第９章　雇用継続給付（高年齢雇用継続給付･介護休業給付）及び育児休業等給付受給のための手続について

１　事業主の皆様にお願いします！

雇用継続給付及び育児休業等給付に関する受給資格確認及び支給申請の手続は、原則として、**その被保険者を雇用する事業主を経由して行うよう、ご協力をお願いします。**

※　届出・支給申請にあたってのご注意

雇用継続給付及び育児休業等給付に関する届出および支給申請の時期は、雇用保険法施行規則により定められています。定められた時期までに支給申請をお願いします。

２　必ず本人にお渡しください！

ハローワークでは、雇用継続給付及び育児休業等給付についての支給決定を行いますと、コンピュータでの処理後、**「支給決定通知書」**と**「次回の支給申請書」**をお渡ししています。

これらの書類は、①本人に支給金額をお知らせし、②次回の支給対象期間及び支給申請の期限をお知らせし、③高年齢雇用継続給付の場合には年金との併給調整手続に必要となる、など大変重要な書類ですので、**必ず本人にお渡しください。**

３　賃金等の記載に誤りや漏れはありませんか？

高年齢雇用継続給付の支給額は、原則として、60 歳到達時（休業開始時）の賃金額と支給対象月（対象期間）に支払われた賃金額とを比較し、その低下に応じて決定されることから、給付金の支給決定後に、すでに提出していただいた賃金月額証明書や支給申請書について、賃金額の記載誤りや一部算入漏れ等があった場合には、正しい金額により改めて支給することとなるため、**すでに支給された給付金を回収しなければならないケースが発生します。**

また、介護休業給付および育児休業等給付における支給対象期間中に職場復帰した場合の職場復帰日（介護休業終了日）の申告漏れがあった場合についても、正しく処理を行う必要があるため、上記と同様、すでに支給した給付金を回収しなければならないケースもあります。

この給付金の回収手続は、煩雑となるばかりでなく、多額の給付金を一度に回収させていただく場合もあることから、事業主および被保険者の皆様に、かなりの負担・不利益を生じさせることもあります。

雇用継続給付及び育児休業等給付に関する手続の際には、これらの点について十分ご注意いただくとともに、ご不明な点等ございましたら、事業所を管轄するハローワークまでお問い合わせください。

第１０章　育児休業等給付について

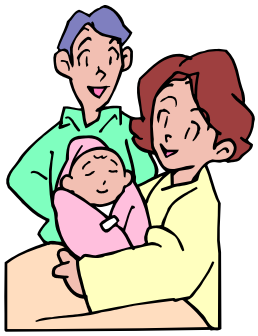
１　育児休業等給付とは

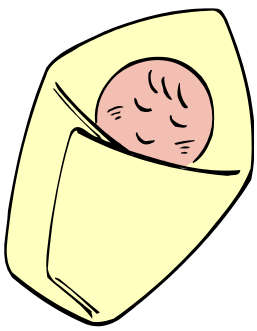
少子化の急速な進行や女性の職場進出の進展が見られる現代において、労働者が育児休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助・促進することにより、育児をする労働者の職業生活の円滑な継続を目的に創設され、平成７年４月１日から施行されました。また、男性の育児休業の取得の促進を図るとともに、男女問わず仕事と育児を両立できる社会を実現することを目的として、育児・介護休業法が改正され、令和４年10月１日から、育児休業の２回までの分割取得や出生時育児休業（産後パパ育休）の取得が可能となり、これに対応した育児休業給付が受けられるようになりました。さらに、共働き・共育ての推進や子の出生・育児休業後のキャリア形成の両立支援のため、令和７年４月１日から、子の出生直後の一定期間の給付率の上乗せや時短勤務を選択する場合の給付金が創設されました。（雇用保険法第61条の6～第61条の13）

具体的には、被保険者の方が、１歳（一定の要件に該当した場合は１歳２か月。さらに一定の要件に該当した場合は１歳６か月又は２歳。）に満たない子を養育するための育児休業（２回まで分割取得可）を取得し、一定の要件を満たすと「育児休業給付金」の支給を、子の出生後８週間の期間内に合計28日を限度に出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した場合、一定の要件を満たすと「出生時育児休業給付金」の支給を受けることができます。

また、原則、被保険者とその配偶者の両方（例外あり）が14日以上の育児休業または出生時育児休業を取得する場合に、「出生後休業支援給付金」の支給を受けることができます。

さらに、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た場合、一定の要件を満たすと「育児時短就業給付金」の支給を受けることができます。





２　育児休業等給付の基本的な流れ

（以下の図は、事業主を経由して手続を行うという流れを示しています。）

①　出生時育児休業給付金（103 ページ参照）を申請する場合（初回の育児休業申請手続きまで）

《出生日または出産予定日のいずれか早い日》

↓

出生時育児休業（産後パパ育休）開始（４週間（28 日）以内の期間で２回に分割可能）

↓

《出生日・出産予定日のいずれか遅い日から起算して８週間経過･･･（a)》
または、《出生時育児休業の取得日数が 28 日に達した･･･（b)》
または、《２回目の出生時育児休業が終了した･･･（c)》

↓

受給資格確認と出生時育児休業給付金支給申請を同時に手続（(a)、(b) 又は（c）の翌日から申請可能となり、その日から２か月を経過する日の属する月の末日まで）
※　出生後休業支援給付金（127 ページ参照）の申請も原則として同じ申請書にて行います。

↓

（育児休業を取得する場合は以下に続く）

↓

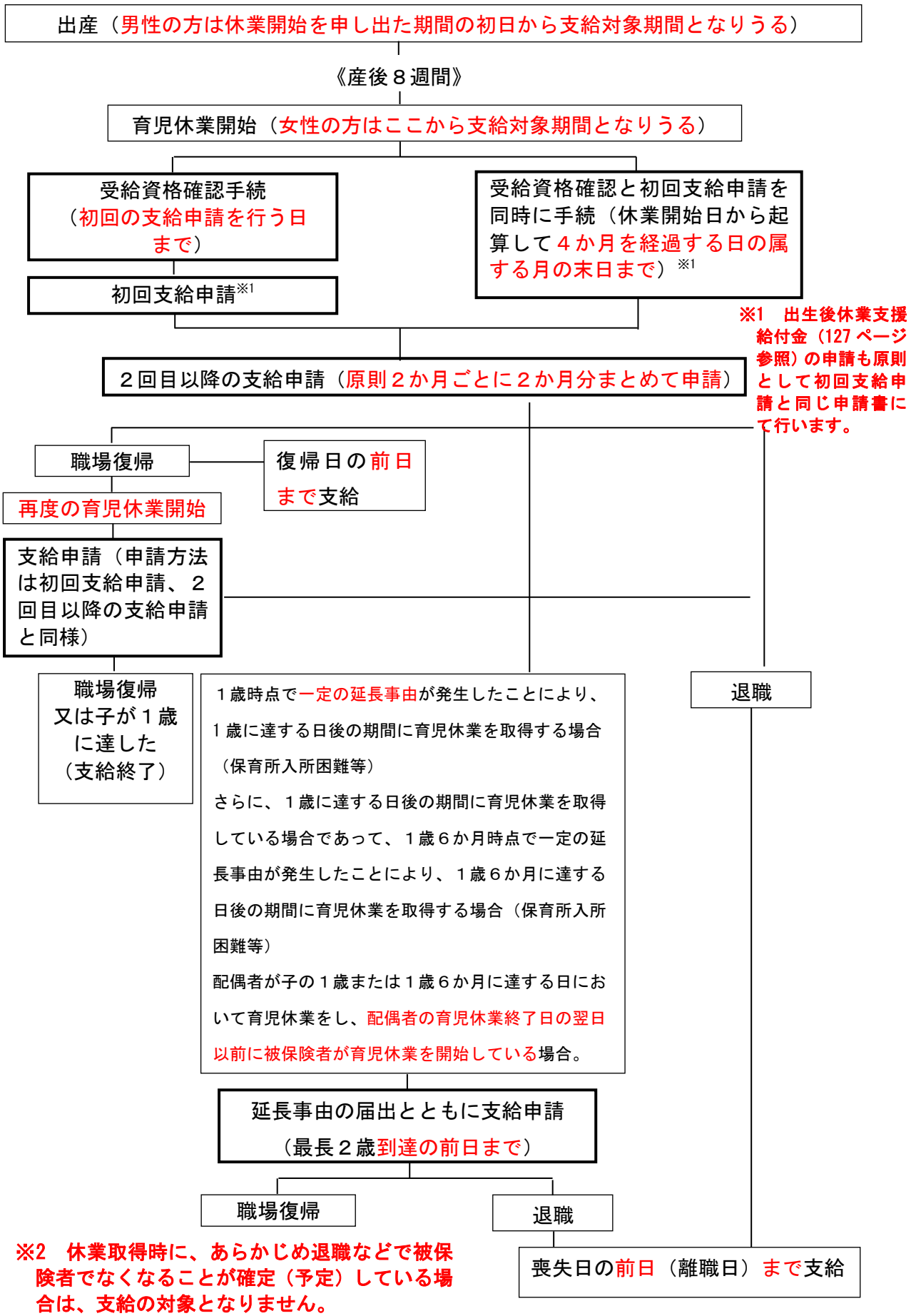
育児休業開始（出生時育児休業期間終了後、出生時育児休業給付金支給申請書を提出するまでの間に休業を開始することも可能です）

↓

初回支給申請手続（休業開始日から起算して４か月を経過する日の属する月の末日まで）

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

② 出生時育児休業給付金を申請しない場合又は２回目以降の育児休業支給申請の場合



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

※3　職場復帰日は雇用保険に加入している状態であることが必要になります。

3　出生時育児休業給付金について

(1) 受給資格は・・・・・

出生時育児休業給付金を受給するには、出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した被保険者（※）で、以下の条件に該当することが必要です。受給資格の確認申請については（4）を参照してください。

（※）被保険者とは、一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。以下、第２章において同じです。

次のいずれにも該当すること。

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

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

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

（ﾊ）育児をする子は実子・養子を問いません。

（ﾆ）期間雇用者も支給対象となります。

※　出生時育児休業は同一の子について**２回まで分割して取得**できます。

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

※１は育児休業給付金と同じです（110 ページ参照）。

期間雇用者（期間を定めて雇用される者）の方は、上記イ及びロに加え、休業開始時において、次の要件に該当することが必要です。

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、その労働契約の期間（労働契約が更新される場合は更新後のもの）が満了することが明らかでないこと。

この受給資格を満たした被保険者であって、**（２）に記載する支給要件を満たした場合**に、出生時育児休業給付金を受けることができます。

※ 休業開始時賃金月額及び休業開始時賃金日額については、111 ページ参照。

(2) 支給要件は・・・・・

以下の条件をすべて満たしていることが要件です。

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

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

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

※　休業期間が 28 日間より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

（例）14 日間の休業　⇒　最大５日（５日を超える場合は 40 時間）

10 日間の休業　⇒　最大４日（４日を超える場合は約 28.57 時間）

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

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

ハ　出生時育児休業中の就労に対して事業主から支払われた賃金※が、「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の 80%未満であること。

※「出生時育児休業中の就労に対して事業主から支払われた賃金」とは

出生時育児休業期間中に支払日のある賃金（出生時育児休業を分割して取得する場合は出生時育児休業期間の間の就労期間に支払日のある賃金を含む。）のうち、基本給等の労働した日・時間により算定され支払われる賃金（勤務日数に応じて支払われる通勤手当を含む。）については、**出生時育児休業期間中の賃金の基礎となった日数・時間に応じて支払われた額**となります。

就労等した日・時間にかかわらず一定額が支払われている手当（家族手当等）は含めません。

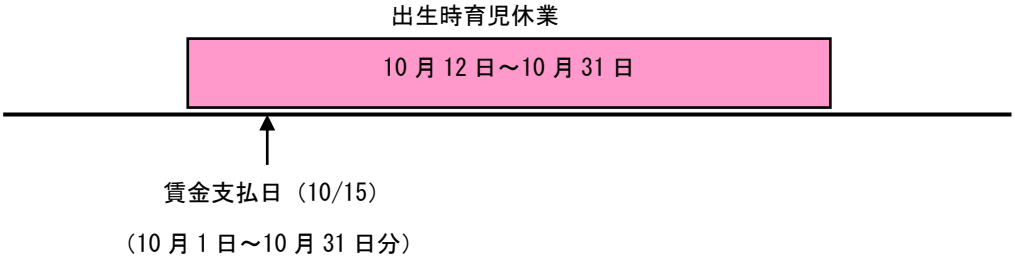
なお、月給制等により、出生時育児休業期間中に支払日のある賃金月において、賃金が減額されなかった場合には、支払われた賃金額に出生時育児休業取得日数を乗じて得た額を、出生時育児休業期間中に支払日のある賃金支払対象期間の日数で除し（小数点以下切り捨て）、当該額を**「出生時育児休業期間を対象とする賃金」**とします。

例示　※賃金の取扱い等は、以下「解説」を参照ください。

・賃金締切日：当月末日　賃金支払日：当月 15 日

・出生時育児休業期間 10 月 12 日から同月 31 日まで取得した場合（合計 20 日）

・通勤手当として、出勤１日につき 500 円支給



解説：　10 月 15 日に賃金が満額支給された場合、10 月（31 日間の賃金支払対象期間）に 10 月 12 日～10 月 31 日の 20 日間の出生時育児休業を取得しており、出生時育児休業期間における賃金は、

30 万円×20 日間/31 日間＝193,548.39

⇒193,548 円を「出生時育児休業期間を対象とする賃金その１」として計上してください。

通勤手当は、

500 円×20 日間＝10,000

⇒100,000 円を「出生時育児休業期間を対象とする賃金その１」として各々計上してください。

※上記のケースの場合、支給額の算定において、193,548 円＋10,000 円＝203,548 円が、休業開始時賃金日額×休業期間の日数で得た額の 80%（10,000 円×10 日×80%＝80,000 円）を超えているため、出生時育児休業給付金は不支給となります。

（3）支給額は・・・・・

① 休業期間中の就労に対して賃金が支払われていない場合

支給額＝休業開始時賃金日額×休業期間の日数（28 日が上限）×67%（※）

※ 給付率について

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

② 休業期間中の就労に対して事業主から賃金が支払われている場合

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

支給額＝休業開始時賃金日額×休業期間の日数（28 日が上限）×67%

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

支給額＝休業開始時賃金日額×休業期間の日数（28 日が上限）の 80%相当額と賃金の差額

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

支給額＝支給されません。

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

令和 8 年 8 月 1 日現在の休業開始時賃金日額の上限額について

上限額　16,540 円

※ 上限額は、毎年 8 月 1 日に変更される場合があります。

【支給算出額の事例１】

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

① 支給対象期間中に賃金が支払われていない場合

→ **支給額＝7,000×14 日×67%＝65,660 円**

② この期間に３日労働して賃金 21,000 円が支払われた場合
（「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の 13%～80%）
14 日分の賃金日額の 80%＝7,000 円×14 日×80%
＝78,400 円

→ **支給額＝78,400－21,000＝57,400 円**

③ この期間分の賃金として 8 万円支払われた場合
（「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の 80%以上）

→ **支給されません。**

【支給算出額の事例２】

休業開始時賃金日額が 16,600 円であって 14 日間の出生時育児休業を取得した場合

○ 賃金日額には上限額（令和８年８月１日現在 16,540 円）があります。このため、この場合の賃金日額は 16,540 円です。したがって、「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」＝16,540 円×14 日間＝231,560 円となります。

① 支給対象期間中に賃金が支払われていない場合

→ **支給額＝16,540 円×14 日×67%＝155,145 円**

② この期間に３日労働して賃金 48,000 円が支払われた場合
（「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の 13%～80%未満）
休業開始時賃金日額の 80%＝16,540×14×80%＝185,248 円

→ **支給額＝185,248－48,000＝137,248 円**

③ この期間分の賃金として 20 万円支払われた場合
（「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の 80%以上）

→ **支給されません。**

(4) 受給資格確認・支給申請は・・・・・

雇用する被保険者が出生時育児休業給付金を受給するには、次の手続が必要です。受給資格の確認申請及び出生時育児休業給付金の支給申請は育児休業給付金支給と異なり同時に行う必要があります。また、出生後休業支援給付金（127 ページ参照）の要件を満たす場合は、一体的に申請することを原則とします。

届出書類･･･「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書（育児）」（＝賃金月額証明書）
「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」（以下「受給資格確認票・出生時／出生後支給申請書」という。）

提出期間･･･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）から起算して８週間を経過する日（又は①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、②２回目の出生時育児休業をした場合は２回目の出生時育児休業を終了した日）の翌日から提出可能となり、当該日から２か月を経過する日の属する月の末日まで
（※休業期間を対象とする賃金を便宜的に一旦支払って、翌月以後の賃金支払日に控除する場合は、当該賃金支払日以降に提出してください）

届 出 先･･･事業所の所在地を管轄するハローワーク

持参するもの･･･

○ 賃金台帳、出勤簿、タイムカード、育児休業申出書、育児休業取扱通知書など出生時育児休業を開始・終了した日、賃金の額及び支払状況を証明することができるもの

○ 母子健康手帳、医師の診断書（分娩（出産）予定証明書）等の出産予定日及び出産日を確認することができるもの（いずれも写しで可。）

○（出生後休業支援給付金の支給申請も一体的に行う場合）
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（133 ページ参照）が必要ですが、配偶者が子を出産している場合（子が養子でない場合）は、母子健康手帳、医師の診断書（分娩（出産）予定証明書）等の出産予定日及び出産日を確認することができるものが必要書類となります。

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

イ　「賃金月額証明書」の提出について

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

ロ　受給資格の確認・支給申請とその通知について

出生時育児休業給付金の受給資格がある場合は**「出生時育児休業給付金支給決定通知書」**を、出生後休業支援給付金も一体的に申請した場合に受給資格があるときは**「出生後休業支援給付金支給決定通知書」**をそれぞれ交付します。支給額が算定されたときは、支給額が記載され、不支給決定されたときは、不支給の理由が記載されます。

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

これらの通知書は、必ず被保険者にお渡しください。

(5) 給付金の口座振込みは・・・・・

支給決定された出生時育児休業給付金は、支給決定日（支給決定通知書に印字されています。）から約１週間後に、申請者本人が指定した金融機関の本人名義の普通預金（貯金）口座に振り込まれます。

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

4　育児休業給付金について

(1) 受給資格は・・・・・

育児休業給付金を受給するには、１歳（いわゆるパパママ育休プラス制度を利用して育児休業を取得する場合は１歳２か月、休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合は１歳６か月又は２歳）未満の子を養育する被保険者で、以下の条件に該当することが必要です。受給資格の確認申請については（6）を参照してください。

次のいずれにも該当すること。

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

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

（ﾛ）育児休業対象者は男女を問いません。

（ﾊ）育児をする子は実子・養子を問いません。

（ﾆ）期間雇用者も支給対象となります。

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

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

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

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

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

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

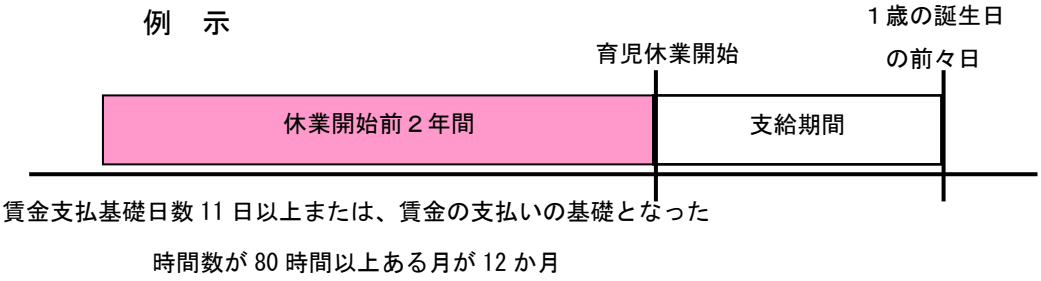
この受給資格の確認を受けた被保険者であって、**育児休業中に支払われた賃金の額が、休業開始時の賃金月額に比べて、80%未満である等、支給要件を満たした場合**に、育児休業給付金を受けることができます。

※「休業開始時賃金月額」とは、
原則、育児休業開始前（産前、産後休業を取得した場合は、原則として産前、産後休業開始前）6 か月間の賃金を 180 で除した額が「賃金日額」となり、支給日数を 30 日とした場合の「休業開始時賃金日額×支給日数」が賃金月額となります。
なお、賃金月額には、以下のとおり上限額及び下限額があります。**算定した額が上限額を超える場合は上限額に、算定した額が下限額を下回る場合には下限額となります。**

令和 8 年 8 月 1 日現在の賃金月額の上限額と下限額

上限額　496,200 円※（令和 8 年 7 月 31 日までは 483,300 円）
下限額　 96,090 円※（令和 8 年 7 月 31 日までは 90,420 円）
※　上限額及び下限額は、毎年 8 月 1 日に変更される場合があります。

例　示



賃金支払基礎日数 11 日以上または、賃金の支払いの基礎となった時間数が 80 時間以上ある月が 12 か月

１歳６か月又は２歳まで支給対象となる場合【具体的な手続は 119 ページ参照】

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

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

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

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

- 死亡したとき
- 負傷、疾病または身体上もしくは精神上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）

(2) 支給要件は・・・・・

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

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

イ　支給単位期間の初日から末日まで継続して被保険者資格を有していること。

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

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

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

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

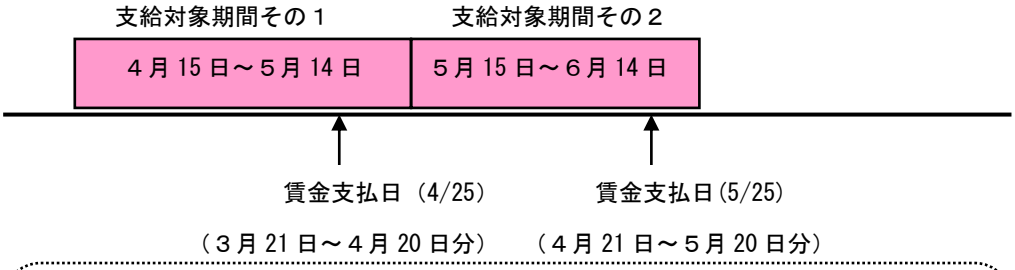
※「支給単位期間に支給された賃金額」とは

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

ただし、一部分でも育児休業期間外を対象としているような賃金や対象期間が不明確な賃金は含めず、**原則として育児休業期間中を対象としていることが明確な賃金の額のみ（ただし、出生時育児休業期間中を対象とする賃金は含めます。）**となります。

例示

賃金締切日 20 日　賃金支払日 25 日　休業開始日４月 15 日の場合



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

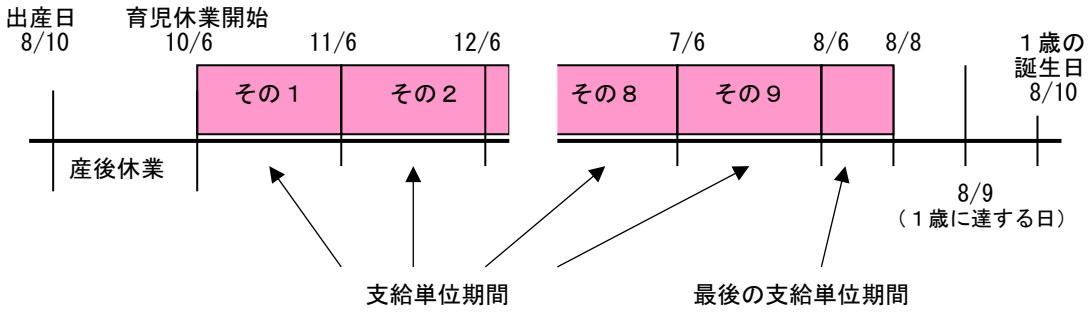
(3) 支給対象期間は・・・・・

育児休業給付金の支給対象期間は次のとおりです。

イ　育児休業開始日から、育児休業に係る子が１歳に達する日（１歳の誕生日の前日）の前日までの期間。（１歳の誕生日の前々日まで）
**　また、一定の要件（124 ページ参照）を満たしたときは１歳２か月に達する日の前日までの期間、さらに一定の要件（111 ページ参照）を満たしたときは１歳６か月又は２歳に達する日の前日までの期間。**
ロ　満１歳（一定の要件を満たした場合は満１歳２か月、さらに一定の場合は満１歳６か月又は２歳）に達する日より前に育児休業を終了したときは、育児休業を終了した日までの期間。

例示

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



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

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

（4）育児休業の分割取得について・・・・・

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

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

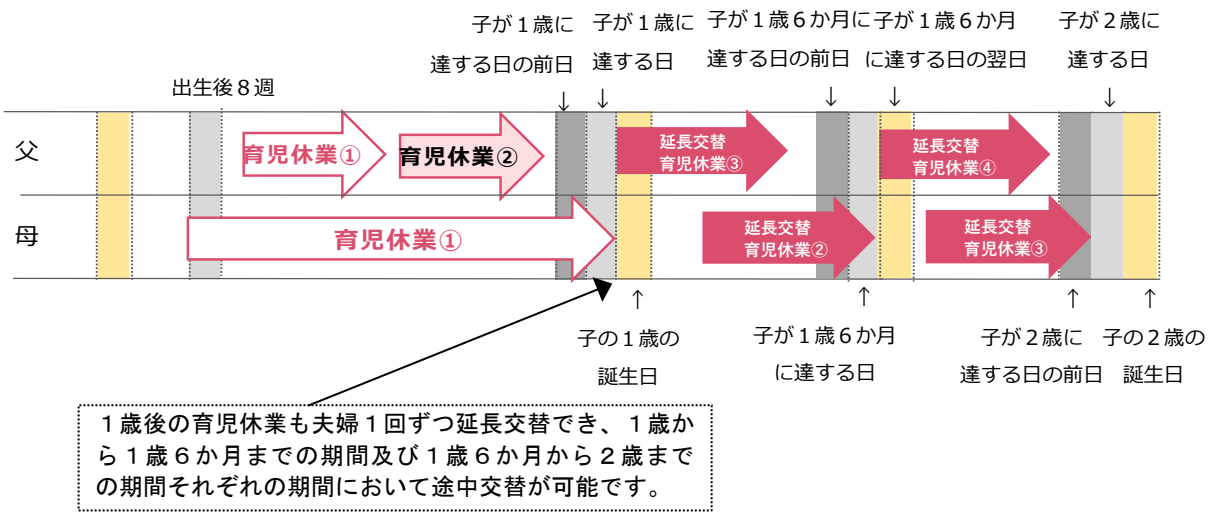
① 別の子の産前産後休業、育児休業、別の家族の介護休業が始まったことで育児休業が終了した場合で、新たな休業が対象の子又は家族の死亡等で終了した場合
※ 当初の育児休業の申出対象である子が１歳６か月又は２歳までの場合を含みます。
② 育児休業の申出対象である１歳未満の子の養育を行う配偶者が、死亡、負傷等、婚姻の解消でその子と同居しないこととなった等の理由で、養育することができなくなった場合
③ 育児休業の申出対象である１歳未満の子が、負傷、疾病等により、２週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
④ 育児休業の申出対象である１歳未満の子について、保育所等での保育利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合
⑤ 育児休業中に出向（出向解除を含む。）となった被保険者が、１日の空白もなく被保険者資格を取得しており、引き続き育児休業をする場合

※ 夫婦交替で育児休業を取得する場合の回数制限の例外について

育児休業の延長事由（111 ページ参照）があり、かつ、夫婦交替で育児休業を取得する場合、１歳から１歳６か月までと１歳６か月から２歳までの各期間中、夫婦それぞれ１回に限り育児休業給付金の支給対象となります。

例示

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



(5) 支給額は・・・・・

① 休業期間中に賃金が支払われていない場合

イ 支給単位期間が１か月ある場合（最後の支給単位期間を除く。）

支給額＝休業開始時賃金日額×支給日数（30 日※[1]）×50%（※[2]）

ロ 最後の支給単位期間（職場復帰等による休業終了日を含む。）の場合

支給額＝休業開始時賃金日額×支給日数（暦の日数※[1]）×50%（※[2]）

※[1] 支給日数について

○ 休業終了日を含まない支給単位期間・・・・・・・30 日

○ 休業終了日を含む支給単位期間・・・・・・・・・・・暦の日数（最後の支給単位期間の初日から休業終了日までの日数）

※[2] 給付率について

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

② 休業期間中に事業主から賃金が支払われている場合

イ 支払われた賃金が、休業開始時賃金月額の 30%（13%）以下の場合

支給額＝休業開始時賃金日額×支給日数×50%（※[2]）

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

支給額＝休業開始時賃金日額×支給日数の 80%相当額と賃金の差額

ハ 支払われた賃金が、休業開始時賃金月額の 80%以上の場合

支給額＝支給されません。

なお、116 ページの**支給上限額**により、減額される場合や支給されない場合もありますので、あらかじめご了承ください。

令和８年８月１日現在の支給上限額について

支給上限額 332,454（給付率 67%）円※（令和８年７月 31 日まで 323,811 円）

支給上限額 248,100（給付率 50%）円※（令和８年７月 31 日まで 241,650 円）

※　支給限度額及び最低限度額は、毎年８月１日に変更される場合があります。

【支給算出額の事例１】

休業開始時の賃金日額が 7,000 円（賃金月額は 21 万円）であって、

①　支給対象期間中に賃金が支払われていない場合
（賃金月額の 30%以下）

→　支給額＝7,000×30 日×50%＝105,000 円

②　支給対象期間中に賃金が 15 万円支払われた場合
（賃金月額の 30%超～80%未満）

休業開始時賃金月額の 80%＝7,000×30×80%＝168,000 円

→　支給額＝168,000－150,000＝18,000 円

③　支給対象期間中に賃金が 17 万円支払われた場合
（賃金月額の 80%以上）

→　支給されません。

【支給算出額の事例２】

賃金日額が 17,000 円（月 51 万円）の方の場合‥‥

○　賃金月額には上限額（令和８年８月１日現在 496,200 円）があります。このため、この場合の休業開始時の賃金日額は 16,540 円（賃金月額は 496,200 円）となります。

①　支給対象期間中に賃金が支払われていない場合
（賃金月額の 30%以下）

→　支給額＝16,540 円×30 日×50%＝248,100 円（支給限度額（給付率 50%））

②　支給対象期間中に賃金が 30 万円支払われた場合
（賃金月額 30%超～80%未満）

休業開始時賃金月額の 80%＝16,540×30×80%＝396,960 円

→　支給額＝396,960－300,000＝96,960 円

③　支給対象期間中に賃金が 40 万円支払われた場合
（賃金月額の 80%以上）

→　支給されません。

(6) 受給資格の確認は・・・・・

雇用する被保険者が育児休業を開始したときは、次の手続が必要です。

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

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

届 出 先･･･事業所の所在地を管轄するハローワーク

持参するもの･･･

（1）受給資格の確認手続のみ行う場合

〇賃金台帳、出勤簿、タイムカード、育児休業申出書、育児休業取扱通知書など、育児を開始した日やその前の賃金支払状況を証明できる書類

〇母子健康手帳など出産日、出産予定日及び育児の事実を確認できる書類

（2）初回申請も同時に行う場合

〇(1)の書類及び賃金台帳、出勤簿、タイムカードなど、対象育児休業期間中の賃金支払い状況等を証明できる書類

〇（出生後休業支援給付金の支給申請も一体的に行う場合）
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
（133 ページ参照）

※受給資格確認票は、マイナンバーを記載して提出してください。

イ　「賃金月額証明書」の提出について

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

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

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

ロ　受給資格の確認とその通知について

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

これにより、育児休業給付金の受給資格がある場合は**「育児休業給付受給資格確認通知書」**及び次回使用すべき**「育児休業給付金／出生後休業支援給付金**

支給申請書」を交付します。

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

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

ハ　次回支給申請日等の指定について

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

（7）支給申請は・・・・・

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

届出書類･･･「育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書」（以下「支給申請書」という。）

提出期限･･･支給対象期間の初日から起算して４か月を経過する日の属する月の末日まで（「次回支給申請日指定通知書（事業主通知用）」に印字されています。）

届 出 先･･･事業所の所在地を管轄するハローワーク

持参するもの･･･賃金台帳、出勤簿（タイムカード）、雇用契約書など

※　出生後休業支援給付金の支給申請も一体的に行う場合は、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（133 ページ参照）も必要です。

イ　育児休業給付金の支給を受ける場合について

育児休業給付金は、各支給単位期間について、「支給要件」を満たした場合に支給されます。（112 ページ参照）

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

ロ　支給申請の時期について

支給申請は、**原則として２か月ごと**に行います。

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

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

ハ　同一の子について分割して育児休業を取得する場合について

２回目の育児休業に係る支給単位期間は、当該２回目の休業開始日又は当該休業開始日の応当日から、それぞれその翌月の応当日の前日までの１か月ごとです。この場合、改めて受給資格の確認を行う必要はありませんが、受給資格確認票・（初回）／出生後支給申請書により申請いただきます。（電子申請の場合は、「雇用保険育児休業等給付（育児休業給付金・出生後休業支援給付金）の申請（分割取得）（令和７年４月以降手続き）」を利用してください。）

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

(8) 延長申請は・・・・・

延長事由（111 ページ参照）が生じた場合は、支給申請の手続のための添付書類（賃金台帳や出勤簿等）と併せて、以下の書類を添付してください。

また、併せて支給申請書（153 ページ参照）の 18 欄（(支給対象期間延長事由－期間)、初回申請書（151 ページ参照）の場合は 26 欄）に必要な事項を記載してください。

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

（※転職や転籍などで被保険者資格を喪失・取得した場合は、喪失した事業所の育児休業と取得した事業所の育児休業は分割され、取得した事業所において新たな支給単位期間が指定されます。なおこの場合の１歳に達する日以後に係る育児休業においては、出向の場合の除き（114 ページ参照）分割取得できないため、新たに被保険者資格を取得した事業所での育児休業は給付の対象となりません。）

○　保育所等※1による保育が実施されない・・・・育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書、市区町村に提出した保育所等の利用申込書の写し、市区町村により発行された保育所等における保育が当面行われないことが明らかになる通知

※１　保育所等とは、児童福祉法第 39 条第１項に定める保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成 18 年法律第 77 号）第２条第６項に定める認定こども園または児童福祉法第 24 条第２項に定める家庭的保育事業等をいい、いわゆる無認可保育所は含まれません。

○　養育を予定していた配偶者の死亡・・・・・・・・・・・・・住民票の写しと母子健康手帳

○　養育を予定していた配偶者の疾病、負傷等・・・・・医師の診断書

○　養育を予定していた配偶者との別居・・・・・・・・・・・住民票の写しと母子健康手帳

○　養育を予定していた配偶者の産前産後休業・・・・・産前産後休業に係る母子健康手帳

「保育所等による保育が実施されない」ことを理由に延長手続きを行うためには、以下の要件すべてを満たすことが必要です。

- あらかじめ市区町村に対して保育利用の申込みを行っていること

  保育利用の申込みは、入所申込み年月日が、子が１歳に達する日（※）または１歳６か月に達する日までの日付となっていることが必要です。単に申込み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。

  ただし、①子の病気や障害により特別な配慮が必要であり、保育体制が整備されていない等の理由で入所申込みを市区町村が受け付けない場合や、②お住まいの市区町村で子が１歳に達する日（※）の翌日を含む月の入所を対象とした募集がなく、入所申込みの受け付けができないとされた場合に、１歳に達する日（※）の翌日の２か月後までの日を入所希望日として入所申込みを行ったときは、延長を認められる場合があります。

- 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こと

  原則として子が１歳に達する日（※）の翌日または１歳６か月に達する日の翌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 分以上要する施設のみなっていないこと及び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していないことや、やむを得ない理由（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）なしに内定辞退を行っていないか等により判断します。

- 子が１歳に達する日（※）の翌日または１歳６か月に達する日の翌日の時点で保育所等に利用できる見込みがないこと

  子が１歳に達する日（※）の翌日または１歳６か月に達する日の翌日時点で保育が実施されないことを確認するため、発行年月日が、子が１歳に達する日（※）の翌日または１歳６か月に達する日の２か月前（４月入所申込みの場合は３か月前）の日以後となっている市区町村の通知書を添付して下さい。

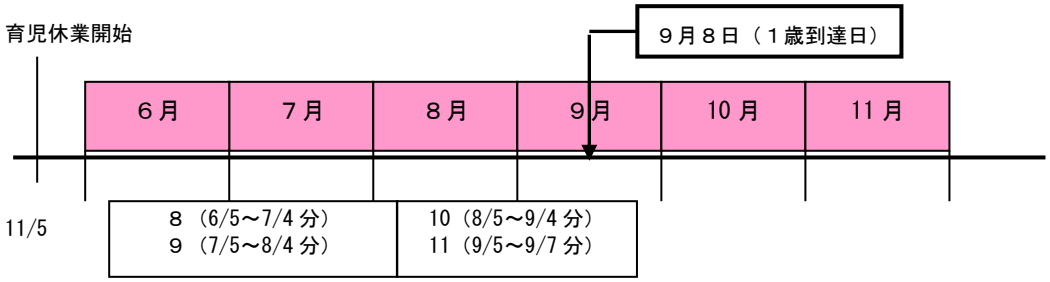
（※）パパ・ママ育休プラス制度（124 ページ参照）により、育児休業終了予定日が子が１歳に達する日の翌日以後である場合は育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日が子が１歳２か月に達する日である場合は１歳２か月に達する日。

なお、保育所等に入れなかったことを理由とする延長手続きの詳細については、厚生労働省ホームページに掲載していますので、ご覧ください。
（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00040.html）

延長申請の例示１（１歳に達する日後の延長申請）

〇出産日９月９日　　〇休業開始日 11 月５日

〇延長事由：保育所による保育が実施されない



支給単位期間７（5/5～6/4）→６月５日～８月 31 日まで申請期間

支給単位期間８（6/5～7/4）→８月５日～10 月 31 日まで申請期間
支給単位期間９（7/5～8/4）→８月５日～10 月 31 日まで申請期間

支給単位期間 10（8/5～9/4）→９月８日～12 月 31 日まで申請期間
支給単位期間 11（9/5～9/7）→９月８日～12 月 31 日まで申請期間

解説

◎　支給単位期間７の申請時では、延長申請はできません。

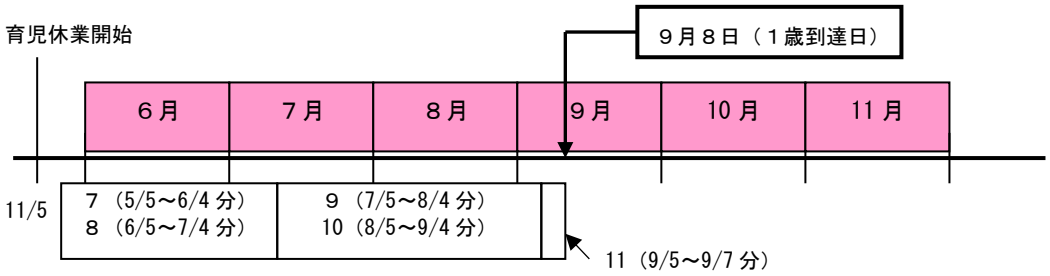
◎　支給単位期間８･９の申請時では、９月８日（１歳到達日）後に支給申請を行う場合であれば、延長に必要な確認書類を持参していただくことで、延長が可能です。

◎　支給単位期間 10･11 の申請時では、延長に必要な確認書類を持参していただくことで、延長が可能です。

延長申請の例示２（１歳に達する日後の延長申請）

〇出産日９月９日　　〇休業開始日 11 月５日

〇延長事由：保育所による保育が実施されない



支給単位期間７（5/5～6/4）→７月５日～９月 30 日まで申請期間

支給単位期間８（6/5～7/4）→７月５日～９月 30 日まで申請期間

支給単位期間９（7/5～8/4）→９月５日～11 月 30 日まで申請期間

支給単位期間 10（8/5～9/4）→９月５日～11 月 30 日まで申請期間

支給単位期間 11（9/5～9/7）→９月８日～１月 31 日まで申請期間

解説

◎　支給単位期間７･８の申請時では、延長申請はできません。

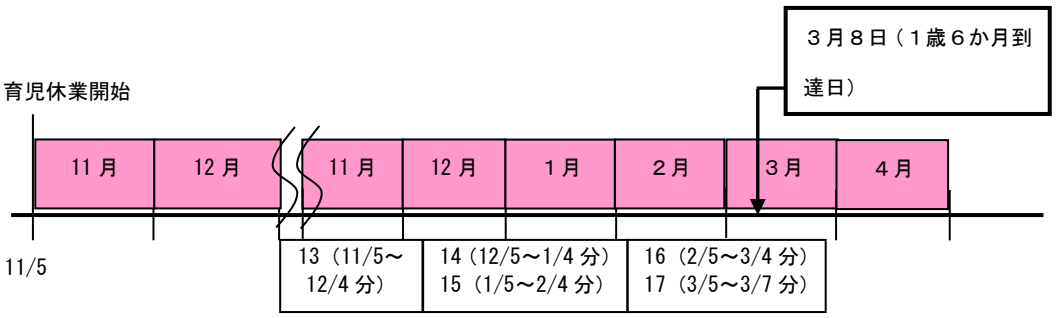
◎　支給単位期間９･10 の申請時では、９月８日（１歳到達日）後に支給申請を行う場合であれば、延長に必要な確認書類を持参していただくことで、延長が可能です。

◎　支給単位期間 11 の申請時では、延長に必要な確認書類を持参していただくことで、延長が可能です。

延長申請の例示３（１歳６か月に達する日後の延長申請）

〇出産日９月９日　　〇休業開始日 11 月５日

〇延長事由：保育所による保育が実施されない



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

支給単位期間 14（12/5～1/4）→２月５日～４月 30 日まで申請期間
支給単位期間 15（1/5～2/4）→２月５日～４月 30 日まで申請期間

支給単位期間 16（2/5～3/4）→３月８日～６月 30 日まで申請期間
支給単位期間 17（3/5～3/7）→３月８日～６月 30 日まで申請期間

解説

◎　支給単位期間 13 の申請時では、延長申請はできません。

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

◎　支給単位期間 16･17 の申請時では、延長に必要な確認書類を持参していただくことで、延長が可能です。

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

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

②　１歳又は１歳６か月到達日を含む延長後の支給単位期間の支給申請時。

※ 延長申請を行わなかった場合には、延長されませんので、ご注意ください。

(9) １歳２か月まで支給対象となる場合は・・・

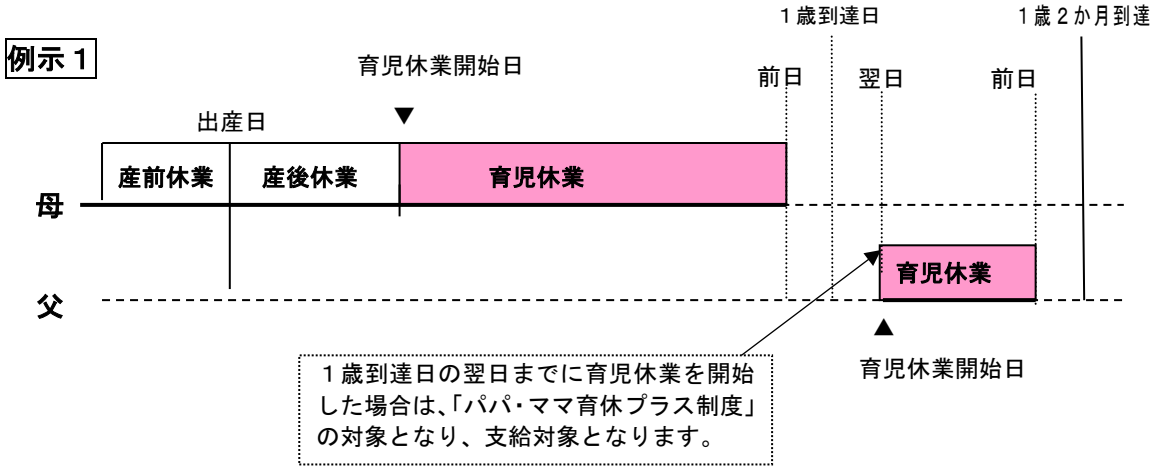
「父母ともに育児休業を取得する場合の育児休業取得期間の延長いわゆるパパ・ママ育休プラス制度」を利用して育児休業を取得する場合には、以下の①～③すべてに該当する場合に、一定の要件を満たせば、**子が１歳２か月に達する日の前日まで、最大１年間育児休業給付金が支給されます**。

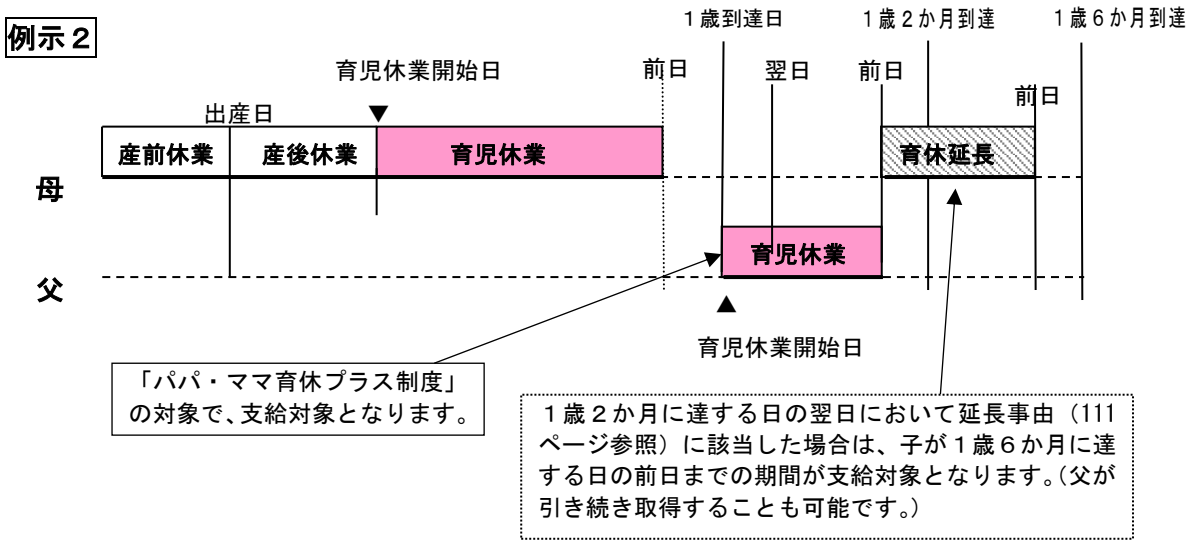
① 育児休業開始日が、当該子が１歳に達する日の翌日以前である場合。
② 育児休業開始日が、当該子に係る配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある当該者を含む。以下同じ）が取得している育児休業期間の初日以後である場合。
③ 配偶者が当該子の１歳に達する日以前に育児休業を取得していること。

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

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

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





延長申請の方法

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

イ　初回の支給申請時には、「育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書」の 27、28 欄（151～152 ページ参照）

ロ　2 回目以降の支給申請時には、「育児休業給付金支給申請書」の 19、20 欄（153～154 ページ参照））

添付書類

受給資格確認や支給申請の際の確認書類（117～118 ページ参照）に加えて、下記の書類を提出してください。

イ　被保険者の配偶者であることが確認できる書類

○**世帯全員について記載された住民票の写し**

○母子健康手帳の写し（出生届済証明のページ。配偶者の氏名・生年月日が記載されたものに限る。）

ロ　被保険者の配偶者の育児休業の取得を確認できる書類

○配偶者の育児休業取扱通知書の写し

○（上記がない場合）配偶者の疎明書（任意の様式）等配偶者の育児休業の取得を確認できる書類

※　支給申請書に配偶者の雇用保険被保険者番号が記載されており、配偶者の育児休業給付受給の有無を確認できる場合はロの書類を省略することができます。

（10）支給申請の結果は・・・・・

支給申請後は、支給の可否及び支給額を記載した**「育児休業給付金支給決定通知書」**と次回の支給申請の際に使用する**「育児休業給付金支給申請書」**を交付いたしますので、**必ず被保険者に対して交付**してください。

（11）　給付金の口座振込みは・・・・・

支給決定された育児休業給付金は、支給決定日（支給決定通知書に印字されています。）から約１週間後に、申請者本人が指定した金融機関の本人名義の普通預（貯）金口座に振り込まれます。

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

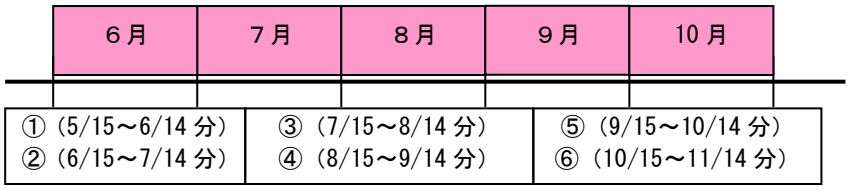
(12)　受給中に離職した場合は・・・・・

原則として、**離職日**（雇用保険被保険者資格の喪失日の前日）まで（令和７年３月 31 日以前に離職した方については喪失日の属する支給単位期間の前の支給単位期間まで）**が支給対象**です。（※所定労働時間が 20 時間未満となるなど被保険者でなくなった場合も同様です。）

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

なお、出向（出向解除を含む。114 ページ参照）について、１日の空白もなく被保険者資格を喪失・取得した場合は、令和７年４月１日以降は分割取得の回数から除外されるため、給付の対象となります。

例示



例示１　８月 31 日付けで離職した場合・・・

④の期間（8/15～9/14）は、8/15～8/31 の日数分が支給対象となります。

このため、「雇用保険被保険者資格喪失届」を提出の際、併せて 8/15～8/31 までの支給申請を行ってください。

例示２　９月 14 日付けで離職した場合・・・

④の期間（8/15～9/14）は支給対象となります。

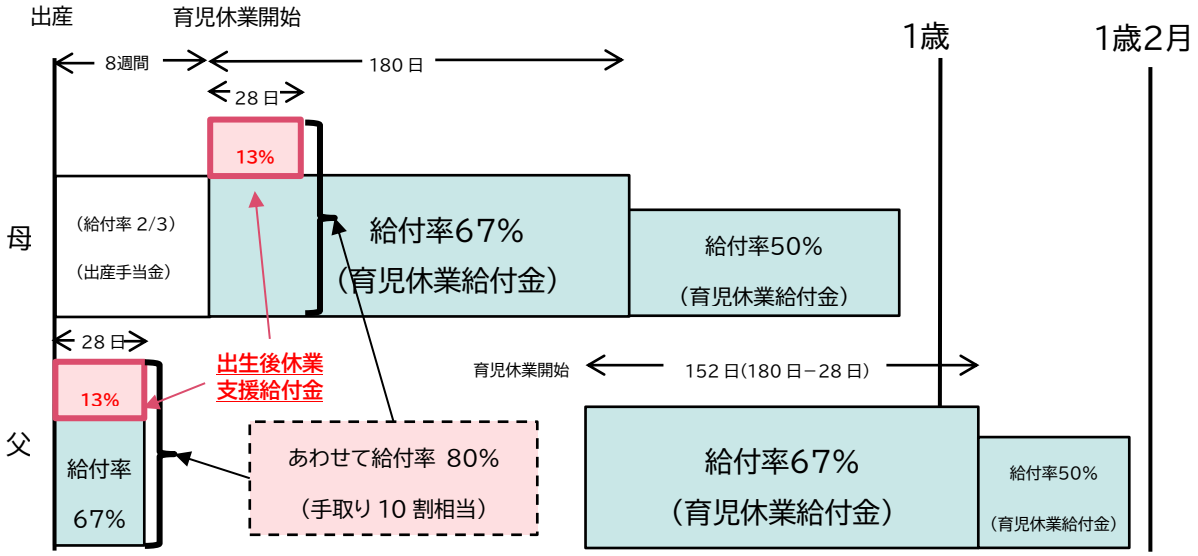
このため、「雇用保険被保険者資格喪失届」を提出の際、併せて④の期間（8/15～9/14）までの支給申請を行ってください。

5　出生後休業支援給付金について

(1) 出生後休業支援給付とは・・・・・

出生後休業支援給付は、令和７年４月から受け取ることができるようになった給付です。出生時育児休業（産後パパ育休）または育児休業を取得した被保険者で、出生後休業支援給付の支給要件を満たす場合は、出生時育児休業給付金または育児休業給付金とあわせて、出生後休業支援給付金の支給を受けることができます。

支給のイメージは以下の図のとおりです。



(2) 支給要件は・・・・・

次の要件をすべて満たしている場合に支給されます。

イ　当該被保険者が、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休（出生時育児休業）または育児休業給付金が支給される育児休業を対象期間（※１）に通算して 14 日以上取得していること。

※１　対象期間とは、次の期間をいいます。

- 被保険者が産後休業をしていない場合（被保険者が父親または子が養子の場合）は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して８週間を経過する日の翌日」までの期間。
- 被保険者が産後休業をしている場合（被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合）は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して 16 週間を経過する日の翌日」までの期間。

ロ　被保険者の配偶者が、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して８週間を経過する日の翌日」までの期間に通算して 14 日以上の育児休業（※２）を取得したこと。または、子の出生日の翌日において、以下に掲げる「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当していること。

（次ページに続きます）

（前ページの続きです）

※２　被保険者の配偶者がする育児休業は、被保険者の配偶者が雇用保険被保険者の場合は、出生時育児休業給付金または育児休業が支給される休業となり、給付金が支給決定されていることを確認します。被保険者の配偶者が公務員（雇用保険被保険者である場合を除く。）の場合は、各種法律（国会職員の育児休業等に関する法律第３条第２項、国家公務員の育児休業等に関する法律第３条第２項（同法第 27 条第１項及び裁判所職員臨時措置法（第７号に係る部分に限る。）において準用する場合を含む。）、地方公務員の育児休業等に関する法律第２条第２項、裁判官の育児休業に関する法律第２条第２項）の規定による請求に係る育児休業となります。

《 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いて、以下の１～７いずれかに該当する場合は、「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当します。

１．配偶者がいない

配偶者が行方不明の場合（配偶者が勤務先において３か月以上無断欠席が続いている場合または災害により行方不明になっている場合に限る。）も含みます。

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

（135 ページの「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理由」のいずれかに該当する場合が該当となります。）

■ 出生後休業支援給付金の支給要件の確認のポイント

出生後休業支援給付金の支給を受けるには、被保険者が配偶者の要件を満たした上で、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 日以上取得している必要があります。

被保険者が配偶者の要件を満たす場合

被保険者が父親、かつ、子が養子でない場合

- 「配偶者の育児休業を要件としない場合」のいずれかの事由（主に、４，５，６のいずれか）に該当することになります。

被保険者が母親、または、子が養子の場合

配偶者がいない

- 「配偶者の育児休業を要件としない場合」の「１」に該当することになります。
- 配偶者が行方不明の場合（条件があります）、配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない場合の「２」、被保険者が配偶者から暴力を受け別居中の場合の「３」も同等に取り扱います。

配偶者がいる

配偶者が雇用される労働者でない

- 「配偶者の育児休業を要件としない場合」の「４」または「５」に該当することになります。

配偶者が雇用される労働者である

配偶者が給付金の対象となる育児休業を取得することができない

- 「配偶者の育児休業を要件としない場合」の「７」に該当することになります。

配偶者が給付金の対象となる育児休業を取得することができる

配偶者が一定の期間（注）内に 14 日以上の育児休業をしている

- 配偶者が雇用保険被保険者の場合は支給申請書の「配偶者の被保険者番号」欄に、配偶者が公務員（雇用保険被保険者である場合を除く。）の場合は支給申請書の「配偶者の育児休業開始年月日」欄に記載の上、133 ページの配偶者の育児休業取得状況等が確認できる書類を提出してください。

配偶者が一定の期間（注）内に 14 日以上の育児休業をしていない

（注）一定の期間とは、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して８週間を経過する日の翌日」までの期間をいいます。

被保険者が配偶者の要件を満たす場合は、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。

（3）支給額は・・・・・

① 休業期間中の就労に対して賃金が支払われていない場合

支給額＝休業開始時賃金日額×休業期間の日数（28 日が上限）×13%

② 休業期間中の就労に対して事業主から賃金が支払われている場合

出生時育児休業給付金、育児休業給付金とは異なり、賃金が支払われた場合でも出生後休業支援給付金は減額されませんが、支払われた賃金が「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の 80%以上の額となり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ない場合（下図ロのケース）は、出生後休業支援給付金も支給されません。

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

支給額＝休業開始時賃金日額×休業期間の日数（28 日が上限）×13%

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

支給されません。

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

令和 8 年 8 月 1 日現在の休業開始時賃金日額、支給上限額について

上限額　16,540 円

支給上限額　60,205 円（上限額 16,540 円×最大支給日数 28 日×13%）

※　上限額は、毎年 8 月 1 日に変更される場合があります。

【支給算出額の事例１】

（107 ページの【支給算出事例１】で出生後休業支援給付金も支給されるとき）

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

① 支給対象期間中に賃金が支払われていない場合

→ **出生時育児休業給付金の支給額＝7,000×14 日×67%＝65,660 円**

→ **出生後休業支援給付金の支給額＝7,000×14 日×13%＝12,740 円**

② この期間に３日労働して賃金 21,000 円が支払われた場合

（「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の 13%～80%）

14 日分の賃金日額の 80%＝7,000 円×14 日×80%＝78,400 円

→ **出生時育児休業給付金の支給額＝78,400－21,000＝57,400 円**

→ **出生後休業支援給付金の支給額＝7,000×14 日×13%＝12,740 円**

③ この期間分の賃金として 8 万円支払われた場合

（「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の 80%以上）

→ **出生時育児休業給付金は支給されません。**

→ **出生後休業支援給付金は支給されません。**

【支給算出額の事例２】

（116 ページの【支給算出事例２】の場合で支給率 67%、出生後休業支援給付金も支給されるとき）賃金日額が 17,000 円（月 51 万円）の方の場合‥‥

○ 賃金月額には上限額（令和８年８月１日現在 496,200 円）があります。このため、この場合の休業開始時の賃金日額は 16,540 円となります。

① 支給対象期間中に賃金が支払われていない場合（賃金月額の 13%以下）

→ **育児休業給付金の支給額**

＝16,540 円×30 日×67%＝332,454 円（支給限度額（給付率 67%））

→ **出生後休業支援給付金の支給額**

＝16,540 円×28 日（上限日数）×13%＝60,205 円（支給限度額）

② 支給対象期間中に賃金が 30 万円支払われた場合

（賃金月額 13%超～80%未満）

（休業開始時賃金月額の 80%＝16,540×30×80%＝396,960 円＞300,000 円のため出生後休業支援給付金は減額せず支給可能）

→ **育児休業給付金の支給額＝396,960－300,000＝96,960 円**

→ **出生後休業支援給付金の支給額**

＝16,540 円×28 日（上限日数）×13%＝60,205 円（支給限度額）

③ 支給対象期間中に賃金が 41 万円支払われた場合（賃金月額の 80%以上）

→ **育児休業給付金は支給されません。**

→ **出生後休業支援給付金は支給されません。**

（4）支給申請は・・・・・

出生後休業支援給付金の支給申請は、出生時育児休業給付金の支給申請（108 ページ参照）または初回の育児休業給付金の支給申請（117 ページ参照）と一体的に行うことを原則としますが、出生時育児休業給付金または初回の育児休業給付金の支給決定後であれば、出生後休業支援給付金の支給申請を単独で行うこともできます。

届出書類･･･

○ 出生時育児休業給付金または初回の育児休業給付金と一体的に申請を行う場合

出生時育児休業給付金と一体的に申請を行う場合は、申請書（149 ページ参照）の 20～22 欄のいずれか１つの該当する欄に、初回の育児休業給付金と一体的に申請を行う場合は、申請書（151 ページ参照）の 28・29・31 欄のいずれか１つの該当する欄に、出生後休業支援給付金の支給要件を満たす事由を記載して提出してください。

○ 出生後休業支援給付金の支給申請を単独で行う場合

出生後休業支援給付金支給申請書

提出期間･･･

○ 出生時育児休業給付金または初回の育児休業給付金と一体的に申請を行う場合

それぞれの申請書の提出期間と同じ。なお、一度出生後休業支援給付金が不支給となり、後日出生後休業支援給付金の支給要件を満たしたときは、要件を満たした日から 10 日以内に出生後休業支援給付金支給申請書を提出してください。

○ 出生後休業支援給付金の支給申請を単独で行う場合

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翌日まで

（※　この場合、既に申請した出生時育児休業給付金または初回の育児休業給付金の支給決定がされた後でなければ申請できません。いずれか申請された給付金の支給決定通知書が送付された後や、入金が確認できた後に申請を行っていただくようお願いします。）

届 出 先･･･事業所の所在地を管轄するハローワーク

持参するもの･･･

○ 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（133 ページ参照）**が必要ですが、配偶者が子を出産している場合（子が養子でない場合）は、母子健康手帳、医師の診断書（分娩（出産）予定証明書）等の出産予定日及び出産日を確認することができるものが必要書類となります。**

イ　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

被保険者の配偶者が「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して８週間を経過する日の翌日」までの期間に 14 日以上の育児休業をした場合は、配偶者の育児休業取得状況等が確認できる書類を提出してください。

○配偶者が雇用保険被保険者である場合

世帯全員について記載された住民票（続柄あり）の写し、母子健康手帳の写し（出生届済証明のページ。配偶者の氏名・生年月日が記載されたものに限る。）等、支給対象者の配偶者であることが確認できるもの

※　この場合、支給申請書の「配偶者の雇用保険被保険者番号」欄を記載してください。ハローワークにおいて、記載された番号に該当する方が出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給日数が要件を満たしているかの確認を行います。

○配偶者が公務員（雇用保険被保険者である場合を除く。）の場合

以下の書類をいずれも提出してください。

・世帯全員について記載された住民票（続柄あり）の写し、母子健康手帳の写し（出生届済証明のページ。配偶者の氏名・生年月日が記載されたものに限る。）等、支給対象者の配偶者であることが確認できるもの

・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など、配偶者の育児休業の取得期間を確認できるもの

※　この場合、支給申請書の「配偶者の育児休業開始年月日」欄を記載してください。

また、被保険者の配偶者が、子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当している場合は、配偶者が育児休業を要件としない場合に該当していることが確認できる書類（134 ページ参照）を提出してください。

なお、被保険者の配偶者が子を出産している場合（被保険者が父親、かつ、子が養子でない場合）は、被保険者の配偶者が子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」のいずれかに該当することから、母子健康手帳（出生届済証明のページ。配偶者の氏名・生年月日が記載されたものに限る。）または医師の診断書（分娩（出産）予定日証明書）（いずれも写し可）を提出すれば、134 ページに記載の確認書類を省略することができます。ただし、支給申請書の「配偶者の状態」欄には 134 ページの該当する番号を記載してください。

○「配偶者の育児休業を要件としない場合」の確認書類

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、母子健康手帳（出生届出済証明のページ。配偶者の氏名・生年月日が記載されたものに限る。）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、母子健康手帳（出生届出済証明のページ。配偶者の氏名・生年月日が記載されたものに限る。）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 配偶者の直近の所得課税証明書（収入なしであることの確認のため。交付されない場合は非課税証明書） ※ 所得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、配偶者の直近の所得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。
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、母子健康手帳（出生届出済証明のページ。配偶者の氏名・生年月日が記載されたものに限る。）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 配偶者の直近の所得課税証明書（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。交付されない場合は非課税証明書） ※　所得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。配偶者の氏名・生年月日が記載されたものに限る。）、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、母子健康手帳（出生届出済証明のページ。配偶者の氏名・生年月日が記載されたものに限る。）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（47頁参照）及び申告書に記載された必要書類。

（※）　配偶者が育児休業をすることができないことの申告書は 135 ページをご参照ください。なお、申告書の様式は厚生労働省ホームページでも掲載しています。

（https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001372732.docx）

○配偶者が育児休業をすることができないことの申告書

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

以下に記載する私の配偶者は、出生後休業支援給付金の対象となる子の出生の翌日時点で、以下の理由により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を申告します。

フリガナ		配偶者の生年月日
配偶者の氏名		昭和 平成　　年　　月　　日生

※　該当するチェック欄（いずれか一つ）に✔を入れ、該当する必要書類を添付してください。

チェック欄	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理由	必要書類	
□	①日々雇用される者であるため	・労働条件通知書等労働契約の内容がわかる書類の写し ※日雇労働被保険者の場合は、下の欄に配偶者の被保険者番号を記入していただければ、書類は不要です。 （　　－　　）	
□	②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 ※　子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して８週間を経過する日の翌日から６か月を経過する日までに労働契約が満了することが明らかな有期雇用労働者が該当します。	・労働条件通知書等労働契約の内容がわかる書類の写し ※以下の欄も記入してください。 労働契約の終了予定日　令和　　年　　月　　日 子の出生日または出産予定日のうち遅い日 令和　　年　　月　　日	
□	③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 ⇒労使協定に基づき事業主が申出を拒むことができるのは次のいずれかに該当する場合に限られます。該当するものに○をつけてください。 (ア)子の出生の翌日時点の勤務先の事業主に継続して雇用された期間が１年に満たない場合 (イ)育児休業申出の日から１年以内に雇用関係が終了することが明らかである場合 (ウ)出生時育児休業の申出の日から８週間以内に雇用関係が終了することが明らかである場合 (エ)１週間の所定労働日数が２日以下の場合	・左記(ア)～(エ)のいずれかに該当することが確認できる労働条件通知書等労働契約の内容がわかる書類の写し	
□	④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	・任命権者からの不承認の通知書の写し	
□	⑤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 ※共済組合の組合員である公務員の場合は該当しません。	・雇用保険被保険者でないことの証明書 （１週間の所定労働時間が 20 時間未満の場合は、労働条件通知書等労働契約の内容がわかる書類に代えることも可。）	（※）
□	⑥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	・下の欄に、配偶者の被保険者番号を記入してください。（必要書類はありません。） （　　－　　－　　）	
□	⑦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		
□	⑧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	・賃金支払状況についての証明書（子の出生の翌日時点における配偶者の勤務先の事業主が証明したもの） ※子の出生の翌日時点における配偶者の勤務先における被保険者であった期間が１年未満の場合は、下の欄に配偶者の被保険者番号を記入いただければ、証明書は不要です。 （　　－　　－　　）	（※）
□	⑨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 ※有給でなければ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、期間内に通算して 14 日以上取得している必要があります。	・育児休業証明書等 ※配偶者が賃金が支払われたことにより既に不支給決定を受けている場合は、下の欄に配偶者の被保険者番号を記入いただければ、育児休業証明書は不要です。 （　　－　　－　　）	（※）

令和　　年　　月　　日　　氏　名

公共職業安定所長　殿

（※）以下の様式は、厚生労働省ホームページにて掲載しています。

・雇用保険被保険者でないことの証明書

（https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001372733.docx）

・賃金支払状況についての証明書

（https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001372734.docx）

・育児休業証明書

（https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001372737.docx）

ロ　受給資格の確認・支給申請とその通知について

出生後休業支援給付金の受給要件を満たした場合は、**「出生後休業支援給付金支給決定通知書」**を、受給要件を満たさない場合は、**「出生後休業支援給付金不支給決定通知書」**をそれぞれ交付します。支給額が算定されたときは、支給額が記載され、不支給決定されたときは、不支給の理由が記載されます。

これらの通知書は、必ず被保険者にお渡しください。

(5) 給付金の口座振込みは・・・・・

支給決定された出生後休業支援給付金は、支給決定日（支給決定通知書に印字されています。）から約１週間後に、申請者本人が指定した金融機関の本人名義の普通預金（貯金）口座に振り込まれます。

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

６　育児時短就業給付金について

(1) 育児時短就業給付とは・・・・・

育児時短就業給付は、令和７年４月から新しく受け取ることができるようになった給付です。雇用保険の被保険者本人が、２歳未満の子を養育するために時短勤務を行った場合で、一定の要件を満たしたときに、育児時短就業給付金の支給を受けることができます。

(2) 受給資格は・・・・・

育児時短就業給付金を受給するには、２歳未満の子を養育するために時短勤務を行う被保険者で、以下の条件に該当することが必要です。受給資格の確認申請については（6）を参照してください。

次のいずれにも該当すること。

イ　２歳未満の子を養育するために、１週間当たりの所定労働時間を短縮して就業（以下「育児時短就業」という。）する被保険者であること。（※）

ここでいう「育児時短就業」とは、２歳に満たない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（１週間当たりの所定労働日数を変更した結果、１週間当たりの所定労働時間が短縮される場合を含む。）をいい、短縮後の１週間当たりの所定労働時間に上限・下限はありません。

また、被保険者が子を養育するために短時間正社員、パートタイム労働者等に転換、転職したことに伴い、１週間当たりの所定労働時間が短縮されている場合は、育児時短就業と取り扱います。

ただし、短縮後の１週間当たりの所定労働時間が 20 時間を下回る場合は、子が小学校就学の始期に達するまでに１週間の所定労働時間が 20 時間以上となる労働条件に復帰することが前提であることが就業規則等の書面により確認できる場合を除き、雇用保険の被保険者資格を喪失することとなり、給付金の支給対象となりません。

（次ページに続きます）

（前ページの続きです）

労働協約の締結や就業規則の変更等により、事業所における被保険者に適用される所定労働時間が一律に短縮された場合についても、当該短縮後の就業は育児時短就業として取り扱いません。

※　職場復帰後、同一の子について行う時短就業に回数の制限はありません。

ロ　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（※１）

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

※１　育児休業終了の翌日（復職日）から育児時短就業を開始する場合に加え、育児休業を終了した日と育児時短就業を開始した日の間が 14 日以内の場合をいいます。

※２　は育児休業給付金と同じです（110 ページ参照）。

特別な労働時間制度の適用を受けている場合などの育児時短就業の取扱いは、以下のとおりです。

○フレックスタイム制の適用を受けている場合

清算期間における総労働時間を短縮して就業するときは、育児時短就業と取り扱います。清算期間における総労働時間は変更せずに、フレキシブルタイムの一部または全部の勤務を行わないことで、清算期間毎に欠勤控除を受けるときは、育児時短就業と取り扱いません。

○変形労働時間制の適用を受けている場合

対象期間の総労働時間を短縮して就業するときは、育児時短就業と取り扱います。対象期間の総労働時間を変更しないときの対象期間中の１週間の平均労働を下回る期間（いわゆる閑散期）は育児時短就業と取り扱いません。

○裁量労働制の適用を受けている場合

みなし労働時間を短縮して就業するときは、育児時短就業と取り扱います。

○いわゆる「シフト制（※）」で就労する場合

実際の労働時間に基づいて、１週間当たりの平均労働時間を算定し、短縮が確認できるときは、育児時短就業と取り扱います。

（※）「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間ごとに作成される勤務割りや勤務シフトなどにおいて初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような形態をいいます。

この受給資格の確認を受けた被保険者であって、**育児時短就業中に支払われた賃金の額が、育児時短就業開始時の賃金月額に比べて低下している等、支給要件を満たした場合**に、育児時短就業給付金を受けることができます。

※「育児時短就業時賃金月額」とは、
原則、同一の子にかかる最初の育児時短就業開始前直近 6 か月（賃金支払基礎日数が 11 日未満の賃金月は除く。また、当該休業開始前 2 年間に賃金支払基礎日数が 11 日以上の賃金月が 6 か月に満たない場合は、賃金の支払いの基礎となった時間数が 80 時間以上である賃金月）の賃金を 180 で除した額が「賃金日額」となり、支給日数を 30 日とした場合の「休業開始時賃金日額×支給日数」が賃金月額となります。
ただし、**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場合は、当該育児休業給付に係る休業開始時賃金日額を育児時短就業開始時賃金日額とします。**
なお、賃金月額には、以下のとおり上限額及び下限額があります。**算定した額が上限額を超える場合は上限額に、算定した額が下限額を下回る場合には下限額となります。**

令和 8 年 8 月 1 日現在の賃金月額の上限額と下限額

上限額　496,200 円※（令和 8 年 7 月 31 日までは 483,300 円）
下限額　96,090 円※（令和 8 年 7 月 31 日までは 90,420 円）
※　上限額及び下限額は、毎年 8 月 1 日に変更される場合があります。

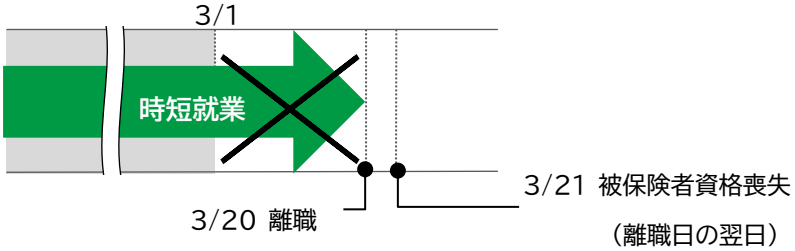
(3) 支給要件は・・・・・

育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月（これを「支給対象月」といいます。）について、次の要件をすべて満たしている場合に支給対象となります。

イ　支給対象月の初日から末日まで続けて、被保険者であること。
ロ　支給対象月に、１週間当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。
ハ　支給対象月の初日から末日まで続けて、育児休業給付または介護休業給付を受給していないこと。
ニ　支給対象月を対象に、高年齢雇用継続給付を受給していないこと。

育児時短就業給付金の対象とならないケース

例示：月の途中で離職し、被保険者資格を喪失した場合

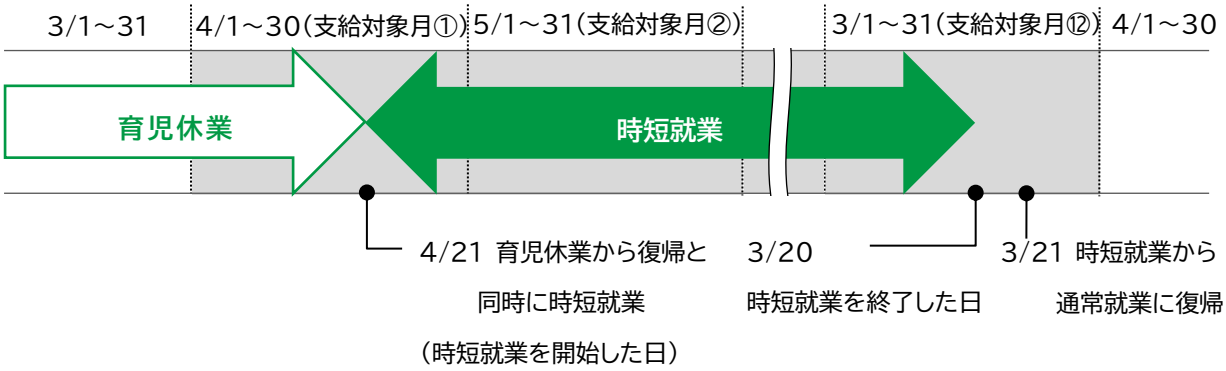


(3) 支給要件イ「支給対象月の初日から末日まで続けて、被保険者であること。」を満たさないため、離職した月は支給の対象となりません。

(4) 支給対象期間は・・・・・

育児時短就業給付金は、138 ページの(3)支給要件で記載しているとおり、「支給対象月（育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月）」ごとに支給します。

例示：月の途中から育児時短就業を開始・終了した場合



ただし、次の①～④の日の属する月までが支給対象月となります。

①育児時短就業に係る子が２歳に達する日の前日

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

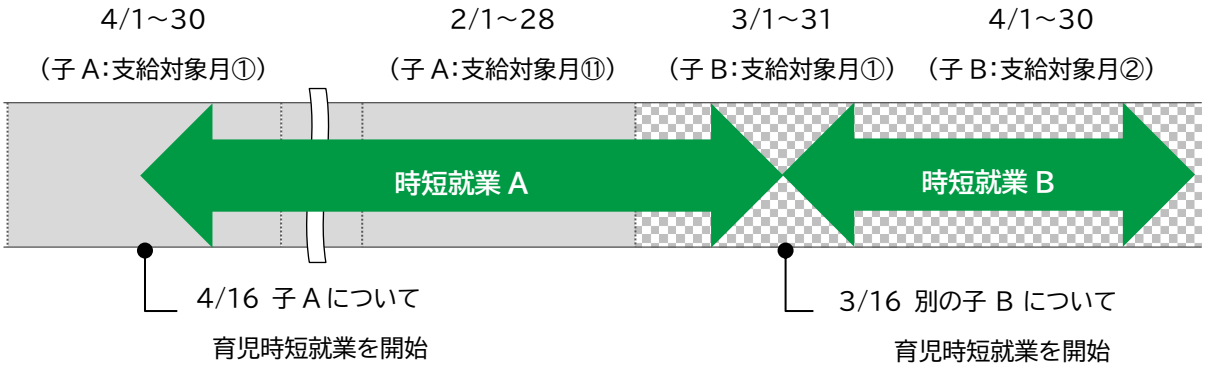
③育児時短就業に係る子とは別の子を養育するために育児時短就業を開始した日の前月末日

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。

- 子の離縁または養子縁組の取消（子が養子の場合）
- 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
- 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
- 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

例示：月の途中から別の子について育児時短就業を開始した場合



同じ暦月（３月）において、子 A の育児時短就業を終了し、別の子 B について育児時短就業を開始した場合、その月（３月）は別の子 B の育児時短就業の支給対象期間となり、子 A の育児時短就業は前月（２月）までが支給対象月となります。

(5) 支給額は・・・・・

育児時短就業給付金の支給額は、支給対象月ごとに支払われた賃金に応じて以下の計算式により決定されます。なお、育児時短就業の前後で賃金が減少していないと認められる場合や、一定の限度額に該当する場合には支給されませんのでご注意ください。

イ　支払われた賃金額※1が育児時短就業開始時賃金月額の 90%以下の場合

支給額＝支給対象月に支払われた賃金額×10%

ロ　支払われた賃金額が育児時短就業開始時賃金月額の 90%超～100%未満の場合

支給額＝支給対象月に支払われた賃金額×調整後の支給率※2

ハ　支払われた賃金と、イまたはロによる支給額の合計額が、支給限度額※3 を超える場合

支給額＝支給限度額－支給対象月に支払われた賃金額

※1　支払われた賃金額について

賃金の支払対象となった期間ではなく、**「賃金の支払日」を基準**（195 ページのイ「支払われた賃金額について」参照）としています。

また、臨時に支払われる賃金及び３か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除いて、当該支給対象月に支払われた賃金をいいます。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含みません。

なお、賃金算定の事由が各月ごとに発生し、本来各月ごとに支払われるべきところ、単に支払事務の便宜等のため数か月分一括して支払われる通勤手当等については、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（196 ページのハ「数か月分一括払いの通勤手当等について」参照）。

※2　支給率について

ロの場合は、支給対象月に支払われた賃金額と支給額の合計が、育児時短就業開始時賃金月額を超えないよう、以下のとおり支給率を調整します。

$$\text{支給率} = \left(9{,}000 \times \frac{\text{育児時短就業開始時賃金月額}}{\text{支給対象月に支払われた賃金額} \times 100} - 90 \right) \times \frac{1}{100}$$

※3　支給限度額について

令和９年７月 31 日までの額：484,121 円

育児時短就業給付金が支給されないケースは以下のとおりです。

○　支給対象月に支払われた賃金額が、育児時短就業開始時賃金月額の 100%以上の場合

この場合は、育児時短就業の前後で賃金が減少していないものとして支給されません。

○　支給対象月に支払われた賃金額が、支給限度額以上の場合

支給対象月に支払われた賃金額が、一定額以上の場合は、給付金が支給されなくなることがあり、このときの基準額を支給限度額といいます。このため、支給対象月に支払われた賃金額が、484,121 円（令和９年７月 31 日までの額）以上の場合は支給されません。

○　140 ページのイ～ハによる支給額が、最低限度額以下のとき

支給限度額とは逆に、算定された支給額が低額の場合は、給付金が支給されなくなることがあり、このときの基準額を最低限度額といいます。このため、140 ページのイ～ハによって算定された支給額が、2,562 円（令和９年７月 31 日までの額）以下の場合は、支給されません。

【支給算出額の事例１】

育児時短就業開始時賃金月額：300,000 円、

支給対象月に支払われた賃金額：200,000 円の場合

→　140 ページのイの場合に該当するため、

支給額＝支給対象月に支払われた賃金額×10%　となります。

よって、支給額＝200,000×10%＝20,000 円

【支給算出額の事例２】

育児時短就業開始時賃金月額：300,000 円、

支給対象月に支払われた賃金額：280,000 円の場合

→　140 ページのロの場合に該当するため、

支給額＝支給対象月に支払われた賃金額×調整後の支給率となります。

調整後の支給率は、

{9,000　×　300,000　÷　（280,000　×　100）　－　90}　÷　100

＝　0.06428…　≒　6.43%（小数点第３位を四捨五入）

よって、支給額＝280,000×6.43%＝18,004 円

【支給算出額の事例３】

育児時短就業開始時賃金月額：496,200 円（上限額）、

支給対象月に支払われた賃金額：450,000 円の場合

→　140 ページのイの場合に該当するため、

支給額＝支給対象月に支払われた賃金額×10%　で算出され、

支給額＝450,000×10%＝45,000 円　となりますが、

この場合、140 ページのハの場合に該当するため、

（450,000 円＋45,000 円＝495,000 円＞484,121 円（支給限度額））

支給額＝支給限度額－支給対象月に支払われた賃金額となります。

よって、支給額＝484,121 円－450,000 円＝31,121 円

なお、育児時短就業給付金の支給率については、以下の支給率早見表を参考にしてください。

育児時短就業給付金の支給率早見表

賃金率	支給率	賃金率	支給率	賃金率	支給率
100.00%	0.00%	96.50%	3.26%	93.00%	6.77%
99.50%	0.45%	96.00%	3.75%	92.50%	7.30%
99.00%	0.91%	95.50%	4.24%	92.00%	7.83%
98.50%	1.37%	95.00%	4.74%	91.50%	8.36%
98.00%	1.84%	94.50%	5.24%	91.00%	8.90%
97.50%	2.31%	94.00%	5.74%	90.50%	9.45%
97.00%	2.78%	93.50%	6.26%	90.00%	10.00%

〔早見表の見方〕

育児時短就業開始時賃金月額と比較した支給対象月に支払われた賃金額の割合（賃金率）に応じた支給率を、支給対象月に支払われた賃金額に乗ずることにより、育児時短就業給付金の支給額がわかります。

（注１）育児時短就業開始時賃金月額は、算定した額が 496,200 円を超える場合は、496,200 円となります。また、算定した額が 96,090 円を下回る場合は、96,090 円となります。

（注２）育児時短就業給付金の支給限度額は、484,121 円ですので、支給対象月に支払われた賃金の額に上記により算定した「支給額」を加えた額が 484,121 円を超える場合は、484,121 円から支給対象月に支払われた賃金の額を減じた額が支給額となります。

（注３）また、上記により算定した額が 2,562 円を超えない場合は、育児時短就業給付金は支給されません。

（注４）なお、（注１）から（注３）までの金額は、令和９年７月 31 日までの額です。「毎月勤労統計」の平均定期給与額により毎年８月１日に改定されます。

(6) 受給資格確認・支給申請は・・・・・

雇用する被保険者が育児時短就業を開始したときは、次の手続が必要です。

届出書類･･･「雇用保険被保険者所定労働時間短縮開始時賃金証明書（育児）」（＝賃金証明書）
「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」（以下「受給資格確認票」という。）

提出期間･･･受給資格確認手続のみ行う場合、初回の支給申請を行う日まで。受給資格の確認と初回支給申請を同時に行う場合には、最初の支給対象月（育児時短就業開始日の属する月）の初日から起算して４か月を経過する日の属する月の末日まで。

※　被保険者が、育児時短就業を行う前に同一の子について育児休業を行っている場合は、当該育児休業に係る育児休業給付の手続を先に行って下さい。

届 出 先･･･事業所の所在地を管轄するハローワーク

持参するもの･･･

（1）受給資格の確認手続のみ行う場合

〇賃金台帳、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、就業規則など育児時短就業を開始した日、賃金の額と支払状況、週所定労働時間を確認できる書類

〇母子健康手帳など出産日、出産予定日及び育児の事実を確認できる書類

（2）初回申請も同時に行う場合

〇(1)の書類及び賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、タイムカード等支給対象月の賃金支払い状況等を証明できる書類（短縮後の週所定労働時間が 20 時間を下回る場合は、就業規則などの子が小学校就学の始期に達するまでに週所定労働時間が 20 時間以上に復帰する前提であることが確認できる書類も添付が必要です。）

※　受給資格確認票は、マイナンバーを記載して提出してください。

※　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場合（137 ページ参照）は、届出書類の「賃金証明書」の提出は不要です。
上記に該当しない場合でも、育児休業を開始した後、育児時短就業を開始するまでの間に賃金の支払いがないときは、そのことを賃金証明書の⑫の備考欄の記載及び添付書類で確認できれば、賃金証明書の⑨欄、⑩欄及び⑪欄（育児休業開始前の賃金支払状況）の記載を省略できます。

※　育児休業給付を受給後に同一の子について育児時短就業を開始した場合は、持参するものの「〇母子健康手帳など出産日、出産予定日及び育児の事実を確認できる書類」の提出は不要です。

イ　届出書類の提出について

被保険者が育児時短就業を開始した場合は、**初回の支給申請を行う日までに「賃金証明書」及び「受給資格確認票」**を、事業所の所在地を管轄するハローワークに提出しなければなりません。ただし、**受給資格の確認と初回支給申請を同時に行う場合には、最初の支給対象月から起算して４か月を経過する日の属する月の末日までに**提出することができます。

なお、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場合（137 ページ参照）は、「賃金証明書」の提出は不要です。

ロ　受給資格の確認とその通知について

上記イの届出書類を提出後、育児時短就業給付の受給資格がある場合は**「育児時短就業給付受給資格確認通知書」**及び次回使用すべき**「育児時短就業給付金支給申請書」**を交付します。

また、受給資格がない場合は**「育児時短就業給付受給資格否認通知書」**を交付します。

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

ハ　次回支給申請日等の指定について

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

(7) 支給申請は・・・・・

育児時短就業給付金の支給申請に必要な手続きは以下のとおりです。

届出書類･･･「育児時短就業給付金支給申請書」（以下「時短支給申請書」という。）
提出期限･･･支給対象月の初日から起算して４か月を経過する日の属する月の末日まで（「次回支給申請日指定通知書（事業主通知用）」に印字されています。）
届 出 先･･･事業所の所在地を管轄するハローワーク
持参するもの･･･賃金台帳、出勤簿（タイムカード）、労働条件通知書、育児短時間勤務申出書、育児時短勤務取扱通知書など支給対象月の賃金の額と支払い状況、育児時短就業中の週所定労働時間を確認できるもの

※　従前の支給対象月から、育児時短就業中の週所定労働時間の変更がない場合は、育児時短就業中の週所定労働時間を確認できるものの提出は不要です。

※　事業所における所定労働時間の引き下げなどによって、被保険者に適用される本来の週所定労働時間が変更された場合は、時短支給申請書の「本来の週所定労働時間（変更があった場合）」に記載し、就業規則などの本来の週所定労働時間などの本来の週所定労働時間を確認できるものを提出してください。

イ　育児時短就業給付金の支給を受ける場合について

育児時短就業給付金は、各支給単位期間（支給対象月）について、「支給要件」を満たした場合に支給されます。（138 ページ参照）

ロ　支給申請の時期について

支給申請は、**原則として２つの支給対象月ごと**に行います。

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

※　被保険者本人が希望する場合、１つの支給対象月について支給申請を行うことも可能です。

ハ　同じ子の養育のために再度時短就業をすることになった場合

育児時短就業給付金の対象となる育児時短就業に回数の制限はありませんので、再度の育児時短就業をしている各月について、支給要件（138 ページ参照）を満たしている場合は、育児時短就業給付金の対象となります。

同じ子について再度の育児時短就業を開始し、育児時短就業給付金の支給を受ける場合は、再度の受給資格確認（「賃金証明書」及び「受給資格確認票」の提出）は不要ですので、被保険者を雇用している事業主の方より、新たに支給を受けようとする支給対象月の初日から起算して４か月を経過する日の属する月の末日までに、「時短支給申請書」と添付書類（144 ページ参照）を、事業所の所在地を管轄するハローワークに提出してください。

（8）支給申請の結果は・・・・・

支給申請後は、支給の可否及び支給額を記載した**「育児時短就業給付金支給決定通知書」**と次回の支給申請の際に使用する**「育児時短就業給付金支給申請書」**を交付いたしますので、**必ず被保険者に対して交付**してください。

（9）給付金の口座振込みは・・・・・

支給決定された育児時短就業給付金は、支給決定日（支給決定通知書に印字されています。）から約１週間後に、申請者本人が指定した金融機関の本人名義の普通預金（貯金）口座に振り込まれます。

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

7　その他

（1）未支給の育児休業等給付について

育児休業等給付の支給を受けることができる対象者が死亡した場合において、その方に支給されるべき育児休業等給付でまだ支給されていないものがあるときは、生計を同じにしていた遺族の方が支給申請を行うことができます。

これらの請求は、本人が**死亡した日の翌日から起算して６か月以内**にする必要があります。

詳しくは、事業所を管轄するハローワークにお問い合わせください。

（2）不正を行ったとき

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

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

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

8　支給申請書等の記載例について

雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書の記入例

様式第10号の2の2

雇用保険被保険者　休業開始時賃金月額証明書　（安定所提出用）（介護・育児）
所定労働時間短縮開始時賃金証明書

①被保険者番号	8800－802047－9	③フリガナ	ﾃｷﾖｳ　ﾕｳｺ	④休業等を開始した日の年月日	令和 X 年 11 月 5 日
②事業所番号	4900－0001111－1	休業等を開始した者の氏名	適用　優子		
⑤名称 事業所所在地 電話番号	株式会社　労働保険　立川支店 立川市錦町 1－19－1 042－948－9809	⑥休業等を開始した日の住所又は居所	〒359－0044 所沢市並木6－34 電話番号（　020）　8809 － X098		

この証明書の記載は、事実に相違ないことを証明します。
住所　東京都千代田区霞ヶ関 1－11
事業主
氏名　代表取締役　保険 智

休業等を開始した日前の賃金支払状況等

⑦休業等を開始した日の前日に離職したとみなした場合の被保険者期間算定対象期間	⑧⑦間けの金基数	⑨賃金支払対象期間	⑩⑨の基礎日数	⑪賃金額 Ⓐ	Ⓑ	計	⑫備考
休業等を開始した日 11 月 5 日							
10 月 5 日～休業等を開始した日の前日	0日	10 月 21日 ～ 休業等を開始した日の前	0日	0			自X.7.30
7 月 5 日 ～ 8 月 4 日	25日	7 月 21 日 ～ 8 月 20 日	9日	90,000			至X.11.4 98 日間
6 月 5 日 ～ 7 月 4 日	30日	6 月 21 日 ～ 7 月 20 日	30日	300,000			出産のため賃金支払なし
5 月 5 日 ～ 6 月 4 日	31日	5 月 21 日 ～ 6 月 20 日	31日	300,000			
4 月 5 日 ～ 5 月 4 日	30日	4 月 21 日 ～ 5 月 20 日	30日	300,000			
3 月 5 日 ～ 4 月 4 日	31日	3 月 21 日 ～ 4 月 20 日	31日	300,000			
2 月 5 日 ～ 3 月 4 日	29日	2 月 21 日 ～ 3 月 20 日	29日	300,000			
1 月 5 日 ～ 2 月 4 日	31日	1 月 21 日 ～ 2 月 20 日	31日	300,000			
12 月 5 日 ～ 1 月 4 日	31日	月 日 ～ 月 日	日				
11 月 5 日 ～ 12 月 4 日	30日	月 日 ～ 月 日	日				
10 月 5 日 ～ 11 月 4 日	31日	月 日 ～ 月 日	日				
9 月 5 日 ～ 10 月 4 日	30日	月 日 ～ 月 日	日				
8 月 5 日 ～ 9 月 4 日	31日	月 日 ～ 月 日	日				
月 日 ～ 月 日	日	月 日 ～ 月 日	日				
月 日 ～ 月 日	日	月 日 ～ 月 日	日				
月 日 ～ 月 日	日	月 日 ～ 月 日	日				

⑬賃金に関する特記事項

休業開始時賃金月額証明書 受理
所定労働時間短縮開始時賃金証明書
令和　年　月　日
（受理番号　　号）

⑭（休業開始時における）雇用期間　イ定めなし　ロ 定めあり → 令和　X1年　9月　30日まで（休業開始日を含めて　1年　10ヵ月）

※公共職業安定所記載欄

雇用保険法施行規則第14条の 第1項の規定により被保険者の介護又は育児のための休業又は所定労働時間短縮開始時の賃金の届出を行う場合は、当該賃金の支払の状況を明らかにする書類を添えてください。
本手続は電子申請による申請が可能です。
なお、本手続について、社会保険労務士が事業主の委託を受け、電子申請により本届書の提出に関する手続を行う場合には、当該社会保険労務士が当該事業主から委託を受けた者であることを説明するものを本届書の提出と併せて送信することをもって、当該事業主の電子署名に代えることができます。

社会保険労務士記載欄	作成年月日・提出代行者・事務代理者の表示	氏名	電話番号

※

所長	次長	課長	係長	係

［例示説明］

- **令和 X 年 11 月 5 日に育児休業を開始する場合　（令和 X 年 9 月 9 日出産）**
- **賃金締切日が各月 20 日**

④「休業を開始した日の年月日」

・被保険者が１歳に満たない子を養育するための休業を開始した日を記入してください。

⑦「休業を開始した日の前日に離職したと
みなした場合の被保険者期間算定対象期間」

・「休業を開始した日」欄は、④欄の休業を開始した日を記入してください。

・休業開始した日から遡って賃金支払基礎日数が 11 日以上または、賃金の支払いの基礎となった時間数が 80 時間以上ある月を２年間記入しますが、11 日以上または、賃金の支払いの基礎となった時間数が 80 時間以上ある被保険者算定対象期間を直近より 12 か月以上記入があれば以下は記入を省略できます。

（※当該記入方法については、離職票への記入方法に準じた取り扱いをお願いいたします。（54 ページ参照））

⑧「⑦の期間における賃金支払基礎日数」

・⑦欄の期間における賃金支払の基礎となった日数を記入してください。

・有給休暇の対象となった日、休業手当の対象となった日を含みます。

⑨「賃金支払対象期間」

・最上段には休業を開始した日の直前の賃金締切日の翌日から、休業を開始した日の前日までの期間を記入し、以下順次さかのぼって賃金締切日の翌日から賃金締切日までの期間を２年間記入しますが、完全月で⑩欄の基礎日数が 11 日以上の月を６か月以上記入する必要があります。６か月に満たない場合は、賃金の支払いの基礎となった時間数が 80 時間以上の月も記入する必要があります。

（※当該記入方法については、離職票への記入方法に準じた取り扱いをお願いいたします。（54 ページ参照））

⑩「⑨の基礎日数」

・⑨欄の期間における賃金支払いの基礎となった日数を記入してください。

・有給休暇の対象となった日、休業手当の対象となった日を含みます。

⑪「賃金額」

・月給者は Ａ 欄に、日給者は Ｂ 欄に記入しますが、日給者で月単位で支払われる賃金(家族手当・通勤手当等)は Ａ 欄に記入し、合計額を計欄に計上してください。また、通勤手当を複数月分まとめて支払う場合は、該当月数で割り、それぞれの月に算入してください。

・Ａ 欄、又は Ｂ 欄の記入のみで足りる場合は、計欄の記入は省略して差し支えありません。記入しない欄は斜線を引いてください。

⑫「備考」

・⑦欄から⑪欄の参考となることを記入してください。

例・賃金未払いがある場合

・出産・傷病等で引き続き 30 日以上賃金の支払がない場合

・休業手当が支払われたことがある場合

・休業開始日が令和２年８月１日以降であって、⑧欄の基礎日数が 11 日以上の月が 12 か月以上ない場合、または、⑩欄の基礎日数が 11 日以上の完全月が６か月ない場合は、⑧欄及び⑩欄の基礎日数が 10 日以下の期間について、当該期間における賃金支払の基礎となった時間数を記入してください。

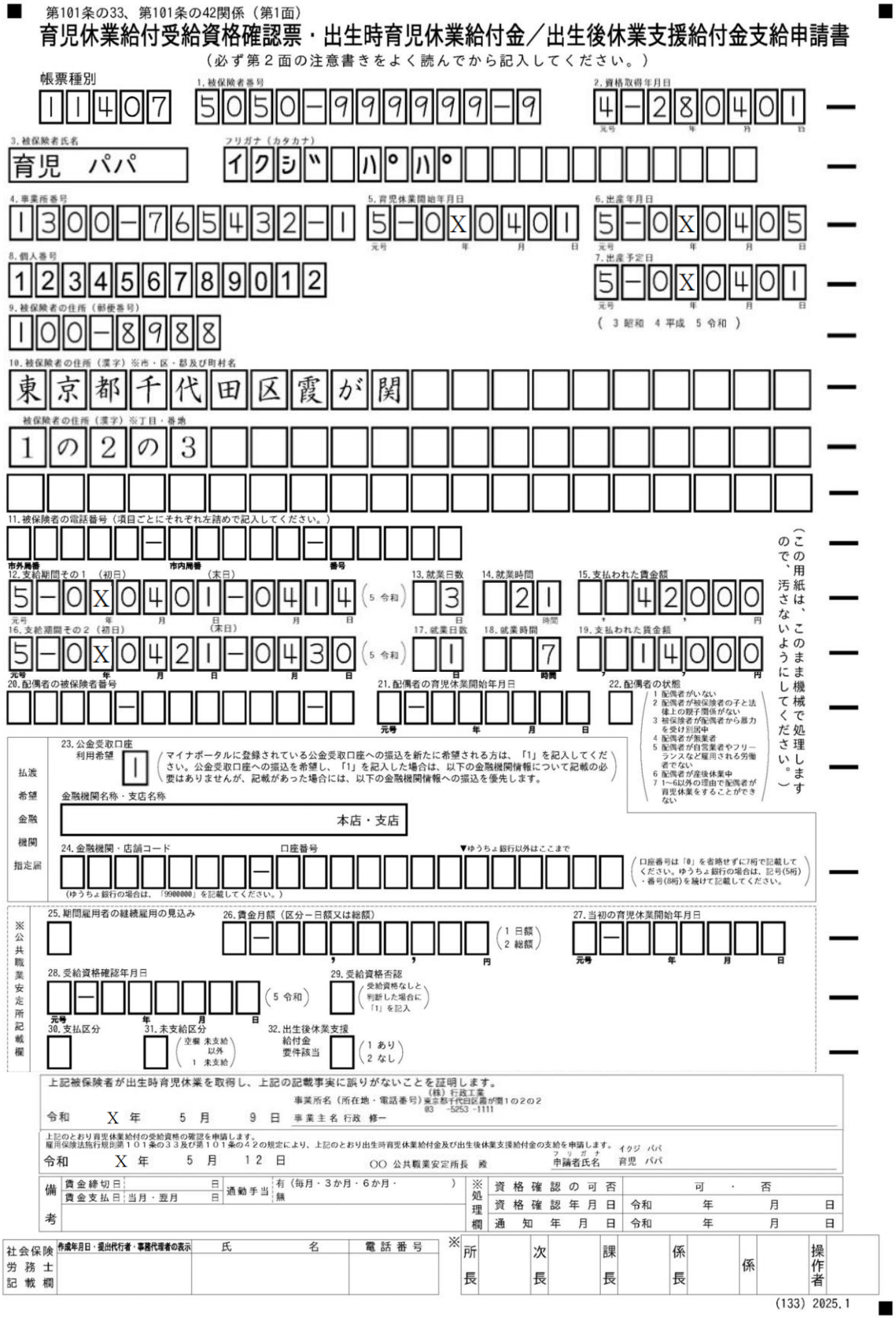
⑬「賃金に関する特記事項」

・３か月以内の期間ごとに支払われる賃金(特別の賃金)について記入してください。

・該当がない場合には斜線を引いてください。

※休業開始した日から遡った場合に要件を満たさず、産前休業開始日等を起算点とする場合（110 ページ参照）、④⑦⑧欄は「休業を開始した日」を「産前休業を開始した日」と読み替えて記載してください。⑨⑩⑪欄は従前のとおり、育児休業を開始した日から遡って記載してください。詳細については、ハローワークにお尋ねください。

育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業／出生後休業支援給付金支給申請書の記入例



第101条の33、第101条の42関係（第1面）

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

（必ず第２面の注意書きをよく読んでから記入してください。）

帳票種別 11407

1. 被保険者番号 5050-999999-9

2. 資格取得年月日 4-2年4月1日

3. 被保険者氏名 育児　パパ

フリガナ（カタカナ） イクジ　パパ

4. 事業所番号 1300-765432-1

5. 育児休業開始年月日 5-0X年04月01日

6. 出産年月日 5-0X年04月05日

8. 個人番号 123456789012

7. 出産予定日 5-0X年04月01日

9. 被保険者の住所（郵便番号） 100-8988

（ 3 昭和　4 平成　5 令和 ）

10. 被保険者の住所（漢字）※市・区・郡及び町村名 東京都千代田区霞が関

被保険者の住所（漢字）※丁目・番地 1の2の3

11. 被保険者の電話番号（項目ごとにそれぞれ左詰めで記入してください。）

市外局番　市内局番　番号

12. 支給期間その1（初日） 5-0X年04月01日 （末日） 04月14日（5 令和）

13. 就業日数 3日

14. 就業時間 21時間

15. 支払われた賃金額 42,000円

16. 支給期間その2（初日） 5-0X年04月21日 （末日） 04月30日（5 令和）

17. 就業日数 1日

18. 就業時間 7時間

19. 支払われた賃金額 14,000円

20. 配偶者の被保険者番号

21. 配偶者の育児休業開始年月日

22. 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

（この用紙は、このまま機械で処理しますので、汚さないようにしてください。）

払渡希望金融機関指定届

23. 公金受取口座利用希望 1

（マイナポータルに登録されている公金受取口座への振込を新たに希望される方は、「1」を記入してください。公金受取口座への振込を希望し、「1」を記入した場合は、以下の金融機関情報について記載の必要はありませんが、記載があった場合には、以下の金融機関情報への振込を優先します。）

金融機関名称・支店名称 本店・支店

24. 金融機関・店舗コード　口座番号　▼ゆうちょ銀行以外はここまで

（ゆうちょ銀行の場合は、「9900000」を記載してください。）

（口座番号は「0」を省略せずに7桁で記載してください。ゆうちょ銀行の場合は、記号(5桁)・番号(8桁)を続けて記載してください。）

※公共職業安定所記載欄

25. 期間雇用者の継続雇用の見込み

26. 賃金月額（区分－日額又は総額）（1 日額 2 総額）円

27. 当初の育児休業開始年月日

28. 受給資格確認年月日（5 令和）

29. 受給資格否認（受給資格なしと判断した場合に「1」を記入）

30. 支払区分

31. 未支給区分（空欄 未支給以外 1 未支給）

32. 出生後休業支援給付金要件該当（1 あり 2 なし）

上記被保険者が出生時育児休業を取得し、上記の記載事実に誤りがないことを証明します。

令和 X年 5月 9日　事業所名（所在地・電話番号）（株）行政工業 東京都千代田区霞が関1の2の2 03-5253-1111　事業主名 行政 修一

上記のとおり育児休業給付の受給資格の確認を申請します。
雇用保険法施行規則第１０１条の３３及び第１０１条の４２の規定により、上記のとおり出生時育児休業給付金及び出生後休業支援給付金の支給を申請します。

令和 X年 5月 12日　○○ 公共職業安定所長 殿　申請者氏名（フリガナ）イクジ　パパ　育児　パパ

備考	賃金締切日	日	通勤手当	有（毎月・3か月・6か月・　）
	賃金支払日	当月・翌月　日		無

※処理欄	資格確認の可否	可・否
	資格確認年月日	令和　年　月　日
	通知年月日	令和　年　月　日

社会保険労務士記載欄	作成年月日・提出代行者・事務代理者の表示	氏名	電話番号

※	所長	次長	課長	係長	係	操作者

（133）2025.1

1「被保険者番号」

・被保険者証に記載されている被保険者番号を記入してください。

4「事業所番号」

・当該事業所の事業所番号を記入してください。

5「育児休業開始年月日」

・被保険者が育児休業を開始した年月日を記入してください。

6「出産年月日」、7「出産予定日」

・育児休業に係る子の出産年月日、出産予定日を記入してください。

8「個人番号」

・被保険者の個人番号（マイナンバー）を記入してください。

9、10「被保険者の住所」、11「被保険者の電話番号」

・被保険者の郵便番号、住所、電話番号を記入してください。

12、16「支給期間」

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

13、17「就業日数」、 14、18「就業時間」

・12、16 の支給期間において、就業した日数をそれぞれ 13、17 に記入してください。

・12、16 の支給期間において、就業した時間数をそれぞれ 14、18 に記入してください（１時間未満の時間数は切り捨て）。

15、19「支払われた賃金額」

・12、16 の支給期間中に、出生時育児休業期間を対象として事業主から支払われた賃金の額を記入してください。

・「支払われた賃金額」については、104 ページを参照してください。

20「配偶者の被保険者番号」、21「配偶者の育児休業開始年月日」、22「配偶者の状態」

出生後休業支援給付金の支給申請を行う場合、20・21・22 のいずれか（複数記載は不可）を次のとおり記入してください。

・配偶者が雇用保険被保険者であって、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育児休業を一定の期間に 14 日以上取得した場合は、20 欄に被保険者番号を記入してください。

・配偶者が公務員（雇用保険被保険者である場合を除く。）であって、各種法律に基づく育児休業を一定の期間に 14 日以上取得した場合は、21 欄に育児休業開始年月日を記入してください。

・配偶者が、子の出生日の翌日において配偶者の育児休業を要件としない場合に該当する場合は、22 欄に該当する番号を記入してください。

※記載項目の詳細は、134 ページを参照してください。

23「払渡希望金融機関指定届」

・個人番号の登録が完了している方で、マイナポータルに登録されている公金受取口座への振込を新たに希望される場合は「1」を記載してください。「1」を記入した場合は、金融機関情報について記載の必要はありませんが、記載があった場合には記載された金融機関情報への振込を優先します。

※過去に失業等給付や育児休業給付等を受給したことがあり、その際に登録した口座への振込を希望する場合は記載不要です。

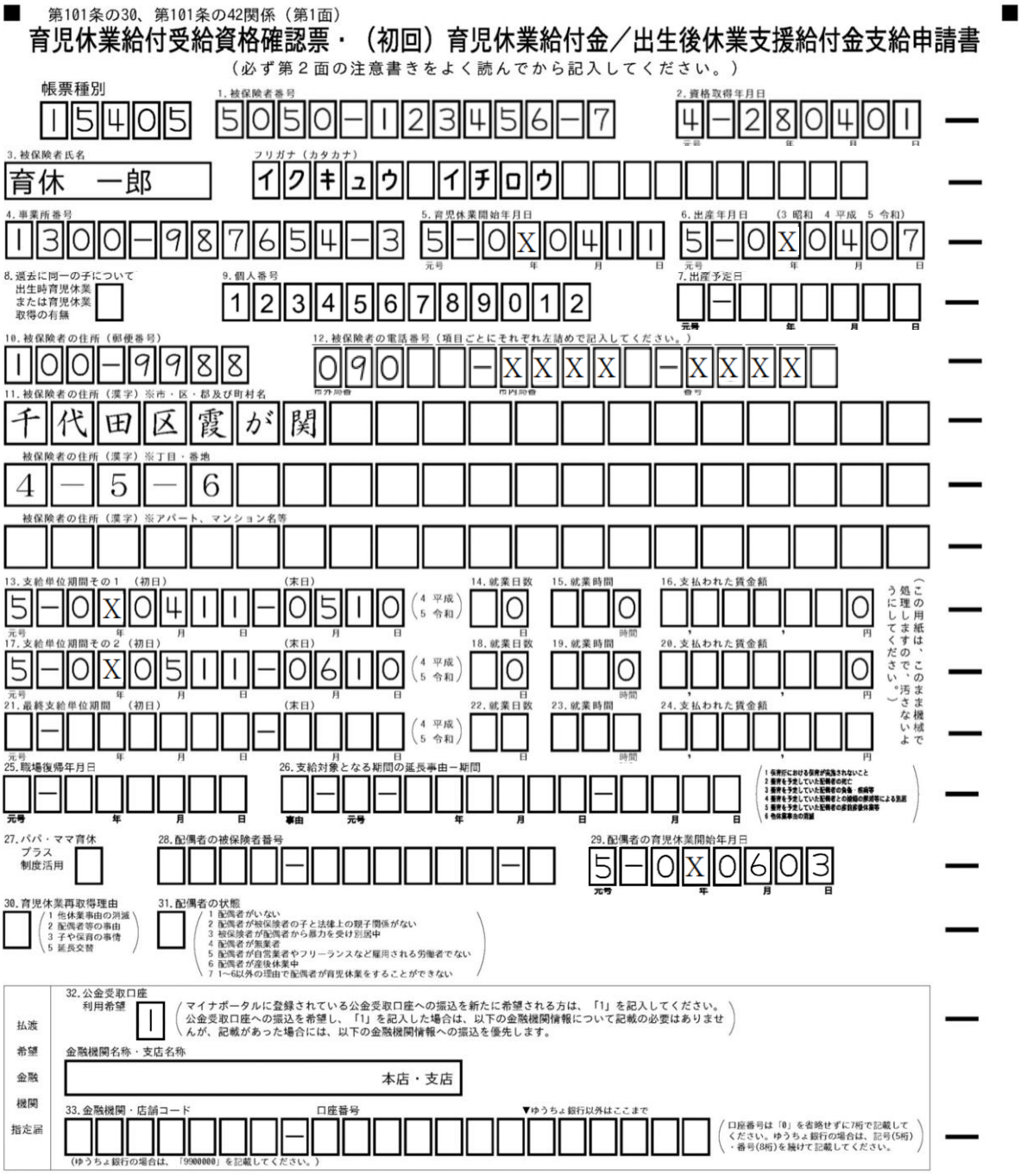
「事業所名（所在地・電話番号）、事業主名」、「申請者氏名」

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

「備　考」

備考欄に、賃金締切日・支払日、通勤手当について記入してください。

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の記入例



第101条の30、第101条の42関係（第1面）

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

（必ず第２面の注意書きをよく読んでから記入してください。）

帳票種別 1 5 4 0 5

1. 被保険者番号 5 0 5 0 − 1 2 3 4 5 6 − 7

2. 資格取得年月日 4（元号） − 2（年） 8（月） 0 4（日） 0 1

3. 被保険者氏名 育休　一郎

フリガナ（カタカナ） イクキュウ　イチロウ

4. 事業所番号 1 3 0 0 − 9 8 7 6 5 4 − 3

5. 育児休業開始年月日 5（元号） − 0 X（年） 0 4（月） 1 1（日）

6. 出産年月日 5（元号） − 0 X（年） 0 4（月） 0 7（日）　（3 昭和　4 平成　5 令和）

8. 還去に同一の子について出生時育児休業または育児休業取得の有無

9. 個人番号 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2

7. 出産予定日 元号 − 年 月 日

10. 被保険者の住所（郵便番号） 1 0 0 − 9 9 8 8

12. 被保険者の電話番号（項目ごとにそれぞれ左詰めで記入してください。） 0 9 0 − X X X X − X X X X（市外局番 − 市内局番 − 番号）

11. 被保険者の住所（漢字）※市・区・郡及び町村名 千代田区霞が関

被保険者の住所（漢字）※丁目・番地 4 − 5 − 6

被保険者の住所（漢字）※アパート、マンション名等

13. 支給単位期間その１（初日） 5（元号） − 0 X（年） 0 4（月） 1 1（日） −（末日） 0 5（月） 1 0（日）　（4 平成 5 令和）

14. 就業日数 0（日）　15. 就業時間 0（時間）　16. 支払われた賃金額 0（円）

（この用紙は、このまま機械で処理しますので、汚さないようにしてください。）

17. 支給単位期間その２（初日） 5（元号） − 0 X（年） 0 5（月） 1 1（日） −（末日） 0 6（月） 1 0（日）　（4 平成 5 令和）

18. 就業日数 0（日）　19. 就業時間 0（時間）　20. 支払われた賃金額 0（円）

21. 最終支給単位期間（初日） −（末日）　（4 平成 5 令和）

22. 就業日数（日）　23. 就業時間（時間）　24. 支払われた賃金額（円）

25. 職場復帰年月日 元号 − 年 月 日

26. 支給対象となる期間の延長事由－期間 事由 元号 − 年 月 日 − 月 日

（1 当初における保育が実施されないこと 2 産休を予定していた記載者の死亡 3 産休を予定していた記載者の負傷・疾病等 4 産休を予定していた記載者との婚姻の解消等による別居 5 産休を予定していた記載者の出産前産後休業等 6 その他厚労省の用意）

27. パパ・ママ育休プラス制度活用

28. 配偶者の被保険者番号 −

29. 配偶者の育児休業開始年月日 5（元号） − 0 X（年） 0 6（月） 0 3（日）

30. 育児休業再取得理由（1 他休業事由の消滅 2 配偶者等の事由 3 子や保育の事情 5 延長交替）

31. 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）

払渡希望金融機関指定届

32. 公金受取口座利用希望 1

（マイナポータルに登録されている公金受取口座への振込を新たに希望される方は、「1」を記入してください。公金受取口座への振込を希望し、「1」を記入した場合は、以下の金融機関情報について記載の必要はありませんが、記載があった場合には、以下の金融機関情報への振込を優先します。）

金融機関名称・支店名称 本店・支店

33. 金融機関・店舗コード −　口座番号　▼ゆうちょ銀行以外はここまで

（ゆうちょ銀行の場合は、「9900000」を記載してください。）

（口座番号は「0」を省略せずに7桁で記載してください。ゆうちょ銀行の場合は、記号(5桁)・番号(8桁)を続けて記載してください。）

裏面にあります

第101条の30、第101条の42関係（第2面）

上記被保険者が育児休業を取得し、上記の記載事実に誤りがないことを証明します。

事業所名（所在地・電話番号）（株）行政物流 東京都千代田区霞が関４－５－５ 03　-5253　-1111

令和　X 年　7 月　1 日　事業主名 代表取締役　行政　浩二

上記のとおり育児休業給付の受給資格の確認を申請します。

雇用保険法施行規則第１０１条の３０、第１０１条の４２の規定により、上記のとおり育児休業給付金及び出生後休業支援給付金の支給を申請します。

令和　X 年　7 月　3 日　〇〇 公共職業安定所長　殿

フリガナ イクキュウ　イチロウ　申請者氏名 育休　一郎

備考				※処理欄		
賃金締切日	日	通勤手当	有（毎月・３か月・６か月・　）	資格確認の可否	可　・　否	
賃金支払日	当月・翌月　日		無	資格確認年月日	令和　年　月　日	
				通知年月日	令和　年　月　日	

1「被保険者番号」

・被保険者証に記載されている被保険者番号を記入してください。

4「事業所番号」

・当該事業所の事業所番号を記入してください。

5「育児休業開始年月日」

・被保険者が育児休業を開始した年月日を記入してください。ただし、女性の被保険者が、労働基準法の規定による産後休業に引き続き育児休業を取得した場合は記入する必要はありません。

6「出産年月日」、7「出産予定日」

・育児休業に係る子の出産年月日、出産予定日を記入してください。

9「個人番号」

・被保険者の個人番号（マイナンバー）を記入してください。

10、11「被保険者の住所」、12「被保険者の電話番号」

・被保険者の郵便番号、住所、電話番号を記入してください。

13、17、21「支給単位期間」

・それぞれの支給単位期間の初日及び末日を記入してください。

14、18、22「就業日数」、 15、19、23「就業時間」

・13、17、21 の支給単位期間において就業した日数、時間を記入してください。

16、20、24「支払われた賃金額」

・13、17、21 の支給単位期間中に、育児休業期間を対象として支払われた賃金の額を記入してください。

・支給対象期間中に支払われた賃金であっても、育児休業の期間以外の期間を対象とした賃金は記入する必要はありません。

25「職場復帰年月日」

・「育児休業給付金支給決定通知書」の「支給期間末日」前に育児休業を終了した場合に、その職場復帰日を記入してください。

28「配偶者の被保険者番号」、29「配偶者の育児休業開始年月日」、31「配偶者の状態」

出生後休業支援給付金の支給申請を行う場合、28・29・31 のいずれか（複数記載は不可）を次のとおり記入してください。

・配偶者が雇用保険被保険者であって、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育児休業を一定の期間に 14 日以上取得した場合は、28 欄に被保険者番号を記入してください。

・配偶者が公務員（雇用保険被保険者である場合を除く。）であって、各種法律に基づく育児休業を一定の期間に 14 日以上取得した場合は、29 欄に育児休業開始年月日を記入してください。

・配偶者が、子の出生日の翌日において配偶者の育児休業を要件としない場合に該当する場合は、31 欄に該当する番号を記入してください。

※記載項目の詳細は、134 ページを参照してください。

32「払渡希望金融機関指定届」

・個人番号の登録が完了している方で、マイナポータルに登録されている公金受取口座への振込を新たに希望される場合は「1」を記載してください。「1」を記入した場合は、金融機関情報について記載の必要はありませんが、記載があった場合には記載された金融機関情報への振込を優先します。

※過去に失業等給付や育児休業給付等を受給したことがあり、その際に登録した口座への振込を希望する場合は記載不要です。

「事業所名（所在地・電話番号）、事業主名」、「申請者氏名」

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

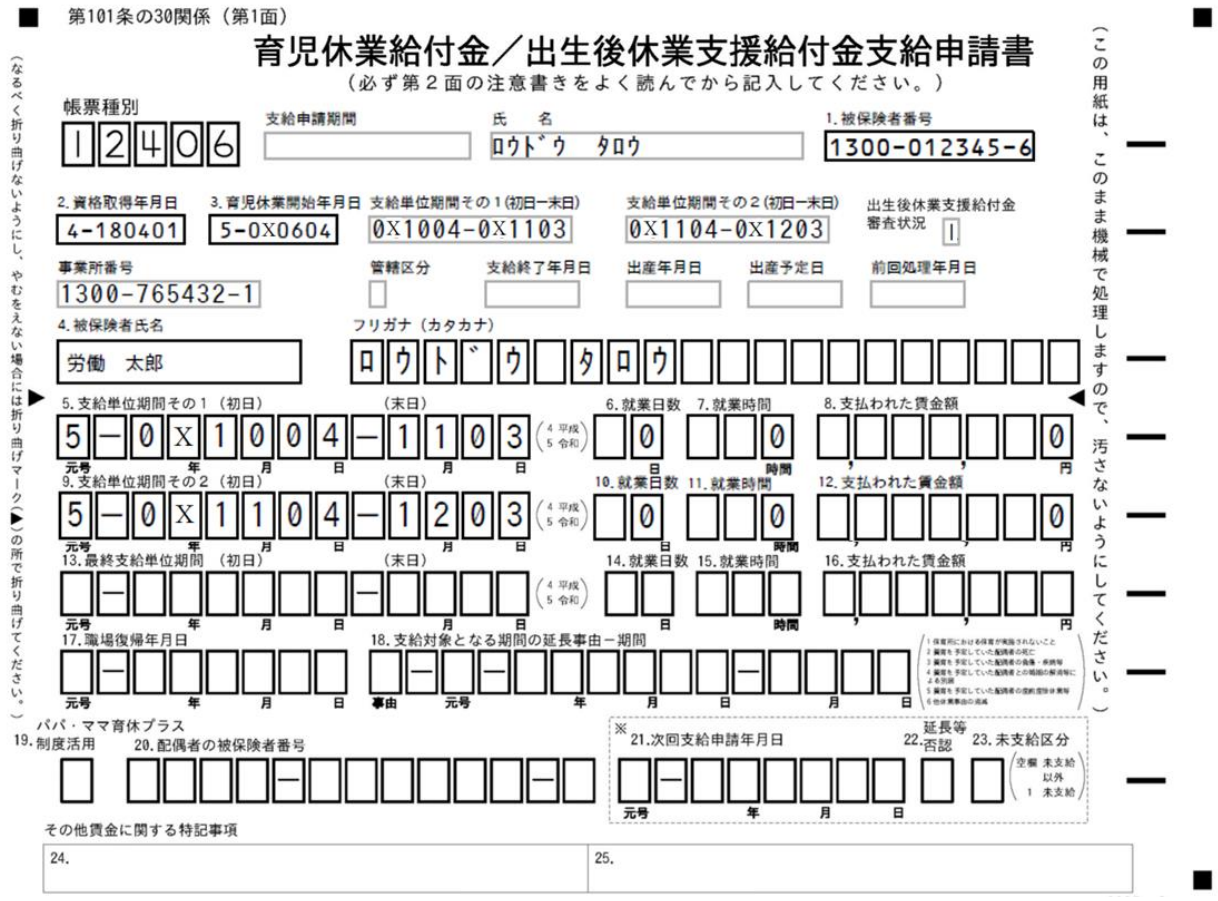
「備　考」

備考欄に、賃金締切日・支払日、通勤手当について記入してください。

・初回の支給申請において前３、４か月分の申請を行う場合、３、４か月目となる支給単位期間、就業日数、支給された賃金額を備考欄に記入してください。

・出向元、出向先双方から賃金の支払がある場合は、合計額を支給申請書に記入し、備考欄に被保険者資格を有さない雇用関係に基づく賃金額及びその賃金を支払った事業主名を記入してください。

育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書（２回目以降）の記入例



第101条の30関係（第1面）

育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書

（必ず第２面の注意書きをよく読んでから記入してください。）

（なるべく折り曲げないようにし、やむをえない場合には折り曲げマーク（▶）の所で折り曲げてください。）

（この用紙は、このまま機械で処理しますので、汚さないようにしてください。）

帳票種別 12406

支給申請期間

氏名 ﾛｳﾄﾞｳ ﾀﾛｳ

1. 被保険者番号 1300-012345-6

2. 資格取得年月日 4-180401

3. 育児休業開始年月日 5-0X0604

支給単位期間その１（初日－末日） 0X1004-0X1103

支給単位期間その２（初日－末日） 0X1104-0X1203

出生後休業支援給付金審査状況 1

事業所番号 1300-765432-1

管轄区分

支給終了年月日

出産年月日

出産予定日

前回処理年月日

4. 被保険者氏名 労働 太郎

フリガナ（カタカナ） ﾛｳﾄﾞｳ ﾀﾛｳ

5. 支給単位期間その１（初日） 5-0X1004 （末日） 5-1103 （4 平成 5 令和）

6. 就業日数 0日

7. 就業時間 0時間

8. 支払われた賃金額 0円

9. 支給単位期間その２（初日） 5-0X1104 （末日） 5-1203 （4 平成 5 令和）

10. 就業日数 0日

11. 就業時間 0時間

12. 支払われた賃金額 0円

13. 最終支給単位期間（初日） （末日） （4 平成 5 令和）

14. 就業日数 日

15. 就業時間 時間

16. 支払われた賃金額 円

17. 職場復帰年月日

18. 支給対象となる期間の延長事由－期間

1 保育所における保育が実施されないこと
2 厚生労働省令で定める配偶者の死亡
3 厚生労働省令で定める配偶者の負傷・疾病等
4 厚生労働省令で定める配偶者との別居等
4 の 2 別居
5 厚生労働省令で定める配偶者の産前産後休業等
6 その他厚生労働省令で定める事由

19. 制度活用 パパ・ママ育休プラス

20. 配偶者の被保険者番号

※ 21. 次回支給申請年月日

22. 延長等否認

23. 未支給区分 （空欄 未支給以外 1 未支給）

その他賃金に関する特記事項

24.

25.

裏面にあります

上記の記載事実に誤りがないことを証明します。

令和 X 年 12 月 16 日

〒100-8988東京都千代田区霞が関１の２の２

事業所名（所在地・電話番号） （株）行政工業 03-5253-1111

事業主氏名 代表取締役 行政 修一

令和 X 年 12 月 16 日

公共職業安定所長 殿

申請者氏名 労働 太郎

社会保険労務士記載欄	作成年月日・提出代行者・事務代理者の表示	氏名	電話番号

※

所長		次長		課長		係長		係		操作者	

備考		
賃金締切日	15日	賃金支払日 当月・翌月 25日
通勤手当	(有)・無	(毎月)・3か月・6か月・)
雇用期間（1歳6か月後の延長をする場合に記載）	イ 定めなし ロ 定めあり 令和 年 月 日まで	

［注意事項］

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

また、育児休業受給資格確認のみを行った場合で被保険者の配偶者の育児休業状況または被保険者の配偶者が育児休業を要件としない場合に該当しているときが確認済みのときは、この申請書で育児休業給付金及び出生後休業支援給付金の支給申請手続を行うことができます。この場合は、あらためて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（133ページ参照。）を提出いただく必要はありません。

受給資格確認時に、被保険者の配偶者の育児休業取得状況または被保険者の配偶者が育児休業を要件としない場合に該当していることが確認できなかった場合に、出生後休業支援給付金の支給申請を行うときは、この申請書とは別に、「出生後休業支援給付金支給申請書」（155ページ参照。）に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（133ページ参照。）を添えて提出してください。

5、9、13「支給単位期間」

・それぞれの支給単位期間の初日及び末日を記入してください。

6、10、14「就業日数」、7、11、15「就業時間」

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

8、12、16「支払われた賃金額」

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

17「職場復帰年月日」

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

「事業所名（所在地、電話番号）、事業主氏名」、「申請者氏名」

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

「備　考」（申請書裏面）

備考欄に、賃金締切日・支払日、通勤手当について記入してください。

・初回の支給申請において前３、４か月分の申請を行う場合、３、４か月目となる支給単位期間、就業日数、支給された賃金額を備考欄に記入してください。

・出向元、出向先双方から賃金の支払いがある場合は、合計額を支給申請書に記入し、備考欄に被保険者資格を有さない雇用関係に基づく賃金額及びその賃金を支払った事業主名を記入してください。

出生後休業支援給付金支給申請書の記入例

■ 第101条の42関係（第1面）

出生後休業支援給付金支給申請書

（必ず第２面の注意書きをよく読んでから記入してください。）

帳票種別 1 0 4 2 0

1. 被保険者番号 5 0 5 0 − 1 2 3 4 5 6 − 7

2. 資格取得年月日 （3 昭和 4 平成 5 令和） 4（元号） − 2（年） 8（月） 0 4（日）

3. 被保険者氏名 育休　花子

フリガナ（カタカナ） イクキュウ　ハナコ

4. 事業所番号 1 3 0 0 − 9 8 7 6 5 4 − 3

5. 育児休業開始年月日 5（元号） − 0（年） X（月） 0 4（日）

6. 個人番号

7. 被保険者の住所（郵便番号） 1 0 0 − 9 9 8 8

9. 被保険者の電話番号（項目ごとにそれぞれ左詰めで記入してください。） 0 9 0（市外局番） − X X X X（市内局番） − X X X X（番号）

8. 被保険者の住所（漢字）※市・区・郡及び町村名 千代田区霞が関

被保険者の住所（漢字）※丁目・番地 4 − 5 − 6

被保険者の住所（漢字）※アパート、マンション名等

10. 配偶者の被保険者番号 5 0 5 0 − 9 9 9 9 9 9 9 − 9

11. 配偶者の育児休業開始年月日 （元号） −（年）（月）（日）

12. 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

（この用紙は、このまま機械で処理しますので、汚さないようにしてください。）

払渡希望金融機関指定届

13. 公金受取口座利用希望 1

（マイナポータルに登録されている公金受取口座への振込を新たに希望される方は、「1」を記入してください。公金受取口座への振込を希望し、「1」を記入した場合は、以下の金融機関情報について記載の必要はありませんが、記載があった場合には、以下の金融機関情報への振込を優先します。）

金融機関名称・支店名称　本店・支店

14. 金融機関・店舗コード　口座番号　▼ゆうちょ銀行以外はここまで

（口座番号は「0」を省略せずに7桁で記載してください。ゆうちょ銀行の場合は、記号(5桁)・番号(8桁)を続けて記載してください。）

（ゆうちょ銀行の場合は、「9900000」を記載してください。）

※公共職業安定所記載欄

15. 支払区分

16. 未支給区分（空欄 未支給以外 / 1 未支給）

17. 出生後休業支援給付金 要件該当（1 あり / 2 なし）

18. 出生後休業支援給付金の支給日数

雇用保険法施行規則第１０１条の４２関係の規定により、上記のとおり出生後休業支援給付金の支給を申請します。

令和　7 年　8 月　18 日　　○○ 公共職業安定所長　殿

フリガナ イクキュウ ハナコ
申請者氏名 育休　花子

備考		※処理欄	資格確認の可否	可 ・ 否
			資格確認年月日	令和　年　月　日
			通知年月日	令和　年　月　日

社会保険労務士記載欄	作成年月日・提出代行者・事務代理者の表示	氏名	電話番号

※

所長		次長		課長		係長		係		操作者	

2025. 3 ■

［注意事項］

出生後休業支援給付金の支給申請を単独で行う場合は、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給決定がされた後でなければ申請できないため、出生時育児休業給付金支給決定通知書または育児休業給付金支給決定通知書が送付された後やこれらの給付金の入金が確認できた後に申請を行ってください。

1「被保険者番号」

・被保険者証に記載されている被保険者番号を記入してください。

4「事業所番号」

・当該事業所の事業所番号を記入してください。

5「育児休業開始年月日」

・被保険者が育児休業を開始した年月日を記入してください。ただし、女性の被保険者が、労働基準法の規定による産後休業に引き続き育児休業を取得した場合は記入する必要はありません。

6「個人番号」

・被保険者の個人番号（マイナンバー）を記入してください。

7、8「被保険者の住所」、9「被保険者の電話番号」

・被保険者の郵便番号、住所、電話番号を記入してください。

10「配偶者の被保険者番号」、11「配偶者の育児休業開始年月日」、12「配偶者の状態」

出生後休業支援給付金の支給申請を行う場合、10・11・12 のいずれか（複数記載は不可）を次のとおり記入してください。

・配偶者が雇用保険被保険者であって、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育児休業を一定の期間に 14 日以上取得した場合は、10 欄に被保険者番号を記入してください。

・配偶者が公務員（雇用保険被保険者である場合を除く。）であって、各種法律に基づく育児休業を一定の期間に 14 日以上取得した場合は、11 欄に育児休業開始年月日を記入してください。

・配偶者が、子の出生日の翌日において配偶者の育児休業を要件としない場合に該当する場合は、12 欄に該当する番号を記入してください。

※記載項目の詳細は、134 ページを参照してください。

13「払渡希望金融機関指定届」

・個人番号の登録が完了している方で、マイナポータルに登録されている公金受取口座への振込を新たに希望される場合は「1」を記載してください。「1」を記入した場合は、金融機関情報について記載の必要はありませんが、記載があった場合には記載された金融機関情報への振込を優先します。

※過去に失業等給付や育児休業給付等を受給したことがあり、その際に登録した口座への振込を希望する場合は記載不要です。

雇用保険被保険者所定労働時間短縮開始時賃金証明書の記入例

様式第10号の２の２（第14条の2、第14条の３、第65条の12関係）

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証明書（安定所提出用）（介護・育児）

①被保険者番号	5050－123456－7	③ フリガナ	イクキュウ　ハナコ	④休業等を開始した日の年月日	年	月	日
②事業所番号	1301－987654－3	休業等を開始した者の氏名	育休　花子	令和	X	6	16

⑤名称 事業所所在地 電話番号	株式会社　行政物流 代表取締役　行政浩二 東京都千代田区霞が関４－５－６ 03-5253-1111	⑥休業等を開始した者の住所又は居所	〒164-0001 東京都中野区中野４－１－１ 電話番号（　999　）　9999　－　9999

この証明書の記載は、事実に相違ないことを証明します。

事業主　住所　東京都千代田区霞が関４－５－６

氏名　株式会社　行政物流　代表取締役　行政　浩二

休業等を開始した日前の賃金支払状況等

⑦休業等を開始した日の前日に離職したとみなした場合の被保険者期間算定対象期間	⑧⑦の期間における賃金支払基礎日数	⑨賃金支払対象期間	⑩⑨の基礎日数	⑪賃金額 Ⓐ	⑪賃金額 Ⓑ	⑪賃金額 計	⑫備考
休業等を開始した日　6月16日							
5月16日～ 休業等を開始した日の前日	31日	6月 1日～ 休業等を開始した日の前日	15日	150,000			自X. 11. 21
4月16日～ 5月15日	15日	5月 1日～ 5月31日	31日	300,000			至X. 4. 30 160日間
11月16日～ 12月15日	5日	11月 1日～ 11月30日	20日	200,000			出産・育児のため賃金支払いなし
10月16日～ 11月15日	31日	10月 1日～ 10月31日	31日	300,000			
9月16日～ 10月15日	30日	9月 1日～ 9月30日	30日	300,000			
8月16日～ 9月15日	31日	8月 1日～ 8月31日	31日	300,000			
7月16日～ 8月15日	31日	7月 1日～ 7月31日	31日	300,000			
6月16日～ 7月15日	30日	6月 1日～ 6月30日	30日	300,000			
5月16日～ 6月15日	31日	5月 1日～ 5月31日	31日	300,000			
4月16日～ 5月15日	30日	月 日～ 月 日	日				
3月16日～ 4月15日	31日	月 日～ 月 日	日				
2月16日～ 3月15日	29日	月 日～ 月 日	日				
1月16日～ 2月15日	31日	月 日～ 月 日	日				
12月16日～ 1月15日	31日	月 日～ 月 日	日				
月 日～ 月 日	日	月 日～ 月 日	日				
月 日～ 月 日	日	月 日～ 月 日	日				

⑬賃金に関する特記事項		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証明書 受理 令和　年　月　日 （受理番号　　号）
⑭（休業開始時における）雇用期間	イ 定めなし　ロ 定めあり → 令和　年　月　日まで（休業開始日を含めて　年　カ月）	
※公共職業安定所記載欄		

雇用保険法施行規則第14条の２第１項、第14条の３第１項及び第65条の12第１項の規定により被保険者の介護又は育児のための休業又は所定労働時間短縮開始時の賃金の届出を行う場合は、当該賃金の支払の状況を明らかにする書類を添えてください。

本手続は電子申請による申請が可能です。

なお、本手続について、社会保険労務士が事業主の委託を受け、電子申請により本届書の提出に関する手続を行う場合には、当該社会保険労務士が当該事業主から委託を受けた者であることを証明するものを本届書の提出と併せて送信することをもって、当該事業主の電子署名に代えることができます。

社会保険労務士記載欄	作成年月日・提出代行者・事務代理者の表示	氏名	電話番号

※

所長	次長	課長	係長	係

［例示説明］

- **令和Ｘ年６月16日に育児時短就業を開始する場合**
- **賃金締切日が各月末日**

④「休業等を開始した日の年月日」

・被保険者が２歳に満たない子を養育するための所定労働時間の短縮を開始した日を記入してください。

⑦「休業等を開始した日の前日に離職したとみなした場合の被保険者期間算定対象期間」

・「休業を開始した日」欄は、④欄の所定労働時間の短縮を開始した日を記入してください。

・所定労働時間の短縮を開始した日から遡って賃金支払基礎日数が 11 日以上または、賃金の支払いの基礎となった時間数が 80 時間以上ある月を 2 年間記入しますが、11 日以上または、賃金の支払いの基礎となった時間数が 80 時間以上ある被保険者算定対象期間を直近より 12 か月以上記入があれば以下は記入を省略できます。

（※当該記入方法については、離職票への記入方法に準じた取り扱いをお願いいたします。（54 ページ参照））

⑧「⑦の期間における賃金支払基礎日数」

・⑦欄の期間における賃金支払の基礎となった日数を記入してください。

・有給休暇の対象となった日、休業手当の対象となった日を含みます。

⑨「賃金支払対象期間」

・最上段には所定労働時間の短縮を開始した日の直前の賃金締切日の翌日から、所定労働時間の短縮を開始した日の前日までの期間を記入し、以下順次さかのぼって賃金締切日の翌日から賃金締切日までの期間を 2 年間記入しますが、完全月で⑩欄の基礎日数が 11 日以上の月を 6 か月以上記入する必要があります。 6 か月に満たない場合は、賃金の支払いの基礎となった時間数が 80 時間以上の月も記入する必要があります。

（※当該記入方法については、離職票への記入方法に準じた取り扱いをお願いいたします。（54 ページ参照））

⑩「⑨の基礎日数」

・⑨欄の期間における賃金支払いの基礎となった日数を記入してください。

・有給休暇の対象となった日、休業手当の対象となった日を含みます。

⑪「賃金額」

・月給者は Ａ 欄に、日給・時給者は Ｂ 欄に記入しますが、日給・時給者で月単位で支払われる賃金(家族手当・通勤手当等)は Ａ 欄に記入し、合計額を計欄に計上してください。また、通勤手当を複数月分まとめて支払う場合は、該当月数で割り、それぞれの月に算入してください。

・Ａ 欄、又は Ｂ 欄の記入のみで足りる場合は、計欄の記入は省略して差し支えありません。記入しない欄は斜線を引いてください。

⑫「備考」

・⑦欄から⑪欄の参考となることを記入してください。

例・賃金未払いがある場合

・出産・傷病等で引き続き 30 日以上賃金の支払がない場合

・休業手当が支払われたことがある場合

・⑧欄の基礎日数が 11 日以上の月が 12 か月以上ない場合、または、⑩欄の基礎日数が 11 日以上の完全月が 6 か月ない場合は、⑧欄及び⑩欄の基礎日数が 10 日以下の期間について、当該期間における賃金支払の基礎となった時間数を記入してください。

⑬「賃金に関する特記事項」

・３か月以内の期間ごとに支払われる賃金(特別の賃金)について記入してください。

・該当がない場合には斜線を引いてください。

※休業開始した日から遡った場合に要件を満たさず、産前休業開始日等を起算点とする場合（110 ページ参照）、④⑦⑧欄は「休業を開始した日」を「産前休業を開始した日」と読み替えて記載してください。⑨⑩⑪欄は従前のとおり、育児休業を開始した日から遡って記載してください。詳細については、ハローワークにお尋ねください。

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の記入例

第101条の48関係（第1面）

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

（必ず第２面の注意書きをよく読んでから記入してください。）

帳票種別 1042 1

1. 被保険者番号 5050-123456-7

2. 資格取得年月日 （3 昭和 4 平成 5 令和） 4-28年04月01日

3. 被保険者氏名 育休　花子

フリガナ（カタカナ） イクキュウ　ハナコ

4. 事業所番号 1301-987654-3

5. 育児時短就業開始年月日 5-0X年06月16日

6. 出産年月日 5-0X年01月01日

8. 個人番号 121234567890

7. 出産予定日

9. 本来の週所定労働時間 37時間30分

10. 育児休業に引き続く時短就業 （1 該当）

11. 支給対象年月その１ 5-0X年06月

12. 週所定労働時間 25時間00分

13. 支払われた賃金額 249,000円

14. 支給対象年月その２ 5-0X年07月

15. 週所定労働時間 25時間00分

16. 支払われた賃金額 200,000円

17. 支給対象年月その３

18. 週所定労働時間

19. 支払われた賃金額

20. 育児時短就業終了年月日

21. 育児時短就業終了理由 （1 本来の所定労働時間への復帰 2 育児時短就業事由の消滅 3 他の休業開始）

その他賃金に関する特記事項

30.

31.

32.

（この用紙は、このまま機械で処理しますので、汚さないようにしてください。）

払渡希望金融機関指定届

22. 公金受取口座利用希望 （マイナポータルに登録されている公金受取口座への振込を新たに希望される方は、「1」を記入してください。公金受取口座への振込を希望し、「1」を記入した場合は、以下の金融機関情報について記載の必要はありませんが、記載があった場合には、以下の金融機関情報への振込を優先します。）

金融機関名称・支店名称 給付信用金庫　飯田橋　本店・支店

23. 金融機関・店舗コード 9890297　口座番号 7654321　▼ゆうちょ銀行以外はここまで

（口座番号は「0」を省略せずに7桁で記載してください。ゆうちょ銀行の場合は、記号(5桁)・番号(8桁)を続けて記載してください。）

（ゆうちょ銀行の場合は、「9900000」を記載してください。）

※公共職業安定所記載欄

24. 賃金月額（区分－日額又は総額） （1 日額 2 総額）

25. 受給資格確認年月日 （4 平成 5 令和）

26. 受給資格否認 （1 みなし被保険者期間なし 2 対象時短就業非該当）

27. 次回支給申請年月日

28. 支払区分

29. 未支給区分 （空欄 未支給以外 1 未支給）

上記被保険者が育児時短就業を取得し、上記の記載事実に誤りがないことを証明します。

令和 X 年 8 月 6 日

事業所名（所在地・電話番号） 株式会社　行政物流

事業主名 代表取締役　行政　浩二

東京都千代田区霞が関４－５－６

03－5253－1111

上記のとおり育児時短就業給付の受給資格の確認を申請します。
雇用保険法施行規則第１０１条の４８関係の規定により、上記のとおり育児時短就業給付金の支給を申請します。

飯田橋 公共職業安定所長　殿

令和 X 年 8 月 4 日

住所 東京都中野区中野４－１－１

フリガナ イクキュウ　ハナコ

申請者氏名 育休　花子

備考				※処理欄		
賃金締切日	日	通勤手当	有（毎月・３か月・６か月・　）	資格確認の可否	可　・　否	
賃金支払日	当月・翌月　日		無	資格確認年月日	令和　年　月　日	
				通知年月日	令和　年　月　日	

社会保険労務士記載欄	作成年月日・提出代行者・事務代理者の表示	氏名	電話番号

※	所長	次長	課長	係長	係	操作者

2025. 3

1「被保険者番号」

・被保険者証に記載されている被保険者番号を記入してください。

4「事業所番号」

・当該事業所の事業所番号を記入してください。

5「育児時短就業開始年月日」、6「出産年月日」

・被保険者が育児時短就業を開始した年月日、時短就業にかかる子の出産年月日を記入してください。

9「本来の週所定労働時間」

育児時短就業を行わない場合に、事業所において被保険者に適用される週所定労働時間を記入してください。

また、特別な労働時間制度の適用を受けている場合などは、以下のとおり計算し、記入してください。なお、いずれも計算結果に端数が生じたときは、分単位未満を切り捨ててください。

・フレックスタイム制、変形労働時間制の適用を受けている場合

清算期間の総労働時間の算出基礎となった１日の労働時間×所定勤務日数

・変形労働時間制の適用を受けている場合

対象期間中の１週間の平均労働時間

・裁量労働者制の適用を受けている場合

１日のみなし労働時間×５日

・いわゆる「シフト制」で就労する場合

該当期間（※1）の実際の労働時間（※2）÷（該当期間の歴日数÷７日）（※3）

（※1）本来の週所定労働時間を計算する場合は、育児時短就業開始時賃金月額の算定に用いた直近３か月間、支給対象月の週所定労働時間を計算する場合は、その支給対象月に支払われた賃金の算定対象期間（月末締め、翌月払いの場合は支給対象月）をいいます。

（※2）法定労働時間（１日８時間・１週 40 時間又は 44 時間）を超えないものに限ります。

（※3）括弧内に端数が生じた場合は小数点第３位を四捨五入してください。

計算に当たっては、厚生労働省ホームページに「週所定労働時間算定補助シート」を掲載していますので、ご活用ください。

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

10「育児休業に続く時短就業」

・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場合、１を記入してください。

12、15「週所定労働時間」

・支給対象月における短縮後の週所定労働時間（複数の週所定労働時間がある場合は、最も短いもの）を記入してください。

・シフト制など、特別な労働時間制度の適用を受けている場合は、**9「本来の週所定労働時間」**を参考に記入してください。

13、16「支払われた賃金額」

・支給対象月中に支払われた賃金（臨時の賃金及び３か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。）を記入してください。

・支給対象月に数か月分一括払いの通勤手当等が支払われた場合には、支払われた月以後の支給対象月に１か月当たりの額を割り振って（端数が生じる場合は、最後の月分に加算する。）計上してください。

30、31「その他賃金に関する特記事項」

・上記の通勤手当等のほか、賃金に含まれるか否かが判断しかねるものについても、その額と名称を記入してください。

「払渡希望金融機関指定届」

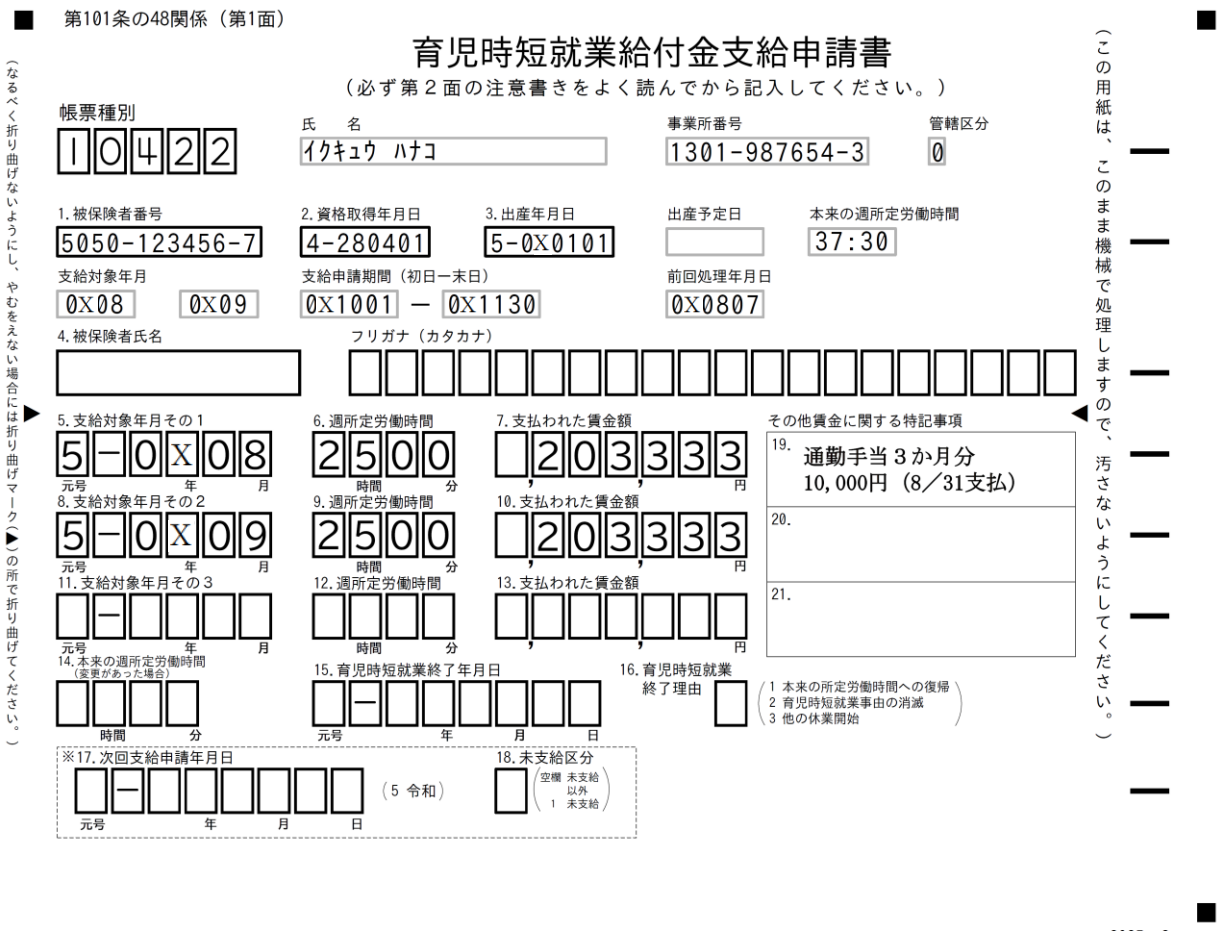
・個人番号の登録が完了している方で、マイナポータルに登録されている公金受取口座への振込を新たに希望される場合は「1」を記載してください。「1」を記入した場合は、金融機関情報について記載の必要はありませんが、記載があった場合には記載された金融機関情報への振込を優先します。

※過去に失業等給付や育児休業給付等を受給したことがあり、その際に登録した口座への振込を希望する場合は記載不要です。

「事業所名（所在地・電話番号）、事業主名」、「申請者住所、氏名」

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

育児時短就業給付金支給申請書（２回目以降）の記入例



第101条の48関係（第1面）

育児時短就業給付金支給申請書

（必ず第２面の注意書きをよく読んでから記入してください。）

（なるべく折り曲げないようにし、やむをえない場合には折り曲げマーク（▶）の所で折り曲げてください。）

（この用紙は、このまま機械で処理しますので、汚さないようにしてください。）

帳票種別：1 0 4 2 2

氏名：イクキュウ ハナコ

事業所番号：1301-987654-3

管轄区分：0

1. 被保険者番号：5050-123456-7

2. 資格取得年月日：4-280401

3. 出産年月日：5-0X0101

出産予定日：

本来の週所定労働時間：37:30

支給対象年月：0X08 ～ 0X09

支給申請期間（初日ー末日）：0X1001 ー 0X1130

前回処理年月日：0X0807

4. 被保険者氏名：

フリガナ（カタカナ）：

5. 支給対象年月その１：5-0X08（元号 年 月）

6. 週所定労働時間：25時間00分

7. 支払われた賃金額：203,333円

8. 支給対象年月その２：5-0X09（元号 年 月）

9. 週所定労働時間：25時間00分

10. 支払われた賃金額：203,333円

11. 支給対象年月その３：（元号 年 月）

12. 週所定労働時間：時間 分

13. 支払われた賃金額：円

14. 本来の週所定労働時間（変更があった場合）：時間 分

15. 育児時短就業終了年月日：元号 年 月 日

16. 育児時短就業終了理由：（1 本来の所定労働時間への復帰 2 育児時短就業事由の消滅 3 他の休業開始）

※17. 次回支給申請年月日：元号 年 月 日（5 令和）

18. 未支給区分：（空欄 未支給以外 1 未支給）

その他賃金に関する特記事項

19. 通勤手当３か月分 10,000円（8／31支払）

20.

21.

裏面にあります

第101条の48関係（第2面）

上記被保険者が育児時短就業を取得し、上記の記載事実に誤りがないことを証明します。

令和 X年 10月 8日

事業所名（所在地・電話番号）：東京都千代田区霞が関４－５－６ 03－5253－1111

事業主名：株式会社 行政物流 代表取締役 行政 浩二

雇用保険法施行規則第１０１条の４８関係の規定により、上記のとおり育児時短就業給付金の支給を申請します。

令和 X年 10月 6日 飯田橋 公共職業安定所長 殿

申請者氏名（フリガナ）：イクキュウ ハナコ 育休 花子

社会保険労務士記載欄	作成年月日・提出代行者・事務代理者の表示	氏名	電話番号

※

所長		次長		課長		係長		係		操作者	

備考		
	賃金締切日	日
	賃金支払日	当月・翌月 日
	通勤手当	有（毎月・３か月・６か月・ ）・無

※支給決定年月日 令和 年 月 日

［注意事項］

育児時短就業給付の受給資格確認のみを行った場合は、この様式が、初回からの支給申請書となります。

6、9、12「週所定労働時間」

支給対象月における短縮後の週所定労働時間（複数の週所定労働時間がある場合は、最も短いもの）を記入してください。

また、特別な労働時間制度の適用を受けている場合などは、以下のとおり計算し、記入してください。なお、いずれも計算結果に端数が生じたときは、分単位未満を切り捨ててください。

・フレックスタイム制、変形労働時間制の適用を受けている場合

清算期間の算出基礎となった１日の労働時間の総労働時間×所定勤務日数

・変形労働時間制の適用を受けている場合

対象期間中の１週間の平均労働時間

・裁量労働者制の適用を受けている場合

１日のみなし労働時間×５日

・いわゆる「シフト制」で就労する場合

該当期間（※1）の実際の労働時間（※2）÷（該当期間の歴日数÷７日）（※3）

（※1）本来の週所定労働時間を計算する場合は、育児時短就業開始時賃金月額の算定に用いた直近３か月間、支給対象月の週所定労働時間を計算する場合は、その支給対象月に支払われた賃金の算定対象期間（月末締め、翌月払いの場合は支給対象月）をいいます。

（※2）法定労働時間（１日８時間・１週 40 時間又は 44 時間）を超えないものに限ります。

（※3）括弧内に端数が生じた場合は小数点第３位を四捨五入してください。

7、10、13「支払われた賃金額」

・支給対象月中に支払われた賃金（臨時の賃金及び３か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。）を記入してください。

・支給対象月に数か月分一括払いの通勤手当等が支払われた場合には、支払われた月以後の支給対象月に１か月当たりの額を割り振って（端数が生じる場合は、最後の月分に加算する。）計上してください。

14「本来の週所定労働時間」

・事業所における所定労働時間の引き下げなどによって、被保険者に適用される本来の週所定労働時間が変更された場合は、変更後の週所定労働時間を記入してください。

15「育児時短就業終了年月日」、16「育児時短就業終了事由」

・本来の週所定労働時間に復帰した場合のほか、育児時短就業が終了する事由（139 ページ参照。）が生じた場合は、育児時短就業の終了日（最終日）と終了理由を記入してください。

19、20「その他賃金に関する特記事項」

・上記の通勤手当等のほか、賃金に含まれるか否かが判断しかねるものについても、その額と名称を記入してください。

○　育児休業等給付に関するＱ＆Ａ

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

Ａ　できません。

育児休業給付は、育児休業取得後の職場復帰を前提とした給付金です。

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

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

Ｑ　課税について
育児休業等給付は課税されますか？

Ａ　課税されません。（雇用保険法第 12 条）

Ｑ　社会保険料について
育児休業給付受給中も社会保険料を納付しなければいけませんか？

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

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

Ａ　どちらも受給することが可能です。

○　育児休業等給付に関するＱ＆Ａ

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

Ａ　受給できる可能性があります。

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

　詳しくは、事業所を管轄するハローワークにお問い合わせください。

Ｑ　第２子における育児休業給付は？
**　第１子に係る育児休業給付金を受給中に、第２子を妊娠しましたが、この場合の育児休業給付金の取扱いを教えてください。**

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

　ただし、受給中の第１子にかかる育児休業については、本人より第２子にかかる産前休業の申出があった場合には産前休業開始日の前日まで、産前休業の申出がなかった場合には出産日当日まで（出産日の翌日から産後休業となるため）の支給となります。

Ｑ　育児休業給付金支給対象期間の延長は？
**　当社では、最大で子が３歳になるまで育児休業を取得することができます。**
**　従業員から、３年間の育児休業の申し出があり、認めた場合の育児休業給付金は、いつまで受給できるのでしょうか。**

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

　ただし、子が１歳（一定の場合１歳２か月）又は１歳６か月を超えてもなお休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる理由（保育所に入所できなかった等）のために職場復帰できない場合には、最大で子が２歳の誕生日の前々日までの延長が可能となります。（111 ページ参照）

○　育児休業等給付に関するＱ＆Ａ

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

Ａ　その就労が、臨時・一時的であって、就労後はもとの育児休業に戻ることが明らかであれば、職場復帰とはせず、休業中の臨時・一時的就労として、支給要件を満たせば支給対象となります。育児休業中の就業日数及び就労日数の取扱いは出生時育児休業給付金と育児休業給付金で異なります。出生時育児休業給付金については 103 ページ、育児休業給付金については 110 ページを参照してください。

詳しくは、事業所を管轄するハローワークにお問い合わせください。

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

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

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

詳しくは、事業所を管轄するハローワークにお問い合わせください。

○　育児休業等給付に関するＱ＆Ａ

Ｑ　３回目の育児休業は？
**　当社の従業員のうち、育児休業給付金を初回は３か月受給し職場復帰、２回目は２か月受給し職場復帰した者が、再度同一の子について育児休業を認めて欲しいとの相談があり、当社として取得を認めました。**
**　この場合の同一の子に係る３回目の育児休業について、育児休業給付金を受けることはできますか。**

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

①　育児休業の終了が他の子の産前産後休業･育児休業を取得したためであって、当該他の子が死亡した場合や養子となったこと等により同居しなくなった場合

②　育児休業の終了が介護休業を取得したためであって、介護対象家族の死亡、離婚、婚姻の取り消し、離縁等により対象家族の介護を行わなくなった場合

③　配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ）が死亡した場合

④　配偶者が負傷、疾病等により子を養育することが困難となった場合

⑤　婚姻の解消等により配偶者が育児休業に係る子と同居しなくなった場合

⑥　育児休業の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、２週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態となった場合

⑦　育児休業の申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込を行っているが、当面その実施が行われない場合

⑧　育児休業中に出向（出向解除を含む。）となった被保険者が、１日の空白もなく被保険者資格を取得しており、引き続き育児休業をする場合

⑨　延長事由に該当し、１歳未満の子について２回の育児休業給付金の支給に係る休業をした後、１歳に達する日後に初めて休業を開始する場合（延長交替）や①・②による育児休業を取得した場合

⑩　延長事由に該当し、１歳６か月未満の子について２回の育児休業給付金の支給に係る休業をした後、１歳６か月に達する日後に初めて休業を開始する場合（延長交替）や①・②による育児休業を取得した場合

○　育児休業等給付に関するＱ＆Ａ

Ｑ　育児のために、短時間正社員に転換した場合
正社員として勤務している従業員から、２歳未満の子の養育のため、短時間正社員へ転換したいと申出がありました。
この場合は育児時短就業と取り扱うことはできますか。

Ａ　雇用保険の被保険者が子を養育するために短時間正社員、パートタイム労働者等に転換、転職したことに伴い、１週間当たりの所定労働時間が短縮されている場合は、転換、転職後の就業を育児時短就業として取り扱います。

ただし、短縮後の１週間当たりの所定労働時間が 20 時間を下回る場合は、子が小学校就学の始期に達するまでに１週間の所定労働時間が 20 時間以上となる労働条件に復帰することが前提であることが就業規則等の書面により確認できる場合を除き、雇用保険の被保険者資格を喪失することとなるため、育児時短就業給付金の支給対象となりません。

Ｑ　フレックスタイム制で就労している従業員の育児時短就業給付について
フレックスタイム制で就労している従業員から２歳未満の子の養育のため、時短勤務の申出がありこれを認めていますが、当社の給与システム処理の都合上、時短勤務の翌月に欠勤控除を行うという形で給与処理を行っています。
この場合は、清算期間毎に欠勤控除を受けているため、育児時短就業として認められないのですか。

Ａ　フレックスタイム制の適用を受ける労働者が清算期間の総労働時間を短縮して就業する場合は、所定労働時間を短縮してする就業となるため、単に賃金計算の便宜のために欠勤控除をしているとしても、別途総労働時間を短縮していることが育児短時間勤務申出書・出勤簿・タイムカード等により確認できれば、育児時短就業と取り扱い、育児時短就業給付金の支給要件を満たせば、支給対象となります。

Ｑ　従業員の再度の育児時短就業について
１度時短就業を行った従業員が、時短就業終了後に再度時短就業を行うことになりました。
この場合は育児時短就業給付金の支給対象となりますか。

Ａ　育児時短就業給付金の支給対象となる時短就業に回数の制限はありませんので、再度の時短就業をしている各月について支給要件(138 ページ参照)を満たしている場合は、育児時短就業給付金の支給対象となります。

この場合の育児時短就業給付金の支給申請手続は 144 ページを参照してください。

育児休業等給付に関するＱ＆Ａについては、厚生労働省ホームページにも掲載していますので、ご活用ください。
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158500.html)

【参考様式】

（出生時）育児休業申出書

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
　　氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第　条及び第　条）に基づき、下記のとおり（出生時）育児休業の申出をします。

記

1　休業に係る子の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日		年　　月　　日
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日		年　　月　　日
2　1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄		
3　出生時育児休業			
	3-1　休業の期間	年　月　日から　年　月　日まで （職場復帰予定日　年　月　日）	
		※出生時育児休業を２回に分割取得する場合は、１回目と２回目を一括で申し出ること 年　月　日から　年　月　日まで （職場復帰予定日　年　月　日）	
	3-2　申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の２週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 ［　　］
		(2) １の子について出生時育児休業をしたことが（休業予定含む）	ない・ある（　回）
		(3) １の子について出生時育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある（　回） →２回ある場合又は１回あるかつ上記（2）が２回ある場合、再度申出の理由 ［　　］
4　１歳までの育児休業（パパ・ママ育休プラスの場合は１歳２か月まで）			
	4-1　休業の期間	年　月　日から　年　月　日まで （職場復帰予定日　年　月　日）	

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

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

＜提出先＞　直接提出や郵送のほか、電子メールでの提出も可能です。
○○課　メールアドレス：□□□□@□□
※申出書に提出先を記載することは義務ではありませんが、提出先及び事業主が電子メール、FAX、SNS等の提出を認める場合はその旨を記載するとわかりやすいでしょう。

【参考様式】

〔（出生時）育児・介護〕休業取扱通知書

殿

年　月　日

会社名

あなたから　　年　月　日に〔（出生時）育児・介護〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第　条、第　条、第　条、第　条、第　条、第　条、第　条及び第　条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出及び出生時育児休業中の就業日があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1　休業の期間等	(1)適正な申出がされていましたので申出どおり　　年　月　日から　　年　月　日まで（出生時育児・育児・介護）休業してください。職場復帰予定日は、　　年　月　日です。 (2)申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を　　年　月　日にしてください。 (3)あなたは以下の理由により休業の対象者でないので休業することはできません。 （　　） (4)あなたが　　年　月　日にした休業申出は撤回されました。 (5)（介護休業の場合のみ）申出に係る対象家族について介護休業ができる日数は通算93日です。今回の措置により、介護休業ができる残りの回数及び日数は、（　）回（　）日になります。
2　休業期間中の取扱い等	(1) 休業期間中については給与を支払いません。 (2) 所属は　　課のままとします。 (3) ・（（出生時）育児休業のうち免除対象者）あなたの社会保険料は免除されます。 ・（介護休業の場合等免除対象外）あなたの社会保険料本人負担分は、　月現在で1月約　円ですが、休業を開始することにより、　月からは給与から天引きができなくなりますので、月ごとに会社から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、　　に持参してください。 振込先： (4) 税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。 (5) 毎月の給与から天引きされる社内融資返済金がある場合には、支払い猶予の措置を受けることができますので、　　に申し出てください。 (6) 職場復帰プログラムを受講できますので、希望の場合は　　課に申し出てください
3　休業後の労働条件	(1) 休業後のあなたの基本給は、　級　号　　円です。 (2)　　年　月の賃与については算定対象期間に　日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。 (3) 退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。 (4) 復職後は原則として　　課で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了1か月前までに正式に決定し通知します。 (5) あなたの　年度の有給休暇はあと　日ありますので、これから休業期間を除き　　年　月　日までの間に消化してください。 次年度の有給休暇は、今後　日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて　日の有給休暇を請求できます。
4　その他	(1) お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に　　課あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。 (2) 休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。

（注）上記のうち、1(1)から(4)までの事項は事業主の義務となっている部分、それ以外の事項は努力義務となっている部分です。

（参考）産後休業後の育児休業開始日早見表

出産月 / 出産日	1月 （閏年の場合）	2月 （閏年の場合）	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
1	2/27	3/30(3/29)	4/27	5/28	6/27	7/28	8/27	9/27	10/28	11/27	12/28	1/27
2	2/28	3/31(3/30)	4/28	5/29	6/28	7/29	8/28	9/28	10/29	11/28	12/29	1/28
3	3/1 (2/29)	4/1 (3/31)	4/29	5/30	6/29	7/30	8/29	9/29	10/30	11/29	12/30	1/29
4	3/2 (3/1)	4/2 (4/1)	4/30	5/31	6/30	7/31	8/30	9/30	10/31	11/30	12/31	1/30
5	3/3 (3/2)	4/3 (4/2)	5/1	6/1	7/1	8/1	8/31	10/1	11/1	12/1	1/1	1/31
6	3/4 (3/3)	4/4 (4/3)	5/2	6/2	7/2	8/2	9/1	10/2	11/2	12/2	1/2	2/1
7	3/5 (3/4)	4/5 (4/4)	5/3	6/3	7/3	8/3	9/2	10/3	11/3	12/3	1/3	2/2
8	3/6 (3/5)	4/6 (4/5)	5/4	6/4	7/4	8/4	9/3	10/4	11/4	12/4	1/4	2/3
9	3/7 (3/6)	4/7 (4/6)	5/5	6/5	7/5	8/5	9/4	10/5	11/5	12/5	1/5	2/4
10	3/8 (3/7)	4/8 (4/7)	5/6	6/6	7/6	8/6	9/5	10/6	11/6	12/6	1/6	2/5
11	3/9 (3/8)	4/9 (4/8)	5/7	6/7	7/7	8/7	9/6	10/7	11/7	12/7	1/7	2/6
12	3/10(3/9)	4/10(4/9)	5/8	6/8	7/8	8/8	9/7	10/8	11/8	12/8	1/8	2/7
13	3/11(3/10)	4/11(4/10)	5/9	6/9	7/9	8/9	9/8	10/9	11/9	12/9	1/9	2/8
14	3/12(3/11)	4/12(4/11)	5/10	6/10	7/10	8/10	9/9	10/10	11/10	12/10	1/10	2/9
15	3/13(3/12)	4/13(4/12)	5/11	6/11	7/11	8/11	9/10	10/11	11/11	12/11	1/11	2/10
16	3/14(3/13)	4/14(4/13)	5/12	6/12	7/12	8/12	9/11	10/12	11/12	12/12	1/12	2/11
17	3/15(3/14)	4/15(4/14)	5/13	6/13	7/13	8/13	9/12	10/13	11/13	12/13	1/13	2/12
18	3/16(3/15)	4/16(4/15)	5/14	6/14	7/14	8/14	9/13	10/14	11/14	12/14	1/14	2/13
19	3/17(3/16)	4/17(4/16)	5/15	6/15	7/15	8/15	9/14	10/15	11/15	12/15	1/15	2/14
20	3/18(3/17)	4/18(4/17)	5/16	6/16	7/16	8/16	9/15	10/16	11/16	12/16	1/16	2/15
21	3/19(3/18)	4/19(4/18)	5/17	6/17	7/17	8/17	9/16	10/17	11/17	12/17	1/17	2/16
22	3/20(3/19)	4/20(4/19)	5/18	6/18	7/18	8/18	9/17	10/18	11/18	12/18	1/18	2/17
23	3/21(3/20)	4/21(4/20)	5/19	6/19	7/19	8/19	9/18	10/19	11/19	12/19	1/19	2/18
24	3/22(3/21)	4/22(4/21)	5/20	6/20	7/20	8/20	9/19	10/20	11/20	12/20	1/20	2/19
25	3/23(3/22)	4/23(4/22)	5/21	6/21	7/21	8/21	9/20	10/21	11/21	12/21	1/21	2/20
26	3/24(3/23)	4/24(4/23)	5/22	6/22	7/22	8/22	9/21	10/22	11/22	12/22	1/22	2/21
27	3/25(3/24)	4/25(4/24)	5/23	6/23	7/23	8/23	9/22	10/23	11/23	12/23	1/23	2/22
28	3/26(3/25)	4/26(4/25)	5/24	6/24	7/24	8/24	9/23	10/24	11/24	12/24	1/24	2/23
29	3/27(3/26)	(4/26)	5/25	6/25	7/25	8/25	9/24	10/25	11/25	12/25	1/25	2/24
30	3/28(3/27)		5/26	6/26	7/26	8/26	9/25	10/26	11/26	12/26	1/26	2/25
31	3/29(3/28)		5/27		7/27		9/26	10/27		12/27		2/26

（注）対象となる育児休業には、産後休業（産後8週間）は含まれませんので、出産の日から（出産日を含む）58日目が育児休業開始日になります。