	雇用継続給付			育児休業等給付			
	高年齢雇用継続給付		介護休業給付	育児休業給付		出生時育児支援給付	育児時短就業給付
	高年齢雇用継続基本給付金	高年齢再就職給付金	介護休業給付金	育児休業給付金	出生時育児休業給付金	出生後休業支援給付金	育児時短就業給付金
支給要件	次の①～③のいずれにも該当するときに支給される ①被保険者（短期雇用特例・日雇労働を除く）に対して支給対象月に支払われた賃金額が、一定額（みなし賃金日額×30×75/100）を下ること ②60歳に達した日または60歳に達した日後、算定基礎期間に相当する期間（＝みなし算定対象期間）が5年以上あること ③支給対象月に支払われた賃金額が、支給限度額未満であること	次の①～⑥のいずれにも該当するときに支給される ①受給権者が60歳に達した日以後、安定した職業に就き、被保険者（短期雇用特例・日雇労働を除く）となったこと ②受給資格に係わる離職日における算定基礎期間が5年以上あること ③基本手当の支給を受けたことがあること ④再就職後の支給対象月に支払われた賃金額が、一定額（賃金日額×30×75/100）を下ること ⑤就職日の前日の基本手当の支給残日数が100日以上あること ⑥再就職後の支給対象月に支払われた賃金額が、支給限度額未満であること	次の①・②のいずれにも該当するときに支給される ①被保険者（短期雇用特例・日雇労働を除く）が、対象家族（※）を介護するための休業（介護休業）をしたこと ②介護休業開始日前2年間に、みなし被保険者期間が通算して12ヶ月以上あること ※対象家族とは 被保険者の配偶者・父母・子・祖父母・兄弟姉妹・孫・配偶者の父母	次の①・②のいずれにも該当するときに支給される ①被保険者（短期雇用特例・日雇労働を除く）が、1歳に満たない子（その子が1歳に達した日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合にあっては、1歳6か月に満たない子（その子が1歳6か月に達した日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合にあっては、2歳に満たない子）を養育するための休業（育児休業）をしたこと ②育児休業開始日前2年間に、みなし被保険者期間が通算して12ヶ月以上あること （ただし、育児休業開始日が2022年10月1日以降である場合には、みなし被保険者期間が通算して12ヶ月以上あることに加え、当該育児休業開始日の1年前の日から当該育児休業開始日の前日までの間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月（完全月）が12ヶ月以上あること）	次の①・②のいずれにも該当するときに支給される ①被保険者（短期雇用特例・日雇労働を除く）が、その子の出生の日から起算して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休業（当該被保険者が出生時育児休業給付金の支給を受けることを希望する旨を公共職業安定所長に申し出たものに限る。以下「出生時育児休業」という）をしたこと ②出生時育児休業開始日前2年間に、みなし被保険者期間が通算して12ヶ月以上あること ※原則男性を対象とした給付金となる	次の①～④のいずれにも該当するときに支給される ①被保険者（短期雇用特例・日雇労働を除く）が、対象期間内にその子を養育するための休業（以下、「出生後休業」という）をしたこと ②出生後休業開始日前2年間に、みなし被保険者期間が通算して12ヶ月以上あったとき ③対象期間内に出生後休業の日数が通算して14日以上であるとき ④被保険者の配偶者が出生後休業に係る子について出生後休業をしたとき（配偶者が子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内にした出生後休業の日数が通算して14日以上であるときに限る） ※被保険者と配偶者の両方が14日以上休業した場合に育児休業給付に上乗せする形で支給される	次の①～③のいずれにも該当するときに支給される ①被保険者（短期雇用特例・日雇労働を除く）が、その2歳に満たない子を養育するための所定労働時間を短縮することによる就業（以下、「育児時短就業」という）をしたこと ②次のいずれかに該当するとき a.育児時短就業開始日前2年間にみなし被保険者期間が通算して12ヶ月以上であったとき b.被保険者が育児休業給付金の支給を受けていた場合、当該育児休業給付金に係る育児休業終了後引き続き育児時短就業をしたとき c.被保険者が出生時育児休業給付金の支給を受けていた場合、当該出生時育児休業給付金に係る出生時育児休業終了後引き続き育児時短就業をしたとき ③支給対象月に支払われた賃金の額が、支給限度額未満であること
支給期間	①60歳到達時に被保険者であった期間が5年以上であるとき → 60歳到達月～65歳到達月 ②60歳到達後に被保険者であった期間が5年に達したとき → 5年に達した月～65歳到達月	①支給残日数が200日以上であるとき → 2年経過日の属する月まで ②支給残日数が100日以上200日未満であるとき → 1年経過日の属する月まで ③離職日の翌日から2年（①のとき）又は1年（②のとき）経過日の属する月が65歳到達月後であるとき → 65歳到達月まで	・支給単位期間 介護休業期間（対象家族を介護するための休業を開始した日から起算して3ヶ月を経過する日までの期間に限る）を、休業開始日または各月においてのその日に応当し、かつ、休業した期間内にある日（休業開始応当日）から各翌月の休業開始応答日の前日（介護休業を終了した日の属する月にあっては、その休業を終了した日）までの各期間に区分した一の期間をいう	・支給単位期間 育児休業期間を、休業開始日または各月においてのその日に応当し、かつ、休業した期間内にある日（休業開始応当日）から各翌月の休業開始応答日の前日（育児休業を終了した日の属する月にあっては、その休業を終了した日）までの各期間に区分した一の期間をいう	・支給日数 同一の子について、当該被保険者がした出生時育児休業ごとに、当該出生時育児休業を開始した日から当該出生時育児休業を終了した日までの日数を合算して得た日数（その日数が28日を超えるときは28日）	・支給日数 対象期間内に出生後休業をした日数（その日数が28日を超えるときは28日）	・支給対象月 被保険者が育児時短就業を開始した日の属する月から当該育児時短就業を終了した日の属する月までの期間内にある月（その月の初日から末日まで引き続いて被保険者であり、かつ、介護休業給付金・育児休業給付金・出生時育児休業給付金・出生後休業支援給付金の支給を受けることができる休業をしなかった月に限る）をいう
支給額	1支給対象月の賃金が、みなし賃金日額×30×64/100 未満 → 支給対象月に支払われた賃金額×10/100 1支給対象月の賃金が、みなし賃金日額×30×64/100以上75/100 未満 → 当該賃金額の割合が逓増する程度に応じ、10/100から一定の割合で逓減するように省令で定める率を乗じて得た額 1支給対象月の賃金が、みなし賃金日額×30×75/100 以上 → 不支給 上記方法により算定された額＋賃金額が支給限度額を超えるとき → 支給限度額から賃金額を減じて得た額が支給される 上記方法により算定された額が、受給資格者の賃金日額の下限額の80/100を超えないとき → 支給されない ※支給限度額 ＝ 376,750円	1支給対象月の賃金が、賃金日額×30×64/100 未満 → 支給対象月に支払われた賃金額×10/100 1支給対象月の賃金が、賃金日額×30×64/100以上75/100 未満 → 当該賃金額の割合が逓増する程度に応じ、10/100から一定の割合で逓減するように省令で定める率を乗じて得た額 1支給対象月の賃金が、賃金日額×30×75/100 以上 → 不支給 上記方法により算定された額＋賃金額が支給限度額を超えるとき → 支給限度額から賃金額を減じて得た額が支給される 上記方法により算定された額が、受給資格者の賃金日額の下限額の80/100を超えないとき → 支給されない ※支給限度額 ＝ 376,750円	休業開始時賃金日額×支給日数×13/100以下 → 休業開始時賃金日額×支給日数×67/100 休業開始時賃金日額×支給日数×13/100超 80/100 未満 → 休業開始時賃金日額×支給日数×80/100 －支給単位期間に支払われた賃金 休業開始時賃金日額×支給日数×80/100以上 → 不支給	① 育児休業を開始した日から起算し当該育児休業給付金の支給に係る休業日数が通算して180日に達するまでの間 休業開始時賃金日額×支給日数×13/100以下 → 休業開始時賃金日額×支給日数×67/100 休業開始時賃金日額×支給日数×13/100超 80/100 未満 → 休業開始時賃金日額×支給日数×80/100 －支給単位期間に支払われた賃金 休業開始時賃金日額×支給日数×80/100以上 → 不支給 ② ①以外の期間 休業開始時賃金日額×支給日数×30/100以下 → 休業開始時賃金日額×支給日数×50/100 休業開始時賃金日額×支給日数×30/100超 80/100未満 → 休業開始時賃金日額×支給日数×80/100 －支給単位期間に支払われた賃金 休業開始時賃金日額×支給日数×80/100以上 → 不支給	休業開始時賃金日額×支給日数×13/100以下 → 休業開始時賃金日額×支給日数×67/100 休業開始時賃金日額×支給日数×13/100超 80/100 未満 → 休業開始時賃金日額×支給日数×80/100 －出生時育児休業期間中に 休業開始時賃金日額×支給日数×80/100以上 → 不支給	休業開始時賃金日額×対象期間内に出生後休業をした日数×13/100 ※対象期間（次の①・②の区分に応じて定める期間） ①被保険者がその子について労基法の規定による産後休業をしなかったとき → その子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間 ②被保険者がその子について労働法の規定による産後休業をしたとき → 次のa・b・cの区分に応じて定める期間 a.出生予定日に当該子が出生したとき → 出生の日から起算して16週間を経過する日の翌日までの期間 b.出産予定日前に当該子が出生したとき → 出生の日から当該出産予定日から起算して16週間を経過する日の翌日までの期間 c.出産予定日後に当該子が出生したとき → 当該出産予定日から当該出生の日から起算して16週間を経過する日の翌日までの期間	1支給対象月の賃金が、育児時短就業開始時賃金日額×30×90/100 未満 → 支給対象月に支払われた賃金額×10/100 1支給対象月の賃金が、育児時短就業開始時賃金日額×30×90/100以上100/100 未満 → 当該賃金額の割合が逓増する程度に応じ、10/100から一定の割合で逓減するように省令で定める率を乗じて得た額 上記方法により算定された額＋賃金額が支給限度額を超えるとき → 支給限度額から賃金額を減じて得た額が支給される 上記方法により算定された額が、受給資格者の賃金日額の下限額の80/100を超えないとき → 支給されない ※支給限度額 支給対象月に支払われた賃金の額が、労働者をその賃金の額の高低に従い区分し、その区分された階層のうち最も高い賃金の額に係る階層に属する労働者の賃金の額の中央値の額を基礎として大臣が定める額をいう
上限額	みなし賃金日額の上限額は、原則通り（受給資格に係わる離職日において60歳以上60歳未満の者に係わる賃金日額）	賃金日額の上限額は、原則通り（受給資格に係わる離職日において60歳以上60歳未満の者に係わる賃金日額）	休業開始時賃金日額の上限額は、受給資格に係わる離職日において45歳以上60歳未満の者に係わる賃金日額の上限額である	休業開始時賃金日額の上限額は、受給資格に係わる離職日において30歳以上45歳未満の者に係わる賃金日額の上限額である	休業開始時賃金日額の上限額は、受給資格に係わる離職日において30歳以上45歳未満の者に係わる賃金日額の上限額である	休業開始時賃金日額の上限額は、受給資格に係わる離職日において30歳以上45歳未満の者に係わる賃金日額の上限額である	育児時短就業開始時賃金日額の上限額は、受給資格に係わる離職日において30歳以上45歳未満の者に係わる賃金日額の上限額である
支給申請手続	被保険者は、初めて支給を受けようとするときは、支給対象月の初日から起算して4ヶ月以内に、高年齢雇用継続給付受給資格確認票・（初回）高年齢雇用継続給付支給申請書に雇用保険被保険者60歳到達時等賃金証明書等を添えて、事業主を経由して所轄職安所長に提出しなければならない	被保険者は、初めて支給を受けようとするときは、再就職後の支給対象月の初日から起算して4ヶ月以内に、高年齢雇用継続給付受給資格確認票・（初回）高年齢雇用継続給付支給申請書に必要書類を添えて、事業主を経由して所轄職安所長に提出しなければならない	被保険者は、支給を受けようとするときは、介護休業終了日の翌日から起算して2ヶ月を経過する日の属する月末までに、介護休業給付金支給申請書に休業等開始時賃金証明票等を添えて、事業主を経由して所轄職安所長に提出しなければならない	被保険者は、初めて支給を受けようとするときは、支給単位期間の初日から起算して4ヶ月を経過する日の属する月末までに、育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書に休業等開始時賃金証明票等を添えて、事業主を経由して所轄職安所長に提出しなければならない	被保険者は、支給を受けようとするときは、出生時育児休業給付金の支給に係る子の出生の日（出産予定日前に子が出生した場合は出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日から当該日から起算して2ヶ月を経過する日の属する月末までに、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に休業等開始時賃金証明票等を添えて、事業主を経由して所轄職安所長に提出しなければならない	被保険者は、支給を受けようとするときは、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金に規定する手続と併せて、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又は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に当該被保険者の配偶者が出生後休業を証明することができる書類を添えて、事業主を経由して所轄職安所長に提出しなければならない	被保険者は、初めて育児時短就業給付金の支給を受けようとするときは、支給対象月の初日から起算して4ヶ月以内に、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に休業等開始時賃金証明票等を添えて、事業主を経由して所管職安所長に提出しなければならない
	ただし、やむを得ない理由のため事業主を経由して当該申請書の提出を行うことが困難であるときは、事業主を経由しないで提出を行うことができる			ただし、やむを得ない理由のため事業主を経由して当該申請書の提出を行うことが困難であるときは、事業主を経由しないで提出を行うことができる			
備考	・支給対象月 被保険者が60歳に達した日の属する月から65歳に達する日の属する月までの期間内にある月であって、その月の初日から末日まで引き続いて被保険者であり、かつ、介護休業給付金・育児休業給付金・出生時育児休業給付金・出生後休業支援給付金の支給を受けることができる休業をしなかった月をいう ・支給対象月に、疾病・負傷・事業所の休業等の理由で職安所長が定めるものにより支払を受けることができなかった賃金があっても、その支払を受けたものとみなして支給額が算定される。したがってこれらの理由によって、賃金が低下しても、高年齢雇用継続基本給付金は支給されない ・みなし賃金日額 60歳に達した日（被保険者であった期間が5年に満たないときは、5年に達した日）を受給資格に係る離職の日とみなして算定した賃金日額をいう。	・再就職後の支給対象月 就職日の属する月から当該就職日の翌日から起算して、2年（基本手当の支給残日数が200日未満の被保険者は、1年）を経過する日の属する月までの期間内にある月であって、その月の初日から末日まで引き続いて被保険者であり、かつ、介護休業給付金・育児休業給付金・出生時育児休業給付金・出生後休業支援給付金の支給を受けることができる休業をしなかった月をいう ・再就職したのが、60歳に達した日以後であれば、離職日は60歳に達した日の前でも後でもよい	・みなし被保険者期間 介護休業（同一の対象家族について2回以上の介護休業をした場合は、初回の介護休業）を開始した日を被保険者でなくなった日とみなして、休業を開始した日の前日からさかのぼって1ヶ月ごとに区分し、その区分された1ヶ月の間に賃金支払基礎日数が11日以上あるものを1ヶ月のみなし被保険者期間として計算する。ただし、次の期間は被保険者であった期間に含めない。 ①最後に被保険者となった日前に、受給資格、高年齢受給資格、特例受給資格を取得した場合、その資格に係わる離職日以前における被保険者であった期間 ②被保険者の資格取得の確認があった日の2年前の日前における被保険者だった期間 ・休業開始時賃金日額 介護休業給付金の支給を受けることのできる被保険者を受給資格者とみなし、当該被保険者が介護休業給付金の支給に係る休業を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日とみなして算定されることとなる賃金日額に相当する額をいう ・支給日数 「介護休業を終了した日の属する支給単位期間（当該支給単位期間における休業を開始した日又は休業開始応答日から休業を終了した日までの日数）又は「30日」 ・介護休業給付金の支給を受けたことがある被保険者が、次の①・②のいずれかに該当する介護休業をしたときは、介護休業給付金は支給されない。 ① 同一の対象家族について当該被保険者が4回以上の介護休業をした場合における4回目以後の介護休業 ② 同一の対象家族について当該被保険者がした介護休業ごとに、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数が93日に達した日後の介護休業	・みなし被保険者期間 育児休業を開始した日を被保険者でなくなった日とみなして、育児休業を開始した日の前日からさかのぼって1ヶ月ごとに区分し、その区分された1ヶ月の間に賃金支払基礎日数が11日以上あるものを1ヶ月のみなし被保険者期間として計算する。ただし、次の期間は、被保険者であった期間に含めない。 ①最後に被保険者となった日前に、受給資格、高年齢受給資格、特例受給資格を取得した場合、その資格に係わる離職日以前における被保険者であった期間 ②被保険者の資格取得の確認があった日の2年前の日前における被保険者だった期間 ・休業開始時賃金日額 育児休業給付金の支給を受けることのできる被保険者を受給資格者とみなし、当該被保険者が育児休業給付金の支給に係る休業（同一の子について2回以上育児休業をした場合は、初回の育児休業とする）を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日とみなして算定されることとなる賃金日額に相当する額をいう ・支給日数 「育児休業を終了した日の属する支給単位期間（当該支給単位期間における休業を開始した日又は休業開始応答日から休業を終了した日までの日数）又は「30日」 ・育児休業給付金の支給を受けたことがある場合、当該被保険者が同一の子について3回以上の育児休業をした場合における3回目以後の育児休業については、育児休業給付金は支給されない ・公共職業安定所長が就業をしていると認める日数が10日（10日を超える場合は、公共職業安定所長が就業をしていると認める時間が80時間）以下でなければ、育児休業給付金は支給されない	・みなし被保険者期間 出生時育児休業を開始した日を被保険者でなくなった日とみなして、育児休業給付金の場合と同様の計算方法となる ・休業開始時賃金日額 出生時育児休業給付金の支給を受けることができる被保険者を受給資格者とみなし、当該被保険者が当該出生時育児休業給付金の支給に係る出生時育児休業（同一の子について2回以上の出生時育児休業をした場合は、初回の出生時育児休業とする）を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日とみなして算定されることとなる賃金日額に相当する額をいう ・出生時育児休業給付金の支給を受けたことがある被保険者が次の①又は②のいずれかに該当する出生時育児休業をしたときは、出生時育児休業給付金は支給されない ①同一の子について、当該被保険者が3回以上の出生時育児休業をした場合における3回目以後の出生時育児休業 ②同一の子について、当該被保険者がした出生時育児休業ごとに、当該出生時育児休業を開始した日から当該出生時育児休業を終了した日までの日数を合算して得た日数が28日に達した日後の出生時育児休業 ・公共職業安定所長が就業をしていると認める日数が10日（10日を超える場合は、公共職業安定所長が就業をしていると認める時間が80時間）以下でなければ、出生時育児休業給付金は支給されない	・みなし被保険者期間 出生後休業を開始した日を被保険者でなくなった日とみなして、育児休業給付金の場合と同様の計算方法となる ・休業開始時賃金日額 出生後休業支援給付金の支給を受けることができる被保険者を受給資格者とみなし、当該被保険者が当該出生後休業支援給付金の支給に係る出生後休業（同一の子について2回以上の出生後休業をした場合は、初回の出生後休業とする）を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日とみなして算定されることとなる賃金日額に相当する額をいう ①同一の子について被保険者が複数回の出生後休業を取得することについて妥当である場合として厚生労働省令で定める場合に該当しない場合における2回目以後の出生後休業 ②同一の子について被保険者がした出生後休業ごとに、出生後休業を開始した日から当該出生後休業を終了した日までの日数を合算して得た日数が28日に達した日後の出生後休業	・みなし被保険者期間 育児時短就業を開始した日を被保険者でなくなった日とみなして、育児休業給付金の場合と同様の計算方法となる ・育児時短就業開始時賃金日額 育児時短就業給付金の支給を受けることができる被保険者を受給資格者とみなし、当該被保険者が当該育児時短就業給付金の支給に係る育児時短就業を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日とみなして算定されることとなる賃金日額に相当する額を支給日数に相当する額をいう（当該被保険者が育児休業給付金の支給を受けていた場合で育児休業給付金に係る育児休業終了後引き続き育児時短就業をしたときは育児休業給付金に規定する休業開始時賃金日額とし、出生時育児休業給付金の支給を受けていた場合で出生時育児休業給付金に係る出生時育児休業終了後引き続き育児時短就業をしたときは出生時育児休業給付金に規定する休業開始時賃金日額とする）をいう ・育児時短就業給付金の支給を受けることができる者が、同一の就業につき高年齢雇用継続基本給付金又は高年齢再就職給付金の支給を受けることができる場合において、その者が高年齢雇用継続基本給付金又は高年齢再就職給付金の支給を受けたときは高年齢雇用継続基本給付金又は高年齢再就職給付金を支給しない