

令和7年4月から

新たに「育児休業支援手当金」 の支給が始まりました！



令和7年4月1日から共働き・共育てを推進するために育児休業手当金に上乗せする給付として「育児休業支援手当金」が支給されるようになりました。子の出生直後の一定期間内（男性は子の出生後56日以内、女性は産後休業後56日以内）に両親ともに通算14日（配偶者が就労していない場合などは組合員）以上の育児休業等を取得した場合に、28日を上限に育児休業手当金に加えて、育児休業支援手当金を支給します。

1 支給要件

次の①及び②のいずれにも該当する必要があります。

- ① 組合員が対象期間内に育児休業等をした日数が**通算して14日以上**であるとき
- ② 当該組合員の配偶者が当該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、**配偶者育児休業等をした日数が通算して14日以上**であるとき

なお、**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②の要件は課しません。①のみ該当すれば支給されます。

- ア 配偶者のいない方、子と法律上の親子関係がない配偶者、DV被害により別居している方などである場合
 - イ 配偶者が雇用保険法第5条第1項に規定する適用事業所に雇用される労働者でない場合（無業者、自営業者、フリーランスなど雇用される労働者でない場合）
 - ウ 配偶者が当該育児休業等に係る子について産後休業等をしている場合（組合員が夫、かつ、当該子が養子でない場合のみが該当）
 - エ 配偶者が育児休業等に係る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おいて、当該子を養育するための休業をすることができない場合（配偶者が日々雇用される者である場合、育児休業等の申出ができない有期雇用労働者である場合、育児休業等の申出が承認されなかった場合、育児休業をしても給付金が支給されない場合（育児休業給付の受給資格がない場合）など。
- なお、単に配偶者の業務の都合により育児休業を取得しない場合等は含みません。

2 支給日数

上記 ① 支給要件を満たした場合、育児休業等の期間が**28日に達する日まで**支給されます。（土日を除きますが、これらの日と重ならない祝祭日は含みます。）

3 支給金額

勤務しなかった期間1日につき

標準報酬の日額(※) × 13 / 100

(※)標準報酬の日額＝標準報酬の月額 × 1/22(10円未満四捨五入)

(円未満切捨て)

※支給日額が給付上限相当額2,781円(毎年8月1日改定あり)を超える場合は、給付上限相当額となります。

4 対象期間

育児休業支援手当金の支給対象となる組合員本人がする育児休業等の対象期間は次のいずれかの期間となります。

- ① 組合員が当該育児休業等に係る子について産後休業等をしなかったとき
(組合員が夫または当該子が養子の場合)

子の出生日から起算して56日を経過する日の翌日までの期間

- ② 組合員が当該育児休業等に係る子について産後休業等をしたとき
(組合員が妻、かつ、当該子が養子でない場合)

子の出生日	対象期間の開始	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	子の出産予定日	子の出生日から起算して112日を経過する日の翌日

5 支給の対象外となる方

次のいずれかに該当する育児休業等をした時は、育児休業支援手当金は支給されません。

- ① 同一の子について、当該組合員が複数回の育児休業等を取得することについて妥当である場合における2回目以降の育児休業等で育児休業手当金が支給されない場合
- ② 同一の子について、当該組合員が5回以上の育児休業等をした場合における5回目以後の育児休業等
- ③ 同一の子について、当該組合員が育児休業等ごとに、当該育児休業等の開始日から当該育児休業等の終了日までの日数を合算して得た日数が28日に達した日後の育児休業等

※ 雇用保険法の規定による「出生後休業支援給付金」の支給を受け取ることができない場合は、支給できません。

6 経過措置

令和7年4月1日より前に育児休業等を開始した組合員であって、令和7年4月1日時点で現に育児休業等をしているものについては、**令和7年4月1日を「育児休業等を開始した日」とみなして要件を確認します。**

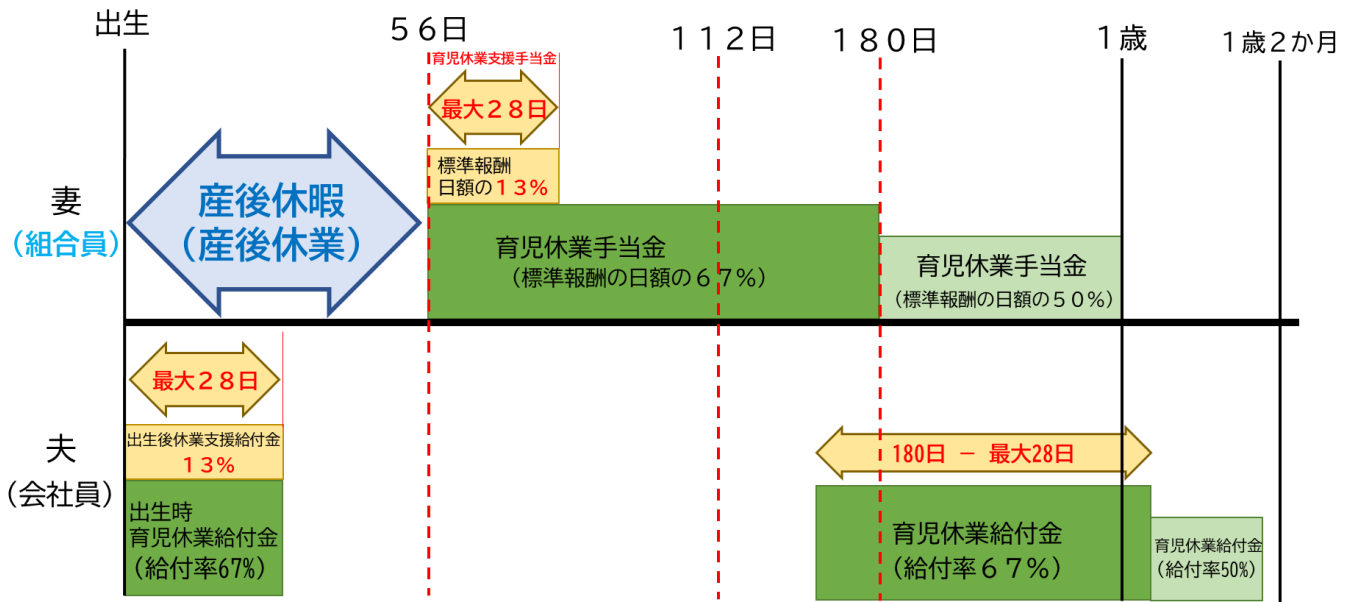
7 請求手続き

対象期間を経過した後、所定の請求書と必要添付書類を所属所共済事務担当課（総務課・人事課等）へ提出してください。

なお、時効は給付事由が生じた日の翌日から2年間となります。この間に請求しなかったときは、時効によって給付を受ける権利を失いますので、ご注意ください。

※必要書類は、共済組合ホームページ等でご確認ください。

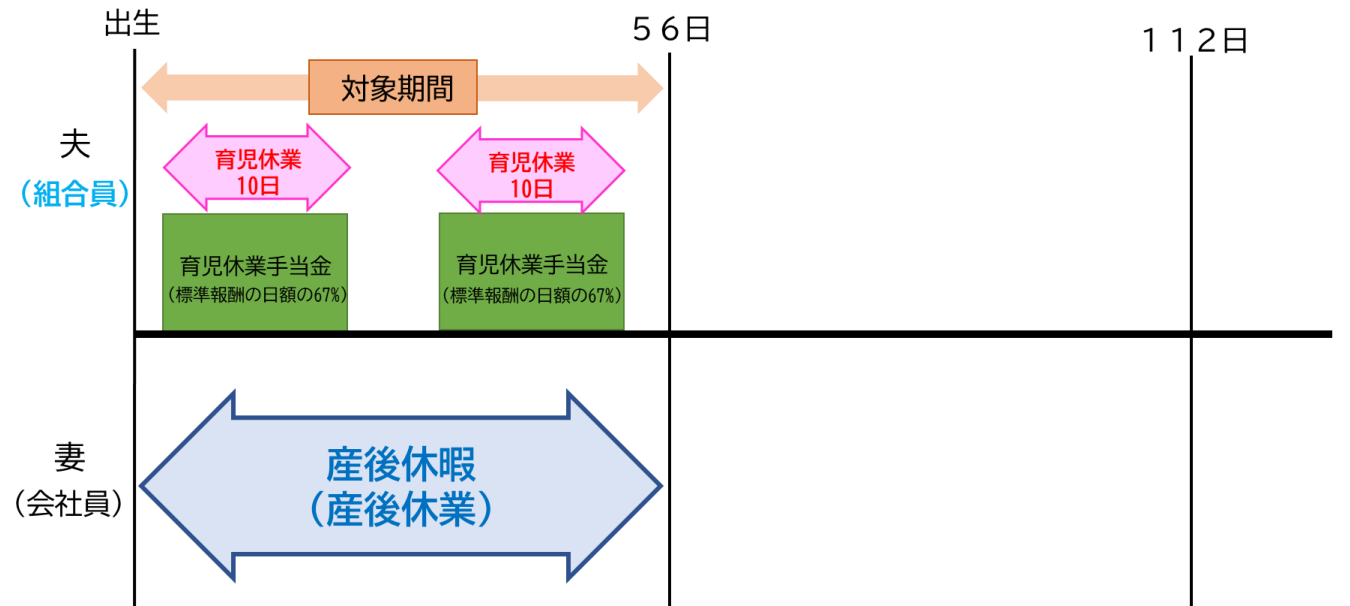
8 支給イメージ



9 組合員に支給できる事例

以下の事例は、便宜上、出産予定日と出生日が同一であるケースとなります。

事例1	夫：組合員 対象期間内に育児休業等を2回に分けて通算して20日間取得 妻：会社員 雇用保険法の適用事業所に雇用される労働者で、産後休業等をした場合
------------	---



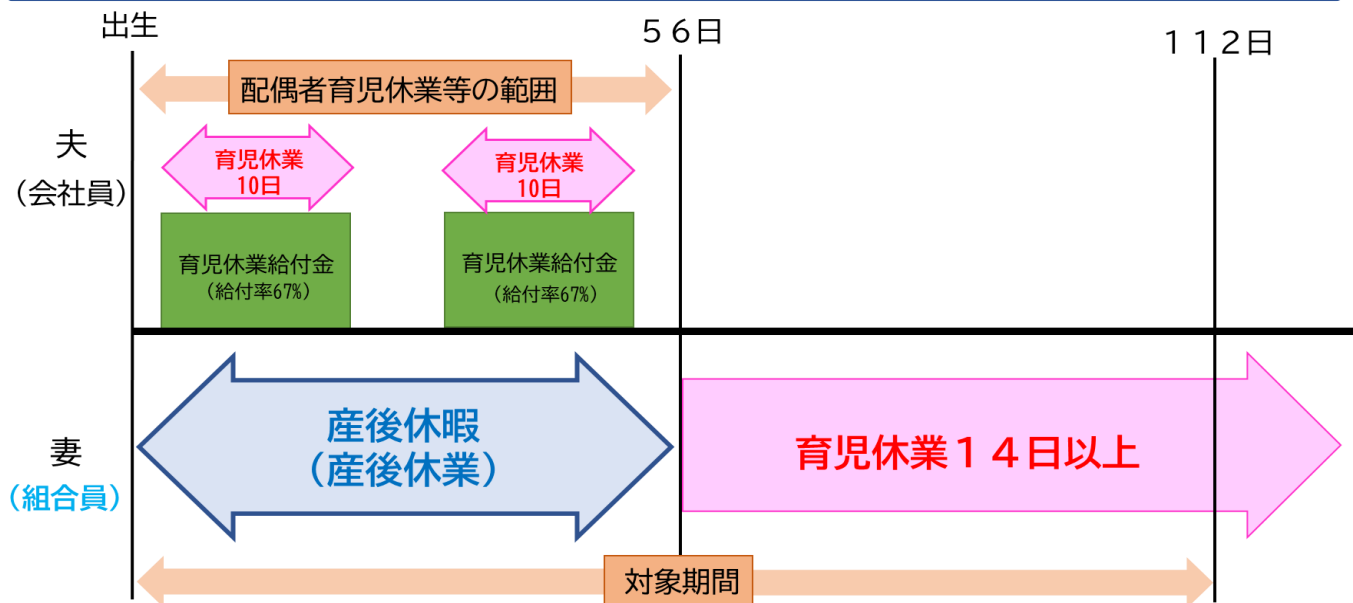
【夫】
対象期間内に育児休業を分割して2回取得し、それぞれ10日間であるが、対象期間内に通算して14日以上育児休業を取得しているため、①支給要件①を満たす。

【妻】
①支給要件ウに該当するため、支給要件を課さない。

事例2

夫：会社員 雇用保険法の適用事業所に雇用される労働者で、育児休業等を2回に分けて通算して20日間取得産後休業等をした場合

妻：組合員 対象期間内に育児休業等を通算して14日間以上取得

**【夫】**

出生日から起算して56日を経過する日の翌日までの期間内に育児休業を分割して2回取得し、それぞれ10日間であるが、配偶者育児休業等の日数が通算して14日以上取得しているため、①支給要件②を満たす。

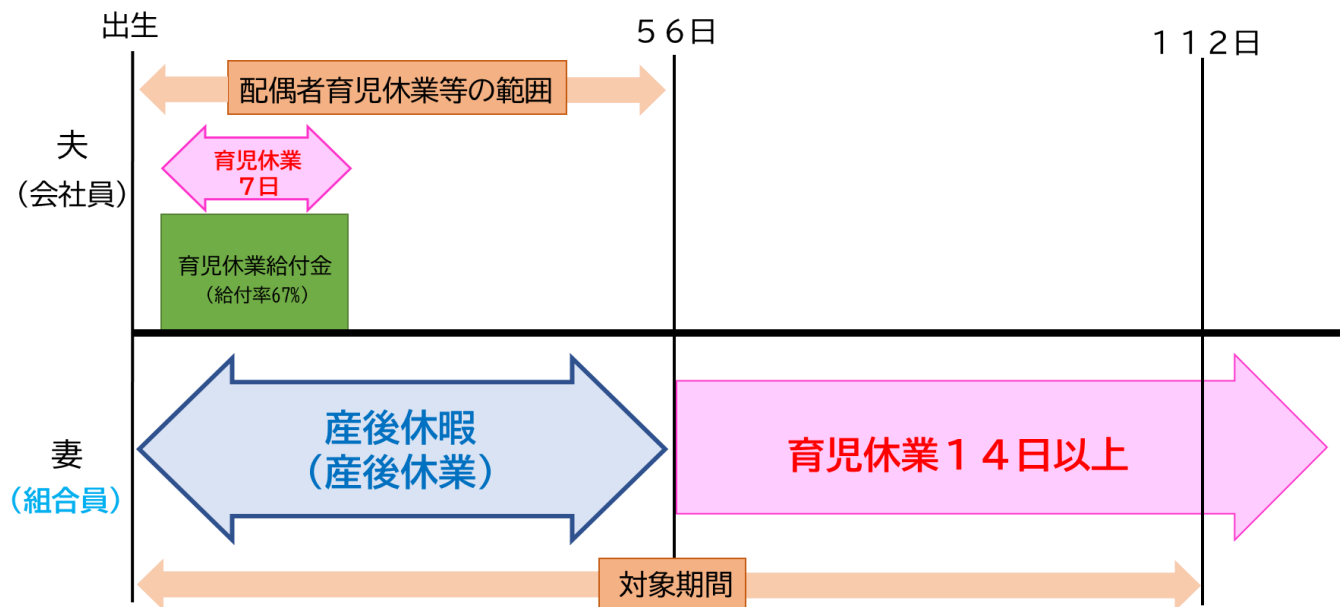
【妻】

①支給要件①を満たす。

事例3

夫：会社員 雇用保険法の適用事業所に雇用される労働者で、14日以上の子育て休業の取得を希望していたが、事業主の都合で7日間の育児休業を取得

妻：組合員 対象期間内に育児休業等を通算して14日間以上取得

**【夫】**

①支給要件Ⅱに該当するため、支給要件を課さない。

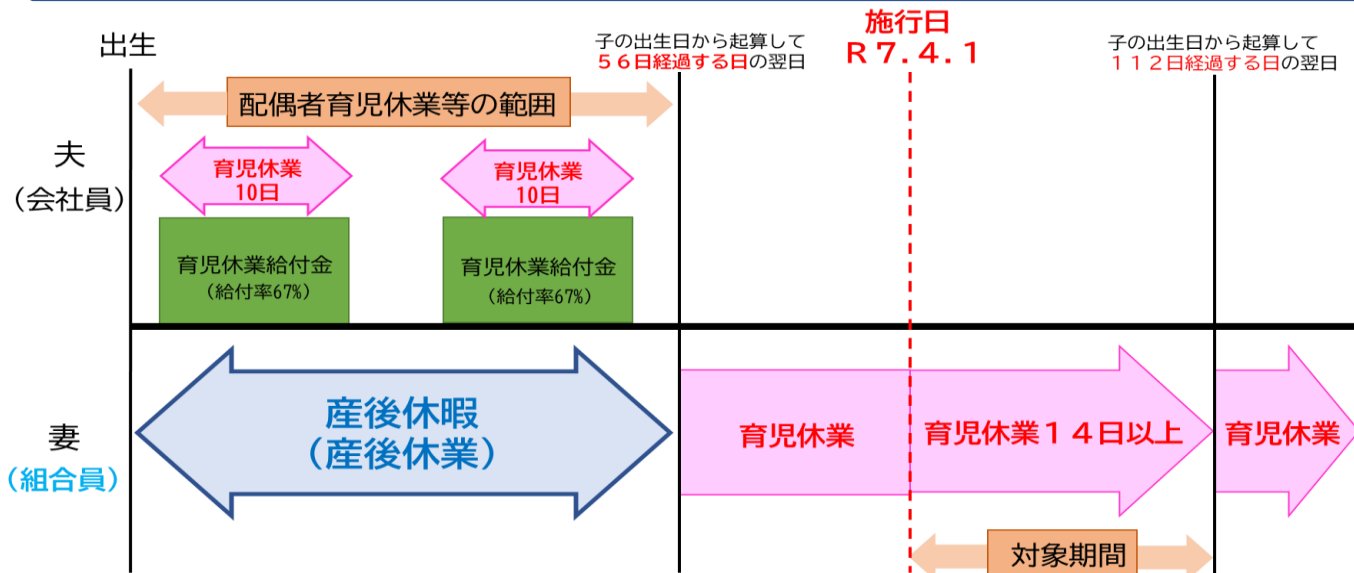
【妻】

①支給要件①を満たす。

事例4

夫：会社員 雇用保険法の適用事業所に雇用される労働者で、育児休業等を2回に分けて通算して20日間、施行日前に取得

妻：組合員 施行日以後、対象期間内に育児休業等を通算して14日間以上取得



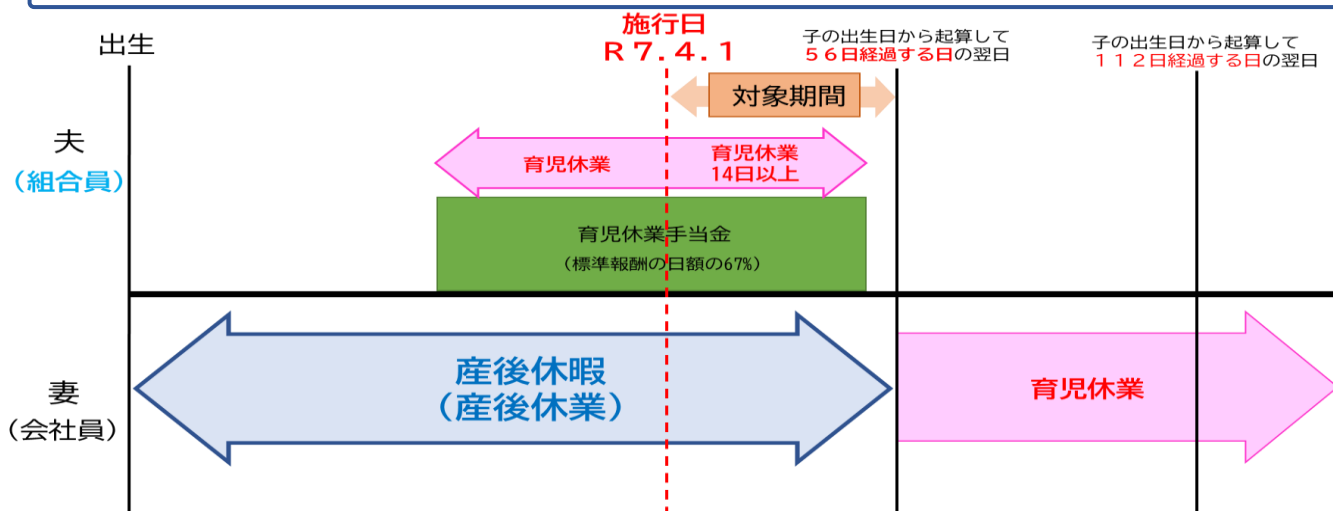
【夫】
経過措置により、配偶者育児休業等の要件は、施行日前の期間も含めた子の出生日から起算して56日を経過する日の翌日までの期間内に、育児休業の日数が通算して14日以上取得していればよいため、支給要件を満たす。

【妻】
経過措置により、施行日前から引き続き育児休業等をしている組合員については、施行日から育児休業等が開始されているものとして取り扱うため、施行日以後の育児休業の日数が通算して14日以上あれば支給要件を満たす。(施行日以後の育児休業等の日数に応じて支給額を決定する。)

事例5

夫：組合員 施行日前から育児休業等を取得し、施行日以後の育児休業等を14日以上取得

妻：会社員 雇用保険法の適用事業所に雇用される労働者で、施行日前から産後休業等をした場合



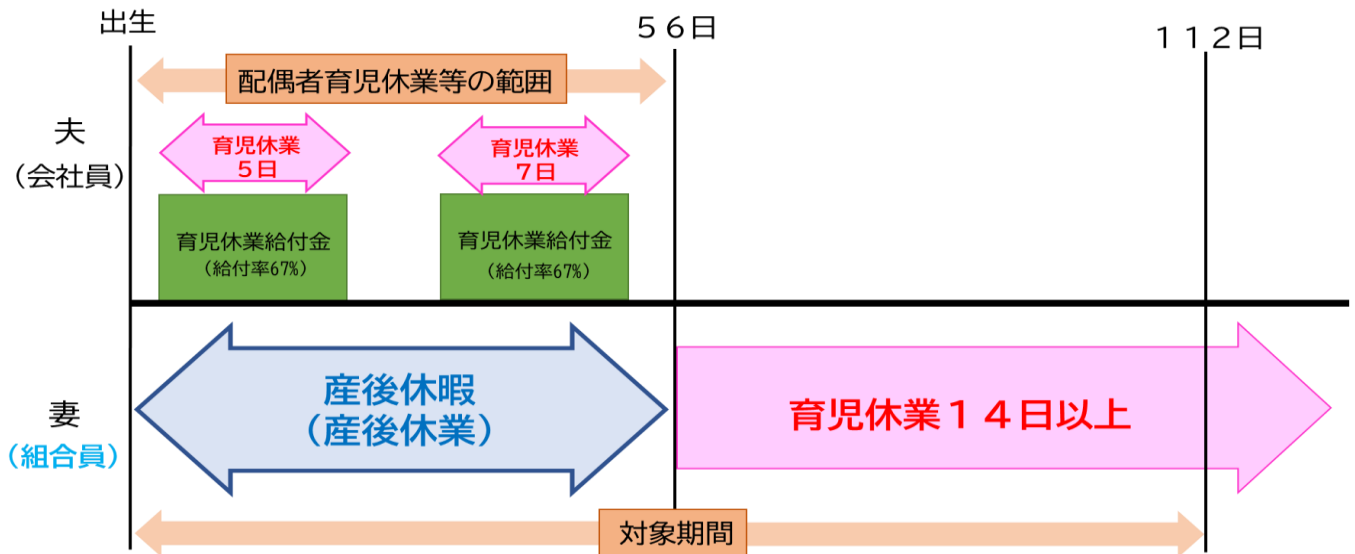
【夫】
経過措置により、施行日以後の対象期間内に育児休業等の日数が14日以上取得しているため、支給要件を満たす。

【妻】
① 支給要件ウに該当するため、支給要件を課さない。

10 組合員に支給されない事例

以下の事例は、便宜上、出産予定日と出生日が同一であるケースとなります。

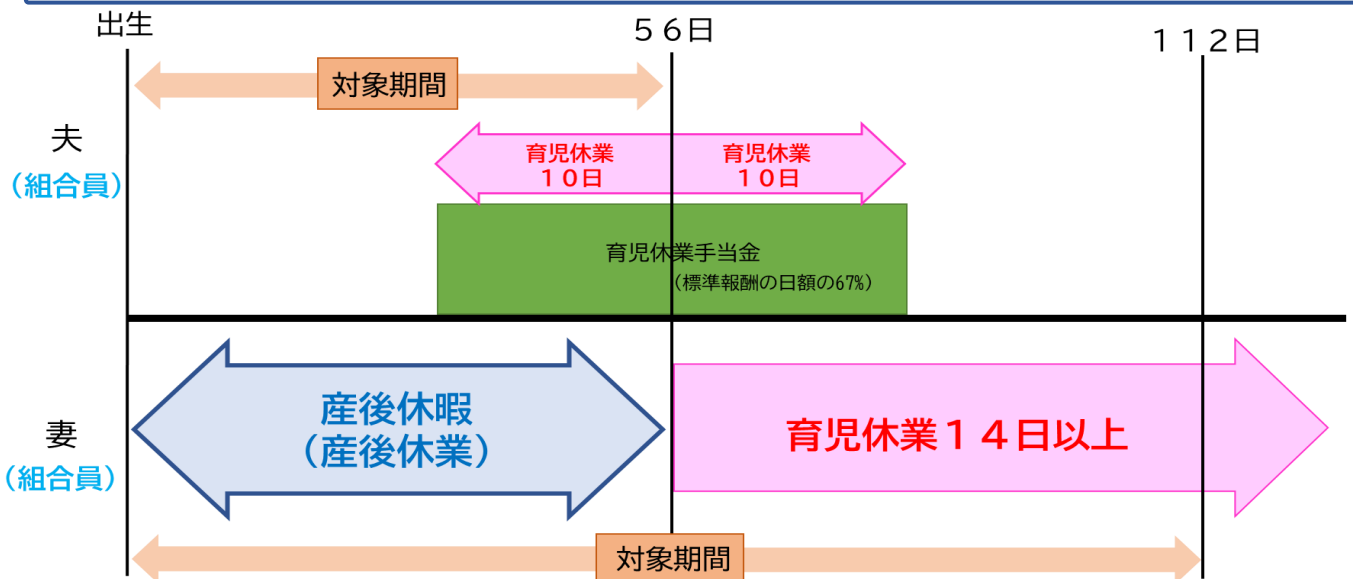
- 事例6** 夫：会社員 雇用保険法の適用事業所に雇用される労働者で、育児休業等を2回に分けて通算して12日間取得
妻：組合員 対象期間内に育児休業等を通算して14日間以上取得



【夫】
出生日から起算して56日を経過する日の翌日までの期間内に育児休業を分割して取得し、配偶者育児休業等の日数が通算して14日以上取得していないため、①支給要件②を満たさない。

【妻】
①支給要件①に該当には該当するが、①支給要件②を満たさない。

- 事例7** 夫：組合員 対象期間内に育児休業等を10日間取得
妻：組合員 対象期間内に育児休業等を通算して14日間以上取得



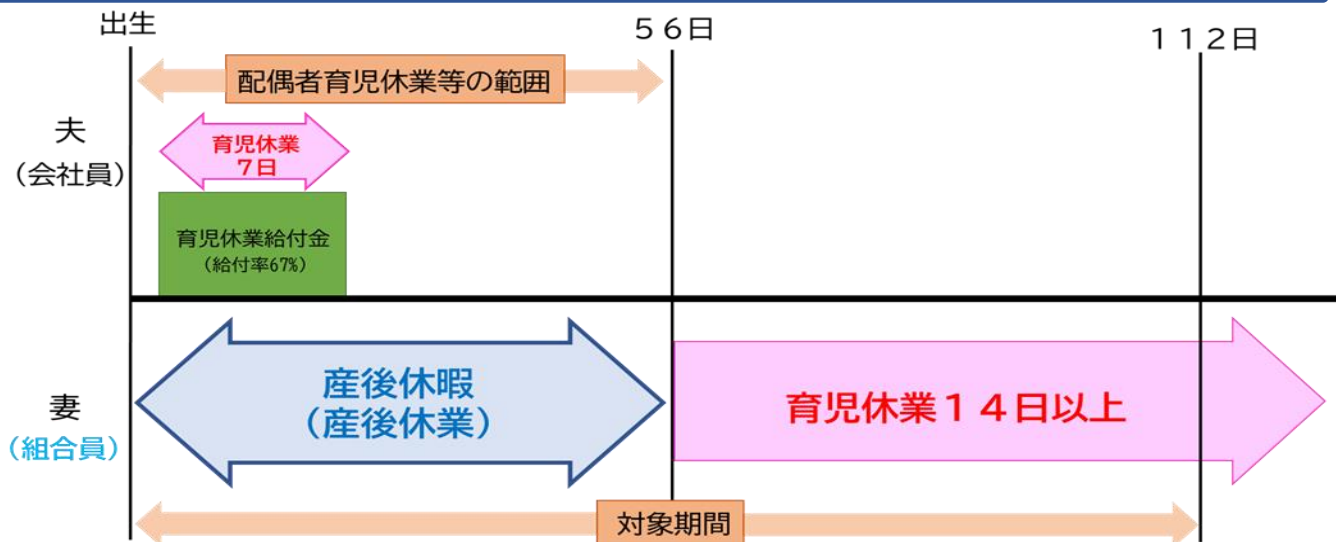
【夫】
①支給要件①を満たさない。

【妻】
①支給要件①に該当に該当するが、①支給要件②を満たさない。

事例8

夫：会社員 雇用保険法の適用事業所に雇用される労働者で、**本人の意思**で7日間の育児休業を取得

妻：組合員 対象期間内に育児休業等を通算して14日間以上取得



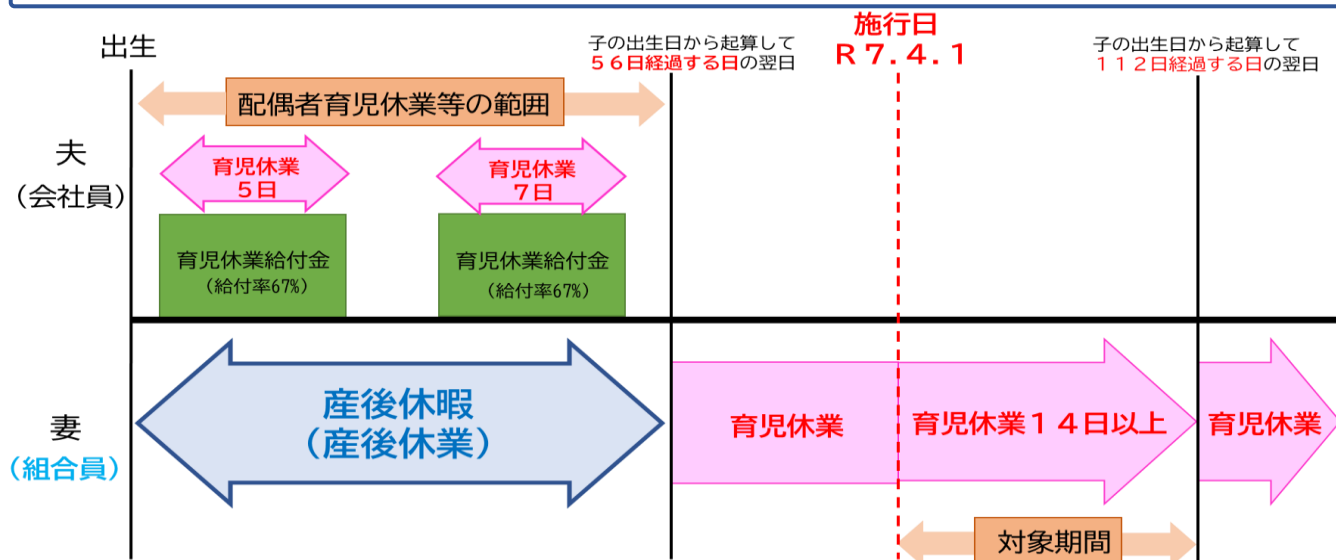
【夫】
出生日から起算して56日を経過する日の翌日までの期間内に育児休業を取得し、配偶者育児休業等の日数が通算して14日以上取得していないため、①支給要件②を満たさない。

【妻】
①支給要件①に該当には該当するが、①支給要件②を満たさない。

事例9

夫：会社員 雇用保険法の適用事業所に雇用される労働者で、育児休業等を通算して12日間、**施行日前に取得**

妻：組合員 **施行日以後**、対象期間内に育児休業等を通算して14日間以上取得



【夫】
配偶者育児休業等の要件は、施行日前の期間も含めた子の出生日から起算して56日を経過する日の翌日までの期間内に、育児休業の日数が通算して14日以上取得していなければならないため、支給要件を満たさない。

【妻】
経過措置により、施行日前から引き続き育児休業等をしている組合員については、施行日以後の育児休業の日数が通算して14日以上あれば支給要件に該当するが、配偶者育児休業等の支給要件を満たさない。

11 請求手続きに必要な書類

以下の必要書類を共済組合事務担当課（総務課・人事課等）へ提出してください。

共通

- ☐ 育児休業支援手当金請求書 ※共済組合指定様式

組合員が父親、かつ、子が養子でない場合

- ☐ 母子健康手帳（出生届出済証明のページ）

組合員が母親、又は、子が養子の場合

- ☐ 配偶者の育児休業等の要件を課す場合（父親が育児休業等を取得できる場合）

- ☐ 組合員の配偶者であることを確認できる書類
 ・世帯全員について記載された住民票（続柄あり）の写し
 ・母子健康手帳（出生届出済証明のページ）
- ☐ 配偶者の育児休業等の事実を証明する書類
 ・事業主からの育児休業等に係る通知の写し
 ・配偶者の育児休業等の取得期間を確認できるもの

※父親が組合員の場合は不要です

- ☐ 配偶者の育児休業等の要件を課さない場合（父親が育児休業等を取得できない場合）

※「番号」は、育児休業支援手当金請求書中「配偶者の状態」に記載している番号です。

1	☐ 配偶者がいない ☐ 戸籍謄本 ☐ 世帯全員について記載された住民票（続柄あり）の写し ☐ 配偶者が行方不明 ☐ 世帯全員について記載された住民票（続柄あり）の写し ☐ 無断欠勤が3か月以上続いていることについて配偶者の事業主が証明したもの又は罹災証明書
2	☐ 配偶者が組合員の子と親子関係がない ☐ 戸籍謄本 ※住民票において、組合員の配偶者が世帯主となっており、対象の子との続柄が「夫の子」又は「妻の子」となっている場合は、住民票の写しでも可
3	☐ 組合員が配偶者から暴力を受け別居中 ☐ 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の写し ☐ 女性相談支援センター等が発行する配偶者からの暴力の被害者の保護に関する証明書 ※いずれか1つ
4	☐ 配偶者が無業者 ☐ 組合員の配偶者であることを確認できる書類※父親が被扶養者の場合は不要です ・世帯全員について記載された住民票（続柄あり）の写し ・母子健康手帳（出生届出済証明のページ） ※いずれか1つ ☐ 配偶者の直近の課税証明書 ※給与収入金額が記載されている場合は、子の出生日の翌日時点で退職していることがわかる書類を含む。
5	☐ 配偶者が就労しているが雇用される労働者ではない（自営業者・フリーランス等） ☐ 組合員の配偶者であることを確認できる書類※父親が被扶養者の場合は不要です ・世帯全員について記載された住民票（続柄あり）の写し ・母子健康手帳（出生届出済証明のページ） ※いずれか1つ ☐ 配偶者の直近の課税証明書 ※給与収入金額が記載されている場合は、子の出生日の翌日時点で退職していることがわかる書類を含む。
6	☐ 配偶者が産後休業中 ☐ 母子健康手帳（出生届出済証明のページ） ☐ 医師の診断書（分娩（出産）予定日証明書） ☐ 出産育児一時金等の支給決定通知書 ※いずれか1つ
7	☐ 1～6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない ☐ 組合員の配偶者であることを確認できる書類※父親が被扶養者の場合は不要です ・世帯全員について記載された住民票（続柄あり）の写し ・母子健康手帳（出生届出済証明のページ） ※いずれか1つ ☐ 配偶者が育児休業等を行うことができないことの申告書 ※共済組合指定様式
	☐ ① 日々雇用される者 ☐ 労働条件通知書等の労働契約の内容がわかる書類の写し
	☐ ② 期間を定めて雇用され、出生日から起算して56日を経過する日の翌日から6月を経過するまでに、その労働契約が満了することが明らか ☐ 労働条件通知書等の労働契約の内容がわかる書類の写し
	☐ ③ 労使協定に基づき事業主から育児休業等の申出を拒否 ☐ 労働条件通知書等の労働契約の内容がわかる書類の写し
	☐ ④ 公務員であって育児休業の請求が未承認 ☐ 任命権者からの不承認通知書の写し
	☐ ⑤ 雇用保険被保険者ではないため、育児休業給付を受給できない ☐ 雇用保険の適用に関することの証明書 ※共済組合指定様式
	☐ ⑥ 短期雇用特例被保険者であるため、育児休業給付を受給できない ☐ 雇用保険の適用に関することの証明書 ※共済組合指定様式
	☐ ⑦ 雇用保険被保険者の期間が1年未満であるため、育児休業給付を受給できない ☐ 雇用保険の適用に関することの証明書 ※共済組合指定様式
	☐ ⑧ 雇用保険被保険者の期間が1年以上であるが、賃金支払いの基礎となる日数や労働時間が不足するため、育児休業給付を受給できない ☐ 賃金支払状況についての証明書 ※共済組合指定様式
	☐ ⑨ 配偶者の勤務先の育児休業等が有給の休業であるため、育児休業給付を受給できない ☐ 育児休業証明書 ※共済組合指定様式 ☐ 育児休業申出書等