

第12章 育児休業給付について

1 育児休業給付とは

少子化の急速な進行や女性の職場進出の進展が見られる現代において、労働者が育児休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助・促進することにより、育児をする労働者の職業生活の円滑な継続を目的に創設され、平成7年4月1日から施行されました。また、男性の育児休業の取得の促進を図るとともに、男女問わず仕事と育児を両立できる社会を実現することを目的として、育児・介護休業法が改正され、令和4年10月1日から、育児休業の2回までの分割取得や出生時育児休業（産後パパ育休）の取得が可能となり、これに対応した育児休業給付が受けられるようになりました。（雇用保険法第61条の6～第61条の9）

具体的には、被保険者の方が、1歳（一定の要件に該当した場合は1歳2か月。さらに一定の要件に該当した場合は1歳6か月又は2歳。）に満たない子を養育するための育児休業（2回まで分割取得可）を取得し、一定の要件を満たすと「育児休業給付金」の支給を受けることができます。

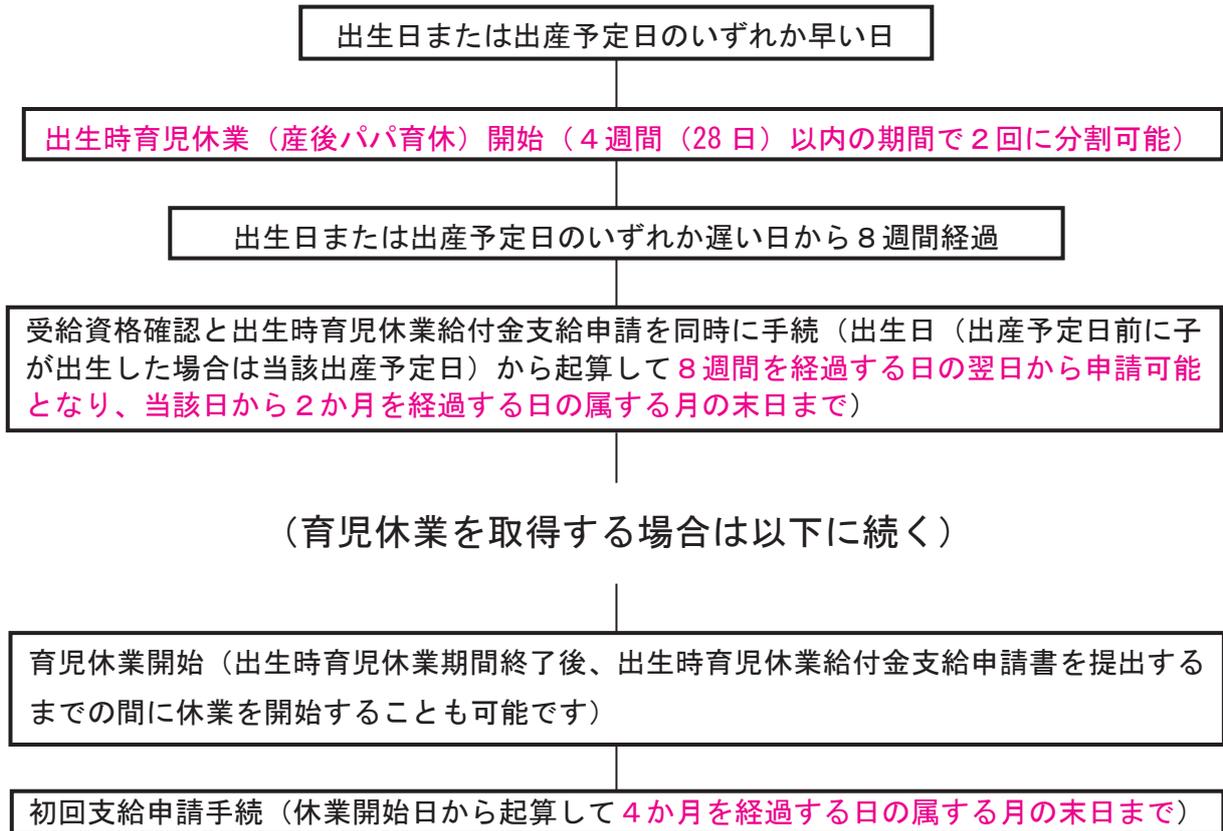
また、子の出生後8週間の期間内に合計28日を限度に出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した場合、一定の要件を満たすと「出生時育児休業給付金」の支給を受けることができます。



2 育児休業給付の基本的な流れ

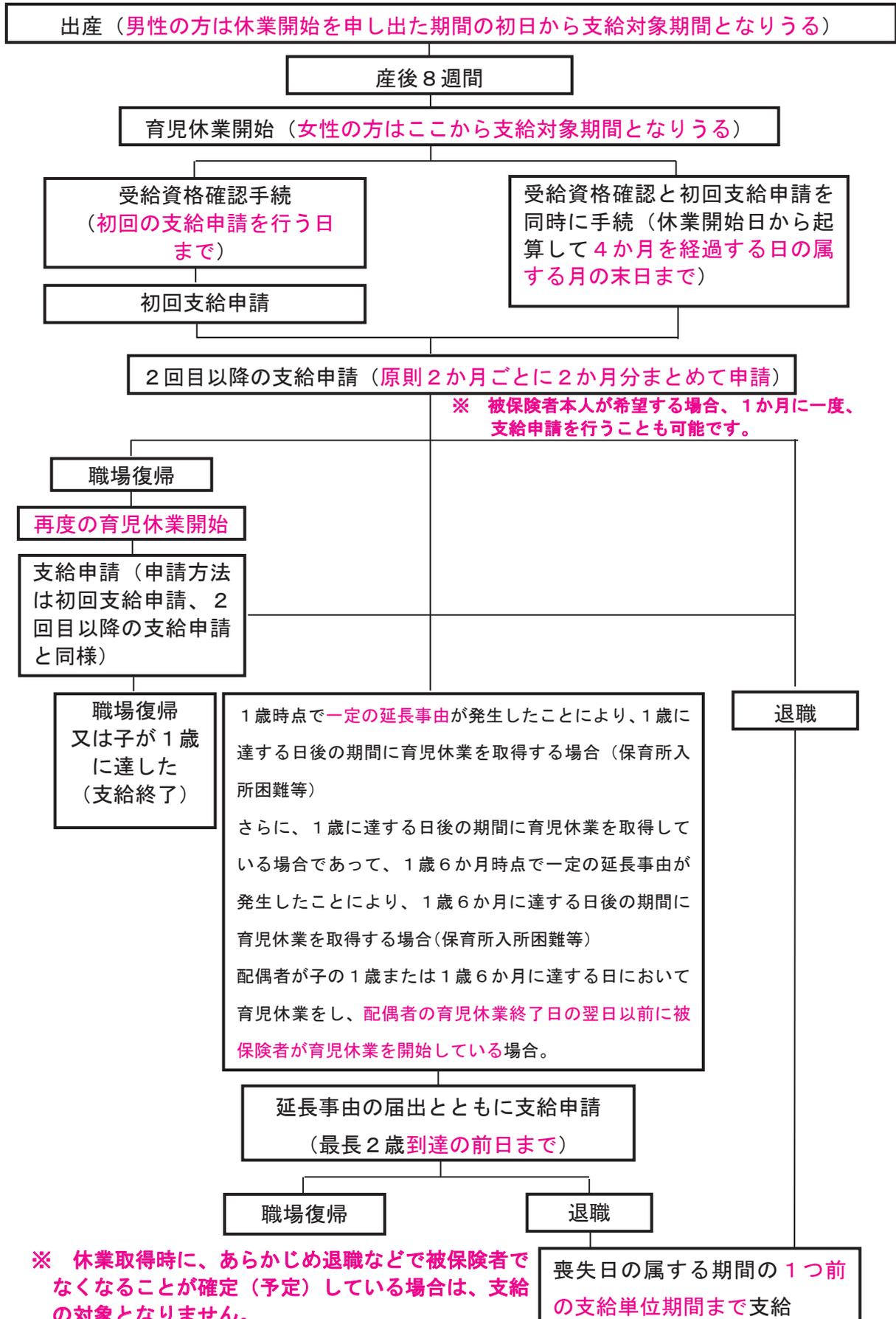
(以下の図は、事業主を経由して手続を行うという流れを示しています。)

① 出生時育児休業給付金（136 ページ参照）を申請する場合



- ※ 2回目以降の育児休業支給申請については次ページのフロー図と同様となります。
- ※ 休業取得時に、あらかじめ退職が確定（予定）している場合は、支給の対象となりません。
- ※ 出生時育児休業を取得せず、育児休業を取得することも可能です。

② 出生時育児休業給付金を申請しない場合



雇用継続給付

※ 休業取得時に、あらかじめ退職などで被保険者でなくなることが確定 (予定) している場合は、支給の対象となりません。

※ 職場復帰日は雇用保険に加入している状態であることが必要になります。

3 出生時育児休業給付金について

(1) 受給資格は

出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した被保険者（※）で、次のいずれにも該当する場合は、事業所の所在地を管轄するハローワークに対して、受給資格確認を行うことにより、出生時育児休業給付金の確認を受けることができます。

（※）被保険者とは、一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。以下、第 12 章において同じです。

イ 子の誕生日から起算して 8 週間を経過する日の翌日までの期間内に、4 週間（28 日）以内の期間を定めて、当該子を養育するための出生時育児休業を取得した被保険者であること。（※）

（イ）ここでいう「出生時育児休業」とは、「誕生日または出産予定日のうち早い日」から「誕生日または出産予定日のうち遅い日から起算して 8 週間を経過する日の翌日まで」の期間内に 4 週間（28 日）までの範囲で取得するものをいいます。また、職場復帰を前提に取得するものをいい、**休業取得時に退職が確定（予定）している休業は支給の対象となりません。**

（ロ）産後休業（誕生日の翌日から 8 週間）は出生時育児休業給付金の対象外です。また、産後 6 週間を経過した場合であって、当該被保険者の請求により、8 週間を経過する前に産後休業を終了した場合であっても、産後 8 週間を経過するまでは、産後休業とみなされます。

（ハ）育児をする子は実子・養子を問いません。

（ニ）**期間雇用者**も支給対象となります。

※ 出生時育児休業は同一の子について 2 回まで分割して取得できます。

ロ 出生時育児休業を開始した日の前 2 年間に、賃金支払基礎日数が 11 日以上ある（ない場合は就業している時間数が 80 時間以上の）完全月（※ 1）が 12 か月以上あること。

※ 1 は育児休業給付金と同じです（142 ページ参照）。

期間雇用者（期間を定めて雇用される者）の方は、上記イ及びロに加え、休業開始時において、次の要件に該当しなければなりません。

子の誕生日（出産予定日前に子が出生した場合は、出産予定日）から起算して 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、その労働契約の期間（労働契約が更新される場合は更新後のもの）が満了することが明らかでないこと。

この受給資格を満たした被保険者であって、**出生時育児休業期間を対象として支払われた賃金の額が、休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数に比べて 80%未満である等、支給要件を満たした場合に、出生時育児休業給付金を受けることができます。**

※休業開始時賃金月額及び休業開始時賃金日額については、143 ページ参照。

(2) 支給要件は

出生時育児休業期間について、次の要件をすべて満たしている場合に支給されません。

休業中の就業時間数の取扱いや賃金の取扱いは育児休業給付金と異なるのでご注意ください。

イ 出生時育児休業期間の初日から末日まで継続して被保険者資格を有していること。

ロ 出生時育児休業期間の就業日数が 10 日以下であること。10 日を超える場合は就業している時間が 80 時間以下であること。

※ 休業期間が 28 日間より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

(例) 14 日間の休業 ⇒ 最大 5 日 (5 日を超える場合は 40 時間)

10 日間の休業 ⇒ 最大 4 日 (4 日を超える場合は約 28.57 時間)

[10 日 × 10/28 ≒ 3.57 (端数切り上げ) ⇒ 4 日、80 時間 × 10/28 ≒ 28.57 時間]

※ 出生時育児休業期間中に就業した時間を合計した際に生じた分単位の端数は切り捨てます。また、出生時育児休業を分割して取得する場合は、それぞれの期間ごとに端数処理を行います。

ハ 出生時育児休業中の就労に対して事業主から支払われた賃金※が、休業開始時の賃金月額の 80%未満であること。

※「出生時育児休業中の就労に対して事業主から支払われた賃金」とは

出生時育児休業期間を含む賃金月分として支払われた賃金のうち、基本給等の労働した日・時間により算定され支払われる賃金(勤務日数に応じて支払われる通勤手当を含む。)については、出生時育児休業期間中の賃金の基礎となった日数・時間に応じて支払われた額とし、家族手当等が就労等した日・時間にかかわらず一定額が支払われている場合は含めません。月給制等により、出生時育児休業期間を含む賃金月において、賃金が減額されなかった場合には、支払われた賃金額に出生時育児休業取得日数を乗じて得た額を、出生時育児休業期間を含む賃金月の賃金支払対象期間の日数(賃金支払基礎日数)で除し(小数点以下切り捨て)、当該額を「出生時育児休業期間を対象とする賃金」とします。

例 示 ※賃金の取扱い等は、以下「解説」を参照ください。

- ・ 賃金締切日：当月末日 賃金支払日：翌月 15 日
- ・ 出生時育児休業期間 10 月 12 日から同月 16 日、同月 21 日から同月 25 日まで分割取得した場合（合計 10 日）
- ・ 通勤手当として、出勤 1 日につき 500 円支給



解説： 月給制（月給 30 万円）の方について、10 月 15 日に支払われた賃金は、9 月分を対象としたものであり、出生時育児休業期間が含まれていないため、「出生時育児休業中の就労に対して事業主から支払われた賃金額」を計上する必要はありません。

11 月 15 日に賃金が満額支給された場合、10 月（31 日間の賃金支払対象期間）に 10 日間（10 月 12 日～10 月 16 日の 5 日間と、10 月 21 日～10 月 25 日の 5 日間の計 10 日間）の出生時育児休業を取得しており、各々の出生時育児休業期間における賃金は、

$$30 \text{ 万円} \times 5 \text{ 日間} / 31 \text{ 日間} = 48,387.09$$

⇒48,387 円を「出生時育児休業期間を対象とする賃金その 1、その 2」として各々計上してください。

通勤手当は、

$$500 \text{ 円} \times 5 \text{ 日間} = 2,500$$

⇒2,500 円を「出生時育児休業期間を対象とする賃金その 1、その 2」として各々計上してください。

※上記のケースの場合、支給額の算定において、(48,387 円 + 2,500 円) × 2 = 101,774 円が、休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数で得た額の 80% (10,000 円 × 10 日 × 80% = 80,000 円) を超えているため、出生時育児休業給付金は不支給となります。

(3) 支給額は

- ① 休業期間中の就労に対して賃金が支払われていない場合

支給額 = 休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数 (28 日が上限) × 67% (※)

※ 給付率について

出生時育児休業給付金が支給された日数は、育児休業給付の支給率 67% の上限日数である 180 日に通算されます。181 日目以降は支給率 50% となります。

- ② 休業期間中の就労に対して事業主から賃金が支払われている場合

イ 支払われた賃金が「休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数」の 13% 以下の場合

支給額 = 休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数 × 67%

ロ 支払われた賃金が「休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数」の 13% 超 ~ 80% 未満の場合

支給額 = 休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数の 80% 相当額と賃金の差額

ハ 支払われた賃金が「休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数」の 80% 以上の場合

支給額 = 支給されません。

なお、以下の**賃金日額上限額**により支給額を算出し、減額される場合や支給されない場合もありますので、あらかじめご了承ください。

令和 5 年 8 月 1 日現在の休業開始時賃金日額の上限額について

上限額 15,430 円

※ 上限額は、毎年 8 月 1 日に変更される場合があります。

【支給算出額の事例1】

休業開始時の賃金日額が7,000円であって14日間の出生時育児休業を取得した場合（休業開始時賃金日額×休業期間の日数=98,000円）

- ① 支給対象期間中に賃金が支払われていない場合
→ **支給額=7,000円×14日×67%=65,660円**
- ② この期間に3日労働して賃金21,000円が支払われた場合
（「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の13%~80%）
14日分の賃金日額の80%=7,000円×14日×80%
=78,400円
→ **支給額=78,400円-21,000円=57,400円**
- ③ この期間分の賃金として8万円支払われた場合
（「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の80%以上）
→ **支給されません。**

【支給算出額の事例2】

休業開始時賃金日額が16,000円であって14日間の出生時育児休業を取得した場合

○ 賃金日額には上限額（令和5年8月1日現在15,430円）があります。このため、この場合の賃金日額は15,430円です。したがって、「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」=15,430円×14日間=216,020円となります。

- ① 支給対象期間中に賃金が支払われていない場合
→ **支給額=15,430円×14日×67%=144,733円**
- ② この期間に3日労働して賃金48,000円が支払われた場合
（「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の13%~80%未満）
休業開始時賃金日額の80%=15,430×14×80%=172,816円
→ **支給額=172,816円-48,000円=124,816円**
- ③ この期間分の賃金として20万円支払われた場合
（「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の80%以上）
→ **支給されません。**

(4) 受給資格確認・支給申請は

雇用する被保険者が出生時育児休業を開始したときは、次の手続が必要です。受給資格の確認申請及び出生時育児休業給付金の支給申請は育児休業給付金支給と異なり同時に行う必要があります。

届出書類 . . . 「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。）

「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」（以下「受給資格確認票・出生時支給申請書」という。）

提出期間 . . . **子の誕生日（出産予定日前に子が出生した場合は、当該出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日から提出可能となり、当該日から2か月を経過する日の属する月の末日まで**

（※休業期間を対象とする賃金がある場合は、当該賃金が支払われた後に提出してください）

届出先 . . . 事業所の所在地を管轄するハローワーク

持参するもの . . .

- 賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、タイムカード、育児休業申出書、育児休業取扱通知書など出生時育児休業を開始・終了した日、賃金の額及び支払状況を証明することができるもの
- 母子健康手帳、医師の診断書（分娩（出産）予定証明書）等の出産予定日及び出産日を確認することができるもの（いずれも写しで可。）

※受給資格確認票・出生時支給申請書は、マイナンバーを記載して提出してください。

イ 「賃金月額証明書」の提出について

被保険者が出生時育児休業を開始した場合は、**受給資格確認票・出生時支給申請書を提出する日までに「賃金月額証明書」**を、事業所の所在地を管轄するハローワークに提出しなければなりません。

ロ 受給資格の確認・支給申請とその通知について

出生時育児休業給付金の受給資格がある場合は「**出生時育児休業給付金支給決定通知書**」を交付します。支給額が算定されたときは、支給額が記載され、不支給決定されたときは、不支給の理由が記載されます。

また、受給資格がない場合は、「**育児休業給付受給資格否認通知書**」が交付されます。

これらの通知書は、必ず被保険者にお渡しください。

(5) 給付金の口座振込みは

支給決定された出生時育児休業給付金は、支給決定日（支給決定通知書に印字されています。）の翌日から銀行等の営業日で数えておおむね5日後に、申請者本人が指定した金融機関の本人名義の普通預金（貯金）口座に振り込まれます。

また、振込者名は「コウセイロウドウショウ ショクギョウアンテイキョク」となります（金融機関によっては、振込者名の表示が途切れたりする場合があります）。

4 育児休業給付金について

(1) 受給資格は・・・

1歳（いわゆるパパママ育休プラス制度を利用して育児休業を取得する場合は1歳2か月、保育所における保育の実施が行われない等の場合は1歳6か月又は2歳）未満の子を養育する被保険者で、次のいずれにも該当する場合は、事業所の所在地を管轄するハローワークに対して、受給資格確認手続を行うことにより、育児休業給付金の確認を受けることができます。

イ 1歳未満の子を養育するために、「育児休業」を取得した被保険者であること。(※)

(イ) ここでいう「育児休業」とは、職場復帰を前提に取得するものをいい、**休業取得時に退職が確定(予定)している休業は支給の対象となりません。**

(ロ) 育児休業対象者は男女を問いません。

(ハ) 育児をする子は実子・養子を問いません。

(ニ) **期間雇用者**も支給対象となります。

※ 職場復帰後、同一の子について**原則2回の育児休業までは育児休業給付金の支給対象**となります。

ロ 育児休業を開始した日の前2年間に、**賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業している時間数が80時間以上の）完全月（※1）が12か月以上あること。**この要件を満たさない場合、**産前休業開始日等（※2）を起算点として、その日の前2年間に賃金支払基礎日数(就労日数)が11日以上ある完全月が12か月以上あること。**

※1 過去に基本手当の受給資格や高年齢受給資格の決定を受けたことのある方については、基本手当の受給資格決定や高年齢受給資格決定を受けた後のものに限りません。

※2 産前休業を開始する日前に子を出生した場合は、「当該子を出生した日の翌日」、産前休業を開始する日前に当該休業に先行する母性保護のための休業をした場合は当該先行する休業を開始した日」を起算点とします。

期間雇用者（期間を定めて雇用される者）の方は、上記イ及びロに加え、休業開始時において、次の要件に該当しなければなりません。

子が1歳6か月までの間（保育所における保育の実施が行われない等の理由により、子が1歳6か月後の期間について育児休業を取得する場合は、1歳6か月後の休業開始時において2歳までの間）に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでないこと。

この受給資格の確認を受けた被保険者であって、**育児休業中に支払われた賃金の額が、休業開始時の賃金月額に比べて、80%未満である等、支給要件を満たした場合に、**育児休業給付金を受けることができます。

※「休業開始時賃金月額」とは、

原則、育児休業開始前（産前、産後休業を取得した場合は、原則として産前、産後休業開始前）6か月間の賃金を180で除した額が「賃金日額」となり、支給日数を30日とした場合の「休業開始時賃金日額×支給日数」が賃金月額となります。

なお、賃金月額には、以下のとおり上限額及び下限額があります。算定した額が上限額を超える場合は上限額に、算定した額が下限額を下回る場合には下限額となります。

令和5年8月1日現在の賃金月額の上限額と下限額

上限額 462,900円※（令和5年7月31日までは455,700円）

下限額 82,380円※（令和5年7月31日までは79,710円）

※ 上限額及び下限額は、毎年8月1日に変更される場合があります。



1歳6か月又は2歳まで支給対象となる場合【具体的な手続は151ページ参照】

① 育児休業の申出に係る子について、市町村に対して保育所^{※1}における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、その子が1歳又は1歳6か月に達する日^{※2}後の期間について、当面その実施が行われない場合

※1 児童福祉法第39条に規定する保育所をいい、いわゆる「無認可保育施設」は含まれません。

※2 一定の要件を満たすことにより、育児休業終了予定日が1歳に達する日後である場合は、当該終了予定日。

② 常態として育児休業の申出に係る子の養育を行っている配偶者であって、その子が1歳又は1歳6か月に達する日後の期間について、常態としてその子の養育を行う予定であった方が、以下のいずれかに該当した場合。

- ・ 死亡したとき
- ・ 負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障害により育児休業の申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき
- ・ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業の申出に係る子と同居しないこととなったとき
- ・ 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定であるかまたは産後8週間を経過しないとき（産前休業を請求できる期間または産前休業期間及び産後休業期間）

(2) 支給要件は

育児休業開始日から起算して1か月ごとに区切った場合（区切られた1か月の間に育児休業終了日または子が1歳に達する日が含まれる場合は、その育児休業終了日または子が1歳に達する日の前日まで）の各期間（これを「**支給単位期間**」といいます。）について、次の要件をすべて満たしている場合に支給対象（これを「**支給対象期間**」といいます。）となります。

同一の子について分割して育児休業を取得する場合、2回目の育児休業に係る支給単位期間は、**当該2回目の休業開始日又は当該休業開始日の応当日から、それぞれその翌月の応当日の前日までの1か月ごと**です（応答日がない場合は、その月の月末を応当日とみなします。）。

イ **支給単位期間の初日から末日まで継続して被保険者資格を有していること。**

ロ **支給単位期間に、就業していると認められる日数が10日以下であること。**

※ 支給単位期間について、10日をこえる場合にあっては、就業していると認められる時間が80時間以下であること。

（育児休業終了等により、1か月に満たない支給単位期間については、就業していると認められる日数が10日以下であるとともに、育児休業による全日休業日が1日以上あれば、当該要件を満たします。また、この全日休業日には、日曜日・祝祭日のような事業所の所定労働日以外の日を含みます。）

ハ **支給単位期間に支給された賃金額※が、休業開始時の賃金月額額の80%未満であること。**

※「支給単位期間に支給された賃金額」とは

支給単位期間中に支給された賃金とは、「**その期間に支払日のあるもの**」をいいます。

ただし、育児休業期間外を対象としているような賃金や対象期間が不明確な賃金は含めず、**原則として育児休業期間中を対象としていることが明確な賃金の額のみ**となります。

例 示

賃金締切日 20日 賃金支払日 25日 休業開始日 4月15日の場合



解説：4月25日に支払われた賃金の中には、3月21日～4月14日を対象とした給与・手当等が含まれているため、「支給対象期間その1」には、**育児休業期間中を対象としていることが明確な賃金のみを計上すること**としてください。

(3) 支給対象期間は

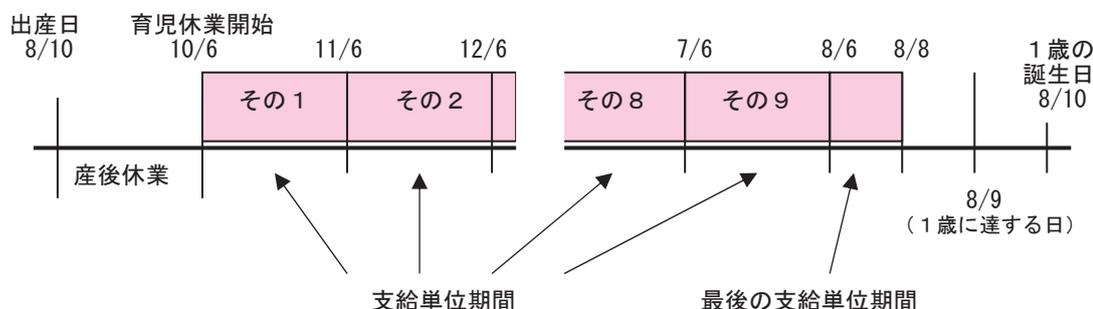
育児休業給付金の支給対象期間は次のとおりです。

イ 育児休業開始日から、育児休業に係る子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）の前日までの期間。（1歳の誕生日の前々日まで）
また、一定の要件（155 ページ参照）を満たしたときは1歳2か月に達する日の前日までの期間、さらに一定の要件（143 ページ参照）を満たしたときは1歳6か月又は2歳に達する日の前日までの期間。

ロ 満1歳（一定の要件を満たした場合は満1歳2か月、さらに一定の場合は満1歳6か月又は2歳）に達する日より前に育児休業を終了したときは、育児休業を終了した日までの期間。

例示

女性の被保険者で、産後休業後引き続き子が1歳に達する日まで育児休業をした場合



解説： 上記のような事例では、1歳に達する日の前日（＝1歳の誕生日の前々日）までが支給対象となるため、8月8日までの期間が支給対象となります。

また、最後の支給単位期間（8月6日～8月8日）については、就業していると認められる日数が10日以下であり、育児休業による全日休業日が1日以上あれば支給対象となります。

雇用継続給付

(4) 育児休業の分割取得について

同一の子について、原則2回の育児休業まで育児休業給付金の支給対象となります。

3回目以降の育児休業については、原則給付金を受けられませんが、以下の例外事由に該当する場合は、この回数制限から除外されます。

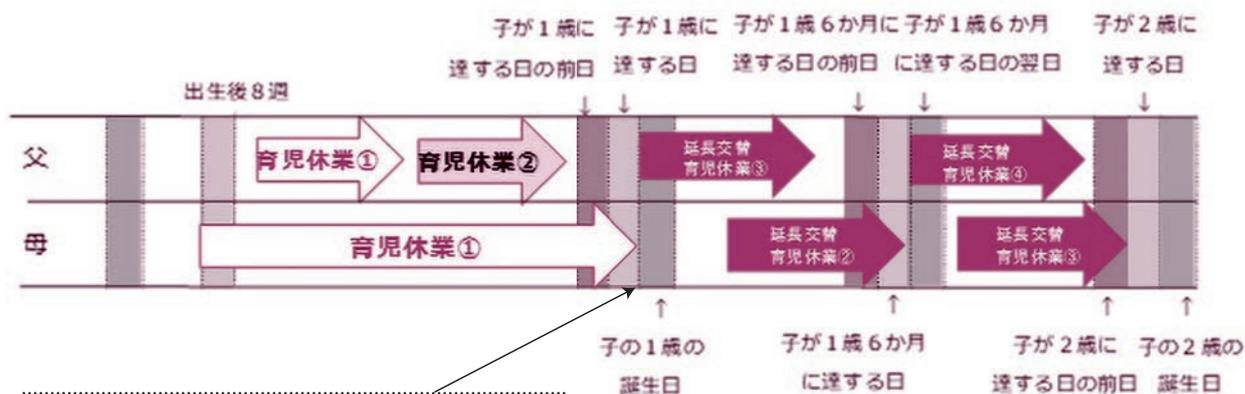
- ① 別の子の産前産後休業、育児休業、別の家族の介護休業が始まったことで育児休業が終了した場合で、新たな休業が対象の子または家族の死亡等で終了した場合
 ※ 当初の育児休業の申出対象である子が1歳6か月又は2歳までの場合を含みます。
- ② 育児休業の申出対象である1歳未満の子の養育を行う配偶者が、死亡、負傷、婚姻の解消等でその子と同居しないこととなった等の理由で、養育することができなくなった場合
- ③ 育児休業の申出対象である1歳未満の子が、負傷、疾病等により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- ④ 育児休業の申出対象である1歳未満の子について、保育所等での保育利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合

※ 夫婦交替で育児休業を取得する場合の回数制限の例外について

育児休業の延長事由（143 ページ参照）があり、かつ、夫婦交替で育児休業を取得する場合、1歳から1歳6か月までと1歳6か月から2歳までの各期間中、夫婦それぞれ1回に限り育児休業給付金の支給対象となります。

例示

1歳未満の子について2回の育児休業をした後、延長事由に該当し、1歳に達する日後に夫婦交替で3回目以降の育児休業を開始する場合



1歳後の育児休業も夫婦1回ずつ延長交替でき、1歳から1歳6か月までの期間及び1歳6か月から2歳までの期間それぞれの期間において途中交替が可能です。

雇用継続給付

(5) 支給額は

① 休業期間中に賃金が支払われていない場合

イ 支給単位期間が1か月ある場合（最後の支給単位期間を除く。）

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} (30 \text{日} \times \text{※}^1) \times 50\% (\text{※}^2)$$

ロ 最後の支給単位期間（職場復帰等による休業終了日を含む。）の場合

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} (\text{暦の日数} \times \text{※}^1) \times 50\% (\text{※}^2)$$

※¹ 支給日数について

- 休業終了日を含まない支給単位期間 30日
- 休業終了日を含む支給単位期間 暦の日数（最後の支給単位期間の初日から休業終了日までの日数）

※² 給付率について

支給日数が育児休業を開始してから通算して180日に達するまでの間に限り、給付率が67%となります。

② 休業期間中に事業主から賃金が支払われている場合

イ 支払われた賃金が、休業開始時賃金月額額の30%（13%）以下の場合

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \times 50\% (\text{※}^2)$$

ロ 支払われた賃金が、休業開始時賃金月額額の30%（13%）超～80%未満の場合

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数の} 80\% \text{相当額と賃金の差額}$$

ハ 支払われた賃金が、休業開始時賃金月額額の80%以上の場合

支給額 = 支給されません。

なお、以下の**支給上限額**により、減額される場合や支給されない場合もありますので、あらかじめご了承ください。

令和5年8月1日現在の支給上限額について

支給上限額 310,143（給付率 67%）円※（令和5年7月31日まで 305,319円）

支給上限額 231,450（給付率 50%）円※（令和5年7月31日まで 227,850円）

※ 支給限度額及び最低限度額は、毎年8月1日に変更される場合があります。

【支給算出額の事例1】

休業開始時の賃金日額が7,000円（賃金月額が21万円）であって、

- ① 支給対象期間中に賃金が支払われていない場合
（賃金月額の30%以下）
→ 支給額 = $7,000 \times 30 \text{日} \times 50\% = 105,000 \text{円}$
- ② 支給対象期間中に賃金が15万円支払われた場合
（賃金月額の30%超～80%未満）
休業開始時賃金月額の80% = $7,000 \times 30 \times 80\% = 168,000 \text{円}$
→ 支給額 = $168,000 - 150,000 = 18,000 \text{円}$
- ③ 支給対象期間中に賃金が17万円支払われた場合
（賃金月額の80%以上）
→ 支給されません。

【支給算出額の事例2】

賃金日額が16,000円（月48万円）の方の場合……

- 賃金月額には上限額（令和5年8月1日現在462,900円）があります。このため、この場合の休業開始時の賃金日額は15,430円（賃金月額は462,900円）となります。
 - ① 支給対象期間中に賃金が支払われていない場合
（賃金月額の30%以下）
→ 支給額 = $15,430 \text{円} \times 30 \text{日} \times 50\% = 231,450 \text{円}$ （支給限度額（給付率50%））
 - ② 支給対象期間中に賃金が30万円支払われた場合
（賃金月額30%超～80%未満）
休業開始時賃金月額の80% = $15,430 \times 30 \times 80\% = 370,320 \text{円}$
→ 支給額 = $370,320 - 300,000 = 70,320 \text{円}$
 - ③ 支給対象期間中に賃金が38万円支払われた場合
（賃金月額の80%以上）
→ 支給されません。

(6) 受給資格の確認は

雇用する被保険者が育児休業を開始したときは、次の手続が必要です。

届出書類 . . . 「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。）

「育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書」（以下「受給資格確認票」という。）

提出期限 . . . 受給資格確認手続のみ行う場合、**初回の支給申請を行う日まで**。受給資格の確認と初回支給申請を同時に行う場合には、**休業開始日から、当該日から起算して4か月を経過する日の属する月の末日まで**。

届出先 . . . 事業所の所在地を管轄するハローワーク

持参するもの . . .

(1) 受給資格の確認手続のみ行う場合

○賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、タイムカード等育児を開始した日やその前の賃金支払状況を証明できる書類

○母子健康手帳など出産日、出産予定日及び育児の事実を確認できる書類

(2) 初回申請も同時に行う場合

(1) の書類及び賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、タイムカード等対象育児休業期間中の賃金支払状況等を証明できる書類

※受給資格確認票は、マイナンバーを記載して提出してください。

イ 「賃金月額証明書」の提出について

被保険者が1歳(一定の場合、1歳2か月)未満の子を養育するための育児休業を開始した場合は、**初回の支給申請を行う日までに「賃金月額証明書」**を、事業所の所在地を管轄するハローワークに提出しなければなりません。

ただし、**受給資格の確認と初回支給申請を同時に行う場合には、休業開始日から起算して4か月を経過する日の属する月の末日までに提出することができます。**

なお、同一の子について初回の育児休業給付金の申請以前に出生時育児休業給付金の支給を受けている場合など、既に賃金月額の届出を行っている場合は改めて届け出る必要はございません。

ロ 受給資格の確認とその通知について

上記イの賃金月額証明書を提出する際は、「**受給資格確認票**」を添付してください。

これにより、育児休業給付金の受給資格がある場合は「**育児休業給付受給資格確認通知書**」（＝**確認通知書**）及び次回使用するべき「**育児休業給付金支給申請書**」を交付します。

また、受給資格がない場合は「**育児休業給付受給資格否認通知書**」（以下「**否認通知書**」という。）を交付します。

これらの通知書は、（受給資格を確認した場合は支給申請書とともに）**必ず被保険者にお渡しください。**

ハ 次回支給申請日等の指定について

「育児休業給付次回支給申請日指定通知書（事業主通知用）」は、次回支給申請期間を指定するもので、事業主の方に通知されます。

(7) 支給申請は・・・

雇用する被保険者が受給資格の確認を受けたときは、以下の手続により、育児休業給付金の支給を受けることができます。

届出書類・・・「育児休業給付金支給申請書」（以下「支給申請書」という。）
提出期限・・・**支給対象期間の初日から起算して4か月を経過する日の属する月の末日まで**（「次回支給申請日指定通知書（事業主通知用）」に印字されています。）
届出先・・・事業所の所在地を管轄するハローワーク
持参するもの・・・
○ 賃金台帳、出勤簿（タイムカード）等、支給申請書に記載した賃金額等が確認できる書類

イ 育児休業給付金の支給を受ける場合について

育児休業給付金は、各支給単位期間について、「支給要件」を満たした場合に支給されます。（144 ページ参照）

ただし、あらかじめ支給を受けられないことが明らかである場合であっても、支給申請書の表題を「次回支給申請期間指定届」と変更して提出してください。これにより、その次の支給対象期間と支給申請期間の指定を受けることとなります。

ロ 支給申請の時期について

支給申請は、**原則として2か月ごと**に行います。

なお、支給申請の期限は、**支給対象期間の初日から起算して4か月を経過する日の属する月の末日までの期間**となっています。（「次回支給申請日指定通知書（事業主用）」に印字されています。）

※ 被保険者本人が希望する場合、1か月に一度、支給申請を行うことも可能です。

ハ 同一の子について分割して育児休業を取得する場合について

2回目の育児休業に係る支給単位期間は、当該2回目の休業開始日又は当該休業開始日の応当日から、それぞれその翌月の応当日の前日までの1か月ごとです。この場合、改めて受給資格の確認を行う必要はありませんが、育児休業給付受給資格確認票・（初回）支給申請書により申請いただきます。

2回目の育児休業を取得する旨の申出があった際、新たに支給申請期間を指定して通知します。

(8) 延長申請は

延長事由（143 ページ参照）が生じた場合は、支給申請の手続のための添付書類（賃金台帳や出勤簿等）と併せて、以下の書類を添付してください。

また、併せて支給申請書の 18 欄（（支給対象期間延長事由－期間）、初回申請書の場合は 26 欄）に必要な記載を行うこととしてください。

なお、育児休業の申出に係る子の 1 歳に達する日後の延長、1 歳 6 か月に達する日後の延長について、それぞれ延長手続が必要です。

（※転職や転籍などで被保険者資格を喪失・取得した場合は、喪失した事業所の育児休業と取得した事業所の育児休業は分割され、取得した事業所において新たな支給単位期間が指定されます。なお 1 歳に達する日以後に係る育児休業においては、分割取得できないため、新たに被保険者資格を取得した事業所での育児休業は給付の対象となりません。）

○ 保育所^{※1}による保育が実施されない……市町村により発行された証明書等^{※2}

※1 保育所とは、児童福祉法 39 条に定める保育所であり、いわゆる無認可保育所は含まれません。

※2 保育の申込みを行い、かつ 1 歳到達日の翌日（1 歳の誕生日）又は 1 歳 6 か月到達日の翌日において保育が行われていないことが確認できる市町村が発行した証明書等が必要です。

【子が 1 歳 6 か月に達する日の前日までの延長を希望する場合】

- ①市町村への保育所への入所申込みを 1 歳到達日の翌日以前に行っていること
- ②入所希望日を 1 歳到達日の翌日以前とすること

【子が 2 歳に達する日の前日までの延長を希望する場合】

- ①市町村への保育所への入所申込みを 1 歳 6 か月到達日以前に行っていること
- ②入所希望日を 1 歳 6 か月に到達する日の翌日以前とすること

- 養育を予定していた配偶者の死亡……住民票の写しと母子健康手帳
- 養育を予定していた配偶者の疾病、負傷等……医師の診断書
- 養育を予定していた配偶者との別居……住民票の写しと母子健康手帳
- 養育を予定していた配偶者の産前産後……産前産後に係る母子健康手帳

※市町村により発行された証明書（保育所入所保留通知書）について

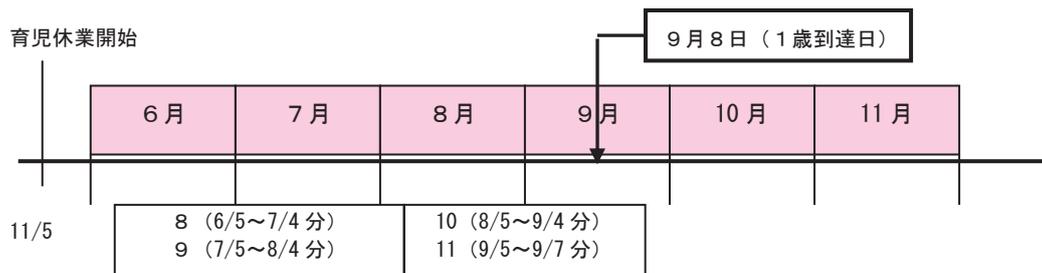
保育所などの入所申込みを行い、第一次申込みで内定を受けていたにもかかわらず、これを辞退し、第二次申込みで落選した場合には、落選を知らせる「保育所入所保留通知書」にこうした事実が付記されることがあります。こうした付記がされた「保育所入所保留通知書」をハローワークに提出された場合は、保育所などの内定を辞退した理由を本人に確認し、やむを得ない理由[※]がない場合には、育児・介護休業法に基づく適正な申出にあらず、延長申請は認められません。

（※「やむを得ない理由」とは、内定の辞退について申込み時点と内定した時点で住所や勤務場所等に変更があり、内定した保育所などに子どもを入所させることが困難であったこと等になります。）

延長申請の例示1（1歳に達する日後の延長申請）

○出産日9月9日 ○休業開始日11月5日

○延長事由：保育所による保育が実施されない



支給単位期間7（5/5~6/4）→6月5日~8月31日まで申請期間

支給単位期間8（6/5~7/4）→8月5日~10月31日まで申請期間

支給単位期間9（7/5~8/4）→8月5日~10月31日まで申請期間

支給単位期間10（8/5~9/4）→9月8日~12月31日まで申請期間

支給単位期間11（9/5~9/7）→9月8日~12月31日まで申請期間

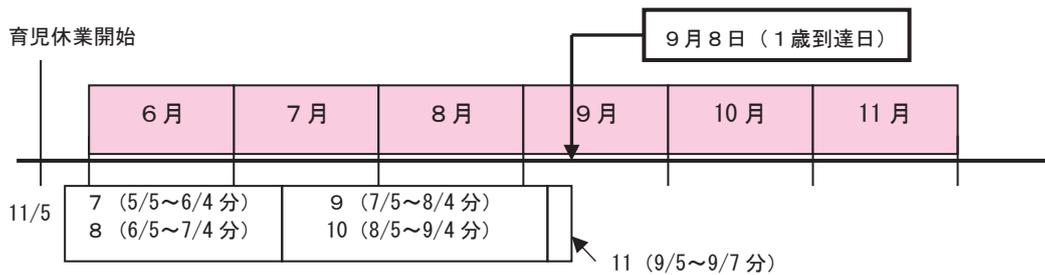
解説

- ◎ 支給単位期間7の申請時では、延長申請はできません。
- ◎ 支給単位期間8・9の申請時では、9月8日（1歳到達日）以後に支給申請を行う場合であれば、延長に必要な確認書類を持参していただくことで、延長が可能です。
- ◎ 支給単位期間10・11の申請時では、延長に必要な確認書類を持参していただくことで、延長が可能です。

延長申請の例示2（1歳に達する日後の延長申請）

○出産日9月9日 ○休業開始日11月5日

○延長事由：保育所による保育が実施されない



支給単位期間7（5/5～6/4）→7月5日～9月30日まで申請期間

支給単位期間8（6/5～7/4）→7月5日～9月30日まで申請期間

支給単位期間9（7/5～8/4）→9月5日～11月30日まで申請期間

支給単位期間10（8/5～9/4）→9月5日～11月30日まで申請期間

支給単位期間11（9/5～9/7）→9月8日～1月31日まで申請期間

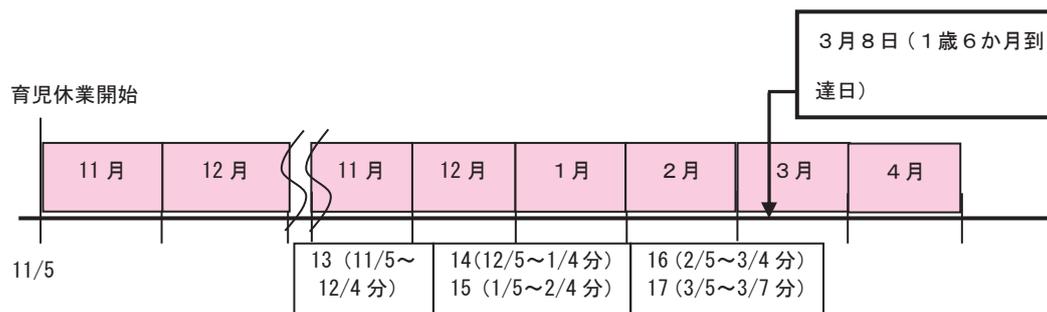
解説

- ◎ 支給単位期間7・8の申請時では、延長申請はできません。
- ◎ 支給単位期間9・10の申請時では、9月8日（1歳到達日）以後に支給申請を行う場合であれば、延長に必要な確認書類を持参していただくことで、延長が可能です。
- ◎ 支給単位期間11の申請時では、延長に必要な確認書類を持参していただくことで、延長が可能です。

延長申請の例示3（1歳6か月に達する日後の延長申請）

○出産日9月9日 ○休業開始日11月5日

○延長事由：保育所による保育が実施されない



支給単位期間 13 (11/5~12/4) →12月5日~2月末日まで申請期間

支給単位期間 14 (12/5~1/4) →2月5日~4月30日まで申請期間

支給単位期間 15 (1/5~2/4) →2月5日~4月30日まで申請期間

支給単位期間 16 (2/5~3/4) →3月8日~6月30日まで申請期間

支給単位期間 17 (3/5~3/7) →3月8日~6月30日まで申請期間

解説

- ◎ 支給単位期間 13 の申請時では、延長申請はできません。
- ◎ 支給単位期間 14・15 の申請時では、3月8日（1歳6か月到達日）以後に支給申請を行う場合であれば、延長に必要な確認書類を持参していただくことで、延長が可能です。
- ◎ 支給単位期間 16・17 の申請時では、延長に必要な確認書類を持参していただくことで、延長が可能です。

例示1～例示3のとおり、育児休業給付金の延長申請は、以下の①または②の申請時に、必要な確認書類を持参していただく必要がありますのでご注意ください。

- ① 延長する期間の直前の支給単位期間の支給申請時。（ただし1歳又は1歳6か月到達日以降の申請時に限る。）
- ② 1歳又は1歳6か月到達日を含む延長後の支給単位期間の支給申請時。

※ 延長申請を行わなかった場合には、延長されませんので、ご注意ください。

(9) 1歳2か月まで支給対象となる場合は・・・

「父母ともに育児休業を取得する場合の育児休業取得期間の延長いわゆるパパママ育休プラス制度」を利用して育児休業を取得する場合には、以下の①～③すべてに該当する場合に、一定の要件を満たせば、**子が1歳2か月に達する日の前日まで、最大1年間育児休業給付金が支給されます。**

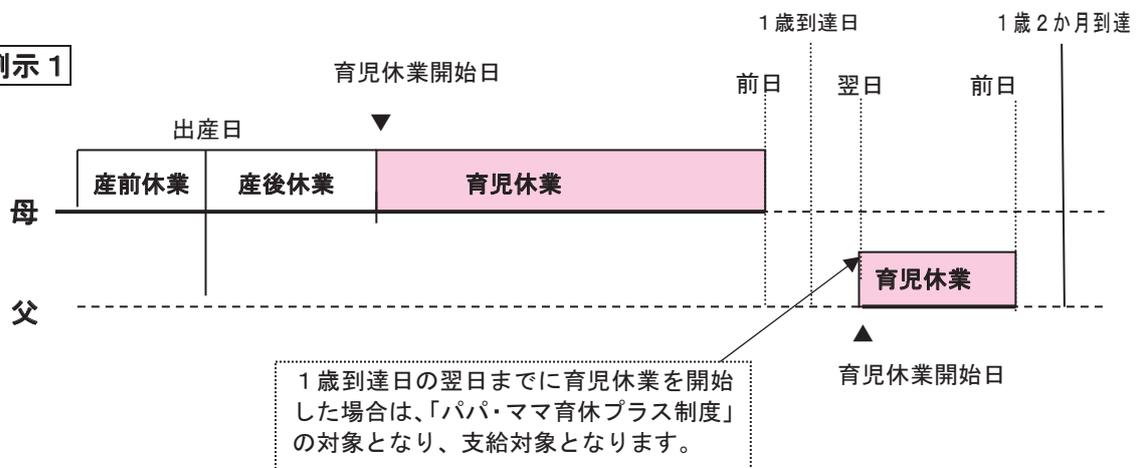
- ① 育児休業開始日が、当該子が1歳に達する日の翌日以前である場合。
- ② 育児休業開始日が、当該子に係る配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある当該者を含む。以下同じ）が取得している育児休業期間の初日以後である場合。
- ③ 配偶者が当該子の1歳に達する日以前に育児休業を取得していること。

※ 上記②、③の配偶者の育児休業には、配偶者が、国家公務員、地方公務員などの公務員であり、当該配偶者が育児休業を取得した場合も含まれます。

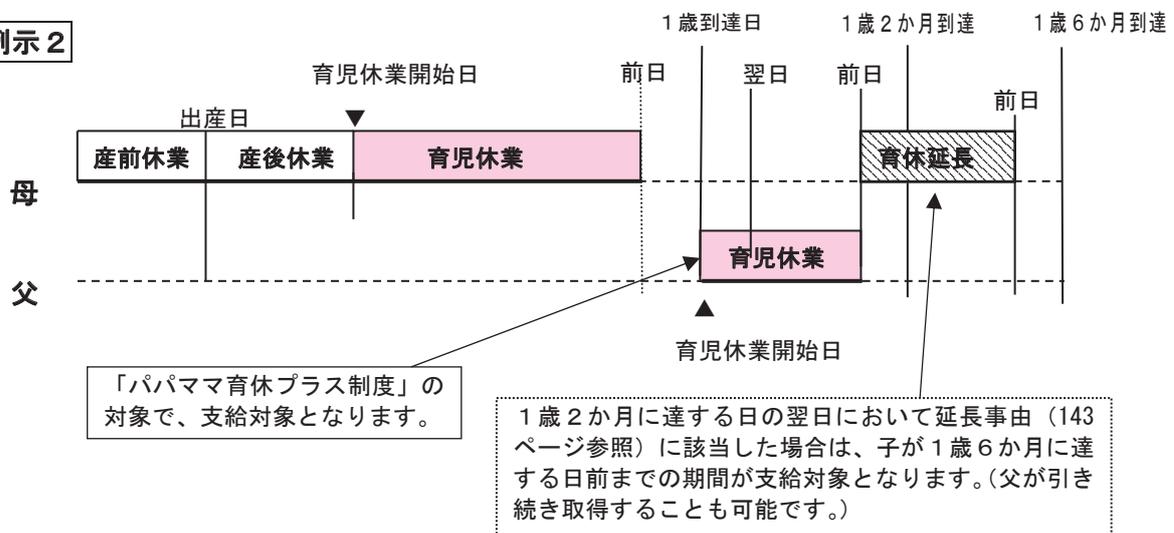
※ 父の休業の場合は、育児休業給付金を受給できる期間の上限は1年間となります。

母の休業の場合は、出産日（産前休業の末日となります。）と産後休業期間と育児休業給付金を受給できる期間を合わせて1年間が上限となります。

例示 1



例示 2



延長申請の方法

原則として子が1歳に達する日を含む支給単位期間に係る支給申請時までには、支給申請書の下記イまたはロに、**配偶者の育児休業取得の有無、配偶者の雇用保険被保険者番号（雇用保険の被保険者である場合）**を記載してください。

- イ 初回の支給申請時には、「育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書」の27、28欄（161ページ参照）
- ロ 2回目以降の支給申請時には、「育児休業給付金支給申請書」の19、20欄（163ページ参照）

添付書類

受給資格確認や支給申請の際の確認書類（149～150ページ参照）に加えて、下記の書類を提出してください。

イ 被保険者の配偶者であることが確認できる書類

- **世帯全員について記載された住民票の写し。**
- 民生委員の証明書等（事実上婚姻関係と同様の事情にある者であるとき）

ロ 被保険者の配偶者の育児休業の取得を確認できる書類

- 配偶者の育児休業取扱通知書の写し
- （上記がない場合）配偶者の疎明書（任意の様式）等配偶者の育児休業の取得を確認できる書類
- ※ 支給申請書に配偶者の雇用保険被保険者番号が記載されており、配偶者の育児休業給付受給の有無を確認できる場合はロの書類を省略することができます。

(10) 支給申請の結果は・・・

支給申請後は、支給の可否及び支給額を記載した「**育児休業給付金支給決定通知書**」と次回の支給申請の際に使用する「**育児休業給付金支給申請書**」を交付いたしますので、**必ず被保険者に対して交付**してください。（被保険者本人へ郵送で交付される場合には、事業主は、被保険者本人から「育児休業給付次回支給申請日指定通知書」を受け取ってください。）

(11) 給付金の口座振込みは・・・

支給決定された育児休業給付金は、支給決定日（支給決定通知書に印字されています）の翌日から銀行等の営業日で数えておおむね5日後に、申請者本人が指定した金融機関の本人名義の普通預金（貯金）口座に振り込まれます。

また、振込者名は「**コウセイロウドウショウ ショクギョウアンテイキョク**」となります（金融機関によっては、振込者名の表示が途切れたりする場合があります）。

(12) 受給中に離職した場合は・・・

原則として、**離職日の属する支給単位期間は支給されず**、その直前の支給単位期間までで終了となります。(※1週間の所定労働時間が20時間未満となるなど被保険者でなくなった場合も同様です。)

ただし、離職日が支給単位期間の末日の場合は、離職日を含む期間も支給されます。

また、支給単位期間の途中で転職等をし、1日の空白もなく被保険者資格を喪失・取得した場合は、喪失に係る事業所の育児休業と取得に係る事業所の育児休業は分割したものととして取扱います。引き続き育児休業を取得する場合は、転職後の事業主からの支給申請により、支給対象となりえますが、1歳に達する日以後においては、分割取得できないため、新たに被保険者資格を取得した事業所での育児休業は給付の対象となりません。

例示

6月	7月	8月	9月	10月
① (5/15～6/14分)	③ (7/15～8/14分)		⑤ (9/15～10/14分)	
② (6/15～7/14分)	④ (8/15～9/14分)		⑥ (10/15～11/14分)	

例示1 8月31日付けで離職した場合・・・

④の期間(8/15～9/14)は支給対象となりません。

ただし、直前の③の期間(7/15～8/14)までは支給対象となるため、「雇用保険被保険者資格喪失届」を提出の際、併せて③の期間(7/15～8/14)までの支給申請書を同時に提出してください。

例示2 9月14日付けで離職した場合・・・

④の期間(8/15～9/14)は支給対象となります。

このため、「雇用保険被保険者資格喪失届」を提出の際、併せて④の期間(8/15～9/14)までの支給申請書を提出してください。

5 こんなときは・・・？

(1) 経過措置

令和4年10月1日から出生時育児休業給付金の創設、同一の子に係る育児休業を2回まで分割して取得することを可能とする等の改正が施行されました。この施行日前後における育児休業給付の取扱いは以下のとおりです。

- ・ 施行日後に配偶者が子の1歳（又は1歳6か月）に達する日後の期間に子を養育するための育児休業をしている場合、その休業をすることとする期間の末日の翌日以前に被保険者が育児休業を開始する場合であれば延長交替が可能です。なお、1歳に達する日までの間に1度も育児休業を取得したことがない場合であっても延長交替は可能です。
 - ・ 令和4年9月30日以前の育児休業を1回目と数え、同年10月1日以降の育児休業を2回目の育児休業として取得可能です。
 - ・ 令和4年9月30日以前に旧法の規定により「パパ休暇」を取得した場合、当該パパ休暇は新法における育児休業の取得回数には含めないため、施行日以後に育児休業を2回取得することも可能です。なお、パパ休暇は旧法の育児休業給付金として申請する必要があります。
 - ・ 施行日の際に現に提出されている改正前の各種様式については、改正後の様式により提出されたものとして取り扱います。
 - ・ 改正前に通知した支給単位期間及び支給申請期間は有効です。
- ※ 詳しくは事業所を管轄するハローワークにお尋ねください。

(2) 受給中に本人が死亡したとき

死亡した日の属する支給単位期間の前の支給単位期間まで（死亡日が支給単位期間の末日の場合は、死亡日を含む支給単位期間まで）について、生計を同じにしていた遺族の方が支給申請を行うことができます。

これを、**未支給育児休業給付**といいます。この請求は、**死亡した日の翌日から起算して6か月以内**にする必要があります。

詳しくは、事業所を管轄するハローワークにお問い合わせください。

(3) 不正を行ったとき

本来は、育児休業給付を受けることができないにもかかわらず、**不正な手段により育児休業給付の支給を受け、または受けようとした場合（実際に受けたか否かを問いません。）は、不正受給の処分を受けることとなります。**

このような場合、不正受給した金額の**3倍**の金額を納めなければならない、これらの支払いを怠った場合は、財産の差し押さえが行われる場合がありますので、支給申請書の記載内容をよくお確かめのうえ、ご提出をお願いします。

また、事業主が虚偽の支給申請書等を提出した場合等は、事業主も本人と連帯して処分等を受けることとなります。

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の記入例

1 「被保険者番号」

- 被保険者証に記載されている被保険者番号を記入してください。

4 「事業所番号」

- 当該事業所の事業所番号を記入してください。

5 「育児休業開始年月日」

- 被保険者が育児休業を開始した年月日を記入してください。

6 「出産年月日」、7 「出産予定日」

- 育児休業に係る子の出産年月日、出産予定日を記入してください。

8 「個人番号」

- 被保険者の個人番号（マイナンバー）を記入してください。

13、17 「就業日数」、14、18 「就業時間」

- 12、16の支給期間において、就業した日数、時間を記入してください。（1時間未満の期間数は切り捨て）

「払込希望金融機関指定届」

- 「名称」欄には、育児休業給付の払渡しを希望する金融機関の名称及び店舗名を記入してください。
- 「口座番号、記号番号」欄には、被保険者本人の名義の通帳口座、記号番号を記入してください。
- ※過去に失業等給付や育児休業給付等を受給したことがあり、その際に登録した口座への振り込みを希望する場合は記載不要です。
- ※最近新設された金融機関の店舗や小規模な出張所など一部の金融機関については、コンピュータに登録されていない場合もありますので、ご利用になる場合はあらかじめハローワークにご相談ください。

9、10 「被保険者の住所、郵便番号」、11 「被保険者の電話番号」

- 被保険者の郵便番号、住所、電話番号を記入してください。

12、16 「支給期間」

- 出生時育児休業期間を記入してください。分割して取得した場合、16に2回目の出生時育児休業期間を記入してください。

15、19 「支払われた賃金額」

- 12、16の支給期間中に、出生時育児休業期間を対象として事業主から支払われた賃金の額を記入してください。
- 「支払われた賃金額」については137ページを参照してください。

「事業所名(所在地・電話番号)、事業主名」、「申請者氏名」

- 被保険者本人が氏名を記載し、記入内容について事業主が証明してください。ただし、申請内容等を事業主等が被保険者に確認し、合意のもと「記載内容に関する確認書・申請等に関する同意書」を作成・保存することで被保険者氏名の記載を省略することができます。その場合、申請者氏名欄における記載は、「申請について同意済み」としてください。

「備考」

- 備考欄に、賃金締切日・支払日、通動手当について記入してください。

育児休業給付金支給申請書（2回目以降）の記入例

5、9、13「支給単位期間」

- ・それぞれの支給単位期間の初日及び末日を記入してください。

17「職場復帰年月日」

- ・「育児休業給付金支給決定通知書」にある「支給期間末日」前に育児休業を終了して職場に復帰した場合は、その復帰した日を記入してください。

6、10、14「就業日数」、7、11、15「就業時間」

- ・5、9、13欄に記載した支給単位期間において、就業した日数、時間を記入してください。

8、12、16「支払われた賃金額」

- ・5、9、13欄に記載した支給単位期間において、支払われた賃金（臨時の賃金、3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く）の額を記入してください。なお、賃金に含まれるか否か判断しかねるものについては、24、25欄にその額と名称を記入してください。

「事業所名(所在地、電話番号)、事業主氏名」、「申請者氏名」

- ・被保険者本人が氏名を記載し、記入内容について事業主が証明してください。ただし、申請内容を事業主等が被保険者に確認し、合意のもと「記載内容に関する確認書・申請等に関する同意書」を作成・保存することで被保険者氏名の記載省略することがあります。その場合、申請者氏名欄における記載は、「申請について同意済み」としてしてください。

※ 裏 面

【注意事項】

- 育児休業受給資格確認のみを行った場合は、この様式が、初回からの支給申請書となります。

「備考」(申請書裏面)
備考欄に、賃金締切日・支払日、通勤手当について記入してください。

- ・初回の支給申請において前3、4か月分の申請を行う場合、3、4か月目となる支給単位期間、就業日数、支給された賃金額を備考欄に記入してください。
- ・出向元、出向先双方から賃金の支払いがある場合は、合計額を支給申請書に記入し、備考欄に被保険者資格を有さない雇用関係に基づく賃金額を記入するとともに、当該事業主の証明印を押印してください。

○ 育児休業給付に関するQ & A

Q 離職を予定している場合は？

今回、当社における従業員が、妊娠・出産のため離職することとなりました。
当社では、離職する前に育児休業を取得することができますが、このような場合でも、育児休業給付を受けることはできますか。

A できません。

育児休業給付は、育児休業取得後の職場復帰を前提とした給付金です。

このため、育児休業の当初からすでに離職を予定しているのであれば、育児休業給付の支給対象とはなりません。

なお、本来は、育児休業給付を受けることができないにもかかわらず、不正な手段により育児休業給付の支給を受け、または受けようとした場合（実際に受けたか否かを問いません。）は、不正受給の処分を受けることとなりますので、申請者本人及び事業所担当者のご理解・ご協力をお願いいたします。

Q 課税について

育児休業給付金は課税されますか？

A 課税されません。（雇用保険法第12条）

Q 社会保険料について

育児休業給付受給中も社会保険料を納付しなければいけませんか？

A 社会保険料（健康保険、厚生年金）については、育児休業期間中の本人及び事業主負担分が免除されます。詳しくは、最寄りの年金事務所にお問い合わせください。

Q 傷病手当金との併給について

育児休業開始時点で、健康保険法の規定による傷病手当金が支給された場合、どちらも受給することはできますか？

A どちらも受給することが可能です。

○ 育児休業給付に関するQ & A

Q 受給資格は？

当社で勤務している（期間の定めのない）従業員が、採用後、10か月した時点で育児休業を取得することとなりました。雇用保険の加入期間が12か月未満となっていますが、育児休業給付は受給できるのでしょうか。

A 受給できる可能性があります。

育児休業給付は、「育児休業を開始した日の前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算して12か月以上（原則、育児休業を開始した日の前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上必要。12か月ない場合は、完全月で賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上の月を1か月として取り扱います。さらに、この要件を満たさない場合、産前休業開始日等を起算点として、その日の前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月が12か月以上必要。）あること」が支給要件になっており、一定の場合、前に勤務していた会社での被保険者期間を通算することができるため、支給要件を満たすことができる可能性があります。

詳しくは、事業所を管轄するハローワークにお問い合わせください。

Q 第2子における育児休業給付は？

第1子に係る育児休業給付を受給中に、第2子を妊娠しましたが、この場合の育児休業給付の取扱いを教えてください。

A 第2子に係る受給資格の確認を受けることができれば、第2子に係る育児休業給付を受給することは可能です。

ただし、第2子に係る産前休業開始日の前日に第1子に係る育児休業が終了することとなるため、第1子に係る育児休業給付についても、第2子に係る産前休業開始日の前日までの支給となります。

Q 育児休業給付の延長は？

当社では、最大で子が3歳になるまで育児休業を取得することができます。

従業員から、3年間の育児休業の申し出があり、認めた場合の育児休業給付は、いつまで受給できるのでしょうか。

A 原則として、1歳（一定の場合1歳2か月）の誕生日の前々日までの支給となります。

ただし、子が1歳（一定の場合1歳2か月）又は1歳6か月を超えてもなお休業が必要と認められる理由（保育所に入所できなかった等）のために職場復帰できない場合には、最大で子が2歳の誕生日の前々日までの延長が可能となります。（143ページ参照）

○ 育児休業給付に関するQ & A

Q 受給中に育児休業を取得している企業で就労した場合について
育児休業受給中に、会社から「今は繁忙期のため、3日間でもいいので応援で来てもらえないか。」と依頼されました。
このような場合でも、育児休業給付は受給できますか。

A その就労が、臨時・一時的であって、就労後はもとの育児休業に戻ることが明らかであれば、職場復帰とはせず、休業中の臨時・一時的就労として、支給要件を満たせば支給対象となります。育児休業中の就業日数及び就労日数の取扱いは出生時育児休業給付金と育児休業給付金で異なります。出生時育児休業給付金については137ページ、育児休業給付金については144ページを参照してください。

詳しくは、事業所を管轄するハローワークにお問い合わせ下さい。

Q 受給中に育児休業を取得している企業以外で就労した場合について
育児休業給付受給中に、育児休業を取得している企業以外で単発のアルバイト（1週間のみの雇用契約）を行いました。このような場合、育児休業給付金の支給額は減額されますか。また、申請書はどのように書けば良いでしょうか。

A 育児休業給付金の減額措置は、「育児休業をした被保険者に当該被保険者を雇用している事業主から支給単位期間に賃金が支払われた場合において」行われるものですので、育児休業を取得している企業以外で短期間・短時間のアルバイトをしても、育児休業給付が減額されることはありません。

ただし、支給単位期間における就業していると認められる日数・時間の算定につきましては、育児休業を取得している企業以外における就労又は内職・手伝いなどで働いた日数・時間も算入する必要がありますので、申請書に記入ください。

詳しくは、事業所を管轄するハローワークにお問い合わせ下さい。

○ 育児休業給付に関するQ & A

Q 3回目の育児休業は？

当社の従業員のうち、育児休業給付金を初回は3か月受給し職場復帰、2回目は2か月受給し職場復帰した者が、再度同一の子について育児休業を認めて欲しいとの相談があり、当社として取得を認めました。

この場合の同一の子に係る3回目の育児休業について、育児休業給付金を受けることはできますか。

A 育児休業給付金は、以下のような理由を除いて、同一の子について3回目以降の育児休業の取得の場合は支給することができません。なお、③～⑦は1歳の誕生日の前々日まで取得するものに限られます。

- ① 育児休業の終了が他の子の産前産後休業・育児休業を取得したためであって、当該他の子が死亡した場合や養子となったこと等により同居しなくなった場合
- ② 育児休業の終了が介護休業を取得したためであって、介護対象家族の死亡、離婚、婚姻の取り消し、離縁等により対象家族の介護を行わなくなった場合
- ③ 配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ）が死亡した場合
- ④ 配偶者が負傷、疾病等により子を養育することが困難となった場合
- ⑤ 婚姻の解消等により配偶者が育児休業に係る子と同居しなくなった場合
- ⑥ 育児休業の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上もしくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態となった場合
- ⑦ 育児休業の申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込を行っているが、当面その実施が行われない場合
- ⑧ 延長事由に該当し、1歳未満の子について2回の育児休業給付金の支給に係る休業をした後、1歳に達する日後に初めて休業を開始する場合（延長交替）や①・②による育児休業を取得した場合
- ⑨ 延長事由に該当し、1歳6か月未満の子について2回の育児休業給付金の支給に係る休業をした後、1歳6か月に達する日後に初めて休業を開始する場合（延長交替）や①・②による育児休業を取得した場合

【参考様式】

(出生時) 育児休業申出書

殿

[申出日] 年 月 日
 [申出者] 所属
 氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 条及び第 条）に基づき、下記のとおり（出生時）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	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	年 月 日
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日	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) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3 出生時育児休業		
3-1 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日) ※出生時育児休業を2回に分割取得する場合は、1回目と2回目を一括で申し出ること 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)	
3-2 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 []
	(2) 1の子について出生時育児休業をしたことが(休業予定含む)	ない・ある(回)
	(3) 1の子について出生時育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある(回)
4 1歳までの育児休業 (パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2か月まで)		
4-1 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)	

雇用継続給付

【参考様式】

	※1回目と2回目を一括で申し出る場合に記載（2回目を後日申し出ること可能）	
	年 月 日から 年 月 日まで （職場復帰予定日 年 月 日）	
4-2 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の1か月前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔 〕
	(2) 1の子について育児休業をしたことが（休業予定含む）	ない・ある（ 回） →ある場合 休業期間： 年 月 日から 年 月 日まで →2回ある場合、再度休業の理由 〔 〕
	(3) 1の子について育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある（ 回） →2回ある場合又は1回あるかつ上記（2）がある場合、再度申出の理由 〔 〕
	(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第 条第 項に基づき1歳を超えて休業しようとする場合（パパ・ママ育休プラス）	配偶者の休業開始（予定）日 年 月 日
5 1歳を超える育児休業		
5-1 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで （職場復帰予定日 年 月 日）	
5-2 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔 〕
	(2) 1の子について1歳を超える育児休業をしたことが（休業予定含む）	ない・ある→再度休業の理由 〔 〕 休業期間： 年 月 日から 年 月 日まで
	(3) 1の子について1歳を超える育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 〔 〕
	(4) 休業が必要な理由	
	(5) 1歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合	配偶者が休業 している・していない 配偶者の休業（予定）日 〔 年 月 日から 年 月 日まで 〕

（注）上記3、4の休業は原則各2回まで、5の1歳6か月まで及び2歳までの休業は原則各1回です。申出の撤回1回（一の休業期間）につき、1回休業したものとみなします。

<提出先> 直接提出や郵送のほか、電子メールでの提出も可能です。

〇〇課 メールアドレス：□□□□@□□

※申出書に提出先を記載することは義務ではありませんが、提出先及び事業主が電子メール、FAX、SNS等の提出を認める場合はその旨を記載するとわかりやすいでしょう。

雇
用
継
続
給
付