厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

令和４年度　労働行政説明会

令和４年10月改正の育児休業給付制度について

滋賀労働局職業安定部職業安定課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

【目次】

１．令和４年10月から育児休業給付制度が変わります

～育児休業の分割所得、産後パパ育休に対応した育児休業給付が受けられます～

２．育児休業の分割取得について

３．出生時育児休業給付金について

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

１．令和４年10月から育児休業給付制度が変わります
～育児休業の分割取得、産後パパ育休に対応した育児休業給付が受けられます～

育児・介護休業法の改正により、令和４年10月から、育児休業の２回までの分割と、産後パパ育休（出生時育児休業）の制度を施行します。これに伴い、育児休業給付についても以下の点が変更となります。

育児休業の分割取得

〇１歳未満の子について、原則２回の育児休業まで、育児休業給付金を受けられるようになります。

〇３回目以降の育児休業については、原則給付金は受けられませんが、例外事由に該当する場合には、回数制限から除外されます。

〇育児休業の延長事由があり、かつ夫婦交替で育児休業を取得する場合（延長交替）は、１歳～１歳６か月、１歳６か月～2歳の各期間において夫婦それぞれ１回に限り育児休業給付金が受けられます。

産後パパ育休（出生時育児休業）

〇子の出生後８週間以内に４週間まで取得できる産後パパ育休制度が創設されます。この産後パパ育休を取得した場合に出生時育児休業給付金が受けられます。

〇支給要件

・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（ない場合は就業している時間数が80時間）以下であること。

〇支給額

・休業開始時賃金日額（原則、育児休業開始前６か月間の賃金を180で除した額）×支給日数×67%

〇申請期間

・出生日の８週間後の翌日から起算して２か月後の月末まで

２．育児休業の分割取得について【詳細１】

〇同一の子について、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。

〇３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回数制限から除外されます。

例外事由１

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

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

例外事由２

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する必要となった場合

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、申込を行っているが、当面その実施が行われない場合

２．育児休業の分割取得について【詳細２】

〇育児休業の延長事由（保育所等で保育の実施が行われない場合等）があり、かつ、夫婦交替で育児休業を取得する場合、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支給対象となります。

変　更　点

〇１歳以降に延長した場合の育児休業開始日について、９月30日までは１歳～１歳６か月及び１歳６か月～２歳の各期間の初日に限定されていました。

〇10月１日以降は、１歳以降の延長の場合の育児休業の開始日を柔軟化し、各期間の途中でも夫婦交替での育児休業の取得（「延長交替」）が可能となります。

３．出生時育児休業給付金について【詳細１】

子の出生後８週間以内に４週間まで取得することができる産後パパ育休（出生時育児休業）制度が創設されます。この産後パパ育休（出生時育児休業）を取得した場合に、出生時育児休業給付金が受けられます。

受給資格

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

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

（イ）ここでいう「出生時育児休業」とは、「出生日または出産予定日のうち早い日」から「出生日または出産予定日のうち遅い日から８週間を経過する日の翌日まで」の期間内に４週間（28日）までの範囲で取得するものをいい、休業取得時に退職が確定（予定）している休業は支給の対象となりません。

（ロ）産後休業（出生日の翌日から８週間）は出生時育児休業給付金の対象外です。

（ハ）育児をする子は実子・養子を問いません。

※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）完全月が12か月以上あること。

支給要件

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。

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、日数に比例して短くなります。

・14日間休業→最大５日（５日を超える場合は40時間）

・10日間休業→最大４日（４日を超える場合は約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は端数は切り捨てます。また、出生時育児休業を分割して取得する場合は、それぞれの期間ごとに端数処理を行います。

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

３．出生時育児休業給付金について【詳細２】

子の出生後８週間以内に４週間まで取得することができる産後パパ育休（出生時育児休業）制度が創設されます。この産後パパ育休（出生時育児休業）を取得した場合に、出生時育児休業給付金が受けられます。

支給額

（１）休業期間中に賃金が支払われていない場合

〇支給額

＝休業開始時賃金日額×休業期間の日数（28日が上限）×67%
※給付率について

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

（２）休業期間中の就労に対して事業主から賃金が支払われている場合

イ　支払われた賃金が「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の13%以下の場合

〇支給額＝休業開始時賃金日額×休業期間の日数×67%

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

〇支給額＝休業開始時賃金日額×休業期間の日数の80%相当額と賃金の差額

ハ　支払われた賃金が「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の80%以上の場合

〇支給額＝支給されません。

支給申請等

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。

〇届出書類

「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書（育児）」

「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」

〇提出期間・・・子の出生日（出産予定日前に子が出生した場合は、当該出産予定日）から８週間を経過する日の翌日から提出可能となり、当該日から2か月を経過する日の属する月の月末まで

〇持参するもの・・・賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、タイムカードなど出生時育児休業を開始・終了した日、賃金の額及び支給状況を証明することができるもの、母子健康手帳、育児休業申出書、育児休業承認書、医師の診断書（分娩（出産予定証明書））等で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。）

〇「賃金月額証明書」の提出について

受給資格確認票・出生時支給申請書を提出するまでに提出が必要

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

★令和４年10月改正育児休業給付制度の

詳細（リーフレット等）については

厚生労働省ＨＰからダウンロードできます。

「厚生労働省雇用保険制度」で検索

→トピックス2022年9月1日掲載

令和４年10月１日から施行される育児休業給付制度の改正について

ご静聴ありがとうございました。

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare