



令和 7 年 4 月より、雇用保険の制度・手続きに関して多岐に渡る改正が行われましたので、主だった改正点の概要をご紹介します。

令和 7 年 4 月より、雇用保険の制度・手続きが一部改正されています

◇ 改正点の概要

1. 出生後休業支援給付の新設

従来、育児休業期間中の被保険者に対しては、育児休業給付金として休業開始前賃金の 67%（181 日目は 50%）が支給されていましたが、令和 7 年 4 月より、両親が共に育児休業を取得する場合※であって一定の要件を満たす場合、最大 28 日間 13% の上乗せ（合計 80%）の支給を受けられる給付金（出生後休業支援給付）が新設されました。

※父親への上乗せについては、母親が産後休業（労基法上取得が義務付けられている休業のため、本人の意思に関わりなく通常は必ず取得する）を取得していれば育児休業の取得の有無に関わらず要件を満たします。

2. 育児時短就業給付の新設

従来、育児のための短時間勤務制度を利用して時短勤務する被保険者については、時短勤務により低下する賃金に対する保障が何もありませんでした。令和 7 年 4 月より、2 歳までの子を養育する被保険者が時短勤務により賃金が低下する場合、（低下前の賃金額を超えない範囲で）時短勤務中の賃金の 10% の支給を受けられる給付金（育児時短就業給付）が新設されました。

3. 出生時育児休業給付金の支給申請が可能となるタイミングの変更

男性の被保険者が出生時育児休業（いわゆる産後パパ育休）を取得した場合に、雇用保険より支給される出生時育児休業給付金について、従来は産後パパ育休の取得日数や回数、終了日に関わりなく、産後 8 週間の末日が属する給与計算期間の締日以降でなければ申請できませんでしたが、令和 7 年 4 月より、産後パパ育休の取得日数上限となる 28 日取得（または、28 日未満であっても取得回数の上限である 2 回の分割取得）した場合に限り、（産後 8 週間の経過を待たずに）その末日が属する給与計算期間の締日以降に申請できることとなりました。

4. 育児休業期間中に退職した場合の育児休業給付金受給の取り扱いの変更

育児休業開始日を起算日として 1 ヶ月を 1 支給単位期間として月額で支給される育児休業給付金について、従来は、育児休業から復帰することなく退職した場合であって退職日が 1 支給単位期間の途中であった場合、最後の支給単位期間については全額不支給となっていました。令和 7 年 4 月以降は、そのような場合であっても、退職日まで日割りで支給を受けられることとなりました。

5. 失業手当の給付制限期間の短縮及び解除

被保険者が離職し求職活動をする場合に支給される失業手当（求職者給付の基本手当）について、正当な理由のない自己都合により離職した場合、かつては原則 3 ヶ月の給付制限期間が設定されていましたが、この給付制限期間について、令和 2 年 10 月より原則 2 ヶ月となり、令和 7 年 4 月より原則 1 ヶ月となりました。

また、離職日前 1 年以内または離職後にリ・スキリングのための教育訓練（令和 7 年 4 月 1 日以降に受講した教育訓練に限る）を受講した場合、給付制限が解除され失業手当の支給を受けられるようになりました。

6. 就業促進給付の改正（就業手当の廃止及び就業促進定着手当の減額）

失業手当を受給中の求職者が所定給付日数を残した状態で就職した場合、一定の要件を満たせば①再就職手当（安定した雇用で就いた場合）または②就業手当（安定しない雇用で就いた場合）の支給を受けることが出来ましたが、②就業手当については、令和 7 年 4 月より廃止となりました（①再就職手当については、変更はありません）。

また、①再就職手当の支給を受けた被保険者が再就職後 6 ヶ月間雇用された場合であって、6 ヶ月間の賃金が前職の離職前より低下した場合、③就業促進定着手当として、低下額（差額）の 6 ヶ月分（失業手当の支給残日数の 40% が上限）の支給を受けることが出来ましたが、令和 7 年 4 月より上限額が失業手当の支給残日数の 20% に減額となりました。

7. 高齢雇用継続給付の給付率の引き下げ

60 歳以上 65 歳未満の被保険者の賃金額が 60 歳到達時の賃金と比較して低下した場合、高齢雇用継続給付として、低下後の賃金額の最大 15%（低下率に応じて給付率変動）の支給を受けることが出来ましたが、令和 7 年 4 月以降に 60 歳となる被保険者については、給付率が最大 10% に減額となりました。

※上記以外にも改正されている点がありますが、紙幅の関係で省略しています。



「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案」が第217回通常国会で成立しました。少子化が進む中、改革はまだまだ道半ばではありますが、今回の改正も私達の生活に大きく影響する内容が盛り込まれています。ここではその概要の一部をご紹介します。

速 報！
年金制度改正法が
6/13日に成立しました！

1. 被用者保険の適用拡大

厚生年金や健康保険（被用者保険）の短時間労働者（パート労働者など）の厚生年金等の適用要件の中の企業規模要件が段階的に撤廃されることになります。

【適用される企業規模要件】

		法改正			
実施時期	2024年10月	2027年10月	2029年10月	2032年10月	2035年10月
企業規模（常勤の従業員数）	50人超	35人超	20人超	10人超	10人以下

2. 在職老齢年金制度の改正

一定以上の賃金がある場合の厚生年金の支給停止基準が改正することになります。

現在	2026年4月～（法改正）
50万円（2025年は51万円）	62万円

3. 遺族年金の見直し（2028年4月施行予定）

女性の就業率の上昇等を踏まえ、制度の男女差を解消する観点から、有期給付となる女性の年齢を拡大しつつ、男女ともに受給しやすくする改正を行うことになりました。ただし、（1）既に遺族厚生年金を受給している方（2）65歳以降に遺族厚生年金の受給権が発生する方（3）子供が18歳になる年の年度末までにある方（4）2028年度に40歳以上となる女性の方 については、改正の対象から外れます。

現 在		2028年4月～（法改正）	
女性	30歳未満で死別：原則5年間の有期給付 30歳以上で死別：無期給付	男女共通	・60歳未満で死別：原則5年間の有期給付 （配慮が必要な場合は5年目以降も給付を継続） *有期給付の収入要件（年収850万円未満）を廃止 *年金額の増額（有期給付加算、死亡分割） ・60歳以上で死別：無期給付（現行どおり）
男性	55歳未満で死別：給付なし 55歳以上で死別：原則60歳から無期給付		

4. 厚生年金保険等の標準報酬月額の上限を段階的に引上げ

現在の標準報酬月額の上限額は65万円ですが、

2027.9月～ 68万円 → 2028.9月～ 71万円 → 2029.9月～ 75万円

と3年間かけて段階的に引上げられます。

5. 私的年金制度の見直し

（iDeCoの加入可能年齢引き上げ）

長期的に老後の資産形成ができるよう、個人型確定拠出年金制度の加入可能年齢の上限を70歳未満まで引上げられます。

※上記以外にも改正されている点がありますが、紙幅の関係で省略しています。

<iDeCoの加入可能年齢の引上げのイメージ>

60歳以上70歳未満のiDeCoを活用した老後の資産形成を継続しようとする者であって、老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を受給していない者を加入・拠出可能とする。

