

育児休業給付が変わります！雇用保険制度説明会

育児休業給付を中心に令和7年4月からの改正内容や各種手続きでの留意事項などを説明します

今回の説明内容

- 1 育児休業給付金の手続き（保育所等に入れなかったことを理由とする給付金の延長関係）の必要書類等の変更
- 2 出生後休業支援給付金および育児時短就業給付の開始
- 3 高年齢雇用継続給付の支給率の変更
- 4 雇用保険関係事務担当者の皆さんからの質問に対する回答（抜粋）
- 5 その他（お知らせ等）

最後まで
ご覧くだ
さい



育児休業給付金の手続きが変わります（保育所等に入れなかったことを理由とする給付金の延長関係の必要書類が変わります）

支給期間延長手続きの際は保育所等の「延長事由認定申告書」、「利用申込書の写し」、「入所保留通知書」が必要となります

変更の背景

・育児休業給付は、そもそも休業期間全てに給付される制度ではなく、最長で子供が1歳の誕生日の前々日までの制度であることが理解されていないと思われる事案が多く発生したこと

これは、全国の自治体から次のような事案が多く発生し、そのために自治体職員が対応に困っているとの意見が出されたことが改正のきっかけとなったもの。

事例) 1歳を過ぎてても復帰する意思はないが、やむを得ない事情があれば延長できるとの情報から、子供が1歳以上の休業期間中の給付を受けるため、自治体に形式的に保育の申込みを行い、結果として保育園側の受け入れ保留等を理由として6箇月の給付延長を受けていた者が発生したこと（自治体の窓口で「どうすれば保育園に入れたい申込みができるか」などの質問をしたり、1歳以上の給付を受けるための方法として形式的な保育申込みを行っていたもの）

例えば、育児休業の申し出段階で2歳まで休業したいとの申し出を本人が行い、それを事業主が認めた場合は延長給付の対象とならない（原則通り1歳の前々日までの支給）

→理由：もともと親自身の意思で子供が2歳までの休業を希望しているためやむを得ない事情がない

*延長という制度は親自身は1歳までの復帰を目指して休業をしたが、市町村の受け入れ事情（子供に障害があり状態によっては対応が困難等）等でやむを得ず1歳時点で保育園等に入れなかったという特殊事情が生じた場合にのみ給付を延長する制度ということ（親自身が子供が1歳までに復帰するつもりがなければやむを得ない事情はないため延長は対象外）



一般的な延長に至る申請の流れ

やむを得ない場合の延長について、通常は以下のような流れになります

- 1 1歳までの職場復帰を目指して育児休業の申し出
- 2 事業主から申出書の受理、承認がある
- 3 育児休業開始
- 4 育児休業給付受給資格確認（申請と同時でも可）
- 5 2箇月ごとの育児休業給付金申請
- 6 子供が1歳になるまでに復帰するため保育園等の入所申込み（**申込書の写しを保管**）
- 7 入所申込みをしたが、市町村から入所保留等とした通知がある（**通知書の保管**）
- 8 子供が1歳になる（保育園の保育保留などやむを得ない事情発生）
- 9 上記6、7の確認書類を添付して、**延長事由認定申告書を提出**
- 10 申告書内容、確認資料等からやむを得ず保育がされず復帰できない状態が確認されれば延長開始



重要なのは、上記の流れで6, 7, 8, が時系列で矛盾がないこと（保育の申込みが1歳を過ぎていたなどは、原則延長はできない）*復帰の意思があれば事前申込みは当然しているはずということ

今後必要な新様式「育児休業給付支給対象期間延長事由認定申告書」

裏面に留意事項が書かれているので、記入の際はよく読んでください（ホームページ等からダウンロードしてください）

表面

育児休業給付金支給対象期間 延長事由認定申告書	
<small>(必ず裏2面の注意書きをよく読んでから記載してください。なお、申請内容に疑義がある場合、公共職業安定所長が事業主、被保険者、市区町村等に 対し、必要な事項について問合せ、照会を受けることがあります。)</small>	
1 育児休業の対象となる子について、 右の①②を記載してください。	① 子の氏名： ② 子の生年月日： 令和 年 月 日
2 今回、延長を申請する期間について、 右のA・イのうち、該当するものを 選択してください。	A 1歳 ^(※) ～1歳6か月の期間 イ 1歳6か月～2歳の期間
3 保育所の利用（入所）申込みについて、以下①～⑧について選択又は記載してください。	
① 保育所等における保育の利用を希望し、市区町村に利用（入所）申込みをしましたか。	
A はい	② 利用（入所）申込みをした日： 令和 年 月 日
	③ 利用（入所）開始希望日： 令和 年 月 日
	④ 利用（入所）申込み当たり、入所保留を 積極的に希望する旨の意思表示をしていますか。 A していない イ している
	⑤ 利用（入所）保留の有効期限： 令和 年 月 日
	⑥ 利用（入所）内定を辞退しましたか。 A いいえ イ はい
	⑦ 利用（入所）申込みをした 保育所等の中で、自宅から 最も近隣の施設名と通所時間 (片道) 通所方法： 通所時間(片道)： 分
	⑧ 通所時間(片道)が30分以上の場合、その理由を次から選んでください。
	A 申し込んだ保育所等が本人又は配偶者の通勤の途中で利用できる場所にあるため
	イ 自宅から30分未満で通える保育所等が存在しないため
	ウ 自宅から30分未満で通える保育所等では職場復帰後の勤務時間・勤務日に対応できないため
	エ 子に特別な配慮が必要であり、自宅から30分未満で通える保育所等では対応できないため
	オ その他
イ いいえ	⑧及び⑨について、「いいえ」・「その他」を選択した場合は、裏2面の注意書き(IV、X)に従い、 理由欄に記載してください。
(理由欄)	
<small>(注) ババ、ママ育児プラス利用時は、「1歳に達する日後の育児休業終了日の翌日」または「1歳2か月に達する日の翌日」のいずれか早い日。</small>	
育児休業給付金の支給対象期間の延長事由について、上記のとおり申告します。	
公共職業安定所長 殿	被保険者 住所 〒
令和 年 月 日	

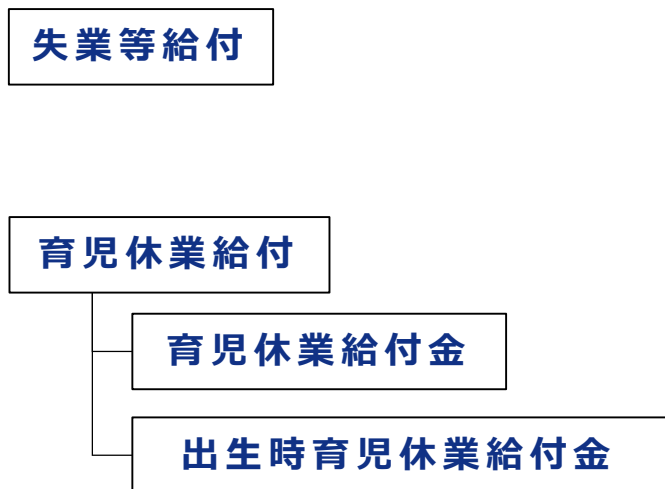


裏面

(第2面)	
注意	
I	この申告書は、保育所等での保育が開始されないことを理由に、育児休業給付金の支給対象期間の延長を求めるときに、必ず本人が記載し、原則として事業主を経由して提出してください。
II	申告書は事実について正しく記載してください。申告しなければならない事情を申告しなかったり、偽りの記載をして提出した場合には、以降育児休業給付金を受けることができなくなるばかりでなく、不正に受給した金額の返還と更にそれに加えて一定の金額の納付を命ぜられることがあります。
III	保育所等での保育が開始されないことを理由とした育児休業給付金の支給対象期間延長は、 <u>速やかな職場復帰を図るために保育所の利用（入所）申込みをしたが入所ができないなど、やむを得ず職場復帰ができない方を対象とした制度です。</u> 制度の趣旨に沿った延長の申請であることを確認するため、次の書類を支給申請書に添付して申請してください。 【支給申請書に添付が必要な書類】 i 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書（この申告書） ii 市区町村に保育所等の利用（入所）申込みをしたときの申込書の写し（電子申請の場合は申込内容を出力したもので、または、申込みをした画面の複写） iii 市区町村が発行した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の写し（入所保留通知書、入所不承諾通知書など市区町村によって名称が異なります。）
IV	3の①欄について、申込みをしていない場合は、原則として延長の要件を満たしません。 ただし、子の疾病や障害により特別に配慮が必要であり、市区町村から保育体制が整備されていない等の理由により、申込みの受付ができないとされた場合は延長が認められる場合があります ^(※1) ので、 <u>理由欄に特別な配慮が必要な理由及び市区町村との相談の内容等を記載</u> のうえ、次の書類を支給申請書に添付して申請してください。 【支給申請書に添付が必要な書類】 i 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書（この申告書） ii 医師の診断書や障害者手帳の写しなど、特別な配慮が必要であることを確認できる書類
V	3の②欄について、申込みをした日が子の1歳の誕生日 ^(※2) （又は1歳6か月の誕生日応答日）以降の場合は、原則として延長の要件を満たしません。 ただし、市区町村が1歳の誕生日以降でなければ申込みを受け付けないなど、保育利用の申込みの機会が極端に限られる場合は、延長が認められる場合があります ^(※1) ので、 <u>理由欄に具体的な理由や市区町村との相談の内容等を記載</u> してください。
VI	3の③欄について、利用（入所）開始希望日が子の1歳の誕生日 ^(※2) （又は1歳6か月の誕生日応答日）の翌日以降の場合は、原則として延長の要件を満たしません。 ただし、市区町村が募集をしていない時期があるために、申込み可能な希望日での申込みをした場合は、延長が認められる場合があります ^(※1) ので、 <u>理由欄に具体的な理由を記載</u> のうえ、上記III i～iiiの書類に加えて、次の書類を支給申請書に添付して申請してください。 【支給申請書に添付が必要な書類】 iv 保育所入所の案内やホームページなど、市区町村が申込みを受け付けていないことが確認できる書類
VII	3の④欄について、申込みにおいて「保育所等への入所を希望していない」、「育児休業からの職場復帰の意思がない」、「育児休業の延長を希望する」、「入所保留となることを希望する」など、職場復帰や保育所等への入所の意思がないことを明示的に記載・選択しているときは「している」場合に該当します。
VIII	3の⑤欄について、1に記載した子についてこれまでに内定を辞退した場合は、原則として延長の要件を満たしません。 ただし、内定後の住所変更など、内定した保育所等に子を入所させることが困難な事情の変更が生じた場合は、延長が認められる場合がありますので、 <u>理由欄に具体的な理由を記載</u> してください。
IX	3の⑦欄について、通所方法は通所する場合に利用する予定だった交通手段（徒歩・自転車・自動車・バス等）を記載し、その交通手段による自宅からの片道の所要時間を記載してください。 なお、送迎サービス等を利用する場合は送迎場所までの片道の所要時間を記載してください。
X	3の⑧欄について、利用（入所）希望の保育所等が、合理的な理由なく通所に自宅から片道30分以上要する保育所等のみとなっている場合は、原則として延長の要件を満たしません。 選択数に応じて、上記III i～iiiの書類に加えて、次の書類を支給申請書に添付して申請してください。 ・A～ウを選択した場合：上記III i～iiiの書類のみ ・エを選択した場合：医師の診断書や障害者手帳の写しなど、特別な配慮が必要であることを確認できる書類 ・オを選択した場合：理由欄に具体的な理由を記載のうえ、記載内容を確認できる書類
<small>(注1) 単に申込みを忘れていた場合や、市区町村への相談無く申込みをしなかった場合は、延長の要件を満たしません。</small>	
<small>(注2) ババ、ママ育児プラス利用時は、「1歳に達する日後の育児休業終了日の翌日」または「1歳2か月に達する日の翌日」のいずれか早い日。</small>	

はじめに ～改正（新設）に伴う給付体系の変更

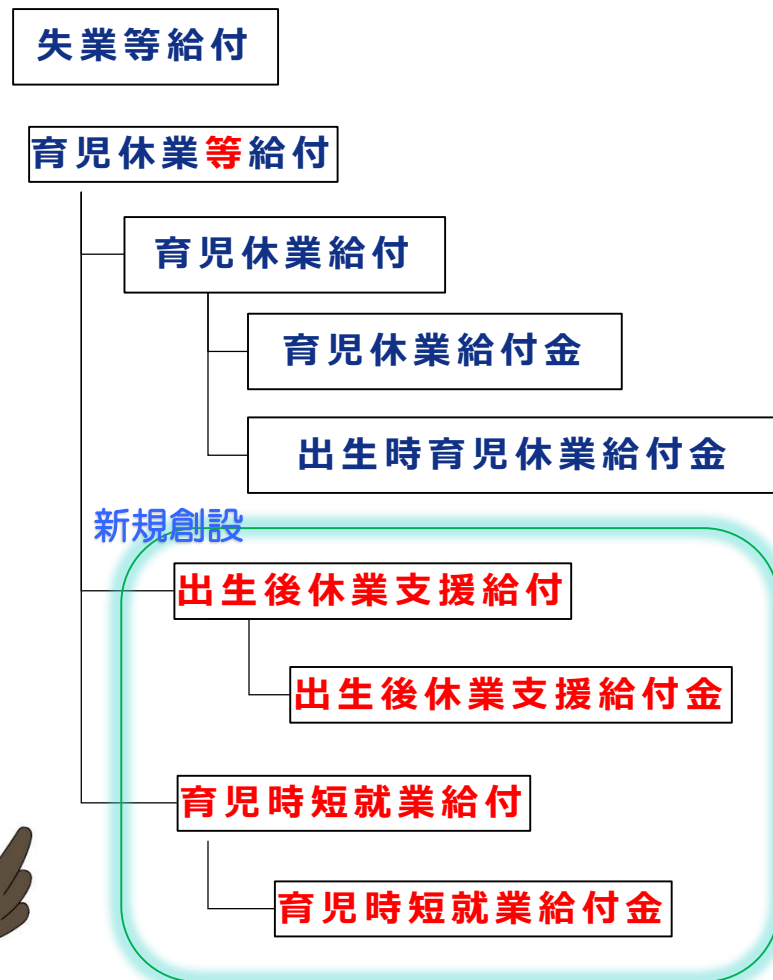
現行



- 出生後休業支援給付金は、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進すること、特に男性の育児休業取得の推進を目的とした制度
- 育児時短就業給付は、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付を行い、柔軟な働き方を選択することで育児休業後の職場復帰をやすくしようとする制度



改正後



新規創設

出生後休業支援給付（基本的な制度の考え方）



【1】名称	出生後休業支援給付金（雇用保険法第61条の10）
【2】支給要件	<p>(1)原則、出生後休業(注)を開始した日前2年間に「みなし被保険者期間」が12ヶ月以上あること。 ※当該要件は育児休業給付と同じであり、育児休業給付の受給資格確認時に確認することから、出生後休業支援給付のために確認する必要はない。</p> <p>(2)被保険者(※短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)が、子の出生後8週間以内(※1)に14日以上(※2)の出生後休業(注)をしたこと。【被保険者の出生後休業要件】</p> <p>(3)配偶者が、子の出生後8週間以内に14日以上(※2)の出生後休業(注)をしたこと(※3)。【被保険者の配偶者の出生後休業要件】</p> <p>※1 被保険者が当該子について労働基準法の規定による産後休業をした場合は、子の出生後16週間以内。【対象期間】</p> <p>※2 通算して14日以上であれば、出生後休業を複数回に分割して取得した場合も要件を満たすものとする。</p> <p>※3 被保険者が子の出生日において次のいずれかに該当する場合は、被保険者のみの育休取得で可とする。【被保険者の配偶者の出生後休業例外要件】</p> <p>①配偶者のない者その他厚生労働省令で定める者である場合 ②その配偶者が適用事業に雇用される労働者でない場合 ③その配偶者が当該子について労働基準法の規定による産後休業その他これに相当する休業をした場合 ④その配偶者が子の出生後8週間以内の期間において育児休業を行うことができない場合として厚生労働省令で定める場合</p>
【3】給付額	<p>○対象期間(子の出生後8週間以内(産休取得の場合は子の出生後16週間以内))における出生後休業をした日数(最大28日間)について、休業開始時賃金日額の13%に相当する額を支給。</p> <p>※支給対象期間内に事業主から賃金が支払われた場合であっても、出生後休業支援給付金の減額調整は行わない。 ※就労状況・賃金支払状況により育児休業給付金等が不支給となった場合、出生後休業支援給付金のみの支給は行わない。</p>
【4】財源	○子ども・子育て支援法に基づく「子ども・子育て支援金」
【5】申請方法	<p>○事業主経由を原則とし、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の申請と兼ねることを原則とする。</p> <p>○申請期間は、育児休業給付金及び出生時育児休業給付金と同様とする。</p> <p>※ただし、被保険者本人が配偶者に関する関係書類を事業主経由で提出することを望まない場合や、出生後支援給付金の支給要件を満たすのが出生時育児休業給付金又は育児休業給付金の支給後となる場合は、被保険者本人又は事業主が出生後休業支援給付金の支給申請を単独で行う場合がある。</p>

(注) 出生後休業とは、被保険者の子を養育するための休業をいい、具体的には次の休業を指す。(省令に規定する予定)

- ① 被保険者本人がする出生後休業:育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給の対象となる休業
- ② 被保険者の配偶者がする出生後休業:
 - a 被保険者の配偶者が雇用保険被保険者である場合は、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給の対象となる休業
 - b 被保険者の配偶者が公務員(雇用保険被保険者である場合を除く。)の場合は、各種法律(国会職員の育児休業等に関する法律第3条第2項、国家公務員の育児休業等に関する法律第3条第2項(同法第27条第1項及び裁判所職員臨時措置法(第7号に係る部分に限る。))において準用する場合を含む。)、地方公務員の育児休業等に関する法律第2条第2項、裁判官の育児休業に関する法律第2条第2項)の規定による請求に係る育児休業

出生後休業支援給付（概要）

現状・課題

- 育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取りで8割相当）、180日経過後は50%が支給。
- 若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進する必要があり、特に男性の育児休業取得の更なる促進が求められる。

見直し内容

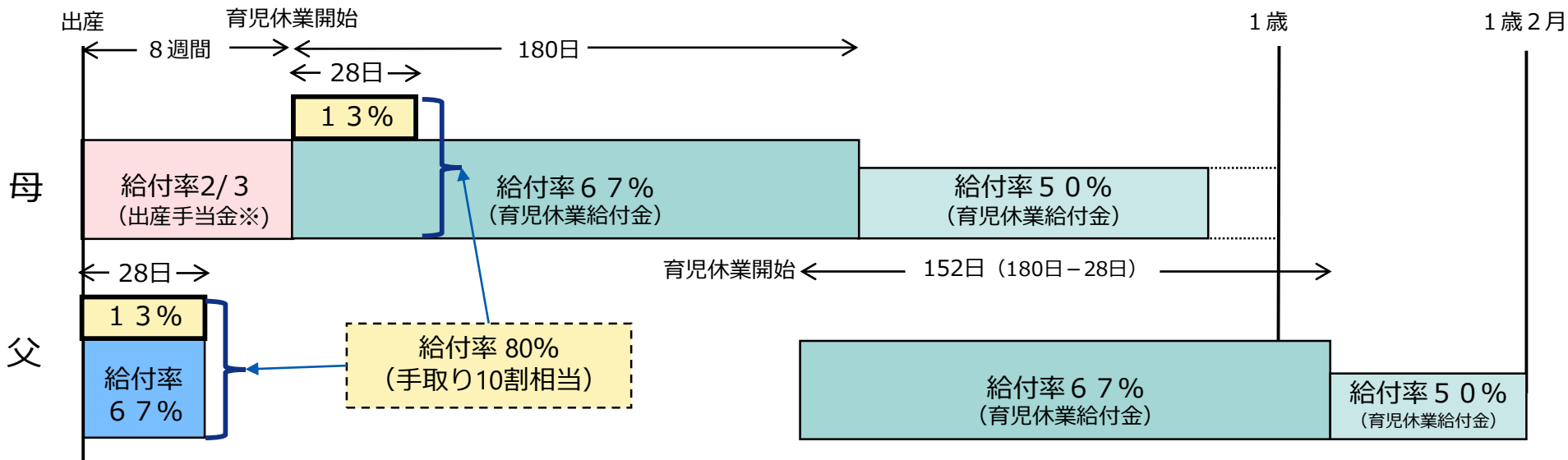
- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる**こととする。

※ 配偶者が専業主婦の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる。

<施行期日> 2025（令和7）年4月



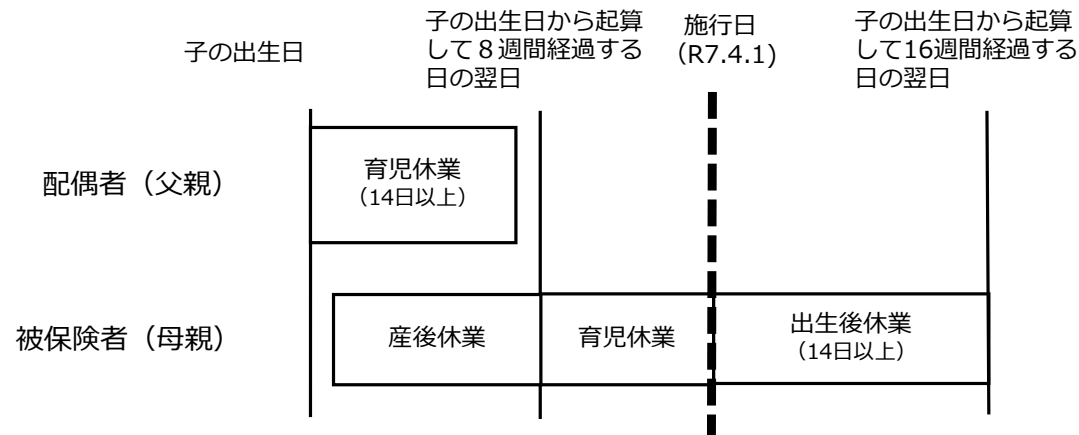
○育児休業給付の給付イメージ



※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²の2/3相当額を支給。

出生後休業支援給付（経過措置）

- 施行日前から引き続き育児休業をしてる被保険者については、施行日から出生後休業が開始されるものとして取り扱う。
- 被保険者の出生後休業要件については、施行日以後の期間において、出生後休業の日数が14日以上あれば良い。
- 被保険者の配偶者の出生後休業要件については、施行日前の期間においてなされた育児休業であっても、子の出生後8週間の期間内に14日以上育児休業が取得されていれば良い。



育児時短就業給付（概要）

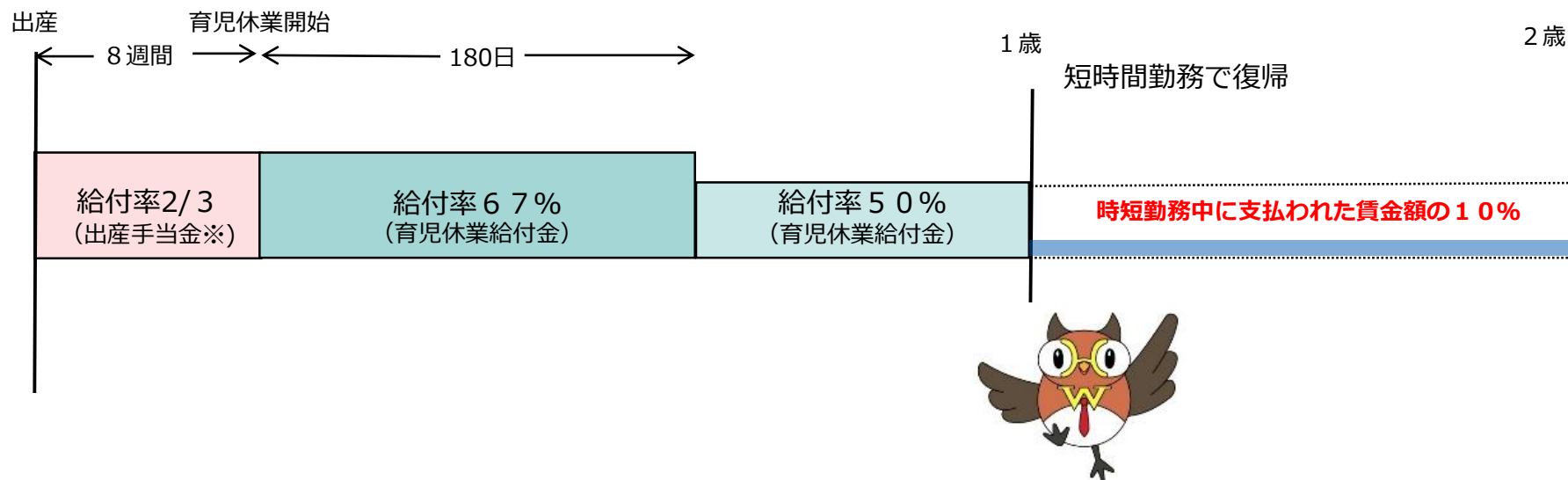
現状・課題

- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

見直し内容

- 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の新たな給付として、**育児時短就業給付を創設**。
- 給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、**時短勤務中に支払われた賃金額の10%**とする。

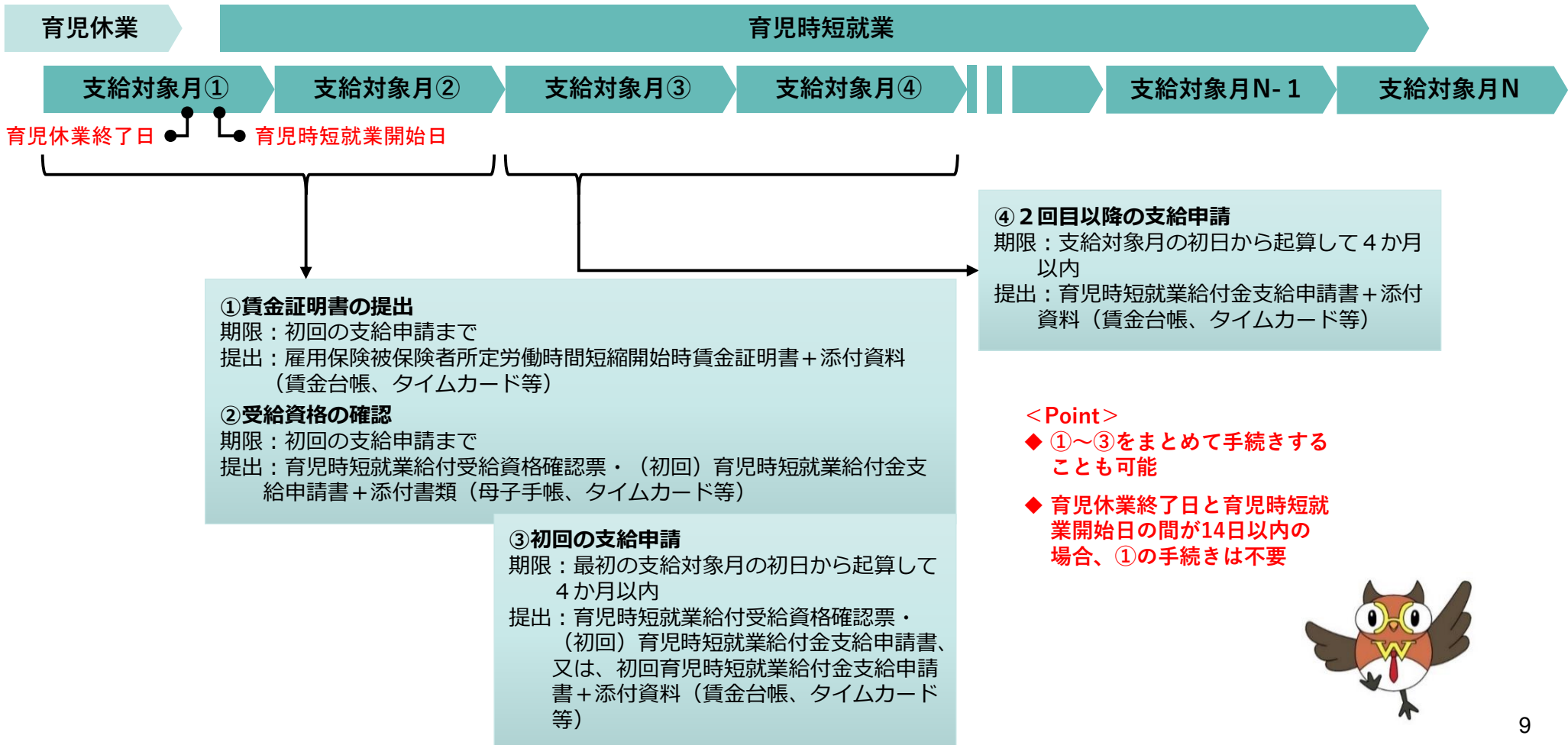
<施行期日> 2025（令和7）年4月1日



育児時短就業給付（支給申請手続きの流れ）

- 育児時短就業給付金は、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月を「支給対象月」とし、各支給対象月における週所定労働時間や支払われた賃金額に基づいて、支給の可否や支給額を判断している。
- 原則として、2か月毎にまとめて支給申請することとしているが、1か月毎に支給申請を行うことも可能である。
- 原則として、事業主から支給申請を行うこととしているが、やむを得ない場合は、本人が直接支給申請を行うことも可能である。

<支給申請手続きの流れ>



電子申請手続きの変更点



No.	手続名	様式名	利用場面	変更・新規
1	雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書又は同休業・所定労働時間短縮開始時賃金証明書の提出（令和4年6月以降）	▶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	育児休業等給付・介護休業給付に係る休業、 時短就業 開始時賃金月額の届出を行う場合。	変更なし
2	雇用保険育児休業等給付（育児休業給付金・ 出生後休業支援給付金 ）の申請（初回申請）（ 令和7年4月以降 ）	▶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 ▶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	育児休業給付金に係る休業開始時賃金月額の届出・受給資格確認・初回支給申請 及び出生後休業支援給付金の支給申請 を行う場合。	変更あり
3	雇用保険育児休業等給付（育児休業給付金・ 出生後休業支援給付金 ）の申請（分割取得）（ 令和7年4月以降 ）	▶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	育児休業を分割取得した場合に育児休業給付金の支給再開 及び出生後休業支援給付金の支給申請 を行う場合。	変更あり
4	雇用保険育児休業等給付（育児休業給付金・ 出生後休業支援給付金 ）の申請（ 令和7年4月以降 ）	▶育児休業給付金／ 出生後休業支援給付金 支給申請書	育児休業給付金に係る初回又は2回目以降の支給申請 及び出生後休業支援給付金の支給申請 を行う場合。	変更あり
5	雇用保険育児休業等給付（出生時育児休業給付金・ 出生後休業支援給付金 ）の申請（ 令和7年4月以降 ）	▶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 ▶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	出生時育児休業給付金に係る休業開始時賃金月額の届出・受給資格確認・支給申請 及び出生後休業支援給付金の支給申請 を行う場合。	変更あり
6	雇用保険育児休業等給付（出生後休業支援給付金）の申請（令和7年4月以降）	▶出生後休業支援給付金支給申請書	出生後休業支援給付金の支給申請のみを行う場合。	新規
7	雇用保険育児時短就業給付（育児時短就業給付金）の申請（初回申請）（令和7年4月以降）	▶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 ▶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	育児時短就業給付金に係る休業開始時賃金月額の届出・受給資格確認・初回支給申請を行う場合。	新規
8	雇用保険育児時短就業給付（育児時短就業給付金）の申請（令和7年4月以降）	▶育児時短就業給付金支給申請書	育児時短就業給付金に係る初回又は2回目以降の支給申請を行う場合。	新規

雇用保険関係事務担当者の皆さんの質問にお答えします



申込時にいただいた質問にお答えします（個別の質問以外を中心にお答えします）

質問内容	回答
1 照合省略が許可されている場合の省いてよい書類をおしえてください	スライド14に一覧表を掲載しましたので印刷して確認してください
2 65歳到達により退職された方の退職理由欄の記入が難しいので教えてほしい	スライド15に記入例を掲載しましたので印刷して確認してください。なお、これ以外の事例は安定所までおたずねください
3 出生後支援給付について、妻が180日・夫が20日の休業をした場合、二人とも20日しか給付がないのか、夫は20日分・妻は28日分支給されるのか教えてください	スライド6に図がありますが、おっしゃるとおり夫20日・妻28日の考え方で正しいです。（夫が14日以上取得していれば対象）
4 1歳6ヶ月以降の育休延長の申請はどのタイミングで行えばよいでしょうか	質問4・5については、まとめて回答させていただきます。支給申請のタイミングは法改正後も変わりません。（スライド16に図を掲載）
5 法改正後に延長の可能性がある従業員がいるのですが、その場合「延長事由認定申告書」の提出はいつまでにすればよいですか	改正後の必要な資料は、上記の支給申請と併せて提出していただくこととなります。

雇用保険関係事務担当者の皆さんに知っておいていただきたいこと

離職票直接交付開始と高年齢雇用継続給付の改正について



1 電子申請による離職票等の本人への直接交付について

令和7年1月20日から実施しているもので電子申請で雇用保険被保険者資格喪失届が提出された場合に、希望する離職者のマイナポータルへ離職票を直接交付するもので、離職者本人へ直接交付することで、事業主が離職者へ書類を郵送する手間を省くことができます。（失業給付を受けたい本人はスマートフォンでデータをハローワークへ提出することになります）

直接交付の対象条件

- ①雇用保険被保険者喪失届等が「e-Gov」で電子申請されていること。
- ②離職者の個人番号が被保険者台帳に登録されていること
- ③離職者がマイナンバーカードを保有し、マイナポータル上で利用登録済みであること
- ④離職者がマイナポータル上で雇用保険WEBサービスと連携済みであること

2 高年齢雇用継続給付の給付率の改正について

令和7年4月1日以降に60歳に達した日（誕生日の前日）を迎えた方からが対象です
内容は、賃金の低下率を64%～75%未満とし支給率を支払われた賃金額の10%を上限とするもの（改正前は、低下率61%～75%未満、支給率上限15%）

ハローワークからのお知らせ

各業務担当からのお知らせです

■ 令和6年4月より、募集時等に明示すべき事項が追加されました（職業安定法施行規則が改正）

求人企業・職業紹介事業者等が労働者の募集を行う場合・職業紹介を行う場合等には、募集する労働者の労働条件を明示することが必要ですが、令和6年4月1日からは、新たに以下の事項についても明示することが必要です。

1 従事すべき業務の変更の範囲

2 就業の場所の変更の範囲

3 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間又は更新回数の上限を含む）

※ 詳細は、厚生労働省のホームページ等をご参照ください。



■ 人材開発支援助成金（従業員の人材育成、スキルアップに助成金をご活用ください！）

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

1 人への投資促進コース

2 事業展開等リスキリング支援コース

3 人材育成支援コース

4 教育訓練休暇等付与コース

※ 詳細は、厚生労働省のホームページ等をご参照ください。

お問い合わせ先：滋賀労働局 職業安定部 職業対策課 助成金コーナー（077-526-8686）



雇用保険手続を行う場合の添付書類の照合省路の可否一覧表

区分	手続名	添付書類	照合省路の可否
被保険者関係 被保険者関係 被保険者関係	「雇用保険被保険者資格取得届」 「雇用保険被保険者資格喪失届」 「雇用保険被保険者資格喪失届」 「雇用保険被保険者離職証明書」	労働者名簿、賞金台帳、出勤簿(タイムカード)など	○
		兼務役員、同居の親族等の場合の雇用関係を確認できる書類	×
		労働者名簿、賞金台帳、出勤簿(タイムカード)など	○
事業所関係 事業所関係	「雇用保険適用事業所設置届」 「労働保険関係関係成立届」事業主控 登記事項証明書、事業許可証、工事契約書、不動産契約書など	労働者名簿、賞金台帳、出勤簿(タイムカード)など	○
		労働理由の確認ができる書類(期間満了等、確認が必要な場合)	×
		賃金台帳、労働者名簿、出勤簿(タイムカード)	×
高年齢雇用継続給付 高年齢雇用継続給付	「雇用保険被保険者六十歳到達時等資金証明書」(受給資格の確認) 「高年齢雇用継続給付支給申請書」(2回目以降) 「高年齢雇用継続給付支給申請書」(2回目以降)	賃金台帳、出勤簿(タイムカード)、労働者名簿など	○
		被保険者の年齢が確認できる書類の写し(運転免許証、住民票など)	×
		賃金台帳、出勤簿(タイムカード)、労働者名簿など	○
育児休業給付 育児休業給付	「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」 「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」 「育児休業給付支給申請書」(2回目以降)	賃金台帳、出勤簿(タイムカード)、労働者名簿など	○
		賃金台帳、出勤簿(タイムカード)、労働者名簿など	○
		支給終了前に復帰した場合、復帰日以降の出勤簿(タイムカード)	○
介護休業給付 介護休業給付	「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書(介護)」(受給資格の確認) 「介護休業給付金支給申請書」 「介護休業給付金支給申請書」	支給対象となる期間の延長の申出又は延長期間の支給申請を行う場合、延長に係る支給要件を確認できる書類の写し(入所保留通知書など)	×
		賃金台帳、出勤簿(タイムカード)、労働者名簿など	○
		介護休業の事実が確認できる書類の写し(介護休業申出書など)	×
※1対象家族が同居しており、両者の個人番号(マイナンバー)が申請書に記載されている場合には省路可能です。 ※2下記に該当する場合は、その届出内容について精査する必要があるため、添付書類が必要となります。 ① 事業主が新たに雇用事業を開始したことに伴う初めての届出 ② 届出期限を超過した届出 ③ 過去3年間に当該事業主が不正発給に關連し、返還又は金額の納付を命ぜられたことがある、又はこれから命ぜられる可能性がある等の事業主による届出 ④ 書しい不整合がある届出 ⑤ 前年度又は前々年度の労働保険料を滞納している事業主による届出 ⑥ 過去3年間に雇用保険法その他労働関係法令に係る著しい違反があった事業主による届出 その他、詳細につきましては、管轄のハローワークまでお問い合わせください。			

事前質問に対する回答資料 1

質問 1 関連一覧表

事前質問に対する回答資料 2

質問 2 離職理由記入例

《事例 3》 定年による離職。
 [持参いただく確認資料の例] ・就業規則など

- 2 定年によるもの
 定年による離職 (定年 64 歳)
 定年後の継続雇用 { を希望していた (以下) の a から c までのいずれかを 1 つ選択してください }
- a 就業規則に定める解雇事由又は退職事由 (年齢に係るものを除く。以下同じ。) に該当したため
 解雇事由又は退職事由と同一の事由として就業規則又は労使協定に定める「継続雇用しない」として解雇されたことによる事由 (「該当して離職した場合」)
 平成 25 年 3 月 31 日以前に労使協定により定めた継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に該当しなかったため
- b 平成 25 年 3 月 31 日以前に労使協定により定めた継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に該当しなかったため
- c その他 (具体的理由) :
- 3 労働契約期間満了等によるもの
- (1) 採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職
 ① 1 回の契約期間 箇月、通算契約期間 箇月、契約更新回数 回 (回) に該当しない
 (当初の契約締結後に契約期間や更新回数の上限を短縮し、その上限到来による離職に該当する・しない)
 (定年後の再雇用時にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職である・ない) ある・ない
 (4 年 6 箇月以上 5 年以下の通算契約期間の上限が定められ、この上限到来による離職である・ない) ある・ない
 →ある場合は「事業の有期期間労働者」に「4 年 6 箇月以上 5 年以下の通算契約期間の上限が平成 25 年 8 月 10 日前から定められていた・いなかった」
- ② 労働契約期間満了による離職
 下記②以外の労働者
 (1 回の契約期間 箇月、通算契約期間 箇月、契約更新回数 回) に該当しない
 (契約を更新しない旨の申出があった) 有・無 (更新又は延長しない旨の明示の有・無)
 (直前の契約更新時に雇止め通知の有・無) 有・無 (更新又は延長しない旨の明示の有・無)
 (当初の契約締結後に不更新条項の追加がある・ない) 有・無 (更新又は延長しない旨の明示の有・無)
 労働者から契約の更新又は延長 { を希望しない旨の申出があった } の希望に関する申出はなかった

具体的事情記載欄 (事業主用) 必ず記載してください。

定年退職 (本人は定年後の継続雇用を希望したが、平成 25 年 3 月 31 日以前に労使協定により定めた継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準に該当しなかった)

《事例 4》 定年後の再雇用時にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職。
 [持参いただく確認資料の例] ・労働契約書、雇入通知書、就業規則など

- 2 定年によるもの
 定年による離職 (定年 64 歳)
 定年後の継続雇用 { を希望していた (以下) の a から c までのいずれかを 1 つ選択してください }
- a 就業規則に定める解雇事由又は退職事由 (年齢に係るものを除く。以下同じ。) に該当したため
 解雇事由又は退職事由と同一の事由として就業規則又は労使協定に定める「継続雇用しない」として解雇されたことによる事由 (「該当して離職した場合」)
 b 平成 25 年 3 月 31 日以前に労使協定により定めた継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に該当しなかったため
- c その他 (具体的理由) :
- 3 労働契約期間満了等によるもの
- (1) 採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職
 ① 1 回の契約期間 12 箇月、通算契約期間 60 箇月、契約更新回数 4 回 (回) に該当しない
 (当初の契約締結後に契約期間や更新回数の上限を短縮し、その上限到来による離職に該当する・しない)
 (定年後の再雇用時にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職である・ない) ある・ない
 (4 年 6 箇月以上 5 年以下の通算契約期間の上限が定められ、この上限到来による離職である・ない) ある・ない
 →ある場合は「事業の有期期間労働者」に「4 年 6 箇月以上 5 年以下の通算契約期間の上限が平成 25 年 8 月 10 日前から定められていた・いなかった」
- ② 労働契約期間満了による離職
 下記②以外の労働者
 (1 回の契約期間 箇月、通算契約期間 箇月、契約更新回数 回) に該当しない
 (契約を更新しない旨の申出があった) 有・無 (更新又は延長しない旨の明示の有・無)
 (直前の契約更新時に雇止め通知の有・無) 有・無 (更新又は延長しない旨の明示の有・無)
 (当初の契約締結後に不更新条項の追加がある・ない) 有・無 (更新又は延長しない旨の明示の有・無)
 労働者から契約の更新又は延長 { を希望しない旨の申出があった } の希望に関する申出はなかった

具体的事情記載欄 (事業主用) 必ず記載してください。

定年退職後、1 年更新で 65 歳を期限として再雇用することがあらかじめ定められており、65 歳に達したことに伴い離職。

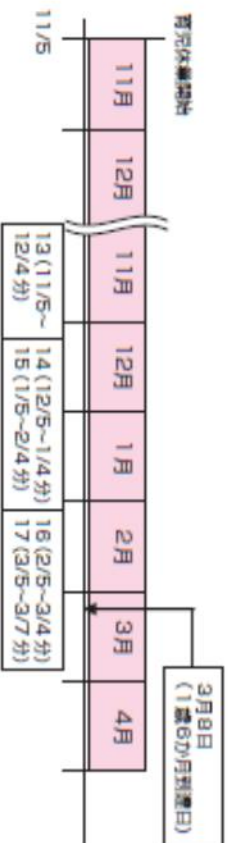
事前質問に対する回答資料 3

質問 4.5 関連育児休業が延長となる場合の申請タイミング（1歳6ヶ月の事例）

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）以後に支給申請を行う場合であれば、延長に必要な確認書類を持参していただくことで、延長が可能です。
- 支給単位期間 16・17の申請時では、延長に必要な確認書類を持参していただくことで、延長が可能です。

例示1~例示3のとおり、育児休業給付金の延長申請は、以下の①又は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。

※ 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申請の、必要書類および延長基準が変更になる予定です。