

育児休業給付について

令和4年10月から育児休業給付制度が変わり、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。

今回は育児休業給付の概要について、ご紹介させていただきます。

●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。

●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。

産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

取得期間/取得可能日数	子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで取得可能
申し出期限	原則、休業の 2 週間前まで
分割取得	2 回まで分割して取得可能(2 回分まとめて申し出する必要あり)
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる。

育児休業制度の変更(改正後の内容)

1 歳までの育児休業	子の出生後2回まで分割して取得可能(取得の際にそれぞれ申し出)
特に必要と認められる場合の 1 歳以降の育児休業	休業開始日の柔軟化 期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができる。 特別な事情がある場合に限り再取得可能

出生時育児休業給付金

(1) 支給要件

① 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 「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)までの範囲で取得されたもの。

- ・ 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。
- ・ 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出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。
- ・ 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。

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 子の出生日※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

(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。

(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

◆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

◎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	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・出生時育児休業給付金支給申請書 ・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。 ・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）。
添付書類 ①②の両方	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 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）
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	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末日が提出期限 ・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。

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）に達する日以前までにあるもの。

・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 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

(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、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

◎ 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、一部分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）。

(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）。 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か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	<p>●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</p> <p>●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</p> <p>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> <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>

※ 詳しい給付内容や申請書・手続き方法などは、公共職業安定所（ハローワーク）にてご確認ください。