

出産・育児にあたっての諸制度のご案内

労務アシスト
細田 剛

令和7年5月13日

様

雇用保険取得日： 令和3年4月1日 社会保険取得日： 令和3年4月1日 現在の標準報酬月額： 280（千円）

出産予定日：令和7年8月13日			
産前・産後休業		育児休業（1年間取得した場合）	
休業期間	令和7年7月3日 から 令和7年10月8日 まで		休業期間 令和7年10月9日 から 令和8年8月12日 まで
出産育児一時金	500,000 円		育児休業給付金 140,000 円／月 から
			出生後休業支援給付金 33,972 円／月
			夫婦ともに14日以上育児休業を取得した場合に支給されます
出産手当金	609,560 円（女性のみ）		社会保険料免除額 39,508 円／月
社会保険料免除額	39,508 円／月		給付金、免除額は概算金額です。（令和7年5月13日時点の情報をもとに計算）



出産育児一時金について

◆ 出産育児一時金とは

被保険者または被扶養者が分娩した場合に、医療保険者から被保険者に支給される一時金のことです。
実際には退院時の窓口負担が軽くなるよう、病院などの医療機関に対して直接支払われることが原則となっています（直接支払制度）。

◆ 出産とは

健康保険上の出産とは、妊娠4か月（85日）以上の出産をいい、正常分娩、早産、死産、流産、人工妊娠中絶等を問いません。

支給金額

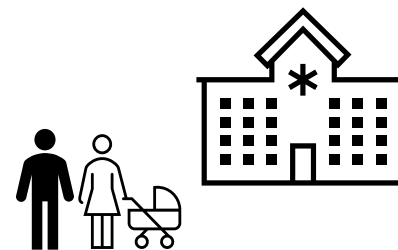
1児につき「出産育児一時金」として50万円が支給されます。ただし、産科医療補償制度に未加入の病院などで出産した場合は48.8万円となります。
多胎分娩の場合の支給額は、50万円（もしくは48.8万円）×胎児数分です。

支給方法

原則、病院などに対して支払われ、結果として退院時の金銭的負担が軽くなります。
負担すべき出産費用が50万円以内の場合には、差額分を医療保険者に対して請求できます。直接支払制度を希望せず、出産後、ご自身で医療保険者へ「出産育児一時金」を請求することも可能ですが、その場合には退院時に出産費用を全額ご負担頂くことになります。

～帝王切開等の分娩の場合は～

帝王切開等による分娩で保険適用分の医療費が高額になるときは、マイナ保険証を利用することで保険適用分の窓口負担を一定の個人負担限度額までとすることができます。マイナ保険証利用の場合は、病院受診の際、「限度額情報の表示」に同意することで限度額の適用が可能です。
マイナ保険証がない場合は、別途申請が必要なため、担当者までご連絡ください。



産前・産後休業について

◆産前・産後休業とは

労働をしている女性が健やかな出産・育児を行うための休業制度です。

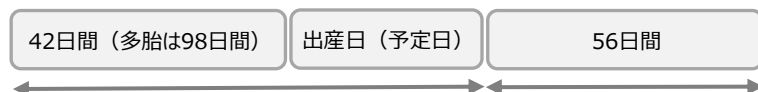
産前休業は出産予定日の6週間前（多胎の場合は14週間前）から出産当日まで、産後休業は出産の翌日から8週間です。出産日当日は産前休業に含まれ、もし予定日より早く出産した場合には一般的に産前休業は短くなり、予定日より遅く出産した場合には産前休業は長くなります。

◆出産手当金とは

健康保険に加入している女性が、出産のため会社を休み、その間に給与の支払を受けられなかった際の所得保障の給付です。

出産日（出産日が予定日後であるときは、予定日）以前42日から出産日後56日までの間に労務に就かなかった日について支給されます。休業期間中に報酬が支払われたときは支給調整されます。

出産日が予定どおりだった場合



出産日が予定より遅れた場合 ※赤ライン部分(遅れた期間から出産日まで)も支給



支給期間

出産予定日：令和7年8月13日

法定の産前・産後休業期間：令和7年7月3日 から 令和7年10月8日 まで 98日間

請求できる期間：令和7年7月3日 から 令和7年10月8日 まで 98日間

支給金額

現在の標準報酬月額	280（千円）	左記期間の加入月数	12 月
従前の標準報酬月額1	0（千円）	左記期間の加入月数	0 月
従前の標準報酬月額2	0（千円）	左記期間の加入月数	0 月

①12か月間の各月の標準報酬月額の平均	280（千円）
②1日当たりの支給金額（①÷30日×2/3）	6,220 円
③合計支給金額（②×98日間）	609,560 円

※支給開始日以前の健康保険への加入期間が12か月に満たない場合

- ・支給開始日以前の継続した各月の標準報酬月額の平均額
- ・前年度9月30日における全被保険者の標準報酬月額を平均した額(30万円)

上記を比べて少ない方を①の額として計算を行います。

産前・産後休業期間中及び育児休業期間中の社会保険料免除について

◆産前・産後休業中の社会保険料免除

産前・産後休業期間中は、有給・無給問わず賞与も含め社会保険料が免除されます。

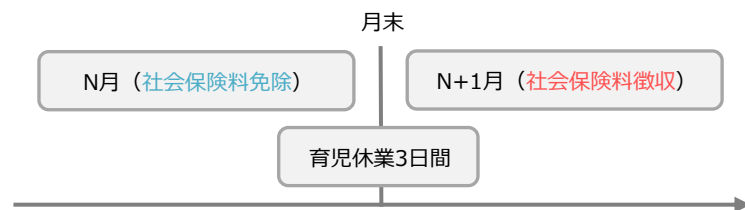
社会保険料は免除されますが、保険料は納付されたものとして取り扱われ、将来受け取れる年金額は減額されません。

◆育児休業中の社会保険料免除

育児休業期間（出生時育児休業を含む）における各月の給与・賞与に係る社会保険料は、下記①②のいずれかの要件を満たした場合、被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。ただし、**賞与に係る保険料については連続して1か月を超える育児休業を取得した場合に限ります。**

社会保険料免除期間は、保険料は納付されたものとして取り扱われ、将来受け取れる年金額は減額されません。

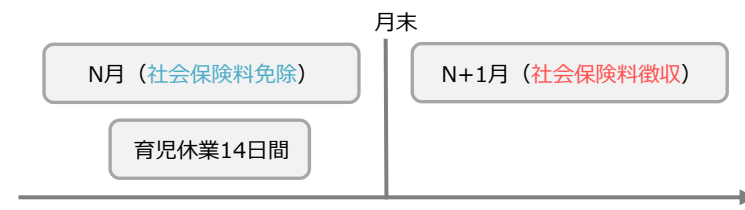
①その月の末日が育児休業期間中である場合



N月の末日は育児休業期間中であるため、N月の社会保険料は免除

～出生時育児休業（産後パパ育休）を取得している場合、労使協定により就業した日数は14日のカウントに含まれません～

②同一月内で育児休業を取得（開始・終了）し、その日数が14日以上の場合



同一月内で14日以上の子育休期間があるため、N月の社会保険料は免除

社会保険料免除額

休業期間	標準報酬月額	健康保険		厚生年金保険		子ども子育て 拠出金	合計 (会社＋個人)
		本人負担	会社負担	本人負担	会社負担		
1か月	280（千円）	13,888	13,888	25,620	25,620	1,008	80,024
6か月		83,328	83,328	153,720	153,720	6,048	480,144
12か月		166,656	166,656	307,440	307,440	12,096	960,288

※免除額は概算金額です。

出生時育児休業（産後パパ育休）について

◆出生時育児休業（産後パパ育休）とは

男性の育児休業取得促進のために設けられた制度で、従来の育児休業とは別の育児休業制度です。子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みとなっており、子の出生後8週間以内に最長4週間（28日）の休業を2回まで分割して取得できます。

休業開始前の2年間に就労日数が11日以上ある月（過去に基本手当の受給資格決定を受けたことがある方については、その後のものに限る）が12か月以上あれば、受給資格を得ることができ、休業の2週間前までに申し出ることにより、子の出生後8週間以内に最長4週間（28日）の休業を2回まで分割して取得できます。通常の育児休業制度では休業期間中の就労が原則禁止されていますが、出生時育児休業（産後パパ育休）では、上限規制はあるものの、労使協定により就労が認められていることが特徴です。有期契約労働者の方は、申出時点で子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から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労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合に出生時育児休業（産後パパ育休）を取得できます。

出生時育児休業（産後パパ育休）と育児休業制度との違い

	出生時育児休業（産後パパ育休） ※育児休業とは別で取得が可能※	育児休業
対象期間	子の出生後8週間以内	原則、子が1歳（最長2歳）まで
取得可能日数	最長4週間（28日）まで取得可能	原則、子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則、休業の2週間前まで（労使協定により1か月前までとすることが可能）	原則、休業の1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能（初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して2回取得可能（取得の際にそれぞれ申出）
休業期間中の就業	労使協定により、労働者が合意した範囲で最大10日ないし80時間を限度に就業可能 上限1：休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分 上限2：休業開始・終了予定日を就業日とする場合は、当該日の所定労働時間未満	原則、就業不可

出産予定日（出産日）：令和7年8月13日 支給対象期間：令和7年8月13日 から 令和7年10月8日 まで

賃金日額（概算）：9,333円

支給金額例（賃金日額×休業日数×67%）

休業日数7日：43,771円 休業日数14日：87,543円 休業日数21日：131,315円 休業日数28日：175,087円

～休業中に会社から賃金が支払われた場合～ ※賃金日額×休業期間の日数（以下Aという）

支給された賃金が、Aの80%以上の場合：出生時育児休業給付金は支給されません。（全額不支給）

支給された賃金が、Aの13%超～80%未満の場合：「A×80% - 会社から支給された賃金額」が支給されます。（一部支給）

支給された賃金が、Aの13%以下の場合：「A×67%」が支給されます。（全額支給）

出生後休業支援給付金について

父親：子どもの出生後8週間以内 母親：産後休業後8週間以内

上記期間内に両親ともに14日以上の子育て休業等を取得する場合、最長28日間、賃金日額の13%が出生後育児休業給付金に上乗せ支給されます。

※配偶者が専業主婦（夫）の場合やひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業取得がなくても給付金が支給されます。

支給金額例（賃金日額×休業日数×13%）

休業日数14日：16,986円 休業日数21日：25,479円 休業日数28日：33,972円

育児休業について

◆育児休業とは

養育する1歳に満たない子について、子が1歳になるまでの間に男女問わず取得することができる育児のための休業制度です。
従業員は事業主に、**原則1か月前までに**申し出ることにより育児休業を取得することができます。**女性の場合には、産後休業（産後8週間）の翌日から、男性の場合には配偶者の出産予定日または子どもの出生日以降に、休業を2回まで分割して取得できます。**休業期間中の就業は、原則不可とされています。有期契約労働者の方は、申出時点で、子が1歳6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな場合取得できます。

◆育児休業給付金とは

雇用保険加入者が1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合に受給できる給付金です。**休業開始前の2年間に就労日数が11日以上ある月（過去に基本手当の受給資格決定を受けたことがある方については、その後のものに限る）が12か月以上あれば**、受給資格を得ることができ、その上で下記要件を満たす場合に支給されます。

- ①育児休業期間中の各1か月（支給対象期間）ごとに、休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと
- ②各支給対象期間ごとに就労している日が10日以下である
もしくは、就労している日が10日以上である場合には就労している時間が80時間以下であること

育児休業期間中の就労は原則禁止とされているため、②の就労については、一時的・臨時的な就労である必要があります。

出産予定日（出産日）：令和7年8月13日 支給対象期間：令和7年10月9日 から 令和8年8月11日 まで

賃金月額（概算）：280,000円	支給金額：	休業開始から6か月以内	280,000	円 × 67% =	187,600	円
		休業開始から6か月経過後	280,000	円 × 50% =	140,000	円

～賃金月額～

育休開始前（女性は産休開始前）6か月の月平均
賃金月額には上限、下限があります。※毎年8月に改定あり

～休業中に会社から賃金が支払われた場合～ ※賃金日額×休業期間の日数（以下Aという）

支給された賃金が、賃金月額の80%以上の場合：育児休業給付金は支給されません。（全額不支給）

支給された賃金が、賃金月額の13%（6か月経過後30%）超～80%未満の場合：「A×80% - 会社から支給された賃金額」が支給されます。（一部支給）

支給された賃金が、賃金月額の13%（6か月経過後30%）以下の場合：「A×67%（6か月経過後50%）」が支給されます。（全額支給）

出生後休業支援給付金について

父親：子どもの出生後8週間以内 母親：産後休業後8週間以内

上記期間内に両親ともに14日以上の子育て休業等を取得する場合、最長28日間、賃金日額の13%が育児休業給付金に上乗せ支給されます。

※配偶者が専業主婦（夫）の場合やひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業取得がなくても給付金が支給されます。

支給金額例（賃金日額×休業日数×13%）

休業日数14日：16,986円	休業日数21日：25,479円	休業日数28日：33,972円
-----------------	-----------------	-----------------

育児時短就業給付金について

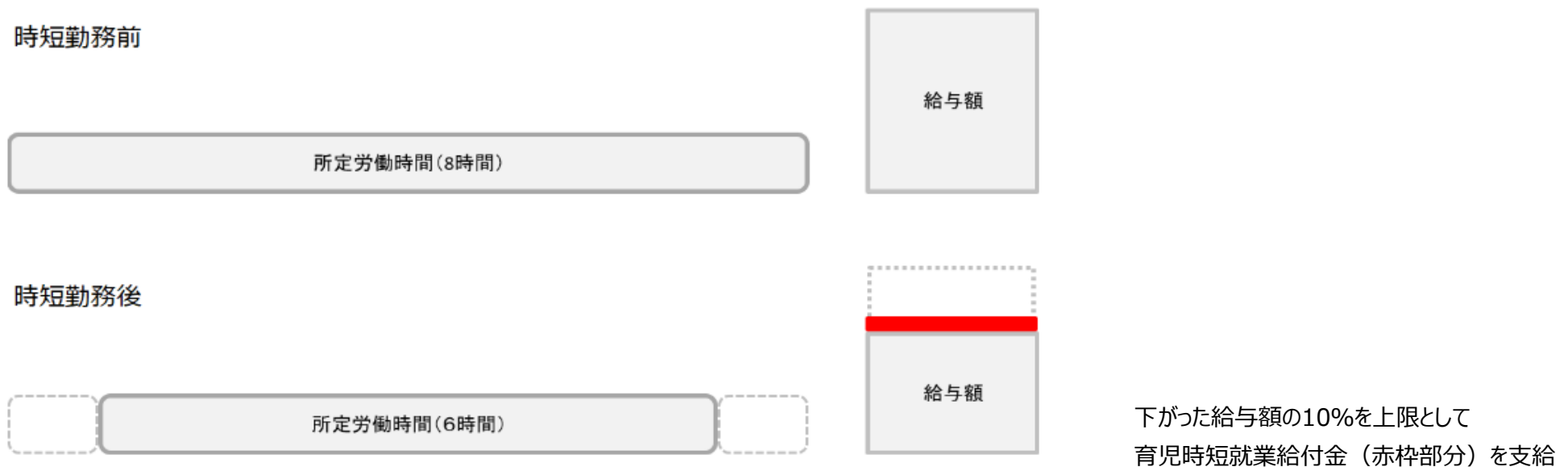
◆時短勤務を希望する方へ

「共働き・子育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度が選択できます。時短勤務を選択した場合、会社との所定労働時間の契約変更が必要です。

◆育児時短就業給付金とは

雇用保険加入者が2歳未満の子を養育するために育児による時短勤務をしている場合に受給できる給付金です。子どもを養育する従業員は「育児短時間勤務制度」を利用することが可能ですが、その際に起きる収入の減少を補てんします。

- ①育児時短勤務前に比べ、賃金額が低下している
- ②「育児時短勤務後の賃金額」と「育児時短休業給付金の額」の合計額が育児時短勤務前の賃金額を超えないこと



休業前賃金月額（概算）：280,000円

支給金額例

育児時短就業後の給与額が育児休業前の給与額に比べて

90%の金額になった場合：25,200円/月

85%の金額になった場合：23,800円/月

80%の金額になった場合：22,400円/月

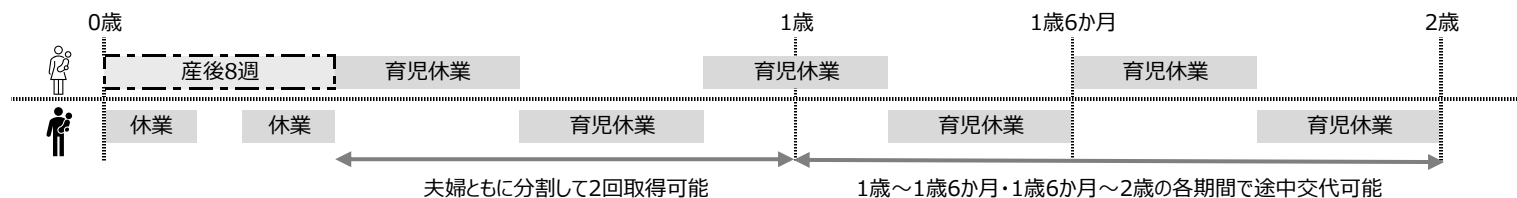
育児休業の延長/パパ・ママ育休プラスについて

◆育児休業の延長について

子の1歳の誕生日の前日に本人またはその配偶者が育児休業中であり、下記のいずれかの要件を満たす場合に、1歳6か月まで育児休業を延長できます。なお、1歳6か月になる日になっても状況が変わらない場合は、2歳まで再延長することができます。

- ① 保育所への入所を希望しているが入れない場合
- ② 子どもを育てる予定だった配偶者が、死亡やけが・病気、離婚によって育児をすることが難しくなった場合

延長要件を満たし、かつ、夫婦交代で育児休業を取得する場合には、1歳～1歳6か月と1歳6か月～2歳の各期間において夫婦それぞれ1回に限り、休業期間途中での交代が可能です。



◆パパ・ママ育休プラスとは

両親ともに育児休業している上で下記要件を満たす場合に、育児休業の対象となる子の年齢が、原則1歳に満たない子から原則1歳2か月に満たない子に延長される制度です。

- ① 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をしていること。
- ② 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。
- ③ 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の初日以降であること。



育児休業期間

支給対象期間：令和7年10月9日 から 令和8年8月11日 まで 支給延長可能期間：令和9年2月11日（1歳6か月） / 令和9年8月11日（2歳）

※ 保育所等に入所を希望していたが、入所できない等の理由により、延長を希望する場合は、市区町村発行による保育所等の入所不承諾の通知書等が必要となります。

なお、子どもが1歳になる前に、保育園入園の申し込みをした上で待機児童となっていないと雇用保険育児休業給付金の延長手続きが行えず、支給されなくなる場合がありますのでご注意ください。

育児休業の意向確認

現時点の育児休業等の取得の意向について、お聞かせください。

当社では、男女とも仕事と育児を両立できるよう働き続けることに対して支援し、育児休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

制度	内容
産前・産後休業	労働をしている女性が健やかな出産、育児を行うための休業制度
出生時育児休業 (産後パパ育休)	子の出生後8週間以内に最大4週間（28日間）の希望する期間、休業できる制度
育児休業	男女を問わず、子が1歳になるまでの間で希望する期間、休業できる制度
育児休業給付	育児休業(出生時育児休業を含む)を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%(180日経過後は50%)の育児休業給付を受けることができる制度(両親ともに14日以上の子育て休業を取得した場合、13%上乘せ)
育児休業期間中の 社会保険料免除	一定の要件を満たすことで、育児休業をしている間の社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除される制度
育児時短就業給付	職場復帰後、育児休業前よりも勤務時間が短くなった場合に、受給資格を満たしていれば、時短勤務による収入の減少が一部補てんされる制度

希望するものに○をつけてください。 ※①については女性のみ、②については男性のみ

☐	① 産前・産後休業を取得する
☐	② 出生時育児休業を取得する
☐	③ 育児休業を取得する
☐	④ 職場復帰後には時短勤務を希望する ※職場復帰前に改めて意向確認を行います
☐	⑤ 取得する意向はない
☐	⑥ 検討中

上記の①②③に○をつけた方は、希望の期間等を記載してください。

① 産前休業開始日 年 月 日
(女性のみ)

② 出生時育児休業期間 年 月 日 から 年 月 日 まで
(男性のみ)

③ 育児休業期間 年 月 日 から 年 月 日 まで

上記の④に○をつけた方は、希望内容を記載してください。

① 子が何歳まで時短勤務を希望しますか？ 歳まで

② 時短勤務の際の仕事内容に希望はありますか？ _____

以上の内容で、届出を行います。

届出日 年 月 日
届出者 部署 _____
 氏名 _____

(出生時) 育児休業申出書

殿

申出日 年 月 日
申出者 部署
氏名

私は、下記のとおり育児休業の申出をします。

記

1 休業に係る子の状況

(1) 氏名
(2) 生年月日 年 月 日
(3) 申出者との続柄
(4) 養子の場合、養子縁組成立の年月日 年 月 日

2 1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況

(1) 出産予定者氏名
(2) 出産予定日 年 月 日
(3) 出産予定者の申出者との続柄

3 休業の期間 ※分割取得を希望する場合はご記入ください。

年 月 日 から 年 月 日 まで
(職場復帰予定日 年 月 日)

年 月 日 から 年 月 日 まで
(職場復帰予定日 年 月 日)