



「産休・育休制度」の実務と勘どころ

・第6回・

産後パパ育休の取得 に対し支給される出生 時育児休業給付金

育児休業給付制度とは

従業員が育児休業を取得することで、会社は従業員から労務の提供が受けられなくなります。そのため、大多数の会社で、育児休業期間中は、給与の全部または一部を支給しない取扱いをしているかと思っています。

この給与が支給されない期間に對する現金給付として、雇用保険には育児休業給付の制度が用意さ

女性はもちろん、男性も育休を取得しやすく、仕事と育児を両立できる会社にするために、総務担当者にできること・やるべきことを実務に沿って解説します。

社会保険労務士法人名南経営
特定社会保険労務士

宮武貴美

- 第5回 育児休業期間中の社会保険料の免除制度
- 第6回 産後パパ育休の取得に対し支給される出生時育児休業給付金
- 第7回 従業員から育休に関する相談を受けたときの対応
- 第8回 必要となる男性育休取得率の公表と活用したい認定制度
- 第9回 妊娠中の社員をサポートする仕組みづくり
- 第10回 子育て中の社員をサポートする仕組みづくり

じ）の育児休業期間中に支給される「育児休業給付金」から構成されることとなりました。

ここでは「出生時育児休業給付金」の概要について確認します。

支給要件

出生時育児休業給付金は、産後パパ育休を取得する雇用保険の被保険者に支給されるものであり、主な要件は次のとおりです。

(1) 被保険者期間

原則として、産後パパ育休を開始する前の2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月（ない場合は、賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上である完全月）が12か月以上あることが必要です。

この要件を見ると、少なくとも勤続1年以上でなければ要件を満たさないように感じますが、被保険者期間は、異なる会社での被保険者期間を通算することができま

す。そのため、たとえば入社1年未満の従業員が産後パパ育休を取得する場合には、前職における雇用保険の被保険者期間（前職から1年以内に転職し雇用保険の被保険者となったものに限る）も通算

■産後パパ育休中の就業

産後パパ育休 の日数	最大就業日数 (時間数)
28日	10日 (80時間)
14日	5日 (40時間)
10日	4日 (28.57時間)
5日	2日 (14.28時間)

注 時間数は小数点以下第2位まで表記

し、要件を満たしているかを判断することができません。

ただし、前職分について基本手当の受給資格の決定を受けた場合には、その被保険者期間は除いて考えます。

(2) 産後パパ育休中の就業

産後パパ育休中は、事前に労使協定を締結することで、会社と従業員が合意した範囲内で就業することができ、実際に就業した場合、その就業日数によっては出生時育児休業給付金が支給されないことがあります。

基準となる就業日数は、産後パパ育休を取得する期間が28日の場合には最大10日（10日を超える場合は就業した時間数が80時間）であり、休業期間が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります（右表参照）。

なお、最大就業日数は小数点以下第2位まで表記



『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』
小社刊 2,420円(税込)



みやたけ たかみ 中小企業から大企業まで、実務に即した人事労務管理のアドバイスを行なう。現場に詳しく、わかりやすい解説には定評がある。主な著書に『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』(小社刊)がある。

下の端数を切り上げますが、時間数は端数処理をしないことになっています。

支給額

出生時育児休業給付金の支給額は、原則として産後パパ育休開始前6か月間に支給された給与の総額を180で除した額を「休業開始時賃金日額」(2023年7月31日までの上限額1万5190円)とし、支給率である67%を乗じて1日当たりの金額を算出し、これに産後パパ育休を取得した期間の日数(上限28日)を乗じて決定されます。

なお、この出生時育児休業給付金が支給された日数は、育児休業

給付金の支給率67%の上限日数である180日に通算されます。

ちなみに、ここでいう「産後パパ育休を取得した期間の日数」とは、あくまでもその期間の暦の日数であり、産後パパ育休中に就業した日数も含まれます。ただし、産後パパ育休期間中を対象として、従業員に支給された給与がある場合、その額に応じて出生時育児休業給付金が減額されたり、支給されなくなったりします。

支給申請の流れ

出生時育児休業給付金を受給するには、事業主が、①休業開始時賃金日額の登録、②受給資格の確認および支給申請の手続きを行なう必要があります。

(1) 休業開始時賃金日額の登録

「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書(育児)」(以下、「賃金月額証明書」という)をハローワークに提出することで、休業開始時賃金日額が決定されます。提出は、受給資格の確認および支給申請を行なう日までとなりますが、通常は②の手続きと同時にを行なうことになるでしょう。

なお、出生時育児休業給付金が

支給された従業員について、同じ子どもに係る育児休業給付金を申請する場合、出生時育児休業給付金における休業開始時賃金日額を育児休業給付金でも用いることになっていきます。そのため、育児休業給付金の支給申請をする際に、改めて賃金月額証明書を提出する必要はありません。

(2) 受給資格の確認および支給申請

出生時育児休業給付金の受給資格の確認と支給申請は、「育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金支給申請書」により行ないます。

育児休業給付金は、受給資格の確認のみを支給申請に先行して行なうことができますが、出生時育児休業給付金は支給申請と同時に行なうことになっています。

また、産後パパ育休を2回に分割して取得した場合、それぞれが出生時育児休業給付金の支給期間になります。申請はまとめて1回で行なうことになっています。

(3) 申請時期

育児休業給付金は、育児休業開始日から起算して1か月ごとに区切った「支給単位期間」ごとに、その支給単位期間が経過する日の翌日から支給申請できますが、出

生時育児休業給付金は、子どもの出生日(出産予定日前に子どもが出生した場合は出産予定日)から8週間を経過する日の翌日からしか申請できません。

このため、子どもの出生後すぐに産後パパ育休を1回のみ取得したような場合には、実際に出生時育児休業給付金が支給されるまでに、産後パパ育休を終了してから1か月以上かかることとなります。産後パパ育休を取得する従業員には、このような支給される時期についても伝えておきたいものです。

なお、申請期限は、支給申請ができるようになった日から2か月を経過する日の属する月の末日までです。

* * *

今回は出生時育児休業給付金について取り上げましたが、育児休業給付金も細かな点が変更されており、出生時育児休業給付金と育児休業給付金の取扱いの違いもあります。厚生労働省からは詳細を解説したパンフレット等が公開されているので、産後パパ育休や育児休業の取得の申出があったときには、内容を細かく確認することをお勧めします。