

各所属所長 殿
各市町等教育委員会事務主管課長 殿

公立学校共済組合香川支部
支 部 長 淀 谷 圭 三 郎

子ども・子育て支援法等の一部改正による地方公務員等共済組合法の改正について（通知）

このことについて、子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号）が令和6年6月12日に公布され、同法第11条により、地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号）の一部が改正されました。これに伴い、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ることとなりました。

改正の概要並びに手続については次のとおりです。なお、現在においても所管省庁へ詳細確認中の点があるため、今後も具体的な取扱いの通知があれば、都度お知らせします。

記

1 育児休業支援手当金

(1)改正の概要

施行日である令和7年4月1日以降に育児休業等を開始した組合員について、対象期間(※1)内にした育児休業等が、次の①及び②のいずれにも該当する場合、標準報酬の日額の13%を最大28日間、育児休業手当金に上乗せして給付します。

- ① 対象期間(※1)内に育児休業等をした日数が、通算して14日以上あるとき
- ② 当該組合員の配偶者が、当該育児休業等に係る子（以下、「当該子」という。）について、出生の日から起算して56日以内に、通算して14日以上配偶者育児休業等をしたとき

なお、組合員が次の(ア)～(オ)のいずれかに該当する場合、上の①のみに該当すれば育児休業支援手当金を給付します。

- (ア)組合員の配偶者が労働基準法の規定や人事院規則等による産後休業等をした場合
- (イ)組合員の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場合
- (ウ)法律上の配偶者がいない場合（配偶者から暴力を受け別居している場合や配偶者が行方不明（災害によるものや勤務先で3か月以上無断欠勤が続いているときに限る）である場合を含む）
- (エ)当該子が組合員の配偶者の子に該当しない場合
- (オ)組合員の配偶者が当該子の出生から起算して56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（以下の2点の場合に限る）

- 配偶者が公務員であって、育児休業の請求について任命権者から承認されなかった場合
- 雇用保険法の適用事業に雇用される配偶者が、期間を定めて雇用される者である等の理由により配偶者育児休業等の取得要件を満たさない場合

ただし、組合員が育児休業支援手当金の支給を受けた後に、再度取得した育児休業等が次の(a)～(c)のいずれかに該当する場合は、育児休業支援手当金は支給しません。

- (a) 同一の子について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2回目以後の育児休業等
- (b) 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の5回目以後の育児休業等
- (c) 同一の子について組合員がした育児休業等ごとに、育児休業等を開始した日から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

加えて、育児休業支援手当金の給付日額として算定された額が、給付上限相当額（雇用保険法第17条第4項第2号ハに掲げる額）（※2）である2,781円を超えるとき、給付上限額以上は支給されません。

また、育児休業支援手当金に定める「28日」とは、当該子における育児休業等を開始した日から終了した日までの日数を合算したのですが、育児休業手当金と同じく週休日（土・日曜日）については支給されません。そのため実際の支給日数は、28日よりも少なくなることにご留意ください。

（※1）育児休業支援手当金の対象期間とは、組合員の該当する状況に応じて次のいずれかになります。

組合員本人が産後休業を…	子の誕生日が…	いつから	いつまで
しない	—	子の誕生日	<u>子の誕生日から</u> 起算して56日を経過する日の翌日
する	出産予定日より前	子の誕生日	<u>出生予定日から</u> 起算して112日を経過する日の翌日
する	出産予定日と同日	子の誕生日	<u>子の誕生日から</u> 起算して112日を経過する日の翌日
する	出産予定日より後	出産予定日	<u>子の誕生日から</u> 起算して112日を経過する日の翌日

（※2）令和7年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。

(2) 手続

「育児休業手当金・育児休業支援手当金請求書」(別添様式1)に必要事項を記入し、①～⑤の書類を添付して所属所長を経て提出してください。なお、育児休業支援手当金を請求する際は、現行の「育児休業手当金請求書」は使用できません。必ず新しい様式での提出をお願いします。

- ① 組合員の育児休業の事実を証明する辞令書の写し
- ② 組合員の育児休業に関する証明書(育児休業手当金と合わせて月毎に1部提出)
- ③ 世帯全員について記載された住民票の写し等(組合員との続柄が記載されたものに限る)
- ④ 当該子の出産予定日がわかるもの
母子健康手帳の写し又は医師の診断書(分娩(出産)予定日証明書)等
- ⑤ 配偶者が上記1(1)の②又は(ア)～(オ)のいずれかに該当することの証明
 - (a) 育児休業等を取得していること及びその期間を証明するもの(1(1)の②関係)
配偶者の辞令書等の写し
 - (b) 産後休業を取得している場合(1(1)の(ア)関係)
上記④と同じ
 - (c) 雇用保険法の適用事業に雇用される労働者でないことを証明するもの(1(1)の(イ)関係)
 - (i) 配偶者が労働者でない場合
配偶者の直近の課税証明書等(収入がないことを確認できる書類)
 - (ii) 配偶者が就業しているものの、適用事業に雇用される労働者ではない場合
配偶者の直近の課税証明書等(給与収入がないことを確認できる書類)
 - (d) 法律上の配偶者がいないことを証明するもの(1(1)の(ウ)関係)
 - (i) 法律上の配偶者がいない場合
戸籍謄本(法律上の配偶者がいないことが確認できるものに限る)
 - (ii) 配偶者から暴力を受け別居している場合
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第10条に基づく保護命令に係る書類
 - (iii) 配偶者が行方不明である場合
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又は災害証明書
 - (e) 当該子が組合員の配偶者の子に該当しないことを証明するもの(1(1)の(エ)関係)
戸籍謄本
 - (f) 当該子を養育するための休業ができないことを証明するもの(1(1)の(オ)関係)
配偶者が手当金の対象となる育児休業をすることができないことの申立書(別添様式2)及び申立書の理由に対応した書類

育児休業支援手当金は、育児休業手当金の請求と合わせて請求することが可能です。その場合、育児休業手当金の請求と重複する①と②の書類は1部のみ添付してください。パパ・ママ育休プラス該当の場合、③(1(1)の②の場合のみ)と④の書類も同様です。なお、産前

産後休業・育児休業等の掛金免除手続と重複する書類は省略できません。それぞれの様式に添付して手続してください。

(3) 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に対する経過措置

① 概要

施行日より前に育児休業等を開始した場合、施行日に当該育児休業等を開始したものとし、育児休業等を取得した日数は施行日から起算することとなります。

ただし、配偶者の育児休業等や子の出生日等に係る取扱いに変更はないため、配偶者が育児休業等を取得した日数は実際の開始日から起算し、対象期間(※1)も実際の出産の予定日又は出生日から起算することとなります。

② 手続

「育児休業支援手当金請求書」に必要事項を記入し、上の1(2)の内、該当する書類を添付して所属所長を経て提出してください。既に「育児休業手当金請求書」を提出している場合、提出した添付書類についても新たに提出が必要です。

2 育児時短勤務手当金

(1) 改正の概要

施行日である令和7年4月1日以降に組合員が2歳に満たない子を養育するため、育児時短勤務をして報酬が減少する場合、支給対象月につき、次の①又は②のいずれかに相当する額を給付します。

- ① 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（以下、「支給対象月」という。）に支払われた報酬が、育児時短勤務手当金を開始した月の標準報酬月額(※3)の90%未満の場合、報酬の10%に相当する額
- ② 支給対象月に支払われた報酬が、育児時短勤務を開始した月の標準報酬月額(※3)の90%以上かつ100%未満の場合、その90%を超える大きさの程度に応じ、報酬の10%から一定の割合(※4)を引いた額

また、育児時短勤務手当金における育児時短勤務は、子を養育するためにパートタイム労働者等に転換・転職した場合やシフト制において1週間当たりの勤務時間数が実態として減少した場合等も該当するとされています。同様の状態にある組合員についても育児時短勤務の支給対象となり得ることにご留意ください。

ただし、次の(ア)～(ウ)のいずれかに該当する場合は、育児時短勤務手当金は支給しません。

- (ア) 支給対象月における報酬月額が、支給限度額である459,000円(※5)以上であるとき
- (イ) 支給対象月における育児時短勤務手当金の額として算定された額が、雇用保険法第17条第4項第1号に掲げる額の80%に相当する額である2,295円(※5)を超えないとき
- (ウ) 雇用保険法の規定による育児時短就業給付金の支給を受けることができるとき

加えて、「子を養育しないこととなった事由」として、育児時短勤務手当金の受給中に次の

(エ)～(ケ)のいずれかに該当した場合も、育児時短勤務手当金は支給しません。

ただし、月途中で該当した場合、その月は支給対象月として取扱い、他の対象月と同様に月単位で支給額を算定することとなります。

(エ)当該育児時短勤務等に係る子（以下、「当該子」という。）の死亡

(オ)当該子の離縁又は養子縁組の取消

(カ)当該子が他の者の養子となったこと等により、組合員と別居した場合

(キ)組合員が民法に規定する特別養子縁組の成立について請求した家事審判事件が、特別養子縁組の成立が確定することなく終了した場合

(ク)児童福祉法の規定による養子縁組里親である組合員への委託の措置が解除された場合

(ケ)組合員の疾病、負傷又は身体上若しくは精神上的障害により、当該子が2歳に達するまでの間に養育することができない状態になった場合

(※3)標準報酬月額が雇用保険法第17条第4項ハに定める基準報酬月額相当額である470,700円を超える場合、基準報酬月額相当額を用いて育児時短勤務手当金の算定を行うこととなります。また、基準報酬月額相当額は以後毎年8月1日に改定予定です。

(※4)下の(a)から(b)及び(c)の合計額を引いた額を(b)で割って得た率です。(計算過程で端数処理は行わず、計算結果の小数点第3位を四捨五入して小数点第2位までを求めます。)

(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に該当する額

(c) (a)に1/100を掛けた額に、下の(d)を掛けた額

(d) 下の(i)を(ii)で割った額

(i) (a)から(b)を引いた額

(ii) (a)に10/100を掛けた額

(※5)令和7年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。

(2) 手続

育児時短勤務手当金は、支給対象月における育児時短勤務等の実績に応じて支給するものであるため、手当金を請求する月の実績が確定した後に以下の手続をすることにご留意ください。

請求の際は、「育児時短勤務手当金請求書」(別添様式3-1)に必要事項を記入し、①～③の書類(④～⑥に該当する場合は該当の書類を追加)を添付し所属所長を経て提出してください。

① 当該育児時短勤務に係る辞令

② 育児の事実、当該子の生年月日が確認できるもの(初回請求時のみ)

母子健康手帳の写し、世帯全員について記載された住民票の写し等(組合員との続柄が記載されたものに限る)

③ 標準支給額証明書(育児時短勤務手当金)(別添様式3-2)

複数の支給対象月を一度に請求する場合、月毎に作成してください。

④ 特別養子縁組成立のための監護を受けている場合

家庭裁判所が交付する特別養子縁組を成立させるための請求に係る事件係属証明書

住民票記載事項証明書によって、育児時短勤務手当金の請求より前に当該子と同居を開始していることが確認できる場合、その日を監護期間の初日として取り扱います。

⑤ 養子縁組里親として委託を受けている場合

児童相談所長が発行する委託措置決定通知書

養育里親として委託をうけている場合は、「育児休業の対象となる『その他これらに準じる者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されている者』に関する証明願」を添付してください。

⑥ 当該子を養育するために常勤職員から非常勤職員に転換・転職した場合

育児時短勤務を開始する前に適用されていた1週間の所定勤務時間を確認できるもの

(例) 出勤簿、就業規則又は勤務条件通知書の写し等

資料の添付が難しい場合、育児時短勤務を開始する前の事業所又は事業主が記載した「育児時短就業期間等に係る証明書」(別添様式4)を添付してください。

(3) 令和7年4月1日より前に育児時短勤務等を開始した組合員に対する経過措置について

施行日より前に育児時短勤務等を開始した場合は、施行日に当該休業等を開始したものと取り扱います。このため、当該勤務開始月の標準報酬月額、令和7年4月の標準報酬月額となります。

ただし、「育児時短勤務手当金請求書」の「短縮前の1週間の所定勤務時間」欄については、本来の育児時短勤務開始日前における時間数を記入してください。

3 その他

本通知の手当金は、公立学校共済組合香川支部の他の短期給付金と同じく、毎月10日頃までに提出があった前月分以前の請求の内、書類に不備のないものについて、翌月の毎月10日(休日の場合はその前の銀行営業日)に支給します。

公立学校共済組合香川支部
短期給付担当：西尾
TEL (087) 832-3792