

育児休業給付の内容及び 支給申請手続について

被保険者・事業主のみなさんへ

被保険者の方が1歳（一定の場合は1歳2か月。さらに保育所等における保育の実施が行われないなどの場合は1歳6か月又は2歳。7頁、8頁参照。）未満の子を養育するために育児休業を取得した場合、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。

支給を受けるためには所定の手続が必要となりますので、このリーフレットの次ページ以降をお読みいただき、公共職業安定所（ハローワーク）で手続を行ってください。

●———— 育児休業給付の受給資格の確認はお済みですか？ ————●

被保険者の方が育児休業を開始したときは、その被保険者の方を雇用している事業主の方が「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」及び「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」を公共職業安定所（ハローワーク）に提出して、その被保険者の方の受給資格の確認を受けることとなっています。

受給資格が確認される場合には、公共職業安定所（ハローワーク）から「育児休業給付受給資格確認通知書」（又は「育児休業給付金支給決定通知書」）が交付されますので、事業主の方は、被保険者の方にお渡しいただくこととなります。

万一、受給資格の確認が行われていない場合には、事業主の方を経由してすみやかに必要な手続を行ってください。

●———— 受給資格確認は育児休業給付金の初回の支給申請と同時に行えます。————●

受給資格確認手続は育児休業給付金支給申請書を事業主の方を経由して提出する場合には、最初に育児休業給付金支給申請書を提出する際に、同時に行うことができます。



厚生労働省

都道府県労働局

公共職業安定所（ハローワーク）

1

育児休業給付金の概要

(1) 支給対象者

1歳（一定の場合は1歳2か月。さらに保育所等における保育の実施が行われないなどの場合は1歳6か月又は2歳。7頁、8頁参照。）に満たない子を養育するために育児休業を取得する被保険者の方で、^(注1)育児休業開始日前2年間に、^(注2)賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月（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のある方については、基本手当の受給資格決定や高年齢受給資格決定を受けた後のものに限ります。）が12か月以上ある方が対象となります。

（注1） 支給対象者は男女を問いません。

被保険者とは、一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。以下、このリーフレットにおいて同じです。

（注2） 育児休業開始日前2年間に疾病・負傷等の理由により引き続き30日以上賃金の支払いを受けることができなかった方については、これらの理由により賃金の支払いを受けることができなかった日数をこの期間に加えた日数（最大4年）となります。

※ 同一の子についての2度目以降の育児休業は、原則として支給の対象となりません。

ただし、配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、再度の育児休業が可能となり、支給要件を満たせば給付金の対象となります。

※ 育児休業を開始する時点で、育児休業終了後に離職することが予定されている方は、支給の対象となりません。

☆ 育児休業を開始した被保険者が期間雇用者（期間を定めて雇用される方）である場合は、上記のほか、休業開始時において同一事業主の下で1年以上雇用が継続しており、かつ、子が1歳6か月までの間（保育所等における保育の実施が行われないなどにより子が1歳6か月後の期間について育児休業を取得する場合は、1歳6か月後の休業開始時において2歳までの間）に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでないことが必要です。

(2) 給付の内容

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。これらの各期間を「支給単位期間」といいます。）について支給します（次頁図参照）。

※ 支給の対象となる育児休業の期間には、産後休業期間（出産日の翌日から起算した8週間）は含まれません。

※ 男性の場合は、配偶者の出産日当日より育児休業の取得が可能であるため、配偶者の出産日当日より育児休業を開始した場合は育児休業給付金の支給対象となります。

※ 支給単位期間において、就業していると認められる日（全日休業している日（日曜日や祝日など、会社の休日となっている日も含みます。）以外の日）が10日（10日を超える場合にあっては、就業している時間が80時間）以下であることが必要です。

育児休業を終了した日（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）の属する支給単位期間については、就業していると認められる日が10日（10日を超える場合にあっては、就業している時間が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については、(3)注2参照。）

なお、育児休業期間中に、1か月間に10日を超えて就労した場合、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るため、次の子に係る育児休業給付金の支給額が減額になる可能性があります。

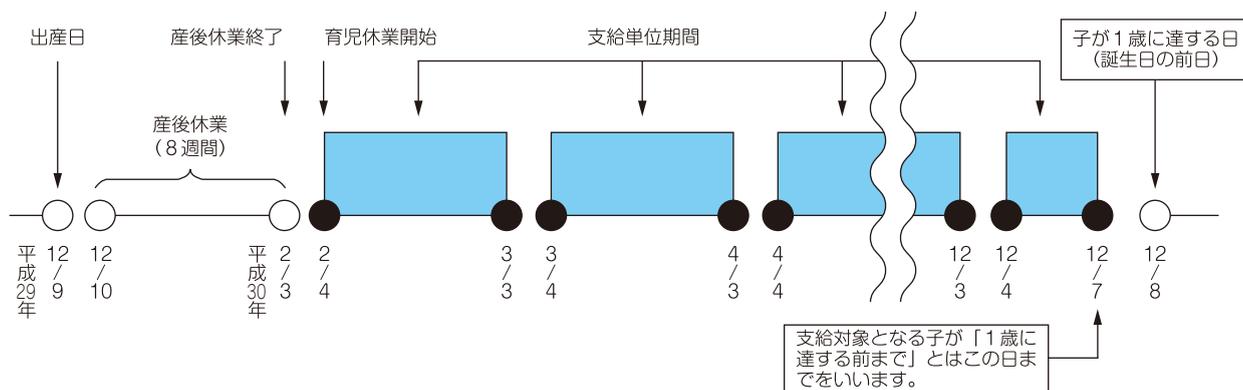
※ 支給単位期間の途中で離職した場合、その支給単位期間は支給を受けることができません。

※ 育児休業給付金の支給の対象となる支給単位期間を「支給対象期間」といいます。

※ 育児休業給付の期間中に、他の子に係る産前産後休業又は育児休業や、介護休業が開始された場合、それら新たな休業の開始日の前日をもって当初の育児休業給付は終了します。

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については、雇用保険の基本手当及び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ることとなります。

例) 産後休業に引き続き、子が1歳に達する前まで育児休業を行った場合



(3) 支給額

各支給単位期間ごとの支給額は、原則として、

休業開始時賃金日額^(注1) × 支給日数^(注2) × 67% (ただし、育児休業の開始から6か月経過後は50%)です。

ただし、支給単位期間中に賃金支払日がある場合で、支払われた賃金（育児休業期間のみを対象とした賃金）の額が休業開始時賃金日額 × 支給日数の13% (30%) を超えるときは、支給額が減額され、80%以上のときは、給付金は支給されません（注3）。

この賃金月額、上記の支給日数の30を乗じることによって算定された賃金月額が447,300円を超える場合は447,300円となります。また、賃金月額が74,100円を下回る場合は、74,100円となります。

なお、育児休業給付金の各支給単位期間ごとの支給額（原則、休業開始時賃金日額 × 支給日数の67% (50%)）の上限額は299,691円 (223,650円) となります。

[上記の金額は平成30年7月31日までの額です。]

(注1) 「休業開始時賃金日額」は、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か月間の賃金（臨時に支払われる賃金及び3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く）を180で除した額です。

(注2) 「支給日数」とは、a) b) 以外の支給単位期間については30日、
b) 休業終了日の属する支給単位期間については、その支給単位期間の日数です。

(注3) 賃金が、休業開始時賃金日額 × 支給日数 の

- 13% (30%) 以下の場合 → 賃金日額 × 支給日数の67% (50%) 相当額を支給
- 13% (30%) を超えて80%未済の場合 → 賃金日額 × 支給日数の80%相当額と賃金の差額を支給
- 80%以上の場合 → 支給されません

(注4) 育児休業給付の受給資格を確認した際にお渡しする「育児休業給付受給資格確認通知書」又は「育児休業給付金支給決定通知書」に、支給日数を30日とした場合の「休業開始時賃金日額 × 支給日数」を「賃金月額」として、「賃金月額」、「賃金月額の67%」、「賃金月額の50%」が記載されています。

(例) 休業開始時賃金月額が30万円の場合の支給額は……

育児休業給付金の額（休業終了日の属する支給単位期間以外の、支給日数が30日となる支給対象期間（(注2) a) の場合）

① 支給単位期間中に育児休業期間を対象とした賃金が支払われていない場合 30万円 × 67% (50%) = 20万1千円 (15万円)

② 休業開始時賃金月額の13% (30%) 超 80%未済の育児休業期間を対象とした賃金が支払われた場合 30万円 × 80% (=24万円) から、支払われた賃金額を差し引いた額

※ 休業終了日の属する支給単位期間については、休業終了日までの日数を支給日数とし、これを休業開始時賃金日額に乗じて得た額を賃金月額にあてはめて、支給額を計算します。

☆ 育児休業期間中は、社会保険（厚生年金保険・健康保険）の保険料について本人及び事業主負担分が免除されます。詳しくは、最寄りの年金事務所にお問い合わせください。

2

育児休業給付の受給資格確認手続・ 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、まず、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手続を行うことが必要となります。

また、育児休業給付金の支給申請手続（6頁参照）を事業主の方を経由して行う場合は、受給資格確認手続と育児休業給付金の初回支給申請手続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、原則として最初及び次の2つの支給単位期間について行うようにしてください。

提出者	被保険者を雇用している事業主
提出書類	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 } の両方
	※ 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。 また、これには払渡希望金融機関指定届が付いていますが、以前に雇用保険の他の給付（例えば基本手当）の支給を口座振込により受けていた方については、この口座を使用することもできます。
添付書類	① 受給資格確認手続のみ行う場合 賃金台帳、出勤簿や母子手帳など、育児を行っている事実、書類の記載内容が確認できる書類 ② 初回の支給申請も同時に行う場合 ①の書類及び賃金台帳や出勤簿等、書類の記載内容を確認できる書類
提出先	事業所の所在地を管轄している公共職業安定所（ハローワーク） ※ 本手続は電子申請による支給申請も可能です。
提出時期	① 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 ② 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（たとえば、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日ですので提出期限は11月30日までとなります。）（注1） ※ 女性の被保険者の場合、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ときは、「育児休業を開始した日」とは出産日から起算して58日目に当たる日となります。
	（注1） 高年齢雇用継続給付の支給申請月は、事業所ごとに定められた奇数月型又は偶数月型に従って指定されていますが、この申請手続にあわせて育児休業給付の支給申請手続も行うことができます。

- ◎ **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。**
育児休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月（基本手当の受給資格決定や高年齢受給資格決定を受けた後のものに限りません。）が12か月以上ある場合に、育児休業給付の受給資格が確認されます。
- ◎ 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。

受給資格がある場合

- ① 受給資格確認手続のみ行った場合
「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」
- ② 初回の支給申請手続も同時に行った場合
「育児休業給付金支給決定通知書」と「（次回）育児休業給付金支給申請書」
が交付されますので、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」が交付されますので、被保険者の方にお渡しください。

3

育児休業給付金の支給申請手続

① 概要

育児休業給付金の支給を受けるためには、支給申請の手続をしていただく必要がありますが、原則として2か月に一度、支給申請を行っていただくこととなります。

※ なお、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	事業主 ※ やむを得ない理由のため、事業主を経由して提出することが困難な場合や被保険者本人が自ら申請手続を行うことを希望する場合は、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」 ※ 公共職業安定所（ハローワーク）から交付されます。 また、「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、受給資格確認と同時に支給申請を行う場合のみに使用してください。
添付書類	賃金台帳や出勤簿等、支給申請書の記載内容を確認できる書類
提出先	事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（ハローワーク） ※ 本手続は電子申請による支給申請も可能です。
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 ※ 公共職業安定所（ハローワーク）から交付される「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。

※ 休業開始時賃金月額80%以上の賃金が支払われているなど、支給を受けられないことがあらかじめ明らかである場合であっても、支給申請書の表題を「次回支給対象期間指定届」と変更して提出してください。

② 支給決定の通知について

支給の可否と支給額については、「育児休業給付金支給決定通知書」に記載されています。

③ 支給方法について

支給決定された場合の育児休業給付金は、「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」についている「払渡希望金融機関指定届」により届け出られ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。

また、受給資格の確認の際に、払渡希望金融機関を指定しなかった方は、初回の支給申請時まで「払渡希望金融機関指定届」を提出してください。

④ 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について

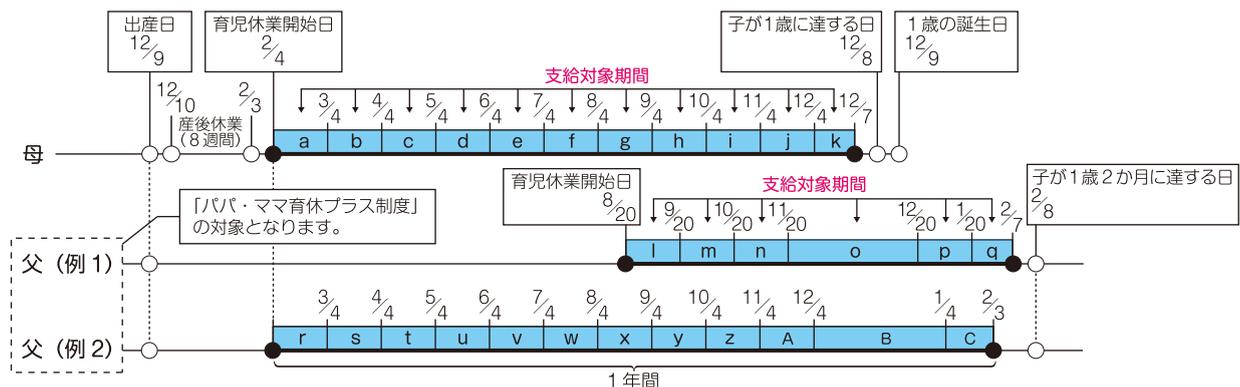
(1) 概要

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。

※ 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

注) 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。また、配偶者が国家公務員、地方公務員等の公務員である場合も含みます。



(2) 申請方法

原則として子が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、6頁の確認書類に加えて、下記書類を添付の上、必要事項を記載（「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24欄と25欄、「育児休業給付金支給申請書」の場合は18欄と19欄）してください。

添付書類

- a 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書類
- b 配偶者の育児休業取扱通知書の写しまたは配偶者の疎明書等配偶者の育児休業の取得を確認できる書類（配偶者が雇用保険の育児休業給付を受給しており、支給申請書に配偶者の雇用保険被保険者番号の記載がある場合は、bを省略できますが、確認できない場合はbが必要です。）

4

支給対象期間の延長について

保育所等における保育の実施が行われないなどの以下のいずれかに該当する理由により、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、平成29年10月1日より、保育所等における保育の実施が行われないなどの以下のいずれかに該当する理由により、子が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」の利用により、休業終了予定日とされた日が当該子の1歳に達する日後である場合は、当該休業終了予定日とされた日後の期間について、以下のいずれかに該当する理由により支給対象期間の延長事由に該当した場合は、その子が1歳6か月に達する日前までの期間が支給対象期間になります。

また、1歳に達する日（いわゆる「パパ・ママ育休プラス制度」により休業終了予定日が当該子の1歳に達する日後である場合は、当該休業終了予定日）又は1歳6か月に達する日まで育児休業をしている配偶者と交代することによっても、他の要件を満たせば、1歳6か月に達する日又は2歳に達する日前までの期間が支給対象期間になります。

【延長事由】

イ 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実施を希望し、申込みを行っているが、その子が1歳に達する日又は1歳6か月に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合（注）ここでいう保育所等は、児童福祉法第39条に規定する保育所等をいい、いわゆる無認可保育施設はこれに含まれません。

また、あらかじめ1歳に達する日又は1歳6か月に達する日の翌日について保育所等における保育が実施されるように申込みを行っていない場合は該当しません。保育所等による保育の申込み時期等については、市町村にご確認願います。

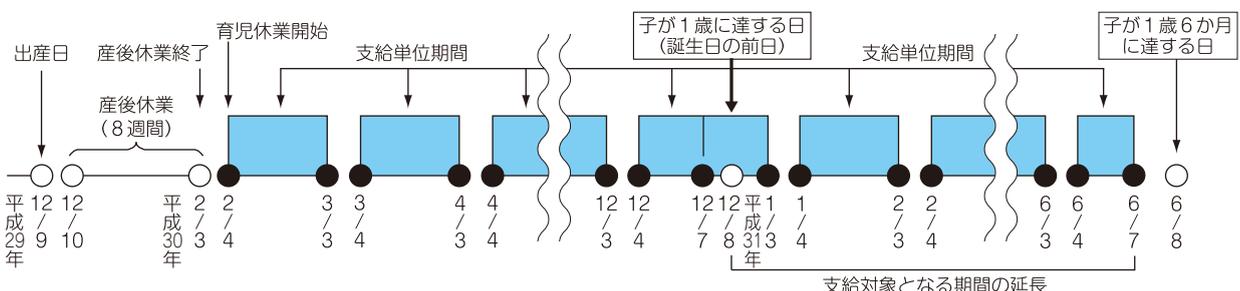
ロ 常態として育児休業の申出に係る子の養育を行っている配偶者であって、その子が1歳に達する日又は1歳6か月達する日後の期間について常態としてその子の養育を行う予定であった方が以下のいずれかに該当した場合

- a 死亡したとき
- b 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業の申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき
- c 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いこととなったとき
- d 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき（産前休業を請求できる期間又は産前休業期間及び産後休業期間）

※ 必要な手続は、8頁を参照してください。

※ 上記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。

例) 支給対象となる期間の延長を行い、子が1歳6か月に達する前まで育児休業を行った場合



支給対象期間の延長手続

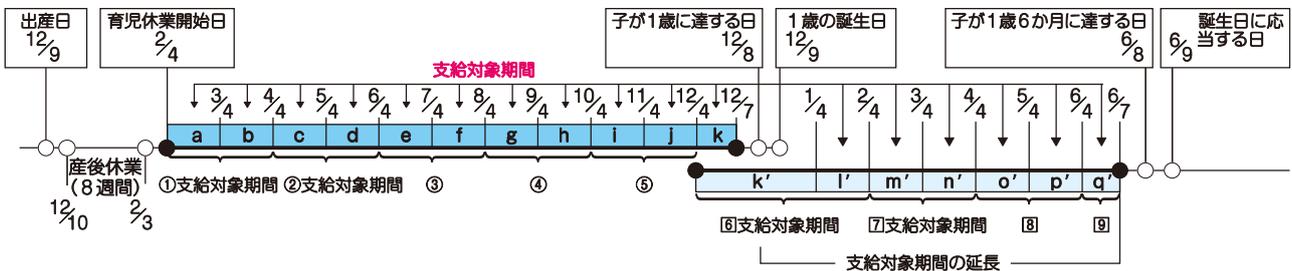
育児休業の申出に係る子について1歳に達する日後の延長、1歳6か月に達する日後の延長について、それぞれ延長手続が必要です。

【手続の方法】

子が1歳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ためには、以下のいずれかの際に「育児休業給付金支給申請書」を、17欄「支給対象となる期間の延長事由一期間」に必要な記載を行い、延長事由に該当することを確認することができる書類を添えて提出することが必要です。

- ① (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際(下図においては、支給対象期間 i 及び j (⑤) について支給申請を行う際であって、子が1歳に達する日以後に支給申請書を提出する際)
- ② 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際(下図においては、支給対象期間 i 及び j (⑤) の支給申請の際に手続を行わなかった場合であって、支給対象期間 k に延長に係る期間を含めて支給対象期間 k' 及び l' (⑥) として支給申請を行う際)
※ いわゆる「パパ・ママ育休プラス制度」の利用により、休業終了予定日とされた日が子の1歳に達する日以後である場合は、上記「1歳に達する日」を「休業終了予定日の翌日」として扱います。

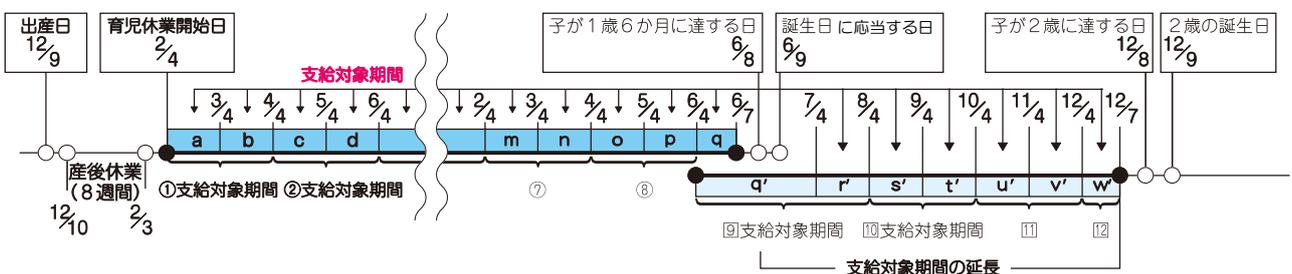
例) 産後休業に引き続き育児休業を行い、支給対象期間の延長により子が1歳6か月に達する日の前日まで育児休業給付金の支給申請を行う場合



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ためには、以下のいずれかの際に「育児休業給付金支給申請書」を、17欄「支給対象となる期間の延長事由一期間」に必要な記載を行い、延長事由に該当することを確認することができる書類を添えて提出することが必要です。

- ① (子が1歳6か月に達する日前の支給対象期間について) 子が1歳6か月に達する日以後最初に提出する際(下図においては、支給対象期間 o 及び p (⑧) について支給申請を行う際であって、子が1歳6か月に達する日以後に支給申請書を提出する際)
- ② 子が1歳6か月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際(下図においては、支給対象期間 o 及び p (⑧) の支給申請の際に手続を行わなかった場合であって、支給対象期間 q に延長に係る期間を含めて支給対象期間 q' 及び r' (⑨) として支給申請を行う際)

例) 産後休業に引き続き育児休業を行い、支給対象期間の延長により子が2歳に達する日の前日まで育児休業給付金の支給申請を行う場合



【確認書類】

上記により支給対象となる期間の延長事由等を記載して支給申請書を提出する際には、6頁の確認書類に加えて、

「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において保育が行われない事実を証明することができる書類」※市町村からの発行が困難な場合は、ハローワークにご相談ください。

[7頁の【延長事由】イの場合]

「世帯全員について記載された住民票の写し及び母子健康手帳」 [7頁の【延長事由】ロ a 及び c の場合]

「保育を予定していた配偶者の状態についての医師の診断書等」 [7頁の【延長事由】ロ b の場合]

「母子健康手帳」 [7頁の【延長事由】ロ d の場合]

が必要となります。