

育児休業等給付・育児時短就業給付の概要と実務対応

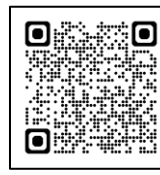


2025年4月新設制度 | 実務担当者向け

～支給要件・支給金額・申請手続き・注意点まで～

 支給要件  支給金額  申請手続き  注意点

令和7年9月17日



育児休業等給付の内容と 支給申請手続

被保険者・事業主の皆さまへ

～育児休業等給付について～

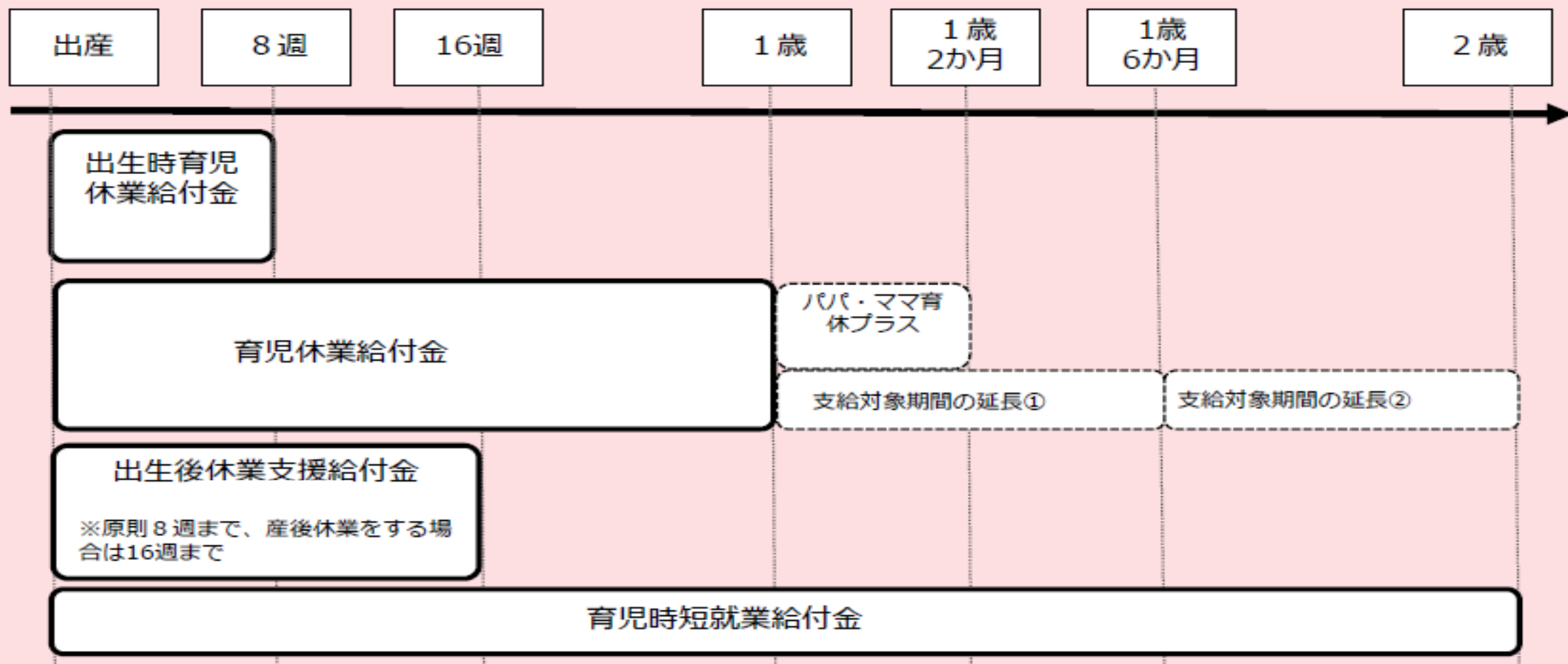
全体像

パンフレットより

- 育児休業等給付には、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、育児時短就業給付金があります。

※ 出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金は、2025（令和7）年4月1日に創設された給付金です。

各給付金の対象範囲



雇用保険制度による育児のための給付金

育児休業等給付金

◆子を養育するための休業をした場合に受け取ることができる

・出生時育児休業給付金 ・育児休業給付金

！ R7年4月新設 ・出生後育児休業給付金 … 上乗せ支給として

◆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

！ R7年4月新設 ・育児時短就業給付金

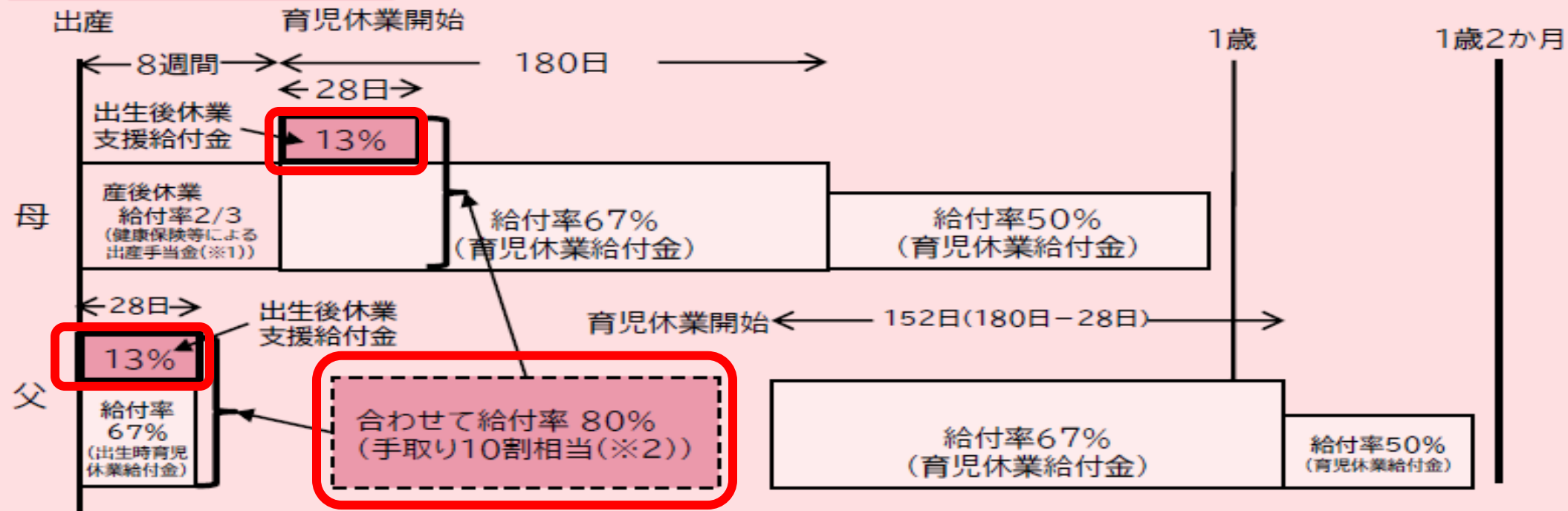
支給額のイメージ

パンフレットより

- 出生後休業支援給付金は、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給を受ける者が、一定の要件を満たした場合に上乗せで支給される給付金です。

支給額のイメージ

※パパ・ママ育休プラス制度（P25～）を活用した場合のイメージを記載しています。



- ※1 出産手当金につきましては、ハローワークが取り扱う制度ではありません。ご自身が加入している健康保険等の運営機関へお問い合わせください。
- ※2 育児休業中は申出により健康保険・厚生年金保険料が免除され、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はありません。また、育児休業等給付は非課税です。このため、休業開始時賃金日額の80%の給付率で手取り10割相当の給付となります。ただし、休業開始時賃金日額の上限額（P5及びP16参照）があることにご留意ください。
- ※3 就労状況・賃金支払状況により出生時育児休業給付金または育児休業給付金が不支給となった場合は、出生後休業支援給付金の支給は行いません。

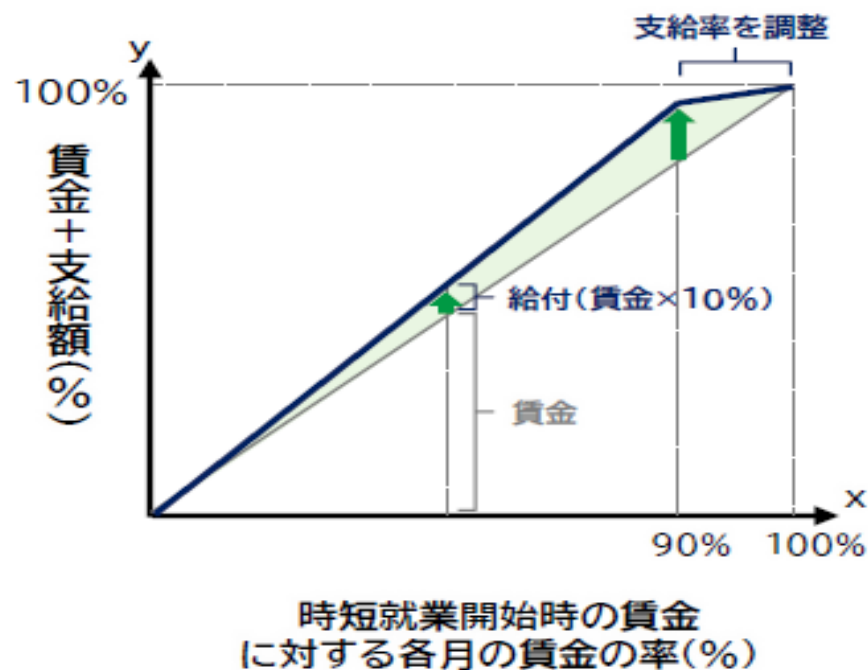
- 育児時短就業給付金は、2歳に満たない子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に、賃金が低下するなど一定の要件を満たしたときに支給される給付金です。

支給額のイメージ

育児時短就業給付金の支給額は、原則として次のとおりです。

育児時短就業中の各月に支払われた賃金額 × 10%

ただし、支給額と各月に支払われた賃金額の合計が、育児時短就業開始時の賃金額を超えないように、支給率を調整します。



- (注1) 育児時短就業開始時の賃金月額、算定した額が483,300円を超える場合は、483,300円となります。また、算定した額が90,420円を下回る場合は、90,420円となります。
- (注2) 育児時短就業給付金には、471,393円の支給限度額がありますので、各月に支払われた賃金の額に支給額を加えた額が471,393円を超える場合は、471,393円から各月に支払われた賃金の額を減じた額が支給額となります。
- (注3) また、支給額が2,411円を超えない場合は、育児時短就業給付金は支給されません。
- (注4) なお、(注1)から(注3)までの金額は、2026(令和8)年7月31日までの額です。「毎月勤労統計」の平均定期給与額により毎年8月1日に改定されます。

⇒詳しくは、5・6頁をご覧ください。

◆出生後支援給付金は、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の上乗せとして支給される

- 合わせて給付率80%、手取り100%相当を支給する

- 出生後支援給付金のみが単独で支給されることはない(上乗せとして支給)

◆育児時短就業給付金は、各月に支払われた賃金の10%

- 支払われた賃金が育児時短就業開始時賃金月額90%超～100%の場合、支給率が調整され、育児時短就業開始時賃金月額を超えないようにされている

1 出生時育児休業給付金・出生後休業支援給付金

(1-1) 出生時育児休業給付金の支給要件

① 「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」までの期間内（⇒例1、2参照）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、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です。
- ・ 産後休業（出生日の翌日から起算して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。
- ・ 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（ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が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（10頁参照）。

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10日」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（3頁参照）。

（期間を定めて雇用される方の場合）

④ 子の出生日※1から起算して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

(1-2) 出生後休業支援給付金の支給要件

2025（令和7）年4月から「出生後休業支援給付金」が創設されました。
次の要件を満たす方は、2025年4月以後の産後パパ育休（出生時育児休業）に対して、
出生時育児休業給付金に加えて出生後休業支援給付金が支給されます。

① 同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休（出生時育児休業）を通算して14日以上取得した被保険者であること。

- ・ 2025（令和7）年4月1日より前から引き続いて産後パパ育休（出生時育児休業）をしている場合は、2025（令和7年）年4月1日以後の産後パパ育休（出生時育児休業）が14日以上取得されている必要があります。
- ・ 産後パパ育休の期間（例1、2の期間）に育児休業給付金が支給される育児休業を取得している場合は、その日数も通算します。

② 被保険者の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」（13頁参照）に該当していること、または、被保険者の配偶者も産後パパ育休の期間（例1、2の期間）に通算して14日以上育児休業を取得したこと。

配偶者が子を出産している場合（被保険者が父親、かつ、子が養子でない場合）は、子の出生日の翌日時点で配偶者が「配偶者の育児休業を要件としない場合」（13頁参照）のいずれかの事由（主に、「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」のいずれか）に該当するため、②の要件を満たすことになります。

出生後休業支援給付金の支給要件の詳細は、13～15頁を参照してください。

◆出生時育児休業給付金

- ① 「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」までの期間内（⇒例1、2参照）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）。

⇒不利にならないように、期間は最大限で取っている。
4週間（28日）以内の期間を定めて取得すること。（2回まで分割取得可）

- 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（ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が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

- 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。

⇒育児休業給付金と書きぶりは同じだが、分単位の端数処理が違う。ここでは切り捨て
また、休業期間を対象とした賃金の取り扱いにも違いがある。

（期間を定めて雇用される方の場合）

- ④ 子の出生日※¹から起算して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。

⇒雇用の継続が制度目的

(1-1) 育児休業給付金の支給要件

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（出生日の翌日から起算して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。
- ・ 休業開始後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は、それらの休業の開始日の前日をもって当初の育児休業給付金は終了します。
- ・ 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（ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上の）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（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。

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（10日を超える場合は就業した時間数が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

◆育児休業給付金

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 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（ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が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

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。

⇒出生時育児休業給付金と書きぶりは同じだが、分単位の端数処理が違う。ここでは切り上げ
また、休業期間を対象とした賃金の取り扱いにも違いがある。

（期間を定めて雇用される方の場合）

④ 子の出生日※¹から起算して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。

⇒雇用の継続が制度目的

2025（令和7）年4月から「出生後休業支援給付金」が創設されました。次の要件を満たす方は、2025年4月以後の育児休業に対して、育児休業給付金に加えて出生後休業支援給付金が支給されます。

① 同一の子について、育児休業給付金が支給される育児休業を対象期間※¹に通算※²して14日以上取得した被保険者であること。

※¹ 対象期間とは、次の期間をいいます。

- ・ 被保険者が産後休業をしていない場合（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。⇒ 例1、2参照
- ・ 被保険者が産後休業をした場合（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。⇒ 例3、4参照

※² 出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休（出生時育児休業）を取得している場合は、その日数も通算します。

➤ 2025（令和7）年4月1日より前から引き続いて育児休業をしている場合は、下線部分を「2025（令和7）年4月1日」として要件を確認します。

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※¹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※²」に該当していること。

※¹ 被保険者の配偶者がする育児休業は、被保険者の配偶者が雇用保険被保険者の場合は、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となり、給付金が支給決定されていることを確認します。被保険者の配偶者が公務員（雇用保険被保険者である場合を除く。）の場合は、各種法律（国会職員の育児休業等に関する法律第3条第2項、国家公務員の育児休業等に関する法律第3条第2項（同法第27条第1項及び裁判所職員臨時措置法（第7号に係る部分に限る。）において準用する場合を含む。）、地方公務員の育児休業等に関する法律第2条第2項、裁判官の育児休業に関する法律第2条第2項）の規定による請求に係る育児休業となります。

※² 配偶者の育児休業を要件としない場合とは、次の1～7の場合であり、子の出生日の翌日において、これらのいずれかに該当する場合は、配偶者が育児休業を取得していなくても②の要件を満たすこととなります。

世帯全体で育児を行うこ とを後押しする

◆出生後育児休業給付金

- ① 同一の子について、育児休業給付金が支給される育児休業を対象期間※¹に通算※²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日以上の育児休業※¹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※²」に該当していること。

① 雇用保険被保険者 母 又は 父

⇒通算して14日以上取得

② 被保険者の配偶者 母 又は 父

⇒通算して14日以上取得 又は取得を要件としない場合

配偶者の育児休業を要件としない場合

1. 配偶者がいない

配偶者が行方不明の場合も含みます。ただし、配偶者が勤務先において3か月以上無断欠勤が続いている場合または災害により行方不明となっている場合に限りません。

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. 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

「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」(21頁参照)の「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理由」のいずれかに該当する場合は該当します。

◆出生後育児休業給付金

出生時育児休業給付金又は育児休業給付金の**上乗せ支給**



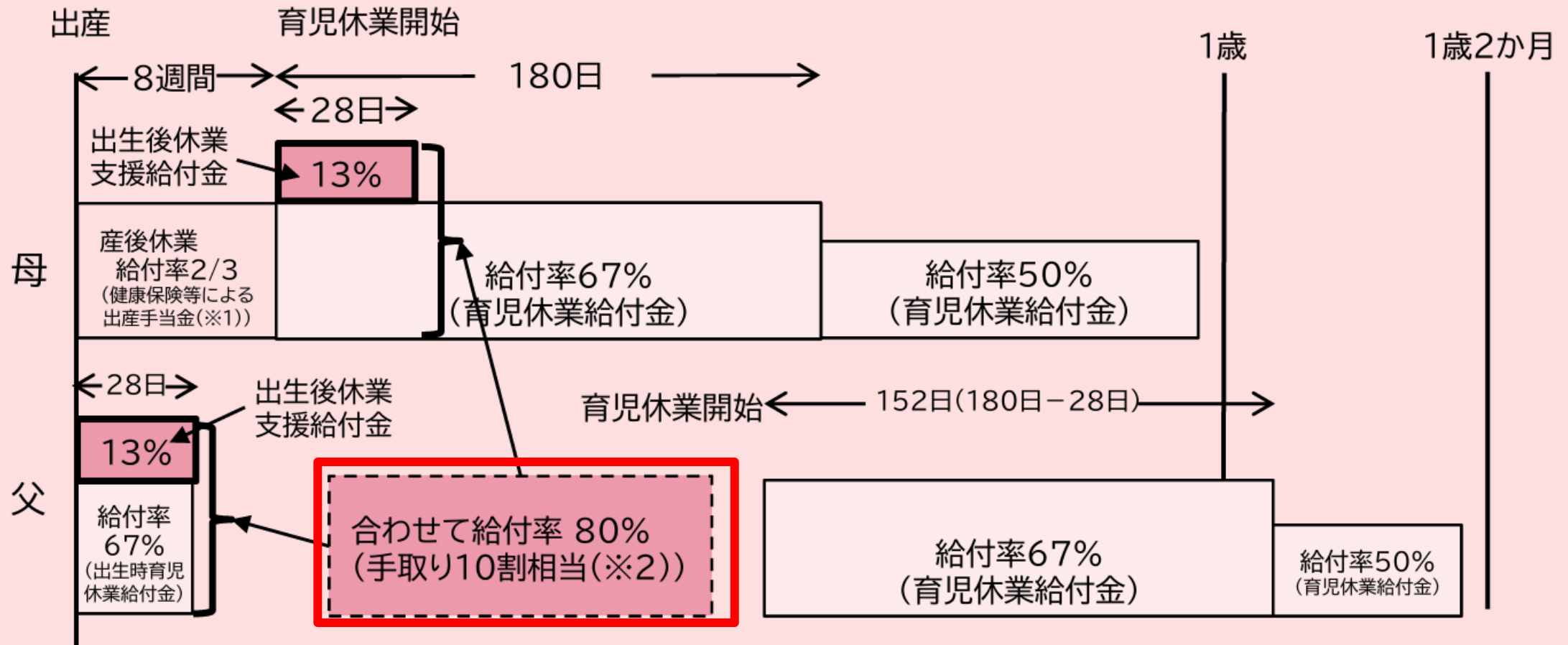
出生時育児休業給付金又は育児休業給付金が支給
されない場合は、出生後育児休業給付金は支給されない

改めて、パンフレットより

- 出生後休業支援給付金は、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給を受ける者が、一定の要件を満たした場合に上乗せで支給される給付金です。

支給額のイメージ

※パパ・ママ育休プラス制度（P25～）を活用した場合のイメージを記載しています。



出生時・出生後育児休業給付金の支給額

パンフレットより

出生時育児休業給付金の支給額

= 休業開始時賃金日額※ × 休業期間の日数（28日が上限） × 67%

出生後休業支援給付金の支給額

= 休業開始時賃金日額※ × 休業期間の日数（28日が上限） × 13%

※ 育児休業給付金と同じです（16頁参照）

合計80%

■ 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	出生時育児休業給付金の支給額	出生後休業支援給付金の支給額
「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×13%
「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×13%
「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	支給されません

令和7年8月1日現在の休業開始時賃金日額の上限額について

上限額 16,110 円

※ 上限額は、毎年8月1日に変更される場合があります。

上限額により支給額を算出。
休業期間中の就労に対して賃金が支払われている場合、
減額される場合や支給されない場合もある。

育児休業給付金の支給額

パンフレットより

育児休業給付金の支給額 =

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

出生後休業支援給付金の支給額 =

休業開始時賃金日額※¹ × 対象期間内の被保険者の休業期間の日数（28日が上限）※⁴ × 13%

■ 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	育児休業給付金の支給額	出生後休業支援給付金の支給額
「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の13%（30%※ ¹ ）以下	休業開始時賃金日額×休業期間の日数×67%（50%※ ² ）	休業開始時賃金日額×休業期間の日数×13%
「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の13%（30%※ ¹ ）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×13%
「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	支給されません

※¹ 支給日数について

- 休業終了日を含まない支給単位期間……………30 日
- 休業終了日を含む支給単位期間……………暦の日数（最後の支給単位期間の初日から休業終了日までの日数）

※ 給付率について

支給日数が育児休業を開始してから通算して 180 日に達するまでの間に限り、給付率が 67%となります。

令和 7 年 8 月 1 日現在の支給上限額について

支給上限額 323,811（給付率 67%）円※（令和 7 年 7 月 31 日まで 315,369 円）

支給上限額 241,650（給付率 50%）円※（令和 7 年 7 月 31 日まで 235,350 円）

※ 支給限度額及び最低限度額は、毎年 8 月 1 日に変更される場合があります。

◆出生時育児休業給付金 …… 受給資格確認と支給申請

- 育児休業が終了してから、2ヶ月を経過する日の属する月の末日まで（育児休業の終了とは、起算日から8週間を経過した又は2回目の休業を終了した場合の、出生後育児休業を取得しうる期間が終了したこと）
- 受給資格の確認と支給申請は同時に行う（⇔ 育児休業給付とは違う）
- 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する
- 出生後休業支援給付金の支給申請をする場合は、原則として一体的に申請する

◆育児休業給付金 …… 受給資格確認と支給申請

- 「支給単位期間」…育児休業を開始した日から起算し1ヶ月ごとに区切った期間（休業開始日から翌月の応当日の前日まで、以下同様）
- 支給単位期間毎に申請を行う
- 受給資格確認・（初回）支給申請**
 - 受給資格確認と初回支給申請を同じに行う場合 …… 育児休業開始日から起算し4ヶ月を経過する日の属する月の末日まで
 - 受給資格確認手続きのみ行う場合 …… 初回の支給申請を行う日まで
- （2回目以降）支給申請** …… 原則として2ヶ月に一度。ハローワークが指定する支給申請期間内に
- 出生後休業支援給付金の支給申請をする場合は、原則として一体的に申請する

◆出生時育児休業給付金 … 提出書類と添付書類

- 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・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
- 添付書類
 - ①育児休業を開始・終了した日、賃金額と支払い状況が分かるもの … 賃金台帳・出勤簿、育児休業申出書等
 - ②育児の事実、出産予定日及び出生日が分かるもの … 母子健康手帳、住民票、医師の診断書等
 - ③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出来る書類 … 後ほど説明

◆育児休業給付金 … 提出書類と添付書類

初回

- 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／出生後休業支援給付金支給申請書
- 添付書類
 - ①育児休業を開始・終了した日、賃金額と支払い状況が分かるもの … 賃金台帳・出勤簿、育児休業申出書等
 - ②育児の事実、出産予定日及び出生日が分かるもの … 母子健康手帳、住民票、医師の診断書等
 - ③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出来る書類 … 後ほど説明

2回目

- ①育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書(HWから交付される)
- 添付書類
 - ①支給申請書の記載内容を確認できるもの … 賃金台帳・出勤簿等

◆配偶者の育児休業取得状況が確認できる書類

- 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・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
- 添付書類
 - ①育児休業を開始・終了した日、賃金額と支払い状況が分かるもの … 賃金台帳・出勤簿、育児休業申出書等
 - ②育児の事実、出産予定日及び出生日が分かるもの … 母子健康手帳、住民票、医師の診断書等
 - ③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出来る書類 … 後ほど説明

◆「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が確認できる書類

- 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／出生後休業支援給付金支給申請書
- 添付書類
 - ①育児休業を開始・終了した日、賃金額と支払い状況が分かるもの … 賃金台帳・出勤簿、育児休業申出書等
 - ②育児の事実、出産予定日及び出生日が分かるもの … 母子健康手帳、住民票、医師の診断書等
 - ③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出来る書類 … 後ほど説明

支給対象期間の延長について

延長事由に該当するときは、延長手続きが必要

- ①育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書
- ②市区町村に保育所の利用申込みを行ったときの申込書の写し
- ②市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書など）

確認書類として有効な入所保留通知書等の範囲

注 意

パンフレットより

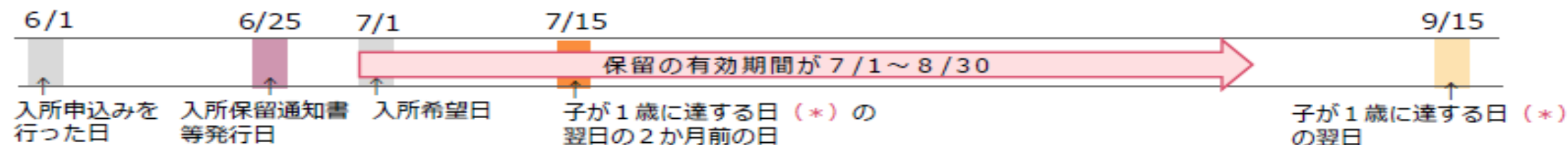
子が1歳に達する日（＊）の翌日時点で保育が実施されないことを確認するため、市区町村が発行する通知は、以下のいずれか1通を提出してください。

- 発行年月日の子が1歳に達する日（＊）の翌日の2か月前（4月入所申込みの場合は3か月前）の日以後の日付となっている入所保留通知書等
- 発行年月日が上記期限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通知が発行されない場合は、育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書の理由欄にその旨を記載の上、直近の入所保留通知書等（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。）

ご注意ください 確認書類として有効とならない入所保留通知書等

次の例は、子が1歳に達する日（＊）の翌日時点で保育が実施されないことが確認できない入所保留通知書等となります。

例2：子が1歳に達する日（＊）の翌日の2か月前の日より前に入所保留通知書が発行されており、保留の有効期間に子が1歳に達する日の翌日が含まれていない場合



※ この場合、6月25日に発行された入所保留通知書等は、9月15日時点で保育が実施されないことが確認できる書類となりません。
⇒延長の要件を満たすためには、8月または9月の入所を申し込む必要があります。

➤ 1歳6か月に達する日後の延長の場合は、「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。



育児時短就業給付の内容と 支給申請手続

被保険者・事業主の皆さまへ

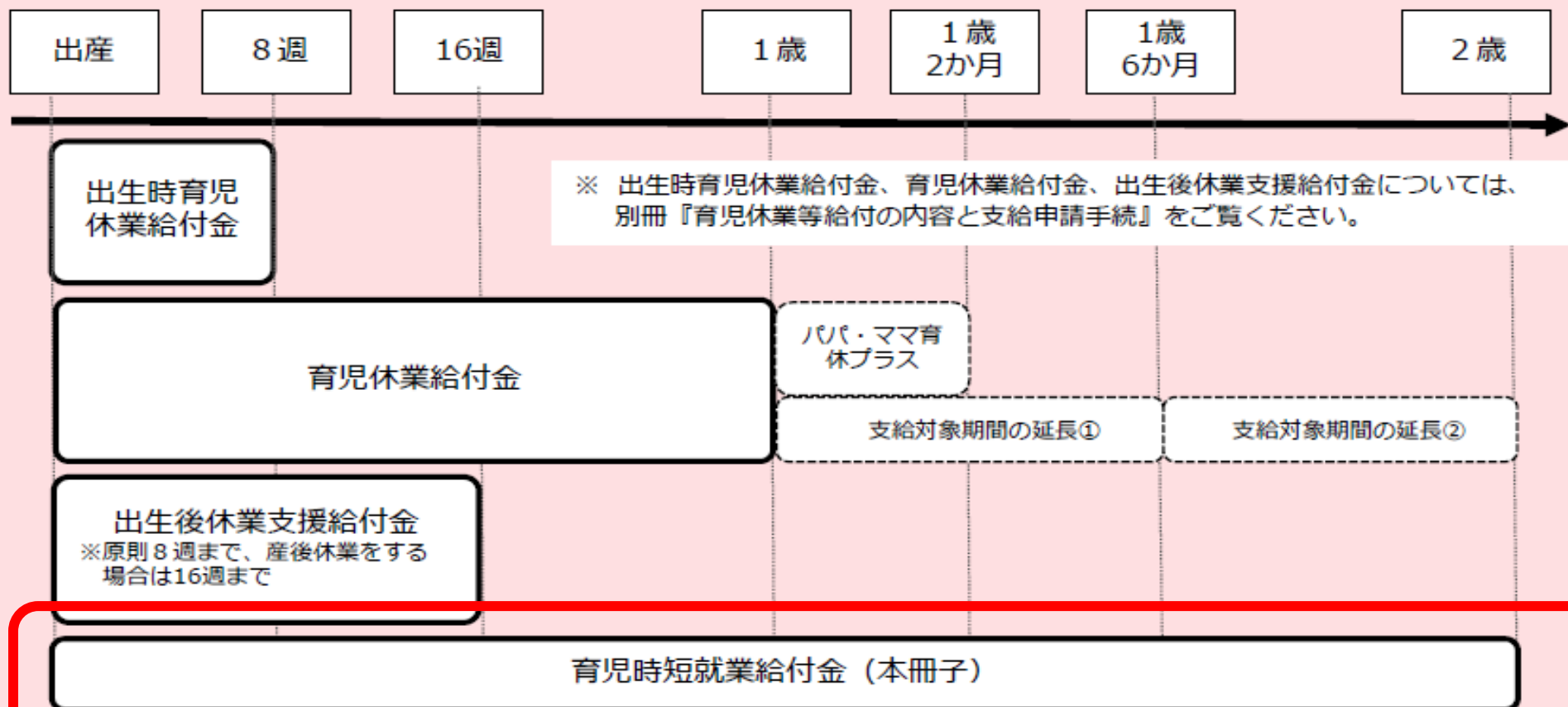
～育児休業等給付について～

□ 育児休業等給付には、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、育児時短就業給付金があります。

※ 出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金は、2025（令和7）年4月1日に創設された給付金です。

※ 産前・産後休業期間は出産手当金の支給を受けられる場合があります。出産手当金につきましては、ご自身が加入している健康保険等の運営機関へお問い合わせください。

各給付金の対象範囲



※ 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については、別冊『育児休業等給付の内容と支給申請手続』をご覧ください。

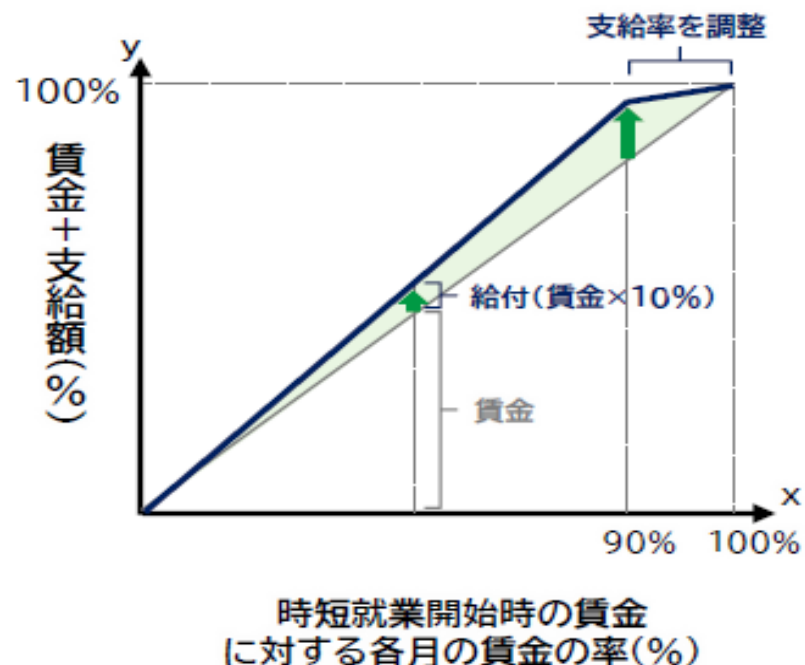
- 育児時短就業給付金は、2歳に満たない子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に、賃金が低下するなど一定の要件を満たしたときに支給される給付金です。

支給額のイメージ

育児時短就業給付金の支給額は、原則として次のとおりです。

育児時短就業中の各月に支払われた賃金額 × 10%

ただし、支給額と各月に支払われた賃金額の合計が、育児時短就業開始時の賃金額を超えないように、支給率を調整します。



(注1) 育児時短就業開始時の賃金月額は、算定した額が483,300円を超える場合は、483,300円となります。また、算定した額が90,420円を下回る場合は、90,420円となります。

(注2) 育児時短就業給付金には、471,393円の支給限度額がありますので、各月に支払われた賃金の額に支給額を加えた額が471,393円を超える場合は、471,393円から各月に支払われた賃金の額を減じた額が支給額となります。

(注3) また、支給額が2,411円を超えない場合は、育児時短就業給付金は支給されません。

(注4) なお、(注1)から(注3)までの金額は、2026(令和8)年7月31日までの額です。「毎月勤労統計」の平均定期給与額により毎年8月1日に改定されます。

⇒詳しくは、5・6頁をご覧ください。

I 育児時短就業給付金の概要

1 支給対象者 ～支給を受けることができる方～

育児時短就業給付金は、次の（１）①・②の要件をいずれも満たす方であって、育児時短就業中の（２）①～④の要件をすべて満たす月について支給されます。

（１）受給資格

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して就業する被保険者であること。

・「被保険者」とは、雇用保険の一般被保険者と高年齢被保険者をいいます。

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こと、

または、育児時短就業開始日前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。

（２）各月の支給要件

① 初日から末日まで続けて、被保険者である月

② 1週間当たりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月

③ 初日から末日まで続けて、育児休業給付又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

(3) 支給対象となる時短就業（育児時短就業）

育児時短就業給付金の支給対象となる時短就業（育児時短就業）とは、2歳に満たない子を養育するために、被保険者からの申出に基づき、事業主が講じた**1週間当たりの所定労働時間を短縮する措置**をいいます。

Point！ 特別な労働時間制度の適用を受けている場合などの取扱い

■ 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、育児時短就業と取り扱います。清算期間における総労働時間は変更せずに、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、育児時短就業と取り扱います。対象期間の総労働時間を変更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、育児時短就業と取り扱います。

■ いわゆる「シフト制」で就労する場合

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。

- ・ 「シフト制」とは、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をいいます。

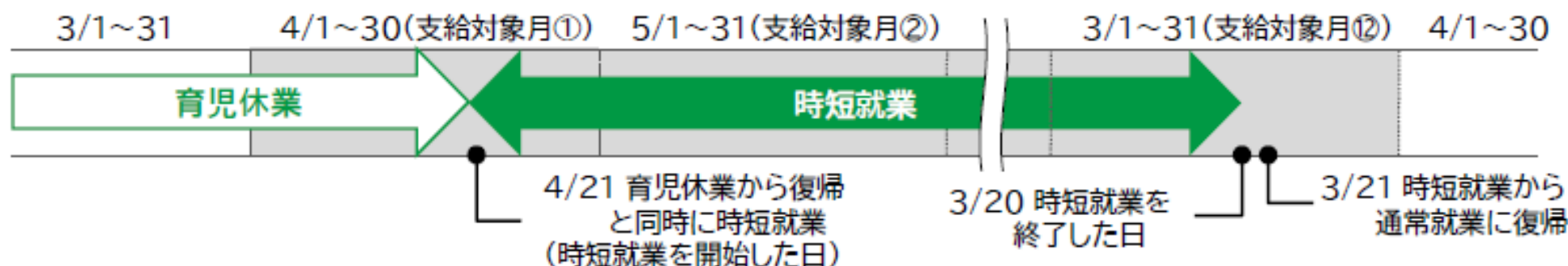
2 支給対象期間 ～支給を受けることができる期間～

パンフレットより

育児時短就業給付金は、原則として育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月について支給します。

この各暦月のことを「支給対象月」といいます。

例 4：月の途中から育児時短就業を開始・終了した場合



ただし、次の①～④の日の属する月までが支給対象月となります。

① 育児時短就業に係る子が2歳に達する日の前日

- ・ 「子が2歳に達する日」とは、2歳の誕生日の前日をいいます。

② 産前産後休業、育児休業または介護休業を開始した日の前日

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日の前月末日 (⇒例5参照)

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日

①2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して就業する被保険者

要件① これからの働き方 … 時短就業すること

②育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始
または、育児時短就業開始前2年間に、完全月(賃金支払基礎日数11日以上、ない場合は時間数80時間以上)が12か月ある

要件② これまでの働き方 … 一定以上、雇用保険に加入した実績

支給対象となる時短就業とは

被保険者からの申出により、事業主が講じた、1週間当たりの所定労働時間を短縮する措置

- 労働条件通知書、育児短時間勤務申出書、就業規則などで、本来の所定労働時間、短縮後の所定労働時間が分かるようにする
- 短縮後の週当たり所定労働時間に上限・下限はなく、わずかでも短縮されていれば対象となりうる
- ただし、週所定労働時間20時間未満は原則対象外(雇用保険資格喪失) ⇒ 例外あり 子が小学校就学の始期に達するまでに週所定20時間以上に復帰することが書面で確認出来る場合は対象

受給資格・支給要件

ポイント

特別な労働時間制度の適用を受けている場合

所定労働時間の計算方法

- フレックスタイム制・変形労働時間制

精算期間(対象期間)の総労働時間 ÷ 精算期間(対象期間)の月数 × 12月 ÷ 52週

- 裁量労働者制

1日のみなし労働時間 × 5日

- いわゆる「シフト制」

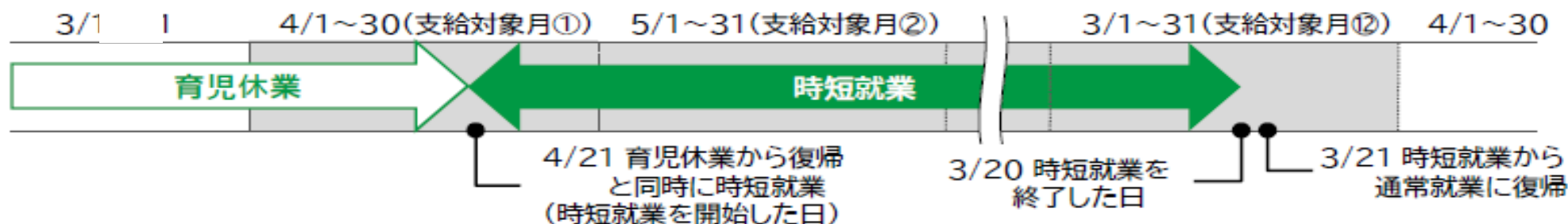
該当期間の実際の労働時間 ÷ (該当期間の暦日数 ÷ 7日)

総労働時間、みなし労働時間を短縮して就業すること
シフト制の場合は実際の週平均労働時間が短縮された場合

支給対象期間 ～ 支給を受けることができる期間 ～

原則として、育児時短就業を開始した日の属する月から、育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月 ← 暦月方式です

例4：月の途中から育児時短就業を開始・終了した場合



各月の支給要件

- ①初日から末日まで続けて、被保険者である月
- ②1週間当たりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月
- ③初日から末日まで続けて、育児休業給付又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

支給額

ポイント

(1) 支給対象月に支払われた賃金額※¹が、育児時短就業開始時賃金月額※²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%

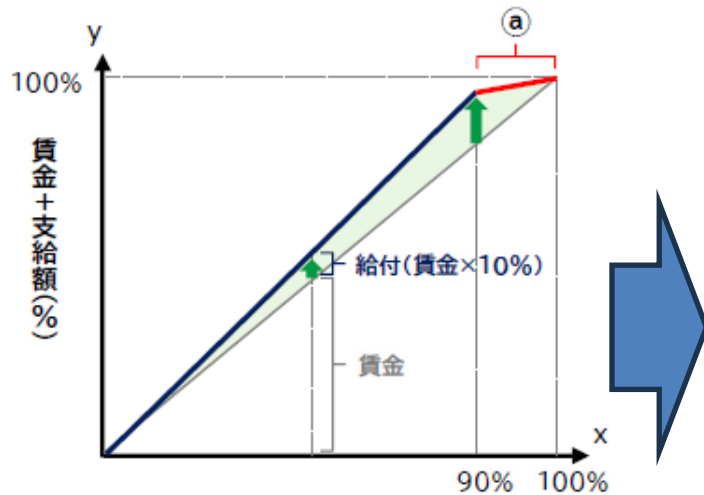
(2) 支給対象月に支払われた賃金額が、育児時短就業開始時賃金月額の90%超～100%未満の場合

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※³

(3) 支給対象月に支払われた賃金額と、(1)又は(2)による支給額の合計額が支給限度額※⁴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

〔支給額の原則的な考え〕



時短就業開始時賃金月額に対する
支給対象月に支払われた賃金の率(%)

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%

上限額(下限額)あり

令和7年8月1日現在の賃金月額の上限額と下限額

上限額 483,300 円※ (令和7年7月31日までは470,700円)

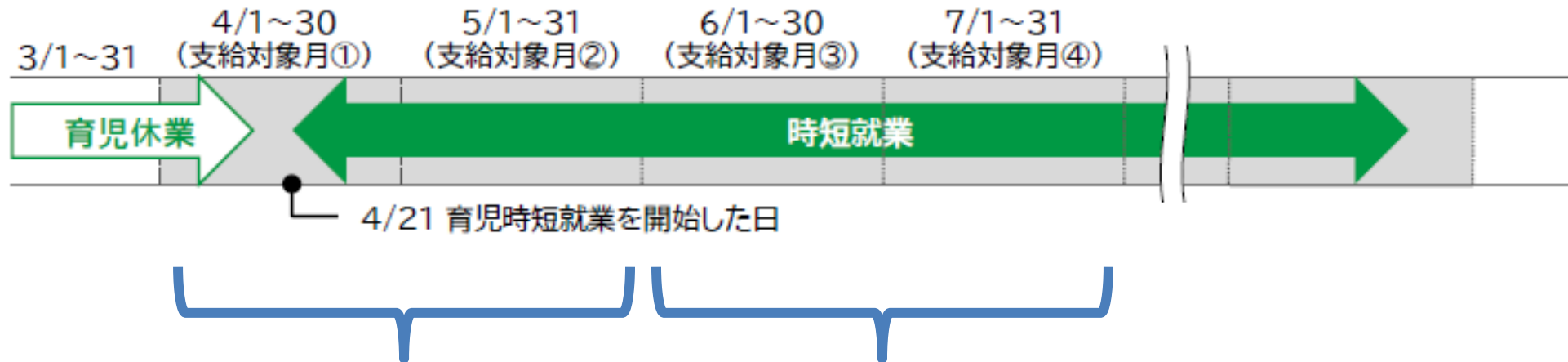
下限額 90,420 円※ (令和7年7月31日までは86,070円)

※ 上限額及び下限額は、毎年8月1日に変更される場合があります。

支給申請手続

ポイント

例 6 : 4 月の途中から育児時短就業を開始した場合



手続① : 育児時短就業開始時賃金の届出

手続② : 受給資格確認

手続③ : 初回の支給申請

期限は最初の支給対象月の初日から起算して4か月以内
(例6では、4・5月分について、7月31日まで)

手続④ : 2回目の支給申請

期限は支給対象月の初日から起算して4か月以内
(例6では、6・7月分について、9月30日まで)

初回

◆育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認 …… 提出書類と添付書類 初回の支給申請

- ① 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
- ② 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
- 添付書類
 - ①育児時短就業を開始した日、賃金額と支払い状況、週所定労働時間が分かるもの
…… 賃金台帳・出勤簿・タイムカード、育児時短勤務申出書、労働条件通知書、就業規則等
 - ②育児の事実、出産予定日及び出生日が分かるもの …… 母子健康手帳、住民票、医師の診断書等

2回目 ◆2回目以降の支給申請 …… 提出書類と添付書類

～

- ① 育児時短就業給付金支給申請書
- 添付書類
 - ①支給対象月の賃金額と支払い状況、育児時短就業中の週所定労働時間が分かるもの
…… 賃金台帳・出勤簿・タイムカード、労働条件通知書、育児休業申出書等

支給申請手続

注 意 点

ポイント

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

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出来るもの

Q&A～育児休業等給付（厚生労働省HP掲載）より

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。

