

改正雇用保険法・次世代法 省令を踏まえた実務対応

社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所 特定社会保険労務士 島 麻衣子

「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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」（5月31日公布）および「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」（6月12日公布）により、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法（次世代法）および雇用保険法が改正されます。

本稿では、10月28日、10月31日に公布された雇用保険法施行規則および次世代法施行規則の内容を中心に、改正雇用保険法および改正次世代法の施行に向けて必要となる実務対応について見ていきます。

第1部 改正雇用保険法の実務対応

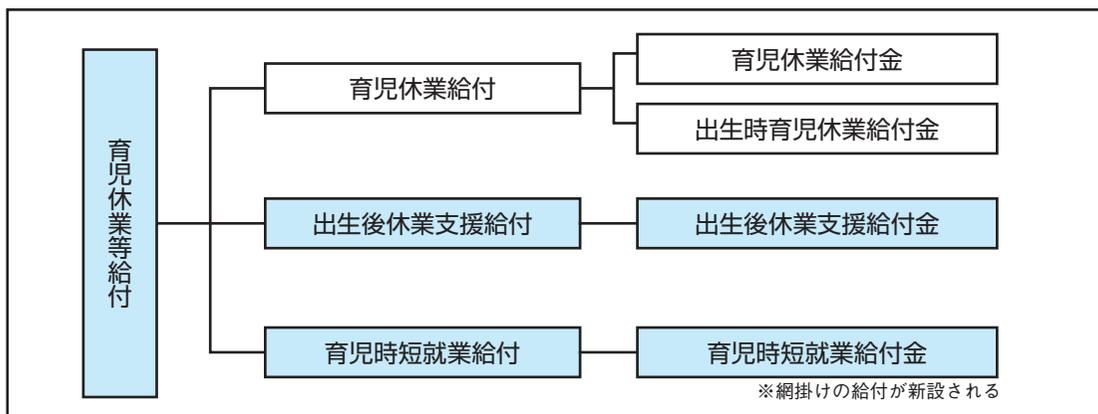
第1部では、改正雇用保険法の実務対応について解説します。今回の改正により、新たに「出生後休業支援給付金」および「育児時短就業給付金」が創設され、令和7年4月1日に施行されます。改正後の雇用保険の育児休業等に関する給付体系は、**図表1**の通りです。以下、新たに創設された2

つの給付について、改正雇用保険法施行規則により明らかになった点を中心に見ていきましょう。なお、第1部では、改正雇用保険法を「改正雇保法」、改正雇用保険法施行規則を「改正雇保則」といいます。

① 出生後休業支援給付金 〈改正雇保法61条の10〉

夫婦ともに育児休業を取得した際に、既存の育児休業給付と併せて受け取ることが

図表1 改正後の育児休業等給付の体系



できる「出生後休業支援給付金」が新たに創設されます。今回公布された省令により明らかになった内容を中心に見ていきます。

(1) 対象となる休業

(改正雇保法61条の10第1項,
改正雇保則101条の34)

出生後休業支援給付金の給付の対象となる休業は、対象期間^{*1}内の休業（出生後休業）です。この点について改正雇保則では、「被保険者がその事業主に申し出ることによりする休業であって、育児休業給付金が支給されるもの又は出生時育児休業給付金が支給されるもの」（以下、「給付対象出生後休業」という）とされています。後述するように、出生後休業支援給付金は、育児休業給付金および出生時育児休業給付金と併せて支給申請手続きをすることが前提であるため、対象となる休業もこれらの給付金が支給される育児休業または出生時育児休業に限ることとされています。

※1 対象期間（改正雇保法61条の10第7項）

- ・産後休業を取得しなかったとき（主に男性）：
子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間
- ・産後休業を取得したとき（出産した女性）：
出生の日から起算して16週間を経過する日の翌日までの期間。ただし、出産予定日前に出生した場合は「出生の日から、出産予定日から起算して16週間を経過する日の翌日まで」、出産予定日後に出生した場合は「出産予定日から、出生の日から起算して16週間を経過する日の翌日まで」

(2) 受給要件

(改正雇保法61条の10第1・2項, 改正雇保則101条の34, 101条の36, 101条の37, 101条の38)

出生後休業支援給付金を受給する要件は、以下の3つです。

- ① 原則として出生後休業（2回以上休業を取得する場合は、初回の休業）開始日前2年間にみなし被保険者期間が通算して12カ月以上あること
- ② 被保険者が対象期間内に取得した出生後休業の日数が通算して14日以上であること
- ③ 被保険者の配偶者が子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内にした出生後休業の日数が通算して14日以上であること

①について、育児休業給付金および出生時育児休業給付金と同様、「前2年間」に以下のいずれかの事由により引き続き30日以上賃金の支払いを受けなかった場合は、その間の日数を2年間に加算できます（最大4年まで）。

- ア 疾病・負傷
- イ 出産
- ウ 事業所の休業
- エ 事業所の命による外国における勤務
- オ 国と民間企業との間の人事交流に関する法律2条4項2号に該当する交流採用
- カ 前各号に掲げる理由に準ずる理由であって、公共職業安定所長がやむを得ないと認めるもの

②について、「給付対象出生後休業」が通算して14日以上であることが必要です。

③の要件については、配偶者がいない場合等、以下のア～エに該当する場合は適用されません。この場合、①、②の要件を満たせば給付を受給することができます。

- ア 配偶者がいない等以下に該当する者の場合
 - (a) 配偶者がいない者
 - (b) 給付対象出生後休業にかかる子が、配偶者の子に該当しない者
 - (c) その他(b)に準ずる者として職業安定局長が定める者
- イ 配偶者が雇用保険の適用事業に雇用さ

れる労働者でない場合(自営業者、専業主婦(夫)等)

ウ 配偶者が産後休業その他これに相当する休業をした場合

エ 配偶者が次の(a)～(d)に該当し、子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に休業をすることができない場合

(a) 日々雇用される者である場合

(b) 有期雇用労働者であって、子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日から6カ月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかである(育児休業、出生時休業の申出をすることができない)場合

(c) 労使協定により育児休業をすることができない者に該当する場合で、事業主から育児休業または出生時育児休業の申出を拒否された場合

(d) その他子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内において当該子を養育するための休業ができないことについてやむを得ない事由があると公共職業安定所長が認める場合

(3) 受給できる期間および回数等

改正雇保法61条の10第3項、

改正雇保則101条の39、101条の40)

出生後休業支援給付金が支給される日数は、28日が限度です。また、複数回の給付対象出生後休業を取得した場合は、それらの日数を合算して28日までが限度とされますが、育児休業および出生時育児休業が分割して取得できるのはそれぞれ2回目まであることから、同一の子について、5回以上の出生後休業をした場合、原則として、5回目以後について出生後休業支援給付金は支給されません。ただし、以下のやむを得ない理由がある場合には5回目以後であっても支給されます。なお、このやむを得ない理由は、1歳に満たない子について、

育児休業給付金が例外的に3回以上支給される事由(雇保則101条の29の2)と同じです。

出生後休業を5回以上取得することについてやむを得ない理由

- ① 産前産後休業期間が始まったことにより、出生後休業が終了した場合で、その産前産後休業期間が終了する日(産前産後休業期間の終了後に引き続き、出産した子にかかる新たな育児休業期間が始まった場合には、新たな育児休業期間が終了する日)までに、産前産後休業期間にかかる子のすべてが、次のいずれかに該当するに至った場合
 - ア 死亡したとき
 - イ 養子となったことその他の事情により被保険者と同居しないこととなったとき
- ② 介護休業期間が始まったことにより出生後休業が終了した場合で、その介護休業期間が終了する日までに、介護休業にかかる対象家族が次のいずれかに該当するに至った場合
 - ア 死亡したとき
 - イ 離婚、婚姻の取消、離縁等により当該対象家族と被保険者との親族関係が消滅したとき
- ③ 新たな育児休業期間が始まったことにより出生後休業が終了した場合で、その新たな育児休業期間が終了する日までに、新たな育児休業にかかる子のすべてが、次のいずれかに該当するに至った場合
 - ア 死亡したとき
 - イ 養子となったことその他の事情により当該被保険者と同居しないこととなったとき
 - ウ 特別養子縁組が不成立となったときまたは養子縁組里親への委託の措置が解除されたとき
- ④ 出生後休業の申出にかかる子の養育を行っている配偶者が死亡した場合
- ⑤ ④の配偶者が負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により子を養育することが困難な状態になった場合

- ⑥ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生後休業の申出にかかる子と同居しないこととなった場合
- ⑦ 出生後休業の申出にかかる子が負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- ⑧ 出生後休業の申出にかかる子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合
- ⑨ 出生後休業の申出をした被保険者について出向をした日の前日において育児休業をしている場合であって、出向をした日以後も引き続き当該休業をするとき

なお、⑨は、今回の省令改正により、育児休業給付金を3回以上取得できる事由にも新たに追加された項目です。この点については後述します。

(4) 出生後休業支援給付金の額

〈改正雇保法61条の10第6項〉

出生後休業支援給付金の額は、以下の通りです。

$$\text{休業開始時賃金日額}^{*2} \times \text{対象期間内の出生後休業の日数 (上限28日)} \times 13/100$$

育児休業給付金または出生時育児休業給付金（支給率67%）と併せて受給した場合、休業開始前のおおよそ80%の金額が受け取れることとなります。

※2 条文上は「出生後休業（中略）を開始した日の前日を受給資格にかかる離職の日とみなして第17条の規定を適用した場合に算定されることとなる賃金日額に相当する額」とされている。

(5) 支給申請

〈改正雇保則101条の42〉

出生後休業支援給付金の支給申請の手続きは、育児休業給付金または出生時育児休

業給付金の手続きと併せて行うこととされています。これに伴い育児休業給付金および出生時育児休業給付金の支給申請書が変更され、それぞれ以下の通りとされます。

〈改正後の支給申請書〉

- (a) 育児休業給付受給資格確認票・(初回) 育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書
- (b) 育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書

また、育児休業給付金または出生時育児休業給付金の支給申請手続きが終了した後に出生後休業支援給付金の支給要件を満たすこととなった場合には、「出生後休業支援給付金支給申請書」により申請することが可能です。なお、本稿執筆時点では、これらの支給申請書の様式は明らかになっていません。

出生後休業支援給付金の支給申請にあたっては、(2) で述べた配偶者にかかる受給要件を満たしていることまたは法令で定める配偶者がいない場合等に該当することを証明することができる書類をハローワークに提出する必要があります。この点について、被保険者が事業主にそれらの書類を提出することを望まない場合は、事業主を経由せず、被保険者本人が支給申請手続を行うことも可能とされています。

② 育児時短就業給付金

2歳未満の子を養育し、育児時短就業(育児短時間勤務)をしている被保険者に対する新たな給付として育児時短就業給付金が創設されます。

(1) 受給要件

〈改正雇用保険法61条の12,
改正雇保則101条の44〉

育児時短就業給付金は、2歳未満の子を養育する被保険者が時短就業をしている場合（以下、「育児時短就業」という）であって、以下のいずれかに該当する場合に支給されます。

- ① 原則として育児時短就業（2回以上育児時短就業をする場合は、初回の育児時短就業）開始日前2年間にみなし被保険者期間が12カ月以上あること
- ② 育児休業給付金または出生時育児休業給付金の支給を受けていた場合であって、それぞれの給付金にかかる育児休業または出生時育児休業終了後に引き続き育児時短就業をしたこと

なお、①について、出生後休業支援給付金と同様、「前2年間」に疾病・負傷等により引き続き30日以上賃金の支払いを受けなかった場合は、その間の日数を2年間に加算できます（最大4年まで）。疾病・負傷等の事由については、出生後休業支援給付金と同じです（①（2）参照）。

(2) 受給できる期間

〈改正雇保則101条の43〉

育児時短就業給付金は、被保険者が初日と末日を明らかにして申し出た期間に基づいて育児時短就業をした場合に支給されますが、以下の事由に該当することとなった場合には、その日（③と④はその前日）後は支給されません。

- ① 子の死亡その他の被保険者が育児時短就業の申出にかかる子を養育しないこととなった事由として公共職業安定所長が認める事由が生じたこと
- ② 育児時短就業の申出にかかる子が2歳に達したこと

- ③ 産前産後休業期間、介護休業期間または育児休業期間が始まったこと
- ④ 新たな2歳未満の子について育児時短就業が始まったこと

(3) 育児時短就業給付金の額

〈改正雇保法61条の12第5・6項〉

育児時短就業給付金は、高年齢雇用継続基本給付金と同様、支給対象月（育児時短就業を開始した日の属する月から終了した日の属する月までの期間内にある月）ごとに算定されます。給付金の額は、各支給対象月に支払われた賃金額により、以下の通りとされています。

- ① 賃金額が《育児時短就業開始時賃金日額^{*3}×30》の90/100を下回る場合
⇒支給対象月に支払われた賃金額×10/100
- ② 賃金額が《育児時短就業開始時賃金日額^{*3}×30》の90/100以上100/100未満の場合
⇒支給対象月に支払われた賃金額×10/100から一定の割合で逡減するように省令で定める率

なお、上記で算定した額に支給対象月に支払われた賃金額を加えた額が支給限度額を超えるときは、支給限度額からその賃金額を減じた額とされます。

※3 育児時短就業開始時賃金日額

育児時短就業を開始した日の前日を離職の日とみなして算定した賃金日額に相当する額。ただし、育児休業給付金にかかる育児休業または出生時育児休業給付金にかかる出生時育児休業終了後に引き続き育児時短勤務をする場合は、それぞれの給付金の休業開始時賃金日額が用いられる。

(4) 支給申請

〈改正雇保則101条の48〉

育児時短就業給付金を初めて受けるときは、「育児時短就業給付受給資格確認票・(初回) 育児時短就業給付金支給申請書」を支給対象月の初日から起算して4カ月以内にハローワークに提出する必要があります。申請の際は、以下の書類を添付することとされています。

<支給申請書に添付する書類>

- ① 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明票・所定労働時間短縮開始時賃金証明票（休業等開始時賃金証明票）
- ② 母子健康手帳
- ③ 労働者名簿
- ④ 賃金台帳 など

①については既存の様式ですが、育児時短就業給付金の創設に伴い、名称が変更されました。

③ その他の省令事項の改正

出生後休業支援給付金および育児時短就業給付金とは直接関係がありませんが、省令の改正により、育児休業給付金および出生時育児休業給付金の取扱いが一部変更されることとなりました。

(1) 育児休業中に出向となった場合の取扱いの見直し

〈改正雇保則101条の29の2〉

現行では、育児休業中に出向となった場合、出向時に育児休業が終了し、出向後の事業所で育児休業を分割取得したものとして取り扱うため、出向後に再度育児休業を取得すると3回目となり、育児休業給付金が支給されない取扱いとなっていました。今回の改正により、出向の前後で1日も空かずに休業をしているときは、3回目

以後についても育児休業給付金が支給されることとなります。

(2) 出生時育児休業給付金の支給時期の見直し

〈改正雇保則101条の33〉

出生時育児休業給付金の支給申請の時期は、現行では『子の誕生日（出産予定日前に出生した場合は出産予定日）から起算して8週間を経過する日』の翌日から、当該日から起算して2カ月を経過する日の属する月の末日までとされており、出生時育児休業期間の終了が確定した場合でも、『子の誕生日（出産予定日前に出生した場合は出産予定日）から起算して8週間を経過する日』の翌日以後でないと支給申請をすることができません。

改正後は、①2回目の出生時育児休業の終了日の翌日または②休業の日数が28日に達した日の翌日から、当該日から起算して2カ月を経過する日の属する月の末日までとされますので、子の誕生日から起算して8週間を経過する日の翌日を待たずに給付金の支給申請ができることとなります。

第2部 改正次世代法の対応

第2部では改正次世代法の実務対応について解説します。今回の改正により、次世代法の有効期限が延長されるとともに、行動計画策定時に状況把握を行うことおよび数値目標を設定することが義務付けられます。また、省令改正により、認証制度（トライくるみん、くるみん、プラチナくるみん認定）の認定基準が変わります。改正法の施行日については、法律の有効期限の延長が5月31日に施行済みで、その他の改正の施行日は令和7年4月1日です。

なお、第2部では改正次世代育成支援対策推進法を「改正次世代法」、改正次世代育成支援対策推進法施行規則を「改正次世代則」、改正行動計画策定指針を「改正指針」といいます。

① 行動計画策定時の状況把握および数値目標設定の義務付け

次世代法では、常時雇用する従業員が101人以上（100人以下は努力義務）の事業主に対し、一般事業主行動計画（以下、「行動計画」という）の策定が義務付けられています。今回は、行動計画の策定に関し以下の2点が改正されます。

(1) 状況把握の義務付け

（改正次世代法12条3項、
改正次世代則1条の2）

改正法の施行後は、行動計画を策定、変更しようとする際に、自社の育児休業等の取得の状況および労働時間の状況を把握し、改善すべき事情について適切な方法に

より分析したうえで、その結果を勘案して行動計画を定めなければならないこととされます。

状況把握する項目は以下の通りです。

① 「男性労働者の育児休業等取得率」または「男性労働者の育児休業等および育児目的休暇の取得率」のいずれか

具体的には、それぞれ図表2の算式により取得率を求める必要があります。

状況把握における「育児休業等」とは、育児休業、出生時育児休業のほか、所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務（法23条2項）または小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務（法24条1項）の規定に基づく「育児休業に関する制度に準ずる措置」を含みます。

また、「育児目的休暇」とは、小学校就学の始期に達するまでの子を対象とした育児を目的とする休暇制度をいいます。ただし、育児休業や子の看護（等）休暇など、法定の制度は含まれません。

図表2 男性労働者の育児休業等取得率、男性労働者の育児休業等および育児目的休暇の取得率の算式

ア 男性労働者の育児休業等取得率

$$\frac{\text{直近の事業年度において育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{直近の事業年度において、男性労働者のうち配偶者が出産した者の数}}$$

イ 男性労働者の育児休業等および育児目的休暇の取得率

$$\frac{\begin{array}{l} \text{直近の事業年度において} \\ \text{(a) 男性労働者が育児休業等をした者の数} \\ \text{+} \\ \text{(b) 育児目的休暇制度を利用した者の数の合計数} \end{array}}{\text{直近の事業年度において、男性労働者のうち配偶者が出産した者の数}}$$

② 労働者の時間外労働と休日労働の合計時間数等の労働時間の状況

この項目については、直近の事業年度における、1人当たりの時間外労働と休日労働の合計時間数等の労働時間の状況を各月ごとに求める必要があります。なお、「労働者」にはパート・有期雇用労働法2条1項に定める短時間労働者（1日の所定労働時間が通常の労働者に比べて短い労働者）は含みません。このため、労働時間の状況把握の対象となるのはフルタイム労働者のみということになります。

(2) 数値目標設定の義務付け

〈改正次世代法12条3項, 改正次世代則1条の3〉

行動計画には、①計画期間、②目標、③目標達成のための内容と実施時期の3つを定める必要がありますが、②の目標につい

て、(1) ①および②の状況にかかる数値を用いた目標を設定しなければならないこととされます。なお、①にかかる数値目標について、改正指針では、「企業内の労働者の取得実績や取得希望等を踏まえて、男性の育児休業取得期間に関する適切な目標が設定されることが望ましい。」とされています。

(3) 認証制度の認定基準の見直し

〈改正次世代則4条, 5条の3〉

次世代法の主な改正については(1)、(2)の通りですが、省令の改正により、認証制度（トライくるみん、くるみん、プラチナくるみん認定）の認定基準等が見直されました。見直された主な基準をまとめると、次ページ図表3の通りです。

【執筆者略歴】 島 麻衣子（しま まいこ）

社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所、特定社会保険労務士、キャリアコンサルタント、産業カウンセラー。慶應義塾大学文学部卒業、大手社会保険労務士法人勤務を経て、個人事務所開業。その後、2018年4月社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所入所、同法人社員（役員）。

著者 社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所
特定社会保険労務士 島 麻衣子
ビジネスガイド 2025年1月号より

図表3 認証制度の認定基準の見直し

見直される認定基準	認定の種類	改正前	改正後
男性労働者の育児休業等取得率	トライくるみん	7%以上	10%以上
	くるみん	10%以上	30%以上
	プラチナくるみん	30%以上	50%以上
男性労働者の育児休業取得率および育児目的休暇制度の利用率の合計数	トライくるみん	15%以上	20%以上
	くるみん	20%以上	50%以上
	プラチナくるみん	50%以上	70%以上
※中小企業の特例 計画期間の開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算した場合の男性労働者の育児休業等の取得率	トライくるみん	7%以上	10%以上
	くるみん	10%以上	30%以上
	プラチナくるみん	30%以上	50%以上
女性労働者の育児休業等取得率	くるみん プラチナくるみん	女性労働者の育児休業取得率が75%以上	女性労働者の育児休業取得率および女性の有期雇用労働者の育児休業取得率が75%以上
※中小企業の特例 計画期間の開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算した場合の女性の育児休業等取得率	くるみん プラチナくるみん	女性労働者の育児休業取得率が75%以上	女性労働者の育児休業取得率および女性の有期雇用労働者の育児休業取得率が75%以上であること
3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について講じる措置	トライくるみん くるみん プラチナくるみん	育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度	—（削除）
フルタイムの労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働および休日労働の合計時間数	トライくるみん くるみん プラチナくるみん	計画期間終了事業年度に属する各月ごとにすべて45時間未満	以下のいずれか ・計画期間終了事業年度に属する各月ごとにすべて30時間未満 ・25歳以上39歳以下の労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働および休日労働の合計時間数が計画期間終了事業年度に属する各月ごとにすべて45時間未満
成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置 ※プラチナくるみんはすべての措置を講じ、かつ（1）または（2）のいずれかについて成果に関する具体的な目標を定めて実施し、目標を達成することが必要	トライくるみん くるみん プラチナくるみん	次のいずれかの措置 （1）所定外労働の削減 （2）年次有給休暇の取得の促進 （3）短時間正社員の活用、在宅勤務等 その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置	次のいずれかの措置 （1）男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸 （2）年次有給休暇の取得の促進 （3）短時間正社員の活用、在宅勤務等その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置