

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^{つまり、1歳の誕生日以後}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は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。

※ 厚生労働省職業安定局雇用保険課が作成した「業務取扱要領」P99「第8 経過措置」に例示された「例示1」に該当

- **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。**

※ 厚生労働省職業安定局雇用保険課が作成した「業務取扱要領」P99「第8 経過措置」に例示された「例示4」に該当

当該子が1歳未満の場合、施行日以後であれば、2回まで育児休業を取得できますが、施行日前に取得した育児休業がある場合には当該育児休業は1回目としてカウントし、その取得可能回数に含めることを意味しています。

- 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。

※ リンク先のURL: https://www.sroffice-ishikawa.com/information_1.html#jyoken_2

※ 厚生労働省職業安定局雇用保険課が作成した「業務取扱要領」P99「第8 経過措置」に例示された「例示6」に該当

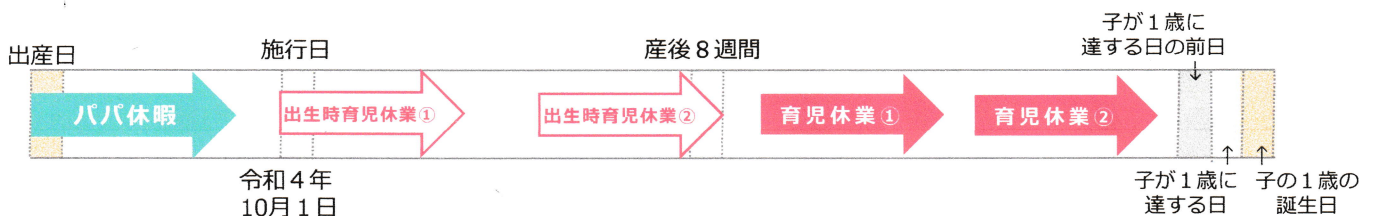
- 施行日の際に現に提出されている改正前の各種様式は、改正後の様式を使用して提出されたものとして取扱います。

「パパ休暇」については、厚生労働省職業安定局雇用保険課が作成した「業務取扱要領」P101(例示6)において、その定義や(例示6)で示された図表の意味するところを解説しています。ご参照下さい。

- 改正前に通知した支給単位期間と支給申請期間は有効です。

詳しくはハローワークにお尋ねください。

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



施行日前に取得した旧法に基づく育児休業（パパ休暇）は新法に基づく育児休業に含めないため、施行日以後に育児休業を分割取得した場合、当該休業（育児休業①、②）に対して育児休業給付金は支給されます。なお、支給日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数である180日に通算されます。→ここまでは、雇用保険法上のことを言っています。

同時に、出生時育児休業（産後パパ育休）を創設する育児・介護休業法の改正が行われました。育児・介護休業法では、令和4年9月30日以前に開始したパパ休暇については、育児休業の取得可能回数及び出生時育児休業の取得可能回数・日数等の規定の適用にあたっては出生時育児休業とみなされます。

不正を行ったとき

不正な手段で育児休業給付の支給を受け、または受けようとした場合、不正受給の処分を受けます。このような場合、不正受給した金額の3倍の金額を納めなければなりません。

事業主等が虚偽の支給申請書等を提出した場合等は、事業主等も本人と連帯して処分等を受けます。支給申請書を提出する前に、記載内容をよくご確認ください。

育児・介護休業法に関するご質問

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。