

出産・育児に関連する手続きの全体像

出産育児に関わる手続きを「給付」「免除」「復帰時の選択肢」「住民税」の4つのテーマに分けて解説します。

はじめに

出産・育児休業に関連する給付や計算、注意事項などは多岐にわたり、頻繁に法改正も行われるため全体像を把握することが難しい分野の一つです。以下、出産育児に関わる手続きを「給付」「免除」「復帰時の選択肢」「住民税」の4つのテーマに分けて解説します。

1. 給付

出産・育児にまつわる給付は、健康保険（協会けんぽ等）と雇用保険（ハローワーク）の2系統があります。

出産手当金：産前42日～産後56日、給料日額のおおむね2/3が支給されます。例：月給30万円なら日額約6,700円、産休98日分で合計約65万円が目安

育児休業給付金：休業開始から180日は休業前賃金の67%、181日目以降は50%。例：月給30万円なら最初の6か月は月20万円前後、以降は15万円前後

出生時育児休業給付金（産後パパ育休）：出生後8週間以内に最大28日、休業前賃金の67%。

出生後休業支援給付金（2025年4月新設）：夫婦それぞれ14日以上の子育休取得を条件に、上記へ13%上乗せ（合計80%）。非課税・保険料免除と合わせて手取りベースでおおむね10割相当になります。

企業の to do：各給付は会社経由でハローワーク・協会けんぽへ申請します。特に出生後休業支援給付金は配偶者側の情報確認が必要なため、早めに情報収集をしましょう。

2. 免除（社会保険料）

産前産後休業・育児休業の期間中は、届出により健康保険料・厚生年金保険料が本人・会社負担分ともに全額免除されます。免除されても将来の年金額が減ることはなく、保険料を納めたものとして扱われます。同月内に14日以上育休を取得した月も免除対象です。

企業の to do：「産前産後休業取得者申出書」「育児休業等取得者申出書」を年金事務所へ提出します。届出をしないと免除が始まらないため、休業開始前に提出予定日を管理表に記載しておくで安心です。

3. 復帰時の選択肢

復帰にあたり、3歳未満の子を養育する労働者には短時間勤務（時短勤務）制度の利用が法律で保障されています。また、休業前と著しく異なる不利益な配置転換は認められません。時短勤務等で給与が下がった場合は、標準報酬月額の設定や将来の年金額の保全などの措置があります。

企業の to do：復帰面談で時短勤務の希望・原職復帰の可否を確認します。復帰後に給与の低下などがあれば、年金事務所へ必要な書類を提出します。

4. 住民税

住民税は前年所得に対して課税されるため、育休中の給付金自体は非課税でも、休業前年の所得に応じた住民税は納める必要があります。

給与天引き（特別徴収）ができない間は、①普通徴収に切り替えて本人が自分で納付する、②特別徴収を続けたまま従業員が会社へ現金等で支払う、のいずれかの方法をとります。

なお、育休を取得した年の所得が一定基準以下になった場合、その翌年度の住民税は非課税になることがあります。

企業の to do：休業前に住民税の徴収方法（普通徴収／会社への支払い）を本人と決めておきます。市区町村への切替届が必要な場合は早めに提出しましょう。