

労務 ROAD

Ⅰ 「出生後休業支援給付金」について

雇用保険法の改正により、育児に伴う給付として、新たに「出生後休業支援給付金」および「育児時短就業給付金」が創設され、2025年4月1日に施行されます。

今回は「出生後休業支援給付金」について、支給要件や支給額などを解説します。育児時短就業給付金については、次号をご覧ください。

支給額

支給額 = 休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数 (28 日が上限) × 13%

支給要件

出生後休業支援給付の対象者は、次の①および②の要件を満たした雇用保険被保険者です。

- 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日以上取得したこと
- ② 被保険者の配偶者が、「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」から「子の誕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日以上育児休業を取得したこと、または、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

要件②にある「配偶者の育児休業を要件としない場合」については以下の通りです。

1. 配偶者がいない

配偶者が行方不明の場合も含まれます。ただし、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または災害により行方不明となっている場合に限りです。

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

配偶者が日々雇用される者など育児休業をすることができない場合や、育児休業をしても給付金が支給されない場合(育児休業給付の受給資格がない場合など)が該当します。なお、単に配偶者の業務の都合により育児休業を取得しない場合等は含みません。

支給申請手続

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併せて、同一の支給申請書を用いて行っていただくこととなります。

出生後休業支援給付金の支給要件を満たす場合は、支給申請書にある次の

①～③の項目のいずれか一つを記入してください。(複数記載は不可)

- ① 「配偶者の被保険者番号」欄
- ② 「配偶者の育児休業開始年月日」欄
- ③ 「配偶者の状態」欄

VOL.945
(2503-1)



〒541-0054
大阪市中央区南本町
2-6-12
サンマリオンタワー16F
TEL:06-6224-0264
FAX:06-6224-0265
H P: <https://k-s-j.net/>
編集：井村・浜井・茅原・石田

社長が入れる
労災保険のことなら

「葛城経営研究会」

詳しくは、
06-6224-0480 まで！

～中小事業の労働保険事務は
「労働保険事務組合」への加入
が便利です！～

●「労働保険事務組合」に加入
するメリット

✔事業主様や家族従事者の
方も労災保険に特別加入する
ことができ、安心して仕事が
できます。

✔労働保険料の分割払いで
負担軽減(年3回の分割納付)

✔事務の効率化：労働保険の
申告・納付等の労働保険事務
は、労働保険事務組合が事業
主様に代わって処理します。

3月労務スケジュール

- ・3月末退職者の手続き
- ・4月入社準備
- ・3月・4月の従業員家族
の異動確認(就職など)