

令和6年度 健康保険委員研修会 応用編

健康保険給付金支給額の計算方法について

福岡県社会保険労務士会 社会保険労務士



本日の研修会について

- 本日の研修会は、既に一定程度、制度を理解されてる方向けです
- 傷病手当金や高額療養費等の実例をもとにケーススタディを行います
- 社会保険、労働法関係の重要な法改正についてもご紹介します

今日お話する内容

1. 傷病手当金
2. 高額療養費
3. 療養費
4. 今後の制度改革について

1. 傷病手当金_傷病手当金とは

傷病手当金は、病気やけがで会社を休み、十分な報酬が受けられない場合に支給されます

- ☑ 業務外の病気やけがで働くことができない
- ☑ 会社を休んだ日が連続して3日間（待期期間の完成）
- ☑ 休んだ期間に傷病手当金より多い報酬を受けていない



すべてを満たすと休んだ日に対して、4日目から支給！



1. 傷病手当金_待期期間とは①

傷病手当金の受給には、連続して3日間仕事に就けない期間が必要です
(待期期間の完成)



休	出	休	休	出	出	休	休	出	休
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

休んだ日が連続して3日続いていないので、待期期間は完成してません



休	休	休	出	出	休	休	出	休	休
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

待期期間完成

傷病手当金受給可(働ける日を除く)

一度待期期間が完成すれば、途中出勤しても、以降、傷病手当金が支給されます

1. 傷病手当金_待期期間とは②

待期期間には、欠勤だけでなく、以下の日等も含まれます

1. 年次有給休暇
2. 会社独自の休暇
3. 所定の休日
4. 早退（初日のみ算入可）

待期期間は、働けるかどうかだけを見るので、待期期間の報酬の支払いの有無は関係ありません

※休業補償給付（労災保険）の待期期間は、連続していなくても計3日で完成するので注意

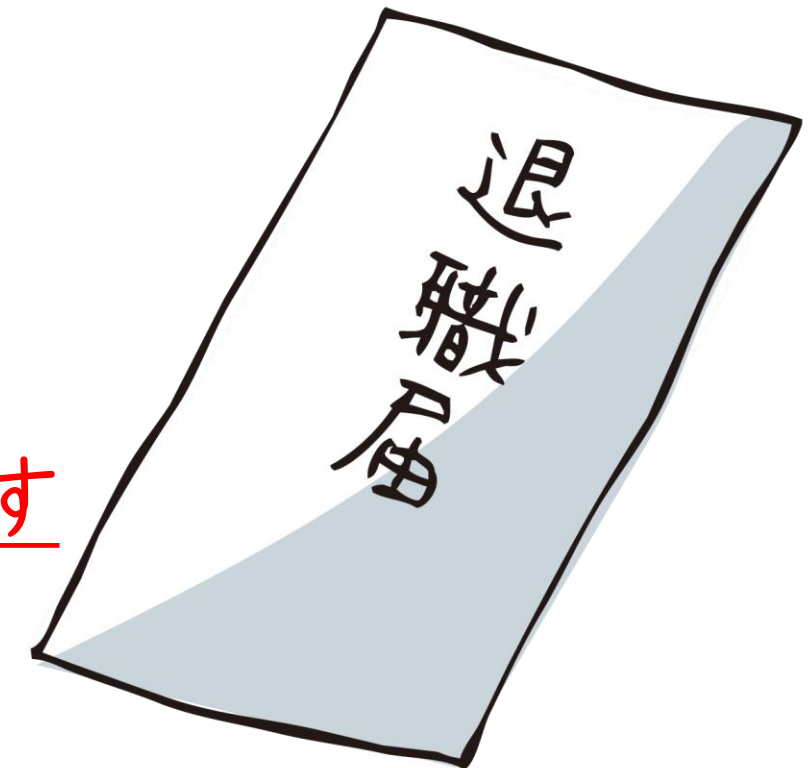
1. 傷病手当金_資格喪失後の支給①

傷病手当金は、以下の要件を満たせば、資格喪失後も支給されます

- ☑ 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
- ☑ 退職日の前日までに待期期間が完成しており、退職日も休んでいること
- ☑ 資格喪失後も継続して同一の傷病で働けないこと



すべてを満たすと、資格喪失後も傷病手当金が支給されます



1. 傷病手当金_資格喪失後の支給②

☑ 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

1日でもブランクがあった場合は受給できません

この要件は、会社が違って、保険者（協会けんぽと健保組合）が違って、継続していればOKです

ただし、任意継続、共済組合、国民健康保険、被扶養者期間は含みません



本人は1日も空けずに転職しているつもりでも、勘違いしている場合があるので注意してください（微妙な場合は、被保険者記録照会回答票で資格取得・喪失年月日を確認するのが無難）

1. 傷病手当金_資格喪失後の支給③

☑ 退職日の前日までに待期期間が完成しており、退職日も休んでいること

支給可

				待期完成	退職日休み
出勤	休み	休み	休み	休み	退職（休み）

				待期完成	退職日休み
出勤	休み	休み	休み	休み	出勤 退職（休み）

支給不可

				待期完成	
出勤	休み	休み	休み	休み	退職（出勤）

				待期完成	
出勤	休み	休み	休み	休み	休み 退職（出勤）

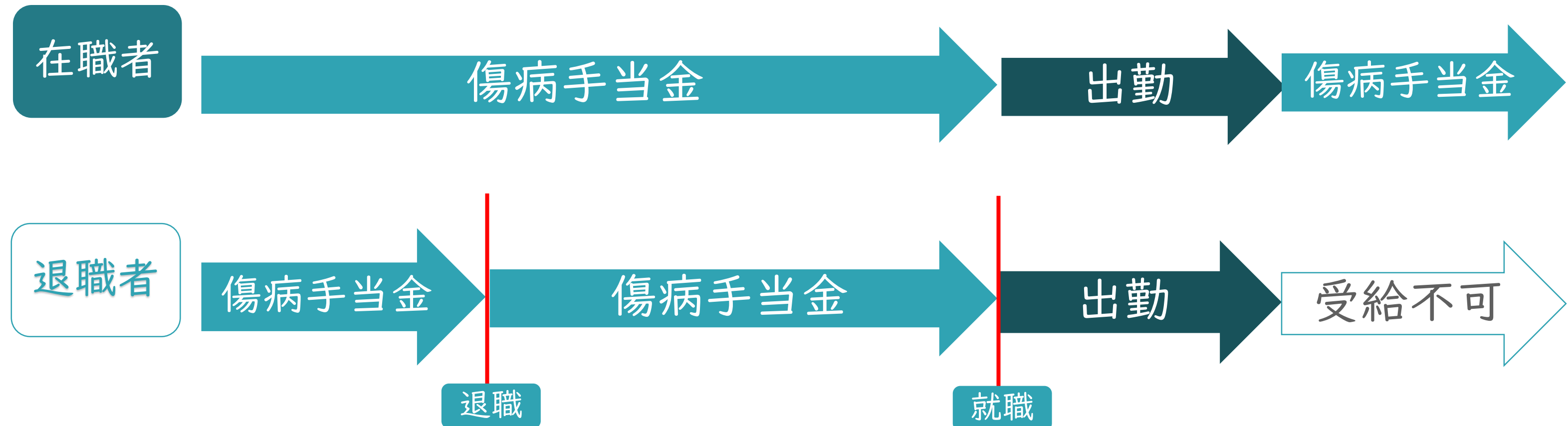
退職日に出勤すると
資格喪失後の支給はありません
※働けないのに挨拶や引継ぎ
等で無理に出勤しない

1. 傷病手当金_資格喪失後の支給④

☑ 資格喪失後も働けないこと

退職後に働けるようになった場合、再び働けなくなっても、傷病手当金を受給することはできません

在職中は、通算して1年6か月になるまで受給できますが、資格喪失後の受給は、一度復帰すると、傷病手当金は受給できません



1. 傷病手当金_1日あたりの金額(原則)

1日あたりの金額(原則)

支給開始日の属する月以前
12か月の標準報酬月額
の平均

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

支給開始日の属する月以前12か月とは、待期完成後初めて傷病手当金が支給された月を含みます

例：令和6年10月に待期完成後初めて傷病手当金が支給された場合は？



令和5年11月～令和6年10月の標準報酬月額の平均

1. 傷病手当金_1日あたりの金額(例外)

1日あたりの金額(例外)

※支給開始日の以前の期間が12か月に満たない場合

支給開始日の属する月以前
の各月の標準報酬月額

または

前年度9月30日における全被保険
者の標準報酬月額の平均
(令和6年度は30万円)

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

- この場合、標準報酬月額が30万を超える被保険者は、低い方で計算されてしまうので、傷病手当金を説明するときは間違えないようにしましょう

※ いずれか低い方

- 報酬の高い人が、
入社してすぐ休むときに注意

1.傷病手当金_実際に計算してみましょう(総支給額)①

- 働けなかった期間(請求期間)
令和6年10月1日~10月31日
- 標準報酬月額
26万円(令和5年11月~令和6年8月)
30万円(令和6年9月~令和6年10月)
- この場合の総支給額を計算してみましょう



1.傷病手当金_実際に計算してみましょう(総支給額)②

①標準報酬月額を計算しましょう

$$(26\text{万円} \times 10\text{か月} + 30\text{万円} \times 2\text{か月}) \div 12 = 266,666.66\cdots\text{万円}$$

四捨五入はしない

②平均の30分の1の額を計算しましょう

$$266,666.66\cdots\text{万円} \div 30 = 8,888.88\cdots\text{円}$$

10円未満を四捨五入

③1日あたりの支給額を計算しましょう

$$8,890\text{円} \times \frac{2}{3} = 5,926.66\cdots\text{円}$$

1円未満を四捨五入

1.傷病手当金_実際に計算してみましょう(総支給額)③

④傷病手当金が支給される日数を確認しましょう

10月1日～3日は待期期間なので

支給は10月4日～10月31日の28日間です

⑤総支給額を計算しましょう

$$5,927\text{円} \times 28\text{日} = 165,956\text{円}$$

1. 傷病手当金_支給額の調整

傷病手当金は、以下に当てはまる場合、支給額が調整されます

①報酬が支給されている場合

②傷病手当金と関連する傷病等で障害厚生年金または障害手当金を受けている場合

③資格喪失後に老齢退職年金を受けている場合

④傷病手当金と別の傷病で労災保険から休業補償給付を受けている場合

⑤出産手当金の支給を受けている場合

※ ①～⑤の日額と傷病手当金の日額との差額が支給

※ ①～⑤の日額が傷病手当金の日額より多い場合、傷病手当金は不支給

1. 傷病手当金_実際に計算してみましょう(支給額の調整1)①

- 働けなかった期間(請求期間)
令和6年10月1日~10月31日

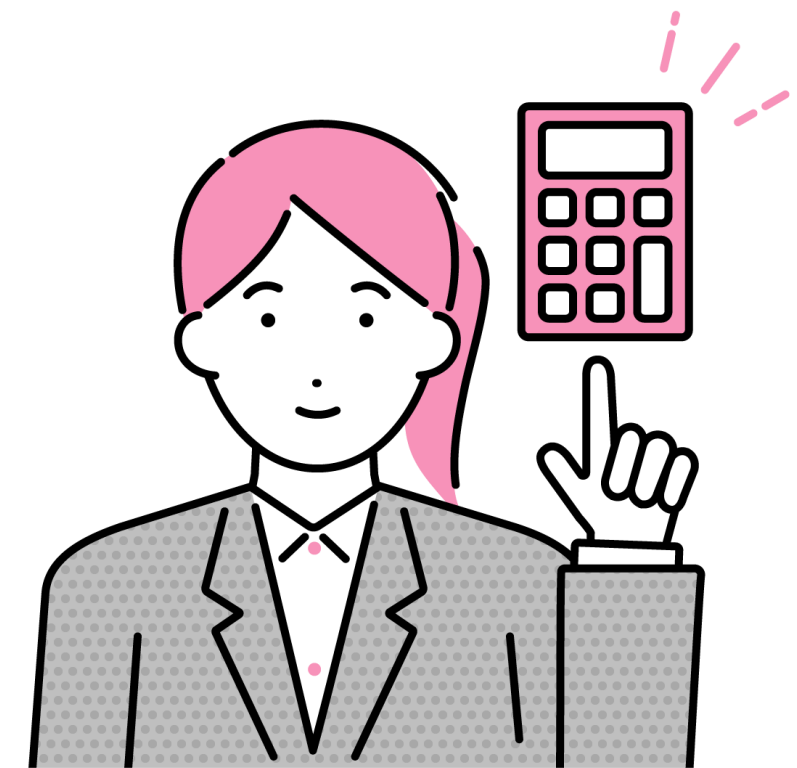
- 標準報酬月額(平均)
26万

- 上記の期間に出た報酬

通勤手当 1万円(休んだ期間による減額なし)

※通勤手当に限らず、休んでも固定で支給される手当は同様です

- この場合の総支給額を計算してみましょう



1. 傷病手当金_実際に計算してみましょう(支給額の調整1)②

① 傷病手当金の日額を計算しましょう

$$26\text{万円} \div 30 \times \frac{2}{3} = 5,780\text{円}$$

② 休業期間中1日あたりの報酬額を計算しましょう

$$\text{通勤手当 } 10,000\text{円} \div 31\text{日} = 322.58\cdots\text{円} \quad \underline{\text{1円未満切り上げ}}$$

③ 傷病手当金の日額と報酬の日額の差を計算しましょう

$$5,780\text{円} - 323\text{円} = 5,457\text{円} \quad \underline{\text{マイナスになった場合不支給}}$$

④ 総支給額を計算しましょう

$$5,457\text{円} \times 28\text{日} \quad (\underline{\text{最初の3日は待期期間}}) = 152,796\text{円}$$

1.傷病手当金_実際に計算してみましょう(支給額の調整2)③

- 働けなかった期間(請求期間)
令和6年3月1日~4月30日
- 退職日
令和6年3月31日
退職日までに、1年以上継続して健康保険の被保険者
退職日の出勤なし
- 標準報酬月額(平均)
26万
- 老齢退職年金
160万(年額)
- この場合の総支給額を計算してみましょう



1.傷病手当金_実際に計算してみましょう(支給額の調整2)④

①傷病手当金の日額を計算しましょう

$$26\text{万円} \div 30 \times \frac{2}{3} \div 5,780\text{円}$$

②1日あたりの年金額を計算しましょう

$$160\text{万円} \div 360\text{日} = 4444.44\cdots\text{円} \quad \text{1円未満切り捨て}$$

③傷病手当金の日額と年金の日額の差を計算しましょう

$$5,780\text{円} - 4,444\text{円} = 1,336\text{円} \quad \text{マイナスになった場合不支給}$$

④総支給額を計算しましょう

$$(5,780\text{円} \times 28\text{日}) \text{ (最初の3日間は待期期間)} + (1,336\text{円} \times 30\text{日}) = 201,920\text{円}$$

※在職中は調整対象外

1. 傷病手当金_支給期間

傷病手当金は、病気やけがで休んだ期間のうち、最初の3日を除き、4日目から支給され、支給開始日から通算して1年6か月支給されます

令和4年1月1日から、職場復帰し、再度働けなくなった場合でも通算して最大1年6か月分支給されるようになったので、再発が懸念される疾病において、使い勝手の良い制度になりました

以前は、支給開始日から起算して1年6か月の支給だったので、支給開始日から1年6か月を経過すると、途中傷病手当金を受給していない期間があっても、支給開始日から1年6か月経過すると傷病手当金は支給されませんでした

1.傷病手当金_実際に計算してみましょう(支給期間)①

- 働けなかった期間
令和6年10月1日～令和8年9月30日
- 働いた期間
令和8年3月1日～令和8年3月31日
- この場合の支給満了日を計算してみましょう



1.傷病手当金_実際に計算してみましょう(支給期間) ②

①最大支給日数を計算しましょう

支給日数は暦によって計算します

働けなかった期間は、令和6年10月1日からなので、最初の3日は待期期間となり支給されません

そのため、支給開始は令和6年10月4日になります

- 令和6年10月4日の1年6か月後は、令和8年4月3日です
- この期間の日数は547日になるので、これが最大の支給日数になります

1.傷病手当金_実際に計算してみましょう(支給期間) ③

②働いた期間分、支給満了日を後ろにずらしましょう

支給開始日から、休業が継続していれば、令和8年4月3日が支給満了日ですが、令和8年3月1日から31日までの31日間は働けた期間ですので、令和8年4月3日の31日後、令和8年5月4日が支給満了日です



- 支給開始日から1年6か月後までの期間で日数を確定
- 働いた期間があれば、その分、支給満了日を後ろにずらす

2.高額療養費_高額療養費とは①

高額療養費は、1か月（1日から月末まで）に医療機関に支払った医療費が自己負担限度額を超えた場合に超えた額が申請により払戻される制度です。

注意点

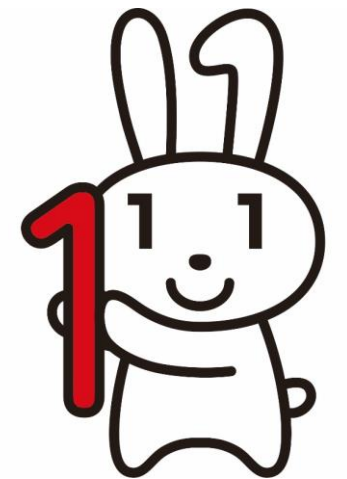
- 医療費は歴月で計算するので、入院・治療の時期を相談できる場合は1か月にまとめると負担額が少なくて済みます
- 払い戻しは診療月から3か月以上かかります
 - ※マイナ保険証や限度額適用認定証を使うと負担額を予め自己負担限度額に抑えることができます（後述します）
- 食事代、個室・少人数部屋代や先進医療等の保険外負担は高額療養費の対象外です
 - ※食事代の標準負担額は1食460円なので、思ったより高額になることがあります

2.高額療養費_高額療養費とは②

高額療養費は、診療月から払い戻しまで3か月以上掛かるため、一時的に大きな負担になります

そこで、医療機関への支払いを予め自己負担限度額までに抑える方法が2つあります

オススメ!



- マイナ保険証（保険証利用登録済のマイナカード）の利用
導入している医療機関において、限度額情報の表示に同意すれば、1か月の支払いが自己負担限度額までになります
- 限度額適用認定証の利用
事前に協会けんぽに申請し、限度額適用認定証の交付を受け、医療機関に提示することで、1か月の支払いが自己負担限度額までになります
※有効期間は、原則、申請月の初日から1年間です

2.高額療養費_ 70歳未満の方の自己負担限度額

適用区分		ひと月の上限額（世帯ごと）
ア	標準報酬月額83万以上 報酬月額81万以上	$252,600\text{円} + (\text{総医療費} \times - 842,000\text{円}) \times 1\%$
イ	標準報酬月額53万～79万 報酬51.5万以上～81万未満	$167,400\text{円} + (\text{総医療費} \times - 558,000\text{円}) \times 1\%$
ウ	標準報酬月額28万～50万 報酬月額27万以上～51.5万未満	$80,100\text{円} + (\text{総医療費} \times - 267,000\text{円}) \times 1\%$
エ	標準報酬月額26万以下 報酬月額27万未満	57,600円
オ	市区町村民税の非課税者等	35,400円

※総医療費とは保険適用される診療費用の総額（10割）です

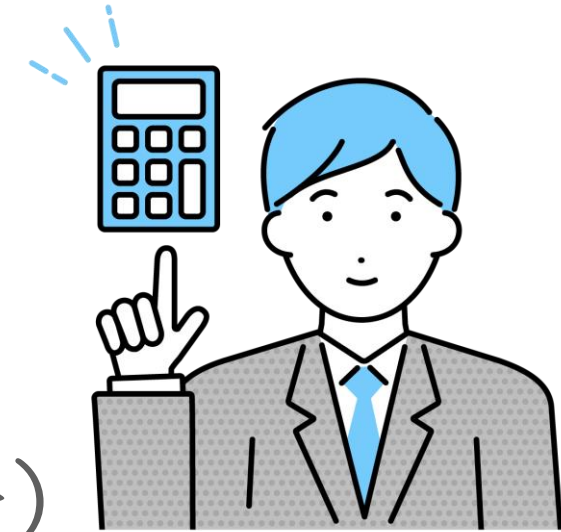
2.高額療養費_ 70歳以上75歳未満の方の自己負担限度額

適用区分		ひと月の上限額（世帯ごと）	
		外来（個人ごと）	
現役並み （負担割合3割）	標準報酬月額83万以上	252,600円＋（総医療費※－842,000円）×1％	
	標準報酬月額53万～79万	167,400円＋（総医療費※－558,000円）×1％	
	標準報酬月額28万～50万	80,100円＋（総医療費※－267,000円）×1％	
一般	現役並み、住民税非課税等以外	18,000円 （年間上限14.4万）	57,600円
住民税非課税等	住民税非課税世帯	8,000円	24,600円
	住民税非課税世帯 （被保険者と扶養家族の収入から控除額等を除いた後の所得がない場合）		15,000円

※総医療費とは保険適用される診療費用の総額（10割）です

2.高額療養費_実際に計算してみましょう 1

- 被保険者
40歳会社員
標準報酬月額41万円
1か月にかった医療費 500,000円（10割負担分）

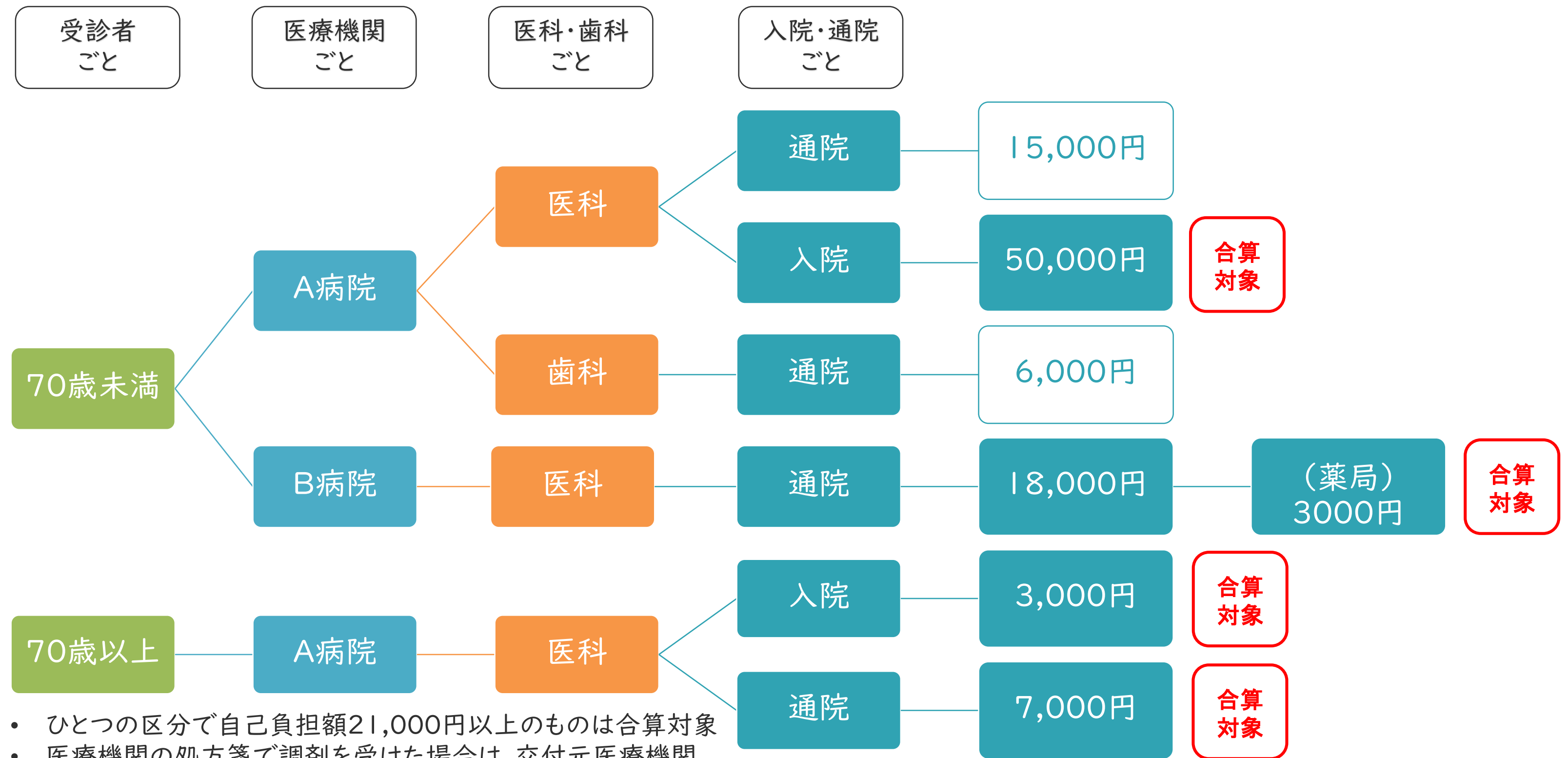


- 自己負担限度額の表にあてはめて計算しましょう
(区分ウ) 80,100円 + (500,000円 - 267,000円) × 1% = 82,430円

- 3割負担の場合との比較
500,000円 × 3割負担 = 150,000円

高額療養費の
有無で自己負担
が全然違います

2.高額療養費_負担をさらに軽減するしくみ(世帯合算)①



- ひとつの区分で自己負担額21,000円以上のものは合算対象
- 医療機関の処方箋で調剤を受けた場合は、交付元医療機関の自己負担額に含めて計算
- 70歳以上はすべての自己負担額が合算対象

2.高額療養費_負担をさらに軽減するしくみ(世帯合算)②

別の医療機関や、同じ医療保険の家族の受診を、1か月単位で合算して高額療養費を計算することができます

合算は、①1か月ごと、②受診者ごと、③医療機関ごと、④内科・歯科ごと、⑤入院・通院ごとの各区分で、自己負担額が21,000円以上のものが対象になります

ただし、70歳以上の方については、合算対象となる1か月の自己負担額に金額制限はありません

※院外処方は病院と薬局で合算して1か月21,000円以上になればOK

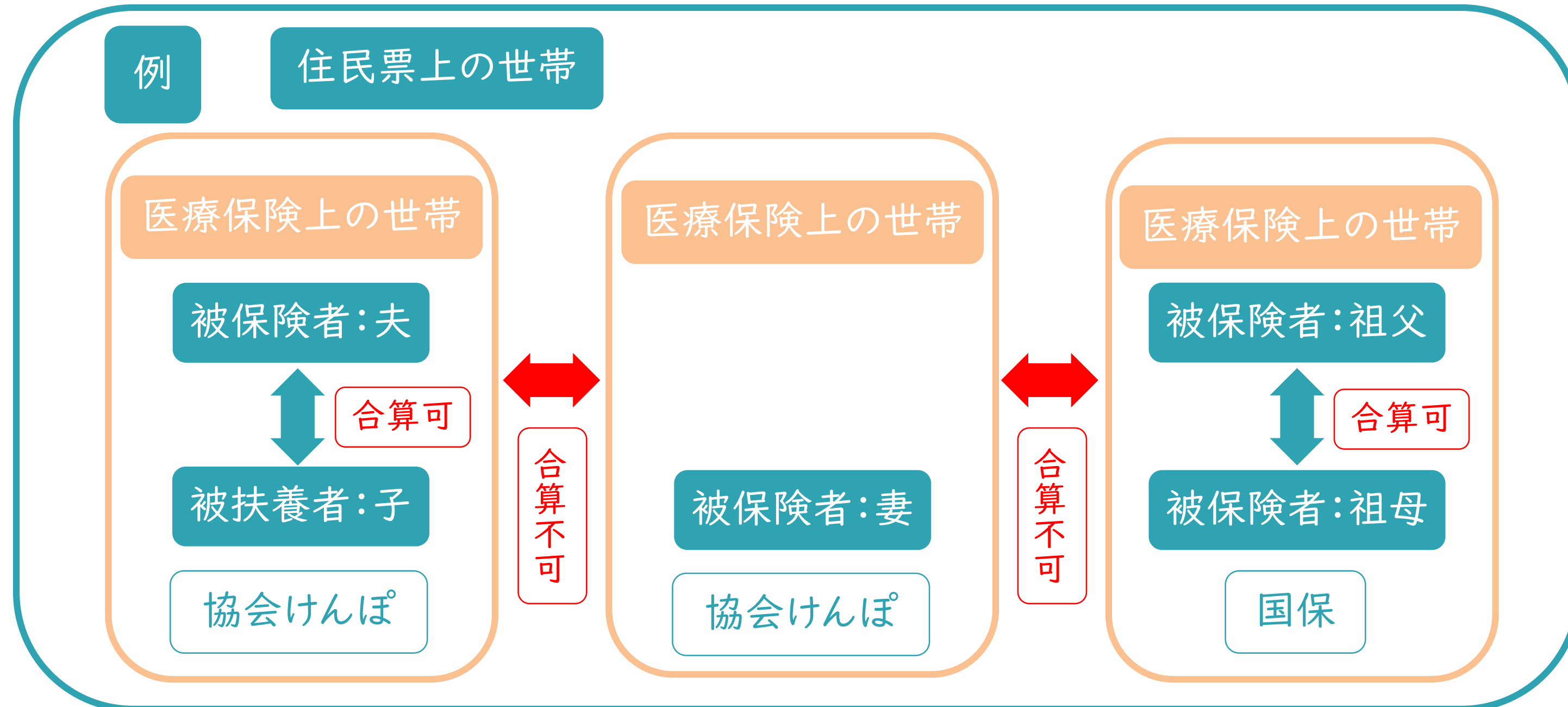


- 該当する医療費の総額を合算
- 高額療養費の表にあてはめる

マイナ保険証で限度額情報の表示に同意していても、世帯合算の手続きは別に必要

2.高額療養費_負担をさらに軽減するしくみ(世帯合算)③

世帯合算できるのは、同じ医療保険に加入している家族です
住民票では同一世帯でも、加入している保険証が違うと合算できません



2.高額療養費_負担をさらに軽減するしくみ(世帯合算)④

- 70歳以上と70歳未満の世帯合算

①70歳以上の自己負担額から計算します

外来分の医療費を自己負担限度額の表にあてはめ、自己負担額を計算します
入院分の医療費を自己負担限度額の表にあてはめ、自己負担額を計算します
上記の自己負担額を合計し、自己負担限度額の表にあてはめ、
70歳以上の自己負担額(世帯)を計算します

②70歳未満の医療費を自己負担限度額の表にあてはめ、 70歳未満の自己負担額を計算します

③70歳未満の自己負担額と70歳以上の自己負担額(世帯)を合算し、 世帯全体の自己負担額を計算します

2.高額療養費_負担をさらに軽減するしくみ（多数該当）

過去12か月以内に3回以上、上限額に達した場合は、4回目から「多数回」該当となり、上限額が下がります。

<70歳以上の場合>

適用区分		ひと月の上限額（世帯ごと）		多数回該当の場合
現役並み （負担割合3割）	標準報酬月額83万以上	252,600円+（総医療費-842,000円）×1%		140,100円
	標準報酬月額53万~79万	167,400円+（総医療費-558,000円）×1%		93,000円
	標準報酬月額28万~50万	80,100円+（総医療費-267,000円）×1%		44,400円
一般	現役並み以外	57,600円		44,400円

- ・ 住民税非課税の場合、多数回該当はありません

<69歳以下の場合>

適用区分	ひと月の上限額（世帯ごと）		多数回該当の場合
標準報酬月額83万以上 報酬月額81万以上	252,600円+（総医療費-842,000円）×1%		140,100円
標準報酬月額53万~79万 報酬51.5万以上~81万未満	167,400円+（総医療費-558,000円）×1%		93,000円
標準報酬月額28万~50万 報酬月額27万以上~51.5万未満	80,100円+（総医療費-267,000円）×1%		44,400円
標準報酬月額26万以下 報酬月額27万未満	57,600円		44,400円
市区町村民税の非課税者等	35,400円		24,600円

- ・ 保険者が変わったときや、被保険者から被扶養者になったときは、回数が通算されません
- ・ 多数該当で治療を続けながら退職し、被扶養者になったときなどは医療費が急に上がる可能性があるので注意してください

2.高額療養費_負担をさらに軽減するしくみ（特定疾病）

長期にわたって、高額な医療費が必要な疾病は、自己負担限度額が通常より引き下げられています

特定疾病	自己負担限度額
血漿文画製剤を投与している先天性血液凝固第Ⅷ因子障害または先天性血液凝固第Ⅸ因子障害	10,000円
人工透析を実施している慢性腎不全	20,000円（70歳未満で標準報酬月額が53万以上）
	10,000円（70歳未満で標準報酬月額が53万未満）
	10,000円（70歳以上）
抗ウイルス剤を投与している後天性免疫不全症候群	10,000円

- 1か月の自己負担額は、医療機関ごと（入院・通院別）または調剤薬局ごとに自己負担限度額までになります
- この特例を受けるには、協会けんぽの各支部に申請し、特定疾病療養受療証の交付を受ける必要があります

2.高額療養費_実際に計算してみましょう①

- 被保険者A(70歳未満)
A病院で10月1日から10月15日まで入院
退院後、10月22日にA病院に通院
高額療養費の適用区分は「ウ」
- 被扶養者B(70歳未満)
B病院に10月20日に通院
B病院で処方箋をもらい、C薬局で薬をもらった
- この世帯の自己負担額を計算してみましょう



A病院
領収書 A 様

10月1日～10月15日入院分

総医療費:300,000円
自己負担額:90,000円

A病院
領収書 A 様

10月22日外来分

総医療費:21,000円
自己負担額:6,300円

B病院
領収書 B 様

10月20日外来分

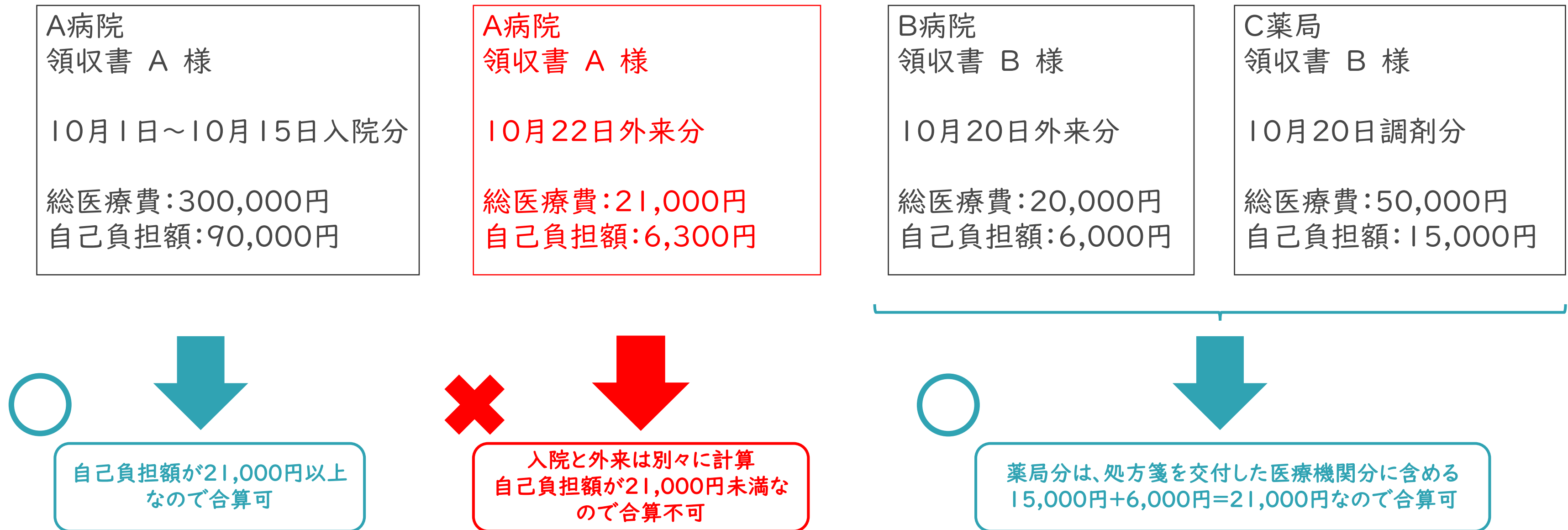
総医療費:20,000円
自己負担額:6,000円

C薬局
領収書 B 様

10月20日調剤分

総医療費:50,000円
自己負担額:15,000円

2.高額療養費_実際に計算してみましょう2②



- 適用区分ウの式にあてはめて計算します
- $80,100円 + (300,000円 + 20,000円 + 50,000円 - 267,000円) \times 1\%$
 $= 81,130円$ (自己負担額) (高額療養費支給額:29,870円)

2.高額療養費_実際に計算してみましょう①

- 被保険者A(70歳未満)
A病院で10月15日から11月30日まで入院
高額療養費の適用区分は「ウ」
- 被扶養者B(70歳以上)
B病院に10月1日に通院
B病院(歯科)に10月10日に通院
- この世帯の自己負担額を計算してみましょう



A病院
領収書 A 様

10月15日~31日入院分

総医療費:300,000円
自己負担額:90,000円

A病院
領収書 A 様

11月1日~30日入院分

総医療費:400,000円
自己負担額:120,000円

B病院
領収書 B 様

10月1日外来分

総医療費:40,000円
自己負担額:8,000円

B病院(歯科)
領収書 B 様

10月10日外来分

総医療費:10,000円
自己負担額:2,000円

2.高額療養費_実際に計算してみましょう3②

A病院
領収書 A 様 10月分

10月15日～31日入院分

総医療費:300,000円
自己負担額:90,000円

A病院
領収書 A 様 11月分

11月1日～30日入院分

総医療費:400,000円
自己負担額:120,000円

B病院
領収書 B 様 10月分

10月1日外来分

総医療費:40,000円
自己負担額:8,000円

B病院(歯科)
領収書 B 様 10月分

10月10日外来分

総医療費:10,000円
自己負担額:2,000円

- 高額療養費の計算は1か月ごとに計算します
- 適用区分ウの式にあてはめて計算します
- Bさんは70歳以上のため、金額にかかわらずすべて合算対象です
- 10月分: $80,100円 + (300,000円 + 40,000円 + 10,000円 - 267,000円) \times 1\%$
=80,930円(10月分自己負担額) (高額療養費支給額:19,070円)
- 11月分: $80,100円 + (400,000円 - 267,000円) \times 1\%$
=81,430円(11月分自己負担額) (高額療養費支給額:38,570円)

3.療養費_療養費とは①

健康保険は、現物給付が原則ですが、やむを得ない事情で、保険医療機関で保険診療を受けることができず、自費で受診したとき等は療養費が支給されます

療養費が受けられるとき(例)

- 医療費の全額を自費で支払ったとき
- 療養のため、装具、コルセット等を医師の指示で作製し、装着したとき
- 病院を通して生血液の輸血を受けたとき
- 柔道整復師等から施術を受けたとき
- 海外で急な病気にかかって治療を受けたとき(海外療養費) 等

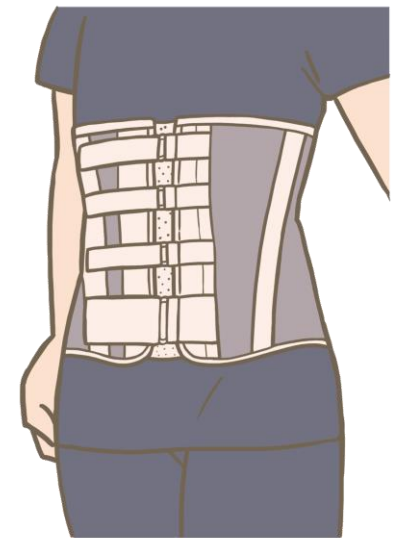
3.療養費_療養費とは②

医療費の全額を自費で支払ったとき

- 急病で保険証を持っていないときや、採用すぐで手続き中の場合等、一旦全額を負担し、後から療養費を申請できます

療養のため、装具、コルセット等を装着したとき

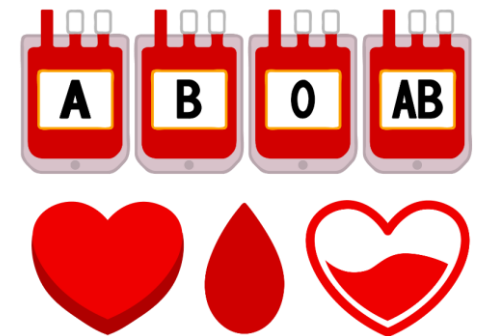
- 医師が治療上必要と認め、装着した場合、コルセット等の製作業者に直接現金で支払い、後から療養費の申請をすることができます
- 病気やケガの治療上必要な範囲に限られるため、日常生活や美容上の目的で使われるもの、例えば、補聴器や眼鏡等は原則支給対象になりません(9歳未満の治療用眼鏡等は対象になることがあります)



3.療養費_療養費とは③

生血液の輸血をうけたとき

- 通常、手術や治療で血液が必要な場合は、保存してある同じ血液型の血を使って輸血が行われますが、緊急に、病院を通して第三者からその場で採血を行って購入した血液を用いることがあります
- この血液の提供者に支払った血液の代金については療養費の申請ができます
- 親子、兄弟、夫婦など親族の場合は請求できません



柔道整復師等から施術を受けたとき

- 整骨院等で、骨折、脱臼、打撲、捻挫の施術を受けた場合に支給されます
- 骨折、脱臼は、緊急の場合を除き、あらかじめ医師の同意が必要です
- 単なる肩こりや筋肉疲労は全額自己負担です
- 療養費は本来、事後請求ですが、柔道整復は、多くの整骨院で、自己負担分のみを支払うのみで施術を受けることができます（受領委任）
- 病院等で治療中の負傷等は、施術を受けても全額自己負担です
- はりきゅう、マッサージの場合、あらかじめ医師の発行した同意書又は診断書が必要です

3.療養費_療養費とは④

海外で急な病気にかかって治療を受けたとき（海外療養費）

- 海外渡航中に受診した場合、帰国後に申請することができます
- 日本国内で保険診療として認められている医療行為のみです
- 治療目的で海外渡航した場合は対象外です



申請に必要な書類

- 診療内容明細書、領収明細書（海外の医療機関に証明を依頼）
（1か月ごと、受診者ごと、医療機関ごと、入院・外来ごとにそれぞれ必要）
- 領収書
- 提出書類の日本語訳
- 海外渡航の期間が確認できる書類（パスポート、ビザ、チケットの控え等）
- 同意書（医療機関への照会用）

4. 今後の制度改革について_抜粋

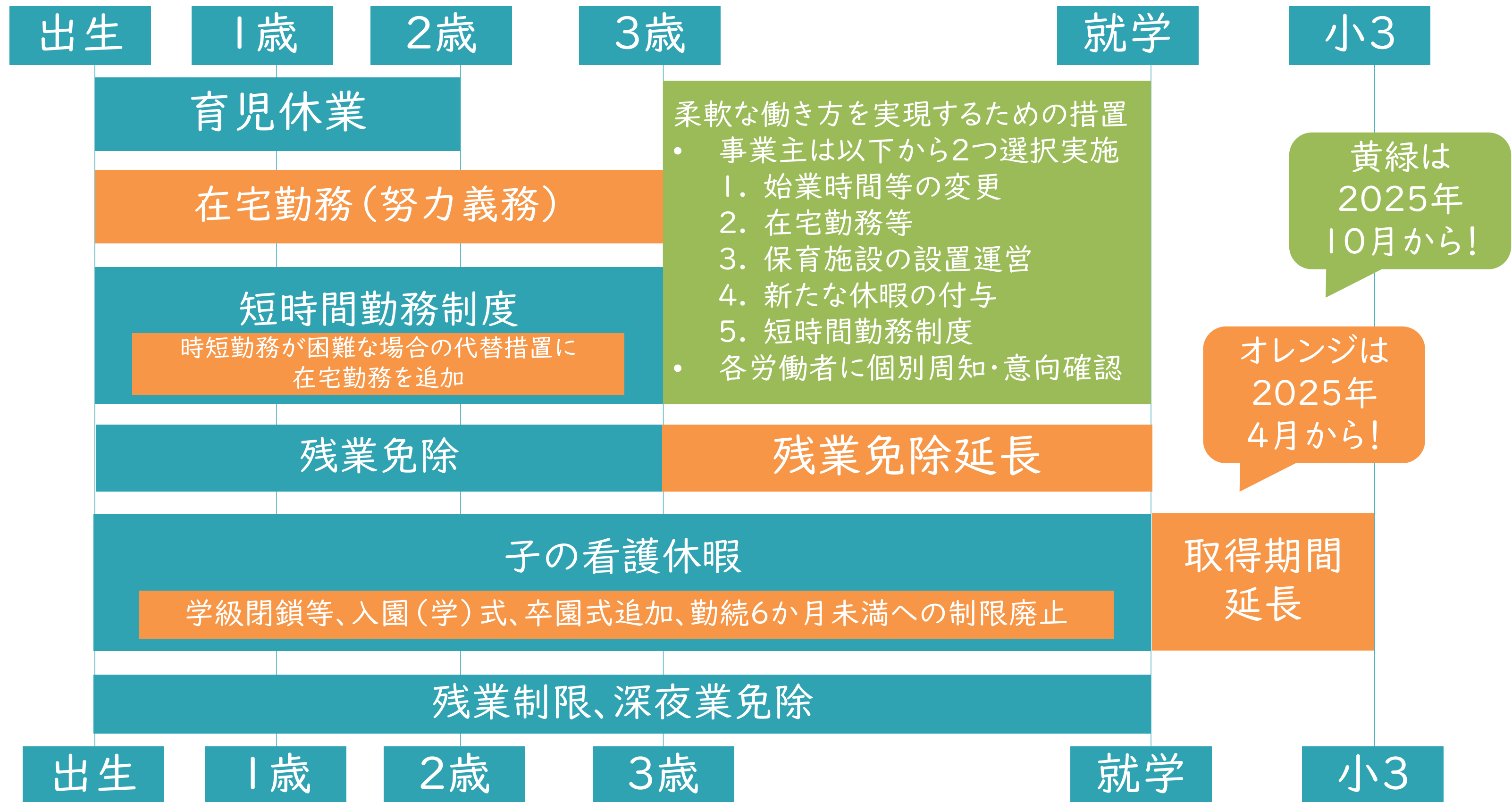
2025年4月

- 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大
- 育児のためのテレワークの導入が努力義務化
- 子の看護休暇の見直し
- 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大
- 100人超の企業の一般事業主行動計画への記載事項が追加
- 介護離職防止のための個別の周知・意向確認が義務化
- 介護離職防止のための雇用環境の整備等の措置が義務化

2025年10月

- 柔軟な働き方を実現するための措置等が義務化
- 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が義務化

4. 今後の制度改革について_育児関係



4.今後の制度改革について_育児関係(2025年4月~)①

- 残業免除の延長(義務)

申請できる対象が、3歳までの子から小学校就学前の子に延長されます

- 育児のための在宅勤務の導入(努力義務)

3歳までの子がいる場合、在宅勤務を選択できるようになります



就業規則等の改正が必要です
※在宅勤務は努力義務なので導入しない場合は対応不要です

- 子の看護休暇の見直し(義務)

名称が子の看護休暇等になり、対象が小学校3年生まで、

取得理由に学級閉鎖、入園(入学式)卒園式が加わります

労使協定で、雇用6か月未満の労働者を除外できなくなります



就業規則等の改正、(除外してる場合は)労使協定の再締結が必要です

4. 今後の制度改革について_育児関係(2025年4月~)②

- 育児休業取得状況の公表義務が1000人超から300人超の企業に拡大(義務)
300人超の企業に、育児休業等の取得状況の公表が義務づけられます

前事業年度の従業員に対する①か②のいずれかの割合を公表

① 育休等を取得した男性の数 ÷ 配偶者が出産した男性の数

② (育休等+育児目的の休暇を取得した男性の数) ÷ 配偶者が出産した男性の数



公表するのは男性の育休(パパ育休も含む)割合です
自社ウェブサイトか両立支援のひろばというウェブサイトで公開してください

- 100人超の企業の一般事業主行動計画に、以下のことを定める必要があります(義務)
計画策定時の男性の育休取得状況、労働時間の状況把握
育休の取得状況、労働時間の状況に関する数値目標



4月以降に開始(変更)する行動計画から義務の対象となります

4. 今後の制度改革について_介護関係(2025年4月~)

- 介護離職防止のための個別の周知・意向確認(義務)
申し出た労働者への個別の周知・意向確認の措置
介護に直面する前段階(40歳等)での制度に関する情報提供
- 介護離職防止のための雇用環境の整備等の措置(義務)
研修か相談窓口のいずれかを選択して措置
介護休暇について労使協定で、雇用6か月未満の労働者を除外できなくなります



就業規則等の改正、(除外してる場合は)労使協定の再締結が必要です

- 介護する労働者が在宅勤務を選択できる措置(努力義務)



就業規則等の改正が必要です
※在宅勤務は努力義務なので導入しない場合は対応不要です

4. 今後の制度改革について_育児関係(2025年10月~)①

3歳~小学校就学前の子を養育する労働者に対し、以下の措置から2つ以上の措置を選択して実施する必要があります

- 始業時刻等の変更
- 在宅勤務等(月10日)
- 保育施設の設置運営等
- 新たな休暇の付与(年10日)
- 短時間勤務制度

この中から2つの措置を事業主が選択

事業主が選択した2つの措置から労働者が1つを選択

労働者に個別周知・意向確認の措置が必要

選択の際は、過半数組合等から意見聴取が必要
就業規則等の改正が必要

4. 今後の制度改革について_育児関係(2025年10月~)②

妊娠・出産の申出時や、子が3歳になる前に、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務付けられます

- 意向聴取の方法(予定)

面談や書面交付

今後指針で示されるので
チェックしましょう



- 具体的な配慮の例

勤務時間、勤務地
業務量の調整
制度の利用期間
労働条件の見直し

望ましい対応(例)
障害児、ひとり親家庭に、希望に応じ、時短勤務
や子の看護等休暇日数、利用期間の延長 等

4.今後の制度改革について_雇用保険(2025年4月~)①

- 給付制限期間の短縮・解除

自己都合退職の給付制限が1か月に短縮

(5年間に3回以上自己都合退職がある場合は3か月のまま)

- 教育訓練を受けた場合、給付制限期間を解除

教育訓練給付の対象訓練や公共職業訓練等を受けた場合、給付制限なし

- 教育訓練支援給付金の給付率引き下げ

専門実践教育訓練を受講し、要件を満たすと受給できる給付金が、
基本手当の80%から60%に引き下げ

4. 今後の制度改革について_雇用保険(2025年4月~)②

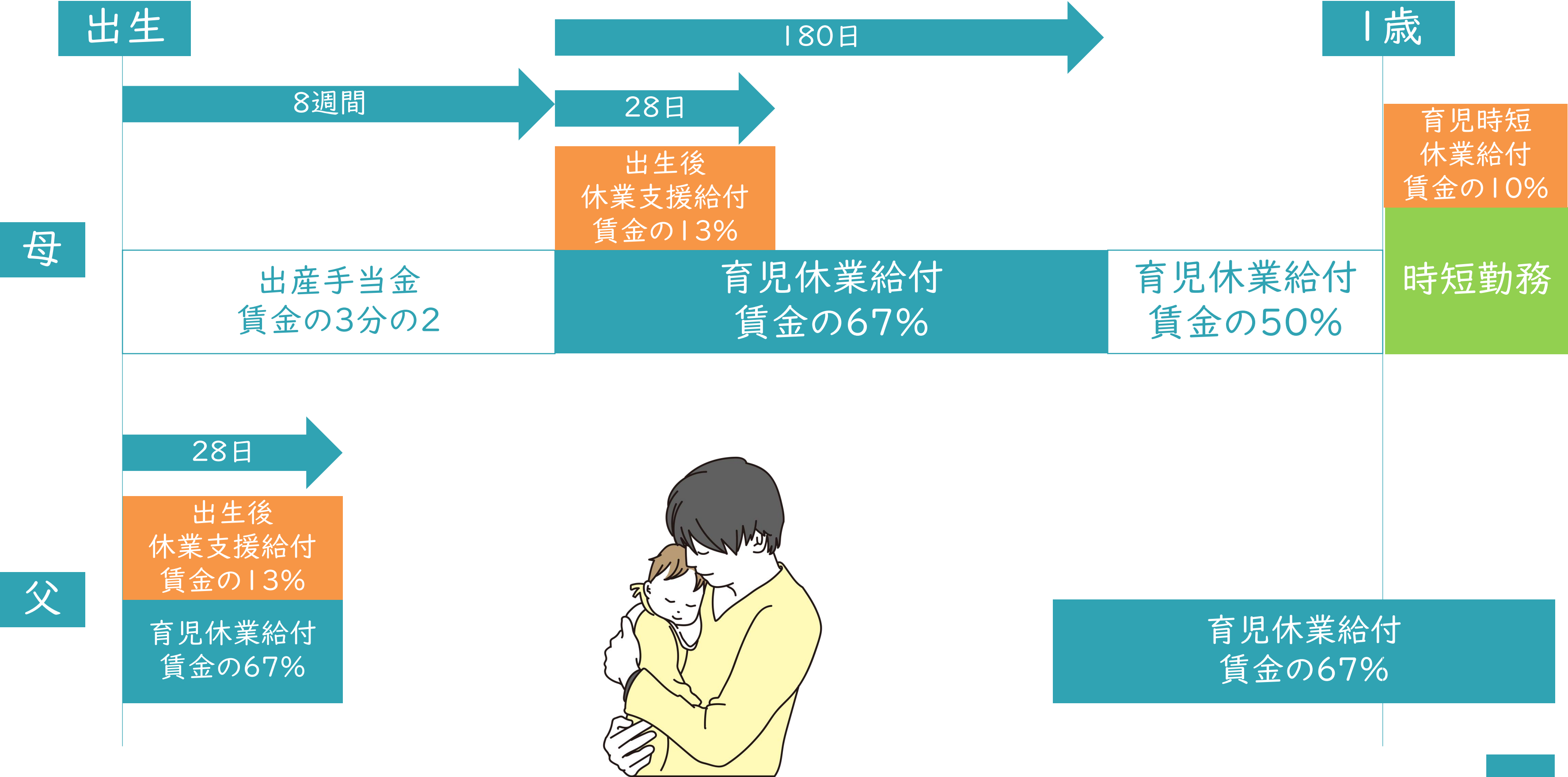
- 就業手当の廃止

雇用期間が1年に満たない(安定していない)職業に早期再就職した場合に支給されていた就業手当が廃止

- 就業促進定着手当の引き下げ

基本手当を受給者が早期再就職し、6か月以上雇用され、賃金が離職前より低い場合、支給されていた就業促進定着手当の上限が、基本手当残日数の40%から20%に引き下げ(低下した賃金の6か月分なので、低下率によって影響を受けない場合もあります)

4.今後の制度改革について_雇用保険(2025年4月~)③



4. 今後の制度改革について_雇用保険(2025年4月~)④

これまでの育児休業給付

- 育児休業給付(既存)
 - 1歳未満の子の育休を取得した場合、賃金の67%を支給(181日以降は50%)
 - 延長事由(保育所に入れない等)に該当する場合、1歳6か月に達する日、2歳に達する日まで延長申請可
- 出生時育児休業給付(既存)
 - 子が生まれて8週間までに、出生時育児休業を取得した場合、賃金の67%を支給



既存の制度のみでは、育休を取得すると休業前より手取り収入が減る問題がありました

そこで...

4. 今後の制度改革について_雇用保険(2025年4月~)⑤

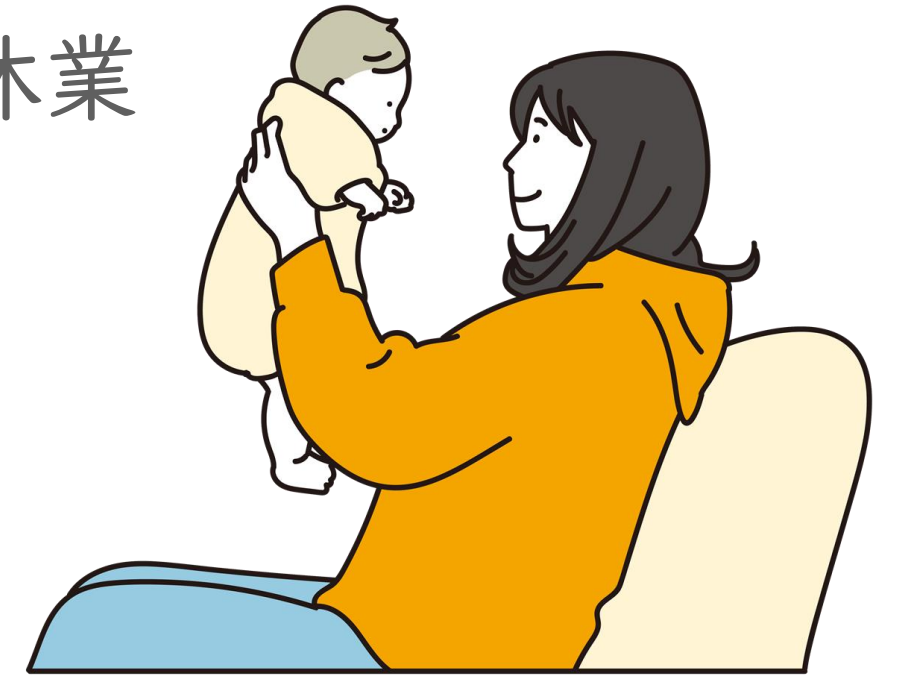
- 出生後休業支援給付(新設)

夫婦が共に育休を取得すると、育児休業給付に13%上乗せで支給(上限28日)
対象となる育休

男性: 子の出生後8週間以内の14日以上の育児休業

女性: 産休後8週間以内の14日以上の育児休業

配偶者が専業主婦(夫)やひとり親家庭の場合等には、
配偶者の育休取得は不要



- 育児時短就業給付(新設)

2歳未満の子を養育するために時短勤務を行った場合、賃金の10%を支給
賃金の支給額によって調整あり

4. 今後の制度改革について_雇用保険(2025年10月~)

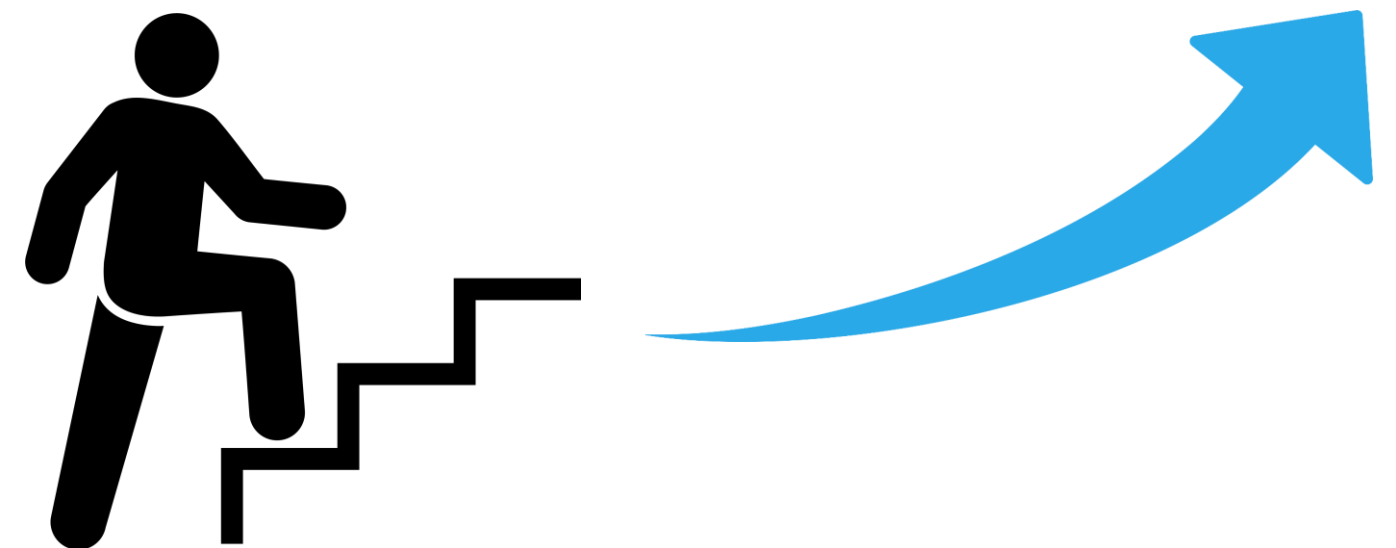
- 教育訓練休暇給付金(新設)

教育訓練を受けるための休暇(無給)を取得した場合、基本手当に相当する額の給付として、賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金を支給

被保険者期間が5年以上必要

教育訓練のため、無給の休暇を取得する必要

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



ご清聴ありがとうございました！