

産後パパ育休期間の社会保険 雇用保険の手続きについて

Q

男性社員から、数日間の出生時育児休業の申し出がありました。育児休業中の社会保険料免除の適用や、雇用保険からの給付制度について教えてください。

A

出生時育児休業は、子の出生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間（28日）を限度として期間を定めて休業を申し出ることができます。これは、子が1歳になるまでの育児休業制度とは別に新たに設けられたもので「産後パパ育休」とも呼ばれ、一般には男性社員が育児を支援することで配偶者の負担の軽減につながるものとされています。

これまでの育児休業は、子が1歳まで（要件によって1歳6カ月、2歳まで）休業することが多くみられていますが、出生時育児休業にあつては、比較的短期間での休業申し出となるケ

ースが想定されます。休業日については無給とされることが多く、休業者の負担軽減ができるよう、育児休業期間中の社会保険料の免除制度と雇用保険からの給付制度が設けられています。

1. 社会保険料の免除制度

(1) 月額保険料の免除

社会保険に加入している従業員（被保険者）から、3歳に満たない子を養育するための育児休業、または育児休業に準ずる休業の申し出があつた場合に、事業主からの届け出により、育児休業の開始日の属する月から終了日の翌日が属する月の前月までの健康保険・厚生年金保険の保険料が、事業主および被保険者負担分ともに免除されます。例えば、4月に出生時育児休業の申し出があつた場合、月末時点で育児休業を取得していると4月分の社会保険料は免除となります（図表①a）。一方、

月末に育児休業を取得していない場合には、同月中における取得日数によって免除されるか否かが生じます（図表①b）。

(2) 賞与保険料の免除

賞与保険料は、賞与を支払つた月の末日を含んだ連続した1カ月を超える育児休業等を取得した場合に免除されます。（注1）1カ月を超えるかは暦日で計算し、土日等の休日も、育児期間に含む（図表②）。

免除を受けるためには、健康保険・厚生年金保険「育児休業等取得者申出書」の届け出手続きを行います。

2. 出生時育児休業給付金制度（雇用保険からの制度）

(1) 支給要件

①子の出生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間（28日）以内の期間を定めて、その子を養育するための出生時育児休業（産後パ

飯田橋労務管理事務所
（商工相談業務委嘱先）
特定社会保険労務士

鈴木義一

パ育休）を取得した従業員（被保険者）であること（2回まで分割取得可）

出生時育児休業給付金の対象は次のa) b) いずれにも該当する休業とされます。

a) 雇用保険の被保険者が初日と末日を明らかにして行った申し出に基づき、事業主が取得を認めた休業

b) 「出生日または出産予定日のうち早い日」から「出生日または出産予定日のうち遅い日から8週間を経過する日の翌日まで」の期間内に4週間（28日）までの範囲で取得されたもの

（注2）産後休業（出生日の翌日から8週間）は出生時育児休業給付金の対象外となる。

（注3）出生時育児休業給付金の対象となるには、出生時育児休業の初日から末日まで雇用保険の被保険者であること

（注4）男性が出生時育児休業を

取得する場合は、配偶者の出産予定日、または子の出生日のいずれか早い日から、出生時育児休業給付金の対象となる。

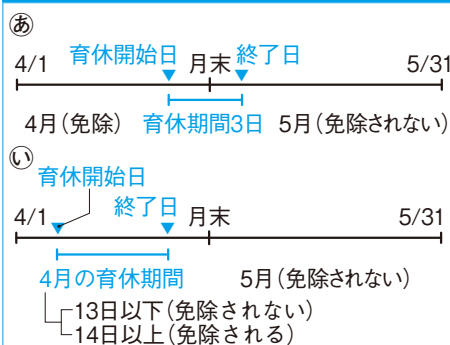
②休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業した時間数が80時間以上の）完全月が12カ月以上あること

③休業期間中の就業日数が、最大10日（10日を超える場合は就業した時間数が80時間）以下であること

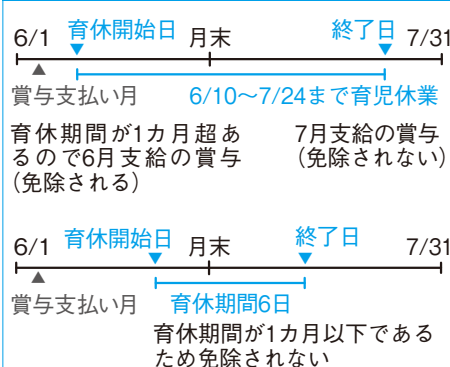
「最大」とは、28日間の休業を取得した場合の日数・時間で、休業期間が28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

④期間を定めて雇用されている

図表① 育休開始日と月額保険料の免除



図表② 育休開始日と賞与保険料の免除



図表③ 育児休業期間の賃金額と支給額

支払われた賃金の額	支給額
「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の13%以下	休業開始時賃金日額×休業期間の日数×67%
「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の13%超～80%未満	休業開始時賃金日額×休業期間の日数×80%－賃金額
「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の80%以上	支給されない

ます。

出生時育児休業は、同一の子について2回に分割して取得できますが、申請は1回にまとめで行うこととなります。

(3) 支給額

支給額は次のとおりです。

支給額＝休業開始時賃金日額（注5）×休業期間の日数（28日）が上限）×67%

（注5）休業開始時賃金日額とは、原則育児休業開始前6カ月間、または当該休業を開始した日からの2年間に完全な賃金月が6カ月未満の場合、賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上である賃金月6カ月の間に支払われた賃金（臨時に支払われる賃金と3カ月を超える期間ごとに支払わ

れる賃金を除く）の総額を180

で除して得た額をいう。休業開始時賃金日額の上限額は、毎年度ごとに設定されていて、2023年7月31日までの上限額は、1万5190円となっている。従って、出生時育児休業給付金の支給上限額（休業28日）は、1万5190円×28日×67%＝28万4964円となる。

出生時育児休業期間を対象とし事業主から賃金が支払われた場合は、図表③のとおりです。

なお、給付率を67%から休業前賃金の8割程度に引き上げる方針が表明されています。

3. 回答者からのアドバイス

従業員から出生時育児休業（産後パパ育休）を月曜から金曜までの労働日のみ申請するケースがみられます。本制度は（注1）のとおり、土、日等の休日でも育休の期間に含み、暦日計算されるので、社会保険料の免除要件（月に14日以上の子の育休）や育児休業給付についても、休日を含めた育休日数が支給対象とされることを社内に周知しておいたほうがよいと思います。

