

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【令和7年度出産・育児関連の改正等予定】

- 1 育児休業給付延長手続きの厳格化
- 2 「共働き・共育て」のための給付金
- 3 その他法改正

1 育児休業給付延長手続きの厳格化

令和7年4月1日より、子が1歳を超えた後の育児休業給付金延長の手続き方法が変わり、ハローワークでの審査が厳しくなります。

これまで育児休業給付金の延長申請は、保育所に入所できないことを証明する『入園待機通知書』（※自治体により証明書類の名称は異なります）を添付することで、手続きを進めることができました。しかし、保育所に入所したいという意思がないにも関わらず、給付金延長のために「落選狙い」で入所申し込みを行う人が増えていること、そのような申し込みに対する自治体の事務負担が増えていることが問題視されてきました。このような状況を踏まえ、育児休業給付金の不正受給を防ぎ制度の公平性を保つために手続きが厳格化されることとなりました。

子が1歳に達する日または1歳6か月に達する日が令和7年4月1日以後となる場合の延長申請から、下記の書類を添付して申請を行います。

- ①育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書
⇒書式は厚生労働省が作成しているものをご使用ください。
(<https://www.mhlw.go.jp/content/001269655.pdf>)
- ②市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書のコピー
⇒申込書の全ページのコピーが必要となります。
- ③市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知
⇒入園待機通知書も引き続き添付する必要があります。

また今回の改正により、育児休業給付金の延長要件の中に「申し込んだ保育所等が、合理的な理由なく自宅から通所に片道 30 分以上要する施設のみとなっていないこと」が追加されています。生活実態に合わせて、「落選狙い」の申請を防ぐ一方、本当に入所を希望する方にとっては、制度を正しく理解して申し込みを行わないと申請が却下される可能性もあります。

育児休業給付金延長手続きの厳格化により、不正受給を防ぎ制度の公平性を保つことができますが、手続きが複雑になり、正しく申請を行わないと給付金の延長ができないことも考えられます。現在育児休業を取得している方も対象となる可能性はありますので、子が 1 歳に達する日等が令和 7 年 4 月 1 日以降となる場合は、早めに必要書類の案内を行いましょう。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00040.html

(厚生労働省：育児休業給付金の支給対象期間延長手続き)

担当：平尾

2 「共働き・共育て」のための給付金

共働き・共育ての推進に資する施策として、雇用保険において新たに「出生後休業支援給付」、「育児時短就業給付」が創設され、令和 7 年 4 月 1 日より施行されます。給付の概要については下記のとおりとなります。

1. 出生後休業支援給付

現行の育児休業給付金は休業開始前賃金の 67% (180 日経過後は 50%) の給付率ですが、被保険者と配偶者の両方が子を養育するための休業 (以下、「出生後休業」という。) を 14 日以上取得する場合に、最大 28 日間、休業開始前賃金の 13% 相当額が出生後休業支援給付金として支給されることとなりました。これにより、現行の 67% と合わせて 80% 相当 (手取りで 10 割相当) の給付となります。

支給要件	次の①～③のいずれにも該当すること。(配偶者がいない、配偶者が雇用保険の被保険者でない等の場合は①、②のみ) ① 出生後休業開始日前 2 年間にみなし被保険者期間 (※1) が通算して 12 か月以上であること ② 子の出生直後の一定期間内 (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、通算して 14 日以上 of 出生後休業を取得していること ③ 配偶者が同一の子について 14 日以上 of 出生後休業をしていること (※1) みなし被保険者期間…出生後休業を開始した日を被保険者でなくなった日とみなして、基本手当の受給資格に係る被保険者期間の計算方法によって計算した被保険者期間に相当する期間
支給期間	休業期間について最大 28 日
支給額	休業開始前賃金の 13% 相当額

2. 育児時短就業給付

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、育児時短就業給付が創設されます。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、給付率は時短勤務中に支払われた賃金額の10%となっています。

支給要件	次の①・②のいずれにも該当すること。 ① 2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮することによる就業（以下、「育児時短就業」という。）をしていること ② 育児時短就業を開始した日前2年間にみなし被保険者期間（※2）が通算して12か月以上であること （※2）みなし被保険者期間…育児時短就業を開始した日を被保険者でなくなった日とみなして、基本手当の受給資格に係る被保険者期間の計算方法によって計算した被保険者期間に相当する期間
支給期間	育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月まで
支給額	① 支給対象月に支払われた賃金額が育児時短就業開始前の賃金の90%未満であるとき …支給対象月の賃金の額×10% ② 支給対象月に支払われた賃金額が育児時短就業開始前の賃金の90%以上であるとき …支給対象月の賃金の額×10%から一定の割合で逡減するように定める率 ※支給対象月に支払われた賃金額が支給限度額以上であるときは、支給されない。

これらの給付の導入は、労働者の育児休業の取得に関する意思決定に影響を与えることが考えられます。労働者から妊娠・出産等に関する報告があった際に適切なお案内ができるよう、制度の内容について把握しておく必要があります。

担当：高橋

3 その他法改正

前述した1、2の他に、令和7年1月と4月には出産や育児に関連した以下の法令改正も予定されています。

【厚生年金保険法施行規則】

施行日：令和7年1月1日

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T240329T0090.pdf>

3歳に満たない子を養育する被保険者等の標準報酬月額の特例の申出について、申請書内に事業主による確認欄を設け、事業主の確認を受けた場合には、申出者と子との身分関係を証明する書類としての

「戸籍謄(抄)本または戸籍記載事項証明書」の添付を省略することができるようになります。

※「3歳に満たない子を養育する被保険者等の標準報酬月額の特例の申出」とは

子どもが3歳に達するまでの養育期間中に標準報酬月額が低下した場合、養育期間中の報酬の低下が将来の年金額に影響しないようその子どもを養育する前の標準報酬月額に基づく年金額を受け取ることができる仕組みです。

【育児介護休業法及び次世代育成支援対策推進法】

施行日：令和7年4月1日

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

- ① 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲が、現在の「3歳に満たない子を養育する労働者」から「**小学校就学前の子を養育する労働者**」に拡大されます。
- ② 子の看護休暇の対象となる子の範囲が、現在の「小学校就学前の子」から「**小学校第三学年修了前の子**」に拡大されます。また、取得事由に関しても、従来の「病気やケガ、予防接種や健康診断」に加えて、「**入園(学)式、卒園式**」等が追加され、休暇の名称も「**子の看護等休暇**」に変更されます。労使協定の締結により除外できる労働者に関しては、「引き続き雇用された期間が6ヶ月未満」の要件が撤廃され、**週の所定労働日数が2日以下の場合のみ**になります。
- ③ 男性の育児休業の取得状況の公表義務の対象が現在の「常時雇用の労働者の数が1000人を超える事業主」から「**常時雇用の労働者の数が300人を超える事業主**」に拡大されます。

法令の基準に沿って育児介護休業規程や労使協定を作成している場合、規程や労使協定の改定が必要となります。まもなく厚生労働省より通達やQ&A等が公表されると思われませんが、4月間際に慌てることのないよう、あらかじめ内容をご確認のうえ、詳しくは担当職員までご相談ください。

(杉田)

お知らせ / ご案内

・弊社 YouTube 動画「労働時間制」を配信中です。ぜひご覧ください。

※YouTube の動画ページ→ <https://www.youtube.com/watch?v=IT1A3Z34uuA>

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2 階

TEL : 03-6427-1191 FAX : 03-6427-1192

Homepage : <https://www.ys-office.co.jp> Facebook : <http://www.facebook.com/ysoffice>

YouTube : <https://www.youtube.com/@Ys-office/featured>



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office