

出生時育児休業給付金 (育休10割) 簡単チェックリスト

 Money Forward クラウド

※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。

出生後休業支援給付金 「支給要件」の理解チェックリスト

出生後休業支援給付金「支給要件」の理解チェックリスト

1. 本人（被保険者）の育児休業取得

- 雇用保険の被保険者である（一般被保険者または高年齢被保険者）
- 同一の子について「産後パパ育休（出生時育児休業）」を通算して14日以上取得
 - 2025年4月1日より前から継続中の産後パパ育休がある場合でも、**2025年4月1日以降**の取得分が14日以上必要
 - 産後パパ育休期間中に「育児休業給付金」が支給される育児休業を取得している日数も合わせて通算できる

2. 配偶者の状態の確認

A. 原則：配偶者も「通算14日以上育児休業」を取得

- 配偶者（雇用保険被保険者）が、該当の産後パパ育休期間内に14日以上育児休業を取得した

B. 例外：配偶者の育児休業取得が不要となるケース

「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当していれば、配偶者の育児休業取得は不要です。

- 子の出生日の翌日において、**いずれかの事由に該当している**
 - 例）配偶者が無業者、自営業・フリーランス、あるいは母親が産後休業中など
 - 被保険者が父親（かつ子が養子でない）であれば、原則として母親は産後休業中に該当するため、配偶者の育児休業取得は不要（要件を自動的に満たす）

出生後休業支援給付金「支給要件」の理解チェックリスト

チェック完了後のポイント

1. 全てに「該当する」場合
 - 出生時育児休業給付金に上乗せして「出生後休業支援給付金」を受給できる可能性があります。
 - 会社の人事・労務担当者を通じて、ハローワークへ支給申請を行いましょう。
2. どれかに「該当しない」場合
 - 要件を満たさず、出生後休業支援給付金の支給対象外となる可能性が高いです。
 - 必要に応じて産後パパ育休の日数・期間などを再調整し、14日以上取得するなど対策を検討してください。

出生後休業支援給付金 「支給額」の理解チェックリスト

出生後休業支援給付金「支給額」の理解チェックリスト

1. 休業開始時賃金日額の確認

- 「休業開始時賃金日額」を把握している
 - 育児休業給付金と同様、休業開始前の直近6か月間の賃金総額 ÷ 180で求める
 - 2025年4月時点の上限額は「15,690円／日」（※2025年7月31日までの例です 最新の情報は厚生労働省のホームページでご確認ください）

2. 休業日数（対象となる日数）の確認

- 「産後パパ育休（出生時育児休業）」または「育児休業」の休業日数を把握している
 - 出生後休業支援給付金は最大28日分を上限に計算
 - 休業日数が28日を超えても、支給対象となるのは最大28日まで

3. 基本支給率を再確認

- 出生時育児休業給付金は「67%」
 - 「休業開始時賃金日額 × 休業日数 × 67%」
- 出生後休業支援給付金は「13%」
 - 「休業開始時賃金日額 × 休業日数 × 13%」
- 合計80%をめざす設計になっている
 - 出生時育児休業給付金（67%） + 出生後休業支援給付金（13%） = 80%（手取り10割相当を意図）

出生後休業支援給付金「支給額」の理解チェックリスト

4. 事業主からの賃金支給状況をチェック

「出生時育児休業期間」に、会社から賃金が支払われる場合、その金額によって給付金の変動します。

- (A) 賃金額が「休業開始時賃金日額 × 休業日数」の13%以下
 - 出生時育児休業給付金・出生後休業支援給付金 ともに減額なし
- (B) 賃金額が「13%超 ~ 80%未満」
 - 「出生後休業支援給付金（13%）」は減額なし
 - 「出生時育児休業給付金（67%）」は一部減額
 - （賃金＋出生時育児休業給付金の合計が、「休業開始時賃金日額×休業日数」の80%になるよう調整される）
- (C) 賃金額が「80%以上」
 - 出生時育児休業給付金も出生後休業支援給付金も支給されない

出生後休業支援給付金「支給額」の理解チェックリスト

5. 実際の支給額シミュレーション

- 自分の「休業開始時賃金日額」と「休業日数」を掛け合わせて、ベースの計算をする
 - 例) 「休業開始時賃金日額」10,000円 × 14日 = 140,000円
- 出生時育児休業給付金（67%）・出生後休業支援給付金（13%）を試算
 - 例)
 - 出生時育児休業給付金：140,000円 × 67% ≒ 93,800円
 - 出生後休業支援給付金：140,000円 × 13% ≒ 18,200円
 - 合計 ≒ 112,000円（賃金がない場合）
- 賃金が支払われた場合の金額調整
 - 事前に「賃金が13%以下か」「13%超～80%未満か」「80%以上か」を確認する

6. 上限額のチェック

- 休業開始時賃金日額の上限
 - 15,690円／日（※2025年7月31日までの例です 最新の情報は厚生労働省のホームページでご確認ください）
- 出生時育児休業給付金（67%）の上限
 - 15,690円 × 28日 × 67% ≒ 294,344円
- 出生後休業支援給付金（13%）の上限
 - 15,690円 × 28日 × 13% ≒ 57,111円
- 上限を超える場合
 - 給付額が頭打ちになり、実質的に支給率が下がる

出生後休業支援給付金「支給額」の理解チェックリスト

※賃金計算の取扱い（「出生時育児休業期間」に対応する賃金）の注意点

「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、「産後パパ育休（出生時育児休業）を取得している期間」に対して実質的に支払われた賃金を指します。具体的には以下のようなものです。

- **就労日数・時間に応じた賃金や手当**
 - 出生時育児休業期間中に実際に働いた時間や日数に対応して支払われる賃金
 - 休業の長さに合わせて支給される手当
- **月給制で減額がない場合の日割計算額**
 - 出生時育児休業期間を含む賃金月において、
 - 月給が休業の有無に関わらず減額されない
 - その場合は、日割りで計算した額が「出生時育児休業期間に対して支払われた」とみなされる
- **減額はされているが、どの日数・時間が減額対象か特定できない場合の計算額**
 - 「休業がなかった場合の満額賃金」を日割計算し、さらに「減額分」を差し引いて算定

一方で、通勤手当・家族手当・資格手当など、就労の有無や休業日数にかかわらず一定額が支給される手当は「出生時育児休業期間を対象として支払われた賃金」には含まれません。

このように、「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」は、産後パパ育休の期間分がどの程度“実質的に”賃金としてカウントされるかを計算するために、通常の月給制や手当とは別ルールで算定されるのが特徴です。

出生後休業支援給付金 「支給申請期間」の理解チェックリスト

出生後休業支援給付金「支給申請期間」の理解チェックリスト

1. 申請開始日（いつから申請できる？）

1. 子の誕生日（出産予定日前に出生した場合は出産予定日）から8週間経過した翌日以降
 - 「子が産まれてから8週間」の満了日を確認
 - その翌日から申請可能
2. 出生時育児休業の取得日数が28日に達した場合
 - 28日目の翌日から申請可能
3. 2回目の出生時育児休業を取得した場合
 - 2回目の休業終了日の翌日から申請可能
4. 休業期間を対象とする賃金が支払われた後
 - 賃金支払日後である（賃金台帳などを添付できる）

出生後休業支援給付金「支給申請期間」の理解チェックリスト

2. 申請期限（いつまでに申請する必要がある？）

1. 申請開始日から起算して2か月経過後の属する月末日
 - 申請開始日（上記1.で確定した日）から数え、2か月後にあたる月の末日が提出の締め切り
 - 期限を過ぎると申請ができなくなる可能性があるので要注意
2. 提出書類：
 - 「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」
 - 休業期間・就業日数・賃金額を正確に記入
 - 必要書類（賃金台帳や就業規則など）と合わせて提出
3. 出生時育児休業を2回に分割した場合
 - **1回の申請でまとめて行う**（2回とも同じ申請書で対応）
 - それぞれの休業期間・就業実績・賃金支払額を「支給期間その1」「支給期間その2」に分けて記入