

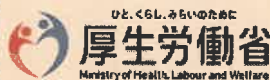
育児休業給付の内容と 支給申請手続

被保険者・事業主の皆さまへ

2023（令和5）年8月1日改訂版

雇用保険の被保険者の方が、子の出生後8週間の期間内に合計4週間分（28日）を限度として、**産後パパ育休（出生時育児休業・2回まで分割取得できます）**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。⇒2頁～6頁

雇用保険の被保険者の方が、原則1歳未満の子を養育するために**育児休業（2回まで分割取得できます）**を取得した場合、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。⇒7頁～16頁



都道府県労働局・公共職業安定所（ハローワーク）

1 出生時育児休業給付金

(1) 支給要件

- ① 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産後パパ育休（出生時育児休業）を取得した被保険者であること（2回まで分割取得可）。

出生時育児休業給付金の対象は、以下のア及びイいずれにも該当する休業です。

ア 被保険者が初日と末日を明らかにして行った申出に基づき、事業主が取得を認めた休業。

イ 「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）の範囲で取得されたもの。

- ・ 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。
- ・ 出生時育児休業給付金の対象となるには、出生時育児休業の初日から末日まで被保険者である必要があります。
- ・ 男性が出生時育児休業を取得する場合は、配偶者の出産予定日または子の誕生日のいずれか早い日から出生時育児休業給付金の対象となります。⇒ 例1、2参照
- ・ 被保険者とは、一般被保険者と高年齢被保険者をいいます。

- ② 休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上あること。

育児休業給付金と同じ要件です（7頁参照）。

- ③ 休業期間中の就業日数が、最大10日（10日を超える場合は就業した時間数が80時間）以下であること。

「最大10日」は、28日間の休業を取得した場合の日数・時間です。

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（3頁参照）。

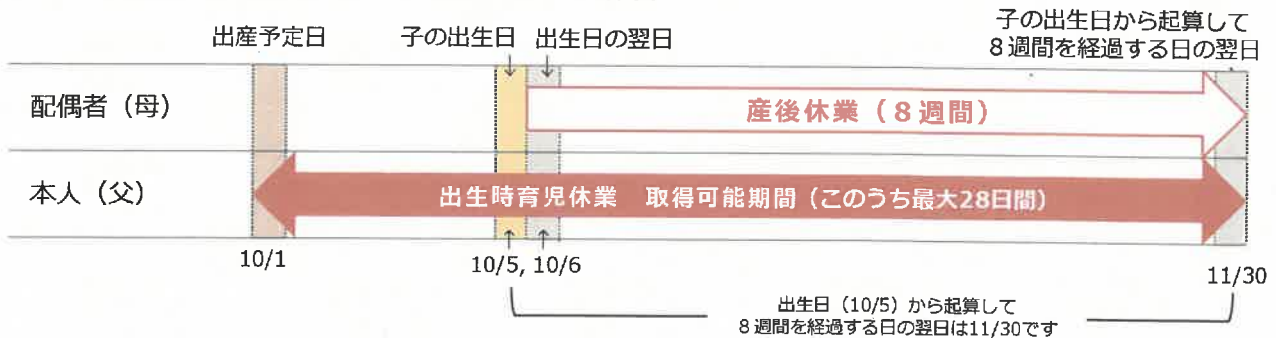
(期間を定めて雇用される方の場合)

- ④ 子の誕生日^{※1}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^{※2}が満了することが明らかでないこと。

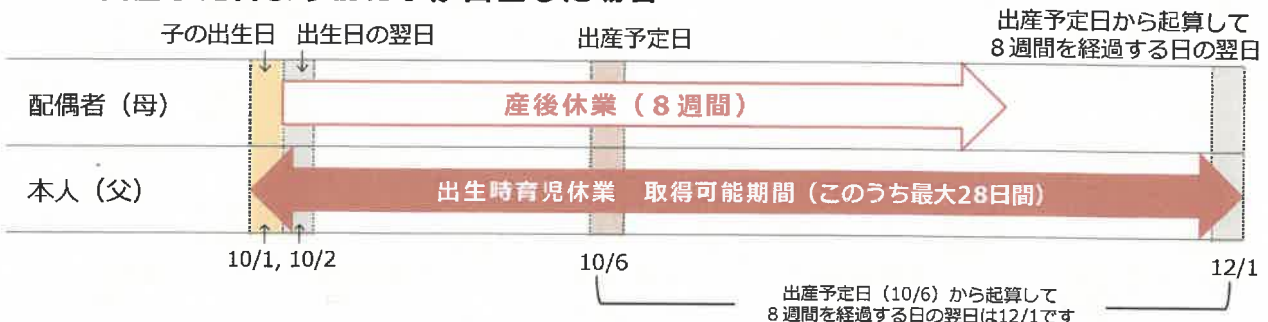
※1 出産予定日前に子が出生した場合は出産予定日

※2 労働契約が更新される場合は更新後のもの

例1：出産予定日より後に子が出生した場合



例2：出産予定日より前に子が出生した場合



ご注意ください 出生時育児休業給付金の対象とならないケース

例 3 : 出生時育児休業を3回に分けて取得した場合の3回目の休業



例 4 : 出生時育児休業を28日間を超えて取得した場合の超過分の休業



3回目の出生時育児休業（例3）や、28日を超えた分の出生時育児休業（例4）について、被保険者と事業主との間で育児休業に振り替える旨合意すれば、育児休業給付金として支給申請することができます。

休業中の就業可能日数/時間数の取扱い

出生時育児休業給付金の支給対象期間中、最大10日（10日を超える場合は80時間）まで就業することが可能です。

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5・6参照

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（端数処理なし）]

例 5 - 1 : 28日の出生時育児休業期間中、14日間（1日8時間）就業した場合

休業開始日	2～6日目 (5日間)	7・8日目	9～13日目 (5日間)	14・15日目	16～19日目 (4日間)	20～28日目
休業	就業	休業	就業	休業	就業	休業

28日の出生時育児休業期間のうち、10日（10日を超える場合は80時間）を超えて、14日（112時間）就業しているため、全期間を通じて出生時育児休業給付金は不支給となります。

例 5 - 2 : 出生時育児休業を分割して取得し、それぞれの期間を合計して9日間（1日8時間）就業した場合

休業開始日	2～6日目 (5日間)	7・8日目
休業	就業	休業

休業開始日	2～5日目 (4日間)	6～15日目
休業	就業	休業

出生時育児休業1回目（8日間）

出生時育児休業2回目（15日間）

合計23日の出生時育児休業期間のうち、9日就業していますが、就業可能日数*以下のため、出生時育児休業給付金は支給されません。

* 10日×23/28≒8.21（端数切り上げ）⇒ 9日

例6：出生時育児休業を10日間取得し、そのうち6日間部分就業した場合

	休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	8日目	9日目	休業終了日
本人	休業	4時間就業	休業	8時間就業	休業	4時間就業	休業	休業	4時間30分就業	休業
		休業	4時間就業			休業	休業			

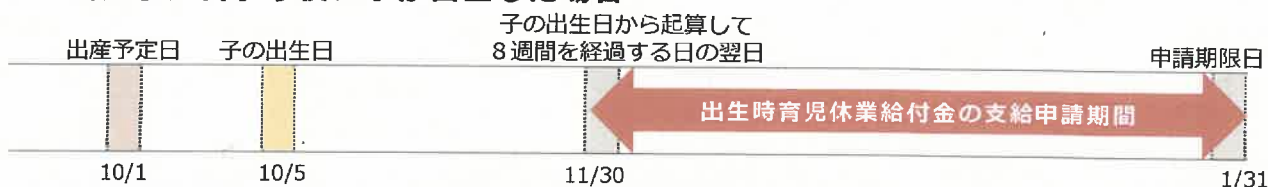
10日間の出生時育児休業を取得した場合、4日以下（4日を超える場合は28.57時間以下）の就業が可能です。このケースでは、計6日間、28時間（28時間30分から分単位の端数を切り捨て）の就業であるため、出生時育児休業給付金は支給されます。

(2) 支給申請期間

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申請可能となり、当該日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日までに「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」を提出する必要があります。

出生時育児休業は、同一の子について2回に分割して取得できますが、申請は1回にまとめて行います。その際、それぞれの休業期間、就業した日数・時間及び支払われた賃金額は、申請書の記載欄「支給期間その1」（12欄）～「支払われた賃金額」（15欄）と、「支給期間その2」（16欄）～「支払われた賃金額」（19欄）のそれぞれに記載してください（6頁参照）。

例：出産予定日より後に子が出生した場合



(3) 支給額

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%

※ 育児休業給付金と同じです（10頁参照）

■ 出生時育児休業期間を対象として事業主から賃金が支払われた場合

支払われた賃金の額	支給額
「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の13%以下	休業開始時賃金日額×休業期間の日数×67%
「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の13%超～80%未満	休業開始時賃金日額×休業期間の日数×80%－賃金額
「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

■ 休業開始時賃金日額の上限額

休業開始時賃金日額の上限額は15,430円となります（令和6年7月31日までの額）。

出生時育児休業給付金の支給上限額（休業28日）：15,430円×28日×67%＝289,466円

例：休業開始時の賃金日額は7,000円で、14日間の出生時育児休業を取得

- この期間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
- この期間に3日就労して賃金21,000円が支払われた場合（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14%～79%）。
支給額＝78,400円－21,000円＝57,400円

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

ご注意ください 出生時育児休業期間を対象とした賃金の取扱い

「出生時育児休業期間を対象として事業主から支払われた賃金」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、次の額をいいます。

なお、育児休業給付金とは取扱いが異なります（11頁参照）のでご注意ください。

- **出生時育児休業期間に就労等した日数・時間に応じて支払われた額**

就労した場合の賃金のほか、出生時育児休業期間に応じて支払われる手当等を含みます。なお、通勤手当、家族手当、資格等に依じた手当等が、就労等した日数・時間にかかわらず一定額が支払われている場合は含みません。

- **就業規則等で月給制等となっており、出生時育児休業期間を対象とした日数・時間が特定できない場合は、日割計算*をして得られた額（小数点以下切り捨て）**

* 「支払われた賃金額」×（「出生時育児休業取得日数」÷「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」）

（4）受給資格確認・支給申請手続

出生時育児休業給付金の支給を受けるには、出生時育児休業を開始した被保険者を雇用している事業主の方が、以下の受給資格確認・支給申請の手続を行う必要があります。

提出者	被保険者を雇用している事業主
提出書類 ①②の両方	<p>① 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書（14頁参照）</p> <p>② 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（6頁参照）</p> <p>・出生時育児休業給付金の支給申請は、受給資格確認と同時に行う必要があります。</p> <p>・②の書類には、払渡希望金融機関の記入欄があります。以前に雇用保険の給付（例えば基本手当）の支給を受けていた方は、そのときの口座を使用することもできます。また、マイナポータルに公金受取口座を登録している方は、ハローワークに個人番号を届け出ている場合は、その口座を使用することもできます（公金受取口座の利用意思を明示いただくため、別途「払渡希望金融機関指定・変更届」の添付が必要です）。</p>
添付書類 ①②の両方	<p>① 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、賃金の額と支払状況を証明できるもの</p> <p>② 母子健康手帳（出生届出済証明のページと分娩予定日が記載されたページ）、医師の診断書（分娩（出産）予定日証明書）など 育児の事実、出産予定日及び出生日を確認することができるもの（写し可）</p>
提出先	事業所の所在地を管轄するハローワーク ※電子申請も利用できます
提出時期	<p>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申請可能となり、当該日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日が提出期限</p> <p>・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。</p>

- ・ 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は、マイナンバーを記載して提出してください。

- ・ 出生時育児休業給付金は届け出た被保険者本人の金融機関の口座に、支給決定後約1週間で振り込まれます。

- **受給資格がある場合**

「出生時育児休業給付金支給決定通知書」が交付されます。

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。

- **受給資格がない場合**

「育児休業給付受給資格否認通知書」が交付されます。

交付された「出生時育児休業給付金支給決定通知書」や「育児休業給付受給資格否認通知書」は、被保険者の方にお渡しください。

2 育児休業給付金

(1) 支給要件

- ① 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（2回まで分割取得可）。

育児休業給付金の対象は、以下のア及びイいずれにも該当する休業です。

ア 被保険者から初日と末日を明らかにして行った申出に基づき事業主が取得を認めた育児休業。

イ 休業開始日から、当該休業に係る子が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。さらに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か月または2歳）に達する日前までにあるもの。⇒ 例1参照

- 産後休業（出生日の翌日から8週間）は育児休業給付金の対象外です。
産後6週間を経過した場合で、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。
- 休業開始後に他の子に係る産前産後休業又は育児休業や、介護休業が開始された場合は、それらの休業の開始日の前日をもって当初の育児休業給付は終了します。
- 被保険者とは、一般被保険者と高年齢被保険者をいいます。

- ② 休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上あること。

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がある場合は、それ以降のものに限ります。育児休業開始日前2年の間に、疾病、負傷等やむを得ない理由により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかつた期間がある場合は、当該理由により賃金の支払いを受けることができなかつた期間を2年に加算することができます（合計で最長4年間）。

- ③ 一支給単位期間中の就業日数が10日以下または就業した時間数が80時間以下であること。

支給単位期間とは、育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間（その1か月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間）をいいます。

支給単位期間が1か月に満たない場合も、就業日数が10日または80時間以下かどうかで判断します。

(期間を定めて雇用される方の場合)

- ④ 養育する子が1歳6か月に達する日までの間^{※1}に、その労働契約の期間^{※2}が満了することが明らかでないこと。

※1 保育所等で保育の実施が行われないなどの理由で、子が1歳6か月に達する日後の期間にも育児休業を取得する場合には、2歳に達する日までの間

※2 労働契約が更新される場合は更新後のもの

例1：被保険者が出産予定日から育児休業を取得する場合



出生時育児休業を取得せず、出産予定日から育児休業を取得することも可能です。

例 2 : 育児休業を 3 回に分けて取得した場合の 3 回目の休業

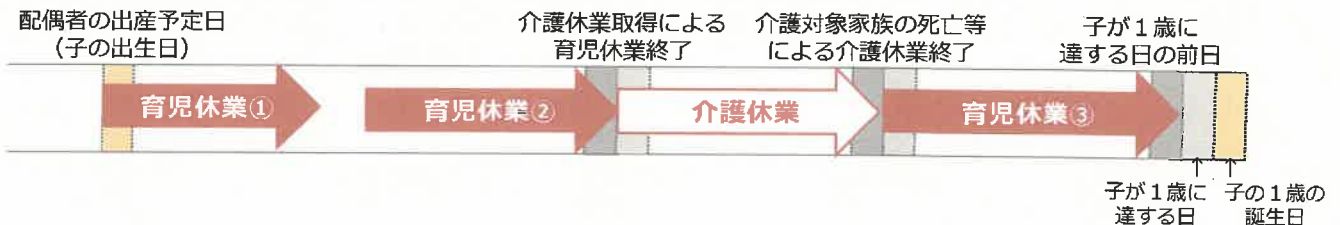


育児休業取得回数の例外 1 : 除外事由

3 回目以降の育児休業は、原則給付金を受けられません。
ただし、以下の事由に該当する場合は、この回数制限から除外されます。

- 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 ⇒ 例 3 参照
(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歳までの場合を含む)
- 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
- 育児休業の申出対象である1歳未満の子が、負傷、疾病等で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
- 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、当面それが実施されない場合

例 3 : 介護休業を取得したため対象育児休業が終了し、
介護対象家族の死亡等により介護を行わなくなった場合



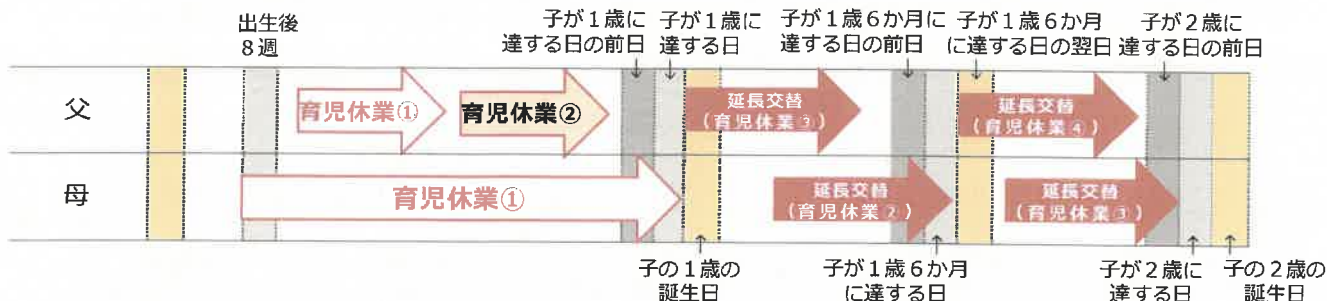
育児休業取得回数の例外 2 : 夫婦が交替して、または同時に育児休業を取得する場合

育児休業の延長事由 (17頁参照) があり、かつ、夫婦交替で育児休業を取得する場合 (延長交替) や夫婦同時に育児休業を取得する場合など以下のいずれにも該当する場合、**1歳~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対象となります。**

⇒ 例 4-1 ~ 4-3 参照

- 被保険者又は配偶者が、子が1歳 (又は1歳6か月) に達する日に育児休業を行っていること
- 新たな育児休業期間の初日が、子が1歳 (又は1歳6か月) に達する日の翌日であること、または配偶者が子が1歳 (又は1歳6か月) に達する日後に育児休業を行っている場合であって配偶者の育児休業期間と接している若しくは重複していること

例 4 - 1 : 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

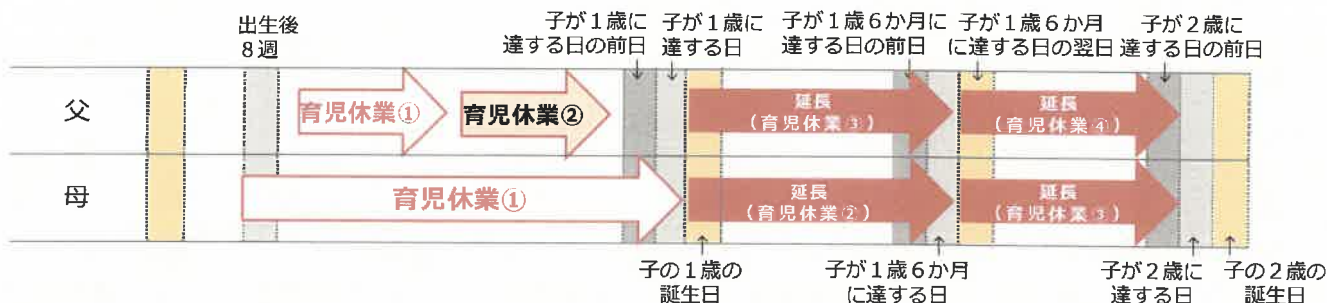


1歳以降の育児休業も夫婦1回ずつ延長交替できます。

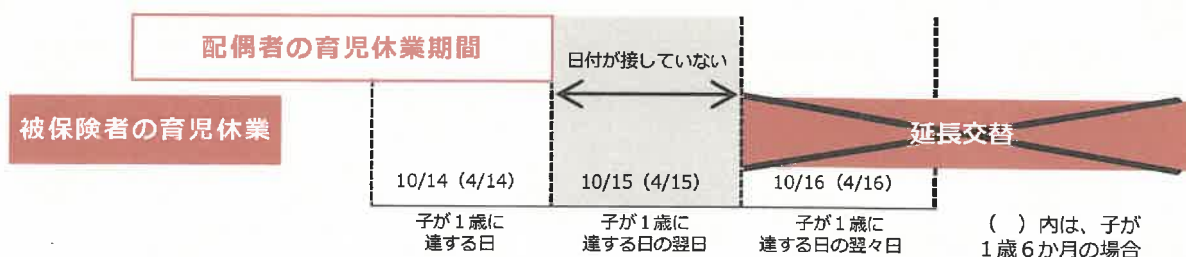
1歳から1歳6か月までの期間と、1歳6か月から2歳までの期間の、それぞれで配偶者が育児休業をしているため、延長交替として育児休業の取得が認められます。この場合、添付書類として確認書を提出いただく必要があります。

延長交替の場合における「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」の記載方法については、別途リーフレットでご案内しています。詳しくはハローワークにお尋ねください。

例 4 - 2 : 延長事由に該当し、1歳に達する日後に夫婦同時に育児休業を開始する場合



例 4 - 3 : 延長交替の要件を満たさない場合



この例では、配偶者は子が1歳に達する日(10/14)に育児休業を行っていますが、被保険者の育児休業開始(10/16)は子が1歳に達する日の翌日となっておらず、配偶者の休業期間と接していないため、延長交替として育児休業の取得は認められません。

休業中の就業可能日数/時間数の取扱い

育児休業給付金の対象期間中、一時的・臨時的に就業することになった場合、一支給単位期間(11頁参照)中の就業した日数が、10日以下(10日を超える場合は80時間以下)である必要があります。なお、育児休業を終了した日の属する支給単位期間は、就業した日数が10日以下(10日を超える場合は80時間以下)であるとともに、全日休業している日が1日以上あることが必要です。

1か月間に11日以上就労した場合、その際の就労に対する賃金額を、次の子に係る育児休業を取得した際の育児休業給付金の支給額の算定に使用する場合があります。その場合、次の子に係る育児休業給付金が現在の支給額に比べて少なくなる可能性があります。

(2) 支給額

支給額＝

休業開始時賃金日額^{※1}×支給日数^{※2}×67%（育児休業開始から181日目以降は50%）^{※3}

※1：

同一の子に係る最初の出生時育児休業又は育児休業開始前（産前産後休業を取得した被保険者の方が育児休業を取得した場合は、原則として産前産後休業開始前）直近6か月間（賃金支払基礎日数が11日未満の賃金月は除く。また、当該休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上かつ賃金月が6か月に満たない場合は、賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上である賃金月）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で除して得た額をいいます。

※2：

支給日数は、原則30日間。休業終了日の属する支給単位期間は、休業終了日までの日数です。また、支給単位期間の途中で離職した場合、喪失日の属する支給単位期間の前の支給単位期間までが支給対象です。

※3：

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

■ 支給上限額（令和6年7月31日までの額）

休業開始時賃金日額の上限額は15,430円、下限額は2,746円となります。

支給日数が30日の場合の支給上限額と支給下限額は以下のとおりです。

（給付率67%）支給上限額 310,143円 支給下限額 55,194円

（給付率50%）支給上限額 231,450円 支給下限額 41,190円

支給下限額は育児休業期間を対象として事業主から賃金が支払われなかった場合の額であり、以下の例のとおり、育児休業中に支払われた賃金額によってはこの額を下回ることがあります。

■ 育児休業期間を対象として事業主から賃金が支払われた場合

支払われた賃金の額	支給額
「休業開始時賃金月額」の13%（30% ^{※1} ）以下	休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数 × 67%（50% ^{※2} ）
「休業開始時賃金月額」の13%（30% ^{※1} ）超～80%未満	休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数 × 80% - 賃金額
「休業開始時賃金月額」の80%以上	支給されません

※1 育児休業の開始から181日目以降は30%

※2 育児休業の開始から181日目以降は給付率50%

例：休業開始時の賃金日額は7,000円（賃金月額は210,000円）

産後休業に引き続き育児休業を取得し、6か月経過後の支給単位期間に、

- 賃金が支払われていない場合

支給額＝7,000円×30日×50%＝105,000円

- この期間に賃金150,000円が支払われた場合（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31%～79%）

支給額＝168,000円－150,000円＝18,000円

休業開始時賃金月額の80%
＝7,000円×30日×80%
＝168,000円

ご注意ください 育児休業期間を対象とした賃金の取扱い

「育児休業期間を対象として事業主から支払われた賃金」とは、原則、支給単位期間中に支払日のある給与・手当等の賃金総額をいいます。ただし、育児休業給付金の初回申請の最初の支給単位期間において、**一部分でも育児休業期間外を対象とするような給与・手当等や対象期間が不明確な給与・手当等は賃金に含めず、育児休業期間中を対象としていることが明確な給与・手当等のみ含めます。**なお、出生時育児休業給付金とは取扱いが異なりますのでご注意ください。

例：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
支給単位期間その1（4月15日～5月14日）←①賃金支払日4月25日（3月21日～4月20日分）
支給単位期間その2（5月15日～6月14日）←②賃金支払日5月25日（4月21日～5月20日分）
①には、**3月21日～4月14日の期間（育児休業の期間外を対象とした給与）**が含まれていますが、その分は「育児休業期間を対象として事業主から支払われた賃金」に含めません。

育児休業給付金の支給を受けた場合は、当該育児休業給付金の支給を受けた期間は、雇用保険の基本手当と高年齢求職者給付金の所定給付日数に係る算定基礎期間から除いて算定されます。

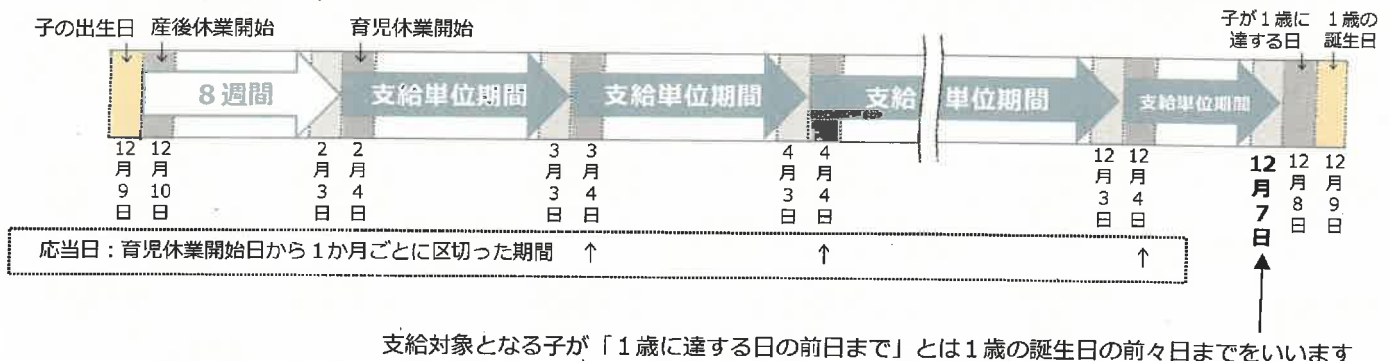
(3) 支給単位期間

「支給単位期間」とは、育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間（休業開始日（または応当日）から翌月の応当日の前日*まで。その1か月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間）をいいます。

育児休業を2回に分割して取得する場合は、それぞれの休業期間ごとに考えます。

* 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（例えば、5月31日の翌月応当日は6月30日です。）。

例：産後休業に引き続き、子が1歳に達する日の前日まで育児休業を取得した場合



(4) 受給資格確認・支給申請手続

【育児休業給付受給資格確認手続・育児休業給付金の初回支給申請手続】

育児休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以下の受給資格確認手続を行う必要があります。

事業主が支給申請手続を行う場合は、受給資格の確認の申請と初回の育児休業給付金の支給申請を同時に行うこともできます。この場合の初回の育児休業給付金の支給申請は、原則として最初と次の**2つの支給単位期間**について行うようにしてください。

- **受給資格がある場合**
受給資格確認手続のみ行ったときは、「育児休業給付受給資格確認通知書」と「育児休業給付金支給申請書」が交付されます。
初回の支給申請手続も同時に行ったときは、「育児休業給付金支給決定通知書」と「(次回申請用)育児休業給付金支給申請書」が交付されます。「育児休業給付金支給決定通知書」は、被保険者の方にお渡しください。
- **受給資格がない場合**
「育児休業給付受給資格否認通知書」が交付されます。被保険者の方にお渡しください。

提出者	被保険者を雇用している事業主
提出書類 ①②の両方	<p>① 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書（14頁参照）</p> <p>② 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（15頁参照）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受給資格確認と同時に初回の育児休業給付金の支給申請を行わない場合、「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」は、「育児休業給付受給資格確認票」としてのみ使用してください。 ・ ②の書類には、払渡希望金融機関の記入欄があります。以前に雇用保険の給付（例えば基本手当）の支給を受けていた方は、そのときの口座を使用することもできます。また、マイナポータルに公金受取口座を登録している方は、ハローワークに個人番号を届け出ていれば、その口座を使用することもできます（公金受取口座の利用意思を明示いただくため、別途「払渡希望金融機関指定・変更届」の添付が必要です）。 ・ 初回の育児休業給付金の申請以前に、同一の子に係る育児休業について出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給を受けている場合は、「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」の提出は不要です。
添付書類 ①②の両方	<p>① 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 育児休業を開始・終了した日、賃金の額と支払状況を証明できるもの</p> <p>② 母子健康手帳（出生届出済証明のページと分娩予定日が記載されたページ）、 医師の診断書（分娩（出産）予定日証明書）など 育児の事実、出産予定日及び出生日を確認することができるもの（写し可）</p>
提出先	事業所の所在地を管轄するハローワーク ※電子申請も利用できます
提出時期	<ul style="list-style-type: none"> ● 受給資格確認手続きのみ行う場合 初回の支給申請を行う日まで ● 初回の支給申請も同時に行う場合 育児休業開始日から起算して4か月を経過する日の属する月の末日まで※ 例：育児休業開始日が7月10日の場合 ⇒ 4か月を経過する日は11月9日、提出期限は11月30日まで <p>支給対象被保険者が母親の場合、産後休業（出生日の翌日から起算して8週間）の後、引き続き育児休業を取得する場合、「育児休業開始日」は出生日から起算して58日目に当たる日となります。</p> <p>※ 高年齢雇用継続給付の支給申請月は、事業所ごとに申請月（奇数月型または偶数月型）が指定されています。この申請月にあわせて育児休業給付の支給申請を行うことができます。</p>

- ・ 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は、マイナンバーを記載して提出してください。
- ・ 育児休業給付金は届け出た被保険者本人の金融機関の口座に、支給決定後約1週間で振り込まれます。

分割で取得する2回目の育児休業に係る申請の場合、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）育児休業給付金支給申請書」での提出※が必要になります。当該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（または応当日）から翌月の応当日の前日までの1か月間ごとです。

「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」の提出は、1回目の育児休業で提出済みのため再度の提出は不要です。

※ 電子申請を利用する場合は、「雇用保険育児休業給付（育児休業給付金）の申請（分割取得）」にて提出してください。

【育児休業給付金の2回目以降の支給申請手続】

育児休業給付金の申請は、原則として2か月に一度行ってください。
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。

提出者	被保険者を雇用している事業主 やむを得ない理由で、事業主経由での提出が困難な場合や、被保険者本人が自ら申請手続を希望する場合は、被保険者本人が提出することも可能です。
提出書類	育児休業給付金支給申請書（ハローワークが交付）（16頁参照）
添付書類	賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、タイムカードなど 育児休業給付金支給申請書の記載内容を確認できるもの
提出先	事業所の所在地を管轄するハローワーク ※電子申請も利用できます
提出時期	公共職業安定所長が指定する支給申請期間 ハローワークが交付する「育児休業給付次回支給申請日指定通知書」に印字されています。

いわゆる「パパ・ママ育休プラス制度」を利用する場合の支給

(1) 概要

父母ともに育児休業を取得する場合は、以下A～Cすべての要件を満たすと、子が1歳2か月に達する日の前日までの間に、最大1年まで育児休業給付金が支給されます。⇒例1・2

- ・ 母親の場合は、出産日（産前休業の末日）と産後休業期間と育児休業期間を合わせて最大1年です。
- ・ 父親の場合は、出生時育児休業期間と育児休業期間を合わせて最大1年です。

A 育児休業開始日が、当該子の1歳に達する日の翌日以前であること

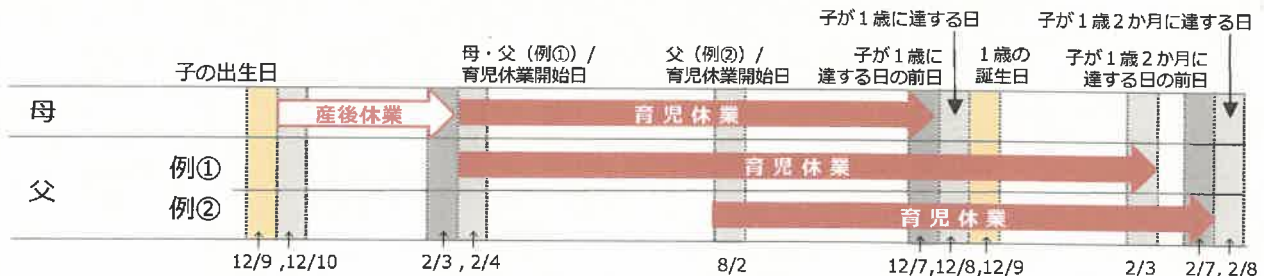
B 育児休業開始日が、当該子に係る配偶者が取得している育児休業期間の初日以後であること

C 配偶者が当該子の1歳に達する日以前に育児休業を取得していること

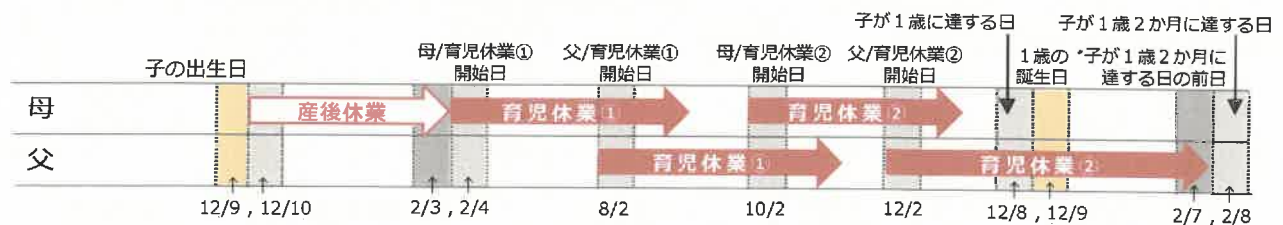
B、Cの配偶者には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある方を含みます。

配偶者が国家公務員、地方公務員等である場合も含みます。

例1：被保険者がパパ・ママ育休プラス期間を含み育児休業を取得した場合



例2：育児休業を父母ともに分割取得した場合



被保険者（父母両方）の育児休業開始予定日が、子が1歳に達する日の翌日以前で、配偶者の育児休業の初日以後であるため育児休業給付金の支給対象となります。

(2) 申請方法

原則、子が1歳に達する日を含む支給単位期間までの支給申請時に、12頁の添付書類に加え、下記書類を添付して提出してください。

「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」（15頁参照）の場合は27欄と28欄、「育児休業給付金支給申請書」（16頁参照）の場合は19欄と20欄に記載して提出してください。

（添付書類）

- ・ 世帯全員について記載された住民票の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの
- ・ 配偶者の育児休業取扱通知書等、支給対象者の育児休業開始日が当該子の1歳に達する日の翌日以前で、かつ、当該被保険者の配偶者の育児休業の初日以後であることを確認できるもの

記載例：雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書

様式第10号の2の2

雇用保険被保険者 休業開始時賃金月額証明書 (安定所提出用) (介護・育児)

被保険者番号	8 800 - 802047 - 9	フリガタ	フキヨシ ユカコ	休業等を開始した日の年	令和 4	月	11	日	5
事業所番号	4 900 - 000111 - 1	休業等を開始した者の氏名	適用 優子	休業等を開始した日の月					
事業所名	株式会社 労働保険 立川支店		事業所番号	359-0604					
事業所所在地	立川市錦町1 19 1		開始した者の住所	所沢市並木6-34					
電話番号	042-949-9809		担任又は関係者	電話番号 (020) 8808-XXXX					
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 東京都千代田区霞が関1-1-1									
氏名 代表取締役 保険智									

休業等を開始した日の前日に労働したとみなした場合の被保険者期間算定対象期間	休業等を開始した日	休業期間	休業期間の総日数	賃金支払状況		備考
				日数	金額	
休業を開始した日11月5日	10月21日	10月21日～休業開始の前日	0日	0		日4.7.30
7月5日～8月4日	25日	7月21日～8月20日	9日	90,000		
6月5日～7月4日	30日	6月21日～7月20日	30日	300,000		
5月5日～6月4日	31日	5月21日～6月20日	31日	300,000		
4月5日～5月4日	30日	4月21日～5月20日	30日	300,000		
3月5日～4月4日	31日	3月21日～4月20日	31日	300,000		
2月5日～3月4日	28日	2月21日～3月20日	28日	300,000		
1月5日～2月4日	31日	1月21日～2月20日	31日	300,000		
12月5日～1月4日	31日	月 日～月 日	日			
11月5日～12月4日	30日	月 日～月 日	日			
10月5日～11月4日	31日	月 日～月 日	日			
9月5日～10月4日	30日	月 日～月 日	日			
8月5日～9月4日	31日	月 日～月 日	日			
月 日～月 日	日	月 日～月 日	日			
月 日～月 日	日	月 日～月 日	日			

賃金に関する特記事項	休業開始時賃金月額証明書 受理 所定労働時間短縮開始時賃金証明書 令和 年 月 日 受理番号 号
①(休業開始時における雇用期間)	②定めなし □ 定めあり → 令和 年 月 日まで (休業開始日を含めて 年 ヵ月)

I ④欄

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。

II ⑦欄

「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年間確認しますが、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。
※離職証明書の記入方法に準じて記入してください。

III ⑧・⑩欄

⑦欄もしくは⑨欄の期間における賃金支払の基礎となった日数をそれぞれ記入してください。
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。

IV ⑨欄

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年間確認しますが、完全月で⑩欄の基礎日数が11以上の月を6か月以上記入があれば以下は記入を省略できます。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。
※離職証明書の記入方法に準じて記入してください。

V ⑩欄

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。

【例示説明】

- ・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)
- ・賃金締切日が各月20日

VI ⑫欄

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
- ・⑧欄の基礎日数が11以上の月が12か月以上ない場合、または、⑩欄の基礎日数が11以上の完全月が6か月ない場合は、⑧欄または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(休業開始日が令和2年8月1日以降の場合)。

VII ⑬欄

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。

※詳細な記載方法については、ハローワークの窓口にてリーフレットを用意しておりますので、参照ください。

3 支給対象期間の延長

(1) 概要

保育所等での保育の実施が行われない場合など、子が1歳に達する日後※の期間に育児休業を取得する場合は、その子が**1歳6か月に達する日前までの期間**、育児休業給付金の支給対象となります。

さらに、保育所等での保育の実施が行われない場合など、1歳6か月に達する日後の期間に育児休業を取得する場合は、その子が**2歳に達する日前までの期間**、育児休業給付金の支給対象となります。

※ いわゆる「**パパ・ママ育休プラス制度**」の利用で、休業終了予定日とされた日がその子の1歳2か月に達する日である場合（13頁参照）は、その子が**1歳2か月に達する日後から1歳6か月に達する日前までの期間**が支給対象期間となります。

1歳6か月または2歳まで支給対象となる場合（延長事由）

① 保育所等※¹における保育の利用を希望し申込みを行っているが、当面保育が実施されない場合

育児休業の申出に係る子について、以下のいずれにも該当することが必要です。

- あらかじめ市町村に対して保育利用の申込みを行っていること※²
- 原則、子が1歳に達する日の翌日※³または1歳6か月に達する日の翌日の時点で市町村から以下のいずれかの通知※⁴がなされていること
 - ・市町村が発行する教育・保育給付を受ける資格を有すると認められない旨の通知
 - ・保育所等の利用ができない旨の通知

※¹ 保育所等とは、児童福祉法第39条第1項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 以下の2つが要件です。

- ・市区町村で保育所等の入所申込みを1歳に達する日または1歳6か月に達する日までにを行うこと
- ・入所希望日を1歳に達する日の翌日または1歳6か月に達する日の翌日以前とすること

※³ 1歳に達する日の翌日とは、子の「1歳の誕生日」を指します（19頁参照）。

※⁴ 市町村からの発行が困難な場合は、ハローワークにご相談ください。

入所可能か市町村に問い合わせをするだけでは支給対象期間延長はできません。入所の申込みが必要です。入所申込みの際に、入所希望日を1歳に達する日の翌日または1歳6か月に達する日の翌日後とした場合は、原則として支給対象期間の延長はできません。

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、その子が1歳に達する日または1歳6か月に達する日後の期間に、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、疾病等で、育児休業の申出に係る子を養育することが困難な状況になったとき
- 婚姻の解消等で、配偶者が育児休業の申出に係る子と別居することになったとき
- 養育を予定していた配偶者が産前産後休業等を取得したとき

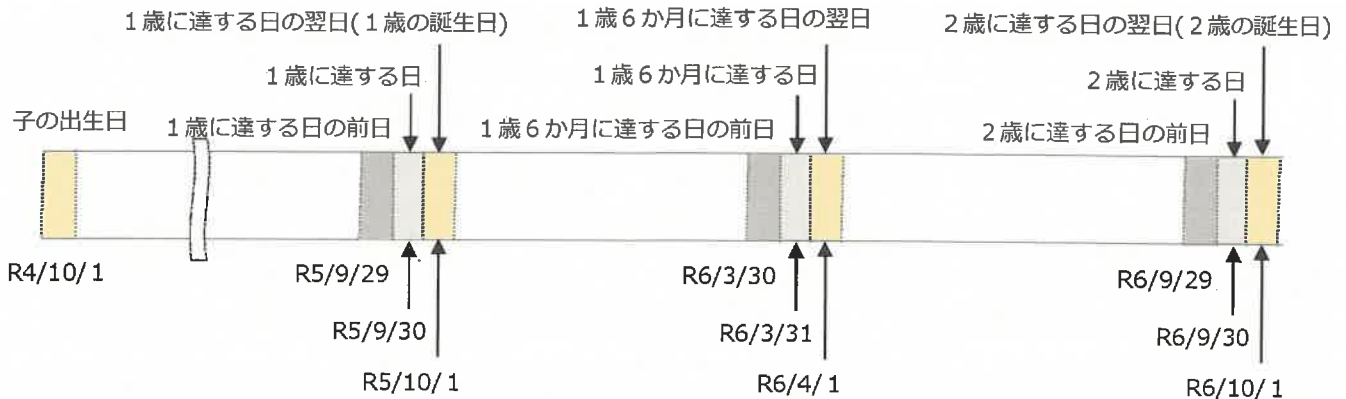
③ 当該被保険者の他の休業が終了した場合

- 当該子（A）に係る休業が、他の子（B）に係る産前産後休業または育児休業により終了し、その後、他の子（B）に係る休業が、当該他の子（B）の死亡または当該被保険者と同居しないこととなったことで終了したとき及び当該子（A）が1歳に達する日の翌日が当該他の子（B）に係る休業期間に含まれるとき
- 当該子にかかる休業が、対象家族に係る介護休業により終了し、その後、介護休業に係る対象家族の死亡、離婚、婚姻の取消、離縁等で当該介護休業が終了したとき

※ ③については、上記の理由に限られます。

(参考) 年齢基準の整理

支給期間の延長の手続の際に参考にしてください。



経過措置

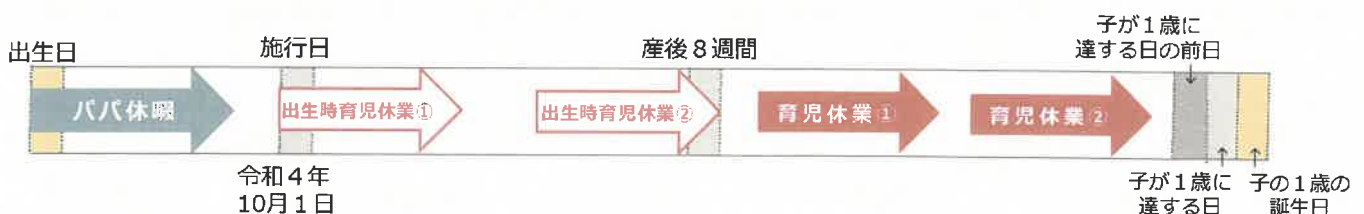
令和4年10月1日から出生時育児休業給付金の創設、同一の子に係る育児休業を2回まで分割して取得することを可能とする等の改正が施行されました。

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。

- 施行日以後に配偶者が子の1歳（または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日以前に開始した育児休業を1回目と数え、同年10月1日以降に開始する育児休業を2回目の育児休業として取得できます。**
- 令和4年9月30日以前に旧法の規定で「パパ休暇」を取得した場合、この休業は新法での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は、改正後の様式を使用して提出されたものとして取扱います。
- 改正前に通知した支給単位期間と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。

例：施行日前の出生日からパパ休暇を取得し、施行日以後に出生時育児休業と育児休業を取得する場合



施行日前に取得した旧法に基づく育児休業（パパ休暇）は新法に基づく育児休業に含めないため、施行日以後に育児休業を分割取得した場合、当該休業（育児休業①、②）に対して育児休業給付金は支給されます。なお、支給日数は、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。

同時に、出生時育児休業（産後パパ育休）を創設する育児・介護休業法の改正が行われました。育児・介護休業法では、令和4年9月30日以前に開始したパパ休暇については、育児休業の取得可能回数及び出生時育児休業の取得可能回数・日数等の規定の適用にあたっては出生時育児休業とみなされます。

FAQ ～よくあるご質問～

Q1. 妻の出産日から半年間の育児休業取得を考えていますが、出生時育児休業給付金と育児休業給付金で分けて申請する必要がありますか。

A1. 出生時育児休業給付金を申請せず、育児休業給付金のみ申請することが可能です（出生時育児休業を取得せず、出生日以降育児休業を取得することも可能です。）。

Q2. 第1子に係る育児休業給付金を受給中に、第2子を妊娠した場合に、第1子の育児休業給付金はいつまで支給されますか。

A2. 第2子に係る産前休業開始日の前日（産前休業を取得しない場合は、出産日）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金については、産前休業開始日の前日（産前休業を取得しない場合は、出産日）までの支給となります。

なお、第2子の育児休業開始時点において、受給資格を満たせば、第2子に係る育児休業給付金を受給することが可能です。

Q3. 育児休業給付の支給申請は、育児休業を取得している被保険者が行うのでしょうか。

A3. 育児休業給付の申請手続は、原則として、事業主を経由して行っていただきます。ただし、被保険者本人が希望する場合は、本人が申請手続を行うことも可能です。

Q4. 育児休業給付はどのくらいで口座に入金されますか。

A4. 育児休業給付金支給決定通知書を確認して下さい。概ね支給決定日から1週間程度で指定いただいた口座に振込がされます。

通知書をお持ちでない場合は、事業所の担当者の方に、ハローワークへ申請をしているか、申請している場合は、ハローワークから通知書が届いていないか確認してください。

ハローワークへ申請をしているにもかかわらず、通知書が届いていない場合は、事業所を管轄するハローワークにおいて、審査中のため、審査状況は、事業所を管轄するハローワークに来所の上、お問い合わせください。

なお、個人情報保護のため、電話でのお問い合わせには回答できませんので、ご了承ください。また、厚生労働省、都道府県労働局、ハローワークにおいて、個々の受給者の振込日は把握できませんので、入金日に関するお問い合わせにはお答えできません。

不正を行ったとき

不正な手段で育児休業給付の支給を受け、または受けようとした場合、不正受給の処分を受けます。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りません。

事業主等が虚偽の支給申請書等を提出した場合等は、事業主等も本人と連帯して処分等を受けます。支給申請書を提出する前に、記載内容をよくご確認ください。

育児・介護休業法に関するご質問

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

育児休業申請書、育児休業取扱通知書（参考様式）は、厚生労働省ホームページから参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

育児休業 規定例

検索

