

令和4年
10月施行

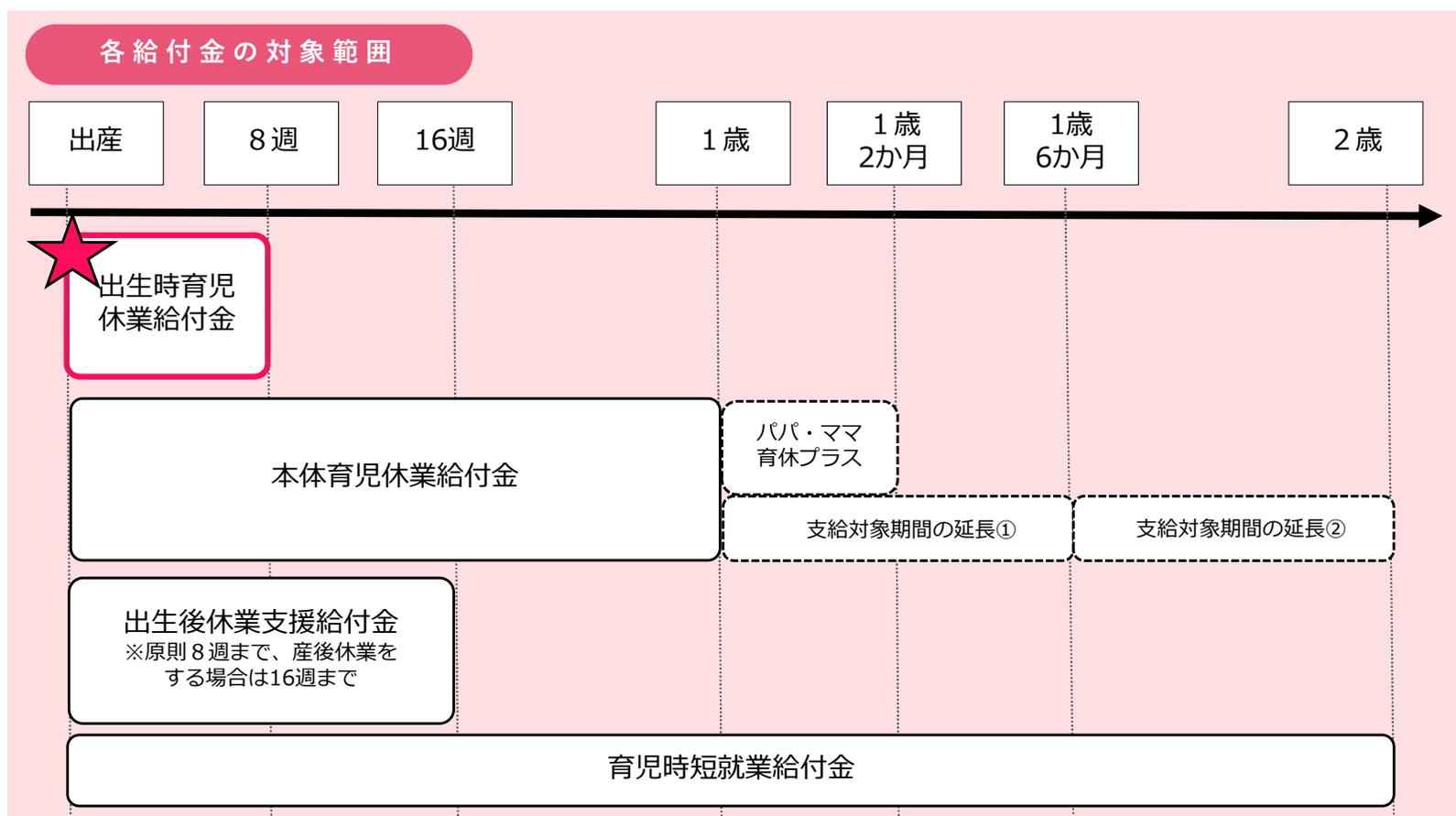
6 育児休業等給付 ～出生時育児休業給付金～



(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。

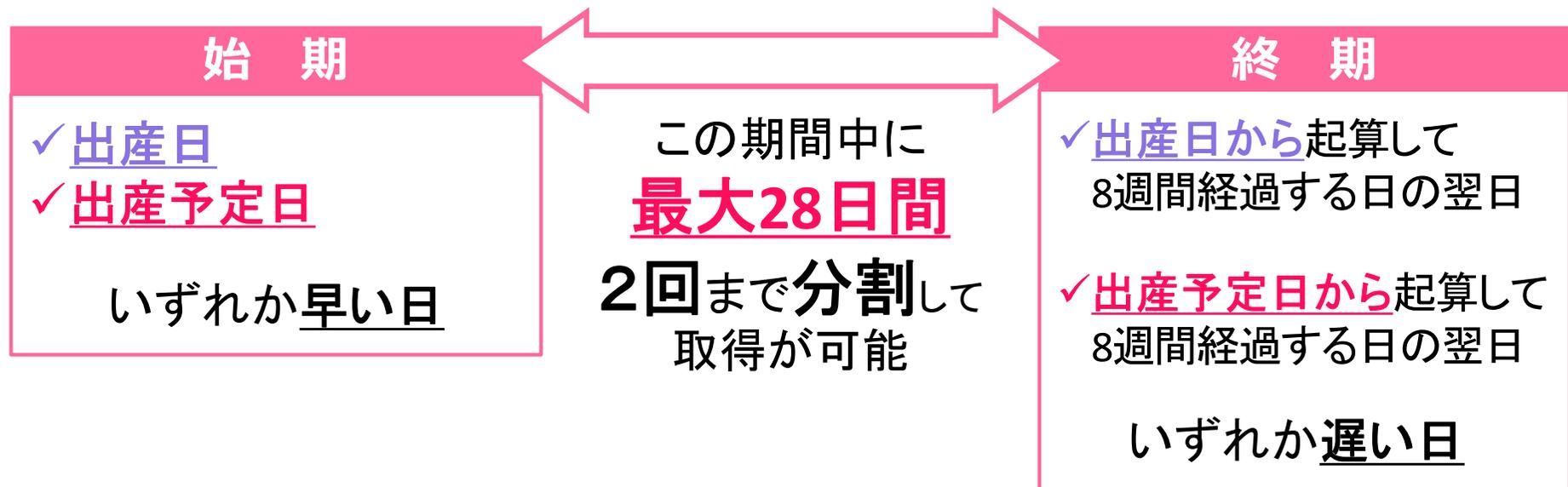
※出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金は、令和7年4月1日に創設された給付金。



(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	23時間 (23.5時間を切捨て)	3日 (10×8/28=2.85を切上)	22.85時間 (80×8/28=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 (10×22/28 =7.85を切上)	62.85時間 (80×22/28 =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

$20万円 \div 22 \times 5 = 45,454円$

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

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

<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。

12. 支給期間その1 (初日) (末日)

□	—	□	□	□	□	□	□	—	□	□	□	□
元号		年		月		日		月		日		

16. 支給期間その2 (初日) (末日)

□	—	□	□	□	□	□	□	—	□	□	□	□
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

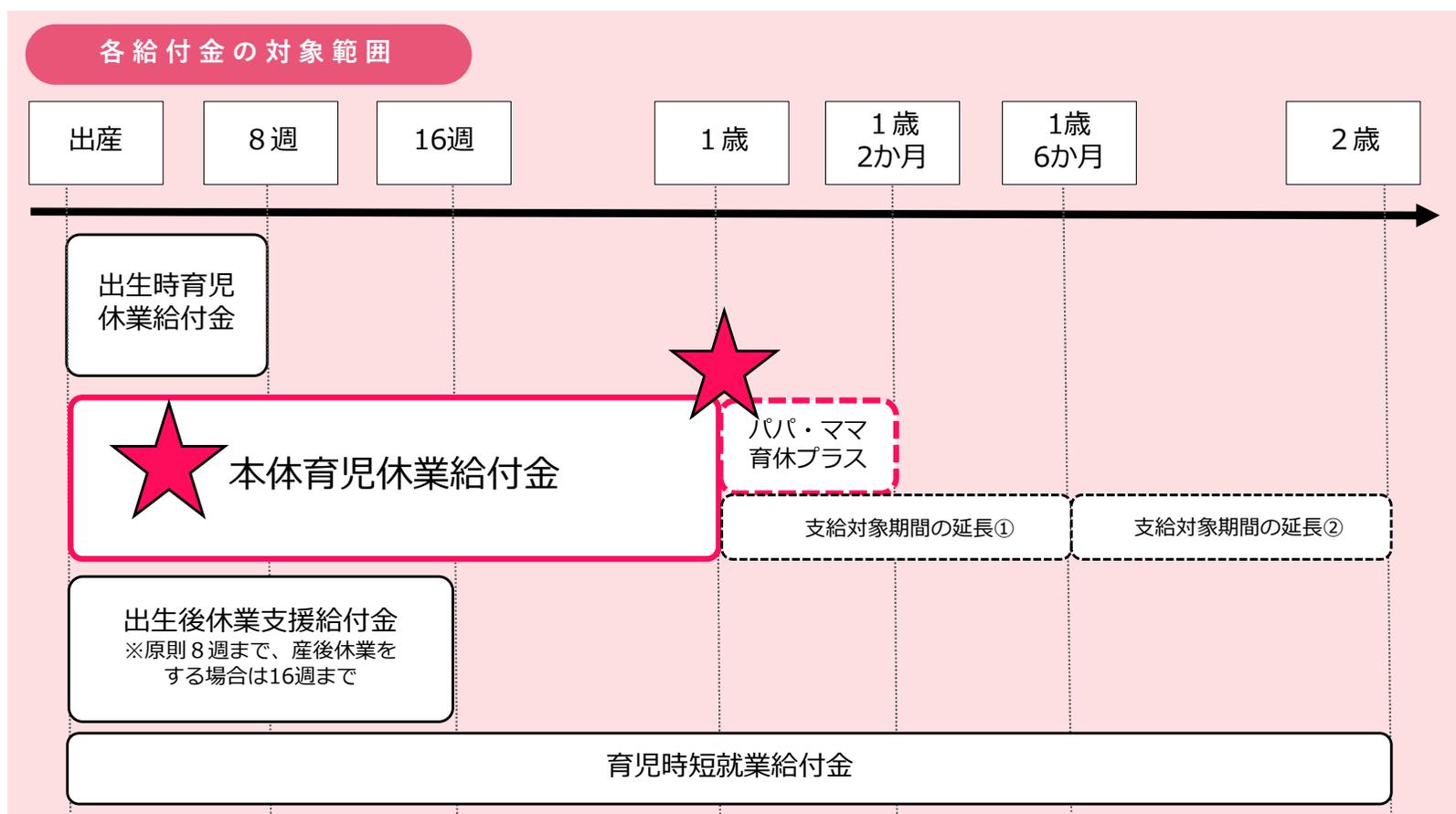
6 育児休業等給付 ～本体育児休業給付～



(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つては、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			
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						

備考欄に賃金が
支払われなかった
理由を記入

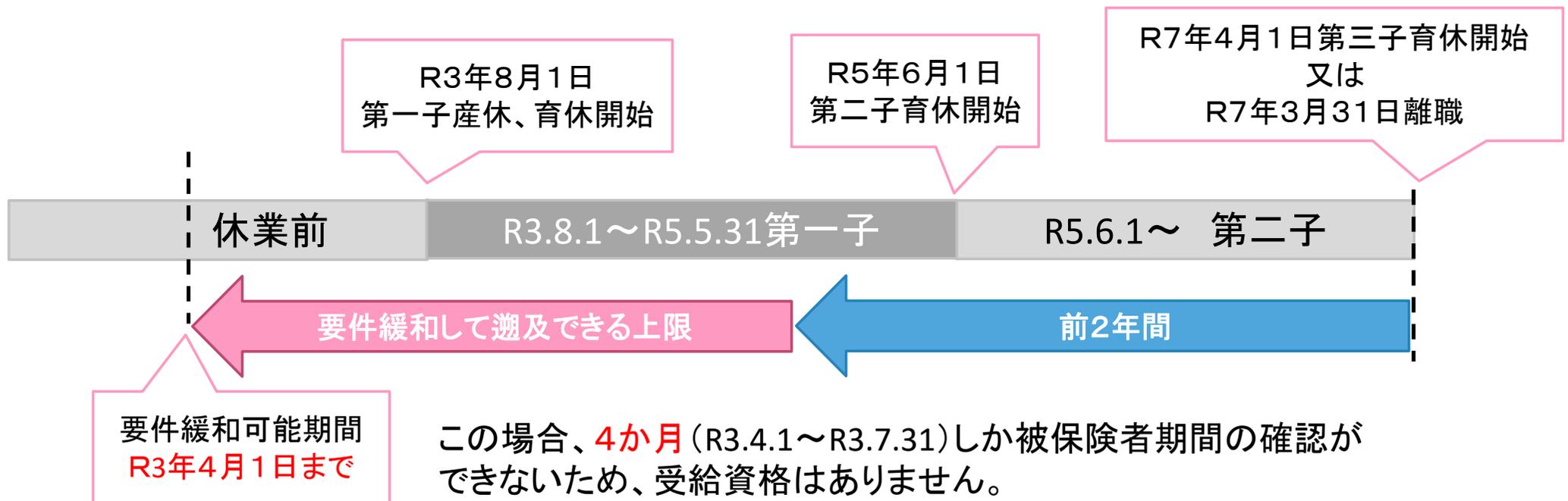
注意！

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

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額} (\ast) \times \text{休業期間の日数} \times 67\% (50\%)$$

<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、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

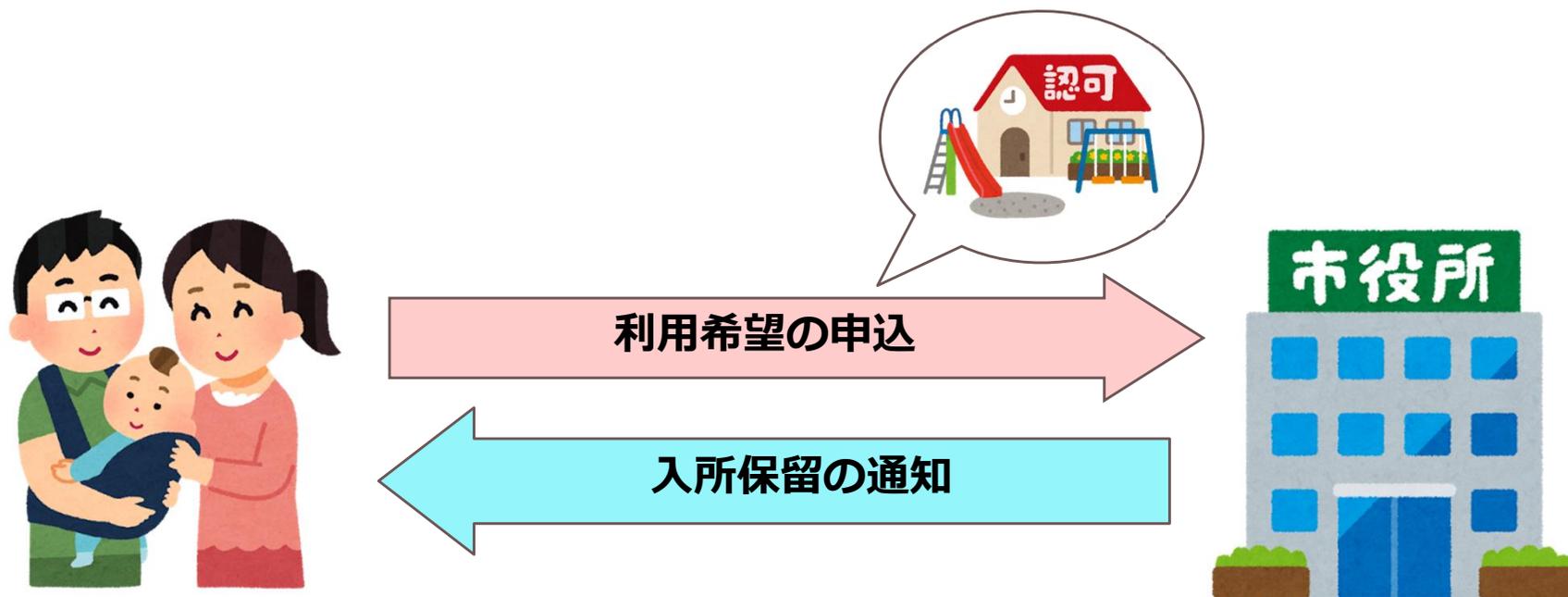
一定の理由により
※延長事由に該当

(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。



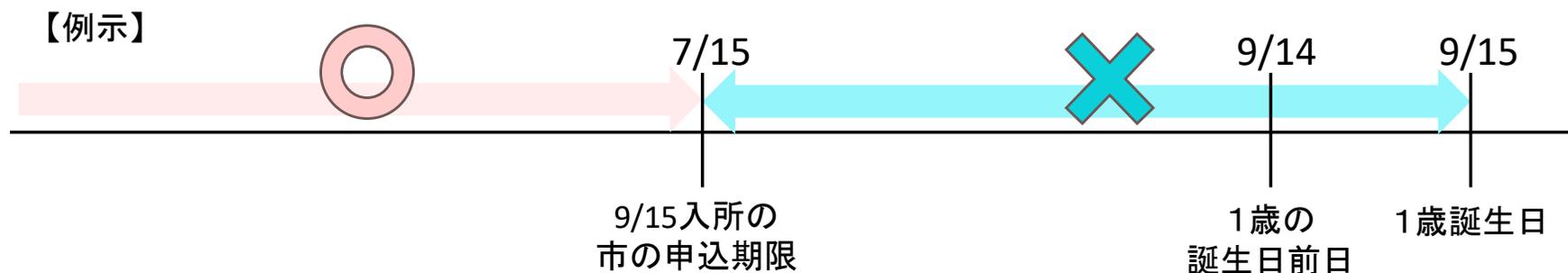
(3) 延長事由① 保育所等に入所できない

◆ 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

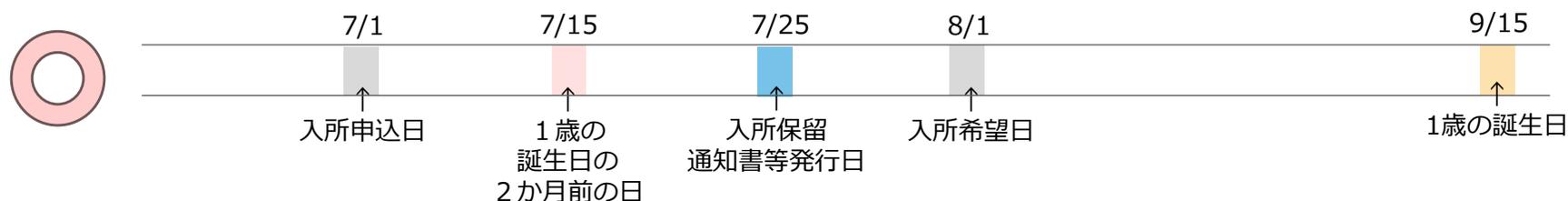
- 市役所の保留通知書の発行年月日が、
子の1歳（1歳6か月）の誕生日の2か月前※の日以後の
日付となっていること。 ※4月入所申込みの場合は3か月前

※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。

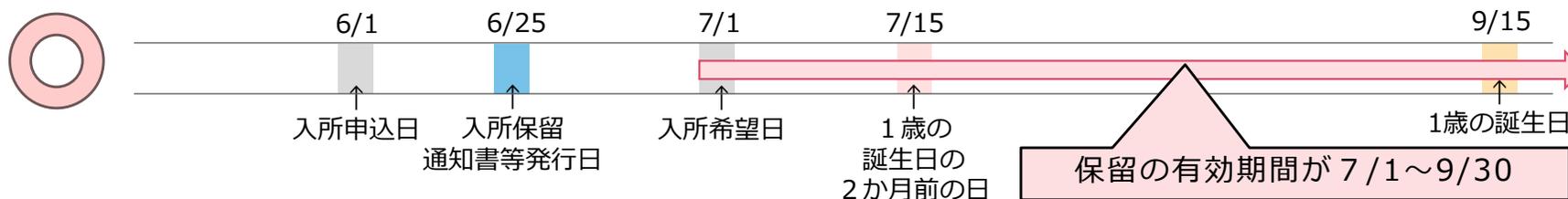
（子の誕生日が保留の有効期限内にあるものに限りませう。）

(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>原則</p> <p>「育児休業給付金/出生後休業支援給付金支給申請書」 ※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<u>直前の支給対象期間の支給申請時</u> ※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<u>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</u></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。

育児休業給付金支給対象期間 延長事由認定申告書	
1. 育児休業の延長事由を申告するにあたって、必ず、申請内容に該当する事項、当該期間、市区町村に提出し、認定を受ける必要があります。 右の①～③を記載してください。	① 子どもの氏名： 氏名
2. 今般、延長を申請する期間について、右のア・イのうち、該当するものを記載してください。	② 子どもの生年月日： 令和 年 月 日 ア 1歳 ⁽¹⁾ ～1歳6か月未満の間 イ 1歳6か月～2歳の間
3. 保育所等を利用（入所）申込みについて、以下①～③について選択又は記載してください。 ① 保育所等における保育の利用を希望し、市区町村に利用（入所）申込みをしたか。	ア はい ② 利用（入所）開始希望日： 令和 年 月 日 ③ 利用（入所）申込みをしながら、入所保留を積極的に希望する旨の意思表示をされているか。 ア していない イ している
④ 利用（入所）保留の有効期限： 令和 年 月 日	④ 利用（入所）申込みをした施設名： ⑤ 利用（入所）申込みをした保育所等の中で、自宅から最も距離の短い施設名と通所時間（片道）： 通所時間（片道）： 分
⑥ 利用（入所）内定を辞退したことがありますか。 ア はい（その旨） イ いいえ（その旨）	⑥ 通所時間（片道）が30分以上の場合、その理由を次の欄から選択してください。 ア 申し込んだ保育所等が単人又は配偶者の通勤の途中で利用可能な場所にあるため イ 自宅から30分以上離れた保育所等を利用しないため ウ 自宅から30分以上離れた保育所等では施設設備等の整頓・整備に対応できないため エ 子に特別な配慮が必要であり、自宅から30分以上離れた保育所等では対応できないため オ その他
⑦ 利用（入所）内定を辞退した理由を次の欄から選択してください。	⑦ 理由： 理由

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→



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

(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。

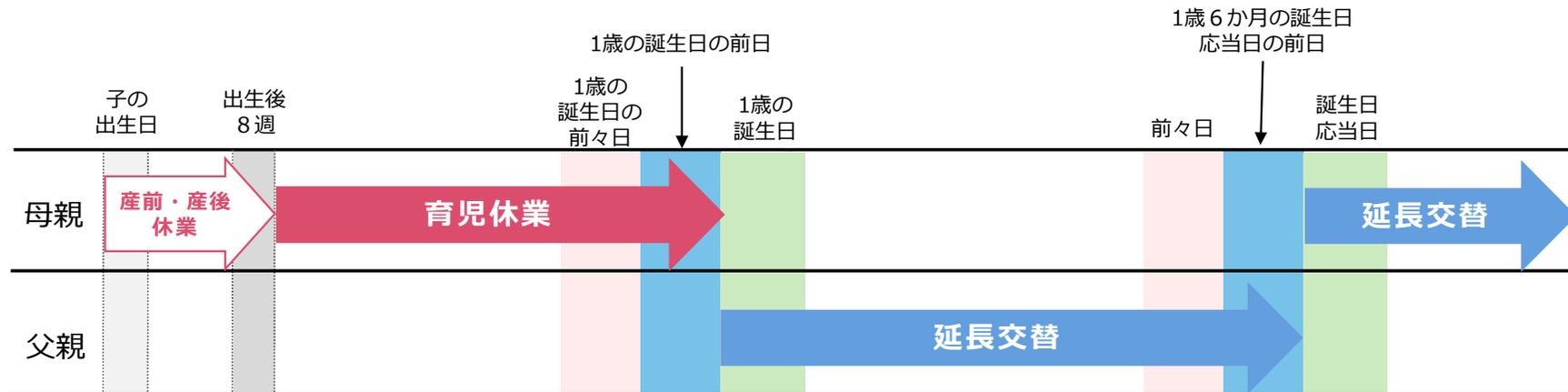
- ① 当該子について、育児休業の申出をした**被保険者又はその配偶者が**、
当該子の**1歳（1歳6か月）の誕生日の前日**において
当該子を**養育するための休業をしている場合**
- ② 当該休業をすることとする
1の期間の初日が当該子の1歳（1歳6か月）の誕生日の前日である場合

※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

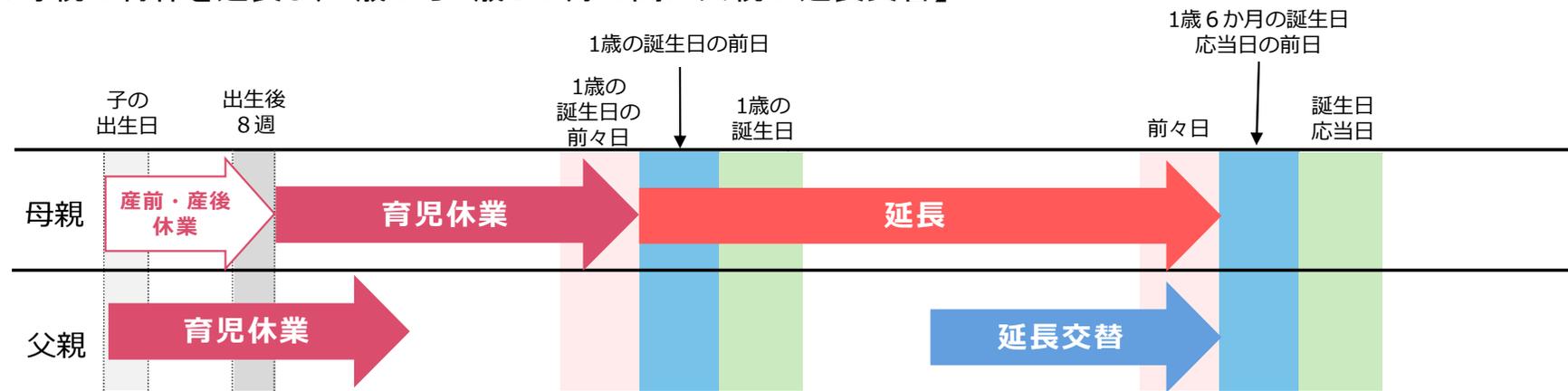
当該子を養育するための休業をしている場合には、当該休業をすることとする1の期間の末日の翌日以前の日

(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～

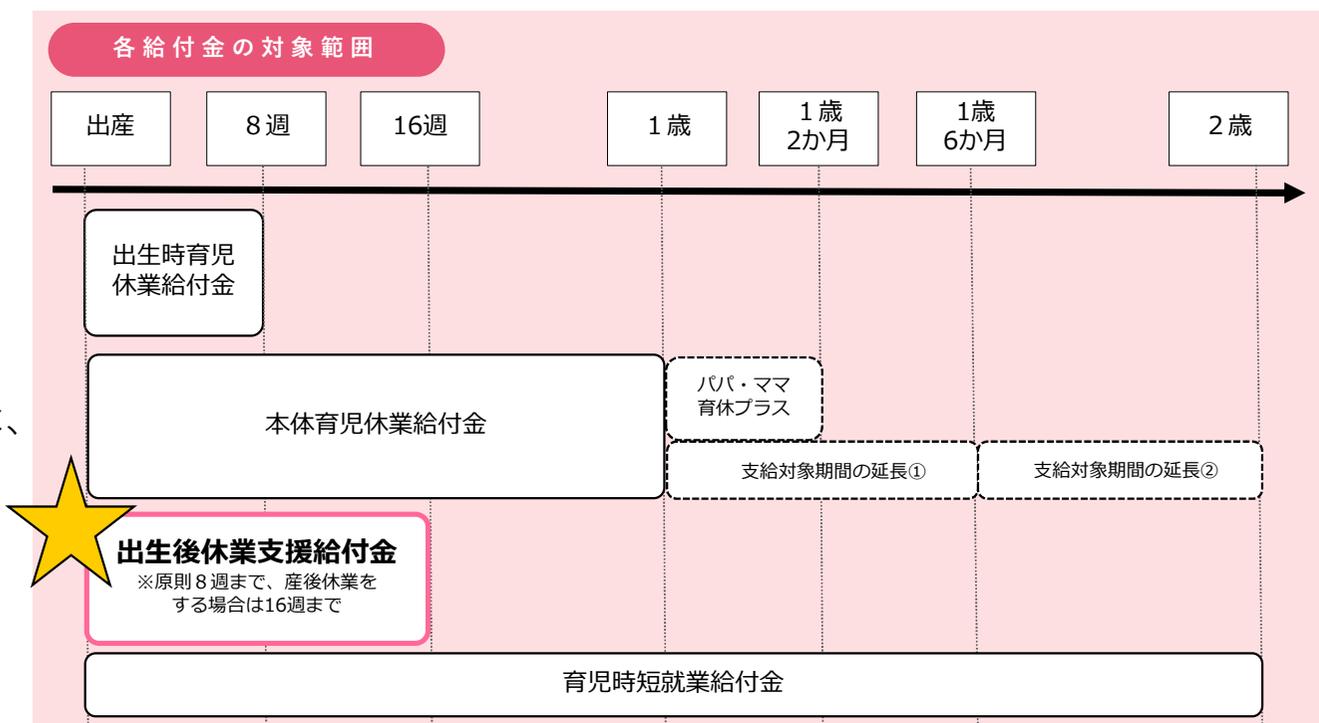


(1) 育児休業等給付について

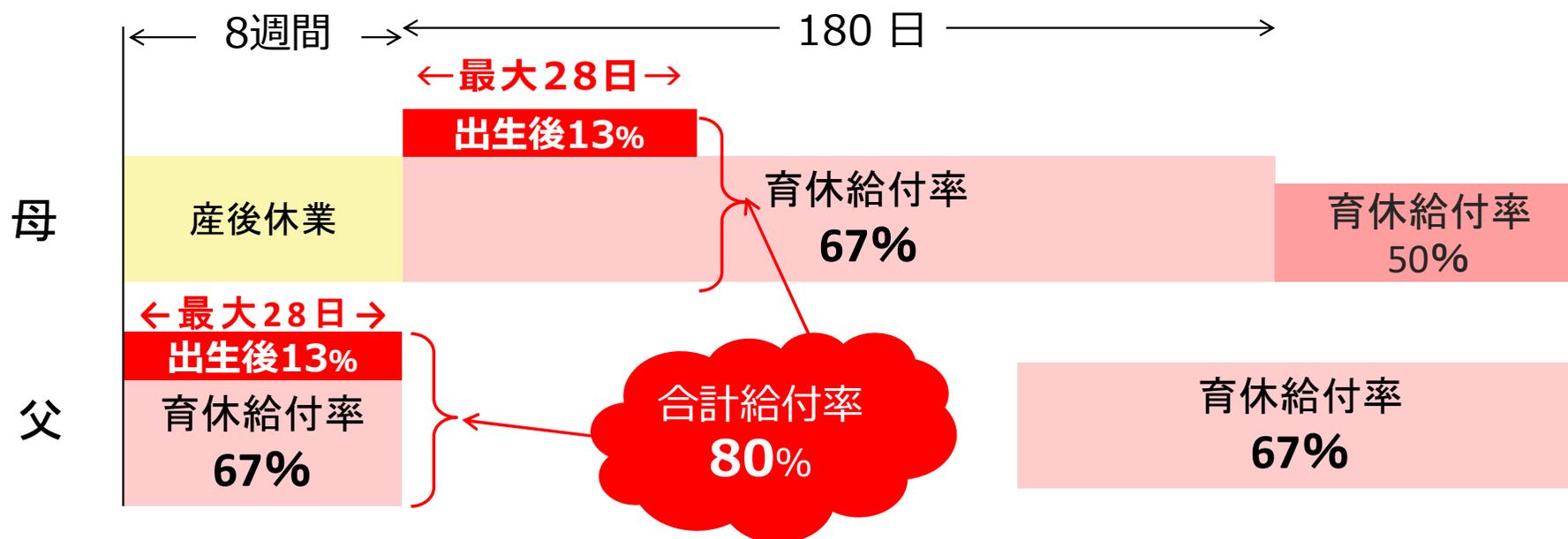
育児休業等給付には、以下の4つがあります。

- 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

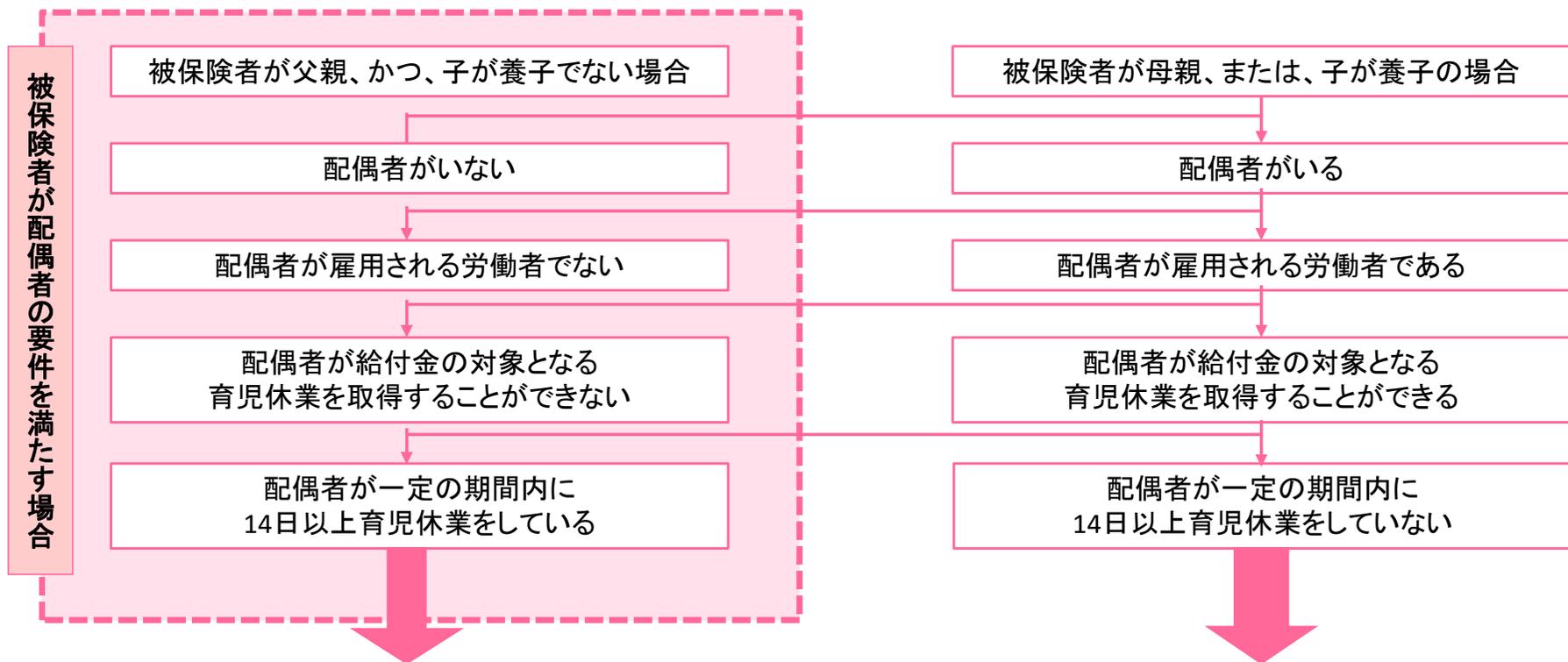
配偶者の出生後休業例外要件 ⑦のPOINT

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。

支給要件の確認のポイント



被保険者は、対象期間に出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業を14日以上取得していれば、出生後休業支援給付金の支給要件を満たすこととなります。

被保険者は、出生後休業支援給付金の支給要件を満たしません。

(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**

※ 単体で行う場合は、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 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 雇用保険被保険者</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ★支給申請書の「配偶者の被保険者番号」欄に記載する。
<p>配偶者が 公務員</p> <p>▶<u>右記の①及び②</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 ★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。

(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、雇証証明書
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証の写しを添付書類とすることができます。

受給資格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 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(所得の内訳の事業所得に金額が計上されており、給与収入金額が計上されていないことを確認するため) ※ 課税証明書に給与収入金額が記載されている場合は、給与収入金額が雇用される労働者としてのものであれば、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。給与収入金額が労働者性のない役員の役員報酬である場合や、各種法律に基づく育児休業がない特別職の公務員の場合は、その身分を証明する書類(役員名簿の写しや、身分証の写しなど。)も必要です。
配偶者が産後休業中	6 母子健康手帳(出生届済証明のページ)、医師の診断書(分娩(出産)予定日証明書)、出産育児一時金等の支給決定通知書のいずれか
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 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 配偶者が育児休業をすることができないことの申告書(21頁参照)及び申告書に記載された必要書類。

【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>



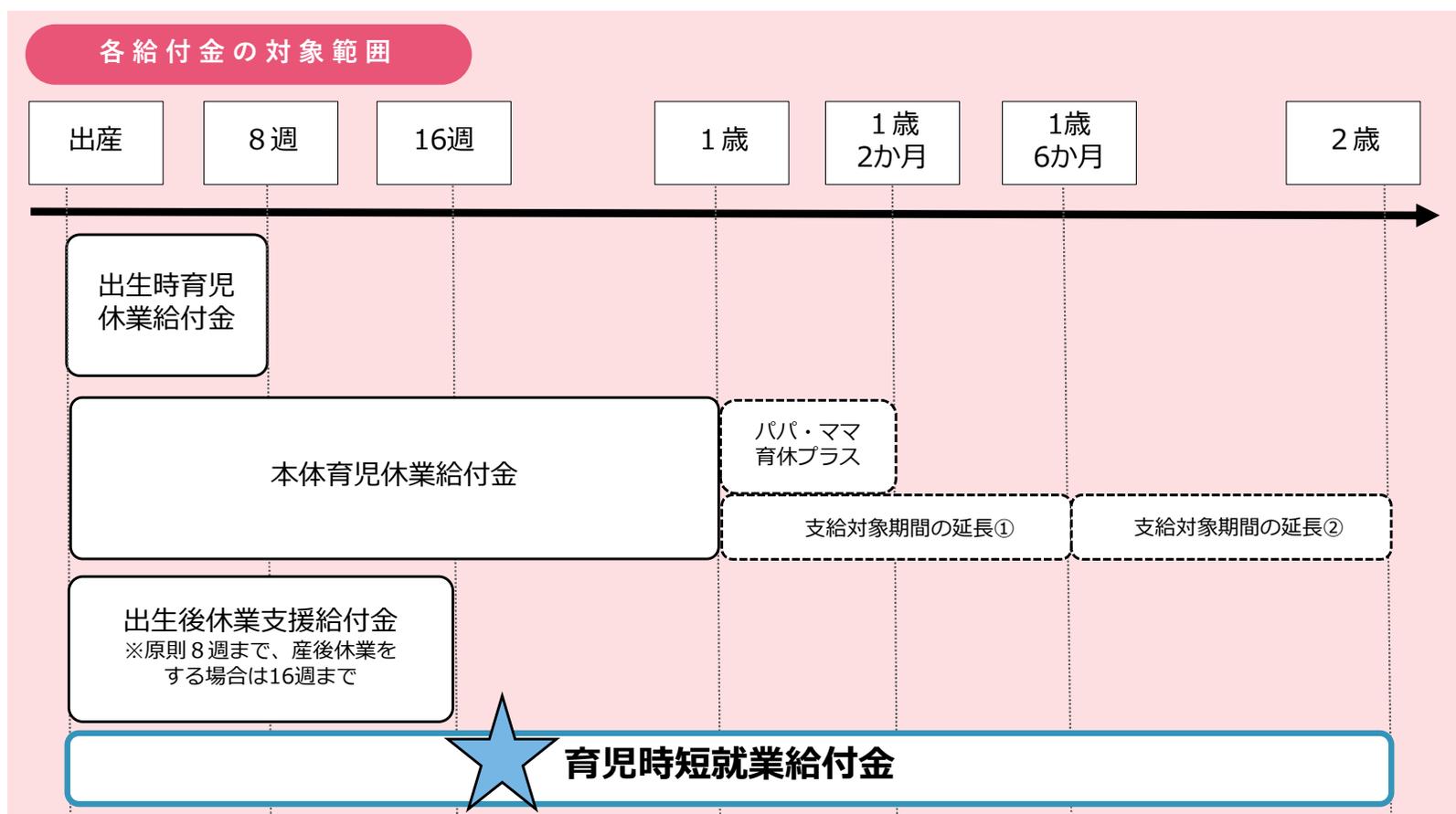
6 育児休業等給付 ～育児時短就業給付～



(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。

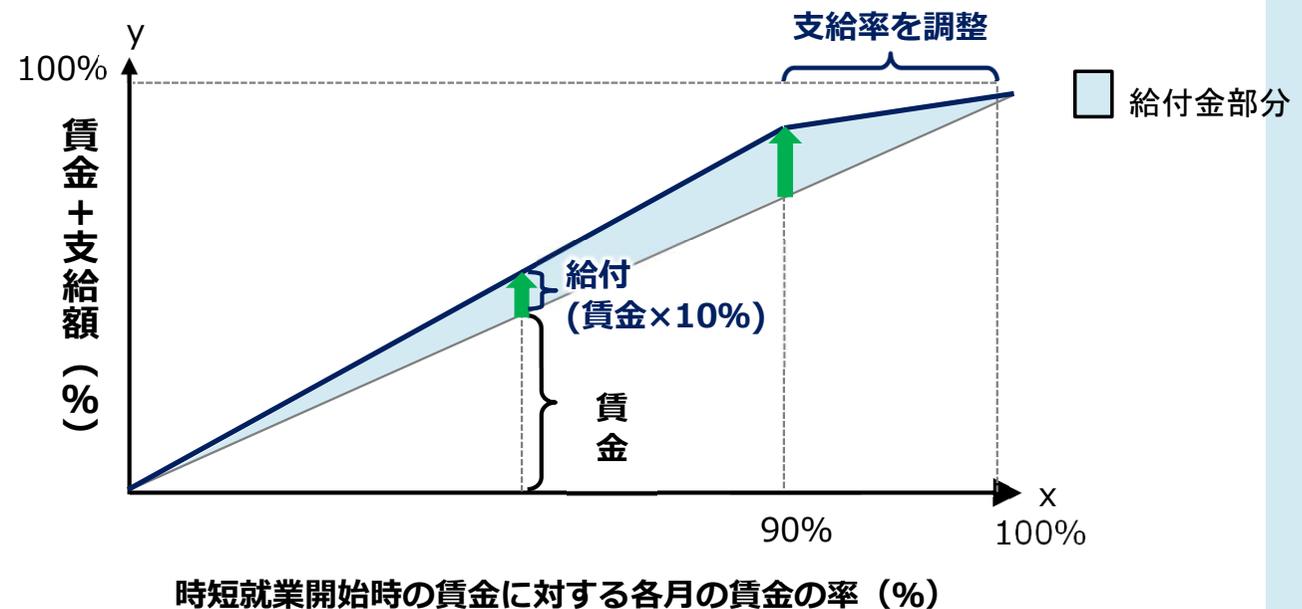


(2) 概要

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

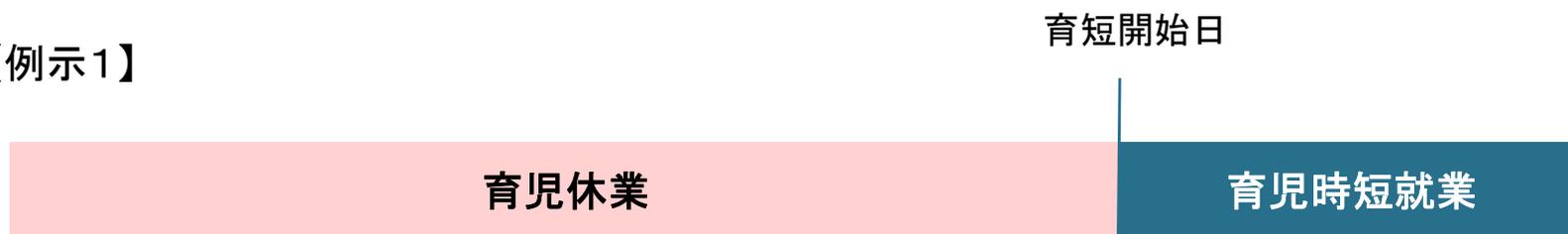
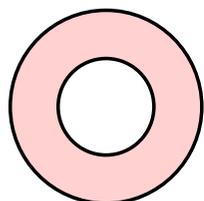
どちらか

- 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。

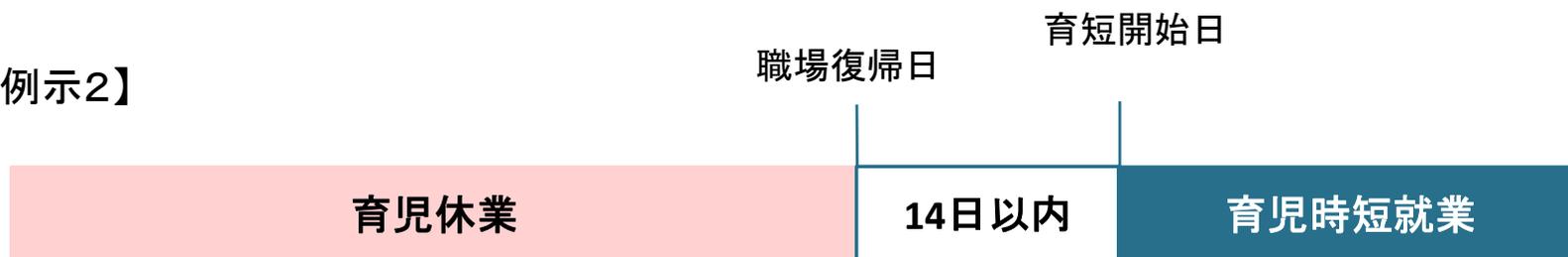
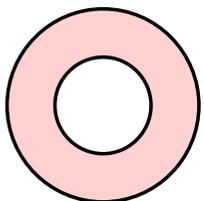
(3) 受給資格

「育児休業から引き続き」とは…？

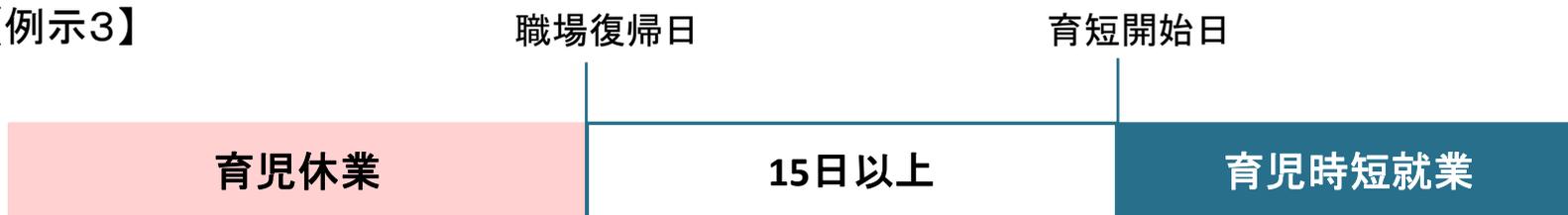
【例示1】



【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

※ 4/1～4/30分 + 3/1～3/31の欠勤控除、残業代分

3月分に振り戻さない

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

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

ニ 支払われた賃金額が賃金月額の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">● ※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● 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	<p>1</p> <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	<ul style="list-style-type: none">① ・時短就業開始日が確認できるもの・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・賃金の額と支払状況確認資料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>2</p> <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"> ● 育児時短就業中の所定労働時間を確認できるもの※ → 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 ● 支給対象月の賃金の額と支払状況(照合省略可能) ● 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 <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・精神上的の障害により、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。