

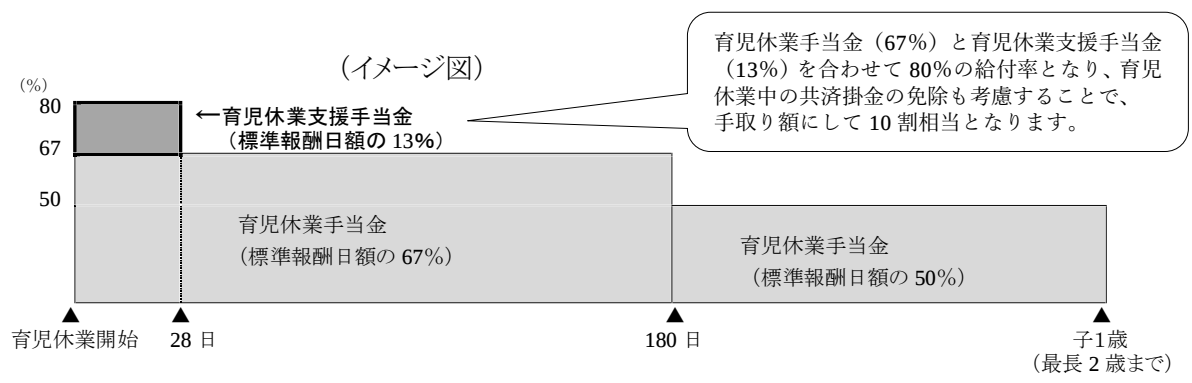
I. 育児休業支援手当金

令和7年4月1日新設

(1) 概要

育児休業支援手当金は、共働き・共育で推進の一環として、両親ともに育児休業を取得した場合を主とし、育児休業手当金に上乗せするかたちで支給します。

原則として、出生直後の一定期間内に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは組合員が）14 日以上の育児休業を取得した場合、28 日を限度に、標準報酬日額の 13%を支給します。



(2) 支給要件

組合員が、次の①及び②の要件のいずれにも該当する場合に支給します。

① 組合員が、対象期間(※1)内に同一の子について育児休業をした日数が通算して 14 日以上(土日祝含む)であるとき

(※1) 対象期間とは次のとおりです。

(ア) 組合員が当該育児休業に係る子について産後休業をしなかったときは、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

⇒

対象期間の開始日	対象期間の終了日
子の出生日	子の出生日から起算して 56 日を経過する日の翌日

(イ) 組合員が当該育児休業に係る子について産後休業をしたときは、子の出産の予定日又は出生の日のうち早い日から、子の出産の予定日又は出生の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

⇒

子の出生日	対象期間の開始日	対象期間の終了日
出産予定日より前	子の出生日	出産予定日から起算して 112 日を経過する日の翌日
出産予定日と同日	子の出生日	子の出生日から起算して 112 日を経過する日の翌日
出産予定日より後	出産予定日	子の出生日から起算して 112 日を経過する日の翌日

- ② 組合員の配偶者が、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、当該育児休業に係る子について育児休業をした日数が通算して 14 日以上(土日祝含む)であるとき 又は、子の出生日の翌日時点において、次の「配偶者の育児休業を要件としない場合」(※2)に該当するとき

(※2)「配偶者の育児休業を要件としない場合」とは次のとおりです。(注1)

- 1、配偶者が産後休業中である場合
- 2、配偶者がいない場合
- 3、配偶者が行方不明である場合

(勤務先で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。)

- 4、配偶者が組合員の子と法律上の親子関係がない場合
- 5、組合員が配偶者から暴力を受け別居中である場合
- 6、配偶者が働いていない場合
- 7、配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない場合
- 8、上記1～7以外の理由で、配偶者が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育児休業をすることができない場合(※3)

(※3) 配偶者が日々雇用される者である場合や、配偶者が期間を定めて雇用される者である場合等の理由により、育児休業の取得要件を満たさない場合に該当となります。よって、**配偶者の業務の都合により育児休業を取得しない場合は該当しません。**

(注1)「配偶者の育児休業を要件としない場合」のいずれに該当するかは、原則として、子の出生日の翌日時点の状況により確認しますが、出生日の翌日より後に「配偶者の育児休業を要件としない場合(1を除く。)」に該当することになった場合についても、特例として支給可能となるときがあります(支給可能となるかは、個々のケースに応じて確認しますので、支部までお問い合わせください)。

(3) 支給額と支給対象日

$\text{標準報酬日額(標準報酬月額} \div 22 \text{ 分の} 1) \times 13\% \text{(※4)} \times \text{日数(※5)}$

(※4) 1日あたりの給付上限相当額は 2,781 円(令和 7 年 4 月 1 日現在)です。

(※5) 支給対象日は、対象期間内に育児休業を取得した日【上限：28 日間(土日祝含む)】のうち、土日を除いた日となります(育児休業手当金と同様です)。

(4) 雇用保険法との調整

同一の育児休業について、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、共済組合から育児休業支援手当金は支給しません。

(5)経過措置

令和7年4月1日より前に育児休業を開始していた組合員が、令和7年4月1日時点で育児休業をしている場合は、令和7年4月1日に育児休業を開始したものとして制度を適用します。

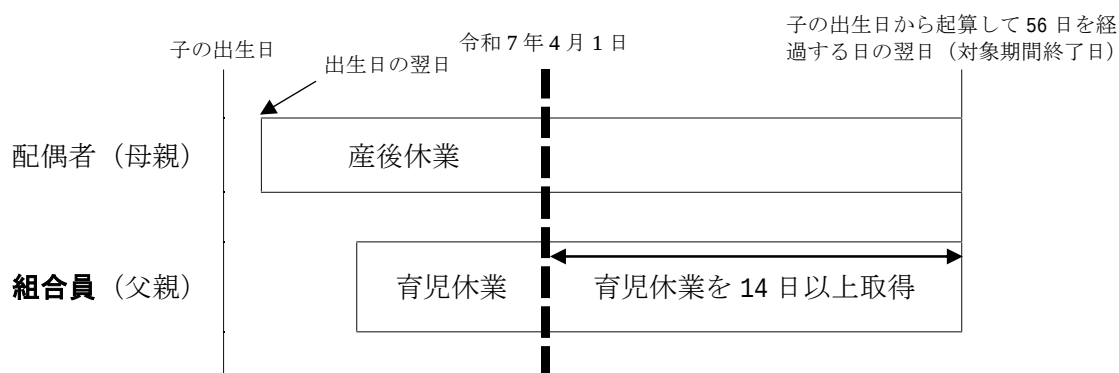
ただし、組合員の配偶者に係る育児休業期間の確認においては、実際の育児休業の開始日から起算し、対象期間も実際の出産予定日又は出生日から起算します。

なお、育児休業支援手当金は、令和7年4月1日以後の育児休業の日数に応じて支給します。

経過措置により支給対象となる例

(例1)組合員が当該育児休業に係る子について産後休業をしなかったとき

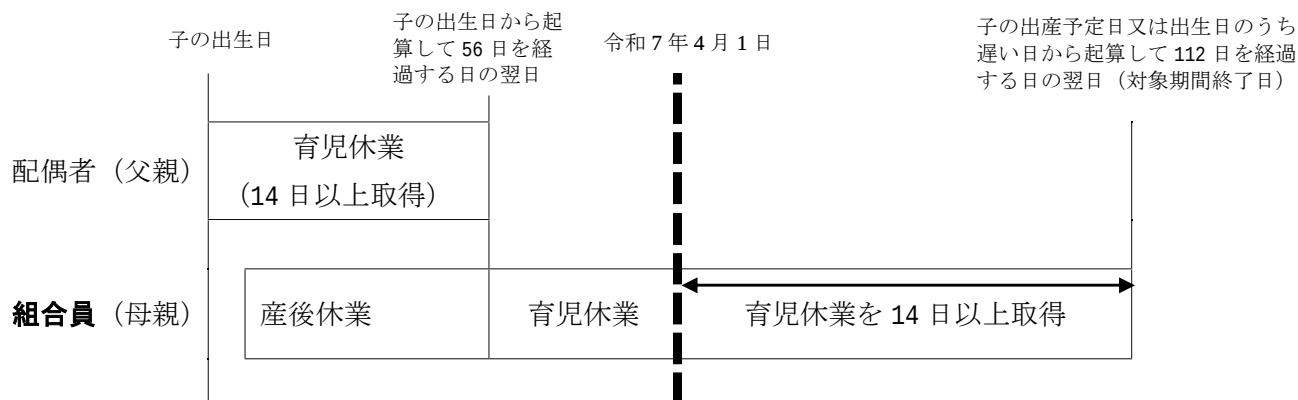
→子の出生日の翌日時点で配偶者が産後休業中など「配偶者の育児休業を必要としない要件」に該当しており、令和7年4月1日以後に組合員が14日以上育児休業を取得している場合(ただし、子の出生日から起算した対象期間終了日まで取得していることが必要)。



* (例1)では、令和7年2月17日以降に出生した子の育児休業を取得したときは、経過措置の対象となる可能性がありますので、支給要件に該当するかご確認ください。

(例2)組合員が当該育児休業に係る子について産後休業をしたとき

→組合員の配偶者が、子の出生日から起算して56日を経過する日の翌日までに育児休業を14日以上取得しており、令和7年4月1日以後に組合員が14以上の育児休業を取得している場合(ただし、子の出産予定日又は出生日のうち遅い日から起算した対象期間終了日まで取得していることが必要)。



* (例2)では、子の出産予定日又は出生日のうち遅い日が令和6年12月23日以降となる子の育児休業を取得したときは、経過措置の対象となる可能性がありますので、支給要件に該当するかご確認ください。

(6) 請求手続きについて

請求書及び添付書類を、事実発生日(育児休業開始日)以降に所属所を通じて提出してください。

なお、育児休業支援手当金の請求は、原則として、育児休業手当金の請求と併せて、又は、請求後に行ってください(育児休業手当金と共通の添付書類の提出を省略するため)。

請求書

「育児休業支援手当金請求書」

添付書類(注2)

- ① 母子健康手帳の写し(出産予定日が記載されたページ及び出生届出済証明のページ)
- ② 組合員の配偶者であることが確認できる書類【世帯全員について記載された住民票(続柄が記載されたもの、かつ、個人番号の記載が省略されたもの。)等】(コピー不可)
- ③ 配偶者の状況について証明する書類【配偶者が、(2)支給要件の②のいずれかに該当することを証明する書類となります。】

(注2) 添付書類の詳細については、請求書裏面「育児休業支援手当金の添付書類について」を参照してください。また、「育児休業支援手当金 支給要件確認表」を作成しましたので、支給要件の確認の際に参考にしてください。

(7) 時効

育児休業支援手当金を請求する権利は、育児休業を取得した日ごとに、その翌日から2年を経過したときは時効となります。

〔問合せ先〕

公立学校共済組合大阪支部

医 療 担 当

電話 06-6941-2867(直通)

06-6941-0351(内線 3485)