

事務所だより

第187号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

令和7年4月からの給付金(二)

Ⅱ 育児時短就業給付金 Ⅱ

給付金(新設)の概要

育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務(以下「育児時短就業」という。)した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに「育児時短就業給付金」が支給されます。

支給対象者と支給要件

- ① 2歳未満の子を養育するために、育児時短就業すること。
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業期間の末日の翌日(復職日)から起算して、育児時短就業を開始した日の前日までの期間が14日以内に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(※1)が12か月あること。

前記の支給対象者が、次の③から⑥の要件を満たす月について給付されます。

- ③ 初日から末日まで続けて、雇用保険の被保険者である月
- ④ 1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月
- ⑤ 初日から末日まで続けて育児休業給付又は介護休業給付を受給していない月
- ⑥ 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

支給額・支給率

原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額を支給します。(図1)

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されます。また、各月に支払われた賃金額と支給額の合計が支給限度額(※2)を超える場合は、超えた部分が減額されます。

なお、次の①～③の場合、給付金は支給されません。

- ① 支給対象月(図2)に支払われた賃金額が育児時短就業前の賃金水準と比べて低下していないとき
- ② 支給対象月に支払われた賃金額が支給限度額以上であるとき
- ③ 支給額が最低限度額(※3)以下であるとき

支給対象期間

給付金は、原則として育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月(以下「支給対象月」という。)について給付されます。ただし、次の①から④の日の属する月までが支給対象期間となります。

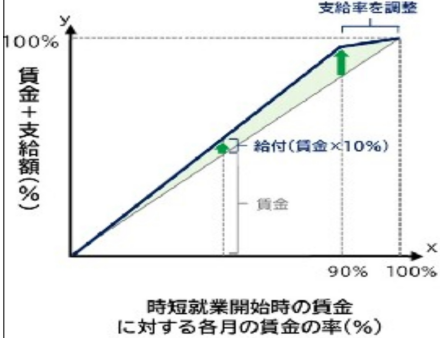
- ① 育児時短就業に係る子の2歳の誕生日の前々日

- ② 産前産後休業、育児休業または介護休業を開始した日の前日

- ③ 育児時短就業に係る子とは別の子を養育するために、育児時短就業を開始した日の前日

- ④ 子の死亡その他の事由により、子を養育しないこととなった日

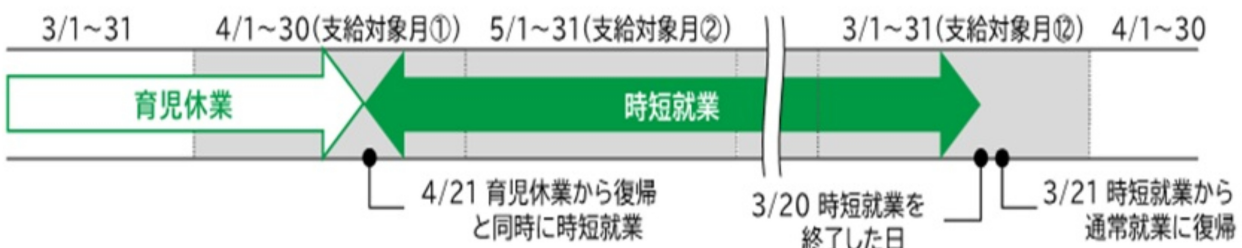
支給額のイメージ



(図1)

- (※1) 賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない)場合は、賃金の支払いの基礎となった時間が80時間以上ある) 完全月
 - (※2) 459000円
 - (※3) 2295円
- (令和7年7月31日までの額)

<支給対象月の例>



(図2)

残業の多い偏りばネズミノミが要因？！

働き方改革によって有給休暇取得率は着実に上がり、厚生労働省「就労条件総合調査」によると、令和6年は65・3%になりました。政府目標の令和10年の70%以上の取得率に向けて順調に推移しているようです。

一方で、残業時間は減少傾向にあります。過労死の件数は増加しています。また、人材不足や欠員補充の遅れによる従業員のストレス増加も懸念されています。

マネジメント側の要因

残業の多さと偏りがある職場について、マネジメント側の要因として次のことが考えられます。

- ・長時間労働を美德とする意識（長時間労働する人＝仕事ができる人）
- ・業務量と人員のミスマッチ
- ・非効率なプロセス管理（余分な工程がある）
- ・時間管理スキルの不足
- ・業務の抱え込み（他者に振

り分けない）

これらの状況を改善するには、マネジメント側の意識改革と効率的な業務プロセスの構築が不可欠です。適切な業務の管理が行われないと、残業時間（＝人件費）の増大や優秀な人材の流出につながります。

効率化とスキルアップによる生産性向上マネジメント側の要因

現在の物価上昇に対して賃金上昇が十分とは言えない状況が続いています。少しでも収入を増やそうと、残業代目当ての残業をする従業員が現れるなどしては、長時間労働を助長することになります。企業が残業代を払えたとしても、社会情勢に逆行する管理方法は従業員満足度や生産性の低下を招きかねません。仕事のプロセスや効率性を客観的に分析し、改善への第一歩について一度検討されてはいかがでしょうか。

令和7年熱中症予防対策

厚生労働省は、職場における熱中症予防対策を徹底するため、労働災害防止団体などと連携し、5月から9月まで「STOP熱中症 クールワークキャンペーン」を実施します。（令和7年4月を準備期間、暑さが本格化する7月を「重点取組期間」）

キャンペーン期間では、事業場への熱中症予防に関する周知・啓発を行うほか、熱中症に関する資料やオンライン講習動画等を掲載しているポータルサイト「学ぼう！備えよう！職場の仲間を守ろう！職場における熱中症予防情報」が運営されます。

また、周知・啓発に当たっては、次の事項について特に重点的に呼びかけが行われます。

- 「1」暑指数（WBGT）の把握とその値に応じた熱中症予防対策を適切に実施する。
- 「2」熱中症のおそれのある労働者を早期に見つけ、身体冷却や医療機関への搬送等適切な措置ができるための体制整備等を行う。
- 「3」糖尿病、高血圧症など熱中症の発症に影響を及ぼすおそれのある疾病を有する者に対して医師等の意見を踏まえた配慮をおこなう。

前記のポータルサイトからダウンロードできる「働く人の今すぐ使える熱中症ガイド」（全94ページ）も参考にしてください。

4月の労務手続
提出先・納付先

10日

○雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）

「公共職業安定所」

4月30日

○預金管理状況報告の提出

「労働基準監督署」

○労働者死傷病報告の提出（休業4日未満、1月～3月分）

「労働基準監督署」

○健保・厚生保険料の納付

「郵便局または銀行」

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出

「年金事務所」

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出

「公共職業安定所」



編集後記

一昨日は春物コート、今日はダウンジャケットと、この数日間で羽織るものが極端に変わります。さらに花粉と黄砂が追い打ちをかけるため、外出が嫌になりそうです。

（ぎん）

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-503
TEL・075-611-5300
FAX・075-644-6922
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL http://k-fujita-sr.com