

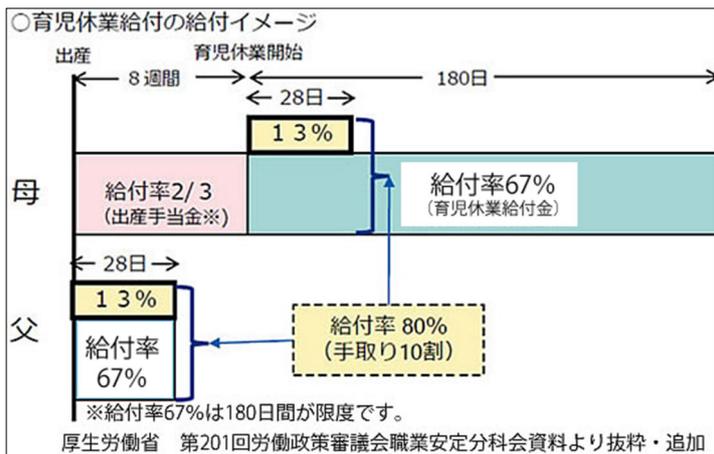
## 2025 年 4 月新設の育児関連給付とその他手続きの変更

令和7年4月1日に創設される雇用保険の育児関連の給付金及びそれまでに見直される育児休業給付延長と養育特例の手続きについてお伝えします。

### 1. 一定期間、出生後休業支援給付が上乘せに

被保険者と配偶者の育児休業取得を促進するために、最大 28 日間ではありますが、休業開始前賃金の 13%相当額が、別の給付金として育児休業給付に上乘せされることになりました。支給の間は、実質“手取り 100%”となると政府は言っています。

ただし受給するには育児休業を取得すべき時期と日数が決まっており、出産していない場合(主に父)は子の出生後 8 週間以内に、出産している場合(母)は産後休業後の 8 週間以内に、14 日以上育児休業を取得する必要があります(下図1)。



出生後 8 週間以内に父親が(出生時)育児休業を14日以上取得すれば、雇用保険からの自身の給付が合計 80%となり、かつ、母親の育児休業給付に13%が上乘せされます。今後は、これまで以上に、男性の(出生時)育児休業が増えると考えられます。

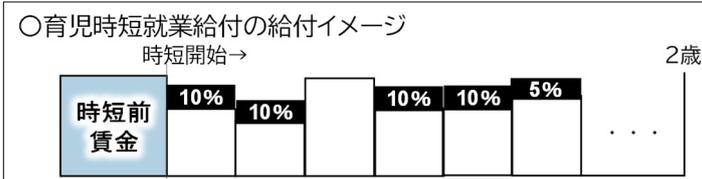
この給付は、配偶者のない者や、配偶者の勤務先が雇用保険の適用を受けない事業所の場合、その他省令で休業ができないとされる場合にも対象になることから、申請時には配偶者の状況を確認することが必要になります。なお、父親の給付申請時には配偶者の育児休業の確認がまだ取れず、産

前産後休業の取得を確認することになります。

### 2. 育児時短就業給付の創設

2歳未満の子を養育するために時短勤務し賃金下がった場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を支給するという給付です(下図2)。

子が2歳までの間、育児休業を取得せずに(または育児休業から復帰して)育児短時間勤務を利用する労働者が対象となります。



育児短時間勤務を利用し、従前の賃金月額相当と比較して低額であれば給付につながるため、時短勤務を利用したいという労働者が増えると考えられます。

対象者から時短勤務の申し出があれば、企業には短時間で勤務させる義務が発生します。そのための業務量の調整に加え、裁量労働制等の適用者や管理監督者の育児短時間勤務をどう取り扱うのか、また賃金制度、評価制度、キャリアパスなど必要に応じて検証しておくようおすすめします。

### 3. 育児休業給付の延長を厳格に確認

令和7年4月から、保育所等に入れなかったことを理由とする育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります。具体的には、「(新設の)支給対象期間延長事由認定申告書」「市区町村に出した保育所等の利用申込書の写し」により、職場復帰のための入園申込なのかを確認されます。

施行日以後に育児休業に係る子が1歳(または1歳6か月)に達する者に適用されます。(パパママ育児プラスは、終了予定日が施行日以後にある者)

### 4. 厚生年金保険の養育特例の手続き簡素化

令和7年1月より養育特例制度の提出書類から戸籍謄本等を省略できるよう変更がありました。