

## Q&A～育児休業等給付～

(令和7年8月版：一部更新)

※新規に追加した質問は(★)マークをつけています。

【育児のための給付金についての質問】 .....	7
Q1 雇用保険制度では、育児のためにどのような給付金がありますか。 .....	7
Q2 「子を養育するための休業」や「子を養育するための時短勤務」について、対象となる子は、実子だけでしょうか。 .....	7
【出生時育児休業給付金の質問】 .....	7
Q3 出生時育児休業給付金の支給要件を教えてください。 .....	7
Q4 出生時育児休業給付金の支給額を教えてください。 .....	8
Q5 出生時育児休業給付金は、性別に関係なく受給できますか。 .....	8
Q6 出生時育児休業を3回に分割して取得しましたが、3回とも出生時育児休業給付金を受給できますか。 .....	9
Q7 出生時育児休業を30日間取得しましたが、出生時育児休業給付金を受給できますか。 .....	9
Q8 妻の出産日から半年間の育児休業取得を考えていますが、出生時育児休業給付金と育児休業給付金で分けて申請する必要がありますか。 .....	9
Q9 出生時育児休業期間中に、一時的に会社で就業することはできますか。また、就業できる日数・時間を教えてください。 .....	9
Q10 出生時育児休業期間中に就業し、出生時育児休業期間中に賃金が支払われた場合、出生時育児休業給付金はどうなりますか。 .....	10
【育児休業給付金の質問】 .....	10
(制度の概要) .....	10
Q11 育児休業給付金の支給要件を教えてください。 .....	10
Q12 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。 .....	11
Q13 育児休業給付金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金を受給することは可能ですか。 .....	11
Q14 育児休業給付金は、いつまで支給されるのですか。 .....	12
(支給対象期間の延長) .....	12
Q15 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。 .....	12
Q16 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。 .....	13
Q17 (★) 育児休業給付金の支給対象期間の延長手続きはいつ行うのでしょうか。 .....	14
Q18 (★) 保育所等に入所できないことを理由として育児休業給付金の延長を行う際に提出する書類について教えてください。 .....	14
Q19 (★) 保育所等の利用申込みを行ったときの申込書の写しを取るのを忘れていた	

場合、どうすればいいでしょうか。 .....	14
Q20 (★) 保育所等の利用申込みを行ったときの申込書の写しはどのページが必要ですか。また、補助資料や市区町村からのお知らせは提出する必要がありますか。 ....	14
Q21 (★) 保留通知書等はいつの時点のものが必要ですか。(発行年月日が1歳に達する日の6か月前でかなり前ですが問題ないでしょうか。) .....	14
Q22 (★) 延長事由認定申告書の記載方法を教えてください。 .....	15
Q23 (★) 延長事由認定申告書の「⑤利用(入所)保留の有効期限」は必ず記載する必要がありますか。 .....	16
Q24 (★) 保育所等の利用申込書で複数の保育所等を申し込むことができますが、複数申込みを行う必要がありますか。 .....	16
Q25 (★) 保育所の利用申込書の中に「育児休業の継続を許容することができる」といったチェック欄がありますが、この項目にチェックして申し込むと延長が認められなくなりますか。 .....	16
Q26 (★) 市区町村から申込みしたい保育所の定員がいっぱいと言われたら、申込みをしなくても延長できますか。 .....	16
Q27 (★) 子に疾病又は障害があり、市区町村に相談したところ受け入れることができる保育所が無く、保育所等の利用申込みの受付はできないと言われました。この場合はどうすれば延長できますか。 .....	17
Q28 延長事由に該当し、1歳6か月まで延長して育休を取得することとなりましたが、1歳～1歳6か月の間で職場復帰している配偶者と育児休業を交替することは可能でしょうか。 .....	17
Q29 延長事由に該当し、1歳6か月まで延長して育休を取得することが可能となりましたが、配偶者が育児休業を取得する時期は自由に選べるのでしょうか。 ....	17
(第2子の妊娠・分割取得・就業の取扱い) .....	18
Q30 第1子に係る育児休業給付金を受給中に、第2子を妊娠した場合に、第1子の育児休業給付金はいつまで支給されますか。 .....	18
Q31 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、育児休業給付金の対象となりますか。また、育児休業を3回に分割して取得しましたが、3回分とも育児休業給付金の対象となりますか。 ....	18
Q32 分割取得後の育児休業給付金に係る支給申請方法を教えてください。 ....	19
Q33 育児休業期間中に就業した場合、育児休業給付金はどうなりますか。 ....	19
Q34 育児休業期間中に就業し、育児休業期間中に賃金が支払われた場合、育児休業給付金はどうなりますか。 .....	19
【出生後休業支援給付金の質問】 .....	19
(支給要件・支給額) .....	19
Q35 出生後休業支援給付金の支給要件を教えてください。 ....	19
Q36 (★) 出生後休業支援給付金の支給対象となる育児休業の期間に就労した場合、就労した日は育児休業の取得日数にカウントされませんか。 ....	20

Q37 「配偶者の育児休業を要件としない場合」とは、どのような場合ですか。.....	20
Q38 「配偶者の育児休業を要件としない場合」のうち「(7) 上記(1)～(6)以外の理由で配偶者が育児休業をすることできない。」とは具体的にどのようなケースですか。 ....	21
Q39 (★) 配偶者が専業主婦(夫)のため、配偶者は14日以上の育児休業を取得することができません。この場合は、支給対象となりますか。また、配偶者に給与以外の収入があっても大丈夫でしょうか。このときの添付書類はなにが必要ですか。 ....	21
Q40 出生後休業支援給付金の支給額を教えてください。 ....	22
Q41 出生後休業支援給付金が支給される期間に賃金が支払われた場合、支給額はどれになりますか。 ....	22
Q42 令和7年4月より前から産後パパ育休・育児休業を行っている場合、出生後休業支援給付金の支給要件には該当しますか。 ....	22
(提出書類・申請手続き) ....	23
Q43 (★) 出生後休業支援給付金の支給申請を行う際の提出書類を教えてください。 ....	23
Q44 (★) 配偶者が単身赴任をしているなどにより、被保険者と配偶者が別世帯となっている場合、確認資料として何を提出すればいいですか。 ....	23
Q45 (★) 出産予定日を確認できる書類の提出は必要ですか。必要な場合は、どのような書類を提出すればいいですか。 ....	23
Q46 (★) 配偶者が無業者または自営業者やフリーランスの際に提出する直近の課税証明書はいつ時点のものが必要ですか。 ....	23
Q47 (★) 初回の育児休業給付金を受給した時点では出生後育児休業給付金の要件を満たしていませんでしたが、配偶者(夫)が出生時育児休業給付金を受給したので、要件を満たすことになりました。この場合どのように手続きすればいいですか。 ....	24
Q48 (★) 出生後休業支援給付金を申請する際の、申請書の書き方を教えてください。 ....	24
Q49 (★) (初回) 育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書の出産予定日の欄はどんなときに記入が必要ですか。 ....	25
【育児休業給付(出生時育児休業給付金、育児休業給付金)、出生後休業支援給付金共通の質問】 ....	27
Q50 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や出生後休業支援給付金の対象となりますか。 ....	27
Q51 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。 ....	27
Q52 有期雇用労働者の場合、受給要件は異なりますか。 ....	27
Q53 育児休業給付の受給手続には何が必要でしょうか。また、いつどこで手続きをすればよいのでしょうか。 ....	27

Q54 出生後休業支援給付金の受給手続きには何が必要でしょうか。また、いつどこで手続きをすればよいのでしょうか。 .....	29
Q55 育児休業給付及び出生後休業支援給付金の支給申請は、育児休業を取得している被保険者が行うのでしょうか。 .....	29
Q56 育児休業給付及び出生後休業支援給付金の受給中も、雇用保険料を納付しなければならないのでしょうか。 .....	30
Q57 育児休業給付及び出生後休業支援給付金の受給中も、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。 .....	30
【育児時短就業給付金の質問】 .....	30
（制度の概要） .....	30
Q58 育児時短就業給付金の受給資格を教えてください。 .....	30
Q59 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き同一の子について育児時短就業を開始した場合とは、育児休業から復帰した日から育児時短就業を開始した場合を指すのでしょうか。 .....	30
Q60 育児のために、フルタイムからパートタイムや短時間正社員へ転換した場合は、育児時短就業となりますか。 .....	31
Q61 出産に伴いフルタイムの仕事を退職し、出産後にしばらくしてからパートタイムなどで再就職した場合は、育児時短就業給付金の受給資格はありますか。 .....	31
Q62 フレックスタイム制などの労働時間制度の適用を受けている場合は、どのようなときに育児時短就業となりますか。 .....	31
Q63 シフト制で働いている場合は、どのようなときに育児時短就業となりますか。 .....	32
Q64 育児時短就業給付金の支給を受けることができる期間は、いつからいつまでですか。 .....	32
Q65 育児時短就業給付金の支給を受けている途中に、産前産後休業や育児休業を開始した場合はどうなりますか。 .....	32
Q66 育児時短就業給付金の支給要件を教えてください。 .....	33
（支給対象となる育児時短就業（個別ケース）） .....	33
Q67 （★）所定労働時間を短縮していませんが、育児時短就業給付金は、子の送迎などで早退・欠勤等をしたことにより、労働時間が短くなり賃金が下がっただけの場合でも対象になりますか。 .....	33
Q68 フレックスタイム制で精算期間における総労働時間は短縮せず、勤務を行わないことで清算期間毎に欠勤控除をしている場合は対象になりますか。 .....	33
Q69 （★）派遣労働者でも、育児時短就業の対象となりますか。 .....	34
Q70 （★）産後休業後、育児休業を取得せずに育児時短就業を開始した場合も、育児時短就業給付金の対象となりますか。 .....	34
Q71 （★）育児時短就業はその初日及び末日とする日を明らかにした被保険者からの申出が必要とのことですが、末日を明らかにせず、本来の所定時間に戻ることを前提と	

していない場合は育児時短就業給付の対象とならないということでしょうか。(例：一時的な時短措置ではなく、労働契約の変更により従前より労働時間が短くなった場合など) .....	34
Q72 (★) 週所定労働時間が 20 時間未満で時短勤務をしていますが、子の小学校入学時にはフルタイムに戻ることを口頭で約束している場合、対象になりますか。 ....	34
(支給額) .....	34
Q73 育児時短就業給付金の支給額は、どのように計算されるのですか。 ....	34
Q74 育児時短就業給付金の支給額は、1 か月でどの程度なのか、例示の金額でもいいので教えてください。 ....	35
Q75 育児時短就業給付金が不支給となるのはどのような場合ですか。 ....	36
Q76 (★) 1 か月だけ育児時短就業を行い、育児時短就業により低下した賃金が支払われるのは翌月になりますが、この場合支給されますか。 ....	36
(申請手続き) .....	36
Q77 育児時短就業給付金の支給申請には、何の書類が必要でしょうか。また、いつまでにどこで申請をすればよいのでしょうか。 ....	36
Q78 (★) 育児時短就業給付金の支給申請書の記載方法を教えてください。 ....	37
Q79 (★) 育児時短就業給付金の支給申請に必要な添付書類を教えてください。 ...	37
Q80 (★) 育児休業から引き続き育児時短就業を開始した場合、育児時短就業給付金の支給申請のみすれば受給できますか。 ....	38
Q81 (★) 雇用保険被保険者休業開始時・所定労働時間短縮開始時賃金証明書について、2 年以上遡ることができるのはどのような場合ですか。 ....	38
Q82 育児時短就業給付金の支給申請は、被保険者が行うのでしょうか。 ....	38
Q83 (★) 支給申請書の出産予定日欄はなぜ記入する必要があるのか。 ....	39
Q84 (★) 支給申請書の本来の所定労働時間とは何を記入すればいいですか。 ....	39
Q85 (★) 支給申請書の週所定労働時間欄は、支給対象月の週所定労働時間と、支払われた賃金額の支払対象期間のどちらの週所定労働時間を記入すればいいですか。 .	39
Q86 (★) 育児時短就業を開始した日や週所定労働時間等を確認できる書面を作成していない場合はどうすればいいですか。 ....	40
Q87 (★) 育児時短就業給付金の受給の途中で、「本来の週所定労働時間」が変更になった場合、確認書類を提出する必要がありますか。 ....	40
Q88 育児時短就業給付金における「支給対象月に支払われた賃金額」とは何ですか。 ....	40
Q89 各支給対象月に支払われた賃金額について、高年齢雇用継続給付においては欠勤、遅刻、早退等があった場合に「みなし賃金額」を算定しますが、育児時短就業給付金においても「みなし賃金額」は算定しますか。 ....	40
Q90 通勤手当(定期代)が毎月ではなく、6 ヶ月に一度支払われる場合、支給申請書の「支払われた賃金額」欄にはどのように記載するのですか。 ....	41
Q91 (★) 給料が 20 日締め、翌月 10 日支払いの事業所において、支給対象月が 4 月	

と5月の場合、添付する賃金台帳とタイムカードはいつの分になりますか。.....	41
（再度の時短就業・転職の取扱い） .....	41
Q92 育児休業や本来の週所定労働時間に復帰したことにより育児時短就業が終了した後、同じ子の養育のために再度時短就業をすることとなった場合は、育児時短就業給付金の対象となりますか。また、対象となるときはどのように手続が必要ですか。 .	41
Q93 育児時短就業給付金の支給を受けている途中でパートタイムや短時間正社員として転職しました。転職先でも雇用保険の被保険者となり、転職前と同じ2歳未満の子を養育しながら働いているのですが、育児時短就業給付金の対象となりますか。また、対象となるときはどのような手続が必要ですか。 ....	42
Q94 （★）転職先で育児時短就業を行った場合は、育児時短就業給付金の対象となりますか。 ....	42
（経過措置の取扱い） .....	42
Q95 令和7年4月以前から育児のために時短勤務を行っていますが、育児時短就業給付金の支給要件に該当しますか。 ....	42
Q96 （★）令和7年4月以前から育児のために時短勤務を行っていますが、最長でいつまで支給されますか。 ....	44
Q97 （★）令和7年4月以前から育児のために時短勤務を行っている場合、育児時短就業開始時賃金月額はどのように算定されますか。 ....	44
【育児休業等給付共通の質問】 .....	44
Q98 育児休業等給付はどのくらいで口座に入金されますか。 ....	44
Q99 （★）自分の育児休業等給付の申請を事業主がしているか確認できますか。 ...	45
Q100 育児休業等給付は、課税されますか。 ....	45
Q101 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でしょうか。 ....	45

### 【育児のための給付金についての質問】

Q1 雇用保険制度では、育児のためにどのような給付金がありますか。

(1) 子を養育するための休業（産後パパ育休または育児休業）をした場合に受け取ることができる育児休業給付(出生時育児休業給付金と育児休業給付金があります。)及び出生後休業支援給付金と(2) 子を養育するための時短勤務をした場合に受け取ることができる育児時短就業給付金があります。育児休業給付（出生時育児休業給付金と育児休業給付金）、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金を総称して「育児休業等給付」といいます。それぞれの支給要件は、出生時育児休業給付金は Q3、育児休業給付金は Q11、出生後休業支援給付金は Q35、育児時短就業給付金は Q58 及び Q66 を参照してください。

なお、出生後休業支援給付金と育児時短就業給付金は令和 7 年 4 月から新設された給付金です。

Q2 「子を養育するための休業」や「子を養育するための時短勤務」について、対象となる子は、実子だけでしょうか。

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等給付の対象となります。

特別養子縁組を成立させるための監護を受けている期間については、家庭裁判所の審判所の写し（支給申請に係る対象期間中に審判が行われている場合に限る。）、養子縁組として育児を行っている期間については、措置解除決定通知書の写し（支給申請に係る対象期間中に解除が行われている場合に限る。）を提出いただく必要があります。

### 【出生時育児休業給付金の質問】

Q3 出生時育児休業給付金の支給要件を教えてください。

出生時育児休業給付金は、雇用保険の被保険者の方が、産後パパ育休（出生時育児休業）(※)を取得して、以下の要件を満たした場合に支給されます。

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）。
2. 育児休業を開始した日前 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）月が 12 か月以上あること（詳細は Q11 を参照ください。）。
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 日間より短い場合には、その日数に比例して短くなります。）

産後パパ育休（出生時育児休業）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（Q52 参照）があります。

※ 「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。この休業は、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ていることが必要。

Q4 出生時育児休業給付金の支給額を教えてください。

出生時育児休業給付金の支給額（※1）は、「休業開始時賃金日額（※2）×支給日数（28日が上限）×67%」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。

産後パパ育休を28日取得し、その期間を対象とした賃金の支払いがない場合の支給額は、算出された休業開始時賃金日額が10,000円の方は、以下の例のとおりです。

例) 休業開始時賃金日額が10,000円（28日換算で28万円）となる方が、産後パパ育休を28日取得した場合

・ 出生時育児休業給付金の支給額 =  $10,000 \text{ 円} \times 28 \text{ 日} \times 67\% = 187,600 \text{ 円}$

※1 給付額には上限があります。また、出生時育児休業期間を対象として賃金が支払われていると減額される場合があります（Q10参照）。

※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。

産後パパ育休（出生時育児休業）を14日以上取得した場合は出生後休業支援給付金も支給されます。Q35を参照してください。

Q5 出生時育児休業給付金は、性別に関係なく受給できますか。

出生時育児休業給付金は、原則男性を対象とした給付金です。

※産後休業（出産日の翌日から8週間）は出生時育児休業に含まれないため（産後6週間を経過した場合であって、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あっても、産後8週間を経過するまでは、産後休業とみなされます。）、基本的には女性が出生時育児休業給付金を受給できるのは、養子の場合に限られます。

Q6 出生時育児休業を3回に分割して取得しましたが、3回とも出生時育児休業給付金を受給できますか。

出生時育児休業は2回まで分割取得ができるため、3回目取得した出生時育児休業については、出生時育児休業給付金の支給対象外となります。なお、3回目の出生時育児休業について、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別途支給申請することもできます。

Q7 出生時育児休業を30日間取得しましたが、出生時育児休業給付金を受給できますか。

出生時育児休業給付金の支給は28日間が限度のため、28日分のみの支給となり、28日間を超える分については、支給されません。なお、29日目以降に取得した出生時育児休業について、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別途支給申請することもできます。

Q8 妻の出産日から半年間の育児休業取得を考えていますが、出生時育児休業給付金と育児休業給付金で分けて申請する必要がありますか。

出生時育児休業給付金を申請せず、育児休業給付金のみ申請することが可能です（出生時育児休業を取得せず、出生日以降育児休業を取得することも可能です。）。

Q9 出生時育児休業期間中に、一時的に会社で就業することはできますか。また、就業できる日数・時間を教えてください。

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日間より短い場合には、その日数に比例して短くなります。

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）

[ $10 \text{ 日} \times 10/28 \div 3.57$ （端数切り上げ）⇒4日、 $80 \text{ 時間} \times 10/28 \div 28.57$  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。

Q10 出生時育児休業期間中に就業し、出生時育児休業期間中に賃金が支払われた場合、出生時育児休業給付金はどのようにしますか。

出生時育児休業期間中に支払われた賃金があったとしても、出生時育児休業期間を対象とした賃金でなければ支給額の減額はありせん。出生時育児休業期間を含む賃金月分として賃金が支払われた場合、出生時育児休業期間を対象に、休業開始時賃金日額（※）×支給日数の 80%以上の賃金が支払われている場合は、出生時育児休業給付金の支給額は、0 円となります。

また、80%に満たない場合でも、出生時育児休業期間を対象に支払われた賃金額に応じて、支給額が減額される場合があります。

※ 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。

### 【育児休業給付金の質問】

（制度の概要）

Q11 育児休業給付金の支給要件を教えてください。

育児休業給付金は、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（※）を取得して、以下の要件を満たした場合に支給されます。

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）。
2. 育児休業を開始した日前 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）月が 12 か月以上あること。

育児休業を開始した日前 2 年間に上記の月数が 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、受給要件が緩和され、支給要件を満たす場合があります。

3. 1 支給単位期間中（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）をいう。以下同じ。）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。

育児休業開始時点において、有期雇用労働者の場合は、別途要件（Q52 参照）がありません。

※ 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。この休業は、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ていること

が必要。

Q12 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。

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181日目以降は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、育児休業給付金における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180日目までの支給額は月額10万円程度、181日目以降の支給額は月額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180日目までの支給額は月額13.4万円程度、181日目以降の支給額は月額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180日目までの支給額は月額20.1万円程度、181日目以降の支給額は月額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（Q34 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 育児休業給付金における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。

一定の要件を満たした場合は出生後休業支援給付金も支給されます。Q35 を参照してください。

Q13 育児休業給付金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金を受給することは可能ですか。

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金の対象となります。

Q14 育児休業給付金は、いつまで支給されるのですか。

原則、養育している子が1歳になった日の前日（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ため）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か月または2歳となった日の前日まで受給できる場合があります（Q15 及び Q16 参照）。

（支給対象期間の延長）

Q15 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。

以下1または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であって、速やかな職場復帰を図る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と公共職業安定所長が認めるとき。

詳細については、以下のページをご確認ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564\\_00040.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00040.html)

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つては、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）

3. 当該被保険者の他の休業が終了した場合

- （1）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
- （2）当該子に係る休業が、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

る対象家族の死亡、離婚、婚姻の解消、離縁等で当該介護休業が終了したとき

※ 有期雇用労働者の方は、子が1歳に達する日の翌日において、子が1歳6か月までの間に、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。

Q16 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。
----------------------------------

以下1または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であって、速やかな職場復帰を図る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と公共職業安定所長が認めるとき。

詳細については、以下のページをご確認ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564\\_00040.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00040.html)

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）

3. 当該被保険者の他の休業が終了した場合

- （1）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6か月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
- （2）当該子に係る休業が、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、婚姻の解消、離縁等で当該介護休業が終了したとき

※ 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

とが明らかでないことが必要です。

Q17 (★) 育児休業給付金の支給対象期間の延長手続きはいつ行うのでしょうか。

育児休業給付金の延長手続きは、①延長する期間の直前の支給単位期間の支給申請時（ただし1歳又は1歳6か月に達する日以降の申請時に限る。）、または②1歳又は1歳6か月に達する日を含む延長後の支給単位期間の支給申請時に、必要書類（Q18 参照）を提出してください。

次の支給対象期間と申請日は、事業主に交付した「育児休業給付次回支給申請日指定通知書」に記載されていますので、会社の人事労務担当者等に確認してください。

なお、延長に必要な保育所等の利用申込みは、市区町村のHP等で確認の上、申込み時期を忘れないように行ってください。

※1歳に達する日とは、1歳の誕生日の前日をいいます。

Q18 (★) 保育所等に入所できないことを理由として育児休業給付金の延長を行う際に提出する書類について教えてください。

原則、①[延長事由認定申請書](#)、②市区町村に提出した保育所等の利用申込書の写し（全ページ）、③市区町村が発行した保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書等）が必要になります。

Q19 (★) 保育所等の利用申込みを行ったときの申込書の写しを取るのを忘れていた場合、どうすればいいのでしょうか。

利用申込書の写しは、申込み前にご自身で写し又は写真をとっていただく必要があります。

写し又は写真をとり忘れた際は、市区町村に写しを提供するようご相談ください。

Q20 (★) 保育所等の利用申込みを行ったときの申込書の写しはどのページが必要ですか。また、補助資料や市区町村からのお知らせは提出する必要がありますか。

利用申込書の写しは、全てのページが必要です。

なお、利用申込書の写しで、①保育利用を申し込んだ子の氏名、②利用申込日、③利用開始希望日、④入所に関する意思表示、⑤利用を申し込んだ保育所が確認できれば、補助的な書類やお知らせの提出は不要です。

Q21 (★) 保留通知書等はいつの時点のものが必要ですか。（発行年月日が1歳に達する日の6か月前でかなり前ですが問題ないでしょうか。）

発行年月日が子が1歳に達する日の翌日の2か月前（4月入所の申込みの場合は3か月前）の応答日以降の日付となっているものが必要です。

ただし、発行年月日が当該応答日より前の日付の入所保留通知書等しかなく、入所保留中は市区町村から新たな入所保留通知書等が発行されない場合は、延長事由認定申告書の理由欄に子が1歳に達する日の翌日において、保育が実施されていないことを記載のうえ、直近の入所保留通知書等（当該子が1歳に達する日の翌日が保留の有効期限内にあるものに限る。）を提出してください。

Q22 （★）延長事由認定申告書の記載方法を教えてください。
--------------------------------

1 欄と2 欄は、質問項目に沿って記載してください。

3 欄は、（1）又は（2）の該当するものを記載してください。

（1）保育所の入所申込みを行った場合

「ア はい」に○を付け、②利用（入所）申込みをした日、③利用（入所）開始希望日、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ていないか、⑤利用（入所）保留の有効期限、⑥利用（入所）内定を辞退したことがあるか、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接の施設名と通所時間（片道）、（⑦で通所時間（片道）が30分以上の場合）⑧の理由を選択してください。

なお、②、③及び⑥欄については、以下にご注意ください。

・②利用（入所）申込みをした日

子の1歳の誕生日（又は1歳6か月の誕生日応答日）以降の場合は、要件を満たしません。ただし、市区町村が1歳の誕生日以降でなければならないなど、申込み機会が極端に限られる場合は、一番下の理由欄に、具体的理由や市区町村との相談内容等を記載してください。

・③利用（入所）開始希望日

子の1歳の誕生日（又は1歳6か月の誕生日応答日）の翌日以降の場合は、要件を満たしません。ただし、市区町村が募集をしていない時期があるために、申込み可能な希望日で申込みをした場合は延長が認められる可能性がありますので、一番下の理由欄に、具体的理由を記載の上、入所申込書等に加え、「保育所入所の案内やホームページなど、市区町村が申込みを受け付けていないことが分かる資料」をご提出ください。

・⑥利用（入所）内定を辞退したことがあるか

これまでに内定を辞退している場合は、原則延長の要件を満たしません。ただし、内定後の住所変更など、内定した保育所等に通所することが困難な事情の変更が生じた場合は、一番下の理由欄に、変更前の住所や変更前後の勤務場所、事情変更が生じた日付及び具体的な理由を記載してください。

（2）保育所の入所申込みを行っていない場合

「イ いいえ」に○を付け、理由を記載してください。この場合は、「子の疾病や障害

により特別な配慮が必要であり、市区町村の保育体制が整備されていないため、受け付けてもらえなかった」といった理由でなければ延長は認められません。

Q23 (★) 延長事由認定申告書の「⑤利用(入所)保留の有効期限」は必ず記載する必要がありますか。

市区町村から受領した保留通知書等に有効期間が記載されていれば記載してください。保留通知書等に有効期間の記載がなければ空欄で構いません。

Q24 (★) 保育所等の利用申込書で複数の保育所等を申し込むことができますが、複数申込みを行う必要がありますか。

育児休業給付の延長手続きにおいて、複数の保育所への申込みは要件となっていません。

Q25 (★) 保育所の利用申込書の中に「育児休業の継続を許容することができる」といったチェック欄がありますが、この項目にチェックして申し込むと延長が認められなくなりますか。

保育所等の利用申込みにおいて、「入所保留扱いとなることや育児休業を延長することを積極的に希望する旨の意思表示」を行っている場合は、延長は認められません。

このため、「保育所等への入所を希望していない」、「育児休業からの職場復帰の意思がない」、「育児休業の延長を希望する」、「入所保留となることを希望する」など、職場復帰や保育所等への入所の意思がないことが入所申込時に明示的に意思表示されている場合はこれに該当します。(延長が認められません。)

一方、質問にある「保育所等に入所できない場合は育児休業の継続も許容できる」、「保育所等に入所できない場合は育児休業の延長も許容できる」といった消極的に育児休業の延長も可能な旨、すなわち、選考結果次第では育児休業を終了して職場復帰するつもりがあることが読み取れる旨の意思表示を行っている場合はこれに該当しません。(延長が認められる場合があります。)

なお、選択肢の記載がこれらと異なる場合は、一概にお答えすることはできません。

Q26 (★) 市区町村から申込みしたい保育所の定員がいっぱいと言われたら、申込みをしなくても延長できますか。

保育所に入所できないことを理由として育児休業給付を延長するためには、原則、市区町村に保育利用の申込みを行っていることが必要になります。このため、市区町村に問い合わせた上で保育所の定員が満員であることを確認しただけで、申込みを行わなかった場合は延長事由に該当しません。

Q27 (★) 子に疾病又は障害があり、市区町村に相談したところ受け入れることができる保育所が無く、保育所等の利用申込みの受付はできないと言われました。この場合はどうすれば延長できますか。

育児休業給付金の延長のためには原則として保育所等の利用申込みを行う必要がありますが、子の疾病又は障害により特別な配慮が必要で、かつ、自宅から 30 分未満で通所できる保育所が整備されていない場合で、市区町村に相談のうえ利用申込みの受付ができないときは育児休業給付の延長事由に該当します。

子が 1 歳に達する日後等の延長に係る支給申請を行う際、延長事由認定申告書の 3 欄に「イ いいえ」に○を付け、理由欄に特別な配慮が必要な理由及び市区町村との相談の内容等を記載して提出するとともに、医師の診断書や障害者手帳の写しなど、特別な配慮が必要であることを確認できる書類を添付してください。

申告内容を確認し、延長の可否を判断します。

※市区町村に相談なく入所申込みを行わなかった場合は、延長事由に該当しません。

Q28 延長事由に該当し、1 歳 6 か月まで延長して育休を取得することとなりましたが、1 歳～1 歳 6 か月の間で職場復帰している配偶者と育児休業を交替することは可能でしょうか。

育児休業の延長事由に該当しており、かつ、夫婦交替で育児休業を取得（延長交替）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。添付書類として確認書を提出する必要があるなど申請に当たって注意すべき点がありますので、記載方法についてまとめた[リーフレット](#)も併せて参照ください。

Q29 延長事由に該当し、1 歳 6 か月まで延長して育休を取得することが可能となりましたが、配偶者が育児休業を取得する時期は自由に選べるのでしょうか。

1 歳～1 歳 6 か月の期間中に、夫婦交替の育児休業の取得（延長交替）が認められるためには、以下の条件を満たす必要があります。

- ・子について、育児休業の申出をした被保険者又は配偶者が、当該子の 1 歳に達する日において当該子を養育するための休業をしていること。
- ・当該休業をすることとする 1 の期間の初日が当該子の 1 歳に達する日の翌日（その配偶者が当該子の 1 歳に達する日後の期間に当該子を養育するための休業をしている場合には、当該休業をすることとする 1 の期間の末日の翌日以前の日）であること。

上記により、被保険者の育児休業期間中に配偶者が育児休業を開始するか、被保険者の育児休業期間終了日の翌日に配偶者が育児休業を開始しなければ、育児休業給付金の支給対象とはなりません（夫か妻のいずれかが子を養育するための休業を行っている必要があり、

子を養育する者がいない期間が生じるような延長交替の取得は認められません。)

(第2子の妊娠・分割取得・就業の取扱い)

Q30 第1子に係る育児休業給付金を受給中に、第2子を妊娠した場合に、第1子の育児休業給付金はいつまで支給されますか。

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金については、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金を受給することが可能です。

Q31 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、育児休業給付金の対象となりますか。また、育児休業を3回に分割して取得しましたが、3回分とも育児休業給付金の対象となりますか。

育児休業は、2回まで分割取得することができますが、3回目に取得した育児休業については原則支給対象外となります。ただし、以下の例外のいずれかに該当すれば、3回目以降の育児休業給付金の申請が可能です。

例外1：除外事由

以下の事由に該当する場合は、育児休業の取得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(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歳までの場合を含みます。)
- ・ 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。
- ・ 育児休業中に出向(出向解除を含む。)となった被保険者が、1日の空白もなく被保険者資格を取得しており、引き続き育児休業をする場合。

例外2：延長交替

育児休業の延長事由(Q15及びQ16)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、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(詳細はQ28を参照ください。)

Q32 分割取得後の育児休業給付金に係る支給申請方法を教えてください。

分割で取得する2回目の育児休業給付金の初回申請の場合、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)育児休業給付金/出生後休業支援給付金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、分割前の育児休業で提出済みのため、再度の提出は不要です。

Q33 育児休業期間中に就業した場合、育児休業給付金はどうなりますか。

その就業が、臨時・一時的であって、就業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、就業した場合、1支給単位期間において、就業している日数が10日(10日を超える場合は、就業している時間が80時間)以下であることが必要です。

この就業した日数・時間は、在職中の事業所以外で就業した分も含まれます。

Q34 育児休業期間中に就業し、育児休業期間中に賃金が支払われた場合、育児休業給付金はどうなりますか。

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、育児休業給付金の支給額は、0円となります。

また、80%に満たない場合でも、支払われた賃金額に応じて、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。

#### 【出生後休業支援給付金の質問】

(支給要件・支給額)

Q35 出生後休業支援給付金の支給要件を教えてください。

出生後休業支援給付金は、雇用保険の被保険者の方が、育児休業(産後パパ育休を含む)を取得し、以下の要件を満たした場合に支給されます。

1. 同一の子について、出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業を対象期間(※)に通算して14日以上取得した被保険者であること。
2. 被保険者の配偶者が、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に

通算して 14 日以上育児休業を取得したこと、または、子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当していること。

(※) 対象期間とは、次の期間をいいます。

- ・被保険者が父親または子が養子の場合は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して 8 週間を経過する日の翌日」までの期間。
- ・被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して 16 週間を経過する日の翌日」までの期間。

Q36 (★) 出生後休業支援給付金の支給対象となる育児休業の期間に就労した場合、就労した日は育児休業の取得日数にカウントされませんか。

出生後休業支援給付金は、子の出生直後の一定期間内に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される育児休業を通算して 14 日以上取得した場合に支給されます。

そのため、育児休業期間に就労を行った場合でも、出生時育児休業給付金または育児休業給付金が 14 日以上支給されていれば出生後休業支援給付金も支給されます。

ただし、育児休業中の就労により支払われた賃金が休業前の賃金の 80%以上となると、出生時育児休業給付金または育児休業給付金は支給されません。この場合は、出生後休業支援給付金は支給されません。

Q37 「配偶者の育児休業を要件としない場合」とは、どのような場合ですか。

配偶者が育児休業をすることができない場合や、育児休業をしても給付金が支給されない場合に、本人のみの育児休業で支給要件を満たせるよう、例外として「配偶者の育児休業を要件としない場合」を定めています。この例外は以下の場合に限定され、単に配偶者の業務の都合により育児休業を取得しない場合等は含みません。

- (1) 配偶者がいない
- (2) 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない
- (3) 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中
- (4) 配偶者が無業者
- (5) 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない
- (6) 配偶者が産後休業中
- (7) 上記 (1) ～ (6) 以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない。

Q38 「配偶者の育児休業を要件としない場合」のうち「(7) 上記(1)～(6)以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない。」とは具体的にどのようなケースですか。

以下に該当する理由で、配偶者が給付金の対象となる育児休業を取得できないケースです。該当する場合は、支給申請書に「[配偶者が給付金の対象となる育児休業をすることができないことの申告書](#)」と申告書にある必要書類を添付してください。

- (1) 日々雇用される者であるため
- (2) 出生時育児休業の申出をすることができない有期雇用労働者であるため
- (3) 労使協定に基づき事業主から育児休業の申出又は出生時育児休業の申出を拒まれたため
- (4) 公務員であって育児休業の請求に対して任命権者から育児休業が承認されなかったため
- (5) 雇用保険被保険者ではないため、育児休業給付を受給することができない（共済組合の組合員である公務員の場合は除く）
- (6) 短期雇用特例被保険者であるため、育児休業給付を受給することができない
- (7) 雇用保険被保険者であった期間が1年未満のため、育児休業給付を受給することができない
- (8) 雇用保険被保険者であった期間は1年以上あるが、賃金支払いの基礎となる日数や労働時間が不足するため、育児休業給付を受給することができない
- (9) 配偶者の勤務先の出生時育児休業又は育児休業が有給の休業であるため、育児休業給付を受給することができない（有給でなければ出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業を、期間内に通算して14日以上取得している必要があります。）

Q39 （★）配偶者が専業主婦（夫）のため、配偶者は14日以上育児休業を取得することができません。この場合は、支給対象となりますか。また、配偶者に給与以外の収入があっても大丈夫でしょうか。このときの添付書類はなにが必要ですか。

配偶者が専業主婦（夫）である等、無業者である場合は、ご自身のみ育児休業を14日以上取得すれば支給対象になります。

この場合、配偶者の直近の課税証明書により収入がないことを確認しますが、課税証明書に給与収入が記載されている場合は、事業主発行の退職証明書の写しなどで子の出生日の翌日時点で退職していることを確認します。

配偶者が雇用保険の失業給付（基本手当）を受給中であれば、課税証明書に代えて受給資格者証の写しを添付書類とすることができます。

※ なお、被保険者が父親で、かつ、子が養子でない場合は、上記の資料の提出は不要であり、通常通り母子健康手帳（出生届出済証明のページ）または医師の診断書（分娩（出産）予定日証明書）の写しが添付書類となります。

Q40 出生後休業支援給付金の支給額を教えてください。

出生後休業支援給付金の支給額（※1）は、「休業開始時賃金日額（※2）×支給日数（28日が上限）×13%」により算出しますが、育児休業給付（出生時育児休業給付金または育児休業給付金。いずれも「休業開始時賃金日額（※2）×支給日数×67%」）も支給されますので、育児休業給付と出生後休業支援給付金を合わせると、支給額は「休業開始時賃金日額（※2）×支給日数×80%」となります。

育児休業中は申し出により健康保険・厚生年金保険料が免除されること、勤務先から給与が支給されない場合は雇用保険料の負担がないこと、育児休業等給付が非課税であることを加味すると、休業開始時賃金日額の80%の額は、手取り10割相当の額となります。

例）休業開始時賃金日額が10,000円（28日換算で28万円）の方が、産後パパ育休を28日取得した場合の例

- ・出生時育児休業給付金の支給額＝10,000円×28日×67%＝187,600円
- ・出生後休業支援給付金の支給額＝10,000円×28日×13%＝36,400円
- 両給付金の合計＝224,000円（28万円の80%に相当）

※1 支給額には上限があります。

※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。

Q41 出生後休業支援給付金が支給される期間に賃金が支払われた場合、支給額はどうか。

出生後休業支援給付金は、育児休業給付（出生時育児休業給付金または育児休業給付金）とは異なり、賃金が支払われた場合の支給額の減額はありますが、育児休業給付の支給額が0円となった場合は、出生後休業支援給付金の支給額も0円となります。

出生後休業支援給付金は、育児休業給付の支給が前提となりますので、出生後休業支援給付金のみが支給されることはありません。

Q42 令和7年4月より前から産後パパ育休・育児休業を行っている場合、出生後休業支援給付金の支給要件には該当しますか。

令和7年4月より前から引き続いて育児休業をしている場合、令和7年4月1日に休業を開始したものとみなして支給要件を確認します。

具体的には、Q35にある対象期間が次のとおりとなります。

- ・被保険者が父親または子が養子の場合は、「令和7年4月1日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間。
- ・被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合は、「令和7年4月1日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間。

(提出書類・申請手続き)

Q43 (★) 出生後休業支援給付金の支給申請を行う際の提出書類を教えてください。

まずは、パンフレット「[育児休業等給付の内容と支給申請手続](#)」の以下のページをご確認ください。

- ・申請者が父親の場合または子が養子の場合 6～7 ページ、18～19 ページ
- ・申請者が母親の場合 18～19 ページ

Q44 (★) 配偶者が単身赴任をしているなどにより、被保険者と配偶者が別世帯となっている場合、確認資料として何を提出すればいいですか。

住民票の写しに代えて、戸籍謄本の写しを提出してください。

Q45 (★) 出産予定日を確認できる書類の提出は必要ですか。必要な場合は、どのような書類を提出すればいいですか。

必要な場合は以下に記載するとおりですが、提出が必要な場合に提出されていないと追加で提出いただくことになりますので、以下の場合に限らず一律にご提出いただくことをお勧めしています。

- ・被保険者が父親の場合  
提出が必要です。

- ・被保険者が母親の場合

配偶者(父親)が出生日前から育児休業を取得している場合または出生日から起算して8週間を経過する日後に対象となる育児休業を取得している場合に必要です。

確認書類として、母子健康手帳(出産予定日が記載されたページ)の写しまたは医師の診断書(出産予定日証明書)をご提出ください。

Q46 (★) 配偶者が無業者または自営業者やフリーランスの際に提出する直近の課税証明書はいつ時点のものが必要ですか。

申請する時点で市区町村から交付を受けることができる直近のものを提出してください。

※なお、課税証明書は市区町村によって名称や、記載内容が異なる場合があります。直近の給与収入が確認できる証明書を提出してください。

また、課税証明書に給与収入金額が計上されている場合は、事業主発行の退職証明書の写しなど、子の出生日の翌日時点で退職していることがわかる書類も必要です。

Q47 (★) 初回の育児休業給付金を受給した時点では出生後育児休業給付金の要件を満たしていませんでしたが、配偶者（夫）が出生時育児休業給付金を受給したので、要件を満たすことになりました。この場合どのように手続きすればいいですか。

初回の育児休業給付の受給後に支給要件を満たした場合は、要件を満たした日から 10 日以内に「出生後休業支援給付金支給申請書」に必要書類を添付してハローワークにご提出ください。

申請書は、[ハローワークインターネットサービス](#)で内容を入力して印刷するか、ハローワークで入手してください。（（出生時）育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書は使用できません。）

なお、申請期間を徒過している場合は、ハローワークにご相談ください。

Q48 (★) 出生後休業支援給付金を申請する際の、申請書の書き方を教えてください。

次のいずれかを記載してください。（複数記載は不可）

- (1) 配偶者が雇用保険被保険者であって、出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される育児休業を一定の期間（※ 1）に 14 日以上取得した場合は、「被保険者番号欄」を記載してください。
- (2) 配偶者が公務員（雇用保険被保険者である場合を除く。）であって、各種法律に基づく育児休業を一定の期間（※ 1）に 14 日以上取得した場合は、「育児休業開始年月日欄」を記載してください。

このとき、育児休業の承認を行った任命権者からの通知書の写し、または、育児休業手当金の支給決定通知書の写しなど、配偶者の育児休業の取得期間を確認できる書類を提出してください。

- (3) 配偶者が、子の出生日の翌日において配偶者の育児休業を要件としない場合に該当する場合は、「配偶者の状態欄」に該当する番号を記載してください。

このとき、配偶者の状況を確認できる書類を提出してください。必要な書類は、パンフレット「[育児休業等給付の内容と支給申請手続](#)」の 20 ページをご確認ください。

※ 1 一定の期間とは、「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起算して 8 週間を経過する日の翌日」までの期間をいいます。

※ 2 被保険者が父親で、かつ、子が養子でない場合は、「配偶者の状態欄」の主に 4・5・6 いずれかに当てはまるため、該当する番号を記載し、母子健康手帳（出生届出済証明のページ）または医師の診断書（分娩（出産）予定日証明書）の写しを提出してください。

**Q49 (★) (初回) 育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書の出産予定日の欄はどんなときに記入が必要ですか。**

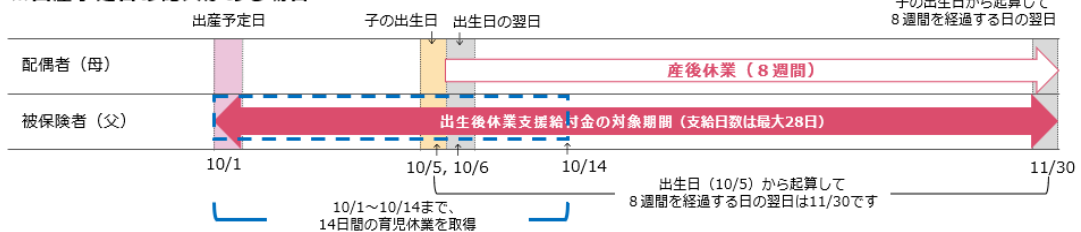
出生後休業支援給付の対象となる育児休業の期間は、出生日または出産予定日から起算しますが、次の①②の場合には出生日ではなく出産予定日から起算することになり、この期間に出生後休業支援給付金の対象となる育児休業をした場合、確認のために出産予定日の記入が必要になります。

**① 出産予定日より後に子が出生し、出生日より前に育児休業を開始した場合**

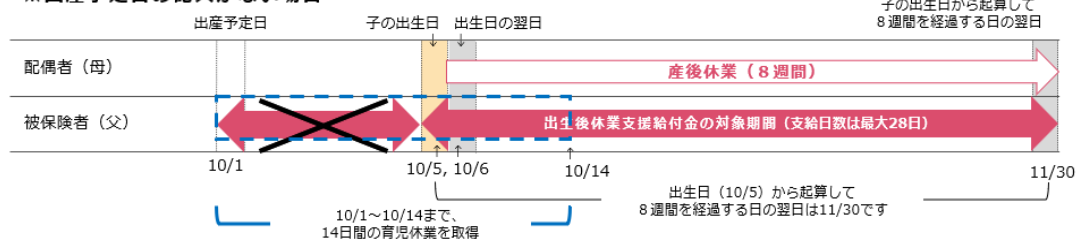
例) 出産予定日が10/1、出生日が10/5で被保険者が育児休業を10/1～10/14の14日間のみ取得した場合

出産予定日の記入がある場合は、出生後休業支援給付金の対象期間内に14日以上育児休業取得を確認できるため、出生後休業支援給付金の支給対象となりますが、出産予定日の記入がない場合は、出生後休業支援給付金の対象期間内に14日以上育児休業取得を確認できないため、出生後休業支援給付金の支給対象となりません。(配偶者が産後休業をしているため、「配偶者の育児休業を要件としない場合」となり、被保険者本人の14日以上育児休業取得のみで支給要件を確認します。)

**※ 出産予定日の記入がある場合**



**※ 出産予定日の記入がない場合**



上記の例と類似して、出産予定日が10/1、出生日が10/5で被保険者が育児休業を10/1～10/18の18日間のみ取得した場合

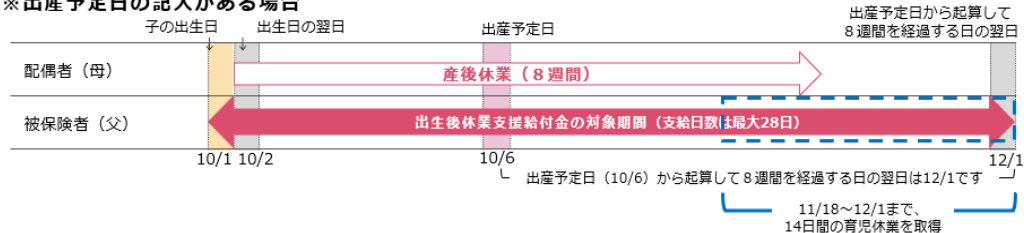
出産予定日の記入がある場合は、出生後休業支援給付金の対象期間内に18日の育児休業取得を確認できるため、18日分の出生後休業支援給付金が支給されますが、出産予定日の記入がない場合は、出生後休業支援給付金の対象期間内に14日の育児休業取得の確認となるため、14日分の出生後休業支援給付金の支給となります。

- ② 出産予定日より前に子が出生し、出生日から起算して8週間（被保険者が産後休業をした場合は16週間）を経過する日の翌日から、出産予定日から起算して8週間（被保険者が産後休業をした場合は16週間）を経過する日の翌日の間に、出生後休業支援給付金の対象となる育児休業をした場合

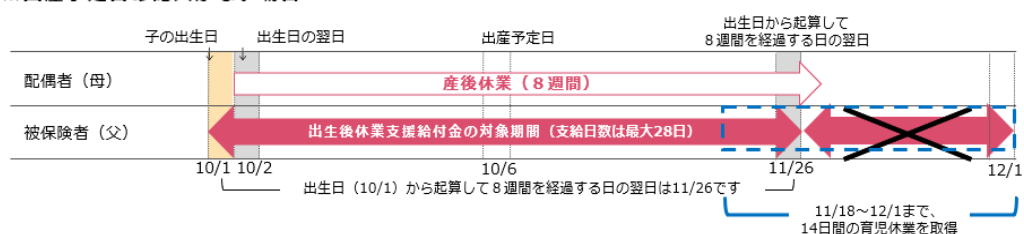
例) 出生日が10/1、出産予定日が10/6で被保険者が育児休業を11/18～12/1の14日間のみ取得した場合

出産予定日の記入がある場合は、出生後休業支援給付金の対象期間内に14日以上育児休業取得を確認できるため、出生後休業支援給付金の支給対象となりますが、出産予定日の記入がない場合は、出生後休業支援給付金の対象期間内に14日以上育児休業取得を確認できないため、出生後休業支援給付金の支給対象となりません。（配偶者が産後休業をしているため、「配偶者の育児休業を要件としない場合」となり、被保険者本人の14日以上育児休業取得のみで支給要件を確認します。）

#### ※ 出産予定日の記入がある場合



#### ※ 出産予定日の記入がない場合



上記の例と類似して、出生日が10/1、出産予定日が10/6で被保険者が育児休業を11/13～12/1の19日間のみ取得した場合

出産予定日の記入がある場合は、出生後休業支援給付金の対象期間内に19日の育児休業取得を確認できるため、19日分の出生後休業支援給付金が支給されますが、出産予定日の記入がない場合は、出生後休業支援給付金の対象期間内に14日の育児休業取得の確認となるため、14日分の出生後休業支援給付金の支給となります。

【育児休業給付（出生時育児休業給付金、育児休業給付金）、出生後休業支援給付金共通の質問】

Q50 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や出生後休業支援給付金の対象となりますか。

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、育児休業給付及び出生後休業支援給付金の支給対象となりません。ただし、育児休業給付金の受給資格確認後に退職することとなった場合は支給対象となります。

なお、育児休業給付金の支給対象期間中に退職した場合は、その退職日まで支給対象となります。

※この取扱いは、令和7年4月1日以後に退職した方から適用します。令和7年3月31日以前に退職した方の場合は、退職日を含む支給単位期間の一つ前の支給対象期間までが支給対象となります。

Q51 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。

育児休業給付の受給資格確認時点で退職が予定されていた場合を除き、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。

Q52 有期雇用労働者の場合、受給要件は異なりますか。

無期雇用労働者（契約期間の定めのない方）と支給要件が異なります。

出生時育児休業給付金の場合、上記 Q3 の要件に加え、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6か月を経過する日までに、その労働契約の期間（労働契約が更新される場合は更新後のもの。以下同じ。）が満了することが明らかでないことが必要です。

育児休業給付金の場合、上記 Q11 の要件に加え、子が1歳6か月（延長事由に該当し、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か月の休業開始時において2歳）までの間に労働契約の期間が満了することが明らかでないことが必要です。

Q53 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、いつどこで手続きをすればよいのでしょうか。

下記の必要書類を提出し、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、持参の場合、ハローワークの受付時間は8：30～16：00までです。

●出生時育児休業給付金

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／出生後休業支援給付金支給申請書
3. 賃金台帳、労働者名簿又は育児休業申出書、賃金台帳、出勤簿、又はタイムカード、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、賃金の額と支払い状況を証明できるもの
4. 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もの（写し可）  
 ※新たに振込先の金融機関の口座を登録する場合は、キャッシュカードの写しなど口座番号が確認できる書類の提出が必要です。（過去に登録した口座、またはマイナンバーを届け出ている場合でマイナポータルに登録した公金受取口座への振込を希望する場合は提出不要です。）  
 ※出生後休業支援給付金を一緒に申請する場合は、出生後休業支援給付金の支給要件を満たしていることが確認できる書類の提出が必要です。（Q43 参照）  
 <提出期限> 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まで

#### ●育児休業給付金

##### 【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（未提出の場合）
2. 育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書
3. 賃金台帳、労働者名簿又は育児休業申出書、賃金台帳、出勤簿又は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
4. 母子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）  
 ※新たに振込先の金融機関の口座を登録する場合は、キャッシュカードの写しなど口座番号が確認できる書類の提出が必要です。（過去に登録した口座、またはマイナンバーを届け出ている場合でマイナポータルに登録した公金受取口座への振込を希望する場合は提出不要です。）  
 ※出生後休業支援給付金を一緒に申請する場合は、出生後休業支援給付金の支給要件を満たしていることが確認できる書類の提出が必要です。（Q43 参照）  
 <提出期限> 受給資格確認手続のみ行う場合は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は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

##### 【2回目以降の申請に必要な書類】

1. 育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書（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、労働者名簿、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、休業日数及び就業日数を確認できる書類）

※延長を行う場合は、Q18 の書類の提出が必要です。

＜提出期限＞ 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

Q54 出生後休業支援給付金の受給手続きには何が必要でしょうか。また、いつどこで手続きをすればよいのでしょうか。

出生後休業支援給付金は育児休業給付（出生後休業支援給付金または育児休業給付金）の受給手続きと同時にを行うことを原則としますが、本人が希望する場合は、育児休業給付とは別に行うこともできます。

育児休業給付の受給手続きと同時にを行う場合は、育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書または育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書を用いて、Q53 の書類に加えて、以下のとおり支給申請書の記入と添付書類の提出をお願いします。育児休業給付の受給手続きと別に行う場合は、出生後休業支援給付金支給申請書を用いて、以下のとおり支給申請書の記入と添付書類の提出をお願いします。

・配偶者が雇用保険被保険者であって、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給対象となる休業を子の出生後 8 週間以内に 14 日以上取得した場合

支給申請書の「配偶者の被保険者番号」欄に番号を記載の上、世帯全員について記載された住民票（続柄あり）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を添付してください。

・配偶者が公務員（雇用保険被保険者である場合を除く。）であって、各種法律に基づく育児休業を子の出生後 8 週間以内に 14 日以上取得した場合

支給申請書の「配偶者の育児休業開始年月日」欄に日付を記載の上、世帯全員について記載された住民票（続柄あり）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、及び、育児休業の承認を行った任命権者からの通知書の写しなどを添付してください。

・「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当している場合

支給申請書の「配偶者の状態」欄に該当する番号を記載の上、「[配偶者の状態が確認できる書類](#)」を添付してください。

出生後休業支援給付金は育児休業給付の支給が前提となるので、育児休業給付と出生後休業支援給付金の受給手続きを別に行う場合は、育児休業給付の支給決定後に出生後休業支援給付金の手続きを行ってください。順番が前後した場合は出生後休業支援給付金は不支給となり、育児休業給付の支給決定後に再度支給申請を行っていただくこととなります。

Q55 育児休業給付及び出生後休業支援給付金の支給申請は、育児休業を取得している被保険者が行うのでしょうか。

育児休業給付及び出生後休業支援給付金の申請手続は、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。

また、育児休業給付の申請は事業主を経由して行いつつ、出生後休業支援給付金は被保険者本人が申請手続を行うということも可能です。ただし、出生後休業支援給付金の申請手続は、育児休業給付の支給決定後に行ってください。

Q56 育児休業給付及び出生後休業支援給付金の受給中も、雇用保険料を納付しなければならないのでしょうか。

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。

Q57 育児休業給付及び出生後休業支援給付金の受給中も、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。

社会保険料（健康保険、厚生年金）については、育児休業期間中は、被保険者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へお問い合わせください。

#### 【育児時短就業給付金の質問】 （制度の概要）

Q58 育児時短就業給付金の受給資格を教えてください。

育児時短就業給付金は、次の（１）及び（２）をいずれも満たす方が対象です。

- （１）２歳未満の子を養育するために、１週間当たりの所定労働時間を短縮することによる就業（以下「育児時短就業」といいます。）する被保険者であること
- （２）育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き育児休業に係る子と同一の子について育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業開始日前２年間に賃金基礎支払日数が１１日以上ある（ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が８０時間以上ある）完全月が１２か月あること

Q59 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き同一の子について育児時短就業を開始した場合とは、育児休業から復帰した日から育児時短就業を開始した場合を指すのでしょうか。

育児休業から職場復帰した日（復職日）から育児時短就業を開始する場合に加え、育児休業を終了した日と育児時短就業を開始した日の間が１４日以内の場合をいいます。

（例）子Ａについて３月３１日まで育児休業を取得して４月１日に職場復帰した場合は、４月１５日までに同じ子Ａについて育児時短就業を開始したときは、育児休業給付の対象

となる育児休業から引き続き同一の子について育児時短就業を開始した場合に該当します。

Q60 育児のために、フルタイムからパートタイムや短時間正社員へ転換した場合は、育児時短就業となりますか。

被保険者が子を養育するために短時間正社員、パートタイム労働者等に転換したことに伴い、転換前と比べて1週間当たりの所定労働時間が短縮されている場合は、育児時短就業と取り扱います。

Q61 出産に伴いフルタイムの仕事を退職し、出産後にしばらくしてからパートタイムなどで再就職した場合は、育児時短就業給付金の受給資格はありますか。

被保険者が子を養育するために短時間正社員、パートタイム労働者等に転職したことに伴い、転職前と比べて1週間当たりの所定労働時間が短縮されている場合は、育児時短就業と取り扱います。

ただし、育児時短就業給付金を受給するためには、育児時短就業開始日前2年間に賃金基礎支払日数が11日以上ある（ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上ある）完全月が12か月あることが必要です。転職前に被保険者でなかった期間が長い場合は、この要件を満たさないことがあります。

(例) 令和7年6月に出産に伴い5年務めたフルタイムの仕事を退職し、令和7年8月に出産、しばらくは育児に専念したのち、令和8年8月にパートタイムの仕事に就いた場合  
令和8年8月を育児時短就業開始日として、令和8年7月～令和6年8月の2年間に賃金基礎支払日数が11日以上ある（ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上ある）完全月が12か月あることが必要ですが、令和7年6月～令和6年8月の11か月しかないため、受給資格を満たしません。

Q62 フレックスタイム制などの労働時間制度の適用を受けている場合は、どのようなときに育児時短就業となりますか。

フレックスタイム制などの労働時間制度の適用を受けている場合の取扱いは次のとおりです。

・フレックスタイム制の適用を受けている場合

清算期間における総労働時間を短縮して就業するときは、清算期間における就業を育児時短就業として取り扱います。清算期間における総労働時間は変更せず、フレキシブルタイムの一部又は全部の勤務を行わないことで、清算期間毎に欠勤控除を受けるときは、育児時短就業と取り扱いません。

- ・変形労働時間制の適用を受けている場合

対象期間の総労働時間を短縮して就業するときは、対象期間における就業を育児時短就業として取り扱います。対象期間の総労働時間を短縮しないときの対象期間中の1週間の平均労働時間を下回る期間（いわゆる閑散期）は育児時短就業と取り扱いません。

- ・裁量労働制の適用を受けている場合

みなし労働時間を短縮して就業するときは、短縮後のみなし労働時間が適用される就業を育児時短就業として取り扱います。

Q63 シフト制で働いている場合は、どのようなときに育児時短就業となりますか。

労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間ごとに作成される勤務割や勤務シフトなどにおいて初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような形態（いわゆるシフト制）で就業する場合は、育児時短就業開始日前後の実際の労働時間に基づいて1週間当たりの平均労働時間を算定し短縮が確認できるときは、育児時短就業と取り扱います。

Q64 育児時短就業給付金の支給を受けることができる期間は、いつからいつまでですか。

育児時短就業給付金は、育児時短就業を開始した月から育児時短就業の終了月までの各暦月ごとに支給の判定がされ、支給されます。

ただし、次のいずれかに該当する場合は、支給終了となります。

- ① 子が2歳に達した場合（2歳の誕生日の前々日が属する月まで）
- ② 月の中で退職等により被保険者でなくなった場合（前の月まで）
- ③ 産前産後休業、育児休業又は介護休業を開始した場合（開始日の属する月まで）
- ④ 高年齢雇用継続給付の受給対象となった場合（前の月まで）
- ⑤ 別の子の育児時短就業を開始した場合（開始日の属する月まで）
- ⑥ 子の死亡等により子を養育しなくなった場合（当該月まで）

Q65 育児時短就業給付金の支給を受けている途中に、産前産後休業や育児休業を開始した場合はどうなりますか。

育児時短就業給付金を受けている途中に、次の（1）～（4）のいずれかに該当することとなった場合は、育児時短就業給付金の支給は終了します。

- （1） 育児時短就業に係る子が2歳に達したこと
- （2） 産前産後休業、育児休業または介護休業を開始したこと（※開始日の前日が属する月までが支給対象）
- （3） 育児時短就業に係る子とは別の子を養育するために育児時短就業を開始したこと
- （4） 子の死亡その他の事由により、子を養育しないこととなったこと

(例1) 子Aについて育児時短就業中に、4月15日から子Bについて産前休業を開始した場合

4月までは子Aに係る育児時短就業給付金の支給対象月と取り扱います。

(例2) 子Aについて育児時短就業中に、4月15日から子Bについて育児時短就業を開始した場合

3月までは子Aに係る育児時短就業給付金の支給対象月、4月からは子Bに係る育児時短就業給付金の支給対象月と取り扱います。

Q66 育児時短就業給付金の支給要件を教えてください。

育児時短就業給付金は、次の(1)～(4)を全て満たす支給対象月について支給されます。

- (1) 初日から末日まで続けて、被保険者である月
- (2) 育児時短就業した期間がある月
- (3) 初日から末日まで続けて、育児休業給付または介護休業給付を受給していない月
- (4) 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

(支給対象となる育児時短就業(個別ケース))

Q67 (★) 所定労働時間を短縮していませんが、育児時短就業給付金は、子の送迎などで早退・欠勤等をしたことにより、労働時間が短くなり賃金下がった場合でも対象になりますか。

所定労働時間を短縮していることが必要になりますので(※)、支給対象になりません。

※シフト制で就労する場合はQ63を参照してください。

Q68 フレックスタイム制で精算期間における総労働時間は短縮せず、勤務を行わないことで清算期間毎に欠勤控除をしている場合は対象になりますか。

総労働時間が減少していない場合は、所定労働時間を短縮することによる就業ではないため、育児時短就業と取り扱いません。

ただし、清算期間の総労働時間を短縮して就業する場合は、所定労働時間を短縮して就業となるため、単に賃金計算の便宜のために欠勤控除をしているとしても、別途総労働時間を短縮していることが育児短時間勤務申出書・出勤簿・タイムカード等により確認できれば、育児時短就業と取り扱い、育児時短就業給付金の支給要件を満たせば、支給対象となります。

Q69 (★) 派遣労働者でも、育児時短就業の対象となりますか。

派遣労働者の場合でも、育児に伴う時短勤務のために派遣先や派遣契約の変更を派遣元事業主に申し出て認められ、所定労働時間が短縮となったときには育児時短就業となります。

Q70 (★) 産後休業後、育児休業を取得せずに育児時短就業を開始した場合も、育児時短就業給付金の対象となりますか。

原則、育児時短就業を開始する前の2年間の中で賃金を11日以上分もらった月が12か月以上あるなどの条件を満たしていれば、対象になります。

Q71 (★) 育児時短就業はその初日及び末日とする日を明らかにした被保険者からの申出が必要とのことですが、末日を明らかにせず、本来の所定時間に戻ることを前提としていない場合は育児時短就業給付の対象とならないということでしょうか。(例：一時的な時短措置ではなく、労働契約の変更により従前より労働時間が短くなった場合など)

本来の所定時間に戻ることを前提としていない育児時短勤務であることをもって直ちに支給対象外となることはありません。

ただし、週所定労働時間が20時間未満の育児時短勤務については、子が小学校の始期に達するまでに週20時間以上の労働条件に復帰することが就業規則、労働条件通知書等の書面により確認できなければ、雇用保険の被保険者資格を喪失することになり、支給対象になりません。

Q72 (★) 週所定労働時間が20時間未満で時短勤務をしています、子の小学校入学時にはフルタイムに戻ることを口頭で約束している場合、対象になりますか。

週所定労働時間が20時間未満の育児時短勤務については、子が小学校の始期に達するまでに週20時間以上の労働条件に復帰することが就業規則等の書面により確認できなければ、雇用保険の被保険者資格を喪失することになり、支給対象になりません。

(支給額)

Q73 育児時短就業給付金の支給額は、どのように計算されるのですか。

育児時短就業給付金の支給額は、支給対象月に支払われた賃金額と育児時短就業開始時賃金月額(※1)を比較し、次の1～3のとおり計算します。

1. 支給対象月に支払われた賃金額が、育児時短就業開始時賃金月額の90%以下の場合  
育児時短就業給付金の支給額 = 支給対象月に支払われた賃金額 × 10%

2. 支給対象月に支払われた賃金額が、育児時短就業開始時賃金月額の 90%超～100%未満の場合

育児時短就業給付金の支給額 = 支給対象月に支払われた賃金額 × 調整後の支給率  
(※ 2)

3. 支給対象月に支払われた賃金額と、1 または 2 による支給額の合計額が支給限度額 (※ 3) を超える場合

育児時短就業給付金の支給額 = 支給限度額 - 支給対象月に支払われた賃金額

※ 1 育児時短就業開始時賃金月額は、原則として、育児時短就業開始前 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 で除した額に 30 を乗じた額です。ただし、育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始した場合は、当該育児休業給付に係る休業開始時賃金日額に 30 を乗じた額です。

※ 2 支給対象月に支払われた賃金額と支給額の合計が、育児時短就業開始時賃金月額を超えないよう支給率を調整します。

実際の支給率及び早見表は、以下のとおりです。

【調整後の支給率の計算方法】

賃金率 (X) = 支払われた賃金額 ÷ 育児時短就業開始時賃金月額 × 100  
支給率 (Y) = 9,000 ÷ X - 90

計算の結果、端数が生じた場合、賃金率及び支給率については、小数点以下第 3 位を四捨五入して 小数点以下第 2 位まで算定し、支給額については小数点以下を切り捨てて整数とします。

【支給率早見表】

賃金率	支給率	賃金率	支給率
100.00%	0.00%	95.00%	4.74%
99.50%	0.45%	94.50%	5.24%
99.00%	0.91%	94.00%	5.74%
98.50%	1.37%	93.50%	6.26%
98.00%	1.84%	93.00%	6.77%
97.50%	2.31%	92.50%	7.30%
97.00%	2.78%	92.00%	7.83%
96.50%	3.26%	91.50%	8.36%
96.00%	3.75%	91.00%	8.90%
95.50%	4.24%	90.50%	9.45%
		90.00%	10.00%

※ 3 支給対象月に支払われた賃金額が、一定額以上の場合は、給付金が支給されなくなることがあり、このときの基準額を支給限度額といいます。支給限度額は毎年 8 月 1 日に改定されます。

Q74 育児時短就業給付金の支給額は、1 か月でどの程度なのか、例示の金額でもいいので教えてください。

育児時短就業開始時賃金月額が 300,000 円である場合の支給額の例です。

(1) 支給対象月に支払われた賃金額が 200,000 円の場合

支給対象月に支払われた賃金額が、育児時短就業開始時賃金月額の 90% (270,000 円) 以下のため、支給額は、 $200,000 \text{ 円} \times 10\% = 20,000 \text{ 円}$ です。

(2) 支給対象月に支払われた賃金額が 280,000 円の場合

支給対象月に支払われた賃金額が、育児時短就業開始時賃金月額の 90% (270,000 円) 超のため、この場合の支給率は 6.43% となり、支給額は、 $200,000 \text{ 円} \times 6.43\% = 12,860 \text{ 円}$ です。

Q75 育児時短就業給付金が不支給となるのはどのような場合ですか。

次の (1) ~ (3) のいずれかに該当する場合は、その支給対象月の育児時短就業給付金は不支給となります。

(1) 支給対象月に支払われた賃金額が、育児時短就業開始時賃金月額の 100% 以上の場合

(2) 支給対象月に支払われた賃金額が、支給限度額以上の場合

(3) 支給額が、最低限度額 (※) 以下の場合

※ 支給限度額とは逆に、算定された支給額が低額の場合は、給付金が支給されなくなることがあり、このときの基準額を最低限度額といいます。支給限度額は毎年 8 月 1 日に改定されます。

Q76 (★) 1 か月だけ育児時短就業を行い、育児時短就業により低下した賃金が支払われるのは翌月になりますが、この場合支給されますか。

育児時短就業給付金は、支給対象月に実際に支払われた賃金を元に支給額を計算しますので、お尋ねのケースではその月に賃金が支払われていない場合は支給されません。

また、支給額として算定された額が低額の場合は、支給されない場合があります。

(申請手続き)

Q77 育児時短就業給付金の支給申請には、何の書類が必要でしょうか。また、いつまでにどこで申請をすればよいのでしょうか。

育児時短就業給付金の支給申請に必要な書類は次のとおりです。初回の支給申請は、育児時短就業を開始した日の属する月の初日から起算して 4 か月以内に、事業所の所在地を管轄する [ハローワーク](#) に対して行います。なお、ハローワークの受付時間は 8 : 30 ~ 16 : 00 までです。

【初回の支給申請に必要な書類】(※1)

(1) 育児時短就業給付受給資格確認票・(初回) 育児時短就業給付金支給申請書

- (2) 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書・所定労働時間短縮開始時賃金証明書
- (3) (1)(2)に記載した育児時短就業を開始した日、賃金の額と支払い状況、週所定労働時間を確認できる書類（賃金台帳、出勤簿、タイムカード、労働条件通知書など）
- (4) 育児の事実、出産予定日及び出生日を確認できる書類（母子健康手帳（出生届出済証明のページと分娩予定日が記載されたページの写し）など）

【2回目以降の支給申請に必要な書類】（※2）

- (5) 育児時短就業給付金支給申請書（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。）
- (6) (5)に記載した賃金の額と支払い状況、週所定労働時間を確認できる書類（賃金台帳、出勤簿、タイムカード、労働条件通知書など）

※1 (2)及び(4)の書類は、育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始した場合は、提出不要です。

※2 2回目以降の申請の提出時期は、ハローワークから交付する「育児時短就業給付次回支給申請日指定通知書」によって指定されます。

Q78 (★) 育児時短就業給付金の支給申請書の記載方法を教えてください。

まずは、パンフレット「[育児時短就業給付の内容と支給申請手続](#)」の11～13ページをご確認ください。

Q79 (★) 育児時短就業給付金の支給申請に必要な添付書類を教えてください。

初回申請を行う場合は、(1)と(2)に記載した事実が確認できる書類を全て提出してください。

- (1) 育児時短就業を開始した日、賃金の額と支払状況、育児時短就業開始前・開始後それぞれの週所定労働時間を確認できるもの  
賃金台帳、出勤簿、タイムカード、労働条件通知書、育児短時間勤務申出書、育児短時間勤務取扱通知書、就業規則など
- (2) 育児の事実、出産予定日及び出生日を確認できるもの（写し可）  
母子健康手帳（出生届出済証明のページと分娩予定日が記載されたページ）、住民票、医師の診断書（分娩（出産）予定日証明書）など

※育児休業給付の対象となる育児休業後14日以内に、同一の子について育児時短就業を開始した場合、(2)は不要です。

なお、(1)の「育児時短就業開始前・開始後それぞれの週所定労働時間を確認できるもの」は、適用されている労働時間制度ごとの必要書類を例示すると以下のとおりです。

労働時間制度	時短就業開始前	時短就業開始後
通常	就業規則、労働条件通知書	育児短時間勤務申出書、育児短時間勤務取扱通知書、変更後の労働条件通知書
フレックスタイム制	就業規則、労働条件通知書、労使協定	① 育児短時間勤務申出書、育児短時間勤務取扱通知書、変更後の労働条件通知書 ② 精算期間ごとの勤務状況が確認できる書類（勤務表等）
裁量労働制	就業規則、労働条件通知書、労使協定	① 育児短時間勤務申出書、育児短時間勤務取扱通知書 ② 対象期間ごとの勤務状況が確認できる書類（勤務表等）
変形労働時間制	就業規則、労働条件通知書、時間外労働・休日労働に関する協定届	① 育児短時間勤務申出書、育児短時間勤務取扱通知書 ② 対象期間ごとの勤務状況が確認できる書類（勤務表等）
シフト制	時短勤務開始前 6 か月のタイムカード	支給対象月のタイムカード

Q80 （★）育児休業から引き続き育児時短就業を開始した場合、育児時短就業給付金の支給申請のみすれば受給できますか。

育児時短就業給付金の支給を受けるためには、育児時短就業開始時賃金の届出と受給資格確認を行う必要があります（初回の支給申請と同時可）。

育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始した場合は、育児時短就業開始時賃金の届出は不要ですが、受給資格確認は必要ですので初回手続きには「育児時短就業給付受給資格確認票・（初回）育児時短就業給付金支給申請書」により申請してください。

Q81 （★）雇用保険被保険者休業開始時・所定労働時間短縮開始時賃金証明書について、2 年以上遡ることができるのはどのような場合ですか。

賃金証明書には、原則、育児時短就業開始前の 2 年間まで賃金額を記載しますが、妊娠・出産・育児、疾病・負傷等により 30 日以上賃金の支払いを受けていない期間がある場合には当該期間を 2 年間に加算することができます（合計で最長 4 年間まで）。

Q82 育児時短就業給付金の支給申請は、被保険者が行うのでしょうか。

育児時短就業給付金の申請手続は、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。

Q83 (★) 支給申請書の出産予定日欄はなぜ記入する必要があるのか。

男性（または女性で子が養子の場合）は、出産予定日より後に子が出生した場合、出産予定日から育児時短就業を行うことができるため、それを確認するためです。（その際、出産予定日の確認できる資料（母子健康手帳（出生届出証明のページ）または医師の診断書（分娩（出産）予定日証明書））を添付資料として提出いただく必要があります。）

上記の場合以外は記入しなくても問題ありません。

Q84 (★) 支給申請書の本来の所定労働時間とは何を記入すればいいですか。

育児時短就業を行わない場合に、事業所において被保険者に適用される週所定労働時間を記入してください。

特別な労働時間制度の適用を受けている場合の計算方法は、以下のとおりです。（※雇用契約書等で明示されている場合は、雇用契約書等を提出すれば、計算不要です。）

- ・フレックスタイム制、変形労働時間制の適用を受けている場合  
清算期間（対象期間）の総労働時間 ÷ 清算期間（対象期間）の月数 × 12 月 ÷ 52 週
- ・裁量労働者制の適用を受けている場合  
1 日のみなし労働時間 × 5 日
- ・いわゆる「シフト制」で就労する場合  
該当期間の実際の労働時間 ÷ （該当期間の暦日数 ÷ 7 日）

- ※ 1 いずれも計算結果に端数が生じたときは、分単位未満を切り捨ててください。
- ※ 2 シフト制の該当期間とは、育児時短就業開始時賃金月額算定の用いた 6 か月間をいいます。
- ※ 3 法定労働時間（1 日 8 時間・1 週 40 時間又は 44 時間）を超えないものに限りです。
- ※ 4 括弧内に端数が生じた場合は小数点第 3 位を四捨五入してください。

なお、厚生労働省ホームページに週所定労働時間の計算に用いる「[週所定労働時間算定補助シート](#)」を掲載していますのでご活用ください。

Q85 (★) 支給申請書の週所定労働時間欄は、支給対象月の週所定労働時間と、支払われた賃金額の支払対象期間のどちらの週所定労働時間を記入すればいいですか。

支給対象月の週所定労働時間を記入してください。

なお、特別な労働時間制度の適用を受けている場合は、支給対象月ごとに週所定労働時間の算定が必要です。算定方法はQ84を参照してください。

Q86 (★) 育児時短就業を開始した日や週所定労働時間等を確認できる書面を作成していない場合はどうすればいいですか。

時短就業に関する確認書類が無い場合は、「[育児時短就業期間等に係る証明書](#)」をご提出ください。

Q87 (★) 育児時短就業給付金の受給の途中で、「本来の週所定労働時間」が変更になった場合、確認書類を提出する必要がありますか。

事業所における所定労働時間の引き下げなどによって、被保険者に適用される本来の週所定労働時間に変更された場合は、支給申請書の「本来の週所定労働時間（変更があった場合）」に記載し、就業規則などの本来の週所定労働時間を確認できるものを提出してください。

Q88 育児時短就業給付金における「支給対象月に支払われた賃金額」とは何ですか。

育児時短就業給付金における「支給対象月に支払われた賃金額」とは、各支給対象月に実際に支払われた賃金額のことをいいます。育児時短就業給付金では、その支給決定を迅速に行うために、「支給対象月に支払われた賃金額」を考えるにあたり、賃金の支払対象となった期間ではなく、賃金の支払日が支給対象月内にある賃金を対象としています。

なお、賃金証明書の取扱いとは異なり、時間外勤務手当（残業代）については、対象月の賃金に参入しますが、「支給対象月に支払われた賃金額」には当該月に実際に支払われた額をそのまま記載してください。

Q89 各支給対象月に支払われた賃金額について、高年齢雇用継続給付においては欠勤、遅刻、早退等があった場合に「みなし賃金額」を算定しますが、育児時短就業給付金においても「みなし賃金額」は算定しますか。

育児時短就業給付金においては、高年齢雇用継続給付と異なり「みなし賃金額（※）」という考え方はないため、「みなし賃金額」の算定は不要です。

※高年齢雇用継続給付では、被保険者本人や事業主に責任がある場合等の理由により、各月に支払われた賃金が減額した場合には、その減額された額が支払われたものとして、賃金額を算定します。これを「みなし賃金額」といいます。

Q90 通勤手当（定期代）が毎月ではなく、6ヶ月に一度支払われる場合、支給申請書の「支払われた賃金額」欄にはどのように記載するのですか。

1 カ月ごとの各月に算定の事由が生じるものの、支払事務の便宜等のため数カ月分一括して支払われる賃金については、当該賃金が実際に支払われた月を含め、それ以降の月に割り振って計上します。質問の場合は、通勤手当（定期代）を6で除した額が、実際に支払われた月以後の6の支給対象月に支払われたものとして支給申請書に記載してください。なお、割り切れない場合は端数を最後の月に計上してください。

（例）6か月分の通勤手当 80,000 円が5月に一括して支払われた場合

通勤手当 80,000 円を5月から9月の5か月に 13,333 円、10月に 13,335 円を分けて計上します。

なお、会社としては、4月から9月分の通勤手当であっても、通勤手当が実際に支払われた月以後に分けて計上してください。

なお、育児時短勤務開始前に支払われた通勤手当については、計上不要であり、育児時短勤務開始後に支払われた場合に計上してください

Q91 （★）給料が20日締め、翌月10日支払いの事業所において、支給対象月が4月と5月の場合、添付する賃金台帳とタイムカードはいつの分になりますか。

支給対象月における賃金額、及び週の所定労働時間が短縮されているかを確認するため、賃金台帳はその対象月の期間内に払われたもの、タイムカードは対象月に実際に勤務したものを添付してください。

ご質問の場合、賃金台帳は3月分（2/21～3/20、4/10 支払い）と4月分（3/21～4/20、5/10 支払い）を、タイムカードは4月分（4/1～4/30）と5月分（5/1～5/31）を添付してください。

（再度の時短就業・転職の取扱い）

Q92 育児休業や本来の週所定労働時間に復帰したことにより育児時短就業が終了した後、同じ子の養育のために再度時短就業をすることとなった場合は、育児時短就業給付金の対象となりますか。また、対象となる場合はどのように手続きが必要ですか。

育児時短就業給付金の対象となる時短就業に回数の制限はありませんので、再度の育児時短就業をしている各月について、Q66の支給要件を満たしている場合は育児時短就業給付金の対象となります。

同じ子について再度の育児時短就業を開始した場合は、育児時短就業給付金の支給を受けようとする月の初日から起算して4か月以内に、Q77【2回目以降の申請に必要な書類】の（5）及び（6）を事業所の所在地を管轄するハローワークに提出してください。

Q93 育児時短就業給付金の支給を受けている途中にパートタイムや短時間正社員として転職しました。転職先でも雇用保険の被保険者となり、転職前と同じ2歳未満の子を養育しながら働いているのですが、育児時短就業給付金の対象となりますか。また、対象となるときはどのような手続が必要ですか。

パートタイムや短時間正社員として転職した場合であっても1週間当たりの所定労働時間が以前に被保険者であった事業所と比較して短いときは、育児時短就業として育児時短就業給付金の対象となります。

ただし、転職によって被保険者期間に空白期間がある場合は、その間に基本手当等の受給資格決定を受けていないことが必要です。

転職先で育児時短就業を開始した場合は、育児時短就業給付金の支給を受けようとする月の初日から起算して4か月以内に、Q77【2回目以降の申請に必要な書類】の(5)及び(6)を事業所の所在地を管轄するハローワークに提出してください。

なお、(5)の書類はハローワークで再交付を受けることができます。

Q94 (★) 転職先で育児時短就業を行った場合は、育児時短就業給付金の対象となりますか。

転職先で育児時短就業を行う場合で、育児時短就業を行わない場合に適用される週所定労働時間と比べて、所定労働時間が短縮している場合に対象となります。

その他条件・手続きについては、Q93を参照してください。

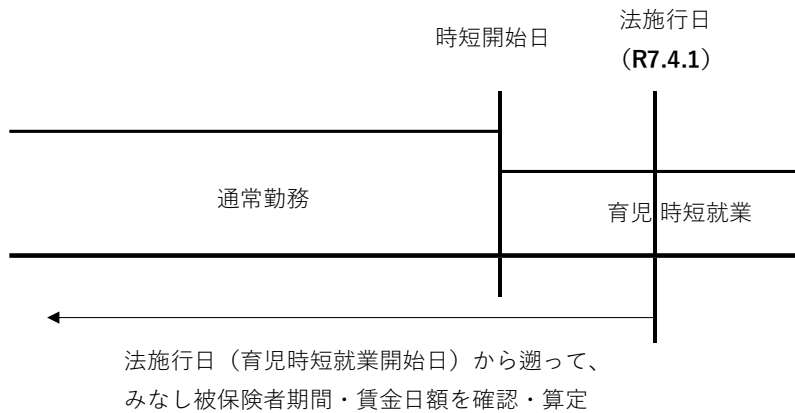
(経過措置の取扱い)

Q95 令和7年4月以前から育児のために時短勤務を行っていますが、育児時短就業給付金の支給要件に該当しますか。

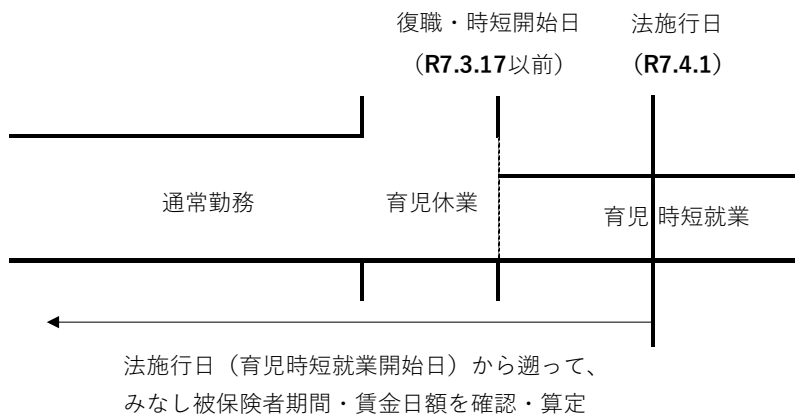
育児時短就業給付金は、令和7年4月1日以後に育児時短就業を開始した方が対象となりますが、令和7年4月1日前より育児時短就業に相当する就業を行っている方については、令和7年4月1日を育児時短就業を開始した日とみなしてQ58の受給資格、Q66の支給要件を満たす場合は、令和7年4月以降の各月を支給対象月として支給します。

ただし、受給資格・支給要件を満たす場合であっても、支給対象月に支払われた賃金額が、令和7年4月1日を育児時短就業を開始した日とみなして算定された育児時短就業開始時賃金月額より低下していない支給対象月は不支給となりますので、あらかじめご了承ください。

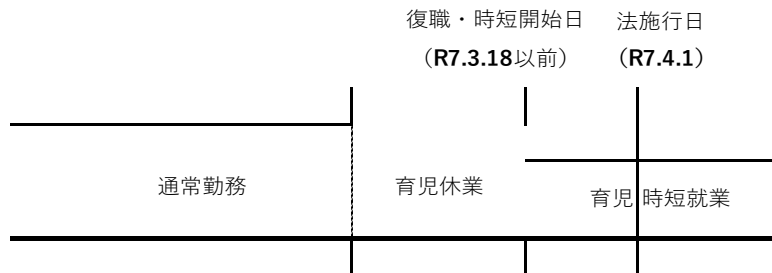
### 例 1 令和 7 月 4 月 1 日前に育児時短就業を開始していた場合



### 例 2 令和 7 月 4 月 1 日前に育児休業に引き続く育児時短就業を開始していた場合①

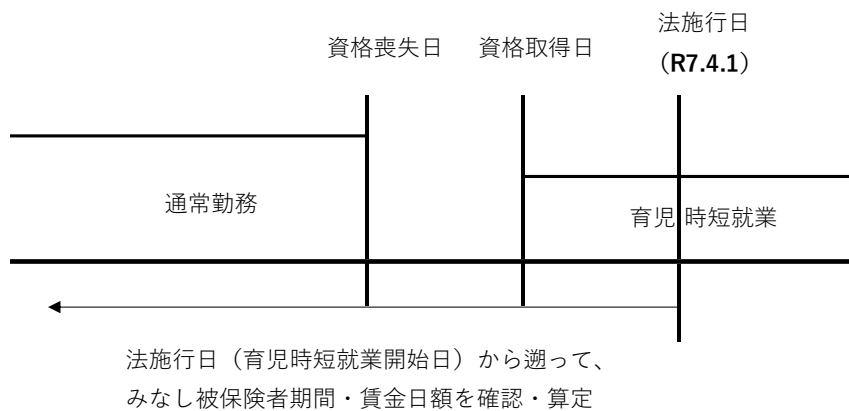


### 例 3 令和 7 月 4 月 1 日前に育児休業に引き続く育児時短就業を開始していた場合②



育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き同一の子について育児時短就業を開始した場合（Q59参照。）に該当するため、みなし被保険者期間の確認は要さず、育児休業給付に係る休業開始時賃金日額を賃金日額とする。

#### 例4 令和7年4月1日前にパートタイム労働者等に転職していた場合



Q96 (★) 令和7年4月以前から育児のために時短勤務を行っていますが、最長でいつまで支給されますか。

育児時短就業給付は、最大で子が2歳に達する日の前日（2歳の誕生日の前々日）が属する月まで支給されます。

ただし、受給資格・支給要件を満たす場合であっても、支給対象月に支払われた賃金額が、令和7年4月1日を育児時短就業を開始した日とみなして算定された育児時短就業開始時賃金月額より低下していない支給対象月は不支給となります。

Q97 (★) 令和7年4月以前から育児のために時短勤務を行っている場合、育児時短就業開始時賃金月額はどのように算定されますか。

令和7年4月1日より前から育児時短勤務を行っている場合は、令和7年4月1日を育児時短勤務の開始日とみなして、育児時短就業開始時賃金を計算することになります。

このため、原則、令和7年4月1日より前の6か月の賃金を元に算定するため、時短勤務中の賃金額で計算される場合があります。

なお、4月1日以降の育児時短勤務により支払われた賃金額が、育児時短開始時賃金より低下しなければ、育児時短就業給付金は支給されません。

#### 【育児休業等給付共通の質問】

Q98 育児休業等給付はどのくらいで口座に入金されますか。

育児休業等給付の各給付金の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。

Q99 (★) 自分の育児休業等給付の申請を事業主がしているか確認できますか。

ハローワークで申請状況をお答えできませんので、事業主にご確認いただきますようお願いします。

Q100 育児休業等給付は、課税されますか。

育児休業等給付は非課税所得なので、課税対象となりません。

Q101 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。