



## Firm News Vol. 158 Feb 2025

---

- 【法改正】4月1日以降の育児休業給付について



## ▶【法改正】4月1日以降の育児休業給付について

既にご存じの方も多いかと思いますが、2025（令和7）年4月1日より、改正育児・介護休業法が施行されます。それとともに、新たに「出生後休業支援給付金」、「育児時短就業給付金」がスタート致します。

そこで今回は、育児・介護休業法にかかる育児休業給付の全体像を確認した後に、新たにスタートする「出生後休業支援給付金」及び「育児時短就業給付金」の概要について、見て行きたいと思います。

### 1. 育児休業給付の概要

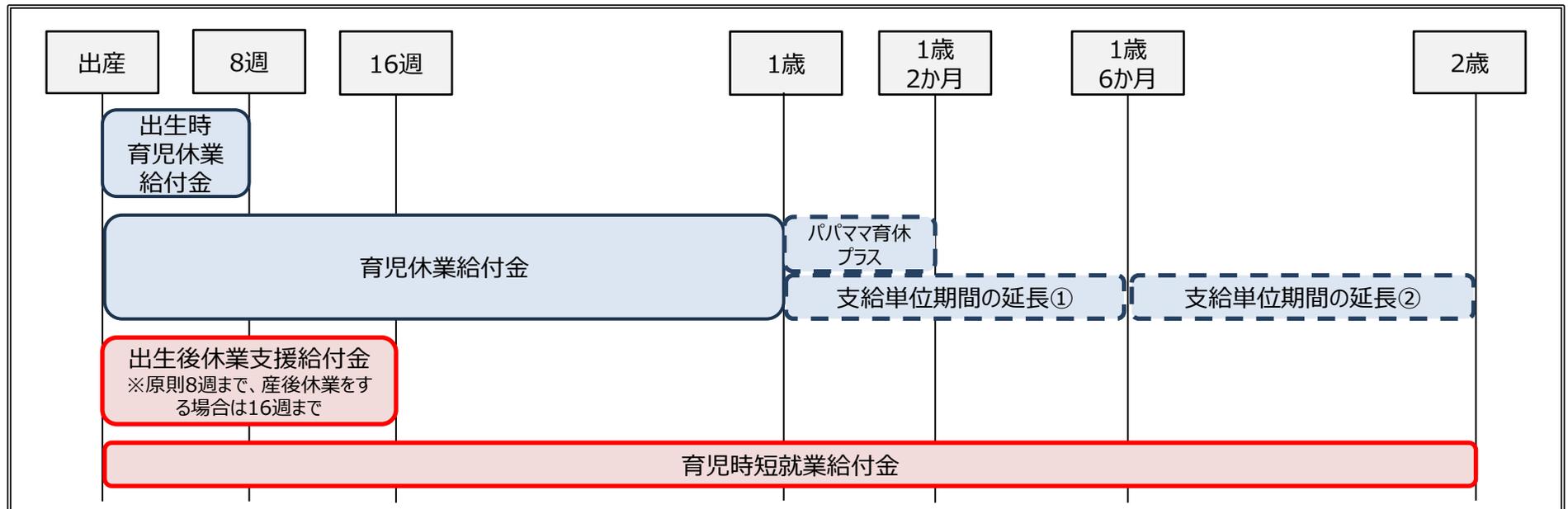
育児休業給付といいますと、1歳に満たない子を養育する際に支給される育児休業給付金をイメージされる方が多いかと思いますが。

しかし、2025（令和7）年4月1日以降は、子の年齢や状況に応じて、要件を満たす場合に、下記①～④の給付金が支給されることとなります。

- ①出生時育児休業給付金、②育児休業給付金、③出生後休業支援給付金、④育児時短就業給付金

これら4つの給付金の範囲を子の年齢をベースに見ますと、下記の通りとなります。

（赤枠の「出生後休業支援給付金」及び「育児時短就業給付金」が、新たな給付金となります。）





## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

**2. 出生後休業支援給付金について**

4月から共働き・子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又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。支給要件及び支給額については、以下の通りとなります。

**(1) 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）が、次の①及び②の要件を満たした場合に、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」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。

**(2) 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。

**(3) 配偶者の育児休業を要件としない場合**

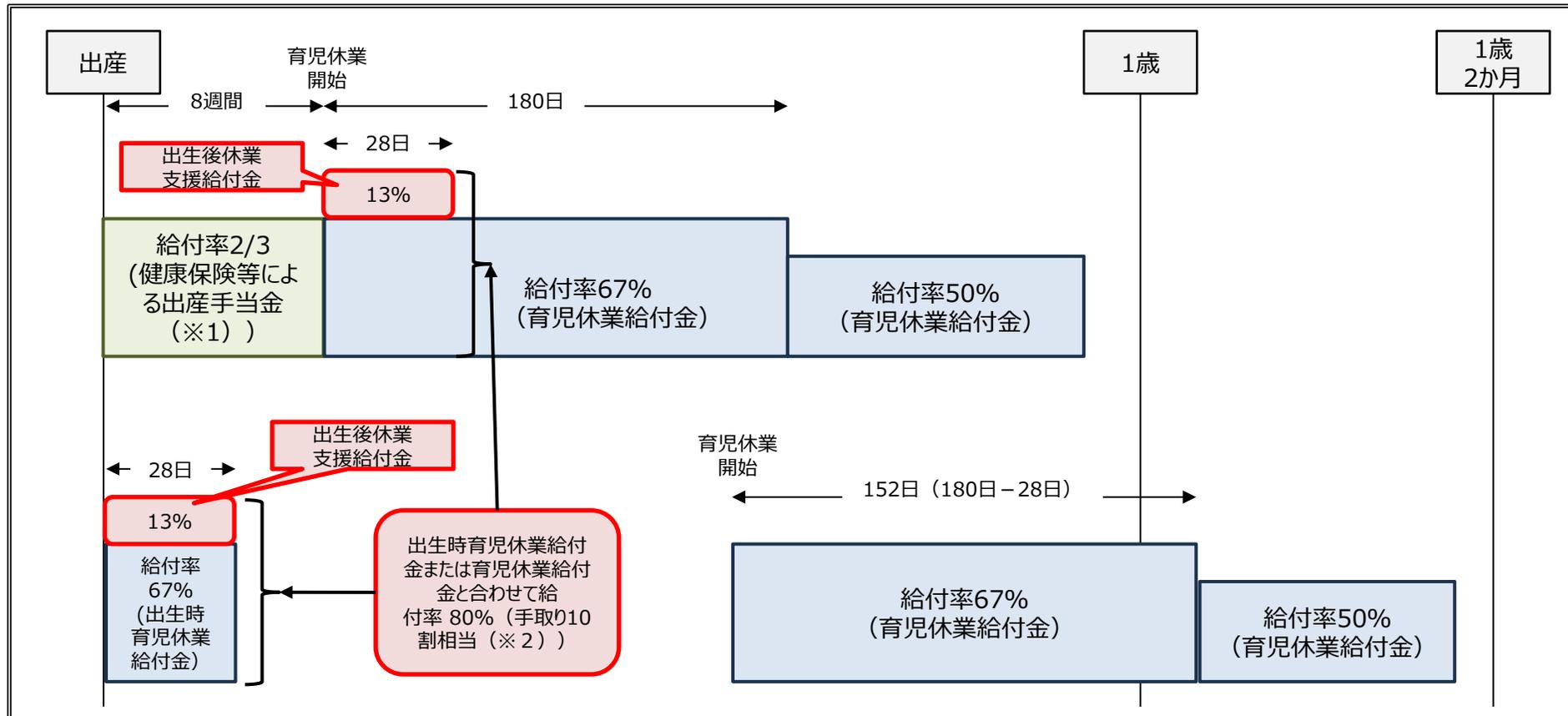
子の出生日の翌日において、次の①～⑦のいずれかに該当する場合は、配偶者の育児休業を必要としません。なお、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、必ずいずれかの事由（主に4、5、6のいずれか）に該当することとなりますので、配偶者（母親）の育児休業取得の有無は要件になりません。

- |                                 |                          |
|---------------------------------|--------------------------|
| ① 配偶者がいない                       | 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 上記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 |                          |

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

## (4) 支給額イメージ (出所: 厚生労働省パンフレット)

パパ・ママ育休プラス制度を活用した場合のイメージは、以下の通りとなります。



(※1) 出産手当金につきましては、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割相当の給付になるとされています。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われません。



## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

### 3. 育児時短就業給付金について

育児時短就業給付金は、仕事と育児の両立支援の観点から、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支給される給付金となります。支給要件及び支給額等については、以下の通りとなります。

#### (1) 支給要件

育児時短就業給付金は、次の①及び②の要件を両方満たす方が対象となります。

- 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（※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（※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（※3）が12か月あること

（※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。

（※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。

（※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。

#### (2) 支給対象月及び支給期間

給付金は、下記①～④の要件を満たす月であって、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について支給されます。

- ① 初日から末日まで続けて、雇用保険の被保険者である月
- ② 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
- ③ 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
- ④ 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

#### (3) 支給額

原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額が支給されます。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。なお、下記の①～③の場合は、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以下であるとき

#### (4) 経過措置

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、要件や賃金水準を確認し、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されます。

---

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、  
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS  
東京都港区西新橋1-1-1 日比谷フオートタワー16階  
E-mail: [accounting@epcs.co.jp](mailto:accounting@epcs.co.jp)  
URL: <https://www.epcs.co.jp>