

2025年4月から

「出生後休業支援給付金」の創設

社会保険労務士 桂 好志郎

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、雇用保険から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」が最大28日間支給されます。

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。

産休期間について支給される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。貴院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。

◆支給要件

雇用保険の被保険者（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」が支給されます。

- 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」に該当していること。

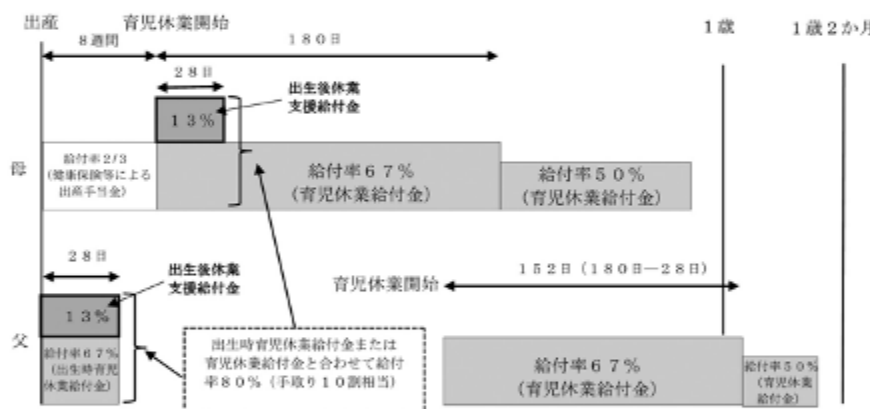
◆支給額

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カ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。

○支給額のイメージ（パパ・ママ育休プラス制度を活用した場合）



育児時短就業給付の創設も4月から

2歳未満の子を養育するため時短勤務をして賃金が減った場合、支払われた賃金の最大10%が支給されます。

これまで育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度がありませんでした。「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められ、創設されました。