

【労務】 育児休業等給付（出生後休業支援給付金と育児時短就業給付）の概要

令和7年4月1日から、「出生後休業支援給付金」と「育児時短就業給付金」が新しく創設されました。今回は、厚生労働省が公表している両給付金の概要を、一部抜粋してご紹介します。

■ 出生後休業支援給付金

共働き・共育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14日以上の子育て休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給します。

● 支給要件

被保険者（雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。）が、次の①および②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」を支給します。

- 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日以上の子育て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」（裏面の3参照）に該当していること。

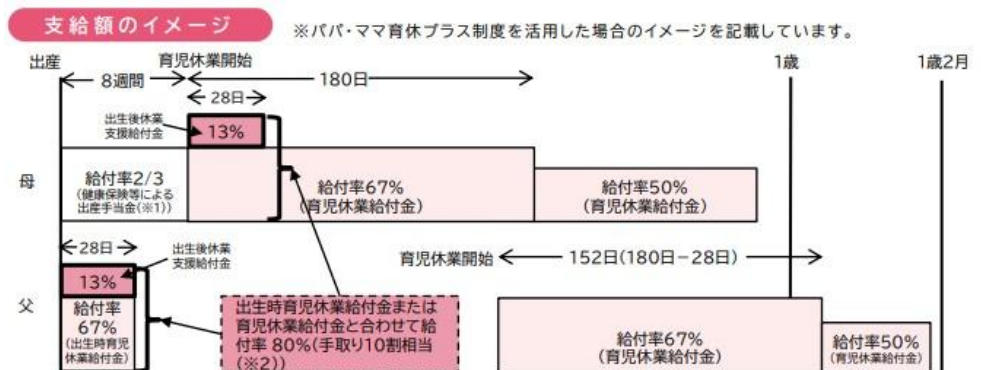
※対象期間：

- ・被保険者が産後休業をしていない場合（被保険者が父親または子が養子の場合）は、「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。
 - ・被保険者が産後休業をした場合（被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合）は、「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16週間を経過する日の翌日」までの期間。
- ▶2025年4月1日より前から引き続いて育児休業をしている場合は、下線部分を「2025年4月1日」として要件を確認します。

● 支給額

支給額 = 休業開始時賃金日額 × 1 × 休業期間の日数（28日が上限） × 2 × 13%

- ※1 同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始前直近6か月間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額。
- ※2 支給日数は、対象期間における出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業の取得日数であり、28日を上限とする。



※1 出産手当金につきましては、ハローワークが取り扱う制度ではありません。ご自身が加入している健康保険等の運営機関へお問い合わせください。

※2 育児休業中は申出により健康保険料・厚生年金保険料が免除され、勤務先から給与が支給されない場合は雇用保険料の負担はありません。また、育児休業等給付は非課税です。このため、休業開始時賃金日額の80%の給付率で手取り10割相当の給付となります。ただし、休業開始時賃金日額には上限額（2025年4月1日時点：15,690円（毎年8月1日に改定））があることにご留意ください。

※3 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の支給は行いません。

● 配偶者の育児休業を要件としない場合

子の出生日の翌日において、次の1～7のいずれかに該当する場合は、配偶者の育児休業を必要としません。なお、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、必ずいずれかの事由（主に4、5、6のいずれか）に該当することとなりますので、配偶者（母親）の育児休業取得の有無は要件になりません。

1. 配偶者がいない

配偶者が行方不明の場合も含みます。ただし、配偶者が勤務先において3か月以上無断欠勤が続いている場合または災害により行方不明となっている場合に限ります。

2. 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない

3. 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中

4. 配偶者が無業者

5. 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない

6. 配偶者が産後休業中

7. 1～6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない

配偶者が日々雇用される者など育児休業をすることができない場合や、育児休業をしても給付金が支給されない場合（育児休業給付の受給資格がない場合など）が該当します。なお、単に配偶者の業務の都合により育児休業を取得しない場合等は含みません。

■ 育児時短就業給付金

共働き・共育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14日以上育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給します。

● 受給資格・支給要件

育児時短就業給付金は、次の①・②の要件を**両方満たす方が対象**です。

- 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（注1）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（注2）、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（注3）が12か月あること

加えて、次の③～⑥の要件を**すべて満たす月について支給**します。

- ③ 初日から末日まで続けて、雇用保険の被保険者（注1）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

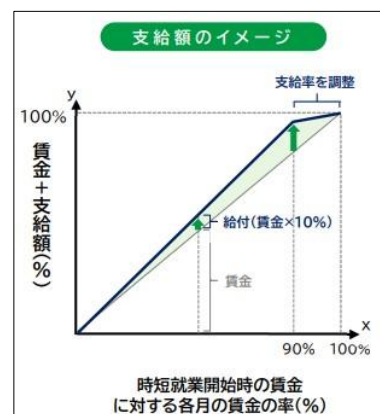
● 支給額・支給率

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。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準（注4）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（注5）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。

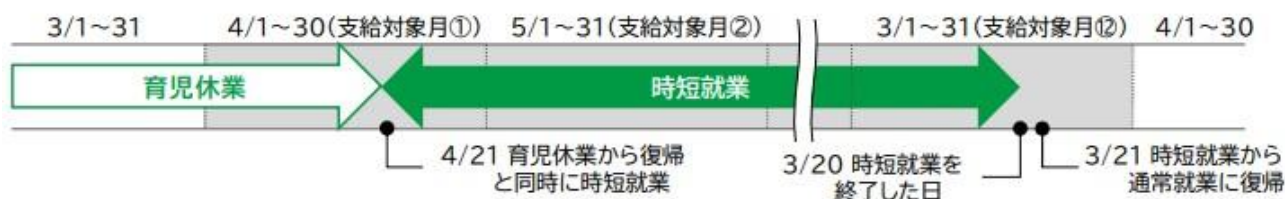
- ① 支給対象月に支払われた賃金額が育児時短就業前の賃金水準（注4）と比べて低下していないとき
- ② 支給対象月（裏面参照）に支払われた賃金額が支給限度額（注5）以上であるとき③ 支給額が最低限度額（注6）以下であるとき



●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。）について支給します。

<支給対象月の例>



ただし、以下の①～④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が2歳に達する日（注7）の前日
- 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（注8）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

●経過措置（2025年4月以前から時短就業をされている方）

2025年4月1日より前から2歳未満の子を養育するために育児時短就業に相当する時短就業を行っている場合は、2025年4月1日から育児時短就業を開始したものとみなして、上記1②の要件や2①の育児時短就業前の賃金水準を確認し、要件を満たす場合は、2025年4月1日以降の各月を支給対象月として支給します。

（注1）雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。

（注2）育児時短就業に係る子について育児休業給付の支給を受けていた場合であって、当該育児休業給付に係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日以内のときをいいます。

（注3）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。

（注4）原則として育児時短就業開始前6か月に支払われた賃金（臨時に支払われる賃金と3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く）の総額を180で除して得た額（2025年7月31日までは、上限額：15,690円、下限額：2,869円。以後毎年8月1日に改定予定。）に30を乗じた額をいいます。ただし、育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き育児時短就業を開始した場合は、育児休業給付の支給に用いた賃金月額をいいます。

（注5）「支給限度額」：459,000円（2025年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。）

（注6）「最低限度額」：2,295円（2025年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。）

（注7）「子が2歳に達する日」とは、2歳の誕生日の前日をいいます。

（注8）同じ月において、子Aの育児時短就業を終了し、別の子Bについて育児時短就業を開始した場合、その月は別の子Bの育児時短就業の支給対象期間となり、子Aの育児時短就業は前月までが支給対象期間となります。

参照ホームページ [厚生労働省]

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html