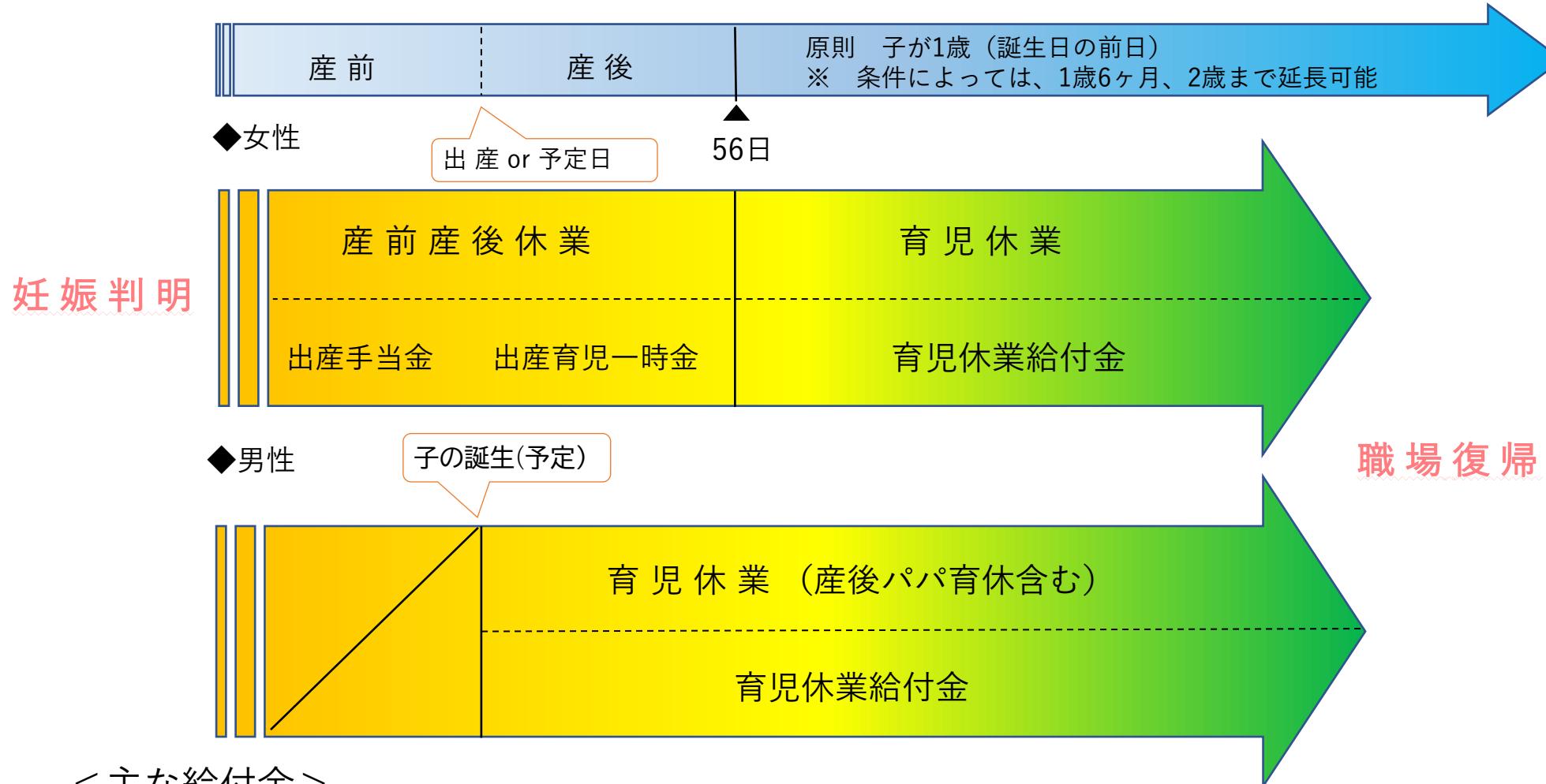


出産・育児に関する社会保険手続きなど&法改正



令和7年度 健康保険委員研修会
講師 福岡県社会保険労務士会 社会保険労務士

妊娠から休業そして職場復帰まで



<主な給付金>

- 産前産後休業中は 健康保険 から出産育児一時金と出産手当金
- 育児休業中は 雇用保険 から育児休業給付金、育児時短勤務中は 育児時短就業期給付金 (2歳まで)

産前産後休業の定義

労働基準法 第65条（産前産後）

1. 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。
2. 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。
3. 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。



育児（介護）休業の定義

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
(育児・介護休業法)

第一章 総則

第一条（目的）

この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護等休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、（中略）**子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続**及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。



育児（介護）休業の定義

労使協定により、下記に該当する者を除外することが可能です。

【育児休業】

・・・入社1年未満、申し出から1年以内に雇用関係終了、週2日以下

【出生時育児休業】

・・・入社1年未満、申し出から8週間以内に雇用関係終了、週2日以下

【子の看護等休暇】 ・・・ ~~入社6か月未満（削除）~~ 、週2日以下

【育児のための所定外労働の制限】 ・・・ 入社1年未満、週2日以下

【育児短時間勤務】 ・・・ 入社1年未満、週2日以下

※ 2025年10月1日以降

【柔軟な働き方】 ・・・ 入社1年未満、週2日以下、柔軟な働き方が困難な業務に 従事する者（例：交替制勤務・長距離移動業務等）

その他母性保護規定（労働基準法）

- ・**妊娠婦等の危険有害業務の就業制限（法第64条の3）**

妊娠婦等を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。

- ・**妊娠婦に対する変形労働時間制の適用制限（法第66条第1項）**

変形労働時間制がとられる場合であっても、妊娠婦が請求した場合には、1日及び1週間の法定時間を超えて労働させることはできません。

- ・**妊娠婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限（法第66条第2項及び第3項）**

妊娠婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働、又は深夜業をさせることはできません。

- ・**育児時間（法第67条）**

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができます。

- ・**罰則（法第119条）**

上記の規定に違反した者は、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられます。



母性健康管理の措置（男女雇用機会均等法）

・保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保（法第12条）

事業主は、女性労働者が妊娠婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようしなければなりません。

※ 健康診査等を受診するために確保しなければならない回数

- 妊娠中・・・妊娠23週までは4週間に1回、妊娠24週から35週までは2週間に1回、
妊娠36週以降出産までは1週間に1回
- 産後（出産後1年以内）・・・医師等の指示に従って必要な時間を確保する



・指導事項を守ることができるようにするための措置（法第13条）

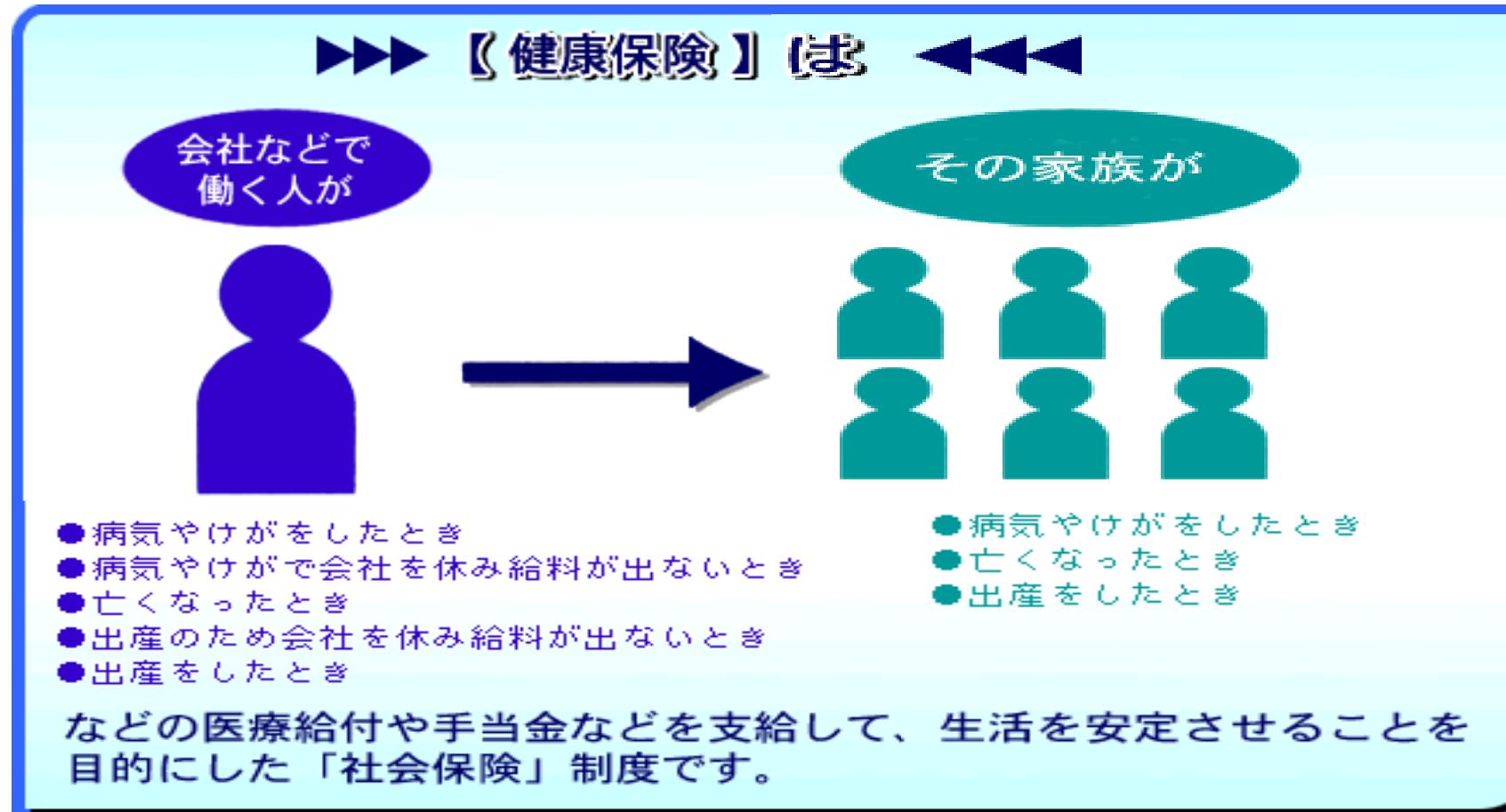
妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導を守ることができるようにするために、事業主は勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。

※ 指導事項を守ることができるようにするための措置

- 妊娠中の通勤緩和（時差通勤、勤務時間の短縮等の措置）
- 妊娠中の休憩に関する措置（休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置）
- 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（作業の制限、休業等の措置）

健康保険とは（健康保険法）

日本の医療保険制度は、職域によって加入する制度が異なり、農業や自営業を営む人、職に就いていない人々は「国民健康保険」に加入し、会社や工場、お店などで働く人々は『健康保険』に加入します。



健康保険の給付の種類

被保険者

マイナ保険者証等で治療を受けるとき

- 療養の給付
- 入院時食事療養費
- 入院時生活療養費
- 保険外併用療養費
- 訪問看護療養費

立替払いのとき

- 療養費
- 高額療養費
- 高額介護合算療養費

緊急時に移送されたとき

- 移送費

療養のため休んだとき

- 傷病手当金

退職したあと

- 傷病手当金
- 出産手当金
- 出産育児一時金
- 埋葬料（費）

被扶養者

マイナ保険者証等で治療を受けるとき

- 家族療養費
- 家族訪問看護療養費

立替払いのとき

- 家族療養費
- 高額療養費
- 高額介護合算療養費

緊急時に移送されたとき

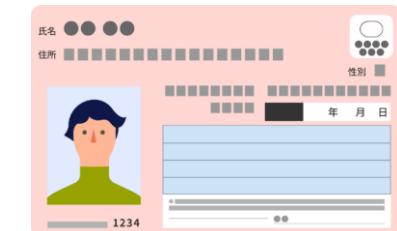
- 家族移送費

出産したとき

- 家族出産育児一時金

死亡したとき

- 家族埋葬料（費）



出産手当金とは

被保険者が出産のため会社を休み、その間に給与の支払いを受けなかった場合は、出産の日（実際の出産が予定日後のときは出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合98日）から出産の翌日以後56日目までの範囲内で、会社を休んだ期間を対象として出産手当金が支給されます。出産日は出産の日以前の期間に含まれます。また、出産が予定日より遅れた場合、その遅れた期間についても出産手当金が支給されます。

出産手当金が受けられるとき

- 被保険者が出産した（する）こと
- 妊娠4ヶ月（85日）以上の出産であること
- 出産のため仕事を休み、事業主から給与の支払いがないこと



- 休んだ期間についての給与の支払いがあっても、その給与の日額が、出産手当金の日額より少ない場合は、その差額が支給されます。逆に、短時間でも就労された日については、給与の額を問わず、その日の出産手当金は支給されません）

出産手当金とは

支給期間の考え方

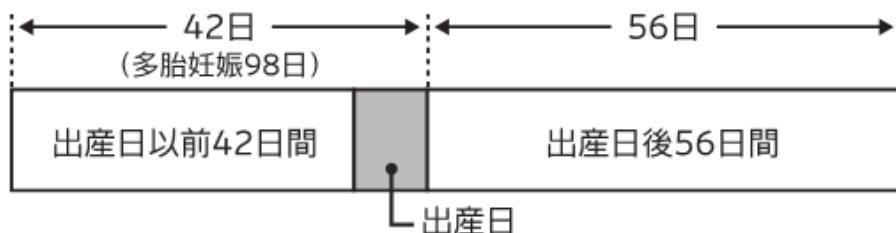
出産日（出産が予定日より後になつた場合は、出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から出産日の翌日以降56日までの範囲内で、会社を休み給与の支払いがなかつた期間に対して支給されます。なお、出産日は産前期間に算入されます。

※ 出産には、早産・死産（流産）・人工妊娠中絶も含まれます。

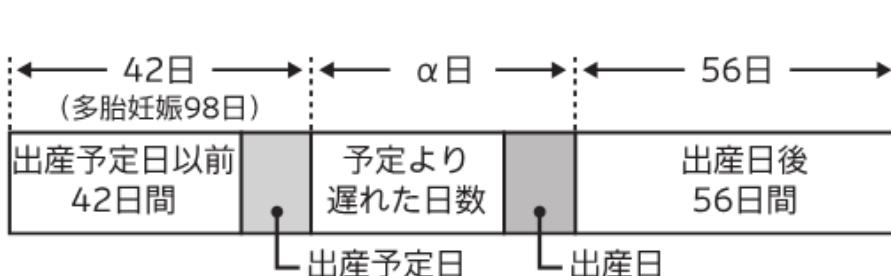
② 支給期間

■出産予定日に出産した場合

出産予定日より早く出産した場合



■出産予定日より遅れて出産した場合



$$\text{支給期間} = \boxed{42\text{日}}_{(\text{多胎妊娠98日})} + \boxed{56\text{日}}$$

$$\text{支給期間} = \boxed{42\text{日}}_{(\text{多胎妊娠98日})} + \boxed{\alpha\text{日}} + \boxed{56\text{日}}$$

出産手当金とは

支給される金額（1日当たりの金額）

（原則）※支給開始日とは、一番最初に出産手当金が支給された日

$$\text{支給開始日※以前の}\newline\text{継続した各月の}\newline\text{標準報酬月額の平均} \div 30 \text{日} \times \frac{2}{3}$$



※現事業所での支給開始日以前の期間が12か月を満たない場合でも、前事業所等での加入期間を含め、支給開始日以前に継続した12か月の標準報酬月額がある場合は、原則の取扱いで支給決定します。

（例外 … 支給開始日の以前の期間が12か月間に満たない場合）

支給開始日※以前の
継続した各月の
標準報酬月額の平均

または

32万

（令和7年度）

上記のいずれか低い方

$$\div 30 \text{日} \times \frac{2}{3}$$

資格取得時において、標準報酬月額が32万を超える被保険者の場合は、上限である32万の低い方で計算されてしまうので、給料が高い人に出産手当金を説明するときは注意が必要です。

※例外の場合、出産手当金の申請期間の初日の属する月までの12ヵ月間に、前事業所等で協会けんぽの加入期間がある場合は、別途、そのときの加入状況を記入する書類が必要になります。

出産手当金とは

計算例

支給開始日以前に12か月の標準報酬月額がある場合

令和5年9月の定時決定で26万の等級、令和6年9月の定時決定で30万の等級、令和7年6月に
出産手当金の支給が開始された場合

支給開始日以前の12か月（令和6年7月～令和7年6月）の各月の標準報酬月額を合算して
平均額を算出します。

$$\begin{aligned} & (26\text{万円} \times 2\text{か月} + 30\text{万円} \times 10\text{か月}) \div 12\text{か月} \div 30\text{日} \times \frac{2}{3} \\ & = 6,520\text{円} \quad (\text{1日の支給額}) \end{aligned} \quad (\text{※1}) \quad (\text{※2})$$

※1 「30日」で割ったところで10円未満を四捨五入します。

※2 「2/3」で計算した金額に小数点があれば、1円未満を四捨五入します。

出産手当金とは

退職後の支給について

出産手当金は、以下の条件を満たせば退職後も受給できます。

- ・ 退職日までに、1年以上継続して健康保険の被保険者であること。
- ・ 会社が違っても、保険者（協会けんぽと健保組合）が違ってもOKです。ただし、任意継続、共済組合、国民健康、被扶養者であった期間は含みませんので、注意が必要です。
- ・ 退職日の前日までに出産手当金の支給を受けている（受けられる）状態であること。なお、退職日に出勤してしまうと不支給になります。

その他留意点

- ・ 申請期限は、支給対象日（1日単位）ごとにその翌日から2年であり、この期限内に申請をしないと時効で消滅します。
- ・ 産前分と産後分をまとめて申請することができますが、産前分と産後分など複数回に分けて申請することも可能です。

出産手当金とは

支給期間の考え方

・受給できる例



退職日に出勤
していなければ
年次有給休
暇でもOK

・受給できない例



産前期間に入る前にやめると
退職後に受給できません。
また、退職日に出勤すると、
こちらも受給できません。

出産育児一時金とは

妊娠4か月（85日）以上の方が出産したときは、下記の出産育児一時金が支給されます。原則、支給自体は被保険者でなく、医療機関等に直接支払われます（直接支払制度）。

産科医療補償制度に加入の医療機関等で妊娠週数22週以降に出産した場合	1児につき50万円
産科医療補償制度に未加入の医療機関等で出産した場合	1児につき48.8万円
産科医療補償制度に加入の医療機関等で妊娠週数22週未満で出産した場合	



※ 産科医療補償制度とは、医療機関等が加入する制度で、加入機関で出産され、万が一、分娩時に何らかの理由により重度の脳性まひとなった場合、赤ちゃんとご家族の経済的負担を補償するものです。なお、対象分娩である場合には、領収・明細書に明記されています。

<直接支払制度>

協会けんぽから出産育児一時金を医療機関等に直接支払う仕組みです。直接支払制度を利用すると、出産にかかる費用に出産育児一時金を充てることができるために、出産費用としてまとまった費用を事前にご用意いただく必要はありません。

出産育児一時金とは

退職後の支給について

出産育児一時金も、以下の条件を満たせば退職後も受給できます。

- ・退職日までに、1年以上継続して健康保険の被保険者であること。
- ・会社が違っても、保険者（協会けんぽと健保組合）が違ってもOKです。
ただし、任意継続、共済組合、国民健康、被扶養者であった期間は含みませんので、
注意が必要です。
- ・資格喪失日から6ヶ月以内に出産したとき



その他留意点

- ・直接支払制度を利用した際に、「出産・入院費用」>「出産育児一時金」の場合は、医療機関の窓口で不足金額を支払います。逆に、「出産・入院費用」<「出産育児一時金」の場合は、申請手続きをすることにより、その差額分が支給されます。

産前産後期間一覧表

産前42日(多胎の場合は98日)産後56日・()内はうるう年													
出産日	1月出産		2月出産		3月出産		4月出産		5月出産		6月出産		
	産前開始日	産後終了日	産前開始日	産後終了日	産前開始日	産後終了日	産前開始日	産後終了日	産前開始日	産後終了日	産前開始日	産後終了日	
1	11/21	2/26	12/22	3/29(3/28)	1/19(1/20)	4/26	2/19(2/20)	5/27	3/21	6/26	4/21	7/27	
2	11/22	2/27	12/23	3/30(3/29)	1/20(1/21)	4/27	2/20(2/21)	5/28	3/22	6/27	4/22	7/28	
3	11/23	2/28	12/24	3/31(3/30)	1/21(1/22)	4/28	2/21(2/22)	5/29	3/23	6/28	4/23	7/29	
4	11/24	3/1(2/29)	12/25	4/1(3/31)	1/22(1/23)	4/29	2/22(2/23)	5/30	3/24	6/29	4/24	7/30	
5	11/25	3/2(3/1)	12/26	4/2(4/1)	1/23(1/24)	4/30	2/23(2/24)	5/31	3/25	6/30	4/25	7/31	
6	11/26	3/3(3/2)	12/27	4/3(4/2)	1/24(1/25)	5/1	2/24(2/25)	6/1	3/26	7/1	4/26	8/1	
7	11/27	3/4(3/3)	12/28	4/4(4/3)	1/25(1/26)	5/2	2/25(2/26)	6/2	3/27	7/2	4/27	8/2	
8	11/28	3/5(3/4)	12/29	4/5(4/4)	1/26(1/27)	5/3	2/26(2/27)	6/3	3/28	7/3	4/28	8/3	
9	11/29	3/6(3/5)	12/30	4/6(4/5)	1/27(1/28)	5/4	2/27(2/28)	6/4	3/29	7/4	4/29	8/4	
10	11/30	3/7(3/6)	12/31	4/7(4/6)	1/28(1/29)	5/5	2/28(2/29)	6/5	3/30	7/5	4/30	8/5	
11	12/1	3/8(3/7)	1/1	4/8(4/7)	1/29(1/30)	5/6	3/1	6/6	3/31	7/6	5/1	8/6	
12	12/2	3/9(3/8)	1/2	4/9(4/8)	1/30(1/31)	5/7	3/2	6/7	4/1	7/7	5/2	8/7	
13	12/3	3/10(3/9)	1/3	4/10(4/9)	1/31(2/1)	5/8	3/3	6/8	4/2	7/8	5/3	8/8	
14	12/4	3/11(3/10)	1/4	4/11(4/10)	2/1(2/2)	5/9	3/4	6/9	4/3	7/9	5/4	8/9	
15	12/5	3/12(3/11)	1/5	4/12(4/11)	2/2(2/3)	5/10	3/5	6/10	4/4	7/10	5/5	8/10	
16	12/6	3/13(3/12)	1/6	4/13(4/12)	2/3(2/4)	5/11	3/6	6/11	4/5	7/11	5/6	8/11	
17	12/7	3/14(3/13)	1/7	4/14(4/13)	2/4(2/5)	5/12	3/7	6/12	4/6	7/12	5/7	8/12	
18	12/8	3/15(3/14)	1/8	4/15(4/14)	2/5(2/6)	5/13	3/8	6/13	4/7	7/13	5/8	8/13	
19	12/9	3/16(3/15)	1/9	4/16(4/15)	2/6(2/7)	5/14	3/9	6/14	4/8	7/14	5/9	8/14	
20	12/10	3/17(3/16)	1/10	4/17(4/16)	2/7(2/8)	5/15	3/10	6/15	4/9	7/15	5/10	8/15	
21	12/11	3/18(3/17)	1/11	4/18(4/17)	2/8(2/9)	5/16	3/11	6/16	4/10	7/16	5/11	8/16	
22	12/12	3/19(3/18)	1/12	4/19(4/18)	2/9(2/10)	5/17	3/12	6/17	4/11	7/17	5/12	8/17	
23	12/13	3/20(3/19)	1/13	4/20(4/19)	2/10(2/11)	5/18	3/13	6/18	4/12	7/18	5/13	8/18	
24	12/14	3/21(3/20)	1/14	4/21(4/20)	2/11(2/12)	5/19	3/14	6/19	4/13	7/19	5/14	8/19	
25	12/15	3/22(3/21)	1/15	4/22(4/21)	2/12(2/13)	5/20	3/15	6/20	4/14	7/20	5/15	8/20	
26	12/16	3/23(3/22)	1/16	4/23(4/22)	2/13(2/14)	5/21	3/16	6/21	4/15	7/21	5/16	8/21	
27	12/17	3/24(3/23)	1/17	4/24(4/23)	2/14(2/15)	5/22	3/17	6/22	4/16	7/22	5/17	8/22	
28	12/18	3/25(3/24)	1/18	4/25(4/24)	2/15(2/16)	5/23	3/18	6/23	4/17	7/23	5/18	8/23	
29	12/19	3/26(3/25)	1/19	(4/25)	2/16(2/17)	5/24	3/19	6/24	4/18	7/24	5/19	8/24	
30	12/20	3/27(3/26)			2/17(2/18)	5/25	3/20	6/25	4/19	7/25	5/20	8/25	
31	12/21	3/28(3/27)			2/18(2/19)	5/26			4/20	7/26			

産前産後期間一覧表

出 産 日	7月出産		8月出産		9月出産		10月出産		11月出産		12月出産	
	産前 開始日	産後 終了日										
1	5/21	8/26	6/21	9/26	7/22	10/27	8/21	11/26	9/21	12/27	10/21	1/26
2	5/22	8/27	6/22	9/27	7/23	10/28	8/22	11/27	9/22	12/28	10/22	1/27
3	5/23	8/28	6/23	9/28	7/24	10/29	8/23	11/28	9/23	12/29	10/23	1/28
4	5/24	8/29	6/24	9/29	7/25	10/30	8/24	11/29	9/24	12/30	10/24	1/29
5	5/25	8/30	6/25	9/30	7/26	10/31	8/25	11/30	9/25	12/31	10/25	1/30
6	5/26	8/31	6/26	10/1	7/27	11/1	8/26	12/1	9/26	1/1	10/26	1/31
7	5/27	9/1	6/27	10/2	7/28	11/2	8/27	12/2	9/27	1/2	10/27	2/1
8	5/28	9/2	6/28	10/3	7/29	11/3	8/28	12/3	9/28	1/3	10/28	2/2
9	5/29	9/3	6/29	10/4	7/30	11/4	8/29	12/4	9/29	1/4	10/29	2/3
10	5/30	9/4	6/30	10/5	7/31	11/5	8/30	12/5	9/30	1/5	10/30	2/4
11	5/31	9/5	7/1	10/6	8/1	11/6	8/31	12/6	10/1	1/6	10/31	2/5
12	6/1	9/6	7/2	10/7	8/2	11/7	9/1	12/7	10/2	1/7	11/1	2/6
13	6/2	9/7	7/3	10/8	8/3	11/8	9/2	12/8	10/3	1/8	11/2	2/7
14	6/3	9/8	7/4	10/9	8/4	11/9	9/3	12/9	10/4	1/9	11/3	2/8
15	6/4	9/9	7/5	10/10	8/5	11/10	9/4	12/10	10/5	1/10	11/4	2/9
16	6/5	9/10	7/6	10/11	8/6	11/11	9/5	12/11	10/6	1/11	11/5	2/10
17	6/6	9/11	7/7	10/12	8/7	11/12	9/6	12/12	10/7	1/12	11/6	2/11
18	6/7	9/12	7/8	10/13	8/8	11/13	9/7	12/13	10/8	1/13	11/7	2/12
19	6/8	9/13	7/9	10/14	8/9	11/14	9/8	12/14	10/9	1/14	11/8	2/13
20	6/9	9/14	7/10	10/15	8/10	11/15	9/9	12/15	10/10	1/15	11/9	2/14
21	6/10	9/15	7/11	10/16	8/11	11/16	9/10	12/16	10/11	1/16	11/10	2/15
22	6/11	9/16	7/12	10/17	8/12	11/17	9/11	12/17	10/12	1/17	11/11	2/16
23	6/12	9/17	7/13	10/18	8/13	11/18	9/12	12/18	10/13	1/18	11/12	2/17
24	6/13	9/18	7/14	10/19	8/14	11/19	9/13	12/19	10/14	1/19	11/13	2/18
25	6/14	9/19	7/15	10/20	8/15	11/20	9/14	12/20	10/15	1/20	11/14	2/19
26	6/15	9/20	7/16	10/21	8/16	11/21	9/15	12/21	10/16	1/21	11/15	2/20
27	6/16	9/21	7/17	10/22	8/17	11/22	9/16	12/22	10/17	1/22	11/16	2/21
28	6/17	9/22	7/18	10/23	8/18	11/23	9/17	12/23	10/18	1/23	11/17	2/22
29	6/18	9/23	7/19	10/24	8/19	11/24	9/18	12/24	10/19	1/24	11/18	2/23
30	6/19	9/24	7/20	10/25	8/20	11/25	9/19	12/25	10/20	1/25	11/19	2/24
31	6/20	9/25	7/21	10/26			9/20	12/26			11/20	2/25

書式

雇用保険とは（雇用保険法）

労働者は常用、パート、アルバイト、派遣等、名称や雇用形態にかかわらず、下記の条件に該当すれば、雇用保険に加入する必要があります。

- ・1週間の所定労働時間が20時間以上であること（※又は月87時間以上が目安）
- ・31日以上の雇用見込みがあること
- ・②～④の被保険者ではない
- ・昼間学生、事業主と同居の親族、法人の役員は原則対象外

①一般被保険者

②高年齢被保険者

①の条件に該当する65歳以上の者

③短期雇用特例被保険者

季節的業務に期間（1年未満）を定めて雇用され、かつ下記のいずれにも該当しない者

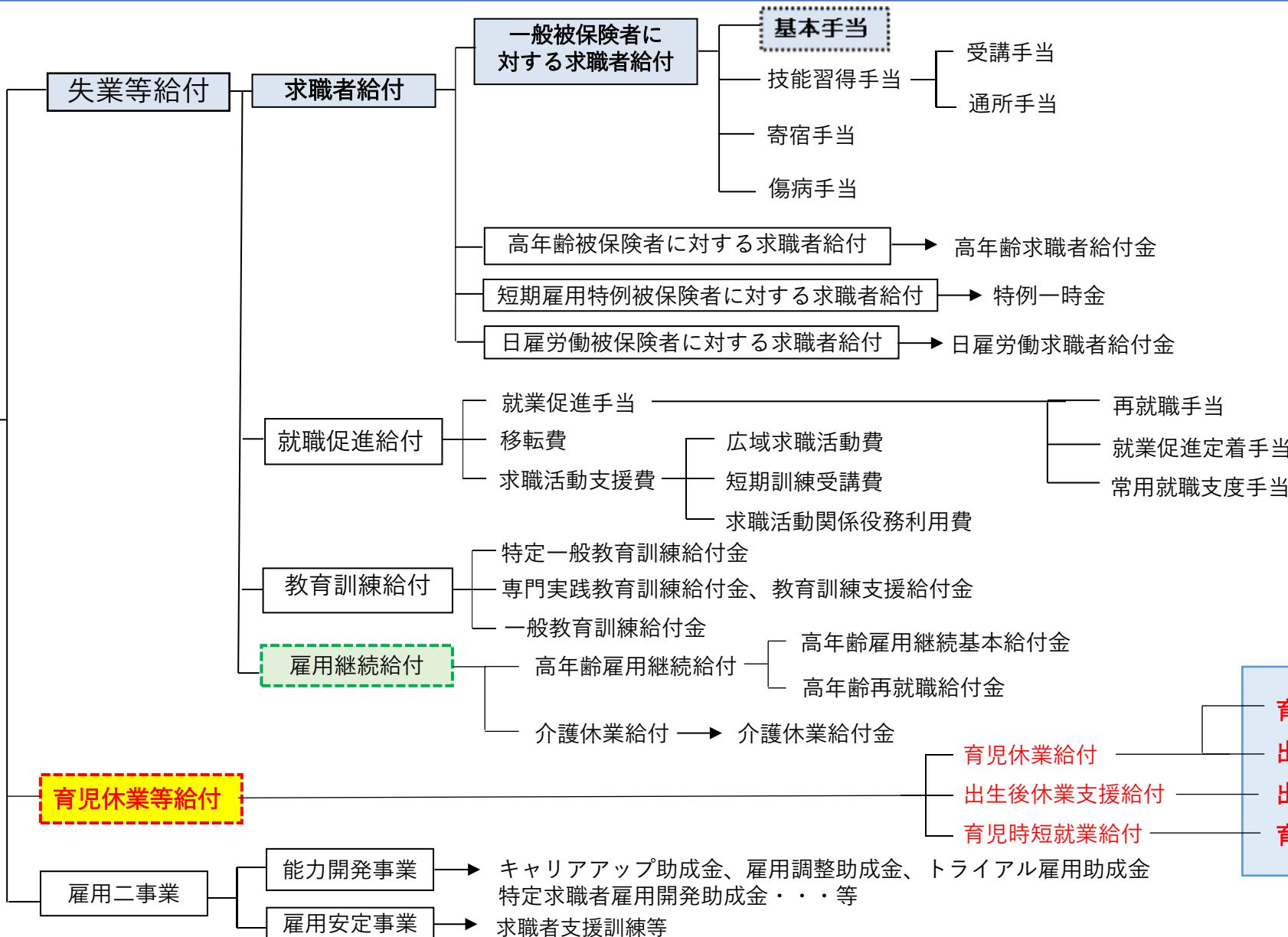
- ・4ヶ月以内の期間を定めて雇用される者
- ・1週間の所定労働時間が30時間未満である者
- ・④の被保険者ではない

④日雇労働被保険者

日々雇用される者又は30日以内の期間を定めて雇用される者のうち、
日雇労働で生計を立てている者

雇用保険の給付等一覧

雇用保険事業



育児休業給付金
出生児育児休業給付金
出生後休業支援給付金
育児時短就業給付
育児時短就業給付金

育児休業給付金等の支給要件について

雇用保険の「被保険者」に該当すると、育児休業給付金がもらえる資格を得ることができます。しかし、まだあくまでも資格を得ただけなので、肝心の育児休業給付金が実際にもらえるかどうかは、どのくらい雇用保険に加入していたか（いわゆる被保険者期間）によります。

<育児休業給付金の算定基礎期間>

育児休業（出生時育児休業含む）を開始した日の前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業している時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上あること。

この要件を満たさない場合、原則、産前休業開始日等を起算点として、その日の前2年間に賃金支払基礎日数（就労日数）が11日以上ある完全月が12か月以上あること。

- 離職の日から遡って1ヶ月毎に区分したものを“区分期間”といい、その区分期間が1ヶ月で、賃金支払基礎日が11日以上あれば、「被保険者期間」として1ヶ月とカウントします。その区分期間が15日以上1ヶ月未満で、賃金支払基礎日が11日以上あれば、「被保険者期間」として1ヶ月の2分の1とカウントします。
- この「被保険者期間」は前に在籍していた会社の分を通算することもできます。しかし、前の会社を退職してから、次の会社に就職するまでの期間が1年以上空いている場合やその期間に基本手当の受給が決定した場合は、前の分を通算することができず、それ以降のものに限ります。また、この2年の間に、病気・ケガ等やむを得ない理由により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかった期間がある場合は、その期間を加算することができます（合計で最長4年間まで延長可能）

育児休業給付金等の支給要件について

その他の支給要件

- 1歳未満の子を養育するために、育児休業を取得した被保険者であること。
(2回まで分割取得可)
 - ※ 休業開始後に他の子に係る産前産後休業又は育児休業や、介護休業が開始された場合は、それらの休業の開始日の前日をもって当初の育児休業給付金は終了します。
 - ※ 被保険者とは、一般被保険者と高年齢被保険者をいいます。
- 1支給単位期間中の就業日数が10日（10日を超える場合は就業した時間数が80時間）以下であること。
 - ※ 支給単位期間とは、育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間（その1か月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間）をいいます。
- 期間を定めて雇用される場合は、養育する子が1歳6ヶ月に達する日までの間に、その労働契約の期間が満了することが明らかでないこと。

育児休業給付金等の支給要件について

育児休業給付金の支給額

休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67%（育児休業開始から181日目以降は50%）

- この休業開始時賃金日額の算出の方法は、育児休業開始前（産前産後休業を取得した被保険者の方が育児休業を取得した場合は、原則として産前産後休業開始前）**直近6か月間**（賃金支払基礎日数が11日未満の賃金月は除く。）**に支払われた賃金**（臨時に支払われる賃金と3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く）**の総額を180で除して得た額**（上限と下限あり）をいいます。
- なお、育児休業期間中に事業主から賃金が支払われた場合、80%以上であれば不支給。13%（181日目以降30%）超～80%未満であれば割合に応じて支給され、13%（181日目以降30%）以下であれば、**最大の67%（181日目以降50%）**が支給されます。

※ 支給上限額（令和8年7月31日までの額）

休業開始時賃金日額の上限額は16,110円、下限額は3,014円となります。

支給日数が30日の場合の支給上限額と支給下限額は以下のとおりです。

（給付率67%）支給上限323,811円 支給下限60,581円（給付率50%）支給上限241,650円 支給下限45,210円



育児休業給付に関する主なQ&A

Q-1

当社で勤務している（期間の定めのない）従業員が、採用後、10か月した時点で育児休業を取得することとなりました。雇用保険の加入期間が12か月未満となっていますが、育児休業給付金は受給できるのでしょうか？

A-1

育児休業給付は、「原則、育児休業を開始した日の前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月（被保険者期間）が通算して12か月以上必要なため、このままだと育児休業給付金を受けることはできませんが、前に勤務していた会社での被保険者期間を通算することで、受給できる可能性があります。しかし、前の会社を退職してから、次の会社に就職するまでの期間が1年以上空いている場合やその期間に基本手当の受給が決定した場合は、前の分を通算することができません。

他に気を付ける点として、会社の「育児・介護休業規程」に、入社1年未満の従業員を適用除外する項目及び労使協定がある場合、育児休業自体を取ることができないため、この場合も育児休業給付金を受給することができません。

育児休業給付に関する主なQ&A

Q-2

当社では、最大で子が3歳になるまで育児休業を取得することが可能ですが、従業員から、3年間の育児休業の申し出があった場合、育児休業給付金は、いつまで受給できるのでしょうか？

A-2

原則として、1歳（一定の場合1歳2か月）の誕生日の前々日までの支給となります。ただし、子が1歳（一定の場合1歳2か月）又は1歳6か月を超えてなお休業が必要と認められる理由（保育所に入所できなかった等）のために職場復帰できない場合には、最大で子が2歳の誕生日の前々日までの延長が可能となります。

なお、社会保険料（健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料）について、3歳に満たない子を養育するために育児休業の制度が就業規則等で定めている場合は、被保険者の申出により、子が3歳に達する前までは、社会保険料の免除を受けることが可能です。



育児休業給付に関する主なQ&A

Q-3

育児休業期間中に離職する場合でも育児休業給付を受けることはできますか？

A-3

育児休業給付は、育児休業取得後の職場復帰を前提としているため、育児休業の当初からすでに離職を予定しているのであれば、育児休業給付の支給対象とはなりません。

また、当初は復帰を予定していたものの、育児休業給付金の支給期間中に退職する場合、今までは、その退職日が属する支給単位期間における育児休業給付金は受給することができませんでしたが、2025年4月1日以降にやむを得ず退職する場合は、離職日までを支給対象とするよう取扱いを変更しました。

Q-4

育児休業給付は課税されますか？

A-4

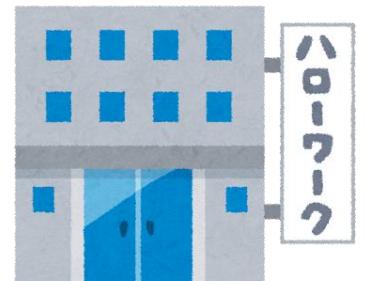
課税されません。

育児休業給付金の延長の厳格化について

雇用保険法施行規則の省令改正に伴い、2025年4月1日以降に育児休業給付金の延長申請を行う際の手続きが厳格化されました。

厳格化の背景には、保育所に入所する意思がないにもかかわらず、育児休業給付の延長目的で自治体に入所を申し込む者がいることで、一部の保育所等の入所倍率を不当にあげ、本来入所したかった保護者があきらめてしまう事例が多く見られたり、入所が内定した者からの苦情対応等に自治体が時間を要することで、行政事務の負担増加につながっていることから、以前から見直しの要望が示されていました。

これを受け、国は自治体の負担軽減と適切な運用を図るため、今後は申請書の届出のみならず、ハローワークで延長可否を判断することとなりました。

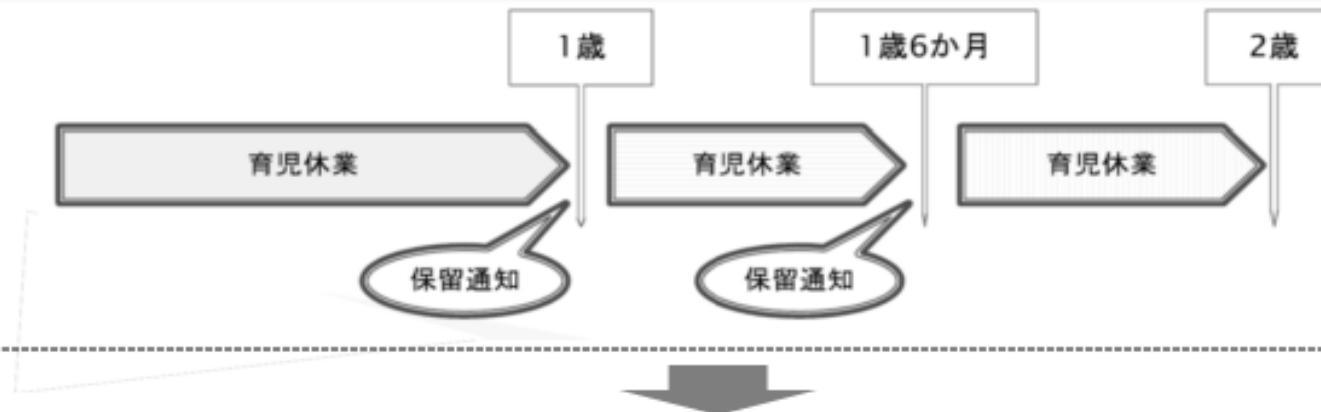


育児休業給付の延長の厳格化について

期間延長手続きの見直し

現行

- 現行制度では、「保育所等の入所を希望し、利用を申し込んだが当面入所できない場合」を育児休業給付金の延長の要件とし、その事実を、原則として**自治体の発行する入所保留通知書で確認**。
- 自治体からは
 - ・ 保育所等への入所意思がなく、給付延長のために申込みを行う者への対応に時間が割かれる
 - ・ 意に反して保育所等への入所が内定となった方の苦情対応に時間を要しているとして、見直しの要望があったところ。



見直し後

- 自治体の入所保留通知書のみではなく、本人の申告内容等に基づき、**ハローワークにおいて**延長の適否を判断。

育児休業給付の延長の厳格化について

(現行の確認書類)

- 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（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）



(追加する確認書類)

- 本人が記載する申告書
- 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写し

必要な書類

- ① 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書
- 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写し
- 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（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）

育児休業給付金の支給対象期間延長要件

- ① あらかじめ市区町村に対して保育利用の申し込みを行っていること
- ② 速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認めること
- ③ 原則、子が1歳に達する日の翌日時点で保育所等の利用ができる見込みがないこと

育児休業給付の延長の厳格化について

(第1面) 育児休業給付金支給対象期間
延長事由認定申告書

(必ず第2面の注意書きをよく読んでから記載してください。なお、申告内容に疑義がある場合、公共職業安定所長が事業主、被保険者、市区町村等に対し、必要な事項について照会し、報告を要することができます。)

1 育児休業の対象となる子について、右の①②を記載してください。	①子の氏名:
	②子の生年月日: 令和 年 月 日
2 今回、延長を申請する期間について、右のア～イのうち、該当するものを選択してください。	ア 1歳(※)～1歳6か月の期間 イ 1歳6か月～2歳の期間
3 保育所の利用(入所)申込みについて、以下①～⑥について選択又は記載してください。	①保育所等における保育の利用を希望し、市区町村に利用(入所)申込みをしましたか。 ア はい ②利用(入所)申込みをした日: 令和 年 月 日 ③利用(入所)開始希望日: 令和 年 月 日 ④利用(入所)申込みに当たり、 <u>入所保留を積極的に希望する旨の意思表示をしていませんか。</u> ア していない イ している ⑤利用(入所)保留の有効期限: 令和 年 月 日 ⑥利用(入所)内定を辞退したことがありますか。ア 辞退したことはない イ 辞退したことがある
	⑦利用(入所)申込みをした保育所等の中で、自宅から最も近隣の施設名と通所時間(片道): 施設名: 通所方法: 通所時間(片道): 分
	⑧通所時間(片道)が30分以下の場合、その理由を次から選択してください。 ア 申し込んだ保育所等が本人又は配偶者の通勤の途中で利用できる場所にあるため イ 自宅から30分未満で通える保育所等が存在しないため ウ 自宅から30分未満で通える保育所等では職場復帰後の勤務時間・勤務日に対応できないため エ 子に特別の配慮が必要であり、自宅から30分未満で通える保育所等では対応できないため オ その他
イ いいえ	⑨我が子について、「いいえ」・「その他」を選択した場合は、第2面の注意書き(N, X)に従い、横山欄に記載してください。

(注)パパママ育休プラス利用時は、「1歳に達する日後の育児休業終了日の翌日」または「1歳2ヶ月に達する日の翌日」のいずれか早い日。

育児休業給付金の支給対象期間の延長事由について、上記のとおり申告します。

公共職業安定所長 殿
被保険者 現住所
令和 年 月 日 氏名

<育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書の留意点>

1. 原則として子が1歳に達する日の翌日以前の日を入所希望日として入所申し込みをしていること。

2. 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

※「合理的な理由」として認められるのは、原則として次のa～eのいずれかに該当する場合です。

- 申し込んだ保育所等が本人または配偶者の通勤経路の途中にある場合（本人または配偶者の勤務先からの片道の通所時間が30分未満の場合を含みます）
- 自宅から30分未満で通うことができる保育所等がない場合
- 自宅から30分未満で通うことができる保育所等の全てについて、その開所時間または開所日（曜日）では職場復帰後の勤務時間または勤務日（曜日）に対応できない場合
- 子が疾病や障害により特別に配慮が必要であり、30分未満で通える保育所等は全て申し込み不可となっている場合（医師の診断書、障害者手帳の写し等が必要です）
- その他、きょうだいが在籍している保育所等と同じ保育所等の利用を希望する場合、30分未満で通える保育所等がいずれも過去3年以内に児童への虐待等について都道府県または市区町村から行政指導等を受けていた場合も「合理的な理由」として認められます。

3. 市区町村に対する保育利用の申し込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示をしていないこと

※入所申込書において、「保育所等への入所を希望していない」、「速やかに職場復帰する意思がない」、「選考結果にかかわらず育児休業の延長を希望する」などの記載等があり、保育所等への入所の意思や速やかな職場復帰の意思がないことが明白な場合は、要件を満たしません。

【新設】出生後休業支援給付金（2025年4月1日から）

1 支給要件

被保険者(雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。)が、次の①および②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」を支給します。

- ① 被保険者が、対象期間※に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休または育児休業給付金が支給される育児休業を通算して14日以上取得したこと。
- ② 被保険者の配偶者が、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に通算して14日以上の育児休業を取得したこと、または、子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当していること。

※ 対象期間：

- ・被保険者が産後休業をしていない場合(被保険者が父親または子が養子の場合)は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間。
- ・被保険者が産後休業をした場合(被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合)は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間。

▶ 2025年4月1日より前から引き続いて育児休業をしている場合は、下線部分を「2025年4月1日」として要件を確認します。

【新設】出生後休業支援給付金（2025年4月1日から）

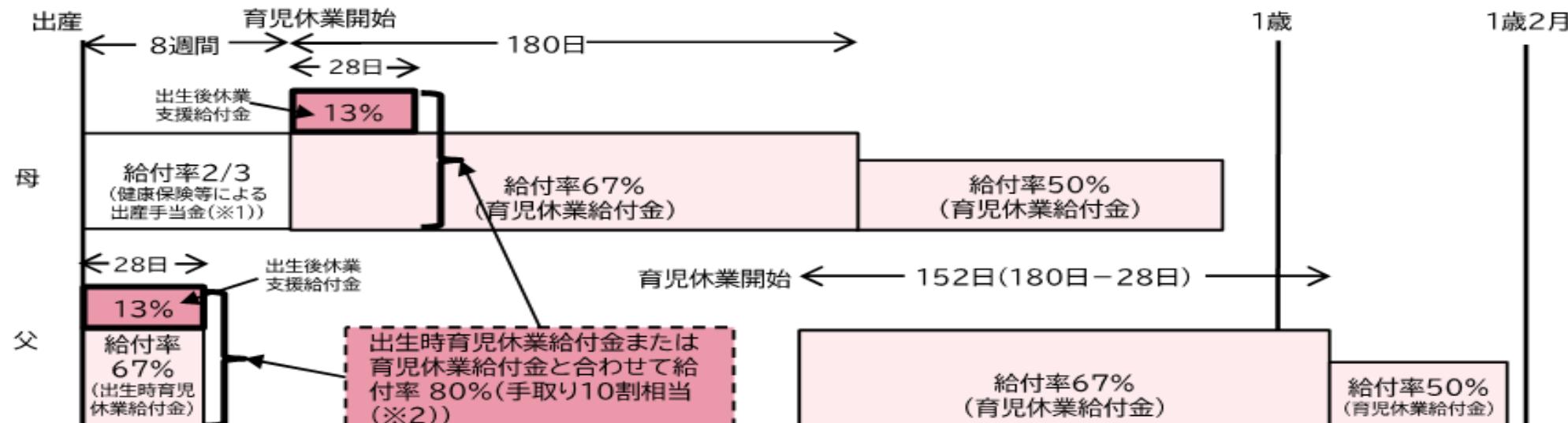
2 支給額 支給額＝休業開始時賃金日額※1×休業期間の日数(28日が上限)※2×13%

※1 同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始前直近6か月間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額。

※2 支給日数は、対象期間における出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業の取得日数であり、28日を上限とする。

支給額のイメージ

※パパ・ママ育休プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。



※1 出産手当金につきましては、ハローワークが取り扱う制度ではありません。ご自身が加入している健康保険等の運営機関へお問い合わせください。

※2 育児休業中は申出により健康保険料・厚生年金保険料が免除され、勤務先から給与が支給されない場合は雇用保険料の負担はありません。また、育児休業等給付は非課税です。このため、休業開始時賃金日額の80%の給付率で手取り10割相当の給付となります。ただし、休業開始時賃金日額には上限額（2025年4月1日時点：15,690円（毎年8月1日に改定））があることにご留意ください。

※3 就労状況・賃金支払状況により出生時育児休業給付金または育児休業給付金が不支給となった場合は、出生後休業支援給付金の支給は行いません。

【新設】出生後休業支援給付金（2025年4月1日から）

3 配偶者の育児休業を要件としない場合

子の出生日の翌日において、次の1～7のいずれかに該当する場合は、配偶者の育児休業を必要としません。なお、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、必ずいずれかの事由（主に4, 5, 6のいずれか）に該当することとなりますので、配偶者（母親）の育児休業取得の有無は要件になりません。

1. 配偶者がいない

配偶者が行方不明の場合も含みます。ただし、配偶者が勤務先において3か月以上無断欠勤が続いている場合または災害により行方不明となっている場合に限ります。

2. 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない

3. 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中

4. 配偶者が無業者

5. 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない

6. 配偶者が産後休業中

7. 1～6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない

配偶者が日々雇用される者など育児休業をすることができない場合や、育児休業をしても給付金が支給されない場合（育児休業給付の受給資格がない場合など）が該当します。なお、単に配偶者の業務の都合により育児休業を取得しない場合等は含みません。

【新設】 育児時短就業給付金 (2025年4月1日から)

1 支給を受けることができる方(受給資格・支給要件)

育児時短就業給付金は、次の①・②の要件を両方満たす方が対象です。

- ① 2歳未満の子を養育するために、育児時短就業する雇用保険の被保険者であること
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業(※)から引き続いて、育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業開始日前2年間に、被保険者期間が12か月あること

※ 育児時短就業に係る子について育児休業給付の支給を受けていた場合であって、当該育児休業給付に係る育児休業期間の末日の翌日（復職日）から起算して、育児時短就業を開始した日の前日までの期間が14日以内のときをいいます。

加えて、次の③～⑥の要件をすべて満たす月について支給します。

- ③ 初日から末日まで続けて、雇用保険の被保険者である月
- ④ 1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月
- ⑤ 初日から末日まで続けて、育児休業給付又は介護休業給付を受給していない月
- ⑥ 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

【新設】育児時短就業給付金 (2025年4月1日から)

2 支給額・支給率

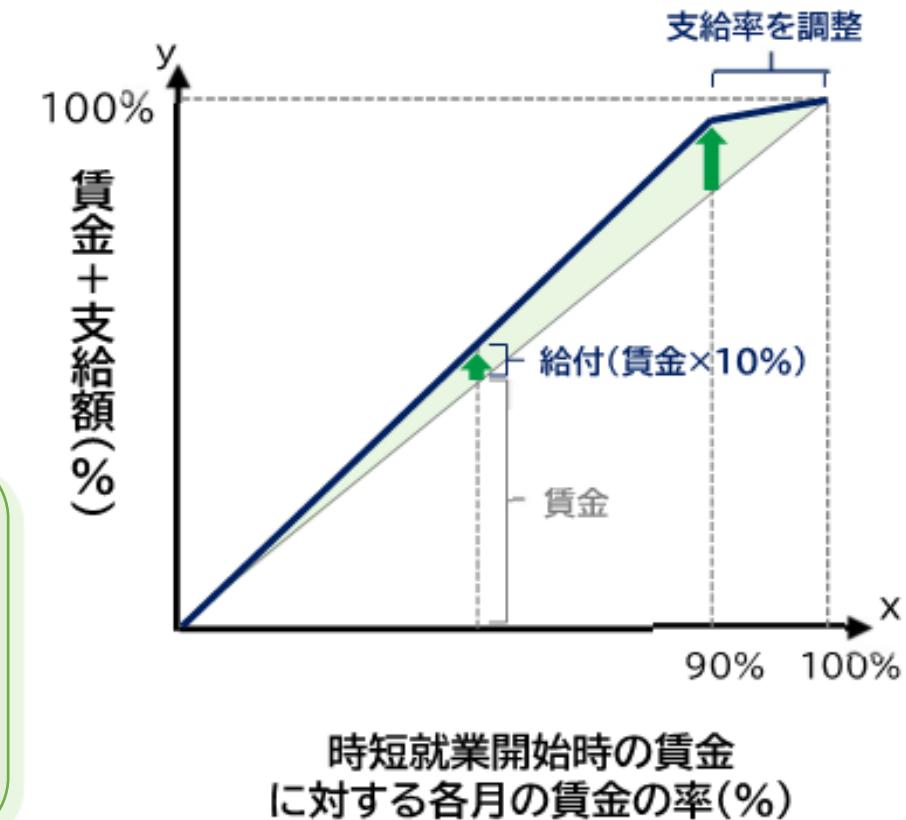
原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額を支給します。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準を超えないように調整されます。

また、各月に支払われた賃金額と支給額の合計が支給限度額を超える場合は、超えた部分が減額されます。

なお、次の①～③の場合、給付金は支給されません。

- ① 支給対象月に支払われた賃金額が育児時短就業前の賃金水準と比べて低下していないとき
- ② 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
- ③ 支給額が最低限度額以下であるとき

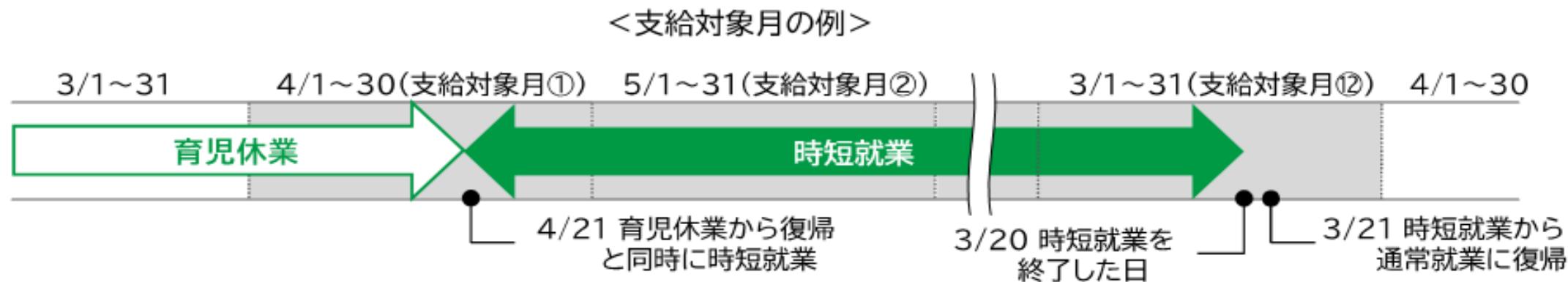
支給額のイメージ



【新設】育児時短就業給付金 (2025年4月1日から)

3 支給を受けることができる期間(支給対象期間)

給付金は、原則として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の各暦月(以下「支給対象月」という。)について支給します。



ただし、以下の①～④の日の属する月までが支給対象期間となります。

- ① 育児時短就業に係る子が2歳に達する日の前日
- ② 産前産後休業、育児休業または介護休業を開始した日の前日
- ③ 育児時短就業に係る子とは別の子を養育するために、育児時短就業を開始した日の前日
- ④ 子の死亡その他の事由により、子を養育したこととなった日

その他社会保険の手続き

社会保険料の免除等

社会保険料（健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料）については、下記の手続きを年金事務所にすることによって、育児休業期間中の本人及び事業主負担分が免除されます。

① 社会保険料の免除

産休を開始した時 → 産前産後休業取得者申出書

産休期間を変更した時 → 産前産後休業取得者変更（終了）届

育休等を開始した時 → 育児休業等取得者申出書（新規・延長）

育休期間を延長した時 → 育児休業等取得者申出書（新規・延長）

育休期間が予定より早く終わった時 → 育児休業等終了届

その他社会保険の手続き

社会保険料の免除等

下記の手続きを年金事務所にすることにより、一定の期間まで、社会保険料が減額及び育休に入る前の等級で、将来貰える年金額を計算してくれます。

② 産休・育休終了後に標準報酬月額に変動があった場合

- 産前産後休業終了時報酬月額変更届
- 育児休業終了時報酬月額変更届

※ 通常の月額変更と違い、17日以上の月が1ヶ月のみ、変動が1等級のみでもOK。
休業終了日の翌日の月以降3カ月経過後に計算

③ (3歳未満) の養育期間に標準報酬月額が養育開始前の標準報酬月額を下回る場合

養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届 (養育期間の従前標準報酬月額みなし措置)

※ 年金額の計算時に養育開始前の（高い）標準報酬月額をその期間の標準報酬月額とみなして年金額を計算。保険料は実際の低い標準報酬月額により負担

その他制度改正

社会保険の適用拡大

社会保険の適用拡大の詳しい内容については、下記の厚生労働省のリンクで見ることができます。
<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001510606.pdf>

令和7年6月13日に成立した年金制度改革法により、企業規模要件を縮小・撤廃し、また、賃金要件の撤廃もあわせて、短時間労働者が週20時間以上働けば、働く企業の規模にかかわらず、社会保険に加入するようになります。改正の時期は、10年かけて段階的に縮小・撤廃していきます。

対象	要件	2024年10月～ (現在)	2027年10月～	2029年10月～	2032年10月～	2035年10月～
事業所	事業所の規模	常時50人超	常時35人超	常時20人超	常時10人超	全ての事業所
短時間労働者	労働時間	週20時間以上	変更なし	変更なし	変更なし	変更なし
	賃金	月額8.8万円以上	撤廃予定 (法律の公布から3年以内)	撤廃	撤廃	撤廃
	勤務期間	継続して2ヶ月 を超えて使用される見込み	変更なし	変更なし	変更なし	変更なし
	適用除外	学生ではないこと	変更なし	変更なし	変更なし	変更なし

その他制度改正

在職老齢年金制度の見直し

- ◆ 今まで年金受給者が働いて得た賃金と年金額の合計が「月50万円」超の場合に年金が減額されていた制度を見直し、この基準を「62万円」まで引き上げ（2026年4月～）

厚生年金保険料の等級の上限を引き上げ

- ◆ 厚生年金保険料又は年金額の計算に使う賃金の上限について、今まで月額65万円だったのを、75万円へと段階的に引き上げ。
(2027年9月～68万円、2028年9月～71万円、2029年9月～75万円)

社会保険の加入拡大の対象となる短時間労働者への支援

- ◆ 企業規模要件の見直しなどにより新たに社会保険（厚生年金・健康保険）の加入対象となる短時間労働者に対し、3年間事業主の追加負担により、社会保険料の負担を軽減できる特例的な措置を実施。

その他制度改正

雇用保険関連

施行期日	施行期日
2024年10月1日	<ul style="list-style-type: none">・教育訓練給付金の給付率引上げ（受講費用の最大70%→80%）
2025年4月1日	<ul style="list-style-type: none">・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並びに、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又は懲戒解雇の場合には給付制限期間を3ヶ月とする。・教育訓練支援給付金の給付率引下げ（基本手当の80%→60%）・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を40%から20%に引下げ）・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を令和8年度末まで継続
2025年10月1日	<ul style="list-style-type: none">・「教育訓練休暇給付金」の創設 <p>※ 被保険者期間が5年以上ある者が、教育訓練のための休暇（無給）を取得したときに支給される。給付内容・離職した場合に支給される基本手当の額と同じで、給付日数は、被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれか。</p>
2028年10月1日	<ul style="list-style-type: none">・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」）

その他制度改正

育児・介護休業法の改正

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置の義務化

<個別の制度周知・休業取得意向確認>

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業取得の意向確認の措置を、個別に行わなければなりません。

対象者	(本人又は配偶者の)妊娠・出産等の申出をした労働者
周知内容	<ul style="list-style-type: none">① 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）に関する制度（制度の内容など）② 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）の申出先③ 育児休業給付のこと④ 労働者が育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）期間に負担すべき社会保険料の取扱い
周知方法	<ul style="list-style-type: none">①面談（オンライン可）②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか <p>※③、④は労働者が希望した場合に限る</p>

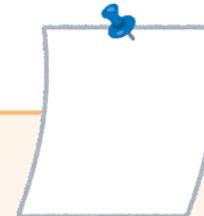


その他制度改正

育児・介護休業法の改正

<雇用環境整備の措置>

育児休業と出生時育児休業（産後パパ育休）の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じる必要があります。



- ① 育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)に関する**相談体制の整備(相談窓口設置)**
- ③ 自社の労働者の育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)制度と育児休業取得促進に関する**方針の周知**

① 研修の対象

労働者全員が理想ですが、少なくとも管理職以上は、研修を受けたことがある状態にします。

② 相談体制の整備

相談窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知します。形式的な窓口にならないようにします。

③ 自社の育児休業取得の事例提供

自社の育児休業の取得事例を、会社の掲示板や社内ネットへの掲載等を行い、労働者が閲覧できるようにします。

④ 制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したものを、会社の掲示板や社内ネットへの掲載等を行います。

その他制度改正

育児・介護休業法の改正

③ 出生児育児休業（産後パパ育休）の創設

④ 育児休業の分割取得

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで取得可能	原則子が 1 歳 (最長 2 歳)まで	原則子が 1 歳 (最長 2 歳)まで
申出期限	原則休業の 2 週間前まで	原則 1 か月前まで	原則 1 か月前まで
分割取得	分割して 2 回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して 2 回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1 歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は 1 歳、 1 歳半の時点に限定
1 歳以降の再取得		特別な事情がある場合 に限り再取得可能	再取得不可

その他制度改正

育児・介護休業法の改正（2025年4月1日施行）

子の看護休暇の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了 まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園（入学）式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護 等 休暇

※ 取得可能日数は、現行日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）から変更ありません。

その他制度改正

育児・介護休業法の改正（2025年4月1日施行）

所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

改正内容	施行前	施行後
代替措置（※）のメニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

その他制度改正

育児・介護休業法の改正（2025年4月1日施行）

育児のためのテレワーク導入（努力義務）

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

育児休業取得状況の公表義務適用拡大

従業員が300人を超える企業の事業主は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回、インターネット（自社のHPまたは両立支援のひろば）等で公表することが義務付けられます。

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

その他制度改正

育児・介護休業法の改正（2025年10月1日施行）

柔軟な働き方を実現するための措置等（3歳以上小学校就学前の子を養育する者）

【柔軟な働き方を実現するための事業主の義務】

- 柔軟な働き方を実現するための措置を2つ以上講じる
- 労働者がその中から1つを選択して利用できるようにする
- 講じた措置を個別周知・意向確認しなければならない
- 措置を講じる前に労働者代表の意見聴取が必要（同意は不要）



その他制度改正

【育児期の柔軟な働き方を実現するための5つの措置】

① 始業時刻変更等の措置

- ・フレックスタイム制または時差出勤
- ・所定労働時間を短縮せずフルタイム勤務可能



② 在宅勤務等の措置

- ・勤務日の半数程度以上利用可能
- ・原則時間単位（時間単位）での利用可能
- ・所定労働時間を短縮せずフルタイム勤務可能



その他制度改正

【育児期の柔軟な働き方を実現するための5つの措置】

③ 育児短時間勤務

- ・原則として1日6時間勤務とする措置
- ・5時間・7時間や曜日限定、週休3日なども望ましい



④ 新たな休暇制度の付与

- ・看護等休暇、介護休暇、年休とは別に年10日以上の休暇
- ・1時間単位で取得可能
- ・原則無給でも可、所定労働時間は短縮しない

【育児期の柔軟な働き方を実現するための5つの措置】

⑤ その他厚労省令で定める措置

- ・企業内、外の保育施設の設置・運営、費用補助など
- ・ベビーシッターの手配、費用補助なども含む

◆ 措置を講じる場合は、あらかじめ就業規則等に規定することが必要になります。また、下記の従業員の場合、労使協定により除外することが可能です。

- ・雇用期間が1年未満の労働者
- ・週2日以下の所定労働日数の労働者
- ・柔軟な働き方が困難な業務に従事する者（例：交替制勤務・長距離移動業務等）



その他制度改正

育児・介護休業法の改正（2025年10月1日施行）

柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、柔軟な働き方を実現するための措置として、選択した制度（対象措置）に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を個別に行わなければなりません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が（1）で選択した対象措置（2つ以上）の内容 ② 対象措置の申出先（例：人事部など） ③ 所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ



その他制度改正

育児・介護休業法の改正（2025年10月1日施行）

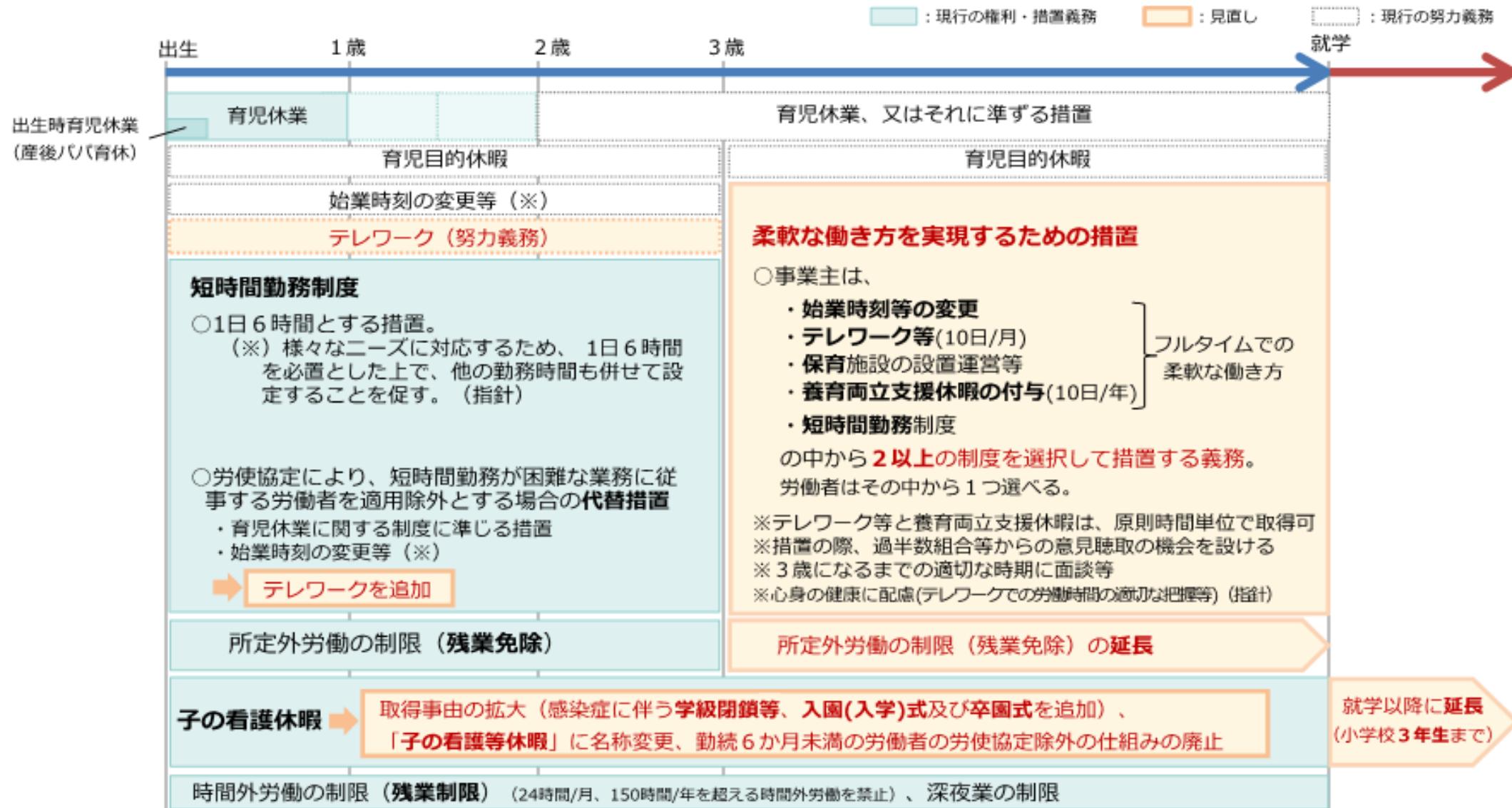
仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯（始業および終業の時刻） ② 勤務地（就業の場所） ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ



その他制度改正

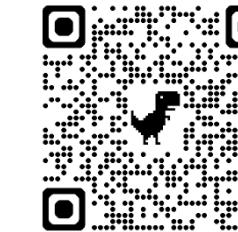


※始業時刻の変更等: フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

参考資料（出典資料）



育児・介護休業法令和6年改正内容
の解説（令和7年2月作成）



<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001407488.pdf>



育児休業等給付の内容と支給申請手続
(令和7年8月1日改訂)



<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001461102.pdf>



年金制度改正の全体像



<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001537487.pdf>

ご清聴
ありがとうございました



出典 全国健康保険協会（協会けんぽ）HP、厚生労働省HP