

所属所長 殿

公立学校共済組合東京支部長
坂本 雅彦
(公印省略)

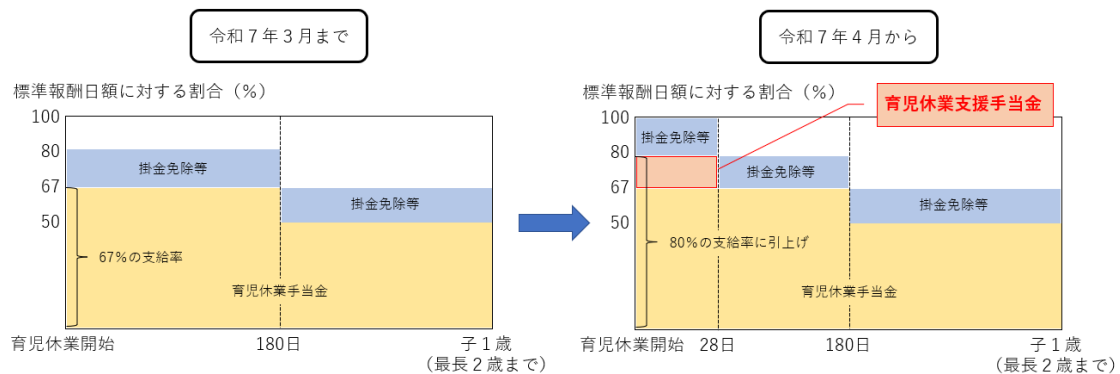
育児休業支援手当金の概要と事務手続について（通知）

日頃より、公立学校共済組合の業務運営に関して御理解・御協力いただきありがとうございます。
さて、令和 7 年 2 月 2 8 日付 6 公立東京給第 1 7 8 8 号「育児休業支援手当金及び育児時短勤務手当金の創設について（通知）」でお知らせしたとおり、地方公務員等共済組合法（昭和 3 7 年法律第 1 5 2 号）の一部改正に伴い、育児休業支援手当金及び育児時短勤務手当金が創設され、令和 7 年 4 月 1 日から施行されることとなりました。
このうち、育児休業支援手当金の事務手続について詳細が決まりましたので、下記のとおりお知らせいたします。
つきましては、貴所属の組合員に対し周知いただきますとともに、事務処理に遅漏のないようよろしくお願いいたします。
なお、育児時短勤務手当金については、詳細が決定し次第、改めて通知いたしますので、御了承ください。

記

1 概要

令和 7 年 4 月 1 日（以下「施行日」という。）以降、支給要件を満たす場合に、組合員の育児休業期間について最大 2 8 日間を限度に、標準報酬日額の 1 3 %（給付上限日額あり）を支給します。



2 支給要件

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。

- (1) 組合員が、対象期間（※ 1）内に、通算して 1 4 日以上（※ 2）の育児休業を取得するとき。
- (2) 当該組合員の配偶者が、子の出生日から起算して 5 6 日を経過する日の翌日までに、通算して 1 4 日以上（※ 3）の育児休業を取得する（※ 3）とき。

※ 1 対象期間は、以下のとおりとなります。

- ① 組合員が当該育児休業に係る子について、産後休業を取得しなかった場合
子の出生日から起算して 5 6 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、産後休業を取得した場合
下表のとおり。

子の出生日	対象期間
出産予定日と同日	出生日から起算して 1 1 2 日を経過する日の翌日まで
出産予定日より前	出産予定日から起算して 1 1 2 日を経過する日の翌日まで
出産予定日より後	出生日から起算して 1 1 2 日を経過する日の翌日まで

※ 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、支給要件の確認を行います。

※ 3 子の出生日の翌日時点で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可否を判断します。

- ① 配偶者が当該育児休業に係る子について、産後休業を取得している場合
- ② 配偶者が無職である場合
- ③ 配偶者が自営業者やフリーランス等の雇用される労働者でない場合
- ④ 配偶者がいない場合
- ⑤ 配偶者が組合員の子と法律上の親子関係がない場合
- ⑥ 配偶者から暴力を受け、別居している場合
- ⑦ 配偶者が行方不明である場合（配偶者が雇用される労働者であり、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。）
- ⑧ 上記以外の理由で、配偶者が育児休業を取得することができない場合

3 支給対象外となる場合

以下のいずれかに該当する場合は、支給対象外となります。

- (1) 同一の子について、組合員が複数回の育児休業を取得することについて妥当である場合として、育児休業手当金が支給されるものを合計2回以上取得する場合に該当しない場合における2回目以降の育児休業
- (2) 同一の子について、組合員が5回以上の育児休業を取得した場合における5回目以降の育児休業
- (3) 同一の子について、組合員が取得した育児休業ごとに、当該育児休業の開始日から当該育児休業の終了日までの日数を合算して得た日数が28日に達した日以降の育児休業

4 支給期間及び支給額

(1) 支給期間

育児休業の開始日から28日間

(2) 支給額

標準報酬日額の13%に支給日数（土日を除く。）を乗じた金額を支給します。ただし、標準報酬日額の13%が給付上限日額2,781円を超える場合（標準報酬月額500,000円以上の場合）は、2,781円に支給日数を乗じた金額を支給します。

※ 給付上限日額2,781円は令和7年4月現在のものであり、雇用保険法第18条の規定に基づき、毎年8月に金額の改定が見込まれます。

支給額	=	$\frac{\text{標準報酬日額}}{\text{短期掛金の標準報酬月額} \times \frac{1}{22}}$	×	$\frac{\text{支給率}}{13\%}$	×	$\frac{\text{支給日数}}{\text{支給期間のうち、土日を除いた日数}}$
		(10円未満四捨五入)		(円未満切捨て)		

又は

支給額	=	$\frac{\text{給付上限日額}}{2,781 \text{ 円}}$	×	$\frac{\text{支給日数}}{\text{支給期間のうち、土日を除いた日数}}$
-----	---	---	---	---

5 請求手続

(1) 提出書類

① 育児休業手当金（パパ・ママ育休プラスを含む。）と同時に請求する方

ア 「育児休業手当金・育児休業支援手当金 請求書」〔用紙No.育休1〕（新様式）【別添1】

※ パパ・ママ育休プラスの請求も同一の様式となります。

イ 子の氏名及び生年月日が確認できる書類（母子健康手帳（区市町村長等による出生届出済証明欄）、住民票等）の写し

- ウ 組合員の育児休業承認期間が確認できる書類（マスターカード、組合員宛て「育児休業の承認について」等）の写し
- エ 子の出産予定日が確認できる書類（母子健康手帳（出産予定日記入欄）、医師の診断書（分べん（出産）予定日証明書等）の写し
- ※ 組合員が産後休業を取得した場合のみ必要です。
- オ 組合員の配偶者であることが確認できる書類（世帯全員の住民票等）の写し
- ※ 下表４に該当する場合は不要です。
- カ 配偶者の育児休業承認期間が確認できる書類の写し
- ※ 子の出生日の翌日時点で次のいずれかに該当する場合は、上記カに代わり、表中の確認書類を提出してください。

	子の出生日の翌日における配偶者の状態	確認書類（原本ではなく、 <u>写しを提出してください。</u> ）
1	配偶者が産後休業を取得している。	母子健康手帳（区市町村長等による出生届出済証明欄）、医師の診断書（分べん（出産）予定日証明書）、出産費等の給付決定通知書のいずれか一点
2	配偶者が無職である。	配偶者に収入がないことが確認できる書類（直近の課税証明書等） ※ 課税証明書に給与支給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（事業主発行の退職証明書等）も必要です。
3	配偶者が自営業者やフリーランス等の雇用される労働者でない。	配偶者に事業所得のみがあることが確認できる書類（直近の課税証明書等） ※ 課税証明書に給与支給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（事業主発行の退職証明書等）、役員報酬が発生する役員や育児休業がない特別職の公務員としてのものであれば、その身分を証明する書類（役員名簿、身分証等）も必要です。
4	配偶者がいない。	戸籍謄（抄）本（抄本の場合は組合員本人のもの）及び世帯全員の住民票（続柄あり）
5	配偶者が組合員の子と法律上の親子関係がない。	戸籍謄（抄）本（抄本の場合は組合員本人及び子のもの）又は世帯全員の住民票（組合員の配偶者が世帯主となっており、子の続柄が「夫の子」又は「妻の子」となっている場合に限る。）
6	配偶者から暴力を受け、別居している。	裁判所が発行する配偶者暴力防止法第１０条に基づく保護命令に係る書類等
7	配偶者が行方不明である（配偶者が雇用される労働者であり、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。）。	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事業主が証明した書類又は罹災証明書
8	上記以外の理由で、配偶者が育児休業を取得することができない。	「配偶者が育児休業をすることができないことの申告書」【別添２】及び申告書に記載された必要書類 ※ 申告書に該当の事由がない場合には、下記担当まで御相談ください。

- ② 育児休業手当金（パパ・ママ育休プラスを含む。）を既に請求している方
上記①のア、エ（組合員が産後休業を取得した場合のみ）、オ及びカを提出してください。
※ 育児休業手当金の請求時に御提出いただいている書類について、再度の提出は不要です。

（２）請求方法

原則として、育児休業手当金（パパ・ママ育休プラスを含む。）と同時に請求してください。ただし、育児休業手当金を既に請求している場合は、上記（１）②のとおり対応してください。

６ その他

- （１）育児休業支援手当金は週休日について支給されないことから、当該手当金の支給日数は２８日

よりも少なくなりますので、御留意ください。

- (2) 育児休業手当金の請求については、これまで通常給付（１歳に達する日まで）とパパ・ママ育休プラス（１歳２か月に達する日まで）でそれぞれ別の様式をお使いいただいていたが、今後は、通常給付、パパ・ママ育休プラス、育児休業支援手当金を同一の様式で請求していただくこととなります。育児休業手当金のみ請求の場合は旧様式でも受け付けますが、育児休業支援手当金を含む請求の場合には、必ず新様式をお使いいただくようお願いいたします。
- (3) 雇用保険法の規定による出生後休業支援給付金が支給される組合員については、公立学校共済組合から育児休業支援手当金は支給されません。
- (4) 育児時短勤務手当金については、詳細が決定し次第、６月以降に通知予定です。

7 「育児休業支援手当金手続Q&A」について

育児休業支援手当金に関する「育児休業支援手当金手続Q&A」【別添３】を作成しましたので、参考にしてください。

8 短期給付事業に係る問合せについて

令和７年５月２６日付事務連絡「短期給付事業に係る問合せ方法の変更について」でお知らせしたとおり、短期給付事業に係る問合せについては、電子メールで受け付けます。「短期給付事業に関する質問票」【別添４】を作成の上、下記メールアドレス宛に送信してください。

【問合せ先】

公立学校共済組合東京支部

給付貸付課 短期給付担当 松岡・河口

電話 ０３－５３２０－６８２７

メール tanki@section.metro.tokyo.jp