

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)
河原社会保険労務士事務所 河原 清市
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554
メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

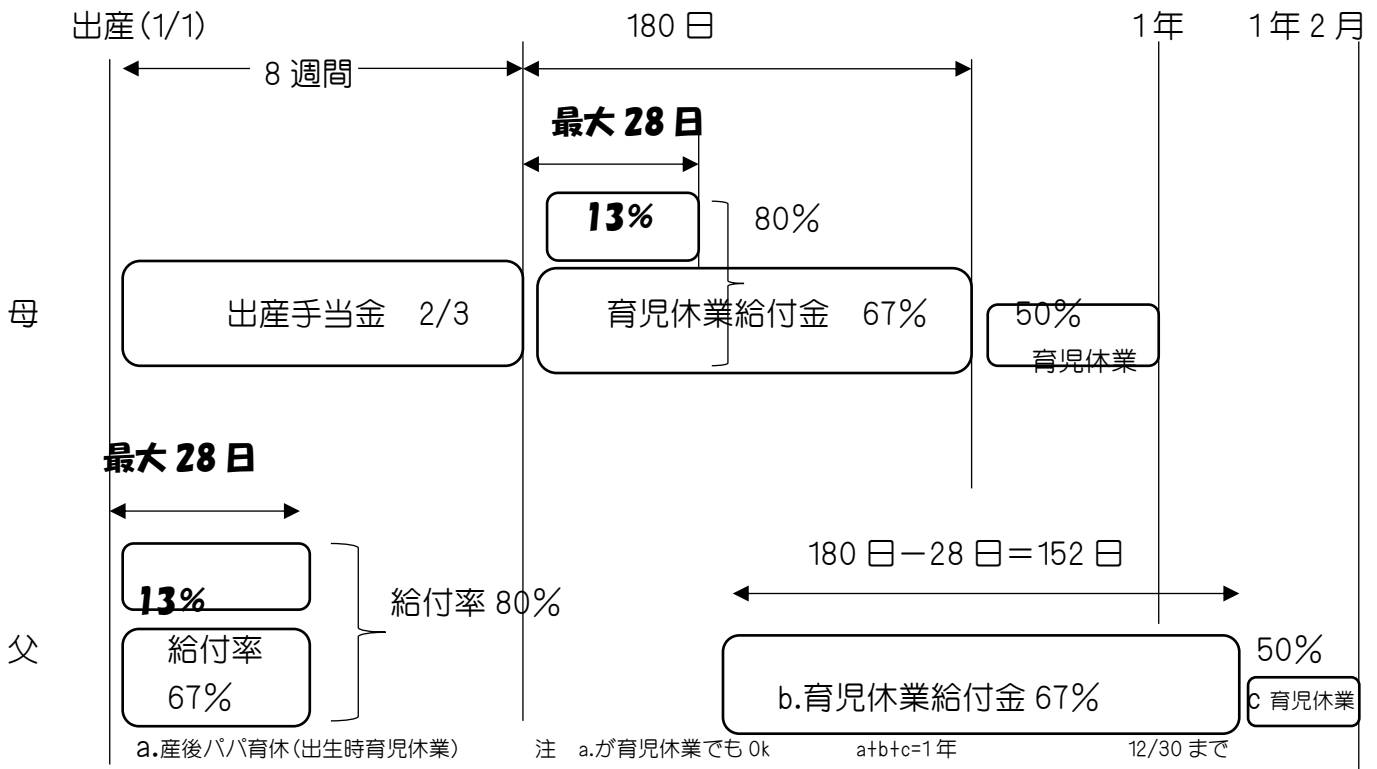


雇用保険等の法改正

1. 出生後休業支援給付金の新設 施行日 2025.4.1

子の出生直後、男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子育て休業を取得する場合に、最大28日間、**休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて給付率80%(手取りで10割相当)へと引き上げることになる。**

下の図は、パパ・ママ育休プラスの制度を利用したものです。



【支給申請手続】

- **出生後休業支援給付金**の支給申請手続については、申請者の負担を最小限とするため、次のとおりとする
 - ・原則、事業主経由とし、育児休業給付金の初回申請又は出生時育児休業給付金(産後パパ育休)の申請と兼ねることとする。
 - ・被保険者が配偶者に関する関係書類を事業主経由で提出することを望まない場合や、出生後休業支援給付金の支給要件を満たすのが育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給後となる場合は、事業主経由ではなく被保険者本人が手続きを行うことや事業主が**出生後休業支援給付金**の支給申請を単体で行うことを可能とした

2. 育児時短就業給付の創設 施行日 2025.4.1

- 被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合の新たな給付として、育児時短就業給付を創設します。
- 給付率については、休業よりも時短勤務を、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、時短勤務中に支払われた賃金額の10%とする。
- 賃金低下率は、90%未満であること

【支給申請手続】

- 育児時短就業給付金の支給申請手続については、申請者の負担を最小限とするため、次のとおりとする
 - ・原則、事業主経由とし、初回の支給申請の期限は、支給対象月の初日から4ヶ月後まで(※)とする。
 - ・初回の支給申請までに(※)「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書・所定労働時間開始時賃金証明書」(既存様式)を提出することとし、育児休業給付に係る育児休業終了後に引き続き同一の子について育児時短就業を開始したときはこれを不要とする

3. 自己都合離職者の給付制限の改正 施行日 2025.4.1

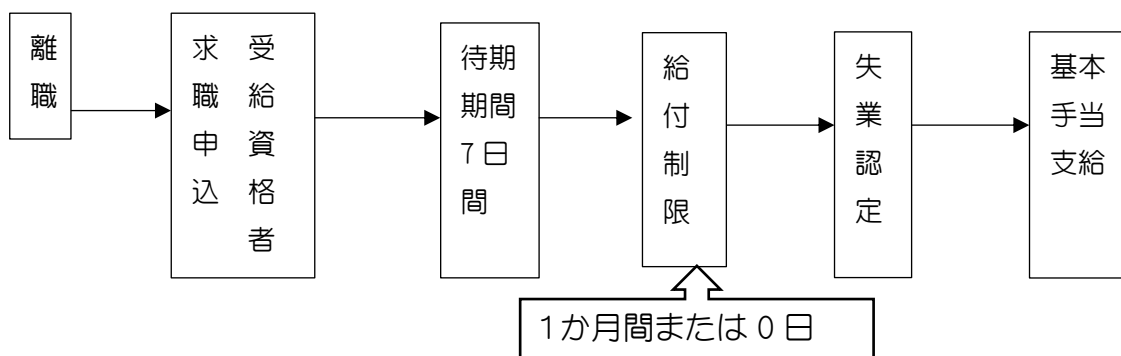
【雇用保険法等の一部を改正する法律案】

現状は自己都合離職者に対しては、失業給付(基本手当)の受給に当たって、待期満了の翌日から原則2ヶ月間(5年以内に2回を超える場合は3ヶ月)の給付制限期間がある。

※ハローワークの受講指示を受けて公共職業訓練等を受講した場合、給付制限が解除される。

→

- ①離職期間中や離職日前1年以内に、自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合には、給付制限を解除つまり、ナシ。
- ②通達の改正により、原則の給付制限期間を2ヶ月から1ヶ月へ短縮する。
ただし、5年間で3回以上の自己都合離職の場合には給付制限期間を3ヶ月とする。



4. 高年齢雇用継続給付の給付率引下げ(15%→10%) 施行日 2025.4.1

60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の雇用保険一般被保険者に給付金を支給する制度です。(昭和40年4.2以降生まれの人)

- ① **64%以下**→ 各月に支払われる賃金額の10%を賃金に上乗せされる支給率
- ② 64%超え75%未満→ 各月に支払われる賃金額の10%から0%の間で、賃金の低下率に応じて、賃金と給付額の合計が75%を超えない範囲で設定される率
- ③ 75%以上→ 不支給

5.参考として

1.出生時育児休業給付金(産後パパ育休)について 男性のみ

出産日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に、**28日以内の期間**を定めて、当該子を養育するための出生時育児休業(これを産後パパ育休という)を取得することができる(**2回まで分割取得可。育児休業を合わせると4回分割ができる**)

休業期間中の就業日数は最大10日間(10日を超える場合、就業時間数は80時間以内)

例1 8日間と15日間と分割して、出生時育児休業中に何日間仕事ができるかを考えます
28日:10日=23:X

$$X = \frac{10 \times 23}{28} = 8.21 = 9 \quad \therefore \underline{9 \text{ 日間働ける}}$$

つまり両方で9日間の就労ができます

例2 支給額は 休業開始時賃金日額×休業期間の日数(28日が上限)×67%
賃金日額が10000円の場合、14日間は

① この間賃金が支払われていないときは

$$\text{支給額は } 10,000 \text{ 円} \times 14 \text{ 日} \times 67\% = 93,800 \text{ 円}$$

② **3日間就労して30,000円支払われたとすると**

$$\begin{aligned} 10,000 \text{ 円} \times 14 \text{ 日} \times 80\% - 30,000 \text{ 円} &= 112,000 - 30,000 \text{ 円} \\ &= 82,000 \text{ 円になります} \end{aligned}$$

2. 出生後休業支援給付金

休業開始時賃金日額×休業期間の日数(28日が上限)×13%

例1 休業開始時の賃金日額は10,000円で、14日間の出生時育児休業を取得

①この期間に賃金が支払われていない場合

$$\text{出生時育児休業給付金の支給額} = 10,000 \text{ 円} \times 14 \text{ 日} \times 67\% = 93,800 \text{ 円}$$

$$\text{出生後休業支援給付金の支給額} = 10,000 \text{ 円} \times 14 \text{ 日} \times 13\% = 18,200 \text{ 円}$$

合計で、112,000円が支給される。

②14日間で3日就労して賃金30,000円が支払われた場合

(支払われた賃金が「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の13%超~80%未満)。

$$\text{出生時育児休業給付金の支給額} = 10,000 \text{ 円} \times 14 \text{ 日} \times 67\% - 30,000 \text{ 円}$$

$$= 93,800 \text{ 円} - 30,000 \text{ 円}$$

$$= 63,800 \text{ 円} \quad \longrightarrow \text{ア}$$

$$\text{出生後休業支援給付金の支給額} = 10,000 \text{ 円} \times 14 \text{ 日} \times 13\%$$

$$= 18,200 \text{ 円} \quad \longrightarrow \text{イ}$$

※出生後休業支援給付金の額は減額されません。

$$\text{ア+イ} = 63,800 \text{ 円} + 18,200 \text{ 円} = 82,000 \text{ 円}$$

$$\text{賃金+給付金} = 30,000 \text{ 円} + 82,000 \text{ 円} = 112,000 \text{ 円}$$

3. 育児休業給付金

育児休業給付金の支給額 =

休業開始時賃金日額×支給日数×67%（育児休業開始から 181 日目以降は 50%）

男性の場合 出生時育児休業給付金が支給された日数は、

育児休業給付金の給付率 67% の上限日数である 180 日に通算されます。

181 日目以降は給付率 50% となります

期限は、育児休業に係る子が **1 歳に達する日の前日までの期間**です。

（例 1 月 1 日生まれでは、その年の 12 月 31 日が 1 歳になります。つまり、12 月 30 日までとれるということになります）

4. パパ・ママ育休プラス制度

父母ともに育児休業を取得する場合は、以下 A~C すべての要件を満たすと、

子が 1 歳 2 か月に達する日の前日までの間に、最大 1 年まで育児休業給付金が支給されます。

・ 母親の場合は、

出産日（産前休業の末日；1/1）と産後休業期間（8 週間）と育児休業期間を合わせて最大 1 年です。12 月 31 日までということです。

この 1 日だけがパパ・ママ育休のメリットです。

・ 父親の場合は、出生時育児休業期間と育児休業期間を合わせて最大 1 年です。

A 育児休業開始日が、当該子の 1 歳に達する日の翌日以前であること

B 育児休業開始日が、

12/31

当該子に係る配偶者が取得している育児休業期間の初日以後であること

C 配偶者が当該子の 1 歳に達する日以前に育児休業を取得していること

つまり、父親だけが、1 年 2 か月まで期限が延長できる。

5. 支給対象期間の延長

休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる事由（延長事由）によって、子が 1 歳に達する日後の期間に育児休業を取得する場合は、その子が 1 歳 6 か月に達する日までの期間、育児休業給付金の支給対象となります。

さらに、休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる事由（延長事由）によって、1 歳 6 か月に達する日後の期間に育児休業を取得する場合は、その子が 2 歳に達する日 前までの期間、育児休業給付金の支給対象となります。

1 歳 6 か月または 2 歳まで支給対象となる場合（延長事由）

① 保育所等における保育の利用を希望し申込みを行っているが、当面保育が実施されない場合（速やかな職場復帰を図るために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認める場合に限る。）

② 常態として育児休業の申出に係る子の養育を行っている配偶者で、その子が 1 歳に達する日または 1 歳 6 か月に達する日後の期間に、常態としてその子の養育を行う予定であった方が以下のいずれかに該当した場合

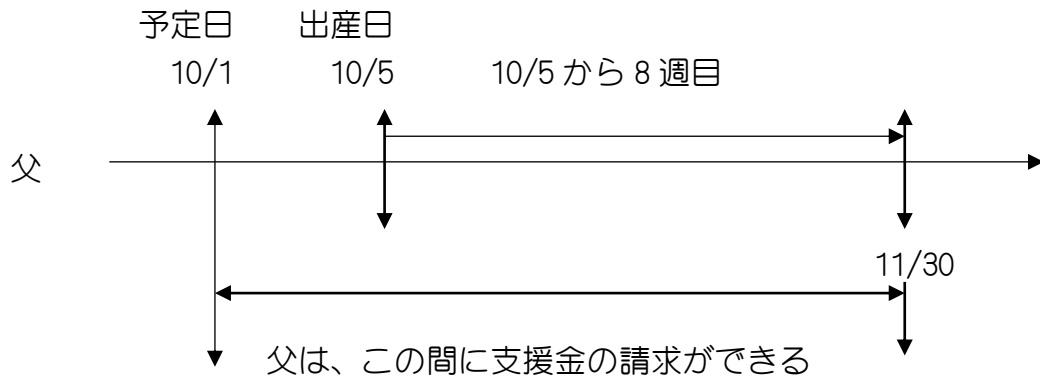
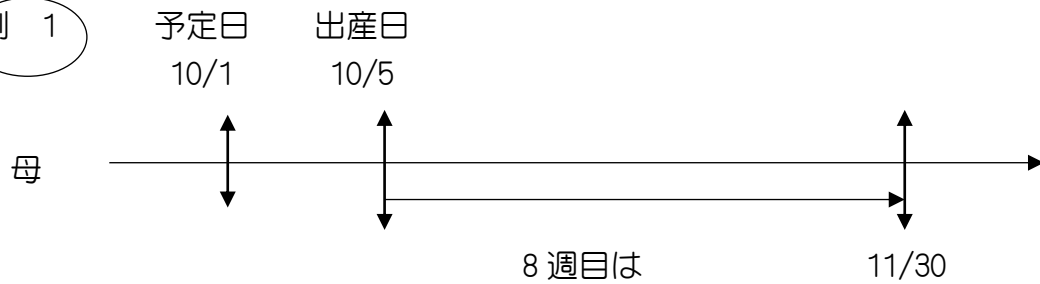
・ 死亡したとき

・ 負傷、疾病等で、育児休業の申出に係る子を養育することが困難な状況になったとき

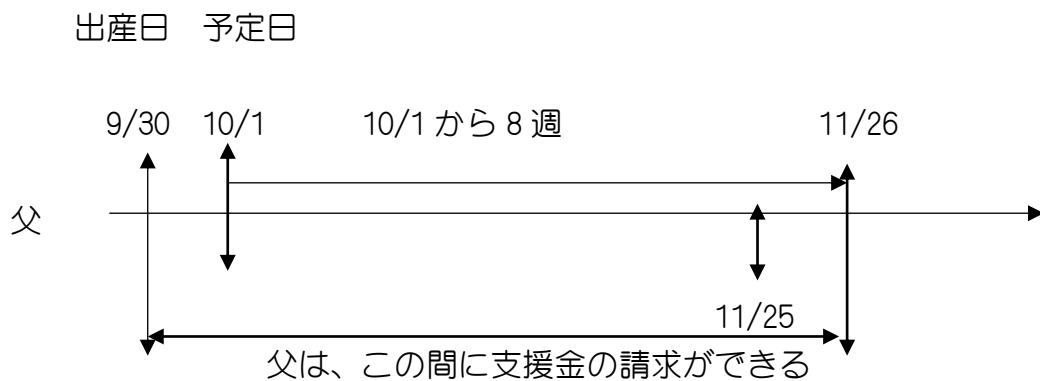
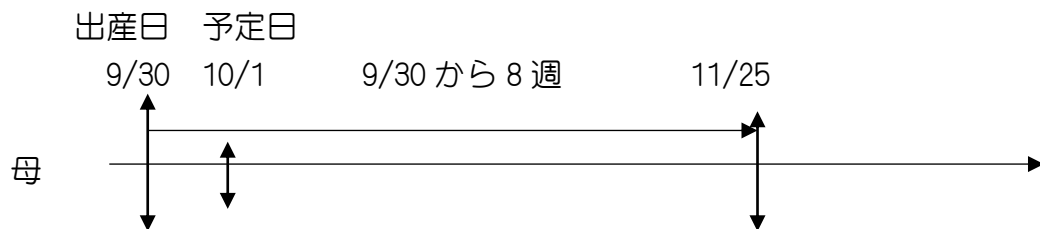
・ 婚姻の解消等で、配偶者が育児休業の申出に係る子と別居することになったとき等

支援金の取り方 例1と例2は父主体

例 1

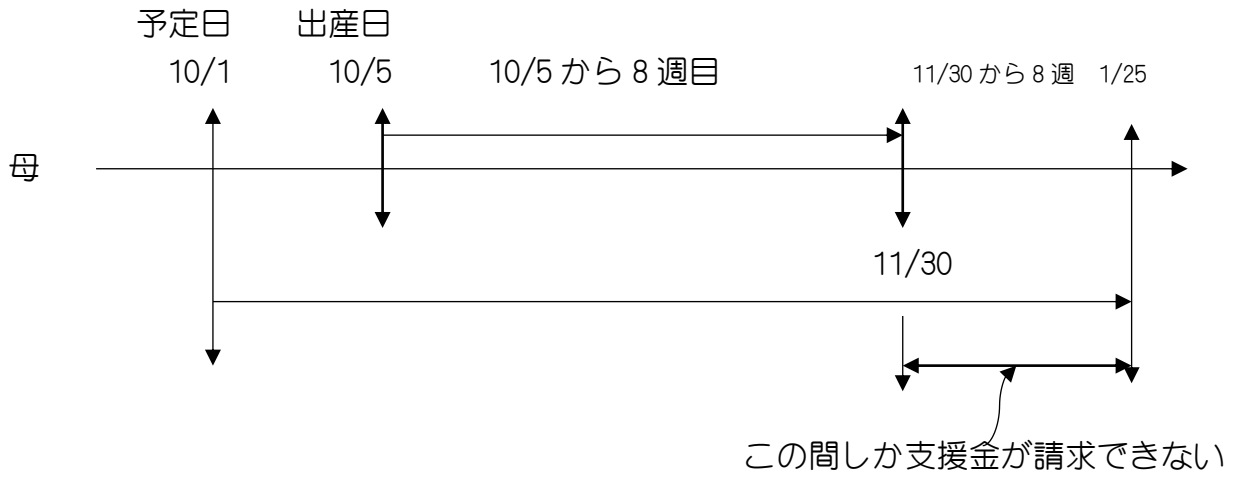


例 2

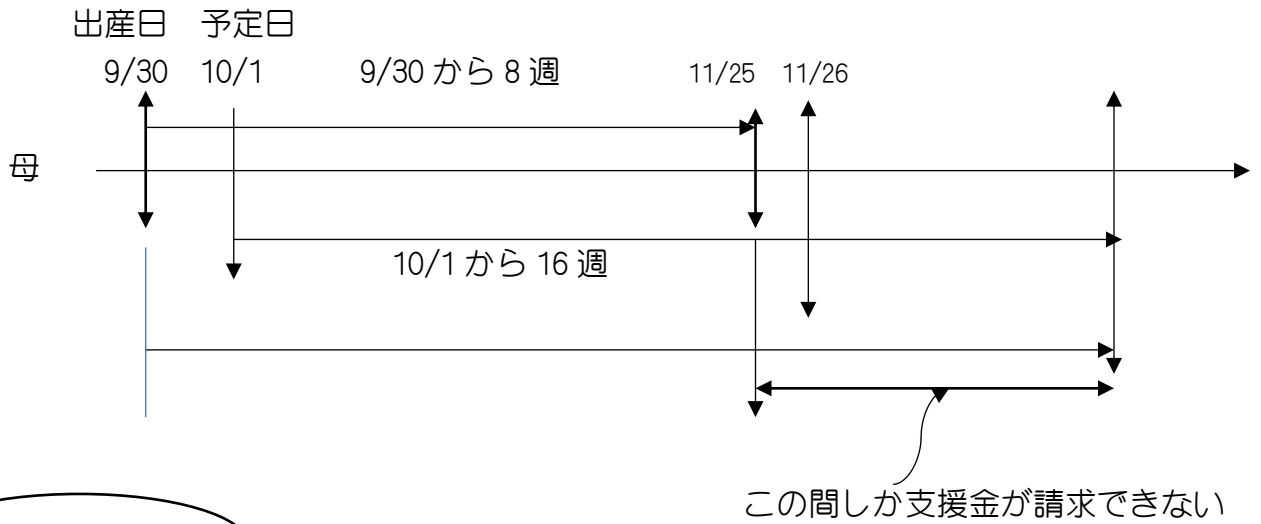


例3と例4は母主体

例 3

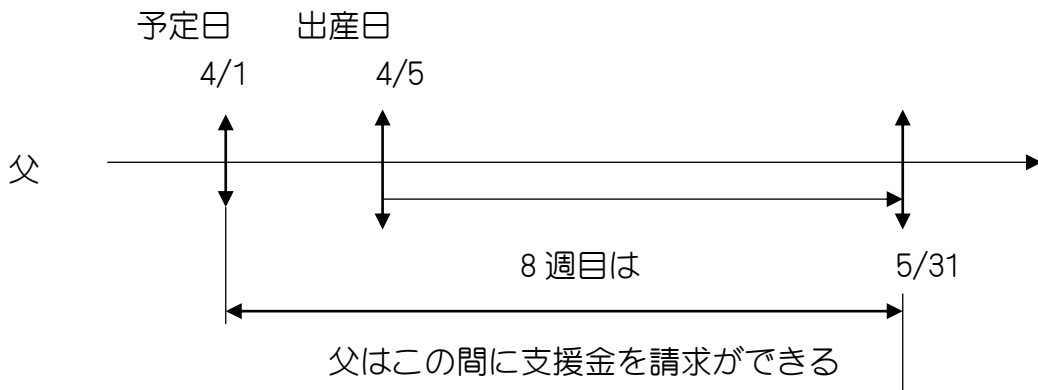


例 4

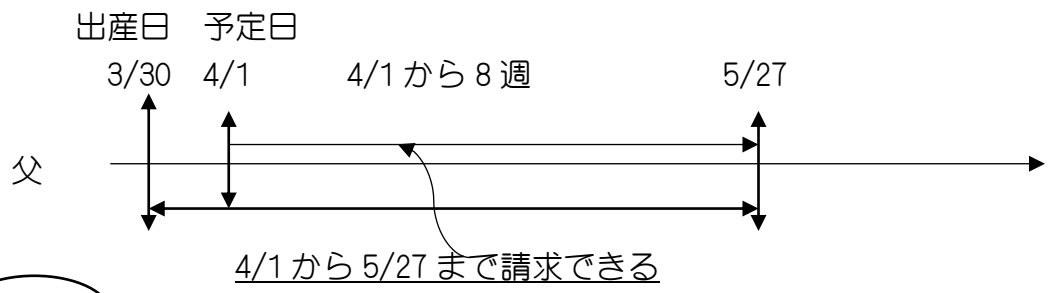


4月1日近辺の話

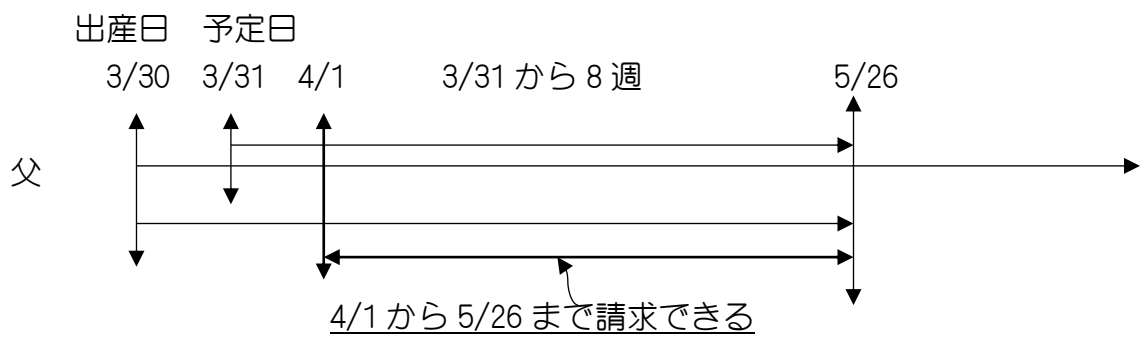
例 1



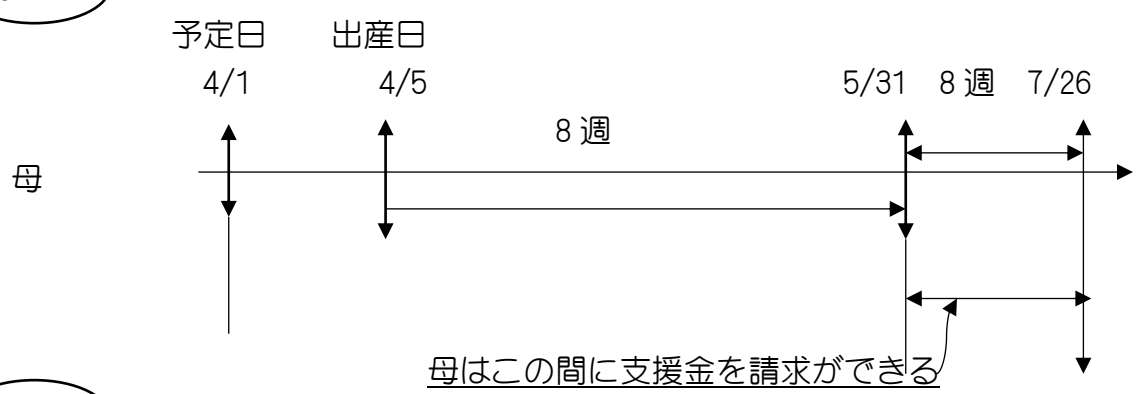
例 2-1



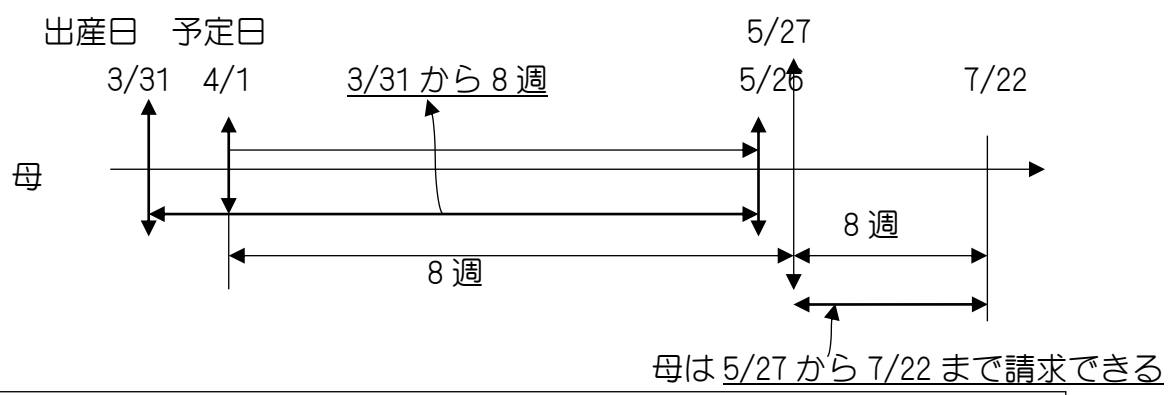
例 2-2



例 3



例 4



注意

出産日
12/23 以降生まれ 2/17 4/1 4/14

母は

8 週 42 日以下 14 日以上の支援金