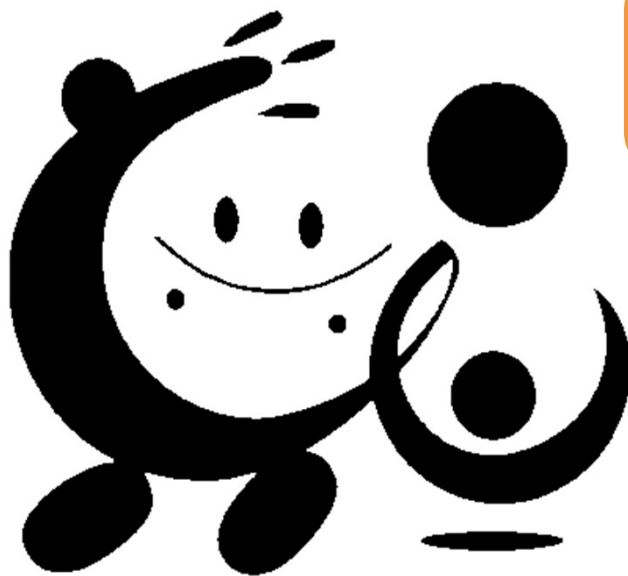


育児休業、産後パパ育休 や

介護休業 をする方を

経済的に 支援 します



令和4年10月から
産後パパ育休が
始まりました

「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク トモニン

目次

育児休業給付の支給	P. 3
介護休業給付の支給	P. 6
産前産後休業・育児休業等期間中の社会保険料の免除	P. 7
産前産後休業終了後・育児休業終了後の社会保険料の特例	P. 8
3歳未満の子を養育する期間についての年金額計算の特例	P. 9
育児休業等取得者の財形非課税貯蓄の特例措置	P. 10

令和4年度版



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局

このリーフレットは、育児休業、産後パパ育休（出生時育児休業）や介護休業をする方への経済的支援について、とりまとめて紹介することを目的としています。

このリーフレットで紹介する制度・手続の詳細については、裏表紙に記載されたそれぞれの制度のお問い合わせ先までお尋ねください。

ご存知ですか？育児休業中・介護休業中の経済的支援

育児休業中・産後パパ育休中・介護休業中は、さまざまな経済的支援制度があります。あなたの給与明細を確認し、育児休業等を取得した場合の手取り収入はどうかシミュレーションし休業中の家計を考えてみましょう。

給与支給明細書例		年	月分	支給年月日	年	月	日	氏名		
支給額	基本給	250,000	残業手当	25,000	通勤手当	12,000	住居手当	20,000	家族手当	3,000
	調整手当	0								
	計	310,000								
控除額	健康保険	15,696	厚生年金	29,280	雇用保険	1,550	所得税及び復興特別所得税	6,850	住民税	4,000
	計	67,376							財形貯蓄	10,000
勤怠	出勤日数	20	欠勤日数		有給休暇	1	就業時間	140	残業時間	10
	差引支給額	242,624								

項目	休業中の取扱い	参照、照会先
健康保険料、厚生年金保険料	産前産後休業中、育児休業中、産後パパ育休中は申出により支払いが免除されます。	7ページ
雇用保険料	産前産後休業中、育児休業中、産後パパ育休中、介護休業中に勤務先から給与が支給されない場合は保険料負担はありません。	4ページ
所得税、復興特別所得税	育児休業給付、介護休業給付は非課税ですので、この給付から所得税及び復興特別所得税は差し引かれません。	4ページ
住民税	住民税は前年の収入により今年度の税額が決定されますので、育児休業中・産後パパ育休中・介護休業中も支払う必要があります。ただし、育児休業給付、介護休業給付は非課税ですので、次年度の住民税の決定を行う上の収入には算定されません。	4ページ
財形非課税貯蓄	3歳までの子について長期の育児休業等を取得する場合、所定の手続きにより、引き続き利子等に対する非課税措置を受けることができます。	10ページ
出産育児一時金	健康保険の加入者が、出産したとき、1児につき42万円（産科医療補償制度加算対象出産でない場合は40万8千円）が出産育児一時金として支給されます	協会けんぽ、健康保険組合、市町村等
出産手当金	産前産後休業の期間中、健康保険から1日につき、原則として賃金の3分の2相当額が支給されます。ただし、休業している間にも会社から給与が支払われ、出産手当金よりも多い額が支給されている場合には出産手当金は支給されません。	協会けんぽ、健康保険組合等
育児休業給付金、出生時育児休業給付金	労働者が1歳未満（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合については最長で2歳未満）の子を養育するための育児休業を行う場合に、育児休業給付金が支給されます（育児休業給付金及び出生時育児休業給付金の支給日数の合計が180日までは休業開始時賃金月額の67%相当額※、それ以降は50%相当額）。 同様に、産後パパ育休の場合は出生時育児休業給付金として休業開始時賃金月額の67%相当額が支給されます（R4.10.1以降）。 ※育児休業給付は非課税であり、また育児休業期間中は上記のような社会保険料免除があることから、休業前の手取り賃金（上記の給与支給明細書例の差引支給額）と比較した場合、概ね8割程度が支給されることとなります。 ※180日までの給付割合67%は労働者ごとに適用されますので、両親が各々、6か月間の育児休業を取得した場合は、各々の育児休業6か月分（2人で12か月分）について給付割合67%が適用されることとなります。	3～5ページ
介護休業給付金	労働者が家族の介護を行うための休業を行う場合に、介護休業給付金が支給されます。（休業開始時賃金月額の67%相当額）	6ページ

育児休業給付の支給(雇用保険)

◆ 制度の概要

雇用保険の被保険者の方が、1歳（両親が取得する場合は1歳2か月。保育所に入所できないなどの場合には最長2歳。）に満たない子を養育するために育児休業をした場合に、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。

※詳細は、公共職業安定所（ハローワーク）にあるリーフレット「育児休業給付の内容及び支給申請手続について」をご覧ください。

◆ 支給対象者

1歳（両親が取得する場合は1歳2か月。保育所に入所できないなどの場合には最長2歳。）に満たない子を養育するために育児休業をする雇用保険の被保険者の方で、育児休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数（原則、日給者は各月の出勤日数、月給者は各月の暦日数）が11日以上ある完全月（当該完全月が12か月に満たない場合は賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上である完全月を含む。）が12か月以上ある方が対象となります。

また、

1. 育児休業期間中の1か月ごとに、休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと
2. 就業している日数が各支給単位期間（1か月ごとの期間）ごとに10日（10日を超える場合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。
（休業終了日が含まれる支給単位期間は、就業している日数が10日（10日を超える場合は就業していると認められる時間が80時間）以下であるとともに、休業日が1日以上あること。）

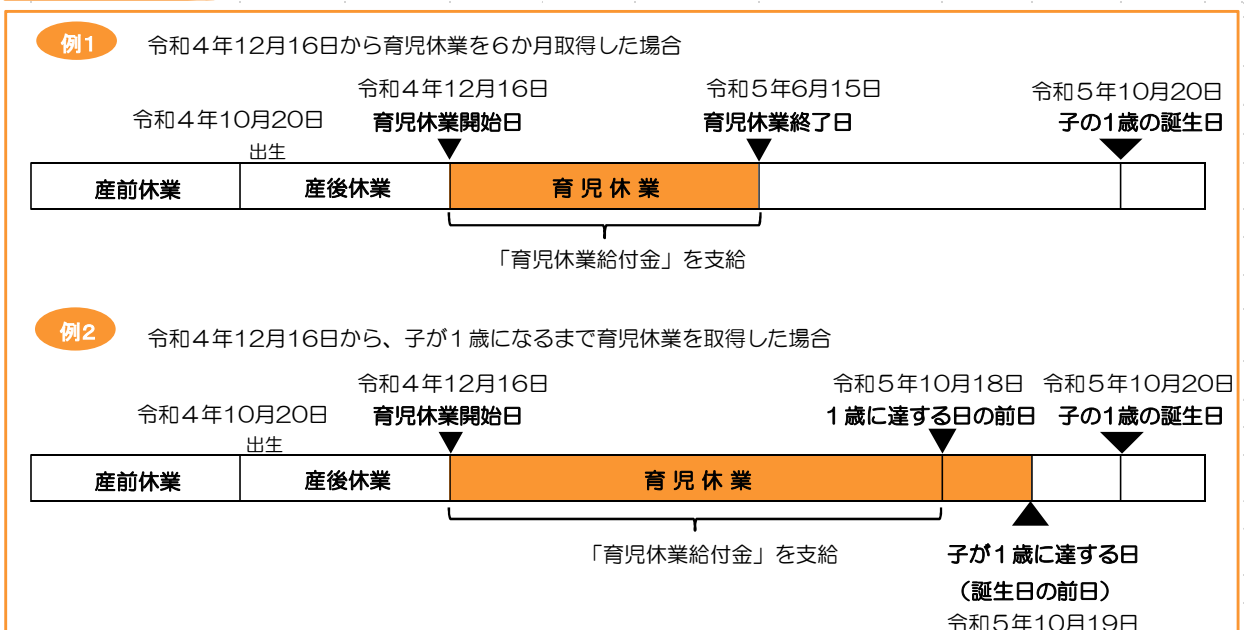
の要件を満たす場合に支給されます。

※例えば、育児休業期間が1日でも、要件を満たせば支給されます。

※期間を定めて雇用される方は、上記のほか、以下の要件を満たすことが必要です。

- ・子が1歳6か月までの間（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

◆ 支給対象期間



◆ 支給額

各支給単位期間（育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間）における支給額

$$\frac{\text{休業開始時賃金日額}^{(i)} \times \text{支給日数}}{\text{賃金月額}} \times 67\% \text{（支給日数が181日以降は50\%）}$$

ただし、事業主から賃金が支払われた場合は、次のようになります。



- (i) 休業開始時賃金日額とは原則として、育児休業開始前6か月間の賃金を180日で割った額です。同一の子に係る育児休業について育児休業給付を受けたことがある場合は前回と同じ額を用います。※賃金月額には上限があります。
- (ii) 括弧内の割合は、支給日数が181日以降から適用される数字です。

◆ 手続

被保険者の方が育児休業を開始したときは、その被保険者の方を雇用している事業主が「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」（注）を、初回の支給申請を行う日までに事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）に提出することが必要です。ただし、事業主を経由して受給資格の確認と初回支給申請を同時に行う場合は、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に提出することができます。

（注）同一の子に係る育児休業について育児休業給付の支給を受けたことがある場合は提出不要。

◆ パパ・ママ育休プラス

父母ともに育児休業を取得する場合には、一定の要件（※1）を満たせば、子が1歳2か月に達する日の前日までの間に最大1年（※2）まで育児休業給付金が支給されます。なお、保育所等に入所できないなどの理由により、子が2歳に達するまで育児休業をする場合には、一定の要件を満たすと、最長で子が2歳に達する日の前日までの期間が育児休業給付金の支給対象となります。

※1

- ① 育児休業開始日が、当該子の1歳に達する日の翌日以前であること
- ② 育児休業開始日が、配偶者が取得している育児休業期間の初日以後であること
- 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

※2

母親は、出生日（産前休業の末日となります）と産後休業と育児休業期間を合わせて1年間です。また、父親の場合は、配偶者の出産予定日又は出産日のいずれか早い日より育児休業の取得が可能ですが、育児休業給付金を受給できる期間は1年間となります。

《ポイント》

育児休業給付、介護休業給付は非課税です

育児休業期間中、介護休業期間中の雇用保険料の負担はありません

- 育児休業給付、介護休業給付に所得税及び復興特別所得税、住民税はかかりません。
- 控除対象配偶者に該当するかどうかを判定するときの合計所得金額にも含まれません。
- 育児休業給付、介護休業給付を受けている期間中、給与が支払われていなければ、雇用保険料の負担はありません。

◆ 産後パパ育休（R4.10.1以降）

雇用保険の被保険者の方が、産後パパ育休をした場合に、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。支給要件等については以下のとおりです。

<p>支給要件</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・休業開始日前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)完全月が12か月以上あること。 ・休業期間中の就業日数が、最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)^{※1}以下であること。 <p>※1 28日間の休業を取得した場合の日数・時間です。 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。</p> <p>(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 × $\frac{10}{28} = 3.57$(端数切り上げ) → 4日、80時間 × $\frac{10}{28} \approx 28.57$時間]</p> <p>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。</p>
<p>支給額</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・休業開始時賃金日額(原則、育児休業開始前6か月間の賃金を180で除した額) × 支給日数 × 67%^{※2} <p>※2 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ただし、産後パパ育休期間中の就労に対して事業主から賃金が支払われた場合は、賃金額に応じて支給額が調整されます。
<p>申請期間等</p>	<p>誕生日^{※3}の8週間後の翌日から起算して2か月後の月末まで</p> <p>【例】誕生日が令和4年10月15日 → 申請期限は令和5年2月末日まで</p> <p>※3 出産予定日前に子が出生した場合は、当該出産予定日 2回まで分割して取得できますが、1回にまとめた申請となりますのでご注意ください。</p> <p>育児休業給付金と同様に、被保険者の方を雇用している事業主が「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」を、支給申請を行う日までに事業所の所在地を管轄する公共職業安定所(ハローワーク)に提出することが必要です。</p>

介護休業給付の支給(雇用保険)

◆ 制度の概要

雇用保険の被保険者の方が、要介護状態にある家族を介護するために介護休業をした場合に、一定の要件を満たすと介護休業給付金の支給を受けることができます。

要介護状態とは

負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護（歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること）を必要とする状態。

対象家族とは

配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む）、父母（養父母を含む）、子（養子を含む）、配偶者の父母（養父母を含む）、祖父母、兄弟姉妹、孫。

※詳細は、公共職業安定所（ハローワーク）にあるリーフレット「介護休業給付の内容及び支給申請手続について」をご覧ください。

◆ 支給対象者

要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業をする雇用保険の被保険者の方で、介護休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数（原則、日給者は各月の出勤日数、月給者は各月の暦日数）が11日以上ある完全月（当該完全月が12か月に満たない場合は賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上である完全月を含む。）が12か月以上ある方が対象となります。

また、

1. 介護休業期間中の1か月ごとに、休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと
2. 就業している日数が各支給単位期間（1か月ごとの期間）に、10日以下であること。
（休業終了日が含まれる支給単位期間は、就業している日数が10日以下であるとともに、休業日が1日以上であること。）

の要件を満たす場合に支給されます。

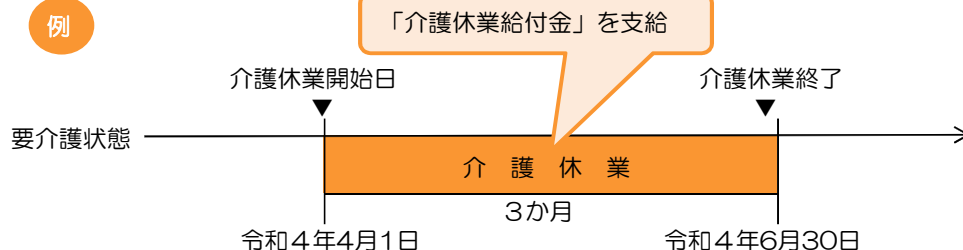
※期間を定めて雇用される方は、上記のほか、以下の要件を満たすことが必要です。

- ・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か月を経過する日までに労働契約（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

◆ 支給対象期間

支給対象となる1回の介護休業期間（ただし、介護休業開始日から最長3か月間）について支給されます。

また、支給対象となる同一の家族について取得した介護休業は93日を限度に3回までに限り対象となります。



◆ 支給額

各支給単位期間（介護休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間）における支給額

$$\text{休業開始時賃金日額 (i)} \times \text{支給日数} \times 67\% \\ \text{(賃金月額)}$$

- (i) 休業開始時賃金日額とは原則として、介護休業開始前6か月間の賃金を180日で割った額です。
※ 賃金月額には上限があります。

ただし、支給単位期間中に、事業主から賃金が支払われた場合は、次のようになります。



※ 賃金月額には上限があります。

手続

被保険者の方が介護休業を開始したときは、その被保険者の方を雇用している事業主が「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」を、「介護休業給付金支給申請書」を提出する日までに事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）に提出することが必要です。ただし、事業主を経由して「介護休業給付金支給申請書」を提出する場合は、その支給申請書と同時に提出することができます。

産前産後休業・育児休業等期間中の社会保険料 (健康保険・厚生年金保険、国民年金)の免除

制度の概要

事業主の方が、年金事務所又は健康保険組合に申出をすることによって、産前産後休業・育児休業等（育児休業又は育児休業の制度に準ずる措置による休業）をしている間の社会保険料が、被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除される制度です。

また、平成31年4月1日からは、厚生年金保険に加入せず、国民年金だけに加入している方でも、出産前後の一定期間の国民年金保険料が免除される制度が始まりました。

免除期間

- 産前産後休業期間（産前6週間（多児妊娠の場合14週間）から産後8週間）のうち、妊娠又は出産を理由として被保険者が労務に従事しなかった期間
- 育児休業等を開始した日が含まれる月から、終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間（ただし、子が3歳に達するまで）

※令和4年10月以降は上記に加えて、育児休業等開始日が含まれる月に14日以上育児休業等を取得した場合にも免除となります。

※社会保険料の免除を受けても、健康保険の給付は通常通り受けられます。また、免除された期間分も将来の年金額に反映されます。

※賞与・期末手当等にかかる保険料についても免除されます。ただし、令和4年10月以降は、当該賞与月の末日を含んだ連続した1か月を超える育児休業等を取得した場合に限り免除の対象となります。

※厚生年金基金においては、事業主から申出があった場合、代行部分に対する掛金が免除されます。加算部分の掛金についての負担をどうするかは、それぞれの基金が規約で定めることになっています。

手続

健康保険・厚生年金保険においては、事業主が「健康保険・厚生年金保険産前産後休業取得者申出書」又は「健康保険・厚生年金保険育児休業等取得者申出書」を年金事務所又は健康保険組合に提出します。

国民年金においては、被保険者が「国民年金被保険者関係届書（申出書）」を市区町村に提出します。

また、厚生年金基金においても、事業主が掛金免除の申出書を基金に提出することになっています。

産前産後休業終了後・育児休業終了後の社会保険料 (健康保険・厚生年金保険)の特例

◆ 制度の概要

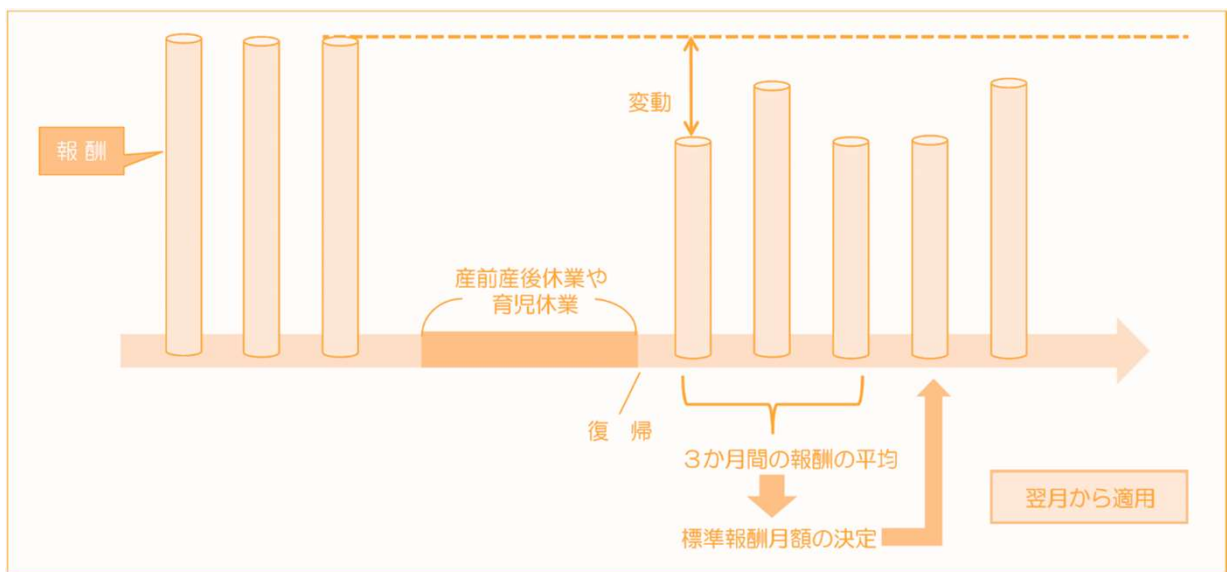
産前産後休業又は育児休業等を終了した後、育児等を理由に報酬が低下した場合、被保険者が実際に受け取る報酬の額と標準報酬月額がかけ離れた額になることがあります。このため、変動後の報酬に対応した標準報酬月額とするため、産前産後休業を終了したとき^(※1)又は育児休業等を終了したとき^(※2)に被保険者が事業主を経由して保険者に申出をした場合は、標準報酬月額の改定をすることができます。

※1 産前産後休業終了日において当該産前産後休業に係る子を養育する場合に限りです。

※2 育児休業等終了予定日において3歳に満たない子を養育する場合に限りです。

標準報酬月額は、育児休業等終了日の翌日が含まれる月以降の3か月間に受けた報酬(支払基礎日数⁽ⁱ⁾が17日未満の月は除く)の平均額により決定し、その翌月から改定されます。

これにより、実際の報酬に応じた標準報酬月額(保険料負担)となります。



◆ 手続

被保険者が、事業主を経由して「健康保険・厚生年金保険産前産後休業終了時報酬月額変更届」又は「健康保険・厚生年金保険育児休業等終了時報酬月額変更届」を年金事務所又は健康保険組合に提出します。

◆ その他

厚生年金基金において、代行部分に対応する掛金負担が厚生年金本体と同様に改定されます。加算部分の掛金について改定を行うか否かは、それぞれの基金が規約で定めることになっています。

(i) 支払基礎日数とは(原則)

月額者 各月の暦日数
月給制で欠勤日数分に応じ給与が差し引かれる場合は、

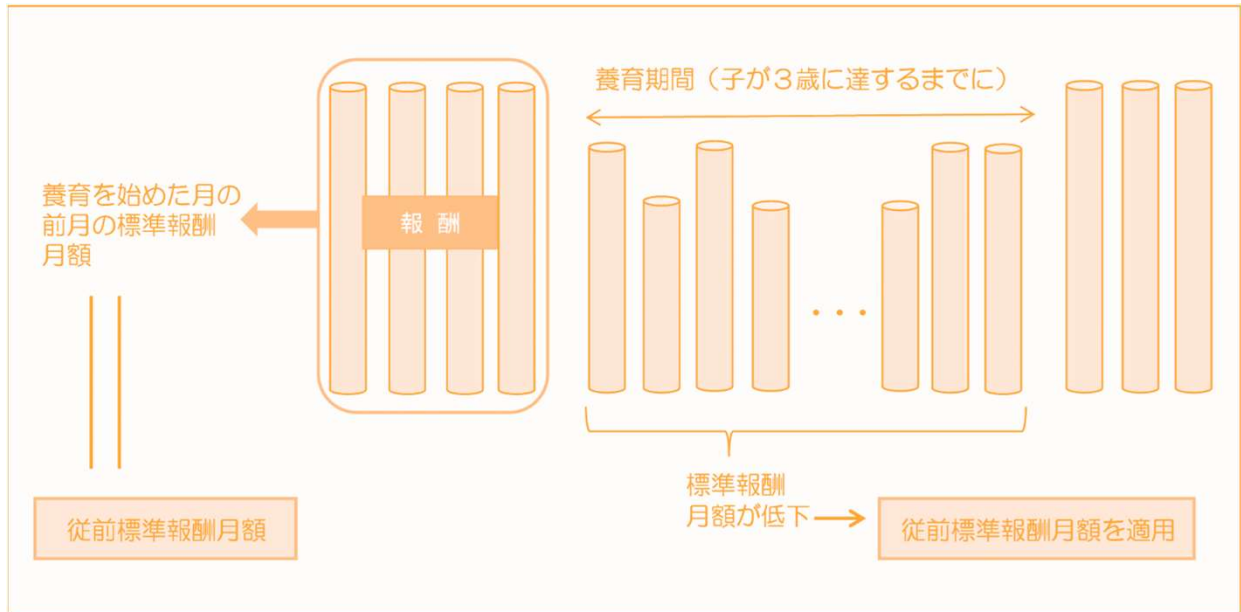
就業規則等に基づき事業所が定めた日数 - 当該欠勤日数

日給者 各月の出勤日数

3歳未満の子を養育する期間についての 年金額計算の特例(厚生年金保険)

◆ 制度の概要

3歳未満の子を養育する方で養育期間中の各月の標準報酬月額が、養育を始めた月の前月と比べて低下した期間については、将来受け取ることになる年金額の計算に際して、子の養育を始めた月の前月の標準報酬月額（従前標準報酬月額）を当該養育期間（子が3歳に達するまでの期間、以下同じ）の標準報酬月額とみなされます。



子の養育を始める前に退職し、その後養育期間内に再び働き始めた場合などは、子の養育を始めた月の前月より直近1年以内で、最後に被保険者であった月の標準報酬月額が、従前標準報酬月額とされます。

被保険者の申出があった日より前に養育期間がある場合には、養育期間のうち申出日が含まれる月の前月までの2年間について、さかのぼってこの措置が受けられます。

◆ 手続

被保険者が、事業主を経由して「厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書」を年金事務所に提出します。

なお、申出時にすでに退職して被保険者資格を喪失していた場合は、被保険者であった本人が直接年金事務所に申出をすることになります。

◆ その他

厚生年金基金においては、代行部分の年金額の計算に際して厚生年金本体と同様に標準報酬月額のみなし措置を受けることができます。加算部分の年金額の計算について、みなし措置を行うか否かは、それぞれの基金の規約で定めることになっています。

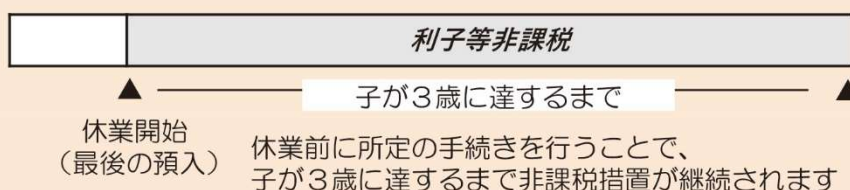
育児休業等取得者の財形非課税貯蓄の特例措置

◆ 制度の概要

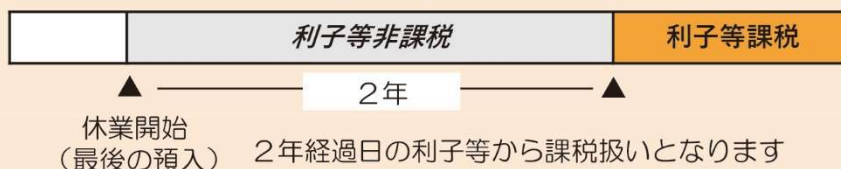
財形年金貯蓄及び財形住宅貯蓄（以下「財形非課税貯蓄」といいます。）は、定期的な払込を2年間中断すると、利子等に対する非課税措置を受けられなくなります。3歳に達するまでの子について長期間の育児休業等（産前産後休業から引き続く場合は、その期間を含む。）を取得する方については、所定の手続を行うことで、引き続き利子等に対する非課税措置を受けながら、財形非課税貯蓄を継続できます。

財形非課税貯蓄の特例措置イメージ図

特例措置を利用する方



特例措置を利用しない方



財形貯蓄制度とは・・・

勤労者が金融機関と契約を締結し、事業主が勤労者に代わって賃金から天引預金する方法により貯蓄を行うものです。一般財形貯蓄、財形年金貯蓄、財形住宅貯蓄の3種類があります。このうち、財形年金貯蓄と財形住宅貯蓄を合わせて元利合計550万円（財形年金貯蓄のうち生命保険、損害保険等の契約については、元本385万円）まで利子等が非課税です。なお、この制度のご利用には、事業主が制度を導入していることが必要です。

◆ 手 続

育児休業等を取得する方が育児休業等期間中の払込を中断するためには、育児休業等の開始日までに勤務先を通じて、契約している金融機関に「育児休業等をする者の財産形成非課税住宅（年金）貯蓄継続適用申告書」を提出する必要があります。育児休業等開始後の提出はできませんのでご注意ください。

職場復帰後は、最初に払込を行うべき日（毎月払込の方であれば、原則、職場復帰後最初の給与支払日。以下「再開日」といいます。）に払込を再開していただくことが必要です。再開されない場合、非課税措置の適用は受けられなくなります（育児休業等終了日後の支払利子から課税扱いとなります。）。

◆ その他

- 一度育休申告書の手続をされた方が、育児休業等の開始日から、職場復帰後最初の払込を行うべき日（再開日）の前日までの間に払込を行った場合は、非課税措置が適用されなくなります（払込があった後の支払利子から課税扱いとなります。）。
- 育児休業等の終了日を変更したときは手続が必要です。当初の育児休業等の終了日又は変更後の終了日のいずれか早い日までに、勤務先を通じて、「育児休業等期間変更申告書」を提出してください。

育児・介護休業法の概要

育児休業・産後パパ育休・介護休業制度

- 子が1歳（保育所等に入所できないなどの場合には最長2歳）に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間〈パパ・ママ育休プラス〉）、育児休業を2回に分割して取得することが可能
- 産後休業をしていない労働者は、育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して産後パパ育休を取得することが可能
- 要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、対象家族1人につき、通算して93日まで、3回を上限として分割して、介護休業を取得することが可能
- 配偶者が専業主婦（夫）であっても、育児休業・産後パパ育休・介護休業の取得は可能
- 有期雇用労働者は、以下の要件を満たす方であれば、育児休業・産後パパ育休・介護休業を取得することが可能
 - ＜育児休業＞
子が1歳6か月（2歳までの育児休業の場合は2歳）に達するまでに、労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
 - ＜介護休業＞
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か月経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
 - ＜産後パパ育休＞
子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して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労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

短時間勤務等の措置

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）を講じることを事業主に義務付け
- 要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者について、利用開始の日から3年以上の期間で、2回以上利用可能な、次のいずれかの措置を講じることを事業主に義務付け
 - ① 短時間勤務制度
 - ② フレックスタイム制度
 - ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
 - ④ 介護費用の助成措置

時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育する又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

所定外労働の制限

- 3歳に達するまでの子を養育する又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、残業を制限

子の看護休暇制度

- 小学校就学前までの子を養育する労働者は、年5日（2人以上の場合は年10日）、1日又は時間単位で看護休暇を取得することが可能

介護休暇制度

- 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、年5日（2人以上の場合は年10日）、1日又は時間単位で介護休暇を取得することが可能

深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育する又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、深夜の労働を制限

不利益取扱いの禁止

- 育児休業（産後パパ育休を含む）・介護休業等を申出・取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止

育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止

- 上司・同僚からの育児休業（産後パパ育休を含む）・介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることを事業主に義務付け

お問い合わせ先

- 雇用保険による育児休業給付
- 雇用保険による介護休業給付

事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）

全国ハローワークの所在案内：

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html#whereishellowork

育児・介護休業給付について：

https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html



- 産前産後休業・育児休業等期間中の社会保険料（健康保険・厚生年金保険、国民年金）の免除措置
- 産前産後休業終了後・育児休業等終了後の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の改定

年金事務所、健康保険組合、市町村

（なお、厚生年金基金に関するお問い合わせは、各厚生年金基金へ）

全国の年金事務所：<https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html>

厚生年金保険料等の免除（産前産後休業・育児休業等期間）について

：<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/menjo/20140122-01.html>



年金事務所（なお、厚生年金基金に関するお問い合わせは、各厚生年金基金へ）

養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置について

：<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/menjo/20150120.html>



- 育児休業等取得者の財形非課税貯蓄の特例措置

厚生労働省雇用環境・均等局

勤労者財産形成促進制度（財形制度）について

：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000105724.html>



- 育児休業や介護休業等の休業制度に関すること

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

都道府県労働局所在地一覧

：<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

育児・介護休業法について

：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



都道府県労働局雇用環境・均等部(室)連絡先

• 北海道 011-709-2715	• 東京 03-3512-1611	• 滋賀 077-523-1190	• 香川 087-811-8924
• 青森 017-734-4211	• 神奈川 045-211-7380	• 京都 075-241-3212	• 愛媛 089-935-5222
• 岩手 019-604-3010	• 新潟 025-288-3511	• 大阪 06-6941-8940	• 高知 088-885-6041
• 宮城 022-299-8844	• 富山 076-432-2740	• 兵庫 078-367-0820	• 福岡 092-411-4894
• 秋田 018-862-6684	• 石川 076-265-4429	• 奈良 0742-32-0210	• 佐賀 0952-32-7218
• 山形 023-624-8228	• 福井 0776-22-3947	• 和歌山 073-488-1170	• 長崎 095-801-0050
• 福島 024-536-4609	• 山梨 055-225-2851	• 鳥取 0857-29-1709	• 熊本 096-352-3865
• 茨城 029-277-8295	• 長野 026-227-0125	• 島根 0852-31-1161	• 大分 097-532-4025
• 栃木 028-633-2795	• 岐阜 058-245-1550	• 岡山 086-225-2017	• 宮崎 0985-38-8821
• 群馬 027-896-4739	• 静岡 054-252-5310	• 広島 082-221-9247	• 鹿児島 099-223-8239
• 埼玉 048-600-6210	• 愛知 052-857-0312	• 山口 083-995-0390	• 沖縄 098-868-4380
• 千葉 043-221-2307	• 三重 059-226-2318	• 徳島 088-652-2718	

