

【審議案件】

地方公務員共済組合における育児休業手当金の支給期間の延長要件の運用の見直し

1 相談内容

地方公務員である私は、子が1歳2か月に達する日まで育児休業することとし、育児休業手当金の支給を受けていた。子の1歳2か月以後は保育所で保育が行われるよう、子が1歳2か月に達する日（2月19日）の属する月の初日（2月1日）を入所希望日として市に保育所の入所申込みをしたが、入所できなかった。

このため、育児休業を延長することとし、市から発行された保育所の入所不承諾通知書を添付して、共済組合支部に育児休業手当金の支給の延長を請求したが、同支部から、子が1歳に達する日（平成27年12月19日）以前を入所希望日とする入所申込みを行っていないので支給できないと説明された。

雇用保険法に基づく育児休業給付金については、子が1歳2か月に達する日以前を入所希望日とする入所申込みを行うことで支給の延長が認められていることから、育児休業手当金についても、育児休業給付金と同じ要件にして、支給の延長を認めてほしい。

（注）本件は、行政評価局行政相談課行政相談業務室が受け付けた相談である。

2 概要

① 育児休業

育児休業は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」により、原則として1歳に満たない子を養育するための休業制度である。ただし、配偶者が子の1歳に達する日以前に育児休業している場合には、子の1歳2か月に達する日までの育児休業が認められる（いわゆる「パパ・ママ育休プラス」）。どちらの場合も保育所に入所できない等の一定の事由があれば、子が1歳6か月に達する日まで育児休業を延長することができる。

② 雇用保険の育児休業給付金

育児休業給付金は、雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づき育児休業を取得しやすくする等の目的で支給されるもので、原則として子が1歳に達するまでの支給である。ただし、配偶者が子の1歳に達する日以前に育児休業している場合には、子の1歳2か月に達する日まで支給される。どちらの場合も保育所に入所できない等の一定の事由があれば、子が1歳6か月になるまでは支給が延長される。

③ 公務員の場合

相談者のように公務員の場合は、根拠法は雇用保険の被保険者とは異なるものの、育児休業に係る所得補償の仕組みは雇用保険の被保険者と同様であり、i) 配偶者が子が1歳に達する日以前に育児休業している場合には、子が1歳2か月に達する日までの育児休業が認められ（以下「パパ・ママ育休プラス」という。）、ii) 保育所に入所できない等の一定の事由があれば、育児休業を延長し、iii) 育児休業給付金に相当する育児休業手当金が支給され、保育所に入所できない等の一定の事由があれば、子が1歳6か月になるまで支給が延長される。

④ 地方公務員がパパ・ママ育休プラスの育児休業手当金の支給延長の申請をする際の添付書類

今回、相談者は、パパ・ママ育休プラスの場合であって、子が1歳2か月に達する日まで育児休業し、育児休業手当金が支給されていたが、保育所に入所できないことから育児休業を延長することとし、育児休業手当金の延長を所属する共済組合支部に申請したものである。

しかし、地方公務員である相談者の場合、パパ・ママ育休プラスであっても、育児休業手当金の支給延長の申請に添付が必要とされる書類（保育所への入所を申し込んだが、入所できないことを証明する書類）については、子が1歳に達する日以前を入所希望日として保育所の入所を申し込んだが、入所できなかったことを証明する書類とされている。

⑤ 雇用保険の被保険者及び国家公務員が支給延長の申請をする際の添付書類

一方、雇用保険の被保険者や国家公務員が同じように保育所に入所できないことを事由としてパパ・ママ育休プラスによる1歳2か月までの間の育児休業を延長し、育児休業給付金又は育児休業手当金の支給延長を申請する場合の添付書類は、休業終了予定日とされた日後の期間の保育を申し込んだが入所できなかったことを証明する書類とされている。

⑥ 地方公務員と雇用保険の被保険者及び国家公務員とで異なっている理由

このように、パパ・ママ育休プラスの場合に育児休業手当金の支給の延長を申請する際に必要な保育所に入所できないことを証明する書類を入手すべき時期について、地方公務員の場合（子が1歳に達する日まで）と雇用保険の被保険者及び国家公務員の場合（休業の終了予定日まで）とで異なっているのは、次のとおり、延長要件（延長事由）の確認に係る運用の差異にある。

○ 雇用保険

パパ・ママ育休プラスの場合、雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令3号）に規定されている子が1歳に達する日まで支給される育児休業給付金の延長要件（「保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が一歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合」（第101条の11の2））の「一歳に達する日」を「休業終了予定日」に読替えることが規定されている（第101条の11の2）。

○ 国家公務員共済組合

子が1歳に達する日まで支給される育児休業手当金の延長の要件については、雇用保険と同様に国家公務員共済組合法施行規則（昭和33年大蔵省令第54号）に規定されているが（「保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が一歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合」）、パパ・ママ育休プラスの場合の延長要件の読替えは規定されていない。

ただし、当局が確認した複数の府省では、制度の趣旨に沿えば、育児休業手当金の支給の延長は、育児休業が終了する日後の期間において保育が行われないことになるとして、運用されている（総務省、財務省、国土交通省及び厚生労働省の各共済組合担当部局）。

○ 地方公務員共済組合

法令の規定振りは、国家公務員共済組合の場合と同様である。すなわち、地方公務員等共済組合法施行規則（昭和37年自治省令第20号。以下「地方公務員共済組合法施行規則」という。）において、1歳に達する日まで支給される育児休業手当金の延長要件は規定されているが、パパ・ママ育休プラスの場合の延長要件の読替えは規定されていない。

当局が地方公務員共済組合におけるパパ・ママ育休プラスの場合の延長要件を確認したところ、いずれの組合においても1歳に達する日まで支給される育児休業手当金の延長要件がそのままパパ・ママ育休プラスの場合にも適用されている。その理由について、公立学校共済組合本部では、平成22年6月に総務省自治行政局福利課に照会した結果に基づくものであるとしている。

表1 育児休業給付金(又は手当金)の延長の要件の運用 (パパ・ママ育休プラスの場合)

		雇用保険	国家公務員	地方公務員
パパ・ママ育休プラスと育児休業給付金又は手当金の支給の制度(法定)		あり	あり	あり
育児休業給付金又は手当金の延長要件(施行規則における規定の有無)	1歳までの休業期間の延長要件	あり	あり	あり
	パパ・ママ育休プラスの延長要件	あり (上記の読替規定)	なし	なし
パパ・ママ育休プラスの場合の支給の延長要件(入所不承諾通知書等で確認する事項)	保育所への入所申込(入所申込の期日)	休業終了予定日まで (1歳2か月に達する日以前)	同左	子の1歳に達する日まで
	保育所の入所希望日	休業終了予定日まで (1歳2か月に達する日以前)	同左	子の1歳に達する日まで
現行の延長要件(延長要件(延長事由)事由)の確認の運用)		施行規則の規定(読替規定)のとおり	施行規則に読替規定はないが、法の規定の趣旨を踏まえて運用	施行規則の規定のとおり

(注)1 当局の調査結果に基づき作成。

2 国家公務員については、当局による4つの共済組合への確認結果。

3 制度

(1) 地方公務員の育児休業手当金

地方公務員が育児休業をする場合、地方公務員等共済組合法(昭和37年法律第152号。以下「地方公務員共済組合法」という。)の規定に基づき、育児休業をすることが必要と認められるものとして総務省令で定める場合に該当するときは、子が1歳に達する日までの育児休業期間について育児休業手当金が支給される。

ただし、相談者のように配偶者が子の1歳に達する日以前に育児休業しているパパ・ママ育休プラスの場合には、子の1歳2か月に達する日までの育児休業期間について育児休業手当金が支給されることとなっている。

上記のいずれの場合においても、その子が1歳又はパパ・ママ育休プラスの休業終了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ものとして総務省令で定める場合に該当すると

きは、1歳6か月に達する日まで育児休業手当金が支給されるものとなっている。

相談者の場合は、総務省令で定める「育児休業等を行うことが必要と認められる場合」の「保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、子が1歳に達する日後の期間について、当面保育の実施が行われない場合」に該当するものである。このような地方公務員共済組合の組合員に支給される育児休業手当金の制度は、雇用保険法の規定に基づき雇用保険の被保険者が育児休業をした場合に支給される育児休業給付金及び国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）の規定に基づきその組合員が育児休業をした場合に支給される育児休業手当金の制度と同様のものである。

ちなみに、雇用保険法における育児休業給付金、国家公務員共済組合法及び地方公務員共済組合法それぞれの育児休業手当金に係る規定をみると、次表のとおり、国家公務員共済組合法と地方公務員共済組合法の規定振りは同じである。

表2 雇用保険法、国家公務員共済組合法及び地方公務員共済組合法の規定

法律	規定内容（要旨）
雇用保険法	<p>（育児休業給付金）</p> <p>第61条の4 育児休業給付金は、被保険者が、厚生労働省令で定めるところにより、その一歳（その子が一歳に達した日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合にあつては、一歳六か月）に満たない子を養育するための休業をした場合において、（中略）支給する。</p> <p>6 被保険者の養育する子について、当該被保険者の配偶者が当該子の一歳に達する日以前のいずれかの日において当該子を養育するための休業をしている場合における第一項の規定の適用については、同項中「その一歳」とあるのは、「その一歳二か月」とする。</p>
国家公務員共済組合法	<p>（育児休業手当金）</p> <p>第68条の2 組合員が育児休業等をした場合には、育児休業手当金として、当該育児休業等により勤務に服さなかつた期間で当該育児休業等に係る子が一歳（その子が一歳に達した日後の期間について育児休業等を行うことが必要と認められるものとして財務省令で定める場合に該当するときは、一歳六か月）に達する日までの期間一日につき標準報酬の日額の百分の四十に相当する金額を支給する。</p> <p>2 組合員の養育する子について、当該組合員の配偶者がその子の一歳に達する日以前のいずれかの日において育児休業等をしている場合における前項の規定の適用については、同項中「係る子が一歳」とあるのは「係る子が一歳二か月」と、「までの期間」とあるのは「までの期間が一年（当該財務省令で定める場合に該当するときは、一年六月。以下この項において同じ。）を超えるときは、一年）」とする。</p>
地方公務員共済組合法	<p>（育児休業手当金）</p> <p>第70条の2 組合員が育児休業等をした場合には、育児休業手当金として、当該育児休業等により勤務に服さなかつた期間で当該育児休業等に係る子が一歳（その子</p>

	<p>が一歳に達した日後の期間について育児休業等をする必要があると認められるものとして総務省令で定める場合に該当するときは、一歳六か月) に達する日までの期間一日につき標準報酬の日額の百分の四十に相当する金額を支給する。</p> <p>2 組合員の養育する子について、当該組合員の配偶者がその子の一歳に達する日以前のいずれかの日において前項に規定する育児休業等をしている場合における前項の規定の適用については、同項中「係る子が一歳」とあるのは「係る子が一歳二か月」と、「までの期間」とあるのは「までの期間が一年（当該総務省令で定める場合に該当するときは、一年六月。以下この項において同じ。）を超えるときは、一年）」とする。</p>
--	---

(注) 法令の規定に基づき当局が作成

4 育児休業手当金の支給期間の延長要件（延長事由）の確認

パパ・ママ育休プラスの休業期間を延長し、育児休業給付金又は育児休業手当金の支給の延長が公共職業安定所（以下「安定所」という。）又は所属する共済組合に申請された場合、雇用保険、国家公務員共済組合及び地方公務員共済組合では、それぞれに延長要件（延長事由）の確認を次のもので行っている。

市町村が発行する保育所の入所不承諾通知書を申請者から提出させ、保育の利用を申込んだこと（保育所の入所申込日）及び保育所への入所を希望する日（入所希望日）を確認する。

この保育所への入所申込日及び入所希望日については、育児休業が終了する日以前の日付でなければならないが、その取扱いは、雇用保険及び国家公務員共済組合と地方公務員共済組合とでは、次のとおり異なっている。

① 雇用保険及び国家公務員共済組合

子の1歳の誕生日から1歳2か月に達する日までの間で予定している休業が終了する日以前の日付（休業終了予定日後の期間における保育の申込みを行ったが保育が行われないという事由の証明）

② 地方公務員共済組合

子が1歳に達する日（子の1歳の誕生日の前日）以前の日付（子が1歳に達する日後の期間における保育の申込みを行ったが保育が行われないという事由の証明）

上記②の地方公務員共済組合における取扱いについて、公立学校共済組合が組合員に配布している「福利厚生ハンドブック」では、次のとおり説明されている。

【福利厚生ハンドブック（A 共済組合）における説明（抜粋）】

(イ) 「パパ・ママ育休プラス」対象者の総務省令で定める要件の取扱いについて

通常の育児休業取得者と同様に、当該子が1歳に達する日における状況で判断します。そのため、保育所に入所できないために育児休業を延長することとなった場合の入所不承諾通知書等の入所希望日は、少なくともこの1歳の誕生日以前である必要があります（少なくともこの1歳の誕生日に入所できるような申込み手続きが必要です。）。

(注) 福利厚生ハンドブックに基づき当局が作成

パパ・ママ育休プラスの場合に保育所への入所不承諾通知書で確認する入所申込日及び入所希望日の日付けについて、雇用保険及び国家公務員共済と地方公務員共済とで取扱いが異なっている理由は、次のとおり、延長の要件の運用の差異である（表3参照）。

○ 雇用保険

雇用保険の場合、原則として子が1歳に達する日まで支給される育児休業給付金の延長要件については、雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令3号）において、「保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が一歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合」と規定されている（第101条の11の2）。

一方、パパ・ママ育休プラスの場合の育児休業給付金の延長要件については、同施行規則において、上記の要件中の「1歳に達する日」を「1歳に達する日（休業終了予定日とされた日が当該子の1歳に達する日後である場合にあっては、当該休業終了予定日とされた日）」に読替えることが規定されており（第101条の11の2）、この規定に沿って運用されている。

○ 国家公務員共済組合

国家公務員の場合は、原則として子が1歳に達する日まで支給される育児休業手当金の延長の要件については、国家公務員共済組合法施行規則（昭和33年大蔵省令第54号）において、雇用保険法施行規則と同様に規定（「保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が一歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合」）されているものの、パパ・ママ育休プラスの場合の育児休業給付金の延長要件については、雇用保険法施行規則のような読替えが規定されていない。

ただし、育児休業手当金の支給を延長する要件の運用について、確認した府省の国家公務員の各共済組合の担当部局では、制度の趣旨に沿えば、育児休業手当金の支給の延長は、育児休業が終了する日後の期間において保育が行われないことが要件になるものとして運用されているとしている（総務省、財務省、国土交通省及び厚生労働省の各共済組合担当部局）。

○ 地方公務員共済組合

地方公務員の場合の法令の規定振りは、国家公務員の場合と同様である。すなわち、地方公務員共済組合法施行規則において、1歳に達する日まで支給される育児休業手当金の延長の要件は規定されているが、パパ・ママ育休プラスの場合の育児休業給付金の延長要件については、雇用保険法施行規則のような読替え規定はない。

しかし、当局が確認した地方公務員共済組合においては、地方公務員共済組合法施行規則に規定がある1歳に達する日まで支給される育児休業手当金の延長の要件がそのままパパ・ママ育休プラスの場合にも適用されている。このように国家公務員共済組合とは運用が異なっているが、その理由について、公立学校共済組合本部では、平成22年6月に総務省自治行政局に確認した結果に基づくものであるとしている。

表3 育児休業給付金又は手当金の延長要件の規定とその運用

区分		育児休業給付金又は手当金の延長要件
雇用保険	要件の規定	<p>【雇用保険法施行規則】</p> <p>(第101条の3の規定による第101条の11の2の読替え)</p> <p>○第101条の3</p> <p>子が保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が休業終了予定日とされた日後の期間について、当面その実施が行われない場合</p>
	運用	<p>(厚生労働省職業安定局雇用保険課)</p> <p>雇用保険法施行規則の規定による。</p>
国家公務員 共済組合	要件の規定	<p>【国家公務員共済組合法施行規則】</p> <p>(第111条の2第2項において1歳に達する日まで支給される育児休業手当金の延長要件が規定されているが、パパ・ママ育休プラスの場合の要件の読替えは規定されていない。)</p> <p>○第111条の2第2項</p> <p>保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合</p>
	運用	<p>【総務省、財務省、国土交通省及び厚生労働省の各共済組合担当部局】</p> <p>国家公務員共済組合法にパパ・ママ育休プラスが規定(第68条の2)された制度の趣旨を踏まえれば、法施行規則に雇用保険法施行規則のような読替え規定はないが、育児休業手当金の支給の延長は、育児休業が終了する日後の期間において保育が行われないことが要件になるものとして運用している。</p>
地方公務員 共済組合	要件の規定	<p>【地方公務員共済組合法施行規則】</p> <p>(第2条の5の3において1歳に達する日まで支給される育児休業手当金の延長要件が規定されているが、パパ・ママ育休プラスの場合の要件の読替えは規定されていない。国家公務員共済組合と同様)</p> <p>○第2条の5の3</p> <p>保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合</p>
	運用	<p>【A 共済組合本部】</p> <p>地方公務員共済組合法施行規則には、雇用保険法施行規則のような読替え規定がないため、地方公務員共済組合法施行規則第2条の5の3を適用している。</p> <p>この運用は、平成22年6月に総務省自治行政局に対する照会の結果に基づくものである。</p>

(注) 関係機関への聴取結果に基づき当局が作成

5 関係機関の意見等

(1) A 共済組合（地方公務員共済組合）

平成 22 年 6 月に関係法の改正によりパパ・ママ育休プラスが制度化された際に、文部科学省を通じて、パパ・ママ育休プラスの育児休業手当金の支給延長の要件について総務省自治行政局に照会した結果、パパ・ママ育休プラス対象者において、保育所における保育の実施が行われない等支給対象期間の延長事由の判断については、現行の通常育児休業者と同様に、当該子が 1 歳に達する日における状況で判断するとの確認がとれた。なお、このことについては、平成 22 年 6 月 30 日付けで各支部長に通知している。

このため、相談者の場合のように子が 1 歳 2 か月に達する日後の期間において保育が行われないとする入所不承諾通知書によって育児休業手当金の支給の延長を認めることはできないと考える。

(2) 総務省自治行政局（公務員部福利課）

育児休業手当金の支給期間については、「その子が一歳に達した日後の期間について育児休業等をする必要があると認められるものとして総務省令で定める場合に該当するときは、一歳六か月に達する日までの期間とされ（地方公務員共済組合法第 70 条の 2 第 1 項）、総務省令で定める場合とは、「保育の実施を希望し、申込みを行つているが、当該子が一歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合」とされている（地方公務員共済組合法施行規則第 2 条の 5 の 3 第 1 号）。このことは、いわゆるパパ・ママ育休プラスにより子が一歳二か月に達する日までの期間について育児休業手当金の支給を受ける場合も同様である。

なお、パパ・ママ育休プラスにより育児休業手当金の支給を受けようとする者は、育児休業手当金請求書に「保育の実施を希望し、申込みを行つているが、当該子が一歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合」に該当する旨記載するとともに、保育所の利用に関する市町村長の証明書（※）を添えて、組合に提出しなければならないこととされている（地方公務員共済組合法施行規程第 115 条の 2、同規程運用方針第 115 条の 2 関係第 2 項）。

※ 一般的には「保育所入所不承諾通知書」の発行を受ける。

当課としては、法令の規定に則った運用をするよう組合に指導していたものであるが、今般の連絡を受け、規定の改正について国家公務員共済組合制度を所管している財務省とも調整の上、検討する必要があるものと考えている。

6 その他参考

(1) 相談者以外の事例

パパ・ママ育休プラスの場合で育児休業手当金の支給の延長が認められなかった相談者以外の事例としては、公立学校共済組合埼玉県支部において次のような 1 例があったとしている。

【育児休業手当金の支給の延長が認められなかった事例】

パ・ママ育休プラスで育児休業手当金を受給している者が B 市に対し子の 1 歳の誕生日前を入所希望日とする保育所の入所申込みをしたが、同市から、両親がともに育児休業をして子を養育している期間中であるので、市町村が行うこととされている保育給付の要件に合致しないとして、

申込みは受け付けられないとされた。このため、市町村から入所不承諾通知書が発行されず、育児休業手当金の支給の延長を受けることができなかった。

(注) 公立学校共済組合からの聴取結果に基づき当局が作成

(2) 育児休業の取得状況等

平成 22 年度及び 26 年度における労働者、国家公務員及び地方公務員の男女別の育児休業取得率(注)をみると、表 4 のとおりである。男性では地方公務員の取得率が両年度ともに最も低くなっている。また、平成 22 年度から 26 年度の伸び率についても同様である。

(注) 取得率とは、当該年度に育児休業が可能となった職員数に対する当該年度に新たに育児休業を取得した者の割合である。

表 4 育児休業の取得率の推移

(単位：%)

区分		年度	平成 22	26
労働者 (a)	男性		1.38 (100)	2.30 (166.7)
	女性		83.7 (100)	86.6 (103.5)
国家公務員 (b)	男性		3.4 (100)	5.5 (161.8)
	女性		98.2 (100)	98.3 (100.1)
地方公務員 (c)	男性		1.3 (100)	1.6 (123.1)
	女性		94.2 (100)	93.2 (98.9)

(注) 1 a は厚生労働省雇用均等基本調査の事業所調査、b は仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査(平成 27 年度)、c は地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果に基づき当局が作成

2 () 内の数値は、平成 22 年度の取得率を 100 とした場合の指数