

子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律が 公布され、雇用保険制度が変わります

こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）の「加速化プラン」に盛り込まれた施策を着実に実行し、「共働き・共育て」及び育児期を通じた柔軟な働き方の推進のため、出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の創設等の措置を講ずることを内容とした子ども・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）が令和6年6月12日に公布されましたので、お知らせします。

雇用保険制度に関する改正の概要は以下のとおりです。

1. 出生後休業支援給付の創設【令和7年4月1日施行】

両親ともに育児休業を取得することを促進するため、以下の要件①・②を満たす場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を出生後休業支援給付として給付し、育児休業給付とあわせて**給付率を80%（手取りで10割相当）**とします。

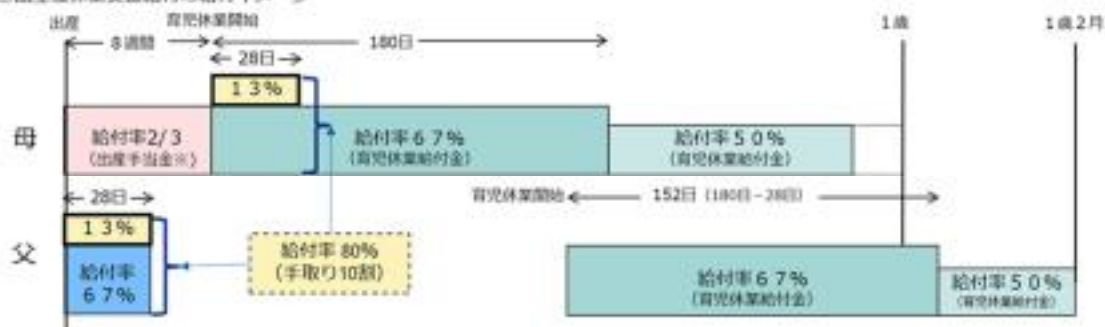
- ① 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に育児休業を取得すること
 - ② 被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得すること
- （注）令和7年4月1日以降に上記要件を満たした方が支給対象となります。

※ 財源は、子ども・子育て支援納付金。

※ 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、②の要件のうち配偶者の育児休業の取得は求めない。

※ 給付は非課税であり、かつ、育児休業中は社会保険料が免除（一定の要件あり）されるため、休業前の手取り賃金と比較すると、実質的には10割相当の給付となる。

○出生後休業支援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2/3相当額を支給。

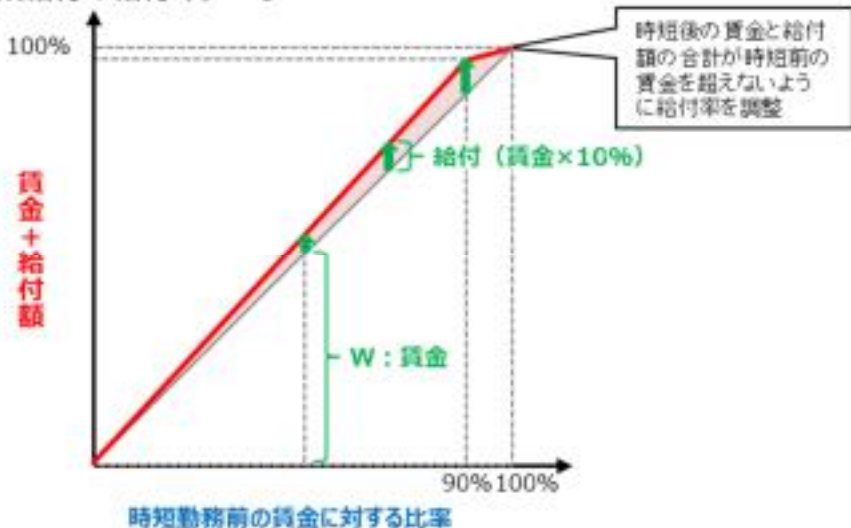
2. 育児時短就業給付の創設【令和7年4月1日施行】

育児期を通じた柔軟な働き方を推進するため、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に、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を支給する。

(注) 令和7年4月1日以降に上記の時短勤務を開始する方が支給対象となります。

※ 財源は、子ども・子育て支援納付金。

○育児時短就業給付の給付イメージ



(参考)

なお、上記の他、令和7年4月1日にこども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるため、労働保険特別会計雇用勘定（育児休業給付）を含めた既存の特別会計事業を統合し、「子ども・子育て支援勘定」と「育児休業等給付勘定」の2つから成る子ども・子育て支援特別会計（いわゆる「こども金庫」）が創設されます。

子ども・子育て支援納付金を財源とする出生後休業支援給付と育児時短就業給付に加え、雇用保険料を財源とする育児休業給付は、「育児休業等給付勘定」から支出されることとなります。

以上

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）による改正の概要（雇用保険制度関係）

令和6年6月5日成立

改正の趣旨

こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）の「加速化プラン」に盛り込まれた施策を着実に実行し、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・子育て」及び育児期を通じた柔軟な働き方を推進するため、出生後休業支援給付及び育児時短就業給付を創設する。

改正の概要

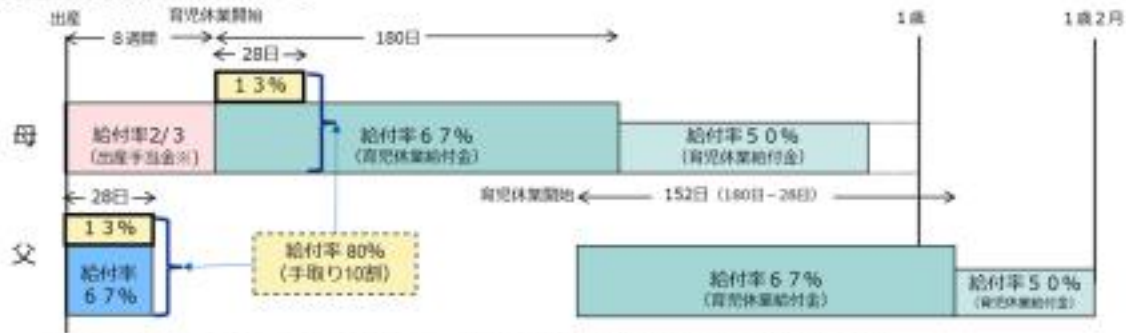
1. 出生後休業支援給付の創設【令和7年4月1日施行】〈財源〉子ども・子育て支援納付金

- 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（※1）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、既存の育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）**（※2）の給付を行う。

※1 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出生後休業支援給付を支給する。

※2 給付は非課税であり、かつ、育児休業中は社会保険料が免除（一定の要件あり）されるため、休業前の手取り賃金と比較すると、実質的には10割相当の給付となる。

○出生後休業支援給付の給付イメージ

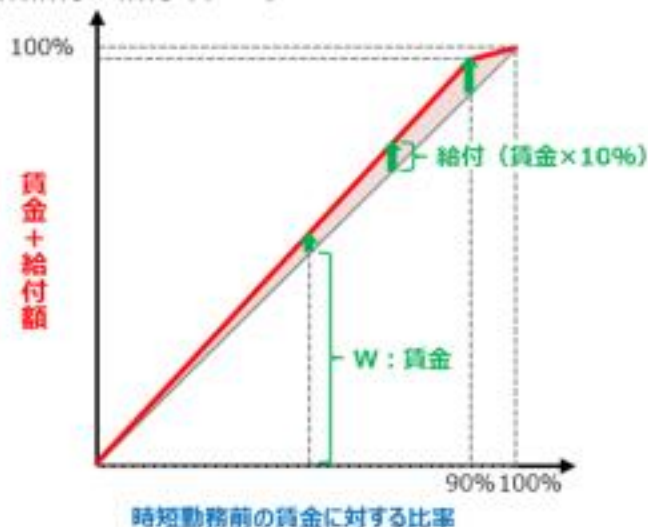


※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額 \times 2/3相当額を支給。

2. 育児時短就業給付の創設【令和7年4月1日施行】〈財源〉子ども・子育て支援納付金

- 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に、**時短勤務中に支払われた賃金額の10%**を給付する。

○育児時短就業給付の給付イメージ



(注) 時短勤務前の賃金に対する時短勤務時の賃金の比率が90%を超える場合は、給付率が減減する。