

雇用保険事務担当者研修会

6 育児休業給付

静岡労働局
静岡県
労働局
労働局
労働局

6 育児休業給付関係

令和4年
10月改正

～最近の改正について～

令和4年10月改正の概要

・ 出生時育児休業給付金の創設

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、

出生時育児休業（産後パパ育休）制度の創設。

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給可能。

（2回まで分割でき、通算28日分まで受給可能。）

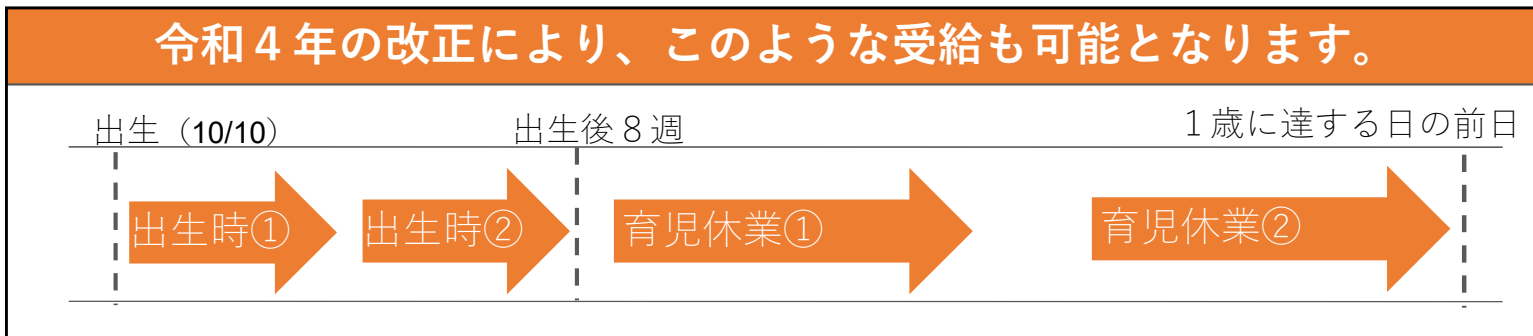
・ 育児休業給付の分割取得

1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付金が受給可能に。

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)、

1歳～1歳6か月と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給可能。



令和7年
4月改正

・ 育児休業支給対象期間延長手続きの変更

市区町村の発行する入所保留通知書に加え、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、育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書を併せて提出する。

・ 出生後休業支援給付金の創設

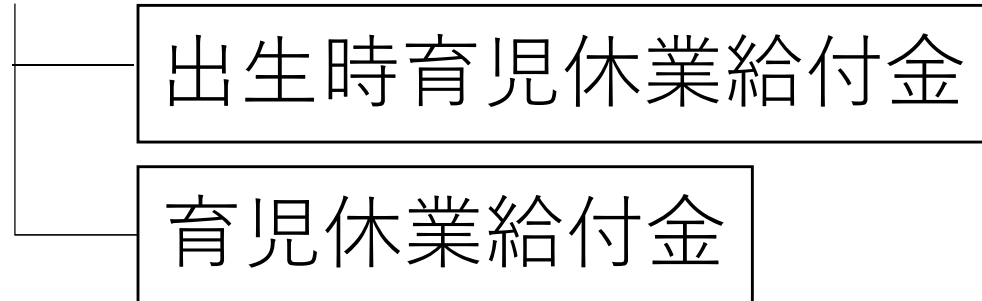
子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子育て休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる。

・ 育児時短就業給付金の創設

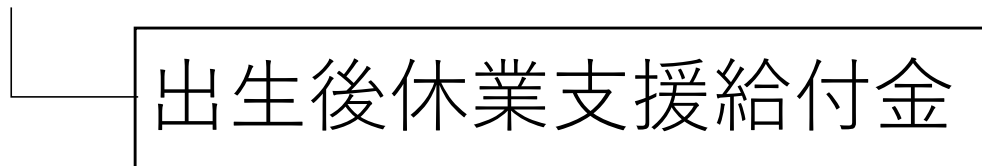
被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合の新たな給付として、育児時短就業給付を創設。

6 育兒休業給付関係

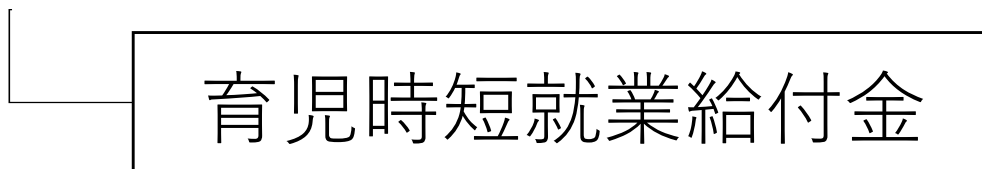
育兒休業給付



出生後休業支援給付



育兒時短就業給付

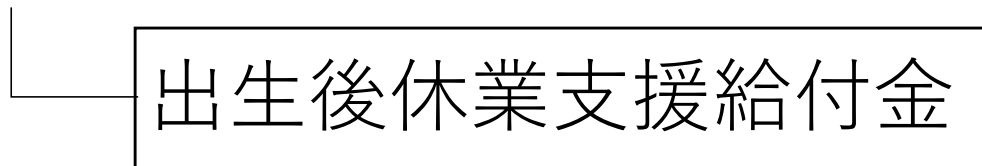


6 育兒休業給付関係

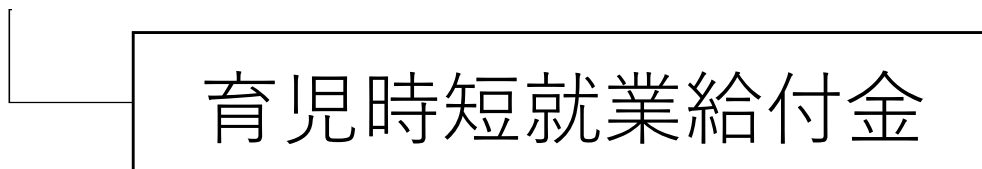
育兒休業給付



出生後休業支援給付



育兒時短就業給付



令和4年
10月改正

(1) 出生時育児休業給付金

ア 出生時育児休業給付金（支給要件）

【支給要件について】

- 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（※出産日または出産予定日のうち早い方の日から、
遅い方の日から8週経過日の翌日まで）
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（2回まで分割取得可）。
- 育児休業開始日の前2年間に、「みなし被保険者期間」が12か月以上あること。
※離職した日の翌日から再就職した日の前日の期間が1年以内かつ、その間に失業給付に係る受給資格決定を受けていない場合、前職との通算が可能です。
（この場合、前職の離職票が必要になります。）
- 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」とあるのは、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。
- （期間雇用者のみ）子の誕生日^{※1}から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

令和4年
10月改正

POINT

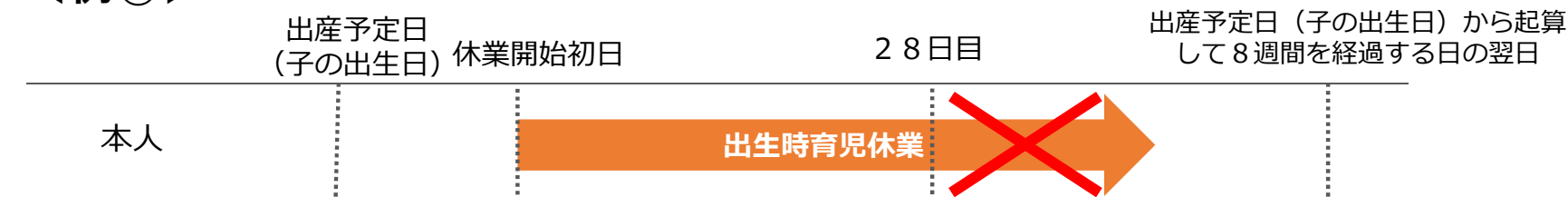
【出生時育児休業給付金の対象とならないケース】

<例①>



出生時育児休業を3回に分けて取得した場合の3回目の休業は対象になりません。
 ※3回目の休業が「出生時育児休業」ではなく「育児休業」であれば支給対象となります。

<例②>



出生時育児休業を28日間を超えて取得した場合、28日超過部分の休業は対象になりません。

令和4年
10月改正

イ 出生時育児休業給付金（申請について）

【提出書類】

- ・ 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
- ・ 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書
- ・ 本人名義の通帳の写し等（申請書を手書きで作成の場合）
- ・ 休業期間の確認できる書類（出生時育児休業申出書等）
- ・ 出産予定日確認書類（母子健康手帳、医師の診断書、育児休業申出書等）
- ・ 育児の事実確認書類（母子健康手帳等）
- ・ 出勤簿、賃金台帳等（照合省略可）

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

【注意点】

申請者との続柄確認も行うため、母親（または父親）の名前が記載された書類の提出が必要です。そのため、母子健康手帳の出生届出済証明のページに市町村長の印が押されていない場合・親の名前が記載されていない場合、書類を受理できません。

令和4年
10月改正

POINT

【申請時の留意点】

- 出産日または出産予定日のうち早い方の日から、出産日または出産予定日のうち遅い方の日から起算して8週間を経過する日の翌日までが対象
例) 10/10出産 10/15出産予定日 → 10/10~12/10 (出産予定日から起算して8週を経過する日の翌日)
8/1出産予定日 8/5出産 → 8/1~9/30 (出産日から起算して8週を経過する日の翌日)
- 申請書の記載方法は、基本的には従来までの育児休業と同じですが、分割取得する場合、以下のとおり必ず1回の申請にまとめて行います。

12. 支給期間その1 (初日) (末日)

1回目休業分を記載→

元号 年 月 日 月 日

16. 支給期間その2 (初日) (末日)

2回目休業分を記載→

元号 年 月 日 月 日

- 申請期限は出産日 (出産予定日前に子が出産した場合は、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。
例) 出産日が令和6年10月15日 → 申請期限は令和7年2月末日まで

令和4年
10月改正

ウ 出生時育児休業給付金（就業について）

【出生時育児休業中の就業について】

出生時育児休業期間中に以下の日数、及び時間を超える就業がされた場合、不支給となります。

通算28日取得：10日超かつ80時間超の場合不支給となります。

通算28日未満：日数は $10 \times (\text{通算休業日数} / 28)$ 、時間は $80 \times (\text{通算休業日数} / 28)$ を超える場合不支給。

例1) 休業期間：10/1～10/8（就業4日、23.5時間） → **不支給**

| 支給期間 | 就業日数・時間（端数切捨） | | 支給可否ライン（日数は端数切上） | |
|---------------------|---------------|---------------------|--------------------------------------|---|
| 10/1～10/8 （休業8日） | 4日 | 23時間 （23.5時間を切捨） | 3日 （ $10 \times 8/28 = 2.85$ を切上） | 22.85時間 （ $80 \times 8/28 = 22.85$ ） |

例2) 1回目休業期間：10/1～10/8（就業4日、23.5時間）
2回目休業期間：11/5～11/18（就業5日、30.5時間） } → **支給（22日分）**

| 支給期間 | 就業日数・時間（端数切捨） | | 支給可否ライン（日数は端数切上） | |
|-----------------------|---------------|---------------------|---------------------------------------|--|
| 10/1～10/8 （休業8日） | 4日 | 23時間 （23.5時間を切捨） | 8日 （ $10 \times 22/28 = 7.85$ を切上） | 62.85時間 （ $80 \times 22/28 = 62.85$ ） |
| 11/5～11/18 （休業14日） | 5日 | 30時間 （30.5時間を切捨） | | |
| 合計 | 9日 | 53時間 | | |

令和4年
10月改正

エ 出生時育児休業給付金（支給額について）

【支給額について】

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

＜出生時育児休業中の就業に対して事業主から賃金が支払われた場合＞

| 支払われた賃金額 | 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%) - 支払われた賃金額 |
| 「休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数」の80%以上 | 不支給 |

※ 休業開始時賃金日額の上限額が別途定められておりますのでご注意ください。

※ 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。

令和4年
10月改正

POINT

【出生時育児休業期間中の賃金の取扱いについて】

- 出生時育児休業中に就業した場合
申請書に就業分に相当する賃金額を記載してください。
(支払い日が出生時育児休業期間か否か問いません。)

日給、時給的給与：出た分だけ計算

日給月給的給与：控除計算時の基礎日数で日割

例) 日給月給制 基本給20万円 基礎日数22日
出生時育児休業10/1～20取得 うち5日就業した場合
 $20万円 \div 22 \times 5 = 45,454円$

他の手当について：時間、日数に応じる手当なら対象

時間、日数関係無く固定なら除外

例) 通勤手当を1日出勤したら○円支給 → 対象
出勤日数問わず固定で○円支給 → 対象外

※年次有給休暇取得は就業した日数・時間の対象とはしませんが、賃金額は対象とします。

令和4年
10月改正

POINT

【出生時育児休業期間中の賃金の取扱いについて】

- ・ 月給制により、休業期間中の賃金が減額されなかった場合、以下のとおり記載します。

$$\text{「支払われた賃金額」} \times \frac{\text{出生時育児休業取得日数}}{\text{出生時育児休業期間を含む賃金月の賃金支払対象期間の日数}} = \text{記載する賃金額}$$

(例) 月給制で賃金末日締 10/11~20の10日間

出生時育児休業取得、月給30万円満額支給（毎月30万円固定）の場合

$$30\text{万円} \times 10\text{日間} \div 31\text{日間} = 96,774.19 \Rightarrow 96,774\text{円} \text{（記載する賃金額）}$$

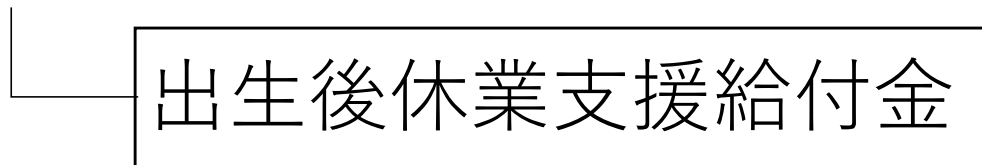
※この場合、休業開始時賃金日額の80%（賃金月額30万円×0.8×10日÷30=80,000円）を超えているため、不支給となります。

6 育兒休業給付関係

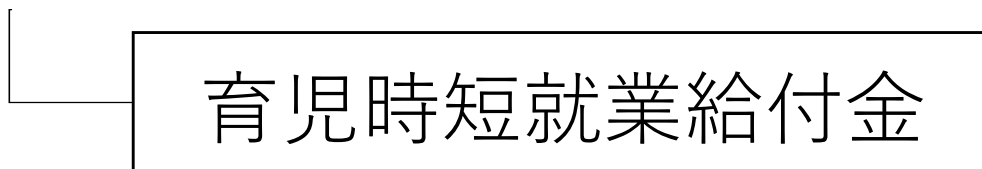
育兒休業給付



出生後休業支援給付



育兒時短就業給付



(2) 育児休業給付金

ア 育児休業給付の支給要件

- ・ 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（2回まで分割取得可）
- ・ 育児休業開始日の前2年間に、「みなし被保険者期間」が12か月以上あること。
⇒令和3年9月1日以後に開始する育児休業については、産休開始日等を起算点として確認することが可能となります。

※離職した日の翌日から再就職した日の前日の期間が1年以内かつ、その間に失業給付に係る受給資格決定を受けていない場合、前職との通算が可能です。

（この場合、前職の離職票が必要になります。）

- ・ 一支給単位期間中の就業日数が、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。
※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。また、支給単位期間が1か月に満たない場合も、就業日数が10日又は就業時間数が80時間以下かどうかで判断します。
- ・ （期間雇用者のみ）子が1歳6か月までの間にその労働契約が満了することが明らかでないこと。

※「同一事業主のもとで1年以上雇用が継続していること」の要件は撤廃されました。

令和4年
4月改正

イ 育児休業給付の提出書類

- ・ 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
- ・ 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書（出生時育児休業を含む2回目以降の育休申請の場合は不要）
- ・ 本人名義の通帳の写し等（申請書を手書きで作成の場合）
- ・ 育児の事実確認書類（母子健康手帳等の出産日を医師または市町村が証明しているもの）
※母子健康手帳は、出生届出済証明のページに市町村長印の押印と、親の氏名の記載が必要です。
- ・ 育児休業申出書（男性の場合、及び産後休業終了後育児休業開始していない場合）
- ・ 賃金台帳・出勤簿等（照合省略可）

「記載内容に関する確認書・申請等に関する同意書」を作成することで、申請書への被保険者の記名の省略が可能となります。

※ ハローワークへの提出は必要ありません。

※ 必ず申請者氏名欄に「申請について同意済み」と記載してください。

ウ 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書 の記載上のポイント

例1) 4/15~産休 5/27出産 7/23育休 賃金未締めの場合

| ⑦ 算定対象期間 (休業を開始した日：7月23日) | ⑧ | ⑨ 賃金支払対象期間 | ⑩ | A | B 計 | ⑫ 備考欄 |
|------------------------------|-----|-------------------|-----|---------|-----|----------------------------|
| 6月23日～休業等を開始した日の前日 | 0日 | 7月1日～休業等を開始した日の前日 | 0日 | 0 | | 自 令和6年4月15日 至 令和6年7月22日 |
| 3月23日～4月22日 | 23日 | 4月1日～4月30日 | 14日 | 140,000 | | 99日間 産休のため賃金支払い無 |
| 2月23日～3月22日 | 29日 | 3月1日～3月31日 | 31日 | 300,000 | | 備考欄に賃金が支払われなかった理由を記入 |
| 1月23日～2月22日 | 31日 | 2月1日～2月29日 | 29日 | 300,000 | | |
| 12月23日～1月22日 | 31日 | 1月1日～1月31日 | 31日 | 300,000 | | |
| 11月23日～12月22日 | 30日 | 12月1日～12月31日 | 31日 | 300,000 | | |
| 10月23日～11月22日 | 31日 | 11月1日～11月30日 | 30日 | 300,000 | | |
| 9月23日～10月22日 | 30日 | 10月1日～10月31日 | 31日 | 300,000 | | |
| 8月23日～9月22日 | 31日 | | | | | |
| 7月23日～8月22日 | 31日 | | | | | |
| 6月23日～7月22日 | 30日 | | | | | |
| 5月23日～6月22日 | 31日 | | | | | |
| 4月23日～5月22日 | 30日 | | | | | |

【賃金月額計算について】
支払対象期間に産休がある場合、
それを除いて11日以上の方が
6か月必要になります。

POINT

雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書の記載例②

例2) 第一子：R5年4/15～産休 5/27出産 7/23育休開始
 第二子：R6年10/25出産 12/21育休開始 賃金未締めの場合

| ⑦ 算定対象期間 (休業を開始した日：12月21日) | ⑧ | ⑨ 賃金支払対象期間 | ⑩ | A | B | 計 | ⑫ 備考欄 |
|-------------------------------|-----|--------------------|-----|---------|---|---|------------------------------|
| 11月21日～休業等を開始した日の前日 | 0日 | 12月1日～休業等を開始した日の前日 | 0日 | 0 | | | 自 令和6年10月25日 至 令和6年12月20日 |
| 3月21日～4月20日 | 25日 | 4月1日～4月30日 | 14日 | 140,000 | | | 57日間 第二子産休 賃金支払い無 |
| 2月21日～3月20日 | 28日 | 3月1日～3月31日 | 31日 | 300,000 | | | 自 令和5年4月15日 至 令和6年10月24日 |
| 1月21日～2月20日 | 31日 | 2月1日～2月28日 | 28日 | 300,000 | | | 559日間 第一子産休・ 育休のため賃金支払い無 |
| 12月21日～1月20日 | 31日 | 1月1日～1月31日 | 31日 | 300,000 | | | 備考欄に賃金が 支払われなかつ た理由を記入 |
| 11月21日～12月20日 | 30日 | 12月1日～12月31日 | 31日 | 300,000 | | | |
| 10月21日～11月20日 | 31日 | 11月1日～11月30日 | 30日 | 300,000 | | | |
| 9月21日～10月20日 | 30日 | 10月1日～10月31日 | 31日 | 300,000 | | | |
| 8月21日～9月20日 | 31日 | | | | | | |
| 7月21日～8月20日 | 31日 | | | | | | |
| 6月21日～7月20日 | 30日 | | | | | | |
| 5月21日～6月20日 | 31日 | | | | | | |
| 4月21日～5月20日 | 30日 | | | | | | |

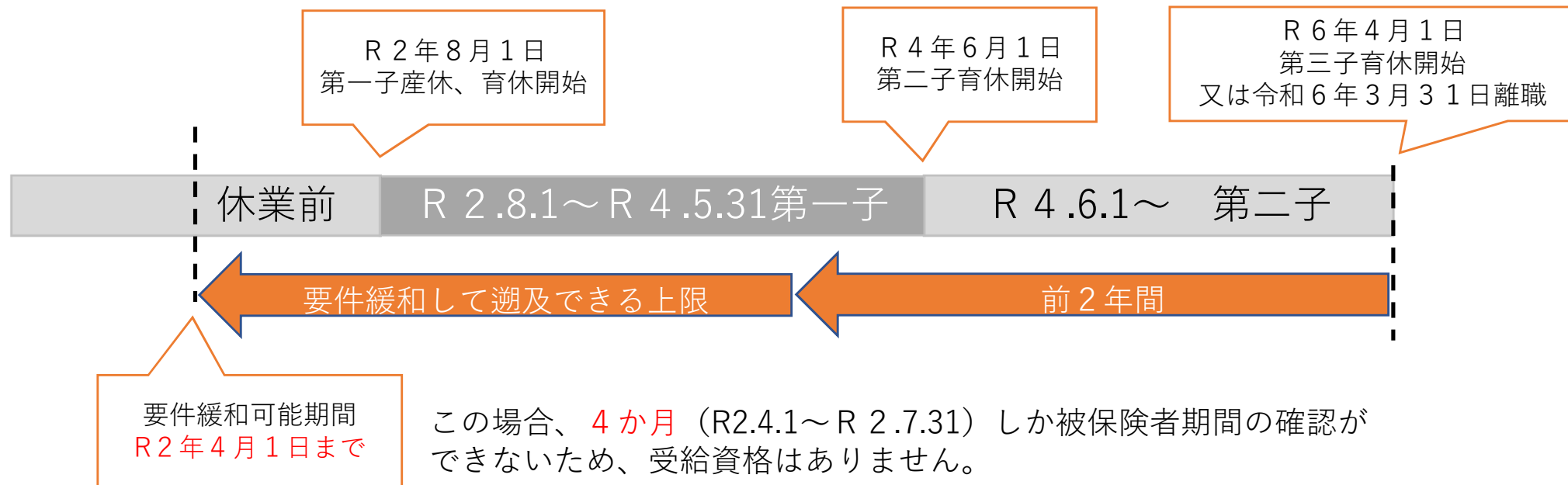
注意！

受給要件の緩和により、受給資格確認が可能な期間は**最長4年間**です。

そのため、第一子育児休業取得後、職場復帰せずに第二子の育児休業を取得する場合、

- ・ 職場復帰せずに第三子の育児休業取得
- ・ 職場復帰せずに離職した時の失業等給付受給

これらの受給資格が発生しない可能性があります。



エ 育児休業中の就業について

- ・ 支給単位期間中の就業が10日超え、かつ80時間（端数切上）超えの場合不支給となります。
 ※出生時育児休業給付金と異なり、不支給となる就業日数・時間は**休業日数に比例しません**。
 ※この取り扱いはあくまでも、臨時的・一時的な就労にのみ限定されます。
- ・ 就業に対して事業主から賃金が支払われた場合

| 支給日数180日分までに支払われた賃金額 (原則67%支給) | 支給日数181日分以後に支払われた賃金額 (原則50%支給) | 支給額 |
|-----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| 休業開始時賃金日額×休業期間の13%以下 | 休業開始時賃金日額×休業期間の30%以下 | 休業開始時賃金日額×休業期間の日数×67% (50%) |
| 休業開始時賃金日額×休業期間の13%超～80%未満 | 休業開始時賃金日額×休業期間の30%超～80%未満 | (休業開始時賃金日額×休業期間の日数×80%) - 支払われた賃金額 |
| 休業開始時賃金日額×休業期間の80%以上 | | 不支給 |

- ※ **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記載**。
 一部分でも育児休業期間外を対象としているような給与・手当等や対象期間が不明確な給与・手当等は除外。
- ※ **出生時育児休業給付金の支給日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数の180日に通算されます**。

オ パパ・ママ育休プラス制度

父母ともに育児休業を取得する場合は、以下a～cのいずれの要件も満たす場合に子が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。

- 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場合
- 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場合
- 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

※ 育児休業を取得できる期間（産後パパ育休の期間を含む。出産した女性の場合は、出生日以後の産前・産後休業期間を含む。）は1年間です。

添付書類

- ・ 世帯全員について記載された住民票の写し
- ・ 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被保険者番号が記載されており、配偶者の育児休業取得を確認できれば省略可

令和7年
4月改正

カ 受給期間の延長（保育所不承諾）

・これまで

保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書などにより確認してきました。

・令和7年4月から

これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要です。

・改正の目的

保育所等の利用の意思がないにもかかわらず市区町村に入所を申し込む、制度趣旨に沿わない行為を防ぎ、制度の適切な運用を保つことを目的としています。

・今後の事務手続き（必要な添付書類）

※対象者 子の1歳の誕生日の前日（*）（以下「1歳に達する日」という。）または、1歳6か月の日の前日（以下「1歳6か月に達する日」という。）が令和7年4月1日以後となる方

* パパ・ママ育休プラス制度の活用により、育児休業終了予定日が子が1歳に達する日後である場合は、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。

ア 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書

イ 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

ウ 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
（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）

(参考) 延長事由認定申告書

育児休業給付金支給対象期間
延長事由認定申告書

(第1面)

＜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。なお、申告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照会し、報告を受けることがあります。＞

| | |
|---|---|
| 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、右のア・イのうち、該当するものを選択してください。 | ア 1歳 ^(注) ～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。 | |
| ア 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）申込みに当たり、入所保留を積極的に希望する旨の意思表示をしませんか。 ア 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）内定を辞退したことがありますか。 ア 辞退したことはない イ 辞退したことがある |
| 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） | 施設名： 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択してください。 | |
| ア 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 子に特別の配慮が必要であり、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 | ①及び②について、「いいえ」・「その他」を選択した場合は、第2面の注意書き（IV、X3）に従い、理由欄に記載してください。 |
| （理由欄） | |

②、③及び⑥について、第2面の注意書き（IV、X3）に従い、必要となる場合は理由欄に記載してください。

(注) ハロ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」のいずれが早い日。

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 現住所
令和 年 月 日
氏 名

- ・延長要件～どのような方が延長が可能なのか。

先の添付書類をもとに延長要件を満たしているのかを確認します。

- ア あらかじめ市区町村に対して保育利用の申し込みを行っていること
- イ 速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所が認めること
- ウ 子が1歳に達する日（*）の翌日時点で保育所等の利用ができる見込みがないこと
* パパ・ママ育休プラス制度の活用により、育児休業終了予定日が子が1歳に達する日後である場合は、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。

※子が1歳6か月に達する日の翌日以後の延長の場合は、「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。

注意！

保育所等の入所申込みを行い、第一次申込みで内定を得たにもかかわらず、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「保育所入所不承諾（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。

この場合、原則として延長申請は認められません。

ご案内

延長の手続きの変更については、静岡労働局の公式YOUTUBEチャンネルにて詳細を説明していますので該当する方がいる場合はご確認ください。

動画タイトル

「雇用保険法の一部の改正について
～育児休業給付の変更のポイント（令和7年度4月施行）～」



静岡労働局のYOUTUBEチャンネルで詳細を説明しています！

キ 育児休業給付の終了

- ・ 職場復帰する場合
- ・ **他の子（第一子の育児休業の場合、第二子等）の産前・産後休業が開始する場合**
- ・ 離職する場合、等

これらの場合、育児休業給付は終了します。

※離職日が支給単位期間の末日：支給

離職日が支給単位期間の末日以外：支給できません

注意！

最近、育児休業給付金の回収案件が増えています！ご注意ください！

- ・ 申請者が復帰しているのに、復帰処理せずそのまま申請してしまった。
- ・ 他の子に係る産前休業が開始しているが、その期間も含めて申請していた。
- ・ 1歳到達日前日まで支給申請し支給終了したが、実は延長対象者だった。等々。

【よくある原因】

- ・ 申請に関する同意を得て本人記名を省略した結果、本人との連絡を怠っていた。
- ・ 本社で集約して事務手続を行っているが、営業所から連絡がなかった。等々。

育児休業給付金の申請にあたっては、下記の回収案件となった事例を参考にいただき、休業者の復帰等について、状況確認を適切に行っていただきますようお願いいたします。

よくある回収案件となる事例

育児休業から**職場復帰していた**が、育児休業中として申請をした。



支店から復帰の連絡ないから、確認せず申請してもいいかな。

育児休業中に**次の子を出産し産休に入っていた**が、育児休業中として申請をした。

職場復帰せず、次の子の産休に入った。



第2子

育児休業中に**退職していた**が、育児休業中として申請をした。



職場復帰したいけど、仕事との両立が難しいなあ。

育児休業中に臨時的に就労を行い、**賃金の支払いがあったが収入無し**として申請をした。

臨時で就労してもらったこと忘れてた。



※ Wワークの就労も申告が必要となります



回収案件が発生したとき

※支給された育児休業給付金の**全額を一括で返納**し、改めて給付金の申請をやり直すこととなります。
 ※返納については、**受給対象者ご本人が給付金を返納**していただくことになるとともに、対象期間の**全額返納が完了するまで**、その後の**支給が停止**となります。

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。

令和4年
10月改正

ク 同一の子の再度の育児休業（分割取得・延長交替）

子が1歳に達する日までの間に、出生時育児休業とは別に原則2回まで分割して育児休業が取得でき、育児休業給付金も同様に原則2回まで分割して支給可能です。



【取得回数の例外①】

※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。

- I. 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
- II. 育児休業の申し出対象である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
- III. 育児休業の申し出対象である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
- IV. 育児休業の申し出対象である1歳未満の子について、保育所等での保育利用を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われない場合

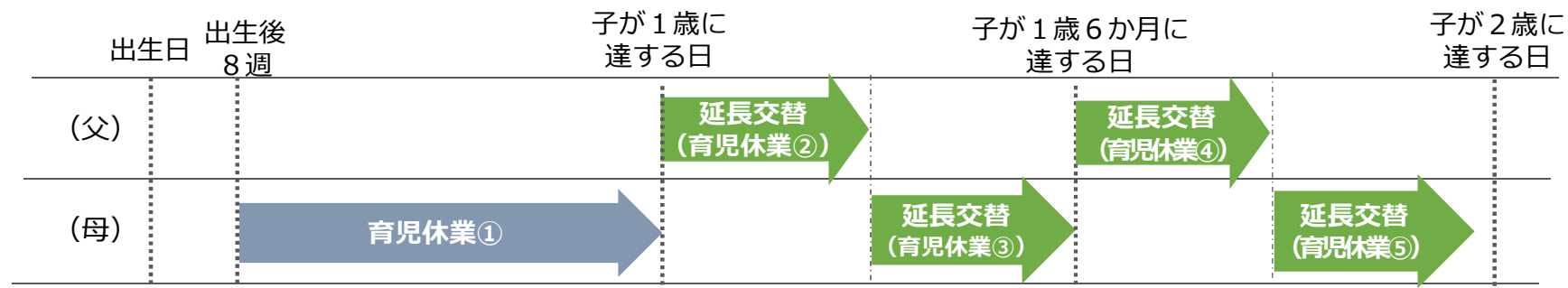
令和4年
10月改正

POINT

【取得回数の例外② 延長交替について】

- ・ 育児休業の延長事由がある（被保険者又はその配偶者が子の1歳（1歳6か月）に達する日において育児休業をしていること）
- ・ 夫婦交替で育児休業を取得（日付が接していること。夫婦の休業期間が重複していても可）
いずれも満たす場合に、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が受給可能になります。**

例①) 母親が1歳まで育児休業、延長事由に該当し、1歳に達する日後に夫婦交替で育児休業開始

父の申請

- ・ 1歳に達する日、1歳6か月に達する日に配偶者（母）が育児休業中
- ・ 自身も1歳に達する日の翌日と1歳6か月に達する日の翌日に育児休業を開始

母の申請

- ・ 1歳及び1歳6か月時点で配偶者（父）が育児休業を取得
- ・ 自身の育児休業開始日が、配偶者（父）の育児休業終了日と隣接

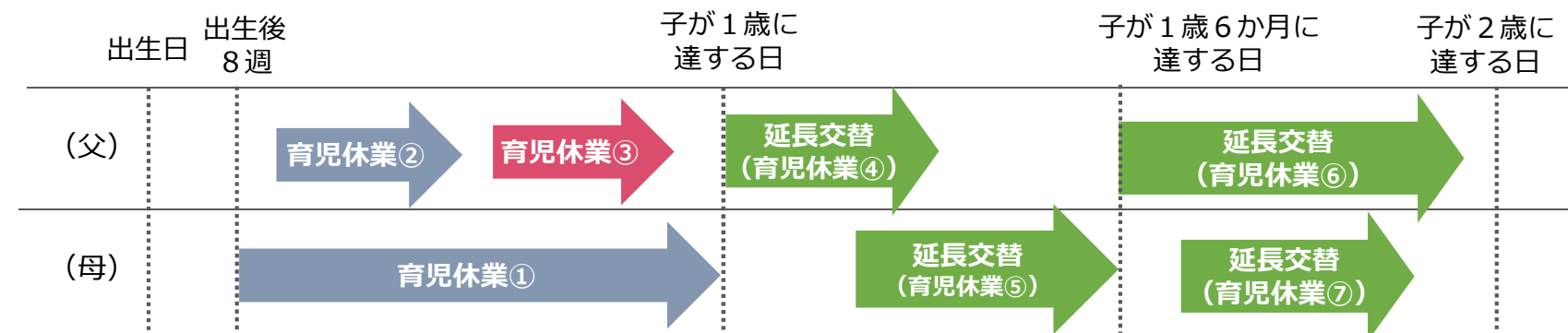
延長交替可能

令和4年
10月改正

POINT

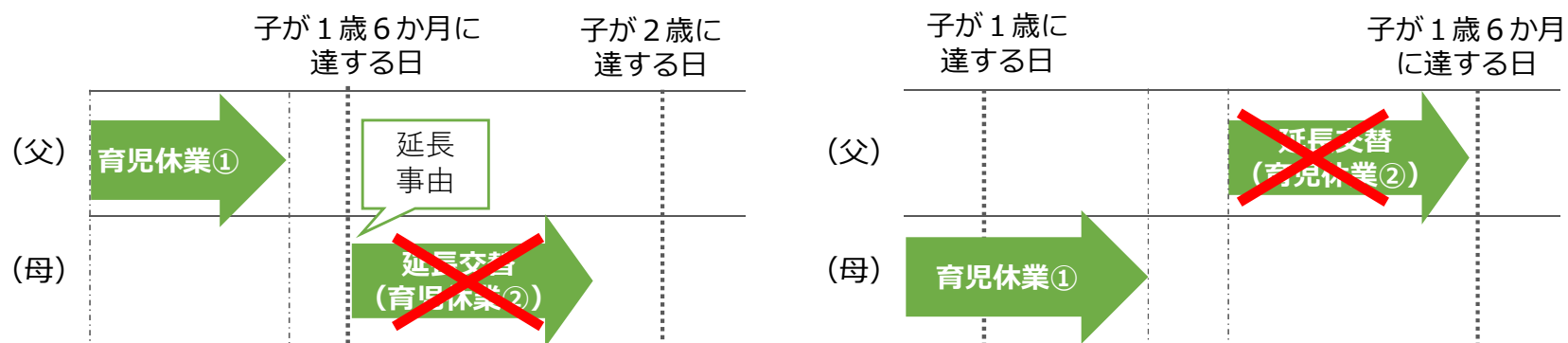
【取得回数の例外② 延長交替について】

例②) 父親が1歳未満で2回の育休取得、延長事由に該当、1歳に達する日後に夫婦交替で育児休業開始



延長交替は、期間が重複していても可能です。

例③) 延長交替できない場合



どちらのケースも、延長交替時に育児休業が切れ目無く続いている（空白期間がある）ため、延長交替できません。

令和4年
10月改正

POINT

【提出書類について】

取得回数
の例外①、②
の場合のみ

- ・ 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
- ・ 育児休業期間確認書類（育児休業申出書等）
- ・ 確認書
- ・ 事実確認書類（延長交替時：世帯全員について記載された住民票と配偶者の育児休業取扱通知書等）

※申請書の記載は、基本は初回申請時と同内容ですが、以下の点ご注意ください。

8欄
過去に同一の子について
出生時育児休業又は育児
休業を取得していた場合
に「1」と記載してくだ
さい。

29欄
育児休業再取得理由
取得回数制限の例外事由
がある場合、以下の数字
を記載してください。

- 1 他休業事由の消滅
- 2 配偶者等の事由
- 3 子や保育の事情
- 5 延長交替

確認書

被保険者氏名 _____ 被保険者番号 _____ - _____ -

上記の者に係る同一の子についての育児休業の再度取得については、以下のとおりです。

※ 同一の子についての育児休業の再度取得の理由について、以下のいずれかを○で囲んでください。

- 1 - 1 当初の育児休業が終了した理由が他の子に係る産前産後休業及び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、養子となったこと等の事情により同一の子となったため
- 1 - 2 当初の育児休業が終了した理由が他の子に係る産前産後休業を取得したためであって、当該介護離職等により死亡、離婚、婚姻の解消、離縁等により同一の子となったため
- 2 - 1 配偶者が死亡したため
- 2 - 2 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により子を養育することが困難な状態になったため
- 2 - 3 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くなったため
- 3 - 1 育児休業の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったため
- 3 - 2 育児休業の申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し申込みを行っているが、当面その実施が行われないため
- 4 - 1 配偶者の延長交替（注1）として取得するため

令和__年__月__日
公共職業安定所長 殿
事業所名（所在地）
事業主氏名

見本

令和4年
10月改正

POINT

共通の内容・相違点について

| | 出生時育児休業給付 | 育児休業給付（本体育児休業） |
|--------------------|---|--|
| 支給要件 ①休業内容 | 子の誕生日から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（2回まで分割取得可）。 | 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）。 |
| 支給要件 ②みなし被保険者期間 | 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時間以上の）完全月が12か月以上あること。 | |
| 支給要件 ③就業日数 | 休業期間中の就業日数が、 最大10日 （10日を超える場合は、就業している時間数が80時間）以下であること。 ※「最大」とあるのは、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。 | 一支給単位期間中の就業日数が、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。 ※就業日数は 休業取得日数に比例しません 。 |
| 支給要件 ④期間雇用者 | 子の誕生日※1から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 | 子が1歳6か月までの間にその労働契約が満了することが明らかでないこと。 |
| 支給額 | 休業開始時賃金日額×支給日数×67% ※ ※ 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。 ※ 支払われた賃金の額によって減額あり | |
| 支払われた賃金の取り扱い | 出生時育児休業中に就労した場合、 支払日を問わず就業分に相当する賃金額 を記載。月給制等により就労していても休業中の給与が減額されない場合、その 期間に相当する日割りした賃金額 を記載。 | 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記載。一部分でも 育児休業期間外 を対象としているような給与・手当等や 対象期間が不明確な給与・手当等は除外 。 |

令和4年
10月改正

POINT

共通の内容・相違点について

| | 出生時育児休業給付 | 育児休業給付 (本体育児休業) |
|-------------|---|--|
| 提出書類 | 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 | 育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休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 ※一度賃金月額の登録すれば以降(初回の育児休業、及び再度の育児休業等)の支給申請時は省略可 | |
| | 育児休業期間確認書類(出生時育児休業申出書等) | 育児休業期間確認書類(育児休業申出書等)※男性の方や、産後休業終了後、翌日から育児休業を開始していない場合に必要 |
| | 出生予定日確認書類(母子健康手帳、医師の診断書、育児休業申出書等) | 原則、出生予定日確認書類は不要 |
| | 育児の事実確認書類(母子健康手帳等) | |
| | 出勤簿、賃金台帳等(照合省略可) | |
| 2回目以後の提出書類 | 分割申請不可 | 育児休業支給申請書 出勤、賃金台帳等及び休業証明書(照合省略可) 延長の場合、事実確認書類 職場復帰の場合、出勤簿等 |
| 再度の休業時の提出書類 | 分割申請不可 | 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 育児休業期間確認書類 (取得回数の例外時)確認書+事実確認書類 |
| 申請期限 | 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8週間を経過する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。 | 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4か月を経過する日の属する月の末日まで。 |

6 育兒休業給付関係

育兒休業給付

育兒休業給付金

出生時育兒休業給付金

出生後休業支援給付

出生後休業支援給付金

育兒時短就業給付

育兒時短就業給付金

(3) 出生後休業支援給付金

令和7年
4月改正

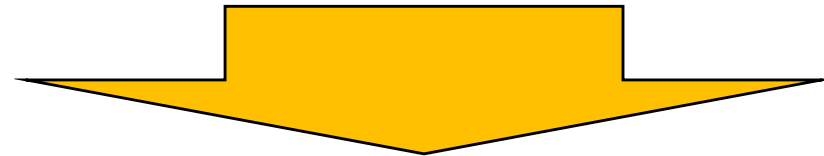
現状

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%が支給されています。

課題

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ます。

見直し内容

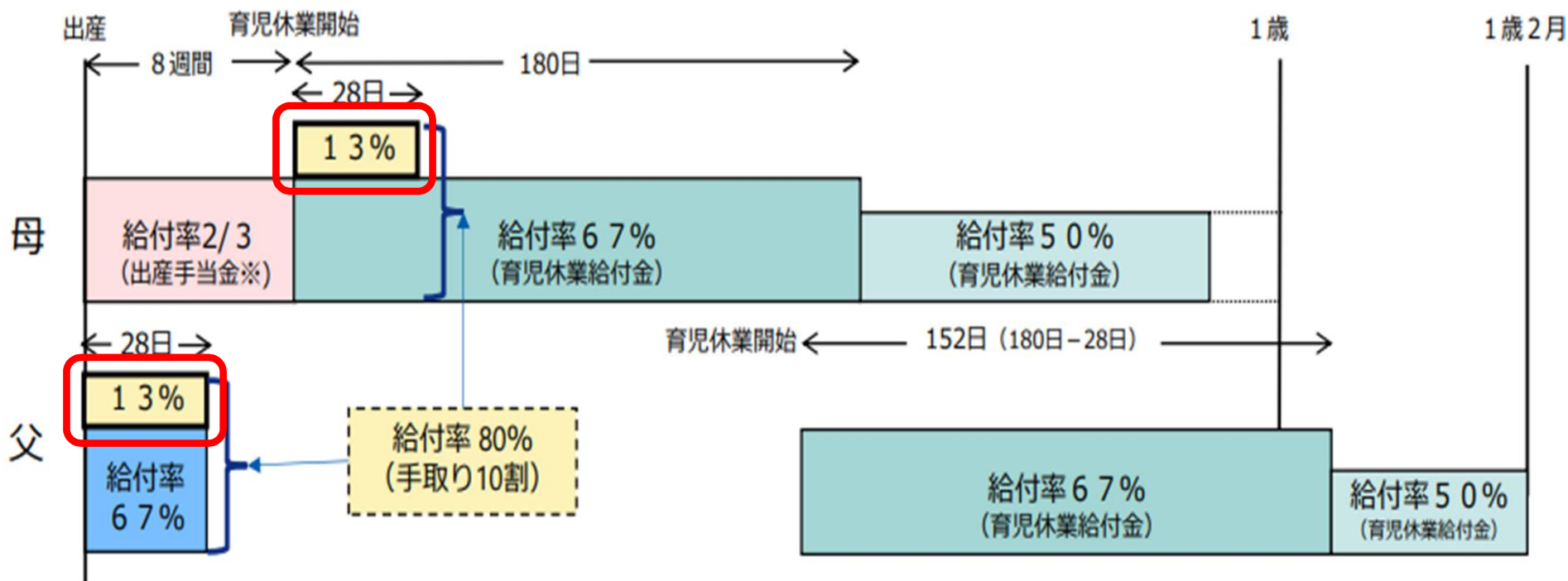


子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子育て休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げることになります。

※ 配偶者が専業主婦（夫）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こととなります。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当 <施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○育児休業給付の給付イメージ

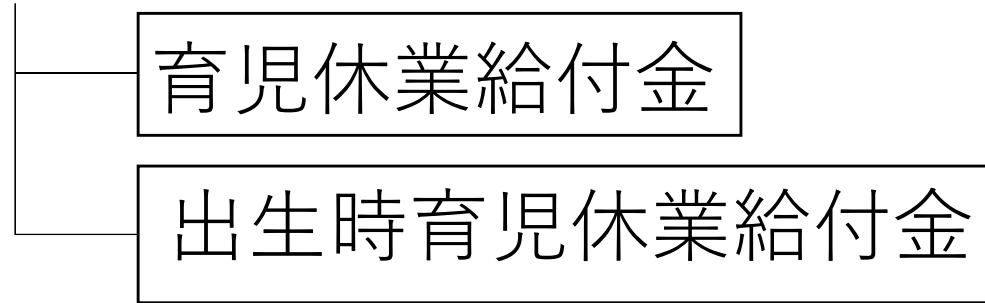


※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額 $\frac{2}{3}$ 相当額を支給。

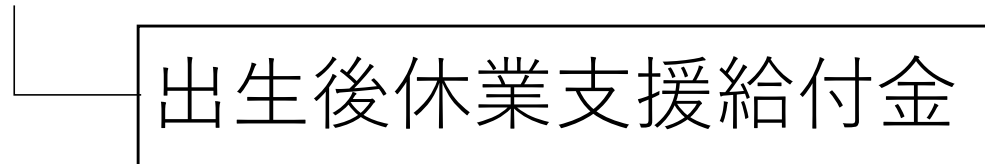
支給申請方法等詳細については、
改めて静岡労働局の公式YouTubeチャンネルでご案内いたします。

6 育兒休業給付関係

育兒休業給付



出生後休業支援給付



育兒時短就業給付



(4) 育児時短就業給付金

令和7年
4月改正

現状

現状、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ありません。

課題

「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ています。

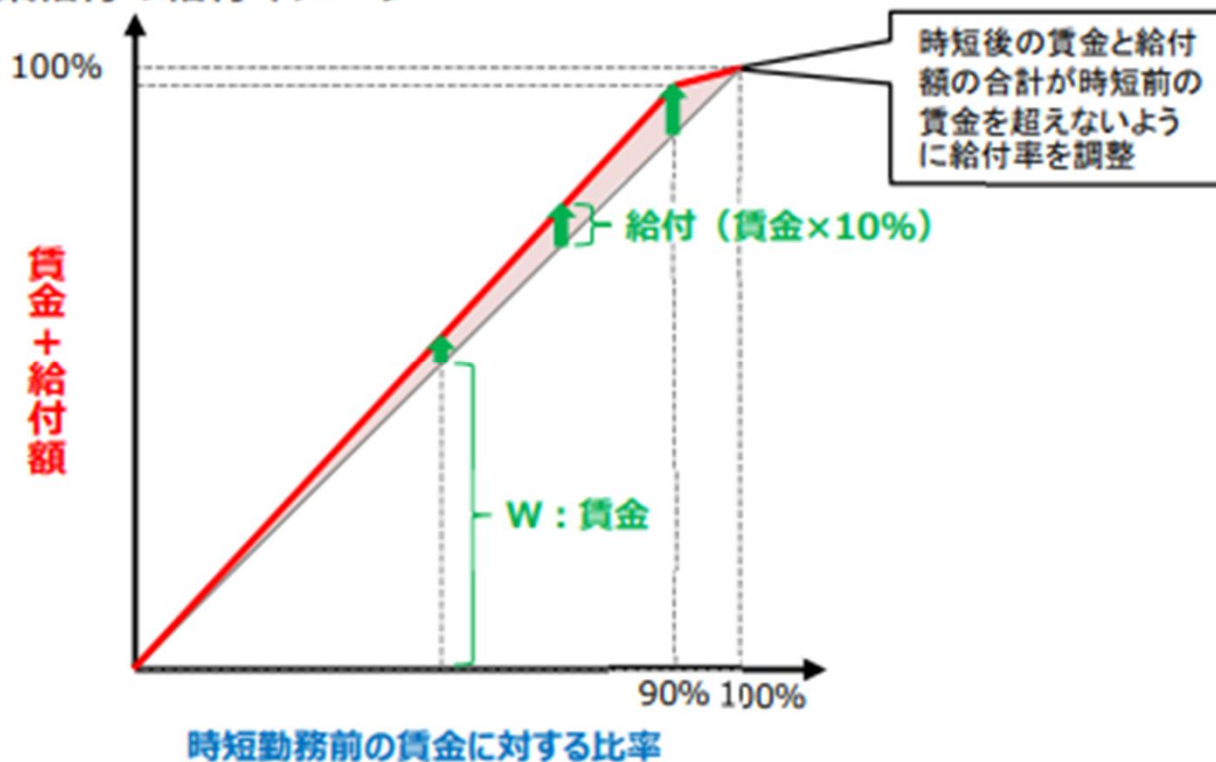
見直し内容

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することになりました。

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%とすることとなります。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当 <施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○育児時短就業給付の給付イメージ



支給申請方法等詳細については、
改めて静岡労働局の公式YouTubeチャンネルでご案内いたします。

ご清聴ありがとうございました。

※動画内容に関するご質問については、事業所の管轄の公共職業安定所までお願いいたします。