

## 育児休業給付のQ&A

被保険者の方が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きが必要となります。厚生労働省のホームページでは育児休業給付のQ&Aが掲載されておりますのでご紹介させていただきます。

**【Q1】 育児休業を取得予定ですが、育児休業中に在職中の事業所を退職することを予定しています。この場合も育児休業給付の対象となりますか。**

【答】 育児休業給付は、育児休業終了後の職場復帰を前提とした給付金です。このため、育児休業の当初からすでに退職を予定しているのであれば、育児休業給付の支給対象となりません。ただし、受給資格確認後に、退職する予定となり、退職した場合は、その退職日を含む支給単位期間の一つ前の支給単位期間までは支給対象となります（支給単位期間の末日で退職した場合は当該期間も含む。）。

**【Q2】 育児休業給付の受給要件を教えてください。**

【答】 育児休業給付の受給資格は、育児休業を開始した日前2年間に被保険者期間が12か月（※）以上必要となります。なお、育児休業を開始した日前2年間に被保険者期間が12か月（※）ない場合であっても、当該期間中に第1子の育児休業や本人の疾病等がある場合は、受給要件が緩和され、受給要件を満たす場合があります。ただし、育児休業開始時点において、有期雇用労働者（契約期間の定めのある方。以下同じ。）の場合は、別途要件（問3参照）があります。（※）育児休業開始日の前日から1か月ごとに区切った期間に賃金支払いの基礎となった日数が11日ある月を1か月とする。

**【Q3】 有期雇用労働者の場合、受給要件は異なりますか。**

【答】 無期雇用労働者（契約期間の定めのない方）と受給要件が異なります。有期雇用労働者は、上記問2の要件に加え、育児休業開始時において、同一の事業主の下で1年以上雇用が継続しており、かつ、子が1歳6か月までの間に労働契約が更新されないことが明らかでないことが必要です。

**【Q4】 育児休業給付における育児休業開始日とはいつですか。また、男性も育児休業給付を受給することは可能ですか。**

【答】 産後休業から引き続いて育児休業を取得した女性の場合は、出産日から起算して58日目となります。また、男性も育児休業給付の対象となります。

**【Q5】 育児休業給付の受給手続きには何が必要でしょうか。また、どこで手続きをすればよいのでしょうか。**

【答】 下記の必要書類を持参し、原則2か月に1回、在職中の事業所を管轄するハローワークに申請ください。なお、ハローワークの開庁時間は8：30～17：15までです。

### 【初回の申請に必要な書類】

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・（初回）育児休業給付金支給申請書  
※個人番号欄にマイナンバー（個人番号）を記載ください。
3. 賃金台帳、労働者名簿、出勤簿又はタイムカード等（1.、2.に記載した賃金の額及び賃金の支払い状況を証明することができる書類）
4. 母子手帳など育児を行っている事実を確認できる書類

### 【2回目以降の申請に必要な書類】

1. 育児休業給付支給申請書（受給資格確認や前回の支給申請手続後にハローワークから交付されます。）
2. 賃金台帳、出勤簿又はタイムカード（1.の申請書に記載した支給対象期間中に支払われた賃金の額及び賃金の支払い状況、休業日数及び就労日数を確認できる書類）

**【Q6】 育児休業給付の支給申請は、育児休業を取得している被保険者が行うのでしょうか。**

【答】 育児休業給付の申請手続は、原則として、事業主を経由して行う必要があります。ただし、被保険者本人が希望する場合は、本人が申請手続を行うことも可能です。

**【Q7】 育児休業給付の受給できる額は、例えば1か月でどの程度もらえるのか、だいたいの金額を教えてください。**

【答】 育児休業給付の1支給単位期間ごとの給付額（※1）は、「休業開始時賃金日額（※2）×支給日数（※3）×67%（ただし、育児休業の開始から6か月経過後は50%）」により、算出します。正確な金額はハローワークにご提出いただく雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書により、休業開始時賃金日額が確定し、算出されますが、1支給単位期間において、育児休業期間を対象とした賃金の支払いがない場合の支給額は、育児休業開始前6か月間の総支給額により、概ね以下のとおりです。

- ・平均して月額15万円程度の場合、育児休業開始から6か月間の支給額は月額10万円程度、6か月経過後の支給額は月額7,5万円程度
- ・平均して月額20万円程度の場合、育児休業開始から6か月間の支給額は月額13,4万円程度、6か月経過後の支給額は月額10万円程度
- ・平均して月額30万円程度の場合、育児休業開始から6か月間の支給額は月額20,1万円程度、6か月経過後の支給額は月額15万円程度

※1 給付額には上限があります。また、育児休業期間中に賃金が支払われていると減額される場合があります（問9参照）。※2 休業開始時賃金日額は、原則として、育児休業開始前6か月間の総支給額（保険料等が控除される

前の額。賞与は除きます。)を180で除した額です。※3 1支給単位期間の支給日数は、原則として、30日(ただし、育児休業終了日を含む支給単位期間については、その育児休業終了日までの期間)となります。

**【Q8】 育児休業期間中に就労した場合、育児休業給付はどうなりますか。**

【答】 その就労が、臨時・一時的であって、就労後も育児休業をすることが明らかであれば、職場復帰とはせず、支給要件を満たせば支給対象となります。なお、就労した場合、1支給単位期間において、就労している日数が10日(10日を超える場合は、就労している時間が80時間)以下であることが必要です。この就労した日数・時間は、在職中の事業所以外で就労した分も含まれます。

**【Q9】 育児休業期間中に就労し、育児休業期間中に賃金が支払われた場合、育児休業給付はどうなりますか。**

【答】 1支給単位期間において、休業開始時賃金日額(※1)×支給日数(※2)の80%以上の賃金が支払われている場合は、育児休業給付の支給額は、0円となります。また、80%に満たない場合でも、収入額に応じて、支給額が減額される場合があります。

※1 休業開始時賃金日額は、原則として、育児休業開始前6か月間の総支給額(保険料等が控除される前の額。賞与は除きます。)を180で除した額です。

※2 1支給単位期間の支給日数は、原則として、30日(ただし、育児休業終了日を含む支給単位期間については、その育児休業終了日までの日数)となります。

**【Q10】 育児休業給付は、いつまで支給されるのですか。**

【答】 原則、養育している子が1歳となった日の前日(具体的には1歳の誕生日の前々日。民法の規定上、誕生日の前日をもって満年齢に達したとみなされる為)までです。ただし、子が1歳になる前に職場復帰された場合は復帰日の前日までです。また、一定の要件を満たした場合は、最大で1歳6か月又は2歳となった日の前日まで支給できる場合があります(問11及び12参照)。

**【Q11】 どのような場合に、1歳6か月まで延長が可能になるのでしょうか。**

【答】 以下1又は2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。

1. 育児休業の申出に係る子について、保育所(無認可保育施設は除く。)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(※)後の期間について、当面その実施が行われない場合 ※あらかじめ1歳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、申込みを行う必要があります。

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あって、その子が1歳に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

- (1) 死亡したとき
- (2) 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
- (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いこととなったとき
- (4) 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)

**【Q12】 どのような場合に、2歳まで延長が可能になるのでしょうか。**

【答】 平成29年10月1日より、一定の要件を満たす場合には、子が2歳に達する日前まで育児休業給付金の支給対象期間が延長できるようになります。ただし、子が2歳に達する日前までの支給対象期間の延長については、子が1歳6か月に達する日の翌日が平成29年10月1日以降となる方が対象となります(二子の誕生日が平成28年3月31日以降の場合に対象となります。)。以下1又は2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。

1. 育児休業の申出に係る子について、保育所(無認可保育施設は除く。)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 ※あらかじめ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、申込みを行う必要があります。

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あって、その子が1歳6か月に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

- (1) 死亡したとき
- (2) 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
- (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いこととなったとき
- (4) 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)

(注) 有期雇用労働者の方は、子が1歳6か月に達する日の翌日において、子が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。

**【Q13】 育児休業給付の対象となる子は、実子だけでしょうか。**

【答】 実子のほか、養子、特別養子縁組を成立させるための監護を受けている場合、養子縁組によって養親となることを希望している場合なども育児休業給付の対象となります。

詳しくは、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

**【Q14】 第1子に係る育児休業給付を受給中に、第2子を妊娠した場合に、第1子の育児休業給付はいつまで支給されますか。**

【答】 第2子に係る産前休業開始日の前日（産前休業を取得しない場合は、出産日）に第1子に係る育児休業が終了することとなるため、第1子に係る育児休業給付については、産前休業開始日の前日（産前休業を取得しない場合は、出産日）までの支給となります。なお、第2子の育児休業開始時点において、受給資格を満たせば、第2子に係る育児休業給付を受給することが可能です。

**【Q15】 育児休業取得後に、一度職場復帰しましたが、その後、再度同一の子に係る育児休業を取得した場合、育児休業給付の対象となりますか。**

【答】 育児休業給付については、原則として、同一の子に係る2回目以降の育児休業は支給の対象となりませんが、1歳（一定の場合、1歳2か月）に達する日の前日までに、以下のような理由により取得した同一の子に係る再度の育児休業も支給対象となります。

- (1) 1回目の育児休業の終了が他の子の産前産後休業・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や養子となったこと等により同居しなくなった場合
- (2) 1回目の育児休業の終了が介護休業を取得したためであって、介護対象家族の死亡、離婚、婚姻の取り消し、離縁等により対象家族の介護を行わなくなった場合
- (3) 配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ）が死亡した場合
- (4) 配偶者が負傷、疾病等により子を養育することが困難となった場合
- (5) 婚姻の解消等により配偶者が育児休業に係る子と同居しなくなった場合
- (6) 育児休業の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上も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となった場合
- (7) 育児休業の申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込を行っているが、当面その実施が行われない場合
- (8) 産休特例期間内（※）に育児休業を実施した場合

なお、延長事由に該当するものであって、配偶者が子の1歳又は1歳6か月に達する日において育児休業をしており、被保険者の育児休業開始予定日が1歳又は1歳6か月に達する日の翌日である場合など一定の要件を満たす場合も支給対象となります。

※配偶者の出産後8週間以内の期間に、父親が育児休業を取得した場合。

**【Q16】 育児休業期間中に、退職した場合は、それまで受給した育児休業給付は返金する必要がありますか。**

【答】 育児休業開始時点で退職が予定されている場合を除き、育児休業期間中に退職した場合は、その支給単位期間以降、支給対象となりませんが、それまで受給した育児休業給付を返金する必要はありません。

**【Q17】 育児休業給付はどのくらいで口座に入金されますか。**

【答】 育児休業給付金支給決定通知書を確認して下さい。概ね支給決定日から1週間程度で指定いただいた口座に振込がされます。通知書をお持ちでない場合は、事業所の担当者の方に、ハローワークへ申請をしているか、申請している場合は、ハローワークから通知書が届いていないか確認してください。ハローワークへ申請をしているにもかかわらず、通知書が届いていない場合は、事業所を管轄するハローワークにおいて、審査中のため、審査状況は、事業所を管轄するハローワークに来所の上、お問い合わせください。なお、個人情報保護のため、電話でのお問い合わせには回答できませんので、ご了承ください。また、厚生労働省、都道府県労働局、ハローワークにおいて、個々の受給者の振込日は把握できませんので、入金日に関するお問い合わせにはお答えできません。

**【Q18】 育児休業給付は、課税の対象となりますか。**

【答】 課税の対象なりません。

**【Q19】 育児休業給付の受給中も、雇用保険料を納付しなければならないのでしょうか。**

【答】 事業主から賃金が支払われた場合は、雇用保険料の負担が必要です。

**【Q20】 育児休業給付の受給中も、社会保険料（健康保険、厚生年金）を納付しなければならないのでしょうか。**

【答】 社会保険料（健康保険、厚生年金）については、育児休業期間中の被保険者本人及び事業主負担分が免除されます。なお、詳しくは、最寄りの年金事務所へお問い合わせください。

ハローワークの支給（不支給）の決定処分について、不服がある場合に、どのようにしたらよいのでしょうか。ハローワークの決定に対して不服のある場合には、処分を行ったハローワークを管轄する都道府県労働局の雇用保険審査官に対して、処分のあったことを知った日の翌日から起算して3か月以内に審査請求（不服の申し立て）を行っていただくこととなります。なお、審査請求は文書又は口頭で、直接雇用保険審査官又は処分を行ったハローワークもしくは請求者の住所地を管轄するハローワークを経由して行うことができます。（審査請求を文書で請求する際は郵送で行うこともできます。）具体的な請求方法等につきましては、雇用保険審査官等にお問い合わせください。