

育休等を取得中の職員にも、必ず御周知いただきますようお願いいたします。

令和7年2月26日

組合員の皆さまへ

京都市職員共済組合
(庶務係：TEL222-3240)

育児休業支援手当金・育児時短勤務手当金の新設及び 育児休業手当金の支給期間延長手続きの見直しについて

平素は、京都市職員共済組合の事業に御理解と御協力をいただき、ありがとうございます。

さて、この度、子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律による地方公務員等共済組合法の改正により、令和7年4月から、現行の育児休業手当金に上乘せする新たな給付として「育児休業支援手当金」が、育児時短勤務をした組合員への新たな給付として「育児時短勤務手当金」が創設されますので、概要をお知らせいたします。

また、令和6年9月25日付事務連絡で令和7年4月から、育児休業手当金の支給期間延長手続きの見直しを行う旨事前周知いたしました。申告書の様式及び支給期間延長要件等をお知らせいたします。

記

1 育児休業支援手当金（対象：令和7年4月1日以降に育児休業を開始した方）

(1) 支給要件及び支給額

対象期間内(※1)に、原則として、両親ともに通算して14日以上育児休業を取得(※2)した場合、28日分を上限に標準報酬の日額の13%に相当する額が支給されます。

※1 対象期間

- 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又は配偶者（パパ）
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
- 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又は配偶者（ママ）
 - ア 出産予定日に出生した場合：出生日から起算して、112日を経過する日の翌日までの期間
 - イ 出産予定日前に出生した場合：出生日から起算して、出産予定日以後、112日を経過する日の翌日までの期間
 - ウ 出産予定日後に出生した場合：出産予定日から起算して、出生日以後、112日を経過する日の翌日までの期間

※2 次の①及び②のいずれにも該当する必要があります。

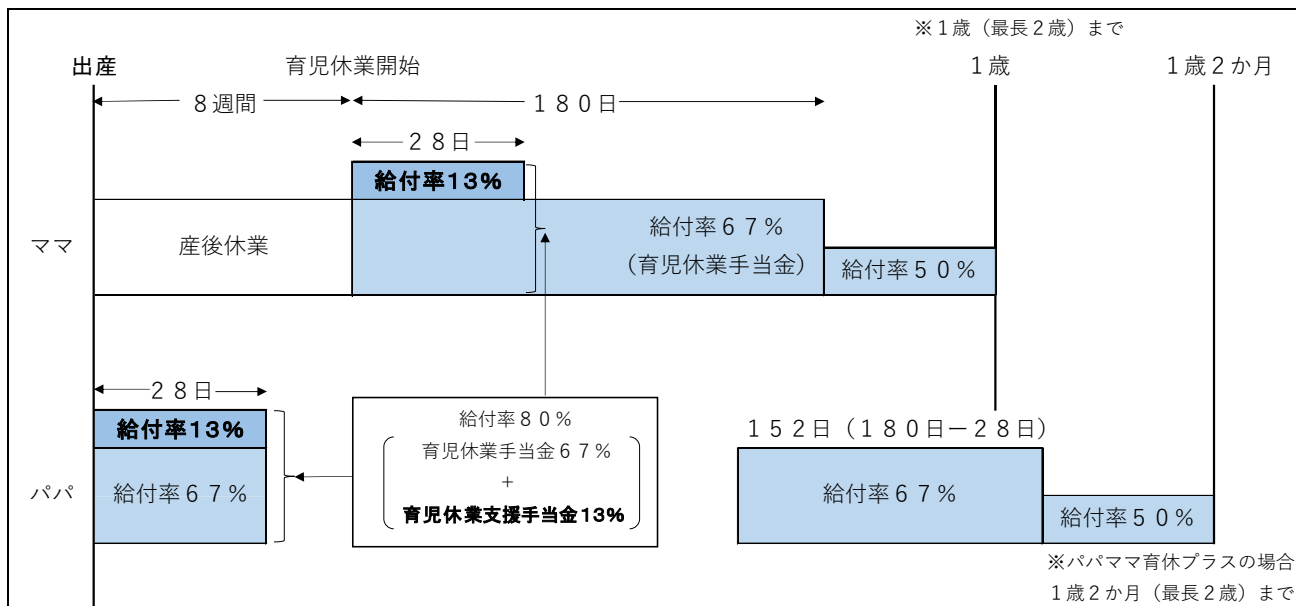
- ① 組合員が対象期間内に育児休業をした日数が通算して14日以上あるとき
- ② 配偶者が対象期間内に育児休業をした日数が通算して14日以上であるとき
ただし、組合員が次のいずれかに該当する場合は、上記①のみ該当すれば支給されます。
 - ア 配偶者のない者や子と法律上の親子関係がない配偶者等である場合
 - イ 配偶者が雇用保険法の適用事業に雇用される労働者でない場合（フリーランス、自営業者、無業者等）
 - ウ 配偶者が労働基準法の規定による産後休業や国家公務員がする産後休暇をした場合
 - エ 配偶者がその子の出生後56日以内の期間において、配偶者が労使協定に基づき事業主から育児休業を拒まれた場合等

(2) 支給の対象外となる方

組合員が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、当該組合員が同一の子について、5回以上の育児休業をした場合における5回目以後の育児休業をした時など、育児休業支援手当金が支給されない場合があります。

また、組合員が雇用保険法による出生後休業支援給付金の支給を受けるときは、共済組合から育児休業支援手当金を受けることができません。

(3) 育児休業支援手当金の支給イメージ



2 育児時短勤務手当金 (対象：令和7年4月1日以降に育児時短勤務を開始した方)

(1) 支給要件及び支給額

組合員が2歳に満たない子を養育するために勤務時間を短縮することによる勤務をした場合において、支給対象月 (※3) ごとに、当該支給対象月に支払われた報酬の最大10%に相当する額が支給されます。

支給額は、一支給対象月について、支給対象月に支払われた報酬の額に、次の①又は②の区分に応じたそれぞれの率を乗じて得た額となります。

ただし、当該標準報酬の月額と育児時短勤務手当金の合計額が支給限度額を超える場合は、支給限度額から当該報酬の額を減じて得た額が手当金の額となります。

- ① 支給対象月に支払われた報酬の額が、育児時短勤務を開始した月の標準報酬の月額の90%未満の場合→10%
- ② 支給対象月に支払われた報酬の額が、育児時短勤務を開始した月の標準報酬の月額の90%以上100%未満の場合→当該標準報酬の月額に対する当該報酬の額の割合が90%を超える大きさの程度に応じ、10%から一定の割合を減じた額

※3 育児休業手当金又は介護休業手当金の支給を受けていた月は支給対象月となりません。

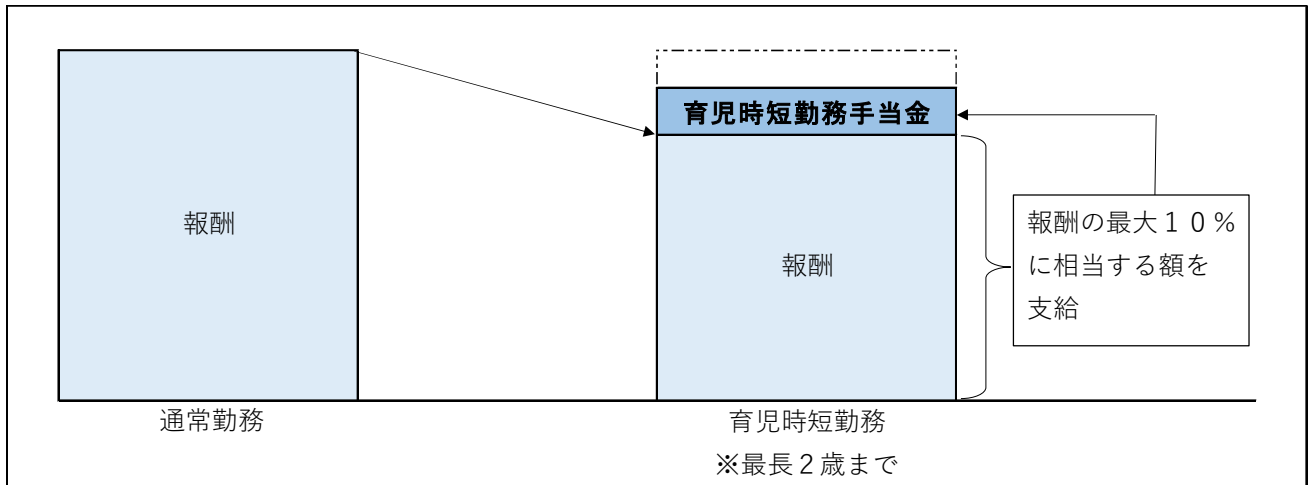
(2) 支給の対象外となる方

支給対象月における組合員の報酬月額が支給限度額以上である場合など、育児時短勤務手当金が支給されない場合があります。

また、組合員が雇用保険法による育児時短就業給付金、高年齢雇用継続基本給付金又は

高年齢再就職給付金の支給を受けるときは、共済組合から育児時短勤務手当金を受けることができません。

(3) 育児時短勤務手当金の支給イメージ



3 育児休業手当金の支給延長手続きの見直しについて（対象：令和7年4月1日以降に1歳又は1歳6か月に達する子の支給延長手続きを行う方）

(1) 見直し内容

これまで、保育所等の利用を申し込んだものの当面入所できないことについて、市区町村が発行する入所保留通知書により延長要件を確認していましたが、令和7年4月からは、従来の入所保留通知書による確認に加え、以下の書類の提出が必要になります。

- 本人が記載する申告書（育児休業手当金支給対象期間延長事由認定申告書）**追加**
- 市区町村に提出した保育所等の利用申込書の写し**追加**

(2) 支給期間延長要件

- ① 市区町村に対して、育児休業の申出に係る子が1歳に達する日（パパ・ママ育休プラス制度を活用する場合には1歳2か月に達する日。以下同じ。）までに保育利用の申込を行っていること。
- ② ①の申込の内容が、速やかな職場復帰を図るために保育所における保育等を希望しているものであると認められるものとして、次のア～ウのいずれも満たすものであること。
 - ア 利用（入所）開始希望日を育児休業の申出に係る子が1歳に達する日の翌日以前の日としていること。
 - イ 市区町村に対して、入所保留扱いとなることや育児休業を延長することを積極的に希望する旨の意思表示を行っていないこと。
 - ウ 利用（入所）希望の保育所等が、合理的な理由なく通所に片道30分以上要する保育所等のみとなっていないこと。
- ③ 育児休業の申出に係る子が1歳に達する日の翌日の時点で保育が実施されないこと。

ただし、当該子について、これまでにやむを得ない理由なく保育の利用を辞退した場合を除く。

なお、子が1歳6か月に達する日後の期間について育児休業をすることが必要と認められる場合においては、上記①～③を準用します。

(3) 申請手続き（1歳以降又は1歳6か月以降（※）の延長を申し出る場合）

令和7年4月からは、これまでの必要書類（「育児休業手当金請求書（1歳以降用）」「育児休業掛金免除変更申出書」「保育所入所不承認通知書等」「申立書」（必要な方））に加え、「育児休業手当金支給対象期間延長事由認定申告書」及び「市区町村に保育所等の利用申込みを行ったときの申込書類一式の写し」を延長開始月の20日までに、市長部局の方は総務事務センターへ、他任命の方は人事課又は職員課へ御提出ください。

※1歳6か月以降の延長を申し出る場合

令和7年4月からは、速やかな職場復帰を希望しているが、保育所に入所できないことを確認するため保留期間が継続していることを確認します。

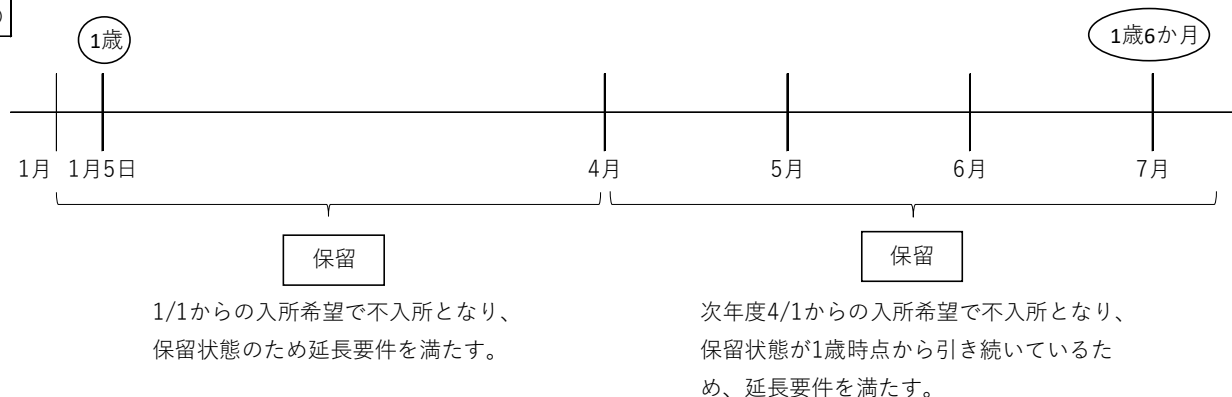
そのため、令和7年4月以降に1歳6か月以降の支給延長手続きを行う方で、1歳から1歳6か月の期間に入所保留通知書の有効期限が切れる場合は、以下の書類をご提出ください。（入所保留通知書の有効期限が年度末の自治体の場合）

- 入所保留通知書（4月及び1歳6か月時点）
- 本人が記載する申告書（4月及び1歳6か月時点）
- 市区町村に提出した保育所等の利用申込書の写し（4月及び1歳6か月時点）

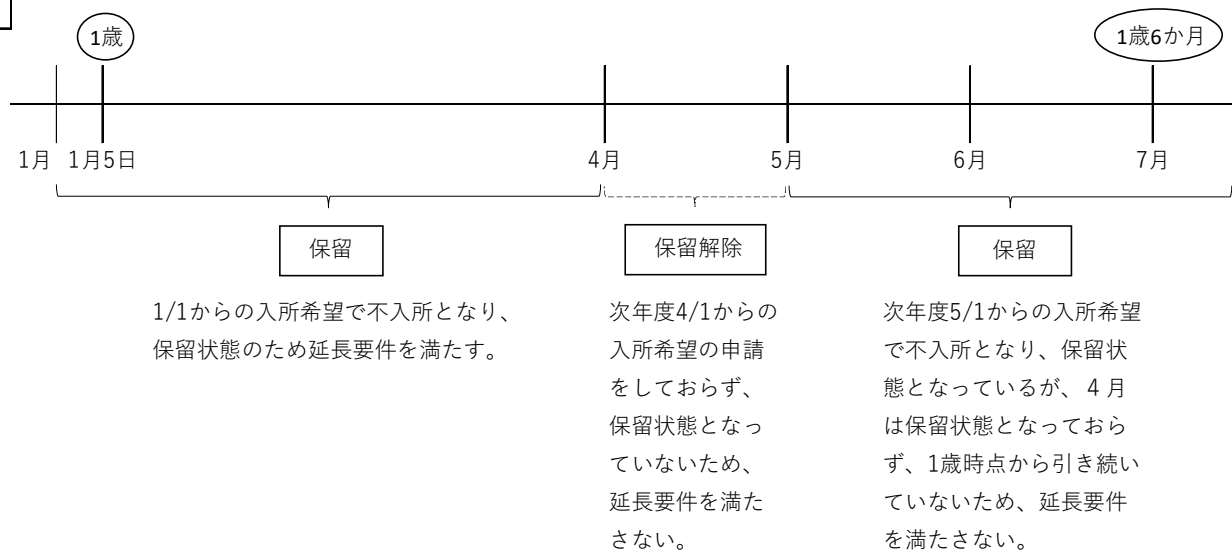
なお、保育所の入所申し込みを取り下げていることが判明した場合、返還請求を行う場合があります。

【参考例】入所保留通知書の有効期限が年度末の自治体の場合（例：京都市）

延長要件○



延長要件×



育児休業支援手当金及び育児時短勤務手当金の支給申請に係る手続きについては、別途お知らせ予定です。