

## 育児休業支援手当金について

### (1) 支給要件

#### ア 概要

組合員が、対象期間内に育児休業等<sup>i</sup>をした日数が通算して14日以上であり、かつ、当該組合員の配偶者が当該育児休業等に係る子について育児休業等<sup>ii</sup>をしたとき（当該配偶者が当該子の出生の日から起算して56日を経過する日の翌日までの期間内にした配偶者育児休業等の日数が通算して14日以上であるときに限る。）、組合員の育児休業等の期間について、28日間を上限に当該手当金を支給します。

#### イ 経過措置

育児休業等を令和7年4月1日より前に開始した場合は、令和7年4月1日に当該休業等を開始したものとして取り扱います。経過措置期支給間における申請要件は次のとおりです。

- ① 申請者の育児休業等の日数  
令和7年4月1日以後の期間のみで、育児休業等をした日数が通算して14日以上
- ② 配偶者の育児休業等の日数  
令和7年4月1日より前の期間も含めて、配偶者育児休業等をした日数が通算して14日以上  
※産前産後休業は含みません。

なお、具体的なケースは別添1（育児休業支援手当金の経過措置に係る具体例）をご参照下さい。

#### ウ 対象期間

**対象期間とは、次の①及び②のとおりです。**

なお、具体的なケースは別添2（育児休業支援手当金の対象期間及び請求書作成の例）をご参照ください。

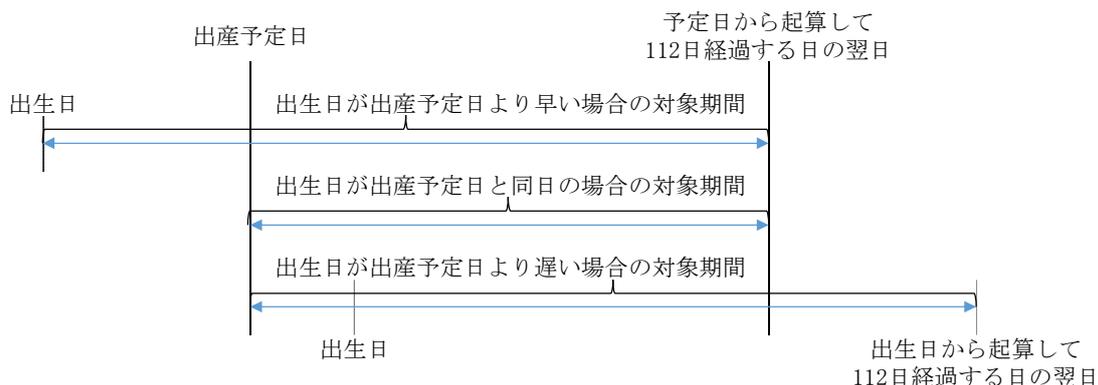
- ① 組合員が当該育児休業等に係る子について産後休業等<sup>iii</sup>をしなかったとき  
**（組合員が当該子の父親である場合等）**  
当該子の出生の日から起算して56日を経過する日の翌日までの期間  
※産後パパ育休（出生時育児休業）は産後休業等に含まれません。
- ② 組合員が当該育児休業等に係る子について産後休業等をしたとき  
**（組合員が当該子の母親である場合）**  
当該子の出生の日又は出産の予定日のうち早い日から、当該子の出生の日又は出産の予定日のうち遅い日から起算して112日を経過する日の翌日までの期間（次頁図参照）

i 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第23条第2項の育児休業に関する制度に準ずる措置及び同法第24条第1項（第2号に係る部分に限る。）の規定により同項第2号に規定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業を除きます。以下、本編において同じ。

ii 国会職員の育児休業、国家公務員の育児休業又は裁判官の育児休業を含みます。また、産前産後休業は含みません。以下、本編において「配偶者育児休業等」といいます。

iii 船員が取得する産後休業等を含む。

<②の対象期間イメージ>



エ 組合員の配偶者の状況に関する要件

次の①から④のいずれかに該当する場合は、支給に当たって当該組合員の配偶者の状況は勘案しません。

① 配偶者のない者等である場合※

※ 配偶者のない者のほか、次の①から③に掲げる者とします。

- ① 組合員がする育児休業等に係る子が、当該組合員の配偶者の子に該当しない者
- ② 配偶者から暴力を受け、別居している組合員
- ③ 配偶者が行方不明となっている組合員（配偶者が勤務先において3か月以上無断欠勤が続いている場合又は災害により行方不明となっている場合に限る。）

② 配偶者が雇用保険法第5条第1項に規定する適用事業に雇用される労働者でない場合※

※ 下記に該当する場合、適用事業に雇用される労働者ではありません。

- ・ 1週間の所定労働時間が20時間未満である者
- ・ 同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者
- ・ 季節的に雇用される者であって、以下の①または②に該当する者
  - ① 4か月以内の期間を定めて雇用される者
  - ② 1週間の所定労働時間が30時間未満である者
- ・ 学校教育法第1条に規定する学校、同法第124条に規定する専修学校または同法第134条に規定する各種学校の学生または生徒
- ・ 船員法に規定する船員であって、特定漁船以外の漁船に乗り組むために雇用される者（1年を通じて船員として適用事業に雇用される場合を除く。）
- ・ 国、都道府県、市区町村等の事業に雇用される者のうち、離職した場合に、他の法令、条例、規則等に基づいて支給を受けるべき諸給与の内容が、雇用保険の求職者給付及び就職促進給付の内容を超えると認められる者

③ 配偶者が当該育児休業等に係る子について産後休業等をした場合

④ ①から③までに掲げる場合のほか、当該組合員の配偶者が当該育児休業等に係る子の出生の日から起算して56日を経過する日の翌日までの期間内において当該子を養育するための休業をすることができない場合※

※ 次の①から④のいずれかに該当する場合とします。

- ① 配偶者が日々雇用される者である場合
- ② 配偶者が期間を定めて雇用される者である場合であって、その養育する子の出生の

日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）から起算して56日を経過する日の翌日から6月を経過する日まで、その労働契約が満了することが明らかである場合

- ③ 配偶者が、その雇用する事業主と当該配偶者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、育児休業等を行うことができないものとして定められた労働者に該当する場合であつて、その雇用する事業主にその育児休業等の申出を拒まれた場合
- ④ その他子の出生の日から起算して56日を経過する日の翌日までの期間内において、以下のいずれかの理由に該当するため当該子を養育するための休業を行うことができない場合
  - ・配偶者が公務員であつて、育児休業の請求について任命権者から承認されなかった場合
  - ・配偶者が適用事業に雇用される労働者であるが、期間を定めて雇用される者である等の理由により配偶者育児休業等の取得要件を満たさない場合

#### オ 育児休業支援手当金を支給しない場合

育児休業支援手当金は、同一の育児休業等について雇用保険法の規定による出生後休業支援給付金の支給を受けることができるときは、支給しません。

## (2) 支給金額

### ア 概要

育児休業支援手当金の額は、対象期間内に当該育児休業等をした日1日につき

$$\text{標準報酬日額}^* \times 13/100$$

$$\text{※標準報酬日額} = \text{標準報酬月額} \times 1/22 \text{ (10円未満四捨五入)}$$

に相当する金額とします。

なお、当該金額（日額）に円未満の端数があるときは、これを切り捨てた額をもって日額とします。

### イ 給付額の上限

「ア」の金額が、給付上限相当額<sup>iv</sup>を超える場合の育児休業支援手当金の額は、給付上限相当額に相当する金額とします。

令和7年4月以降 2,781円（毎年8月1日に改正されます）

### ウ 留意事項

育児休業支援手当金は、各月を単位として支給します。

また、育児休業手当金及び育児休業支援手当金（以下「育児休業手当金等」という。）の支給期間に係る報酬の全部又は一部を受ける場合、当該育児休業手当金の日額として算出された金額から当該育児休業手当金等の支給対象日について受ける報酬に相当する金額を差し引いた金額を支給します。

iv 雇用保険法第17条第4項第2号ハに定める額（当該額が同法第18条の規定により変更された場合には、当該変更された後の額）に相当する額  $\times 30 \times 13/100 \div 22$

## (3) 支給期間

組合員が育児休業支援手当金の支給を受けたことがある場合において、当該組合員が次の①から③のいずれかに該当する育児休業等をしたときは、育児休業支援手当金は支給しません。

- ① 組合員が取得する育児休業等であって、育児休業手当金が支給されるものを合計2回以上する場合に該当しない場合における2回目以後の育児休業等  
→ 組合員が取得する育児休業等であって、育児休業手当金が支給されるものを合計2回以上する場合（育児休業等の分割取得等）は、2回目以後の育児休業等であっても、その他の条件を満たせば育児休業支援手当金は支給されます。

- ② 同一の子について当該組合員が5回以上の育児休業等をした場合における5回目以後の育児休業等※

※ 次の①から③のいずれかに該当する場合は、育児休業等を5回以上取得することについてやむを得ない理由があるため、5回以上の育児休業等をした場合から除きます。

- ① 育児休業等の申出をした組合員について産前産後休業期間が始まったことにより、当該申出に係る休業をする期間が終了した場合であって、当該産前産後休業期間が終了する日（当該産前産後休業期間の終了後に引き続き当該産前産後休業期間中に出産した子に係る新たな育児休業等の期間が始まった場合には、当該新たな育児休業等の期間が終了する日）までに、当該産前産後休業期間に係る子の全てが、次のいずれかに該当するに至った場合
- ・死亡したとき
  - ・養子となったことその他の事情により当該組合員と同居しないこととなったとき
- ② 育児休業等の申出をした組合員について介護休業を開始するため、当該申出に係る育児休業等をする期間が終了した場合であって、当該介護休業の期間が終了する日までに、当該介護休業の期間の休業に係る対象家族が、次のいずれかに該当するに至った場合
- ・死亡したとき
  - ・離婚、婚姻の解消、離縁等により当該対象家族と組合員との親族関係が消滅したとき
- ③ 育児休業等の申出をした組合員について新たな育児休業等の期間が始まったことにより、当該申出に係る育児休業等をする期間が終了した場合であって、当該新たな育児休業等の期間が終了するまでに、当該新たな育児休業等の期間の休業に係る子の全てが、次のいずれかに該当するに至った場合
- ・死亡したとき
  - ・養子となったことその他の事情により当該組合員と同居しないこととなったとき
  - ・民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したとき（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたとき
- ④ 育児休業等の申出に係る子の養育を行っている配偶者が死亡した場合
- ⑤ ④の配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児休業等の申出に係る子を養育することが困難な状態になった場合

- ⑥ 婚姻の解消その他の事情により④の配偶者が当該育児休業等の申出に係る子と同居しないこととなった場合
- ⑦ 育児休業等の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、14日以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- ⑧ 育児休業等の申出に係る子について、保育所における保育等の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合
- ⑨ 育児休業等の申出をした組合員について出向をした日の前日において育児休業等をしている場合であって、出向をした日以後も引き続き当該育児休業等をする場合（出向をした日以後も引き続き組合員であるときに限る。）

③ 同一の子について当該組合員がした育児休業等ごとに、当該育児休業等を開始した日から当該育児休業等を終了した日までの日数を合算して得た日数が28日に達した日後の育児休業等

(4) 支給対象日

育児休業支援手当金は、正規の勤務日が国民の祝日に関する法律に規定する休日及び12月29日から翌年の1月3日までの日（国民の祝日に関する法律に規定する祝日を除く。）に当たっても支給されますが、正規の勤務日以外の日（以下「週休日」という。）については支給されません（実支給日数は28日より少なくなることにご注意ください）。

ただし、週休日が日曜日及び土曜日以外の日と定められている職員に対する育児休業支援手当金については、日曜日及び土曜日を週休日とみなして支給します。

なお、非常勤職員に対する育児休業支援手当金は、常勤の地方公務員の正規の勤務日に準じて割り振った日を正規の勤務日とみなして支給します。

(5) 請求手続き

ア 提出書類

【必須】

- ・育児休業支援手当金請求書（給付様式第10-11-1号）※<sup>1</sup>（紙媒体に印刷して提出してください）  
 ※育児休業を分割取得する場合、別添2の「4 組合員が当該子の父親で育児休業を分割取得し、かつ配偶者が専業主婦の場合」をご参照の上、育児休業支援手当金請求書は分割する期間毎に分けて作成の上、ご提出ください（添付書類は1部ご提出ください）。
- ・世帯全員について記載された住民票の写し（続き柄が記載されたものに限りませう。）

【次の要件に該当する場合に提出】

関連項番	要件	必要書類
—	配偶者は育児休業等を取得した	配偶者育児休業等の取得の事実を証明する書類※ <sup>2</sup>
(1)ウ②	申請者は当該子の母親である	出産予定日を確認できる書類（母子健康手帳の写し、医師の診断書（分べん（出産）予定日証明書）等）
(1)エ③	配偶者は産後休業等を取得した	産後休業等を取得していることが確認できる書類（母子健康手帳の写し、医師の診断書（分べん（出産）予定日証明書）、出産費（出産育児一時金）支給決定通知書の写し等）
(1)エ②	配偶者は無業者である	・収入がないことを確認できる書類（直近の課税証明書等）

関連項番	要件	必要書類
		※ 課税証明書等に給与収入金額が記載されている場合、子の出生日の翌日時点で退職していることが分かる書類（退職証明書の写し、離職票の写し、雇用保険資格喪失確認通知書の写し等）も必要です。
(1)エ②	配偶者は自営業者、フリーランス等、適用事業に雇用される労働者でない	・給与収入がないことを確認できる書類（直近の課税証明書等） ※ 課税証明書等に給与収入金額が記載されている場合、雇用される労働者としてのものであれば、子の出生日の翌日時点で退職していることが分かる書類（退職証明書の写し、離職票の写し、雇用保険資格喪失確認通知書の写し等）、労働者性のない役員の役員報酬である場合や育児休業等がない特別職の公務員である場合等は、その身分を証明する書類（役員名簿または身分証の写し等）も必要です。
(1)エ④	配偶者は子の出生日から56日間までに育児休業をすることができなかった	・配偶者が手当金の対象となる育児休業をすることができないことの申告書（給付様式第10-11-2号） ・給付様式第10-11-2号の添付書類（「必要書類」欄参照）
(1)エ①	配偶者がいない	戸籍謄（抄）本
(1)エ①	育児休業等に係る子が、配偶者の子に該当しない	戸籍謄（抄）本 ※ 住民票において、組合員の配偶者が世帯主となっており、対象の子との続き柄が「夫の子」又は「妻の子」となっている場合は、戸籍謄（抄）本に代えて世帯全員について記載された住民票の写し（続き柄が記載されているもの）でも可
(1)エ①	配偶者からの暴力を受け、別居している	裁判所が発行する配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第10条に基づく保護命令の写し
(1)エ①	配偶者が行方不明である	下記のいずれかを提出 ・り災証明書 ・配偶者の勤務先において無断欠勤が3か月以上続いていることについての配偶者の事業主の証明書

※1：Excel版はファイルを開く際、下図のようなセキュリティの警告が表示される場合がありますが、セキュリティに影響を及ぼすマクロは使用しておりませんので、「コンテンツの有効化」「マクロを有効にする」などのボタンを押下し（使用するExcelのバージョンにより表示は異なります）、マクロを有効にしてください。



セキュリティの警告 マクロが無効にされました。

コンテンツの有効化

※2：育児休業手当金（パパ・ママ育休プラス適用）の請求と併せて提出する場合、コピーでも可

イ 請求可能時期

請求期間の最終日以降

※請求の時効は事由発生から2年です。

ウ 留意事項

育児休業手当金では支給にあたり実績報告書の提出が必要ですが、育児休業支援手当金については実績報告書の提出は必要ありません（手続きは請求書及び添付書類の提出1回のみとなりま

す)。

(6) 請求する際の注意点

ア 請求日について

請求書の請求日は請求期間の最終日以降の日付をご記入ください。また、所属所長の証明日は請求日以降の日付をご記入ください。

なお、請求の事由発生から2年間請求を行わないと、時効により請求権が消滅しますのでご注意ください（消滅時効の起算日は「勤務に服さなかった日ごとにその翌日」）。

イ 提出書類の締め切りについて

書類の締め切りは毎月20日（土日祝に当たる場合は前日）です。毎月20日までに届いた書類について、翌月20日（土日祝に当たる場合は前日）に支給となります。

ウ 不備書類について

請求書の記入内容や添付書類等、請求に不備がある場合には、預かり書類とせず、提出書類をすべて所属所に返送します。

また、個人情報保護の観点から、不要な書類を添付しないようお願いいたします。

エ 雇用保険加入組合員について

雇用保険加入組合員は、雇用保険法の規定による出生後休業支援給付金を受けることができるため、ハローワークへお問合せください。

オ 同一の子について5回以上の育児休業等をした場合

「(3) 支給期間」の②の①～⑨のいずれかに該当する場合は個別に対応しますので、当組合にご連絡ください。