

令和7年4月1日より、雇用保険の被保険者に対する育児休業等に関連する新たな給付が始まりました。

① 出生後休業支援給付金

改正育児・介護休業法

就業規則の改定等を確認しましょう(3)

雇用保険被保険者 に対する新たな給付

(一社) 名北労働基準協会 労働相談室長
社会保険労務士 藤原 朋子

現在の育児休業給付金、出生時育児休業給付金は、休業前の賃金の67%の給付率(受給期間が180日を超えると50%)となっています。

これに加え、子の出生後8週間以内の休業に対して28日を限度に休業前の賃金の13%が支給されることになりました。

育児休業等給付金の給付は非課税なこと、該当の場合は社会保険料の免除を受けることができることから、この給付を受けることにより、受給期間中の手取りが概ね10割となります。対象者は育児休業給付金、出生時育児休業給付金の支給要件を満たしていることが必要ですが、その他の主な要件は、次のとおりです。

▽被保険者本人が対象期間中(子の出生日または出産予定日のうちの早い日から、子の出生日または出産予定日の遅い日から8週間(産後休業をした場合は16週間)経過日の翌日までの間、以下同じ)に育児休業給付金もしくは出生時育児休業給付金を受けることのできる休業を通算14日以上取得したこと

▽配偶者も対象期間中に

通算14日以上の子の育児休業を取得したこと

配偶者がいない場合など、一定の場合は申告することにより受給可能となります。

この給付金の申請は、育児休業給付金、出生時育児休業給付金の申請と同時に行うことから、申請書の様式が4月から変更になっていきますので、ご注意ください。



2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業していること

この給付金の申請は、育児休業給付金、出生時育児休業給付金の申請と同時に

② 育児時短就業給付金

2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業し、賃金が低下した被保険者に対し、

時短就業開始前の賃金の最大10%の給付が行われます。

主な受給要件は次のとおりです。

▽2歳未満の子を養育するために1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業していること

▽育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き育児時短就業を開始、もしくは育児時短就業開始日前2年間に賃金支払基礎日数11日以上(または時間数80時間以上)の月が12か月以上あること

支給申請は、2か月ごとに行い、支給額は対象となる月によって変わります。

実際に支払われた賃金額

①・②とも新しい給付となりますので、その他の要件も十分に確認の上、申請を行ってください。

その他、育児休業給付金は子が保育所等に入れなかった場合は子が1歳6か月、2歳になるまでの延長が可能ですが、延長を認める際の取り扱いが変更となり、保育利用申し込み時に、合理的な理由なく自宅から片道30分以上要する施設のみに申し込んだ場合や、入所保留となることを希望していた場合などは、延長が認められなくなりますので、育児休業取得者には事前に説明しておくことが必要です。

イラスト・木村武司

「改正育児・介護休業法対応総合支援事業」

実施中

就業規則の改訂等
のご相談は、

『企業の労働110番』

☎052-961-7110

(愛知県下各労働基準協会の会員企業対象無料労働相談。未入会企業は、初回1回のみ名北労働基準協会へ来館の場合、無料相談可)

