

保健課

育児休業支援手当金について

令和7年4月1日から、「育児休業支援手当金」「育児時短勤務手当金」が創設されました。今回は、「育児休業支援手当金」についてご説明します。

1. 支給要件

育児休業支援手当金は、組合員（任意継続組合員を除く。）が、育児休業に関する法律に基づき休業し、要件を満たした場合に支給されます。

男性は子の出生後56日以内、女性は112日（※1）（※2）以内に、原則として両親ともに通算14日（週休日含む）以上育児休業した場合に、28日（週休日を含めた暦上の28日で、そのうち支給対象日は週休日を除いた日）を上限に支給します。

ただし、配偶者の状況によっては、組合員本人の通算14日以上の育児休業のみで支給します。特に、男性組合員の場合は、子が養子でない限り、いずれかの支給要件を満たすため、配偶者（母親）の休業状況にかかわらず支給対象となります。

※1 産後休業を取得していない場合（養子の場合）は56日以内です。

※2 出産予定日に出生した場合。出産予定日より早く出産した場合は、予定日から112日以内。

2. 支給額

支給額は以下のように算出されます。

（標準報酬月額については、給与明細等か所属所担当者にご確認ください。）

標準報酬の日額 = 標準報酬月額 × 1/22（10円未満四捨五入）

給付日額（※3） = 標準報酬の日額 × 13/100（円未満切捨て）

支給額（※4） = 給付日額 × 支給対象日数

※3 育児休業支援手当金の給付日額には上限額が設けられており、毎年8月に改定されます。令和7年4月の施行日時点での上限額は、2,781円/日です。

※4 育児休業期間中に報酬の一部が支払われるときは、当該報酬額との調整が発生します。

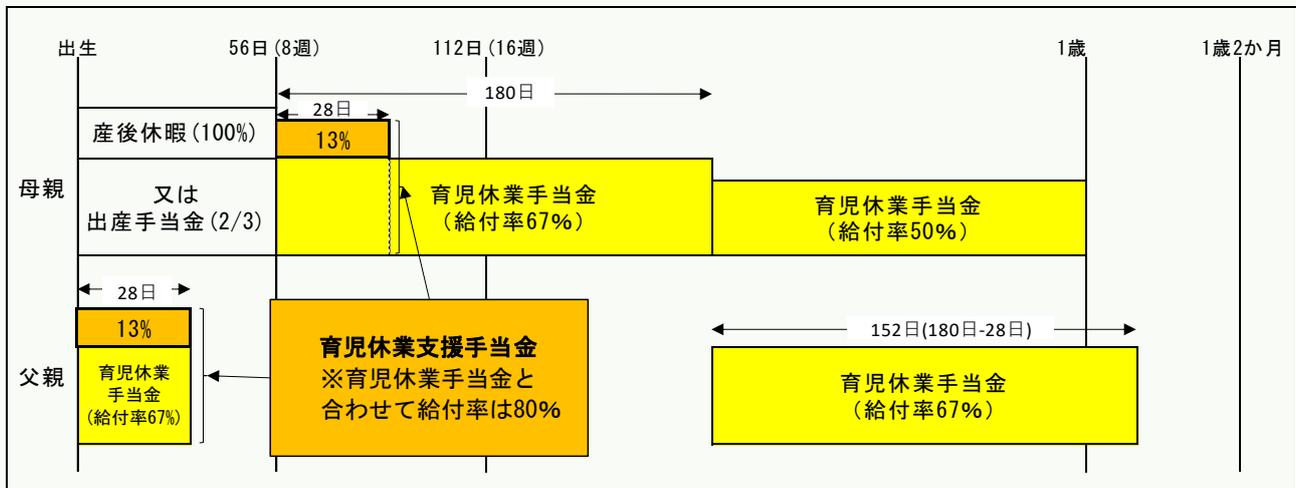
育児休業手当金と合わせて、支給期間中は標準報酬の約80%の給付となります。

3. 請求手続き

請求する際は、育児休業開始日（請求事由発生日）以降に、「育児休業支授手当金請求書」と併せて各種確認書類を添付して共済組合事務担当課へ提出してください。「配偶者の状況」の確認書類については、それぞれの状況により提出いただく確認書類が異なります。必ず請求書裏面を確認し、状況に応じた書類をご用意ください。

なお、育児休業支授手当金は支給要件を満たした翌月の支給になるため、請求者又は配偶者の育児休業の取得状況によっては、育児休業手当金と同時に支給されない場合がありますが、その場合は遡及して支給されます。

育児休業手当金と育児休業支授手当金のイメージ



なお、同一の育児休業について雇用保険法の規定による出生後休業支授給付金の支給を受けるときは支給できません。

次ページから、給付対象かどうかの確認用フローチャートや、Q&A を掲載していますのでご覧ください。

制度の詳細やその他ご不明な点については、所属所の共済組合事務担当課又は共済組合保健課医療係にご確認ください。

育児休業支援手当金確認用フローチャート

子の出生後56日(※)以内に14日以上
育児休業を取得していますか？
※ 産後休業を取得した場合は112日以内

いいえ

育児休業支援手当金
は支給されません

はい

配偶者はいますか？

いいえ

はい

配偶者は該当子と戸籍上の親子ですか？

いいえ

はい

配偶者のDVにより別居をしていますか？

はい

いいえ

配偶者は就業していますか？

いいえ

はい

配偶者は自営業やフリーランスですか？

はい

いいえ

配偶者は産後休業又は産後休暇を取得していますか？
(配偶者が男性、又は子が養子の場合は「いいえ」へ)

はい

いいえ

配偶者は子の出生後56日以内に
育児休業を14日以上取得していますか？

はい

いいえ

配偶者が育児休業を取得できない
やむを得ない事情がありますか？

はい

いいえ

育児休業支援手当金は支給されません

育児休業支援手当金の支給対象です

それぞれの状況での提出書類については、請求書裏面の案内をご確認ください。

育児休業支授手当金に関するご質問

Q1 配偶者が専業主婦（夫）や、自営業の場合でも対象になりますか？

A 対象になります。請求時の必要書類については状況により異なりますので、請求書裏面をご確認ください。

Q2 配偶者（父親）の仕事が忙しく、本人の意思で育児休業を取得しませんでした。支授手当金はもらえないのでしょうか。

A 本人の意思で育児休業を取得しなかった場合、父親母親ともに対象になりません。

Q3 配偶者が里帰り出産して、子が生まれてから2か月後に家に戻ってきました。その後、組合員（父親）が育児休業を取りましたが、対象になりますか？

A 子の出生日から56日を超えてからの育児休業になり、要件の期間中に14日以上の育児休業がないため、父親母親ともに対象になりません。

Q4 育児休業を2回に分けて取得しても対象になりますか？

A 期間内（子の出生後56日以内）に合計して14日以上取得しているのであれば対象となります。

下の例では、父親の1回目の育児休業では対象になりませんが、2回目の育児休業を取得することで、子の出生後56日までの期間内での合計取得日数が20日間になるため、支給対象となります。この場合、1回目の期間分の支授手当金は、遡及して支給されます。



Q5 実子ではなく養子の場合でも対象になりますか？

A 養子であっても、要件を満たせば対象になります。