

出産、育児休業等への 支援制度について



Q 当社でも出産休暇や、その後の育児休業に係る給付制度などについて担当者が説明できるようにしておきたいと考えています。休業等に対する公的な支援について整理したものがあれば教えてください。



A 出産、育児をする従業員が、休業や短時間勤務となる場合、社会保険や雇用保険から、給付制度や社会保険料の免除等経済的支援制度が設けられています。これらの制度について、厚生労働省や全国健康保険協会等から公表されている資料をもとに整理しました。

1. 出産への支援制度(健康保険からの給付)

(1) 出産育児一時金
1 児につき50万円(産科医療補償制度加入機関で妊娠週数2週以降の出産。健保組合によつ

ては独自の付加給付がある)。

(2) 出産手当金

産前42日(多胎妊娠の場合98日)から、産後56日を限度に支給される。1日当たりの金額(支給開始日以前の継続した12カ月間の各月の標準報酬月額÷30)の3分の2。

詳細は下記QRコードを参照ください。



2. 社会保険料の免除

(1) 産前産後休業中の社会保険料
出産による産前産後休業期間中(出産の日以前42日(多胎妊娠は98日)、出産の日後56日)のうち妊娠又は出産を理由として労務に従事しなかった期間については、健康保険・厚生年金保険料(社会保険料)は、事業主の申出により被保険者、事業主分とも免除されます。

(2) 育児休業等期間中の社会保険料
育児・介護休業法に基づく育

児休業制度を利用して3歳未満の子を養育する被保険者から育児休業等の取得の申出があったときは、年金事務所等に届出することで、その間、被保険者、事業主分の社会保険料が免除されます。

(3) 出生時育児休業(産後パパ育児)

次の要件のいずれかを満たした場合、月額社会保険料が免除されます。

① 月末が育児休業等期間である場合

② 同月中に14日以上育児休業等を取得した場合
賞与にかかる保険料は、賞与月の末日を含む1カ月を超えて育児休業等を取得した場合に免除されます。

3. 社会保険料の軽減措置

(1) 産前産後休業、育児休業等終了時の改定
社会保険の被保険者が、産前

飯田橋労務管理事務所
(商工研相談業務委嘱先)
特定社会保険労務士

鈴木義一

産後休業および育児休業等期間を終了し、職場に復帰した際に、時間短縮や所定外労働をしないことで、報酬が休業前と比べて低下するなど変更となる場合、標準報酬月額の改定(保険料の見直し)を被保険者の申出により届け出るものです。

① 産前産後休業終了時改定は産前産後休業終了後、育児休業を取らずに職場復帰する被保険者、② 育児休業等終了時改定は、育児休業終了時に3歳未満の子を養育している被保険者が、それぞれ休業終了後に受ける報酬に変動があり、次の①、②のいずれにも該当した場合、改定の対象となります。

① 従前の標準報酬月額と改定後の標準報酬月額(※1)に1等級以上の差が生じるとき
※1: 休業終了日の翌日の属する月以後3カ月に受けた報酬の平均額を基に算定される。

② 休業終了日の翌日の属する

月以後3カ月のうち、少なくとも1カ月における「報酬の支払の基礎となる日数」が17日以上(※2)であること。パートタイム従業員については、3カ月のいずれも17日未満の場合は、15日以上17日未満の月の平均によって算定される。

※2：特定適用事業所等に勤務する短時間従業員の支払い基礎日数は11日以上となる。

4. 従前標準報酬月額みなし措置(養育特例)

3歳未満の子を養育する社会保険の被保険者等の標準報酬月額が、勤務時間の短縮等により、子の養育開始前の標準報酬月額を下回る場合は、被保険者が申出することにより、その期間は実際の標準報酬月額ではなく、従前の標準報酬月額に基づいて、将来の年金額が計算されることとなります。一方、保険料は、低くなった実際の標準報酬月額に基づいて計算されます(表)。

ただし、この養育特例措置は厚生年金保険のみに適用されるため、健康保険の傷病手当金などの現金給付は、標準報酬月額が

低下している間、低下した標準報酬月額に基づいて計算されます。いずれにしても、被保険者から申出がない場合は養育特例は適用されませんので、制度を周知しておくべきでしょう。

5. 育児休業等への給付制度(雇用保険からの給付)

育児休業等に対する給付制度として、雇用保険から以下の(A)～(D)の給付金が、一定の要件を満たした場合に支給されます。

年金額を計算する場合		年金額を計算する場合は、従前の標準報酬月額を用いる
従前の標準報酬月額	従前の標準報酬月額みなし措置 実際の標準報酬月額	
保険料額を計算する場合		保険料額を計算する場合は、実際の標準報酬月額を用いる
従前の標準報酬月額	実際の標準報酬月額	

出所:日本年金機構「健康保険・厚生年金保険の事務手続きガイド」より筆者加筆

(A) 育児休業給付金

雇用保険の被保険者が1歳(一定の要件に該当した場合は1歳2カ月、さらに1歳6カ月又は2歳)に満たない子を養育するため育児休業を取得し、一定の要件を満たすと「育児休業給付金」の支給を受けることができます。育児休業開始から180日までは休業開始時賃金日額の67%、その後1歳(一定要件を満たした場合は1歳2カ月、さらに1歳6カ月又は2歳)までは50%となります。

(B) 出生時育児休業給付金

「子の誕生日又は出産予定日のうち早い日」から「子の出生日又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」(ア)までの期間内に、4週間(28日)以内の期間を定め、その子を養育するための出生時育児休業(産後パパ育休)を取得した雇用保険の被保険者が一定の条件を満たすと出生時育児休業給付金(休業開始時賃金日額の67%)が支給されます。

(C) 出生後休業支援給付金

2025年4月から創設された制度で、次の要件①および②

を満たしていると「休業開始時賃金日額×休業期間の日数(28日が上限の13%)」が支給されます。

① 同一の子について、(B)が支給される産後パパ育休又は(A)が支給される育児休業を通過して14日以上取得したこと

② 被保険者の配偶者が(ア)までの期間に通過して14日以上育児休業を取得したこと、又は、子の誕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

(D) 育児時短就業給付金

2歳未満の子を養育するために、雇用保険の被保険者が所定労働時間を短縮して就業した場合(育児短時間就労者)に、賃金が低下するなど一定の要件を満たすと「育児時短就業給付金」が支給されます。育児時短就業給付金は、原則として育児時短就業中の各月に支払われた賃金×10%相当額となります。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準を超えないよう調整されます。

(A)～(D)について詳細は、下記QRコードを参照ください。

