

2025 年
6月号

社労士事務所 Ripples 事務所レポート

TOP
I
X

「出生後休業支援給付」と「育児時短就業給付」の手続き

テーマ1 「出生後休業支援給付」と「育児時短就業給付」が創設された目的

テーマ2 「出生後休業支援給付金」の対象と手続き

テーマ3 「育児時短就業給付金」の対象と手続き

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19 TEL:0545-67-6112 FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

令和7年4月1日から、育児休業を取得する夫婦への支援策として「出生後休業支援給付」、女性の長期的なキャリア形成の支援策として「育児時短就業給付」という2つの給付制度がスタートしました。

厚生労働省によれば、令和5年度時点で第1子出産後も就業を継続している女性は約7割とされていますが、裏を返せば約3割の女性は離職などを選択しているということになります。出産や育児による労働者の離職やキャリアの中断は、人手不足に悩む中小企業にとって、採用・教育コストの増加や事業活動の滞り、業績の低下などを招く、重大な課題です。

そこで、6月号では、労働者の離職やキャリアの中断を防ぐ一助となる給付制度「出生後休業支援給付」・「育児時短就業給付」についてご説明いたします。

テーマ1 「出生後休業支援給付」と「育児時短就業給付」が創設された目的

令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略」の柱の一つとして“共働き・共育で”の推進が掲げられました。これを受け、令和6年6月の法改正により、「子ども・子育て支援納付金」が設けられ、これを財源として、「出生後休業支援給付」「育児時短就業給付」が拡充されました。

テーマ1では、「出生後休業支援給付」「育児時短就業給付」が創設された目的や、給付を受給する効果についてご説明いたします。

■給付金の目的、給付を受給する効果

新しい2つの給付金について、創設された目的、給付を受けることによる効果についてまとめた表が以下となります。

給付の名称	目的	給付を受給する効果
出生後休業支援給付	男性の育児休業の促進	周囲のサポートが特に必要な時期となる“母親の出産直後の8週間”に、父親が育児休業（産後パパ育休も含む）を取得した場合、手厚い給付が受けられるようになる。所得減を気にせず安心して育児休業を取得できるようになる。
育児時短就業給付	育児中の柔軟な働き方として、男女ともに時短勤務を選択しやすくなる	育児休業を終えて、時短勤務を選択しやすくなることで、女性が早期に職場復帰をしやすくなる、かつ、長期的なキャリアの形成に繋がる。育児とキャリア形成を両立しやすくなる。

このように、男性の育児休業取得を促進する「出生後休業支援給付」と女性が育児休業後の職場復帰とキャリア継続を支えるための「育児時短就業給付」が創設されました。

テーマ2、3からは、各給付の対象や手続きについてご説明いたします。

テーマ2 「出生後休業支援給付金」の対象と手続き

子が出生した後の一定期間に、夫婦ともに“通算14日以上”の育児休業を取得した場合、国から「出生後休業支援給付金」（最大28日分）の支給を受け

られます。テーマ2では、「出生後休業支援給付金」の対象と手続きについてご説明いたします。

■1:給付を受けられる対象者とは？

以下の要件を満たすと、「出生後休業支援給付金」が支給されます。

- 要件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
- 要件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
(※配偶者がいない、配偶者が無業者や自営業者、フリーランスなどである、配偶者が産後休業中 等)

まとめると、夫婦ともに(配偶者が就労していない場合などは、本人が)、14日以上の育児休業を取得した場合に、本給付金が支給対象となります。

■2:支給額は？

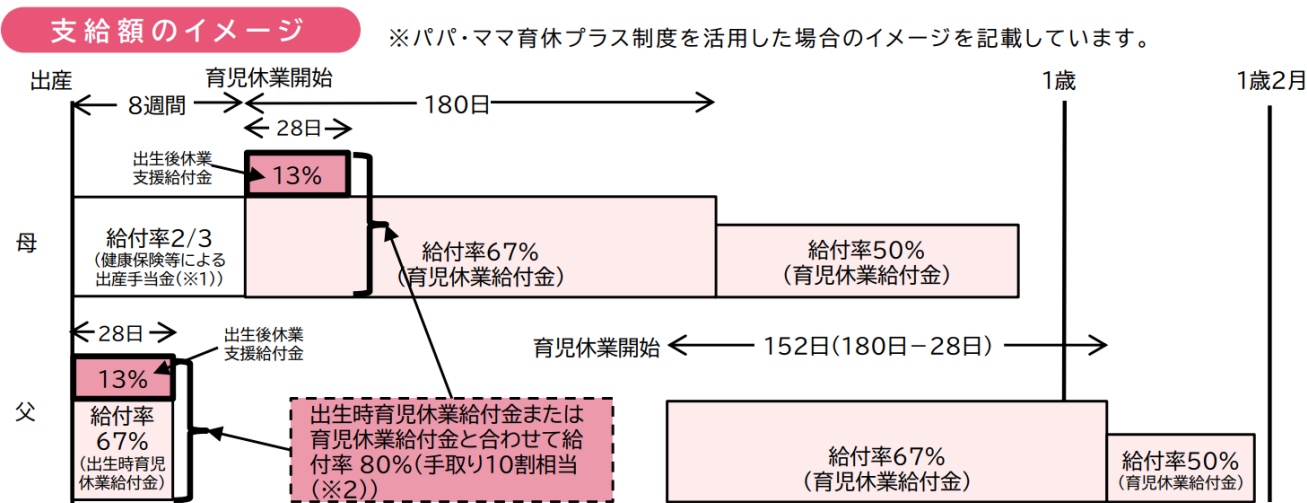
支給額は以下の式で算出されます：

支給額＝休業開始時の賃金日額 × 対象日数
(最大 28 日) × 13%

図の「父」の箇所をご覧ください。父親は子の出生後、約1か月間(28日間)については、「出生時育児休業給付金(67%)」に加算される形で「出生後休業支援給付金(13%)」が支給されています。給付率としては80%となり、支給額としては“手取り10割相当の額”となるため、父親もお金のことを気にせず安心して育児休業が取得できるといった形になります。

母親についても同様に、育児休業の約1か月(28日間)については“手取り10割相当の額”が支給されるようになります。

図



出典：厚生労働省 「出生後休業支援給付金」リーフレット

■3:手続きの概要・流れ

「出生後休業支援給付金」の支給申請は、原則として、「出生時育児休業給付金」または「育児休業給

付金」の支給申請とあわせて、父親は「出生時育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書」、

母親の場合、父親の育児休業取得後に対象期間と

なるため、申請書に父親の「雇用保険の被保険者番号」を記載します。父親の場合、母親が産後休業中であれば、申請書の「6. 配偶者が産後休業中」をチェックし、確認書類として、母子健康手帳などを添付します。

「出生後休業支援給付金」は1回限りの支給であり、申請書で該当欄を1か所記入し必要書類を添付するだけなので、比較的簡易な手続きとなっています。

【テーマ3 「育児時短就業給付金」の対象と手続き】

“2歳未満”の子を養育する労働者が時短勤務し、賃金が低下するなど“一定の要件”を満たすと、国から「育児時短就業給付金」の支給を受けられます。テーマ3では、「育児時短就業給付金」の対象と手続きについてご説明いたします。

■1: 給付を受けられる対象者とは？

支給には、ABの要件をすべて満たす必要があります。

【A 受給資格】

- | |
|--|
| 要件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である |
| 要件②：育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて、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、被保険者期間が12か月ある |

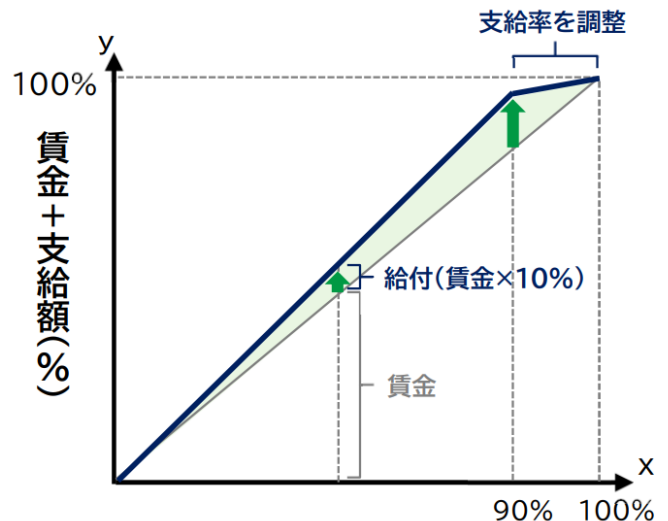
簡単に言うと、「2歳未満の子を養育しながら、時短勤務する労働者（※原則、1年以上雇用されている者）」が対象です。

【B 各月の支給要件】

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

■2: 支給額・支給率は？

原則、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。支給対象月に支払われた賃金額が、時短前の賃金水準と比べて低下していない場合などには支給されません。



時短就業開始時の賃金
に対する各月の賃金の率(%)

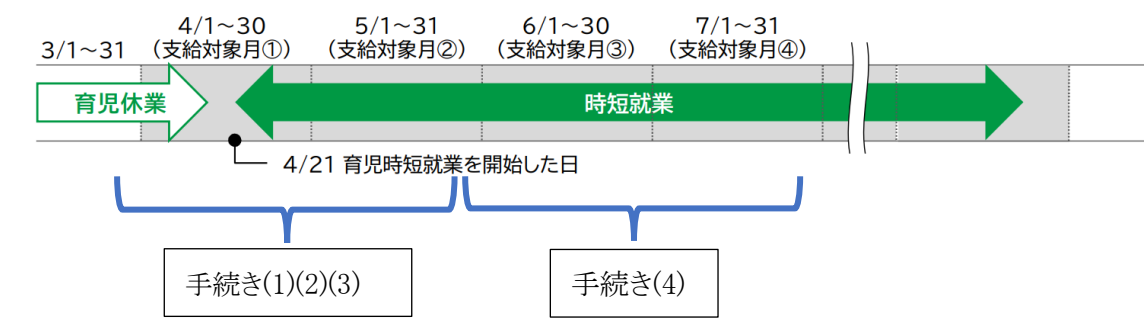
出典：厚生労働省 「育児時短就業給付の内容と支給申請
手続（令和7年2月1日時点版）」

女性が育児休業を取得した場合で考えてみると、原則、子どもが1歳になるまで取得できるため、そこから時短勤務で職場復帰した（かつ、賃金は低下している）とすると、子どもが2歳になるまでの間、「育児時短就業給付金」が支給されるイメージとなります。

■3:手続きの概要・流れ

「育児時短就業給付金」の手続きは、原則として事業主（会社）が行います（ただし、労働者本人の希望があれば、労働者が直接書類をハローワークに提出することも可能です）。

例：4月の途中から育児時短就業を開始した場合



出典：厚生労働省 「育児時短就業給付の内容と支給申請手続（令和7年2月1日時点版）」

支給申請は、原則として2つの支給対象月について2か月ごとに行います。なお、被保険者が、育児時短就業を行う前に同一の子について育児休業を行っている場合は、当該育児休業に係る育児休業給付の手続きを先に行いましょう。

事業主が行うこと	支給対象月	必要書類	期限
(1) 育児時短就業開始時賃金の届出	① ②	・雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書 ・所定労働時間短縮開始時賃金証明書 ・賃金証明書に記載した賃金支払基礎日数、賃金支払状況及び育児時短就業を開始した日を確認できる書類	期限は初回の支給申請まで（初回の支給申請と同時に可） ※育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について時短就業を開始し
(2) 受給		・育児時短就業給付受給資格確認票 ・（初回）育児時短就業	

資格確認		給付金支給申請書 ・育児の事実、出産予定日及び出生日を確認することができる書類 ・育児時短就業を開始した日を確認できる書類 ・本来の週所定労働時間を確認できる書類	た場合は、手続(1)は不要
(3) 初回の支給申請		・育児時短就業給付受給資格確認票 ・（初回）育児時短就業給付金支給申請書または育児時短就業給付金支給申請書 ・支給対象月における賃金の額及び賃金の支払状況を確認できる書類 ・支給対象月における短縮後の週所定労働時間を確認できる書類	期限は最初の支給対象月の初日から起算して4か月以内（例では、4・5月分について、7月31日まで）
(4) 2回目の支給申請	③④	・育児時短就業給付金支給申請書 ・支給対象月における賃金の額及び賃金の支払状況を確認できる書類 ・支給対象月における短縮後の週所定労働時間を確認できる書類（変更無い場合は省略可）	期限は支給対象月の初日から起算して4か月以内（例では、6・7月分について、9月30日まで）

添付書類として、賃金台帳、出勤簿、タイムカード、労働条件通知書等を求められます。

また、受給資格を確認する際に、「母子健康手帳」を求められることもありますので、労働者からコピーしたものを提出してもらえると良いでしょう。

以上、4月からスタートしている新たな給付の「出生後休業支援給付」・「育児時短就業給付」について、創設された背景、給付の対象者や手続きについてご説明いたしました。

なお、育児休業や短時間勤務の利用期間中の業務代替を支援する助成金として、「両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）」もございます。

ご不明な点などある場合には、弊所までお気軽にお問合せください。

事務所からの一言

弊所メルマガでは2回にわけてご案内した、4月からの雇用保険の新しい給付「出生後休業支援給付」・「育児時短就業給付」。

とてもいい制度ではありますが、出産育児まわりの手続きは、かなり複雑なものになりました。就業規則の改定も必要となる場合もございます。両立支援助成金なども含めて、従業員の皆さんの（従業員の奥様も）出産や育児、あわせて介護にまつわるお話がありましたら、まるっと弊所までご相談ください。（芦原）

社会保険労務士事務所 Ripples（りぷるす）

社会保険労務士 芦原百合子

〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19

TEL 0545-67-6112 FAX 0545-67-6113

Mail sazanami330@gmail.com

HP <https://www.sr-ripples.com/>