

令和7年4月の雇用保険制度の見直しについて

～「共働き・共育て」を推進するための新たな給付金の創設～

令和7年2月

佐賀労働局 職業安定部 職業安定課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 雇用保険制度の見直しの全体像
2. 出生後休業支援給付金の創設
3. 育児時短就業給付金の創設

この資料は、制度の概要をご理解いただくため、記載を簡潔にした箇所（★の部分）があります。
制度の詳細については、厚生労働省のホームページに掲載されているパンフレット等をご確認
いただくか、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

育児休業等給付

検索

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html



1. 雇用保険制度の見直しの全体像

雇用保険制度の見直しの全体像

- 雇用保険制度は、労働者が失業した場合等に、セーフティネットとして、生活の安定等のために、必要な給付を行う制度。
- 法改正により、労働者のキャリアアップ・リスキングの促進、「共働き・共育て」の推進、雇用のセーフティネットの拡大等を目的として、令和6年10月1日以降、段階的に制度が見直し。

施行時期	改正内容
令和6年10月1日	○教育訓練給付金の給付率引上げ（受講費用の最大70%→80%）
令和7年4月1日	○「出生後休業支援給付金」・「育児時短就業給付金」の創設 ○高年齢雇用継続給付の給付率の変更（15%→10%）
令和7年10月1日	○「教育訓練休暇給付金」の創設
令和10年10月1日	○雇用保険の適用拡大（週所定労働時間「20時間以上」→「10時間以上」）

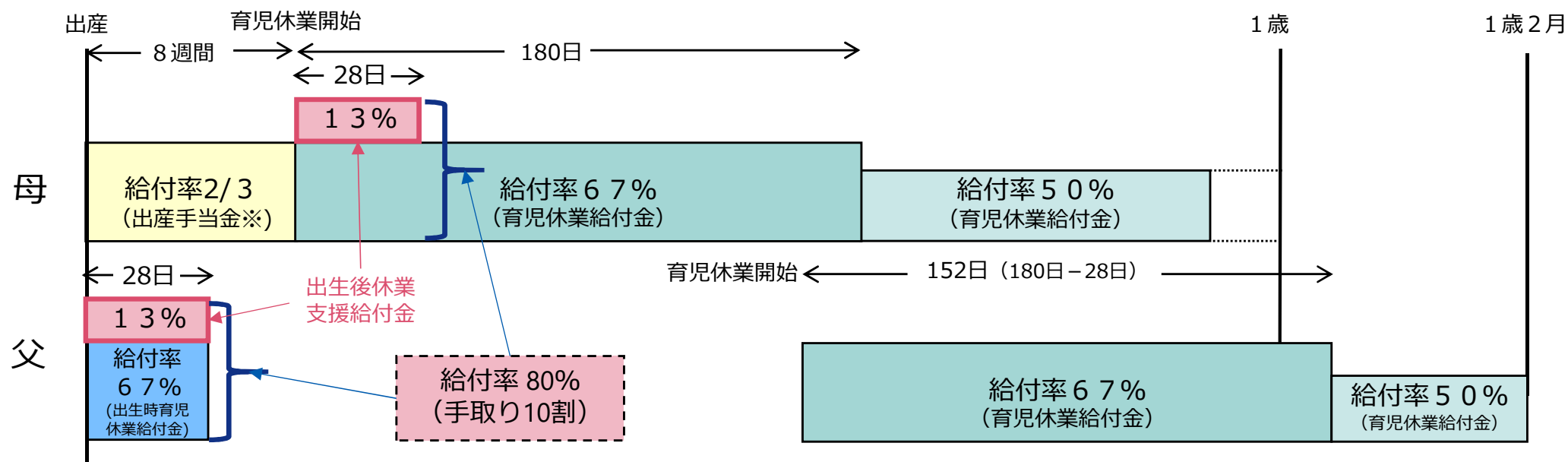
※主なものを記載。

2. 出生後休業支援給付金の創設

出生後休業支援給付金の創設

- 現在、育児休業中の被保険者に対し、育児休業給付金により休業開始前賃金の67%相当額を支給。
- 令和5年12月閣議決定の「こども未来戦略」において、男性の育児休業取得率を2025年までに民間企業で50%を目指すことを受け、「共働き・共育て」を推進するため、原則、両親とも14日以上の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%相当額を給付。
- 育児休業給付金とあわせて給付率80%（手取りで10割相当）へ引き上げ。

【出生後休業支援給付金のイメージ】



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額 \times 2/3相当額を支給。

出生後休業支援給付金の支給要件

1 支給要件

- ① 被保険者が、子の出生直後の一定期間（※1）に、育児休業を14日以上取得したこと。（※2）★
- ② 被保険者の配偶者が、子の出生後8週間以内に★、14日以上の育児休業を取得したこと（※3）、又は、下記の「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当すること。

※1 父親又は子が養子の場合、出生後8週間以内。母親の場合、産後休業後8週間以内。★

※2 令和7年4月1日より前から育児休業を取得していても、令和7年4月1日以降、①の要件を満たせば支給対象になります。

※3 配偶者が公務員の場合も、各種法律に基づいて育児休業を取得すれば、支給対象になります。

【配偶者の育児休業を要件としない場合】

子の出生日の翌日において、次のいずれかに該当すれば、配偶者が育児休業を取得していなくても、支給対象になります。

1. 配偶者がいない

配偶者が勤務先で3か月以上無断欠勤している場合又は災害により行方不明となっている場合も該当します。

2. 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない

3. 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中

4. 配偶者が無業者

5. 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない

6. 配偶者が産後休業中

7. 1～6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない

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

※父親の場合は、主に、4、5、6に該当。

出生後休業支援給付金の支給申請手続

2 支給申請手続

原則として、育児休業給付金（出生時を含む）の支給申請と併せて、同一の支給申請書を用いて行っていただくこととなります。

※育児休業給付金の支給後であれば、単独で申請を行うことも可能。

(支給申請手続の概要) ※赤字部分が今回変更点

提出者	原則、事業主。ただし、本人の希望があれば直接提出も可。
提出書類	①雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書 ②育児休業給付受給資格確認票・（出生時又は初回）育児休業給付金／ 出生後休業支援給付金支給申請書
添付書類	①賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、タイムカード、育児休業申出書など ※育児休業を開始・終了した日、賃金額と支払状況を証明できるもの ②母子健康手帳、住民票、医師の診断書など ※育児の事実、出産予定日及び出生日を確認できるもの（写し可） ③出生時休業支援給付金の支給要件を満たしていることが分かる書類
提出先	事業所の所在地を管轄するハローワーク ※電子申請も利用可
提出時期	・父親の場合 子の出生日（出生日が出産予定日前の場合は出産予定日）から8週間を経過する日（①出生時育児休業の28日に達する日、②2回目の出生時育児休業が終了した日）の翌日から、2か月を経過する日の属する月の末日まで ・母親又は単独申請の場合 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

出生後休業支援給付金の支給申請書の記載方法

3 支給申請書の記載方法

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

①「配偶者の被保険者番号」欄

✓ 配偶者が雇用保険被保険者であって、育児休業給付金が支給される休業を出生後8週間以内に14日以上取得した場合は、この欄を記入してください。(ハローワークにて確認)

②「配偶者の育児休業開始年月日」欄

✓ 配偶者が公務員(雇用保険被保険者である場合を除く。)であって、各種法律に基づく育児休業を出生後8週間以内に14日以上取得した場合は、この欄を記入してください。この場合、育児休業の承認を行った任命権者からの通知書の写しや共済組合からの給付金の支給決定通知書の写しなどの確認書類を添付してください。

③「配偶者の状態」欄

✓ 子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当する場合は、この欄に該当する番号を記入してください。この場合、配偶者の状態を確認できる書類を添付してください。必要な書類は、次のページをご確認ください。

※被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、①②の欄を記入するのではなく、「配偶者の状態」欄を記載することになります。

支給申請書
の記載欄

①被保険者が父親の場合(育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金/出生後休業支援給付金支給申請書)

20. 配偶者の被保険者番号 □□□□-□□□□□□□□□□	21. 配偶者の育児休業開始年月日 □□-□□□□□□□□ 年 月 日	22. 配偶者の状態 □
1 配偶者がいない 2 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない 3 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中 4 配偶者が無業者 5 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない 6 配偶者が産後休業中 7 1~6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない		

②被保険者が母親の場合(育児休業給付受給資格確認票・初回育児休業給付金/出生後休業支援給付金支給申請書)

28. 配偶者の被保険者番号 □□□□-□□□□□□□□□□	29. 配偶者の育児休業開始年月日 □□-□□□□□□□□ 年 月 日
31. 配偶者の状態 □ <ul style="list-style-type: none"> 1 配偶者がいない 2 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない 3 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中 4 配偶者が無業者 5 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない 6 配偶者が産後休業中 7 1~6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない 	

「配偶者の育児休業を要件としない場合」の確認書類

- 被保険者が父親、かつ、子が養子でない場合は、母子健康手帳（出生届済証明のページ）または医師の診断書（分娩（出産）予定日証明書）（いずれも写し可）を提出すれば、下表の確認書類を省略できます。

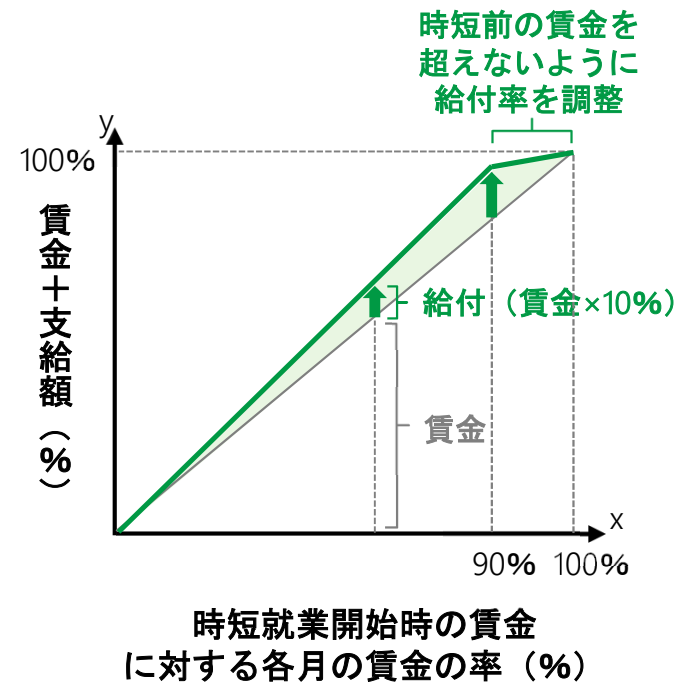
配偶者の状態	番号	確認書類
配偶者がいない	1	① 戸籍謄（抄）本（抄本の場合は被保険者本人のもの）及び世帯全員について記載された住民票（続柄あり）の写し または ②被保険者がひとり親を対象とした公的な制度を利用していることが確認できる書類（遺族基礎年金の国民年金証書、児童扶養手当の受給を証明する書類、母子家庭の母等に対する手当や助成制度等を受給していることが確認できる書類など、いずれか一つで可）
配偶者が行方不明	1	① 世帯全員について記載された住民票（続柄あり）の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの 及び ② 配偶者の勤務先において無断欠勤が3か月以上続いていることについて配偶者の事業主が証明したもの、または、罹災証明書
配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない	2	戸籍謄（抄）本（抄本の場合は被保険者本人及び対象の子のもの。住民票において、被保険者の配偶者が世帯主となっており、対象の子との続柄が「夫の子」又は「妻の子」となっている場合は、住民票（続柄あり）の写しでも可。）
配偶者から暴力を受け、別居中	3	裁判所が発行する配偶者暴力防止法第10条に基づく保護命令に係る書類の写し、女性相談支援センター等が発行する配偶者からの暴力の被害者の保護に関する証明書（雇用保険用）のいずれか
配偶者が無業者	4	① 世帯全員について記載された住民票（続柄あり）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 及び ② 配偶者の直近の課税証明書（収入なしであることの確認のため） ※課税証明書に給与収入金額が記載されている場合は、事業主発行の退職証明書の写しなど子の出生日の翌日時点で退職していることがわかる書類も必要です。 ※配偶者が基本手当を受給中であれば、配偶者の直近の課税証明書に代えて受給資格者証の写しを添付書類とすることができます。
配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない	5	① 世帯全員について記載された住民票（続柄あり）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 及び ② 配偶者の直近の課税証明書（所得の内訳の事業所得に金額が計上されており、給与収入金額が計上されていないことを確認するため） ※課税証明書に給与収入金額が記載されている場合は、給与収入金額が雇用される労働者としてのものであれば、事業主発行の退職証明書の写しなど子の出生日の翌日時点で退職していることがわかる書類も必要です。給与収入金額が労働者性のない役員の役員報酬である場合や、各種法律に基づく育児休業がない特別職の公務員の場合は、その身分を証明する書類（役員名簿の写しや、身分証の写しなど。）も必要です。
配偶者が産後休業中	6	母子健康手帳（出生届済証明のページ）、医師の診断書（分娩（出産）予定日証明書）、出産育児一時金等の支給決定通知書のいずれか
上記以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない	7	① 世帯全員について記載された住民票（続柄あり）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 及び ② 配偶者が育児休業をすることができないことの申告書及び申告書に記載された必要書類。 ※様式は厚労省HPでダウンロードできます。

3. 育児時短就業給付金の創設

育児時短就業給付金の創設

- 仕事と育児の両立支援の観点から、育児休業中の方などが、柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的として、被保険者が2歳未満の子を養育するため、時短勤務を行う場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の最大10%を支給。

【育児時短就業給付金のイメージ】



育児時短就業給付金の支給対象者

1 受給資格

次の①及び②の要件を両方満たす方が対象になります。

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

※1 育児休業終了日の翌日（復職日）から育児時短就業を開始するときに加え、**育児休業終了日と育児時短就業を開始した日の間が14日以内**の場合をいいます。

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

※3 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。育児時短就業開始日前2年の間に、疾病、負傷、出産、育児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っ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った期間を2年に加算することができます（合計で最長4年間）。

2 各月の支給要件

次の①～④の要件をすべて満たす月について支給します。

- ① 初日から末日まで続けて、雇用保険の被保険者であること。
- ② 1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業した期間があること。
- ③ 初日から末日まで続けて、育児休業給付又は介護休業給付を受給していないこと。
- ④ 高年齢雇用継続給付を受給対象となっていないこと。

【経過措置】令和7年4月以前から育児時短勤務を開始している場合も対象となります

育児時短就業給付金は、令和7年4月に創設されますが、**令和7年4月以前から育児時短就業に相当する就業を行っている方については、令和7年4月1日を育児時短就業を開始した日とみなして上記の受給資格・各月の支給要件を満たす場合は、令和7年4月以降の各月を支給対象月として支給されます。**

対象となる育児時短勤務

3 支給対象となる時短就業

2歳に満たない子を養育するために、被保険者からの申出に基づき、事業主が講じた**1週間当たりの所定労働時間を短縮する措置**をいいます。

- ・ 1週間あたりの所定労働日数を変更した結果、1週間あたりの所定労働時間が短縮される場合を含みます。
- ・ 短縮後の1週間あたりの所定労働時間に上限・下限はありません。このため、育児・介護休業法第23条に基づく所定労働時間の短縮措置（1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むもの。）に限らず、2歳に満たない子を養育するために1週間あたりの所定労働時間を短縮した場合は、育児時短就業と取り扱います。
- ・ 被保険者が子を養育するために短時間正社員、パートタイム労働者等に転換、転職したことに伴い、1週間あたりの所定労働時間が短縮されている場合は、育児時短就業と取り扱います。
- ・ ただし、**短縮後の1週間あたりの所定労働時間が20時間を下回る場合**は、子が小学校就学の始期に達するまでに1週間の所定労働時間が**20時間以上となる労働条件に復帰することが前提であることが就業規則等の書面により確認**できる場合を除き、雇用保険の被保険者資格を喪失することとなり、育児時短就業給付金の支給対象となりません。

(注) 月の途中で離職し被保険者資格を喪失した場合や、週所定労働時間20時間未満の労働条件で転職した場合は、1・2の要件を満たさなくなるため、支給の対象となりません。

【特別な労働時間制度の適用を受けている場合などの取扱い】

■ フレックスタイム制の適用を受けている場合

清算期間における総労働時間を短縮して就業するときは、育児時短就業と取り扱います。清算期間における総労働時間は変更せずに、フレキシブルタイムの一部又は全部の勤務を行わないことで、清算期間毎に欠勤控除を受けるときは、育児時短就業と取り扱いません。

■ 変形労働時間制の適用を受けている場合

対象期間の総労働時間を短縮して就業するときは、育児時短就業と取り扱います。対象期間の総労働時間を変更しないときの対象期間中の1週間の平均労働時間を下回る期間（いわゆる閑散期）は育児時短就業として取り扱いません。

■ 裁量労働制の適用を受けている場合

みなし労働時間を短縮して就業するときは、育児時短就業として取り扱います。

■ いわゆる「シフト制」で就労する場合

実際の労働時間に基づいて1週間当たりの平均労働時間を算定し、短縮が確認できるときは、育児時短就業として取り扱います。

- ・ 「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間ごとに作成される勤務割や勤務シフトなどにおいて初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような形態をいいます。

育児時短就業給付金の支給対象期間

4 支給対象期間

原則として育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月（以下「支給対象月」という。）について支給します。

ただし、次の①～④の日の属する月までが支給対象期間となります。

① **育児時短就業に係る子が2歳に達する日の前日** ※「子が2歳に達する日」とは、2歳の誕生日の前日をいいます。

② **産前産後休業、育児休業または介護休業を開始した日の前日**

③ **育児時短就業に係る子とは別の子を養育するために育児時短就業を開始した日の前月末日**

・ 別の子の支給対象期間となり、前の子の育児時短就業は前月までが支給対象期間となります。

④ **子の死亡その他の事由により、子を養育しないこととなった日**

・ 「その他の事由」とは、以下の事由をいいます。

ア 子の離縁又は養子縁組の取消（子が養子の場合）

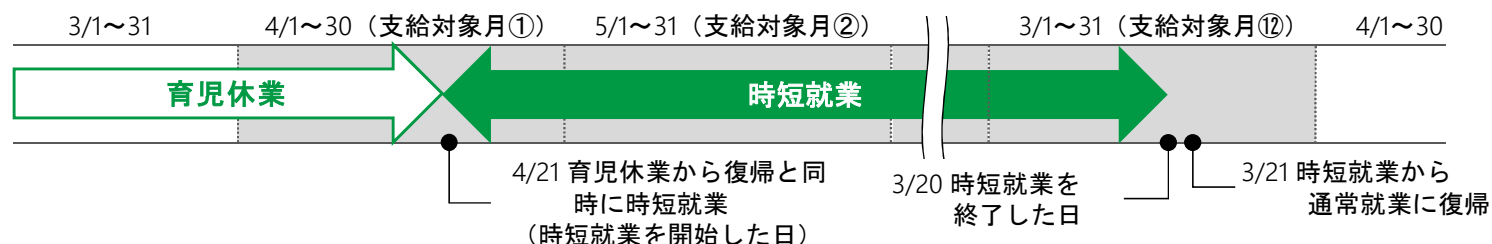
イ 子が養子となったこと等の事情により当該子と同居しなくなったこと

ウ 特別養子縁組の成立の審判が確定することなく終了したこと、または、養子縁組里親である被保険者への委託の措置が解除されたこと

エ 被保険者の疾病・負傷、または身体上・精神上の障害により、子が2歳に達するまでの間、子を養育することができない状態になったこと

(注) 育児休業や本来の勤務への復帰により時短勤務を終了した場合でも、再度時短就業を行う場合は支給対象となります。

例：月の途中から育児時短就業を開始・終了した場合



育児時短就業給付金の支給額

5 支給額

原則として育児時短就業中の各月に支払われた賃金額の10%相当額を支給します。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準を超えないよう支給率が調整されます。

支給対象月に支払われた賃金額※ ¹	支給額
育児時短就業開始時賃金月額※ ² の90%以下	支給対象月に支払われた賃金額×10%
育児時短就業開始時賃金月額の90%超100%未満の場合	支給対象月に支払われた賃金額×調整後の給付率※ ³
支給対象月に支払われた賃金額と支給額の合計額が支給限度額※ ⁴ を超える場合	支給限度額－支給対象月に支払われた賃金額

※¹ 当該支給対象月に支払われた賃金をいい、当該支給対象月を対象とした賃金であっても、他の月に支払われた賃金は含みません。*

※² 原則、同一の子に係る最初の時短就業前直近6か月間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額（育児時短就業開始時賃金日額。上限額及び下限額があります。*⁵）に30を乗じたものをいいます。*
ただし、育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始した場合は、当該育児休業に係る休業開始時賃金日額を育児時短就業開始賃金日額とします。

※³ 調整後の給付率は、育児時短就業開始時賃金月額と比較した支給対象月に支払われた賃金額の割合（賃金率）に応じて変わります。賃金率ごとの給付率は右の表のとおりです。*

※⁴ 支給限度額（令和7年7月31日までの額）：**459,000円**

※⁵ 育児時短就業開始時賃金日額の上限額・下限額（令和7年7月31日までの額）：

上限額：15,690円 下限額：2,869円

これに30を乗じた育児時短就業開始時賃金月額の上限額・下限額：

上限額：470,700円 下限額：86,070円

※⁶ 支給限度額及び上限額・下限額は、「毎月勤労統計」の平均定期給与額により毎年8月1日に改定。

【調整後の給付率早見表】

賃金率	給付率	賃金率	給付率
100.0%	0.00%	95.0%	4.74%
99.5%	0.45%	94.5%	5.24%
99.0%	0.91%	94.0%	5.74%
98.5%	1.37%	93.5%	6.26%
98.0%	1.84%	93.0%	6.77%
97.5%	2.31%	92.5%	7.30%
97.0%	2.78%	92.0%	7.83%
96.5%	3.26%	91.5%	8.36%
96.0%	3.75%	91.0%	8.90%
95.5%	4.24%	90.5%	9.45%

育児時短就業給付金の支給額の例と支給されないケース

【支給額の例】

例①：育児時短就業開始時賃金月額：300,000円

支給対象月に支払われた賃金額：200,000円 の場合

支給対象月に支払われた賃金額が、育児時短就業開始時賃金月額の90%（270,000円）以下であるため、給付率は10%となります。このとき、支給額は次のとおりです。

$$200,000円 \times 10\% = \underline{20,000円}$$

例②：育児時短就業開始時賃金月額：300,000円

支給対象月に支払われた賃金額：285,000円 の場合

支給対象月に支払われた賃金額が、育児時短就業開始時賃金月額の90%（270,000円）超100%未満であるため、調整後の給付率となります。賃金率が95.0%のため、早見表から給付率は4.74%で、支給額は次のとおりです。

$$280,000円 \times 6.43\% = \underline{18,004円}$$

例③：育児時短就業開始時賃金月額：470,700円（上限額）

支給対象月に支払われた賃金額：420,000円 の場合

支給対象月に支払われた賃金額が、育児時短就業開始時賃金月額の90%（423,630円）以下であるため、給付率は10%となります。

このとき、支給額は $420,000円 \times 10\% = 42,000円$ となりますが、

$$\text{支給対象月に支払われた賃金額と支給額の合計額が } 420,000円 + 42,000円 = 462,000円$$

で支給限度額（459,000円）を超えるため、支給額は次のとおりです。

$$459,000円（支給限度額） - 420,000円（支給対象月に支払われた賃金額） = \underline{39,000円}$$

【給付金が支給されないケース】

次の①～③のとおり、育児時短就業の前後で賃金が減少していないと認められる場合や、一定の限度額に該当する場合には、支給されませんのでご注意ください。

① 支給対象月に支払われた賃金額が、育児時短就業開始時賃金月額の100%以上の場合

② 支給対象月に支払われた賃金額が、支給限度額（459,000円）以上の場合

③ 支給額が、最低限度額（2,295円）以下のとき

※②③の限度額は令和7年7月31日までの額になります。

育児時短就業給付金の支給申請手続（1）

6 手続の概要・流れ

育児時短就業給付金の支給を受けるためには、被保険者を雇用している**事業主が育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認及び支給申請**を行う必要があります。

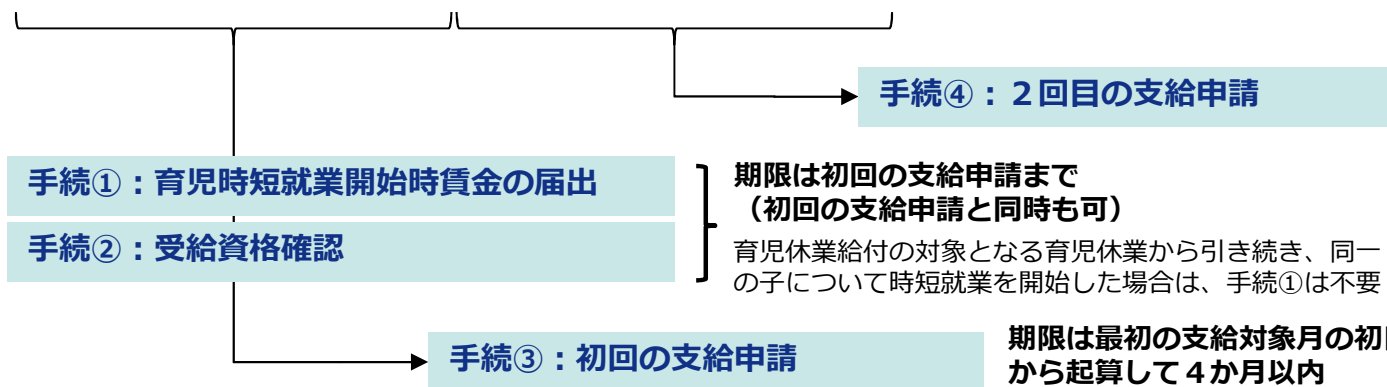
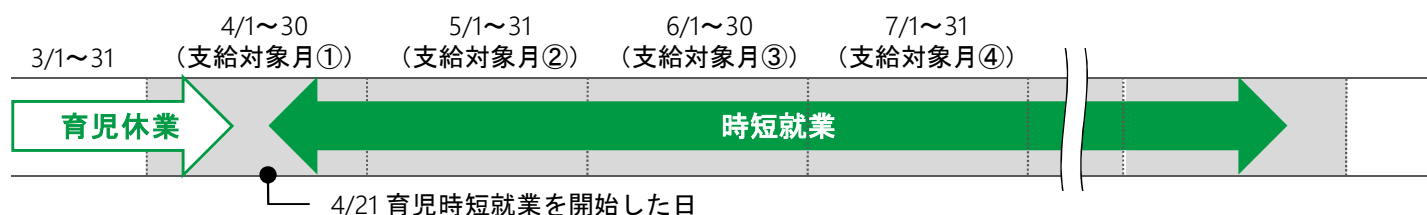
事業主が支給申請を行う場合は、育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認と初回の支給申請を同時に行うこともできます。

育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始した場合は、育児時短就業開始時賃金の届出は不要です。

支給申請は、原則として2つの支給対象月について、2か月ごとに行うようにしてください。

- ・ 被保険者が希望する場合は、被保険者が受給資格確認、支給申請を行うことも可能です。（賃金の届出は、事業主の方が行う必要があります。）
- ・ 被保険者が希望する場合は、1つの支給対象月について、1か月ごとに支給申請を行うことも可能です。

例：4月の途中から育児時短就業を開始した場合



育児時短就業給付金の支給申請手続（２）

（１）育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認、初回の支給申請

提出者	原則、被保険者を雇用している事業主。ただし、本人の希望があれば被保険者が直接提出も可能。
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・所定労働時間短縮開始時賃金証明書※</p> <p>② 育児時短就業給付受給資格確認票・（初回）育児時短就業給付金支給申請書</p> <p>・同時に初回の育児時短就業給付金の支給申請を行わない場合、②の書類は、「育児時短就業給付受給資格確認票」としてのみ使用してください。</p> <p>・②の書類には、個人番号（マイナンバー）を記載して提出してください。</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（例えば育児休業給付）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。</p>
添付書類 ①②の両方	<p>① 賃金台帳、出勤簿、タイムカード、労働条件通知書、育児短時間勤務申出書、育児短時間勤務取扱通知書、就業規則など 育児時短就業を開始した日、賃金の額と支払状況、週所定労働時間を確認できるもの</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）、住民票、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できるもの（写し可）</p> <p>・短縮後の週所定労働時間が20時間を下回る場合は、就業規則などの子が小学校就学の始期に達するまでに週所定労働時間が20時間以上に復帰する前提であることが確認できる書類の添付が必要です。</p> <p>・手書きで申請書を作成する場合で、公金受取口座の利用を希望しない時は、通帳・キャッシュカードの写しなど口座情報を確認できる書類が必要です。</p>
提出先	事業所の所在地を管轄するハローワーク ※電子申請も利用可
提出時期	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 初回の支給申請も同時に行う場合 最初の支給対象月（育児時短就業開始日の属する月）の初日から起算して4か月以内 <p>・被保険者が、育児時短就業を行う前に同一の子について育児休業を行っている場合は、当該育児休業に係る育児休業給付の手続を先に行ってください。</p>
返戻文書	<ul style="list-style-type: none"> ● 受給資格がある場合 受給資格確認のみ行ったときは「育児時短就業給付受給資格確認通知書」、初回の支給申請も同時に行ったときは「育児時短就業給付金支給決定通知書」を交付します。これらの通知書は、被保険者にお渡しください。 ● 受給資格がない場合 「育児時短就業給付受給資格否認通知書」を交付します。被保険者にお渡しください。

※育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始した場合は、提出不要です。

育児時短就業給付金の支給申請手続（3）

（2）2回目以降の支給申請

提出者	原則、被保険者を雇用している事業主。ただし、本人の希望があれば被保険者が直接提出も可能。
提出書類	育児時短就業給付金支給申請書
添付書類	賃金台帳、出勤簿、タイムカード、労働条件通知書、育児短時間勤務申出書、育児短時間勤務取扱通知書など 支給対象月の賃金の額と支払状況、育児時短就業中の週所定労働時間を確認できるもの ・従前の支給対象月から、育児時短就業中の週所定労働時間の変更が無い場合は、育児時短就業中の週所定労働時間を確認できるものの提出は不要です。 ・事業所における所定労働時間の引き下げなどによって、被保険者に適用される本来の週所定労働時間に変更された場合は、支給申請書の「本来の週所定労働時間（変更があった場合）」に記載し、就業規則などの本来の週所定労働時間を確認できるものを提出してください。
提出先	事業所の所在地を管轄するハローワーク ※電子申請も利用可
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「育児時短就業給付次回支給申請日指定通知書」に印字されています。原則として、次回支給対象月の初日から起算して4か月以内の期間が指定されます。
返戻文書	「育児時短就業給付金支給決定通知書」 を交付します。通知書は、被保険者にお渡しください。

（3）支給決定と支給の時期について

ハローワークで申請書類等を確認し、要件が満たしていると判断した場合に、支給決定を行います。

支給決定から、**指定された金融機関の口座に育児時短就業給付金が振り込まれるまで、約1週間かかりますので、あらかじめご了承ください。**

（4）支給方法について

届け出られた被保険者本人の金融機関の口座に振り込まれます。

振込先の口座を変更したい場合や、「公金受取口座」への振込を希望する方がマイナポータルから「公金受取口座」の登録を変更した場合は、「払渡希望金融機関指定・変更届」により変更先の口座を届け出てください。

(記載例 1) 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書・所定労働時間短縮開始時賃金証明書

様式第10号の2の2(第14条の2、第14条の3、第65条の12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	5050-123456-7	フリガナ	イクキュウ ハナコ	④ 休業等を開始した日の	令和 7 年 6 月 16 日
② 事業所番号	1301-987654-3	休業等を開始した者の氏名	育休 花子	年 月 日	
⑤ 名称	株式会社 行政物流	⑥ 休業等を開始した者の	〒164 0001 東京都千代田区中野4-1-1		I
事業所所在地	代表取締役 行政浩二 東京都千代田区霞が関4-5-6	住所又は居所	電話番号 (999) 9999 - 9999		
電話番号	03-5253-1111				

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4-5-6
事業主 氏名 株式会社 行政物流 代表取締役 行政 浩二

III 休業等を開始した III 前の賃金支払状況等

II 休業等を開始した日	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 ⑦の期間における賃金支払基礎日数	IV 賃金支払対象期間		⑩ ⑨の基礎日数	V 賃金額			VI 備考
			⑨の開始日	⑨の終了日		A	B	計	
6月16日	6月16日	31日	6月1日	6月15日	15日	150,000			自 6.11.21 至 7.4.30 130日間 出産・育児のため 賃金支払いなし
			4月16日	5月15日	15日	300,000			
			11月16日	12月15日	5日	200,000			
			10月16日	11月15日	31日	300,000			
			9月16日	10月15日	30日	300,000			
			8月16日	9月15日	31日	300,000			
			7月16日	8月15日	31日	300,000			
			6月16日	7月15日	30日	300,000			
			5月16日	6月15日	31日	300,000			
			4月16日	5月15日	30日				
			3月16日	4月15日	31日				
			2月16日	3月15日	29日				
			1月16日	2月15日	31日				
			12月16日	1月15日	31日				
			月 日	月 日	日				
			月 日	月 日	日				

⑪ 賃金に関する特記事項	VII	休業開始時賃金月額証明書 所定労働時間短縮開始時賃金証明書 受理 令和 年 月 日 (受理番号)
--------------	-----	---

⑫ (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)

I ④欄

被保険者が2歳に満たない子を養育するための所定労働時間の短縮を開始した日を記入してください。

II ⑦欄

「休業等を開始した日」欄は、④欄の所定労働時間の短縮を開始した日を記入してください。
所定労働時間の短縮を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が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

最上段には所定労働時間の短縮を開始した日の直前の賃金締切日の翌日から、所定労働時間の短縮を開始した日の前日までの期間を記入し、以下順次遡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 ⑪欄

月給者はA欄に、日給・時給者はB欄に記入しますが、日給・時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欄またはB欄いずれか一方の記入のみで足りる場合は、計欄の記入を省略できます。記入しない欄は斜線を引いてください。

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。

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。

(Q & A) 特別な労働時間制度の適用を受けている場合の労働時間の計算方法

Q. 特別な労働時間制度の適用を受けている場合など（13頁参照）は、申請書の「本来の週所定労働時間」、支給対象月の「週所定労働時間」はどのように計算すればいいですか。

A. 以下のとおりです※1。

- ・フレックスタイム制、変形労働時間制の適用を受けている場合

清算期間（対象期間）の総労働時間 ÷ 清算期間（対象期間）の月数 × 12 月 ÷ 52 週

- ・裁量労働者制の適用を受けている場合

1日のみなし労働時間 × 5日

- ・いわゆる「シフト制」で就労する場合

該当期間※2の実際の労働時間※3 ÷ （該当期間※2の暦日数 ÷ 7日）※4

※1 いずれも計算結果に端数が生じたときは、分単位未満を切り捨ててください。

※2 本来の週所定労働時間を計算する場合は、育児時短就業開始時賃金月額（15頁参照）の算定に用いた6か月間、支給対象月の週所定労働時間を計算する場合は、その支給対象月をいいます。

※3 法定労働時間（1日8時間・1週40時間又は44時間）を超えないものに限りです。

※4 括弧内に端数が生じた場合は小数点第3位を四捨五入してください。

なお、厚生労働省ホームページに週所定労働時間の計算に用いる「週所定労働時間算定補助シート」を掲載していますのでご活用ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html

育児休業等給付

検索

