

出産・育児に関する共済組合・厚生年金・雇用保険の 各種手続きについて（組合員本人が男性の場合）

出生後の手続き

（１）家族出産費について

被扶養者である配偶者が出産したときは、家族出産費及び附加金が支給されます。
出産費の医療機関等への直接支払制度を利用した場合、出産費用が給付額に満たなかった際には、差額が支給されます。

【必要書類】

長期組合員・短期組合員 共通様式	出産費・家族出産費請求書
------------------	--------------

参考：文部科学省共済組合 | 子供が生まれたとき（出産費）（monkakyosai.or.jp）

育児休業中の手続き

（１）育児休業等期間の掛金・保険料の免除について

組合員が育児休業（出生時育児休業（※）を含む、以下同じ）中は、本人の申出により、以下の要件を満たしていれば、共済組合掛金と厚生年金保険料（以下、掛金・保険料とする）が免除されます。

- ・その月の末日が育児休業期間中である場合
- ・その月中に14日以上育児休業を取得した場合
- ・賞与に係る掛金・保険料については、賞与支給月の末日を含む1ヶ月を超える育児休業を取得した場合

【必要書類】

長期組合員	・（共済組合）育児休業等期間掛金免除申出書
短期組合員	・（共済組合）育児休業等期間掛金免除申出書 ・（厚生年金）育児休業等取得者申出書

（※）出生時育児休業（産後パパ育休）とは、対象期間内に、4週間以内の期間を定めてする休業を指します。本学規程により、最初に取得した5日以内（就業規則第38条に規定する休日を除く）の育児休業期間については、給与が支給されます。

なお、出生時育児休業自体は出生前から取得できますが、共済組合の掛金免除は出生後からの期間のみが対象となります。（厚生年金は出生前も免除対象です。）

（２）出生時育児休業給付金／育児休業手当金

雇用保険の受給資格を持つ組合員が出生時育児休業を取得する場合、原則として休業開始時の賃金の67%の出生時育児休業給付を受けることができます。

なお、雇用保険の受給資格に該当しない組合員には、共済から育児休業手当金が支給されます。ただし、出生時育児休業給付／育児休業手当は、取得期間や雇用形態によっては支給対象外になる場合もあります。

【必要書類】

長期組合員 短期組合員 共通	・同意書（育児休業給付用・男性版） ・母子手帳の写し（出産予定日の記載があるページ・出生届出済証明のあるページ） 雇用保険の受給資格に該当しない場合は、人事課共済担当から対象者に以下の様式を送付します。 ・育児休業手当金請求書
----------------------	---

(3) 育児休業給付金／育児休業手当金について

雇用保険の受給資格を持つ組合員が育児休業を取得する場合、原則として休業開始時の賃金の67%（180日経過後は50%）の育児休業給付を受けることができます。

なお、雇用保険の受給資格に該当しない組合員には、共済から育児休業手当金が支給されます。

支給期間：子が1歳(※)に達するまでの期間で勤務に服さなかった期間

【必要書類】

長期組合員 短期組合員 共通	(2) 出生時育児休業給付金／育児休業手当金 対象者は新たな書類は不要。 ・同意書（育児休業給付用・男性版） ・母子手帳の写し（出産予定日の記載があるページ・出生届出済証明のあるページ） 雇用保険の受給資格に該当しない場合は、人事課共済担当から対象者に以下の様式を送付します。 ・育児休業手当金請求書
----------------------	---

(※) 育児休業給付／育児休業手当の延長申請について

子が1歳に達した時点で下記要件①もしくは②を満たす場合、1歳6ヶ月に達する期間まで育児休業給付／育児休業手当を延長できる可能性があります。さらに、子が1歳6ヶ月に達する日後の期間に育児休業を取得する場合、子が2歳に達する日前まで育児休業給付／育児休業手当の再延長ができます。

延長の申請は、育児休業給付／育児休業手当の最終申請前に行う必要があります。それを過ぎますと申請ができなくなりますのでご注意ください。

- ① 保育園等の入所申込を行ったが、定員超過等のために復帰ができない場合
 保育園等への入所希望日が1歳の誕生日の翌日以降である場合は、延長対象となりません。
 （例：1月5日が誕生日の場合、1月に入所ができないという証明が必要）
- ② 育児休業の申出に係る子が1歳に達する日以後も養育を行う予定であった配偶者が、次のいずれかに該当した場合
 - A. 死亡したとき
 - B. 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により養育することが困難になったとき
 - C. 婚姻の解消等により配偶者が当該子と同居しなくなったとき
 - D. 6週間以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき

(4) 出生後休業支援給付金／育児休業支援手当金について（令和7年4月新設）

雇用保険の受給資格を持つ組合員が、以下の①および②の要件を満たす場合に、育児休業給付金と併せて出生時休業支援給付金が支給されます。

なお、雇用保険の受給資格に該当しない組合員には、①および②の要件を満たす場合、共済から育児休業支援手当金が支給されます。

①対象期間に、育児休業を通算して14日以上取得したこと。

②配偶者が対象期間に、通算して14日以上育児休業を取得したこと。または、子の出生日翌日において、「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当していること。

出生後休業支援給付金の具体的な対象期間や本制度の概要は以下をご確認ください。

厚生労働省 出生後休業支援給付金 リーフレット

【必要書類】

長期組合員 短期組合員 共通	雇用保険の受給資格に該当する場合、新たな書類は不要。 雇用保険の受給資格に該当しない場合は、人事課共済担当から対象者に以下の様式を送付します。 ・育児休業支援手当金請求書
----------------------	---

(5) パパ・ママ育休プラス制度について

共働きの父母が、子が1歳に達する時までの間に育児休業を両名とも取得した場合、父母1人あたり最大で1年2ヶ月まで延長されます。ただし、育児休業給付金の支給額は最大で1年分です。

育児休業終了後の手続き

(1) 育児休業終了時の標準報酬月額の変動について

通常、掛金・保険料算定の基礎となる標準報酬は、年1回の改定（定時決定）か、固定的賃金の変動により従前の標準報酬との差が2等級以上になった場合に見直し（随時改定）を行います。

例外として、育児休業後に復職し、その際に賃金の変動した場合には、本人の申出により、育児休業終了後3ヶ月間の標準報酬月額を基に標準報酬月額の変動を行うことができます。これにより、復職後の報酬を速やかに反映させ、実際に得ている賃金に基づく掛金・保険料を納めることになります。

【必要書類】

長期組合員	・（共済組合）標準報酬育児休業等終了時改定申出書
短期組合員	・（共済組合）標準報酬育児休業等終了時改定申出書 ・（厚生年金）育児休業等終了時報酬月額変更届

(2) 育児時短就業給付金／育児時短勤務手当金について（令和7年4月新設）

雇用保険の受給資格を持つ組合員が、以下の①および②の要件を満たす場合に、育児時短就業給付金が支給されます。

なお、雇用保険の受給資格に該当しない組合員には、①および②の要件を満たす場合、共済から育児時短勤務手当金が支給されます。

①2歳未満の子を養育するために、育児時短就業すること。

②育児休業から引き続いて、育児時短就業を開始したこと。

育児時短就業給付金の具体的な要件や本制度の概要は以下をご確認ください。

【必要書類】

長期組合員 短期組合員 共通	・ 同意書（育児時短就業給付用・男女共用） - 雇用保険の受給資格に該当しない場合は、人事課共済担当から対象者に以下の様式を送付します。 ・ 育児時短勤務手当金請求書
----------------------	---

標準報酬月額の特例

（１）標準報酬月額の特例について

育児休業の取得の有無にかかわらず、３歳未満の子を養育しているために、勤務時間の短縮・手当等の減少などの理由で標準報酬が下がっても、本人の申出により、年金額の計算に用いられる標準報酬を養育開始前のものとし、将来の年金額が不利にならないようにする特例があります。この制度は、専業主婦の妻がいる場合の夫にも適用されます。

適用期間：養育を開始した日の属する月から、次のいずれかに該当するに至った日の翌日の属する月の前月まで

- A. 子が３歳に到達したとき
- B. 組合員（被保険者）が死亡又は退職したとき。
- C. 当該子以外の子を養育することとなったとき。
- D. 子が死亡したとき、又は養育しないこととなった（別居等）とき。
- E. 育児休業（掛金免除）を開始したとき。
- F. 産前産後休暇（掛金免除）を開始したとき。

【必要書類】

長期組合員	・ （共済組合）３歳未満の子を養育する旨の申出書 ・ 世帯全員分の住民票
短期組合員	・ （厚生年金）養育期間標準報酬月額特例申出書

（２）標準報酬月額の特例の終了に係る手続きについて

以下に該当する場合は、速やかに書類を提出してください。

【必要書類】

長期組合員	上記C～Fに該当する場合： ・ （共済組合）３歳未満の子を養育しない旨の申出書
短期組合員	上記Dに該当する場合： ・ （厚生年金）養育期間標準報酬月額特例終了届