



1 子どもの認定手続

● 給付貸付課資格担当

TEL.03-5320-6826



提出書類 被扶養者申告書（認定）〔用紙No.扶養1〕

添付書類 被扶養者認定等の手続を参照してください（P6参照）。

1 速やかな申告

生まれた子を被扶養者として認定申告する場合は、速やかに所属所に届出をしてください。出生日の翌日から30日を超えて所属所に申告をしたときは所属所受理日からの認定となり、出生日から認定日までの期間については、共済組合からの医療給付等が受けられませんのでご注意ください。

2 主たる扶養者の確認

生まれた子について、組合員以外の方が「扶養手当」またはそれに相当する手当を地方公共団体や国、その他から受けているときは、被扶養者として認定できません。また、夫婦で共同して生まれた子を扶養する場合、夫婦双方の年間収入を比較し、多い方の被扶養者とするを原則としています（P7参照）。

2 産前産後休業に係る保険料（掛金）免除

● 福利厚生課経理担当

TEL.03-5320-6822

産前産後休業をしている組合員が公立学校共済組合に申出をしたときは、その産前産後休業を開始した日の属する月からその産前産後休業が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間に係る保険料（掛金）が免除されます。

保険料（掛金）が免除されている期間でも、年金の加入期間として通算されます。

ア 保険料（掛金）の免除期間

出産の日（出産の日が産前の予定日後であるときは、産前の予定日）以前42日（※多胎妊娠の場合は、「42日」を「98日」と読みかえます。）から出産の日後56日までの間で、妊娠および出産に関する事由を理由として勤務に服さない期間中の保険料（掛金）が免除の対象となります。具体的な免除期間等、詳しくは公立学校共済組合東京支部ホームページをご覧ください。

イ 免除申出手続

申出書は、**出産後、産前産後休業期間終了日まで**に所属所の事務担当者を通して経理担当へ（1回）提出してください。

申出書に必要事項を記載の上、下記①から③の書類を添付して提出してください。



提出書類 「産前産後休業保険料（掛金）免除申出書」〔用紙No.産休1〕

添付書類 ① 出産予定日が確認できる書類の写し（例：母子健康手帳、妊娠証明書、診断書等）

② 出産日が確認できる書類の写し（例：母子健康手帳、出生証明書、出産費用明細書、住民票（マイナンバーの記載がないもの）等）

③ 妊娠出産休暇を承認された期間の分かる書類の写し（例：休暇・職免等処理簿、出勤簿、マスターカード、欠員補充申請の書類等）

（注） 出産予定日と出産日が異なり妊娠出産休暇承認期間が変更になる場合でも、「妊娠出産休暇承認期間（※1）」欄に記入してください。

※ 育児休業中の保険料（掛金）免除については、P39をご覧ください。

3 出産時に受けられる給付 (出産費、出産手当金)

● 給付貸付課短期給付担当

TEL.03-5320-6827

出産費 (家族出産費)・同附加金、出産手当金

| 給付の種類 | 出産費・同附加金 | 家族出産費・同附加金 |
|-------|---|--|
| 支給要件 | (1) 組合員が出産したとき (2) 資格喪失後6か月以内に出産したとき | 被扶養者が出産したとき |
| 受給権者 | 組合員 支給要件(2)の場合、1年以上組合員であった方で、他の共済組合(健康保険)の組合員(被保険者)となっていないこと | 組合員 |
| 支給額 | 出産費……………500,000円* ¹ 同附加金……………50,000円* ² | 家族出産費………500,000円* ¹ 同附加金……………50,000円 |
| | 2人以上出産した場合は、上記支給額×出産児数が支給されます。 *1 産科医療補償制度の対象外の出産(在胎週数22週未満や海外での出産等)の場合、支給額は488,000円になります。 *2 支給要件(2)の場合、附加金は支給対象外です。 | |
| 請求手続 | 所属所を経由して請求(任意継続組合員は短期給付担当に直接請求) 請求方法は以下の3パターンです。 ① 直接支払制度を利用する場合 ② 受取代理制度を利用する場合 ③ 直接支払制度・受取代理制度をいずれも利用しない場合 ※ ②のみ、出産予定日の2か月前から10日前までに事前申請が必要です。 | |
| その他 | 妊娠4か月以上(85日以上)の死産および流産(母体保護法に基づく人工妊娠中絶を含む)の場合も支給されます。 | |

| 給付の種類 | 出産手当金 |
|-------|---|
| 支給要件 | (1) 出産のため勤務できなくなり、報酬(給料)の全部または一部が支給されないとき (2) 出産日または出産予定日が退職の日以後42日以内のとき |
| 受給権者 | 組合員(任意継続組合員を除く。) 支給要件(2)は、1年以上組合員であった方で、他の共済組合(健康保険)の組合員(被保険者)となっていないこと ※ 通常の場合、妊娠出産休暇中は給与が支給されるため、支給対象外です。 ※ 任意継続組合員であっても、1年以上組合員であった方で、出産日または出産予定日以前42日が在職中であった場合には給付の対象となります。 |
| 支給額 | (過去12か月の標準報酬月額を平均した額÷22)×2/3×支給日数* * 出産日(出産が早まったときは出産日、出産が遅くなったときは出産予定日)以前42日から出産日の翌日以後56日までの間のうち、勤務日に当たる日数分を支給します。 |
| 請求手続 | 所属所を経由して請求(任意継続組合員は短期給付担当に直接請求) |

育児支援品購入補助について

上記の出産費、出産手当金が支給される方は、出産後、福利厚生サービス提供事業「かがやきメイト」において、育児支援品購入補助をご利用いただけます。

● 福利厚生課厚生事業担当 TEL.03-5320-6821

4 育児休業中(無給)に受けられる給付

● 給付貸付課短期給付担当

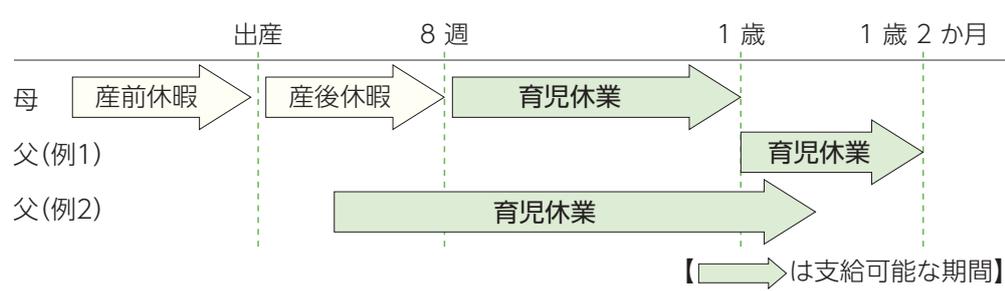
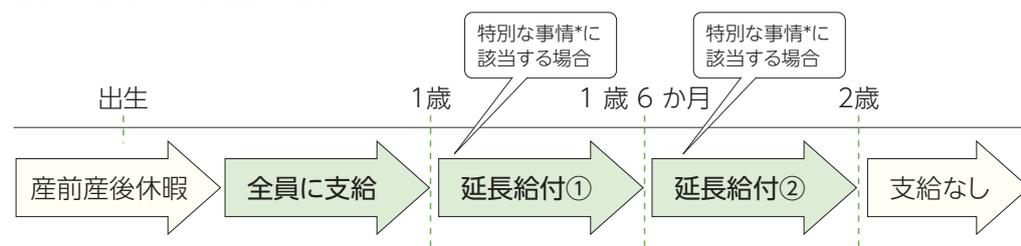
TEL.03-5320-6827

1 育児休業手当金

育児休業の承認を受けて学校等を休むときに、子が1歳(※)に達するまでの育児休業期間中の所得を補償するための給付です。なお、延長に係る要件に追加条項がありますので、注意事項をご確認ください。

※ パパ・ママ育休プラスに該当するときは1年を限度に1歳2か月まで、保育所に入れない等特別な事情に該当するときは最長2歳までとなります。

3
誕生

| | |
|------|---|
| 支給要件 | <p>組合員(任意継続組合員は除く。)が育児休業を取得したとき ただし、組合員の中でも、雇用保険法の規定による育児休業給付を受けことができる組合員(公立大学法人の職員、会計年度任用職員および再任用職員等)は、共済組合からの給付はありません。</p> |
| 支給期間 | <p>(1) 1歳に達するまでの給付(通常の給付:原則) 育児休業の承認を受け、勤務に服さなかった期間で、育児休業の対象となる子が1歳に達する日(誕生日の前日)まで</p> <p>(2) パパ・ママ育休プラスによる給付期間の延長:例外1</p> <p>ア 延長要件 育児休業の対象となる子について、その父母共に育児休業を取得する場合^{*1}、支給期間が1年^{*2}を超えない範囲で子が1歳2か月に達する日まで育児休業手当金を請求できます。配偶者が公務員か民間企業にお勤めかは問いません。</p> <p>イ 支給期間 (例) 父がパパ・ママ育休プラスを利用する場合</p>  <p>【→は支給可能な期間】</p> <p>* 1 子が1歳に達する日以前に組合員の配偶者が育児休業を取得する場合に限ります。 * 2 支給期間は最長1年間(母は出産日および産後休暇期間ならびに育児休業手当金の支給期間と合わせて1年) ※ 特別な事情に該当するときは、(3)のとおり、支給期間の延長ができます。</p> <p>(3) 給付期間の延長について(延長給付:例外2) 子が1歳に達した日後について、特別な事情[*]に該当する場合は1歳6か月に達する日まで、また、子が1歳6か月に達した日後についてもなお特別な事情に該当する場合は2歳に達する日まで給付期間を延長できます。</p>  <p>*特別な事情 育児休業に係る子について、保育所等の入所を希望し、申込みを行っているが、当該子の1歳の誕生日以後の期間について、当面保育が実施されないとき(速やかな職場復帰を図るために保育所における保育等の利用を希望しているものと組合が認める場合に限る。) ※ その他の要件については、公立学校共済組合ホームページをご覧ください。</p> |

支給期間

〈延長に係る注意事項〉

- ① 延長給付は、子が1歳時点(再延長の場合は1歳6か月時点)において、**速やかな職場復帰を図るために保育所における保育等の利用を希望し、保育所等に入所申込みを行ったが、保育所等に欠員等がなく入所できず、やむを得ず育児休業を継続する方への給付**です。欠員等の状況から入所見込みがない場合でも、保育所等への入所申込みは必要です。
 - ② 復職について、**必ず事前に組合員と所属所との間でよく相談した上**で請求してください。共済組合は復職についての相談には対応できません。
 - ③ 「速やかな職場復帰を図るために保育所における保育等の利用を希望しているもの」とは、以下のすべてを満たすものであることが必要です。
 - ア 保育所等の入所申込日が1歳に達する日(再延長の場合は、1歳6か月の誕生日) 以前の日付であること。
 - イ 保育所等の入所希望日が、1歳の誕生日以前の日付であること。なお、1歳の誕生日(再延長の場合は、1歳6か月の誕生日) の属する月が入所募集をしない月であっても、誕生日前に入所募集を行っている月に申込みを行う必要があります。この場合の入所不承諾通知書等の発行等については、早い時期に居住自治体に確認してください。
 - ウ 区市町村に対して、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こと。
- 〔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〕とは、「保育所等への入所を希望していない」、「育児休業からの職場復帰の意思がない」、「育児休業の延長を希望する」、「入所保留となることを希望する」など、職場復帰や保育所等への入所の意思がないことが入所申込時に明示的に意思表示されている場合が該当します。(令和7年4月から要件追加)
- エ 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。(令和7年4月から要件追加)
 - オ 育児休業の申出に係る子が1歳に達する日の翌日の時点で保育が実施されないこと。ただし、当該子について、これまでにやむを得ない理由なく保育の利用を辞退した場合を除くこと。
 - ④ 申告書等に偽りがあり不正に受給していた場合や、延長給付期間中に要件を欠いていたことが判明した場合には、以後育児休業手当金を受けることができなくなるばかりでなく、受給した手当金の返還を命ぜられることがあります。
 - ⑤ 入所不承諾通知書等の申込みの有効期限が育児休業手当金の請求期間より短い場合は、**有効期限後の期間について、再度入所申込みを行い、入所不承諾通知書等を提出することが必要**です。この手続を行っていない場合には、入所不承諾通知書等の申込みの有効期限で給付を終了します。
 - ⑥ 保育所は、「児童福祉法」に規定する保育所をいいます。公立・私立は問いませんが、**いわゆる無認可保育所は含まれません(東京都の認証保育所など自治体が独自の基準で設置した無認可保育所も対象外です)**。なお、上記の他に、「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律」に規定する認定子ども園における保育または「児童福祉法」に規定する家庭的保育事業等による保育を含みます。保育所等について詳しく知りたい場合は、お住いの自治体にご確認ください。

- (1) 育児休業を取得して180日目まで：1日につき標準報酬日額の67%を乗じて得た金額
- (2) 181日目以降：1日につき標準報酬日額の50%を乗じて得た金額

支給額

| | | | | | | |
|-----|---|----------------------|---|-----------|---|-----------|
| 支給額 | = | 標準報酬日額 | × | 支給率 | × | 支給日数 |
| | | 短期掛金の標準報酬月額 の1/22 | | 67%または50% | | 土・日を除いた日数 |

※給付は月単位として行い、育児休業取得月の翌月に給付します。

〈給付上限日額について〉

毎年8月に変更されます。令和6年8月1日からは、給付上限日額は給付率67%の期間(育児休業を取得して180日目まで)は14,334円、給付率50%の期間(育児休業を取得して181日目以降)は10,697円となっています。

請求手続

所属所を經由して請求

2 育児休業支援手当金

令和7年4月1日（以下「施行日」という。）より、仕事と育児の両立支援の観点から、以下の支給要件を満たす育児休業を両親ともに取得した場合、育児休業手当金に上乗せして支給される新しい給付が創設されました。

| | | | | | | | |
|-----------------------|--|--------|----------------------|-----|-----|------|-----------------------|
| 支給要件 | <p>以下の要件のいずれにも該当する場合に限り、育児休業支援手当金を支給します。</p> <p>(1) 組合員が、対象期間*¹内に、通算して14日以上*²の育児休業を取得するとき。</p> <p>(2) 当該組合員の配偶者が、子の誕生日から起算して56日を経過する日の翌日までに、通算して14日以上³の育児休業を取得するとき。</p> <p>*1 対象期間とは、次のいずれかの期間となります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 組合員が当該育児休業に係る子について産後休業等をしなかった場合 誕生日から起算して56日を経過する日の翌日まで 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場合 ア 出産予定日に出生した場合は、誕生日から起算して112日を経過する日の翌日まで イ 出産予定日前に出生した場合は、出産予定日から起算して112日を経過する日の翌日まで ウ 出産予定日後に出生した場合は、誕生日から起算して112日を経過する日の翌日まで <p>*2 育児休業を施行日より前に開始した場合であって、施行日時点で育児休業を取得している組合員については、施行日を当該育児休業の開始日とみなして手当金の対象とします。</p> <p>*3 次のいずれかに該当する場合は、組合員の育児休業の取得状況のみにより支給されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 配偶者のない者や子と法律上の親子関係がない配偶者等である場合 ② 配偶者が雇用保険法の適用事業に雇用される労働者でないものである場合 ③ 配偶者が労働基準法の規定による産後休業や国家公務員がする産後休暇をした場合 ④ 配偶者がその子の出生後56日以内の期間において、配偶者が労使協定に基づき事業主から育児休業を拒まれた場合等 | | | | | | |
| 支給期間 | 育児休業の開始日から28日間 | | | | | | |
| 支給額 | <p>育児休業を開始してから28日目まで、1日につき標準報酬日額に13%を乗じた金額を支給します。</p> <p>※ 週休日については支給されないため、実際に当該手当金を支給する日数は28日よりも少なくなります。</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 10px 0;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-right: 10px;">給付額</div> <div style="margin-right: 10px;">=</div> <table border="1" style="border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr><td>標準報酬日額</td></tr> <tr><td>短期掛金の標準報酬月額 の1/22</td></tr> </table> <div style="margin: 0 10px;">×</div> <table border="1" style="border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr><td>支給率</td></tr> <tr><td>13%</td></tr> </table> <div style="margin: 0 10px;">×</div> <table border="1" style="border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr><td>支給日数</td></tr> <tr><td>支給期間のうち、 土・日を除いた日数</td></tr> </table> </div> | 標準報酬日額 | 短期掛金の標準報酬月額 の1/22 | 支給率 | 13% | 支給日数 | 支給期間のうち、 土・日を除いた日数 |
| 標準報酬日額 | | | | | | | |
| 短期掛金の標準報酬月額 の1/22 | | | | | | | |
| 支給率 | | | | | | | |
| 13% | | | | | | | |
| 支給日数 | | | | | | | |
| 支給期間のうち、 土・日を除いた日数 | | | | | | | |
| 支給イメージ | <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>令和7年3月まで</p> <p>標準報酬日額に対する割合(%)</p> <p>100 80 67 50</p> <p>掛金免除等</p> <p>67%の支給率</p> <p>育児休業手当金</p> <p>育児休業開始 180日 子1歳 (最長2歳まで)</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>令和7年4月から</p> <p>標準報酬日額に対する割合(%)</p> <p>100 80 67 50</p> <p>掛金免除等</p> <p>80%の支給率に引上げ</p> <p>育児休業手当金</p> <p>育児休業開始 28日 180日 子1歳 (最長2歳まで)</p> </div> </div> | | | | | | |
| 請求手続 | 所属所を経由して請求 | | | | | | |

備考：雇用保険法の規定による出生後休業支援給付金の給付を受けることができる方は、共済組合からは育児休業支援手当金は支給されません。

5 育児時短勤務手当金

● 給付貸付課短期給付担当

TEL.03-5320-6827

令和7年4月1日より、仕事と育児の両立支援の観点から、新しい給付が創設されました。

3
誕生

| 支給要件 | <p>令和7年4月1日以降^{*1}に、組合員が2歳未満の子を養育するために育児時短勤務^{*2}を行ったとき</p> <p>*1 経過措置により、令和7年4月1日より前に育児時短勤務を開始した組合員であって、令和7年4月1日において現に当該勤務をしているものについては、令和7年4月1日を「育児時短勤務を開始した日」とみなして要件を確認します。</p> <p>*2 育児時短勤務の定義</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地方公務員の育児休業等に関する法律第10条第1項に規定する育児短時間勤務 ・地方公務員の育児休業等に関する法律第19条第1項に規定する部分休業 ・雇用保険法第61条の12第1項に規定する育児時短就業 ・その他これらに相当する勤務 | | | | | | | | | | | | |
|----------|--|----|-----------|----------|----------|----|-------|----------|----------|----|-------|----------|--------|
| 支給期間 | <p>組合員^{*3}が育児時短勤務を開始した日の属する月から、当該育児時短勤務を終了した日の属する月までの期間内にある月。</p> <p>なお、次のいずれかに該当することとなった場合には、該当することとなった日以降、育児時短勤務手当金は支給されません。</p> <p>(1) 子の死亡その他組合員が育児時短勤務に係る子を養育しないこととなったとして組合が認める事由が生じたとき</p> <p>(2) 育児時短勤務に係る子が2歳に達したとき</p> <p>(3) 育児時短勤務の申出をした組合員が産前産後休業、介護休業または育児休業等を開始したとき</p> <p>(4) 育児時短勤務の申出をした組合員が新たな育児時短勤務を開始したとき</p> <p>*3 その月の初日から末日まで引き続いて組合員である場合に限る</p> | | | | | | | | | | | | |
| 支給額 | <p>(1) 支給対象月に支払われた減額後の報酬額が、育児時短勤務を開始した月の標準報酬月額¹の90%未満の場合 ⇒ 減額後の報酬額の10%</p> <p>(2) 支給対象月に支払われた減額後の報酬額が、育児時短勤務を開始した月の標準報酬月額¹の90%以上100%未満の場合 ⇒ 当該標準報酬月額に対する当該減額後の報酬額の割合が90%を超える大きさの程度に応じて、減額後の報酬額の10%から一定割合を減じた率で算定</p> <p>(2) の場合の計算 (概算)</p> $\text{手当額} = 0.9 (A - B)$ <p>A：育児時短勤務を開始した日の属する月における標準報酬月額 B：支給対象月に支払われた報酬の額</p> <p>※ 端数処理の関係で実際に支給される額と異なる場合があります</p> <p>なお、育児時短勤務を開始した日の属する月の標準報酬月額¹が、雇用保険法に定める基準報酬月額相当額を超える場合は、当該標準報酬月額を基準報酬月額相当額と読み替えて、給付額の計算が行われます。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>期間</th> <th>基準報酬月額相当額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>令和7年4月以降</td> <td>470,770円</td> </tr> </tbody> </table> <p>また、給付額と当月の報酬の額との合計額が、雇用保険法に定める支給限度額を超えるときは、支給限度額から当月の報酬の額を減じて得た額が給付されます。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>期間</th> <th>支給限度額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>令和7年4月以降</td> <td>459,000円</td> </tr> </tbody> </table> <p>ただし、次のいずれかに該当する場合は、その月の育児時短勤務手当金は給付されません。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当月の報酬の額が、育児時短勤務を開始した日の属する月における標準報酬月額¹の100%以上であるとき ・当月の報酬の額が、支給限度額以上であるとき ・当月の育児時短勤務手当金の額が、最低限度額未満であるとき <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>期間</th> <th>最低限度額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>令和7年4月以降</td> <td>2,295円</td> </tr> </tbody> </table> | 期間 | 基準報酬月額相当額 | 令和7年4月以降 | 470,770円 | 期間 | 支給限度額 | 令和7年4月以降 | 459,000円 | 期間 | 最低限度額 | 令和7年4月以降 | 2,295円 |
| 期間 | 基準報酬月額相当額 | | | | | | | | | | | | |
| 令和7年4月以降 | 470,770円 | | | | | | | | | | | | |
| 期間 | 支給限度額 | | | | | | | | | | | | |
| 令和7年4月以降 | 459,000円 | | | | | | | | | | | | |
| 期間 | 最低限度額 | | | | | | | | | | | | |
| 令和7年4月以降 | 2,295円 | | | | | | | | | | | | |

備考：雇用保険法の規定による育児時短就業給付金、高年齢雇用継続基本給付金または高年再就職給付金の給付を受けることができる方は、共済組合からは育児時短勤務手当金は支給されません。

6 復職時の掛金について

● 福利厚生課経理担当

TEL.03-5320-6822

1 産前産後休業終了時改定（育児休業を取得せずに復職する場合は該当します。）

産前産後休業を終了した組合員が、当該産前産後休業に係る子を養育するときに、育児短時間勤務や育児部分休業の取得により報酬が低下した場合、復帰後に受ける報酬の額と標準報酬月額との差が生じます。その際、組合員本人の申出により、産前産後休業終了日の翌日が属する月以後3月間（報酬支払の基礎となった日数が17日未満である月は除きます。）に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬月額を改定します。



提出書類 「標準報酬産前産後休業終了時改定申出書」〔用紙No.終了時改定2〕

2 育児休業等終了時改定

育児休業等を終了した組合員が、その育児休業に係る3歳に満たない子を養育するときに、育児短時間勤務や育児部分休業の取得により報酬が低下した場合、復帰後に受ける報酬の額と標準報酬月額との差が生じます。その際、組合員本人の申出により、育児休業等終了日の翌日が属する月以後3月間（報酬支払の基礎となった日数が17日未満である月は除きます。）に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬月額を改定します。



提出書類 「標準報酬育児休業等終了時改定申出書」〔用紙No.終了時改定1〕

※ 短期組合員の厚生年金保険にかかる育児休業終了時報酬月額の変更については、日本年金機構ホームページ等でご確認ください。

7 3歳未満の子を養育している期間の標準報酬月額の特例

● 給付貸付課年金担当

TEL.03-5320-6828

組合員が3歳未満の子を養育している間に育児短時間勤務等で報酬額が下がり将来の年金の給付額が低くなることを避けるため、標準報酬月額の特例があります。

3歳に満たない子を養育している組合員が共済組合に申出をしたときは、子が3歳になるまでの標準報酬月額と子を養育することになった日（出生日等）の属する月の前月の標準報酬月額を比較して、高い方が年金の算定に適用されます。追加の保険料（掛金）の負担はありません。



提出書類 「3歳未満の子を養育する旨の申出書」〔用紙No.養育特例1〕

- ※ この特例は、短期給付の算定の基礎となる標準報酬月額には適用しません。
- ※ 申出が遅れた場合の遡及は、申出をした月の前月までの過去2年間です。
- ※ 短期組合員の3歳未満養育特例については、日本年金機構のホームページ等でご確認ください。