

各所属所長 殿

公立学校共済組合奈良支部事務局長

## 育児時短勤務手当金に係る事務処理等について

子ども・子育て支援法等の一部改正により、令和7年4月1日から支給されることとなった育児時短勤務手当金に係る事務処理等について、下記のとおりお知らせします。

## 記

## 1 支給要件

## (1) 対象者

組合員が、その2歳に満たない子を養育するため育児時短勤務をしたときに支給されます。育児時短勤務とは、次に掲げる勤務です。

- 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」及び同法第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
- ② 雇用保険法第61条の12第1項に規定する「育児時短就業」

## (2) 育児時短勤務手当金が支給されない場合

## ① 雇用保険法の規定による給付金との調整

育児時短勤務手当金は、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は、支給されません。

- ② 支給対象月における報酬の月額が「育児時短勤務開始時点の標準報酬の月額」以上である場合、当該支給対象月については、育児時短勤務手当金は支給されません。

## ③ 支給限度額との調整

支給対象月における報酬の月額が支給限度額（雇用保険法第61条の12第2項に規定する額）以上であるときは、当該支給対象月については、育児時短勤務手当金は支給されません。

期間	令和7年4月1日以降
支給限度額	459,000円

支給限度額は、毎年8月1日に改正されます。

## ④ 最低限度額との調整

育児時短勤務手当金の額として算定された額が最低限度額（雇用保険法第17条第4項第1号に掲げる額×80/100）を超えないときは、当該支給対象月については、育児時短勤務手当金は支給されません。

期間	令和7年4月1日以降
最低限度額	2,295円

最低限度額は、毎年8月1日に改正されます。

## 2 支給期間

支給対象月につき支給します。

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その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（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、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。）をいいます。

(例) ⇒支給対象月はR7.4～R7.7となる。

資格取得	育児休業等開始	育児休業等終了	育児時短勤務開始	資格喪失
H24.4.1	R6.10.1	R7.4.29	R7.4.30	R7.8.30

## 3 支給額

一支給対象月につき次の額を支給します。

支給額＝支給対象月に支払われた報酬の額×次に掲げる（１）又は（２）の率

	区分	報酬額に乗じる率
(1)	当該報酬の額が、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（注1）の90/100に相当する額未満であるとき	10/100
(2)	当該報酬の額が、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（注1）の90/100に相当する額以上100/100に相当する額未満であるとき	総務省令で定める率 （注2）

（注1）標準報酬月額が、基準報酬月額相当額（雇用保険法第17条第4項第2号八に定める額×30）を超える場合は、標準報酬月額を基準報酬月額相当額と読み替えて計算します。

期間	令和7年4月1日以降
基準報酬月額相当額	470,700円

基準報酬月額相当額は、毎年8月1日に改正されます。

（注2）総務省令で定める率は、次の式により計算します。

{ア－(イ+ウ)} ÷ イ ※小数点第3位で四捨五入

ア：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月額

イ：支給対象月に支払われた報酬の額

ウ：ア×1/100×(①÷②)

①：ア－イ

②：ア×10/100

#### 育児時短勤務手当金の計算例

- ① 一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日の属する月における標準報酬月額80%の場合
  - ・開始月の標準報酬月額：300,000円・支給対象月の報酬の額：240,000円
  - ⇒ $240,000円 \times 0.1 = \underline{24,000円}$
- ② 一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日の属する月における標準報酬月額95%の場合
  - ・開始月の標準報酬月額：300,000円・支給対象月の報酬の額：285,000円
  - ⇒ $285,000円 \times 0.05 = \underline{14,250円}$
  - ウの①： $300,000 - 285,000 = 15,000$
  - ウの②： $300,000 \times 10 / 100 = 30,000$
  - ウ： $300,000 \times 1 / 100 \times (15,000 \div 30,000) = 15,000$
  - $(300,000円 - (285,000円 + 1,500円)) \div 285,000 = 0.04736842 \dots$  小数点第3位を四捨五入して小数点第2位まで求める0.05・・・総務省令で定める率
- ③ 育児時短勤務手当金の支給額と支給対象月に支払われた報酬の額の合計額が支給限度額を超える場合
  - ・報酬の額：425,000円・標準報酬月額：500,000円・支給限度額459,000円
  - ⇒ $42,500(手当金の額10\%) + 425,000円 = 467,500円$
  - 467,500円 > 459,000円なので
  - $459,000 - 425,000円 = \underline{34,000円}$
  - 42,500円ではなく、34,000円が支給額となります。

#### 4 提出書類

対象月ごとに次の書類を提出してください。

- (1) 育児時短勤務手当金請求書（別紙様式1）
- (2) 育児時短勤務をしていることがわかる次のいずれかの書類の写し  
（育児短時間勤務承認通知書・部分休業承認通知書・辞令書）
- (3) 部分休業を取得した場合は、支給対象月に係る次の書類の写し  
（出勤簿・部分休業処理簿）
- (4) 報酬支給額等証明書（別紙様式2）  
（支給対象月に係る減額された給与支給明細書の写し）
- (5) 育児時短勤務に係る子の続柄及び生年月日が確認できる書類の写し（初回のみ）  
（母子健康手帳・住民票記載事項証明書等）

#### 5 経過措置

育児時短勤務を施行日（令和7年4月1日）前に開始した組合員であって、施行日において現に当該育児時短勤務をしているものについては、施行日を当該育児時短勤務を開始した日とみなして取り扱います。

公立学校共済組合奈良支部  
給付・年金係 担当：松田  
TEL：0742-27-9829

## □ 育児時短勤務手当金請求書

組合員等 記号・番号	公立奈良		
組合員氏名 (生年月日)	( 年 月 日 )	対象児氏名 (生年月日)	( 年 月 日 )
育児時短勤務の 開始年月日	令和 年 月 日	育児時短勤務の 終了予定年月日	令和 年 月 日
育児時短勤務開始 時点の標準報酬月額	円	短縮前の1週間の 所定勤務時間	時間 分
支給対象月	令和 年 月	支給対象月中の1週間の 所定勤務時間	時間 分
支給対象月に支払われた報酬の額	円		
その他の報酬に 係る特記事項	通勤手当： 有 (毎月・3か月・6か月・その他( ))・無 (該当するものに○で囲んでください。「有 その他」の場合は、支給単位期間を記入してください。) 支給額 円 (支払日： 年 月 日) 手当： 毎月・3か月・6か月・その他( ) (該当するものに○で囲んでください。「その他」の場合は、支給単位期間を記入してください。) 支給額 円 (支払日： 年 月 日)		
上記のとおり請求します。  公立学校共済組合奈良支部長 殿 千  令和 年 月 日 住所 _____  組合員 職名・氏名 _____ (電話番号： _____)			
所属所名 (電話)	( )		
所属所受付印欄	所属所長確認欄		
	<input type="checkbox"/> 上記内容を 確認しました。		
	確認日 年 月 日		
決定額 ※共済記入欄			

**【この申出書を提出するとき、次の添付書類が必要です。】**

- 育児時短勤務をしていることがわかる書類の写し  
(育児短時間勤務承認通知書・部分休業承認通知書・辞令書)等
- 部分休業を取得した場合は、支給対象月に係る次の書類の写し  
(出勤簿・部分休業処理簿)等
- 報酬支給額等証明書  
(支給対象月に係る減額された給与支給明細書の写しを添付)
- 育児時短勤務に係る子の生年月日が確認できる次のいずれかの書類の写し (初回のみ)  
(母子健康手帳・住民票記載事項証明書又は戸籍謄本・医師の診断書 (出生証明書))  
上記のほか、確認書類を求める場合があります。

請求前に必ずご確認ください。

注意	支給対象月における報酬の月額が「育児時短勤務開始時点の標準報酬の月額」以上である場合、当該支給対象月については、育児時短勤務手当金は支給されません。 また、支給対象月における報酬の月額が雇用保険法第61条の12第2項に規定する支給限度額以上である場合も、当該支給対象月については、育児時短勤務手当金は支給されません。
----	---

