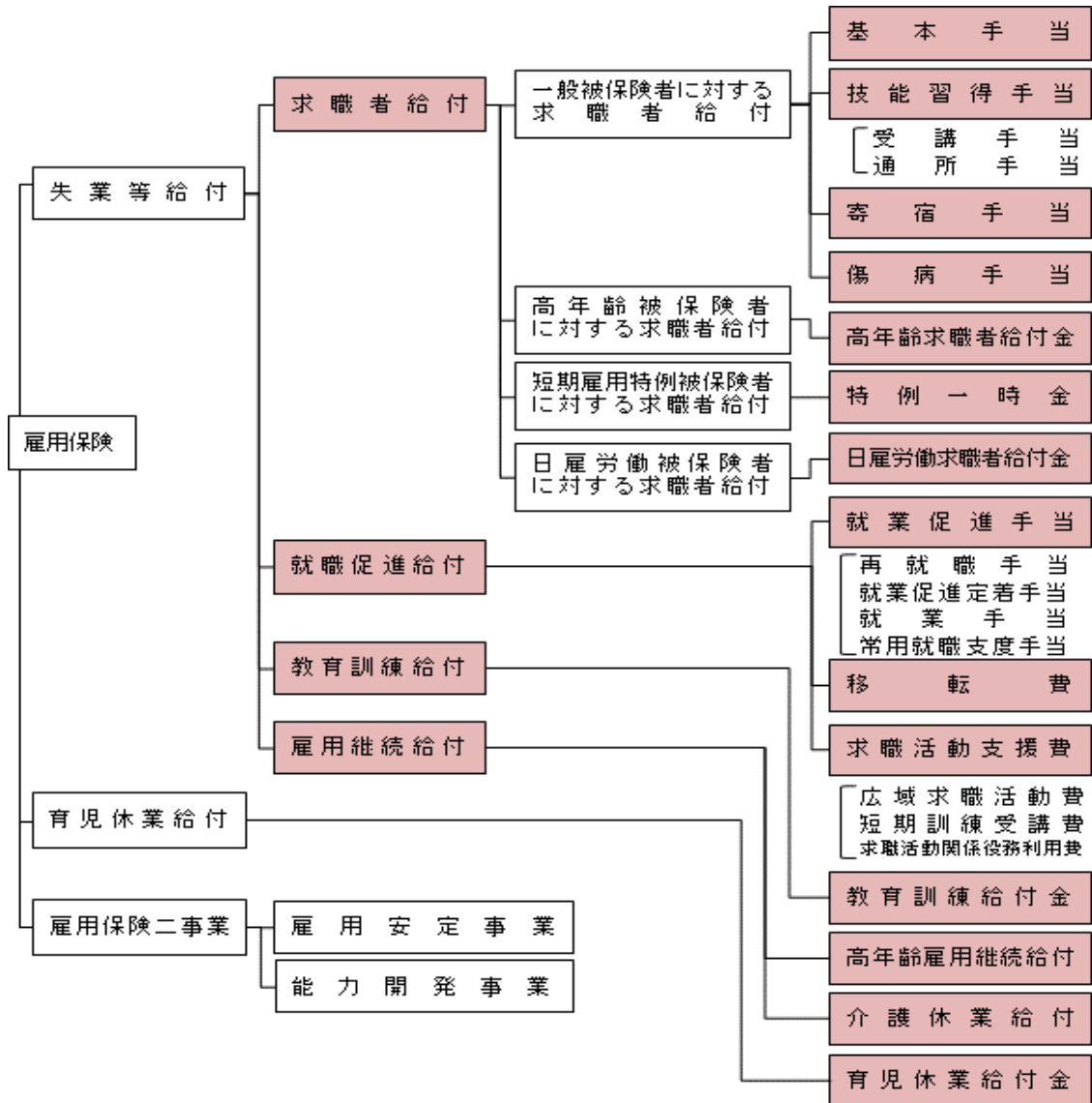


【出生後休業支援給付金】

<出生後休業支援給付金の位置付けについて>



※ ハローワークインターネットサービスホームページより引用

令和7年4月1日からは、「育児休業給付」は「**育児休業等給付**」となり、内訳は下記の通りとなります。

育児休業等給付	{	育児休業給付	{	育児休業給付金	
				出生時育児休業(産後パパ育休)給付金	
		出生後休業支援給付		出生後休業支援給付金	
		育児時短就業給付		育児時短就業給付金	

<出生後休業支援給付金について>⇒雇用保険法第 61 条の 10

出生後休業支援給付金は、被保険者が「対象期間※1」内にその子を養育するための休業（出生後休業）をした場合で、次の要件のいずれにも該当した場合に支給されます。

- ① 出生後休業(2 回以上の出生後休業をした場合は、初回の出生後休業)を開始した日前 2 年間(基本手当等の受給資格を見る場合では当該期間を「算定対象期間」と言います)に「みなし被保険者期間※2」が通算して 12 か月以上あるとき。
- ② 対象期間内にした出生後休業の日数が通算して 14 日以上あるとき。
- ③ 被保険者の配偶者※3 が、「子の出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」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⇒※4(注)

※1 「対象期間」について⇒この間に出生後休業(上限 28 日)を取得する必要があります。

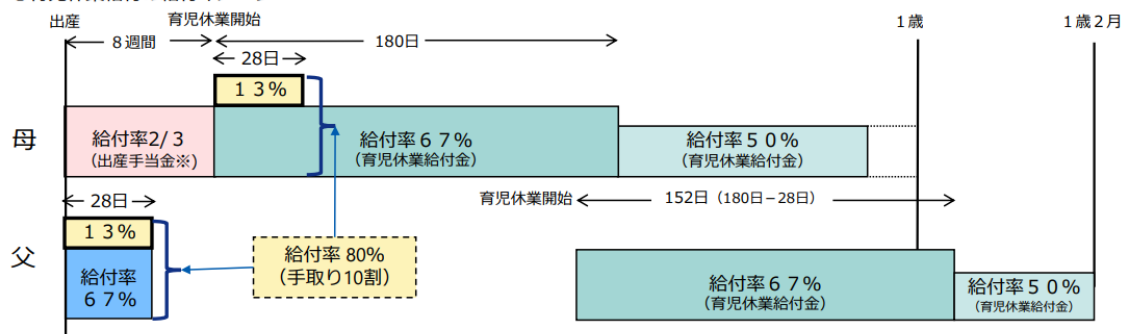
イ 被保険者が産後休業をしなかった場合で、「出生後休業に係る子の出生の日又は出産予定日のうち早い日」から、「出生後休業に係る子の出生の日又は出産予定日のうち遅い日から起算して 8 週間を経過する日の翌日」までの期間(なお、出産予定日に子が出生した場合は、子の出生の日から起算して 8 週間を経過する日の翌日までの期間となります) ⇒この場合は、被保険者が父親である場合の出生後休業、又は、被保険者が父親もしくは母親であって、かつ、当該子が養子である場合の出生後休業を対象にしていることになります。

本来であれば、被保険者が母親であって、かつ、当該子が養子でない場合は、まずは産後休業となることから、下記のロに当てはまることになり、16 週間を経過する日の翌日までの期間となるべきだからです。従って、この場合は「配偶者の育児休業を要件としない場合※5」に該当することになるものとされます。

ロ 被保険者が産後休業をした場合で、この場合は、被保険者が母親であって、かつ、当該子が養子でない場合の出生後休業を対象にしていることになります。というのも、妻の産後休業は労働基準法上、当然に休業となるためです。

「出生後休業に係る子の出生の日又は出産予定日のうち早い日」から、「出生後休業に係る子の出生の日又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(なお、出産予定日に子が出生した場合は、子の出生の日から起算して 16 週間を経過する日の翌日までの期間となります)

○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額額の2/3相当額を支給。

※ 厚生労働省ホームページより引用(パパ・ママ育休プラスの事例となっています。参考までに、末尾に解説文を記載しました。ご参照下さい)

※ なお、「父 給付率 67%」の部分が「出生時育児休業(産後パパ育休)給付金」となります。また、「母 給付率 13%」と「父 給付率 13%」の部分が「出生後休業支援給付金」となります。

※2 被保険者であった期間(雇入日から離職日までのこと)を資格喪失日(下記図表で言えば、R6.11/19 が資格喪失日となります)の前日(つまり離職日で、下記図表で言えば、R6.11/18 が離職日となります)より遡って1か月毎に区切った各期間(喪失応当日(下記図表で言えば、R6.10/19 が最初の喪失応当日となります)の各前日から喪失応当日まで遡った期間)のこと。そして、出生後休業支援給付金においては、出生後休業を開始した日を被保険者でなくなった日(資格喪失日)とみなして、その前日より遡って1か月毎に区切って「みなし被保険者期間」を算定することになります。

被保険者期間の捉え方については、下記図表(PDFは[こちら](#)からどうぞ)をご参照下さい。

被保険者であった期間																	
雇入日	R5.7.1																離職日(資格喪失日)
																	R6.11.18(11.19)
賃金支払基礎日数	9日(72H)	20日	20日	20日	20日	20日	8日(64H)	20日	20日	20日	20日	20日	20日	20日	20日	20日	20日
基礎日数	R5.7.1	R5.7.19	R5.8.19	R5.9.19	R5.10.19	R5.11.19	R5.12.19	R6.1.19	R6.2.19	R6.3.19	R6.4.19	R6.5.19	R6.6.19	R6.7.19	R6.8.19	R6.9.19	R6.10.19
	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~
日数	18	31	31	31	31	31	31	31	31	29	31	31	31	31	31	31	31
被保険者期間	×	○	○	○	○	○	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
期間	15か月																

上記図表はあくまでも、「失業等給付」の中の「求職者給付」、さらに、「求職者給付」の中の「一般被保険者に対する求職者給付」のうち、一般の受給資格者に支給される「基本手当」の受給要件が「離職の日以前2年(これを「算定対象期間」と言います)に「被保険者期間」が通算12か月以上あること」とされている中の「被保険者期間※」を分かりやすく説明するための表です。合わせて、下記雇用保険法第14条もご参照下さい。

※雇用保険法第14条第1項

(被保険者期間)

第14条 被保険者期間は、被保険者であった期間のうち、当該被保険者でなくなった日又は各月においてその日に応じ、かつ、当該被保険者であった期間内にある日(その日に応ずる日がない月においては、その月の末日。以下この項において「喪失応当日」という。)の各前日から各前月の喪失応当日までさかのぼった各期間(賃金の支払の基礎となつた日数が11日以上であるものに限る(なお、令和2年8月1日以後においては、賃金の支払の基礎となつた日数が11日以上という要件を満たさなくても、賃金の支払の基礎となつた時間数が80時間以上である月も1か月と計算することが可能となりました。左記リーフレットをご参照下さい))を1か月として計算し、その他の期間は、被保険者期間に算入しない。ただし、当該被保険者となつた日からその日後における最初の喪失応当日の前日までの期間の日数が15日以上であり、かつ、当該期間における賃金の支払の基礎となつた日数が11日以上(又は賃金の支払の基礎となつた時間数が80時間以上)であるときは、当該期間を2分の1か月の被保険者期間として計算する。

上記図表内にあるリーフレット(PDF)は[こちら](#)からどうぞ。

※3 この場合の「配偶者」は父親である場合、又は、母親であって、かつ、当該子が養子

である場合が当てはまるものと考えます。母親であって、かつ、当該子が養子でない場合は、産後休業期間(出産後 8 週間)を挟んでさらに 8 週間を要するからです。

※4 ③は夫婦がともに出生後休業をしていることを要件としていますが、下記の例外があります。つまり、③の要件は満たさなくてもよい、つまり、「配偶者の育児休業を要件としない場合※5」ということになります。

- そもそも配偶者がいない場合、つまり被保険者がひとり親の場合、配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない場合、被保険者が配偶者から暴力を受けて別居中の場合、配偶者が行方不明の場合(この場合には条件があり、配偶者が勤務先において 3 か月以上無断欠勤が続いている場合又は災害により行方不明になっている場合に限ることです)
- 配偶者が適用事業に雇用される労働者でない場合、例えば、専業主婦(夫)の場合、自営業者やフリーランスなどの場合が該当します。
- 当該配偶者が当該子について労働基準法第 65 条第 2 項(産後休業)をした場合。
- 当該配偶者が当該子の出生の日から起算して 8 週間を経過する日の翌日までの期間内において出生後休業をすることができない下記の場合⇒この場合には、「配偶者が給付金の対象となる育児休業をすることができないことの申告書※6」に「必要書類(一部不要)」を添付して申告する必要があります。
 - ・ 配偶者が日々雇用される者である場合
 - ・ 配偶者が期間を定めて雇用される者であって、その養育する子の出生の日(出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日)から起算して 8 週間を経過する日の翌日から 6 か月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかである場合(出生時育児休業の申出ができない有期雇用労働者の場合)
 - ・ 配偶者が、その雇用する事業主と当該配偶者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定(労使協定)で、育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する場合であって、その雇用する事業主にその育児休業の申出又は出生時育児休業の申出を拒まれた場合(子の出生の翌日時点の勤務先の事業主に継続して雇用された期間が 1 年に満たない場合、育児休業申出の日から 1 年以内に雇用関係が終了することが明らかである場合、出生時育児休業の申出の日から 8 週間以内に雇用関係が終了することが明らかである場合、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の場合)
 - ・ その他子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までの期間内において当該子を養育するための休業をすることができないことについてやむを得ない理由があると公共職業安定所長が認める場合に該当する場合(雇用保険被保険者ではない※7、短期雇用特例被保険者である、雇用保険被保険者であった期間が 1 年未満である、雇用保険被保険者期間が 1 年以上あるが賃金支払基礎日数(11 日以上))

や労働時間(賃金支払基礎日数が 11 日未満でも 80 時間以上)が不足する※8、勤務先の出生時育児休業又は育児休業が有給である※9、といったことのために、育児休業給付(育児休業給付金・出生時育児休業給付金)を受給できない場合)

※6 「配偶者が給付金の対象となる育児休業をすることができないことの申告書」

※7 「雇用保険被保険者でないことの証明書」

※8 「賃金支払状況についての証明書」

※9 「育児休業証明書」

※6～※9 までの必要書類については、[出生後休業支援給付金に係る資料集](#)をご参照下さい。

(注) ③については、雇用保険法第 61 条の 10(令和 7 年 4 月 1 日施行分)の条文としては、下記のように規定されています。

『当該被保険者の配偶者が当該出生後休業に係る子について出生後休業をしたとき(当該配偶者が当該子の出生の日から起算して 8 週間を経過する日の翌日までの期間内にした出生後休業の日数が通算して 14 日以上であるときに限る。)。』

しかしながら、今回、厚生労働省ホームページにおいて公開された[パンフレット「育児休業等給付の内容と支給申請手続\(R7.1.1 改訂版\)」](#)やリーフレット「[2025 年 4 月から「出生後休業支援給付金」を創設します](#)」では、③のような内容になっており、両者には差違があり、弊職としては、疑問のあるところであり、現在、厚生労働省雇用保険課に照会をしておりますので、当該差違が解消できるまで、とりあえず、③を前提としてご理解いただければと思います。ご了承下さい。

また、[労働基準法第 65 条第 2 項](#)で規定する産後休業をした被保険者で、当該産後休業が終了した日(子の出生の日の翌日から 56 日間が産後休業期間)の翌日から育児休業を開始し、当該日を出生後休業の開始日とした場合で、出生後休業(2 回以上の出生後休業をした場合は、初回の出生後休業)を開始した日(当該日を被保険者でなくなった日とみなす)前 2 年間に「みなし被保険者期間」が通算して 12 か月以上必要とする要件を満たせない場合には、[労働基準法第 65 条第 1 項](#)で規定する産前休業を開始した日※10(当該日を「[特例基準日](#)」と言います)を出生後休業の開始日とするという特例が規定([雇用保険法第 61 条の 10 第 5 項](#))されることになっています。

※10 産前休業の場合では、当該期間としては、出産予定日以前 42 日(多胎妊娠の場合は 98 日)間が産前休業期間とされていますが、現実の出産が予定より早ければその分産前休業期間は短縮され、遅ければその分だけ産前休業期間が延長されるということになります。また、産前休業の場合は、女性が請求した場合に限って、当該請求に係る期間は就業させてはならないということになりますので、例えば、出産予定日以前 30 日間を産前休業期間として請求しても別に構いません。ただ、これは労働基準法上のことであり、健康保険法の「出産手当金」について言えば、下記図表の通りとなります。



※ 全国健康保険協会ホームページより引用

<出生後休業支援給付金の額>

出生後休業支援給付金の額は、

- ・ 出生後休業支援給付金の支給を受けることができる被保険者を受給資格者と
- ・ 当該被保険者が出生後休業支援給付金の支給に係る出生後休業(同一の子について2回以上の出生後休業をした場合にあっては、初回の出生後休業とする)を開始した日(当該日を被保険者でなくなった日、つまり資格喪失日とみなす)の前日を受給資格に係る離職の日と

各々みなして、雇用保険法第17条の規定を適用した場合に算定されることとなる賃金日額※11に相当する額に当該被保険者が対象期間内に出生後休業をした日数(その日数が28日を超えるときは、28日)を乗じて得た額の13/100に相当する額とします。

※11 賃金日額は、算定対象期間において雇用保険法第14条(第1項ただし書を除く)の規定により被保険者期間として計算された最後の6か月間に支払われた賃金(臨時に支払われる賃金及び3か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で除して得た額のことを言います。

$$\text{休業開始時賃金日額} \times \text{出生後休業の日数(上限28日)} \times 13/100$$

※ 育児休業等給付(出生後休業支援給付含む)や雇用継続給付の支給限度額等算出表(Excel)は[こちら](#)からどうぞ

<両親ともに育児休業をする場合(パパ・ママ育休プラス)の特例>

(取得条件)

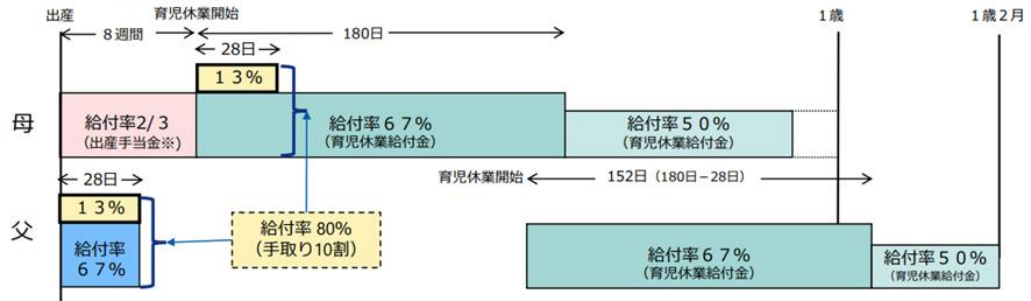
両親ともに育児休業する場合で、次のいずれにも該当する場合には、育児休業の対象となる子の年齢が1歳に満たない子から1歳2か月に満たない子に延長されます。

- ・ 育児休業を取得しようとする労働者(以下「本人」)の配偶者が、子の1歳に達する日(1歳の誕生日の前日)以前において育児休業(産後パパ育休含む)をしていること
- ・ 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
- ・ 本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業(産後パパ育休含む)の初日以降であること

※ 育児休業を取得できる期間(産後パパ育休の期間を含む。出産した女性の場合、

出生日以後の産前(出産日は産前休業に含まれます)・産後休業期間を含む)は1年間です。

○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額 $\times$ 2/3相当額を支給。

この画像にある事例は下記「パパ・ママ育休プラスの場合の具体例」では(例2)が該当します。

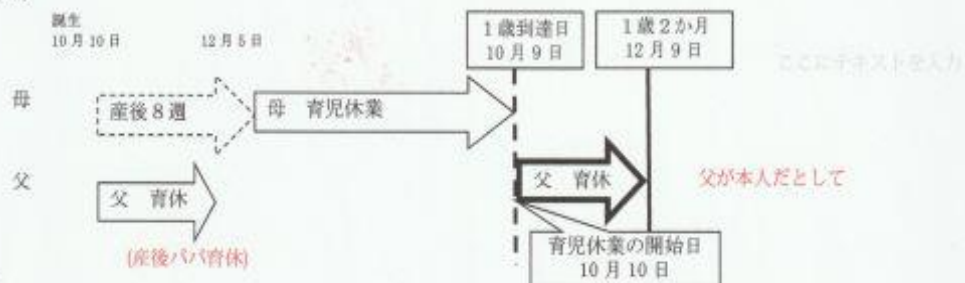
パパ・ママ育休プラスの場合の具体例

子の誕生日 10月10日 → 翌年

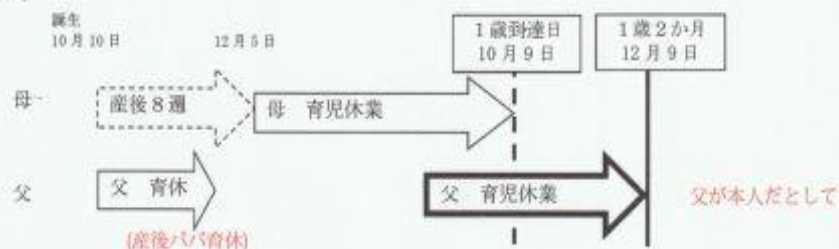
- 子が1歳に達する日（1歳到達日）
10月9日（通常の休業取得可能期間）
- 子が1歳に達する日の翌日
10月10日
- 子が1歳2か月に達する日
12月9日

※太枠が、パパ・ママ育休プラスの場合

（例1）

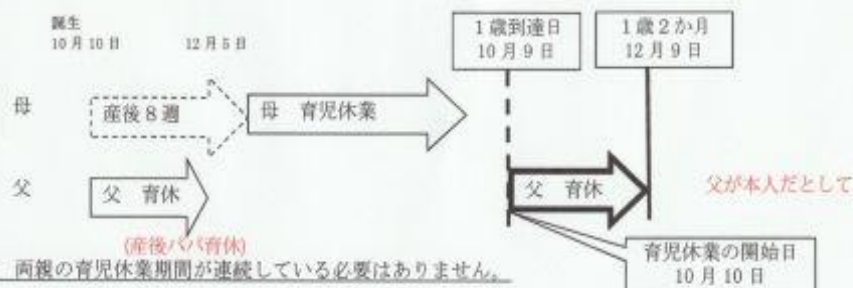


（例2）



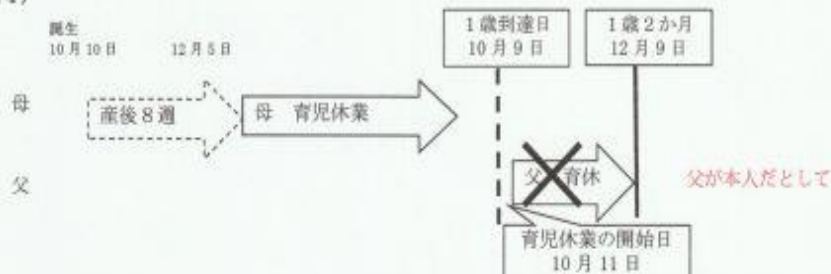
※ 両親の育児休業期間が重複することも可能です。

（例3）



※ 両親の育児休業期間が連続している必要はありません。

(例4)



※ 父（本人）の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日（10月10日）より後であるため、父はパパ・ママ育休プラスの対象となりません。

(例5)



※ 母（本人）の育児休業開始予定日が、父（配偶者）より先であるため、母はパパ・ママ育休プラスの対象とはならず、育児休業が取得できる期間は1歳到達日（10月9日）までです。

(例6)



※ 母（本人）の育児休業開始予定日が父（配偶者）の1度目の育児休業開始日より後であるため、母はパパ・ママ育休プラスの対象となります。また、父（本人）が2度目の育児休業をする場合、2度目の育児休業の開始予定日より先に、母（配偶者）が育児休業を開始しているため、父（本人）の2度目の育児休業はパパ・ママ育休プラスの対象となります。

※ いずれの図表も厚生労働省ホームページ内「育児・介護休業法について」とする特設ページに掲載されているパンフレット「育児・介護休業法のあらまし」より引用しています。PDFは[こちら](#)からどうぞ。

※ 中でも、(例 1)(例 2)がパパ・ママ育休プラスの代表事例ではないかと思えます。

(注意点)

基本的には子どもが1歳2か月になるまで育児休業を利用できるのは、育児休業を後から取得した配偶者のみとなります。母親が先に育児休業を取得した場合、1歳2か月まで育児休業を取得できるのは父親です。また、パパ・ママ育休プラスは夫婦ともに育児休業を取得することが条件となっているため、夫婦のうちいずれかが専業主婦(夫)や自営業、フリーランスなど雇用保険に加入できない場合は利用できません。

以上