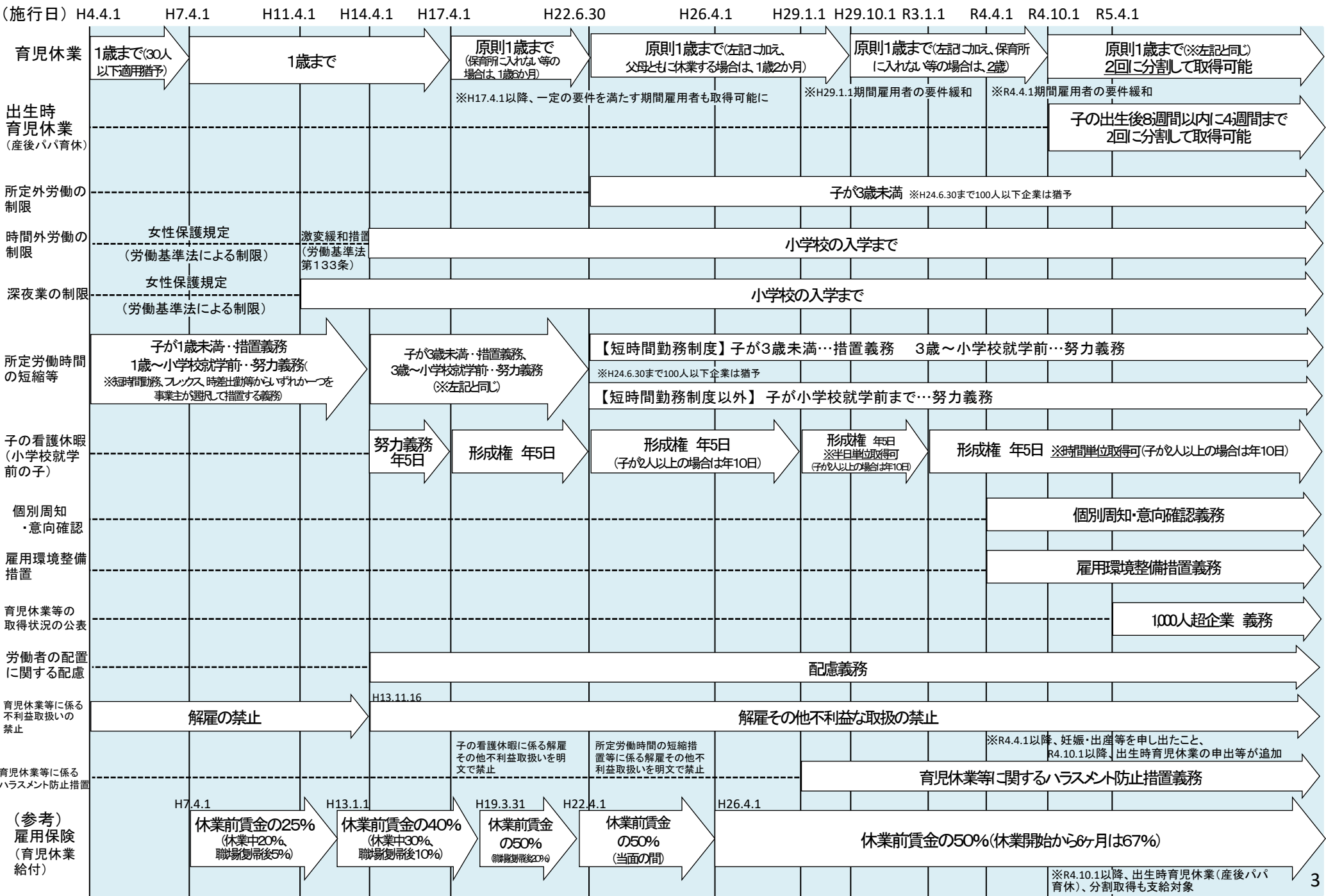
- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

## 実効性の確保

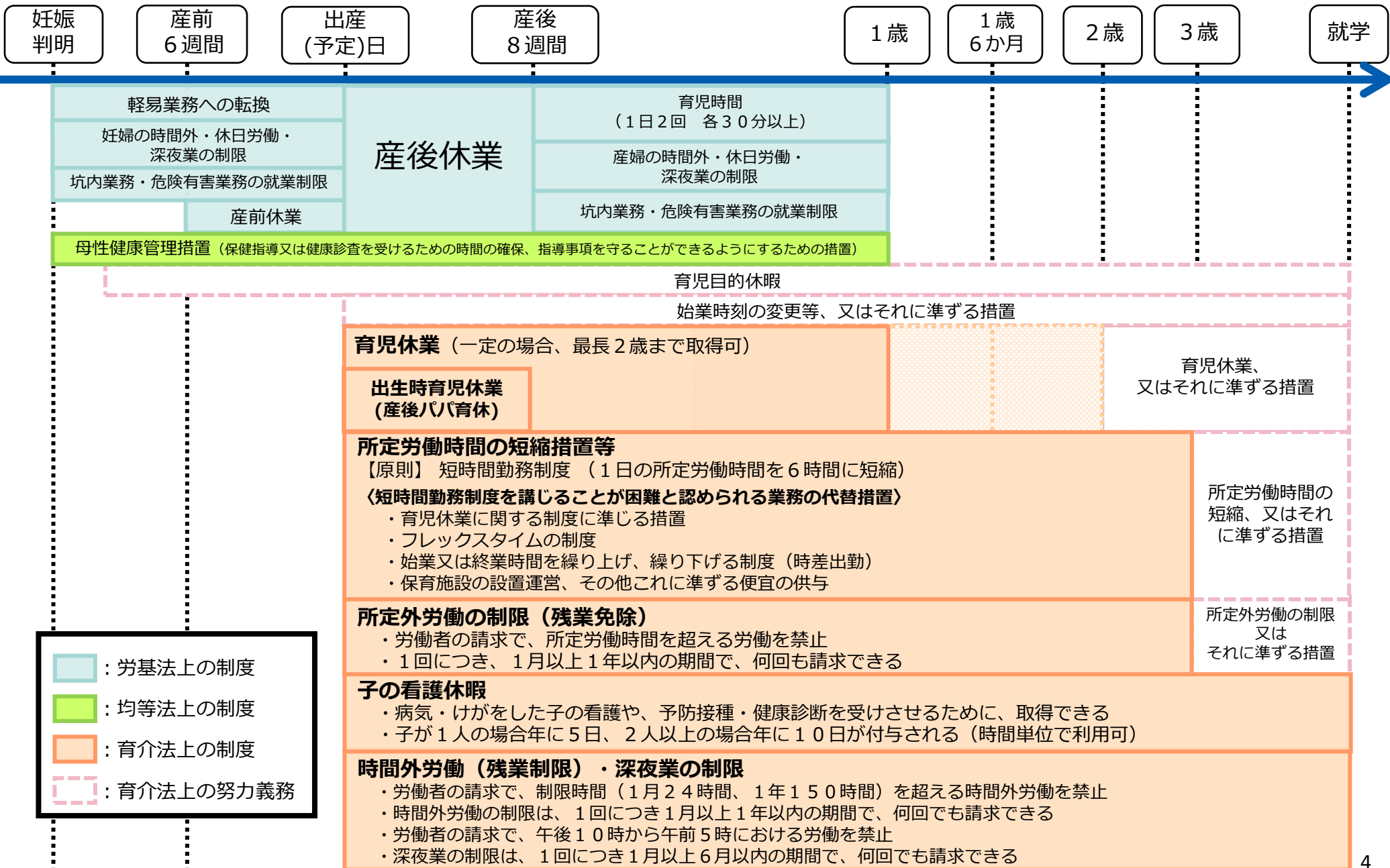
- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

※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。

	育児休業	産後パパ育休（出生時育児休業） ※令和4年10月から
対象労働者	<p>○労働者（日々雇用を除く）</p> <p>※ 有期雇用労働者は、休業の申出時点で、子が1歳6か月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が必要。</p> <p>※ 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。</p> <p>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</p>	<p>○産後休業をしていない労働者（日々雇用を除く）</p> <p>※ 有期雇用労働者は、休業の申出時点で、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から6か月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が必要。</p> <p>※ 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。</p> <p>①申出時点で継続雇用期間が1年未満 ②申出から8週間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</p>
対象となる子	<p>○法律上の親子関係がある子（養子を含む）</p> <p>※ 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。</p>	
対象となる期間	<p>○子が1歳に達するまでの連続した期間</p> <p>※ 2回に分割して取得可能（令和4年10月から）</p>	<p>○子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間まで</p> <p>※ 2回に分割して取得可能</p>

## 育児休業期間に関する特例

### ✓ 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か月に達するまでの間に1年間取得できる。  
(出産した女性の場合は、1年間に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(①、②のみ)、かつ、次の事情がある場合には、子が1歳6か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か月から2歳までの延長も可能)

- ①保育所等への入所を希望しているが、入所できない場合
- ②1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
- ③新たな産前・産後休業、産後パパ育休、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、当該休業に係る子又は家族が死亡した事。 (令和4年10月から)

# 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(育児休業給付金※3)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 子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる産後パパ育休を取得した場合、出生時育児休業給付金が支給される(令和4年10月～)。

## 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。

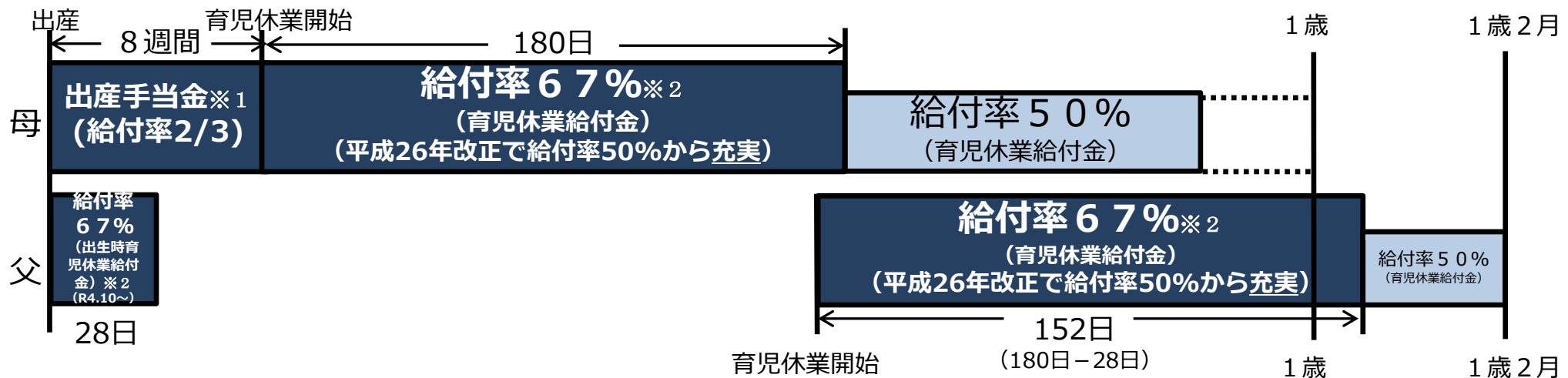
## 3) 給付額

育児休業開始から180日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**。  
なお、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。

※2 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



※1 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。

※2 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であり、それぞれの休業について育児休業給付金又は出生時育児休業給付金を受けられる(令和4年10月～)。

## 事業主の義務

### ① 子が3歳になるまで

短時間勤務制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 所定労働時間を短縮する措置を設けなければならない</li> <li>○ 1日の所定労働時間を6時間とする措置は必ず設けなければならない</li> </ul>
所定外労働の制限	○ 対象労働者が請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定外労働を免除しなければならない

※流れ作業に従事する労働者等（短時間勤務）又は雇用された期間が1年未満である労働者等（所定外労働の制限）は、労使協定により対象から除外することが可能。

### ② 子が小学校に就学するまで

子の看護休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 病気・けがをした子の看護、予防接種・健康診断の受診のため、休暇を取得できる（1日又は時間単位）</li> <li>○ ・小学校就学前の子が1人の場合      年5日</li> <li>     ・小学校就学前の子が2人以上の場合   年10日</li> </ul>
時間外労働の制限	○ 対象労働者が請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、時間外労働（月24時間、年150時間を超える部分）を免除しなければならない。
深夜業の制限	○ 対象労働者が請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜業（午後10時から午前5時まで）を免除しなければならない

※雇用された期間が6か月未満である労働者等（子の看護休暇）は、労使協定により対象から除外することが可能。

※雇用された期間が1年未満である労働者等（時間外労働・深夜業の制限）は、対象労働者から除外。

## 事業主の努力義務

育児目的休暇	○ 育児に関する目的で利用できる休暇制度（いわゆる配偶者出産休暇や、子の行事参加のための休暇など）を設けるよう努めなければならない
始業時刻変更等の措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 始業時刻変更等の措置を設けるよう努めなければならない</li> <li>①フレックスタイム制度、②時差出勤制度、③労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営等</li> </ul>



# 子の看護休暇と介護休暇

	子の看護休暇 (育児・介護休業法第16条の2)	介護休暇 (育児・介護休業法第16条の5)
休暇の日数	1年に5日まで (子が2人以上の場合は10日まで)	1年に5日まで (対象家族が2人以上の場合は10日まで)
対象労働者	小学校就学の始期に達するまでの子を 養育する労働者 ※ただし、日々雇用される労働者及び 労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下	要介護状態(※)にある対象家族の介護 その他の世話をを行う労働者 ※ただし、日々雇用される労働者及び 労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下 ※要介護状態： 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、 2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態
対象家族	法律上の子(実子及び養子)	・配偶者(事実上の婚姻関係を含む)、 父母、子、配偶者の父母 ・祖父母、兄弟姉妹、孫
取得対象 となる世話	・負傷し、又は疾病にかかった子の世話 ・疾病の予防を図るために必要な子の世話(予防 接種又は健康診断を受けさせること)	要介護状態にある対象家族の介護・病院等の付き添い・介 護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その 他の世話
改正経緯	平成14年4月1日 施行(努力義務化) 平成17年4月1日 義務化(年5日まで) 平成22年6月30日 拡充(2人以上、年10日) 平成29年1月1日 半日単位取得 令和3年1月1日 時間単位取得	平成22年6月30日 施行(義務化)(101人以上企業) 平成24年7月1日 完全施行(101人以下企業も適用) 平成29年1月1日 半日単位取得 令和3年1月1日 時間単位取得

# 諸外国の育児休業・育児休業給付制度（概要）

未定稿

	スウェーデン	フランス	ドイツ	イギリス	日本
<b>育 児 休 業</b>					
<b>対象となる子の年齢</b>	満12歳まで	満3歳まで	満8歳まで	満18歳まで	満1歳まで ※保育所に入れない場合等は 最長満2歳まで
<b>取得可能期間</b>	両親あわせて480日 ※1歳半までは給付にかかわらず休業可。 うち96日間は4歳以降に持ち越し可	両親それぞれ3年間	両親それぞれ3年間 ※うち24か月間は3歳以降に 持ち越し可	両親それぞれ18週間 (年4週間まで)	両親それぞれ1年間 ※延長の場合最長で2年間
<b>休業中の給付</b>	390日間は休業前賃金の77.6% (上限は日額810クローナ(約10,400円))、 90日間は日額180クローナ(約2,300円)  ※課税 ※社会保険料免除	両親それぞれ6ヶ月間、月額398.79ユーロ(約51,800円)  ※非課税 ※社会保険料一部免除	両親合わせて12ヶ月間、休業前賃金の原則67% (上限は月額1,800ユーロ(233,800円))  ※非課税 ※社会保険料免除	無し	両親それぞれ当初180日間は休業前賃金の67%(上限は305,319円)、181日目以降は50%(上限は227,850円)  ※非課税 ※社会保険料免除
<b>給付制度の枠組 給付の財源</b>	・両親保険(妊娠手当、両親手当等。労働者、自営業者、求職者等を含め広く居住者を対象とする制度)から支給。 ・財源は、使用者、自営業者が納付する両親保険料(2.6%)。	・全国家族手当金庫(育児分担当のほか、日本の児童手当に相当する家族手当等を実施)が管理運営 ・財源は、使用者による保険料(3.45%又は5.25%)、社会保障目的税(CSG:一般化社会拠出金)、他の税	・連邦が税財源で実施。	-	・雇用保険制度により実施。 ・財源は、労使保険料(0.4%)、一般会計
<b>分割取得の可否</b>	年3回まで	分割可	3回まで	年4回まで	2回まで分割可 (令和4年10月~)
<b>同時休業</b>	可能	可能	可能	可能	可能
<b>同時受給</b>	30日間に限り可	合計上限額は月額398.79ユーロ	可能	(給付無し)	可能
<b>部分休業</b>	あり	あり	あり	無し	無し
<b>男性の育児休業 取得促進策</b>	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)	無し	両親がそれぞれ2ヶ月間以上子育てに参加し、就労所得の減少が生じた場合、給付期間が2ヶ月間延長される(パートナー月)	無し	両親が休業する等の要件を満たせば、満1歳2ヶ月までの1年間休業できる(パパ・ママ育休プラス)

# 諸外国の産前産後休業・父親休暇制度（概要）

未定稿

	スウェーデン	フランス	ドイツ	イギリス	日本
<b>産前産後休業</b>					
<b>取得可能期間</b>	産前産後 各7週間 (産前産後各2週間は義務)	産前6週間・産後10週間 (産後6週間を含む8週間は義務)	産前6週間・産後8週間 (うち産後8週間は義務)	休業開始後 52週間 (うち産後2週間は義務) ※産後2週間を除いた50週間について、 両親間で分割して取得できる(共有両親休暇)	産前6週間・産後8週間 (うち産後8週間は義務)
<b>休業中の給付</b>	休業前賃金の77.6% ※上限：日額810クローナ	休業前賃金の10割 ※上限：月額3,428ユーロ (約445,200円)	休業前賃金の10割 ※上限無し	最初の6週間：休業前賃金の9割(上限無し)、以降33週間：週151.97ポンド(約23,000円)と休業前賃金の9割のうち低い額(残り13週間は給付なし)	休業前賃金の67% ※上限あり
<b>父親休暇</b>					
<b>取得可能期間</b>	10日間 (母親の出産退院後60日以内)	25日間 (産後6週間以内) ※その他、3日間の有給休暇あり	無し	2週間 (産後8週間以内)	産後8週間以内に4週間まで取得することができる 産後パパ育休(2回まで分割可)。 (令和4年10月～)
<b>休業中の給付</b>	休業前賃金の77.6% ※上限：産前産後休業と同じ	休業前賃金の10割 ※上限：産前産後休業と同じ	—	週151.97ポンドと休業前賃金の9割のうち低い額	※産後パパ育休の場合、休業前賃金の67%(上限：284,964円)

(出典) 厚生労働省「2021年 海外情勢報告」

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)

INTERNATIONAL NETWORK ON LEAVE POLICIES AND RESEARCH「18<sup>th</sup> International Review of Leave Policies and Related Research 2022」(2022年)

(注1) 金額は、1クローナ=12.80円、1ユーロ=129.87円、1ポンド=151.12円(2021年期中平均)で換算

(注2) イギリスの産前産後休業時の給付・父親休暇時の給付は、国民保険(年金、失業、傷病等による就労不能等に係る給付を統合的に行う全住民を対象とした制度)により実施。財源は、被用者、使用者、自営業者が納付する国民保険料(被用者12.0%、使用者13.8%)。

## 2 仕事と介護の両立関係

**介護休業** ※賃金の支払義務なし。※介護休業給付金(賃金の67%)あり。

□ 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障

※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

取得予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、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

**介護休暇** ※賃金の支払義務なし。

□ 介護等をする場合に年5日(対象家族が2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は時間単位)

**所定外労働・時間外労働・深夜業の制限**

- 介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 介護を行う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
- 介護を行う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**

- 介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ
  - ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

**不利益取扱いの禁止等**

- 事業主が、介護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・同僚等からの介護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・介護休業法の改正経過（介護関係）

(施行日)

H7.10.1

H11.4.1

H14.4.1

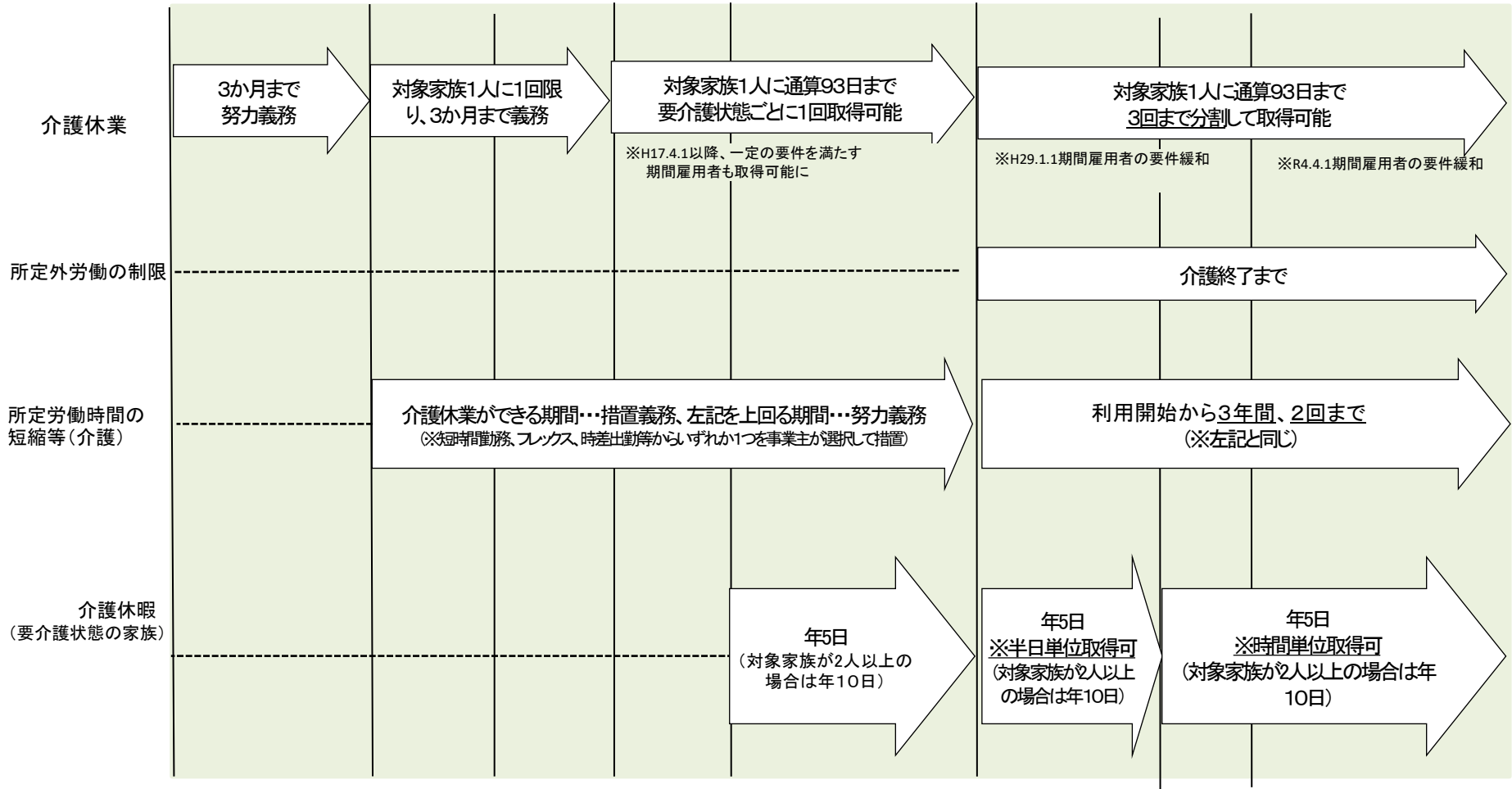
H17.4.1

H22.6.30

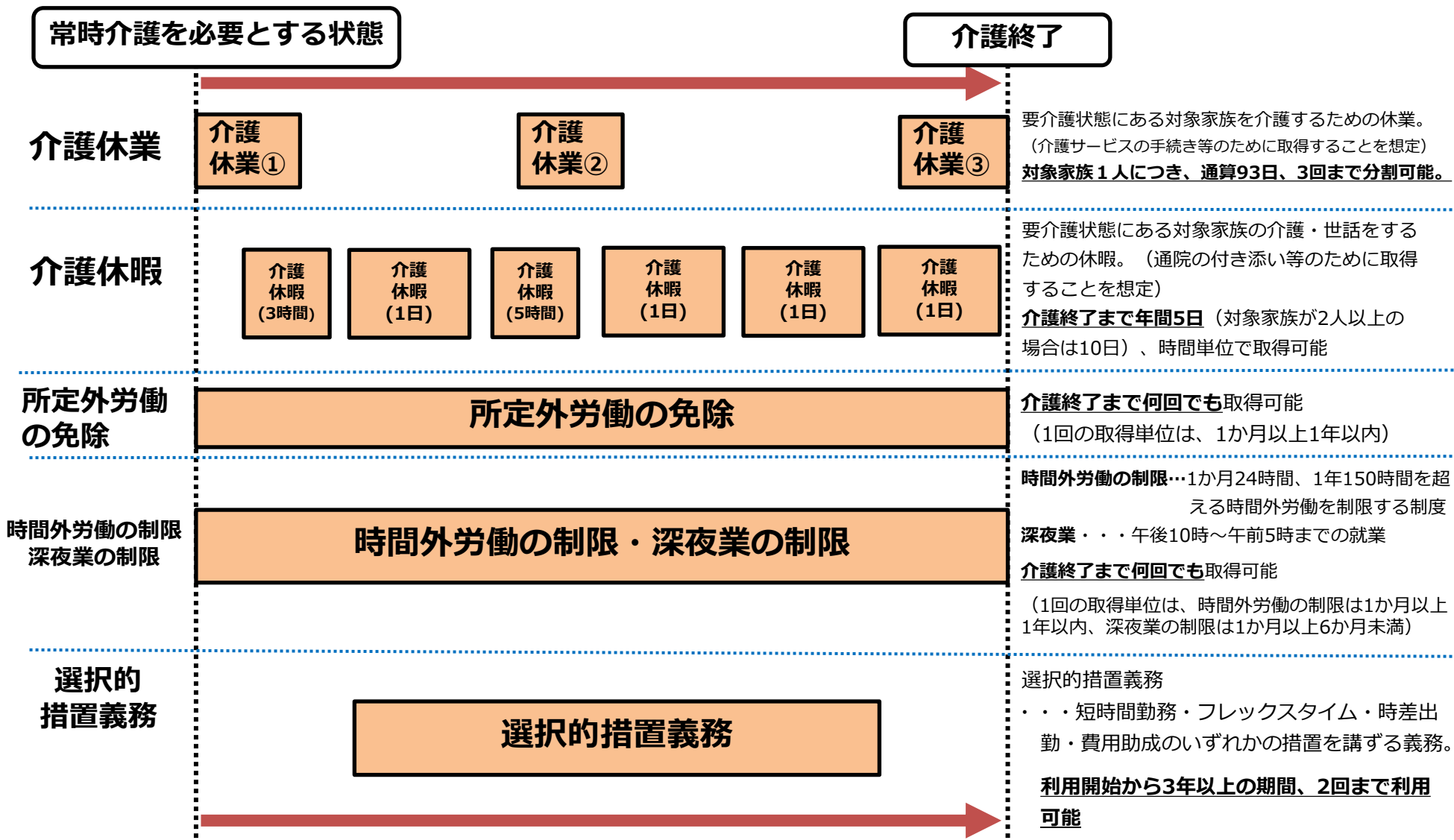
H29.1.1

R3.1.1

R4.4.1



# 介護期の両立支援制度（育児・介護休業法）



## 1 趣旨

労働者が介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために介護休業給付を支給する。

## 2 支給対象事由

労働者が対象家族の介護を行うための休業を行う場合に支給する。

### イ 対象家族

- ① 配偶者（事実上婚姻関係にある者も含む。）、父母、子、配偶者の父母
- ② ①に準ずる者（労働者の祖父母、兄弟姉妹、孫）

### ロ 対象となる休業

対象家族 1 人につき 3 回、通算 93 日を限度とする。

## 3 支給要件

雇用保険の被保険者が、介護休業をした場合に、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 ヶ月以上あること。

※ ただし、期間雇用者については、介護休業開始予定日から起算して 93 日を経過する日から 6 か月を経過する日までに、その労働契約（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場合に給付の対象となる。

## 4 給付額

休業開始前賃金の 67% に相当する額



# (再掲) 子の看護休暇と介護休暇

	子の看護休暇 (育児・介護休業法第16条の2)	介護休暇 (育児・介護休業法第16条の5)
休暇の日数	1年に5日まで (子が2人以上の場合は10日まで)	1年に5日まで (対象家族が2人以上の場合は10日まで)
対象労働者	小学校就学の始期に達するまでの子を 養育する労働者 ※ただし、日々雇用される労働者及び 労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下	要介護状態(※)にある対象家族の介護 その他の世話をを行う労働者 ※ただし、日々雇用される労働者及び 労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下 ※要介護状態： 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、 2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態
対象家族	法律上の子(実子及び養子)	・配偶者(事実上の婚姻関係を含む)、 父母、子、配偶者の父母 ・祖父母、兄弟姉妹、孫
取得対象 となる世話	・負傷し、又は疾病にかかった子の世話 ・疾病の予防を図るために必要な子の世話(予防 接種又は健康診断を受けさせること)	要介護状態にある対象家族の介護・病院等の付き添い・介 護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その 他の世話
改正経緯	平成14年4月1日 施行(努力義務化) 平成17年4月1日 義務化(年5日まで) 平成22年6月30日 拡充(2人以上、年10日) 平成29年1月1日 半日単位取得 令和 3年1月1日 時間単位取得	平成22年6月30日 施行(義務化)(101人以上企業) 平成24年7月1日 完全施行(101人以下企業も適用) 平成29年1月1日 半日単位取得 令和 3年1月1日 時間単位取得

# 介護のために利用できる諸外国の休暇・休業に関わる制度（未定稿）

	制度・日数など	対象範囲	対象労働者	給与保障	文化的背景 【人口に占める65歳以上割合(2018年)、平均寿命(2019)】 (日本:28.1%、84.3歳)
イギリス	「家族等のためのタイムオフ休暇」 …合理的な期間(明確な定めなし) 介護に限らず、労働者の家族等に予期せぬ緊急事態(病気、怪我、子どものトラブル等)が起きた際に一時的に休業を取得する権利	同居の配偶者や親戚、家族に限らず、当該労働者による介護を必要とする者	雇用者	なし	高齢者の介護は本人、家族の責任とされ、無償ケア労働に大きく依存 【18.3%、81.4歳】
フランス	「近親介護休暇制度」 …介護休暇3ヶ月(計1年を超えない範囲で再取得可)  「家族連帯休暇」 …終末期の最大3ヶ月(計3ヶ月を超えない範囲で1回の延長可)  「労働時間短縮」 …介護に限らず、週35時間を超えて働いた分で取得できるタイムオフ	・親族だけでなく、姻族、その他近い高齢者を含む  ・家族連帯休暇 →近親者のみ	雇用者(勤続要件は削除済み)	近親介護休暇 2020.9.30から、CAFIによる近親介護手当(AJPA)、 月最大22日、日額最大52.13ユーロ  家族連帯休暇 看取り手当(AJAP)、日額56.33ユーロ	子どもは経済的支援をする必要があると法律で定められており、高齢者が施設に入所する場合は、特に子どもによる経済支援が重要 【19.8%、82.5歳】
スウェーデン	「看取りのための休業」 …終末期のみ100日間	重度の病気を患っている家族、友人の看取りのみ対象	雇用者	家族手当 最大100日	高齢者の暮らしについては、公的サービスで支えるべきという考え方が比較的強い 【19.9%、82.4歳】
ドイツ	「緊急短期介護」 …10日間(分割不可) 「介護時間(休業または労働時間短縮)」 …最大6ヶ月 「家族介護時間(労働時間短縮)」 …家族介護時間は介護時間との合計で最大2年間 「終末期ケアのための介護休業」 …上記介護時間+3ヶ月間	祖父母、親(義理の親、継父母を含む)、配偶者・パートナー、兄弟、兄弟の配偶者、配偶者の兄弟、子(養子・里子、パートナーの子を含む)、義理の子、孫	緊急短期介護 →全ての雇用者 介護時間 →15人以上の事業所 家族介護時間 →26人以上の事業所	なし (ただし緊急の介護が必要な場合は最大10日、従前所得9割相当の介護支援手当あり)	在宅(親の家)、家族、女性中心の介護 子どもが親に扶養責任を負う 【21.5%、81.7歳】
アメリカ	「家族・医療休暇」 年12週まで(介護に限らず、傷病休暇、出産休暇、育児休暇、看護・介護休暇として取得可能) (分割回数制限なし)  ※対象となる事業主は、 ・公的機関 ・公立・私立の小中高校 ・50人以上の従業員がおり、年間労働週が20週以上の民間企業	配偶者、18歳未満の子、親	要件をすべて満たす者 ①当該事業主に雇用された期間が計1年以上 ②直近12ヶ月の労働時間が1250時間以上 ③75マイル以内に50人以上の従業員が雇用されている場所で就業していること。	なし (ただし条件に当てはまれば別の有給休暇(バケーション休暇や病気・家族休暇)の一部又は全部をこの休暇に充てることができる。※労働者、事業主ともに主張可)	州などの権限が強いいため、国の法律で保障するのは最低限の部分のみ 【16%、78.5歳】

(出典)

令和元年度老人保健健康増進等事業『家族介護者支援に関する諸外国の施策と社会全体で要介護者とその家族を支える方策に関する研究事業 報告書』(令和2年3月三菱UFJリサーチ&コンサルティング)

GOV.UK "Time off for family and dependants" (<https://www.gov.uk/time-off-for-dependants>)

Service-Public.fr "Conge de proche aidant" (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920>)

SVERIGES RIKSDAG "Lag (1988:1465) om ledighet for narstaendevard" ([https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19881465-om-ledighet-for-narstaendevard\\_sfs-1988-1465](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19881465-om-ledighet-for-narstaendevard_sfs-1988-1465))

Bundesministerium fur Gesundheit "Pflegezeit" (<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/pflegezeit.html>)

U.S. Department of Labor "Fact Sheet #28: The Family and Medical Leave Act" (<https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/28-fmla>)

(注) 1ユーロ=138円(2023年1月)

### 3 最近の改正概要

妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指し、雇用環境を整備する

### 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

- 対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで、介護休業を分割取得することができることとする。
- 介護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 介護のための所定労働時間の短縮措置等を介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。
- 所定外労働の免除を介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。
- 有期契約労働者の介護休業取得要件を緩和する。

### 2. 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備

- 子の看護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 有期契約労働者の育児休業の取得要件を、
  - ①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上あること、
  - ②子が1歳6ヶ月に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかでない者とし取得要件を緩和する。
- 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その他これらに準ずるものについては育児休業制度等の対象に追加する。

### 3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備

- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。

# 育児休業期間の延長

## 現行の内容・課題

- 育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまで、保育所に入れない等の場合に、例外的に子が1歳6か月に達するまで延長できる。

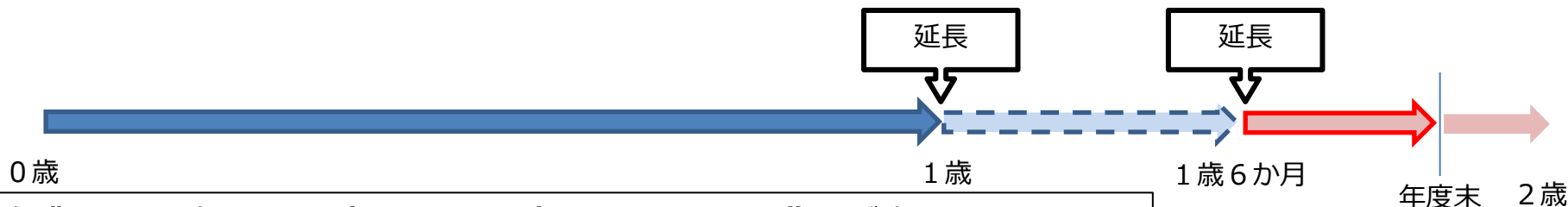


### <課題>

保育所への入所が一般的に年度初めであることを踏まえると、この期間については、保育所に預けられず、かつ育休も取得出来ない期間となる。

## 改正の内容

- 1歳6か月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申出することにより、育児休業期間を「**最長2歳まで**」延長できる。
- 上記に合わせ、**育児休業給付の支給期間を延長**する。



### ◆育児休業の延長に伴い、労働者のキャリアを考慮するため、育介指針が改正されました◆

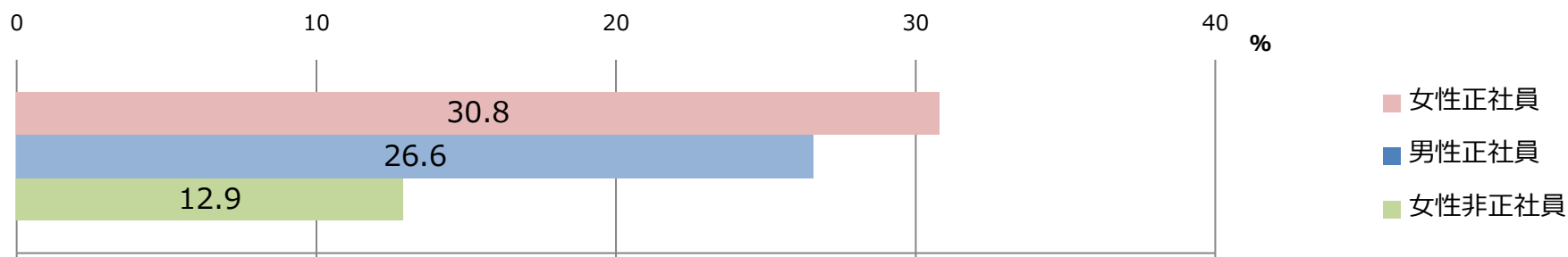
- ・改正により育児休業が最長2年間取得できることとなるが、キャリア形成の観点からは、休業が長期間に及ぶことが労働者本人にとって望ましくない場合もあり、労使間で職場復帰のタイミングを話し合うこと等が想定される。その点を踏まえ、事業主が労働者の事情やキャリアを考慮して、育児休業等からの早期の職場復帰を促す場合は、「育児休業等に関するハラスメントに該当しない」と指針に記載。

※ただし、**職場復帰のタイミングは労働者の選択に委ねられることに留意が必要。**

## 改正の趣旨

- 育児休業を取得しなかった労働者に対し、取得しなかった理由を調査したところ「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」という回答が一定数あった。
- 育児休業の取得を希望しながら、職場が育児休業を取得しづらい雰囲気であることを理由に、育児休業の取得を断念することがないよう、事業主は、対象者に育児休業取得の周知・勧奨するための規定を整備する。

(参考) 育児休業を取得しなかった理由 「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」と回答した者の割合



出典：平成27年度「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」三菱UFJリサーチ&コンサルティング

## 改正の内容

- 事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して、個別に育児休業・介護休業等に関する定めを周知するように努めることが規定された。  
 ※上記規定は、プライバシーの保護の観点から、労働者が自発的に知らせることを前提としている。  
 ※あわせて、パパ・ママ育休プラス等の制度について周知することが望ましい。

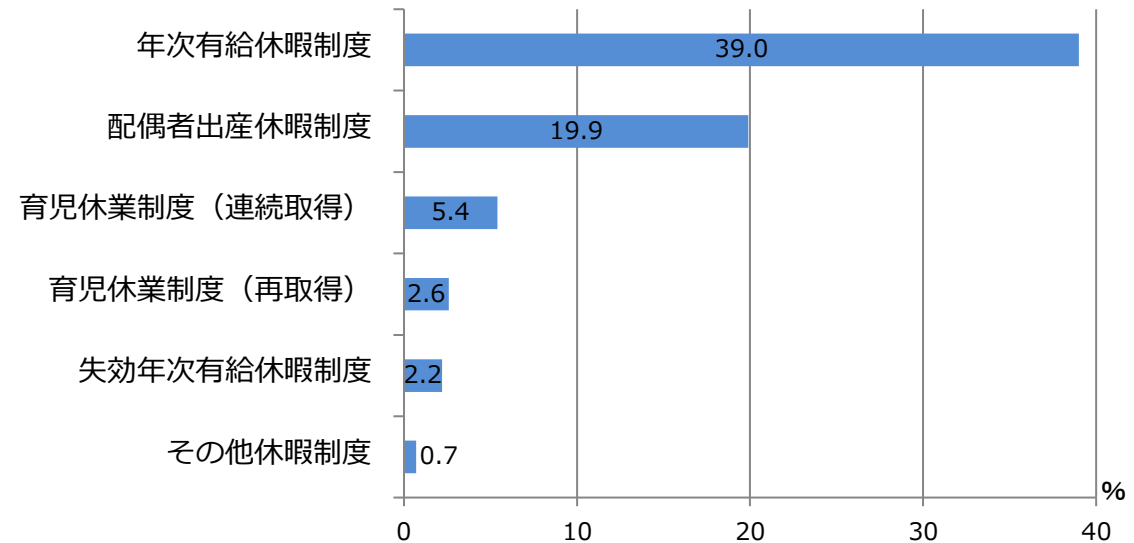
## 改正の趣旨

特に男性の育児参加を促進するため、就学前までの子供を有する労働者が育児にも使える休暇を新設する。

## 現 状

- 育児休業以外に全日の休暇を認める制度として、子の看護休暇があるが、負傷・疾病にかかった子の世話をする等の事情のない場合には、休暇制度を利用することができない。
- 一方、配偶者の妊娠・出産に際して男性が取得した休暇・休業制度をみると、育児休業制度以外の休暇が多く利用されており、育児を目的とした休暇は高いニーズがあるといえる。

男性正社員 未子出産時の休暇・休業制度の取得状況



注) 就業形態は未子妊娠時

注) 育児を目的とした休業日数に関しては、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性が高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外。

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング 「平成27年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」

## 改正の内容

- 事業主に対し、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めることを義務付ける。  
例) いわゆる配偶者出産休暇、入園式等の行事参加を含めた育児にも使える多目的休暇など（失効年次有給休暇の積立制度を育児目的として使用できる休暇制度として措置することも含む）

## 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及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要(令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布)

### 改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

### 改正の概要

- 1 **男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設**【育児・介護休業法】  
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
  - ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
  - ②分割して取得できる回数は、2回とする。
  - ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
- 2 **育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け**  
  - ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
  - ②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 **育児休業の分割取得**  
育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 **育児休業の取得の状況の公表の義務付け**  
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 **有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**  
有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。
- 6 **育児休業給付に関する所要の規定の整備**【雇用保険法】
  - ①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
  - ②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

### 施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 令和4年10月1日(ただし、6②については令和3年9月1日)
- ・4: 令和5年4月1日



## 4 次世代育成支援対策推進法関係

- 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進する。

## 行動計画策定指針

- 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

(例) 一般事業主行動計画: 計画に盛り込む内容として、育児休業や短時間勤務、男性の子育て目的の休暇の取得促進に関する取組、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得に関する取組を記載

### 地方公共団体行動計画の策定

#### ①市町村行動計画

#### ②都道府県行動計画

→ 地域住民の意見の反映、労使の参画、計画の内容・実施状況の公表、定期的な評価・見直し等

### 一般事業主行動計画の策定・届出

#### ①一般事業主行動計画(企業等)

- ・大企業(301人以上): 義務
  - ・中小企業(101人以上): 義務(平成23年4月~)
  - ・中小企業(100人以下): 努力義務
- 一定の基準を満たした企業を認定(くるみん認定・トライくるみん認定)

さらに、認定企業のうちより高い水準の取組を行った企業を特例認定(プラチナくるみん認定)

#### ②特定事業主行動計画(国・地方公共団体等)

施策・取組への協力等

策定支援等

### 次世代育成支援対策地域協議会

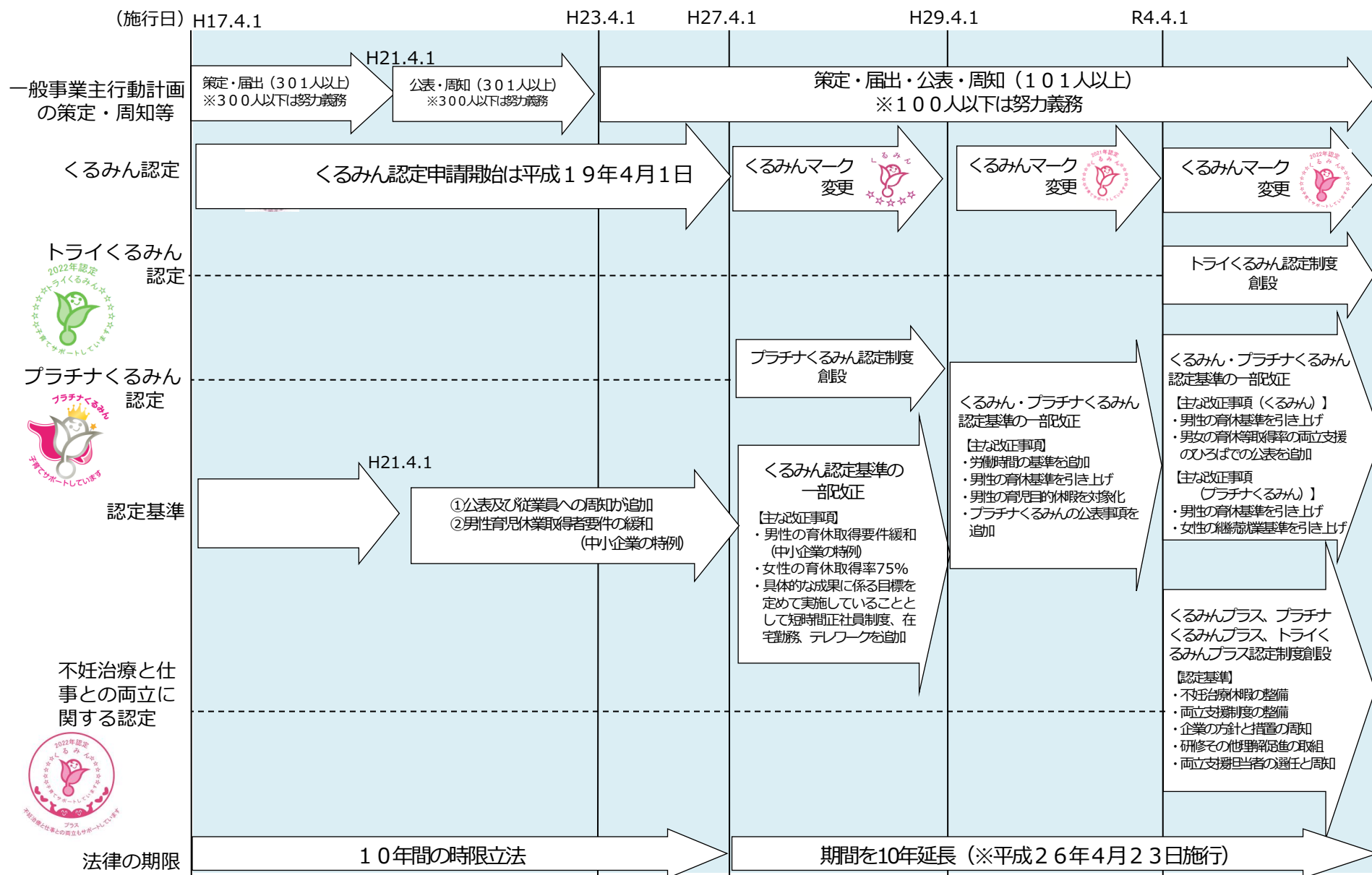
都道府県、市町村、事業主、労働者、社会福祉・教育関係者等が組織

### 次世代育成支援対策推進センター

事業主団体等による情報提供、相談等の実施

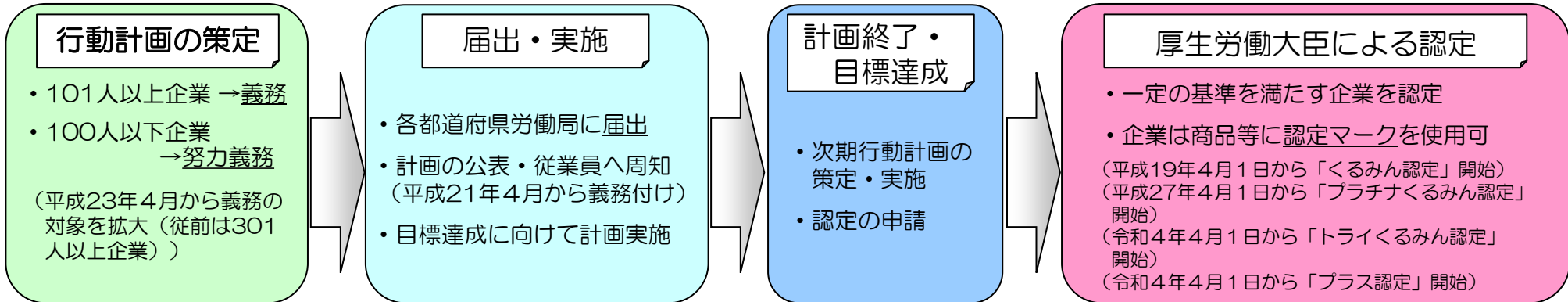


# 次世代法（平成15年7月16日制定）の改正経過（一般事業主行動計画関係）



# 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))



## 行動計画の策定

- 101人以上企業 → 義務
  - 100人以下企業 → 努力義務
- (平成23年4月から義務の対象を拡大(従前は301人以上企業))

## 届出・実施

- 各都道府県労働局に届出
- 計画の公表・従業員へ周知(平成21年4月から義務付け)
- 目標達成に向けて計画実施

## 計画終了・目標達成

- 次期行動計画の策定・実施
- 認定の申請

## 厚生労働大臣による認定

- 一定の基準を満たす企業を認定
  - 企業は商品等に認定マークを使用可
- (平成19年4月1日から「くるみん認定」開始)  
 (平成27年4月1日から「プラチナくるみん認定」開始)  
 (令和4年4月1日から「トライくるみん認定」開始)  
 (令和4年4月1日から「プラス認定」開始)

## 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】

- 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)
- 達成しようとする目標
- 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】

- 雇用環境の整備に関する事項
  - 主に育児をしている従業員を対象とする取組
  - 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組
- 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: 取得率〇%以上、女性: 取得率〇%以上

#### <対策>

- 令和〇年〇月~ 各職場における休業者のカバー体制の検討(代替要員の確保、業務体制の見直しなど)・実施
- 令和〇年〇月~ 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〇回実施

(例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

#### <対策>

- 令和〇年〇月~ 部署ごとに検討グループを設置
- 令和〇年〇月~ 社内報などでキャンペーンを行う

### ○ 届出状況(令和4年9月末時点)

- 101人以上企業の 98.6%
  - 301人以上企業の 98.9%
  - 101~300人企業の 98.5%
- 規模計届出企業数 99,840社

### ○ 認定状況(令和4年11月末時点)

- くるみん認定企業 4,025社
- うち、プラチナくるみん認定企業 528社
- トライくるみん認定企業 1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。
- 次の①または②のいずれかを満たしていること。
  - 計画期間内に、男性の育児休業等取得率が
    - くるみん認定 10%以上
    - プラチナくるみん認定 30%以上
    - トライくるみん認定 7%以上
 であること。
  - 計画期間内に、男性の育児休業等を取得した者及び企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が
    - くるみん認定 20%以上
    - プラチナくるみん認定 50%以上
    - トライくるみん認定 15%以上
 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。
- 男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること(くるみん認定のみ)。
- 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。
- 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

☆ くるみん等認定基準を満たした上で「不妊治療のための休暇制度・両立支援制度」を設けること、その他の基準を満たした場合、「プラス」認定を受けることができます。

## 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・トライくるみん認定）
- ② くるみん認定・トライ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 くるみん等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合、3種類のくるみんにそれぞれ「プラス」認定を追加
- ④ 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・トライくるみん（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4年11月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 4,025社
  - ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 528社
  - ◆ トライ認定企業 1社
- 【目標：令和7年までにくるみん企業 4,300社】
- ・ 少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）
  - ・ 第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）

### くるみん H19.4.1～

#### ◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 10%以上  
又は  
育児休業 + 育児目的休暇 20%以上

※男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)で公表していること

### プラチナくるみん H27.4.1～

#### ◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 30%以上  
又は  
育児休業 + 育児目的休暇 50%以上

※プラチナくるみん認定後、男女の育児休業等取得率など「次世代育成支援対策の実施状況」を毎年公表しなければならない。

### トライくるみん R4.4.1～

#### ◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上  
又は  
育児休業 + 育児目的休暇 15%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
- ◆ 公共調達の加点評価
- ◆ くるみん助成金
- ◆ 両立支援等助成金におけるインセンティブ
- ◆ 日本政策金融公庫による低利融資

## 実績と政府目標

- 民間企業の男性の育児休業取得率  
現状：13.97%（令和3年）
- 男性の育児休業取得率の政府目標  
目標：30%（令和7年）  
（少子化社会対策大綱（令和2年5月閣議決定）等）

R4.4.1～

くるみんプラス



プラチナくるみん  
プラス



トライくるみん  
プラス



また、不妊治療と仕事とを両立しやすい職場環境整備に取り組む企業には、「プラス」認定もあります。