

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

2022（令和4）年10月1日施行版

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～13頁**

※令和4年10月1日以降に開始する育児休業が対象です。



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（ない場合は就業した時間数が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。

詳細は育児休業給付金の（1）②（7頁）をご覧ください。

- 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」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。

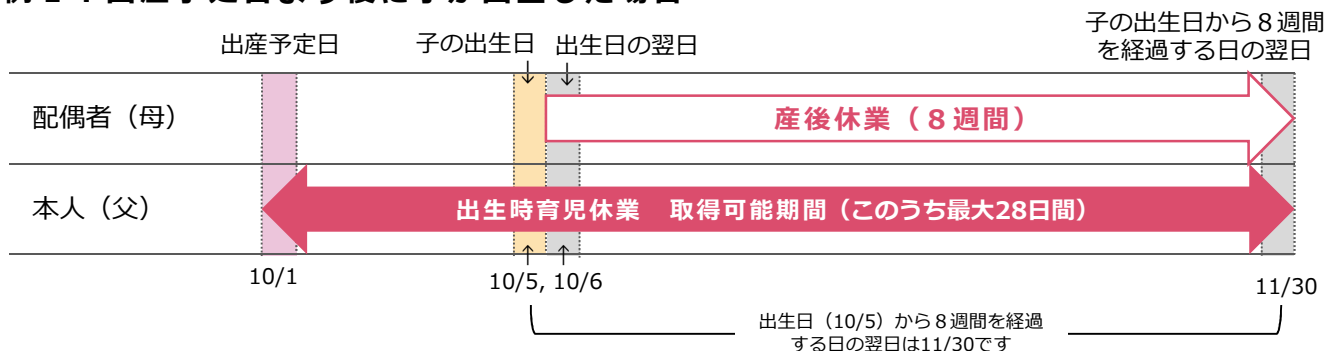
（期間を定めて雇用される方の場合）

- ④ 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。

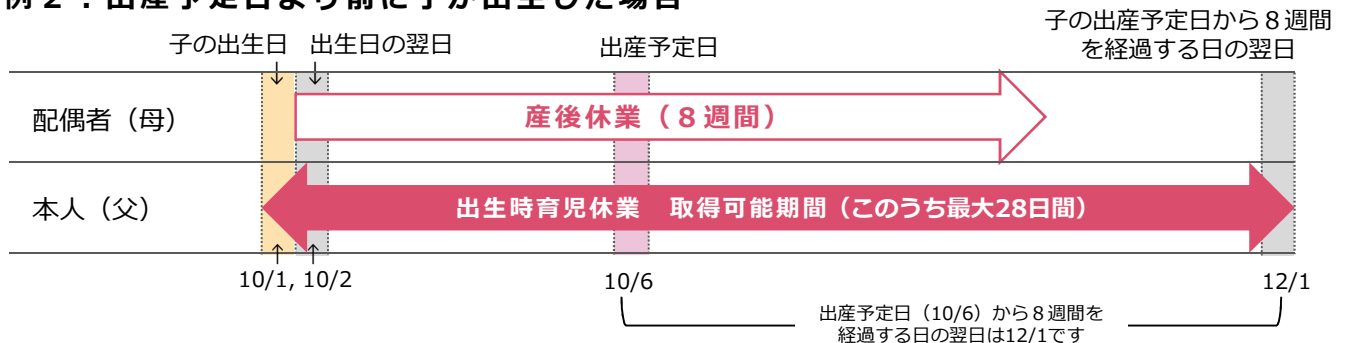
※1 出産予定日前に子が出生した場合は、出産予定日

※2 労働契約が更新される場合は更新後のもの

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28日超過分の休業



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日を超える場合は就業した時間数が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）]

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の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。

例 5 - 1 : 28日の出生時育児休業期間中、15日間（1日8時間）就業した場合

休業開始日	2～6日目	7・8日目	9～13日目	14・15日目	16～20日目	21～28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、15日（120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	休業開始日	2～5日目 (4日間)	6～15日目
休業	就業	休業	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	4時間就業		休業	

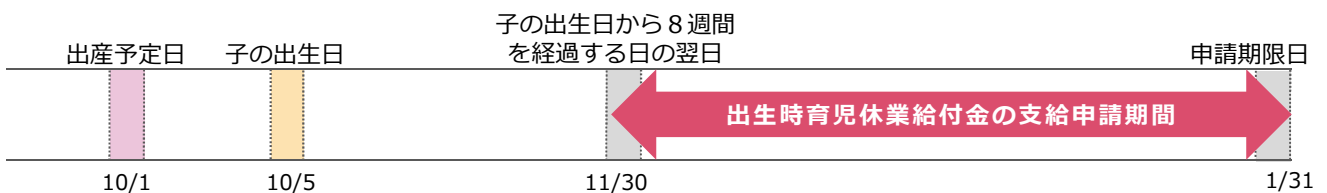
10日間の出生時育児休業を取得した場合、4日以下（4日を超える場合は約28.57時間以下）の就業が可能です。このケースでは、計6日間、28時間（28時間30分から分単位の端数を切り捨て）の就業であるため、出生時育児休業給付金は支給されます。

(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、休業取得日数、就業した日数・時間と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）と「支給期間その2」（16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（9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15,190円となります（令和5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）：15,190円×28日×67% = 284,964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13%～80%）。
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。

- **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、資格等に応じた手当等が、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（賃金支払基礎日数）」）

（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</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</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、払渡希望金融機関指定届が付いています。以前に雇用保険の他の給付（例えば基本手当）の支給を口座振込で受けていた方は、そ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（「払渡希望金融機関指定届」の提出が必要です）。</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、医師の診断書（分娩（出産）予定証明書）など 出産予定日及び出産日を確認することができる、いずれかのもの（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、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>

- ・ **雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書**の記載リーフレットは、ハローワークの窓口に用意しています。
- ・ 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。
- ・ 支給決定された出生時育児休業給付金は「払渡希望金融機関指定届」で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。
- ・ 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日以上または就業した時間数が80時間以上ある完全月が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）。

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。

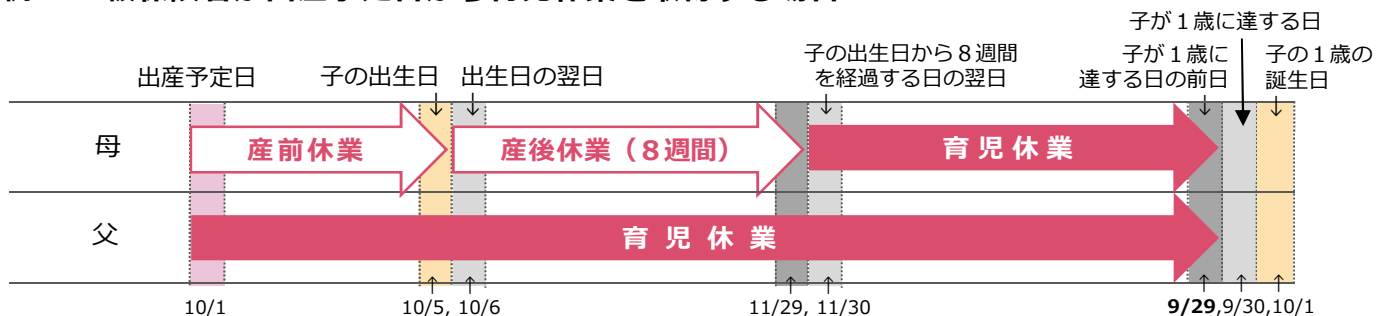
(期間を定めて雇用される方の場合)

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。

ご注意ください 育児休業給付金の対象とならないケース

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

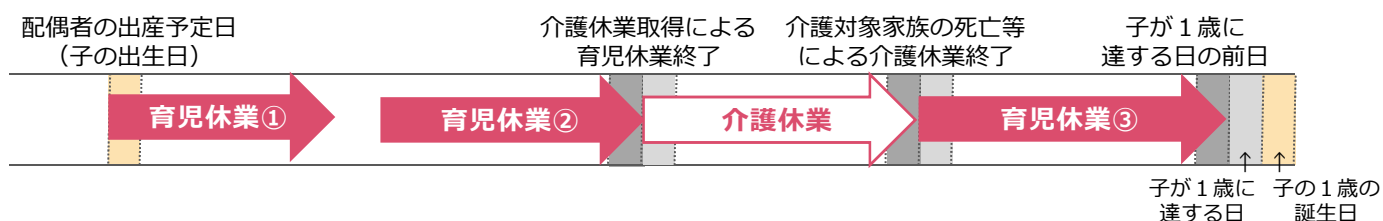


育児休業取得回数の例外 1 : 除外事由

3回目以降の育児休業は、原則給付金を受けられません。
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

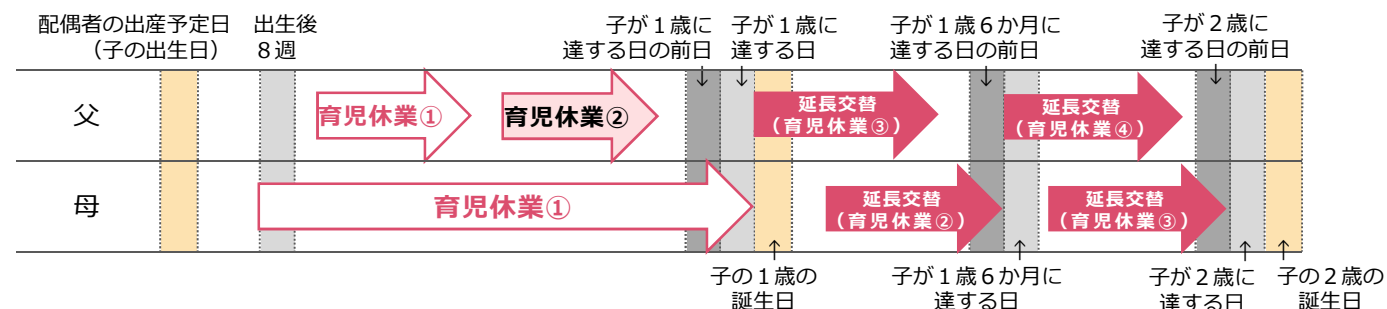
例 3 : 介護休業を取得したため対象育児休業が終了し、 介護対象家族の死亡等により介護を行わなくなった場合



育児休業取得回数の例外 2 : 延長交替

育児休業の延長事由 (14頁参照) 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対象となります。⇒例 4 参照

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

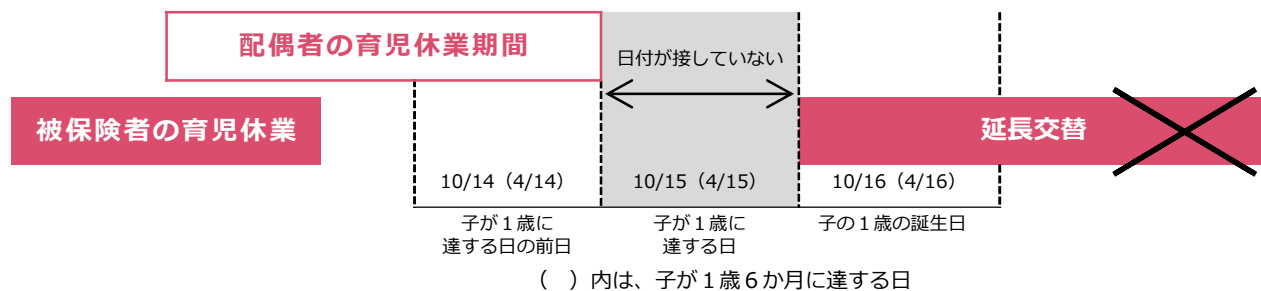


1歳以降の育児休業も夫婦1回ずつ延長交替できます。

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 (例 4 - 1 延長交替 (育児休業②・③)) 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」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。詳しくは八ローワークにお尋ねください。

例 4 - 2 : 子が 1 歳または 1 歳 6 か月に達する日に、 被保険者もその配偶者も育児休業を取得していない場合



被保険者とその配偶者が子の 1 歳に達する日または 1 歳 6 か月に達する日 (10/15,4/15) に育児休業をしていないため、延長交替として育児休業の取得は認められません。配偶者が、子が 1 歳に達する日または 1 歳 6 か月に達する日 (10/15,4/15) まで育児休業を取得していれば、日付が接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。

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。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。

ただし、当該支給単位期間に係る支給額の算定は(2)注2を参照してください。

育児休業期間中に、1か月間に11日以上 (80時間超) 就労した場合、育児休業給付金は支給されません。また、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減額になる可能性があります。

※ 子が 1 歳に達する日以後も休業する場合は、子の 1 歳の誕生日の前々日

(2) 支給額

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

注1 :

原則、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) 6か月間または当該休業を開始した日以前の2年間に完全な賃金月が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6か月の間に支払われた賃金 (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。

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を受けている場合は、その時の額となります。

注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、離職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。**

注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5年7月31日までの額)

休業開始時賃金日額の上限額は15,190円、下限額は2,657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 305,319円 支給下限額 53,405円
(給付率50%) 支給上限額 227,850円 支給下限額 39,855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、10頁の例のとおり、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%以下 （※育児休業の開始から181日 目以降は30%、以下同じ）	休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数 × 67% （※50%）
「休業開始時賃金月額」 の 13%（※30%）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

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30%～80%）
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ません。**

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）**が含まれているため、「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。

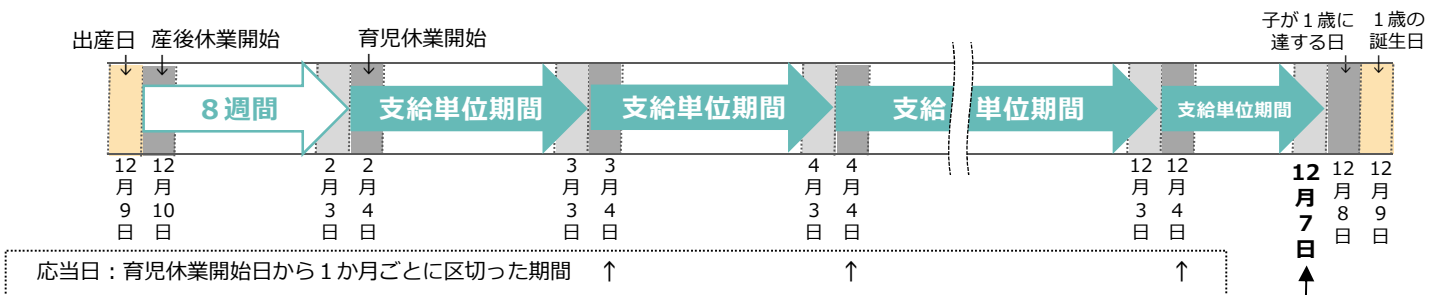
(3) 支給単位期間

「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〉5月31日→6月30日）。

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



支給対象となる子が「1歳に達する日の前日まで」とはこの日までをいいます

(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</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</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、払渡希望金融機関指定届が付いています。以前に雇用保険の他の給付(例えば基本手当)の支給を口座振込で受けていた方は、こ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、その口座を使用することもできます(「払渡希望金融機関指定届」の提出が必要です。) ・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が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 母子健康手帳など 育児の事実、出産予定日及び出産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 例えば、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日なので、提出期限は11月30日までとなります) ※ <p>女性の被保険者が、産後休業(出産日の翌日から8週間)の後、引き続き育児休業を取得する場合、「育児休業を開始した日」は出産日から起算して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手続を行うことができます。</p>

- **雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書**の記載リーフレットは、ハローワークの窓口にあります。
- 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。
- 支給決定された育児休業給付金は「払渡希望金融機関指定届」で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回目の育児休業給付金の申請の場合、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)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当該2回目の休業開始日の応当日から、それぞれその翌月の応当日の前日までの1か月間ごとです。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。

【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）
添付書類	賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、タイムカードなど 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の支給申請日 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

- ・ 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1年です。
- ・ 父親の場合は、育児休業給付金を受給できる期間が最大1年となります。

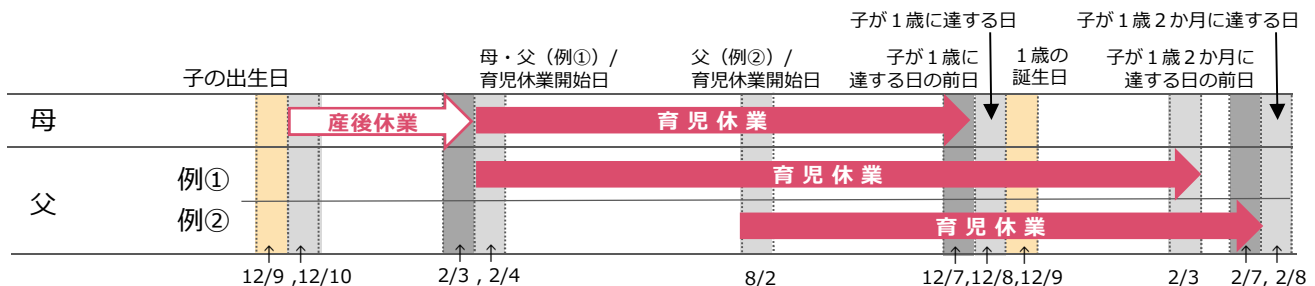
A 育児休業開始日が、当該子の1歳に達する日の翌日以前であること

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

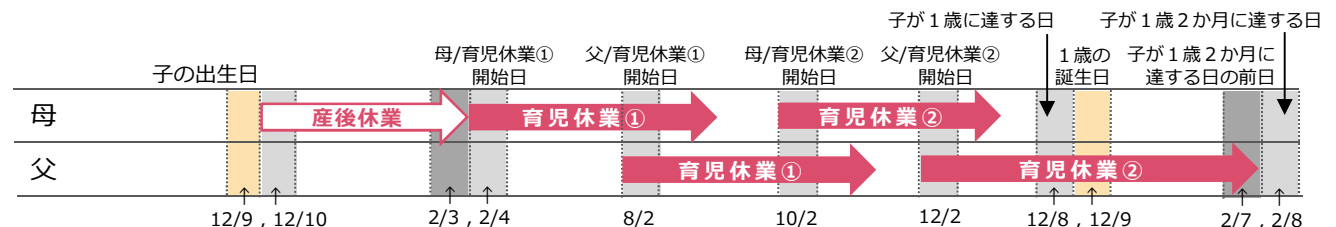
C 配偶者が当該子の1歳に達する日以前に育児休業を取得していること

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対象期間までの支給申請時に、11頁の確認書類に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」の場合は27欄と28欄、「育児休業給付金支給申請書」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：育児休業給付金支給申請書

第101条の30関係（第1面）

育児休業給付金支給申請書

（必ず第2面の注意書きをよく読んでから記入してください。）

1. 被保険者番号 1300-012345-6

2. 資格取得年月日 4-180401 3. 育児休業開始年月日 5-040604 4. 支給単位期間その1(初日～末日) 041004-041103 5. 支給単位期間その2(初日～末日) 041104-041203

6. 就業日数 7. 就業時間 8. 支払われた賃金額

9. 就業日数 10. 就業時間 11. 支払われた賃金額

12. 就業日数 13. 就業時間 14. 就業日数 15. 就業時間 16. 支払われた賃金額

17. 申請書提出年月日 18. 支給対象となる期間の延長事由一期間

19. 申請者氏名 労働 太郎

20. 配偶者の被保険者番号

21. 次回支給申請年月日 22. 延長等 23. 未支給区分

24. 25.

- ① 5・9欄 支給単位期間その2（9欄）の初日は、支給単位期間その1（5欄）の初日の翌月の応当日（応当日がないときはその月の末日）です。支給単位期間その1の末日は支給単位期間その2の初日の前日です。
- ② 6・10欄 5・9欄の各支給単位期間中に就業した日数を記載してください。
- ③ 7・11欄 5・9欄の各支給単位期間中の就業した日数が10日を超える場合、就業した時間数を記載してください。
- ④ 8・12欄 5・9欄の支給単位期間中に支払われた賃金のうち、育児休業期間を対象として支払われた賃金を記載してください（10頁参照）。
- ⑤ 17欄 支給決定通知書の標記の「支給期間末日」前に休業を終了した場合に記載してください。
- ⑥ 18欄 支給対象となる期間の延長手続を行う場合にのみ記載してください（14頁参照）。
- ⑦ 19欄 一定の場合で、子が1歳以降（1歳の誕生日の前日以降）1歳2か月未満までの期間も育児休業をする場合に記載してください（12頁参照）。

（裏面）

上記の記載事項に誤りがないことを証明します。

令和4年12月16日 事業所名(所在地・電話番号) 〒100-8988東京都千代田区霞が関1-2-2 (株)行政工業 03-5253-1111 代表取締役 行政 修一

令和4年12月16日 公共職業安定所長 労働 太郎

社会保険 氏名 電話番号

労働 氏名 電話番号

所長 次長 課長 係長 係長 操作者

⑧申請者氏名

被保険者本人が氏名を記載してください。被保険者から申請等に係る同意書が提出された場合には、被保険者の記名を省略できます。この場合、申請者氏名欄には、「申請について同意済み」と記載してください。

⑨備考欄

子が1歳6か月に達する日後の期間の延長手続を行う場合（14頁参照）にのみ記載してください。

通知例：育児休業給付受給資格確認通知書

育児休業給付の受給資格が確認された場合の通知例 （受給資格確認手続のみが行われた場合）

育児休業給付次回支給申請日指定通知書（事業主通知用）

事業所番号	1300-765432-1	事業所名称略称	株式会社行政工業	資格取得年月日	
被保険者番号	1300-012345-6	氏名	㊦㊧㊨㊩㊪		180401
次回支給単位期間その1	040604-040703	次回支給申請期間	040804-041031	次回支給申請年月日	040811
次回支給単位期間その2	040704-040803				040604

管轄公共職業安定所 〒112-8577 文京区後楽1-9-20 TEL03-3812-8609
の所在地・電話番号
交付 令和4年6月14日

副所長 公共職業安定所長印

<キャリア>

（被保険者通知用）

被保険者番号	氏名	性別	生年月日	出生年月日	受給資格確認年月日	休業開始年月日	
1300-012345-6	㊦㊧㊨㊩㊪	男	3-580409	5-040409	5	4	040604
支給期間	賃金月額	賃金月額の67%	賃金月額の50%	支給日数	支払	方	差
040604-050407	189,810	127,712	94,905	0	8890287-1234567		

先般、提出されました受給資格確認票の書類を審査したところ、受給資格を下記のとおり確認することとなりましたので通知します。

通知 1. 給付金の種類 育児休業給付金
2. 次回支給対象 1 令和4年6月4日～令和4年7月3日
2 令和4年7月4日～令和4年8月3日
3. 次回支給申請期間 令和4年8月4日～令和4年10月31日（令和4年7月4日～令和4年10月31日）
4. 次回支給申請日 令和4年8月11日

管轄公共職業安定所 〒112-8577 文京区後楽1-9-20 TEL03-3812-8609
の所在地・電話番号
交付 令和4年6月14日

育児休業給付受給資格確認通知書は、「支給申請書」とともに通知されます。「支給申請書」は、右記⑤の例を参考に記載し、事業主の方を経由して提出してください。

①次回支給申請期間

この期間中の奇数月または偶数月に他の雇用継続給付に関する支給申請等と併せて行うことができます。

②次回支給申請年月日

次回申請日が指定されます。

③支給期間

支給期間の末日は、子の誕生日の前々日です。支給期間を延長する場合等は支給期間末日が変更されます。

④支払方法

指定した金融機関口座番号が記載されていることを確認してください。

⑤通知内容

受給資格を否認した場合はその旨が印字されます。受給資格と同時に初回の育児休業給付金の支給申請が行われた場合は、支給決定された内容等が印字されます（11頁参照）。次回支給対象1のみ申請することもできます。その場合の支給申請期間は（ ）内の期間です。

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か月に達する日の翌日以前に行うこと
- ・入所希望日を1歳に達する日または1歳6か月に達する日の翌日以前とすること

入所可能か市区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歳または1歳6か月の誕生日の翌日以降とした場合は、原則として支給対象期間の延長はできません（例外事由はハローワークへお尋ねください）。

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。

(2) 支給対象期間の延長手続

育児休業の申出に係る子について、1歳に達する日後の延長と、1歳6か月に達する日後の延長、それぞれの延長手続が必要です。

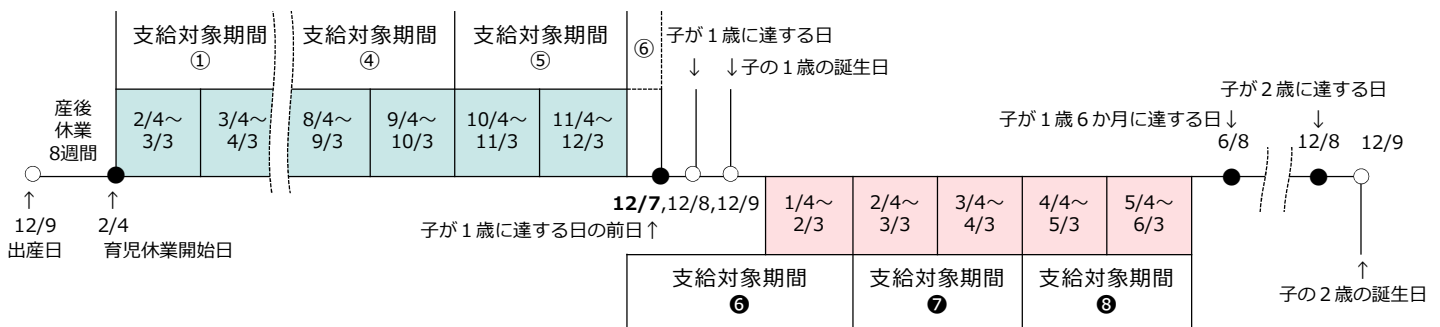
延長事由は、それぞれのタイミングで該当している必要があります。

子が1歳に達する日（当該育児休業終了予定日が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、以下同じ）後の期間について、支給対象期間の延長の取扱いを受ける場合は、以下の手続が必要です。

提出書類	育児休業給付金支給申請書 18欄「支給対象となる期間の延長事由－期間」に必要情報を記載してください。
添付書類	延長事由に該当することを確認できる以下のいずれかの資料 (延長事由によって異なります) <ul style="list-style-type: none"> ・市町村が発行した保育所等の入所保留の通知書など当面保育所等で保育が行われない事実を証明することができる書類(※) ・世帯全員について記載された住民票の写し、母子健康手帳(写しも可) ・保育を予定していた配偶者の常態についての医師の診断書等 (※) 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。 こうした付記がされた「保育所入所保留通知書」が提出された場合は、内定を辞退した理由を確認し、やむを得ない理由(内定を辞退したときまでの間に住所や勤務場所等に変更があり内定した保育所等に子を入所させることが困難であったこと等)がない場合には、育児・介護休業法に基づく適正な申出に当たらず、 延長申請は認められません。
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"> ● 子が1歳に達する日前の支給対象期間について、子が1歳に達する日以後最初に提出するとき ⇒下図の例 支給対象期間⑤について支給申請を行う場合で、子が1歳に達する日以後に支給申請書を提出するとき ● 子が1歳に達する日以後の日を含む支給対象期間について提出するとき ⇒下図の例 支給対象期間⑤の支給申請の際に手続を行わなかった場合で、支給対象期間⑥に延長に係る期間を含めて支給対象期間⑥として支給申請を行うとき)

子が1歳6か月に達する日後の期間について支給対象期間の延長の取扱いを受ける場合は、「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。

例：12月9日に出産し、2月4日から育児休業を開始し 支給対象期間の延長申請を行う場合



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は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：施行日以前の出産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。

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。