

---

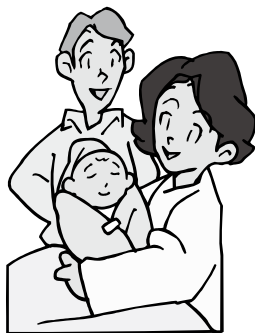
## 第 1 1 章 育児休業給付について

---

### 1 育児休業給付とは

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。（雇用保険法第 61 条の 4～第 61 条の 5）

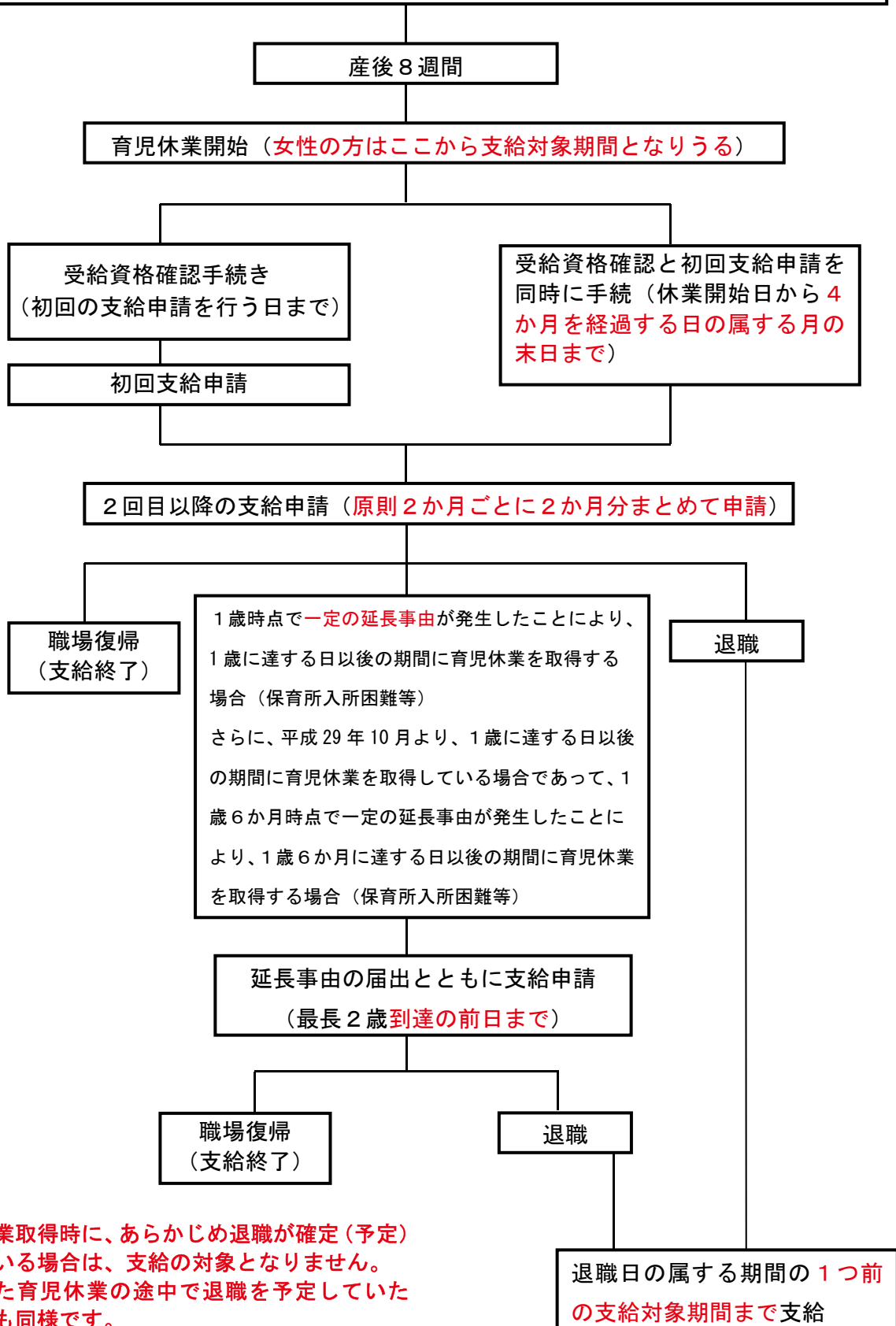
具体的には、被保険者の方が、1 歳（一定の要件に該当した場合は 1 歳 2 か月。さらに一定の要件に該当した場合は 1 歳 6 か月又は 2 歳）に満たない子を養育するための育児休業を取得し、育児休業期間中の賃金が休業開始時の賃金と比べて 80%未満に低下した等、一定の要件を満たした場合に、ハローワークへの支給申請により支給されるものです。



## 2 育児休業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。)

出産（男性の方は、ここから育児休業の取得が可能のため支給対象期間となりうる）



※ 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。  
また育児休業の途中で退職を予定していた場合も同様です。

### 3 育児休業給付金について

#### (1) 受給資格は・・・

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、保育所における保育の実施が行われない等の場合は1歳6か月又は2歳)未満の子を養育する一般被保険者で、次のいずれにも該当する場合は、事業所の所在地を管轄するハローワークに対して、受給資格確認を行うことにより、育児休業給付金の確認を受けることができます。

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(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く)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、同一の子について再度育児休業を取得した場合は、原則として、育児休業給付の支給対象となりません。その場合、介護休業給付の対象となる可能性はあり。

(132 ページ参照)

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日以上ある月が通算して12か月以上あること。**

(イ) 育児休業を開始した日とは、産後休業から引き続いて育児休業を取得した女性の場合は出産日から起算して58日目をいいます。

また、男性の場合は、配偶者の出産日当日から、育児休業を開始することができます。

(ロ) 通算とは、離職した日の翌日が再就職日の前日から起算して1年以内にあり、当該離職による基本手当または特例一時金の受給資格を決定していない場合に通算できることをいいます。

**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(イ)(ロ)のいずれにも該当しなければなりません。

(イ) 同一事業主のもとで1年以上雇用が継続していること。

(ロ) 同一事業主のもとで子が1歳6か月までの間(保育所等における保育の実施が行われないなどにより子が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。

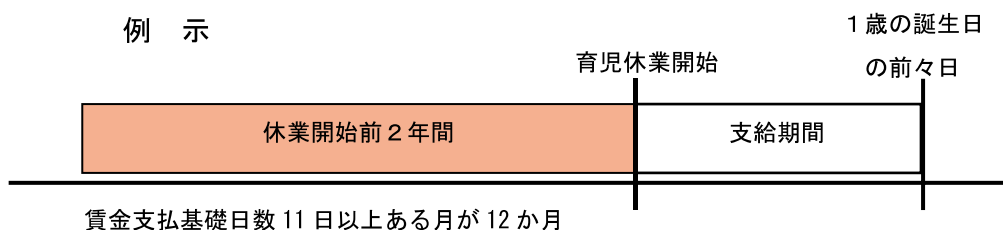
平成 30 年 8 月 1 日現在の賃金月額の上限額と下限額

**上限額 449,700 円※**（平成 30 年 7 月 31 日までは 447,300 円）

**下限額 74,400 円※**（平成 30 年 7 月 31 日までは 74,100 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



**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 114 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※<sup>1</sup>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※<sup>2</sup>に達する日又は 1 歳 6 か月に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合**（あらかじめ、1 歳に達する日又は 1 歳 6 か月に達する日の翌日について保育所における保育が実施されるよう申込みを行っていない場合は該当しません。保育所による保育の申込みの時期等については、市町村でご確認願います。）

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

※<sup>2</sup> **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 歳に達する日又は 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つては、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。

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。**

※平成26年10月1日以降の支給単位期間について、10日を超える場合は、就業していると認められる時間が80時間以下であること。

（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。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

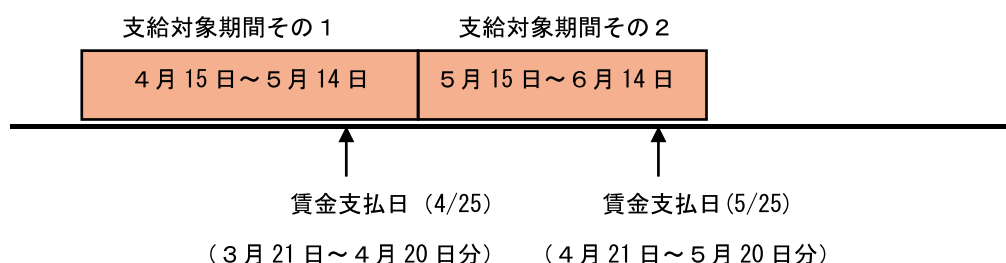
支給単位期間中に支給された賃金とは、「**その期間に支払日のあるもの**」をいいます。

ただし、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となります。

育児休業期間を対象として賃金が支払われないことが、就業規則、労働協約、賃金規程で明示されている場合は、支払われた賃金は、すべて0円として差し支えありません。（ただし、その明示書類を提示していただく必要があります。）

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。

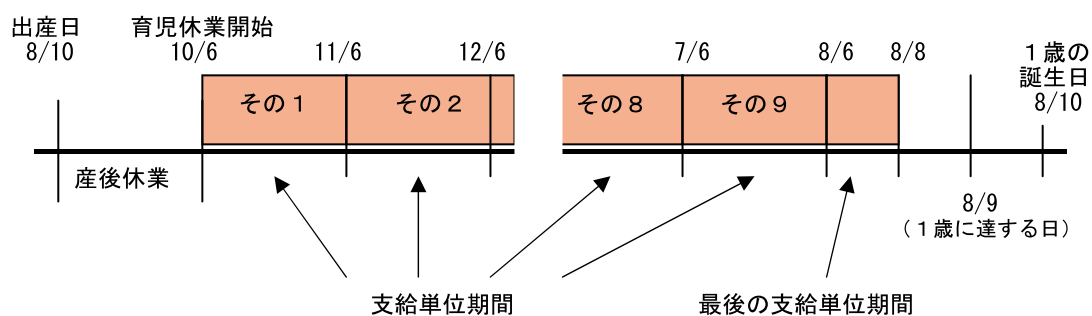
イ 育児休業開始日から、育児休業に係る子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）の前日までの期間。（1歳の誕生日の前々日まで）

また、一定の要件（116 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（107 ページ参照）を満たしたときは1歳6か月に達する日又は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日の3日間）については、就業していると認められる日数が10日以下であり、育児休業終了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) 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※<sup>1</sup>）×50%（※<sup>2</sup>）

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※<sup>1</sup>）×50%（※<sup>2</sup>）

※<sup>1</sup> 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）

※<sup>2</sup> 給付率について

給付率は、暫定措置として当分の間40%から50%に引き上げられています。

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額の30%以下の場合

支給額＝休業開始時賃金日額×支給日数×50%（※<sup>2</sup>）

ロ 支払われた賃金が、休業開始時賃金月額額の30%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を支給。

ハ 支払われた賃金が、休業開始時賃金月額額の80%以上の場合

支給額＝支給されません。

なお、以下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。

平成30年8月1日現在の支給上限額について

支給上限額（給付率67%）301,299円※（平成30年7月31日までは299,691円）

支給上限額（給付率50%）224,850円※（平成30年7月31日までは223,650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（賃金月額が 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 =  $7,000 \text{ 円} \times 30 \text{ 日} \times 50\% = 105,000 \text{ 円}$
- 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% =  $7,000 \times 30 \times 80\% = 168,000 \text{ 円}$   
→ 支給額 =  $168,000 - 150,000 = 18,000 \text{ 円}$
- 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 15,000 円（月 45 万円）の方の場合……

○ 賃金月額には上限額（平成 30 年 8 月 1 日現在、449,700 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 14,990 円（賃金月額は 449,700 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 =  $14,990 \text{ 円} \times 30 \text{ 日} \times 50\% = 224,850 \text{ 円}$   
（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% =  $14,990 \times 30 \times 80\% = 359,760 \text{ 円}$   
→ 支給額 =  $359,760 - 300,000 = 59,760 \text{ 円}$
- ③ 支給対象期間中に賃金が 36 万円支払われた場合  
（賃金月額の 80% 以上）  
→ 支給されません。



(5) 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）育児休業給付金支給申請書」（以下「受給資格確認票」という。）

**提出期限**・・・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

○ 育児を行っている事実、書類の記載内容が確認できる書類（母子健康手帳など）

(2) 初回申請も同時に行う場合（1）の書類および

○ 賃金台帳、出勤簿（タイムカード）、労働者名簿、雇用契約書など

※ 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。**

ロ 受給資格の確認とその通知について

上記イの賃金月額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**」（＝**確認通知書**）及び次回使用すべき「**育児休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「**育児休業給付受給資格否認通知書**」（以下「**否認通知書**」という。）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。

(6) 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）、労働者名簿、雇用契約書など

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。（108 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、平成 29 年 1 月以降の支給申請から、被保険者本人が希望する場合、指定された申請月に関わらず、1 の支給単位期間での申請も行うことができるようになりました。詳細は窓口にて御相談ください。

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。）

(7) 延長申請は・・・

延長事由（107 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、併せて支給申請書の 17 欄（（支給対象期間延長事由一期間）、初回申請書の場合は 23 欄）に必要な記載を行うこととしてください。

○ 保育所<sup>※1</sup>による保育が実施されない・・・市町村により発行された証明書<sup>※2</sup>

※1 保育所とは、児童福祉法 39 条に定める保育所であり、いわゆる無認可保育所は含まれません。

※2 保育の申込みを行い、かつ 1 歳到達日の翌日（1 歳の誕生日又は 1 歳 6 か月に達する日の翌日）において保育が行われていないことが確認できる市町村が発行した証明書等が必要です。

※3 市町村の証明書がない場合は、事実確認のうえ、本人の疎明書でも可能です。

○ 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

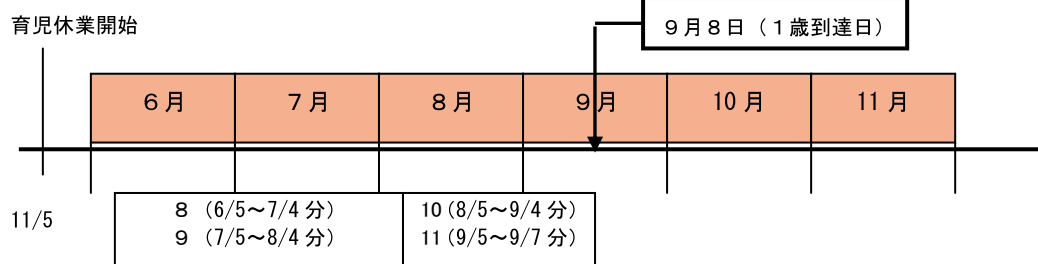
○ 養育を予定していた配偶者との別居……………住民票の写しと母子健康手帳

○ 養育を予定していた配偶者の産前産後……………産前産後に係る母子健康手帳

延長申請の例示 1

○ 出産日 9 月 9 日      ○ 休業開始日 11 月 5 日

○ 延長事由：保育所による保育が実施されない



支給対象期間 7（5/5～6/4）→ 6 月 5 日～8 月 31 日まで申請期間

支給対象期間 8（6/5～7/4）→ 8 月 5 日～10 月 31 日まで申請期間

支給対象期間 9（7/5～8/4）→ 8 月 5 日～10 月 31 日まで申請期間

支給対象期間 10（8/5～9/4）→ 9 月 8 日～12 月 31 日まで申請期間

支給対象期間 11（9/5～9/7）→ 9 月 8 日～12 月 31 日まで申請期間

解説

◎ 支給対象期間 7 の申請時では、延長申請はできません。

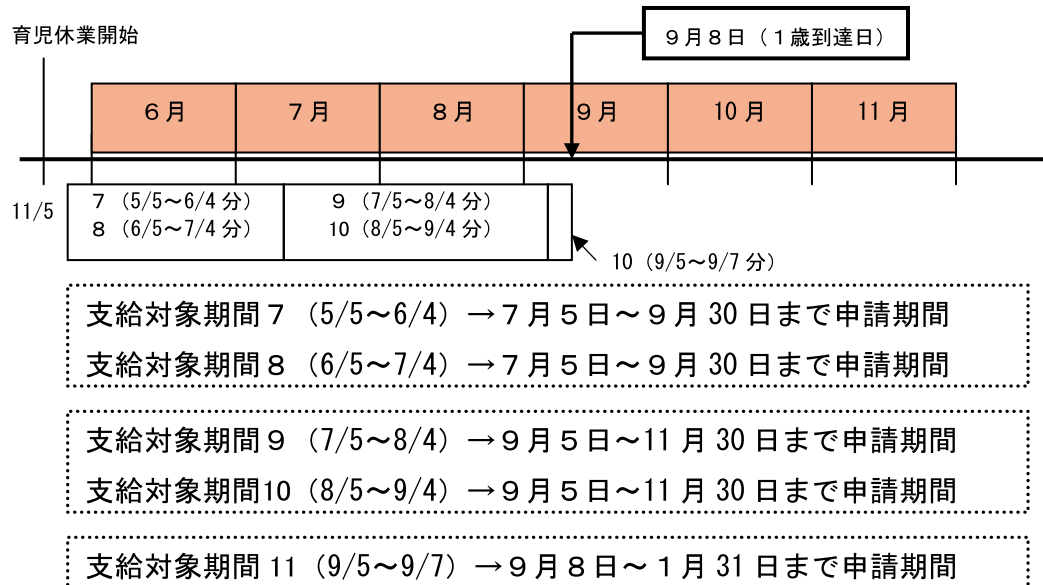
◎ 支給対象期間 8・9 の申請時では、9 月 8 日（1 歳到達日）以後に支給申請を行う場合であれば、延長に必要な確認書類を持参していただくことで、延長が可能です。

◎ 支給対象期間 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

○出産日 9 月 9 日      ○休業開始日 11 月 5 日

○延長事由：保育所による保育が実施されない



### 解説

- ◎ 支給対象期間 7・8 の申請時では、延長申請はできません。
- ◎ 支給対象期間 9・10 の申請時では、9 月 8 日 (1 歳到達日) 以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。
- ◎ 支給対象期間 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。

例示 1 及び例示 2 を見ても分かるとおり、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対象期間の支給申請時。(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対象期間の支給申請時。**

**※ 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。**

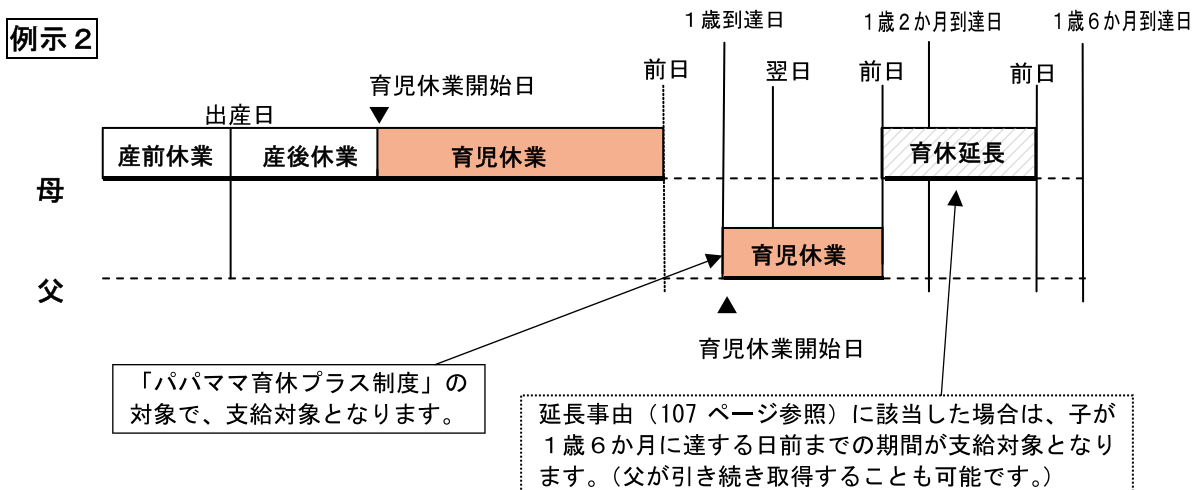
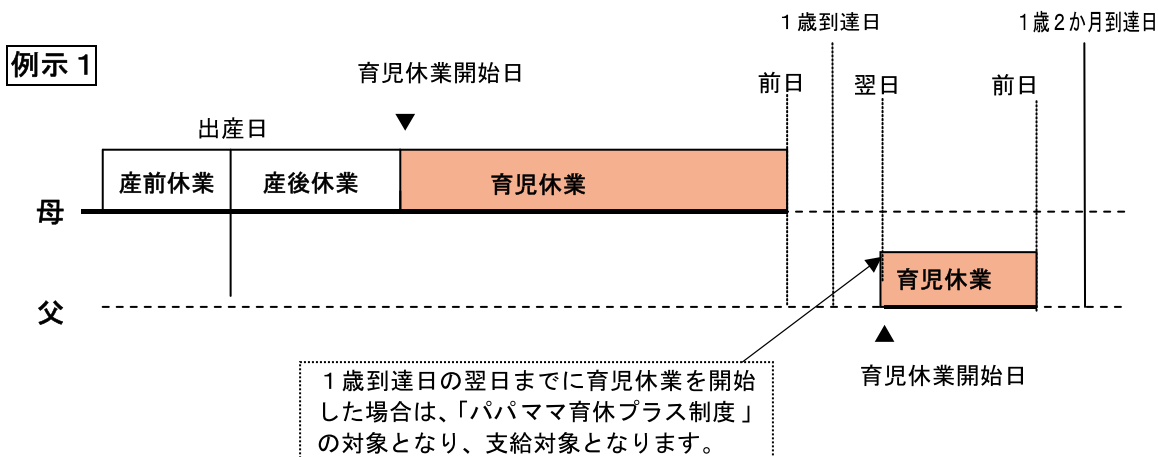
(8) 1歳2か月まで支給対象となる場合は・・・

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。

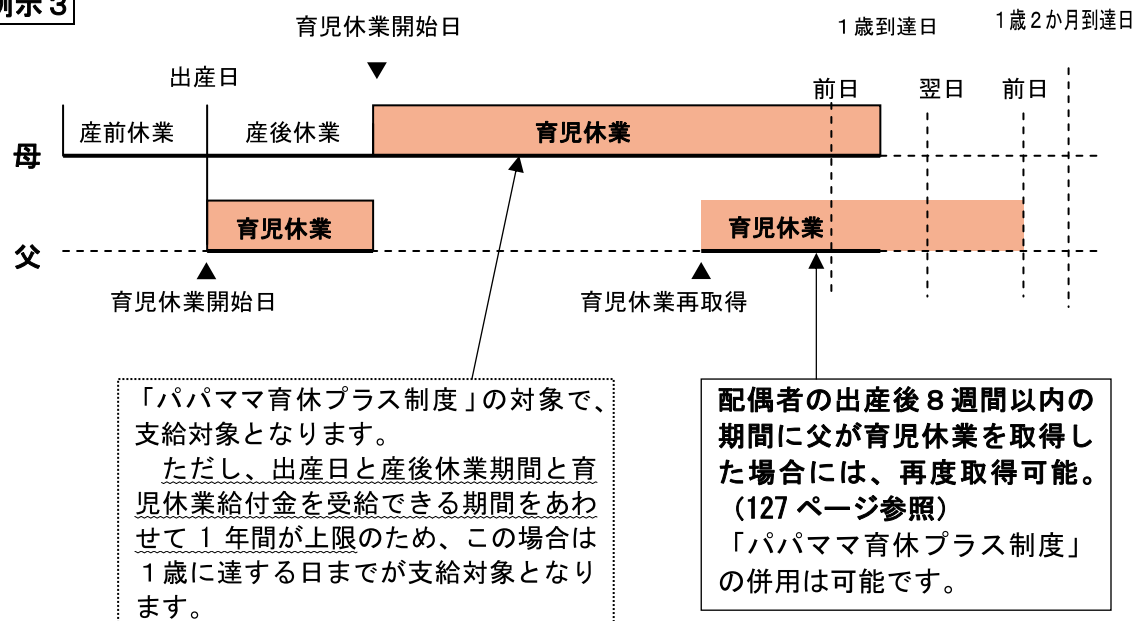
- ① 育児休業開始日が、当該子が1歳に達する日の翌日以前である場合。
- ② 育児休業開始日が、当該子に係る配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある当該者を含む。以下同じ）が取得している育児休業期間の初日以後である場合。
- ③ 配偶者が当該子の1歳に達する日以前に育児休業を取得していること。

※ 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まれます。

※ 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。



### 例示 3



### 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）育児休業給付金支給申請書」の24、25欄（122～123 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18、19欄（124 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（112～113 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
- 民生委員の証明書等（事実上婚姻関係と同様の事情にある者であるとき）

#### 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。

(9) 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。(被保険者本人へ郵送で交付される場合には、事業主は、被保険者本人から当該通知を受け取ってください。)

(10) 給付金の口座振込みは・・・

支給決定された給付金は、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（ネット銀行は指定できません）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）。

(11) 受給中に離職した場合は・・・

原則として、**離職日の属する支給単位期間は支給されず**、その直前の支給単位期間までで終了となります。

ただし、離職日が支給単位期間の末日の場合は、離職日を含む期間も支給されます。

また、支給単位期間の途中で1日の空白もなく転職等をし、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の支給申請により、支給対象となりえます。

例示

| 6月             | 7月             | 8月 | 9月               | 10月 |
|----------------|----------------|----|------------------|-----|
| ① (5/15～6/14分) | ③ (7/15～8/14分) |    | ⑤ (9/15～10/14分)  |     |
| ② (6/15～7/14分) | ④ (8/15～9/14分) |    | ⑥ (10/15～11/14分) |     |

例示1 8月31日付けで離職した場合・・・

④の期間（8/15～9/14）は支給対象となりません。

ただし、直前の③の期間（7/15～8/14）までは支給対象となるため、「雇用保険被保険者資格喪失届」を提出の際、併せて③の期間（7/15～8/14）までの支給申請書を同時に提出してください。

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）までの支給申請書を提出してください。