

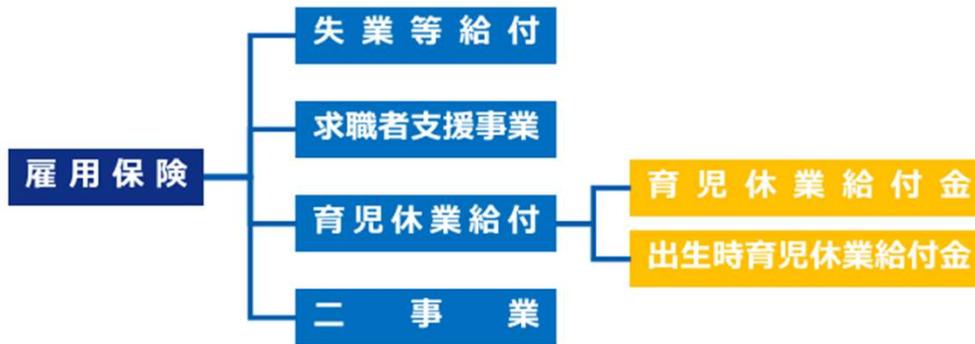
2025 雇用保険法改正 育児介護休業法改正

かるべ労務管理事務所

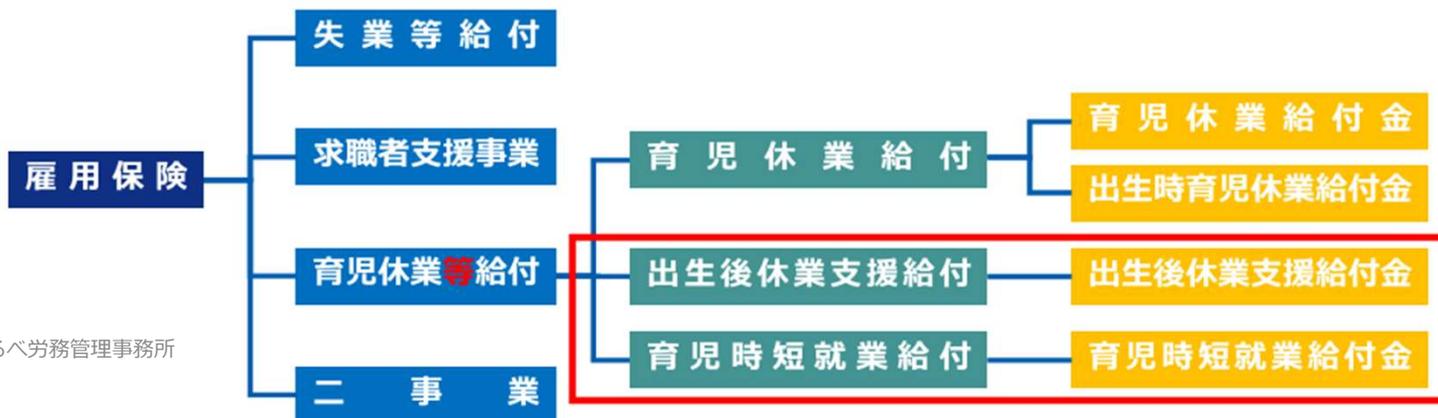
雇用保険法改正

- 令和6年雇用保険制度改正により、出生後休業支援給付及び育児時短就業給付が創設され、育児休業給付と併せて、育児休業等給付となる。

【現在】



【令和7年4月1日以降】



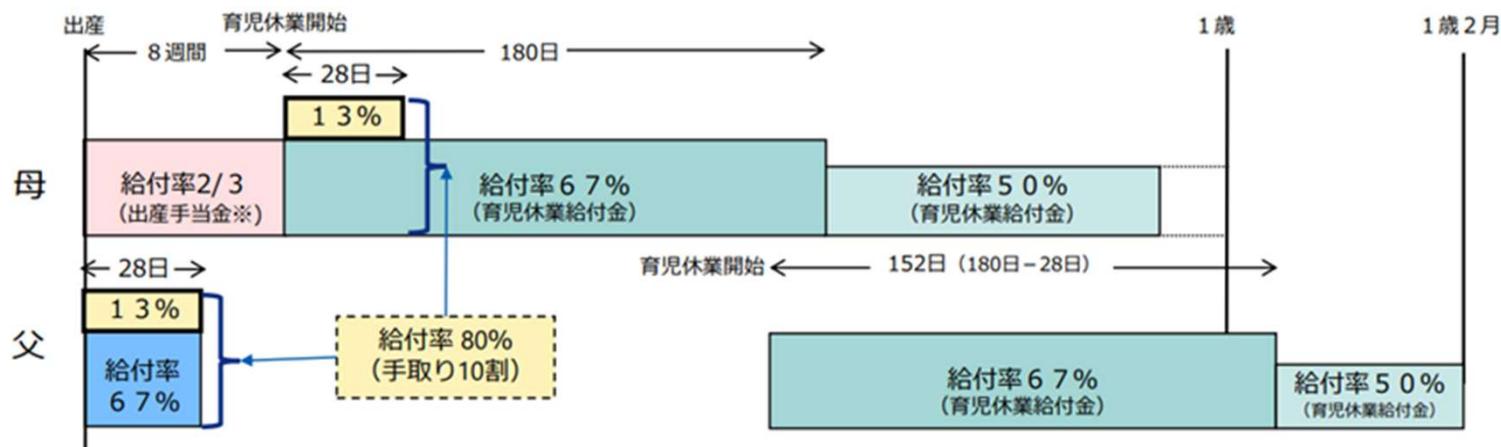
➤ 出生後休業支援給付の創設

1. 目的

「出生後休業支援給付」とは、出生後の一定期間に、「夫婦ともに」育児休業を取得した場合に、従来の育児休業給付に上乗せ給付を受けることができる制度です。これにより、育児休業中の収入減をカバーし、特に男性の育児休業の取得を促進することを目的としています。

2. 支給要件

支給要件の詳細ですが、図表2の通り、出生の日から8週間（女性は産後休業後8週間）を経過する日の翌日までに、被保険者とその配偶者がそれぞれ14日以上育児休業を取得した場合、最大28日間、通常の育児休業給付に「休業開始時賃金13%相当額」が上乗せされます。従来の育児休業給付の給付率67%とあわせると、給付率は80%（手取りで10割相当）へと引き上げます。



©かるべ労務管理事務所 ※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。

図表2：出生後休業支援給付のイメージ

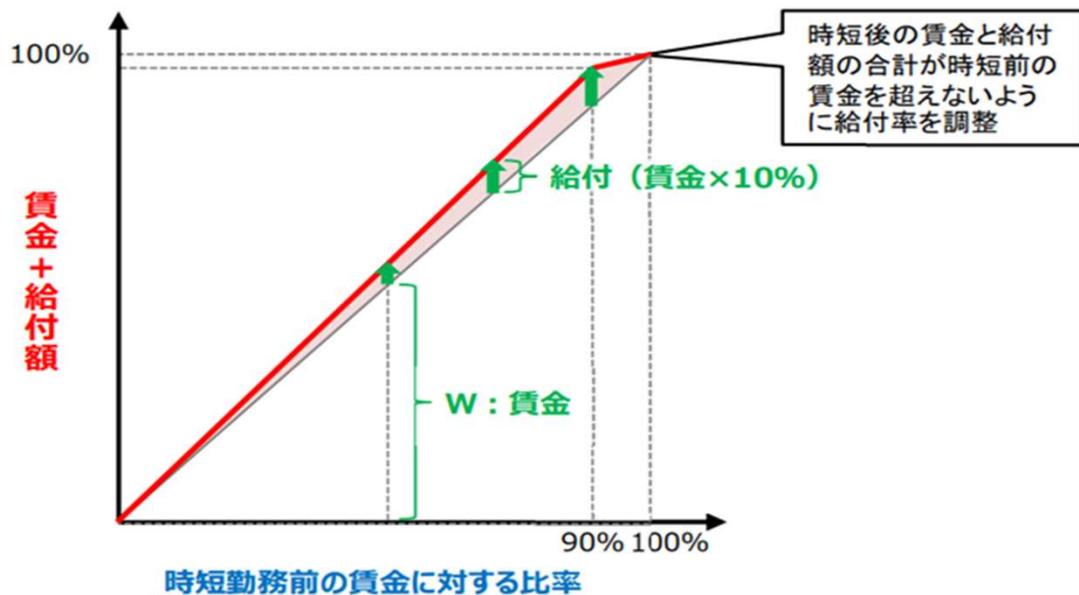
➤ 育児時短就業給付の創設

1. 目的

「育児時短就業給付」とは、育児と就業の両立を図りやすい職場環境を整えるため、育児のために時短勤務を行い収入が低下した場合に、その収入を補うものとして給付する制度です。国は、子育て対策として、時短勤務を活用しやすくすることに集中的に取り組む必要があると考えており、新設されました。

2. 支給要件

支給要件の詳細ですが、2歳未満の子を養育するために時短勤務をした場合、育児時短就業中に支払われた賃金の10%が支給されます。ただし、下図のように、休業前の賃金と比べ、時短後の賃金の減り幅が10%に満たない場合は、この給付を受けることで、休業前にもらっていた賃金を超えてしまうため、賃金を超えないように給付率の調整を行います。



育児介護休業規程 変更する条文について

➤ 2025年（令和7年）4月より改正

- ・（子の看護休暇）⇒（子の看護等休暇）へ
- ・（介護休暇）
- ・（育児・介護のための所定外労働の制限）
- ・（育児短時間勤務）⇒代替措置を定めている場合のみ

➤ 2025年（令和7年）10月より改正

- ・（柔軟な働き方を実現するための措置）⇒新設！

(子の看護等休暇)

◆子の看護等休暇 (規定例第4条)

～ 令和7年4月から、対象の子の範囲等が見直されます ～

改正内容	～R7.3.31 (施行前)	R7.4.1～ (施行後)
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校第3学年修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続雇用期間 6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

(介護休暇)

◆介護休暇 (規定例第5条)

～ 令和7年4月から、取得できる労働者の要件が緩和されます ～

改正内容	～R7.3.31 (施行前)	R7.4.1～ (施行後)
労使協定による継続雇用期間 6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

(育児・介護のための 所定外労働の制限)

◆育児・介護のための所定外労働の制限 (規定例第6条)

～ 令和7年4月から、育児のための所定外労働の制限の対象が拡大されます～

改正内容	～R7.3.31 (施行前)	R7.4.1～ (施行後)
請求可能となる労働者の 範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前 の子を養育する労働者

(育児短時間勤務)

◆育児短時間勤務（3歳未満）（規定例第9条）

～令和7年4月から、代替措置にテレワークが追加されます～

改正内容	～R7.3.31（施行前）	R7.4.1～（施行後）
代替措置（※）のメニューを追加	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等の措置	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等の措置 ③ テレワーク等の措置

※短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります

令和7年10月～ (柔軟な働き方を実現するための措置)

①～⑤の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります

◆柔軟な働き方を実現するための措置（規定例第10条）

～令和7年10月から、柔軟な働き方を実現するための措置を講ずることが事業主に義務付けられます～

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下①～⑤の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

【選択して講ずべき措置】

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります。

育児介護休業に関する労使協定について

▶ 変更が必要な箇所

- ・（子の看護休暇の申し出を拒むことができる従業員）一部削除
- ・（介護休暇の申し出を拒むことができる従業員）一部削除

- ・（柔軟な働き方を実現するための措置の利用申出を拒むことができる従業員）追加

個別周知、意向確認について

▶ 令和4年4月より義務

- ・「育休制度の個別周知・意向確認」「雇用環境整備」

▶ 令和7年4月より義務

- ・「介護離職防止のための個別周知・意向確認」等の措置

▶ 令和7年10月より義務

- ・「仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮」
「柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認」