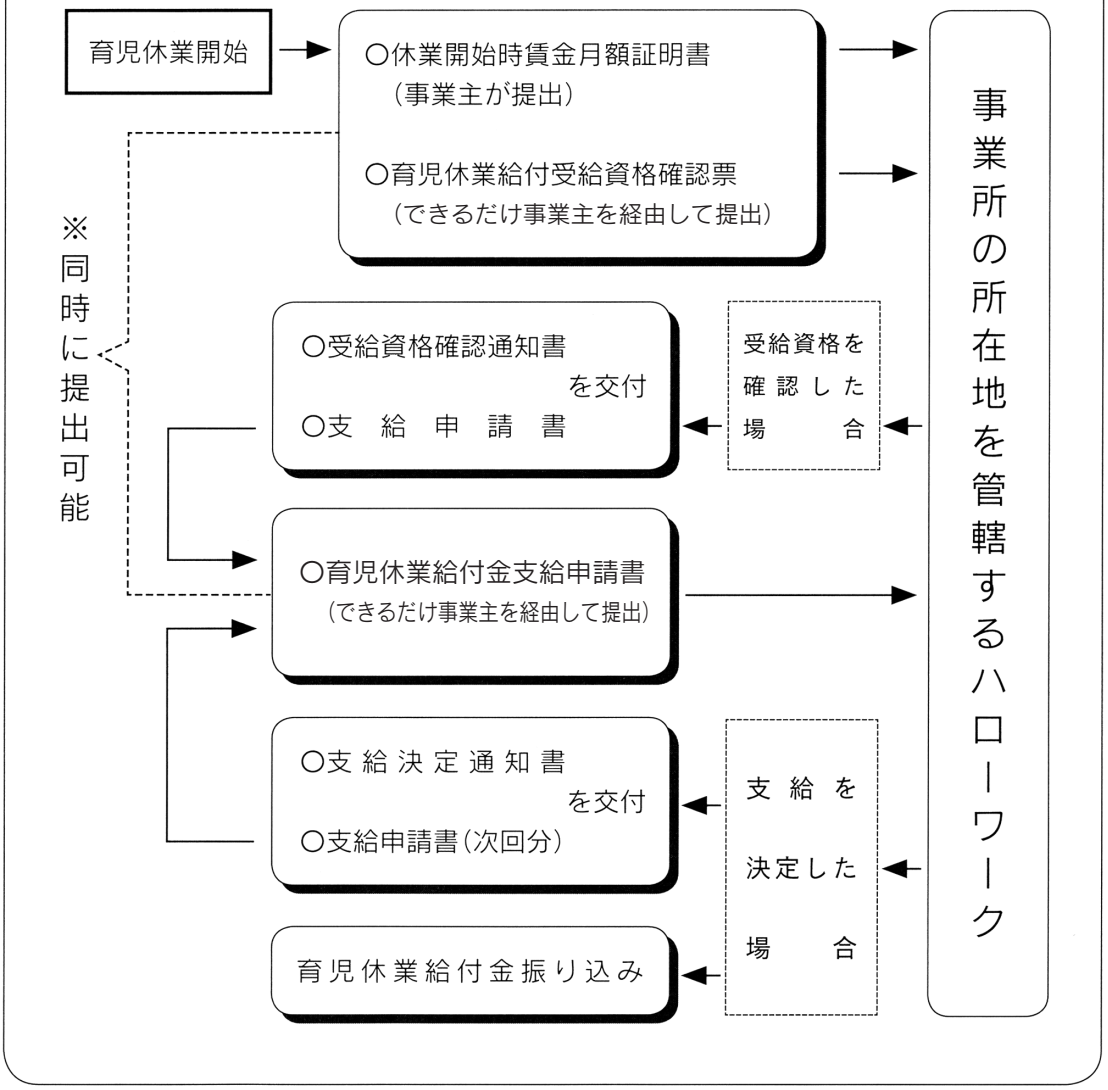
（2026.10作成）

育児休業給付金
受給資格者のしおり

◇ 主な手続きの流れ ◇



☆ 育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業給付金申請書は、マイナンバーを記載して提出してください。

厚生労働省　岩手労働局　ハローワーク

はじめに

1．この「しおり」は、これからあなたが受給する雇用保険の**育児休業給付金の概要や受給に必要な手続き**などについてまとめたものです。

2．この「しおり」をよく読んで、制度を正しく理解するとともに、受給手続きに誤りのないよう十分注意してください。

3．支給限度額等については、毎年８月１日に変更されますので、ご注意願います。

　また、この「しおり」は、**令和８年10月1日現在**の内容で掲載していますが、雇用保険法等の改正により内容が変更されることがありますので、ご利用の際にご留意ください。

4．わからないことについては自分だけで判断しないで、遠慮なくハローワーク職員にお尋ねください。

もくじ

1　育児休業等給付とは …… 1

2　育児休業給付金の支給要件は …… 1

3　育児休業給付金の支給を受けることができる期間は …… 3

1．支給期間は

2．支給対象期間の延長について

4　育児休業の分割取得について …… 5

5　育児休業給付金の支給額は …… 6

6　育児休業給付金の支給手続きについて …… 7

1．支給申請手続きについて

2．支給申請時期について

3．「パパ・ママ育休プラス制度」を利用する場合の支給について

4．支給対象期間の延長手続きについて

7　支給決定後の通知について …… 10

8　支払方法について …… 11

9　受給資格者が被保険者資格を喪失したときは …… 11

10　受給中に本人が死亡したときは …… 11

11　不正受給を行ったときは …… 12

1．不正受給とは

2．不正受給をした人は厳しい処分を受けます

3．事業主との連帯責任となる場合があります

12　安定所長の行った処分に不服があるときは …… 12

13　主な手続き一覧 …… 13

14　Q & A …… 14

15　「出生後休業支援給付金」「育児時短就業給付金」について …… 15

1．出生後休業支援給付とは

2．支給要件

3．育児時短就業給付とは

4．受給資格

5．詳細について

資料　産後休業後の育児休業開始日早見表 …… 18

1 育児休業等給付とは

育児休業等給付とは、被保険者（一般被保険者及び高年齢被保険者）の方が、**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・２回まで分割取得可）**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、**１歳**（一定の要件を満たす場合は１歳２か月。さらに保育所等における保育の実施が行われないなどの場合は１歳６か月または２歳。）**未満の子を養育するため**に、**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」**の支給を受けることができます。

この「しおり」では、**「育児休業給付金」**について、ご案内しております。

令和７年４月１日からは、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。

15 頁の「15「出生後休業支援給付金」「育児時短就業給付金」について」をご確認ください。

2 育児休業給付金の支給要件は

育児休業給付金は、**被保険者が１歳または１歳２か月**[注1)]（支給対象期間の延長（３頁の3 2）に該当する場合は１歳６か月または２歳。）**未満の子を養育するため**に、次の条件を満たして育児休業を取得した場合に支給を受けることができます。

① 育児休業又は産前休業等を開始した日の前２年間に、**賃金支払い基礎日数が 11 日以上ある月**[注2)]**が 12 か月以上**あること。

なお、育児休業等を開始した日の前２年間に、賃金支払い基礎日数が 11 日以上ある月が 12 か月ない場合は、完全月で賃金支払い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。

② **各支給単位期間**[注3)]**の初日から末日まで継続して被保険者**であること。

③ **各支給単位期間において、就業していると認められる日数が10日**※**以下である**こと。

※10日を超える場合にあっては、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。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も含みます。）

④ 各月の賃金が、**休業開始時賃金月額に比べ 80%未満**であること。

期間雇用者（期間を定めて雇用される者）の方は、上記に加え、同一事業主のもとで子が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場合に、育児休業給付金の支給対象**となります。

注１）「パパ・ママ育休プラス制度」（父母ともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間の延長。）を利用する場合は、育児休業の対象となる子の年齢が原則１歳２か月までとなります。ただし、育児休業が取得できる期間（女性の場合は出産日以後の産後休業期間を含む。）は１年間です。

注２）過去に基本手当の受給資格の決定を受けたことがある方については、基本手当の受給資格決定を受けた後のものに限ります。

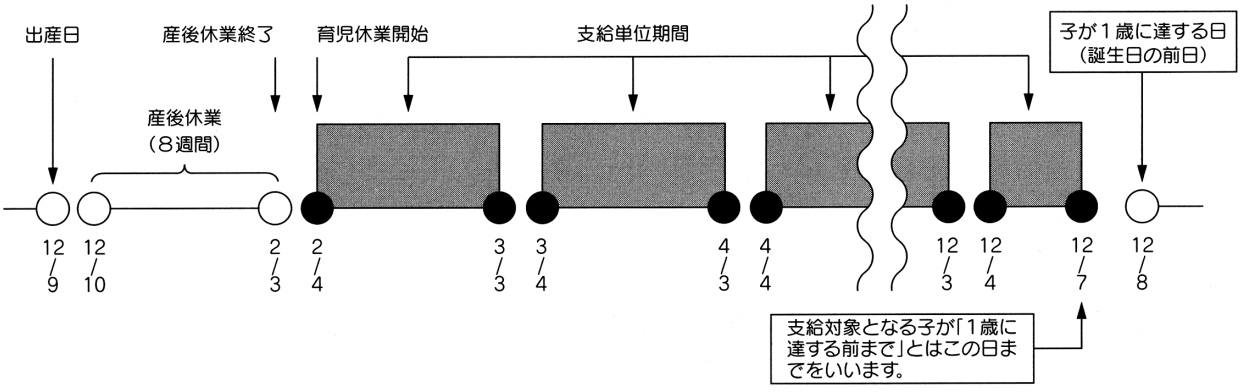
注３）育児休業を開始した日から起算した１か月ごとの期間（その１か月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間。）をいう。

＊１　育児休業を開始する時点で、育児休業終了後に離職することが予定されている方は、支給対象となりません。

＊２　支給対象は男女を問いません。

＊３　育児休業給付金の支給を受けた場合は、当該育児休業給付金の支給を受けた期間については、雇用保険の基本手当及び高年齢求職者納付金の所定給付日数に係る算定基礎期間から除いて算定されることとなります。

〈例示〉産後休業に引き続き、子が１歳に達する前まで育児休業を行った場合



3 育児休業給付金の支給を受けることができる期間は

1 支給期間は

支給を受けることのできる期間は、**産後休業経過後、育児休業開始日**（産後休業の後引き続いて育児休業を取得した女性の場合、出産日から起算して 58 日目。なお、男性が育児休業を取得する場合は、配偶者の出産予定日又は出産日当日のいずれか早い日から対象とすることができます。）**から育児休業終了日までの期間**について、**支給単位期間ごとに支給**されます。

2 支給対象期間の延長について

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事由（延長事由）の場合は、**その子が１歳６か月に達する日前までの期間について、育児休業給付金の支給対象となります。**さらに、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事由（延長事由）の場合は、**その子が２歳に達する日前までの期間について、育児休業給付金の支給対象となります。**手続き方法は８頁の「支給対象期間の延長手続きについて」をご覧ください。

【延長事由】

イ．育児休業の申出に係る子について、市区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歳または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※3**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。

※３　「保育所等における保育の実施が行われない」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と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ください。

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。

ロ．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歳または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

ａ．**死亡**したとき

ｂ．**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

ｃ．**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

ｄ．**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）

ハ．当該被保険者の他の休業が終了した場合

ａ．当該子（Ａ）に係る休業が、他の子（Ｂ）に係る産前産後休業または育児休業により終了し、その後、他の子（Ｂ）に係る休業が、当該他の子（Ｂ）の死亡または当該被保険者と同居しないこととなったことで終了したとき及び当該子（Ａ）が１歳に達する日の翌日が当該他の子（Ｂ）に係る休業期間に含まれるとき

ｂ．当該子に係る休業が、対象家族に係る介護休業により終了し、その後、介護休業に係る対象家族の死亡、離婚、婚姻の解消、離縁等で当該介護休業が終了したとき

※　ハについては、上記の理由に限られます。

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

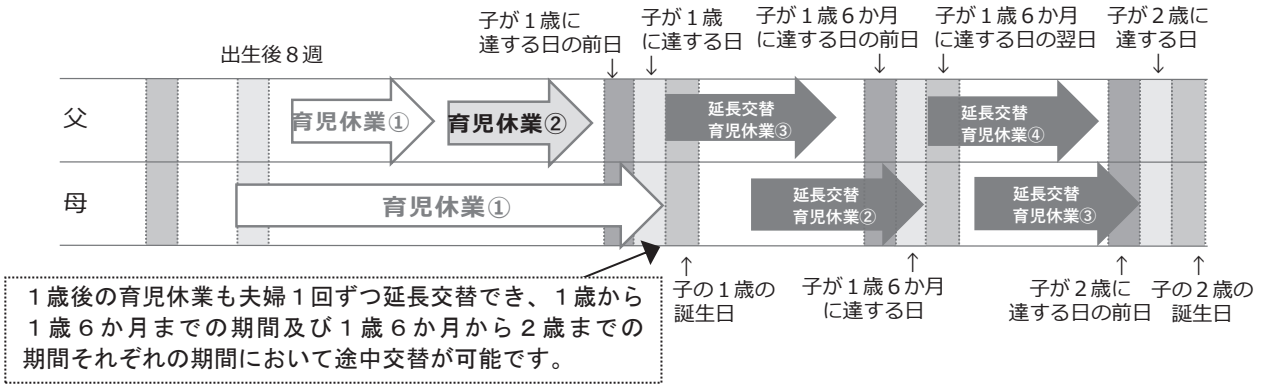
④ 育児休業の申出対象である１歳未満の子について、保育所等での保育利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合

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（３頁参照）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〉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 育児休業給付金の支給額は

支給額は、支給単位期間（１か月）当たり、原則として**休業開始時賃金日額×支給日数の 67%**（ただし、育児休業開始から 181 日目以降は 50%。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。）です。

⑴ 「支給日数」とは

ａ．ｂ以外の支給単位期間については **30 日**です。

ｂ．休業終了日の属する支給単位期間については、**当該支給単位期間の日数**です。

⑵ 「賃金日額」は、事業主の提出する「休業開始時賃金月額証明書（票）」によって、原則**育児休業開始前６か月の賃金を 180 で除した額**です。

これに上記⑴の支給日数の30日を乗じることによって算定した「賃金月額」が496,200円を超える場合は、「賃金月額」は、496,200円となります。また、「賃金月額」が、96,090円を下回る場合は 96,090円となります。なお、育児休業給付金の各支給単位期間ごとの支給額（原則、休業開始時賃金日額×支給日数の67%（50%））の上限額は 332,454円（248,100円）となります。（この金額は、令和８年８月１日現在の額となります。）

⑶ 支給単位期間中に賃金支払日がある場合で、支払われた賃金（育児休業期間のみを対象とした賃金）の額が休業開始時賃金日額×支給日数の 13%（30%）を超えるときは、支給額が減額され、80%以上のときは、給付金は支給されません。

賃金が、休業開始時賃金日額×支給日数（上記a.またはb.）の

- 13%（30%）以下の場合 → 賃金日額×支給日数の 67%（50%）相当額を支給
- 13%（30%）を超えて 80%未満の場合 → 賃金日額×支給日数の 80%相当額と賃金の差額を支給
- 80%以上の場合 → 支給されません

（例）休業開始時賃金月額が30万円の支給額は……

育児休業給付金の額（休業終了日の属する支給単位期間以外の、支給日数が30日となる支給対象期間（⑴ａ）の場合）

① 支給単位期間中に育児休業期間を対象とした賃金が支払われていない場合30万円×67%（50%）＝ 20 万 1 千円（15万円）

② 休業開始時賃金月額の 13%（30%）超80%未満の育児休業期間を対象とした賃金が支払われた場合30万円×80%（＝24万円）から、支払われた賃金額を差し引いた額

※ 休業終了日の属する支給単位期間については、休業終了日までの日数を支給日数とし、これを休業開始時賃金日額に乗じて得た額を賃金月額にあてはめて、支給額を計算します。

6 育児休業給付金の支給手続きについて

1　支給申請手続きについて

育児休業給付の受給資格の確認を受けたときは、次の手続きにより育児休業給付の支給を受けることができます。

提 出 書 類	「育児休業給付金支給申請書」
添 付 書 類	賃金台帳、出勤簿（タイムカード）など、支給申請書の記載内容を確認できる書類
提　出　先	事業所の所在地を管轄するハローワーク
提 出 時 期	指定する支給申請期間（以下の２で説明）
提　出　者	事業主（または被保険者） ☆できるだけ事業主を経由して提出するようにしてください。

2　支給申請時期について

支給申請は、**ハローワークが指定した支給申請期間中**に行っていただきますが、原則として**2か月に一回**となります（支給申請期間については、「育児休業給付次回支給申請指定通知書」（事業主通知用）などに印字されています。）。

なお、同一の子について分割して育児休業を取得する場合、改めて受給資格の確認を行う必要はありませんが、育児休業給付受給資格確認票・（初回）支給申請書により申請いただきます。支給申請期間等、詳しくはハローワーク窓口にお尋ねください。

3 「パパ・ママ育休プラス制度」を利用する場合の支給について

⑴　概要

父母ともに育児休業を取得する場合は、以下ａ～ｃのいずれの要件も満たす場合に子が１歳２か月に達する日の前日までの間に、最大１年（※）まで育児休業給付金が支給されます。

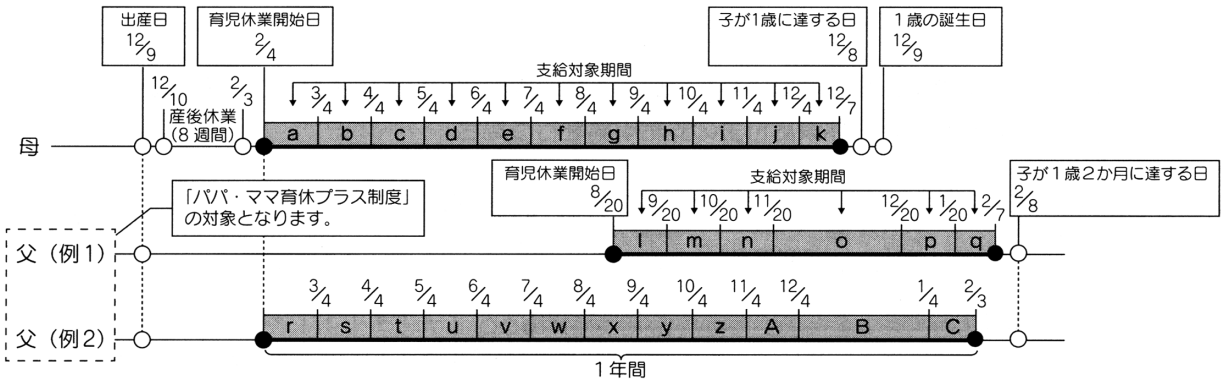
※　出産日（産前休業の末日）と産後休業期間と育児休業期間を合わせて１年です。父親の場合は、育児休業給付金を受給できる期間が最大１年となります。

ａ　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場合

ｂ　育児休業開始日が、当該子に係る配偶者が取得している育児休業期間の初日以後である場合

ｃ　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。

注）　ｂ、ｃの配偶者には、婚姻の届出をしていない事実上婚姻関係と同様の事情にある方を含みます。また、配偶者が国家公務員、地方公務員等の公務員である場合も含みます。



⑵　申請方法

原則として子が１歳に達する日を含む支給対象期間までの支給申請時に、７頁の確認書類に加えて、下記書類を添付の上、必要事項を記載（「育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書」の場合は27欄と28欄、「育児休業給付金支給申請書」の場合は19欄と20欄）してください。

添付書類

ａ　世帯全員について記載された住民票の写し等支給対象者の配偶者であることを確認できる書類

ｂ　配偶者の育児休業取扱通知書の写しまたは配偶者の疎明書等配偶者の育児休業の取得を確認できる書類（配偶者が雇用保険の育児休業給付を受給しており、支給申請書に配偶者の雇用保険被保険者番号の記載がある場合は、ｂを省略できますが、確認できない場合はｂを提出してください。）

４　支給対象期間の延長手続きについて

育児休業の申出に係る子について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。

【手続の方法】

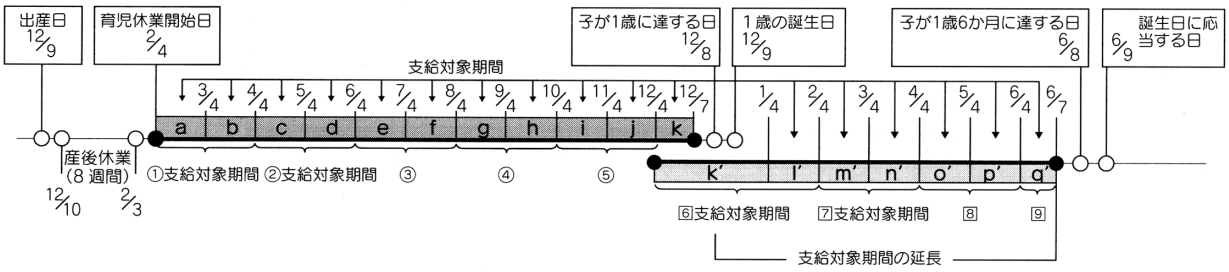
子が１歳に達する日後の期間について、支給対象期間の延長の取扱いを受けるためには、以下のいずれかの際に「育児休業給付金支給申請書」を、18欄「支給対象となる期間の延長事由一期間」に必要な記載を行い、延長事由に該当することを確認することができる書類を添えて提出することが必要です。

①**（子が１歳に達する日前の支給対象期間について）子が１歳に達する日以後最初に提出する際**（下図においては、支給対象期間ｉ及びｊ（⑤）について支給申請を行う際であって、子が１歳に達する日以後に支給申請書を提出する際）

②　**子が１歳に達する日以後の日を含む支給対象期間について提出する際**（下図においては、支給対象期間ｉ及びｊ（⑤）の支給申請の際に手続を行わなかった場合であって、支給対象期間ｋに延長に係る期間を含めて支給対象期間ｋ’及びｌ’（⑥）として支給申請を行う際）

※　いわゆる「パパ・ママ育休プラス制度」の利用により、休業終了予定日とされた日が子の１歳に達する日以後である場合は、上記「１歳に達する日」を「休業終了予定日の翌日」として扱います。

例）産後休業に引き続き育児休業を行い、支給対象期間の延長により子が１歳６か月に達する日の前日まで育児休業給付金の申請を行う場合

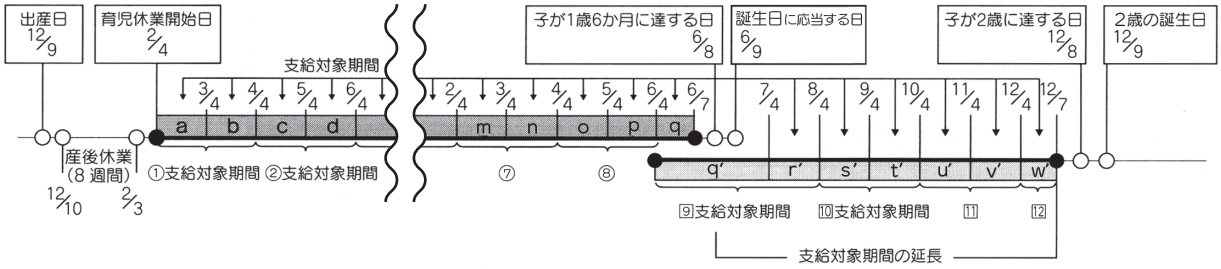


子が１歳６か月に達する日後の期間について、支給対象期間の延長の取扱いを受けるためには、以下のいずれかの際に「育児休業給付金支給申請書」を、18 欄「支給対象となる期間の延長事由一期間」に必要な記載を行い、延長事由に該当することを確認することができる書類を添えて提出することが必要です。

①**（子が１歳６か月に達する日前の支給対象期間について）子が１歳６か月に達する日以後最初に提出する際**（下図においては、支給対象期間ｏ及びｐ（⑧）について支給申請を行う際であって、子が１歳６か月に達する日以後に支給申請書を提出する際）

②　**子が１歳６か月に達する日以後の日を含む支給対象期間について提出する際**（下図においては、支給対象期間ｏ及びｐ（⑧）の支給申請の際に手続を行わなかった場合であって、支給対象期間ｑに延長に係る期間を含めて支給対象期間ｑ′及びｒ′（⑨）として支給申請を行う際）

例）産後休業に引き続き育児休業を行い、支給対象期間の延長により子が２歳に達する日の前日まで育児休業給付金の支給申請を行う場合



【確認書類】

上記により支給対象となる期間の延長事由等を記載して支給申請書を提出する際には、７頁の確認書類に加えて、

「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」　［３頁の【延長事由】イの場合］

「世帯全員について記載された住民票の写し及び母子健康手帳」

［４頁の【延長事由】ロａ及びｃの場合］

「保育を予定していた配偶者の状態についての医師の診断書等」

［４頁の【延長事由】ロｂの場合］

「母子健康手帳」　［４頁の【延長事由】ロｄの場合］

が必要となります。

7 支給決定後の通知について

「育児休業給付金支給申請書」が提出されると、ハローワークにおいて支給の可否及び支給額の決定を行い、「育児休業給付金支給決定通知書」を交付しますので、事業主よりお受け取りください。

なお、この通知書の通知内容欄には、支給の可否、支給額、次回申請期間等が印字されていますのでご確認ください。

支　給　申　請　書	➡	次回申請用紙
〈キリトリ〉		
次回支給申請日指定通知書	➡	事業主通知用
〈キリトリ〉		
受給資格確認通知書 ま　た　は 支給決定通知書	➡	本人通知用 （内容を確認してください。）

〈支給決定通知書の通知例〉

育児休業給付金支給決定通知書（被保険者通知用）

被保険者番号	氏　名	性別	生年月日	出産年月日	受給資格確認年月日	休業開始年月日
0301-001234-5	イワテ　ハナコ	女	4-060706	5-080315	080714	080511

支給期間	賃金月額	賃金月額の67%	賃金月額の50%	支給済日数	支払方法
080511-090313	189,810	127,172	94,905	0	1234001-1234567

通知内容

育児休業給付金を以下のとおり支給決定しましたので、口座振込します。

支給単位期間	就業日数	就業時間	賃金支払額	支給日数	支給率	支給金額
080711-080810	0日		0円	30日	67%	127,172円
080811-080910	0日		0円	30日	67%	127,172円
					合計金額	254,344円

1．次回支給対象期間　1　令和８年９月11日～令和８年10月10日
　　2　令和８年10月11日～令和８年11月10日
2．次回支給申請期間　令和８年11月11日～令和９年１月31日(令和8年11月11日～令和8年12月31日)
支給単位期間その1についてのみ申請を行うこともできます。その場合の支給申請期間は(　)内の期間になります。

実際は交付日よりおおむね1週間後に振り込まれます。

管轄公共職業安定所の所在地・電話番号
交付　令和８年９月16日

〇〇公共職業安定所長

8 支払方法について

「受給資格確認票」または「払渡希望金融機関指定届」により指定された口座に振り込まれますので、初回の支給申請時までに指定してください。

金融機関は、**必ず本人名義の普通預金口座を指定**してください。

また、第１子同様に第２子の手続きをするなどのように、既に指定をしている方についてその口座を使用する場合は、あらためての指定は不要となります。

具体的には、「育児休業給付受給資格確認通知書」の支払方法欄が［指定届が必要です］と印字されている方は、指定が必要となります。

また、**支給決定した日から指定された金融機関口座に給付金が入金されるまで、およそ５営業日（土日祝日等を除き、金融機関の営業日の５日目）かかります**ので、あらかじめご了承ください。

※　年末年始やゴールデンウィーク等、金融機関の休日が続く場合は、その分入金が遅れます。

9 受給資格者が被保険者資格を喪失したときは

育児休業給付の受給資格者が被保険者資格を喪失したときは、指定されていた支給申請期間の前であっても支給申請を行うことができる場合がありますので、「雇用保険被保険者資格喪失届」と併せて「育児休業給付金支給申請書」を提出してください。

ただし、支給対象期間の途中で離職し、１日の空白もなく再就職（資格取得）した場合は、当該支給対象期間分の支給申請は再就職後の事業主を通じて行うこととなります。

なお、育児休業を開始する時点で、育児休業終了後に離職することが予定されている方は、支給の対象となりません。

10 受給中に本人が死亡したときは

育児休業給付の受給資格者が死亡した場合は、死亡したため支給申請できなかった育児休業給付について、遺族が支給申請を行うことができます。これを「未支給育児休業給付金」といいます。

この請求は、**死亡した日の翌日から起算して６か月以内**にしなければなりません。

11 不正受給を行ったときは

1　不正受給とは

本来は、育児休業給付の支給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を受け、または受けようとした場合（現実に育児休業給付を受けたか否かは問いません。）で、例えば次のような場合です。

① 偽りの記載をした賃金月額証明書、支給申請書等を提出すること。
② 各種の確認書類を偽造または改ざんして提出すること。
③ 出産日を偽って申告すること。

2　不正受給をした人は厳しい処分を受けます

① 不正の行為のあった日からは、育児休業給付の支給を受ける権利がなくなります。**（支給停止）**
② 不正な行為により支給を受けた金額は、全額を即時に返還しなければなりません。**（返還命令）**
③ さらに悪質な場合には、不正な行為により支給を受けた金額の２倍に相当する額以下の納付が命じられます**（納付命令）**。
すなわち、不正に受けた金額の３倍の納付が命じられます。
④ 不正に受給した日の翌日から**延滞金**が課せられます。また、それらの支払を怠ると**財産の差押え**が行われる場合があります。
⑤ **詐欺罪として告発**され処罰されることもあります。

3　事業主との連帯責任となる場合があります

事業主が虚偽の申請書を提出した場合等は、**事業主も連帯して返還命令等の処分を受ける**こととなります。

12 安定所長の行った処分に不服があるときは

安定所長の行った育児休業給付に関する処分（受給資格の否認、不支給の決定など）について不服がある方は、その処分のあったことを知った日の翌日から起算して3か月以内に岩手労働局雇用保険審査官（宮城労働局職業安定課内）に審査請求をすることができます。

所在地：〒983-8585　宮城県仙台市宮城野区鉄砲町一番地　仙台第４合同庁舎
電話：022（299）8061

13 主な手続き一覧

手続きを必要とするとき	手続きの時期	提出書類	添付書類
育児休業を開始したとき	育児休業開始日から４か月を経過する日の属する月の末日まで	○休業開始時賃金月額証明書 ○育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書	○月額証明書の内容が確認できる出勤簿、賃金台帳等 ○母子健康手帳等育児を行っている事実が確認できる書類
賃金月額の80％を下回った月があるとき	下回った直後の指定申請期間内	○育児休業給付金支給申請書	○支給申請書の内容が確認できる出勤簿、賃金台帳等
死亡した受給資格者に代わって遺族の方が受給しようとするとき	死亡した日の翌日から６か月以内	○未支給失業等給付請求書	○死亡診断書等医師の証明書及び住民票等で請求者と死亡した者の続柄がわかる書類等
支給対象期間を延長するとき ①子が１歳に達する日後の延長の場合 ②子が１歳６か月に達する日後の延長の場合	①子が１歳に達する日以後最初に提出するとき、もしくは子が１歳に達する日以後の日を含む支給対象期間について提出するとき ②子が１歳６か月に達する日以後最初に提出するとき、もしくは子が１歳６か月に達する日以後の日を含む支給対象期間について提出するとき	○育児休業給付金支給申請書	○保育が実施されない場合は、育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書、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 ○配偶者の死亡または婚姻解消等の場合は、世帯全員の住民票写し、母子健康手帳 ○配偶者の負傷、疾病等の場合は、医師の診断書等 ○配偶者の産前産後休業等の場合は、産前産後休業に係る子の母子健康手帳

14 Q & A

Q1 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。

Q2 同一の子について夫婦が同時に育児休業を取得した場合は、双方が育児休業給付を受給することは可能ですか。

A. それぞれ、要件を満たせば可能です。

Q3 育児休業中の雇用保険料の支払いはどうなりますか。

A. 事業主から賃金が支払われた揚合は、雇用保険料の負担が必要です。

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

Q4 育児休業給付は課税対象となりますか。

A. 課税の対象となりません。

Q5 受給中の就労について

育児休業受給中に、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、育児休業給付金は受給できますか。

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。また、この場合、支給申請時には支給申請書の「就業日数」欄等への記入を必ず行ってください。

なお、支給単位期間において、就業していると認められる日数が 10 日以下等であることが必要です。（１頁の❷③）

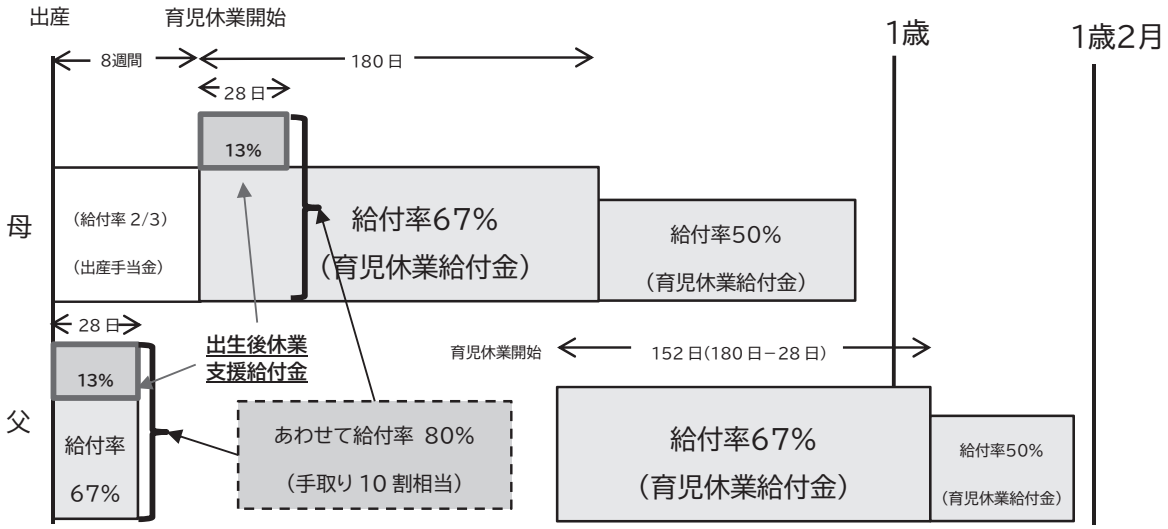
詳しくは、事業所を管轄するハローワークにお問い合わせください。

15 「出生後休業支援給付金」「育児時短就業給付金」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（最大 28 日間）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

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（※１）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。

※１　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

配偶者が日々雇用される者など育児休業をすることができない場合や、育児休業をしても給付金が支給されない場合（育児休業給付の受給資格がない場合など）が該当します。なお、単に配偶者の業務の都合により育児休業を取得しない場合等は含みません。

３　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。

４　受給資格

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。

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。

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。

５　詳細について

「出生後休業支援給付金」「育児時短就業給付金」の支給要件、支給額等の詳細については、厚生労働省ホームページを確認いただくか、お近くのハローワークにお尋ねください。

資料　産後休業後の育児休業開始日早見表

1　月		2　月		3　月		4　月		5　月		6　月	
出産日	休業開始日	出産日	休業開始日	出産日	休業開始日	出産日	休業開始日	出産日	休業開始日	出産日	休業開始日
1	2/27	1	※3/30	1	4/27	1	5/28	1	6/27	1	7/28
2	2/28	2	※3/31	2	4/28	2	5/29	2	6/28	2	7/29
3	※3/1	3	※4/1	3	4/29	3	5/30	3	6/29	3	7/30
4	※3/2	4	※4/2	4	4/30	4	5/31	4	6/30	4	7/31
5	※3/3	5	※4/3	5	5/1	5	6/1	5	7/1	5	8/1
6	※3/4	6	※4/4	6	5/2	6	6/2	6	7/2	6	8/2
7	※3/5	7	※4/5	7	5/3	7	6/3	7	7/3	7	8/3
8	※3/6	8	※4/6	8	5/4	8	6/4	8	7/4	8	8/4
9	※3/7	9	※4/7	9	5/5	9	6/5	9	7/5	9	8/5
10	※3/8	10	※4/8	10	5/6	10	6/6	10	7/6	10	8/6
11	※3/9	11	※4/9	11	5/7	11	6/7	11	7/7	11	8/7
12	※3/10	12	※4/10	12	5/8	12	6/8	12	7/8	12	8/8
13	※3/11	13	※4/11	13	5/9	13	6/9	13	7/9	13	8/9
14	※3/12	14	※4/12	14	5/10	14	6/10	14	7/10	14	8/10
15	※3/13	15	※4/13	15	5/11	15	6/11	15	7/11	15	8/11
16	※3/14	16	※4/14	16	5/12	16	6/12	16	7/12	16	8/12
17	※3/15	17	※4/15	17	5/13	17	6/13	17	7/13	17	8/13
18	※3/16	18	※4/16	18	5/14	18	6/14	18	7/14	18	8/14
19	※3/17	19	※4/17	19	5/15	19	6/15	19	7/15	19	8/15
20	※3/18	20	※4/18	20	5/16	20	6/16	20	7/16	20	8/16
21	※3/19	21	※4/19	21	5/17	21	6/17	21	7/17	21	8/17
22	※3/20	22	※4/20	22	5/18	22	6/18	22	7/18	22	8/18
23	※3/21	23	※4/21	23	5/19	23	6/19	23	7/19	23	8/19
24	※3/22	24	※4/22	24	5/20	24	6/20	24	7/20	24	8/20
25	※3/23	25	※4/23	25	5/21	25	6/21	25	7/21	25	8/21
26	※3/24	26	※4/24	26	5/22	26	6/22	26	7/22	26	8/22
27	※3/25	27	※4/25	27	5/23	27	6/23	27	7/23	27	8/23
28	※3/26	28	※4/26	28	5/24	28	6/24	28	7/24	28	8/24
29	※3/27	29	4/26	29	5/25	29	6/25	29	7/25	29	8/25
30	※3/28			30	5/26	30	6/26	30	7/26	30	8/26
31	※3/29			31	5/27			31	7/27		

7　月		8　月		9　月		10　月		11　月		12　月	
出産日	休業開始日	出産日	休業開始日	出産日	休業開始日	出産日	休業開始日	出産日	休業開始日	出産日	休業開始日
1	8/27	1	9/27	1	10/28	1	11/27	1	12/28	1	1/27
2	8/28	2	9/28	2	10/29	2	11/28	2	12/29	2	1/28
3	8/29	3	9/29	3	10/30	3	11/29	3	12/30	3	1/29
4	8/30	4	9/30	4	10/31	4	11/30	4	12/31	4	1/30
5	8/31	5	10/1	5	11/1	5	12/1	5	1/1	5	1/31
6	9/1	6	10/2	6	11/2	6	12/2	6	1/2	6	2/1
7	9/2	7	10/3	7	11/3	7	12/3	7	1/3	7	2/2
8	9/3	8	10/4	8	11/4	8	12/4	8	1/4	8	2/3
9	9/4	9	10/5	9	11/5	9	12/5	9	1/5	9	2/4
10	9/5	10	10/6	10	11/6	10	12/6	10	1/6	10	2/5
11	9/6	11	10/7	11	11/7	11	12/7	11	1/7	11	2/6
12	9/7	12	10/8	12	11/8	12	12/8	12	1/8	12	2/7
13	9/8	13	10/9	13	11/9	13	12/9	13	1/9	13	2/8
14	9/9	14	10/10	14	11/10	14	12/10	14	1/10	14	2/9
15	9/10	15	10/11	15	11/11	15	12/11	15	1/11	15	2/10
16	9/11	16	10/12	16	11/12	16	12/12	16	1/12	16	2/11
17	9/12	17	10/13	17	11/13	17	12/13	17	1/13	17	2/12
18	9/13	18	10/14	18	11/14	18	12/14	18	1/14	18	2/13
19	9/14	19	10/15	19	11/15	19	12/15	19	1/15	19	2/14
20	9/15	20	10/16	20	11/16	20	12/16	20	1/16	20	2/15
21	9/16	21	10/17	21	11/17	21	12/17	21	1/17	21	2/16
22	9/17	22	10/18	22	11/18	22	12/18	22	1/18	22	2/17
23	9/18	23	10/19	23	11/19	23	12/19	23	1/19	23	2/18
24	9/19	24	10/20	24	11/20	24	12/20	24	1/20	24	2/19
25	9/20	25	10/21	25	11/21	25	12/21	25	1/21	25	2/20
26	9/21	26	10/22	26	11/22	26	12/22	26	1/22	26	2/21
27	9/22	27	10/23	27	11/23	27	12/23	27	1/23	27	2/22
28	9/23	28	10/24	28	11/24	28	12/24	28	1/24	28	2/23
29	9/24	29	10/25	29	11/25	29	12/25	29	1/25	29	2/24
30	9/25	30	10/26	30	11/26	30	12/26	30	1/26	30	2/25
31	9/26	31	10/27			31	12/27			31	2/26

※閏年は１日減とする。

県内ハローワーク(公共職業安定所)一覧

ハローワーク	所　　在　　地	電　話　番　号
ハローワーク盛岡	〒020-0885 盛岡市紺屋町７－26	019（624）8906 (雇用保険適用課直通)
ハローワーク沼宮内	〒028-4301 岩手郡岩手町沼宮内７－11－3	0195（62）2139
ハローワーク釜石	〒026-0043 釜石市新町６－55	0193（23）8609
ハローワーク遠野	〒028-0524 遠野市新町２－７	0198（62）2842
ハローワーク宮古	〒027-0038 宮古市小山田１－１－１ (宮古合同庁舎１F)	0193（63）8609
ハローワーク花巻	〒025-0076 花巻市城内９－27 (花巻合同庁舎１F)	0198（23）5118
ハローワーク一関	〒021-0026 一関市山目字前田 13－3	0191（23）4135
ハローワーク水沢	〒023-8502 奥州市水沢東中通り１－５－35	0197（24）8609
ハローワーク北上	〒024-0091 北上市大曲町５－17	0197（63）3314
ハローワーク大船渡	〒022-0002 大船渡市大船渡町字赤沢 17－3 (大船渡合同庁舎１F)	0192（27）4165
ハローワーク二戸	〒028-6103 二戸市石切所字荷渡６－１ (二戸合同庁舎１F)	0195（23）3341
ハローワーク久慈	〒028-0051 久慈市川崎町２－15	0194（53）3374