

育児休業手当金支給期間延長要件の見直しおよび育児休業支援手当金・育児時短勤務手当金等について、共済事務担当者および組合員からの問合せとその回答を以下のとおりまとめています。

なお、回答については、公立学校共済組合本部への照会結果をもとにしています。

支給期間延長の要件については事務連絡「育児休業手当金の支給期間延長の要件および事務手続について」に記載していますので、参照してください（滋賀支部ホームページに掲載しています。）。

No.	質問	回答
1	申告書3「所属所へ事前に連絡および相談をしましたか。」について、所属所の誰に伝えてもよいのか。連絡および相談は口頭でよいのか。 速やかな職場復帰の意思のない組合員が所属所に連絡することもあると思うので、この項目を設けても意味がないように思う。	連絡および相談をするのは必ずしも所属所長でなければならないとは考えていません（所属所により人事担当者が異なるため）が、申告書には所属所長の証明欄があるため、提出があった場合は所属所長の承認を得ているものとみなします。 ご質問の項目については、組合員の職場復帰は所属所にとって重要事項であり、組織的に対応されていたか確認させていただくものです。
2	利用申込書について、申込書だけでなく家族構成等を記載するページも提出するのか。	「利用申込書」等と記載のあるものについては、すべてのページを提出してください。 個人番号申告書など「利用申込書」等の記載がないものは提出不要です。
3	利用申込書の「希望した保育所に入所できない場合、育児休業を延長する」等にチェックすることは、速やかな職場復帰の意思があるとはいえないか。 また、通知3の（2）の②「市区町村に対して、入所保留扱いとなることや育児休業を延長することを積極的に希望する旨の意思表示を行っていない」という要件に抵触しないか。	自治体により記載内容が異なるため、一概に回答することはできません。 そのほかの書類と併せて総合的に判断します。
4	利用申込書の写しをとらずに市区町村に提出してしまった。 職場復帰の意思がある組合員は写しをとらずに提出していると思う。	令和6年10月4日付け事務連絡にて利用申込書の写しを保管していただくようお知らせしていたとおりでありますが、ご質問の場合は市区町村に写しの交付を依頼してください。 万一市区町村から利用申込書の写しが交付されない場合は共済組合までお知らせください。
5	利用申込書に希望する保育所を1か所しか記載していない場合、申告書にどのような理由の記載があれば要件を満たすのか。	例として通知3の（2）の③「利用（入所）希望の保育所等が、合理的な理由なく通所に片道30分以上要する保育所等のみとなっていないこと。」に記載の「合理的な理由」等があげられます。
6	子が2人いる場合、利用申込書に「すべての子の保育を希望する」欄にチェックすることは、通知3の（2）の②「市区町村に対して、入所保留扱いとなることや育児休業を延長することを積極的に希望する旨の意思表示を行っていない」という要件に抵触しないか。	すべての子が保育所に入所できないと職場復帰できないと考えられるため、お問い合わせの項目には該当しないと考えます。
7	保育所への申込は年度ごとに行うため、1歳および1歳6か月時点で年度が同じ場合はどうすればよいか。 最後に保育所への申込を行ったのが、子が1歳になるときであり、1歳6か月時点で新たに申込んでいないが、どうすればよいか。	1歳6か月に達する月にも1歳時の利用申込書を提出してください。
8	保育所に複数回申込んでいるが、申告書4にはどの申込の情報を記載すればよいか。利用申込書についてはいつのものを添付すればよいか。	申告書を添付する月の直近に行った申込時の情報を申告書に記載し、このときの利用申込書を添付してください。 改正日前に子が1歳または1歳6か月に達している場合は、最後に行った申込時の情報を申告書に記載し、このときの利用申込書を添付してください。
9	当初から育児休業を1年以上取得する場合や途中で育児休業を延長した場合、また、保育所に入所できなかったために育児休業を延長した場合は、支給期間延長の対象外か。 当初から1年以上育児休業を取得する場合は「速やかな職場復帰を図るために保育を希望している」ことに該当するのか。	ご質問のどちらの場合であっても、一概に支給期間延長の要件に該当しなくなるとは判断しません。 「速やかな職場復帰を図るために保育を希望している」ことについては、支給期間延長の要件を満たしていること、また、提出書類の確認により判断します。
10	通知5の（3）「市区町村に入所申込を行ったときに入所保留となることを希望する旨の書類を提出している場合は、その書類の写しも提出してください」とあるが、提出すれば支給期間延長の要件に該当しないか。	ご質問の事例においては、要件には該当しません。
11	保育所の1次募集に申込み待機児童となったが、2次募集には申込まない予定をしている。 この場合は支給期間延長の対象にならないか。	公立学校共済組合本部に照会したところ、ご質問の場合は支給期間延長の対象となりますが、1次募集申込時の書類の内容を確認し、判断します。

12	要件	<p>育児休業を年度末まで取得している場合は在職証明書（保育所の申込時に添付）の復職予定日が子が1歳に達する日後となるが、自治体によっては入所申込書の受理を拒否された事例がある。保育所への申込ができなかった場合は支給期間延長の対象とはならないか。</p>	<p>組合員が自治体の担当者に口頭で確認しただけでは支給期間延長の対象とはなりません。ご質問の事例に該当した場合は、共済組合にご相談ください。</p>
13		<p>通知1「育児休業手当金の支給期間の延長を目的として、速やかな職場復帰の意思がないにもかかわらず市区町村に保育利用の申込を行うこと」とは具体的にどのような場合か。</p>	<p>通知1のただし書きで記載したとおりの対応とします。</p> <p>今回の制度見直しについては、指定都市市長会等が子ども家庭庁および厚生労働省に対し、育児休業手当金の支給期間延長要件に関して、見直し提言をされたことによるものです。</p> <p>見直し提言では、支給期間延長要件で「保育所における保育の実施を希望し申込を行っているが、当面保育が行われない場合」とされていることにより、各自治体において「育児休業給付の延長を希望する入所の意思のない方が保育所に内定した場合に辞退をされることが多く、真に保育所への入所を希望する人が入所できない」ことがあり、自治体の事務負担の軽減および内定保留の減少等を考慮し提言されたことから、見直し改正されました。</p> <p>提言によると育児休業の延長は極めて例外的な位置づけとされており、雇用の継続に特に必要な場合に限り認めている特例措置であり、緊急的なセーフティーネットとされています。</p>
14		<p>通知5の（7）「速やかな職場復帰を前提としないことが明らかな場合」とは具体的にどのような場合か。</p>	<p>「速やかな職場復帰を前提としないことが明らかな場合」のお問合せとは、今回の改正の制度趣旨に沿わない質問のことです。</p>