

# 令和6年雇用保険制度改正(令和7年4月1日施行分)について

# 施行期日について（一覧）

## 【雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）等】

施行期日	改正内容
公布日 (令和6年5月17日)	○育児休業給付に係る国庫負担引下げの暫定措置の廃止 ○介護休業給付に係る国庫負担引下げの暫定措置の令和8年度末までの継続
令和6年10月1日	○教育訓練給付金の給付率引上げ（受講費用の最大70%→80%）
令和7年4月1日	○自己都合退職者が、教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除 ○就業促進手当の見直し（就業手当の廃止及び就業促進定着手当の給付上限引下げ） ○育児休業給付に係る保険料率引上げ(0.4%→0.5%)及び保険財政の状況に応じて保険料率引下げ(0.5%→0.4%)を可能とする弾力的な仕組みの導入 ○教育訓練支援給付金の給付率引下げ（基本手当の80%→60%）及び当該暫定措置の令和8年度末までの継続 ○雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付の暫定措置の令和8年度末までの継続 ○「出生後休業支援給付」・「育児時短就業給付」の創設（※1） ○子ども・子育て支援特別会計の創設（※1） ○高齢雇用継続給付の給付率引下げ（15%→10%）（※2）
令和7年10月1日	○「教育訓練休暇給付金」の創設
令和10年10月1日	○雇用保険の適用拡大（週所定労働時間「20時間以上」→「10時間以上」）

（※1）子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号）

（※2）雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）

# 自己都合退職者が教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除

職業安定分科会雇用保険部会（第195回）

資料1  
一部改

令和6年5月20日

## 現状・課題

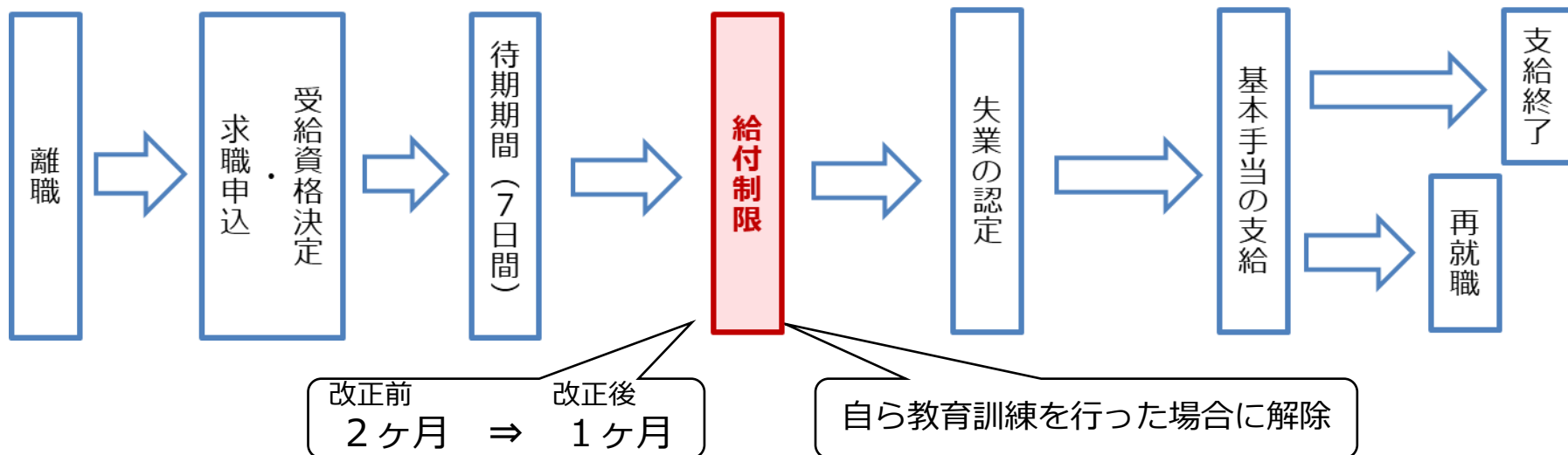
- 自己都合退職者に対しては、失業給付（基本手当）の受給に当たって、待期満了の翌日から原則2ヶ月間（5年以内に2回を超える場合は3ヶ月）の給付制限期間がある。
  - ※ ただし、ハローワークの受講指示を受けて公共職業訓練等を受講した場合、給付制限が解除される。
- 労働者が安心して再就職活動を行えるようにする観点等を踏まえ、給付制限期間を見直す必要がある。

## 見直し内容

- 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**。
  - ※ このほか、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。

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○基本手当の受給手続の流れ（自己都合離職者）



## 【施行に向けた主な省令事項】

- 給付制限を解除することになる教育訓練について、教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練等とする。

# 就業促進手当の見直し

職業安定分科会雇用保険部会（第195回）

資料1  
一部改

令和6年5月20日

## 現状・課題

- 安定した職業以外の職業に早期再就職した場合の手当として就業手当が、早期再就職し、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた場合に低下した賃金の6か月分を支給する手当として就業促進定着手当が設けられている。
- 支給実績や人手不足の状況等を踏まえた各手当の在り方について、検討する必要がある。

## 見直し内容

- 就業手当を**廃止**するとともに、就業促進定着手当の**上限を支給残日数の20%に引き下げる**。

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

【参考】現行の就業促進手当の概要

	就業手当	再就職手当	就業促進定着手当
概要	受給資格者が職業に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上を残して就業をした場合に、就業日ごとに基本手当日額の30%相当額を支給（ <b>再就職手当の対象とする就職を除く。</b> ）	受給資格者が <b>安定した職業</b> （1年超の雇用見込みのある職業等）に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上を残して再就職した場合に支給残日数の60%又は70%に基本手当日額を乗じた額の一時金を支給	基本手当受給者が早期再就職し、再就職後6か月間定着した場合に、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた者について、低下した賃金の6か月分を支給
給付	基本手当日額の30%相当額	<b>支給残日数の60%</b> （支給残日数が所定給付日数の3分の2以上の場合は <b>70%</b> ）に基本手当日額を乗じた額の一時金	（離職前の賃金日額－再就職後の賃金日額に相当する額）に再就職後6か月間の賃金の支払基礎となった日数を乗じて得た額の一時金 ※基本手当支給残日数の <b>40%相当額</b> （再就職手当として支給残日数の70%が支給された場合は、 <b>30%相当額</b> ）が上限
受給者数 (令和4年度)	3,486人	359,734人	92,546人

【施行に向けた主な省令事項】

- 就業手当の廃止に伴う規定の整理。

# 育児休業給付に係る保険料率引上げ及び保険財政の状況に応じて保険料率引下げを可能とする弾力的な仕組みの導入

職業安定分科会雇用保険部会（第195回）

資料1  
一部改

令和6年5月20日

## 現状・課題

- 育児休業給付については、育児休業の取得者数増等を背景に、支給額は年々増加しており、財政基盤の強化が急務。  
（現在の国庫負担割合：本則 1/8 のところ暫定措置として1/80、現在の保険料率：0.4%）

## 見直し内容

- 男性育休の大幅な取得増等に対応できるよう、育児休業給付を支える財政基盤を強化するため、令和4年雇用保険法改正法の附則の規定を踏まえ、
  - ① **令和6年度から、国庫負担割合**を現行の1/80から本則の**1/8**に引き上げる
  - ② **当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、本則料率を令和7年度から0.5%に引き上げる改正を行うとともに、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整する仕組み（注）を導入する**

（注）前年度の決算を踏まえた該当年度の積立金残高（見込み）と翌年度の収入（見込み）の合計額が、翌年度の支出（見込み）の1.2倍を超える場合は、翌年度の料率を0.4%とすることができることとする。

<施行期日> ①公布日又は2024（令和6）年4月1日のいずれか遅い方、②2025（令和7）年4月1日



### 【男性の育休取得率の目標】

2025年 公務員 85%（1週間以上の取得率）、民間 50%  
2030年 公務員 85%（2週間以上の取得率）、民間 85%

（出所：こども未来戦略）

### （参考）2022年雇用保険法改正法の附則

政府は、令和六年度までを目途に、雇用保険法の規定による育児休業給付及びその財源の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

- 施行に向けた省令事項はなし。今後、財政運営の議論と併せて議論予定。

# 教育訓練支援給付金の給付率引下げ及び雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例等の令和8年度末までの継続

職業安定分科会雇用保険部会（第195回）

資料1  
一部改

令和6年5月20日

## 現状・課題

- 雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付（雇用機会が不足する地域における給付日数の延長）、教育訓練支援給付金（45才未満の者に基本手当の80%を訓練受講中に支給）は、令和6年度末までの暫定措置とされている。
- 暫定措置の在り方について、検討する必要がある。

## 見直し内容

- 雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付を**2年間延長**する。
  - 教育訓練支援給付金の給付率を**基本手当の60%**とした上で、**2年間延長**する。
- ※ そのほか介護休業給付に係る国庫負担割合を1/80（本則：1/8）とする暫定措置を2年間延長する。

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

【参考】雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例

雇止めによる離職者	倒産・解雇による離職者
90日～150日	90日～330日
<b>90日～330日（暫定措置）</b>	

- 教育訓練支援給付金の改正内容

### 【改正前】

初めて専門実践教育訓練を受講し、修了する見込みのある45才未満の離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、**基本手当日額の80%**を訓練受講中に2か月ごとに支給。

### 【改正後】

初めて専門実践教育訓練を受講し、修了する見込みのある45才未満の離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、**基本手当日額の60%**を訓練受講中に2か月ごとに支給。

- 施行に向けた省令事項はなし。

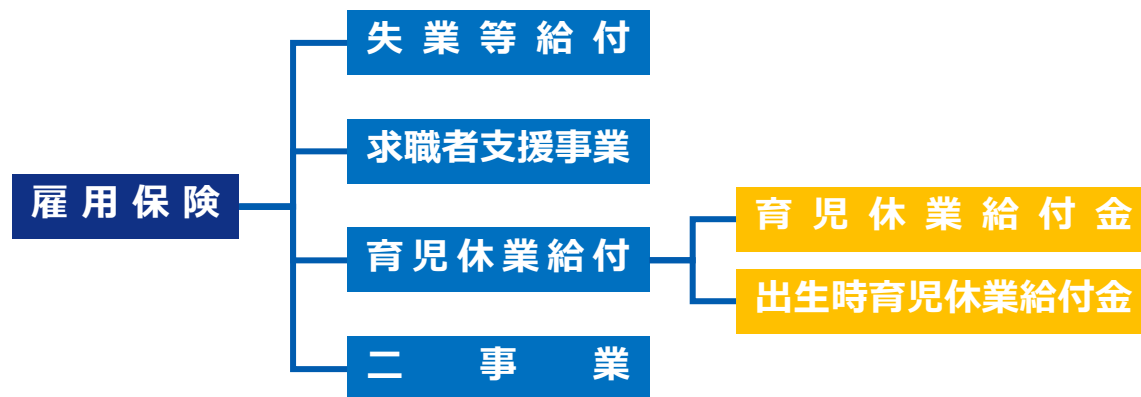
## 育児休業等給付について



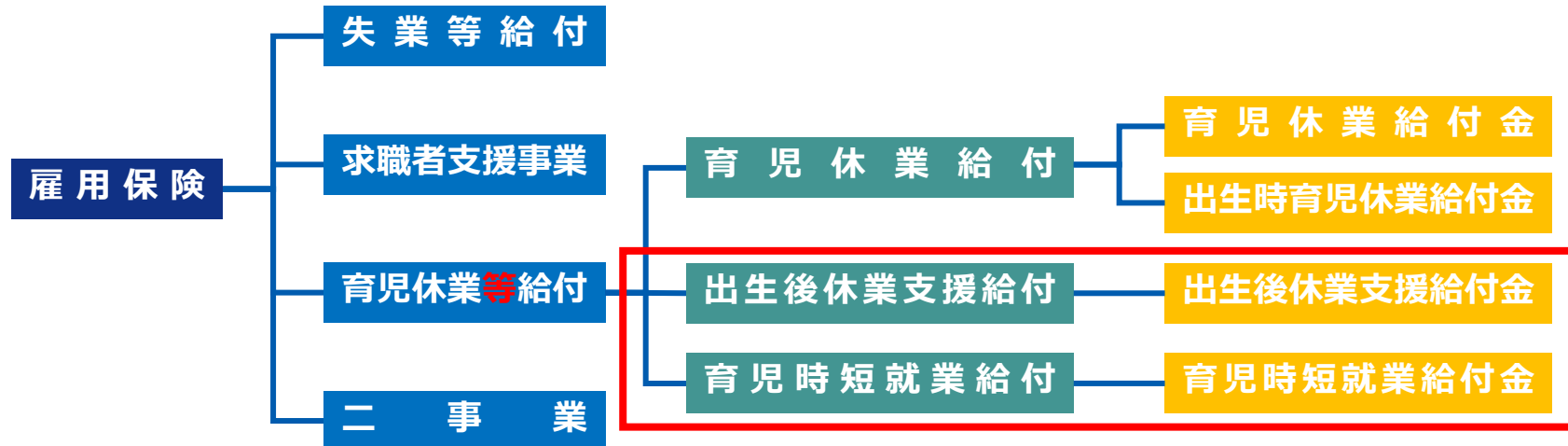
# 雇用保険制度の概要（体系）

- 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】





## 【参考】子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律に対する附帯決議（抄）

令和6年4月18日 衆議院 地域活性化・こども政策・デジタル社会形成に関する特別委員会

- 十三 男女が共に育児を担うことの重要性を始め、「共働き・共育て」の推進に向けて、企業も含めた社会全体で機運を醸成していく取組を推進すること。
- 十四 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付について、その効果や現場に与える影響などを検証した上で、引き続き、労働政策審議会を始めとした関係審議会において審議を行うこと。
- 十五 出生後休業支援給付制度において、男性の育児参加をより促す観点も踏まえ、制度の施行状況を確認すること。
- 十六 育児時短就業給付制度により、利用する労働者のキャリア形成の阻害や給付の公平性の観点から労働者間の分断などにつながらないよう、趣旨などを丁寧に周知しながら取組を進めること。
- 十七 子ども・子育て支援特別会計の創設後も、雇用保険財源の活用の在り方及び保険料率を始め、従来労働政策審議会において議論を行ってきた事項については、引き続き、同審議会において審議を行うこと。

令和6年6月4日 参議院 内閣委員会

- 十四 男女が共に育児を担うことの重要性を始め、「共働き・共育て」の推進に向けて、企業も含めた社会全体で機運を醸成していく取組を推進すること。
- 十五 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付について、その効果や現場に与える影響などを検証した上で、引き続き、労働政策審議会を始めとした関係審議会において審議を行うこと。
- 十六 出生後休業支援給付制度において、男性の育児参加をより促す観点も踏まえ、制度の施行状況を確認し、必要な対応を行うこと。
- 十七 育児時短就業給付制度により、利用する労働者のキャリア形成の阻害や給付の公平性の観点から労働者間の分断などにつながらないよう、趣旨などを丁寧に周知しながら取組を進めること。
- 十九 子ども・子育て支援特別会計の創設後も、雇用保険財源の活用の在り方及び保険料率を始め、従来労働政策審議会において議論を行ってきた事項については、引き続き、同審議会において審議を行うこと。

## 出生後休業支援給付について



## 現状・課題

- 育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取りで8割相当）、180日経過後は50%が支給。
- 若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進する必要があり、特に男性の育児休業取得の更なる促進が求められる。

## 見直し内容

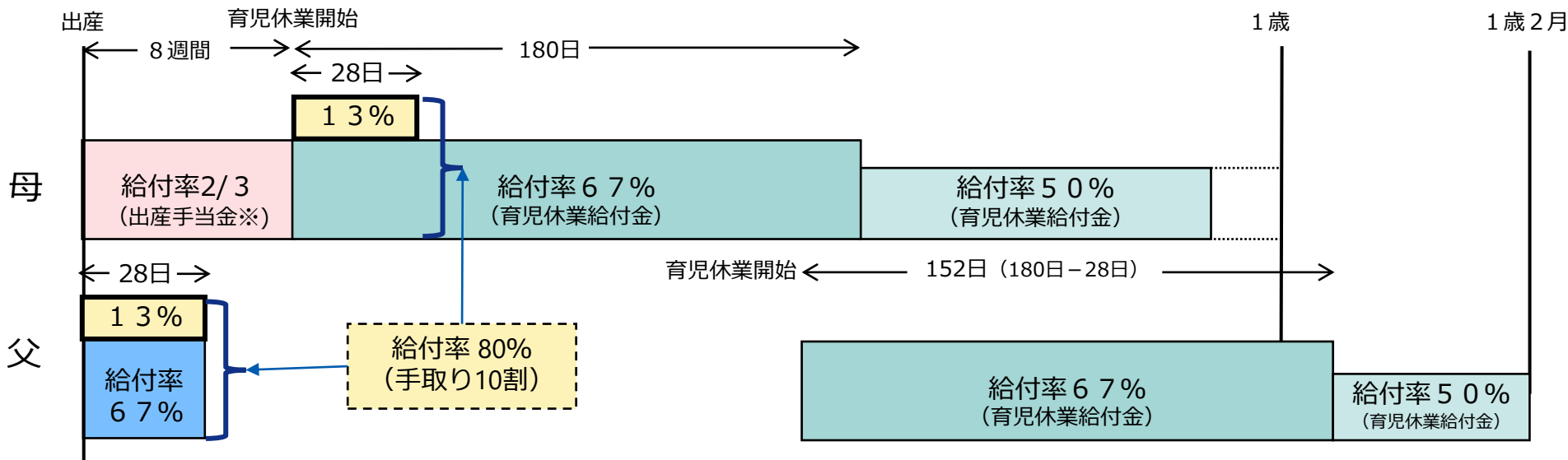
- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる**こととする。

※ 配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

### ○育児休業給付の給付イメージ



※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<sup>2</sup>の2/3相当額を支給。

# 出生後休業支援給付の主な省令事項について①

## 【出生後休業支援給付金の支給対象となる休業の範囲】

- 法律上、出生後休業は、被保険者が対象期間内にその子を養育するためにする休業とされている。  
※ 対象期間：原則、その子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間
- 被保険者が対象期間内に14日以上出生後休業を行い、かつ、被保険者の配偶者が14日以上出生後休業を行うことが給付の要件となっている。



- 出生後休業支援給付金（休業前賃金の13%相当）は、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金（ともに休業前賃金の給付率67%）と合わせて休業前賃金の80%相当（手取りで10割相当）額の給付で行うことを目的として創設されたものであり、事務手続きの簡便化が求められている。
- そのため、出生後休業支援給付金の支給対象となる休業は、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給の対象となる休業としてはどうか。
- また、給付の要件となる被保険者の配偶者がする出生後休業は、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給の対象となる休業としつつ、当該配偶者が公務員の場合は、各種法律に基づく育児休業とすることとしてはどうか。

## <参考>雇用保険法

### （出生後休業支援給付金）

第六十一条の十 出生後休業支援給付金は、被保険者が、厚生労働省令で定めるところにより、対象期間内にその子を養育するための休業（以下この節において「出生後休業」という。）をした場合において、次の各号に掲げる要件のいずれにも該当するときに、支給する。

一・二 （略）

三 当該被保険者の配偶者が当該出生後休業に係る子について出生後休業をしたとき（当該配偶者が当該子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までの期間内にした出生後休業の日数が通算して十四日以上であるときに限る。）。

2～7 （略）

## 出生後休業支援給付の主な省令事項について②

### 【配偶者の出生後休業を要件としない場合】

- 法律上、以下の場合には、配偶者が出生後休業をすることが出生後休業支援給付金の支給要件としないこととされている。
  - 一 配偶者のない者**その他厚生労働省令で定める者**である場合
  - 二 当該被保険者の配偶者が適用事業に雇用される労働者でない場合
  - 三 当該被保険者の配偶者が当該出生後休業に係る子について労働基準法第六十五条第二項の規定による休業その他これに相当する休業をした場合
  - 四 前三号に掲げる場合のほか、当該被保険者の配偶者が当該出生後休業に係る子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までの期間内において当該子を養育するための休業をすることができない場合として**厚生労働省令で定める場合**



- 配偶者のない者**その他厚生労働省令で定める者**について、以下の者としてはどうか。
  - ・ 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない者
  - ・ **その他職業安定局長が定める者**（※）  
※具体的には、業務取扱要領において「配偶者から暴力を受け、別居している者」等を記載することを想定。
- 被保険者の配偶者が休業をすることができない場合として厚生労働省令で定める場合は、以下の場合としてはどうか。
  - ・ 配偶者が日々雇用される者である場合
  - ・ 配偶者が育児休業の申し出をすることができない有期雇用労働者である場合
  - ・ 配偶者が労使協定に基づき事業主から育児休業を拒まれた場合
  - ・ **その他やむを得ない理由があると公共職業安定所長が認める場合**（※）  
※ 具体的には、業務取扱要領において以下の場合を記載することを想定。
    - ・ 配偶者が公務員であって、任命権者により育児休業が承認されなかった場合
    - ・ 配偶者が適用事業に雇用されるが、一般被保険者・高年齢被保険者ではない場合（週所定労働時間が20時間未満、日雇労働被保険者、短期雇用特例被保険者 等）
    - ・ 配偶者が育児休業給付の受給資格がない場合

## 出生後休業支援給付の主な省令事項について③

### 【出生後休業の分割取得ができる場合】

- 法律上、厚生労働省で定める場合は、出生後休業を分割して取得できる旨、規定されている。
- また、育児休業給付金の支給対象については原則2回まで、出生時育児休業給付金の支給の対象となる休業は2回まで、分割取得できることとなっている。



- 出生後休業支援給付金の支給対象となる休業は、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給の対象となる休業とすることから、出生後休業の分割取得ができるのは、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給の対象となる休業が分割取得できる範囲とすることとしてはどうか。

### <参考>雇用保険法

(出生後休業支援給付金)

第六十一条の十 (略)

2 (略)

3 被保険者が出生後休業についてこの節の定めるところにより出生後休業支援給付金の支給を受けたことがある場合において、当該被保険者が次の各号のいずれかに該当する出生後休業をしたときは、前二項の規定にかかわらず、出生後休業支援給付金は、支給しない。

一 同一の子について当該被保険者が複数回の出生後休業を取得することについて妥当である場合として厚生労働省令で定める場合に該当しない場合における二回目以後の出生後休業

二 同一の子について当該被保険者が五回以上の出生後休業（当該出生後休業を五回以上取得することについてやむを得ない理由がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当するものを除く。）をした場合における五回目以後の出生後休業

三 同一の子について当該被保険者がした出生後休業ごとに、当該出生後休業を開始した日から当該出生後休業を終了した日までの日数を合算して得た日数が二十八日に達した日以後の出生後休業

4～7 (略)

## 出生後休業支援給付の主な省令事項について④

### 【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、次のとおりとはどうか。
  - ・ 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する。

## 育児時短就業給付について

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare



## 現状・課題

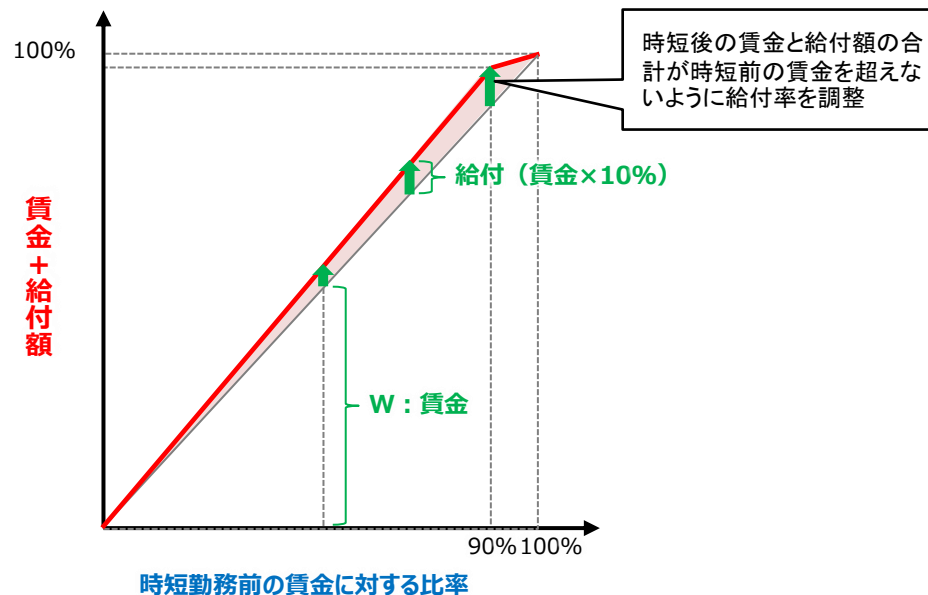
- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

## 見直し内容

- 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。
- 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。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当      <施行期日> 2025（令和7）年4月1日

- 育児時短就業給付の給付イメージ



## 育児時短就業給付の主な省令事項について①

### 【育児時短就業給付金の支給対象となる育児時短就業の範囲】

- 法律上、育児時短就業は、被保険者がその2歳に満たない子を養育するためにする所定労働時間を短縮することによる就業とされている。



- 支給対象となる育児時短就業の範囲は、事業主が被保険者の申出に基づき、初日及び終了日を定めて講じた1週間の所定労働時間を短縮する措置（※）とし、終了日までに次に掲げる事由に該当することとなった場合は、当該事由に該当することとなった日の前日を終了日とすることとしてはどうか。

- ① 子の死亡その他の子を養育しない事由が生じたこと
- ② 子が2歳に達したこと
- ③ 産前産後休業、介護休業又は育児休業が始まったこと
- ④ 新たな子について育児時短就業が始まったこと

※ 1週間の所定労働日数を変更した結果、1週間の所定労働時間が短縮される場合も含む。

### <参考>雇用保険法

#### （育児時短就業給付金）

第六十一条の十二 育児時短就業給付金は、被保険者が、**厚生労働省令で定めるところにより**、その二歳に満たない子を養育するための所定労働時間を短縮することによる就業（以下この節において「育児時短就業」という。）をした場合において、当該育児時短就業（…略…）を開始した日前二年間（…略…）にみなし被保険者期間が通算して十二箇月以上であつたとき、又は当該被保険者が育児時短就業に係る子について、育児休業給付金の支給を受けていた場合であつて当該育児休業給付金に係る育児休業終了後引き続き育児時短就業（…略…）をしたとき、若しくは出生時育児休業給付金の支給を受けていた場合であつて当該出生時育児休業給付金に係る出生時育児休業終了後引き続き育児時短就業をしたときに、支給対象月について支給する。

## 育児時短就業給付の主な省令事項について②

### 【支給限度額の算定方法】

- 法律上、各月に支払われた賃金の額が支給限度額以上であるときは、当該月については、育児時短就業給付金は支給しないことが規定されている。
- この支給限度額は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の賃金の額を区分し、その区分された階層のうち最も高い賃金の額に係る階層に属する労働者の賃金の額の中央値の額を基礎として厚生労働大臣が定め、以降、平均給与額に変化率に応じて毎年8月1日に変更するとされている。
- 同様に支給限度額を設定している高年齢雇用継続給付については、法改正時に賃金構造基本統計調査による65歳未満の常用労働者に対してきまって支給される現金給与額を基礎として法律上支給限度額を定め、毎月勤労統計の平均定期給与額の変化率に応じて変更している。



- 育児時短就業給付金の支給限度額について、高年齢雇用継続給付を参考に賃金構造基本統計調査による65歳未満の常用労働者に対してきまって支給される現金給与額を用いて、労働者を4階層に区分し、最も高い賃金の額に係る階層に属する労働者の賃金の額の中央値の額を基礎としてはどうか。

### <参考2>雇用保険法

(育児時短就業給付金)

#### 第六十一条の十二 (略)

2 前項の規定にかかわらず、支給対象月に支払われた賃金の額が、**厚生労働省令で定めるところにより**、労働者をその賃金の額の高低に従い区分し、その区分された階層のうち最も高い賃金の額に係る階層に属する労働者の賃金の額の中央値の額を基礎として厚生労働大臣が定める額(第六項及び第九項において「支給限度額」という。)以上であるときは、当該支給対象月については、育児時短就業給付金は、支給しない。

3～8 (略)

9 厚生労働大臣は、年度の平均給与額が令和五年四月一日から始まる年度(この項の規定により支給限度額が変更されたときは、直近の当該変更がされた年度の前年度)の平均給与額を超え、又は下るに至った場合においては、その上昇し、又は低下した比率を基準として、その翌年度の八月一日以後の支給限度額を変更しなければならない。

10 (略)

# 育児時短就業給付の主な省令事項について③

## 【逓減するように厚生労働省令で定める率】

- 法律上、育児時短就業給付金の額は、①時短就業中に支払われた賃金が時短就業開始時の賃金日額の90%未満の場合、時短就業中に支払われた賃金に10%を乗じた額、②時短就業中に支払われた賃金が時短就業開始時の賃金日額の90%以上100%未満の場合、時短就業中に支払われた賃金に10%から一定の割合で逓減するように厚生労働省令で定める率を乗じた額と規定されている。



- 同様の仕組みである高年齢雇用継続給付の逓減給付率を参考に規定してはどうか。

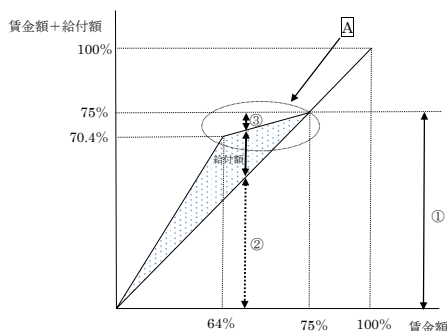
## 【参考】高年齢雇用継続給付の逓減給付率

$$\text{逓減給付率} = \frac{\text{①} - (\text{②} + \text{③})}{\text{②}} \quad (\text{規則第101条の4第1項})$$

① みなし賃金月額 × 75/100 (同項第1号)

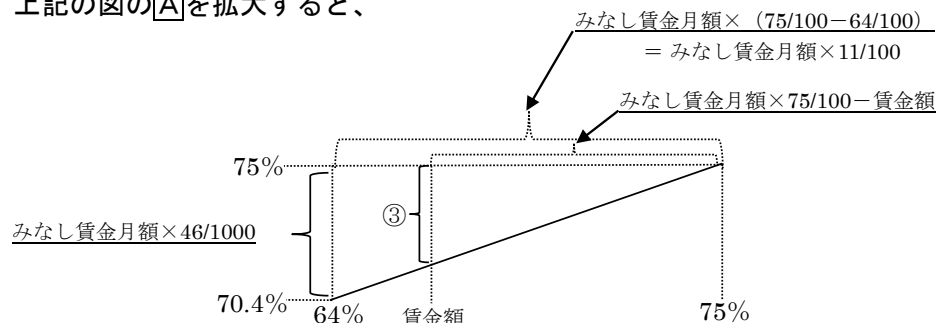
② 賃金の額 (同項第2号)

③ みなし賃金月額 ×  $\frac{46/1000}{\text{みなし賃金月額} \times 11/100}$  × (① - ②) (同項第3号)



(注) 縦軸及び横軸のパーセンテージは、みなし賃金月額に対する割合である。

※ ③の考え方  
上記の図のAを拡大すると、



このため、③を算出するため下記の計算を行うものである。

$$\text{みなし賃金月額} \times 46/1000 \times \frac{\text{みなし賃金月額} \times 75/100 - \text{賃金額}}{\text{みなし賃金月額} \times 11/100}$$

逓減給付率が適用される範囲における給付額は、{① - (②+③)} となり、賃金に対する割合、つまり給付率は、{① - (②+③)} / ② となる。

## 育児時短就業給付の主な省令事項について④

### 【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、次のとおりとはどうか。
  - ・ 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。
    - ※ 高年齢雇用継続給付と同じ。
  - ・ 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。
    - ※ 初回の支給申請と同時に提出することも可能とする。

# 育児時短就業給付について（省令事項以外）①

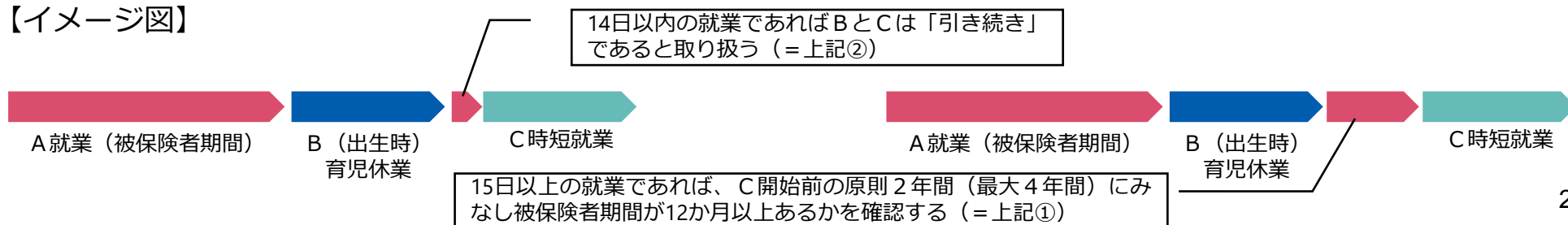
## 【育児休業終了後引き続き時短就業をしたときの解釈】

- 法律上、育児時短就業給付金の支給要件は、①育児時短就業の開始前の原則2年間にみなし被保険者期間が12ヶ月以上あったとき、②育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給を受けていた場合であって、当該給付金に係る休業終了後引き続き育児時短就業をしたときのいずれかを満たす場合と規定されている。
- ②を支給要件としている趣旨は、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給に当たってみなし被保険者期間を確認しており、育児時短就業給付金の支給に当たって改めて同じ内容を確認する必要がないためである。



- （出生時）育児休業終了後「引き続き」時短就業をしたときとは、（出生時）育児休業終了後1日の空白もなく時短就業を開始したときと解することが基本である。
- 一方、雇用保険法第14条では、被保険者期間の算定について、原則、賃金支払い基礎日数が11日以上ある完全月を1か月と計算し、その他の期間は被保険者期間に算入しないこととしつつ、1か月未満の期間でも、15日以上であり、かつ、賃金支払基礎日数が11日以上ある期間は2分の1か月と計算することとされている。
- このことを踏まえると、（出生時）育児休業終了後14日以内に時短就業を開始する場合は、当該14日以内の期間はみなし被保険者に算定されることはないため、業務取扱要領上、（出生時）育児休業終了後「引き続き」時短就業をしたときと取り扱うこととしてはどうか。

## 【イメージ図】



## 育児時短就業給付について（省令事項以外）②

### 【所定労働時間を短縮することによる就業の解釈】

- 法律上、育児時短就業は、被保険者がその2歳に満たない子を養育するためにする所定労働時間を短縮することによる就業とされている。



### （シフト制で働く労働者の取扱い）

- いわゆる「シフト制」(※)で働く労働者に係る雇用保険適用の判断は、勤務実績に基づき平均の労働時間を算定して行っている。
- そのため、子を養育するためにシフトを減らして就業する被保険者について、勤務実績に基づき1週間の平均労働時間が減少している場合は、業務取扱要領上、「所定労働時間を短縮することによる就業」と取り扱ってはどうか。
  - ※ 労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態

### （転職した労働者の取扱い）

- 60歳に達する前後で転職した者の高年齢雇用継続給付や出産を機に転職した者の育児休業給付について、離職後に基本手当を受給していない場合は、転職後に被保険者期間等の要件を確認し、要件を満たしていれば、給付対象としている。
- そのため、転職した場合であって、転職前と比較して1週間の所定労働時間が減少しているときは、業務取扱要領上、「所定労働時間を短縮することによる就業」と取り扱い、被保険者期間等の要件を確認することとしてはどうか。

# 育児休業給付について

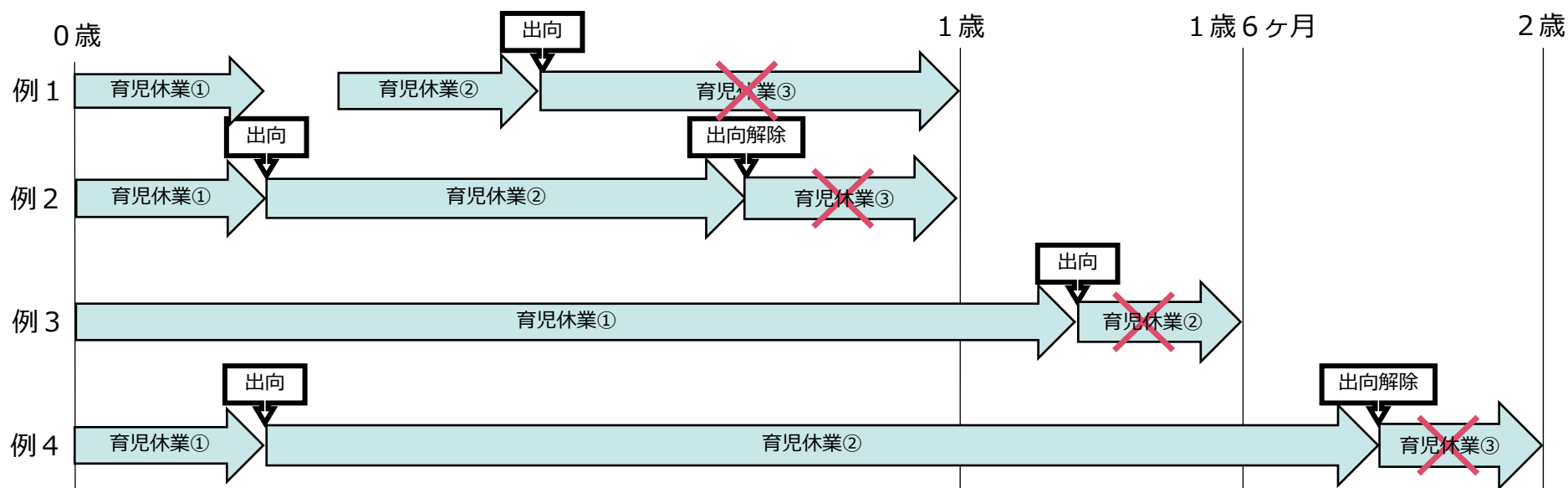




# 育児休業中に出向（出向解除）となった場合の取扱いの見直しについて

## 現状

- 被保険者が育児休業中に出向（出向解除）となった場合は、出向（出向解除）時に一旦育児休業が終了し、出向（出向解除）後の事業所で育児休業を分割取得したものとして取り扱っている。
- 結果、①子が1歳までの間において出向（出向解除）後の事業主の下での育児休業が3回目以後の育児休業となる場合（例1、2）、②子が1歳に達する日後において出向（出向解除）後の事業主の下で育児休業をした場合（例3、4）は、育児休業給付金の支給対象とならない。



## 見直しの方向性（案）

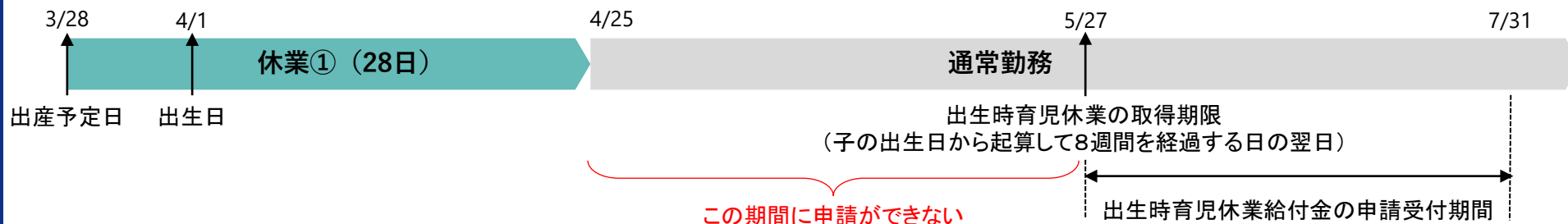
- 出向については、必ずしも本人の希望により行われるものとは限らないことから、出向（出向解除）により給付金が支給されなくなることがないように、出向（出向解除）後1日の空白もなく被保険者資格を取得した場合は、①子が1歳までの間において出向（出向解除）後の事業主の下での育児休業が3回目以後の育児休業となる際の3回目以後の育児休業、②子が1歳に達する日後において出向（出向解除）後の事業主の下で育児休業をしたときの育児休業について、給付の対象となるよう省令を改正してはどうか。

# 出生時育児休業給付金の支給早期化について

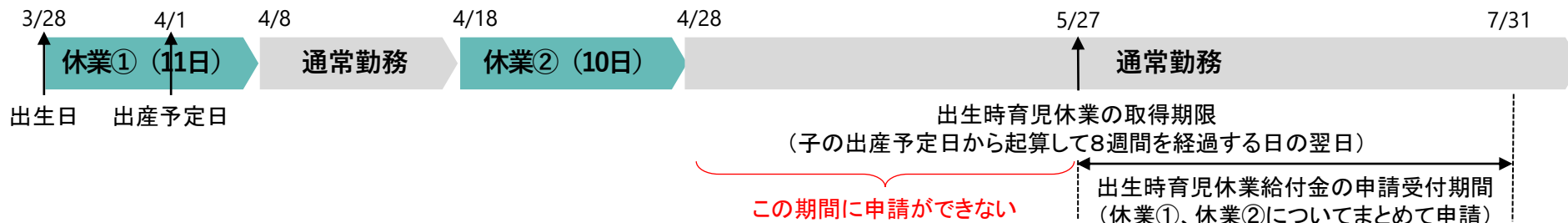
## 現状

- 出生時育児休業給付金の支給申請期間は、「子の出生日（出産予定日前に出生した場合は出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日」から、「当該日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日」までとしている。
- 出生時育児休業の期間終了が確定した場合（①28日間の出生時育児休業を取得し終えた場合又は②2回の出生時育児休業を取得し終えた場合）でも、「子の出生日（出産予定日前に出生した場合は出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日」以後でなければ支給申請を行うことができない。

### （例1）出産予定日（3/28）から28日間の出生時育児休業（産後パパ育休）をする場合



### （例2）出生日（3/28）から2回に分割して出生時育児休業（産後パパ育休）をする場合



## 見直しの方向性（案）

- ①28日間の出生時育児休業を取得した場合及び②2回の出生時育児休業を取得した場合は、当該出生時育児休業終了日の翌日以後に支給申請手続を行うことができるよう省令を改正してはどうか。