

労務関連ニュースレター

February 2025

In brief

2025年4月1日より雇用保険から支給される育児休業給付に「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、具体的な取扱いが示されました。その他、以下のトピックスについてご紹介します。

- ・「令和6年度改正育児・介護休業法に関するQ&A」および通達について
- ・高年齢者雇用確保措置の経過措置の終了について

In detail

1. 出生後休業支援給付金および育児時短就業給付金の創設について

子の年齢や養育の状況に応じて、要件を満たす場合には雇用保険から育児休業給付金が支給されますが、2025年4月1日から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ます。新たな給付金の創設について厚生労働省よりパンフレット等の資料が公表されていますので内容をご確認ください。

(1) 給付金の内容

出生後休業支援給付金	内容	2025年4月1日から「出生時育児休業給付金」または「育児休業給付金」の支給を受ける方が、両親ともに一定期間内に通算して14日以上の育児休業(産後パパ育休を含む)を取得し、一定の要件を満たすと「出生後休業支援給付金」の支給を受けることができる。
	支給要件	以下の2つの要件を満たす雇用保険の被保険者 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」※1に該当していること
	支給額	休業開始時賃金日額×休業期間の日数(最大28日)×13% ただし、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は支給されない。
	内容	2025年年4月1日から2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に、賃金が低下するなど一定の要件を満たすと「育児時短就業給付金」の支給を受けることができる。
育児時短就業給付金	受給資格	以下の2つの要件を満たす方 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カ月あること
	支給額	育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額 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が行われる。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る。なお、一定の要件に該当する場合は、給付金は支給されない。

※1 配偶者がいない、配偶者が産後休業中、その他の事由で配偶者が育児休業をすることができない等、7つの事由が定められています。

- (2) 創設日
2025年4月1日

「出生後休業支援給付金および育児時短就業給付金の創設について」の詳細は、以下の厚生労働省のウェブサイトおよびリーフレットでご確認ください。

- ・育児休業等給付について
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html
- ・リーフレット(2025年4月から「出生後休業支援給付金」を創設します)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001372778.pdf>
- ・リーフレット(2025年4月から「育児時短就業給付金」を創設します)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001394846.pdf>

2. 「令和6年度改正育児・介護休業法に関するQ&A」および通達について

[2024年4月号](#)、[12月号](#)でもご紹介した、育児・介護休業法の改正について、「令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A」が更新されました。あわせて、今回の法改正に関する通達も公表されましたので内容をご確認ください。

「令和6年度改正育児・介護休業法に関するQ&A」および通達についての詳細は、以下の厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

- ・令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A(令和7年1月23日時点)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001383031.pdf>
- ・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の施行について
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001378913.pdf>
- ・【特設ページ】令和6年度改正育児・介護休業法
https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/ikukai0611_00008.html

3. 高年齢者雇用確保措置の経過措置の終了について

2013年4月1日に施行された高年齢者雇用安定法の一部改正により、定年年齢を65歳未満としている事業主には、定年に達した人を引き続き雇用するための下記(1)高年齢者雇用確保措置の実施が義務付けられました。経過措置により、下記の(1)③継続雇用制度においては、2013年3月31日までに継続雇用制度の対象者を限定する基準を労使協定で設けている場合、その基準に応じて継続雇用制度の対象者を限定することが認められていましたが、この経過措置が2025年3月31日をもって終了します。この経過措置の終了によって、2025年4月1日以降は希望者全員について継続雇用制度の対象としなければなりません。

さらに、経過措置終了前の就業規則において、経過措置終了後には希望者全員を65歳まで継続雇用する旨が定められていない場合は、経過措置終了に伴い、就業規則の変更が必要となりますので内容をご確認ください。

- (1) 高年齢者雇用確保措置
- ① 定年制の廃止
 - ② 65歳までの定年引上げ
 - ③ 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

65歳までの定年の引き上げが義務になるわけではなく、3点の措置のいずれかを講じる必要があります。

- (2) 変更日
2025年4月1日

「高年齢者雇用確保措置の経過措置の終了について」の詳細は、以下の厚生労働省のウェブサイトおよびリーフレットでご確認ください。

- ・高年齢者雇用安定法の改正～「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止～
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.html
- ・リーフレット(経過措置期間は 2025 年 3 月 31 日までです)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/001244075.pdf>

※本ニュースレターは 2025 年 2 月 6 日現在の情報に基づき作成しています。

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1 丁目 2 番 1 号 OtemachiOne

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

シニアマネージャー
岩岡 学

マネージャー
兵頭 美樹

マネージャー
佐分 聖美

過去のニュースレターのご案内

[過去のニューレターを読む](#)

ニュースレター配信のご案内

PwCJapan グループでは、会計基準や税制、法令等に関するニュースレターを発行しております。

[配信を登録する](#)

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービス等に加え、人事労務サービス、給与計算サービス、社会保険コンサルティングサービス等、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose(存在意義)としています。私たちは、世界 149 國に及ぶグローバルネットワークに 370,000 人以上のスタッフを擁し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2025 PwC Labor and Social Security Attorney Corporation. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.