

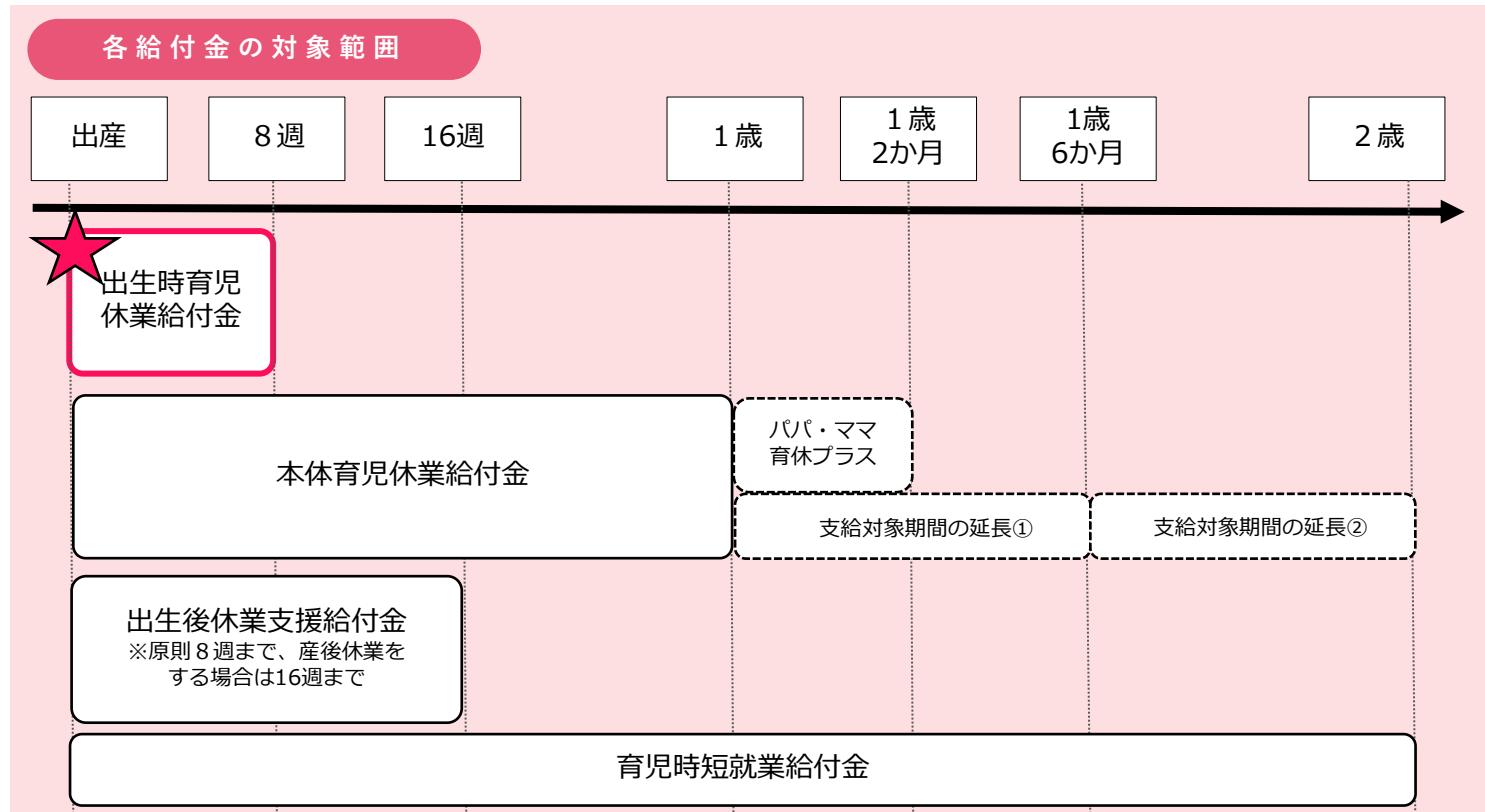
6 育児休業等給付 ～出生時育児休業給付金～



(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。

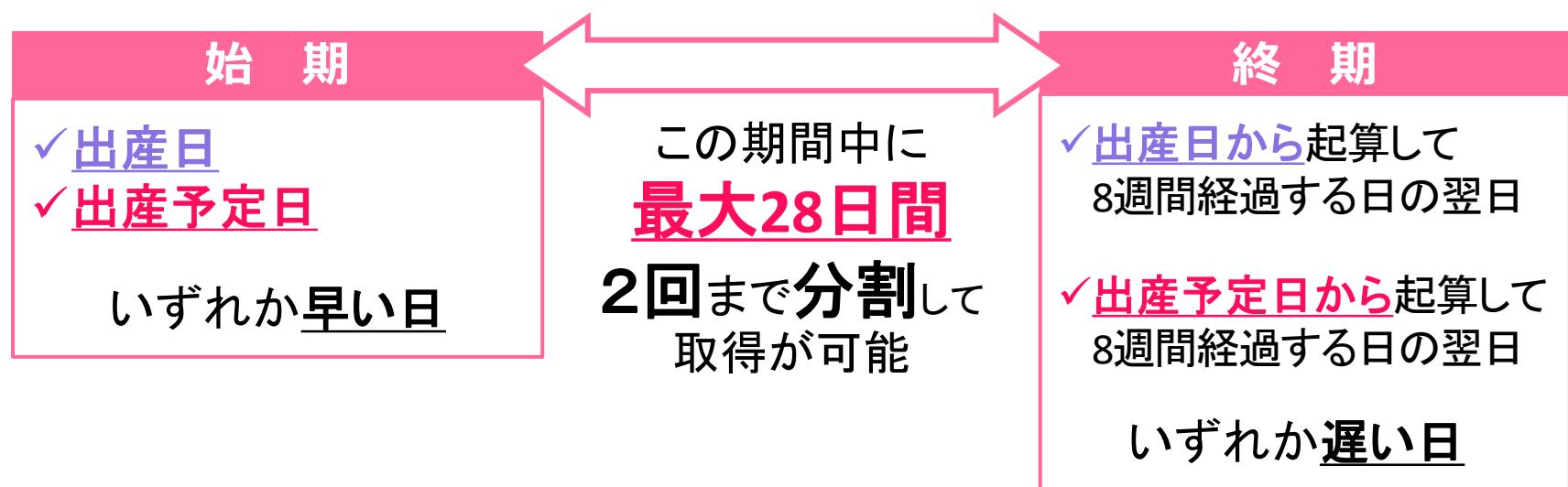
※出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金は、令和7年4月1日に創設された給付金。



(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

- 子の出生日(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る場合、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

「子の出生日(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	23時間 (23.5時間を切捨て)	3日 ($10 \times 8 / 28 = 2.85$ を切上)	<u>22.85時間</u> ($80 \times 8 / 28 = 22.85$)

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	23時間 (23.5時間を切捨て)	8日 ($10 \times 22 / 28 = 7.85$ を切上)	<u>62.85時間</u> ($80 \times 22 / 28 = 62.85$)
11/5～11/18 (休業14日)	5日	30時間 (30.5時間を切捨て)		
合計	9日	53時間		

(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○円支給 → 対象

出勤日数問わず固定で○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。

「支払われた賃金額」×

$$\frac{\text{出生時育児休業取得日数}}{\text{出生時育児休業期間を含む賃金月の賃金支払対象期間の日数}}$$

= 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）を超えていたため、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

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%

<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る場合・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)											
□	—	□	□	□	□	□	□	—	□	□	□
元号				年	月	日	(末日)		月	日	
16. 支給期間その2 (初日)											
□	—	□	□	□	□	□	□	—	□	□	□
元号				年	月	日	(末日)		月	日	

2回目休業分を記載→

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