

第 11 章 育児休業給付について

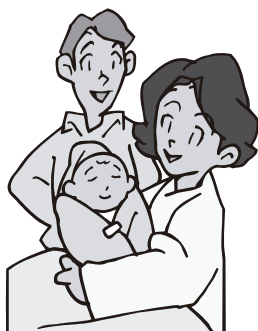
1 育児休業給付とは

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。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。（雇用保険法第61条の6～第61条の9）

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」の支給を受けることができます。

また、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。

※令和7年4月より、被保険者とその配偶者の両方が14日以上育児休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%に相当する額を支給する「出生後休業支援給付」を創設し、育児休業給付と合わせて給付率を80%、手取りで10割相当へと引き上げることとしたほか、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ている場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の10%相当額を支給する「育児時短就業給付」を創設しました。P111～P114のリーフレットをご参照のうえ、厚生労働省のホームページもご覧いただき、詳細についてはハローワークにお尋ねいただくようお願いいたします。



2025年4月から 「出生後休業支援給付金」を創設します

共働き・共育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14日以上育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給します。

1 支給要件

被保険者（雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。）が、次の①および②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」を支給します。

- ① 被保険者が、対象期間※に、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または育児休業給付金が支給される育児休業を通算して14日以上取得したこと。
- ② 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日以上育児休業を取得したこと、または、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」（裏面の3参照）に該当していること。

※ 対象期間：

- ・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た場合（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。

➤ 2025年4月1日より前から引き続いて育児休業をしている場合は、下線部分を「2025年4月1日」として要件を確認します。

2 支給額

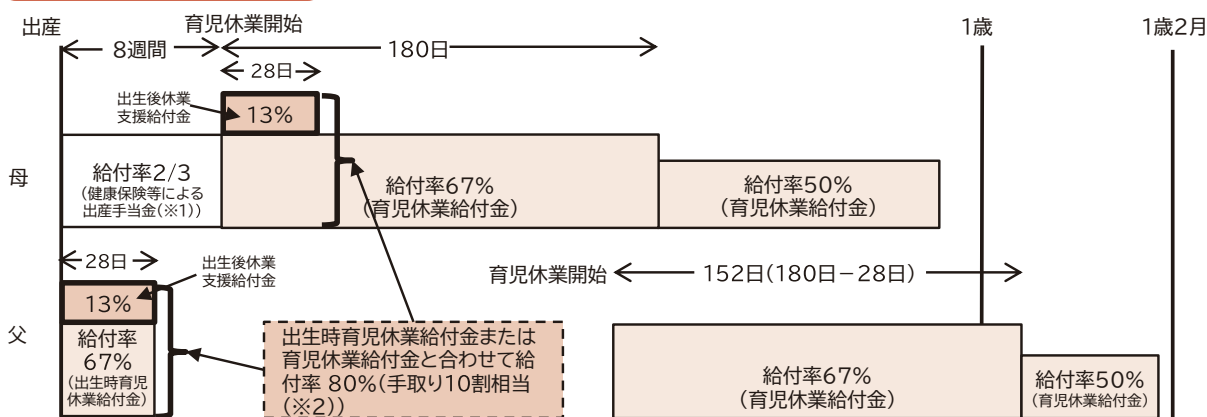
支給額＝休業開始時賃金日額※¹×休業期間の日数（28日が上限）※²×13%

※¹ 同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始前直近6か月間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額。

※² 支給日数は、対象期間における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の取得日数であり、28日を上限とする。

支給額のイメージ

※パパ・ママ育休プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。



※1 出産手当金につきましては、ハローワークが取り扱う制度ではありません。ご自身が加入している健康保険等の運営機関へお問い合わせください。

※2 育児休業中は申出により健康保険料・厚生年金保険料が免除され、勤務先から給与が支給されない場合は雇用保険料の負担はありません。また、育児休業等給付は非課税です。このため、休業開始時賃金日額の80%の給付率で手取り10割相当の給付となります。ただし、休業開始時賃金日額には上限額（2025年4月1日時点：15,690円（毎年8月1日に改定））があることにご留意ください。

※3 就労状況・賃金支払状況により出生時育児休業給付金または育児休業給付金が不支給となった場合は、出生後休業支援給付金の支給は行いません。



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

・都道府県労働局・ハローワーク

LL070106保03

3 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、次の1～7のいずれかに該当する場合は、配偶者の育児休業を必要としません。なお、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、必ずいずれかの事由(主に4, 5, 6のいずれか)に該当することとなりますので、配偶者(母親)の育児休業取得の有無は要件になりません。

1. 配偶者がいない

配偶者が行方不明の場合も含まれます。ただし、配偶者が勤務先において3か月以上無断欠勤が続いている場合または災害により行方不明となっている場合に限りません。

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。

4 支給申請手続

- ・ 出生後休業支援給付金の支給申請は、原則として、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給申請と併せて、同一の支給申請書を用いて行っていただくこととなります。
- ・ 出生時育児休業給付金または育児休業給付金の申請後に、出生後休業支援給付金の支給申請を別途行うことも可能ですが、その場合は、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た後に申請してください。

出生後休業支援給付金の支給要件を満たす場合は、支給申請書にある次の ① ② ③ の項目のいずれか一つを記入してください。(複数記載は不可)

① 「配偶者の被保険者番号」欄

- ✓ 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休業を一定の期間(注)に14日以上取得した場合は、「配偶者の被保険者番号」欄を記入してください。ハローワークにおいて、記入された番号における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。
- ✓ 配偶者が出産している場合は、配偶者が一定の期間(注)に育児休業をすることはありませんので、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、この欄を記入することはなく、「配偶者の状態」欄を記載いただくこととなります。

② 「配偶者の育児休業開始年月日」欄

- ✓ 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(注)に14日以上取得した場合は、「配偶者の育児休業開始年月日」欄を記入してください。この場合、育児休業の承認を行った任命権者からの通知書の写しや共済組合からの給付金の支給決定通知書の写しなど配偶者が一定の期間(注)に14以上の育児休業の取得していることが確認できる書類を添付してください。
- ✓ 「配偶者の被保険者番号」欄と同様、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、この欄を記入することはなく、「配偶者の状態」欄を記載いただくこととなります。

③ 「配偶者の状態」欄

- ✓ 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、「配偶者の状態」欄に該当する番号を記入してください。この場合、配偶者の状態を確認できる書類を添付してください。必要な書類についてはパンフレット「育児休業等給付の内容と支給申請手続」にてご確認ください。

(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。

2025年4月から 「育児時短就業給付金」を創設します

仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務(以下「育児時短就業」という。)した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給する給付金です。

1 支給を受けることができる方(受給資格・支給要件)

育児時短就業給付金は、次の①・②の要件を両方満たす方が対象です。

- ① 2歳未満の子を養育するために、育児時短就業する雇用保険の被保険者^(注1)であること
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて^(注2)、育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業開始日前2年間に、被保険者期間^(注3)が12か月あること

加えて、次の③～⑥の要件をすべて満たす月について支給します。

- ③ 初日から末日まで続けて、雇用保険の被保険者^(注1)である月
- ④ 1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月
- ⑤ 初日から末日まで続けて、育児休業給付又は介護休業給付を受給していない月
- ⑥ 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

2 支給額・支給率

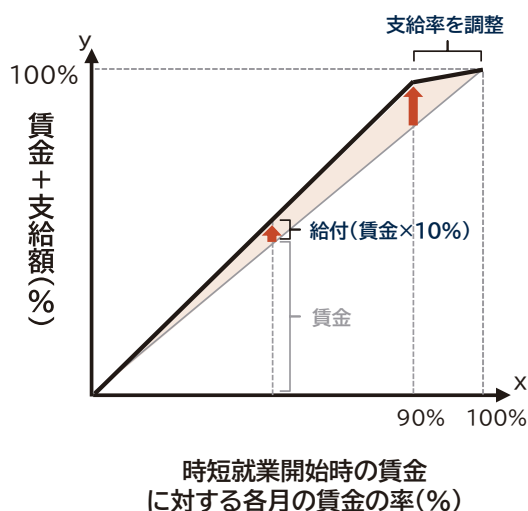
原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額を支給します。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準^(注4)を超えないように調整されます。

また、各月に支払われた賃金額と支給額の合計が支給限度額^(注5)を超える場合は、超えた部分が減額されます。

なお、次の①～③の場合、給付金は支給されません。

- ① 支給対象月^(裏面参照)に支払われた賃金額が育児時短就業前の賃金水準^(注4)と比べて低下していないとき
- ② 支給対象月^(裏面参照)に支払われた賃金額が支給限度額^(注5)以上であるとき
- ③ 支給額が最低限度額^(注6)以下であるとき

支給額のイメージ



(裏面もご覧ください)



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

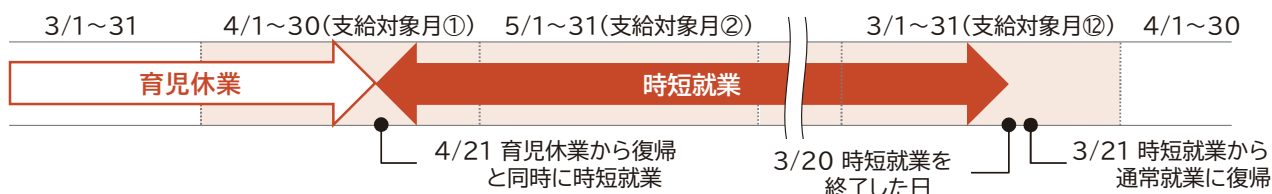
・都道府県労働局・ハローワーク

LL070203保01

3 支給を受けることができる期間(支給対象期間)

給付金は、原則として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(以下「支給対象月」という。)について支給します。

<支給対象月の例>



ただし、以下の①～④の日の属する月までが支給対象期間となります。

- ① 育児時短就業に係る子が2歳に達する日^(注7)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^(注8)の前日
- 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

4 申請手続きに関する注意事項

- 育児時短就業給付金の支給を受けるためには、被保険者を雇用している事業主の方が育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認及び支給申請を行う必要があります。育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認と初回の支給申請を同時に行うことも可能です。
- 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き^(注2)、同一の子について育児時短就業を開始した場合は、育児時短就業開始時賃金の届出は不要です。
- 支給申請は、原則として2か月ごとに(2つの支給対象月について)行うようにしてください。
- 被保険者が希望する場合は、被保険者の方が自ら支給申請を行うことや1か月ごとに支給申請を行うことも可能です。

5 経過措置(2025年4月以前から時短就業をされている方)

- 2025年4月1日より前から2歳未満の子を養育するために育児時短就業に相当する時短就業を行っている場合は、2025年4月1日から育児時短就業を開始したものとみなして、上記1②の要件や2①の育児時短就業前の賃金水準を確認し、要件を満たす場合は、2025年4月1日以降の各月を支給対象月として支給します。

(注1) 雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。

(注2) 育児時短就業に係る子について育児休業給付の支給を受けていた場合であって、当該育児休業給付に係る育児休業期間の末日の翌日(復職日)から起算して、育児時短就業を開始した日の前日までの期間が14日以内のときをいいます。

(注3) 賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない場合は、賃金の支払いの基礎となった時間が80時間以上ある)完全月。

(注4) 原則として育児時短就業開始前6か月に支払われた賃金(臨時に支払われる賃金と3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く)の総額を180で除して得た額(2025年7月31日までは、上限額:15,690円、下限額:2,869円。以後毎年8月1日に改定予定。)に30を乗じた額をいいます。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育児時短就業を開始した場合は、育児休業給付の支給に用いた賃金月額をいいます。

(注5) 「支給限度額」:459,000円(2025年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。)

(注6) 「最低限度額」:2,295円(2025年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。)

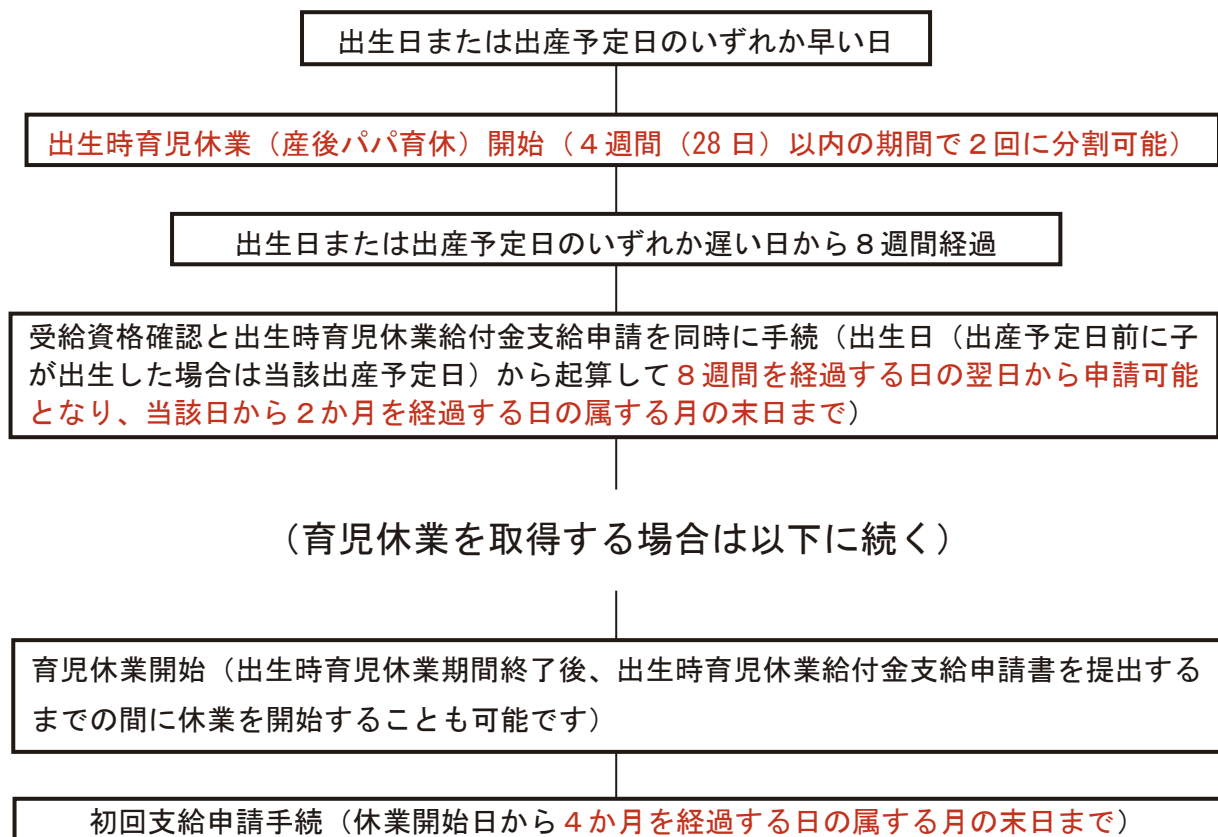
(注7) 「子が2歳に達する日」とは、2歳の誕生日の前日をいいます。

(注8) 同じ月において、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までが支給対象期間となります。

2 育児休業給付の基本的な流れ

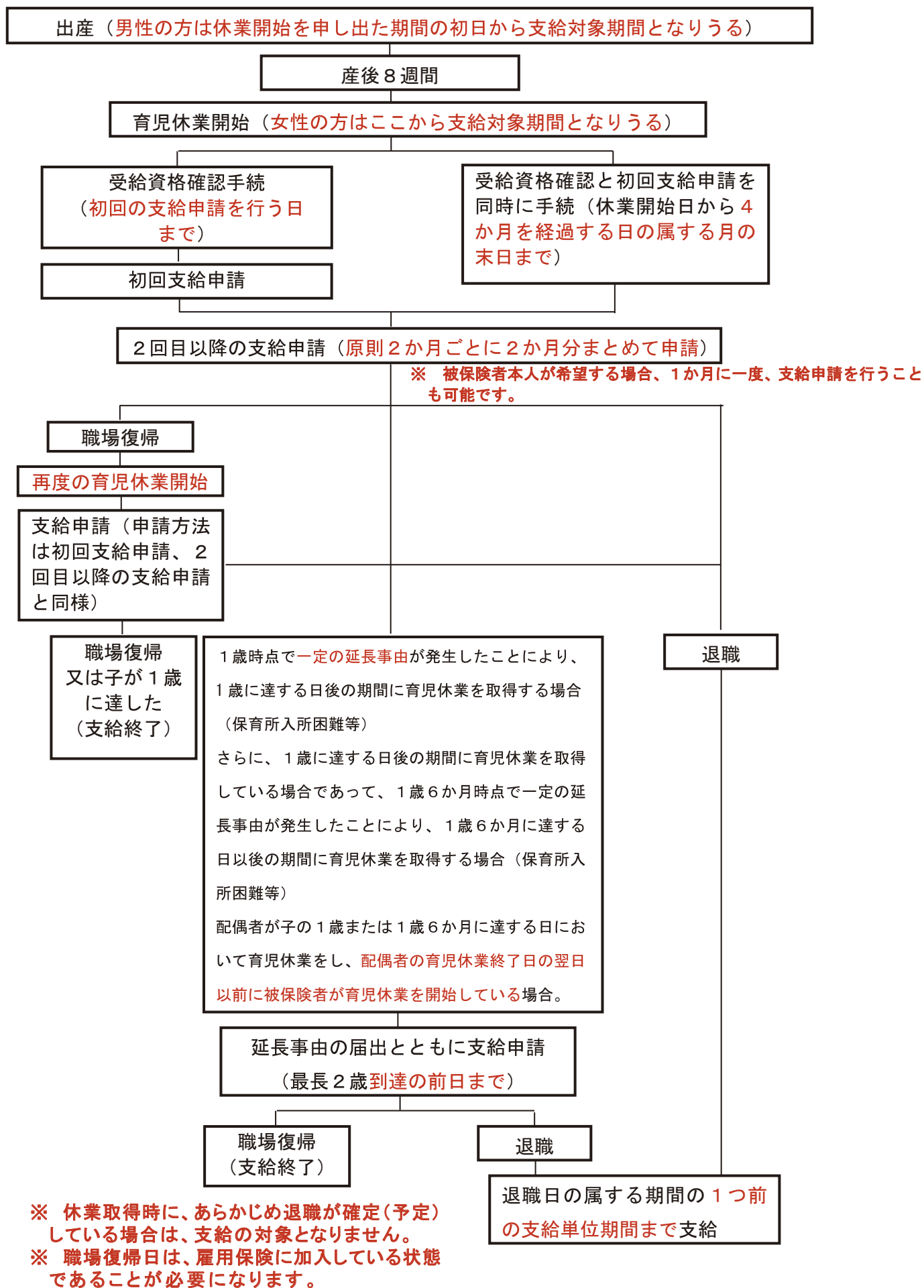
(以下の図は、事業主を経由して手続を行うという流れを示しています。)

① 出生時育児休業給付金（117ページ参照）を申請する場合



- ※ 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と同様となります。
- ※ 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



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（産後パパ育休）を取得した被保険者（※）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、出生時育児休業給付金の確認を受けることができます。

（※）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 11 章において同じです。

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

（イ）ここでの「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 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（123 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、次の要件に該当しなければなりません。

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、**出生時育児休業中に支払われた賃金の額が、休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数に比べて 80% 未満である等、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、120 ページ参照。

(2) 支給要件は

出生時育児休業期間について、次の要件をすべて満たしている場合に支給されます。

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 $\times$ 10/28 $\div$ 3.57 (端数切り上げ) ⇒ 4 日、80 時間 $\times$ 10/28 $\div$ 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。

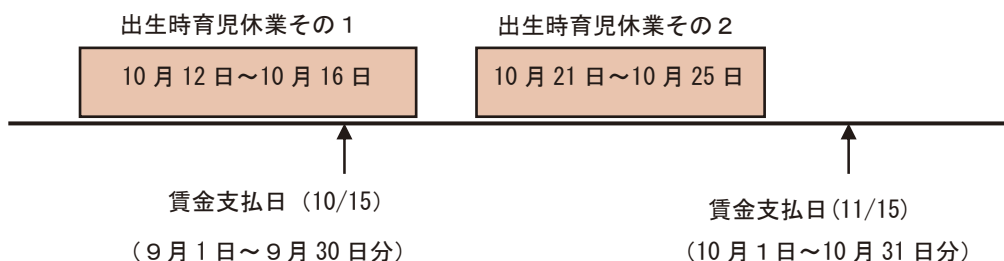
ハ 出生時育児休業中の就労に対して事業主から支払われた賃金※が、休業開始時の賃金月額額の 80%未満であること。

※「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を含む賃金月分として支払われた賃金のうち、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**とし、家族手当等の労働した日または時間にかかわらず一定額が支払われる賃金は含めません。月給制等により、出生時育児休業期間を含む賃金月において、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を含む賃金月の賃金支払対象期間の日数（賃金支払基礎日数）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：翌月 15 日
- ・ 出生時育児休業期間 10 月 12 日から同月 16 日、同月 21 日から同月 25 日まで分割取得した場合（合計 10 日）
- ・ 通勤手当として、出勤 1 日につき 500 円支給



解説： 月給制（月給 30 万円）の方について、10 月 15 日に支払われた賃金は、9 月分を対象としたものであり、出生時育児休業期間が含まれていないため、「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額」を計上する必要はありません。

11 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 日間（10 月 12 日～10 月 16 日の 5 日間と、10 月 21 日～10 月 25 日の 5 日間の計 10 日間）の出生時育児休業を取得しており、各々の出生時育児休業期間における賃金は、

$$30 \text{ 万円} \times 5 \text{ 日間} / 31 \text{ 日間} = 48,387.09$$

⇒48,387 円を「出生時育児休業期間を対象とする賃金その 1、その 2」として各々計上してください。

通勤手当は、

$$500 \text{ 円} \times 5 \text{ 日間} = 2,500$$

⇒2,500 円を「出生時育児休業期間を対象とする賃金その 1、その 2」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、(48,387 円 + 2,500 円) × 2 = 101,774 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×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 6 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 15,690 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 円×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 16,000 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 6 年 8 月 1 日現在 15,690 円）があります。このため、この場合の賃金日額は 15,690 円です。したがって、「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」＝15,690 円×14 日間＝219,660 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＝15,690 円×14 日×67%＝147,172 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%＝15,690 円×14 日×80%＝175,728 円
→ **支給額＝175,728－48,000＝127,728 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を開始したときは、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。

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・出生時育児休業給付金支給申請書」（以下「受給資格確認票・出生時支給申請書」という。）

提出期間・・・子の誕生日（出産予定日前に子が出生した場合は、当該出産予定日）から8週間を経過する日の翌日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がある場合は、当該賃金が支払われた後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、労働者名簿、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。）

※受給資格確認票・出生時支給申請書は、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

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、受給資格確認手続を行うことにより、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。

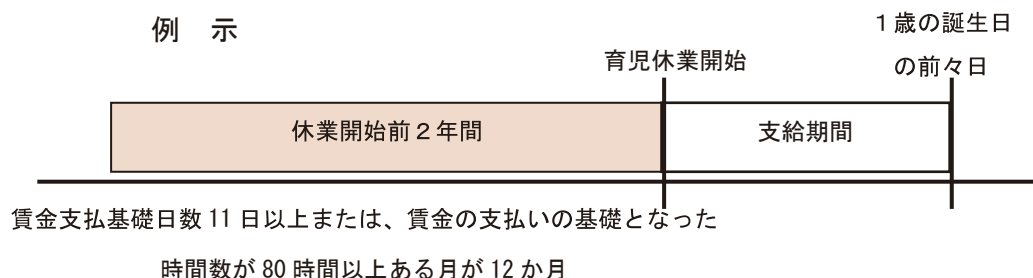
なお、賃金月額には、以下のとおり上限額及び下限額があります。算定した額が上限額を超える場合は上限額に、算定した額が下限額を下回る場合には下限額となります。

令和 6 年 8 月 1 日現在の賃金月額の上限額と下限額

上限額 470,700 円※（令和 6 年 7 月 31 日までは 462,900 円）

下限額 86,070 円※（令和 6 年 7 月 31 日までは 82,380 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。



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 132 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^{※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**

※1 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。

※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。

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（応答日がない場合は、その月の月末を応答日とみなします。）。

- 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日をこ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。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。**

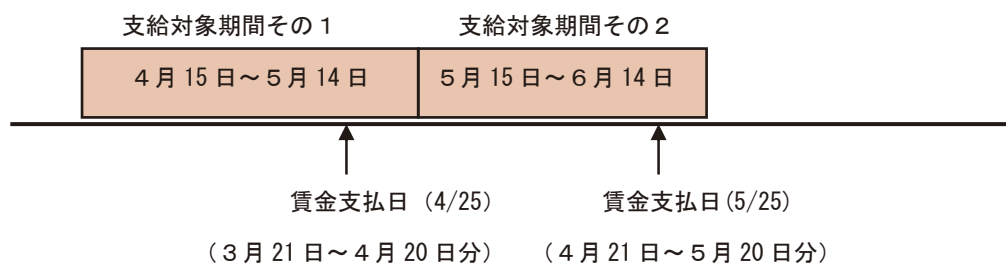
※「支給単位期間に支給された賃金額」とは

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。

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。

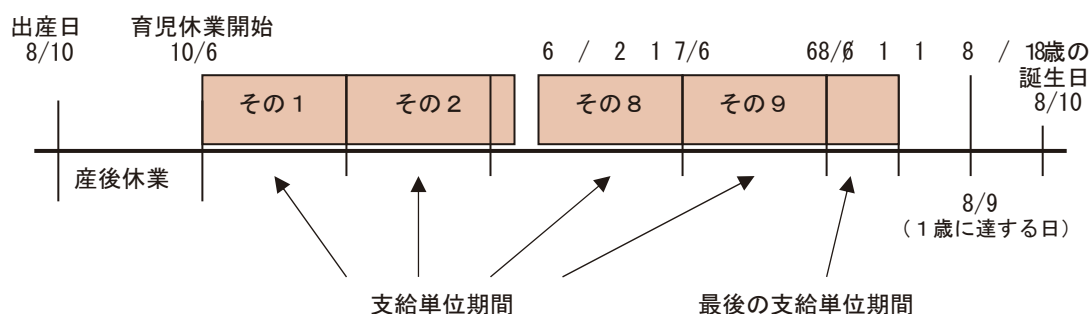
(3) 支給対象期間は

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（138 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（124 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。

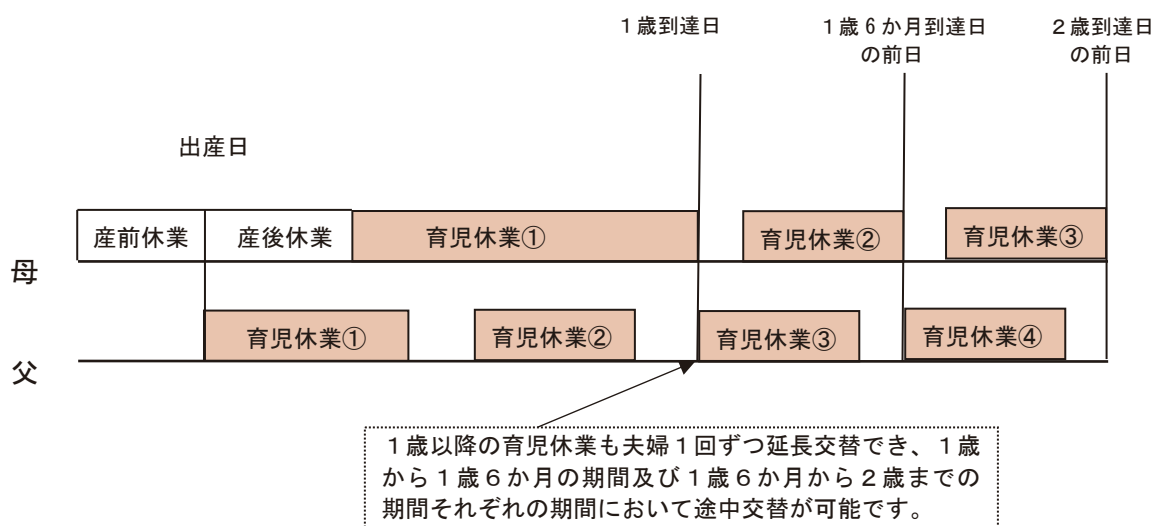
- ① 別の子の産前産後休業、育児休業、別の家族の介護休業が始まったことで育児休業が終了した場合で、新たな休業が対象の子または家族の死亡等で終了した場合
 ※ 当初の育児休業の申出対象である子が1歳6か月または2歳までの場合を含みます。
- ② 育児休業の申出対象である1歳未満の子の養育を行う配偶者が、死亡、負傷等、婚姻の解消でその子と同居しないこととなった等の理由で、養育することができなくなった場合
- ③ 育児休業の申出対象である1歳未満の子が、負傷、疾病等により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- ④ 育児休業の申出対象である1歳未満の子について、保育所等での保育利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合

※ 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（124 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か月と1歳6か月～2歳の各期間中、夫婦それぞれ1回に限り育児休業給付金の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。

令和 6 年 8 月 1 日現在の支給上限額について

支給上限額 315,369（給付率 67%）円※（令和 6 年 7 月 31 日まで 310,143 円）

支給上限額 235,350（給付率 50%）円※（令和 6 年 7 月 31 日まで 231,450 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＝7,000×30 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 16,000 円（月 48 万円）の方の場合……

- 賃金月額には上限額（令和 6 年 8 月 1 日現在 470,700 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 15,690 円（賃金月額が 470,700 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＝15,690 円×30 日×50%＝235,350 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%＝15,690×30×80%＝376,560 円
→ 支給額＝376,560－300,000＝76,560 円
- ③ 支給対象期間中に賃金が 38 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

○賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、タイムカード等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

○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

(1) の書類及び賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、タイムカード等対象育児休業期間中の賃金支払状況等を証明できる書類

※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。**

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ありません。

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。

(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。

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、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。

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（124 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 18 欄（（支給対象期間延長事由一期間）、初回申請書の場合は 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 1 歳に達する日以後に係る育児休業においては、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。）

○ 保育所^{※1}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等^{※2}

※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 か月到達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。

【子が 1 歳 6 か月に達する日の前日までの延長を希望する場合】

①市町村への保育所への入所申込みを 1 歳到達日の翌日以前に行っていること

②入所希望日を 1 歳到達日の翌日以前とすること

【子が 2 歳に達する日の前日までの延長を希望する場合】

①市町村への保育所への入所申込みを 1 歳 6 か月到達日の翌日以前に行っていること

②入所希望日を 1 歳 6 か月到達日の翌日以前とすること

○ 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

市町村により発行された証明書（保育所入所保留通知書）について

保育所などの入所申込みを行い、第一次申込みで内定を受けていたにもかかわらず、これを辞退し、第二次申込みで落選した場合には、落選を知らせる「保育所入所保留通知書」にこうした事実が付記されることがあります。こうした付記がされた「保育所入所保留通知書」をハローワークに提出された場合は、保育所などの内定を辞退した理由を本人に確認し、やむを得ない理由[※]がない場合には、育児・介護休業法に基づく適正な申出に当たらず、延長申請は認められません。

（※「やむを得ない理由」とは、内定の辞退について申込み時点と内定した時点で住所や勤務場所等に変更があり、内定した保育所などに子どもを入所させることが困難であったこと等になります。）

2025 年 4 月から保育所等に入れなかったことを理由とする育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります。P133・P134をご覧ください。

2025年4月から 保育所等に入れなかったことを理由とする 育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります

改正のポイント

これまで	保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書などにより確認していました。
2025年 4月から	これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になります。



2025年4月から育児休業給付金の支給期間延長手続きの際は**保育所等の利用申込書の写しが必要となります**。市区町村に保育所等の利用申し込みを行う際は、**必ず申込書の写し（電子申請で申し込みを行った場合は、申込内容を印刷したもの、または、申し込みを行った画面を印刷したもの）をとって保管しておいてください。**

育児休業給付金は、保育所等に入れなかったため育児休業を延長した場合に、1歳6か月に達する日前まで（再延長で2歳に達する日前まで）支給を受けることができますが、育児休業及び給付金の延長を目的として、保育所等の利用の意思がないにもかかわらず市区町村に入所を申し込むことは、制度趣旨に沿わない行為です。制度を適切に運用するため、**2025年4月以後の延長の際は、速やかな職場復帰のために保育所等の利用申し込みをしていることをハローワークで確認させていただきますので、必ず以下の書類を提出していただきますようお願いいたします。**

必要な書類

子が1歳に達する日（*）または1歳6か月に達する日が2025年4月1日以後となる方が、育児休業給付金の支給対象期間の延長を行う場合は、必ず次の書類を、延長時の「育児休業給付金支給申請書」に添付してください。

* パパ・ママ育休プラス制度の活用により、育児休業終了予定日の子が1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日の子が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

（注）「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

●育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書

申告書の様式はこちら



●市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し

- ✓ 申込書の写しは市区町村に申し込んだものと同じものであれば、市区町村の受付印は不要です。利用申し込みの内容を途中で変更した場合は変更後の申込書の写しを提出していただく必要があります。
- ✓ 申込書の写しは全てのページを提出してください。また、市区町村に入所申し込みを行ったときに、入所保留となることを希望する旨の書類を提出している場合は、その書類の写しも提出してください。
- ✓ 申込書の写しの内容について市区町村に確認する場合があります。
- ✓ 提出された申込書の写しの内容が実際の申し込み内容と異なることが判明した場合は、不正受給に該当し、不正に受給した金額の返還と、悪質な場合はそれに加えて一定の金額の納付を命ぜられることがあります。

●市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）

詳しい要件は裏面をご覧ください



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

・都道府県労働局・ハローワーク

（裏面へ）
LL060701保01

育児休業給付金の支給対象期間延長要件 ※1～3すべてを満たす必要があります

1. あらかじめ市区町村に対して保育利用の申し込みを行っていること

- ✓ 入所申込年月日の子が1歳に達する日（＊）までの日付となっていることが必要です。
- ✓ 単に申し込みを失念していた場合や、入所申し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、期限内に申し込みを行わなかった場合は、延長は認められません。
- ✓ 子が病気や障害により特別な配慮が必要であるため、保育体制が整備されていない等の理由で入所申し込みを市区町村が受け付けられない場合は、申告書の理由欄にその旨を記載した上で、必要な書類※を添付してください。 ※障害者手帳（写し）、特別児童扶養手当証書（写し）、医師の診断書等のいずれか

2. 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 ※①～③すべてを満たす必要があります

- ① 原則として子が1歳に達する日（＊）の翌日以前の日を入所希望日として入所申し込みをしていること。
- ② 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
※「合理的な理由」として認められるのは、原則として次のa～eのいずれかに該当する場合です。
 - a. 申し込んだ保育所等が本人または配偶者の通勤経路の途中にある場合（本人または配偶者の勤務先からの片道の通所時間が30分未満の場合を含みます。）
 - b. 自宅から30分未満で通うことができる保育所等がない場合
 - c. 自宅から30分未満で通うことができる保育所等の全てについて、その開所時間または開所日（曜日）では職場復帰後の勤務時間または勤務日（曜日）に対応できない場合
 - d. 子が疾病や障害により特別に配慮が必要であり、30分未満で通える保育所等は全て申し込み不可となっている場合（医師の診断書、障害者手帳の写し等が必要です）
 - e. その他、きょうだいが在籍している保育所等と同じ保育所等の利用を希望する場合、30分未満で通える保育所等がいずれも過去3年以内に児童への虐待等について都道府県または市区町村から行政指導等を受けていた場合も「合理的な理由」として認められます。
- ③ 市区町村に対する保育利用の申し込みに当たり、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
※入所申込書において、「保育所等への入所を希望していない」、「速やかに職場復帰する意思がない」、「選考結果にかかわらず育児休業の延長を希望する」などの記載等があり、保育所等への入所の意思や速やかな職場復帰の意思がないことが明白な場合は、要件を満たしません。

3. 子が1歳に達する日（＊）の翌日時点で保育所等の利用ができる見込みがないこと

- ✓ 子が1歳に達する日（＊）の翌日時点で保育が実施されないことを確認するため、発行年月日の子が1歳に達する日（＊）の翌日の2か月前（4月入所申し込みの場合は3か月前）の日以後の日付となっている市区町村の通知書※を添付してください。 ※入所保留通知書や入所不承諾通知書など市区町村によって名称が異なります。
- ✓ やむを得ない理由なく内定辞退を行っている場合はこの要件を満たしません。「やむを得ない理由」とは、内定の辞退について申し込み時点と内定した時点で住所や勤務場所等の変更等があり、内定した保育所等に子どもを入所させることができなかった場合を指します。

＊ パパ・ママ育休プラス制度の活用により、育児休業終了予定日の子が1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日の子が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

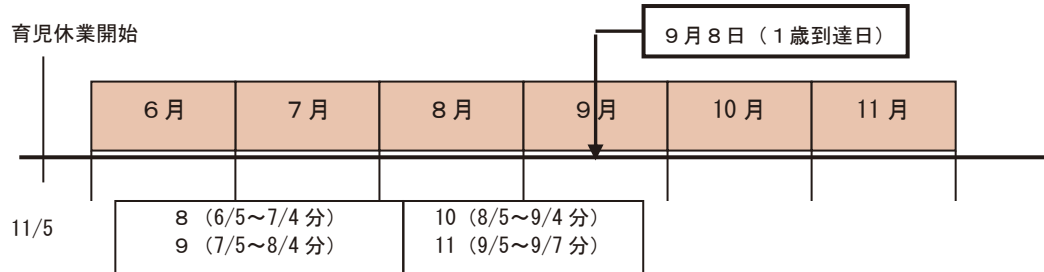
（注1）「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

（注2）1歳6か月に達する日後の延長の場合は、「子が1歳に達する日（＊）」を「子が1歳6か月に達する日」と読み替えてください。

延長申請の例示 1（1歳に達する日後の延長申請）

○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

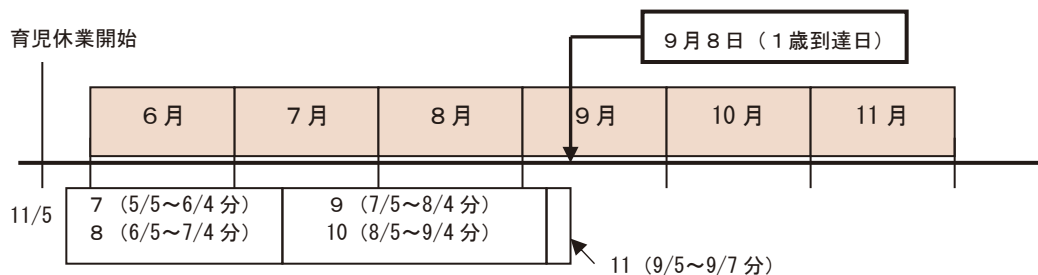
解説

- ◎ 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）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）

○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

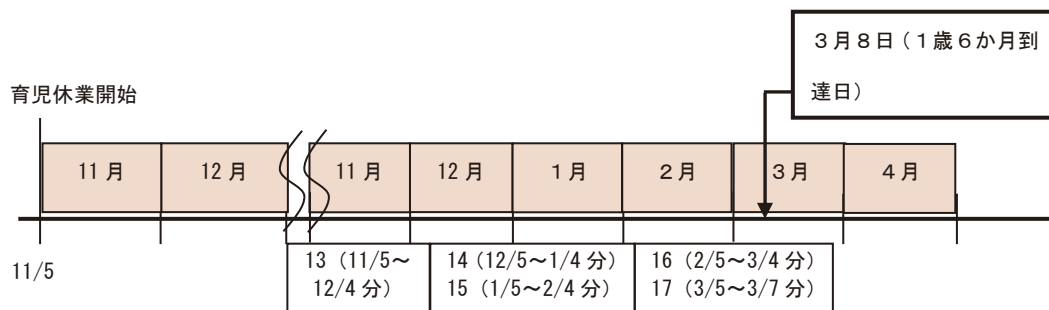
解説

- ◎ 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）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）

○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

支給対象期間 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）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。

(9) 1歳2か月まで支給対象となる場合は・・・

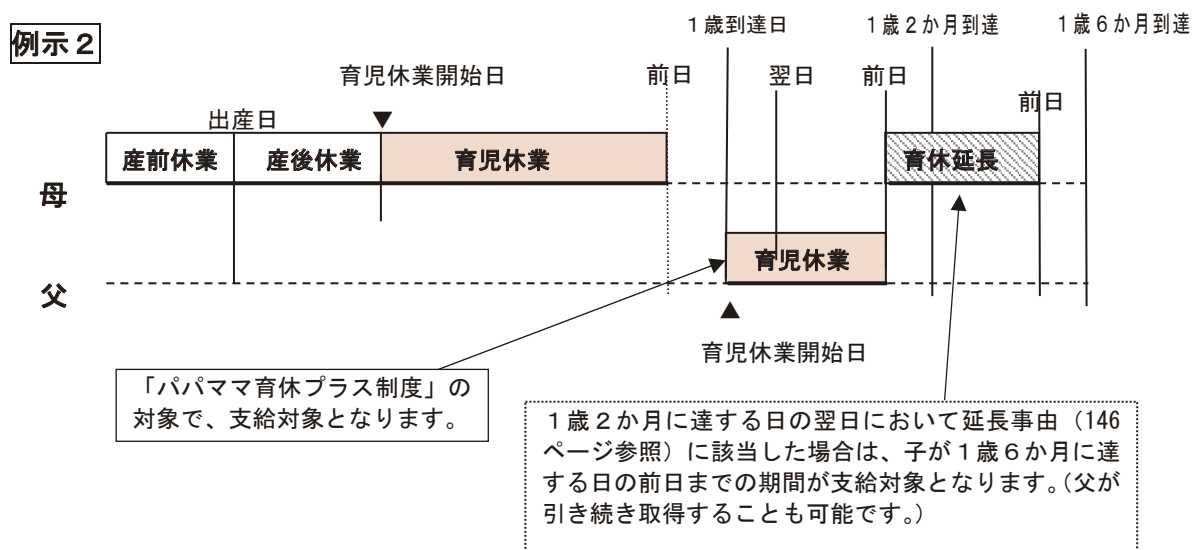
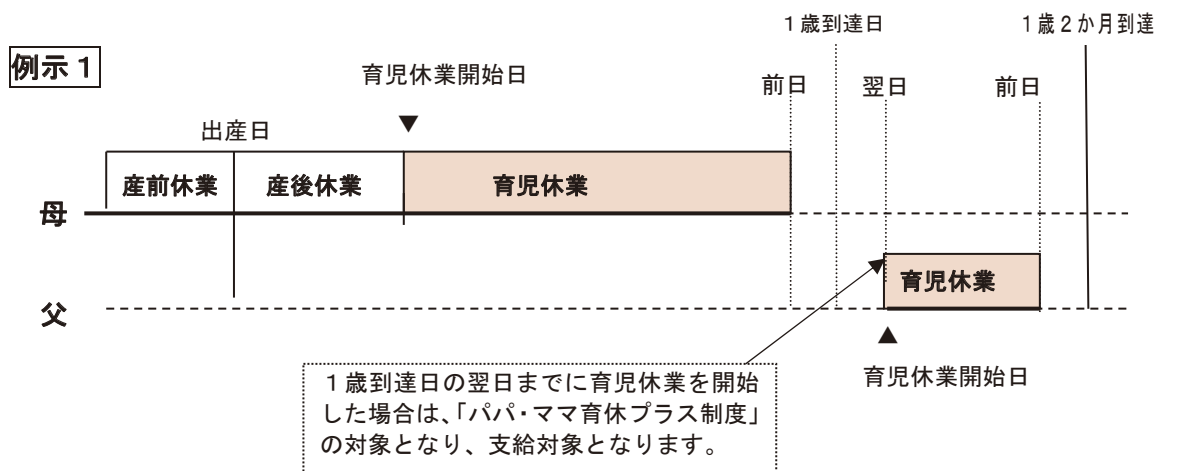
「父母ともに育児休業を取得する場合の育児休業取得期間の延長いわゆるパパママ育休プラス制度」を利用して育児休業を取得する場合には、以下の①～③すべてに該当する場合に、一定の要件を満たせば、**子が1歳2か月に達する日の前日まで、最大1年間育児休業給付金が支給されます。**

- 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27、28欄（146～147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（148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（113～114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。

（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。（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。）

（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。(※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。)

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の支給申請により、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。

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)		⑦ (11/15～12/14 分)		⑨ (1/15～2/14 分)	
② (6/15～7/14 分)		④ (8/15～9/14 分)		⑥ (10/15～11/14 分)		⑧ (12/15～1/14 分)		⑩ (2/15～3/14 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。

(※本ページの内容については令和 7 年度に改正の可能性があります。)

(1) 経過措置

令和4年10月1日から出生時育児休業給付金の創設、同一の子に係る育児休業を2回まで分割して取得することを可能とする等の改正が施行されました。この施行日前後における育児休業給付の取扱いは以下のとおりです。

- ・ 施行日後に配偶者が子の1歳（又は1歳6か月）に達する日後の期間に子を養育するための育児休業をしている場合、その休業をすることとする期間の末日の翌日以前に被保険者が育児休業を開始する場合であれば延長交替が可能です。なお、1歳に達する日までの間に1度も育児休業を取得したことがない場合であっても延長交替は可能です。
 - ・ 令和4年9月30日以前の育児休業を1回目と数え、同年10月1日以降の育児休業を2回目の育児休業として取得可能です。
 - ・ 令和4年9月30日以前に旧法の規定により「パパ休暇」を取得した場合、当該パパ休暇は新法における育児休業の取得回数には含めないため、施行日以後に育児休業を2回取得することも可能です。なお、パパ休暇は旧法の育児休業給付金として申請する必要があります。
 - ・ 施行日の際に現に提出されている改正前の各種様式については、改正後の様式により提出されたものとして取り扱います。
 - ・ 改正前に通知した支給単位期間及び支給申請期間は有効です。
- ※ 詳しくはハローワークにお尋ねください。

(2) 受給中に本人が死亡したとき

死亡した日の属する支給単位期間の前の支給単位期間まで（死亡日が支給単位期間の末日の場合は、死亡日を含む支給単位期間まで）について、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。

これを、**未支給育児休業給付**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。

(3) 不正を行ったとき

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。**

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ない、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。

6 支給申請書等の記載例及び通知例について

雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書の記入例

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。（40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日以上のある月を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。（40ページ参照））

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。

特例基準日（産前休業開始日等）によって被保険者期間を確認する場合は、④、⑦欄の「休業等を開始した日」欄に特例基準日を記載してください。

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 所定労働時間短縮開始時賃金証明書

① 被保険者番号	4 9 0 0 - 1 0 2 0 3 0 - 4	③ フリガナ	テキヨ
② 事業所番号	4 9 0 0 - 0 0 0 1 1 1 - 0	休業等を開始した者の氏名	適用
⑤ 名称	株式会社 雇用保険 立川支店		
事業所所在地	立川市錦町1-9-21		
電話番号	042-525-8609		
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	東京都千代田区霞が関1-2-2		
事業主氏名	株式会社雇用保険 雇用太郎		

休業等を開始した日以前の賃金支払基礎日数			
⑦ 休業等を開始した日	⑧ ⑦の期間における賃金支払基礎日数	⑨ 賃金支払対象期間	⑩ ⑨の基礎日数
休業等を開始した日 14月5日			⑪
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日	0日
7月5日～ 8月4日	18日	7月21日～ 8月20日	6日
6月5日～ 7月4日	19日	6月21日～ 7月20日	18日
5月5日～ 6月4日	20日	5月21日～ 6月20日	20日
4月5日～ 5月4日	19日	4月21日～ 5月20日	19日
3月5日～ 4月4日	21日	3月21日～ 4月20日	20日
2月5日～ 3月4日	18日	2月21日～ 3月20日	21日
1月5日～ 2月4日	22日	1月21日～ 2月20日	20日
12月5日～ 1月4日	20日	月 日～ 月 日	日
11月5日～ 12月4日	21日	月 日～ 月 日	日
10月5日～ 11月4日	18日	月 日～ 月 日	日
9月5日～ 10月4日	19日	月 日～ 月 日	日
8月5日～ 9月4日	20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

⑭ (休業開始時における)雇用期間 ① 定めなし □ 定めあり → 令和 年 月

※ 公共職業安定所記載欄	
--------------	--

社会保険 労務士 記載欄	作成年月日・提出代行・事務代理者の表示	氏 名	電 話 番 号

- ・令和4年11月5日に育児休業を開始する場合
(令和4年9月9日出産)
- ・賞金締切日が各月20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。

- ・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。

- ・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(家族手当等)は A 欄に記入し、合計額を計欄に計上してください。
- ・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。

- ・⑦欄から⑩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、⑨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、⑪欄の基礎日数が11日以上の完全月が6か月ない場合は、⑨欄及び⑪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。

証明書
金証明書 (安定所提出用) (介護・育児)

キヨウ	ユウコ	④休業等を 開始した日の 年 月 日	年 令和 7	月 11	日 5
用	優子				
業等を した者の 又は居所	〒359-0042 埼玉県所沢市並木6-1-3 電話番号 (04) 2992 - 8609				

支払状況等

[illegible]

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

令和 年 月 日
(受理番号 号)

日まで（休業開始日を含めて） 年 カ月）

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
 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
 名に代えることができます。

※	所長	次長	課長	係長	係

育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金支給申請書の記入例

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。

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。

15、19「支払われた賃金額」

・12、16の支給期間中に、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、141ページを参照してください。

「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。

第101条の33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)

帳票種別 10407 1.被保険者番号 5050-99999999-

3.被保険者氏名 育児 パパ フリガナ(カタカナ) イクシハハ

4.事業所番号 1300-765432-1 5.育児休業開始年月日 5-05-1

8.個人番号 123456789012

9.被保険者の住所(郵便番号) 100-8988

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

被保険者の住所(漢字)※アパート、マンション名等

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。) 04-2992-8609

12.支給期間その1(初日)(末日) 5-06-1003-1016(5令和) 13.就業日数 3

16.支給期間その2(初日)(末日) 5-06-1019-1025(5令和) 17.就業日数 7

20.期間雇用者の継続雇用の見込み 21.賃金月額(区分一日額又は総額) 100-8998

23.受給資格確認年月日 24.受給資格確認 受給資格なしと判断した場合に「1」を記入

25.支払区分 26.金融機関・店舗コード 口座番号

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。
事業所名(所在地・電話番号) 100-8998
令和 7 年 1 月 16 日 事業主名
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の規定により、上記のとおり出生時育児休業給付金の支給を申請します。
令和 7 年 1 月 16 日 公共職業安定所長 殿

28.払渡希望金融機関 フリガナ 名称 給付信用金庫 飯田橋
銀行等(ゆうちょ銀行以外) 口座番号(普通) 765432
ゆうちょ銀行 記号番号(総合) -

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。

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 ※ 資格欄 通

育児休業給付金支給申請書

ら記入してください。)

1. 元号 9 2. 資格取得年月日 4-240401

3. 元号 4. 年 5. 月 6. 日

6. 出産年月日 5-061010

7. 出産予定日 5-061003

(3 昭和 4 平成 5 令和)

8. 就業時間 9. 就業時間 10. 就業時間

11. 就業時間 12. 就業時間 13. 就業時間

14. 就業時間 15. 支払われた賃金額 16. 支払われた賃金額

17. 支払われた賃金額 18. 支払われた賃金額

19. 支払われた賃金額 20. 支払われた賃金額

21. 支払われた賃金額 22. 支払われた賃金額

23. 支払われた賃金額 24. 支払われた賃金額

25. 支払われた賃金額 26. 支払われた賃金額

27. 支払われた賃金額 28. 支払われた賃金額

29. 支払われた賃金額 30. 支払われた賃金額

31. 支払われた賃金額 32. 支払われた賃金額

33. 支払われた賃金額 34. 支払われた賃金額

35. 支払われた賃金額 36. 支払われた賃金額

37. 支払われた賃金額 38. 支払われた賃金額

39. 支払われた賃金額 40. 支払われた賃金額

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。

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）。

「払渡希望金融機関指定届」

「名称」欄には、育児休業給付の払渡しを希望する金融機関の名称及び店舗名を記入してください。

「口座番号、記号番号」欄には、被保険者本人の名義の通帳の口座、記号番号を記入してください。

※最近新設された金融機関の店舗や小規模な出張所など一部の金融機関については、コンピュータに登録されていない場合もありますので、ご利用になる場合は、あらかじめハローワークにご相談ください。

育児休業給付受給資格確認票・（初回） 育児休業給付金支給申請書の記入例

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。

9「個人番号」

・被保険者の個人番号を記入してください。

13、17、21「支給単位期間」

・それぞれの支給対象期間の初日及び末日を記入してください。

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。

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。

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。

■ 第101条の30関係（第1面）

育児休業給付受給資格確認票・（初回）

（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 14405		1. 被保険者番号 4900-102030-																	
3. 被保険者氏名 適用優子		フリガナ（カタカナ） テキヨウユウコ																	
4. 事業所番号 4900-000111-0		5. 育児休業開始年月日 5-051																	
8. 過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 123456789012																	
10. 被保険者の住所（郵便番号） 359-0042		12. 被保険者の電話番号（項目ごとにそれぞれ左詰めて） 04-299																	
11. 被保険者の住所（漢字）※市・区・郡及び町村名 所沢市並木		被保険者の住所（漢字）※丁目・番地 6丁目1番地3号																	
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）（末日） 5-061105-1204（4平成5令和）		14. 就業日数 0																	
17. 支給単位期間その2（初日）（末日） 5-061205-0104（4平成5令和）		18. 就業日数 0																	
21. 最終支給単位期間（初日）（末日） 5-061205-0104（4平成5令和）		22. 就業日数 0																	
25. 職場復帰年月日 5-061205-0104（4平成5令和）		26. 支給対象となる期間の延長事由一期間 事由 元号 年 月 日																	
27. 配偶者育児取得 ☐		28. 配偶者の被保険者番号 0000000000000000																	
29. 育児休業 1 2 3 4 5																			
30. 期間雇用者の 継続雇用 の見込み ☐		32. 延長等 否認 ☐																	
33. 産後休業表示 休業がある 場合に「1」 を記入 ☐		34. 賃金月額（区分一日額又は総額） 0000000000000000																	
36. 受給資格確認年月日 5-061205-0104（4平成5令和）		37. 受給資格否認 判断した場合に 「1」を記入 ☐																	
38. 支給申請月 1 2 3 4 5																			
40. 支払区分 0000000000000000		41. 金融機関・店舗コード 0000000000000000																	
口座番号 0000000000000000																			
上記被保険者が育児休業を取得し、上記の記事事実誤りが無いことを証明します。 令和 7 年 1 月 16 日 事業主名 株式会社 立川市 042- 代表取締役 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の規定により、上記のとおり育児休業給付金の支給を申請します。 令和 7 年 1 月 16 日 公共職業安定所長 殿 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td rowspan="3">払渡 金機 関指 定届</td> <td rowspan="3">43. 払渡 希望 金融 機関</td> <td>フリガナ</td> <td colspan="2">テキヨウキュウフシンヨウキンコ ニシトウキョウ</td> </tr> <tr> <td>名称</td> <td colspan="2">適用給付信用金庫 西東京</td> </tr> <tr> <td>銀行等 (ゆうちょ銀行以外)</td> <td>口座番号</td> <td>(普通) 3 2 1 4 5</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>ゆうちょ銀行</td> <td>記号番号</td> <td>(総合)</td> </tr> </table> 備考 資金繰切日 日 通動手当 有(毎月) 3か月・6か月 資金支払日 日 月 日 無 ※ 資 処 理 欄 通				払渡 金機 関指 定届	43. 払渡 希望 金融 機関	フリガナ	テキヨウキュウフシンヨウキンコ ニシトウキョウ		名称	適用給付信用金庫 西東京		銀行等 (ゆうちょ銀行以外)	口座番号	(普通) 3 2 1 4 5			ゆうちょ銀行	記号番号	(総合)
払渡 金機 関指 定届	43. 払渡 希望 金融 機関	フリガナ	テキヨウキュウフシンヨウキンコ ニシトウキョウ																
		名称	適用給付信用金庫 西東京																
		銀行等 (ゆうちょ銀行以外)	口座番号	(普通) 3 2 1 4 5															
		ゆうちょ銀行	記号番号	(総合)															
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																	

○ 育児休業給付に関する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。

○ 育児休業給付に関するQ & A

Q 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（就労日数）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、第 2 子に係る産前休業開始日の前日に第 1 子に係る育児休業が終了することとなるため、第 1 子に係る育児休業給付についても、第 2 子に係る産前休業開始日の前日までの支給となります。

Q 育児休業給付の延長は？

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が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。（124 ページ参照）

○ 育児休業給付に関する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118ページ、育児休業給付金については125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下さい。

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、育児休業給付が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・時間も算入する必要がありますので、申請書に記入ください。

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下さい。

○ 育児休業給付に関するQ & A

Q 再度の育児休業は？

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的の障害により、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 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
- ⑨ 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

【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3条及び第7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)
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。

〇〇課 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3条、第4条、第5条、第7条、第8条、第9条、第11条、第12条及び第13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 月の賞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。