

～パパのための育児休業でパパも育児に専念しやすく～

神戸市職員信用組合相談員

(社)FP 税務・社会保険制度研究会 理事 小澤昭彦

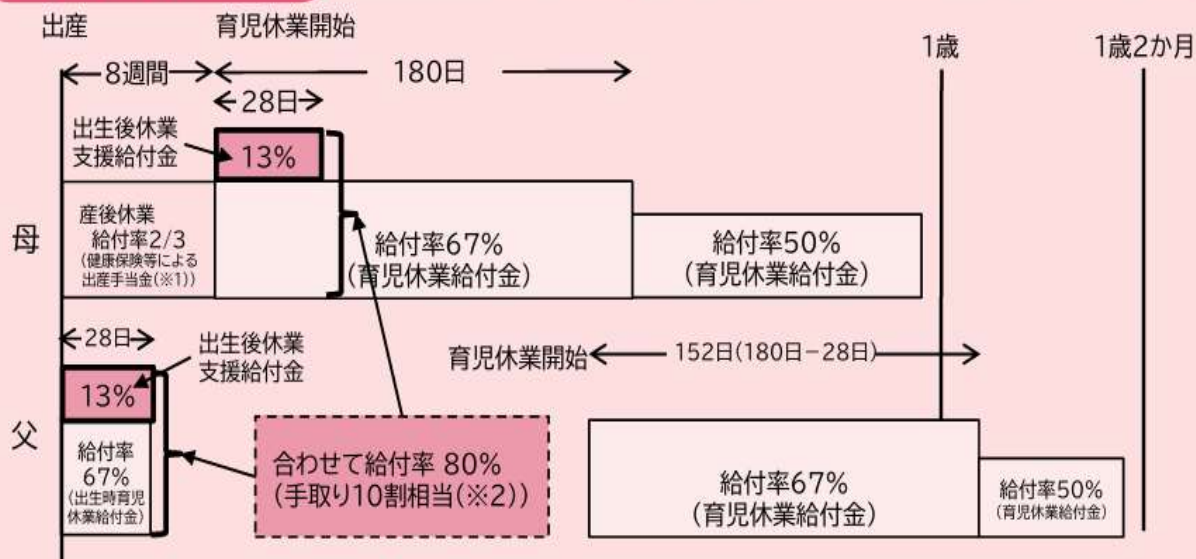
地方公務員は性別問わず育休を取る時代に入り、いくつかの改正を経て次のような仕組みに変わりました。（以下 2025 年 8 月 1 日改訂版厚生労働省）

①雇用保険の被保険者の方が、子の出生後 8 週間の期間内に合計 4 週間分（28 日）を限度として、産後パパ育休（出生時育児休業・2 回まで分割取得できます）を取得した場合、一定の要件を満たすと「出生時育児休業給付金」の支給を受けることができます。

□ 出生後休業支援給付金は、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給を受ける者が、一定の要件を満たした場合に上乗せで支給される給付金です。

支給額のイメージ

※パパ・ママ育休プラス制度（P25～）を活用した場合のイメージを記載しています。

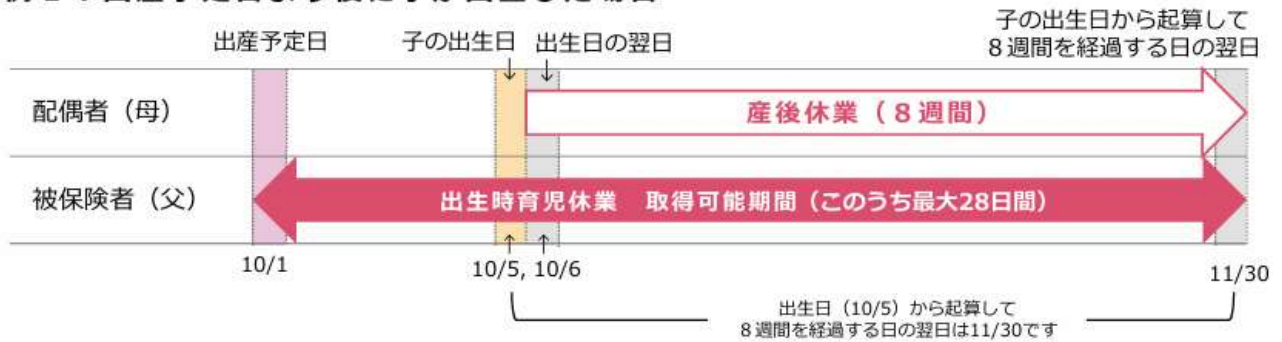


※1 出産手当金につきましては、ハローワークが取り扱う制度ではありません。ご自身が加入している健康保険等の運営機関へお問い合わせください。

※2 育児休業中は申出により健康保険・厚生年金保険料が免除され、勤務先から給与が支給されない場合は雇用保険料の負担はありません。また、育児休業等給付は非課税です。このため、休業開始時賃金日額の80%の給付率で手取り10割相当の給付となります。ただし、休業開始時賃金日額の上限額（P5及びP16参照）があることにご注意ください。

※3 就労状況・賃金支払状況により出生時育児休業給付金または育児休業給付金が不支給となった場合は、出生後休業支援給付金の支給は行いません。

例 1 : 出産予定日より後に子が出生した場合



例 2 : 出産予定日より前に子が出生した場合



ご注意ください 出生時育児休業給付金の対象とならないケース

例 3 : 出生時育児休業を 3 回に分けて取得した場合の 3 回目の休業



例 4 : 出生時育児休業を 28 日間を超えて取得した場合の超過分の休業



3 回目の出生時育児休業 (例 3) や、28 日を超えた分の出生時育児休業 (例 4) について、被保険者と事業主との間で育児休業に振り替える旨合意すれば、育児休業給付金として支給申請することができます。

※産後パパ育休（出産後 8 週間以内）の間に 67%+13%（育児給付金）=80% で、社会保険免除を勘案すると、100% の収入（実際の給与支払額ではありません。）を確保することを目的としています。

※詳しくは厚生労働省ホームページを参照してください。

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001461102.pdf>)

※育休を予定する日程や期間によって、賞与算定額や社会保険料免除等に差異が発生しますので、事前に「神戸市職員共済組合」にご相談ください。