



「育児関連給付金」の あらまし

社会保険労務士事務所 Bridge
社会保険労務士 山内 佐緒理

2024年6月、「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」が成立し、それに伴い育児関連給付金が創設されます。そこで、改正子ども・子育て支援法等の概要とともに、創設される育児関連給付金のあらましを解説します。

子ども・子育て支援法等の改正の背景

日本の合計特殊出生率は長期的に低下傾向にあり、2023年には過去最低の1・20を記録しました。これは人口置換水準（人口が長期的に増減せずに一定となる出生の水準）の2・07を大きく下回っており、少子高齢化による人口減少がますます深刻な状況となってきました。

また、共働き世帯において、「子育て」定着に向けた第一歩として、男性の育児休業取得率目標の引上げを政府は目指しています。2018年度の男性の育児休業取得率は6・16%で、そこから2022年に施行された育児・介護休業法の改正により、2023年度は30・1%まで上昇しましたが、政府は2025年度50%、2030年度85%と、2023年度の女性の育児休業取得率84・1%に並ぶ目標を立てています。

こうした少子化問題と育児休業取得率の低さへの対策が、法改正の背景となっています。

なお、本稿のテーマである「育児関連給付金」は、子ども・子育て

て支援法等の改正の大枠である「子ども未来戦略」（2023年12月22日閣議決定）の「加速化プラン」に基づいて創設されるため、まずは改正子ども・子育て支援法等の概要を解説します。

改正子ども・子育て支援法等の概要

(1) ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化

児童手当の抜本的拡充が行われます。①支給期間を中学生までから高校生年代まで延長、②所得制限の撤廃、③第3子以降の児童に係る支給額を月額3万円に増額、④支払回数は年3回から年6回（隔月）に変更されました。

また、妊婦のための支援給付が新設され、妊婦等包括相談支援事業と組み合わせて総合的な支援を行なうことで、妊娠期からの切れ目ない支援体制が構築されます。

(2) すべての子ども・子育て世帯を対象とする支援の拡充

「子ども誰でも通園制度」が創設され、保育所等に通っていない満3歳未満の子どもの通園のため

の給付を行なうことで、すべての子育て世帯への支援が強化されます。2026年から本格的に施行予定です。

また、産後ケア事業を地域子ども・子育て支援事業に位置付け、国、都道府県、市町村の役割を明確化し、計画的な提供体制の整備が行なわれます。さらに教育・保育を提供する施設・事業者を経営情報等の報告を義務付け、経営情報の継続的な見える化が図られます。

児童扶養手当については、2024年11月分から第3子以降の児童に係る加算額が第2子に係る加算額と同額に引き上げられました。さらに、ヤングケアラーを国・地方公共団体等による子ども・若者支援の対象として明記し、支援が強化されます。

(3) 共働き・子育ての推進

2025年4月から、両親ともに育児休業を取得した場合に支給する「出生後休業支援給付」が創設されます。子の出生後の一定期間に、男女で育休を取得することを促進する給付です。

また、育児期に時短勤務を行なった場合に支給する「育児時短就業給付」が創設され、仕事と育児

図表1 子ども・子育て支援法等の主な改正内容と施行日

改正の施行日	改正内容
2024年10月1日	● 児童手当の抜本的拡充等
2025年4月1日	● 妊婦のための支援給付・妊婦等包括相談支援事業の創設 ● 出生後休業支援給付・育児時短就業給付の創設 ● 子ども・子育て支援特別会計の創設等
2026年4月1日	● こども誰でも通園制度の本格的施行 ● 子ども・子育て支援金制度の創設

の両立を支援します。

自営業・フリーランス等の育児期間中の経済的支援としては、国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料の免除措置が2026年10月に創設されます。

(4) 財政基盤の確保と見える化の推進

こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるため、「子ども・子育て支援特別会

計」（「こども金庫」）が創設され

ます。これにより年金特別会計の子ども・子育て支援勘定および労働保険特別会計の雇用勘定（育児休業給付関係）が統合されます。

また、「子ども・子育て支援金制度」が創設されます。少子化対策に受益を有する全世代・全経済主体が子育て世帯を支える新しい連帯の仕組みとして医療保険料とあわせて徴収されます。

この制度は2026年度に創設され、2028年度までに段階的に導入されます。歳出改革と賃上げによって実質的な社会保険負担軽減の効果を生じさせ、その範囲内で構築されます。

なお、政府は2026～2028年度の各年度に限り、つなぎとして「子ども・子育て支援特別公債」を発行することができるようになります。

以上の(1)～(4)の改正は段階的に施行されます。主な改正内容の施行日は、図表1のとおりです。

創設された育児関連給付金のあらまし

今回の改正で新たに創設される主な育児関連給付金には、「妊婦

のための支援給付」「出生後休業支援給付」「育児時短就業給付」があります。

これらの給付金と、育児期間中の国民年金第1号被保険者に講じられる免除措置について、具体的な事例を交えながら確認していきます。

(1) 妊婦のための支援給付

この給付金は、妊娠期の負担軽減を目的として創設されます。

【給付内容】

▼ 妊婦であることの認定後に5万円を支給

▼ 妊娠している子どもの人数の届出を受けた後に、妊娠している子どもの人数×5万円を支給

【事例】

佐藤さんは妊娠が発覚し、市役所に妊娠の届け出をしました。この時点で5万円の給付を受けられます。

その後、超音波検査で双子であることが判明し、市役所に届け出ると追加で10万円（5万円×2人）の給付を受けられました。

この給付金は、妊婦等包括相談支援事業と組み合わせ提供され

ます。佐藤さんは、給付金を受け取る際に夫婦で保健師との面談も行ない、妊娠中の不安や疑問について相談することができました。

(2) 出生後休業支援給付

この給付金は、子の出生直後の一定期間内、被保険者とその配偶者の両方が育児休業を取得する場合に支給されます（次頁図表2）。

【給付内容】

▼ 男性は子の出生後8週間以内、女性には産後休業後8週間以内に、14日以上の子の育児休業を取得する場合に支給

▼ 被保険者の休業期間について、28日間を限度に、休業開始前賃金の13%相当額を支給

【事例】

田中夫妻は共働きで、第一子が誕生しました。妻は産後8週間の産後休業を取得し、その後さらに1年間の育児休業を取得しました。夫は、子の出生後8週間以内に20日間の育児休業を取得しました。

男性の場合

男性が産後パパ育休（出生時育児休業）を取得する場合の例を示

します。

▼月収…35万円

▼産後パパ育児取得期間…20日間

▼出生時育児休業給付…35万円×67

%×(20日/30日)≒15・6万円

▼出生後休業支援給付…35万円×13

%×(20日/30日)≒3万円

【合計支給額】

15・6万円+3万円≒18・6万円

この場合、男性は20日間の産後
パパ育児で約18・6万円の給付を
受け取ることができます。現行制
度と比較し、3万円の増加となり
ました。

女性の場合

女性が産後8週間以内に育児休
業を取得する場合の、1か月あた
りの給付の例を示します。

▼月収…30万円

▼育児休業取得期間…30日間

▼通常の育児休業給付…30万円×67

%≒20・1万円

▼出生後休業支援給付…(最大給付
期間28日間) 30万円×13%×(28
日/30日)≒3・6万円

【合計支給額】

20・1万円+3・6万円≒23・7
万円

この場合、女性は1か月で約
23・7万円の給付を受け取ること
ができます。現行制度と比較し、
3・6万円の増加となりました。

【注意点】

「出生後休業支援給付」の対象
期間は、男性の場合は子の出生後
8週間以内、女性の場合は産後休
業後8週間以内です。

夫婦ともに14日以上の子の育児休
業を取得することが条件ですが、配
偶者が専業主婦(夫)の場合やひ
と親の場合は、配偶者の育児休
業取得は必要ありません。

この給付金は非課税であり、育
児休業期間は社会保険料も免除さ
れるため、実質的に休業前の手取
り収入の10割相当となります。

図表2で示したとおり、手取り
10割相当になるのは、男性と女性
で重なることはありませんが、夫
婦の月収や休業期間にもよります
が、手取りが2割増えると、家計
への影響も大きく改善することが
予想されます。

(3) 育児時短就業給付

この給付金は、2歳未満の子を
養育するために時短勤務をしてい
る場合に支給されます。

【給付内容】

▼2歳未満の子を養育するために時
短勤務をしている場合に支給

▼時短勤務中に支払われた賃金額の
10%を支給

【事例】

鈴木さんは1歳の子どもを育て
ながら、フルタイムから時短勤務
に切り替えました。時短勤務によ
り、月給は30万円から24万円に減
少しました。

この場合、鈴木さんは毎月2・
4万円(24万円の10%)の育児時
短就業給付を受けられます。

これにより、時短勤務に変更し
たことによる収入減少の一部が補
填され、合わせて26・4万円とな
ります。

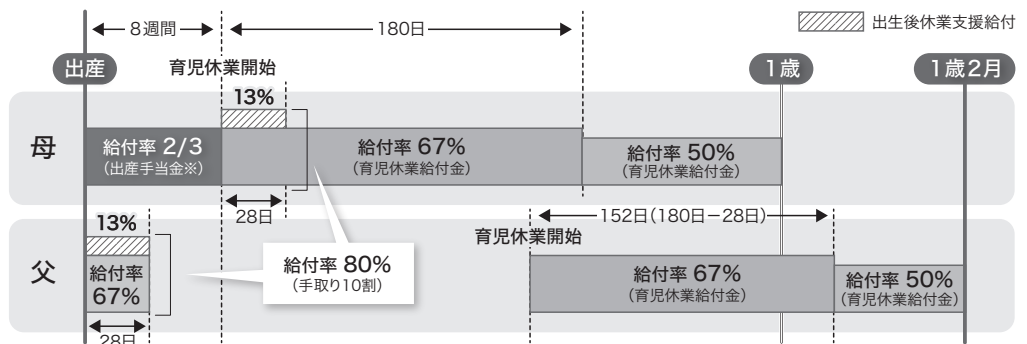
(4) 国民年金第1号被保険者の 育児期間に係る保険料の免除 措置

この措置は、自営業・フリーラ
ンス等の国民年金第1号被保険者
を対象としています。

【措置内容】

▼子が1歳になるまでの期間の国民
年金保険料を免除

図表2 育児休業等給付の給付イメージ

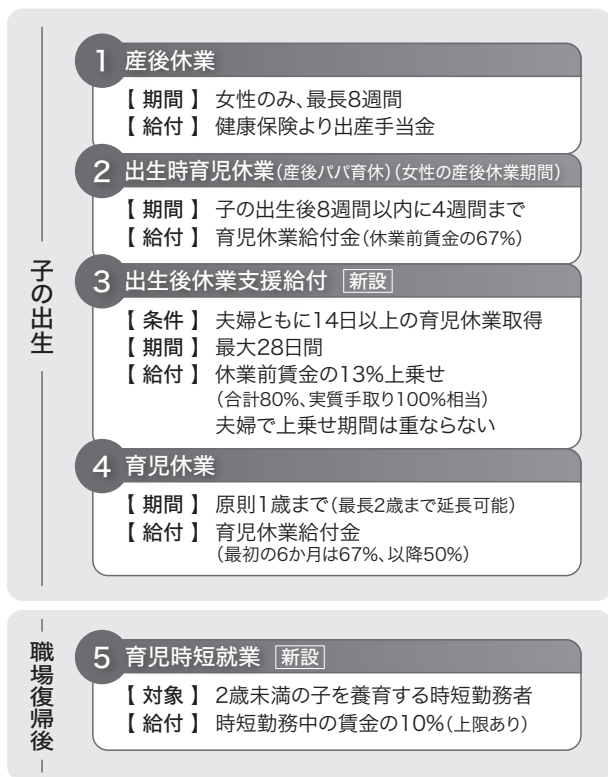


※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12か月における平均標準報酬月額2/3相当額を支給
出典：厚生労働省「令和6年雇用保険制度改正(令和7年4月1日施行分)」について」

▼当該期間に係る被保険者期間の各
月を保険料納付済期間に算入
この期間は保険料納付済期間と
みなされるため、将来の年金受給
権や年金額に影響しません。



図表3 育児関連給付金の取得フロー



以上の(1)～(4)の内容からわかるように、新たな給付金制度等については、「妊婦のための支援給付」から始まり、出産直後の「出生後休業支援給付」、その後の「育児時短就業給付」まで、子育ての各段階に応じた支援が提供され、妊娠から子育て期までの切れ目ない支援が可能となっています。

また、両親ともに育児休業を取得することを促進し、父親の育児参加を支援し、子育てができる環境づくりを担っています。

子育て期間は、両親共にフルタ

イムで働くには時間と心の余裕がなく、フルタイム勤務を諦めることもあり得ますが、育児時の時短勤務が社会全体に定着すれば、キャリアを諦めずに仕事を続けられるメリットがあります。

また、自営業やフリーランスは、従来の育児休業制度の対象外でしたが、国民年金保険料の免除という形で支援が提供されます。

これらの給付金により、子育てに伴う経済的負担が軽減されることが期待され、特に、出産や育児による収入減少を補填する役割を果たします。

実務への影響

●新しい育児休業給付の把握と従業員への周知

育児休業法の度重なる改正により、新たな育児休業給付が始まることで混乱する従業員も多いでしょう。そこで、図表3の育児関連給付金の取得フロー等を参考にし、準備し、従業員に説明するとよいでしょう。

●「子ども・子育て支援金制度」の創設にかかる保険料負担

前述のとおり、「子ども・子育て支援金制度」は、少子化対策の財源を確保するために導入される新たな仕組みです。この支援金は公的医療保険の保険料に上乗せして徴収されます。

政府の見通しでは、中小企業の多くが加入する協会けんぽでは、2028年度時点で被保険者1人あたり月額平均7000円の負担増が見込まれています。また、健康保険組合になると月額平均8500円で、より増加傾向にあります。支援金の徴収は2026年度から段階的に開始され、2028年

度に満額となります。中小企業は段階的な社会保険料の負担増に対応する必要があります。また、保険料率の変更に伴う給与計算システムの更新、従業員への新たな負担について説明が求められます。

企業は育児支援体制の強化と同時に、新たな財政負担への対応を迫られることになります。長期的には少子化対策の効果が期待されますが、短期的には企業の負担増が懸念されます。

これらの変更に対応し、働きやすい環境づくりと企業の持続可能性の両立を図ることが求められますが、中小企業は人材不足が深刻なだけに対応に時間や費用がかかります。また、経営層や従業員の意識改革に労力と時間がかかり、困難になる可能性もあります。

政府としても、成功事例やモデルケースを紹介し、企業や従業員にどんな利点があるのかを具体的に示すことで、着実に意識変化を促していく必要があります。

子育て支援の強化は、日本社会の重要な課題です。各企業が担い手としての意識を持ち、社会全体で子育てを支える仕組みづくりを進めていくことが重要です。