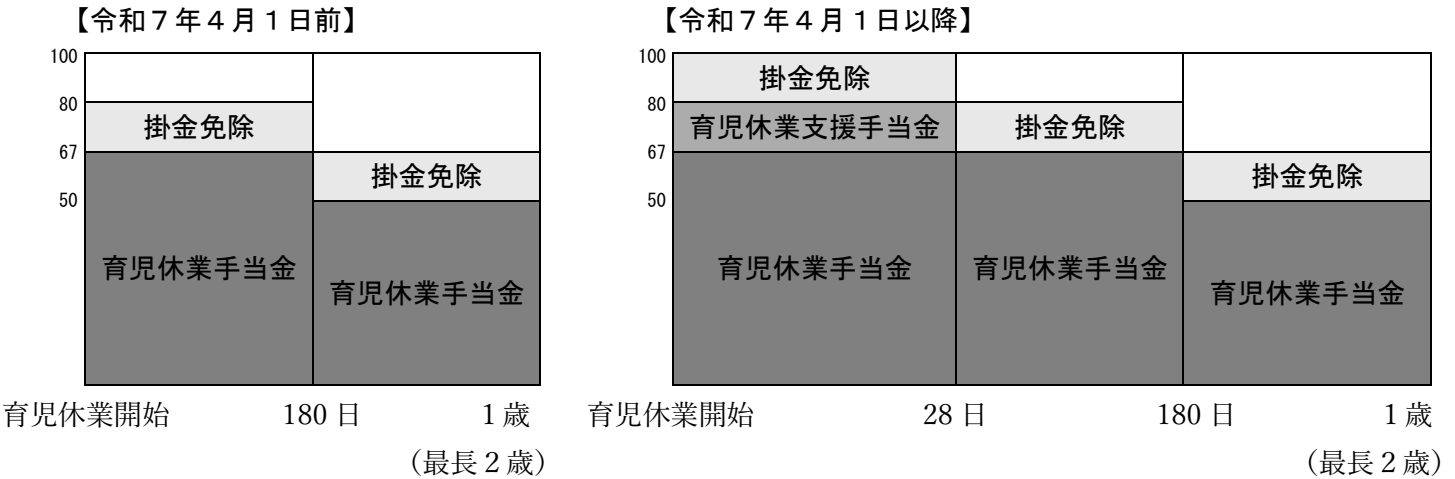


育児休業支援手当金（新設）について

1 概要

育児休業支援手当金は、育児休業手当金に上乗せする形で新たな手当金を創設し、現行の育児休業手当金に対する給付の給付率の引上げを図り、経済的援助を行うことを目的として、令和7年4月から導入されたものです。この給付は、雇用保険法における出生後休業支援給付金と同様の給付であり、育児休業手当金の場合と同じく、他の保健給付とは趣旨を異にするものです。



2 支給要件

育児休業支援手当金は、以下に掲げる（１）及び（２）の要件のいずれにも該当するときに支給する。（本法第70条の3第1項）。

ただし、（２）の②～⑤のいずれかに該当する場合は、（１）の要件のみ該当すれば支給する。（本法第70条の3第2項）。

- （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）次のいずれかに該当する場合
 - ① 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
 - ② 配偶者のない者その他総務省令で定める場合
 - なお、総務省令で定める場合とは、次のとおりです（施行規則第2条の5の7）。
 - ア 組合員がする育児休業等に係る子が、当該組合員の配偶者の子に該当しない者
 - イ その他前号に掲げる者に準ずる者として組合が認める者
 - なお、組合が認める者とは、次のとおりです。
 - a 配偶者が行方不明となっている組合員（配偶者が勤務先において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。）
 - b 配偶者から暴力を受け別居中の組合員
 - ③ 配偶者が雇用保険法第5条第1項に規定する適用事業に雇用される労働者でない場合（無営業者、自営業者等）
 - ④ 配偶者が労働基準法の規定による産後休業その他これに相当する休業として総務省令で定める休業（人

事院規則 15-14 第 22 条第 1 項第 7 号及び人事院規則 15-15 第 4 条第 1 項第 1 号に掲げる場合における休暇その他これらに相当する休業）を取得した場合

- ⑤ 配偶者が子の出生後 5 6 日を経過する日の翌日までの期間において休業をすることができない場合として総務省令で定める場合

なお、総務省令で定める場合とは、次のとおりです（施行規則第 2 条の 5 の 9）。

ア 配偶者が日々雇用される者である場合

イ 配偶者が期間を定めて雇用される者である場合であって、その養育する子の出生の日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては、出産予定日）から起算して 5 6 日を経過する日の翌日から 6 月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかである場合

ウ 配偶者が、その雇用する事業主と当該配偶者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、配偶者育児休業等をすることができないものとして定められた労働者に該当する場合であって、その雇用する事業主にその育児休業等の申出を拒まれた場合

エ その他子の出生の日から起算して 5 6 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ことについてやむを得ない理由があると組合が認める場合

なお、組合が認める場合とは、次のとおりです。

a 配偶者が公務員であって育児休業の請求に対して任命権者から育児休業が承認されなかった場合

b 配偶者が雇用保険適用事業に雇用されるが、一般被保険者・高年齢被保険者でない場合（週所定労働時間が 20 時間未満である者、昼間学生、短期雇用特例被保険者等）。なお、公務員であって共済組合の組合員である場合を除く。

c 配偶者が雇用保険の一般被保険者・高年齢被保険者であるが、育児休業給付の受給資格がない場合

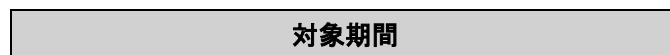
d 配偶者の勤務先の出生時育児休業又は育児休業が有給の休業であるため、配偶者が出生時育児休業給付金が支給される休業又は育児休業給付金が支給される休業が取得できない場合（賃金が支払われていなければ出生時育児休業給付金又は育児休業給付金の支給要件を満たす休業を、子の出生の日から起算して 5 6 日を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して 5 6 日を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して 5 6 日を経過する日の翌日までとする。）の期間内に通算して 14 日以上取得している場合に限る。）

※「対象期間」とは、以下の者の区分に応じ、本法第 70 条の 3 第 5 項各号に定める期間をいう。

- （1）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組合員については、その子の出生の日から起算して 5 6 日を経過する日の翌日までの期間

R7.4.10

R7.6.5



出生日

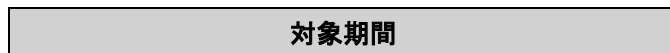
出生日から 5 6 日を経過する日の翌日

- （2）当該育児休業等に係る子について産後休業等をした組合員については、以下のとおりです。

- ① 出産予定日に当該子が出生した場合：

R7.4.10

R7.7.31



出生日及び出産予定日

出生日から 112 日を経過する日の翌日

（起算日）出生日

（末日）出生日から 112 日を経過する日の翌日

②出産予定日前に当該子が出生した場合：

R7.4.5

R7.4.10

R7.7.31

対象期間①

対象期間②

出生日

出産予定日

出産予定日から112日を経過する日の翌日

(起算日) 出生日

(末日) 予定日から112日を経過する日の翌日

③出産予定日後に当該子が出生した場合：

R7.4.10

R7.4.20

R7.8.10

対象期間①

対象期間②

出産予定日

出生日

出生日から112日を経過する日の翌日

(起算日) 予定日

(末日) 出生日から112日を経過する日の翌日

3 支給額及び支給期間

育児休業支援手当金の支給額は、上記2に該当するときは、対象期間内に当該育児休業等をした日数（その日数が28日を超えるとときは、28日）1日について標準報酬の日額の13%に相当する金額です（本法第70条の3第1項）。

支給対象となる日については、育児休業等を取得している日（最大28日間）のうち、土日を除いた日です。

例 組合員が対象期間内に14日以上育児休業等を取得しており、配偶者が産後休業を取得しているため、育児休業支援手当金の支給要件を満たしている場合。

4 月

日	月	火	水	木	金	土
		①	②	③	④	5
6	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	12
13	⑭	⑮	⑯	⑰	⑱	19
20	㉑	㉒	㉓	㉔	㉕	26
27	㉘	29	30			

[状況]

子の出生日：令和7年4月1日

組合員（父）の育児休業取得期間：

令和7年4月1日から令和8年3月31日まで

配偶者（母）の状況：産後休業を取得

[考え方]

・支給期間については、4月1日から4月28日までの期間（土日を含む）。

・そのうち、支給対象となる日については、当該対象期間内にある要勤務日（土日を除いた期間）です。

（雇用保険法における出生後休業支援給付金の支給対象外である短期組合員についても、運用方針第68条～第70条の4関係4の規定により、常時勤務に服することを要する地方公務員の正規の勤務日に準じて割り振った日を要勤務日とし、支給する。）

4 支給額の特例

上記3により支給すべきこととされる標準報酬の日額の100分の13に相当する金額が、給付上限相当額（雇用保険法第17条第4項第2号ハに定める金額（当該額が同法第18条の規定により変更された場合には、当該変更された後の額）に相当する額に30を乗じて得た額の100分の13に相当する額を22で除して得た額をいう。）を超える場合の育児休業支援手当金の支給額は給付上限相当額に相当する金額です。（本法第70条の3第4項）。

なお、現在の給付上限相当額は、約2,781円です。

5 支給対象外

育児休業支援手当金は、組合員が育児休業等について育児休業支援手当金の支給を受けたことがある場合において、当該組合員が次のいずれかに該当する育児休業等をしたときは、育児休業支援手当金は、支給しない。

（本法第70条の3第3項）

- （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として総務省令で定める場合に該当しない場合における二回目以後の育児休業等

なお、総務省令で定める場合とは、組合員が取得する育児休業等であって、育児休業手当金が支給されるものを合計2回以上する場合です。

- （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（当該育児休業等を5回以上取得することについてやむを得ない理由がある場合として総務省令で定める場合に該当するものを除く。）をした場合における5回目以後の育児休業等

なお、総務省令で定める場合は、次のいずれかに該当する場合です。（施行規則第2条の5の10）。

- ① 当該子に係る育児休業等の申出をした組合員について産前産後休業期間が始まったことにより、当該申出に係る休業をする期間が終了した場合であって、当該産前産後休業期間が終了する日（当該産前産後休業期間の終了後に引き続き当該産前産後休業期間中に出生した子に係る新たな育児休業等の期間が始まった場合には、当該新たな育児休業等の期間が終了する日）までに、当該産前産後休業期間に係る子の全てが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

ア 死亡したとき。

イ 養子となったことその他の事情により当該組合員と同居しないこととなったとき。

- ② 当該子に係る育児休業等の申出をした組合員について介護休業を開始するため、当該申出に係る育児休業等をする期間が終了した場合であって、当該介護休業の期間が終了する日までに、当該介護休業の期間の休業に係る対象家族が、次のいずれかに該当するに至ったとき

ア 死亡したとき。

イ 離婚、婚姻の取消、離縁等により当該対象家族と組合員との親族関係が消滅したとき。

- ③ 当該子に係る育児休業等の申出をした組合員について新たな育児休業等の期間が始まったことにより、当該申出に係る育児休業等をする期間が終了した場合であって、当該新たな育児休業等の期間が終了する日までに、当該新たな育児休業等の期間の休業に係る子の全てが、次のいずれかに該当するに至ったとき

ア 死亡したとき。

イ 養子となったことその他の事情により当該組合員と同居しないこととなったとき。

ウ 民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したとき又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたとき。

- ④ 育児休業等の申出に係る子の養育を行っている配偶者が死亡した場合

- ⑤ 育児休業等の申出に係る子の養育を行っている配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により

当該育児休業等の申出に係る子を養育することが困難な状態になった場合

- ⑥ 婚姻の解消その他の事情により育児休業等の申出に係る子の養育を行っている配偶者が当該育児休業等の申出に係る子と同居しないこととなった場合
 - ⑦ 当該子に係る育児休業等の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、14日以上
の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
 - ⑧ 当該子に係る育児休業等の申出に係る子について、保育所における保育等の利用を希望し、申込を行っているが、当面その実施が行われていない場合
 - ⑨ 当該子に係る育児休業等の申出をした組合員について出向をした日の前日において法第70条の2第1項に
規定する育児休業等をしている場合であって、出向をした日以後も引き続き当該育児休業等をするとき（出向を
した日以後も引き続き組合員であるときに限る。）
- (3) 同一の子について当該組合員がした育児休業等ごとに、当該育児休業等を開始した日から当該育児休
業等を終了した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

6 雇用保険法による給付との調整

育児休業支援手当金は、同一の育児休業等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、支給しない（本法第70条の3第6項）。

7 報酬との調整

育児休業支援手当金は、その支給期間に係る報酬の全部又は一部を受ける場合には、その受ける金額を基準と
して施行令で定める金額の限度において、その全部又は一部を支給しない（本法第71条第2項）。

8 時効

育児休業支援手当金の給付を受ける権利は、その勤務に服さなかった日ごとに、その翌日から起算して2年が
経過したときは、時効により消滅する。

9 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が、令和7年4月1日時点において、当該休業をして
いる場合、令和7年4月1日を当該組合員が育児休業等を開始した日とみなして制度を適用する。

10 請求手続

育児休業支援手当金の支給を受けようとする者は、次の（1）から（8）に掲げる事項を記載した育児休業支
援手当金請求書を組合に提出しなければならない（施行規程第115条の2の2第1項）。

- (1) 組合員氏名
- (2) 組合員等記号・番号又は個人番号
- (3) 所属機関の名称及び所在地
- (4) 育児休業の初日及び末日
- (5) 育児休業の対象となる子の生年月日

- (6) 標準報酬の等級及び月額
- (7) 育児休業支援手当金の請求に係る期間及び請求金額
- (8) その他必要な事項
 - ① 配偶者の状態（支給要件に該当するために必要）
 - ア 配偶者が育児休業を取得している
 - イ 配偶者がいない
 - ウ 配偶者が組合員の子と親子関係がない
 - エ 組合員が配偶者から暴力を受け別居中
 - オ 配偶者が無業者
 - カ 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
 - キ 配偶者が産後休業中
 - ク ア～キ以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない及びその理由
 - ② 産前産後休業の取得の有無（システムに登録をするために必要）

また、上記の請求書には、次の（１）から（４）に掲げる書類を添えなければならない（施行規程第１１５条の２の２第２項）。

- (1) 育児休業に関する所属機関の長の証明書
 - (2) 勤務しなかった期間に支払われた報酬についての所属機関の長又は給与事務担当者の証明書
 - (3) 配偶者が法第７０条の３第１項第２号又は同条第２項に該当することを証明する書類
 - ① 配偶者が育児休業を取得している場合
 - (ア) 世帯全員について記載された住民票の写し等組合員の配偶者であることを確認できる書類（住民票の写しは続柄が記載されたものに限る。事実上婚姻関係と同様の事情にある場合で住民票の写しで確認できないときは、民生委員の証明書等、その事実を証明できる書類とする。）
 - (イ) 育児休業の承認を行った事業主（公務員にあつては任命権者）からの通知の写し等組合員の配偶者の休業の事実を証明する書類（雇用保険における出生時育児休業給付金支給決定通知書の写しや共済組合における育児休業手当金支給決定通知書の写し等配偶者の配偶者育児休業等の取得期間を確認できるもの。）
 - ② 配偶者がいない場合
 - (ア) 戸籍謄（抄）本（法律上の配偶者がいないことが確認できるものに限る。）
 - (イ) 世帯全員について記載された住民票の写し（続柄が記載されたものに限る。）
- ※ 組合員がひとり親を対象とした公的な制度を利用している場合は、戸籍謄（抄）本及び住民票の写しに代えて、以下の証明書類のいずれかを添付とすることができる。
- a 国民年金法（昭和３４年法律第１４１号）第３７条に基づき、遺族基礎年金の支給を受けている者が所持する国民年金証書（写）
 - b 児童扶養手当法（昭和３６年法律第２３８号）第４条に基づき児童扶養手当の支給を受けていることを証明する書類（写）
 - c 母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和３９年法律第１２９号）第１３条に基づき母子父子寡婦福祉資金貸付金の貸付を受けている者が所持する貸付決定通知書（写）
 - d 日本国有鉄道改革法（昭和６１年法律第８７号）第６条第２項に規定する旅客鉄道株式会社の通勤定期乗車件の特別割引制度に基づき市区町村長又は社会福祉事務所（社会福祉法（昭和２６年法律第４５号）第３章に規定する福祉に関する事務所をいう。）長が発行する特定資格証明書（写）
 - e 母子家庭の母等に対する手当や助成制度等（例：市区町村が実施するひとり親家庭住宅手当やひとり

親家庭等の医療費助成制度など）を受給していることが確認できる書類（写）

- f 児童扶養手当法施行規則（昭和36年厚生省令第51号）第22条第1項に規定する児童扶養手当資格喪失通知書（写）（子の出生日の翌日時点で児童扶養手当資格があったことが分かるものに限る。）

③ 配偶者が行方不明

ア 配偶者が勤務先において3か月以上無断欠勤が続いている場合

- （ア）世帯全員について記載された住民票の写し等組合員の配偶者であることを確認できる書類（住民票の写しは続柄が記載されたものに限る）

- （イ）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配偶者の事業主が証明した書類

イ 配偶者が災害により行方不明となっている場合

- （ア）世帯全員について記載された住民票の写し等組合員の配偶者であることを確認できる書類（住民票の写しは続柄が記載されたものに限る）

- （イ）罹災証明書

④ 配偶者が組合員の子と親子関係がない場合

- （ア）戸籍謄（抄）本（抄本の場合は、組合員本人と育児休業に係る子のもの）。なお、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戸籍謄（抄）本に代えて世帯全員について記載された住民票の写し（続柄が記載されたものに限る。）を添付書類とすることができる。

⑤ 組合員が配偶者から暴力を受け別居中の場合

- （ア）裁判所が発行する配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成13年法律第31号）第10条に基づく保護命令に係る書類の写し又は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

⑥ 配偶者が労働者でない場合

- （ア）世帯全員について記載された住民票の写し等組合員の配偶者であることを確認できる書類（住民票の写しは続柄が記載されたものに限る）

- （イ）配偶者の直近の課税証明書（収入なしであることを確認するため）。（配偶者の直近の課税証明書に給与収入金額が記載されている場合は、事業主発行の退職証明書の写し、離職票の写し、雇用保険資格喪失確認通知書の写し、雇用保険受給資格者証の写し、退職日が記載された源泉徴収票の写し、一定期日以降給与振込みがないことが確認できる通帳の写しなど、対象となる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も添付。）

なお、配偶者が雇用保険の基本手当を受給中であれば、配偶者の直近の課税証明書に代えて受給資格者証の写しを添付書類とすることができる。

⑦ 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用保険法が適用を受けていない場合

- （ア）世帯全員について記載された住民票の写し等組合員の配偶者であることを確認できる書類（住民票の写しは続柄が記載されたものに限る）

- （イ）配偶者の直近の課税証明書（所得の内訳の事業所得に金額が計上されており、給与収入金額が計上されていないことを確認するため）。（配偶者の直近の課税証明書に給与収入金額が記載されている場合は、給与収入金額が雇用される労働者としてのものであれば、事業主発行の退職証明書の写し、離職票の写し、雇用保険資格喪失確認通知書の写し、雇用保険受給資格証の写し、退職日が記載された源泉徴収票の写し、一定期日以降給与振込みがないことが確認できる通帳の写しなど、対象となる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も添付。給与収入金額が労働者性のない役員の役員報酬である場合や、各種法律に基づく育児休業がない特別職の公務員の場合は、その身分を証

明する書類（役員名簿の写しや、身分証の写しなど。）を添付。）

⑧ 配偶者が産後休業中の場合

- (ア) 世帯全員について記載された住民票の写し等組合員の配偶者であることを確認できる書類
(住民票の写しは続柄が記載されたものに限る)
- (イ) 母子健康手帳（出生届済証明のページ）又は医師の診断書（分娩（出産）予定日証明書）等配偶者が組合員の育児休業等に係る子を出産していることを確認できる書類。また、これらの書類に代えて出産育児一時金等の支給決定通知書を添付書類とすることができる。

⑨ ①から⑧以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない場合

- (ア) 世帯全員について記載された住民票の写し等組合員の配偶者であることを確認できる書類
(住民票の写しは続柄が記載されたものに限る)
 - (イ) 「配偶者が育児休業等をすることができないことの申告書」及び申告書に記載された必要書類。理由別に必要となる書類は以下のとおりです。
 - a 配偶者が日々雇用される者である場合
労働条件通知書等労働契約の内容が分かる書類の写し
 - b 配偶者が期間を定めて雇用される場合であって、その養育する子の出生の日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）から起算して56日を経過する日の翌日から6月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかである場合
労働条件通知書等労働契約の内容が分かる書類の写し（「配偶者が育児休業等をすることができないことの申告書」に「労働契約の終了予定日」及び「子の出生日又は出産予定日のうち遅い日」を記入する。）
 - c 配偶者が、その雇用する事業主と当該配偶者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表とする者との書面による協定で、育児休業等をすることができないものとして定められた労働者に該当する場合であって、その雇用する事業主にその育児休業等の申出を拒まれた場合
次のいずれかに該当する労働条件であることがわかる労働条件通知書等労働契約の内容がわかる書類の写し（「配偶者が育児休業等をすることができないことの申告書」において次のいずれかに該当するかを明確にする。）
 - i 子の出生の翌日時点の勤務先の事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない場合
 - ii 育児休業申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかである場合
 - iii 出生時育児休業の申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかである場合
 - iv 1週間の所定労働日数が2日以下の場合
 - d その他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ことについてやむを得ない理由があると組合が認める場合
- (共通)
- 配偶者が育児休業をすることができないことの申告書
- (a) 配偶者が公務員であって育児休業の請求に対して任命権者から育児休業が承認されなかった場合
任命権者からの不承認の通知書の写し
 - (b) 配偶者が雇用保険適用事業に雇用されるが、一般被保険者・高年齢被保険者でない場合（週所定労働時間が20時間未満である者、昼間学生、短期雇用特例被保険者等）。なお、公務員であって共

済組合の組合員である場合を除く。

雇用保険の適用に関することの証明書

- (c) 配偶者が雇用保険の一般被保険者・高年齢被保険者であるが、育児休業給付の受給資格がない場合

雇用保険の適用に関することの証明書又は賃金支払い状況についての証明書

- (d) 配偶者の勤務先の出生時育児休業又は育児休業が有給の休業であるため、配偶者が出生時育児休業給付金が支給される休業又は育児休業給付金が支給される休業が取得できない場合（賃金が支払われていなければ出生時育児休業給付金又は育児休業給付金の支給要件を満たす休業を、子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に通算して14日以上取得している場合に限る。）

i 育児休業証明書

ii 育児休業申出書

なお、組合員の配偶者が組合員の育児休業等に係る子を出産している場合（すなわち、組合員が父親、かつ、当該子が養子でない場合）は、配偶者が当該子の出生日の翌日から起算して8週間を経過する日まで出生後休業をすることができず、組合員の配偶者の配偶者育児休業等の例外要件のいずれかに該当することになるため、請求書の「配偶者の状況」欄に記載された記号に関わらず、母子健康手帳（出生届出済証明のページ）又は医師の診断書（分娩（出産）予定日証明書）（いずれも写しで可。）を添付書類とし、各状況に係る添付書類を省略することができる。

- (4) 上記のほか、支部長が特に必要と認める書類

なお、上記添付書類のうち、育児休業手当金請求時に提出した書類と同一の事実を証明する書類の提出は省略することができる。