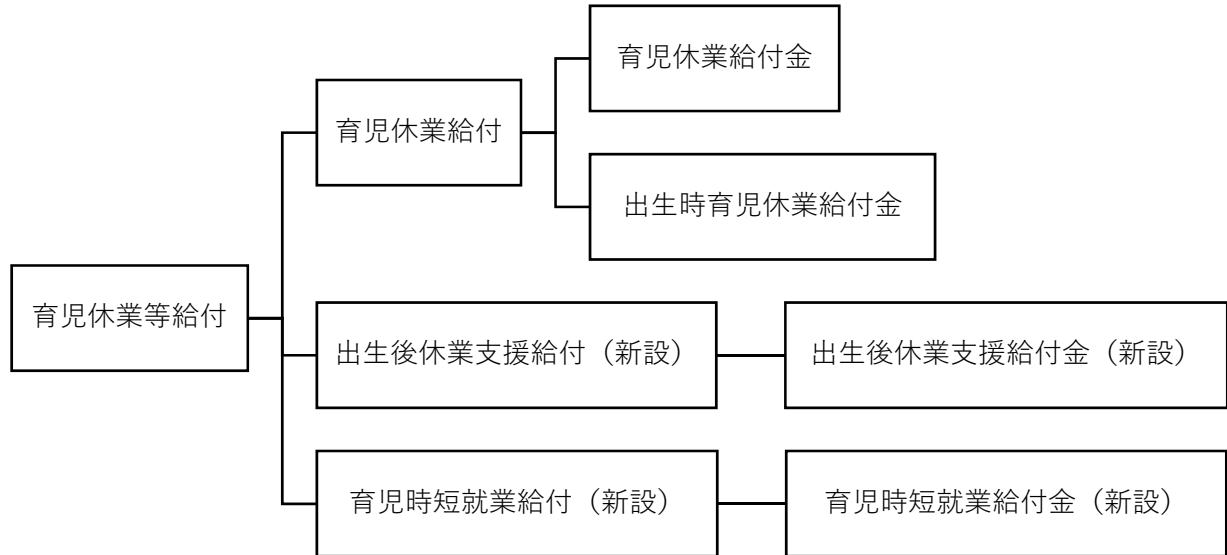


令和7年4月から雇用保険法が改正されます

雇用保険法の改正により、新たに「出生後休業支援給付金」と「育児時短就業給付金」が創設され、令和7年4月1日から施行されます。これにより、育児休業給付の給付体系は以下のようになります。



新たに施行される「出生後休業支援給付金」と「育児時短就業給付金」についての概要を説明します。

【出生後休業支援給付金】

出生後休業支援給付金は、出産後の一定期間内に夫婦が共に14日以上育児休業を取得した場合において、最大で28日間、休業前の給与のおよそ13%を支給する給付金です。

出生後休業支援給付金は、従来からある育児休業給付金や出生時育児休業給付と合わせて申請することが前提となっています。

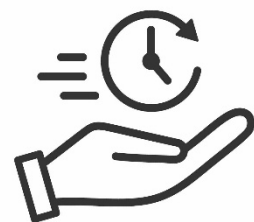
とても簡単に言ってしまうと、育児休業給付金などにプラスして支給される給付金というイメージです。もともと育児休業給付金の支給が、給与のおよそ67%なので、出生後休業支援給付金の支給(およそ13%)と加えると、支給額は額面給与のおよそ80%となります。なお、額面給与とは、支払われる給与の総額(基本給に各種諸手当を加えた金額)で、社会保険料や税金等を引く前の給与の事です。夫婦ともに雇用保険に加入していなければこの給付は受けられないのが原則ですが、仮に、夫婦どちらかが雇用保険に加入していない場合も(例えば個人事業をしているなど)、雇用保険に加入していて、育児休業を取っている夫婦の一方は受給ができる要件が整備されています。



【育児時短就業給付金】

育児時短就業給付金は、育児休業給付金などを受けていて、職場復帰し、引き続き2歳未満の子供を育てながら、時短勤務している方に対して、原則として、子供が2歳になるまで支給される給付です。時短勤務による給与額の低下割合にもよりますが、最大でおよそ額面給与の10/100が支給されます。

本文での記載については概要となりますので、その他、支給申請においては細かな要件がある点をご注意ください。今後、育児休業や時短勤務の制度を使う方がいらっしゃる際は、今回改正の給付も視野に入れながら対応してゆきましょう。



(人事労務事業部 社会保険労務士 有田一範)