

育児休業手当金の請求についてのよくある質問

R5. 12. 19 更新

目次

1	「育児休業手当金請求書」の提出について	1
(1)	請求書の書き方について	1
(2)	標準報酬月額について	2
(3)	提出締め切り・手当支給日について	2
2	休業の期間変更について	3
3	パパママ育休プラスについて	4
4	1歳達年後の延長給付について	6
(1)	延長給付の要件について	6
(2)	「育児休業手当金請求書（1歳達年後用）」の提出について	7
5	その他	8

1 「育児休業手当金請求書」の提出について

(1) 請求書の書き方について

Q1. 「育児休業の期間」「請求期間」欄はどう書いたらよいか。

A1. 「育児休業の期間」欄には、育児休業の辞令と同じ年月日を記入してください。「請求期間」欄には、以下のように記入してください。

- ・請求期間の開始：育児休業の開始日と同じ日

- ・請求期間の終了：①子が1歳に達する日（子の1歳の誕生日）の前日、②育児休業の終了日、のいずれか早い方

（例）子の誕生日が R3. 5. 1、育児休業の終了日が R5. 3. 31

→請求期間の終了日は、①子の1歳の誕生日の前日（R4. 4. 30）

（例）子の誕生日が R3. 5. 1、育児休業の終了日が R3. 12. 31

→請求期間の終了日は、②育児休業の終了日（R3. 12. 31）

Q2. 「請求額」欄等、太枠以外の部分を記入する必要があるか。

A2. 記入は任意です。空欄で提出していただいて構いません。

Q3. 「配偶者の育休取得」欄はどのように書けばよいのか。また、何のために記入する必要があるのか。

A3. 組合員の配偶者が育児休業を取得している場合は、「配偶者の育休取得」欄に「あり」、取得していない場合または今後取得予定であるが取得期間が未定の場合は「なし」と記入し、「あり」の場合は配偶者の育児休業の期間もあわせて記入してください。この項目は、パパママ育休プラスに該当するかどうかの確認のために書いていただく必要があります（パパママ育休プラスに関しては「3 パパママ育休プラスについて」を参照）。

Q4. 「育児休業の分割取得」欄はどのように書けばよいのか。また、何のために記入する必要があるのか。

A4. 同じ子についての育児休業が2回目以降である場合は「育児休業の分割取得」欄に「あり」、初回の場合は「なし」と記入し、「あり」の場合は前回の育児休業の期間もあわせて記入してください。育児休業を分割で取得する場合、請求書は辞令の出ている育児休業ごとに提出する必要がありますが、支給期間については通算となるため、この項目で分割取得の有無を確認する必要があります。

Q5. 子どもがまだ生まれていないため、氏名・生年月日が空欄のまま書類を提出してよいか。

A5. 「対象となる子の氏名」及び「対象となる子の生年月日」欄については、シ

システムに登録する必要があるため、できるだけ記入した状態で提出してください。
書類の提出締め切りについては（３）をご参照ください。

（２） 標準報酬月額について

Q1. 標準報酬月額とは何か。

A1. ４月から６月までの報酬（給料月額＋各種手当の支給額）を合算し、月平均額を求めたうえで等級表に当てはめたものです。この額をもとに育児休業手当金（以下「手当金」という。）の支給金額を決定します。詳細は『教職員福利厚生のおしり』の「共済組合標準報酬月額の算定方法」のページをご確認ください。

Q2. 請求書の「標準報酬月額」欄について、自分の「標準報酬月額」はどこを見ればわかるのか。

A2. ご自身の給与明細書に「標準報酬月額」欄がありますので、書類の提出時点で見られる最新の給与明細書に記載の額を記入してください。給与明細書に記載がない場合は、所属の事務担当者に確認して記入するか、請求書の「標準報酬月額」欄を空欄にしたまま提出してください。

Q3. 手当金の受給期間中に標準報酬月額が改定された場合、手続きは必要か。

A3. お手続きは特に必要ありません。標準報酬月額の改定により手当金の支給額に増減が生じた場合は、翌月支給分の手当金で自動的に差額を調整します。手当金の受給終了後に遡って標準報酬が改定された場合には、差額分の返還等をお願いする場合がありますが、その際はこちらから該当者へご案内をお送りします。

（３） 提出締め切り・手当支給日について

Q1. 書類の提出締め切りはいつか。

A1. 締め切りは毎月 10 日で、10 日が休日の場合は前にずれます。こちらから書類の再提出や追加書類の依頼をする場合もありますので、早めのご提出をお願いします。またその際、「育児休業掛金免除（変更）請求書」も忘れずに提出してください（掛金については福利課企画係が担当となりますので、提出先にご注意ください）。

Q2. 手当金の支給日はいつか。

A2. 手当金支給日は毎月 25 日で、25 日が休日の場合は後ろにずれます。具体的には、４月分の育児休業手当金が５月 25 日に振り込まれる、というスケジュールになります（例 1）。また、育児休業の開始から遅れて書類を提出した場合は、数ヵ月分の手当金がまとめて支給されます（例 2）。

(例1) 4月から育児休業を開始する場合

→5/10までに書類を提出すると、5/25から手当金の支給が始まる

(例2) 4月から育児休業を取得していたが、書類を7/10に提出した

→4～6月分の手当金が、7/25に振り込まれる

2 育児休業の期間変更について

Q1. 請求書の提出はどんなときに必要となるのか。

A1. 手当金の支給期間に影響があるときに、提出が必要となります(支給期間に関しては、「1(1) Q1. 「育児休業の期間」「請求期間」欄はどう書いたらよいか?」を参照)。掛金免除については、育児休業の期間に変更が生じた場合は必ず書類の提出が必要ですが、手当金については提出が不要な場合もあります。具体的には、以下の例をご覧ください。

☆ポイント:「育児休業の終了日」と「子の1歳の誕生日」の前後関係

(例1) 育児休業の期間を短縮し、子が1歳に達する日より前に育児休業が終了する場合

→手当金の支給期間が「子の1歳の誕生日の前日まで」から「育児休業の終了日まで」に変更になる(または「育児休業の終了日」自体が変更になる)ため、【提出要】

(例2) 子が1歳に達する日以降の育児休業期間について、延長・短縮した場合
(ex. 1歳半まで取得→2歳までに延長／2歳まで取得→1歳半までに短縮)

→手当金の支給期間は「子の1歳の誕生日の前日まで」で変更がないため、【提出不要】

(例3) 当初は子が1歳に達する日より前に育児休業を終了する予定だったが、育児休業の期間を延長し、子が1歳に達する日以降も育児休業を取得することになった場合

→手当金の支給期間が「育児休業の終了日」から「子の1歳の誕生日の前日まで」に変更になるため、【提出要】

(例4) 当初は子が1歳に達する日の前日まで育児休業を取得していたが、育児休業の期間を延長し、子が1歳に達する日以降も育児休業を続けることになった場合

→手当金の支給期間は「子の1歳の誕生日の前日まで」なので、【提出不要】

※ただし、特別な要件に該当し、子が1歳に達する日以降も手当金の支給を受ける場合は、「育児休業手当金請求書（1歳達年後用）」の提出が必要です（これについては「4 1歳達年後の延長給付について」を参照）。

（例5）配偶者が育児休業を取得したことで、パパママ育休プラスに該当するようになった場合

→手当金の支給期間が「子の1歳の誕生日の前日まで」から「子が1歳2ヵ月に達する日まで」に延長されるため、【提出要】（詳細は「3 パパママ育休プラスについて」を参照）

3 パパママ育休プラスについて

Q1. パパママ育休プラスとはどのような制度か。

A1. パパママ育休プラスとは、組合員の配偶者が、子が1歳に達する日までに育児休業を取得している場合に、組合員の手当金の支給期間が「子が1歳2ヵ月に達する日の前日」まで延長される制度です。該当する場合は、「育児休業手当金請求書」または「育児休業手当金変更請求書」に添付書類をつけて申請してください。詳細は『教職員福利厚生のおしり』または『福利厚生事務の手引き』をご確認ください。

Q2. パパママ育休プラスの添付書類の用意に時間がかかるため、先に「育児休業手当金請求書」のみ提出したいが可能か。

A2. 可能です。「育児休業手当金請求書」及び添付書類の提出がないと手当金の支給ができませんので、「請求書は提出できるが、パパママ育休プラスの書類は締め切りまでに提出できそうにない」といった場合には、請求書のみ先に提出し、パパママ育休プラスの書類は「育児休業手当金変更請求書」に添付して後日提出してください。またその場合、パパママ育休プラスの添付書類を後日提出する旨、請求書の空白や送付状等に記載してください。

（手当金の支給が遅れても構わないという場合には、書類が揃ってからまとめて提出していただいても結構です。）

Q3. パパママ育休プラスが適用される場合・されない場合を知りたい。

A3. 女性組合員と男性組合員で、適用される場合が異なります。

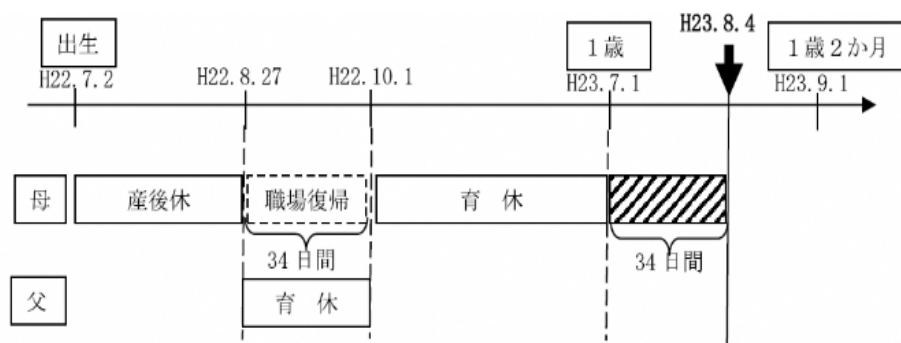
・女性組合員の場合

手当金の支給期間は、産後休業の期間を含めて最長1年間のため、産後休業から

引き続いて育児休業を取得し、その期間（産後休業＋育児休業の期間）が１年以上になる場合は、パパママ育休プラスの適用対象外となります。

ただし、以下の例のような場合には、女性組合員もパパママ育休プラスの適用対象となります。

（例１）産後休業の後に職場復帰をし、その後育児休業を取得した場合



→この例では、職場復帰の期間が 34 日間のため、その期間を子が 1 歳に達した日の翌月以降延長すると考える。延長給付が受けられるのは 8 月 4 日まで。

（例２）当該育児休業にかかる子が里子で、産前産後休業を取得していない場合
→配偶者が育児休業を取得しており、要件を満たす場合は、「子が 1 歳 2 ヶ月に達する日」の前日まで手当金が支給される。

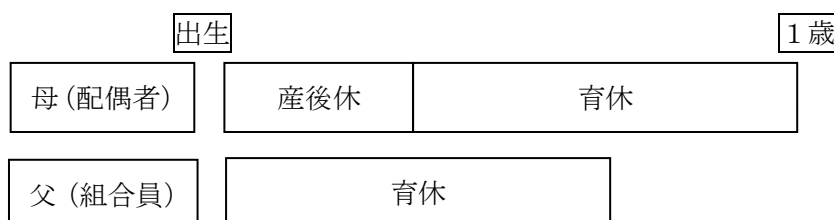
※里子について手当金の申請をする場合の添付書類は、「5 その他「Q1. 里子について育児休業を取得した場合…」」を参照。

・男性組合員の場合

配偶者が「子が 1 歳に達する日までの期間」において育児休業を取得しており、かつ男性組合員自身が「子が 1 歳に達する日から 1 歳 2 ヶ月に達する日までの期間」において育児休業を取得している場合に、パパママ育休プラスの適用対象となります。

配偶者が育児休業を取得している場合であっても、組合員の育児休業が「子が 1 歳に達する日から 1 歳 2 ヶ月に達する日までの期間」にかからない場合は、延長給付の対象外です。

（例）



→組合員の手当金は「育児休業の終了日まで」支給される。パパママ育休プラスの要件には該当しているが、1歳以降は育児休業を取得していないため、そもそも手当金が支給されない。

Q4. パパママ育休プラスにより子が1歳2ヵ月に達する日まで手当金を受給した後、さらに延長給付を受けることは可能か。

A4. 子が1歳2ヵ月に達する日以降も引き続き育児休業を取得し、かつ子が1歳2ヵ月に達する日の時点で「1歳達年後の延長給付」の要件に該当している場合は、延長給付を受けることが可能です（延長給付の要件の詳細は「4 1歳達年の延長給付について」を参照）。

Q5. 父母ともに共済組合員の場合、それぞれがパパママ育休プラスの適用を受けることは可能か。

A5. 可能です。その場合、父母それぞれについてパパママ育休プラスの添付書類をつけた請求書を提出してください。

Q6. 父母のどちらか一方のみが共済組合員の場合、パパママ育休プラスの適用を受けることは可能か。

A6. 可能です。父母の両方が地方公務員等共済組合法上の組合員であることは、パパママ育休プラスの適用要件ではありませんので、たとえば父が組合員で母が組合員でない場合であっても、父についてパパママ育休プラスの適用を受けることができます。

4 1歳達年後の延長給付について

(1) 延長給付の要件について

Q1. 手当金の支給期間延長を受けられるのはどのような場合か。

A1. 子が1歳に達した時点で、①保育所における保育が実施されない場合、②子が1歳に達する日以降、常態として子の養育を行う予定であった配偶者の死亡、負傷、疾病、離婚等、③産前産後休業等が本人の意思と関係なく終了した場合、のいずれかに該当し、育児休業を延長または再取得せざるを得ないときは、子が1歳に達する日以降も手当金の延長支給を受けることができます。詳細は『教職員福利厚生のおしり』または『福利厚生事務の手引き』をご確認ください。

Q2. 「保育所における保育が実施されない場合」とは具体的にどのような場合か。

A2. 保育が実施されない理由としては、以下の場合が想定されます。ただし⑥の場合については、1歳達年後の延長給付を受けることはできません（「育児休業を

延長せざるを得ないとき」に該当しないため)。

- ①保育所の定員枠を超えている場合
- ②子が傷病中あるいは障害児である場合
- ③入所時期が特定時期に設定されている場合
- ④付近に保育所がない場合
- ⑤希望する保育所へ入所できない場合 又は 保育の実施期間が希望する実施期間と合わない場合
- ⑥当初から子が1歳を超える期間について育児休業を取得しているため、保育所へ入所できる基準に該当しないとされた場合

Q3. 1歳時点で支給期間延長の要件には該当していなかったが、1歳6ヵ月時点で要件に該当した。この場合、1歳6ヵ月の時点から延長給付を受けることは可能か。

A3. 延長の要件はあくまでも「1歳時点（パパママ育休プラス適用の場合は延長の終了日の翌日時点）」で判断するため、後から要件に該当した場合は、延長給付を受けることはできません。

(2) 「育児休業手当金請求書（1歳達年後用）」の提出について

Q4. 支給期間の延長を受けたい場合、請求書はいつ出せばよいのか。

A4. 子が1歳に達した時点での初回請求と、ひと月ごとの毎月請求をする必要があります。また、子が1歳6ヵ月に達する日以降も引き続き延長給付を受ける場合は、子が1歳6ヵ月に達する日時点で再度、延長の要件に該当するかどうかを確認する（初回請求時と同様の書類を提出する）必要があります。

初回請求時は、子の1歳の誕生日からその月の末日までの支給期間で請求書を提出し、以降は1か月単位で請求書を提出してください。

Q5. 月の途中で1歳達年から1歳6ヵ月達年に切り替わる場合、請求書はどのように提出すればよいのか。

A5. 1歳達年から1歳6ヵ月達年に切り替わる月は、請求書の「請求期間」欄を2段に分けて記入して提出してください。

(例) 子が R3. 6. 10 生まれ (R4. 6. 10 から1歳達年後の延長給付を受け、R4. 12. 10 で1歳6ヵ月達年) の場合

→R4. 12 月分の請求書については、「請求期間（1歳達年後）」欄に 12/1～12/9、「請求期間（1歳6ヵ月）」欄に 12/10～12/31 と記入し、請求書に1歳6ヵ月達

年後用の添付書類（初回請求時と同様の書類）をつける。

Q6. 毎月請求の書類を提出し忘れていた。延長給付を引き続き受けることはできるか。

A6. 必要書類を揃えて提出していただければ、遅れて提出した場合であっても引き続き延長給付を受けることができます。ただし、保育所への入所申し込みを忘れていた等の理由により、必要書類が揃わない場合は、その月以降の延長給付を受けることはできません（申請が途切れた時点で「延長の要件に該当しなくなった」とみなされるため）。

Q7. 市町村が発行する、保育所の入所不承諾通知等の書類は、毎月提出する必要があるのか。

A7. 不承諾通知等に証明の有効期限（〇月〇日までの入所不承諾を証明する旨）が記載されていない場合は、基本的に毎月の提出が必要です（記載がない場合は1ヵ月が有効期限の場合が多いですが、申込みの際によく市町村に確認してください）。その場合、保育所に毎月申込みをして不承諾通知等をもらう必要がありますのでお気を付けください。なお、HP等で確認できる、保育所の空き状況の一覧等は不承諾通知等の代わりにはなりません。

証明の有効期限が明記されている場合は、初回請求時のみ不承諾通知書等を添付してください。有効期限内であれば、以降の毎月請求の際は添付不要です。

5 その他

Q1. 里子について育児休業を取得した場合、手当金の支給を受けることはできるか。

A1. 育児休業の辞令が発令されていれば、手当金の支給を受けることができます。請求の際は、「育児休業手当金請求書」の添付書類として、辞令の写しに加えて「里親委託措置の決定通知書」（児童相談所から発行されるもの）の写しを提出してください。また配偶者が育児休業を取得しており、パパママ育休プラスに該当する場合は、パパママ育休プラスの書類もあわせて提出してください。

Q2. 雇用保険法の規定による育児休業給付金との調整を教えてください。

A2. 雇用保険適用となる共済短期組合員（臨時的任用職員、会計年度任用職員等）について、雇用保険法による育児休業給付金の支給を受けることができるときは、共済組合から手当金は支給されません。ただし雇用保険法には、育児休業給付金の支給について制限規定があり、雇用保険の適用者であっても給付金の支給を受けられない場合があります。この場合、共済組合から手当金が支給されることがありま

すので、詳細は下記担当へお問い合わせください。

Q3. 育児休業手当金について、確定申告は必要か。

A3. 育児休業手当金は所得税が非課税と定められているため、確定申告は不要です。また手当金は勤務先ではなく公立学校共済組合から給付されるものであるため、年末調整にも関係しません。ただし育児休業中であっても、年末調整自体は必要となりますのでご注意ください。

Q4. 育児休業手当金の支給額の証明書が欲しい。どのような手続きをすればよいか。

A4. 「育児休業手当金支払証明書発行依頼書」を作成し、提出してください。依頼文に記入いただいた住所あてに、証明書を送付します。新潟支部 HP 等にひな形が掲載されていますので、ご利用ください。

なお、証明書は手当金の受給中（支給終了前）であっても交付可能ですが、その場合は一部見込みでの証明となります。また、1 歳達年後の延長給付部分については毎月の請求により給付されるものになるため、見込みでの証明はできません。

証明書発行後、育児休業期間の変更等により支給額に変更があり、証明書の再発行を希望する場合は、再度「育児休業手当金支払証明書発行依頼書」を提出してください。

問い合わせ先
公立学校共済組合新潟支部
(新潟県教育庁福利課内)
福祉給付係 育児休業手当金担当者
電話：025-283-5102