

当日課題

当日課題(1)

日本では男性の育児休業取得の促進が課題となっていますが、2020年の調査では民間企業で働く男性の育児休業取得率は12.7%に止まっています。

韓国でも2010年ごろは2%前後と低調でしたが、韓国政府の政策もあり、2021年現在、24%台まで急上昇しました。

その理由の1つとして挙げられているのが、育児休業給付金の特例制度です。

労働政策研究・研修機構から出された2018年のレポートには次のようにあります。

当日課題(1)

父親の育児休業利用率を高めるため、同じ子どもを対象に2番目に育児休業をとる親(90%が男性)には、最初1カ月の育児休業給付金を通常賃金の100%とし、支給上限額も150万ウォンとする「パパの月」を2014年から実施している。

(中略) 2016年1月からは、パパの月の給付金の支給期間を3カ月とし、通常賃金の100%(上限450万ウォン)を支給した。

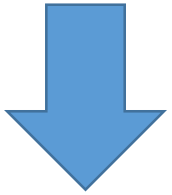
出典：裴海善「韓国の仕事と育児の両立支援制度」(労働政策研究・研修機構, 2018年12月)
https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2018/12/korea.html

問題：赤字の部分で「2014年から実施」とありますが、当時のその根拠法令を探してください。

調査の方向性

レポートから読み取れること

- 育児休業制度及び給付金制度は、男女雇用平等法第19条、雇用保険法第70～73条、雇用保険法施行令第95～98条に基づく。



調査の方向性

- 方法1：**国家法令情報センター**で上記法令を調べる。
- 方法2：「探しやすい生活法令情報」など、他の情報源で更なる情報を探す。

調査過程（例）

1. 「探しやすい生活法令情報（日本語版）」でヒントを探す

- 講義資料 ● ページの手順で「探しやすい生活法令情報」日本語版にアクセス
- トップページを検索窓に「育児休業給付金」と入力して検索
- 「育児休業など」のページに、「雇用保険法施行令」第95条の2第1項で育児休業給付金の月額が定められていることが記載されている

The screenshot shows the search results for '育児休業給付金' (Child Rearing Leave Allowance) on the 'Easy to Find, Practical Law' website. The search bar contains the text '育児休業給付金' and a 'SEARCH' button. Below the search bar, there is an 'Overview [1 results]' section. A red box highlights the link '育児休業など'. Below this link, there is a snippet of text: '... ※同じ子に対し、両親の育児休業期間が重なる場合には、その期間中の育児休業給付金...'. Below the snippet, there is a detailed explanation of the allowance calculation, including a red line underlining the first sentence: '- 2022年12月31日まで、同じ子に対して被保険者である両親が順次育児休業をする場合、2回目の育児休業をした被保険者に支給する育児休業給付金の月額は、次の区分に従って算定した金額とします(「雇用保険法施行令」第95条の2第1項)'. Below this, there are two bullet points: '・ 育児休業の開始日から3ヶ月まで：育児休業の開始日を基準とした月の通常賃金に該当する金額(ただし、当該金額が250万ウォンを超える場合には250万ウォンとし、当該金額が70万ウォンより少ない場合には70万ウォンとする)।' and '・ 育児休業の4ヶ月目から育児休業の終了日まで：育児休業の開始日を基準とした月の通常賃金の100分の50に該当する金額(ただし、当該金額が120万ウォンを超える場合には120万ウォンとし、当該金額が70万ウォンより少ない場合には70万ウォンとする)।' At the bottom, there is a note: '※ この場合、「雇用保険法施行令」第95条第4項にもかかわらず、育児休業給付金の月額の全額が毎月給付されます(「雇用保険法施行令」第95条の2第4項)。

調査過程（例）

2. 「国家法令情報センター」で条文と沿革を確認する

- 국가법령정보센터（国家法令情報センター）トップページの検索窓に、「고용보험법」（雇用保険法）と入れて検索
- 雇用保険法施行令 第95条の2第1項の内容を確認
- “연”のボタンをクリックすると、沿革がポップアップで開く

The screenshot displays the National Law Information Center (국가법령정보센터) website. The main content area shows the '雇用保険法施行令' (Employment Insurance Act Enforcement Decree) with the following details:

- 施行 2022. 8. 18.] [大統領令第32635号、2022. 5. 9.、他法改正]
- 第95条の2(第2子育て休職者に対する育児休職給与に関する一時的特例) ①第95条第1項にもかかわ
- 31日までに同じ子どもに対して被保険者である親が順次育児休職をする場合 2番目の育児休職を
- 支給する育児休職給与の月別支給額は、次の各号の区分に従って算定した金額とする。
- 1. 育児休業開始日から3ヶ月まで: 育児休業開始日を基準とした月通常賃金に該当する金額。た
- 250万ウォンを超える場合には250万ウォンとし、当該金額が70万ウォンより少ない場合には7

A red box highlights the '연' (Amendment) button, and a red arrow points to it. Below the main text, a '차요문情報 (恐怖日基準)' (Summary Information (Terrorism Day Standard)) pop-up window is open, showing a comparison of the current law and its amendments:

제개정이유	부칙	조문체계도	제개정이유	부칙
雇用保険法施行令 [大統領令第25645号、2014.9.30、一部改正]			雇用保 [大統領令第26690号	
第95条の2 (子育て休職給与の特例) 第95条にもかかわらず、 同じ子に対して親が順次育児休職をする場合、第2子育て休 職をした被保険者の最初の1ヶ月の育児休職給与は月通常賃 金に該当する金額とする。この場合、その上限額は150万ウ ォンとする。 [本条新設 2014.9.30]			第95条の2(子育て休職給与の じ子に対して親が順次育児 をした被保険者の最初3ヶ月 該当する金額とする。この ォンとする。<改正 2015.12 [本条新設 2014.9.30]	

調査過程（例）

2. 「国家法令情報センター」で条文と沿革を確認する（続き）

- 一番左に2014年9月30日一部改正の条文が掲載されている

チョムン情報 (恐怖日基準)	
<input type="button" value="제개정이유"/> <input type="button" value="부칙"/> <input type="button" value="조문체계도"/>	<input type="button" value="제개정이유"/> <input type="button" value="부칙"/>
雇用保険法施行令 [大統領令第25645号、2014.9.30、一部改正]	雇用保 [大統領令第26690号]
第95条の2 (子育て休職給与の特例) 第95条にもかかわらず、同じ子に対して親が順次育児休職をする場合、第2子育て休職をした被保険者の最初の1ヶ月の育児休職給与は月通常賃金に該当する金額とする。この場合、その上限額は150万ウォンとする。 [本条新設 2014.9.30]	第95条の2(子育て休職給与の じ子に対して親が順次育児をした被保険者の最初3ヶ月に該当する金額とする。このウォンとする。<改正 2015.12 [本条新設 2014.9.30]

(出典) 「국가법령정보센터」법제처 <https://www.law.go.kr/LSW/main.html> (自動翻訳使用)

調査過程（例）

3. 当該法令の施行日を確認する

- 条文上の「부칙」(附則)をクリック
- 2014年10月1日に施行されており、これが2014年当時の根拠法令であることがわかる。



차용문 정보 (恐怖日基準)

<input type="button" value="제거정미유"/>	<input type="button" value="부칙"/>	<input type="button" value="조문체계도"/>	<input type="button" value="제거정미유"/>	<input type="button" value="부칙"/>
雇用保険法施行令 [大統領令第25645号, 2014.9.30, 一部改正]			雇用保 [大統領令第26690号]	
第95条の2 (子育て休職給与の特例) 第95条にもかかわらず、 同じ子に対して親が順次育児休職をする場合、第2子育て休			第95条の2(子育て休職給与の じ子に対して親が順次育児	
☐ <input type="checkbox"/> 附則 <第25645号, 2014.9.30.> <input type="button" value="부칙 (전체보기)"/>				
第1条 (施行日) この令は、2014年10月1日から施行する。				
第2条 (出産育児期雇用安定支援金に関する適用例) 第29条第1項第1号の改正規定は、この零 施行当時育児休職中であつたり、育児休職が終了した労働者と勤労契約を締結する場合に も適用する。				
第3条 (子育て休職給与の特例に関する適用例) 第95条の2の改正規定は、この令施行後、同 じ子どもに対して第2子育て休職を始める被保険者から適用する。				
第4条 (育児期勤労時間短縮給与額に関する経過措置) この令施行前に育児期勤労時間短縮を使 用した被保険者に対する育児期勤労時間短縮給与額に関しては、第104条の2第2項の改正規 定にもかかわらず従前の規定による。				

調査過程 (例)

4. 関連する条文や上位の法令を調べる

- 雇用保険法施行令第95条

  □ **第95条(育児休職給与)** ①法第70条第3項による育児休職給与は、育児休職開始日を基準に「勤労基準法」により算定した月通常賃金の100分の40に該当する金額を月別支給額とする。ただし、子育て休職給与の支給対象期間が1ヶ月を満たさない場合には、「勤労基準法」により算定した月通常賃金の100分の40に該当する金額を当該月に休職した日数で日割計算(計算)して支払う。<改正 2012. 1. 13.>

②第1項による育児休職給与の上限及び下限は、次の各号の区分と同じである。



1. 第1項本文に従って支給する場合
行く。上限額：月100万ウォン
私。下限額：月50万ウォン
2. 第1項ただし書により支給する場合
行く。上限額：月100万ウォンをその月の日数で割って算定した金額に子育て休職日数を掛けて算定した金額
私。下限額：月50万ウォンをその月の日数で割って算定した金額に子育て休職日数を掛けて算定した金額

③第1項及び第2項による育児休職給与の100分の15に該当する金額を除き、残った金額が50万ウォン未満の場合には、次の各号の区分による金額を支給する。

1. 第1項本文及び第2項第1号により支給する場合：月50万ウォン
2. 第1項ただし書及び第2項第2号により支給する場合：50万ウォンをその月の日数で割って算定した金額に子育て休職日数を掛けて算定した金額

④第1項及び第2項による育児休職給与の100分の15に該当する金額(第3項に該当する場合には、第1項及び第2項による育児休職給与から第3項各号に従った金額を除いて残った金額)は、育児休業終了後、当該事業場に復職して6ヶ月以上勤務した場合に合算して一時払いで支給する。

[専門改正 2010. 12. 31.]

  □ **第95条の2(子育て休職給与の特例)** 第95条にもかかわらず、同じ子に対して親が順次育児休職をする場合、第2子育て休職をした被保険者の最初の1ヶ月の育児休職給与は月通常賃金に該当する金額とする。この場合、その上限額は150万ウォンとする。

(出典) 「국가법령정보센터」법제처 <https://www.law.go.kr/LSW/main.html> (自動翻訳使用)

調査過程（例）

4. 関連する条文や上位の法令を調べる

- 雇用保険法第70条第3項

※上位法を調べる際も、2014年10月1日時点で施行されていた法令を参照しなければならない

改正理由 別表・書式 沿革 3段比較 新旧法比較 法令体系図 法令比較 一目で見る

沿革 **沿革** (英語) 歴史

22. 雇用保険法
[施行 2015. 1. 20.] [法律第13041号、2015. 1. 20.、一部改正]

23. 雇用保険法
[施行 2014. 7. 1.] [法律第12323号、2014. 1. 21.、一部改正]

24. 雇用保険法
[施行 2013. 12. 12.] [法律第11530号、2013. 12. 12. 11.、他法改正]

雇用保険法
第18913号、2022.6.10.、他法改正]

雇用労働部

雇用保険法

[施行 2014. 7. 1.] [法律第12323号、2014. 1. 21.、一部改正]

第70条(育児休業給与) ①雇用労働部長官は「男女雇用平等と日・家庭両立支援に関する法律」第19条による育児休業を30日(「勤労基準法」第74条による出産前後休暇期間課重複する期間は除く) 以上付与された被保

③第1項による育児休業給与額は、大統領令で定める。<改正 2011. 7. 21.>

(出典) 「국가법령정보센터」법제처 <https://www.law.go.kr/LSW/main.html> (自動翻訳使用)

(1)解答例

雇用保険法（2014年1月21日改正（法律第12323号））

제70조(육아휴직 급여) [70条(育児休職給与)]

③第1項による育児休職給与額は、大統領令で定める。

(1)解答例 (続き)

雇用保険法施行令 (2014年9月30日改正 (大統領令第25645号))

제95조(육아휴직 급여) [第95条 (育児休職給与)]

①法第70条第3項による育児休職給与は、育児休職開始日を基準に「勤労基準法」により算定した月の通常賃金の100分の40に該当する金額を月別支給額とする。
(後略)

제95조의2(육아휴직 급여의 특례) [第95条の2 (育児休職給与の特例)]

第95条にかかわらず、同じ子に対して親が順次育児休職をする場合、二度目の育児休職をした被保険者の最初の1ヶ月の育児休職給与は月の通常賃金に該当する金額とする。この場合、その上限額は150万ウォンとする。

当日課題(2)

課題（1）に挙げた育児休業制度とは別に、出産休暇制度及び給付金制度も設けられており、出産休暇期間中は給付金が支給されます。

前述の労働政策研究・研修機構のレポートによれば、優先支援対象企業(中小企業)の場合、勤労基準法上の通常賃金相当額の給与90日分が給付金として雇用保険から支給され、その給付金の上限額は、**2018年12月時点で480万ウォン**だとされています。

問題：現在、支給額の上限はどのように定められているでしょうか。その根拠法令を探してください。

調査の方向性

レポートから読み取れること

- 出産休暇制度及び給付金制度は、勤労基準法第74条、男女雇用平等法第18条、雇用保険法第75～77条、雇用保険法施行令第100～104条に基づく



調査の方向性


- 方法1：**国家法令情報センター**で上記法令を調べる。
- 方法2：「探しやすい生活法令情報」など、他の情報源で更なる情報を探す。

調査過程（例）

1. 「探しやすい生活法令情報」（日本語版）でヒントを探す

- トップページを検索窓に「出産前後休暇」と入力して検索
- 「失業給付とは」というページがヒットするが、雇用保険法が関係するという以外の情報は見つからない

Search Word Search

 Overview [1 results]

[失業給付とは](#)

... ※ 雇用保険事業では、雇用の安定・職業能力開発事業、失業手当、育児...

ています(「雇用保険法」第4条第1項)。失業給付の受給対象者...

(出典) "Easy to Find Practical Law" (日本語版) Ministry of Government Legislation
<https://www.easylaw.go.kr/CSM/>

調査過程（例）

2. 「探しやすい生活法令情報」（朝鮮語版）でヒントを探す

- トップページを検索窓に「출산
준후 휴가」（出産前後休
暇）と入力して検索
- 以下のことが判明

①「雇用保険法」第76条第2項及
び「雇用保険法施行令」第101条
に出産前後休暇給与の上限額に関
する規定がある

②雇用労働部告示第2021-113
号 に出産前後休暇給与等の上限
額が定められている

※このページの情報 は2022年8月
15日現在のもの

本文 [36件]

출산 전후 휴가

출산前後休暇給与の支給金額及び支給制限 (女性労働者→女性労働者の出産→出産前後休暇)

출산前後休暇給与の支給金額 출산前後休暇給与の支払方法_ _あるかどうかを検討した後、**출산前後休暇給与**支給付支給決定通知書に従って申請人にその支給の有無を知らせなければなりません(「雇用保険法施行規則」第122条第1項及び別紙第106号書式)。

출산前後休暇給与の上・下限額

•女性労働者(被保険者)に支給する出産前後休暇給与の上限額と下限額は次のとおりです(「雇用保険法」第76条第2項及び「雇用保険法施行令」第101条)。

▶上限額[「출산前後休暇給与等の上限額告示」(雇用労働部告示第2021-113号、2022.1.1.発令・施行)]

- √出産前後休暇期間90日の通常賃金に相当する金額が600万ウォンを超える場合：600万ウォン
- √出産前後休暇給与の支給期間が90日未満の場合：日数で計算した金額
- √一度に2人以上の子供を妊娠した場合の出産前後休暇期間120日の通常賃金に相当する金額が800万ウォンを超える場合：800万ウォン
- √一度に複数の子供を妊娠した場合の出産前後休暇給与などの支給期間が120日未満の場合：日数で計算した金額

i この情報は**2022年8月15日**現在のものです。

調査過程（例）

3. 「国家法令情報センター」で当該条文を確認する

- 「探しやすい生活法令情報」朝鮮語版には、国家法令情報センターの法令本文へのリンクがある

▶ 出産前後休暇給与の上・下限額

・女性労働者（被保険者）に支給する出産前後休暇給与の上限額と下限額は次のとおりです（「雇用保険法」第76条第2項及び「雇用保険法施行令」第101条）。

制定・改正理由 別表・書式 沿革 3段比較 新旧法比較 法令体系図 法令比較 一目で見る

ジョムン選択 法令住所コピー 画面内検索 漢

沿革 委任行政規則 規制 生活法令

雇用保険法

[施行2022.6.10.] [法律第18913号、2022.6.10.、他法改正]

□ 第76条（支給期間等） ①第75条による出産前後休暇給与等は、次の各号の休暇期間について「[勤労基準法](#)」の通常賃金（休暇を開始した日を基準に算定する）に該当する金額を支払う。<改正 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27.>

- 「[勤労基準法](#)」第74条による出産前後休暇又は遺産・死産休暇期間。ただし、優先支援対象企業でない場合には休暇期間中60日（一度に2人以上の子供を妊娠した場合は75日）を超えた日数（30日を限度とするが、一度に2人以上の子供を妊娠ある場合には、45日を限度とする）に限定する。
- 「[男女雇用平等と日・家庭両立支援に関する法律](#)」第18条の2による配偶者出産休暇期間中最初の5日。ただし、被保険者が属する事業場が優先支援対象企業である場合に限り。

②第1項による出産前後休暇給与等の支給金額は、[大統領令](#)で定めるところにより、その上限額及び下限額を定めることができる。<改正 2012. 2. 1.>

③第1項及び第2項による出産前後休暇給与等の申請及び支給に必要な事項は、[雇用労働部令](#)で定める。<改正 2010. 6. 4., 2012. 2. 1.>

（出典）「국가법령정보센터」법제처 <https://www.law.go.kr/LSW/main.html>（自動翻訳使用）

調査過程（例）

3. 「国家法令情報センター」で当該条文を確認する

- 法令本文のリンクをたどり、**雇用労働部告示第2021-113号「出産前後休暇給与等上限告知」**にたどり着くことができる。

The screenshot illustrates the process of finding a specific regulation on the National Law Information Center website. It shows three overlapping windows:

- Top Window:** Displays the '雇用保険法' (Employment Insurance Act) with a link to '第76条 (支給期間等)' (Article 76 (Payment Period)). A red box highlights the link, and a red arrow points to the 'Ministry Order' page.
- Middle Window:** Displays the '雇用保険法施行令' (Employment Insurance Act Enforcement Order) with a red box highlighting the '雇用労働部長官が告示する金額' (Amount announced by the Minister of Employment, Labor and Industrial Relations). A red arrow points to the 'Ministry Notice' page.
- Bottom Window:** Displays the '委任行政規則' (Delegated Administrative Rules) with a red box highlighting the '2. 出産前後休暇給与等上限告知' (Notice on the upper limit of wages for pre- and post-natal leave). A red arrow points to the 'Notice' page.

The 'Notice' page (bottom window) shows the '出産前後休暇給与等上限告知' (Notice on the upper limit of wages for pre- and post-natal leave) with the following content:

【施行2022.1.1.】【雇用労働部告示第2021-113号、2022.1.1.、一部改正】
雇用労働部（女性雇用政策課）、044-202-7547

1. 出産前後休暇給与等の上限額
出産前後休暇期間又は遺産・死産休暇期間90日に対する通常賃金に相当する金額が600万ウォンを超える場合：600万ウォン
2. 出産前後休暇給与等の支給期間が90日未満の場合：日数で計算した金額
3. 一度に複数の子供を妊娠した場合の出産前後休暇期間120日に対する通常賃金に相当する金額が800万ウォンを超える場合：800万ウォン
4. 一度に複数の子供を妊娠した場合の出産前後休暇給与等の支給期間が120日未満の場合：日数で計算した金額

(2)解答例

雇用保険法（法律第18913号（2022年6月10日改正））

제76조(지급 기간 등) [第76条（支給期間等）]

②第1項による出産前後休暇給与等の支給金額は、大統領令で定めるところにより、その上限額及び下限額を定めることができる。

(2)解答例 (続き)

雇用保険法施行令 (大統領令第32635号 (2022年 5月 9日改正))

제101조(출산전후휴가 급여등의 상·하한액)

[第101条(出産前後休暇給与等の上・下限額)]

法 第76条第2項により被保険者に支給する出産前後休暇給与等の上限額及び下限額は、次の各号のとおりである。

1. 上限額：次の各事項を考慮し、毎年雇用労働部長官が告示する金額
 - 가. 出産前後休暇給与等の受給者の平均的な通常賃金水準
 - 나. 物価上昇率
 - 다. 「最低賃金法」による最低賃金
 - 라. その他に雇用労働部長官が必要と認める事項

(2)解答例（続き）

出産前後休暇給与等上限額告示（雇用労働部告示第2021-113号
（2022年1月1日改正））

I 出産前後休暇給与等の上限額

1. 出産前後休暇期間又は流産・死産休暇期間90日に対する通常賃金に相当する金額が600万ウォンを超える場合：600万ウォン
2. 出産前後休暇給与等の支給期間が90日未満の場合：日数で計算した金額
3. 一度に複数の子供を妊娠した場合の出産前後休暇期間120日に対する通常賃金に相当する金額が800万ウォンを超える場合：800万ウォン
4. 一度に複数の子供を妊娠した場合の出産前後休暇給与等の支給期間が120日未満の場合：日数で計算した金額