

育児休業給付の概要

1 趣旨

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

2 具体的内容

(1) 支給対象事由

労働者が1歳（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については1歳6か月）未満の子を養育するための育児休業を行う場合に支給する。

(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。

※ ただし、期間雇用者については、労働契約の期間、期間の定めのある労働契約の更新の見込み、被保険者がその事業主に引き続き雇用された期間等からみて、休業終了後の雇用の継続が予定されていると認められる場合に給付の対象となる。

(3) 給付額

休業開始前賃金の40%に相当する額【最低給付額（日額）：832円、最高給付額（日額）：5,680円。（※休業中に賃金の支払いがない場合）】

※ 育児休業期間中に休業開始前賃金の30%相当額を支給（育児休業基本給付金）し、職場復帰後引き続き6か月間雇用された後に賃金の10%相当額を支給（育児休業者職場復帰給付金）。

3 国庫負担率

給付額の1/8

※1 育児休業給付の創設：平成7年4月1日施行

※2 平成13年1月1日から給付率 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%）

※3 平成17年4月1日から給付期間の延長：養育する子が1歳まで → 一定の場合には1歳6か月まで

育児休業給付の支給状況

(単位：人、千円)

	初回受給者数		支給金額	
	男	女	男	女
平成13年度	92,796	92,517	59,863,523	59,723,144
平成14年度	98,462	98,164	70,794,835	70,628,629
平成15年度	103,478	103,019	76,329,646	76,128,743
平成16年度	111,928	111,416	82,777,120	82,542,870
平成17年度	118,339	117,625	89,542,194	89,270,451
平成18年2月	10,506	10,435	7,384,658	7,359,511
3月	11,213	11,130	8,280,359	8,251,891
4月	9,086	9,017	7,403,665	7,379,299
5月	10,252	10,182	7,980,575	7,953,907
6月	11,013	10,941	7,249,378	7,223,294
7月	10,189	10,122	6,851,706	6,824,518
8月	11,091	11,013	7,406,666	7,379,162
9月	10,544	10,459	7,063,573	7,033,190
10月	11,460	11,372	9,562,364	9,527,985
11月	11,230	11,130	8,755,110	8,720,383
12月	11,625	11,533	8,400,275	8,365,811
平成19年1月	11,548	11,470	7,990,938	7,956,882
2月	11,216	11,140	7,988,474	7,955,356

(注1) 初回受給者数は、基本給付金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、基本給付金と職場復帰給付金の合計額であり、業務統計値である。

雇用保険制度の見直しについて（抄）

（平成19年1月9日 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（抄））

第2 雇用保険制度の見直しの方向

2 失業等給付

（4）育児・介護休業給付

少子化対策は我が国の喫緊の課題であるが、育児休業給付は、制度創設以来、育児休業の取得を促進する重要な施策として位置づけられていることから、一般求職者給付（基本手当）との均衡に配慮しつつ、暫定的に、給付率を休業前賃金の50%の水準に引き上げ、雇用保険制度としての最大限の対応を図ることはやむを得ないものとする。ただし、育児休業期間の算定基礎期間への不算入といった被保険者期間に係る調整規定を設けるべきである。

なお、労働者代表委員より、当該算定基礎期間の不算入に係る規定の創設に当たっては、慎重に内容を規定すべきとの意見があった。

また、育児・介護休業法の改正に伴う改正により、育児休業給付及び介護休業給付は、平成17年度から期間雇用者に対しても給付されているが、その施行状況等にかんがみ、その支給要件を育児・介護休業法の取扱いに統一する方向で見直すべきである。

これに関連して、育児休業の取得を促進する方策を、育児休業給付以外の手法（雇用安定事業等）も活用しつつ拡充すべきである。