

(4)受給資格確認・支給申請手続

出生時育児休業給付金の支給を受けるには、出生時育児休業を開始した被保険者を雇用している事業主の方が以下の受給資格確認・支給申請の手続を行う必要があります。

提出者	被保険者を雇用している事業主
提出書類 ①②の両方	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支給申請書 ・出生時育児休業給付金の支給申請は、受給資格確認と同時に行う必要があります。
添付書類 ①②の両方	① 賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、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、賃金の額と支払状況を証明できるもの ② 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、いずれかのもの（写し可）
提出先	事業所の所在地を管轄するハローワーク ※電子申請も利用できます
提出時期	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が提出期限 ・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してください。

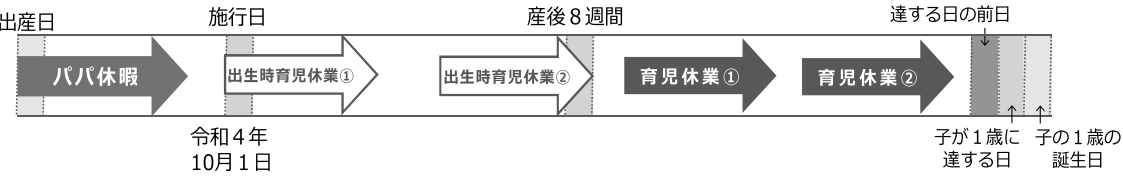
〈経過措置〉

令和4年10月1日から出生時育児休業給付金の創設、同一の子に係る育児休業を2回まで分割して取得することを可能とする等の改正が施行されました。
この施行日前後における育児休業給付の取扱いとは以下のとおりです。

- 施行日以後に配偶者が子の1歳（または1歳6か月）に達する日以後の期間に子を養育するための育児休業をしている場合、その休業期間の末日の翌日以前に被保険者が育児休業を開始する場合であれば延長交替が可能です。なお、1歳に達する日までの間に1度も育児休業を取得したことがない場合であっても延長交替は可能です。
- **令和4年9月30日以前に開始した育児休業を1回目と数え、同年10月1日以降に開始する育児休業を2回目の育児休業として取得できます。**
- 令和4年9月30日以前に旧法の規定で「パパ休暇」を取得した場合、この休業は新法での育児休業の取得回数には含めないため、施行日以後に育児休業を2回取得することも可能です。なお、パパ休暇は旧法の育児休業給付金として申請する必要があります。
- 施行日の際に現に提出されている改正前の各種様式は、改正後の様式を使用して提出されたものとして取扱われます。
- 改正前に通知された支給単位期間と支給申請期間は有効です。

詳しくは金原事務所にお尋ねください。

例：施行日以前の出産日からパパ休暇を取得し、施行日以後に出生時育児休業と育児休業を取得する場合



令和四年十一月発行

十一月号

発行所

社会保険労務士法人
長崎市興善町四番二号
金原事務所
TEL(八三三)三九〇〇番
FAX(八三六)八七九二番



所報

かなはら

No.785

令和4年11月

社会保険労務士法人
金原事務所

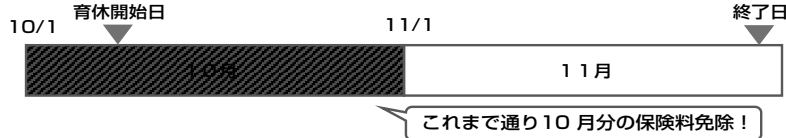
令和4年10月から

育児休業等期間中の 社会保険料免除要件が見直されています。

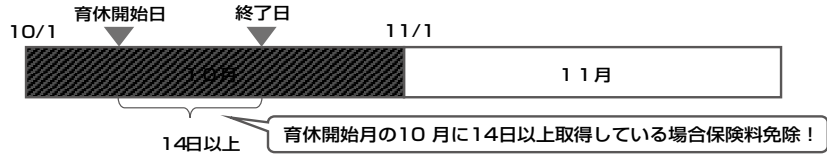


同月内に14日以上育児休業等を取得した場合も免除されます

- (1)育児休業等を開始した日(以下「育児休業開始日」という。)の属する月と当該育児休業等が終了する日(以下「育児休業等終了日」という。)の翌日が属する月の前月が異なる場合



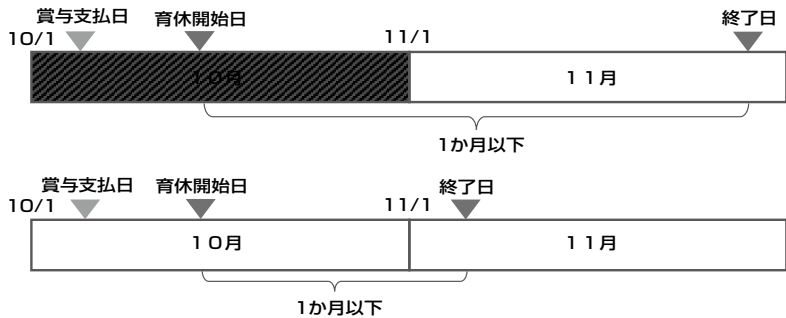
- (2)育児休業等開始日の属する月と育児休業等終了日の翌日が属する月とが同一の場合
育児休業等を開始した日の属する月内に14日以上(休業期間中に就業予定日がある場合は当該就業日を除く。また、土日等の休日も期間に含む。)の育児休業等を取得した場合も、当該月の月額保険料が免除されます。



賞与保険料の免除要件が変わります

賞与保険料は、下記の条件をすべて満たした場合に免除されます。

- ①賞与月の月末の時点で育休を取得している
- ②暦日で1か月超の育休を取得している



雇用保険被保険者の皆さまへ 出生時育児休業(パパ育休)給付金の申請について

(1)支給要件

- 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(ない場合は就業した時間数が80時間以上の)完全月が12か月以上あること。
- 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日間より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

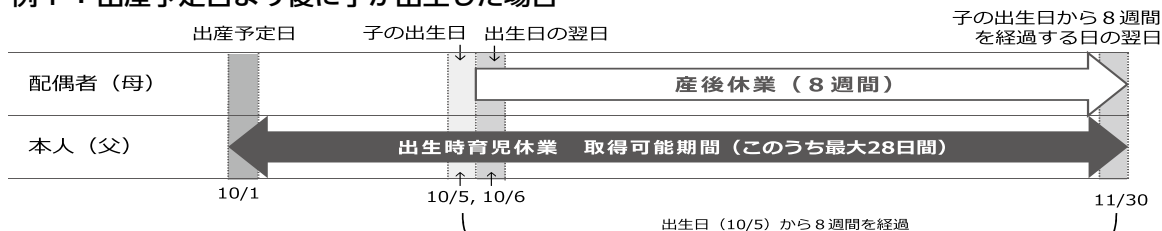


(期間を定めて雇用される方の場合)

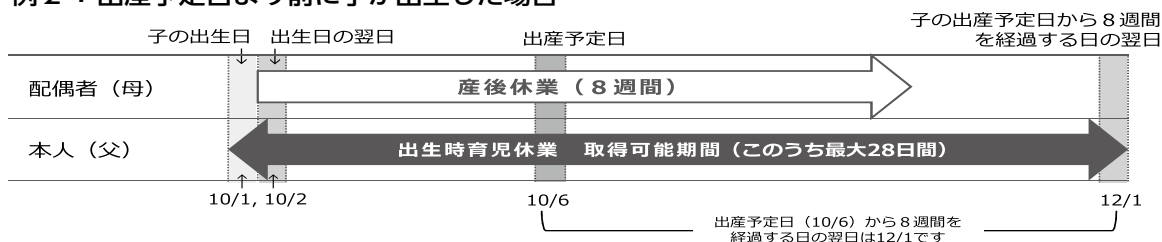
- ④子の出生日※1から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに、その労働契約の期間※2が満了することが明らかなでないこと。

※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

例1：出産予定日より後に子が出生した場合



例2：出産予定日より前に子が出生した場合



ご注意ください 出生時育児休業給付金の対象とならないケース

例3：出生時育児休業を3回に分けて取得した場合の3回目の休業



例4：出生時育児休業を28日間を超えて取得した場合の28日超過分の休業



3回目の出生時育児休業(例3)や、28日を超えた分の出生時育児休業(例4)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支給申請することができます。

(2)支給申請期間

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申請可能となり、当該日から2か月を経過する日の属する月の末日までに「育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金支給申請書」を提出する必要があります。

・出生時育児休業は、同一の子について2回に分割して取得できますが、申請は1回にまとめて行います。

例：出産予定日より後に子が出生した場合



(3)支給額

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%

※育児休業給付金と同じです

■ 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	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」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」の80%以上	支給されません

■ 休業開始時賃金日額の上限額

休業開始時賃金日額の上限額は15,190円となります(令和5年7月31日までの額)。

出生時育児休業給付金の支給上限額(休業28日)：15,190円×28日×67%＝284,964円

例：休業開始時の賃金日額は7,000円で、14日間の出生時育児休業を取得

- この期間に賃金が支払われていない場合
支給額＝7,000円×14日×67%＝65,660円
- この期間に3日就労して賃金21,000円が支払われた場合(支払われた賃金が休業開始時賃金日額×休業期間の日数の13%～80%)。
支給額＝78,400円－21,000円＝57,400円

14日分の賃金日額の80%
＝7,000円×14日×80%
＝78,400円

ご注意ください 出生時育児休業期間を対象とした賃金の取扱い

「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、出生時育児休業期間を含む賃金月分として支払われた賃金のうち、次の額をいいます。

- 出生時育児休業期間に就労等した日数・時間に応じて支払われた額
就労した場合の賃金のほか、出生時育児休業期間に応じて支払われる手当等を含みます。なお、通勤手当、家族手当、資格等に応じた手当等が、就労等した日数・時間にかかわらず一定額が支払われている場合は含みません。
- 就業規則等で月給制となっており、出生時育児休業期間を対象とした日数・時間が特定できない場合は、日割計算(※)をして得られた額(小数点以下切り捨て)
(※)「支払われた賃金額」×(「出生時育児休業取得日数」÷「出生時育児休業期間を含む賃金月の賃金支払対象期間の日数(賃金支払基礎日数)」)