

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

### 1 事業主の皆様をお願いします！

雇用継続給付及び育児休業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できない場合には、必ずご連絡ください。

### 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ぬケースが発生します。

また、介護休業給付および育児休業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ぬケースもあります。

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くださいとともに、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 高年齢雇用継続給付について

### 1 高年齢雇用継続給付とは

高齢化の進む中で、働く意欲と能力のある高年齢者について、60 歳から 65 歳までの雇用継続を援助・促進することを目的に創設され、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～第 61 条の 3）

具体的には、60 歳以上 65 歳未満の被保険者が、原則として、60 歳時点に比べて賃金が 75%未満の賃金に低下した状態で働いている場合に、ハローワークへの支給申請により、各月に支払われた賃金の最大 15%（令和 7 年 4 月 1 日以降に受給資格要件を満たす方については最大 10%）の給付金が支給されるものです。

この高年齢雇用継続給付には、

- 1 雇用保険（基本手当等）を受給していない方を対象とした

### 「高年齢雇用継続基本給付金」

と

- 2 雇用保険（基本手当等）の受給中に再就職した方を対象とした

### 「高年齢再就職給付金」

の 2 種類があります。

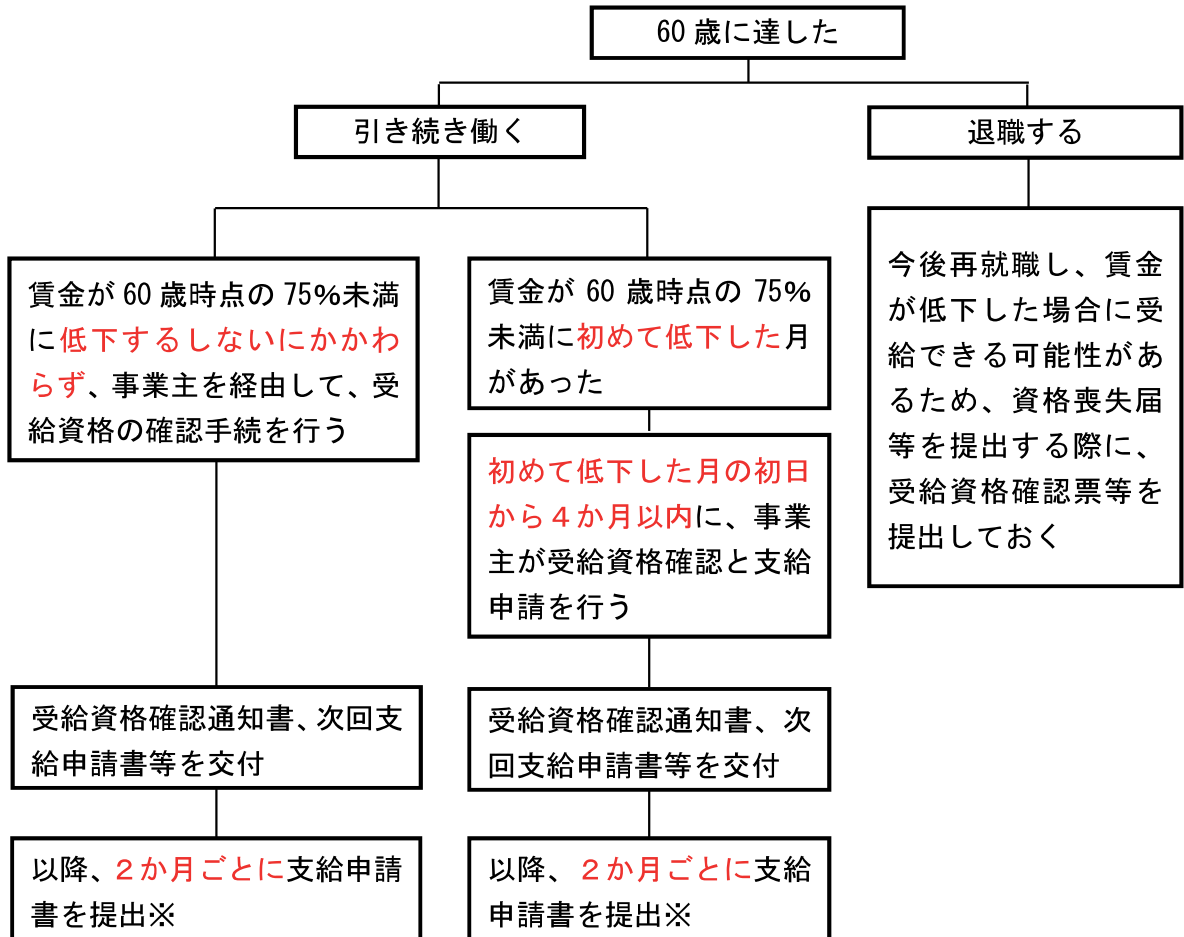


## 2 高年齢雇用継続給付の基本的な流れ

### (1) 高年齢雇用継続基本給付金

(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。)

◎ 60歳時点で雇用保険被保険者であった期間が5年以上である場合



※ 賃金が60歳時点の75%未満に低下しない場合には、給付金の対象となりません。

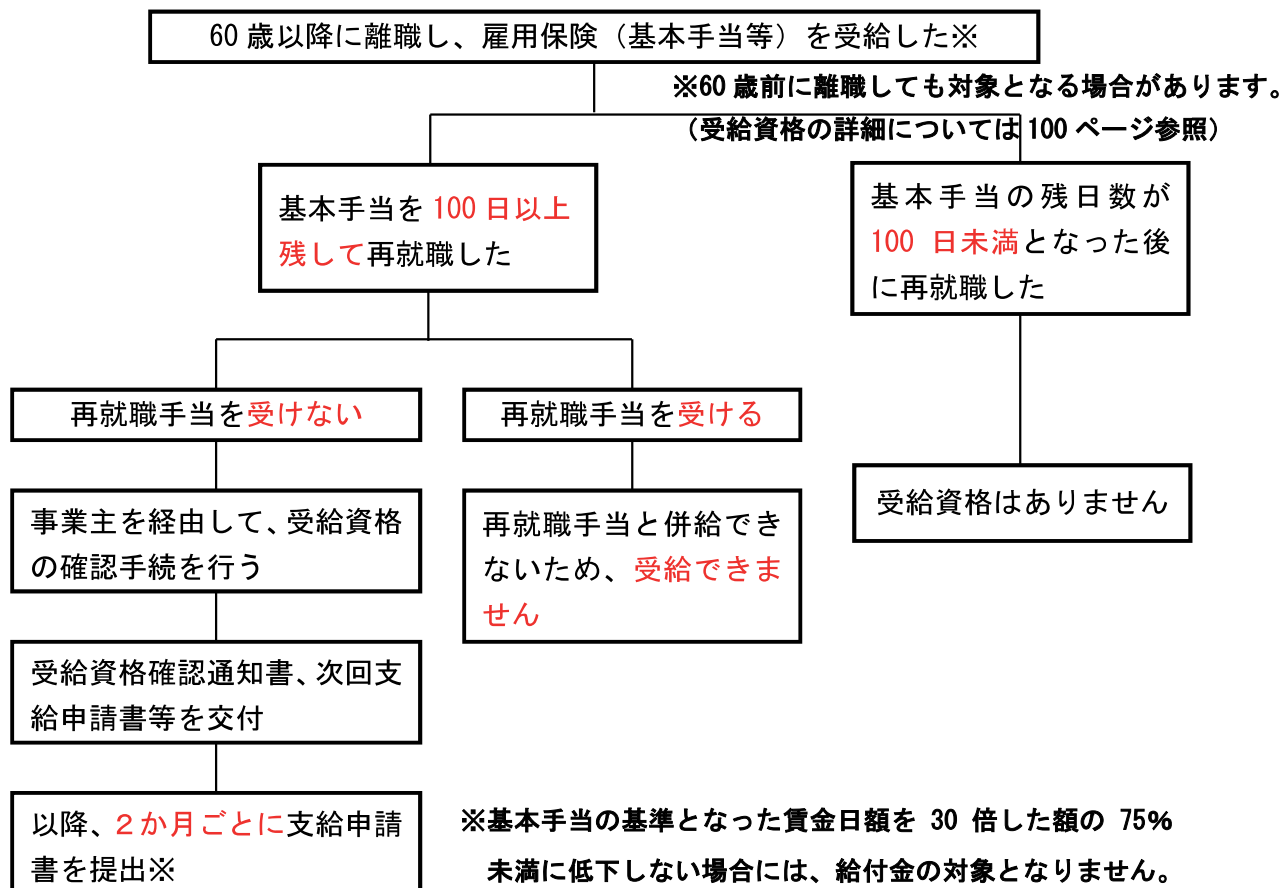
#### 支給申請月のパターンについて

◎ 奇数月申請のケース

	3月	4月	5月	6月	7月	
	申請 (1月分) (2月分)		申請 (3月分) (4月分)		申請 (5月分) (6月分)	支給申請パターンは、2か月経過後、1か月以内に申請していただく方式です。

## (2) 高年齢再就職給付金

(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。)



### 高年齢再就職給付金と再就職手当の併給調整について

#### お願い

高年齢再就職給付金は、再就職手当と併給ができません。

すなわち、いずれか一方を被保険者が選択していただくこととなります。いったん選択し、支給決定を受けると、その後の取消しや変更等はできません。

事業主の皆様におかれましては、以下の特徴を十分ご理解のうえ、被保険者本人への慎重な選択を促していただきますようお願いいたします。

高年齢再就職給付金	再就職手当
1年または2年かけて支給（※1） （支払われた賃金×最大15%（※2））	一括で支給 （基本手当日額×残日数×60%または70%）
賃金変動すれば給付額も変化	再就職後の賃金変動に影響されない
年金と併給調整される	年金と併給調整されない

※1 基本手当の支給残日数が100日以上200日未満の場合は1年間、200日以上の場合2年間が支給期間となります。

※2 令和7年4月1日以降に受給資格要件を満たす方は、最大10%となります。

### 3 高年齢雇用継続基本給付金について

#### (1) 受給資格は . . . . .

##### ① 60歳到達日において被保険者であった場合

60歳到達日（「60歳の誕生日の前日」のことをいいます。）において被保険者であった場合の受給資格は次のとおりです。

イ 60歳以上 65歳未満の一般被保険者であること。

ロ 「被保険者であった期間」が通算して5年以上あること。

※ 「被保険者であった期間」は、退職した日の翌日から再就職した日の前日までの期間が1年以内であって、この期間に求職者給付及び就業促進手当の支給を受けていない場合に通算することができます。

雇用する被保険者が60歳に達し、この給付金を受けようとする場合には、その事業所の所在地を管轄するハローワークへ、受給資格手続及び支給申請手続を行ってください。

そこで、上記要件のいずれにも該当する場合は、高年齢雇用継続基本給付金の受給資格の確認を受けることができます。

この受給資格の確認を受けた被保険者であって、60歳以降の各月の賃金額が、ハローワークにおいて登録された賃金月額（上限額あり）に比べて、75%未満に低下した場合に、高年齢雇用継続基本給付金を受けることができます。

※ 「賃金月額」とは、

原則として、60歳到達時点の直前の完全賃金月6か月の間に支払われた賃金の総額を180で除して算定された賃金日額の30日分の額となります。

ここでいう「完全賃金月」とは、賃金締切日ごとに区分された1か月の間に一定の賃金支払基礎日数がある月を指し、原則、賃金支払基礎日数が11日以上必要で、60歳到達時等から遡って1年間において、完全賃金月が6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。

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。

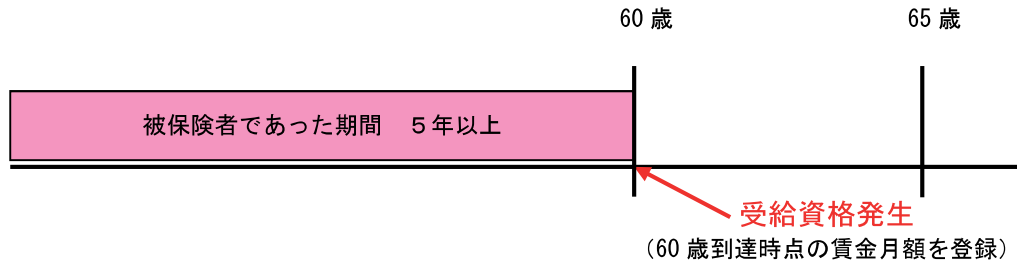
令和6年8月1日現在の賃金月額の上限額と下限額

**上限額 494,700 円※** （令和6年7月31日までは486,300円）

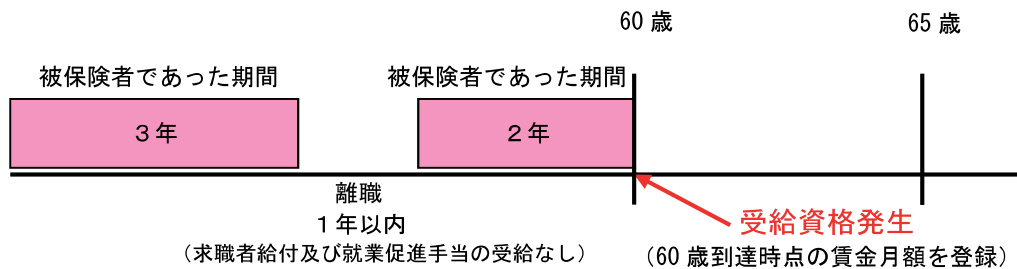
**下限額 86,070 円※** （令和6年7月31日までは82,380円）

※ 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。

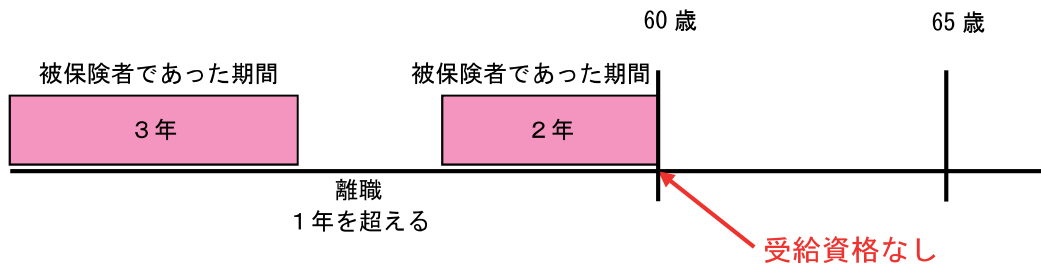
### 例示 1 60歳到達時点で受給資格を満たした場合



### 例示 2 60歳到達時点で受給資格を満たした場合



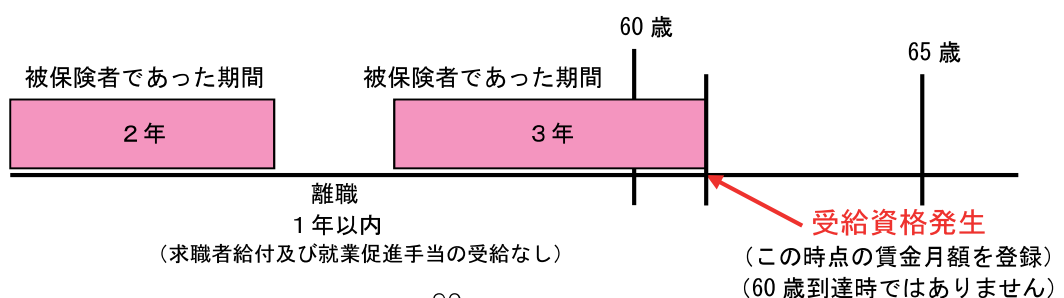
### 例示 3 60歳到達時点で受給資格を満たさない場合



60歳到達時点において被保険者であった期間が通算して5年に満たないため、受給資格が確認できなかった場合でも、その後被保険者であった期間が通算して5年を満たした時点で、再度手続を行うことにより、受給資格の確認を受けることができます。

**この場合、受給資格を満たした時点（被保険者であった期間が通算して5年を満たした時点）における賃金月額（上限額あり）が登録されることとなります。**

### 例示 4 60歳到達時以降、受給資格を満たした場合



② 60歳到達日において被保険者でなく、それ以降の再就職により被保険者となった場合

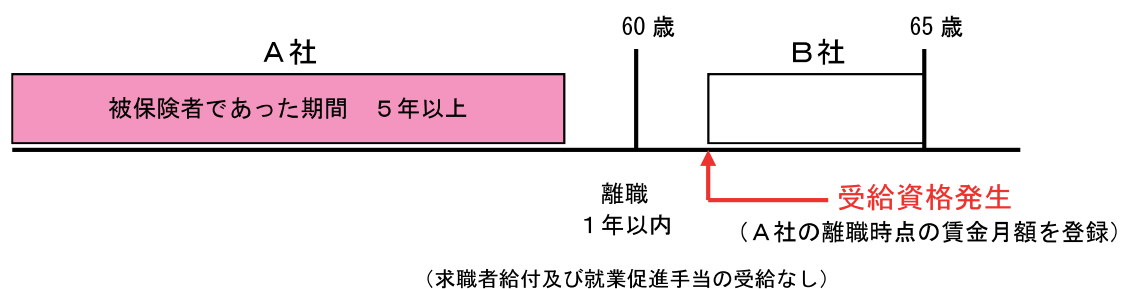
この場合でも、次の要件を満たすことにより、高年齢雇用継続基本給付金の受給資格の確認を受けることができます。

- イ 60歳到達前の離職した時点で、被保険者であった期間が通算して5年以上あること。
- ロ 60歳到達前の離職した日の翌日が、60歳到達後に再雇用された日の前日から起算して1年以内（高年齢雇用継続給付延長を行っている場合は、その延長期間内）にあること。（104ページ参照）
- ハ ロの期間に求職者給付及び就業促進手当を受給していないこと。

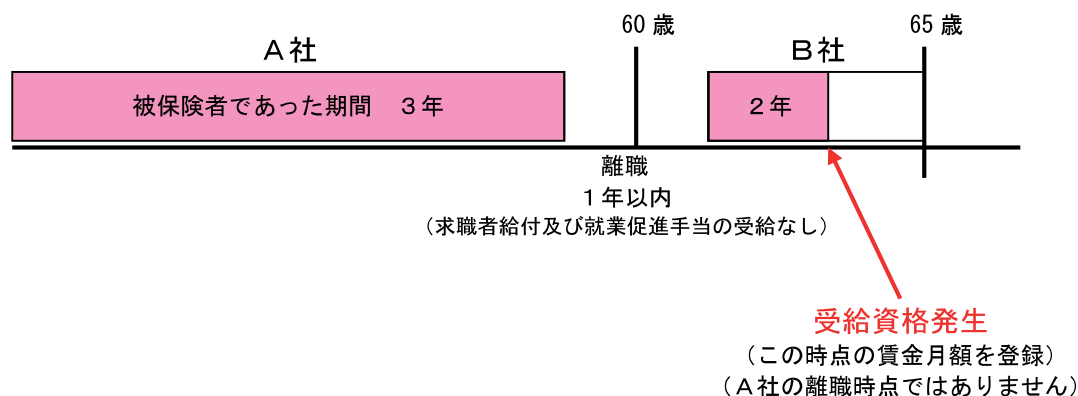
事業所を管轄するハローワークで受給資格確認の手続きを行い、受給資格が確認された場合には、**60歳到達時前の離職した時点の賃金月額（上限額あり）が登録**されます。

また、再就職時点で受給資格を満たさなかった場合でも、その後被保険者であった期間が通算して5年を満たした時点において、再度受給資格の確認を受けることができます。（**この場合、受給資格を満たした時点の賃金月額（上限額あり）が登録**されます。）

例示1 再就職時点で受給資格を満たした場合



例示2 再就職時点以降に受給資格を満たした場合



(2) 支給要件は . . . . .

支給対象期間において、一般被保険者として雇用されている各月（暦月のことで、その月の初日から末日まで継続して被保険者であった月に限ります。）（これを「支給対象月」といいます。）において、次の要件を満たしている場合に支給の対象となります。

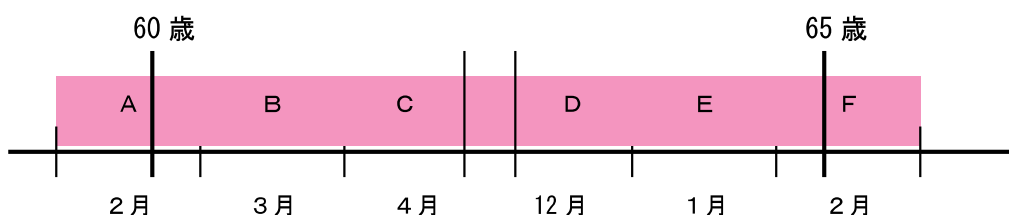
- イ 支給対象月の初日から末日まで被保険者であること
- ロ 支給対象月中に支払われた賃金が、60歳到達時等の賃金月額額の75%未満に低下していること。
- ハ 支給対象月中に支払われた賃金額が、**支給限度額**（＝376,750円、93ページ参照）未満であること。
- ニ 申請後、算出された基本給付金の額が、**最低限度額**（＝2,295円、93ページ参照）を超えていること。
- ホ 支給対象月の全期間にわたって、育児休業給付または介護休業給付の支給対象となっていないこと。

(3) 支給対象期間は . . . . .

高年齢雇用継続基本給付金の支給対象期間は次のとおりです。

- イ 60歳到達日の属する月から、65歳に到達する日の属する月までの間
- ロ 60歳到達時に受給資格を満たしていない場合は、受給資格を満たした日の属する月から
- ハ 60歳到達時に被保険者でなかった者は、新たに被保険者資格を取得した日または受給資格を満たした日の属する月から

例示 誕生日は2月20日



解説： 例えば、誕生日が2月20日、60歳到達時点で被保険者であった期間が通算して5年を満たした場合は例示のA～Fまでが支給対象期間となります。（A～Fまでの各月ごとに支給要件をそれぞれ判断していきます。）



(4) 支給額は . . . . .

① 支給額は、支給対象月ごとに、**賃金の低下率**〔支払われた賃金額（みなし賃金を含む）÷60歳到達時等の賃金月額×100〕に応じて、以下の計算式により決定されます。

なお、以下のとおり**支給限度額**及び**最低限度額**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。

**賃金の低下率**を「A」として、

イ 賃金低下率が61%（※<sup>1</sup>）以下の場合

**支給額＝実際に支払われた賃金額×15%（※<sup>2</sup>）**

ロ 賃金低下率〔A〕が61%（※<sup>1</sup>）を超えて75%未満の場合

$$\text{支給率〔B〕} = \frac{(-183A + 13,725)}{280A} \times 100$$

**支給額＝実際に支払われた賃金額×B〔支給率〕%**

ハ 賃金低下率が75%以上の場合

**支給額＝支給されません。**

（端数処理について）

「賃金低下率」及び「支給率」については、小数点以下第3位を四捨五入し、小数点以下第2位まで算出、「支給額」については、小数点以下を切り捨てて算出します。

※<sup>1</sup> 令和7年4月1日以降に受給資格要件を満たす方は、64%となります。

※<sup>2</sup> 令和7年4月1日以降に受給資格要件を満たす方は、10%となります。

**支給限度額及び最低限度額について**

**支給限度額 376,750円※**（令和6年7月31日までは370,452円）

支給対象月に支払われた賃金額と高年齢雇用継続基本給付金の合計額が支給限度額を超えるときは、超えた額を減じて支給されます。

**最低限度額 2,295円※**（令和6年7月31日までは2,196円）

高年齢雇用継続基本給付金の支給額が、最低限度額を超えないときは、支給されません。

※ 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】（令和7年3月31日までに受給資格要件を満たす場合）

60歳到達時の賃金月額が30万円であって、

① 支給対象月に支払われた賃金が18万円の場

低下率は60%  $(180,000 \div 300,000 \times 100)$

**支給額 =  $180,000 \times 15\% = 27,000$  円**

② 支給対象月に支払われた賃金が20万円の場

低下率は66.67%  $(200,000 \div 300,000 \times 100)$

支給率は8.17%  $(-183 \times 66.67 + 13,725) \div 100 \div (280 \times 66.67)$

**支給額 =  $200,000 \times 8.17 \div 100 = 16,340$  円**

③ 支給対象月に支払われた賃金が24万円の場

低下率が80%  $(240,000 \div 300,000 \times 100)$  のため支給されません。

## ② 「支払われた賃金額」について

高年齢雇用継続給付における「各月に支払われた賃金額」とは、その月に「**実際に支払われた賃金額**」のことをいいますが、その賃金額の中に、減額がある場合は、その減額があった賃金額を加算（これを「みなし賃金額」といいます。）して、賃金の低下率を判断する場合があります。

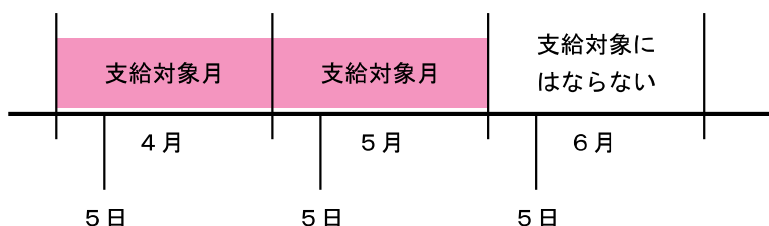
## イ 「実際に支払われた賃金額」について

高年齢雇用継続給付では、その支給決定を迅速に行うために、各月に支払われた賃金額を考えるにあたり、賃金の支払対象となった期間ではなく、「**賃金の支払日**」を基準としています。

このため、例えば以下のようなケースにおいて、「**5月に支払われた賃金額**」とは、**5月5日に支払われた賃金となります**。（5月5日に支払われた賃金の対象月は4月ですが、実際に支払われたのが5月であるためです。）

なお、以下のように、5月末日に退職した場合には、6月5日に支払われた賃金は高年齢雇用継続給付の支給対象となりませんのでご注意ください。

例示 月末賃金締切 翌月5日支払 5月末日に退職



## ロ みなし賃金額について

各月に支払われた賃金が低下した理由の中には、被保険者本人や事業主に責任がある場合や、他の社会保険により保障がなされるのが適切である場合など、雇用保険により給付がなされることが適切でない場合があります。

そこで、このような理由により賃金の減額があった場合には、**その減額された額が支払われたものとして、賃金の低下率を判断することとなります。**

これを、「**みなし賃金額**」といいます。

みなし賃金額が算定される理由は、以下のとおりです。

- (イ) 被保険者の責めに帰すべき理由、本人の都合による欠勤（冠婚葬祭等の私事による欠勤も含みます。）
- (ロ) 疾病または負傷
- (ハ) 事業所の休業（休業の理由、休業の期間は問いません。）
- (ニ) 同盟罷業、怠業、事業所閉鎖等の争議行為
- (ホ) 妊娠、出産、育児
- (ヘ) 介護

### 【注意】

- ① 「各月に実際に支払われた賃金」とは、支給対象期間中の各月に支払われた賃金をいい、支給対象期間外に支払われた賃金は対象外となります。
- ② 「みなし賃金額」は、賃金の低下率を判断する際に算出するものであり、**支給額の算出にあたっては、「実際に支払われた賃金額」にその支給率を乗ずることとなります。**

## ハ 数か月分一括払いの通勤手当等について

本来なら各月ごとに支払われるべきところ、単に支払い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、その通勤手当等の額を対象月数で除した額を、**支払いのあった月以降の各月に割り振って計上**するという特別の取扱いを行いますのでご注意ください。（ただし、端数が出た場合は、最後の月分に加算します。）

なお、**最初の支給対象期間の前に数か月分一括して支払われた通勤手当等については、その後の支給対象月への算入は行わないこととしていますので、併せてご注意ください。**

例示 1 4月～6月分の通勤手当 10,000 円が3月に支払われた場合

例示 2 4月～6月分の通勤手当 10,000 円が4月に支払われた場合

例示 1	→	3,333 円	3,333 円	3,334 円	×
例示 2	→		3,333 円	3,333 円	3,334 円
		3 月	4 月	5 月	6 月

《事例 1》

賃金月額が 30 万円、各月に実際に支払われた賃金額が 18 万円、欠勤による賃金の減額が 3 万円の場合。

→ 欠勤により賃金の減額があるので、 $18 \text{万円} + 3 \text{万円} = 21 \text{万円}$ をみなし賃金額として、賃金の低下率を判断します。

低下率は  $21 \text{万円} \div 30 \text{万円} = 70.00\%$  となり、支給率は  $4.67\%$  となりますので、

支給額は  $18 \text{万円} \times 4.67\% = 8,406 \text{円}$  となります。



みなし賃金ではなく、実際に支払われた賃金額です。

《事例 2》

賃金月額が 30 万円、各月に実際に支払われた賃金額が 18 万円、欠勤による賃金の減額が 5 万円の場合。

→ 欠勤により賃金の減額があるので、 $18 \text{万円} + 5 \text{万円} = 23 \text{万円}$ をみなし賃金額として、賃金の低下率を判断します。

低下率は  $23 \text{万円} \div 30 \text{万円} = 76.67\%$  となります。

実際に支払われた賃金額では、75%未満に低下していますが、欠勤による控除をしない場合の通常の賃金で低下率を算定するため、このケースでは 75%未満ならず、**不支給**となります。

《事例 3》

賃金月額が 30 万円、各月に実際に支払われた賃金額が 15 万円、欠勤による賃金の減額が 3 万円の場合。

→ 欠勤により賃金の減額があるので、 $15 \text{万円} + 3 \text{万円} = 18 \text{万円}$ をみなし賃金額として、賃金の低下率を判断します。

低下率は  $18 \text{万円} \div 30 \text{万円} = 60.00\%$  となります。

低下率が 61%以下となるため、支給額は  $15 \text{万円} \times 15\% = 22,500 \text{円}$  となります。



みなし賃金ではなく、実際に支払われた賃金額です。

## (5) 受給資格の確認と支給申請は . . . . .

### ① 60歳到達日において被保険者であった場合

- 届出書類 . . . . . 「雇用保険被保険者六十歳到達時等賃金証明書」 (=賃金証明書)  
「高年齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回)高年齢雇用継続給付支給申請書」 (=受給資格確認票)
- 提出期限 . . . . . 最初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か月以内
- 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
  - 被保険者の年齢が確認できる書類の写し (運転免許証、住民票記載事項証明書、その他官公署から発行・発給された身分証明書又は資格証明書で年齢を確認できる書類)
  - 通帳、キャッシュカードなど払渡希望金融機関の口座情報が確認できるもの又はその写し (手書きで申請書を作成する場合のみ必要。)
- ※ 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。  
なお、あらかじめマイナンバーを届け出ている者については、年齢確認書類の写しを省略できます。

### イ 「賃金証明書」の提出及び受給資格確認について

被保険者が初回の支給申請手続をする場合は、「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。

これにより、高年齢雇用継続基本給付金の受給資格がある場合は「高年齢雇用継続給付受給資格確認通知書」 (=確認通知書) を、また受給資格がない場合は、「高年齢雇用継続給付受給否認通知書」 (=否認通知書) が交付されます。

### ロ 被保険者に対する通知について

#### (イ) 受給資格が確認された場合

ハローワークから交付された「確認通知書」には、60歳到達時の「賃金月額」と「賃金月額の75%」が印字されます。(ただし、60歳に達した時に受給資格が否認された場合で、その後受給資格を満たしたときは、60歳到達時の「賃金月額」は、受給資格が確認された時点となります。)

この「確認通知書」は、必ず被保険者に対して交付し、被保険者に支払われる賃金額が、この「確認通知書」に印字された「賃金月額の75%」未満に低下した場合について高年齢雇用継続給付の支給を受けることができる旨を、通知してください。

#### (ロ) 受給資格が否認された場合

ハローワークから交付された「否認通知書」は、必ず被保険者に対して交付し、「被保険者であった期間が5年」であることの要件を満たした場合に、再度、受給資格の確認ができる旨を、通知してください。

なお、被保険者が引き続き雇用された場合に受給資格を満たすこととなる予定日と、5年の要件を満たすために不足している期間については、この「否認通知書」の「通知内容」欄に記載されています。

## ハ 次回支給申請月の指定について

「確認通知書」に添付されている「高年齢雇用継続給付次回支給申請日指定通知書（事業主通知用）」は、次回支給申請すべき月を指定するもので、事業主の方に通知されます。

なお、次回の支給申請月に支給要件を満たさないことが明らかな場合は、支給申請を行う必要はありませんが、支給要件を満たすか否かがはっきりしない場合には、ハローワークの窓口にご相談ください。

### ② 60歳到達日において被保険者でなく、それ以降の再就職により被保険者となった場合

**届出書類**……雇用された直前の離職に係る「**雇用保険被保険者離職票**」（受給資格決定を受けた方は「**雇用保険受給資格者証**」）  
「**高年齢雇用継続給付受給資格確認票・（初回）高年齢雇用継続給付支給申請書**」（以下「**受給資格確認票**」という。）

**提出期限**……被保険者として雇用された日以降速やかに、「**雇用保険被保険者取得届**」とできるだけ同時に

**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**……

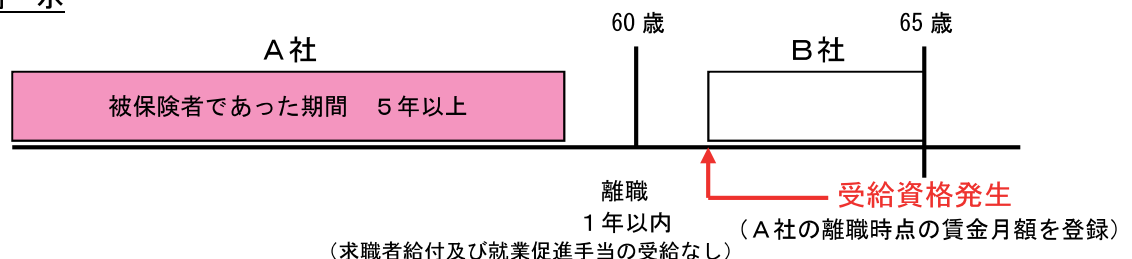
- 賃金台帳、出勤簿（タイムカード）、労働者名簿、雇用契約書など
- 被保険者の年齢が確認できる書類の写し（運転免許証、住民票記載事項証明書、その他住民票記載事項証明書をもとに公的機関が発行した証明書で年齢を確認できる書類）
- 通帳、キャッシュカードなど払渡希望金融機関の口座情報が確認できるもの又はその写し（手書きで申請書を作成する場合のみ必要。）

※ **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。**  
**なお、あらかじめマイナンバーを届け出ている者については、年齢確認書類の写しを省略できます。**

被保険者資格の喪失に基づき 60 歳到達時において被保険者でなく、かつ、雇用保険（基本手当等）の支給を受けずに、その喪失日から 1 年以内に再就職した場合は「**離職票**」を、雇用保険の受給資格決定を受けた場合は「**雇用保険受給資格者証**」を併せて提出してください。

これにより、高年齢雇用継続給付金の受給資格について確認（否認）を行い、今後の申請についてお知らせします。

#### 例 示



※ 事業主の方が手続きを行う場合であって、新たに 60 歳から 65 歳の方を雇った場合、「雇用保険被保険者取得届」の届出により、通知される「雇用保険被保険者資格取得等確認通知書」に「高年齢雇用継続給付受給可」と印字されている場合があります。その場合は、「高年齢雇用継続給付支給申請書及び高年齢雇用継続給付次回申請日指定通知書」を発行する事が可能ですが、受給の可否についてあらかじめ本人が同意していることが条件となりますので、ご注意ください。

### ③ 2回目以降の支給申請について

高年齢雇用継続給付の支給を受けることができるのは、支払われた賃金額が「受給資格確認通知書」または「高年齢雇用継続給付支給決定通知書」に印字されている「賃金月額75%未満に低下した月」となります。

届出書類……「高年齢雇用継続給付支給申請書」（以下「支給申請書」という。）

提出期限……指定された支給申請月

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……

- 支給申請書の内容が分かる書類の写し（賃金台帳、出勤簿（タイムカード）、労働者名簿など）

### ④ 支給申請時期について

支給申請は、原則として2か月ごとに行うこととなります。

ハローワーク（公共職業安定所長）から、あらかじめ事業所ごとに「奇数型」と「偶数型」のいずれかを指定します。（「次回支給申請日指定通知書」に印字されています。）

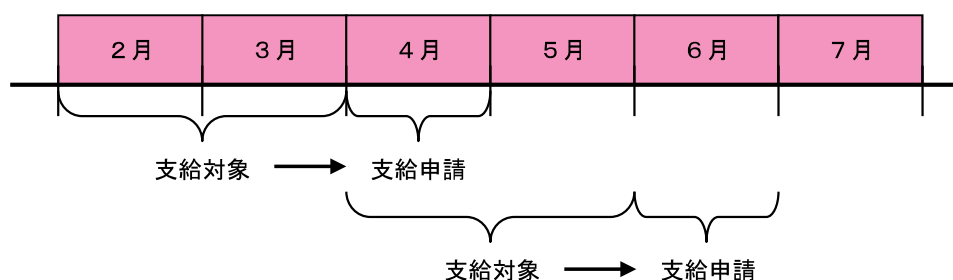
また、初回の支給申請は、最初の支給対象月の初日から起算して4か月以内に行うことができますが、支給申請月の型が指定されている事業所については、できるだけ支給申請期間内（4か月以内）の指定月（奇数型・偶数型）に初回の支給申請を行ってください。

「支給申請月」とは……

支給申請月は、ハローワーク（公共職業安定所長）から指定された月型は、今後、その事業所の支給申請月の型となりますが、特段の事情がない限り、この月型は変更できません。

なお、指定月が1月・3月・5月・7月・9月・11月の場合は奇数型、2月・4月・6月・8月・10月・12月の場合は偶数型と呼びます。

例示 偶数型



#### ⑤ あらかじめ受給資格の確認及び賃金登録のみを行う場合

雇用する労働者が 60 歳に到達し、初回の支給申請を行う前に「賃金証明書」と「受給資格確認票」を提出し、受給資格の確認及び賃金登録を行うことができます。

あらかじめ受給資格の確認及び賃金登録の手続きを行っていただくと、次のような**メリット**がありますので、**事前の提出について出来る限りのご協力をお願いします。**

#### メリット

- 事前に受給資格の確認や賃金月額が把握できる。
- 初回の支給申請に係る事務処理が円滑になされる。
- 支給申請漏れの防止を図ることができる。

#### (6) 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「**高年齢雇用継続給付支給決定通知書**」と次回の支給申請の際に使用する「**高年齢雇用継続給付支給申請書**」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。

#### (7) 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 高年齢再就職給付金について

### (1) 受給資格は . . . . .

- イ 60 歳以上 65 歳未満で再就職した一般被保険者であること。
- ロ 1 年を超えて引き続き雇用されることが確実であると認められる安定した職業に就いたこと。
- ハ 再就職する前に雇用保険の基本手当等の支給を受け、その受給期間内に再就職し、かつ支給残日数が 100 日以上あること。
- ニ 直前の離職時において、被保険者であった期間が通算して 5 年以上あること。
- ホ その再就職について、再就職手当を受給していないこと。

上記の要件を満たすような場合、事業所の所在地を管轄するハローワークで、受給資格確認手続きを行ってください。

この手続きにより、ハローワークにおいて受給資格の確認を行うとともに、「**再就職前に受給していた雇用保険の基本手当の算定の基礎となった賃金日額×30 に相当する額**」を「**高年齢再就職給付金に係る賃金月額**」として登録することとなります。

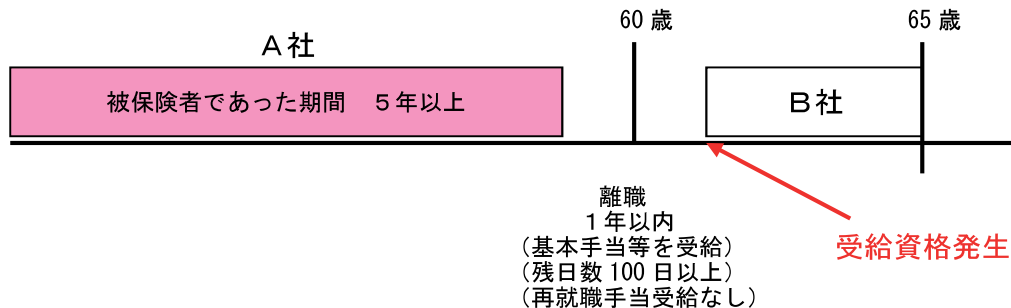


この高年齢再就職給付金に係る賃金月額と、再就職後の各月に支払われた賃金額を比較することにより、支給要件を判断し、支給額を決定することとなります。

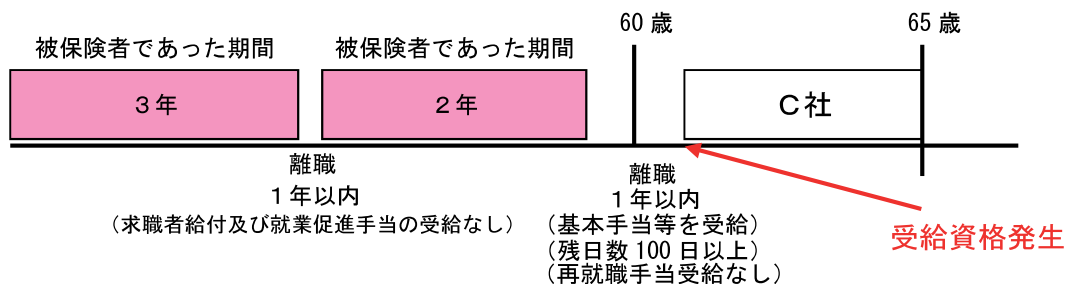
**支給資格を満たさなかった場合は・・・**

支給資格を満たさなかった場合は、その後において被保険者であった期間5年以上を満たすことはなく、再就職後に支給資格が発生することはありません。

**例示1 支給日数100日以上残して再就職し、支給資格の要件を満たした場合**



**例示2 60歳前に退職し、支給日数100日以上残して再就職した場合**



**(2) 支給要件は・・・**

高年齢雇用継続基本給付金と同様です。(92ページ参照)

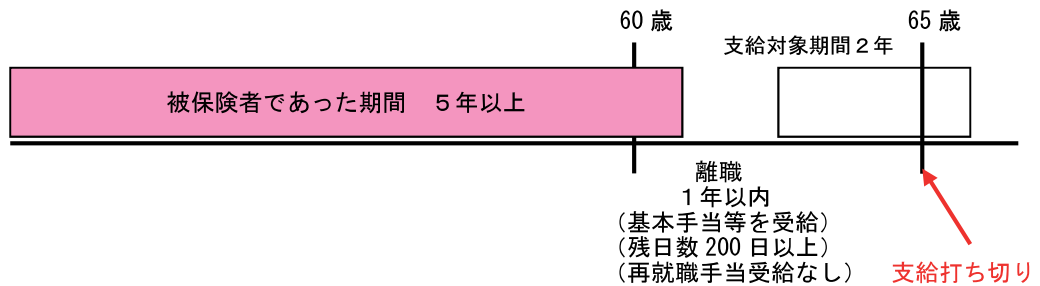
**(3) 支給対象期間は・・・**

イ 雇用保険の基本手当の残日数が200日以上の場合は、当該被保険者となった日の翌日から2年を経過する月まで。

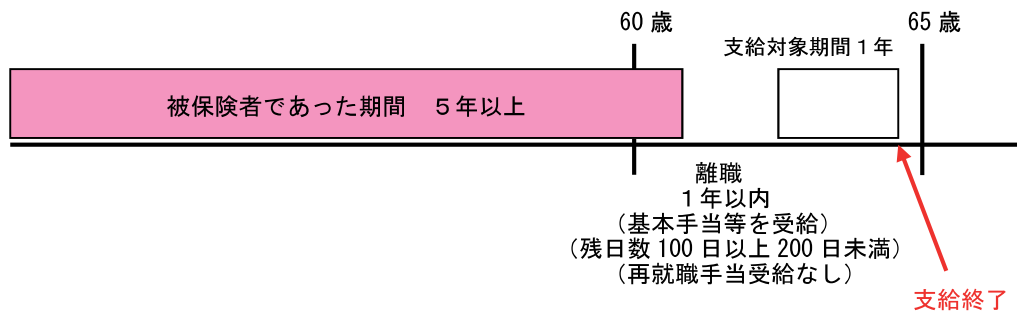
ロ 雇用保険の基本手当の残日数が100日以上200日未満の場合は、当該被保険者となった日の翌日から1年を経過する月まで。

ハ イ及びロにおいて、2年または1年を経過する前に65歳に達した場合は、支給対象期間にかかわらず、65歳に達した日の属する月まで。

#### 例示 1 支給残日数 200 日以上の場合



#### 例示 2 支給残日数 100 日以上 200 日未満の場合



#### (4) 支給額は . . . . .

高年齢雇用継続基本給付金と同様です。(93 ページ参照)

#### (5) 受給資格の確認は . . . . .

届出書類 . . . . . 「高年齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回) 高年齢雇用継続給付支給申請書」(以下「受給資格確認票」という。)

提出期限 . . . . . 被保険者として雇用された日以降速やかに、「雇用保険被保険者資格取得届」とできるだけ同時に

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

※ なお、被保険者の年齢が確認できる書類は不要です。

※ **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。**

雇用保険の基本手当等を受給した 60 歳以上の者を再雇用した場合、「雇用保険被保険者資格取得届」と同時に、併せて「**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速やかに提出してください。

ただし、以前に雇用されていた事業所において高年齢雇用継続給付の受給資格の確認を受けていたことがある方が退職し、雇用保険の基本手当を受けずに再就職した場合は、受給資格確認票の提出は必要ありません。

### ① 受給資格の確認について

高年齢再就職給付金の受給資格がある場合は「受給資格確認通知書」を、受給資格がない場合は「受給資格否認通知書」を交付いたします。

この「受給資格確認通知書」には、再就職前に受給していた雇用保険の基本手当に係る賃金日額の30日分の額とその75%に相当する額が、それぞれ「賃金月額」、「賃金月額の75%」として印字されるほか、支給残日数に応じた「支給期間」も印字されます。

**なお、受給資格が否認された場合は、それ以後、受給資格を満たすことはありません。**

### ② 被保険者に対する通知と次回支給申請月の指定について

高年齢雇用継続基本給付金と同様です。(97～98 ページ参照)

### (6) 支給申請は . . . . .

高年齢雇用継続基本給付金と同様です。(97～100 ページ参照)

### (7) 支給申請の結果は . . . . .

高年齢雇用継続基本給付金と同様です。(100 ページ参照)

### (8) 給付金の口座振込みは . . . . .

高年齢雇用継続基本給付金と同様です。(100 ページ参照)

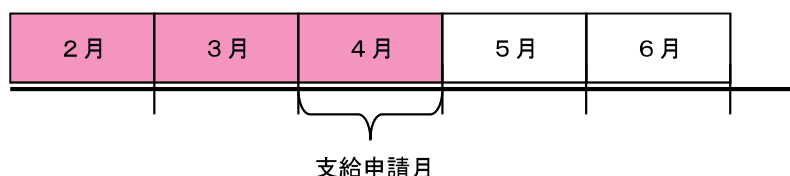
## 5 離職等により被保険者資格を喪失したとき

### (1) 被保険者資格喪失直前の支給対象月に係る支給申請手続

高年齢雇用継続給付の受給中の被保険者が、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月の前であっても支給申請を行うことができますので、「雇用保険被保険者資格喪失届」と併せて、「支給申請書」を提出してください。

**なお、1日以上被保険者として雇用されない日がある月については、支給対象月となりませんので、ご注意ください。**

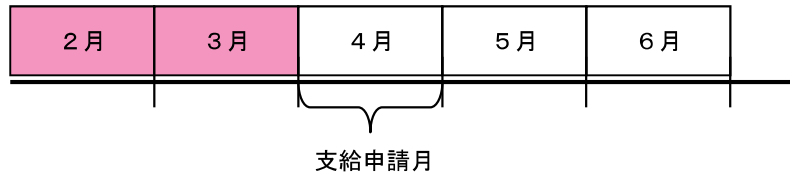
#### 例示 1 偶数型の事業所を、4月末日で退職した場合



→ 4月の支給申請月には2月と3月分の申請書を提出します。

また、4月末日に退職した場合は、「雇用保険被保険者資格喪失届」と併せて4月分の支給申請書を提出してください。(次回の支給申請月である6月まで待つ必要はありません。)

## 例示2 偶数型の事業所を、4月25日で退職した場合



→ 4月の支給申請月には2月と3月分の申請書を提出しますが、4月分は月の途中で退職しているため、支給対象月とはなりません。

ただし、転職等の理由により、4月26日から引き続き被保険者資格を取得するような場合は、支給対象月となるため、転職後の事業主から支給申請書を提出してください。（この場合、支給申請書の備考欄に、前の事業所で4月中に支払われた賃金額を記入してもらうようにしてください。）

### (2) 高年齢雇用継続給付の延長申請について

高年齢雇用継続基本給付金の支給期間は65歳に達する月までですが、被保険者資格を喪失して、1年を超える被保険者期間の空白があつて再就職した場合は、高年齢雇用継続給付は支給できません。

ただし、以下の理由により、資格喪失している期間について延長を行うことができ、1年を超えた場合でも支給が可能となります。

なお、代理人による提出の場合は、別途委任状が必要ですのでご注意ください。

イ 病気、けが等の理由により引き続き30日以上職業に就くことができない日があるとき（最大3年間）

ロ 60歳以上の定年等の理由により退職した方が、一定期間安定した雇用に就くことを希望しないとき（最大1年間）

**届出書類**……「受給期間延長等・教育訓練給付適用対象期間・高年齢雇用継続給付延長申請書」（用紙はハローワークにあります。）

**提出期限**……イの理由の場合…30日以上職業に就くことができなくなるに至った日の翌日以降、早期に申請いただくことが原則ですが、延長後の期間の最後の日までの間であれば、提出は可能

ロの理由の場合…離職日の翌日から起算して2か月以内

**届出先**……本人の住所を管轄するハローワーク

**持参するもの**……

イの理由の場合には、受給期間が認められる理由に該当する事実を証明する書類

## 6 年金と高年齢雇用継続給付との併給調整について

特別支給の老齢厚生年金（在職老齢年金）の支給を受けながら、同時に高年齢雇用継続給付の支給を受けている期間については、高年齢雇用継続給付の給付額に応じ、年金の一部が支給停止される場合があります。

併給調整の具体的な詳細については、最寄りの年金事務所へお問い合わせください。

## 7 その他

### (1) 受給中に本人が死亡したとき

死亡した日の翌日の属する月の前月までについて、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、**未支給高年齢雇用継続給付**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**にしなければなりません。

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、高年齢雇用継続給付を受けることができないにもかかわらず、**不正な手段により高年齢雇用継続給付の支給を受け、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。**

事業主の皆様におかれましては、高年齢雇用継続給付制度へのご理解・ご協力をお願いいたします。

## 高齢雇用継続給付受給資格確認票の記入例

- 1 「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。
- 2 「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。
- 5 「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。
- 3 「資格取得年月日」**  
・当該事業所における被保険者となった年月日を記入してください。

様式第33号の3 (第101条の5、第101条の7関係) (第1面)  
**高齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回) 高齢雇用継続給付支給申請書**  
 (必ず第2面の注意書きをよく読んでから記載してください。)

1. 個人番号: 6666666666666666

2. 被保険者番号: 5015-155155-5

3. 資格取得年月日: 4-160401 (3 昭和 4 平成 5 令和)

4. 被保険者氏名: フリガナ(カタカナ) 下田 村男

5. 事業所番号: 1501-123456-7

6. 給付金の種類: 1 (1 基本給付金 2 再就職給付金)

7. 支給対象年月その1: 5-08 (元号 年 月)

8. 7欄の支給対象年月に支払われた賃金額: 370107 (元 円)

9. 賃金の減額があった日数: 00 (日)

10. みなし賃金額: (円)

11. 支給対象年月その2: 5-09 (元号 年 月)

12. 11欄の支給対象年月に支払われた賃金額: 259022 (元 円)

13. 賃金の減額があった日数: 00 (日)

14. みなし賃金額: (円)

15. 支給対象年月その3: (元号 年 月)

16. 15欄の支給対象年月に支払われた賃金額: (元 円)

17. 賃金の減額があった日数: (日)

18. みなし賃金額: (円)

19. 賃金月額 (区分一日額又は総額): (円)

20. 登録区分: (1 日額 2 総額)

21. 基本手当の受給資格: ( )

22. 定年等修正賃金登録年月日: (元号 年 月 日)

23. 受給資格確認年月日: (元号 年 月 日)

24. 支給申請月: (1 奇数月 2 偶数月)

25. 次回(初回)支給申請年月日: (元号 年 月 日)

26. 支払区分: ( )

27. 金融機関・店舗コード: ( )

28. 未支給区分: (空欄 未支給以外 1 未支給)

(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。)

- 「事業所名(所在地・電話番号)、事業主氏名」**  
記入事実には誤りのないことを証明してください。

29. その他賃金に関する特記事項: 30. 31.

上記の記載事実には誤りのないことを証明します。  
 雇用商会 株式会社  
 事業所名(所在地・電話番号) 新潟市中央区万代〇-〇-〇  
 025-244-0000  
 令和 〇年 10月 15日 事業主氏名 雇用商会 株式会社 代表取締役 適用 太郎

上記のとおり高齢雇用継続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5及び第101条の7の規定により、上記のとおり高齢雇用継続給付の支給を申請します。  
 令和 〇年 10月 15日 新潟公共職業安定所長 殿 住 所 三条市塚本林〇-〇〇  
 フリガナ シンダ ムラオ 申請者氏名 下田 村男

32. 払渡希望金融機関指定届

フリガナ	ヤギガハナシンヨウキンコ シンダ	金融機関コード	0000	店舗コード	000
名称	八木ヶ鼻信用金庫 下田	本店	0000	000	
銀行等(ゆうちょ銀行以外)	口座番号 (普通)	1234321			
ゆうちょ銀行	記号番号 (総合)	-			

資金締切日: 20日 賃金支払日: (月) 翌月 25日 賃金形態: ( ) 日給 時間給  
 所定労働日数: 7欄 日 11欄 日 15欄  
 通勤手当: ( ) (月) 3か月・6か月

資格確認の可否: 可 否  
 年齢確認書類: 住・免・( )  
 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: 氏名 電話番号

※ 所 次 課 係 係 操作者  
 長 長 長 長 係 者

(注) 記載内容について、記載した方に直接確認する場合があります。 2024. 3

- 「払渡希望金融機関指定届」**  
「名称」欄には、高齢雇用継続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、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。

- 「申請者氏名」**  
被保険者本人が氏名を記載してください。  
 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、申請者氏名欄における署名は、「申請について同意済み」と記載してください。



# 雇用保険被保険者六十歳到達時等賃金証明書の記入例（その2）

## ⑩「⑩の基礎日数」

- ・⑩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。

## ⑫「賃金額」

- ・月給者は④欄に、日給者は⑤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④欄に記入し、合計額を計欄に計上してください。
- ・④欄、又は⑤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。

## ⑥「60歳に達した日等の年月日」

- ・60歳に達した後に被保険者であった期間が通算して5年を満した日を記入してください。

## ⑧「60歳に達した日等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」

- ・「60歳に達した日等の翌日」欄は、⑥欄の日の翌日を記入してください。
- ・原則、60歳に達した日等から遡って1年間において、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時間以上ある被保険者期間算定対象期間が、直近より6か月以上記入が必要です。

※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。（42～43ページ参照）

## ⑨「⑧の期間における賃金支払基礎日数」

- ・⑧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。

## ⑩「賃金支払対象期間」

- ・最上段には60歳に達した日等の直前の賃金締切日の翌日から60歳に達した日等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記入してください。
- ・賃金支払基礎日数が11日以上を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。（42～43ページ参照）

## ⑭「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。

様式第33号の4（第101条の5関係）

### 雇用保険被保険者六十歳到達時等賃金証明書(安定所提出用)

① 被保険者番号 5011-501150-1	③ フリガナ ノウ ナダチ
② 事業所番号 1501-123456-7	60歳に達した者の氏名 能生 名立
④ 名称 雇用商会 株式会社	⑤ 60歳に達した者の 〒941-0000 糸魚川市能生△-△△
事業所所在地 新潟市中央区万代〇-〇-〇	住所又は居所 電話番号(025) 552-xxxx
電話番号 025-244-0000	60歳に達した者の(昭和)△年7月12日 生年月日 平成
⑥ 60歳に達した日等の年月日 平成●年3月31日	
この証明書の記載は、事実と相違ないことを証明します。 住所 新潟市中央区万代〇-〇-〇	
事業主 雇用商会 株式会社 氏名 代表取締役 通用 太郎	

60歳に達した日等以前の賃金支払状況等		⑧	⑨	⑩	⑫	備考
60歳に達した日等の翌日	60歳に達した日等	賃金支払基礎日数	賃金支払対象期間	賃金基礎日数	賃金額	
3月1日	4月1日	31日	3月26日～60歳に達した日等	6日	60,000	
2月1日	2月28日	28日	2月26日～3月25日	28日	310,000	
1月1日	1月31日	31日	1月26日～2月25日	31日	310,000	
12月1日	12月31日	31日	12月26日～1月25日	31日	310,000	
11月1日	11月30日	30日	11月26日～12月25日	30日	310,000	
10月1日	10月31日	31日	10月26日～11月25日	31日	310,000	
月 日	月 日	日	9月26日～10月25日	30日	310,000	
月 日	月 日	日	月 日	日		
月 日	月 日	日	月 日	日		
月 日	月 日	日	月 日	日		
月 日	月 日	日	月 日	日		
月 日	月 日	日	月 日	日		

賃金に関する特記事項	六〇歳到達時等賃金証明書受理 令和 年 月 日 (受理番号)
------------	--------------------------------------

※公共職業安定所記載欄

社会保険 労働者 記載欄	自成年用・異出代行・労働関係の表示	氏 名	電 話 番 号	所 長	次 長	課 長	係 長	係
--------------------	-------------------	-----	---------	-----	-----	-----	-----	---

(注) 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、社会保険労働者が事業主の委託を受け、電子申請により本申請書の提出に関する手続を行う場合には、当該社会保険労働者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申請書の提出と併せて送付することをもって、本証明書に添付する当該事業主の電子署名に代えることができます。また、本手続について、事業主が本申請書の提出に関する手続を行う場合には、当該事業主が被保険者から、当該被保険者が六十歳到達時等賃金証明書の内容について確認したことを証明するものを提出せ、保存しておくことをもって、当該被保険者の（電子）署名に代えることができます。

## ⑬「備考」

- ・⑧欄から⑫欄の参考となることを記入してください。  
＜例えば＞
  - ・賃金未払いがある場合
  - ・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
- ・60歳に到達した日が令和2年8月1日以降であって、⑨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。



**高年齢雇用継続給付次回支給申請日指定通知書  
高年齢雇用継続給付受給資格確認・否認通知書  
高年齢雇用継続給付支給決定通知書**

高年齢雇用継続給付次回支給申請日指定通知書（事業主通知用）

事業所番号	1501-123456-7	事業所名略称	雇用商事 株式会社	資格取得年月日
被保険者番号	5015-555555-5	氏名	シタムラ カキ	590401
支給申請月	給付金の種類	次回支給対象年月	次回支給申請期間	次回支給申請年月日
偶数月型	1	0008-0009	001001-001031	

管轄公共職業安定所 〒950-8532 新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館 TEL025-280-8609  
所在地・電話番号  
交付 令和 年 月 日



2020. 3

<キリトリ>

高年齢雇用継続給付受給資格確認通知書（被保険者通知用）

被保険者番号	氏名	性別	生年月日	受給資格確認年月日
5015-555555-5	シタムラ カキ	男	3-390803	000827
資格取得年月日	事業所番号	支給期間	0008-0508	
590401	1501-123456-7			
賃金月額	賃金月額の75% (支給限度額)	支払方法		
330,000	247,500			
通知内容	<p>先般、提出されました受給資格確認票等の書類を審査したところ、受給資格を下記のとおりに確認することとなりましたので通知します。</p> <p>1. 給付金の種類 高年齢雇用継続基本給付金 2. 受給資格の要件に該当した日 令和0年8月2日（60歳） 3. 初回支給対象月 令和0年8月、令和0年9月 4. 初回支給対象月 令和0年10月1日～令和0年10月31日</p>			

管轄公共職業安定所 〒950-8532 新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館 TEL025-280-8609  
所在地・電話番号  
交付 令和 年 月 日



2020. 3

**「賃金月額の75% (支給限度額)」**

- ・各月に支払われた賃金額がこの額未満である月について支給の対象となります。
- ※ 毎年8月1日に高年齢雇用継続給付の支給限度額が変更される場合、これに伴い変更になることがあります。

**「支払方法」**

- ・支払先として指定された口座番号ですので、よく確認してください。

**「通知内容」**

受給資格確認申請が行われた場合で

**① 受給資格を確認したときは**

例示のように、支給対象月、申請月等が印字されます。

**② 被保険者期間が通算して5年に満たず、受給資格の確認がなされないときは**

受給資格を満たす予定の日が印字されます。

なお、支給申請が行われた場合は支給金額が印字されます。

# 高年齢雇用継続給付支給申請書の記入例

## 1 「被保険者番号」～「支給申請月」

・受給資格の確認及び賃金月額登録が初回の支給申請前に行われた場合または、2回目以降の支給申請の場合は、これらの欄にハローワークシステムにより印字した支給申請書をお渡します。

## 4、8、12 「支給対象年月」

・支給を受けようとする支給対象月を記入してください

## 5、9、13 「支給対象年月に支払われた賃金額」

・4、8、12 欄の支給対象月に支払われた賃金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場合は、各々19、20、21 欄にその額と名称を記入してください。

様式第33号の3の2 (第101条の5、第101条の7関係) (第1面)

### 高年齢雇用継続給付支給申請書

(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。)

横票種別: 14301 氏名: サタマ カエ 給付金の種類: 1 (基本給付金) 事業所番号: 1501-123456-7 管轄区分: 0

1. 被保険者番号: 5015-555555-5 2. 資格取得年月日: 3-590401 要件該当日: 000802 支給対象年月: NN 0008 0009

支給申請月: 001001 001031 前回処理年月日: 000831 賃金月額7.5% (旧8.5%): 247,500 賃金月額8.1% (旧6.4%): 201,300

3. 被保険者氏名: フリガナ(カタカナ)

<賃金支払状況>

4. 支給対象年月その1: 5-00008 5. 4欄の支給対象年月に支払われた賃金額: 200000 6. 賃金の減額があった日数: 0 7. みなし賃金額: 0

8. 支給対象年月その2: 5-00009 9. 8欄の支給対象年月に支払われた賃金額: 190000 10. 賃金の減額があった日数: 1 11. みなし賃金額: 0

12. 支給対象年月その3: 19. 12欄の支給対象年月に支払われた賃金額: 19. 20. 21. 1日欠勤 10,000円減額

16. 未支給区分: 1 (空欄 未支給以外) 17. 出力区分: (即時出力の場合は「1」を入力) 18. 次回支給申請年月日: 4 平成 5 令和

その他賃金に関する特記事項: 19. 20. 21.

## 6、10、14 「賃金の減額があった日数」

・4、8、12 欄の支給対象月において、非行、疾病、負傷、事業所の休業等により賃金の全部又は、一部を受けることができなかった日数を記入してください。  
 この場合、4、8、12 欄の支給対象月において減額の対象となった賃金額を、各々19、20、21 欄に記入してください。

## 「事業所名(所在地・電話番号)、事業主氏名」

・記載事実と誤りのないことを証明してください。

裏面にあります

様式第33号の3の2 (第101条の5、第101条の7関係) (第2面)

上記の記載事実と誤りのないことを証明します。  
 令和 ● 年 10 月 12 日

雇用商事 株式会社  
 新潟市中央区万代〇-〇-〇 025-244-0000  
 事業主氏名 雇用商事 株式会社 代表取締役 適用 太郎

雇用保険法施行規則第101条の5及び第101条の7の規定により、上記のとおり高年齢雇用継続給付の支給を申請します。  
 令和 ● 年 10 月 12 日 新潟 公共職業安定所長 職

申請者氏名 下田村 栄

社会保険 氏名 電話番号  
 労働士 氏名 電話番号  
 記載欄

※ 所長 次長 課長 係長 係 操作者

賃金締切日: 20日 賃金支払日: (毎月) 翌月 25日  
 賃金形態: 日給・時間給  
 所定労働日数: 4欄 日: 8欄 日: 12欄 日  
 通勤手当: (毎月) 3か月・6か月・無

※支給決定年月日 令和 年 月 日

## 「申請者氏名」

・被保険者本人が氏名を記載してください。  
 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、申請者氏名欄における署名は、「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、賃金形態、支給対象月ごとの所定労働日数、通勤手当について記入してください。  
 ○前事業所を離職し、1日の空白もなく再就職した場合等は、備考欄に前事業所に係る賃金額を記載してもらってください。  
 ○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氏名を記入してください。

**受給期間延長等・教育訓練給付適用対象期間・  
高年齢雇用継続給付延長申請書の記入例**

「2 申請する延長等の種類」欄の申請する延長の種類を○で囲んでください。

受給期間延長等・教育訓練給付適用対象期間・高年齢雇用継続給付延長申請書

1	氏名	弥彦 菊次郎		生年月日	昭和38年9月9日 令和	性別	<input checked="" type="radio"/> 男 <input type="radio"/> 女
申請者	住所又は居所	〒959-×××× 西蒲原郡弥彦村弥彦〇〇〇 (電話 0000-00-0000)					
2	申請する延長等の種類	<input checked="" type="radio"/> 受給期間・ <input checked="" type="radio"/> 教育訓練給付適用対象期間・ <input checked="" type="radio"/> 高年齢雇用継続給付					
3	離職年月日	令和6年9月30日	4 被保険者となった年月日	昭和59年4月1日 令和			
5	被保険者番号	1501-111111-1					
6	支給番号						
7	この申請書を提出する理由	<input checked="" type="radio"/> 妊娠、出産、育児、疾病、負傷等により職業に就く(対象教育訓練の受講を開始する)ことができないため <input type="radio"/> 定年等の理由により離職し、一定期間求職の申込みをしないことを希望するため <input type="radio"/> 事業を開始等したため  具体的理由   病気による入院のため					
8	職業に就く(対象教育訓練の受講を開始する)ことができない期間、求職の申込みをしないことを希望する期間又は事業を実施する期間	令和6年10月1日から 令和7年3月31日まで	※ 処理欄	令和 年 月 日から 令和 年 月 日まで			
※	延長等後の受給(教育訓練給付適用対象)期間満了年月日	令和 年 月 日					
9	7のイの理由が疾病又は負傷の場合	傷病の名称	胃潰瘍		診療機関の名称・診療担当者	やなぎクリニック 院長 柳 四郎	
雇用保険法施行規則第31条第1項・第31条の3第1項・第31条の6第1項の規定により受給期間の延長等、教育訓練給付に係る適用対象期間の延長、高年齢雇用継続給付の次回の支給申請可能な支給対象月に係る延長を上記のとおり申請します。 令和6年12月5日 巻 公共職業安定所長 地方運輸局長 殿 申請者氏名 弥彦 菊次郎							
備考	離職票交付安定所名						
	離職票交付年月日						
	離職票交付番号						

※	所属長	次長	課長	係長	係	操作者
---	-----	----	----	----	---	-----

## ○ 高年齢雇用継続給付に関するQ & A

### Q 60歳到達日とは？

私は、今年の10月12日に60歳の誕生日を迎えます。60歳到達日とは、60歳の誕生日のことなのでしょうか。

A 雇用保険法における年齢の計算は、すべて「年齢計算に関する法律」の原則に従い、誕生日の応答する日の前日の午前零時に、満年齢に達するものとして取り扱います。

このため、60歳到達日とは、「60歳の誕生日の前日」のことであり、今回のケースであれば「10月11日」となります。

### Q 再就職手当との併給は？

高年齢再就職給付金と再就職手当の併給はできますか。

A できません。(雇用保険法第61条の2第4項)

同一の就職について、高年齢再就職給付金と再就職手当の双方の支給要件を満たす場合は、2つの給付金を併給することはできず、どちらか一方の給付金を選択していただくこととなります。そのため、慎重な選択をしていただくようお願いいたします。

### Q 基本給付金の支給は？

私は、60歳の定年によりA社を退職した翌日、B社に再就職しました。このような場合でも、基本給付金は支給されるのでしょうか。

A 今回のケースは、雇用保険（基本手当等）を受給しないまま、翌日B社で再就職しているため、基本給付金の支給対象となります。

また、雇用保険（基本手当等）を受給した場合であっても、所定給付日数を100日以上残して就職していれば、高年齢再就職給付金の支給対象となりますが、再就職手当との併給ができませんのでご注意ください。

### Q 基本給付金の支給は？

基本給付金を受給している途中でA社を離職し、雇用保険（基本手当等）を受給しないまま、1年半後にB社に採用され、就職しました。

この場合、雇用保険（基本手当等）を受給していないので、B社においても基本給付金を受給することはできるのでしょうか。

A できません。

雇用保険（基本手当等）を受給しないまま再就職していたとしても、A社での離職日（＝資格喪失届の離職年月日）とB社での就職日（＝資格取得届の被保険者となった年月日）の空白期間が1年を超える場合は、受給できなくなりますのでご注意ください。

## ○ 高年齢雇用継続給付に関するQ & A

### Q 被保険者であった期間の通算は？

以前働いていたA社では、8年間雇用されていました。

このたびA社を退職し、約1か月後に、雇用保険を受給せずにB社で働くこととなりました。

この場合の被保険者であった期間の5年間の計算は、以前にA社で雇用されていた期間は含まれるのでしょうか。

A 被保険者であった期間は、同一の事業主の適用事業に継続して雇用された期間のみに限られず、退職した日の翌日から起算して1年後の応答日までに被保険者資格を再取得した場合には、その前後の被保険者として雇用された期間が通算されます。

したがって、今回のようなケースであれば、A社での被保険者であった期間を通算されることとなります。

ただし、雇用保険（基本手当等や再就職手当等を含む。）または特例一時金の支給を受けたことがある場合には、これらの給付の受給資格等に係る退職の日以前の被保険者であった期間は通算の対象となりませんので、ご注意ください。

### Q 賃金月額登録の上限は？

当社の社員で、このたび、60歳になる従業員がいるので、60歳到達時の賃金登録をしたいと考えています。

この従業員には現在60万円の賃金を支払っているのですが、60万円の賃金登録が行われるということで間違いはないのでしょうか。

A 賃金月額には上限金額が定められており、具体的には、算定した額494,700円（令和6年8月1日現在）を超える場合には、この金額以上の賃金登録をすることはできません。

したがって、今回のようなケースは、上限額での登録となります。事業主のみなさまから被保険者本人へ説明される場合には、特にご注意ください。

### Q 60歳を超えた者を採用した場合は？

当社では、このたび、61歳になる男性を正社員として採用することとしました。この場合、何か届出は必要なのでしょうか。

A 60歳～65歳の方を採用した場合は、高年齢雇用継続基本給付金または高年齢再就職給付金の支給対象者であることが考えられます。

このため、採用した被保険者に対して、給付金の支給申請の有無等のご確認をいただき、申請を希望する場合には、「雇用保険被保険者資格取得届」の提出時等に、ハローワークの窓口へ必ず申し出てください。

## ○ 高年齢雇用継続給付に関するQ & A

### Q みなし賃金は？

みなし賃金を算定する際の「賃金の減額があった日数」（支給申請書 6、10、14 欄）とは、支給対象月中の日数をいうのでしょうか。

それとも、当該みなし賃金額の算定基礎となる賃金の支払対象期間中の日数をいうのでしょうか。

A みなし賃金額の算定基礎となる賃金の支払対象期間中の日数をいいます。

### Q みなし賃金は？

日給者である建設労働者が、雨天により休業となる日については、みなし賃金の対象となりますか。

A 所定労働日が、雨天により休業となった場合は、「事業所の休業」に該当するので、その日を「賃金の減額があった日」として、みなし賃金の計算を行います。

### Q みなし賃金は？

サービス業・小売業等で時間給計算で就労する労働者の場合、業務の繁忙、顧客の多寡によって就業時間にかかなり変化があります。この場合、シーズンオフにより就労時間が短縮されたことにより賃金が減少するのは、「事業所の休業」による減額と判断されますか。

A 「事業所の休業」には、相当しません。

所定の労働時間が短縮されたのであれば、みなし賃金の計算によらず、実際に支払われた賃金額で判断します。

### Q 60歳時における賃金登録は？

当社では、60歳以降も継続して雇用している者については、退職するまで賃金が低下することはありません。

このような場合でも、60歳時の賃金登録を行う必要がありますか。

A 平成16年1月の雇用保険法施行規則の改正により、登録の義務はなくなりました。

しかしながら、60歳到達後においても、高年齢雇用継続給付の支給要件に該当する場合や被保険者が転職等により支給要件に該当する場合が増えています。

また、このような場合には、60歳到達時点の事業主の皆様に対して、60歳時点にさかのぼって賃金登録のお願いをすることとなります。

このようなことを避けるためにも、被保険者が60歳となった時点において、できるかぎり登録手続きをお願いいたします。

また、60歳登録手続きを事前に行っておくことで、

- ① 事前に受給資格の確認や賃金月額を把握できる
- ② 初回の支給申請に係る事務処理が円滑になされる
- ③ 支給申請漏れの防止を図ることができる

などのメリットがありますので、登録手続きのご協力をお願いいたします。

## ○ 高年齢雇用継続給付に関するQ & A

### Q 高年齢雇用継続給付と他の継続給付との併給は？

高年齢雇用継続給付と、育児休業給付または介護休業給付を同時に受けられるのでしょうか。

A 月の初日から末日まで引き続いて育児休業給付または介護休業給付の対象となる休業をした月は、高年齢雇用継続給付の支給対象月とはなりません。

ただし、月の一部が育児休業給付または介護休業給付の支給対象となる場合は、支給対象となります。

### Q 申請手続先は？

自分の住所を管轄するハローワークと勤務先の事業所を管轄するハローワークとが異なるのですが、どちらのハローワークで支給申請手続を行えばよいのでしょうか。

A 高年齢雇用継続給付の支給申請手続は、育児休業給付及び介護休業給付とともに、その事業所の所在地を管轄するハローワークで行っていただくこととなります。

なお、高年齢雇用継続給付の延長手続については、本人の住所を管轄するハローワークで行うこととなります。

### Q 課税は？

高年齢雇用継続給付（基本給付金・再就職給付金）は課税されますか？

A されません。（雇用保険法第12条）

○ 「支給率早見表」と「支給額早見表」

「支給率早見表」 支給率算定の目安としてください

賃金の低下率	支給率	賃金の低下率	支給率
75%以上	0.00%	67.5%	7.26%
74.5%	0.44%	67.0%	7.80%
74.0%	0.88%	66.5%	8.35%
73.5%	1.33%	66.0%	8.91%
73.0%	1.79%	65.5%	9.48%
72.5%	2.25%	65.0%	10.05%
72.0%	2.72%	64.5%	10.64%
71.5%	3.20%	64.0%	11.23%
71.0%	3.68%	63.5%	11.84%
70.5%	4.17%	63.0%	12.45%
70.0%	4.67%	62.5%	13.07%
69.5%	5.17%	62.0%	13.70%
69.0%	5.68%	61.5%	14.35%
68.5%	6.20%	61%以下	15.00%
68.0%	6.73%		

「支給額早見表」 (令和6年8月1日現在) 支給額算定の目安としてください。

60歳以降 各月の賃金	60歳到達時等賃金月額 (賃金日額×30日分)							
	494,700 円以上	45万	40万	35万	30万	25万	20万	15万
36万	7,200	0	0	0	0	0	0	0
35万	13,755	0	0	0	0	0	0	0
34万	20,264	0	0	0	0	0	0	0
33万	26,796	4,917	0	0	0	0	0	0
32万	33,344	11,456	0	0	0	0	0	0
31万	39,897	17,980	0	0	0	0	0	0
30万	45,000	24,510	0	0	0	0	0	0
29万	43,500	31,059	6,525	0	0	0	0	0
28万	42,000	37,576	13,076	0	0	0	0	0
27万	40,500	40,500	19,602	0	0	0	0	0
26万	39,000	39,000	26,130	0	0	0	0	0
25万	37,500	37,500	32,675	8,175	0	0	0	0
24万	36,000	36,000	36,000	14,688	0	0	0	0
23万	34,500	34,500	34,500	21,229	0	0	0	0
22万	33,000	33,000	33,000	27,764	3,278	0	0	0
21万	31,500	31,500	31,500	31,500	9,807	0	0	0
20万	30,000	30,000	30,000	30,000	16,340	0	0	0
19万	28,500	28,500	28,500	28,500	22,876	0	0	0
18万	27,000	27,000	27,000	27,000	27,000	4,896	0	0
17万	25,500	25,500	25,500	25,500	25,500	11,441	0	0
16万	24,000	24,000	24,000	24,000	24,000	17,968	0	0



# 第 11 章 介護休業給付について

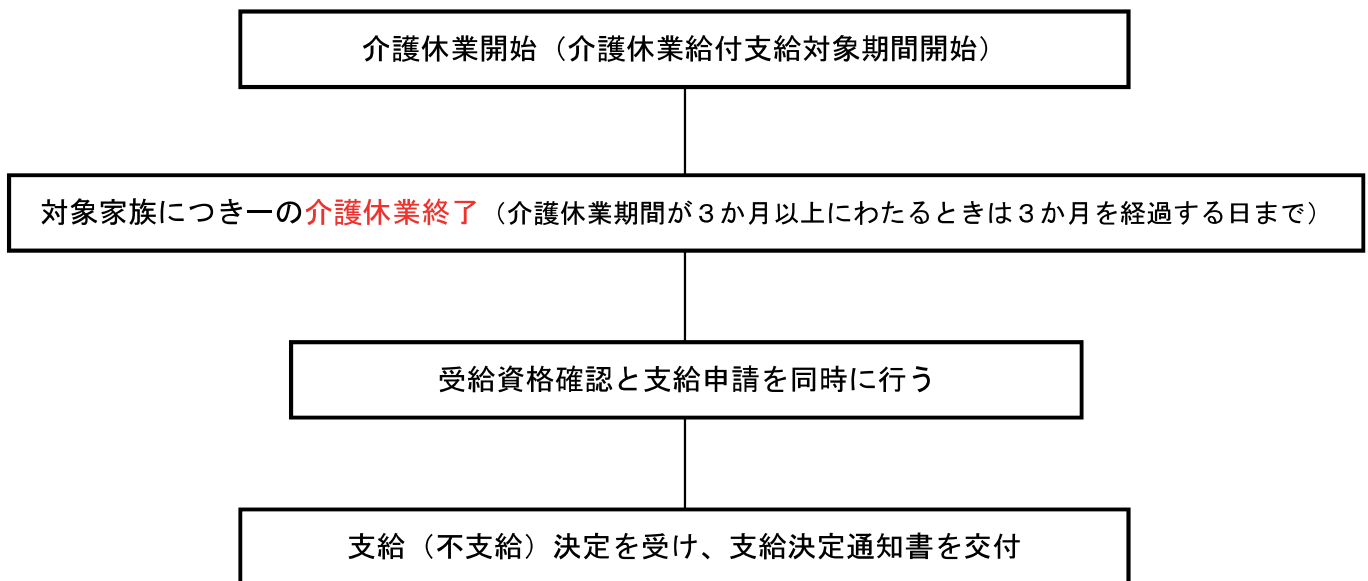
## 1 介護休業給付とは

配偶者や父母、子等の対象家族を介護するための休業を取得した被保険者について、介護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。

改正雇用保険法等の施行により、平成 29 年 1 月 1 日以降に新たに取得する介護休業については、93 日を限度に 3 回までの分割取得が可能となりました。また、65 歳以上の高年齢被保険者も介護休業給付金の対象となりました。さらに、対象家族の範囲についても拡大され、同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も対象となりました。

## 2 介護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。)



### 3 介護休業給付金について

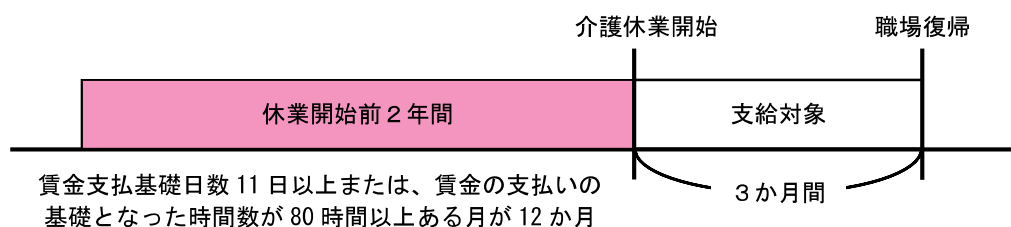
#### (1) 受給資格は . . . . .

- イ 家族を介護するために、「介護休業」を取得した被保険者（※）であること。  
（※）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) ここでいう「介護休業」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) **期間雇用者**も支給対象となります。  
※ 同一の対象家族について、93日を限度に3回までに限り介護休業給付の支給対象となります。
- ロ 介護休業を開始した日の前2年間に、**賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月（※）が通算して12か月以上（原則、介護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か月として取り扱うこととする）**あること。  
※ 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。

**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。

同一事業主のもとで介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでないこと。

#### 例 示



## 対象となる介護休業について

介護休業給付金は、以下の①および②を満たす介護休業について、**同一の対象家族について93日を限度に3回までに限り**支給されます。

- ① 負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障害により、2週間以上<sup>※1</sup>にわたり常時介護（歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること。）を必要とする状態にある家族<sup>※2</sup>を、介護するための休業であること。

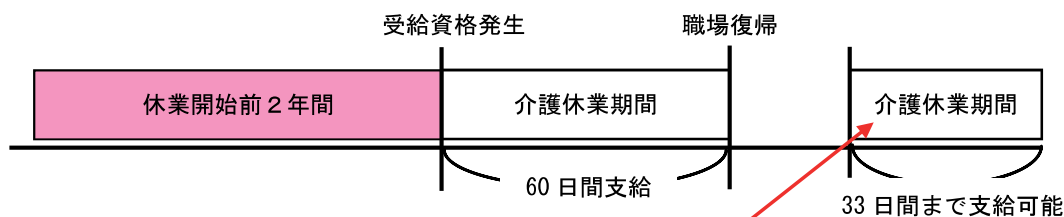
※1 ここていう「2週間以上」とは、対象介護休業の期間ではなく、対象家族が常時介護を必要とする期間です。

※2 被保険者の、配偶者（事実上の婚姻関係と同様の状況の者を含む。）、父母（養父母を含む。）、子（養子を含む。）、配偶者の父母、被保険者の祖父母、兄弟姉妹、孫

- ② 被保険者が、その期間の初日及び末日とする日を明らかにして事業主に申し出を行い、これによって被保険者が実際に取得した休業であること。

## 同一の対象家族について2回の介護休業給付金を受ける例

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

同一の対象家族についての  
2回目の介護休業

## (2) 支給要件は . . . . .

介護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か月の間に介護休業終了日が含まれる場合は、その介護休業終了日まで）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。

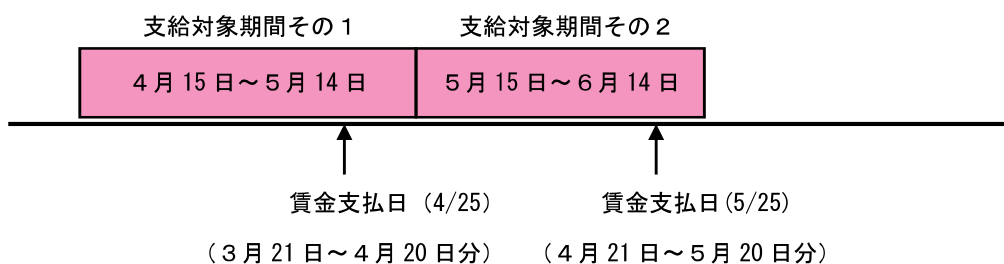
- イ 支給単位期間の初日から末日まで継続して被保険者資格を有していること。
- ロ 支給単位期間に、就業していると認められる日数が10日以下であること。  
（介護休業終了等により、1か月に満たない支給単位期間については、就業していると認められる日数が10日以下であるとともに、介護休業による全日休業日が1日以上あれば、当該要件を満たします。また、この全日休業日には、日曜日・祝祭日のような事業所の所定労働日以外の日を含みます。）
- ハ 支給単位期間に支給された賃金額※が、休業開始時の賃金月額額の80%未満であること。

※ 「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、介護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、原則として介護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、**介護休業期間中を対象としていることが明確な賃金のみ**を計上することとさせていただきます。

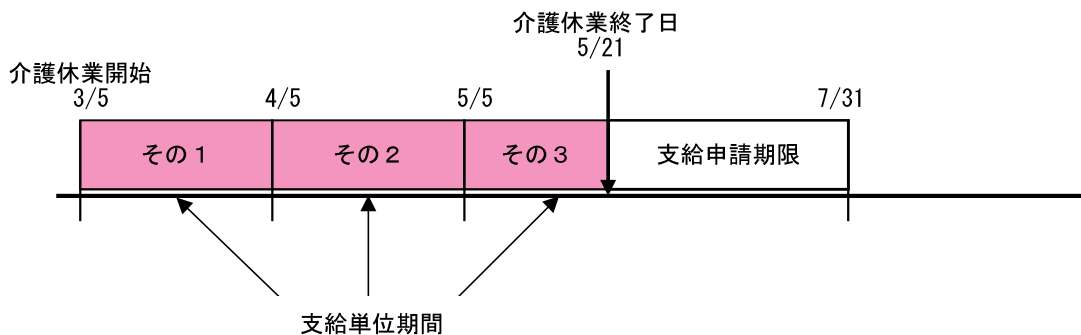
### (3) 支給対象期間は . . . . .

介護休業給付金の支給対象期間は次のとおりです。

- イ 介護休業開始日から1か月ごとに区切った期間を単位として、一回の介護休業期間は最長3か月となるため、一回の介護休業につき、最大3支給単位期間を支給。
- ロ 3か月を経過するまでに介護休業を終了し職場復帰をした場合は、介護休業を終了した日まで。なお、93日を限度に3回までに限り支給。

例 示

介護休業開始日 3月5日                      介護休業終了日 5月21日



解説： 上記のような事例では、介護休業開始後3か月を経過するまでの間に職場復帰をしているため、介護休業終了日（＝5月21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（5月5日～5月21日）については、就業していると認められる日が10日以下であるとともに、介護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。

また、介護休業給付の申請は、「対象介護休業の終了日の翌日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日まで」となっていることから、この場合の支給申請期限は7月31日までとなります。

### (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。）

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数 (30日※)} \times 67\%$$

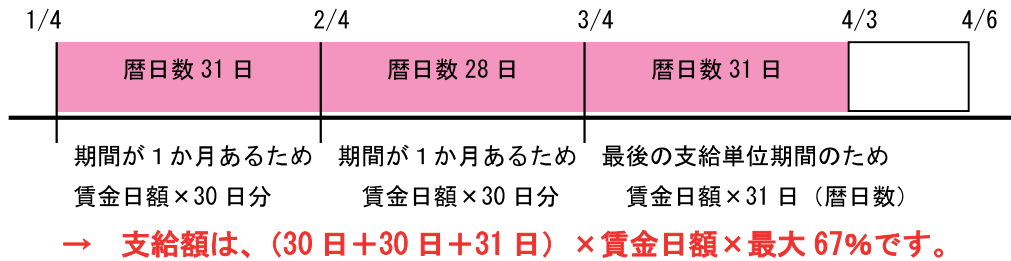
ロ 最後の支給単位期間（職場復帰等による休業終了日を含む。）の場合

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数 (暦の日数※)} \times 67\%$$

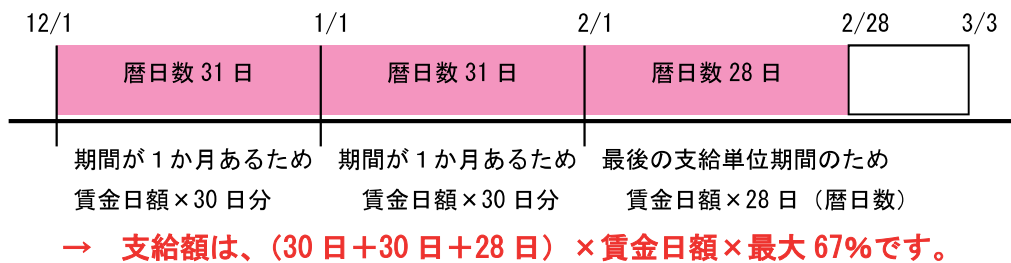
※ 支給日数について

- 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）

例 1



例 2



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 13% 以下** の場合  
**支給額 = 休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67%**

ロ 支払われた賃金が、休業開始時賃金月額 **の 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を支給。**

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、休業開始時賃金月額には、上限額および下限額があります。

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 518,100 円※**                      (令和 6 年 7 月 31 日までは 509,400 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。

また、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日現在支給上限額について**

**支給上限額 347,127 円※**（令和6年7月31日まで 341,298 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。

**具体例**

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 支給単位期間中に賃金が支払われていない場合（13%以下）  
→ 支給額=7,000円×30日×67%=**140,700円**
- ② 支給単位期間に賃金が15万円支払われた場合（13%超～80%未満）  
休業開始時賃金月額の80%=7,000円×30×80%=168,000円  
→ 支給額=168,000円-150,000円=**18,000円**
- ③ 支給単位期間に賃金が17万円支払われた場合（80%以上）  
→ **支給されません。**

**(5) 受給資格の確認・申請は・・・**

雇用する被保険者が介護休業給付の支給を受けるときは、以下の手続きが必要です。

**届出書類**……「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書（介護）」  
「介護休業給付金支給申請書」

**提出期限**……

(1) 賃金月額証明書

被保険者が「介護休業給付金支給申請書」を提出する日まで。ただし、事業主を経由して「介護休業給付金支給申請書」を提出する場合には、その支給申請書と同時に（支給申請書の提出期限までに）提出することができます。

(2) 介護休業給付金支給申請書

**各介護休業終了日**（介護休業期間が3か月以上にわたるときは介護休業開始日から起算して3か月を経過した日）**の翌日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日まで**

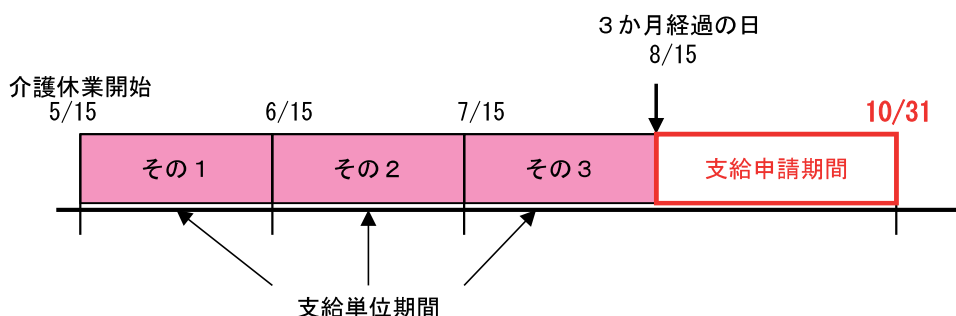
**届出先**……事業所の所在地を管轄するハローワーク

**持参するもの**……

- 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
- 本人が事業主に提出した介護休業申出書
- 介護対象家族の氏名・性別・生年月日及び被保険者との続柄等が分かる書類の写し（住民記載事項証明書など）
- 通帳、キャッシュカードなど払渡希望金融機関の口座情報が確認できるもの又はその写し（手書きで申請書を作成する場合のみ必要。）

**※介護休業給付金支給申請書は、マイナンバーを記載して提出してください。**

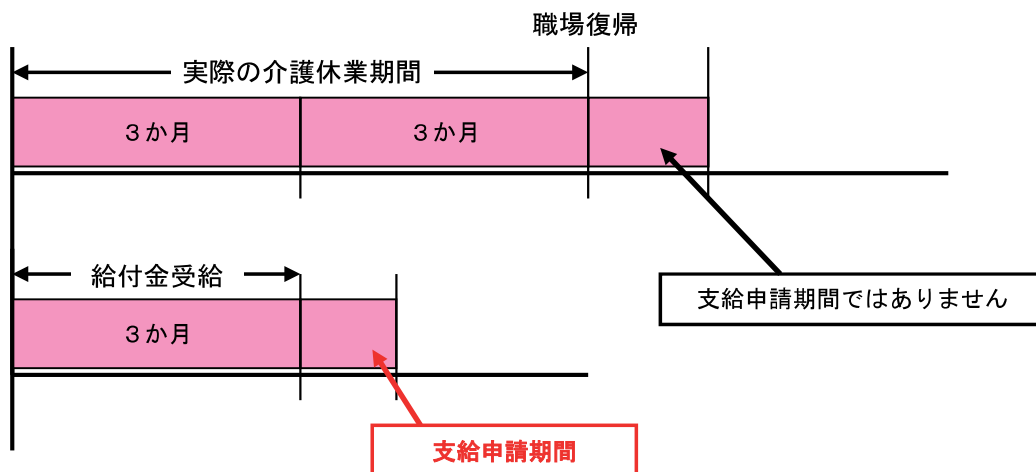
支給申請は、一回の介護休業ごとに、支給対象期間（最大3か月分）すべてについて、まとめて行います。



また、支給申請期限は、**各介護休業終了日**（介護休業期間が3か月以上にわたるときは介護休業開始日から起算して3か月を経過した日）の翌日から起算して**2か月を経過する日の属する月の末日まで**です。

**※ 注意してください！**

**例示 6か月間介護休業を取得した場合**



**注意：介護休業開始日から3か月を経過した日以後も、引き続き介護休業を取得している場合の支給申請期限には、ご注意ください。**

**(6) 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「**介護休業給付金支給・不支給決定通知書**」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。

**(7) 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 その他

### (1) 受給中に本人が死亡したとき

死亡した月（日）の前月（前の支給対象期間）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（ただし、死亡日が支給対象期間の末日の場合は、死亡日を含む期間も支給申請を行うことができます）。

これを、**未支給介護休業給付**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。

### (2) 不正を行ったとき

本来は、介護休業給付を受けることができないにもかかわらず、**不正な手段により介護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。**







## ○ 介護休業給付に関するQ & A

### Q 「2週間以上の常時介護が必要な状態」は？

父が3か月ほど介護の必要な状態になるのですが、最初の10日間介護をすれば、その後は病院に入院して看護を受けられるため、10日間のみ介護休業を取得したいと考えています。

介護休業は、2週間以上にわたり常時介護を必要とする対象家族を介護するための休業とありますが、10日間だけでは介護休業を取得し、介護休業給付を受給することはできないのでしょうか。

A 介護休業の期間は2週間以上である必要はありません。

ここでいう「2週間」とは、介護休業の対象となる期間ではなく、あくまでもお父さんが常時介護を必要とする期間をいうものであり、その期間中には病院等への入院や他の介護者による介護が行われ、被保険者本人が介護休業を取得する必要がない可能性もあります。

このため、10日間だけ介護休業を取得し、介護休業給付を受給することも可能です。

### Q 要介護状態が変わった場合の再度の介護休業の取得は？

同じ対象家族について、93日分介護休業給付金を受給しましたが、さらに、同じ対象家族について、要介護状態が変わったため再び介護休業を取得した場合、再度93日を限度に3回まで支給を受けることは可能でしょうか。

A 同じ対象家族については、要介護状態が変わった場合であっても、93日を超えて介護休業給付金の支給を受けることはできません。

### Q 複数の被保険者が同時に介護休業を取得した場合は？

同じ対象家族について、複数の被保険者が同時に介護休業を取得した場合、それぞれに介護休業給付金を受けることは可能ですか。

A それぞれ、支給要件を満たせば支給可能です。

【参考様式】

## 介護休業申出書

人事部長

殿

[申出日] 令和 年 月 日

[申出者] 部 課

氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第〇条）に基づき、下記のとおり介護休業の申出をします。

### 記

1 休業に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 本人との続柄	
	(3) 介護を必要とする理由	
2 休業の期間	令和 年 月 日から令和 年 月 日まで (職場復帰予定日 令和 年 月 日)	
3 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の家族について、これまでの介護休業をした回数及び日数	回 日
	(3) 1の家族について介護休業の申出を撤回したことが	ない・ある ( 回) →既に2回連続して撤回した場合、再度申出の理由 [ ]

## 第12章 育児休業給付について

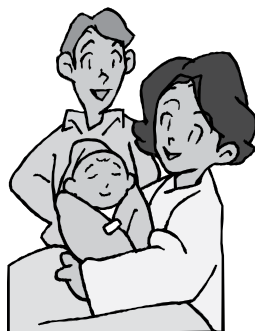
### 1 育児休業給付とは

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。

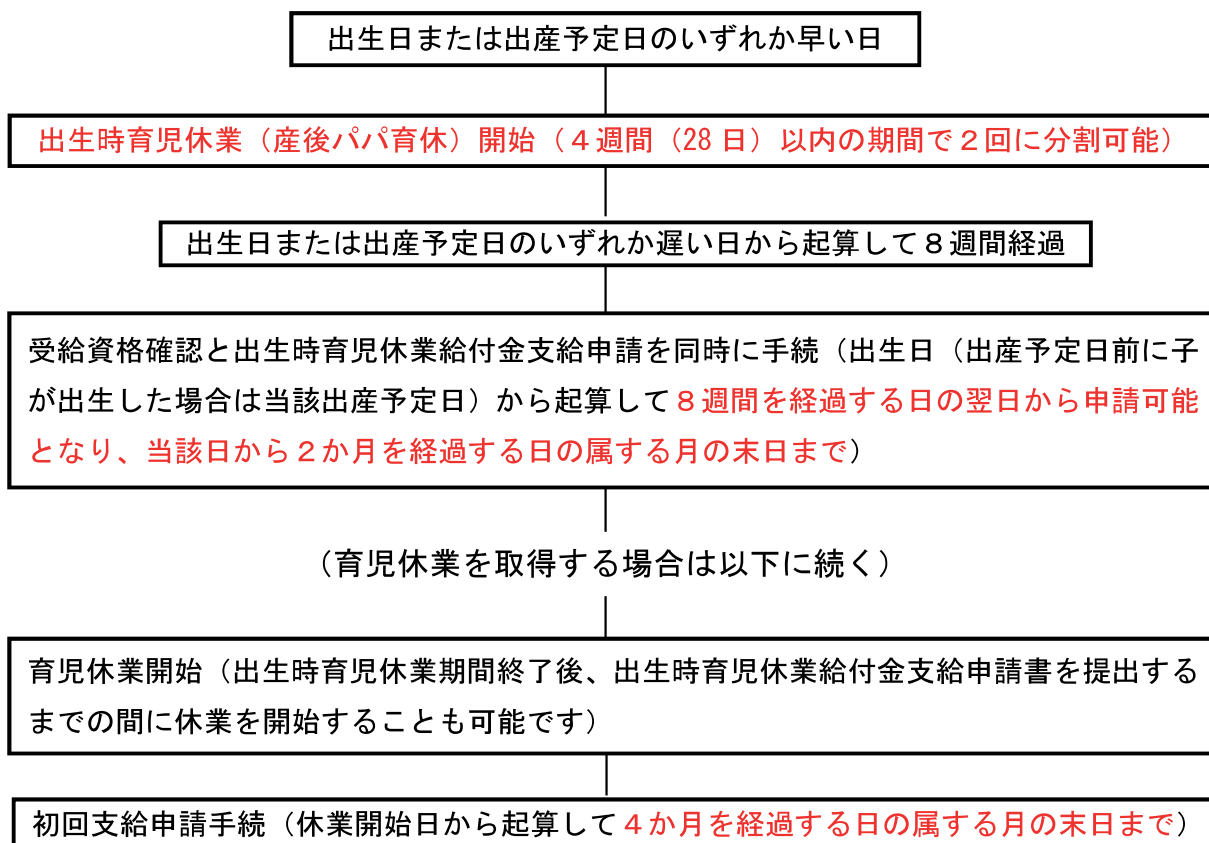
※令和7年4月より、被保険者とその配偶者の両方が14日以上育児休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%に相当する額を支給する「出生後休業支援給付」を創設し、育児休業給付と合わせて給付率を80%、手取りで10割相当へと引き上げることとしているほか、被保険者が2歳未満の子を養育するために時短勤務をしている場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の10%相当額を支給する「育児時短就業給付」を創設することとしています。今後、厚生労働省のホームページや、ハローワークでのリーフレットなどで詳細な情報をお知らせいたします。



## 2 育児休業給付の基本的な流れ

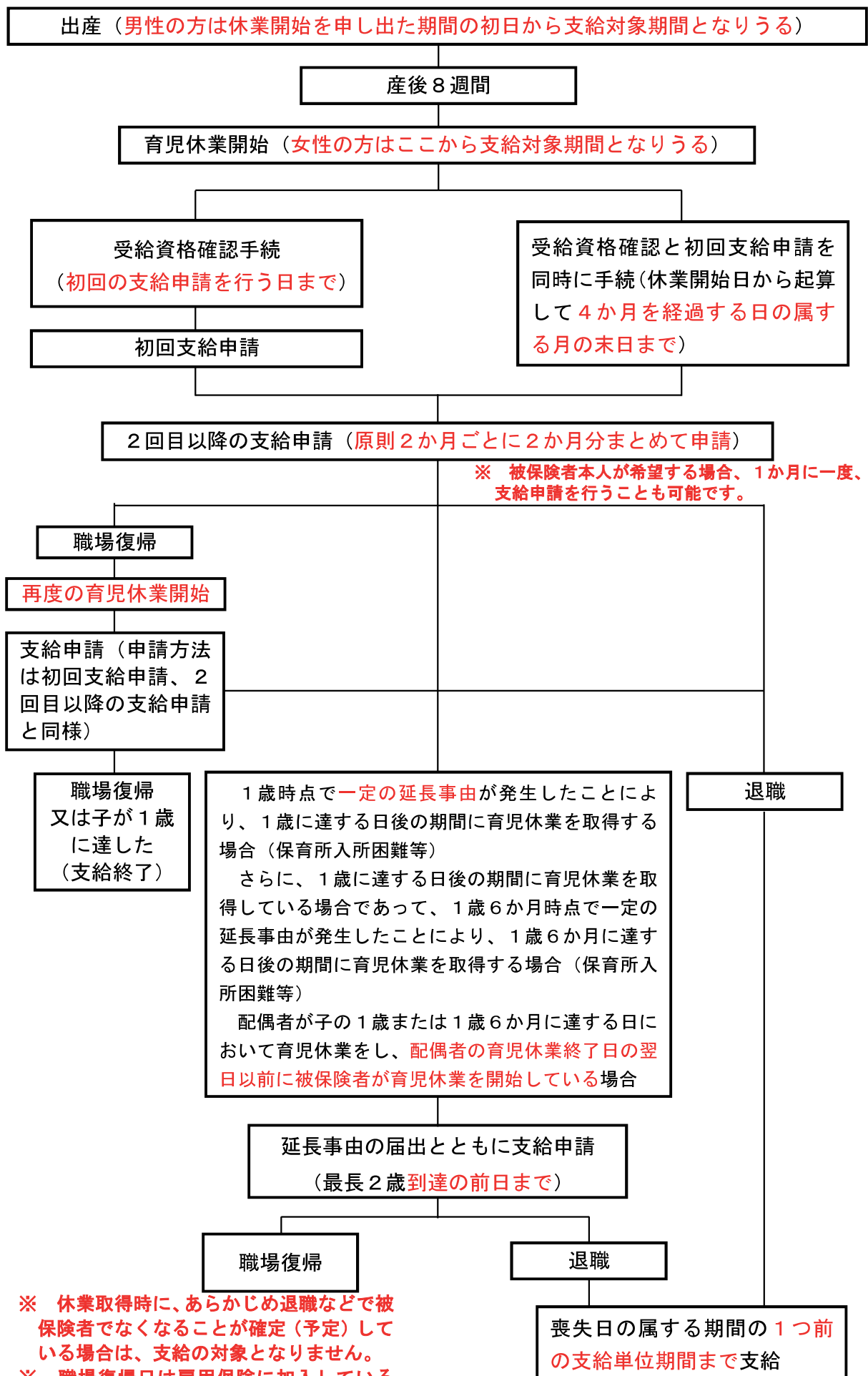
(以下の図は、事業主を経由して手続を行うという流れを示しています。)

### ① 出生時育児休業給付金（133 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12章において同じです。

**イ 子の誕生日から起算して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。（※1）**

（イ）ここでいう「出生時育児休業」とは、「誕生日または出産予定日のうち早い日」から「誕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（誕生日の翌日から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。

※1 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（※2）が12か月以上あること。**

※2は育児休業給付金と同じです（138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。

**子の誕生日（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、**出生時育児休業期間を対象として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、139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 × 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。

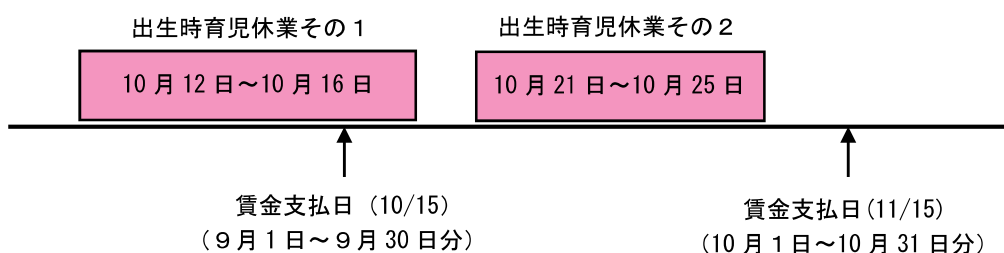
ハ 出生時育児休業中の就労に対して事業主から支払われた賃金※が、「休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数」の 80% 未満であること。

※ 「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、家族手当等が、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場合は含めません。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、 $(48,387 \text{ 円} + 2,500 \text{ 円}) \times 2 = 101,774 \text{ 円}$ が、休業開始時賃金日額  $\times$  休業期間の日数で得た額の 80%  $(10,000 \text{ 円} \times 10 \text{ 日} \times 80\% = 80,000 \text{ 円})$  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

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{休業期間の日数 (28 日が上限)} \times 67\% (\text{※})$$

#### ※ 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  $\times$  休業期間の日数」の 13% 以下の場合

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{休業期間の日数} \times 67\%$$

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

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{休業期間の日数の 80\% 相当額} \text{ と賃金の差額}$$

ハ 支払われた賃金が「休業開始時賃金日額  $\times$  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円-21,000円=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円-48,000円=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、次の手続きが必要です。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）から起算して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。）
  - 通帳、キャッシュカードなど払渡希望金融機関の口座情報が確認できるもの又はその写し（手書きで申請書を作成する場合のみ必要。）
- ※ 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（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<sup>※1</sup>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<sup>※2</sup>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せん。

※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。

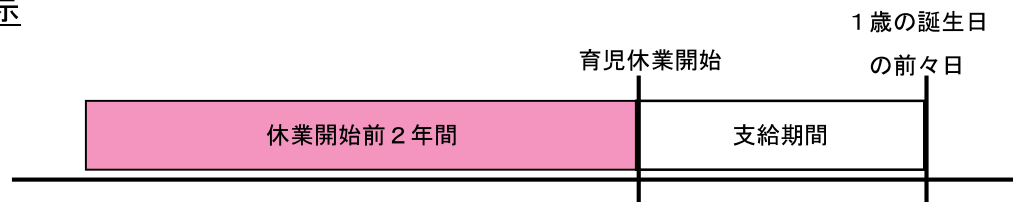
令和6年8月1日現在の賃金月額の上限額と下限額

**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。

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147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歳又は1歳6か月に達する日<sup>※2</sup>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的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。**

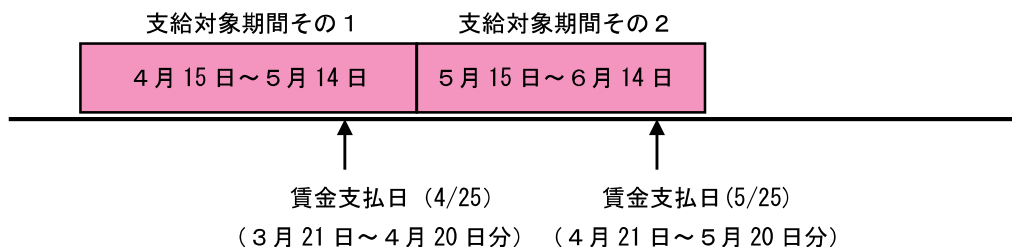
※ 「支給単位期間に支給された賃金額」とは

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、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**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。

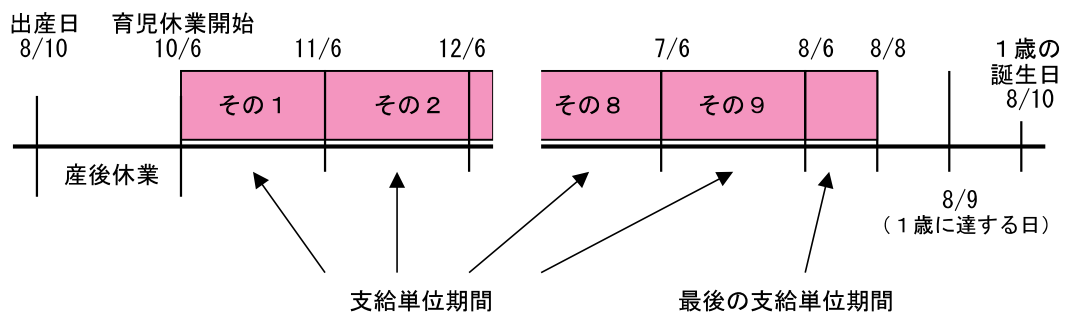
イ 育児休業開始日から、育児休業に係る子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）の前日までの期間。（1歳の誕生日の前々日まで）

また、一定の要件（151 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（139 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。

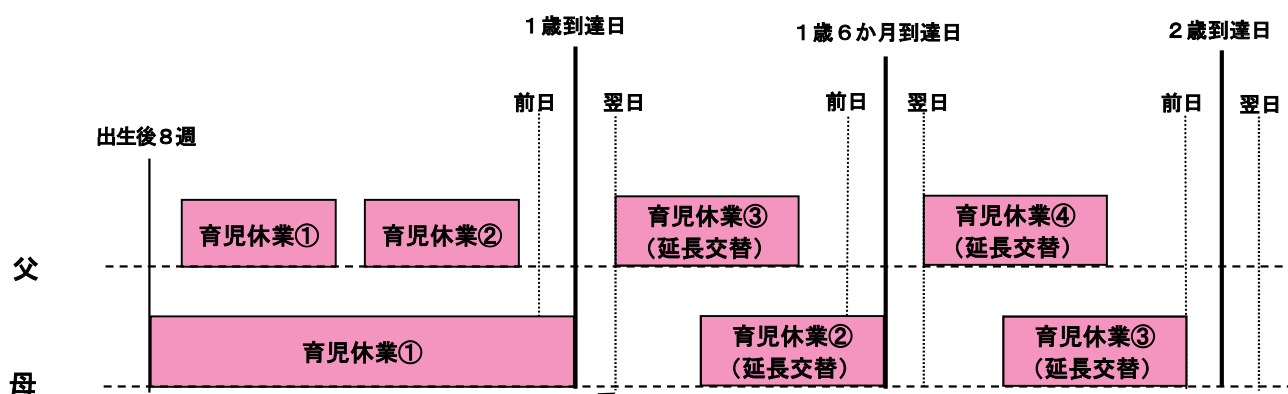
- ① 別の子の産前産後休業、育児休業、別の家族の介護休業が始まったことで育児休業が終了した場合で、新たな休業が対象の子または家族の死亡等で終了した場合  
 ※ 当初の育児休業の申出対象である子が 1 歳 6 か月または 2 歳までの場合を含みます。
- ② 育児休業の申出対象である 1 歳未満の子の養育を行う配偶者が、死亡、負傷等、婚姻の解消でその子と同居しないこととなった等の理由で、養育することができなくなった場合
- ③ 育児休業の申出対象である 1 歳未満の子が、負傷、疾病等により、2 週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- ④ 育児休業の申出対象である 1 歳未満の子について、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（139 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



1 歳後の育児休業も夫婦 1 回ずつ延長交替でき、1 歳から 1 歳 6 か月までの期間及び 1 歳 6 か月から 2 歳までの期間それぞれの期間において途中交替が可能です。

(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※<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  
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%※<sup>1</sup>）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%（13%※<sup>1</sup>）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。

※<sup>1</sup> 給付率が67%（支給日数が育児休業を開始してから通算180日に達するまでの間）の場合になります。

※<sup>2</sup> 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。

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)  
→  $支給額 = 7,000 \times 30 \text{日} \times 50\% = 105,000 \text{円}$
- 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(賃金月額は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)  
→  $支給額 = 15,690 \text{円} \times 30 \text{日} \times 50\% = 235,350 \text{円}$   
(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% =  $15,690 \times 30 \times 80\% = 376,560 \text{円}$   
→  $支給額 = 376,560 - 300,000 = 76,560 \text{円}$
- 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、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
  - 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
  - 通帳、キャッシュカードなど払渡希望金融機関の口座情報が確認できるもの又はその写し（手書きで申請書を作成する場合のみ必要。）
- ※ 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。（140 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、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（139 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、それぞれ延長手続きが必要です。

（※ 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<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等<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 歳に達する日の翌日（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。

【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 歳に達する日以前に行っていること
- ② 入所希望日を 1 歳に達する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 か月に達する日以前に行っていること
- ② 入所希望日を 1 歳 6 か月に達する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<sup>※</sup>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。）

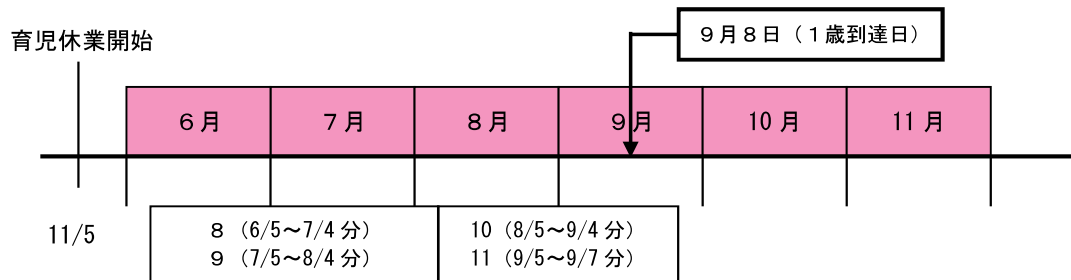
※令和 7 年 4 月より、保育所等に入れなかったことを理由とする延長手続きの、必要書類および延長基準が変更となる予定です。今後、厚生労働省のホームページや、ハローワークでのリーフレットなどで詳細な情報をお知らせいたします。

### 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

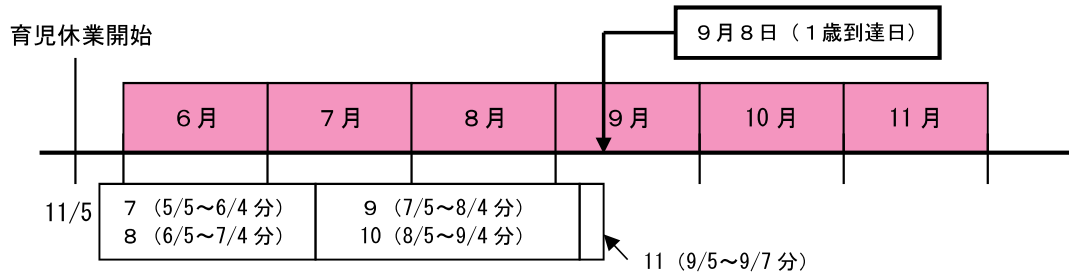
#### 解説

- ◎ 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）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

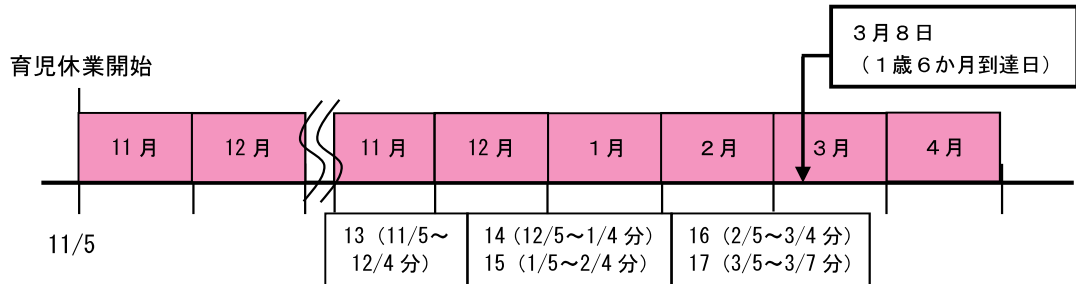
支給単位期間11（9/5～9/7）→9月8日～1月31日まで申請期間

### 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）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1~3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。

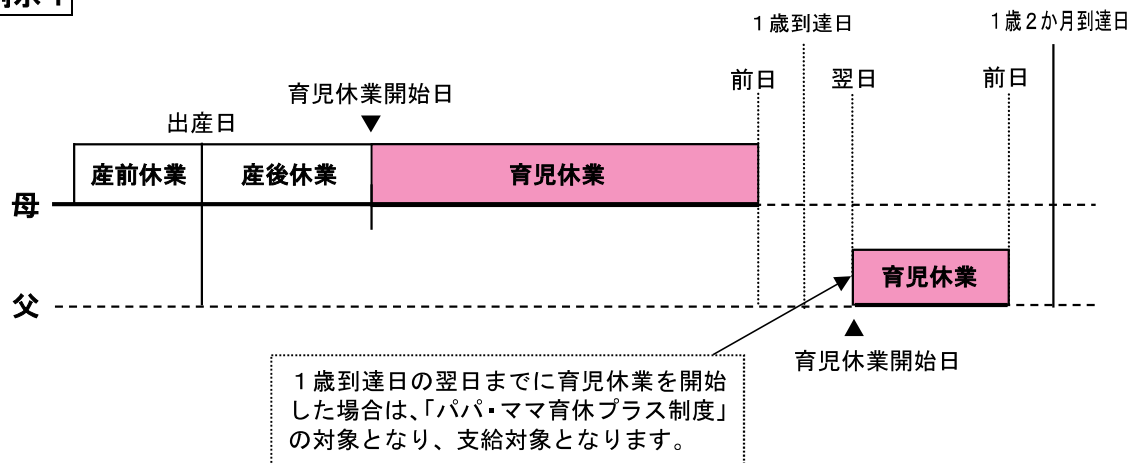
- ① 育児休業開始日が、当該子が1歳に達する日の翌日以前である場合。
- ② 育児休業開始日が、当該子に係る配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある当該者を含む。以下同じ）が取得している育児休業期間の初日以後である場合。
- ③ 配偶者が当該子の1歳に達する日以前に育児休業を取得していること。

※ 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。

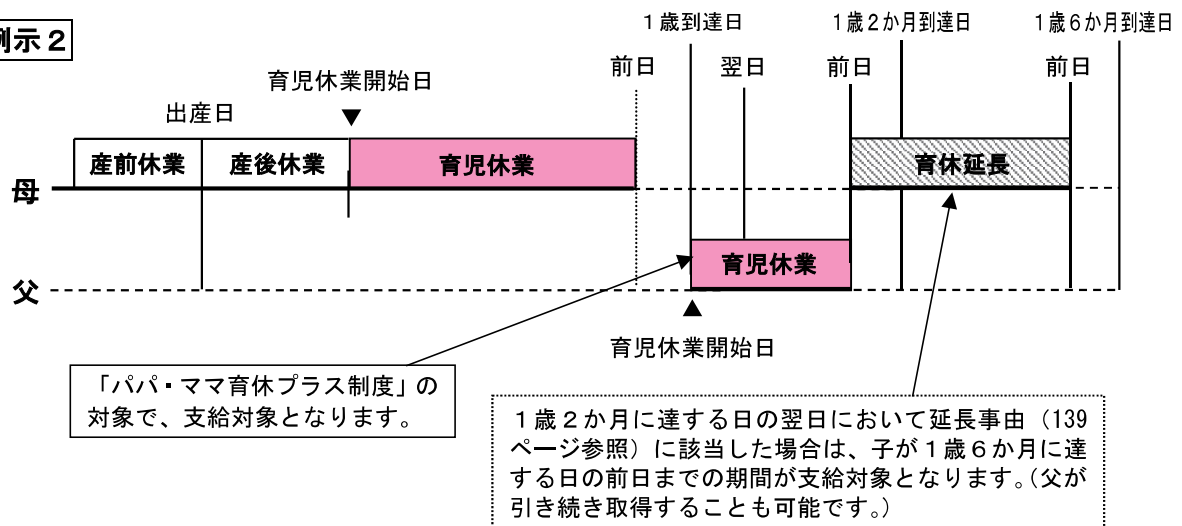
※ 父の休業の場合は、育児休業給付金を受給できる期間の上限は原則1年間となります。

**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。**

例示 1



例示 2



## ○ 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（157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（158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（145～146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。(※ 週の所定労働時間が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)	② (6/15~7/14分)	③ (7/15~8/14分)	④ (8/15~9/14分)	⑤ (9/15~10/14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。

### (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。**

雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書の記入例

【例示説明】

- ・令和●年6月26日に育児休業を開始する場合（令和●年4月30日出産）
- ・賃金締切日が各月20日

※育児休業を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、(138 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」と読み替えて記入してください。⑨⑩⑪欄は従前のおり、育児休業を開始した日から遡って記入してください。詳細は、ハローワークにお尋ねください。

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④欄に、日給者は⑥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④欄に記入し、合計額を計欄に計上してください。
- ・④欄、又は⑥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「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。(42~43 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。(42~43 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。

様式第10号の2の2(第14条の2、第14条の3関係)

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))

① 被保険者番号 5066-677677-6	③ フリガナ アガノガワ リュウコ	④ 休業等を開始した日の年月日 令和●年6月26日	
② 事業所番号 1501-123456-7	休業等を開始した者の氏名 阿賀野川 流子		
⑤ 名称 雇用商会 株式会社 事業所所在地 新潟市中央区万代〇-〇-〇 電話番号 025-244-0000	⑥ 休業等を開始した者の住所又は居所 〒941-0000 阿賀野市保田△△番地 電話番号( 0250 ) 68 - 0000		
この証明書の記載は、事実と相違ないことを証明します。 住所 新潟市中央区万代〇-〇-〇 事業主 雇用商会 株式会社 代表取締役 適用 太郎			
休業等を開始した日以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	⑧ 賃金支払基礎日数	⑨ 賃金額	
⑩ 基礎日数	⑪ 賃金額	⑫ 備考	
休業等を開始した日 6月26日	0	0	自 R●3.18 至 R●6.25 100日超 産前産後休業のため賃金支払なし
5月26日～ 休業等開始日の前日	0	0	
2月26日～ 3月25日	21	225,000	
1月26日～ 2月25日	31	270,000	
12月26日～ 1月25日	31	270,000	
11月26日～ 12月25日	30	270,000	
10月26日～ 11月25日	31	270,000	
9月26日～ 10月25日	30	270,000	
8月26日～ 7月25日	31	270,000	
7月26日～ 8月25日	31		
6月26日～ 7月25日	30		
5月26日～ 6月25日	31		
4月26日～ 5月25日	30		
3月26日～ 4月25日	31		
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) ●●●●●●●●

⑮ (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 月 日

⑯ 公共職業安定所記載欄

雇用保険法施行規則第13条の3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瞭にするため報告を要します。  
 本手続は電子申請による申請が可能です。  
 なお、本手続については、被保険者本人が事業主の委託を受け、電子申請により本局へ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局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わることができます。

社会保険労務士 氏名 電話番号

※ 所長 次長 課長 係長 係

⑫「備考」

- ・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。





# 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。

**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。

**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。

**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。

**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。

**「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、申請者氏名欄における署名は、「申請について同意済み」と記載してください。

**「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。  
 ※ 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り込みを希望する場合は記入不要です。  
 ※ 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、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。

**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。

**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。

■ 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) 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してください。)

1. 被保険者番号: 14405 5066-677677-6  
 2. 資格取得年月日: 4-220401

3. 被保険者氏名: 阿賀野川 流子  
 フリガナ(カタカナ): アガノガワ リユコ

4. 事業所番号: 1501-123456-7  
 5. 育児休業開始年月日: 5-100626  
 6. 出産年月日: 5-100430  
 7. 出産予定日: 5-100426

8. 過去に同一の子について出生・育児休業または育児休業取得の有無:  9. 個人番号: 9999999999999999  
 10. 被保険者の住所(郵便番号): 959-0000  
 11. 被保険者の住所(漢字): 阿賀野市保田  
 12. 被保険者の電話番号(項目ごとにそれぞれをまとめて記入してください。): 0250-68-0000

13. 支給単位期間その1(初日): 5-100626 (4平成 5令和) 14. 就業日数: 0 15. 就業時間: 0  
 16. 支払われた賃金額: 0  
 17. 支給単位期間その2(初日): 5-100726 (4平成 5令和) 18. 就業日数: 0 19. 就業時間: 0  
 20. 支払われた賃金額: 0  
 21. 最終支給単位期間(初日): 5-100826 (4平成 5令和) 22. 就業日数: 0 23. 就業時間: 0  
 24. 支払われた賃金額: 0

25. 職場復帰年月日: 5-100826  
 26. 支給対象となる期間の延長事由一期間:  27. 出産者取得有無:  28. 配偶者の被保険者番号:  29. 育児休業取得理由: 1 出産 2 配偶者等の事由 3 子の保護等の事由 4 育児休業の延長 5 延長交換  
 30. 期間満了の有無:  31. 休業事由の発生年月日: 5-100430  
 32. 延長事由:  33. 産後休業表示:  34. 賃金月額(1000円又は未満): 0  
 35. 当初の育児休業開始年月日: 5-100626  
 36. 受給資格確認年月日: 5-100626 (4平成 5令和) 37. 受給資格否認:  38. 支給申請月: 5 (1奇数月 2偶数月)  
 39. 次回支給申請年月日: 5-100726 (4平成 5令和) 40. 支払区分:  41. 金融機関・店舗コード:  42. 未支給は:  1未支給

※ 上記被保険者が育児休業を取得し、上記の記載事項に誤りがないことを証明します。 雇用会社 株式会社 新潟市中央区万代0-0-0  
 令和 年 月 日 事業主名 雇用会社 株式会社 代表取締役 雇用 太郎  
 ※ 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。 申請者氏名 フリガナ アガノガワ リユコ  
 令和 年 月 日 新潟 公共職業安定所長 殿 申請者氏名 阿賀野川 流子

43. 払渡希望金融機関指定届: 名称 カジワギンコウ タキタニ 金融機関コード 8888 店舗コード 8888  
 名称 加治川銀行 滝谷  
 金融機関コード 8888 店舗コード 8888  
 口座番号(普通) 2345432  
 記号番号(総合) -

備考欄: 賃金締切日: 25日 通帳口座: 通 (毎月・3か月・6か月) ※ 資格確認の可否: 可 否  
 預金支払日: 当月(2) 10日 通帳口座: 通 (毎月・3か月・6か月) ※ 如 資格確認年月日: 令和 年 月 日  
 資格確認通知年月日: 令和 年 月 日

社会保険労務士記載欄: 氏名 電話番号

※ 次長 課長 係長 係 操作者

**「備考」**  
**備考欄に、賃金締切日・支払日、通帳口座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氏名を記入してください。

# 育児休業給付金支給申請書（2回目以降）の記入例

## [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。

### 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。

第101条の30関係（第1面）

### 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してください。)

帳票種別 12406 支給申請期間 000826-001231 氏名 7ガノガヲ リュウコ 1.被保険者番号 5066-677677-6

2.資格取得年月日 4-220401 3.育児休業開始年月日 5-000626 支給単位期間その1(初日-末日) 000826-000925 支給単位期間その2(初日-末日) 000926-001025

事業所番号 1501-123456-7 管轄区分 X 支給終了年月日 000428 出産年月日 000430 出産予定日 000426 前回処理年月日 000917

4.被保険者氏名 フリガナ(カタカナ)

5.支給単位期間その1(初日) 5-000826 (末日) 09-25 (4平成5令和) 6.就業日数 00 7.就業時間 00 8.支払われた賃金額 000000

9.支給単位期間その2(初日) 5-000926 (末日) 10-25 (4平成5令和) 10.就業日数 00 11.就業時間 00 12.支払われた賃金額 000000

13.最終支給単位期間(初日) 5-001026 (末日) 10-31 (4平成5令和) 14.就業日数 00 15.就業時間 00 16.支払われた賃金額 000000

17.職場復帰年月日 5-001101 18.支給対象となる期間の延長事由一期間

19.配偶者 育休取得 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 23.未支給区分

24. 25.

2022. 9

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。

裏面にあります

第101条の30関係（第2面）

上記の記載事実に誤りがないことを証明します。 令和 年 12 月 2 日

事業所名(所在地・電話番号) 雇用商事 株式会社 新潟市中央区万代〇-〇-〇 025-244-0000  
事業主氏名 雇用商事 株式会社 代表取締役 適用 太郎

令和 年 12 月 2 日 新潟 公共職業安定所長 殿 申請者氏名 阿賀野川 流子

社会保険 作成年月日・提出代行名・事務代理者の表示 氏名 電話番号

労働者 氏名 電話番号

※ 所 次 課 係 係 操作者  
長 長 長 長

賃金締切日: 25日 賃金支払日: 当月 10日  
通勤手当: 有(毎月・3か月・6か月) 10日  
備考欄(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

※支給決定年月日 令和 年 月 日

「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」(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氏名を記入してください。

## ○ 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、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、認められ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。（139、151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事が明らかであれば、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134ページ、育児休業給付金については140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週間だけの雇用契約）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、参入した日数・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

育児休業を取得中（取得予定）の方・育児休業給付金の申請手続きを行う事業主の方へ

## 保育所等に入所できない場合の育児休業給付金の支給対象期間延長について ～2025年4月以後に延長の可能性がある方向けの留意点です～

- 2025年4月以後に育児休業給付金の支給対象期間の延長を行う場合は、保育所等への入所ができなかっただけでは延長は認められません。速やかな職場復帰のために保育利用を申し込んでいたことについてハローワークの確認を受けることが必要になります。
- 必要書類は、①育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書、②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、③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（詳細は裏面）の3点です。
- 市区町村に申し込みを行った日付や入所希望日については、次の要件を満たしている必要があります。

1. 市区町村への保育所等の入所申し込みは、子が1歳に達する日（\*）までに行っていること
2. 入所希望日を、子が1歳に達する日（\*）の翌日以前の日付として入所申し込みを行っていること

（注）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。

- **市区町村の申込期限に間に合わなかったために、要件を満たす入所申し込みができなかった場合は、延長の対象とはなりません。**



保育所等の入所申し込みの受付期間（締め切り）は市区町村により様々です。お子さんが生まれたら市区町村のホームページやお知らせなどで、申し込み受け付けのスケジュールを必ずご確認ください。特に、4月入所の申し込み受付期間は他の月よりもかなり早い場合が多いので、ご注意ください。

- **市区町村に入所可能か問い合わせただけでは支給対象期間の延長の対象とはなりません。申込期限までに入所の申し込みを行うことが必要です。ただし、次の例外があります。**

### 例外①

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、申し込みを行えなかった理由を申告書に記載し、障害者手帳、医師の診断書等を添付すれば、延長が認められる場合があります。

### 例外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、入所申し込みの受け付けができないとされた場合は、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し込みを行えば、延長が認められる場合があります。**なお、この例外は1歳6か月に達する日後の延長時には認められません。**

例) 令和7年2月1日生まれの子について、居住する市区町村では令和8年2月及び3月入所の募集がなく、令和8年4月1日を入所希望日として申し込みを行った場合

⇒ 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書の理由欄に理由を記載し、次の書類を添付してください。

- ・募集がない旨が記載された市区町村のリーフレット等の写し
- ・入所申込書の写し
- ・市区町村が発行した選考結果がわかる書類（入所保留通知書又は内定通知書）

※ 年に1回、一定の期間しか申し込みの機会がない場合など、子が1歳に達する日（\*）の翌日から2か月後の日までを入所希望日として申し込むことができない場合は、ハローワークにご相談ください。

\* パパ・ママ育休プラス制度により、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。

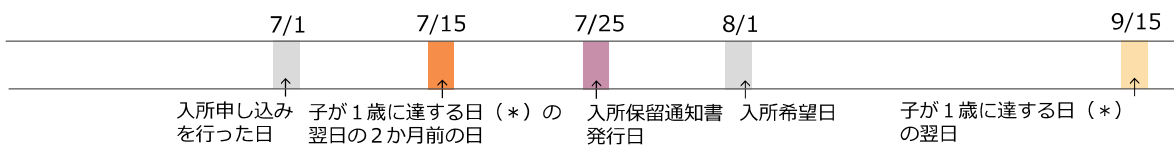
（注）「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

## 市区町村が発行する保育所等が利用できない旨の通知

- 市区町村に保育の利用を申し込んだものの、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が延長の要件となります。
- 保育が実施されないことの確認は、「市区町村が発行した保育所等の入所保留通知書など、保育所等における保育が当面行われないことが明らかとなる通知」で行います。
- 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、市区町村が発行する通知は、以下のいずれか1通を提出してください。
  - ・ 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入所保留通知書等
  - ・ 発行年月日を上記期限より前の日付の入所保留通知書等しかなく、入所保留中は市区町村から新たな通知が発行されない場合は、育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書の理由欄にその旨を記載の上、直近の入所保留通知書等（子が1歳に達する日（\*）の翌日が保留の有効期限内にあるものに限る。）

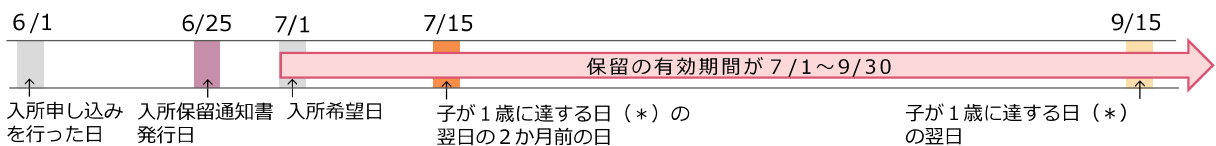
### ■ 子が1歳に達する日（\*）の翌日時点で保育が実施されないことが確認できる入所保留通知書の例

例①：子が1歳に達する日（\*）の翌日の2か月前の日以後に入所保留通知書が発行されている場合



※ この例の場合、7月25日に発行された入所保留通知書は、9月15日時点で保育が実施されないことが確認できる書類となります。

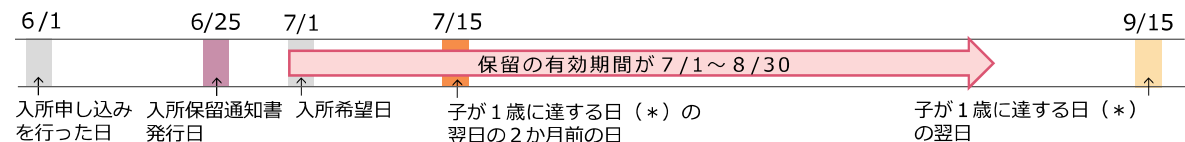
例②：子が1歳に達する日（\*）の翌日の2か月前の日より前に入所保留通知書が発行されているが、保留の有効期間に子が1歳に達する日（\*）の翌日が含まれている場合



※ この例の場合、市区町村から新たな入所保留通知書が発行されない場合は、6月25日に発行された入所保留通知書は、9月15日時点で保育が実施されないことが確認できる書類となります。（市区町村から新たな入所保留通知書が発行される場合は、最新の入所保留通知書を提出してください。）

### ■ 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が確認できない入所保留通知書の例

例③：子が1歳に達する日（\*）の翌日の2か月前の日より前に入所保留通知書が発行されており、保留の有効期間に子が1歳に達する日（\*）の翌日が含まれていない場合



※ この場合、6月25日に発行された入所保留通知書は、9月15日時点で保育が実施されないことが確認できる書類となりません。  
⇒延長の要件を満たすためには、8月または9月の入所を申し込む必要があります。

\* パパ・ママ育休プラス制度により、育児休業終了予定日の子が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歳に達する日の翌日」とは「子の1歳の誕生日」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（\*）の翌日」を「子が1歳6か月に達する日の翌日」と読み替えてください。

LL060701保02



【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	
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 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

<p>1 休業の期間等</p>	<p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>[ ]</p> <p>(4)あなたが 年 月 日にした休業申出は撤回されました。</p> <p>(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。</p>
<p>2 休業期間中の取扱い等</p>	<p>(1) 休業期間中については給与を支払いません。</p> <p>(2) 所属は 課のままとします。</p> <p>(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。</p> <p>・（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、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。</p> <p>振込先：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>
<p>3 休業後の労働条件</p>	<p>(1) 休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p>
<p>4 その他</p>	<p>(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ください。</p> <p>(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。</p>

(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。