

失業保険と育休手当の 併給ルールまとめ

 Money Forward クラウド

※当資料に従うことで、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。
※当資料は、2026年2月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

失業保険と育休手当の併給ルールまとめ

失業保険と育休手当は同時に受給できるか？

原則として、失業保険（基本手当）と育休手当（育児休業給付金）を同時に受給することはできません。これは、両制度の目的が根本的に異なるためです。

・受給目的の違い

失業保険：「働く意思と能力がある」が仕事に就けない人への支援

育休手当：「育児のために休業する」人が職場復帰することを前提とした支援

■ 併給ができない理由

失業保険は「すぐに働ける状態」であることが条件ですが、育休手当は「育児のために休業している（＝すぐには働けない）」ことが前提です。この条件が矛盾するため、同じ期間に両方を受け取ることは不可能です。

失業保険と育休手当の併給ルールまとめ

離職タイミングによる受給パターンの違い

離職のタイミングや状況によって、どちらの給付が優先されるか、または受給権がどうなるかが決まります。

■ ケース別受給可否まとめ

ケース	育休手当の受給	失業保険の受給
育休中に退職した場合	退職日で支給終了	退職後に申請可能
退職後に育児する場合	受給不可	受給期間の延長申請が必要
育休終了後に退職	復帰まで受給可	退職後に申請可能

■ 注意点

- 育休手当は「職場復帰」を前提とした制度です。育休取得前に退職が決まっている場合は受給資格がなく、退職が決まった時点で受給資格を失います。
- 離職してすぐに育児に専念する場合、失業保険の「すぐに働ける状態」に該当しないため、受給期間の延長手続きを行い、働ける状態になってから受給します。

失業保険と育休手当の併給ルールまとめ

失業保険の受給期間の延長特例と注意点

育児によってすぐに再就職できない場合、失業保険の受給期間を延長する特例措置を利用します。

■ 受給期間の延長とは

通常、失業保険の受給期間は離職日の翌日から1年間ですが、育児等の理由がある場合は、最大で**4年間**まで延長することが可能です。

■ 手続きのポイント

- ・ **申請時期**：引き続き30日以上働けなくなった日の翌日から申請可能。
- ・ **必要書類**：離職票、延長理由を証明する書類（母子手帳等）。
- ・ **受給の再開**：育児が落ち着き、ハローワークで「就職できる状態」と認められた後に支給が開始されます。

失業保険と育休手当の併給ルールまとめ

育休手当の税・社会保険料に関するメリット

育休手当は、経済的な負担を軽減するため、以下のような優遇措置があります。

■ 育休手当の税・社会保険料に関する扱い

- ・ **所得税・住民税**：非課税扱いとなります（次年度の住民税負担が軽減されます）。
- ・ **社会保険料**：育休手当（育児休業給付金）が支給されても、以後の標準報酬月額に反映されない（＝保険料が高くなる）仕組みです。