

従業員のためにこの春チェックしておきたい

出生後休業支援給付金・ 時短勤務就業給付金とは？



いつもお世話になっております。

今回は2025年4月から創設された出生後休業支援給付金と育児時短就業給付金について解説します。

この新たな制度は、子どもが生まれた直後のご家庭にとって、非常に心強い制度と言えます。経営者・人事労務責任者の方はぜひご確認ください。

■育休取得者向け：出生後休業支援給付金の創設

出生後休業支援給付金は、子どもが生まれた直後に夫婦で育児休業をを取ることで、最大28日間の育児休業給付が支給される制度です。

○要件

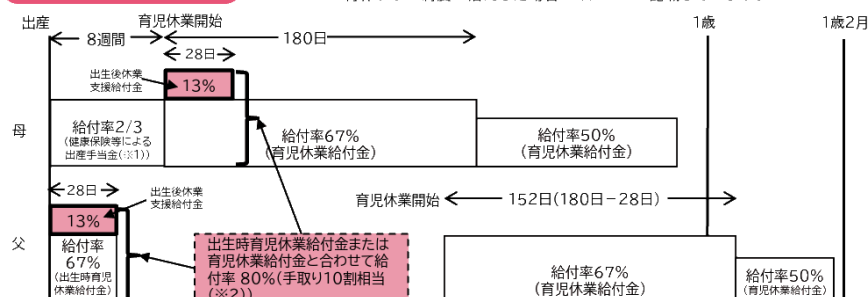
- ・雇用保険の被保険者が、対象期間に出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休または育児休業給付金が支給される育児休業を通算して14日以上取得していること
- ・被保険者の配偶者が対象期間に通算して14日以上育児休業を取得したこと、または、子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」(下記参照) に該当していること

○配偶者の育児休業を要件としない場合

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. 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

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のイメージを記載しています。



※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。

■時短勤務者向け：育児時短就業給付金の創設

育児時短就業給付金は、2歳に満たない子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に、賃金が低下するなど一定の要件を満たしたときに支給される制度です。

○支給対象者

- ・2歳未満の子を養育するために、1週間当たりの所定労働時間を短縮して就業する被保険者であること
- ・育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について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、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月が12か月あること

○要件

- ・初日から末日まで続けて、被保険者である月
- ・1週間当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、育児休業給付又は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

■まとめ

2025年4月の改正では、出生後休業支援給付金の創設に加え、時短勤務者向けの新たな給付金が設けられます。男性の育休取得を促す改正も含まれているため、企業の対応が求められます。

今のうちに社内制度を見直し、スムーズな運用に備えましょう。

詳細な運用や申請手続きについては、厚生労働省のガイドラインをご確認ください。

参考：

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001372778.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001395073.pdf>

※こちらは2025年4月3日時点の情報です。



MiG運営事務局（情報配信施策担当）

〒150-0013 渋谷区恵比寿ウノサワ東急ビル3F

電話番号：03-5420-2711（代表）

FAX番号：03-5420-2800

担当：山田太郎