

今月のトピックス

～2025年3月号～

育児関係の新しい給付金

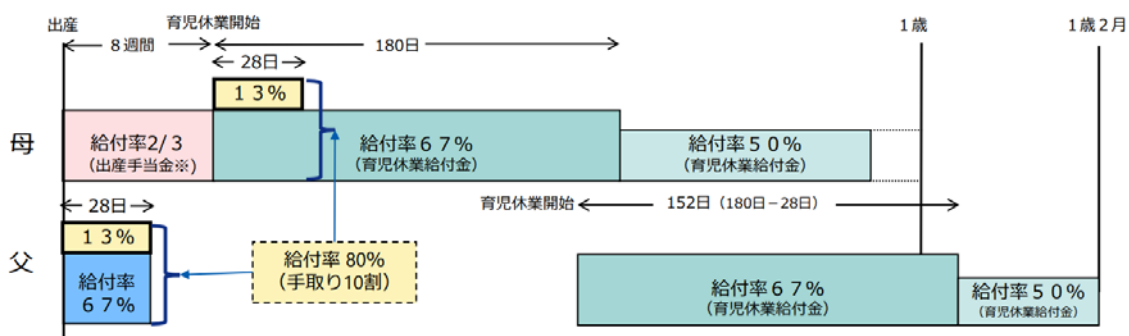
令和7年4月、雇用保険制度に育児関係の新しい給付金が創設されます。「出生後休業支援給付金」と「育児時短就業給付金」です。本稿では、この二つの給付金について概要をお伝えします。

1. 出生後休業支援給付金

子どもが生まれた直後の一定期間に、夫婦がそれぞれ14日以上の子育て休業を取ると、最大28日間、出生後休業支援給付金が支給されます。「一定期間」とは、父親は子の出生後8週間以内、母親は産後休業後8週間以内です。

給付金の額は、休業開始前賃金の13%相当です。従来の育児休業給付金または出生時育児休業給付金（休業開始前賃金の67%）に上乗せされ、給付率は計80%となります。

○出生後休業支援給付金のイメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額額の2/3相当額を支給。

厚生労働省の資料「令和6年雇用保険制度改正（令和7年4月1日施行分）について」より

育児休業給付金、出生時育児休業給付金、出生後休業支援給付金はいずれも非課税です。さらに育児休業中は、健康保険・厚生年金の保険料が免除され、勤務先から給与が支給されなければ雇用保険料も発生しません。このため、給付率80%で、手取り10割相当の給付となります。

また、次の場合には、配偶者が育児休業を取らなくても、出生後休業支援給付金が支給されます。

1. 配偶者がいない

配偶者が行方不明の場合も含まれます。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です。

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

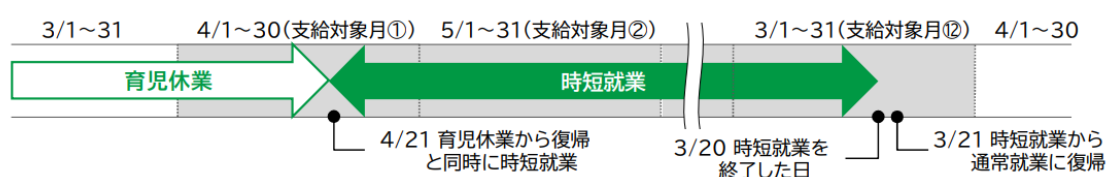
配偶者が日々雇用される者など育児休業をすることができない場合や、育児休業をしても給付金が支給されない場合(育児休業給付の受給資格がない場合など)が該当します。なお、単に配偶者の業務の都合により育児休業を取得しない場合等は含まれません。

厚生労働省のリーフレット「2025年4月から『出生後休業支援給付金』を創設します」より

2. 育児時短就業給付金

2歳未満の子供を育てるために、時短勤務を行い収入が減った場合に、それを補うのが育児時短就業給付金です。性別に関係なく受け取ることができます。給付率は、時短勤務中に支払われた賃金額の10%です。ただし、時短勤務前の賃金額を超えないように、給付率が調整されます。

育児時短就業給付金は、原則として時短勤務を始めた日の属する月から、時短勤務を終えた日の属する月までの各月に支給されます。次の事例では、4/1～4/30(支給対象月①)から3/1～3/31(支給対象月②)まで12か月間、育児時短就業給付金が支給されます。



厚生労働省のリーフレット「2025年4月から『育児時短就業給付金』を創設します」より

育児時短就業給付金は、次の の両方を満たす人が対象です。

2歳未満の子を養育するために時短勤務をする雇用保険の被保険者である
育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて時短勤務を開始した、または、時短勤務開始日前2年間に被保険者期間が12か月ある

そのうえで、次の ~ の要件をすべて満たす月について支給されます。

初日から末日まで続けて雇用保険の被保険者である月
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
初日から末日まで続けて、育児休業給付また介護休業給付を受給していない月
高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

3. さいごに

出生後休業支援給付金と育児時短就業給付金は、性別にかかわらず、労働者が仕事と子育てを両立できるよう、経済的に支援するのが目的です。どんな小さな企業であっても、従業員が希望したら、給付金を受給するための申請をハローワークに対して行わなければなりません。

どちらの給付金もしくみが複雑なので、厚生労働省のウェブサイトで詳細を理解しておくといでしょう。

本内容は2025年2月10日時点での内容です。

< 監修 >

社会保険労務士法人 中企団総研