

令和7年4月新設

夫婦ともに育児休業をしたときなど

育児休業支援手当金



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月に育児休業支援手当金が新設されました。支給要件や手続き方法などを下記のとおりご案内します。

※雇用保険対象の方は、雇用保険からの支給が優先となりますので、詳しくは所属にご確認ください。

制度の概要

支給要件をすべて満たした場合に、育児休業手当金に上乗せして、最大28日間、標準報酬の日額の13%を「育児休業支援手当金」として支給します。

支給を受けるには、育児休業手当金とは別に申請手続きが必要です。

支給要件

下記①及び②に該当するとき

- ①対象期間内に育児休業等をした日数が週休日を含む通算14日以上であるとき
- ②配偶者が対象期間に育児休業を週休日を含む通算14日以上取得しているとき

※配偶者が対象となる子の出生日翌日において育児休業を取得できない場合、下記1～7のいずれかに該当していること

【配偶者が育児休業を取得できない場合】

- 1 配偶者がいない・行方不明
- 2 配偶者が組合員の子と法律上の親子関係がない
- 3 配偶者から暴力を受け別居中
- 4 配偶者が無業者である
- 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・フリーランス・役員等）
- 6 配偶者が産後休業中
- 7 その他の理由で配偶者が育児休業をすることができない（業務の都合により育児休業を取得しない場合等は対象外）

支給額

育児休業支援手当金の支給額＝標準報酬日額×13%（最大28日間）

※28日のうち、土日を除いた日数分を支給します。

※雇用保険法の規定による出生後休業支援給付金に準じた上限額があります。

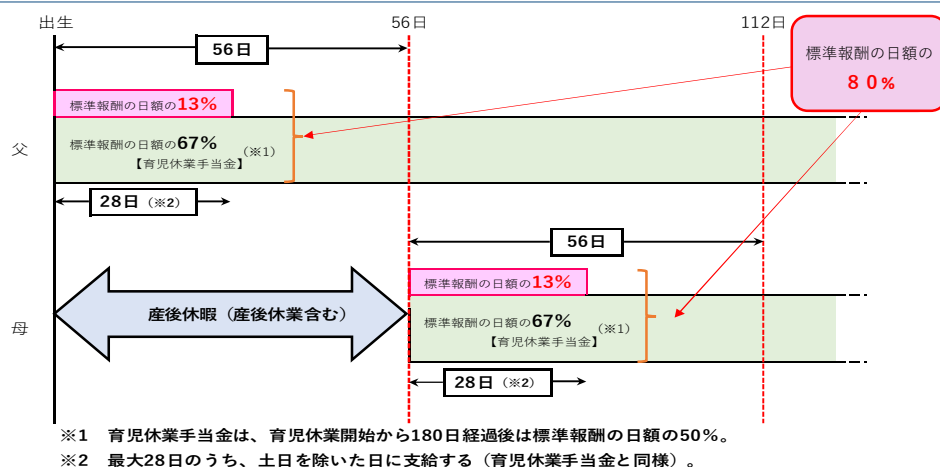
令和7年4月からの上限額 1日あたり2,781円（毎年8月に改定されます。）

対象期間

父：子の出生日から56日を経過する日の翌日まで

母（産後休業を取得した場合）：下記のとおり。

子の出生日	対象期間の開始日	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
出産予定日と同じ	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	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



支給額のイメージ

父母ともに組合員で、子の出生日が令和7年6月1日。対象期間にそれぞれ育児休業を14日以上取得したケース。

組合員（父）



標準報酬月額 38 万円

育児休業取得期間

令和7年6月9日～6月23日（通算15日）

【対象期間】6月1日～7月27日

組合員（母）



標準報酬月額 32 万円

産後休業後、7月28日～育児休業

【対象期間】7月28日～9月21日

☆支給額☆

組合員（父） $380,000 \text{ 円} \div 22 \text{ (10 円未満四捨五入)} \times 13\% \text{ (1 円未満切捨)} \times 11 \text{ 日 (土日を除いた日数)}$
 $= 24,695 \text{ 円}$

組合員（母） $320,000 \text{ 円} \div 22 \text{ (10 円未満四捨五入)} \times 13\% \text{ (1 円未満切捨)} \times 20 \text{ 日 (土日を除いた日数)}$
 $= 37,820 \text{ 円}$

経過措置

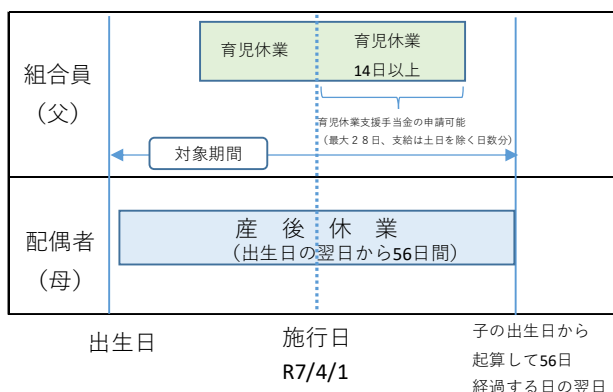
- ① 施行日（令和7年4月1日）より前から引き続き育児休業をしている組合員については、施行日から育児休業が開始されているものとみなします。
- ② 組合員については、対象期間のうち施行日後の期間において、育児休業を通算14日以上取得していれば、育児休業等の日数に応じて手当金を支給します。
- ③ 配偶者については、施行日前の期間も含め、対象期間に育児休業を通算14日以上取得していれば、支給要件を満たすものとします。

育児休業支援手当金の経過措置の要件に該当するため、支給可能な例

Case 1

組合員（父）：施行日（令和 7 年 4 月 1 日）より前から引き続き育児休業を取得しており、施行日から子の誕生日から起算して 5 6 日を経過する日の翌日まで 1 4 日以上の子の育児休業期間がある。

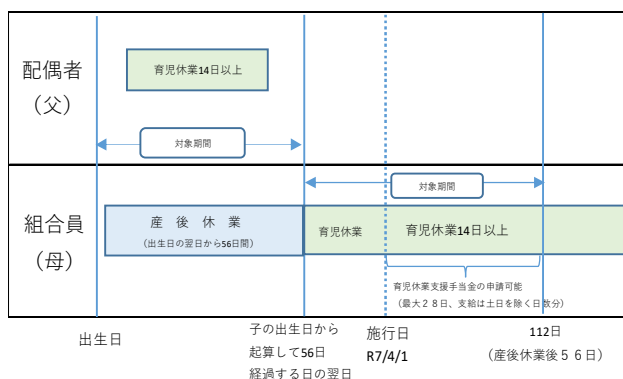
配偶者（母）：産後休業中。



Case2

組合員（母）：施行日（令和 7 年 4 月 1 日）より前から引き続き育児休業を取得しており、施行日から産後休業後 5 6 日までの間に 1 4 日以上の子の育児休業期間がある。

配偶者（父）：子の誕生日から起算して 5 6 日を経過する日の翌日まで 1 4 日以上の子の育児休業期間がある。



請求手続き及び請求に必要な書類

請求書及び添付書類は、共済組合保険係に郵送や逕送便等で提出してください。

※任命権者証明欄については、共済組合から任命権者に依頼しますので、記入せず直接共済組合に送付してください。

①育児休業支援手当金請求書

②育児休業承認通知書の写し

③配偶者に関する書類

様式は、川崎市職員共済組合の HP やグルかわライブラリ>各課の部屋>総務企画局>人事部>共済課>産前産後休業・育児休業・介護休業（様式集）にあります。

●組合員が父親かつ、子が養子でない場合

- ・ 配偶者の母子健康手帳（出生届出済証明のページ）の写し

●組合員が母親の場合または、子が養子の場合

①配偶者の育児休業取得期間が確認できる書類の写し

②住民票（続柄あり・マイナンバー記載なし・発行日から 3 か月以内のもの）の写し等、組合員の配偶者を確認できるもの

※『支給要件』に記載の「配偶者が育児休業を取得できない場合」の 1 ～ 7 に該当する場合は、P 5 『配偶者が育児休業を取得できない場合』に該当する場合の添付書類』を参照してください。

支給日

共済組合で令和7年8月5日までに受理した分については、令和7年9月25日に支給予定です。

※当組合のシステム改修などの状況により予定より支給が遅れる可能性があります。

令和7年10月以降は、毎月25日（前月5日までに受理したもの）

※金融機関の休業日にあたる場合は、直前の営業日に入金手続きを行います。



ご注意ください

①育児休業支援手当金は育児休業手当金とは別に申請手続きが必要です。

育児休業手当金を受給していても自動で支給されませんのでご注意ください。

②育児休業支援手当金は、育児休業開始日前に事前申請することはできません。

育児休業手当金は事前申請が可能ですが、育児休業支援手当金は支給要件を満たしてからの申請になります。

③「対象期間内に通算14日以上^①の育児休業の取得」には土日を含めますが、支給は土日を除いた日数分になります。

14日間育児休業を取得した場合、支給されるのは土日を除いた10日分です。

④対象期間内に育児休業を2回に分けて取得した場合、それぞれの期間の日数を通算しますが、通算して14日以上になるまでは支給することができません。

例) 1回目 対象期間内に10日育児休業取得



この時点では、請求できません。

2回目 対象期間内に10日育児休業取得

⑤請求の時効は育児休業取得日から2年間です。

令和7年4月1日以降に、支給要件または経過措置の要件を満たす育児休業を通算14日以上している場合は、忘れずに申請をしてください。

「配偶者が育児休業を取得できない場合」に該当する場合の添付書類

※事由の番号は、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。

※組合員が父親かつ子が養子でない場合は、以下の書類は不要です。

番号	子の出生日の翌日における配偶者の状態	添付書類
1	配偶者がいない	①戸籍謄（抄）本（抄本の場合は組合員本人のもの）及び世帯全員について記載された住民票（続柄あり・マイナンバー記載なし）の写し（いずれも発行日から3か月以内のもの）
		または
		②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ことが確認できる書類（遺族基礎年金の国民年金証書、児童扶養手当の受給を証明できる書類、母子家庭の母等に対する手当や助成制度等を受給していることが確認できる書類など、いずれか一つで可）
	配偶者が行方不明（配偶者が労働者であり勤務先において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。）	①世帯全員について記載された住民票（続柄あり・マイナンバー記載なし・発行日から3か月以内）の写し等、組合員の配偶者であることを確認できるもの
		及び ②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もの、または、雇込証明書
2	配偶者が組合員の子と法律上の親子関係がない	戸籍謄（抄）本（抄本の場合は組合員本人及び対象の子のもの。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（続柄あり・マイナンバー記載なし）の写しでも可。（いずれも発行日から3か月以内のもの）
3	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のいずれか
4	配偶者が無業者である	①世帯全員について記載された住民票（続柄あり・マイナンバー記載なし・発行日から3か月以内）の写し等、組合員の配偶者であることを確認できるもの
		及び
		②配偶者の直近の課税証明書（収入なしであることの確認のため）
		※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など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も必要です。 ※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ます。
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）	①世帯全員について記載された住民票（続柄あり・マイナンバー記載なし・発行日から3か月以内のもの）の写し等、組合員の配偶者であることを確認できるもの
		及び
		②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）
		※課税証明書に給与収入金額が記載されている場合は、（a）または（b）の書類が必要です。 （a）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など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。 （b）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。）。
6	配偶者が産後休業中	母子健康手帳（出生届済証明のページ）、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のいずれか
7	上記以外の理由で配偶者が育児休業等をすることができない	①世帯全員について記載された住民票（続柄あり・マイナンバー記載なし・発行日から3か月以内のもの）の写し等、組合員の配偶者であることを確認できるもの
		及び ②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。