

企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



第37回 令和7年4月施行雇用保険制度改正の全貌（前編） ー 育児休業給付の拡充で企業に求められる対応とは？

はじめに

第36回は介護離職防止のための職場環境整備について解説しました。今月からは、令和7年4月1日に施行された雇用保険制度の改正について、3回にわたって解説します。

第1回となる今月は、まず育児休業給付の拡充について、その具体的な内容と背景、そして企業に与える影響について解説します。すでに順次対応を済まされた企業様もあるかと思いますが、改めて制度の趣旨や背景を理解する機会になればと思います。

少子化対策としての育児休業給付拡充の背景

近年、我が国では少子化の進行が深刻な社会問題となっています。合計特殊出生率は低下の一途をたどり、このままでは労働力人口の減少や社会保障制度の持続可能性に大きな影響を及ぼすことが懸念されています。

こうした状況に対し、政府は「こども未来戦略」を策定し、多岐にわたる少子化対策を打ち出しています。今回の雇用保険制度改正における育児休業給付の拡充も、その一環として位置づけられています。

育児休業制度は、働く親が安心して子育てができる環境を整備し、男女ともに仕事と育児を両立できるよう支援することを目的としています。しかし、現状の育児休業給付制度だけでは、特に男性の育児休業取得が十分に進んでいないという課題がありました。また、共働き世帯の増加に伴い、夫婦が協力して育児を行う期間の支援も必要とされています。

今回の改正は、育児休業を取得しやすく、かつ育児休業中の生活保障をより手厚くすることで、男性の育児休業取得を促進し、夫婦が協力して育児を行う期間を支援し、ひいては安心して子どもを産み育てられる社会の実現を目指すものです。

育児休業給付の具体的な拡充内容

それでは、今回の改正で育児休業給付がどのように変わったのか、その具体的な内容を見ていきましょう。

最も注目すべきは、「出生後休業支援給付」と

「育児時短就業給付」の2点です。

（1）出生後休業支援給付

出生後の一定期間、両親ともに育児休業を14日以上取得した場合、最大28日間にわたり賃金の13%を追加給付する制度です。既存の育児休業給付（休業開始から180日までは賃金の67%、以降は50%）に上乗せされる形となり、手取りで100%相当の支援が実現します。配偶者が専業主婦（夫）やひとり親など特別な事情がある場合は、片親でも対象となります。これは、育児休業の取得期間全体を通じて給付率を底上げするのではなく、最初の一定期間の給付率を厚くすることで、育児休業取得後の復帰を促し、かつ育児休業期間中の経済的な不安を軽減することを目的としています。

（2）育児時短就業給付

育児期に短時間勤務（時短勤務）を行う従業員に対し、賃金減少分の一部を補填する給付です。これにより、時短勤務を選択しても経済的な不安が軽減され、仕事と育児の両立がしやすくなります。

企業に求められる対応と経営戦略

まず、社内規程の改定が求められるでしょう。次に、従業員への丁寧な説明と情報提供が不可欠です。

さらに、今回の改正を機に、育児休業を取得しやすい職場環境の整備を再検討することも重要です。男性の育児休業取得が進む中で、休業中の業務分担や代替要員の確保、そして復帰後のキャリアパスなどについて、事前に十分な話し合いを行い、安心して育児休業を取得できるような仕組みを構築することが、従業員の定着率向上や生産性向上に繋がります。

おわりに

今回は、令和7年4月施行の雇用保険制度改正の中から、育児休業給付の拡充について解説しました。次回は、引き続き令和7年4月施行の雇用保険制度改正より、失業給付の基本手当や雇用保険の適用拡大について解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

info@himeji-mirai.com ホームページ: <https://himeji-mirai.com>