

ワンズオフィス社 労士事務所 / ワンズライフコンパス
マンスリーニュース

～ 育児休業・時短、介護離職防止等拡充～

2024 / 12 / 18 310号

ワンズオフィス社 労士事務所・ワンズライフコンパス株式会社 社労士大関ひろ美
〒151-0064 東京都渋谷区上原 1-17-3-101 TEL 03-6677-9717



こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）に盛り込まれた施策を実行するため、ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化、こども・子育て世帯を対象とする支援の拡充、共働き・共育ての推進に資する施策の実施に必要な措置の一つとして、令和7年4月1日から雇用保険の育児関連の給付の拡充が2つあります。併せて、令和7年は育児介護休業法の改正もあり、こちらは就業規則等を改正します。概要をお知らせしますので準備しましょう。

1. 令和7年4月から育児休業給付金が拡充されます

両親ともに育児休業を14日以上取得した場合に、現在の育児休業給付金と併せて「出生後休業支援金」が給付されます。

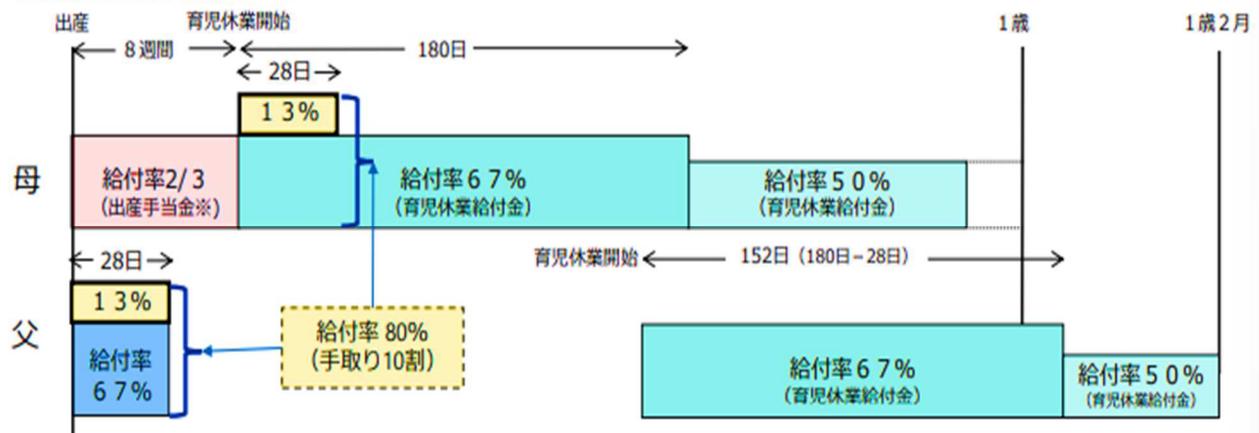
出生後休業支援金は、育児休業給付金及び出生時育児休業給付金を支給請求する際に併せて支給申請手続きをし、いわば上乗せされて受給できるイメージです。

対象となる期間は、

- ・産後休業を取得しなかったとき（主に男性）は、子の出生から起算して8週間以内
- ・女性が産後休業を取得したときは、産後休業後8週以内

であり、最大28日間、休業前賃金の13%（図の太枠黄色）相当が上乗せされます。これにより、育児休業給付と併せて給付率は80%となるように引き上げられることとなります。

○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。

（図の資料出所：厚生労働省 子供・子育て支援法の一部を改正する法律（令和6年法律第47号）の概要から抜粋）

2. 令和 7 年 4 月から育児時短就業給付金が始まります

現状は、育児のための短時間勤務制度を選択して働いたとき、賃金が下がっても雇用保険から支給される給付はありません。

雇用保険の被保険者が、2 歳未満の子を養育するために、短時間勤務をしている場合に新たな給付として、育児時短就業給付金が新設されます。給付率は、時短勤務中に支払われた賃金の 10%です。

この支給率は、休業よりも時短勤務をすること、または、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決められたので、従前の給与水準までになるような高い給付率にはならなかったようです。子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和 6 年法律第 47 号）の概要は[こちら](https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001263453.pdf)をご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001263453.pdf>

3. 令和 7 年 4 月から育児介護休業法の改正

男女共に仕事と育児や介護を両立できるように、育児介護休業法が改正されます。以下は、下線を引いた部分が拡充される箇所です。

- ① 子の看護等休暇：小学校 3 年生終了までの間に病気・けが、予防接種・健康診断、感染症に伴う学級閉鎖、入園入学式・卒園式を理由として年間 5 日間（週の所定労働日が 2 日以下の労働者は取得できない）
- ② 所定外労働の制限：小学校就学前の子を養育する労働者から申出があれば所定外労働を免除
- ③ 3 歳未満の子を養育する労働者は短時間勤務制度が利用できるが、短時間勤務制度を講じることが困難なときは、次の [] の代替措置を講ずることができる。[育児休業に関する制度に準ずる措置、始業時間の変更等、テレワーク]
- ④ 介護離職防止のための雇用環境整備：事業主は、介護休業制度研修、相談窓口設置、事例の収集提供、利用促進の周知のいずれかの措置を講ずる義務がある。
- ⑤ 制度周知等：事業主は、介護離職防止のための個別周知と、利用意向確認をする義務がある。
- ⑥ テレワーク導入努力義務：事業主は、要介護状態の家族を介護する労働者がテレワークを選択できるようにする努力義務がある。

4. 令和 7 年 10 月から（育児介護休業法の）子が小学校就学前の勤務制度拡充

3 歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、事業主は始業時刻等の変更、テレワーク、保育施設の設置、養育両立支援休暇（10 日以上）、短時間勤務制度の中から 2 つ以上実施する義務があり、対象者への個別周知と意向確認義務がある。