

# Business Partner office NEWS

## 法改正ニュース

### — 雇用保険法の改正 —

(令和7年4月1日～)

#### 出生後休業給付支援給付金

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あわせて受け取ることができます。

##### ◆受給要件

- ①休業開始日前2年間にみなし被保険者期間が12ヶ月以上
- 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14日以上
- ③被保険者の配偶者が子の誕生日から起算して8週間経過日の翌日までの期間内にした出生後休業の日数が通算14日以上

※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やひとり親家庭の場合、配偶者が産後休業をした場合等については、③の要件は適用されず、①・②に該当すれば受給可能。

##### ◆対象期間

- ①産後休業を取得しなかったとき（主に男性）  
誕生日から起算して8週間経過日の翌日まで
- ②産後休業を取得したとき（出産した女性）  
誕生日から起算して16週間経過日の翌日まで  
（実質的には産後休業終了後の8週間）

##### ◆対象となる休業

上記対象期間内の休業（「出生後休業」）  
※具体的には育児休業、出生時育児休業等

##### ◆受給できる期間

支給日数…最大28日

##### ◆給付金の額

休業開始時賃金日額×対象期間内の出生後休業の日数（上限28日）×13/100

◎育児休業給付金および出生時育児休業給付金（180日まで給付率67%）とあわせると、給付率80%相当額となる。



#### 育児時短就業給付金

育児のための短時間勤務を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付されます。

##### ◆受給要件

- 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で、以下のいずれかに該当する場合
- \* 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ヶ月以上
  - \* 育児休業給付金または出生時育児休業給付金にかかる休業終了後に引き続き育児時短就業

##### ◆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（介護・育児等の各給付金にかかる休業をしなかった月のみ）

##### ◆給付金の額

- ①賃金額が「育児時短就業開始時賃金日額×30」×90/100未満の場合  
→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×30」×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から一定割合で逡減するように省令で定める率

## 最近のニュースから

### 家政婦急死 逆転「労災」認める

家政婦兼介護ヘルパーとして住込みで働いていた60代女性の急死は過重労働が原因だとして、遺族が国の労災不支給処分の取消しを求めた訴訟の控訴審で、東京高裁は、女性の死亡を労災と認め、国の処分を取り消した。判決では、女性は家政婦紹介と介護事業を営む会社と家事・介護を一体として業務とする雇用契約を結んでいたとし、一審では認められなかった家事分の労働時間と合わせて7日間の総労働時間は105時間に及んでいたとして「短期間の過重労働」による労災と判断した。