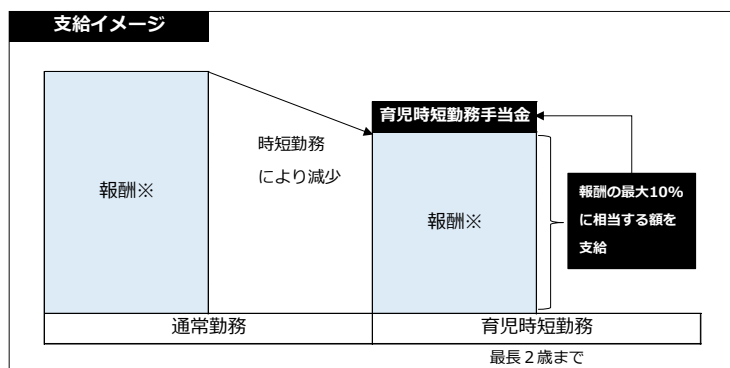


育児時短勤務手当金について

1 概要

育児時短勤務手当金は、仕事と育児の両立支援の観点から、2歳に満たない子を養育するために時短勤務したときに、育児時短勤務中の所得を保障するための給付です。



※ 報酬とは

給料及び各種手当の合計額を指します（ただし、期末手当、勤勉手当を除く）。

通勤手当について、複数月分として一括して支給される場合は、1か月あたりの金額を算出して各月の報酬に算入します（1か月あたりの金額＝支給総額÷複数月数）。

なお、各月分として算定された通勤手当の額に1円未満の端数が生じる場合はこれを切り捨て、切り捨てた額は当該支給単位期間中における末月分として算定される額に加算する（当該末月分として算定された額に加算した後の額に1円未満の端数があるときは、これを切り上げる。）。

2 支給要件

令和7年4月1日以降※1、組合員が、その2歳に満たない子を養育するために育児時短勤務※2をしたときに、支給対象月※3につき支給します。

※1 経過措置について

育児時短勤務を令和7年3月31日以前に開始した組合員であって、令和7年4月1日において現に当該勤務をしているものについては、令和7年4月1日を当該組合員が育児時短勤務を開始した日とみなして当該手当金の規定を適用します。

※2 育児時短勤務とは

次の①から④までの総務省令で定める勤務を指します（ただし、①及び②については、その初日及び末日とする日を明らかにして請求し、承認を受けたものに限る）。

総務省令で定める勤務（地方公務員等共済組合法施行規程第2条の5の12）

- ①地方公務員の育児休業等に関する法律第10条第1項に規定する育児短時間勤務
- ②同法第19条第1項に規定する部分休業が承認された期間における勤務
- ③雇用保険法第61条の12第1項に規定する育児時短就業
- ④警察庁職員及び都道府県警察職員のうち、警視正以上の階級にある警察官が、国家公務員の育児休業等に関する法律に基づく育児時短勤務をする場合等

※3 支給対象月とは

組合員が育児時短勤務を開始した日の属する月から当該育児時短勤務を終了した日の属する月までの期間内にある月となります。

(ただし、その月の初日から末日まで引き続いて組合員であり、かつ、その月の初日から末日まで育児休業手当金または介護休業手当金の支給を受けることができる休業をしなかった月に限る。)

支給対象外となる場合

「2 支給要件」に該当しない者のほか、次の①から④のいずれかに該当する場合も育児時短勤務手当金は支給対象外となります。

- ① 同一の育児時短勤務について雇用保険法の規定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ことができるとき。
- ② 支給対象月における報酬月額が、育児時短勤務を開始した日の属する月における標準報酬の月額以上であるとき。
- ③ 支給対象月における報酬月額が、雇用保険法に定める支給限度額 (R7.8 時点：471,393 円) 以上であるとき。
- ④ 支給対象月における育児時短勤務手当金の額として算定された額が、雇用保険法に定める最低限度額 (R7.8 時点：2,411 円) を超えないとき。

支給開始後に支給対象外となる場合

「2 支給要件」に該当する者が、育児時短勤務の末日(①及び④から⑧に該当する場合はその前日)までに、次の①から⑧までのいずれかの事由に該当することとなった場合、育児時短勤務手当金は当該事由に該当することとなった日(②及び③に該当することとなった場合はその前日)後は、育児時短勤務手当金は支給しません。

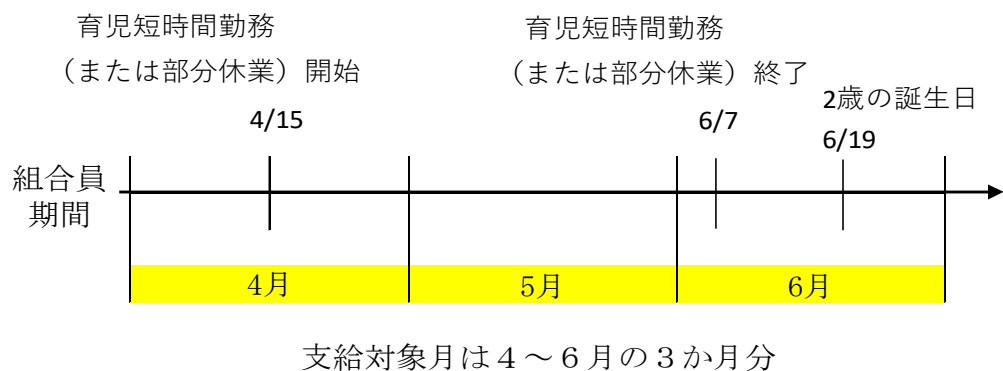
- ① 子が2歳に達したとき。
- ② 産前産後休業、介護休業または育児休業等をする期間が始まったとき。
- ③ 新たな育児時短勤務をする期間が始まったとき。
- ④ 子が死亡したとき。
- ⑤ 子と離縁又は養子縁組を解消したとき。
- ⑥ 子が他の者の養子となったことその他の事情により当該子と同居しないこととなったとき。
- ⑦ 特別養子縁組の成立の審判が確定することなく終了したとき、養子縁組里親である組合員への委託の措置が解除されたとき。
- ⑧ 組合員の疾病、負傷又は身体上もしくは精神上の障害により、子が2歳に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったとき。

3 支給期間

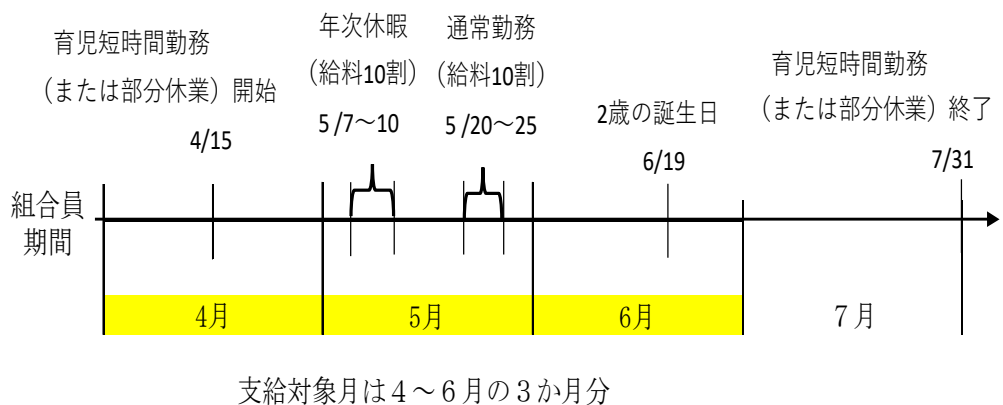
育児時短勤務に係る子が2歳に達する日の前日の属する月まで支給します。

(ただし、「2 支給要件」の支給開始後に支給対象外となる場合に該当したことにより、その月の途中から育児時短勤務手当金を支給しないこととなる場合、その月は支給対象月として取り扱う。)

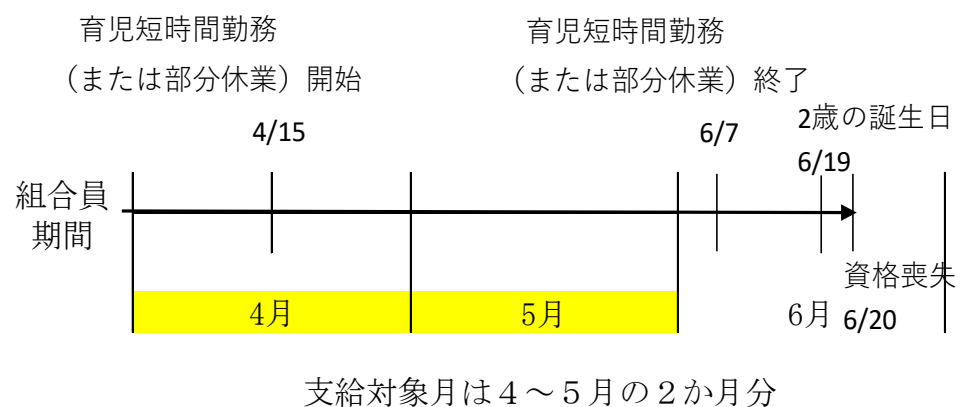
例 1 組合員が育児時短勤務をした場合



例 2 育児時短勤務の途中で年次休暇や通常勤務がある場合



例 3 育児時短勤務終了月に退職（資格喪失）した場合



3 支給額

育児時短勤務の期間 1 月につき、当該支給対象月に支払われた報酬の額（以下、「当該報酬の額」という。）※ 1 が育児時短勤務を開始した月の標準報酬の月額※ 2 の 90%未満であるとき、当該報酬の額の 10%を支給します。

また、当該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%未満であるときは、当該報酬の額に総務省令で定める率を乗じて得た額を支給します。※ 3



総務省令で定める率（地方公務員等共済組合法施行規則第 2 条の 5 の 13）

次の①の額から②及び③の額の合計額を減じた額を②で除して得た率

$$\frac{\text{①} - (\text{②} + \text{③})}{\text{②}}$$

① 育児時短勤務を開始した月の標準報酬の月額

② 当該報酬の額

③ ①の額に 1/100 を乗じて得た額に、㊦の額を④で除して得た率を乗じて得た額

$$\text{①} \times 1/100 \times (\text{㊦} \div \text{④})$$

㊦ ①の額から②の額を減じた額

④ ①の額に 10/100 を乗じて得た額

※ 1 当該報酬の額が「2 支給要件」の支給対象外となる場合の②または③に該当する場合、育児時短勤務手当金の支給はありません。

※ 2 雇用保険法で定める基準報酬月額相当額（R7.8 時点：483,300 円）を超える場合は、当該標準報酬月額を基準報酬月額相当額と読み替えて、育児時短勤務手当金の額を算出します。

※ 3 「2 支給要件」の支給対象外となる場合の④に該当する場合、育児時短勤務手当金の支給はありません。

4 申請方法

次の①から⑧までの書類を所属所を経由して当支部へ提出してください。

- ① 育児時短勤務手当金請求書（給付様式第 10-12 号）
- ② 請求対象月の給与明細の写し
- ③ 請求対象月の翌月の給与明細の写し
- ④ 通勤手当支給額が記載された給与明細の写し（②または③に記載がある場合は省略可）
- ⑤ 【該当者¹のみ：所属所作成】給与報酬支給額証明書（給付様式第 10-10-5 号）
- ⑥ 請求対象月の出勤簿の写し（育児部分休業の場合は請求対象月の前月分と請求対象月の 2 か月分）
- ⑦ 育児時短勤務を実施していることがわかる書類（⑥に記載がある場合は省略可）
- ⑧ その他組合が必要と認める書類

¹ 育児部分休業者については、前月の部分休業取得分が請求対象月で給与報酬の減額処理がなされていない場合、育児短時間勤務者については、当月で給与報酬の減額処理がなされていない場合、作成が必要です。なお、追及戻入に関する書類が配信等されている場合、当該書類をご提出いただいても構いません。

5 申請期限

支給対象月の末日の翌日から数えて2年以内となります。

(ただし、支給対象月の末日以外の日に死亡した組合員に係る当該死亡した日の属する支給対象月の育児時短勤務手当金を請求する場合は、死亡した日の翌日から数えて2年以内。)

6 その他

- ・ 差額支給の対応について

差額調整が行われた月を起算月として差額分を除いて育児時短勤務手当金の額を算定します。

(例)

給与改定(遡及)に伴い、4～11月分(5～12月支給分)の差額が1月に支給された場合。

- ・ 5～12月 育児時短勤務手当金の額は再計算しない。
- ・ 1月 5～12月支給分の差額分を除いた額を当月の報酬の支給額として育児時短勤務手当金の額を算定する。

- ・ 給与報酬の減額処理が完了しているか確認してください。

育児時短勤務手当金は各教育委員会等から支給される給与報酬支給額を元に算出されることから、育児時短勤務手当金の申請を行う前に、次の点を御確認ください。

- ① 請求対象月について、育児短時間勤務または育児部分休業の実績は確定している。
(システム入力が必要な場合は入力・承認済である。)
- ② 請求対象月について、年次休暇等の服務に関する実績は確定している。
(システム入力が必要な場合は入力・承認済である。)

- ・ 複数月分まとめた申請について

各請求対象月の給与報酬(通勤手当除く)および時短勤務後の所定勤務時間が同じである場合、育児時短勤務手当金請求書は1枚で複数月分申請することができます。

育児時短勤務手当金請求書の組合員記入欄の「請求対象月」欄に複数月記載してください。なお、添付書類も重複するものについては1部で構いません。

<例> 令和7年4～6月分をまとめて請求する場合

