

令和 7 年度

# 雇用保険事務担当者研修会

- 1 添付書類の照合省略
- 2 最近の雇用保険の改正事項等
- 3 得喪関係
- 4 離職証明書(離職票)
- 5 雇用継続給付(高齢・介護)
- 6 育児休業等給付

# 1 添付書類の照合省略

## (1) 対象事業主

- ① 過去の取扱実績からみて、被保険者に関する適正な事務処理が行われており、提出された届出の記載内容に信頼性が高いと認められること。  
なお、この判断に当たっては、過去1年間を目安として、次の点を考慮します。

- イ 過去に照合省略に係る各手続を行った実績のある事業所であること。
- ロ これまでに事務手続の処理に起因する不正受給等がないこと。
- ハ 故意又は重大な過失により、雇用保険法その他労働関係法令に係る著しい違反を犯した事例がないこと。
- ニ 労働基準法に定める労働者名簿、出勤簿、賃金台帳等を完備していること。
- ホ 当該事業主に係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納していないこと。
- ヘ その他、公共職業安定所の助言・指導等に適切に対応できる事業主であること。

- ② 雇用保険の事務処理遂行に係る組織・体制が構築されており、事務処理担当者の交替等による事務処理水準の低下が懸念されないこと。以下のいずれかに該当するか判断します。

- イ 雇用保険事務手続を担当する者及びこれを統括する者を配置した総務・人事・労務等の独立した部門を具備していること。
- ロ 雇用保険業務に係る知識を得る機会が社内の体制に組み込まれていること。
- ハ 雇用保険業務手続に関するシステムを導入・構築していること。

## (2) 省略可能な資料一覧

	省略可能	省略不可
資格取得届	① 雇用関係確認書類(契約書等) ② 取得年月日確認書類 (賃金台帳、労働者名簿、出勤簿等) ※半年以上遡及時は省略不可	① 原則半年以上遡及:賃金台帳、出勤簿各全期間分、 遅延理由書、その他安定所が必要とした書類 ② 兼務役員、同居親族、在宅勤務者等:証明書+添付書類
資格喪失届	離職年月日確認書類 (退職願、出勤簿等)	※原則半年以上遡及する場合 離職年月日確認書類が必要
離職票	⑧～⑫欄確認書類 (賃金台帳、出勤簿等)	① 離職理由確認書類(内容により異なります) 例)定年:就業規則 / 契約満了:契約書 ② 受給要件緩和確認書類(診断書等)
転勤届	届出内容を精査する必要がある場合を除いて添付書類省略可	
高年齢雇用継続 給付	出勤・休業の状態が確認できる書類、賃金 の支払状況を確認できる書類 ①賃金台帳 ②出勤簿 ③労働者名簿	① 年齢確認書類(※マイナンバーの届出がある場合省略可) ② 振込先口座確認資料(本人名義の通帳、キャッシュカード)
育児休業等給付		① 母子健康手帳等、育児の事実確認書類 ② 振込先口座確認資料(本人名義の通帳、キャッシュカード)
介護休業給付		① 介護対象家族の確認書類(住民票、戸籍謄本等) ② 介護休業申出書 ③ 振込先口座確認資料(本人名義の通帳、キャッシュカード)

※上記の他、以下の書類も省略できません。

「提出済の書類に係る訂正」「短期雇用特例被保険者に係る添付書類(出稼手帳)」

「事業所に関する手続(設置、廃止、各種変更等)」「その他安定所が特に必要と判断した場合」

### (3) 照合省略の指定撤回

照合省略が認められた事業主でも次のいずれかに該当したときは、照合省略の対象ではなくなります。

- イ 労働関係法令の規定に違反したとき
- ロ 労働保険関係の事務処理を怠ったとき
- ハ 届出内容について確認不十分等により、著しく不適正であると認められるとき  
(事務処理担当者の交替等により著しく事務処理水準が低下した場合を含む)
- ニ サンプリングによる事後調査に協力しないとき
- ホ その他、照合省略の対象事業主と認めるに適當でない行為があったとき

### (4) サンプリングによる事後調査

関係書類との照合の省略が認められた事業主等からの申請・届出については、当該申請・届出件数の一定数をサンプリングし、又は問題がある可能性がある場合など必要に応じて事後調査を行います。

## 2 雇用保険の最近の改正事項

改正内容		概要	改正時期
1	育児休業給付の改正	有期雇用労働者の取得要件緩和(1年以上雇用の撤廃) 1歳未満の子に関する育児休業の分割取得、産後パパ育休(出生時育児休業)の創設等。	令和4年4月 令和4年10月
2	事業主押印廃止	原則事業主が行う手続きについて、日雇関係の手続き以外押印が廃止。	令和5年10月
3	離職票の直接交付	希望する離職者のマイナポータルに「離職票」を直接交付が可能となる。 ※直接交付となるためには、一定の要件があります。	令和7年1月
4	出生後休業支援給付の創設	子の出生直後の一定期間以内(男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内)に被保険者とその配偶者の両方(配偶者が就労していない場合などは本人)が、14日以上の子の育児休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を給付	令和7年4月
5	育児時短就業給付の創設	被保険者が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、時短勤務中に支払われた賃金額の10%相当額を支給する。	令和7年4月
6	高年齢雇用継続給付金の給付率引下げ	60歳以上65歳未満の被保険者が、原則として、60歳時点に比べて賃金が75%未満の賃金に低下した状態で働いている場合に、ハローワークへの支給申請により、各月に支払われた賃金の最大15%から最大10%に引き下げとなる。	令和7年4月
7	育児休業給付きの期間延長手続きの見直し	今までの要件に下記の3点が追加 ・市区町村に申し込んだ内容が、速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認めるものであること ・申し込んだ保育所等が、合理的な理由なく自宅又は勤務先から遠隔地の施設のみとなっていないこと ・市区町村に対する保育利用の申込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示を行っていないこと	令和7年4月
8	教育訓練休暇給付金の創設	一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者(※)が、就業規則等に基づき連続した30日以上が無給の教育訓練休暇を取得する場合、教育訓練休暇給付金の支給が受けられます。 ※高年齢被保険者、短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者は対象外です。	令和7年10月
9	雇用保険の適用拡大	雇用保険の加入に伴う、被保険者の要件のうち週の所定労働時間が20時間以上から10時間以上へ変更。	令和10年10月

※ここに記載しているのは事業主が行う手続きにおける改正事項についてです。そのため求職者給付や就業促進給付、教育訓練給付に関する改正については省略しております。

## パンフレット、リーフレット、届出様式について

下記からダウンロードできます。

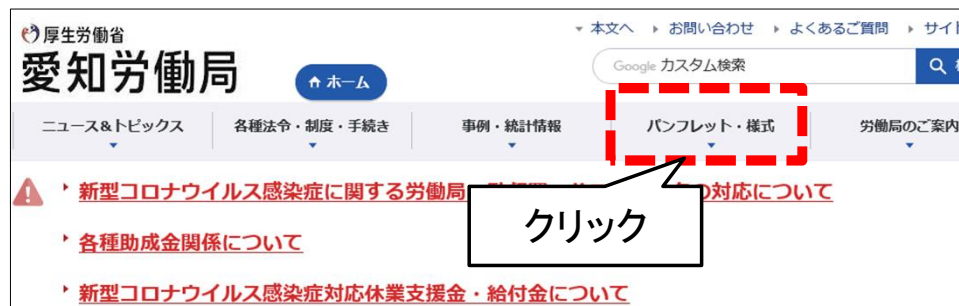
こちらで検索！！

愛知労働局 雇用保険様式

検索

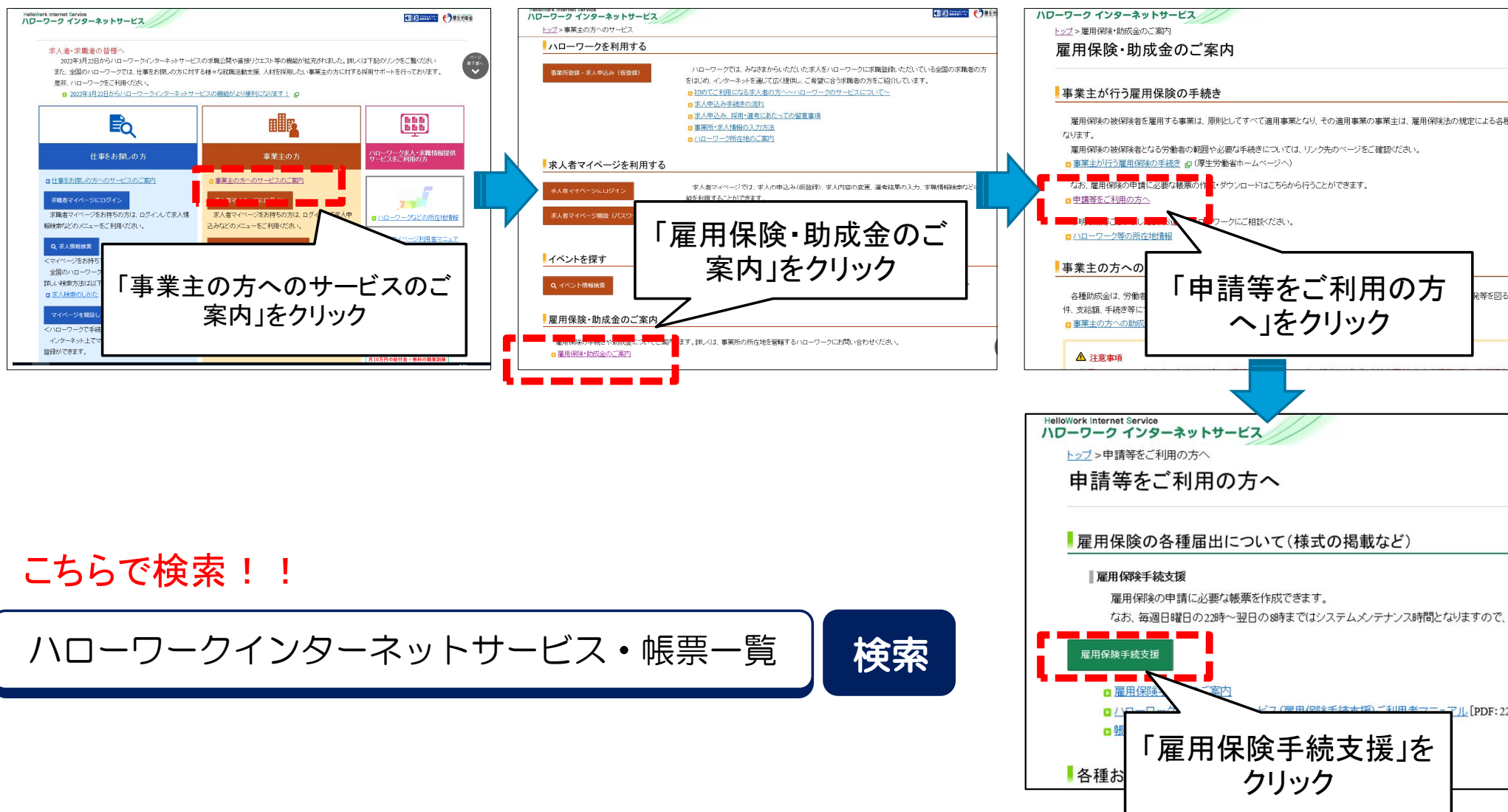
愛知労働局ホームページ <https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/home.html>

↓  
ホームページトップ画面から  
↓  
パンフレット・様式  
↓  
雇用保険関係





※全国統一様式についてはハローワークインターネットサービスから、以下の手順でダウンロードできます。  
<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/index.html>



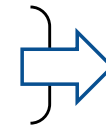
# 3 得喪關係

## (1) 資格取得届(取得日の翌月10日まで)

### ① 被保険者の範囲

適用事業主との間に雇用関係が存在し、以下の条件を満たす労働者は、本人の希望の有無にかかわらず、原則として被保険者になります。

- ・1週間の所定労働時間が20時間以上である者
- ・31日以上引続き雇用されることが見込まれる者



これらを満たす場合  
在籍の初日＝取得日です。  
試用期間も対象に含めます。

### ② 取締役・理事等の役員を兼務する労働者(兼務役員)

- ・原則法人の役員は被保険者になりませんが、従業員身分があり給与支払等の面からみて労働者的性格が強く雇用関係が明確に存在している場合被保険者となります。
- ・対象者のある場合は、「兼務役員雇用実態証明書」に、資料として「登記事項証明書・定款・役員会議事録・就業規則・賃金台帳・出勤簿・労働者名簿、雇用契約書等」を添付し、加入の可否について確認を受けてください。

### ③ 高年齢雇用継続給付の再開処理

過去に高年齢雇用継続給付の受給資格確認がされている者の資格取得をした場合資格取得確認通知書(事業主通知用)に「高年齢雇用継続給付受給可」と印字されている場合があります。

本人の同意を確認のうえ支給再開処理をしますので、御協力お願いします。

## (2) 資格喪失届(被保険者でなくなった日(離職日の翌日)の翌日から10日以内)

### ○ 喪失原因

喪失原因	内容
1	<ul style="list-style-type: none"><li>死亡</li><li>在籍出向(退職金精算せず出向、退職金対象外の場合は有給引継して出向)</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>自己都合、定年、契約期間満了、重責解雇</li><li>移籍出向(退職金精算して出向、退職金対象外の場合は有給引継せず出向)</li><li>取締役就任(兼務役員除く)</li><li>週所定労働時間20時間未満に変更 (※この際、記載する所定労働時間は週20時間未満になる前の時間を記載してください)</li></ul>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>解雇</li><li>退職勧奨</li><li>通算3年以上の契約期間満了のうち一部、等</li></ul>

### ○ 離職証明書(離職票)の交付

- 被保険者期間が短くても、被保険者期間15日以上複数の離職票を組み合わせて提出することで失業給付の受給資格を得る場合がありますので、離職者本人が交付を希望しないことが明確な場合を除き資格喪失届と同時に提出してください。
- 資格喪失届提出後に離職票の交付希望があった場合は、「雇用保険被保険者資格喪失確認通知書(事業主通知用)」を添付してください。
- 記載方法は「4 離職証明書(離職票)」にて詳しく説明します。

### (3) 外国人労働者に係る取得・喪失時の注意点

「特別永住者」を除く外国人を被保険者として雇用する場合は、取得届(⑰～⑳欄)と、喪失届(㉑～㉒欄)に、在留カードに記載された以下の内容について記載してください。

「被保険者氏名(ローマ字)」  
「在留カードの番号(在留カード右上に記載)」  
「在留期間」  
「資格外活動の許可の有無」  
「派遣・請負就労区分」  
「国籍・地域」「在留資格」

### (4) 転勤届(転勤日の翌日から10日以内)

被保険者が同一法人内で適用事業所間を異動した場合に提出します。  
(※グループ内の関連会社に異動する場合は喪失→取得となります。)

## (5) その他提出書類

- ① 「雇用保険関係各種届出書等再作成・再交付申請書」
- ② 「雇用保険被保険者資格取得・喪失届等訂正・取消願」

訂正・取消に係る確認書類 例	
氏名訂正	労働者名簿、履歴書(写)
生年月日・ 性別訂正	住民票・免許証(写)
取得日・ 離職日訂正	出勤簿(タイムカード)賃金台帳・労働者名簿(写)
取消	出勤簿(タイムカード)、賃金台帳・労働者名簿(写)

- ③ 「雇用保険適用事業所情報提供請求書」

- ・ 取得中の被保険者のみ確認できます。
- ・ 電話での個人情報に関する問い合わせは対応できないため、この届出により確認願います。

## 4 離職証明書（離職票）

## (1) 基本的な記載方法

例) R6.7.1入社 R7.7.22退職 給与月末締 日給月給制の場合

⑧ 離職日の翌日(7月23日)	⑨	⑩ 賃金支払対象期間	⑪	⑫			⑬ 備考欄
				A	B	計	
6月23日～離職日	21日	7月1日～離職日	15日				未計算
5月23日～6月22日	21日	6月1日～6月30日	21日	210,000			
4月23日～5月22日	21日	5月1日～5月31日	21日	210,000			
3月23日～4月22日	20日	4月1日～4月30日	21日	210,000			
2月23日～3月22日	20日	3月1日～3月31日	19日	190,000			欠勤2日 (3/19,3/23)
1月23日～2月22日	21日	2月1日～2月29日	21日	210,000			
12月23日～1月22日	21日	1月1日～1月31日	21日	210,000			
11月23日～12月22日	21日						
10月23日～11月22日	21日						
9月23日～10月22日	21日						
8月23日～9月22日	21日						
7月23日～8月22日	21日						

賃金締切日と離職日が一致しない場合は、⑧欄と⑩欄、⑨欄と⑪欄は別内容になります。  
賃金が未確定の場合、最上段の賃金は未計算と記入して下さい(⑨欄と⑪欄の日数は記入必須)。



## A欄

## ①賃金を月単位で定め、欠勤しても減額しない方

有給休暇を全て使い切り、欠勤や遅刻早退等をして基本給等の減額をしない場合（いわゆる完全月給制）です。

→ その期間中の**暦日数**を記載してください。（例 4月:30日 5月:31日）

## ②賃金を月単位で定め、欠勤すると減額される方

①と異なり、欠勤や遅刻・早退等で基本給等の減額をする場合（いわゆる「日給月給制」）、以下のとおり1日あたりの賃金額の算出方法から一ヶ月で何日分になるか確認し、そこから欠勤控除日数を引きます。

## 一般的な1日あたりの賃金額の算出方法

(1)「年間の給与÷年間の出勤日数」で算出

⇒(年間の出勤日数÷12)

(2)「月の給与÷該当月の暦日数」で算出

⇒(該当月の暦日数)

(3)「月の給与÷該当月の所定の出勤日数」で算出

⇒(所定の出勤日数)

$$- \text{欠勤日数} = \text{記入する基礎日数}$$

※ 遅刻・早退・半日欠勤等、1日のうち出勤している時間がある場合は、上記の欠勤日数に入れません。

## B欄

## ③「日給制」「時給制」の方

出勤日数 + 有給休暇取得日数 + 事業所都合による休業日（休業手当が支払われた日）の合計を記入します。

※1時間でも出勤していれば1日と数えます。

## (2) 賃金支払い日数11日以上が12ヶ月未満の場合(その①)

例) R7.4.5入社 R7.9.22退職 給与月末締 日給制の場合

⑧ 離職日の翌日(9月23日)	⑨	⑩ 賃金支払対象期間	⑪	⑫			⑬ 備考欄
				A	B	計	
8月23日～離職日	23日	9月1日～離職日	15日		150,000		
7月23日～8月22日	19日	8月1日～8月31日	22日		220,000		
6月23日～7月22日	21日	7月1日～7月31日	20日		200,000		
5月23日～6月22日	22日	6月1日～6月30日	22日		220,000		
4月23日～5月22日	18日	5月1日～5月31日	18日		180,000		
4月5日～4月22日	13日	4月5日～4月30日	19日		190,000		



遡及可能なのは  
取得日までです

この場合、⑧と⑩は対象期間(4/5～9/22)に対する区切りが違います。そのため、⑨と⑪の合計は同じ日数となります。

### (3) 賃金支払い日数11日以上の方が12ヶ月未満の場合(その②)

令和2年8月  
改正あり

例) R5.7.1入社 R6.7.22退職 給与月末締 日給制の場合

⑧ 離職日の翌日(7月23日)	⑨	⑩ 賃金支払対象期間	⑪	⑫			⑬ 備考欄
				A	B	計	
6月23日～離職日	20日	7月1日～離職日	15日		135,000		
5月23日～6月22日	20日	6月1日～6月30日	22日		198,000		
4月23日～5月22日	10日	5月1日～5月31日	10日		90,000		⑨欄 80H ⑪欄 72H
3月23日～4月22日	15日	4月1日～4月30日	12日		108,000		
2月23日～3月22日	20日	3月1日～3月31日	22日		198,000		
1月23日～2月22日	21日	2月1日～2月29日	21日		189,000		
12月23日～1月22日	17日	1月1日～1月31日	18日		162,000		
11月23日～12月22日	22日	12月1日～12月31日	20日		180,000		
10月23日～11月22日	21日						
9月23日～10月22日	20日						
8月23日～9月22日	21日						
7月23日～8月22日	18日						
7月1日～7月22日	15日						

離職日以前の2年間に賃金支払の基礎となった日が11日以上完全月が12か月(高年齢被保険者又は短期雇用特例被保険者の場合は離職日以前の1年間に6か月)未満となる時は、完全月で賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上の月を被保険者期間1か月として計上していきます。

そのため⑬欄備考に総勤務時間数の記載が必要となりました。

#### (4) 病気やけが等で就労できず、賃金の支払いがない場合(受給要件の緩和)

例) H31.4.1日入社 R6.7.31退職 給与月末締 完全月給制 R5.11.21～離職日まで傷病欠勤の場合

⑧ 離職日の翌日(8月1日)	⑨	⑩ 賃金支払対象期間	⑪	⑫			⑬ 備考欄
				A	B	計	
7月1日～離職日	0日	7月1日～離職日	0日	0			
11月1日～11月30日	20日	11月1日～11月30日	20日	200,000			
10月1日～10月31日	31日	10月1日～10月31日	31日	300,000			
9月1日～9月30日	30日	9月1日～9月30日	30日	300,000			
8月1日～8月31日	31日	8月1日～8月31日	31日	300,000			
7月1日～7月31日	31日	7月1日～7月31日	31日	300,000			
6月1日～6月30日	30日	6月1日～6月30日	30日	300,000			
5月1日～5月31日	31日						
4月1日～4月30日	30日						
3月1日～3月31日	31日						
2月1日～2月28日	28日						
1月1日～1月31日	31日						
12月1日～12月31日	31日						

最上段は  
省略不可

この場合備考欄に

自 令和5年11月21日  
至 令和6年 7月31日  
254日間 傷病欠勤  
賃金支払なし

と記入して下さい

省略できるのは、日数が0日の月で賃金の支払いがなく、かつ就労不可の期間と理由を確認するための証明書(例:傷病手当金支給申請書(写)や傷病手当金支給決定通知書(写)、診断書等)を添付した期間です

#### 受給要件の緩和

算定対象期間に病気・けが、育児休業等により引続き30日以上賃金支払いを受けることができなかった場合、その日数を算定対象期間に加えて、被保険者期間を計算することができます(最長4年間)。

## (5) 休業手当の支払いがある場合

① 休業手当の支給がある場合→備考欄に「休業日数」と「休業手当支給額」を記入してください。

⑧ 被保険者期間算定対象期間	⑨	⑩ 賃金支払対象期間	⑪	⑫			⑬ 備考欄
				A	B	計	
6月1日～6月30日	20日	6月1日～6月30日	20日		188,000		休業 3日 18,000円

② A欄で休業と休業の間に所定休日のみがある場合、①と併せて「所定休日〇日」と記入してください。

⑧ 被保険者期間算定対象期間	⑨	⑩ 賃金支払対象期間	⑪	⑫			⑬ 備考欄
				A	B	計	
6月1日～6月30日	22日	6月1日～6月30日	22日	204,000			休業 4日 24,000円 休業期間中の所定休日2日

③ 時間休業がある場合、休業手当を除いた賃金額が平均賃金の60%以上か否かがポイントとなります。

例) 時給制 1日8H勤務(時給1,250円) 1日あたり平均賃金1万円 休業手当6割支給の場合

○4時間だけ休業する場合

実働分の給与 < 1日分の平均賃金の6割  
 (4h × 1,250円 = 5,000円) (10,000円 × 60% = 6,000円)

**実働分含め休業扱いします。**備考欄に  
 実働分 + 時間休業分の手当合計を記載  
 (5,000円 + 3,000円 = 8,000円)  
 (※時給の60%相当分を  
 時間休業分として支給)

○2時間だけ休業する場合

実働分の給与 > 1日分の平均賃金の6割  
 (6h × 1,250円 = 7,500円) (10,000円 × 60% = 6,000円)

**その日は休業扱いしません。**備考欄も  
 その日の休業分は除外してください。

## STUDY

賃金額は「その期間の実労働分」の賃金を記載します！

① 通勤手当を定期券代等でまとめて支給した場合

通勤手当を定期券等により数ヶ月分まとめて支給した場合は、1ヶ月相当額を使用した各月に割り振って計上して下さい。その際、**端数は最終月**に計上します。

例) 4月～9月分の6ヶ月定期代 16,000円を4月に支給した場合

→  $16,000円 \div 6ヶ月 = 2666.66\cdots$ 円となるため4月～8月は2,666円を計上し、9月は最終月となるため端数を加え、2,670円を計上して下さい。

② 固定給は当月払い、残業代等の変動給は翌月払いの場合

あくまで「その期間の実労働分」の賃金となるため、変動給部分は**割り戻します**。

	2月分給与	3月分給与	4月分給与	5月分給与
基本給	250,000	250,000	260,000	260,000
時間外労働	15,000	18,000	20,000	22,000
総支給	265,000	268,000	280,000	282,000
離職票記載	268,000	270,000	282,000	

## (6) 離職理由欄に係る確認資料

- \* 定年 → 就業規則
- \* 雇用期限到来による離職 → 就業規則・雇用契約書・雇入通知書など
- \* 契約期間満了 → 雇用契約書・雇入通知書など
- \* 休職期間満了 → 就業規則(休職規定部分)、休職に関する通知書(あれば)
- \* 早期退職優遇制度・選択定年制度 → 制度内容が分かるもの
- \* 重責解雇 → 労働基準監督署の解雇予告除外認定書(控)・就業規則・  
懲罰委員会が開催されている場合は委員会の決定通知書など
- \* 週20時間未満に変更 → 雇用契約書・雇入通知書など(20時間未満のもの)  
(※20時間未満への変更が「本人申出」か「事業主申出」のいずれか要記載)

※自己都合・解雇・退職勧奨などの場合は、退職願・解雇通知書・退職勧奨通知書などがあれば添付して下さい。(無くても受理可能です。)

※離職理由が『自己都合以外の「労働者の判断によるもの」』(＝賃金遅配・過度な時間外労働など)の場合は個別にご相談下さい。

# 5 雇用継続給付関係 ～高年齢雇用継続給付～





## (1) 令和7年4月1日以降の制度改正

令和7年4月施行

令和7年3月以前

60歳に達した日(その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年以上となった日、以下同)以降の支給率は、賃金の低下率が61%以下の場合は賃金額の15%、低下率が61%超75%未満の場合は支給対象月に支払われた賃金額(みなし賃金額)が増える程度に応じ15%から一定の割合で減じた率、低下率が75%以上の場合は0%となります。



令和7年4月以降

令和7年4月1日以降に60歳に達した日を迎えた方の支給率は、賃金の低下率が64%以下の場合は賃金額の10%、低下率が64%超75%未満の場合は支給対象月に支払われた賃金額(みなし賃金額)が増える程度に応じ10%から一定の割合で減じた率、低下率が75%以上の場合は0%となります。

※支給限度額・最低限度額の扱いは変わりません。

※令和7年3月31日以前に60歳に達した日を迎えた方は、従来どおりの支給率15%のままです。

## (2) 高年齢雇用継続給付(受給資格確認)

### ① 受給資格

- ・ 60歳以上65歳未満の一般被保険者であること。
- ・ 「被保険者であった期間」が通算して5年以上あること。

○通算することができる場合

離職した日の翌日から再就職した日の前日の期間が1年以内かつ、その間に求職者給付及び就業促進手当を受けていないとき

※60歳到達日に「被保険者であった期間」が5年に満たない場合、5年到達日が要件該当日となります。

### ② 受給資格確認時の必要書類

- ・ 高年齢雇用継続給付受給資格確認票(「申請者氏名」欄に記名)
- ・ 雇用保険被保険者六十歳到達時等賃金証明書
- ・ **振込先口座確認資料**(本人名義の「普通預(貯)金口座 通帳」の写し等)
- ・ **年齢確認書類**(運転免許証、住民票など。マイナンバーの届出がある場合不要)
- ・ 賃金台帳・出勤簿(必要に応じて)

### ③ 雇用保険被保険者六十歳到達時等賃金証明書 の記載上のポイント

例) 生年月日 S39.7.23 60歳到達(誕生日前日)時点で被保険者であった期間が5年以上ある場合

⑥60歳に達した日等の年月日		令和7年7月22日		⑦60歳に達した者の生年月日		昭和40年7月23日		
⑧ 60歳到達～期間 (60歳に達した日の翌日:7月23日)		⑨	⑩ 賃金支払対象期間	⑪	A	B	計	⑬ 備考欄
6月23日～60歳に達した日等		21日	7月1日～60歳に達した日等	15日				未計算
5月23日～6月22日		21日	6月1日～6月30日	21日	210,000			
4月23日～5月22日		21日	5月1日～5月31日	21日	210,000			
3月23日～4月22日		21日	4月1日～4月30日	21日	210,000			
2月23日～3月22日		21日	3月1日～3月31日	21日	210,000			
1月23日～2月22日		21日	2月1日～2月28日	21日	210,000			
			1月1日～1月31日	21日	210,000			

6  
か  
月  
分  
ま  
で  
記  
載

### (3)高年齢雇用継続給付(支給申請時)

#### ① 支給対象期間に支給された給与を基に計算します。

例1)賃金月末締、翌月10日払いの場合

支給対象年月:5月、6月 … 5月支給(4月締)、6月支給(5月締)

例2)賃金20日締、当月末日払いの場合

支給対象年月:5月、6月 … 5月支給(5月締)、6月支給(6月締)

#### ② みなし賃金(減額)にご注意ください。

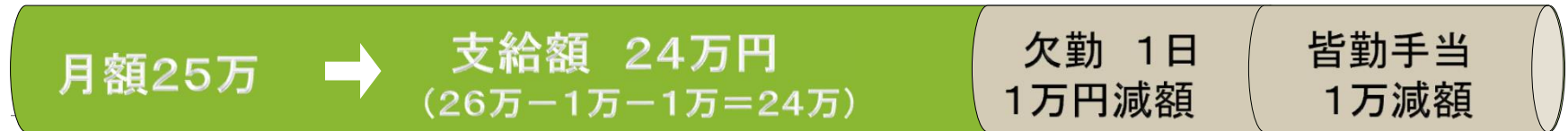
- 本人の責めに帰すべき理由(本人都合による欠勤・遅刻・早退・懲戒など)
- 疾病又は負傷、妊娠、出産、育児、介護、他(同盟罷業、怠業、争議行為等)
- 事業所の休業

上記理由により、賃金の減額対象となった日がある場合は、支給対象月に支払われた賃金に減額部分の金額を加算した金額「みなし賃金額」へ記載します。この場合、「**みなし賃金額**」が支払われたものとみなして賃金低下の判断をします。

つきましては、支給申請書の19・20・21欄にみなし賃金の算出方法など記載するようお願いします。

## STUDY①

例) 日給月給者(基礎日数25日)で、基本給25万円・皆勤手当1万円の方が、1日欠勤をした場合



- 「支給対象年月に支払われた賃金額」: 240, 000円
- 「賃金の減額があった日数」 : 1日
- 「みなし賃金額」 : **260, 000円**

みなし賃金額は  
基本給以外の  
給与も含まれます

## STUDY②

例) 日給月給者(基礎日数25日)で、基本給25万円の方が1日休業して、休業手当6千円支給された場合



- 「支給対象年月に支払われた賃金額」: 246, 000円
- 「賃金の減額があった日数」 : 1日
- 「みなし賃金額」 : **250, 000円**

休業手当  
6,000円

### STUDY③

例) 日額1万円の日給制で所定労働日20日の方が、2日間欠勤、休日出勤を2日した場合

1日10,000円×18日  
→ 支給額180,000円

欠勤2日  
20,000円

休日出勤  
12,500円×2日=25,000円

○「支給対象年月に支払われた賃金額」: 205,000円 (18,000+25,000)

○「賃金の減額があった日数」 : 2日

○「みなし賃金額」 : **225,000**円 (205,000+20,000)

※この場合、休日出勤ではなく、休日を変更する「振替休日」により欠勤していなければ「みなし賃金額」がなくなります。

→ ポイントは休日出勤し、出勤日を休日とする合意があったか否か。

## STUDY④

例) 時間給1,250円・1日8時間勤務、通勤手当1日200円、所定労働日20日の方が  
2日間欠勤し、2時間遅刻した日が1日ある場合

時給1,250円 × 142h

→ 支給額177,500円

欠勤2日+2h  
22,500円

通勤手当200円 × 18日

→ 支給額3,600円

欠勤2日  
400円

○「支給対象年月に支払われた賃金額」: 181,100円 (177,500+3,600)

○「賃金の減額があった日数」 : 3日

○「みなし賃金額」 : **204,000**円 (177,500+3,600+22,500+400)



## STUDY⑤

例) 4月と10月に通勤手当(40,000円6か月分)がまとめて支給される場合

○それぞれの月に割り振ります。

$$40,000\text{円} \div 6 = 6,666.666\cdots$$

○各月に割り振りし、端数は最終月に割り振る

4月 6,666円    5月 6,666円    6月 6,666円

7月 6,666円    8月 6,666円    9月 6,670円(端数の4円含む)

## STUDY⑥

例) 月末締め、翌月20日支払いの事業所を3月31日に離職し、4月1日から月末締め、翌月10日支払いの事業所に入社

○前職から雇用が継続しているため、4月以降も引き続き対象となります。

3月31日で退職した事業所の4月支払いの賃金を4月分として計上します。



## STUDY⑦

例) 月末締め当月末日支払 ⇒ 4月から月末締め翌月10日支払に変更となった場合

3月1日～3月31日締め分 3月31日支払  
4月1日～4月30日締め分 5月10日支払

→ 4月に支払われる賃金額なし

○変更後の支払われた賃金(5月分支払額)を、支払のない月に支払われた賃金とする。

	3月	4月	5月	6月
支給額	300,000 (3月締め分)	0	250,000(4月 締め分)	260,000(5月 締め分)
申請書記入	300,000	250,000	250,000	260,000

## STUDY⑧

例) 月末締め翌月10日支払 ⇒ 4月から月末締め当月末日支払に変更となった場合

3月1日～3月31日締め分 4月10日支払  
4月1日～4月30日締め分 4月30日支払

→ 4月に2か月分の賃金額あり

○そのまま2か月分(4月10日支払、4月30日支払)を記載する。

# 5 雇用継続給付関係 ～介護休業給付～



# 5 雇用継続給付関係（介護）

## 1 受給資格

- イ 家族を介護するために、「介護休業」を取得した一般被保険者または高年齢被保険者であること。
- ロ 介護休業を開始した日の前2年間に、「みなし被保険者期間」が通算して12か月以上であること。

### 期間雇用者の場合

※期間雇用者は、同一事業主のもとで介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までに、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。

※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らない。

# 5 雇用継続給付関係（介護）

## 2 支給要件

- 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
- ハ 支給単位期間に支給された賃金額が、当該支給単位期間に係る賃金月額の80%未満であること。

賃金月額とは・・・「休業開始時賃金日額×支給日数※」。

※支給日数とは、休業終了日が含まれる支給単位期間については、当該支給単位期間の初日から休業終了日までの日数であり、その他の支給単位期間については30日となる。

# 5 雇用継続給付関係（介護）

## 3 支給手続き

### ★提出書類

- ・ 介護休業給付金支給申請書（マイナンバーを記載）
- ・ 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書
- ・ 振込先口座確認資料（本人名義の「普通預（貯）金口座 通帳」の写し等）
- ・ 介護休業申出書
- ・ 介護対象者の氏名・性別・生年月日と介護対象者との続柄確認書類  
（ex）同居の場合：住民票、別居の場合：戸籍謄本 等
- ・ 賃金台帳・出勤簿等（必要に応じて）

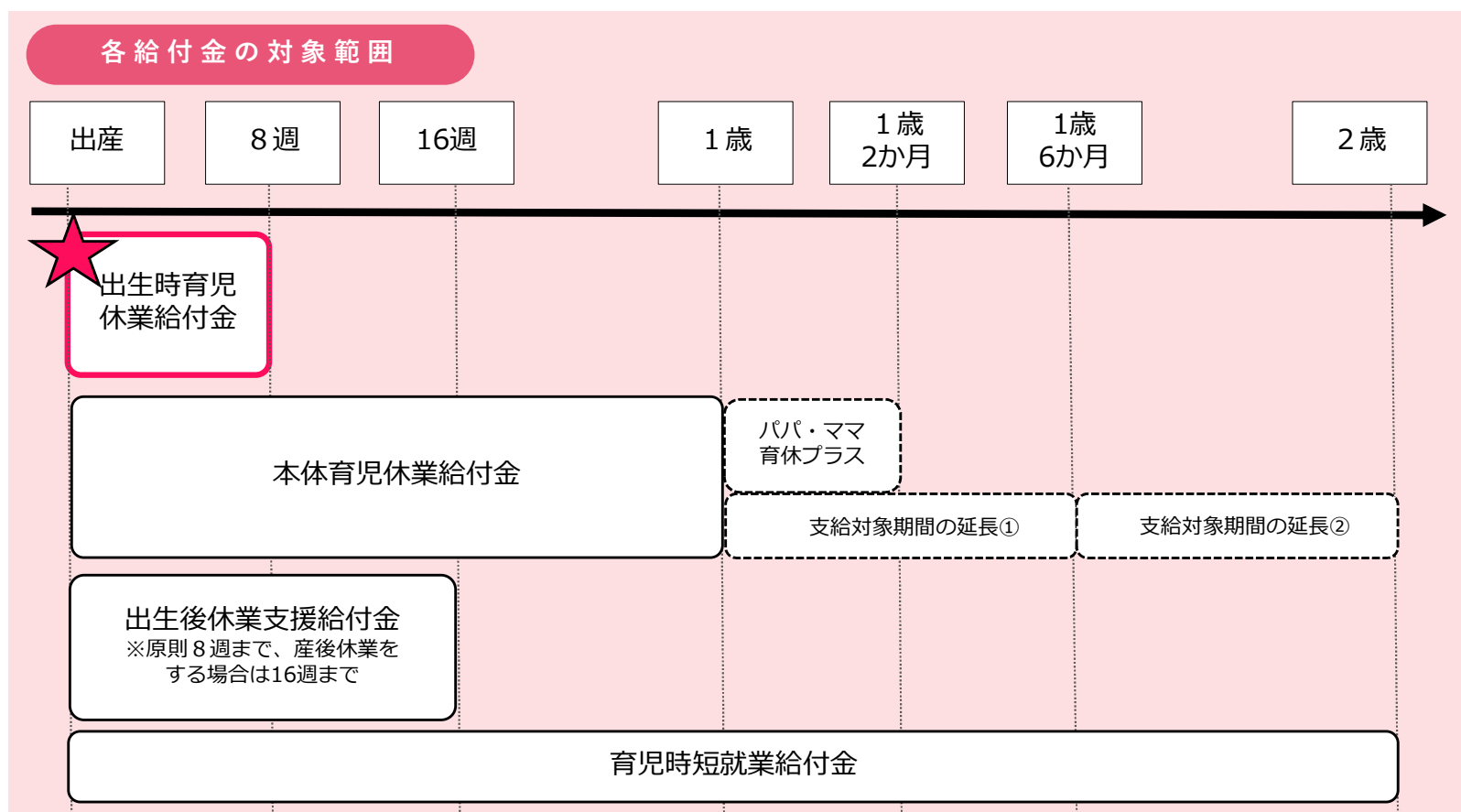
## 6 育児休業等給付 ～出生時育児休業給付金～



# (1) 育児休業等給付について

育児休業等給付には、出生時育児休業給付金、育児休業給付金、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金があります。

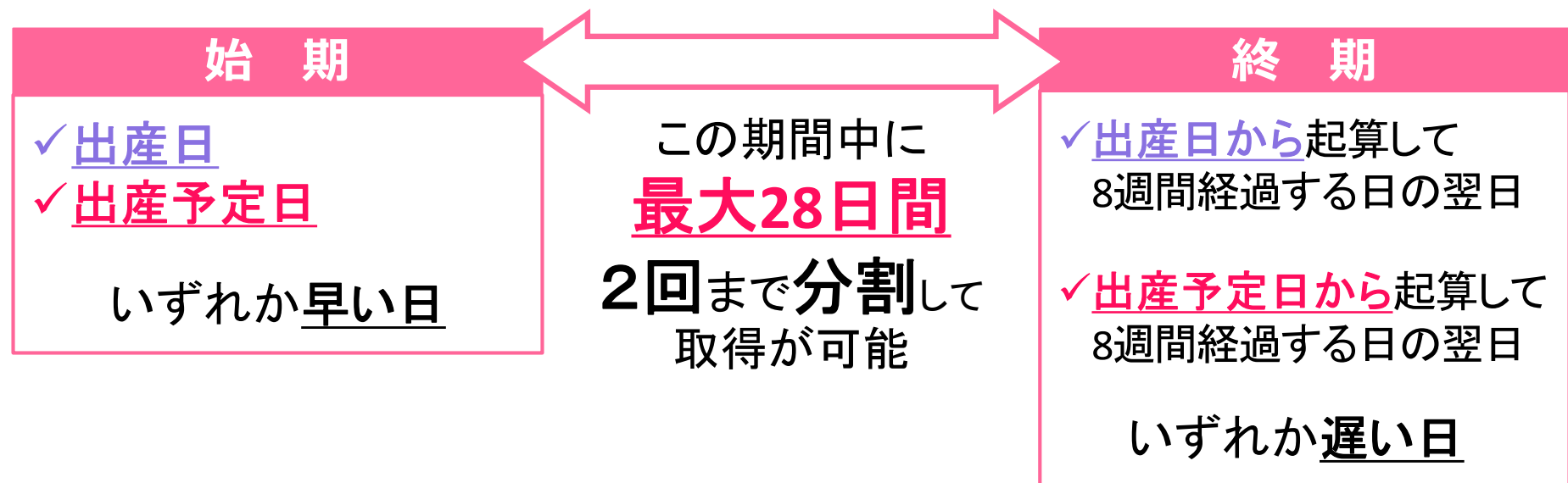
※出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金は、令和7年4月1日に創設された給付金。



## (2) 概要

被保険者が、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)を取得した場合、一定の要件を満たすことで支給される給付金。

### ※子の出生後8週間の期間内





### (3) 受給資格

- 子の誕生日(出産予定日)から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。
- 出生時育児休業を開始した日の前2年間に、  
みなし被保険者期間が通算して12か月以上であること。

※離職した日の翌日から再就職した日の前日の期間が1年以内かつ、その間に失業給付に係る受給資格決定を受けていない場合、前職との通算が可能です。(この場合、前職の離職票が必要になります。)

- ✓ 出生時育児休業を開始する時点で、離職が予定されていないこと。

#### 期間雇用者の場合は・・・

休業開始時において、同一事業主のもとで

「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(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。

## POINT

# 【出生時育児休業給付金の対象とならないケース】

## <例①>



出生時育児休業を3回に分けて取得した場合の3回目の休業は対象になりません。  
※3回目の休業が「出生時育児休業」ではなく「育児休業」であれば支給対象となります。

## <例②>



出生時育児休業を28日間を超えて取得した場合、28日超過部分の休業は対象になりません。

## (4) 支給要件

- 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。
- 出生時育児休業期間の就業日数が10日以下(※1)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。
- 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(※2)。

## (4) 支給要件 ※1 期間中の就業について

休業期間中の就業可能日数については、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。(日数＝10日×通算休業日数÷28日、時間＝80時間×通算休業日数÷28日)  
就業可能時間を計算する場合の端数は切り上げをしますが、  
実際に就業した時間を計算する場合は分単位の端数は切り捨てるため注意が必要です。

### 例1

休業期間:10/1～10/8(就業4日、23.5時間)

→ 不支給

支給期間	実際の就業日数・時間(端数切捨て)		支給可否ライン(日数は端数切上)	
10/1～10/8 (休業8日)	4日	<b>23時間</b> (23.5時間を切捨て)	<b>3日</b> (10×8/28= <u>2.85</u> を切上)	<b><u>22.85時間</u></b> (80×8/28= <u>22.85</u> )

### 例2

1回目休業期間:10/1～10/8(就業4日、23.5時間)  
 2回目休業期間:11/5～11/18(就業5日、30.5時間)

→ 支給(22日分)

支給期間	実際就業日数・時間(端数切捨て)		支給可否ライン(日数は端数切上)	
10/1～10/8 (休業8日)	4日	<b>23時間</b> (23.5時間を切捨て)	<b>8日</b> (10×22/28 = <u>7.85</u> を切上)	<b><u>62.85時間</u></b> (80×22/28 = <u>62.85</u> )
11/5～11/18 (休業14日)	5日	<b>30時間</b> (30.5時間を切捨て)		
合 計	9日	<b><u>53時間</u></b>		

## (4) 支給要件 ※2 支払われた賃金額

出生時育児休業中に就業した場合、申請書に就業分に相当する賃金額を記載します。  
(支払い日が出生時育児休業期間か否か問いません。)

### 日給、時給的給与

出勤した分だけ計上

### 日給月給的給与

控除計算時の基礎日数で日割

【例】日給月給制 基本給20万円 基礎日数22日

出生時育児休業10/1～20取得 うち5日就業した場合

$20\text{万円} \div 22 \times 5 = 45,454\text{円}$

### 他の手当について

時間、日数に応じる手当なら対象

時間、日数関係無く固定なら除外

【例】通勤手当を1日出勤したら〇円支給 → 対象

出勤日数問わず固定で〇円支給 → 対象外

※年次有給休暇取得は就業した日数・時間の対象とはしませんが、賃金額は対象とします。

POINT

【出生時育児休業期間中の賃金の取扱いについて】

月給制により、休業期間中の賃金が減額されなかった場合、以下のとおり記載します。

$$\text{「支払われた賃金額」} \times \frac{\text{出生時育児休業取得日数}}{\text{出生時育児休業期間を含む賃金月の賃金支払対象期間の日数}} = \text{記載する賃金額}$$

(例) 月給制で賃金末日締 10/11～20の10日間

出生時育児休業取得、月給30万円満額支給（毎月30万円固定）の場合

$$30\text{万円} \times 10\text{日間} \div 31\text{日間} = 96,774.19 \Rightarrow \underline{96,774\text{円}} \text{（記載する賃金額）}$$

※この場合、休業開始時賃金日額の80%（賃金月額30万円×0.8×10日÷30＝80,000円）を超えているため、不支給となります。

休業中の就業時間数の取扱いや、賃金の取扱いは本体育休と異なるので注意！

## (5) 支給額について

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額} (\times) \times \text{休業期間の日数} (28 \text{ 日が上限}) \times 67\%$$

### <出生時育児休業中の就業に対して事業主から賃金が支払われた場合>

支払われた賃金額	支給額
「休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数」の 13%以下	休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数 × 67%
「休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数」の 13%超～80%未満	(休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数 × 80%) － 支払われた賃金額
「休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数」の 80%以上	不支給

※ 休業開始時賃金日額の上限額が別途定められておりますのでご注意ください。

※ 支給された日数は、本体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。

## (6) 申請について

### 【提出書類】

- 育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書
- 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書
- 振込先口座確認資料(本人名義の「普通預(貯)金口座 通帳」の写し等)
- 休業期間の確認できる書類(出生時育児休業申出書等)
- 出産予定日確認書類(母子健康手帳、医師の診断書、育児休業申出書等)
- 育児の事実確認書類(母子健康手帳等)
- 出勤簿、賃金台帳等(照合省略可)

### 【注意点】

申請者との続柄確認も行うため、母親(または父親)の名前が記載された書類の提出が必要です。そのため、母子健康手帳の出生届出済証明のページに市町村長の印が押されていない場合・親の名前が記載されていない場合、書類を受理できません。



## (6) 申請について

### POINT

### 【申請時の留意点】

#### 申請書の記載方法・・・

基本的には従来までの育児休業と同じですが、分割取得する場合、以下のとおり必ず1回の申請にまとめて行います。

1回目休業分を記載→

12. 支給期間その1				(初日)				(末日)			
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
元号		年		月		日		月		日	

2回目休業分を記載→

16. 支給期間その2				(初日)				(末日)			
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
元号		年		月		日		月		日	

#### 申請期限・・・以下の①②のいずれか

- ① 子の出生日(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8週間を経過する日の翌日。
- ② 出生時育児休業の取得日数が28日に達した場合は、達した日の翌日から、当該日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日まで

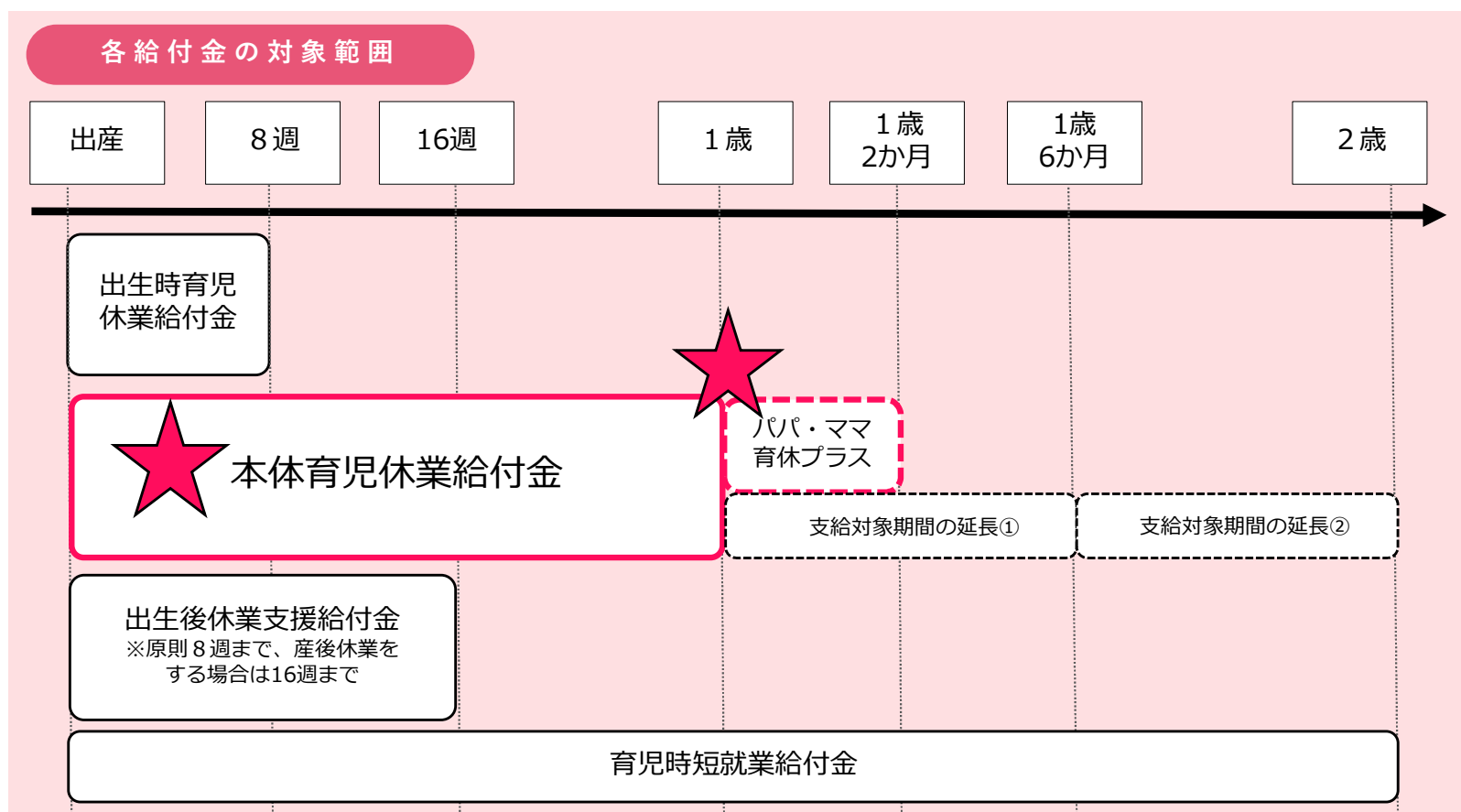
## 6 育児休業等給付 ～本体育児休業給付～



# (1) 育児休業等給付について

育児休業等給付には、出生時育児休業給付金、育児休業給付金、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金があります。

※出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金は、令和7年4月1日に創設された給付金。



## (2) 概要

- 被保険者が、原則1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合(※)、一定の要件を満たすことで支給される給付金。

※原則は、子の1歳の誕生日の前々日まで取得可能。  
期間内に2回まで分割取得可能。

### (3) 受給資格

- 1歳未満の子を養育するために、「育児休業」を取得した雇用保険の被保険者(一般または高年齢)であること。
- 育児休業を開始した日の前2年間に、  
みなし被保険者期間が通算して12か月以上であること。
- 育児休業を開始する時点で、離職が予定されていないこと。

#### 期間雇用者の場合は・・・

休業開始時において、同一事業主のもとで  
子が1歳6ヶ月までの間に、  
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。

## (4) 支給要件

- 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。
- 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。  
※10日を超えるの場合は就業している時間が80時間以下  
※出生時育児休業給付金と異なり、不支給となる就業日数・時間は休業日数に比例しません。  
※この取り扱いはいくまでも、臨時的・一時的な就労にのみ限定されます。
- 支給単位期間に支給された賃金額(※)が、  
当該支給単位期間の賃金月額の80%未満であること。  
※支払われた賃金額・・・支給単位期間中に支払日のある給与・手当等の賃金総額  
※一部分でも育児休業期間外を対象としているような給与・手当等や対象期間が不明確な給与・手当等は除外となります。

## (5) 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書 の記載上のポイント

【例1】 4/15～産休 5/27出産 7/23育休 賃金末締めの場合

⑦ 算定対象期間 (休業を開始した日:7月23日)	⑧	⑨ 賃金支払対象期間	⑩	A	B 計	⑫ 備考欄
6月23日～休業等を開始した日の前日	0日	7月1日～休業等を開始した日の前日	0日	0		自 令和6年4月15日 至 令和6年7月22日
3月23日～4月22日	23日	4月1日～4月30日	14日	140,000		99日間 産休のため 賃金支払い無
2月23日～3月22日	28日	3月1日～3月31日	31日	300,000		備考欄に賃金が 支払われなかった 理由を記入
1月23日～2月22日	31日	2月1日～2月28日	28日	300,000		
12月23日～1月22日	31日	1月1日～1月31日	31日	300,000		
11月23日～12月22日	30日	12月1日～12月31日	31日	300,000		
10月23日～11月22日	31日	11月1日～11月30日	30日	300,000		
9月23日～10月22日	30日	10月1日～10月31日	31日	300,000		
8月23日～9月22日	31日					
7月23日～8月22日	31日					
6月23日～7月22日	30日					
5月23日～6月22日	31日					
4月23日～5月22日	30日					

【賃金月額計算について】  
支払対象期間に産休がある場合、  
それを除いて11日以上の方が  
6か月必要になります。

## (5) 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書 の記載上のポイント

【例2】 **第一子**:R6年4/15～産休 5/27出産 7/23育休開始

**第二子**:R7年10/25出産 12/21育休開始 賃金末締めの場合

⑦ 算定対象期間 (休業を開始した日:12月21日)	⑧	⑨ 賃金支払対象期間	⑩	A	B	計	⑫ 備考欄
11月21日～休業等を開始した日の前日	0日	12月1日～休業等を開始した日の前日	0日	0			自 令和7年10月25日 至 令和7年12月20日
3月21日～4月20日	25日	4月1日～4月30日	14日	140,000			57日間 第二子産休 賃金支払い無
2月21日～3月20日	28日	3月1日～3月31日	31日	300,000			自 令和6年4月15日 至 令和7年10月24日
1月21日～2月20日	31日	2月1日～2月28日	28日	300,000			559日間 第一子産休・育 休のため賃金支払い無
12月21日～1月20日	31日	1月1日～1月31日	31日	300,000			備考欄に賃金が 支払われなかった 理由を記入
11月21日～12月20日	30日	12月1日～12月31日	31日	300,000			
10月21日～11月20日	31日	11月1日～11月30日	30日	300,000			
9月21日～10月20日	30日	10月1日～10月31日	31日	300,000			
8月21日～9月20日	31日						
7月21日～8月20日	31日						
6月21日～7月20日	30日						
5月21日～6月20日	31日						
4月21日～5月20日	30日						



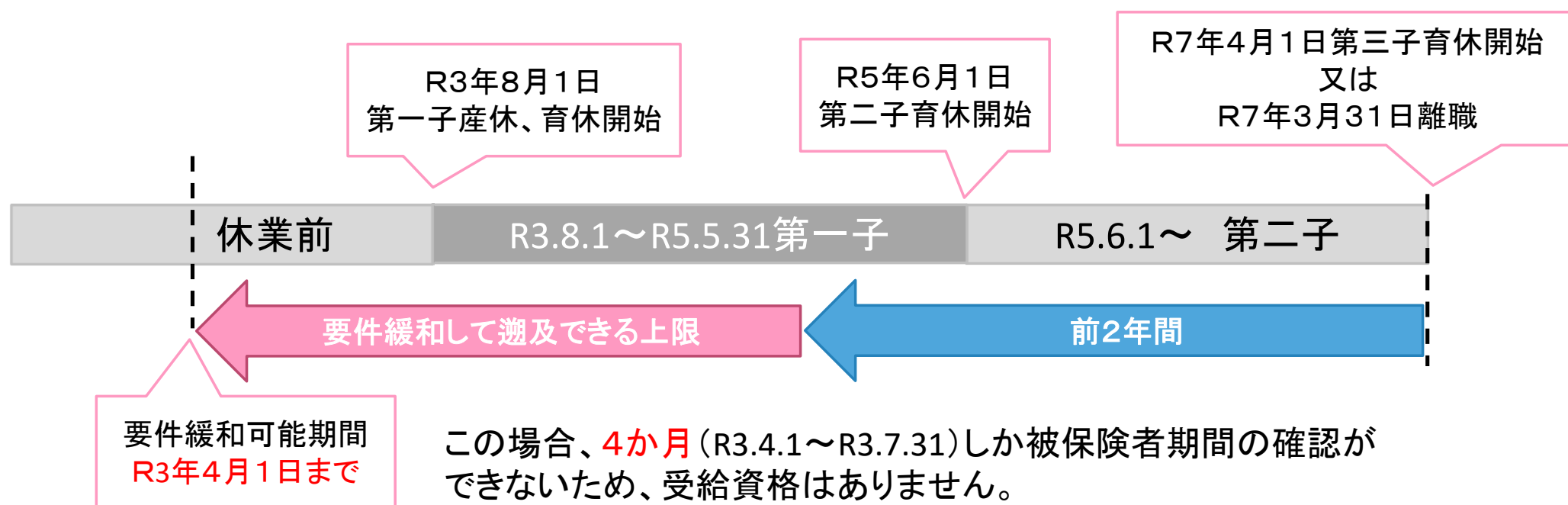
## 注意！

受給要件の緩和により、受給資格確認が可能な期間は最長4年間です。

そのため、第一子育児休業取得後、職場復帰せずに第二子の育児休業を取得する場合、

- 職場復帰せずに第三子の育児休業取得
- 職場復帰せずに離職した時の失業等給付受給

これらの受給資格が発生しない可能性があります。



## (5) 支給額

### 原則

**支給額 = 休業開始時賃金日額 (※) × 休業期間の日数 × 67% (50%)**

### ＜本体育児休業中の就業に対して事業主から賃金が支払われた場合＞

支給日数180日分までに 支払われた賃金額 (原則 67%支給)	支給日数181日分以後に 支払われた賃金額 (原則 50%支給)	支給額
休業開始時賃金日額 × 休業期間の13%以下	休業開始時賃金日額 × 休業期間の30%以下	休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数 × 67% (50%)
休業開始時賃金日額 × 休業期間の13%超～80%未満	休業開始時賃金日額 × 休業期間 の30%超～80%未満	(休業開始時賃金日額 × 休業期間の 日数 × 80%) - 支払われた賃金額
休業開始時賃金日額 × 休業期間の80%以上		不支給

※ 休業開始時賃金日額の上限額が別途定められておりますのでご注意ください。

★ 出生時育児休業給付金の支給日数は、育児休業給付の支給率 67% の上限日数の 180 日に通算されます。

## (6) 支給対象期間

- 原則、育児休業開始日から、  
育児休業に係る子の1歳の誕生日の前々日まで

※1歳の誕生日の前々日より前に育児休業を終了したときは、終了した日まで。

※パパ・ママ育休プラス制度を使用する場合や、延長要件を満たす場合は期間が変わります。

### POINT: 男性が取得する場合は…

配偶者の出産予定日、または、出産日のいずれか早い日から  
育児休業を取得・支給可能。

### POINT: 育休中に離職した場合は…

離職日まで支給可能。

(育休開始時点から離職を予定していた場合は申請不可)

## (7) 申請について

### 【提出書類】

- 育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書
- 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書(出生時育児休業給付金を申請済の場合は不要)
- 振込先口座確認資料(本人名義の「普通預(貯)金口座 通帳」の写し等)
- 育児の事実確認書類(母子健康手帳等の出産日を医師または市町村が証明しているもの)  
※母子健康手帳は、出生届出済証明のページに市町村長印の押印と、親の氏名の記載が必要です。
- 育児休業申出書(男性の場合、及び産後休業終了後育児休業開始していない場合)
- 賃金台帳・出勤簿等(照合省略可)

### 【注意点】

「記載内容に関する確認書・申請等に関する同意書」を作成することで、申請書への被保険者の記名の省略が可能となります。

※ ハローワークへの提出は必要ありません。

※ 必ず申請者氏名欄に「申請について同意済み」と記載してください。

## (8) パパ・ママ育休プラス制度

一定の要件を満たす場合、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。

### 【要件】※全て該当する場合

- ① 育休開始日が、子が1歳の誕生日以前である場合。
- ② 育休開始日が、子に係る配偶者が取得している育休期間の初日以後である場合。
- ③ 配偶者が子の1歳の誕生日の前日以前に育児休業を取得していること。

※被保険者が父親の場合・・・給付金を受給できる期間の上限は1年間です。

※被保険者が母親の場合・・・出産日(産前休業の末日)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。

## (8) パパ・ママ育休プラス制度

### ＜申請で必要な手続き・書類＞

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、支給申請書に、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を記載する。

### 【添付書類】

- **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)
- **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)配偶者の疎明書等配偶者の育休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、配偶者の  
育休確認書類は省略可能です。

## (9) 育児休業給付の分割取得

同一の子について、原則2回の育児休業まで給付金の支給対象となります。

### 3回目以降の育児休業が認められる理由

- ① 別の子の産休、育休、他の家族の介護休業が始まったことで育休が終了した場合で、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
- ② 1歳未満の子の養育を行う配偶者が、死亡、負傷等、婚姻の解消で、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 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 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
- ⑤ 育休中に出向(出向解除)した被保険者が、1日の空白もなく出向先(出向元)で被保険者資格を取得しており、引き続き育休をする場合

①⑤は子が1歳6か月または2歳までの場合を含む。 ②③④は子が1歳未満に限る。

## (10) 育児休業給付の終了

これらの場合、育児休業給付は終了します。

- 職場復帰する場合
- 他の子(第一子の育児休業の場合、第二子等)の産前・産後休業が開始する場合
- 離職する場合、等

※令和7年4月1日以降に離職された方は離職日まで支給可能

**注意！**

**育児休業給付金の回収案件が増えています！ご注意ください！**

- ✓ 申請者が復帰しているのに、復帰処理せずそのまま申請してしまった
- ✓ 他の子に係る産前休業が開始しているが、その期間も含めて申請していた
- ✓ 1歳到達日前日まで支給申請し支給終了したが、実は延長対象者だった 等々

### 【よくある原因】

- 申請に関する同意を得て本人記名を省略した結果、本人との連絡を怠っていた
- 本社で集約して事務手続を行っているが、営業所から連絡がなかった 等々



## 6 育児休業等給付 ～育児休業給付の延長～

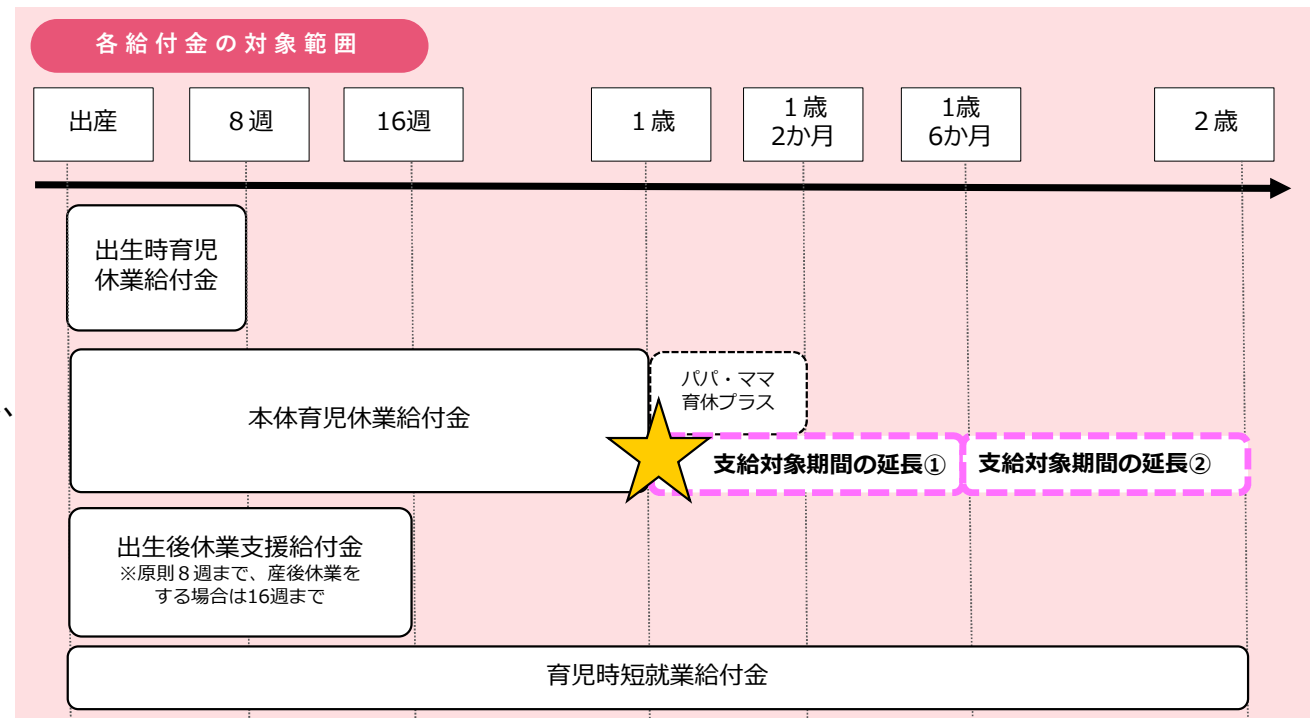


## (1) 育児休業等給付について

育児休業等給付には、以下の4つがあります。

- 出生時育児休業給付金
- (本体) 育児休業給付金
- 出生後休業支援給付金※
- 育児時短就業給付金※

※出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金は、令和7年4月1日に創設された給付金。



## (1)概要

子の1歳（1歳6か月）の誕生日には  
職場復帰をすることを目指して準備をしていた



にも、関わらず・・・



職場復帰ができなくなった場合



子の1歳（1歳6か月）の誕生日以降も  
引き続き育児休業を取得することができます

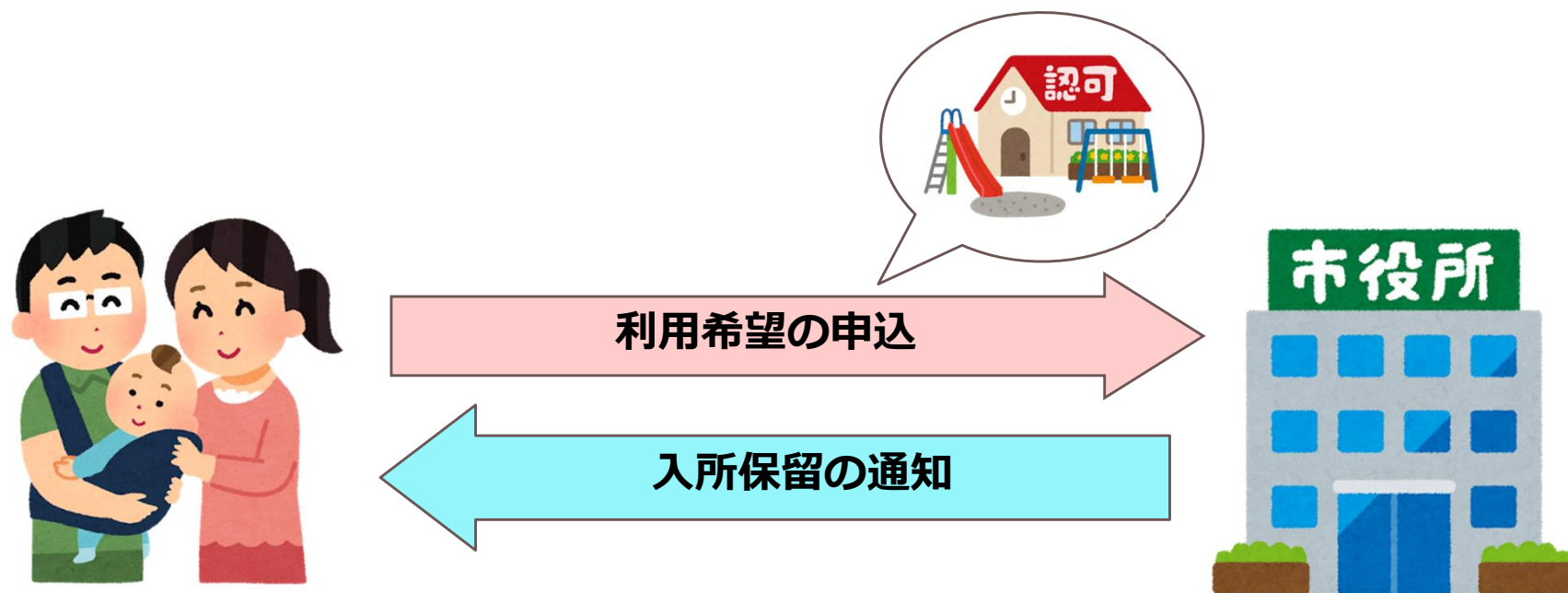
一定の理由により  
※延長事由に該当

### (3) 延長事由

- ① 1歳（1歳6か月）の誕生日時点で、  
保育所等に入所できていない場合
- ② 養育を行う予定だった配偶者が、  
育児をできなくなった場合
- ③ 育休を中断して取得した他の休業  
（介護、他の子の育休等）が終了した場合

### (3) 延長事由① 保育所等に入所できない

保育所等における保育の利用を希望し申込を行っているが、当面保育の実施がされない場合（速やかな職場復帰を図るために保育所等における保育の利用を希望しているものであると、公共職業安定所長が認める場合に限る。）が対象となります。



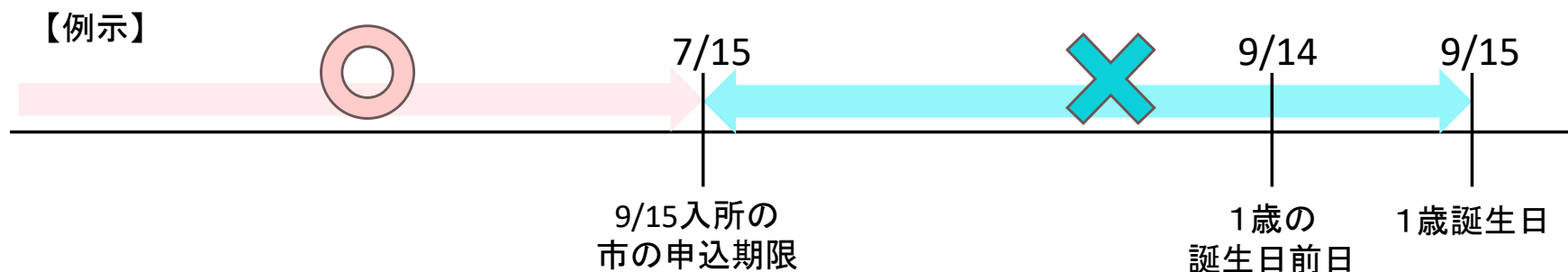
### (3) 延長事由① 保育所等に入所できない

#### ◆ 保育利用の申込についての要件 1

- 市区町村への入所申込年月日が子の1歳（1歳6か月）の誕生日の前日までの日付になっていること。

トラブルが  
非常に  
多いです！

※単に申込を失念していた場合や、入所申込みを行おうと市区町村に問い合わせたところ「入所が困難」との返答があり、期限内に申込みを行わなかった場合は、延長は認められません。



誕生日の前日（9/14）まで、かつ、市の申込み期限までに申し込んでいる必要があります。

### (3) 延長事由① 保育所等に入所できない

#### ◆ 保育利用の申込についての要件 2

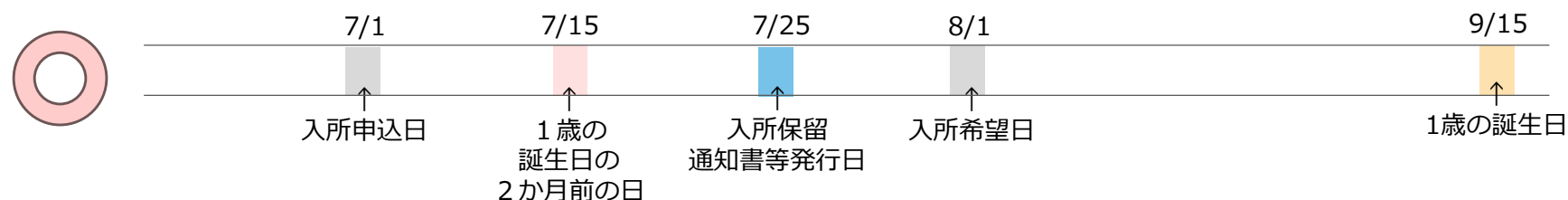
- 市役所の保留通知書の発行年月日が、  
子の1歳（1歳6か月）の誕生日の2か月前※の日以後の  
日付となっていること。 ※ 4月入所申込みの場合は3か月前

※発行年月日が上記期限より前の日付の入所保留通知書等しかなく、  
入所保留中は市区町村から新たな通知が発行されない場合は、育児  
休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書の理由欄にその旨を記  
載の上、直近の入所保留通知書等を添付してください。

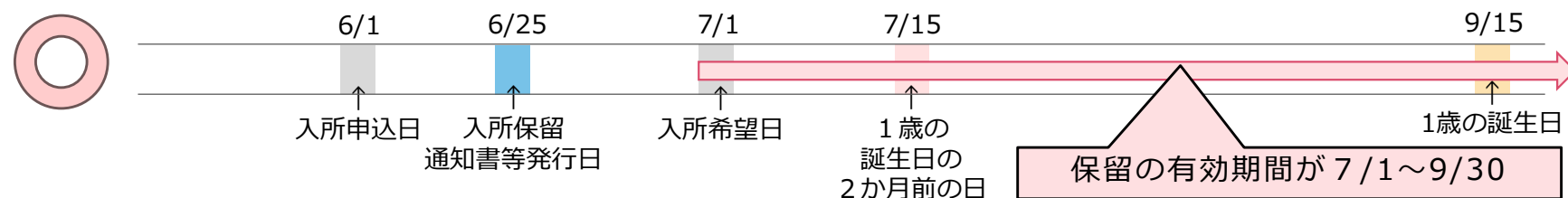
（子の誕生日が保留の有効期限内にあるものに限りします。）

### (3) 延長事由① 保育所等に入所できない

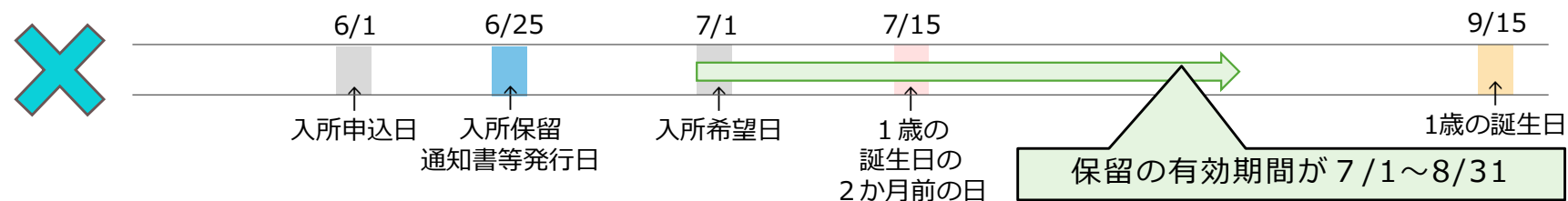
【例示 1】 子の1歳の誕生日の2か月前の日以後に発行されている場合



【例示 2】 子の1歳の誕生日の2か月前の日より前に発行されているが、  
保留の有効期間に1歳の誕生日が含まれている場合（新しい保留通知の発行なし）



【例示 3】 子の1歳の誕生日の2か月前の日より前に入所保留通知書が発行されており、  
保留の有効期間に子の1歳の誕生日が含まれていない場合





### (3)延長事由① 保育所等に入所できない

#### ◆保育利用の申込についての要件3

- やむを得ない理由なく**内定辞退を行っていない**こと。

トラブルが  
非常に  
多いです！

「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の変更等**があり、内定した保育所等に子どもを入所させることができなかった場合を指します。

【例示】



### (3)延長事由① 保育所等に入所できない

#### ◆ 公共職業安定所長が認める具体的な要件

- 原則として、子の1歳（1歳6か月）の誕生日以前の日を、入所希望日として入所申込みをしていること。
- 申し込んだ保育所等が、合理的な理由なく自宅から通所に片道30分以上要する施設になっていないこと。
- 市区町村に対する保育利用の申込みにあたり、入所保留となることを希望する旨の意思表示をしていないこと。

### (3)延長事由② 配偶者が育児を行えない

子の1歳（1歳6か月）の誕生日の前日以降の期間について、常態としてその子の養育を行う予定であった配偶者が、以下のいずれかに該当し、育児を行えない場合。

- **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っては、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）

### (3) 延長事由③ 他の休業が終了

#### 以下の2つの理由のいずれかに限られる

- 当該子（A）に係る育休が、他の子（B）に係る、産休または育休により終了し、その後、他の子（B）に係る休業が、当該他の子（B）の死亡、または、当該被保険者と同居しないこととなったことで終了したとき、  
及び、  
当該子（A）の1歳（1歳6か月）の誕生日が  
当該他の子（B）に係る休業期間に含まれるとき
- 当該子にかかる育休が、対象家族に係る介護休業により終了し、  
その後、介護休業に係る対象家族の死亡、離婚、婚姻の取消、離縁等で  
当該介護休業が終了したとき

## (4) 手続きについて

届出書類	<p><b>原則</b></p> <p>「育児休業給付金/出生後休業支援給付金支給申請書」</p> <p>※18欄「支給対象となる期間の延長事由－期間」に必要情報を記載してください</p>
申請時期	<p>① 延長する期間の<b>直前の支給対象期間の支給申請時</b></p> <p>※ただし1歳(1歳6か月)の誕生日の前日以降の申請時に限ります。</p> <p>② 1歳(1歳6か月)の<b>誕生日の前日を含む延長後の支給対象期間の支給申請時</b></p>

## (5) 添付資料について

### ① 保育所等にできなかった場合

以下、①、②、③のすべての書類

1 育児休業給付金支給対象期間事由認定申告書

2 市区町村に保育所等の利用申込みを行ったときの申込書

3 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知

※入所保留通知書、入所不承諾通知書など、市区町村によって名称が異なります。

育児休業等給付金 延長申告書

検索

申告書の様式はこちら→

(様式1) 育児休業給付金支給対象期間 延長事由認定申告書

※申請書の記載事項をすべて記入し、記入した日から起算して1週間以内、各市区町村に提出してください。記入漏れ、記入間違い、記入不足等により、申請書の提出が認められない場合があります。記入漏れ、記入間違い、記入不足等により、申請書の提出が認められない場合があります。

1. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

2. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

3. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

4. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

5. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

6. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

7. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

8. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

9. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

10. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

11. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

12. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

13. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

14. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

15. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

16. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

17. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

18. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

19. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

20. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

21. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

22. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

23. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

24. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

25. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

26. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

27. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

28. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

29. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

30. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

31. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

32. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

33. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

34. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

35. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

36. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

37. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

38. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

39. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

40. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

41. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

42. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

43. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

44. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

45. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

46. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

47. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

48. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

49. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

50. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

51. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

52. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

53. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

54. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

55. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

56. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

57. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

58. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

59. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

60. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

61. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

62. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

63. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

64. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

65. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

66. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

67. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

68. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

69. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

70. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

71. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

72. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

73. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

74. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

75. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

76. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

77. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

78. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

79. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

80. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

81. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

82. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

83. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

84. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

85. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

86. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

87. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

88. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

89. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

90. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

91. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

92. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

93. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

94. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

95. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

96. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

97. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

98. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

99. 申請書の提出期限を必ず守ってください。

100. 申請書の提出期限を必ず守ってください。



## (5) 添付資料について② その他の理由の場合

配偶者の死亡	<ul style="list-style-type: none"><li>・世帯全員について記載された住民票の写し</li><li>・母子健康手帳</li></ul>
配偶者の疾病、負傷等	<ul style="list-style-type: none"><li>・医師の診断書</li></ul>
配偶者との別居	<ul style="list-style-type: none"><li>・世帯全員について記載された住民票の写し</li><li>・母子健康手帳</li></ul>
配偶者の産前産後	<ul style="list-style-type: none"><li>・産前産後に係る母子健康手帳</li></ul>
他の休業が終了	<ul style="list-style-type: none"><li>・世帯全員について記載された住民票の写し</li><li>・母子健康手帳 等</li></ul>

## (6) 延長交替

「配偶者の延長交替」とは、以下のいずれにも該当する場合に、**1歳から1歳6か月と1歳6か月から2歳の各期間中、夫婦それぞれ1回に限り**、育児休業給付金の対象となる制度です。

- ① 当該子について、育児休業の申出をした**被保険者又はその配偶者が**、  
当該子の**1歳（1歳6か月）の誕生日の前日において**  
当該子を養育するための休業をしている場合
- ② 当該休業をすることとする  
**1の期間の初日が当該子の1歳（1歳6か月）の誕生日の前日である場合**

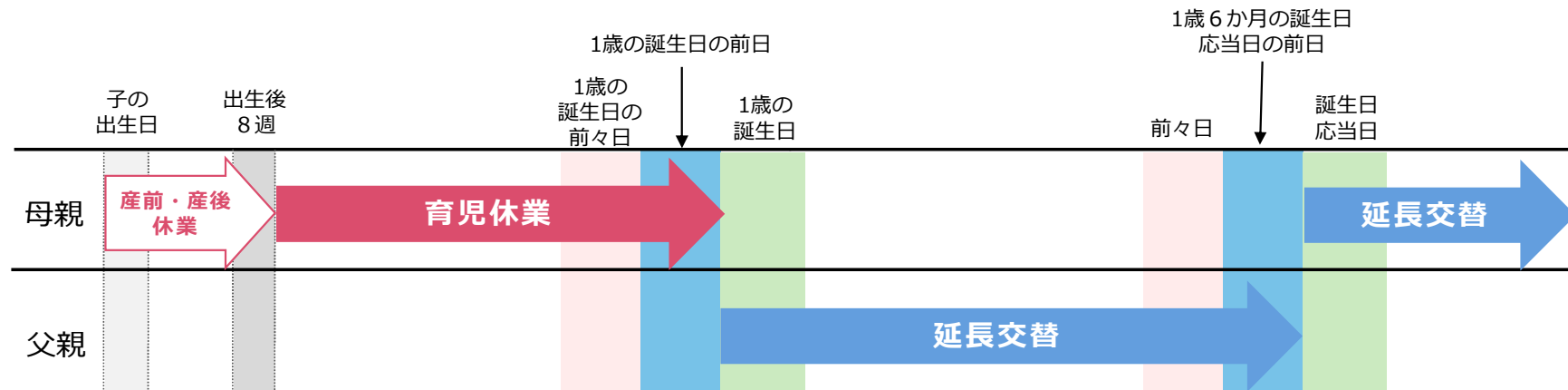
※その配偶者が当該子の1歳（1歳6か月）の誕生日の前日以降の期間に

当該子を養育するための休業をしている場合には、当該休業をすることとする1の期間の末日の翌日以前の日

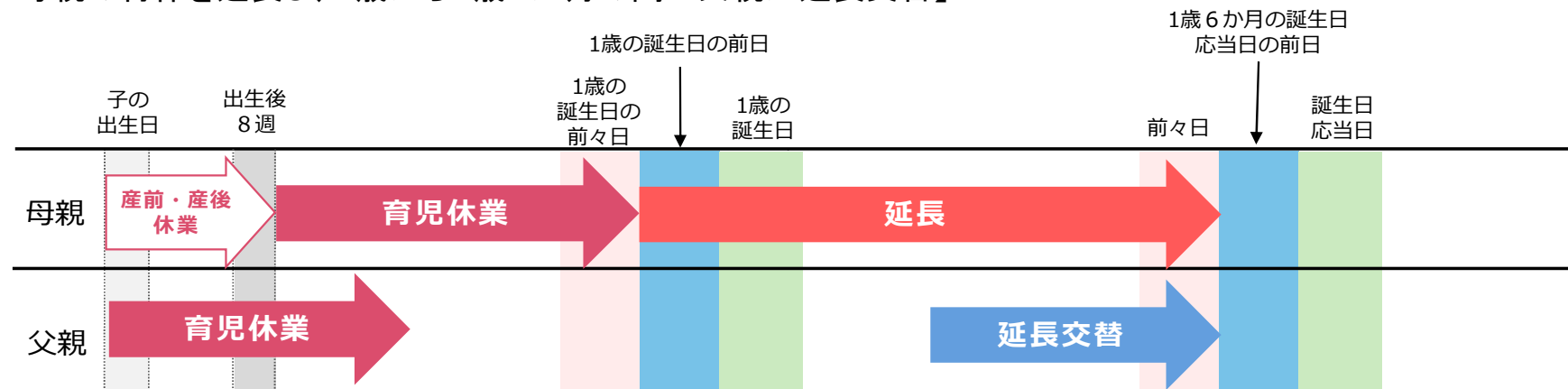


## (6) 延長交替【例示】

【例示1: 母親の育休終了のタイミングで父親が延長交替、その後、父親の育休終了後に再度母親が延長交替】



【例示2: 母親の育休を延長し、1歳から1歳6か月の間に父親が延長交替】



令和7年  
4月施行

## 6 育児休業等給付 ～出生後休業支援給付金～

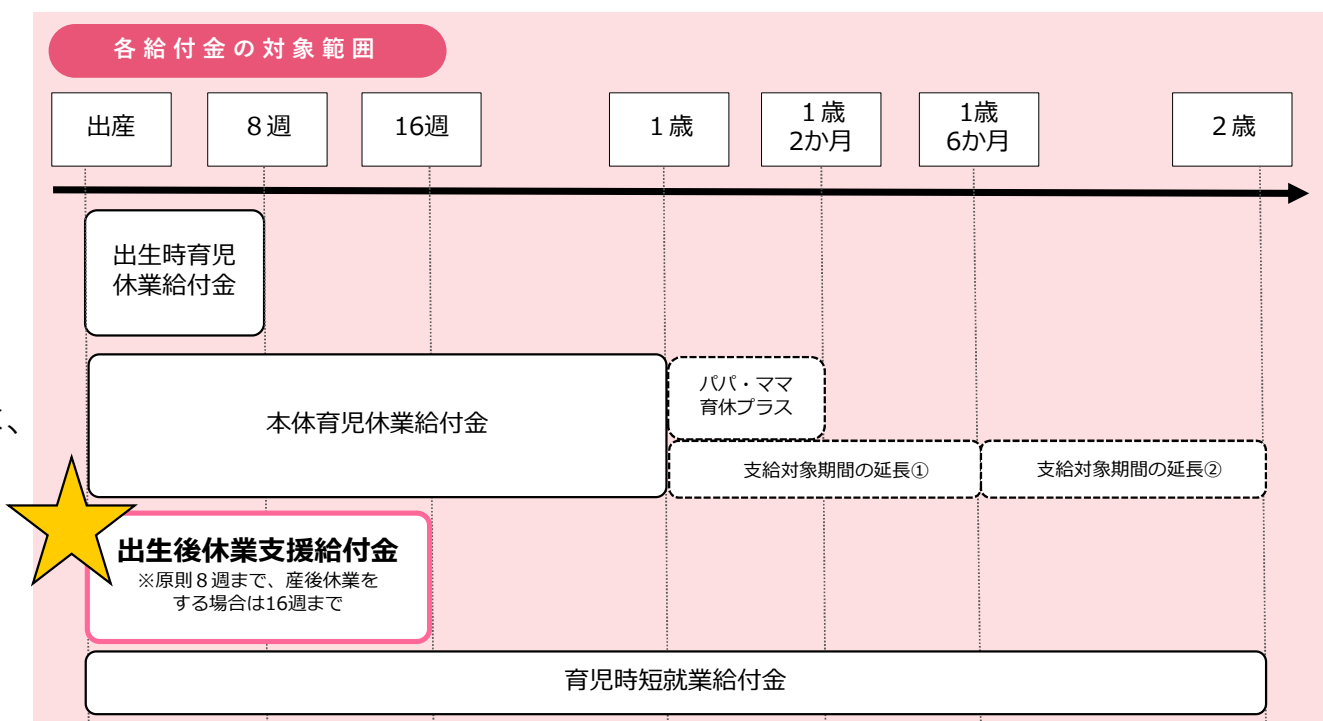


# (1)育児休業等給付について

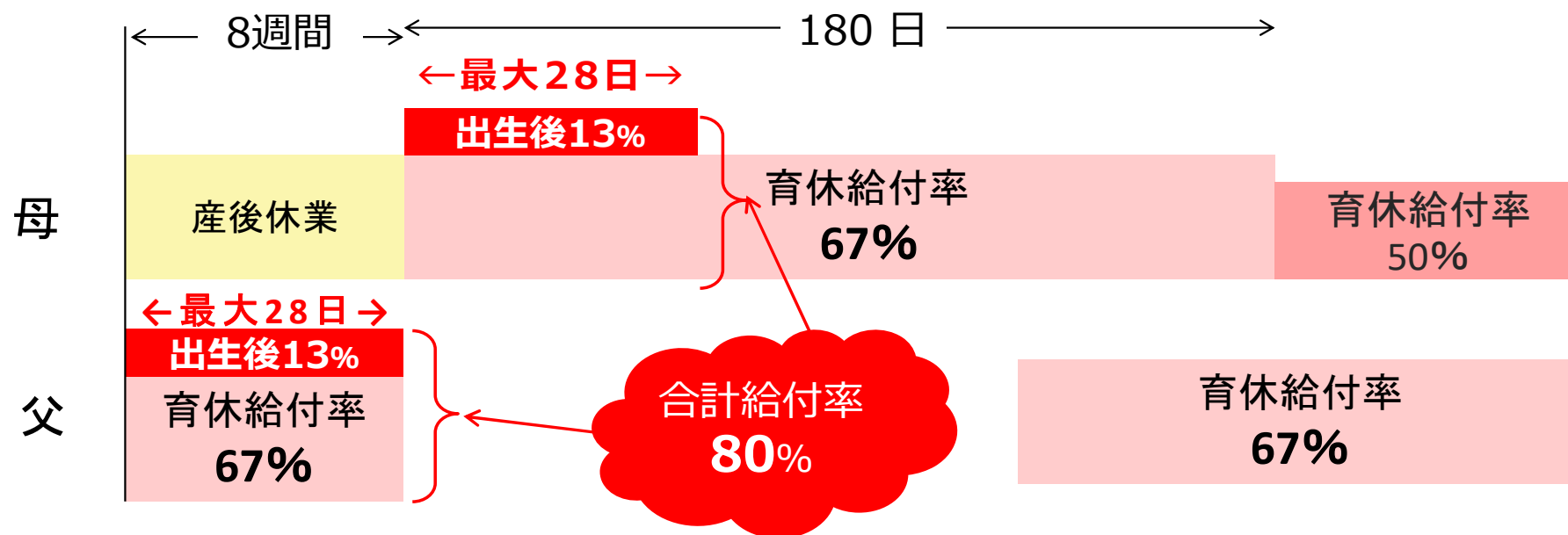
育児休業等給付には、以下の4つがあります。

- 出生時育児休業給付金
- (本体) 育児休業給付金
- 出生後休業支援給付金※
- 育児時短就業給付金※

※出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金は、令和7年4月1日に創設された給付金。



## (2)概要



出生後休業支援給付金は、両親ともに一定期間内に通算して14日以上の育児休業（産後パパ育休を含む）を取得した際に一定の要件を満たすことで最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額が支給される給付金です。

### (3)受給資格・支給要件

- ✓ 育児休業を開始した日の前2年間に、  
「みなし被保険者期間」が通算して12か月以上であること。
- ✓ 対象期間内にした出生後休業の日数が通算して14日以上あること。
- ✓ 当該被保険者の配偶者が、当該出生後休業に係る子について、
  - 出生後休業を通算14日以上したとき、  
もしくは、
  - 被保険者の「配偶者の出生後休業例外要件」に該当していること。

## (3)受給資格・支給要件

給付金の対象となる「出生後休業」とは・・・？

- ✓ 被保険者**本人**がする出生後休業：  
出生時または本体育児休業給付金が支給される休業
- ✓ 被保険者の**配偶者**がする出生後休業：
  - 被保険者の配偶者が雇用保険被保険者の場合は、出生時または本体育児休業給付金が支給される休業
  - 被保険者の配偶者が公務員の場合は、各種法律の規定による請求に係る育児休業

## 出生後休業の対象期間とは

始期

- ✓ 出産日
- ✓ 出産予定日

} いずれか早い日

この期間が、出生後休業の対象期間

終期

- ✓ 出産日から起算して8週間  
(16週間)経過する日の翌日
- ✓ 出産予定日から起算して8週間  
(16週間)経過する日の翌日

} いずれか遅い日

## 配偶者の出生後休業例外要件

- ① 配偶者がいない
- ② 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない
- ③ 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中
- ④ 配偶者が無業者
- ⑤ 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない
- ⑥ 配偶者が産後休業中
- ⑦ ①～⑥以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない



## 配偶者の出生後休業例外要件 ⑦のPOINT

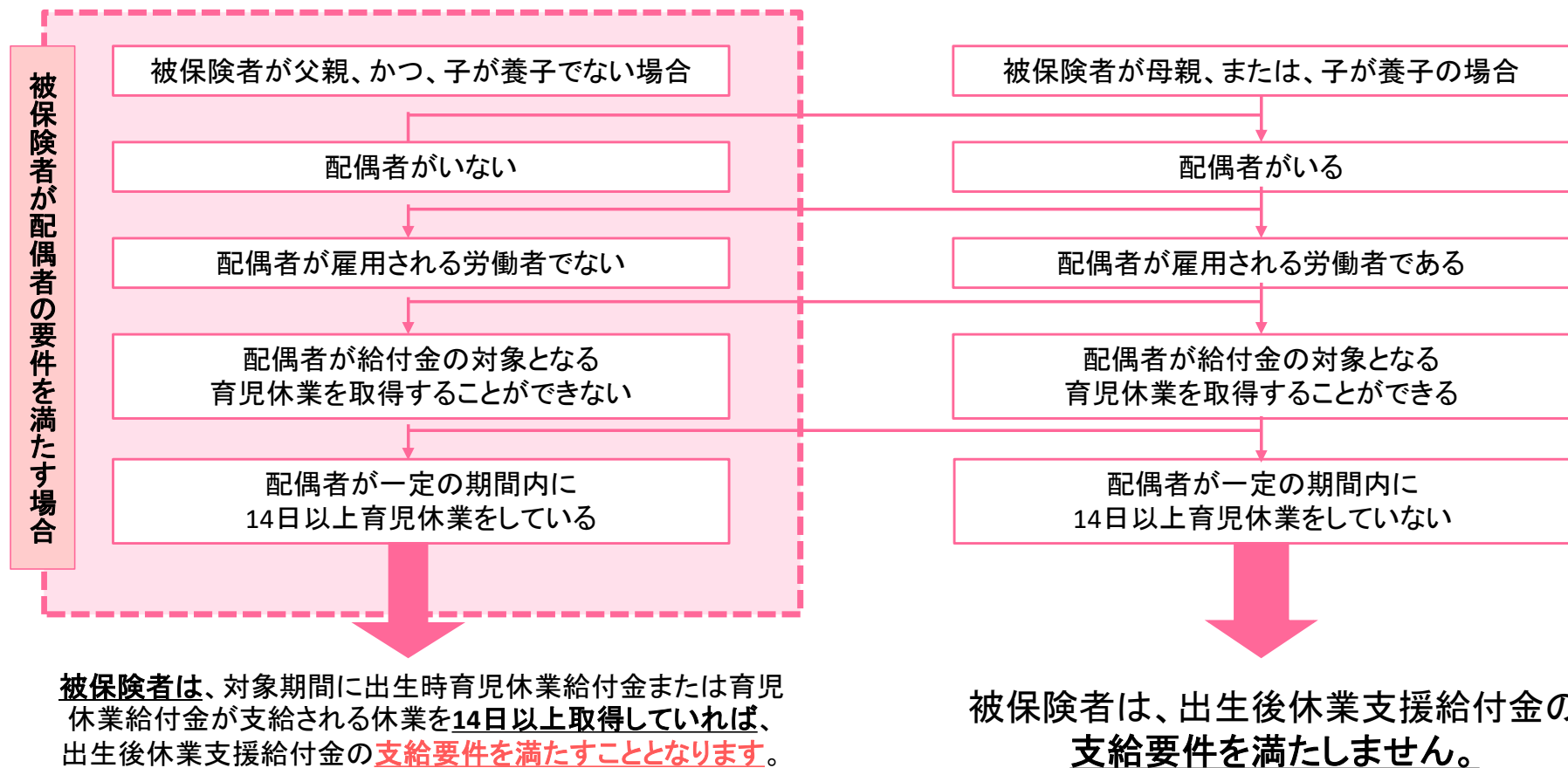
その他、配偶者が育児休業をすることができない場合

- ✓ 日々雇用される者であるため（日雇労働被保険者等）
- ✓ 出生時育児休業の申出をすることができない有期雇用労働者であるため
- ✓ 労使協定に基づき事業主から育児休業の申出又は出生時育児休業の申出を拒まれたため
- ✓ 公務員であって育児休業の請求に対して任命権者から育児休業が承認されなかったため
- ✓ 雇用保険被保険者ではないため、育児休業給付を受給することができない（週所定労働時間20時間未満等）
- ✓ 短期雇用特例被保険者であるため、育児休業給付を受給することができない
- ✓ 雇用保険被保険者であった期間が1年未満のため、育児休業給付を受給することができない
- ✓ 雇用保険被保険者であった期間は1年以上あるが、賃金支払いの基礎となる日数や労働時間が不足するため、育児休業給付を受給することができない
- ✓ 配偶者の勤務先の出生時育児休業又は育児休業が有給の休業であるため、育児休業給付を受給することができない

詳細は「配偶者が給付金の対象となる育児休業をすることができないことの申告書」をご覧ください。

[illegible]

## 支給要件の確認のポイント



## (4)申請手続き

**出生後休業支援給付金は、原則、  
出生時育児休業等給付金、又は、  
本体育児休業等給付金と  
一体的に申請を行います！**

## (4)申請手続き

「出生時育児休業等給付」と一体的に行う場合

### 提出書類

- 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書（育児）
- 育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金/出生後休業支援給付金支給申請書

### 添付資料

- 1 賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、タイムカード等 （照合省略可）
- 2 母子健康手帳、育児休業申出書、育児休業承認書、医師の診断書等
- 3 出生後休業支援給付金の支給要件を満たしていることが確認できる書類

### 提出期限

- 子の出生日（出産予定日）から **8週間を経過する日の翌日**

（出生時育児休業の取得日数が28日に達した場合は達した日の翌日から、当該日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日まで）

## (4)申請手続き

「本体育児休業等給付」と一体的に行う場合

### 提出書類

- 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書（育児）
- 育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金/出生後休業支援給付金支給申請書

### 添付資料

- 1 賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、タイムカード等 （照合省略可）
- 2 母子健康手帳、育児休業申出書、育児休業承認書、医師の診断書等
- 3 出生後休業支援給付金の支給要件を満たしていることが確認できる書類

### 提出期限

- 初回支給申請書を提出する日まで（受給資格確認手続きのみ行う）
- 休業開始日から4か月を経過する日の属する月の末日まで（初回支給申請を同時に行う場合）

## (4)申請手続き

「出生後休業支援給付」を単体で行う場合

### 提出書類

- 出生後休業支援給付金支給申請書

### 添付資料

母子手帳や住民票を育児休業給付金の申請の際で提出していたとしても、出生後休業支援給付金を単体で申請する場合は、改めて添付が必要です。

### 1 出生後休業支援給付金の支給要件を満たしていることが確認できる書類

### 提出期限

- 要件を満たした日から10日以内  
(育児休業給付金のみ支給決定され、出生後休業支援給付金が不支給となった場合)
- 被保険者の育児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

※ 単独で行う場合は、初回の育児休業給付金の支給決定後でなければ申請不可です。

## (4)申請手続き【申請書の記入箇所】

### 1 配偶者が被保険者の場合

配偶者の被保険者番号

				-										
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

### 2 配偶者が公務員の場合

配偶者の育児休業開始年月日

	-						
元号		年		月		日	

### 3 配偶者の例外要件に該当する場合

配偶者の状態

--

- 1 配偶者がいない
- 2 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない
- 3 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中
- 4 配偶者が無業者
- 5 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない
- 6 配偶者が産後休業中
- 7 1～6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない

申請を行う際は、  
配偶者の状態によって  
**①②③のいずれか1つを  
記入**して申請してくだ  
さい。

※育児休業給付と一体的に  
行う際に、記入が漏れていた  
場合、改めて単票で申請  
していただくことになるの  
で、ご注意ください。

## (5) 出生後休業支援給付金の支給要件を満たしていることが確認できる書類

被保険者が父親、かつ、子が養子でない場合

どちらか

- 母子健康手帳
- 医師の診断書(分娩(出産)予定日証明書)

配偶者の出生後休業例外要件のいずれかに該当するため、  
上記いずれかを提出すれば、

その他の支給要件を満たしていることが確認できる書類は不要です。

※支給申請書に記載する「配偶者の状態」欄は、該当する理由の番号を記載してください。

男性のみの  
特例！！



## (5) 出生後休業支援給付金の支給要件を満たしていることが確認できる書類

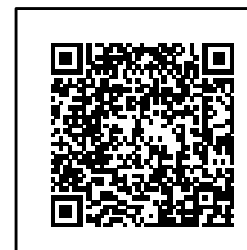
被保険者が母親、もしくは、子が養子の場合

配偶者の状況によって異なります。

厚生労働省HPやパンフレットをご確認ください。

厚生労働省ホームページ「育児休業等給付について」

URL： [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html)



**(5)出生後休業支援給付金の支給要件を満たしていることが確認できる書類**  
**配偶者の育児休業取得状況等が確認出来る場合**

<p>配偶者が <b>雇用保険被保険者</b></p>	<p>・世帯全員について記載された<u>住民票</u>(続柄あり)の写し等 ※支給対象者の配偶者であることを確認できるもの</p> <p>★支給申請書の「配偶者の被保険者番号」欄に記載する。</p>
<p>配偶者が <b>公務員</b></p> <p>▶<u>右記の①及び②</u></p>	<p>①世帯全員について記載された<u>住民票</u>(続柄あり)の写し等 ※支給対象者の配偶者であることを確認できるもの</p> <p>②育児休業の承認を行った任命権者からの通知書の写し、 または、育児休業手当金の支給決定通知書の写し等 ※配偶者の育児休業の取得期間を確認できるもの</p> <p>★支給申請書の「配偶者の育児休業開始年月日」欄に記載する。</p>

## (5) 出生後休業支援給付金の支給要件を満たしていることが確認できる書類

### 配偶者の育児休業を要件としない場合

子の出生日の翌日における配偶者の状態	番号	確認書類
配偶者がいない	1	① 戸籍謄（抄）本（抄本の場合は被保険者本人のもの）及び世帯全員について記載された住民票（続柄あり）の写し または ② 被保険者がひとり親を対象とした公的な制度を利用していることが確認できる書類（遺族基礎年金の国民年金証書、児童扶養手当の受給を証明する書類、母子家庭の母等に対する手当や助成制度等を受給していることが確認できる書類など、いずれか一つで可）
配偶者が行方不明（配偶者が雇用される労働者であり勤務先において3か月以上無断欠勤が続いている場合又は災害により行方不明となっている場合に限ります。）	1	① 世帯全員について記載された住民票（続柄あり）の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの 及び ② 配偶者の勤務先において無断欠勤が3か月以上続いていることについて配偶者の事業主が証明したもの、または、罹災証明書
配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない	2	戸籍謄（抄）本（抄本の場合は被保険者本人及び対象の子のもの。住民票において、被保険者の配偶者が世帯主となっており、対象の子との続柄が「夫の子」又は「妻の子」となっている場合は、住民票（続柄あり）の写しでも可。）
配偶者から暴力を受け、別居中	3	裁判所が発行する配偶者暴力防止法第10条に基づく保護命令に係る書類の写し、女性相談支援センター等が発行する配偶者からの暴力の被害者の保護に関する証明書（雇用保険用）のいずれか
配偶者が無業者	4	① 世帯全員について記載された住民票（続柄あり）の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの 及び ② 配偶者の直近の課税証明書（収入なしであることの確認のため） ※ 課税証明書に給与収入金額が記載されている場合は、事業主発行の退職証明書の写しなど子の出生日の翌日時点で退職していることがわかる書類も必要です。 ※ 配偶者が基本手当を受給中であれば、配偶者の直近の課税証明書に代えて受給資格者証の写しを添付書類とすることができます。

受給資格者証の写しを添付書類とすることができます。	
配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない	5
配偶者が産後休業中	6
上記以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない	7

### 【参考】

パンフレット「育児休業等給付の内容と支給申請手続」P20



## (6)出生後休業支援給付金のポイント

**申請時点で配偶者の要件を満たしているかの確認できない場合は不支給になります！**

- 被保険者が母親の場合、配偶者である父親が雇用保険の被保険者である場合は、(出生時)育児休業給付金の支給がシステム上確認できない場合は、不支給となります。  
必ず、配偶者の方が給付金の受給を受けているかを被保険者の方にご確認ください。
- 被保険者が父親である場合は、配偶者である母親の申請に影響がでますので、早期のご提出にご協力をお願いいたします。

**出生後休業支援給付金を受給するための出生後休業の対象期間は、出生日及び出産予定日によって変動します！**

- 育児休業給付金を申請する際は、可能な限り「出産予定日」をご記入ください。

**厚生労働省ホームページ「Q&A～育児休業等給付～」**

URL：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158500.html>



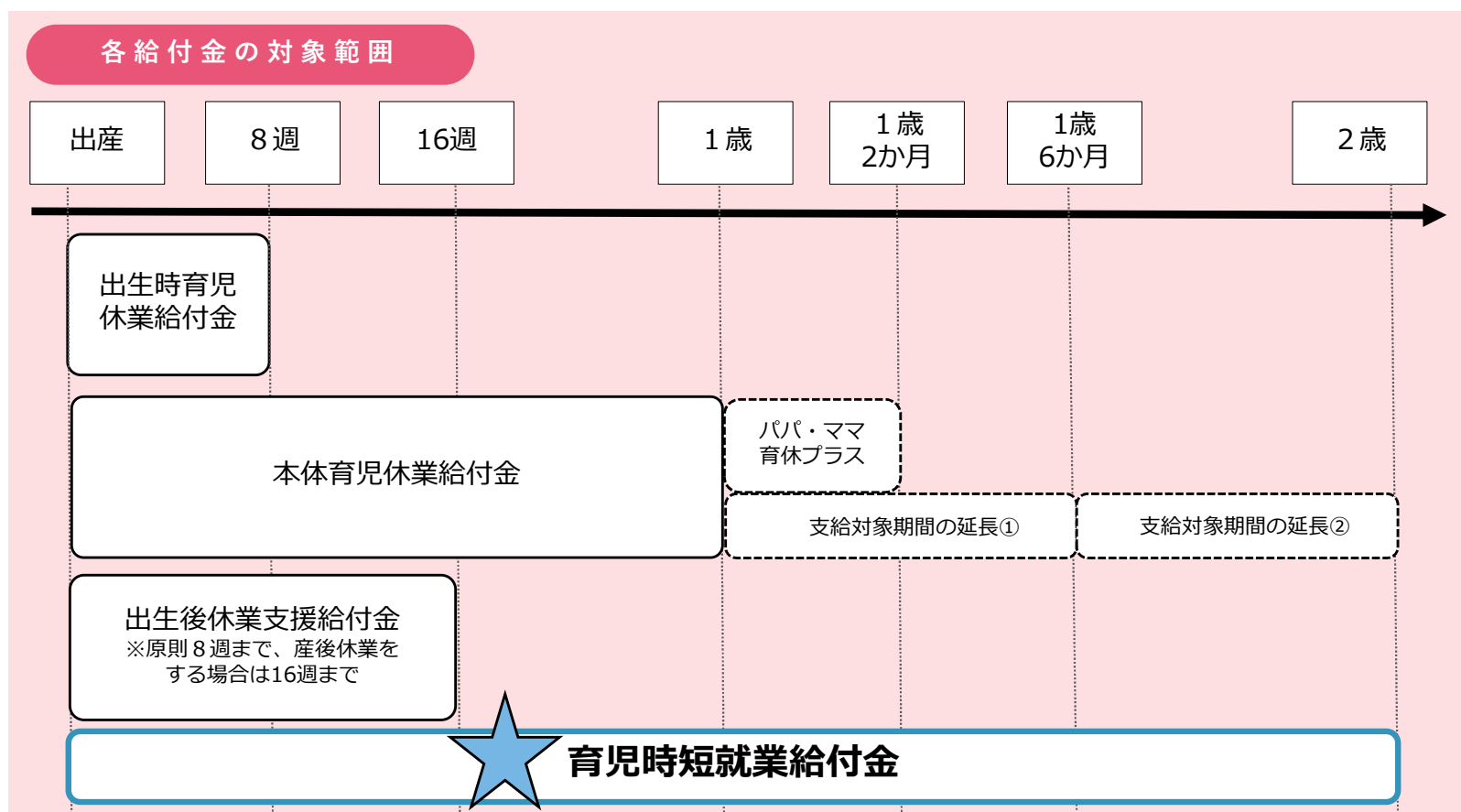
## 6 育児休業等給付 ～育児時短就業給付～



# (1) 育児休業等給付について

育児休業等給付には、出生時育児休業給付金、育児休業給付金、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金があります。

※出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金は、令和7年4月1日に創設された給付金。



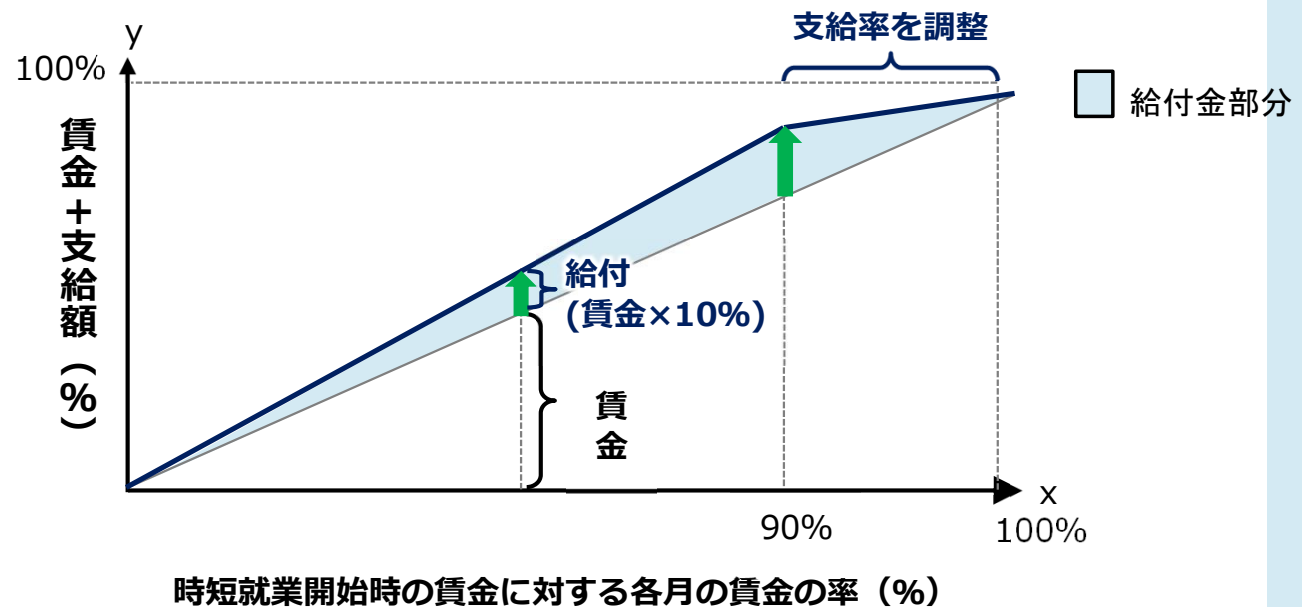
## (2) 概要

育児時短就業給付金とは、被保険者が、

2歳未満の子を養育するために

所定労働時間を短縮して就業した場合に、賃金が低下するなど  
一定の要件を満たす場合に支給される給付金です。

支給額のイメージ



### (3) 受給資格

#### 要件1

- 2歳未満の子を養育するために、  
1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業する被保険者。

#### 要件2

どちらか

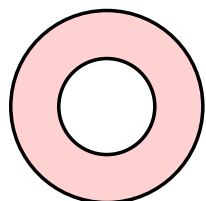
- 育児休業給付の対象となる育児休業から、  
引き続き、同一の子について育児時短就業を開始したこと。
- 育児時短就業を開始した日前の2年間に  
みなし被保険者期間が通算して12か月以上あること。



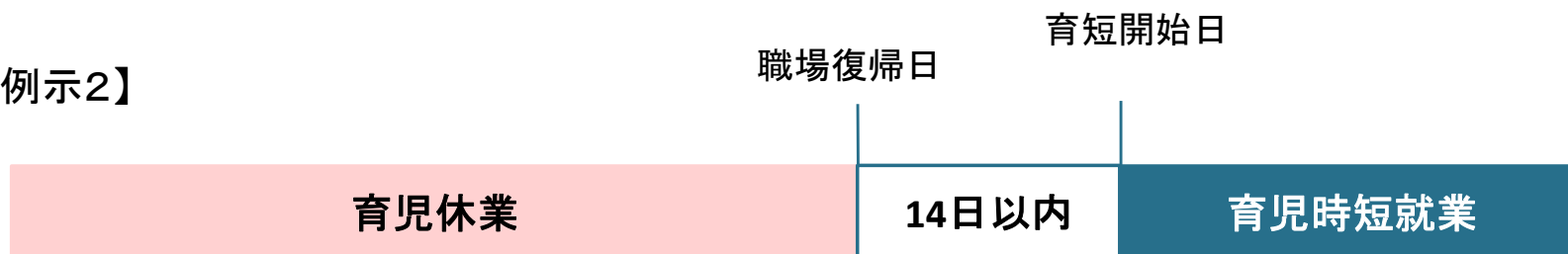
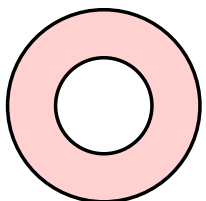
### (3) 受給資格

「育児休業から引き続き」とは…？

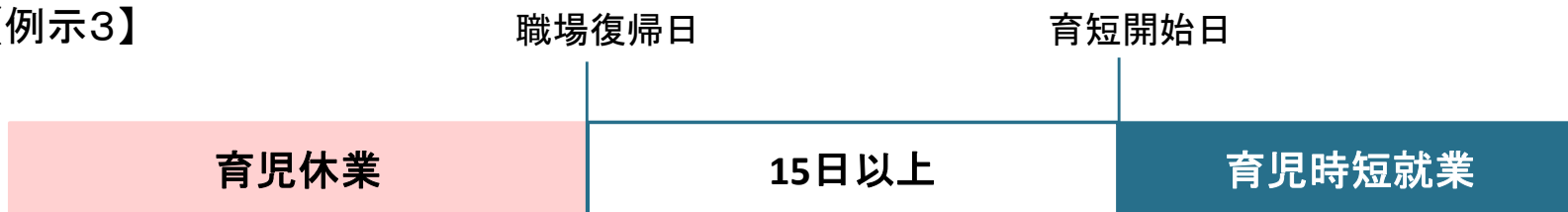
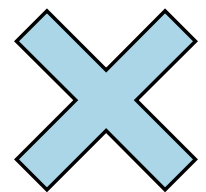
【例示1】



【例示2】



【例示3】



## (4) 対象となる育児時短就業

2歳未満の子を養育するために被保険者からの申出に基づき、事業主が講じた1週間当たりの所定労働時間を短縮する措置により就労している場合が対象。

### 例えば…

- 週所定労働時間:40時間 → 35時間
- 週所定労働時間:25時間 → 15時間  
(子が小学校就学前に週所定労働時間25時間で復帰予定)
- 1週間あたりの所定労働日数:5日 → 4日
- フレックスタイム制清算期間1か月の総労働時間:160時間 → 130時間
- 子を養育するためにフルタイムからパートタイムに転職した 等

短縮後の所定労働時間に下限・上限はない(1分でも短くなっていればOK)

## (5) 支給について 【各月の支給要件】

- 月の初日から末日まで引き続いて、被保険者であること。
- ◎ 月の初日から末日まで引き続いて、介護休業給付金または（出生時・本体）育児休業給付金を受給していないこと。
- 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていないこと。
- 支払われた賃金額が支給限度額未満であること。
- 1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業した期間があること。

月の途中から介護休業や育児休業を取得した場合は、その月は育児時短就業給付の対象となります。

## (5) 支給について 【支払われた賃金額】

支給対象月に「実際に支払われた賃金」のみを言います。

当該支給対象月を対象とした賃金であっても、他の月に支払われた賃金は、当該支給対象月の賃金として算定しません。

**POINT：原則、高年齢雇用継続給付と同じ考え方！  
ただし、みなし賃金はありません！**

### 【例示】

月末締め、当月25日払い（欠勤控除、残業代は翌月精算）

4月分の申請

→ 4/25支払分

3月分に振り戻さない

※ 4/1～4/30分 + 3/1～3/31の欠勤控除、残業代分

月額証明書と  
混同しやすい  
ので注意！

## (5) 支給について 【支払われた賃金額】

### 数ヶ月分一括払いの通勤手当について

高年齢雇用継続給付と同じ考え方！

当該賃金が支払われた以後の各支給対象月に、当該賃金額をその基礎となる月数で除した額が支払われたものと取り扱います。

なお、最初の支給対象期間の前に数か月分一括して支払われた通勤手当等については、その後の支給対象月への算入は行いません。

【例示1】4月～6月分の通勤手当10,000円が3月に支払われた場合

3月：3,333円	4月：3,333円	5月：3,334円	6月：×
-----------	-----------	-----------	------

【例示2】4月～6月分の通勤手当10,000円が4月に支払われた場合

4月：3,333円	5月：3,333円	6月：3,334円
-----------	-----------	-----------

【例示3】最初の支給単位期間5月で、4月～6月分の通勤手当10,000円が4月に支払われた場合

4月：×	5月：×	6月：×
------	------	------

## (5) 支給について【各月の支給額】

イ 支払われた賃金額が賃金月額90%以下の場合

$$\text{支給額} = \text{支給対象月に支払われた賃金額} \times 10\%$$

ロ 支払われた賃金額が賃金月額90%超～100%未満の場合

$$\text{支給額} = \text{支給対象月に支払われた賃金額} \times \text{調整後の支給率}$$

【調整後の支給率】

$$\text{賃金率 (X)} = \text{支払われた賃金額} \div \text{賃金月額} \times 100$$

$$\text{支給率 (Y)} = 9,000 \div X - 90$$

$$\text{支給額} = \text{支払われた賃金額} \times Y \div 100$$

ハ 支払われた賃金額と、上記イ又はロによる支給額の合計額が支給限度額を超える場合

$$\text{支給額} = \text{支給限度額} - \text{支給対象月に支払われた賃金}$$

二 支払われた賃金額が賃金月額100%以上の場合、又は、支給額が、支給対象月の初日に適用される賃金日額の下限額の8割に相当する額を超えない場合

$$\text{支給額} = \text{不支給}$$

## (6) 受給資格確認、支給手続き

届出書類	<ul style="list-style-type: none"><li>● ※雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書・所定労働時間短縮開始時賃金月額証明書</li><li>● 育児時短就業給付受給資格確認票・(初回)育児時短就業給付金支給申請書</li></ul>	<div>1</div> <p>賃金台帳、出勤簿、タイムカード、労働条件通知書、育児短時間勤務申出書、育児短時間勤務取扱通知書、就業規則など</p> <p>* 賃金の額と支払状況確認資料は、<u>照合省略可能です</u>。</p>
添付書類	<p>①</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・時短就業開始日が確認できるもの</li><li>・週所定労働時間(本来の時間、短縮後の時間)が確認できるもの</li><li>・賃金の額と支払状況確認資料</li></ul> <p>② ※育児の事実、出産予定日および出生日を確認できるもの</p>	<div>2</div> <p>母子健康手帳、住民票、医師の診断書(分娩(出産)予定日証明書)など</p>

※育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子についての育児時短就業を開始した場合は、賃金月額証明書及び添付書類②は提出不要です。

## (7) 支給手続き【2回目以降】

届出書類	育児時短就業給付金支給申請書
添付書類	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>育児時短就業中の所定労働時間を確認できるもの※</b> → 賃金台帳、出勤簿、タイムカード、労働条件通知書、育児短時間勤務申出書、育児短時間勤務取扱通知書、就業規則、など</li> <li>● 支給対象月の賃金の額と支払状況(照合省略可能)</li> <li>● 本来の週所定労働時間が変更された場合は「本来の週所定労働時間(変更があった場合)」に記載し、変更後の時間が確認出来るものを添付</li> </ul> <p>※時短就業中の所定労働時間の変更がない場合 「育児時短就業中の所定労働時間を確認できるもの」は提出不要です。</p>

賃金額と支払状況の確認資料について (ex)20日締め翌月10日払い

賃金台帳等：支給対象月に支払われた賃金を確認できるもの (ex)対象月4月：4/10支払分

出勤簿等：締め日に関わらず、支給対象月の初日から末日までが確認できるもの (ex)4月分(4/1～4/30)



## (8) 支給対象期間

支給対象となるのは、次の①～④の日の属する月までです。

- ① 育児時短就業に係る子の**2歳の誕生日の前日**
- ② **産前産後休業、育児休業または介護休業を開始した日の前日**
- ③ **別の子を養育するために育児時短就業を開始した日の前月末日**
- ④ 子の死亡その他の事由により、**子を養育しないこととなった日**

※「その他の事由」とは、以下の事由をいいます。

- a. 子の離縁又は養子縁組の取消(子が養子の場合)
- b. 子が他の者の養子となったこと等の事情により当該子と同居しなくなったこと
- c. 特別養子縁組の成立の審判が確定することなく終了したこと、または、養子縁組里親である被保険者への委託の措置が解除されたこと
- d. 被保険者の疾病・負傷、または身体上・精神上の障害により、子が2歳に達するまでの間、子を養育することができない状態になったこと

**ポイント**: 支給は「属する月まで」であり、該当日が月末でなくてもその月は対象となります。

# 教育訓練休暇給付金

令和7年

雇用保険事務  
担当者研修会

「教育訓練休暇給付」とは？



# (1) 「教育訓練休暇給付金」とは？

## 「教育訓練休暇給付金」とは？

・ 労働者が離職することなく、教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、その訓練・休暇期間中の生活費を保障するため、失業給付（基本手当）に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する制度です。

・ 一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者※が、就業規則等に基づき連続した30日以上の無給の教育訓練休暇を取得する場合、教育訓練休暇給付金の支給が受けられます。

※高年齢被保険者、短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者は対象外です。

## 〈活用例〉

・ 外国企業とのコミュニケーションが必要となる部署への異動を想定し、語学の習得に専念するため教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用するケース。

・ IT企業で勤務している労働者が、上位資格の取得のため、教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用するケース。

# 「教育訓練休暇給付金」の概要



# (1) 支給対象者

両方を満たす必要あり

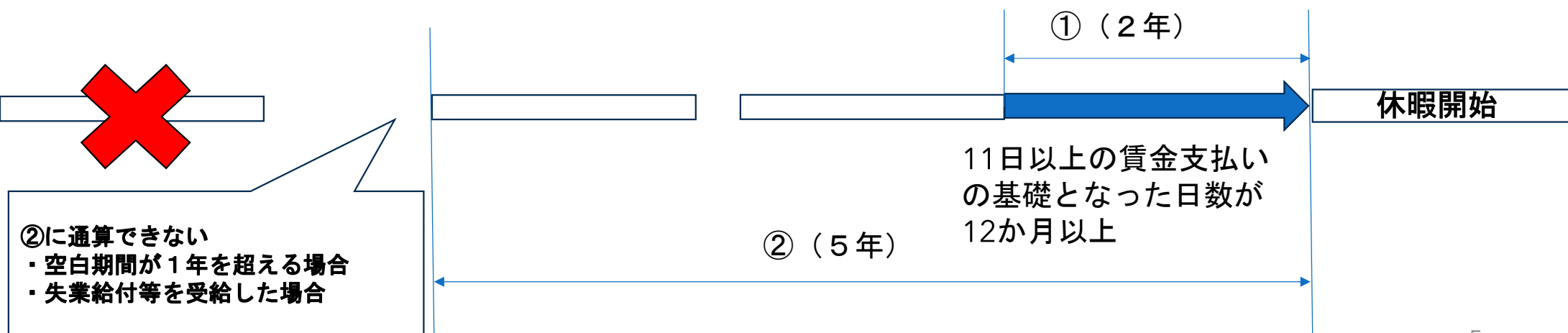
① 被保険者期間（休暇開始前2年間）

2年間に12か月以上

（原則として、1か月に11日以上賃金支払いの基礎となった日数）

② 雇用保険加入期間（通算）

通算5年以上



## (2) 受給期間・給付日数・給付日額

①受給期間：原則、休暇開始日から起算して1年間

②給付日数：雇用保険に加入していた期間（P6の②の期間）に応じます

加入期間	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
所定給付日数	90日	120日	150日

③給付日額：原則、休暇開始日前6か月の賃金日額に応じて算定されます

# 「教育訓練休暇給付金」の 支給対象となる休暇





## (1) 「教育訓練休暇給付金」の支給対象となる休暇

適用担当  
注目

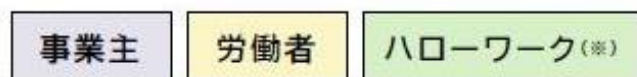
全ての要件を満たす必要あり

- ① 就業規則や労働協約等に規定された休暇制度に基づく休暇
- ② 労働者本人が教育訓練を受講するため自発的に取得することを希望し、事業主の承認を得て取得する連続する30日以上は無給の休暇
- ③ 次に定める教育訓練等を受けるための休暇
  - ・ 学校教育法に基づく大学、大学院、短大、高専、専修学校又は各種学校
  - ・ 教育訓練給付金の講座指定を有する法人等が行う教育訓練
  - ・ 職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの  
(司法修習、語学留学、会が愛大学院での博士号の取得等)

# 「教育訓練休暇給付金」 の手続きの流れ

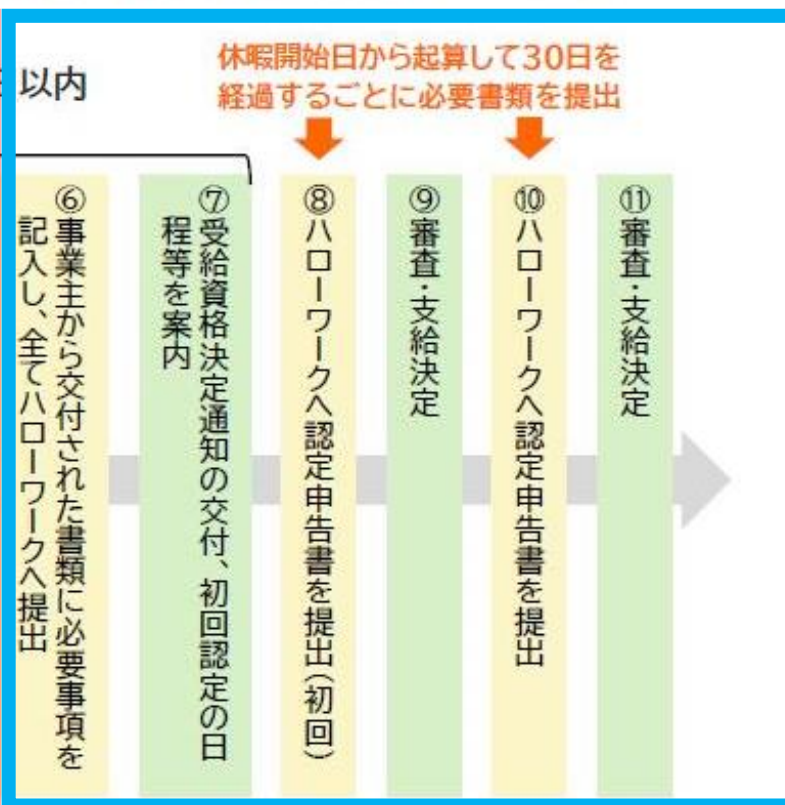
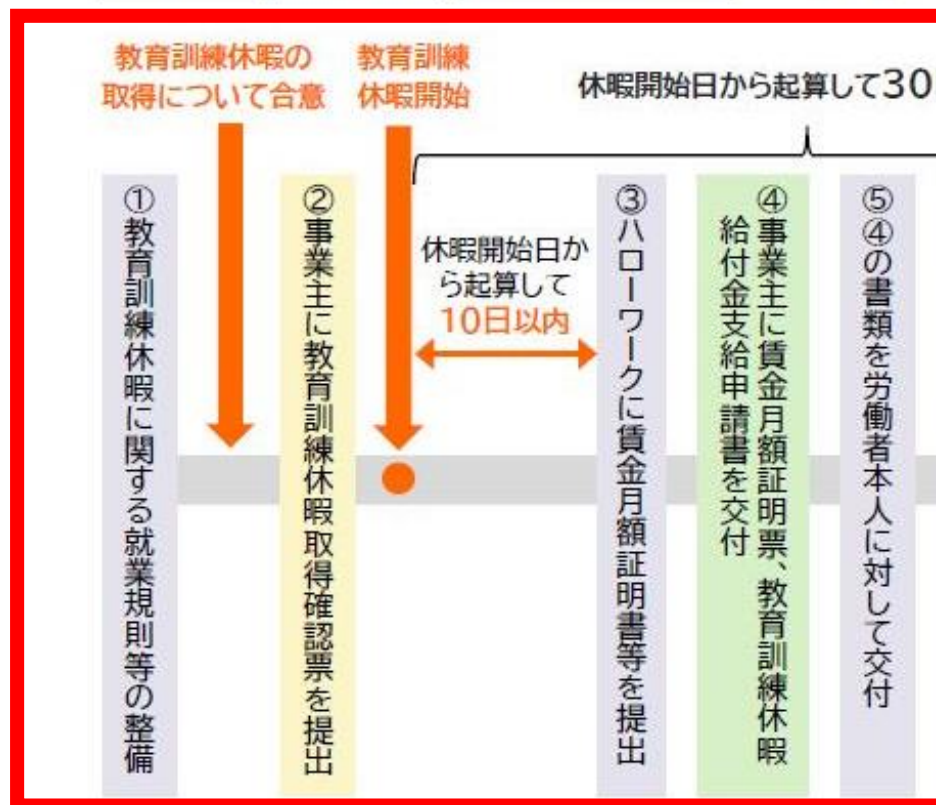


# (1) 手続きの流れ



※事業主が手続主体となる場合は事業所の所在地を管轄するハローワーク、労働者が手続主体となる場合は労働者の住居所を管轄するハローワークです。

事業主



労働者

# 参考



# 掲載場所

URL :

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/koyouhoken/kyukakyufukin.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/kyukakyufukin.html)

検索ワード：教育訓練休暇給付金

QRコード：



本文へ

お問い合わせ窓口

よくある御質問

サイトマップ

国民参加の場

Google カスタム検索

検索

テーマ別に探す

報道・広報

政策について

厚生労働省について

統計情報・白書

所管の法令等

申請・募集・情報公開

ホーム

>

政策について

>

分野別の政策一覧

>

雇用・労働

>

雇用

>

雇用保険制度

>

教育訓練休暇給付金

雇用・労働

教育訓練休暇給付金

制度概要

リーフレット・パンフレット

教育訓練休暇給付金のご利用を検討されている労働者の皆さまへ

事業者の皆さまへ

手続の流れ、各種申請・届出様式

お問い合わせ先

労働者が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休職を取得して仕事から離れる場合、失業給付（基本手当）に相当する給付として賃金の一定割合を支給することで、訓練・休職期間中の生活費を保障する制度です。

### 制度概要

一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者が、就業規則等に基づき連続した30日以上は無給の教育訓練休暇を取得する場合、教育訓練休暇給付金の支給が受けられます。支給要件や手続の流れ等の詳細は各種資料をご確認ください。

項目	内容								
対象者	雇用保険の一般被保険者（在職中の方）								
支給のタイミング	教育訓練休暇の開始日から遡算して30日以上、ハローワークで認定を受けた後に支給								
給付額	離職した場合の基本手当（いわゆる失業手当）と同じ月額（賞与や手当には決まらず、上限・下限があります）								
給付日数	雇用保険の被保険者であった期間（加入期間）に応じて、最大150日 <table border="1"> <thead> <tr> <th>加入期間</th> <th>5年以上10年未満</th> <th>10年以上20年未満</th> <th>20年以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>標準給付日数</td> <td>90日</td> <td>120日</td> <td>150日</td> </tr> </tbody> </table>	加入期間	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上	標準給付日数	90日	120日	150日
加入期間	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上						
標準給付日数	90日	120日	150日						
留意点（労働者）	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練休暇給付金を受給した場合、被保険者期間はリセットされます。</li> <li>受給申請は正しく行ってください。</li> </ul>								
留意点（事業者）	<ul style="list-style-type: none"> <li>給付額を決定している労働者について労務の届出を行った場合、原則の対象となります。</li> <li>ハローワークから支給された書類は、当やかに対象労働者に交付してください。</li> </ul>								

ページの先頭へ戻る

政策について

分野別の政策一覧

健康・医療

福祉・介護

雇用・労働

雇用

人材開発

労働基準

雇用環境・均等

非正規雇用（有期・パート・派遣労働）

労使関係

労働政策全般

相談窓口等

年金

他分野の取り組み

組織別の政策一覧

各種助成金・奨励金等の制度

審議会・研究会等

国会会議録

予算および決算・税制の概要

政策評価・独立評価

# 7 正しい申告について

雇用保険に関する手続きについては、必ず提出期限内のお手続きをお願いいたします。

また、高年齢雇用継続給付金や育児休業等給付金等について、事業主の申告誤り等により回収や追給が発生する事案が増加しています。給付金の申請の際は、申請内容をよくご確認のうえご提出をお願いいたします。

なお、事業主等が虚偽の支給申請書等を提出した場合は、事業主等も本人と連帯して不正受給の処分を受ける場合があることをご留意ください。

## 回収事例

### 【育児休業給付金】

1歳に達する日の前日までに職場復帰をしていたにも関わらず、職場復帰の申告が漏れ、後日、1歳に達する日の前日まで育児休業給付金を受給したことが発覚したことより、職場復帰日から1歳に達する日の前日までの給付金を全額回収。

### 【高年齢雇用継続給付金】

月の途中で離職していたにも関わらず、喪失の手続き前に当該月の高年齢雇用継続給付金を申請したことが、喪失時に発覚したことにより、当該月以降の給付金を全額回収。

令和7年度

# 雇用保険事務担当者研修会

ご清聴ありがとうございました



ハローワークでは、

かんたん・便利な電子申請

をお勧めしています。

もうご存知ですよね？ 労働保険申請の**新定番！**

# 労働保険は電子申請

いつでもどこでも手続可能！  
カンタン・スピーディーに申請！  
ムダな時間やコストも削減！

イメージキャラクター  
ペパレス執事

コストも時間も  
カット!!

令和2年4月から特定の法人について  
電子申請が義務化されました。  
労働保険料の納付は、電子納付が便利です。

**名刺** ペパレス執事  
**星座** アドバイ座  
**好物** 電子化によって不要になった紙

デンシ新星から労働保険の電子申請をサポートするためにやってきたヤギの執事。性格はとても温厚で、初期設定などを丁寧に教えてくれる。あたまたの角でWi-Fiを受信していて通信環境良好!

受託会社  
株式会社バックスグループ  
事務局問い合わせ先  
Mail: mail@denshi-shinsei.jp  
TEL: 03-6628-2275

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働保険の電子申請に  
関する詳細は  
「特設サイト」へ!

スマホでも！  
特設サイトは  
こちら!

