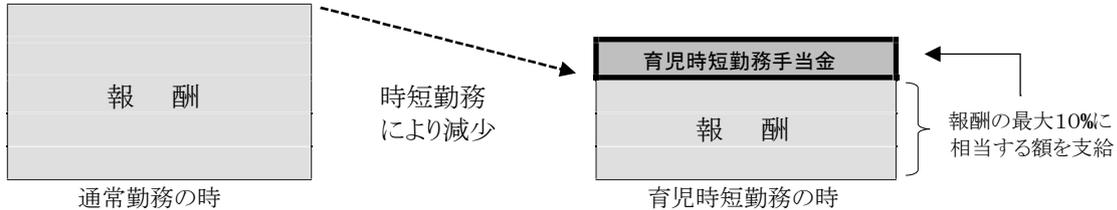


I. 育児時短勤務手当金 令和7年4月1日新設

(1) 概要

育児時短勤務手当金は、仕事と育児の両立の観点から、組合員が2歳未満の子を養育するために育児時短勤務(部分休業を含む)をした場合、請求月に支払われる報酬の最大で **10%**を支給します。

(イメージ図)



(2) 支給要件

組合員が、次の①の要件を満たす勤務をした場合、②③の要件のいずれにも該当する月について支給します。

① 組合員が、2歳未満の子を養育するために育児時短勤務(1週間の所定勤務時間を短縮する勤務)(※6)をしたとき

(※6) 育児時短勤務とは次のとおりです。

- (ア) 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**」
- (イ) 地方公務員の育児休業等に関する法律第 19 条第1項に規定する「**部分休業**」
(その初日及び末日を明らかにして承認を請求したものに限りませう。)
- (ウ) 雇用保険法第 61 条の 12 第 1 項に規定する育児時短就業
- (エ) その他(ア)から(ウ)に相当する勤務

② 育児時短勤務をした月の初日から末日まで引き続いて組合員である月

③ 育児時短勤務をした月の初日から末日まで引き続いて育児休業手当金又は介護休業手当金の支給を受けられる休業をしていない月

(3) 支給期間

育児時短勤務手当金は、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(以下「支給対象月」という。)について月単位で支給します。

ただし、月の途中で次の①～④に該当した場合、育児時短勤務手当金の支給対象月は、①～④の日の属する月までとなります。

- ① 育児時短勤務に係る子が2歳に達した場合は、2歳の誕生日の前々日
- ② 子の死亡や養子縁組の解消等により、組合員が育児時短勤務に係る子を養育しないこととなった場合は、子を養育しないこととなった日(子の死亡日等事由発生日)
- ③ 組合員が、産前産後休業、介護休業又は育児休業等を開始した場合は、開始した日の前日
- ④ 育児時短勤務に係る子とは別の子を養育するために、育児時短勤務を開始した場合は、新たな育児時短勤務を開始した日の前日(※7)

(※7) 同じ月において、子Aの育児時短勤務を終了し、別の子B(2歳未満)に係る育児時短勤務を開始した場合は、当該月は新たに開始した別の子Bに係る育児時短勤務手当金の支給対象月となり、子Aの支給対象月は子Aに係る育児時短勤務が終了した日の属する月の前月までとなります。

(4) 支給額

支給額 = 【 支給対象月に支払われた報酬の額 】 × 以下の区分に応じた支給率

区 分	支給率
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の月額(※8)の90/100に相当する額未満であるとき	10 / 100
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の月額(※8)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	10/100 から一定の割合で逡減するように総務省令で定める率(注3)

(※8) 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が、基準報酬月額相当額(470,700円：令和7年4月1日現在)を超える場合は、基準報酬月額相当額となります。

(注3) 総務省令で定める率の算出方法は次のとおりです。

$$\text{総務省令で定める率} = \{ \text{①} - (\text{②} + \text{③}) \} \div \text{②}$$

(計算結果の小数点第3位を四捨五入して、小数点第2位まで求めます。)

$$\left(\begin{array}{l} \text{① 育児時短勤務を開始した日の属する月における標準報酬の月額(※8)} \\ \text{② 支給対象月に支払われた報酬の額} \\ \text{③ ①} \times (1/100) \times (\text{イ} \div \text{ロ}) \text{【イ} \rightarrow \text{①} - \text{②} \text{ ロ} \rightarrow \text{①} \times 10/100 \text{】} \end{array} \right)$$

◇「育児時短勤務手当金 試算シート」を、当支部ホームページに掲載しますのでご活用ください。

(5) 支給額の調整

支給額については、次のとおり調整されます。

なお、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の月額(※8)以上であるときは、育児時短勤務手当金は支給しません。

① 支給限度額(459,000円：令和7年4月1日現在)との調整

(ア) 支給対象月に支払われた報酬の額が支給限度額以上であるときは、育児時短勤務手当金は支給しません。

(イ) 支給対象月に支払われた報酬の額と育児時短勤務手当金の合計額が支給限度額を超えるときは、支給限度額から支給対象月に支払われた報酬の額を減じて得た額が育児時短勤務手当金の支給額となります。

< (イ)の計算例 >

支給対象月に支払われた報酬額 :456,000円、育児時短勤務手当金の額 :13,680円 の場合

→ 456,000円 + 13,680円 = 469,680円 > 459,000円となり、報酬額と手当金の合計額が支給限度額を超えるため、459,000円 - 456,000円 = 3,000円 が育児時短勤務手当金の支給額となります。

② 最低限度額(2,295円：令和7年4月1日現在)との調整

育児時短勤務手当金の額が最低限度額を超えないときは、育児時短勤務手当金は支給しません。

(6) 経過措置

令和7年4月1日より前に育児時短勤務を開始していた組合員が、令和7年4月1日時点で育児時短勤務をしている場合は、令和7年4月1日に育児時短勤務を開始したものとして制度を適用します。

なお、経過措置により育児時短勤務手当金の支給額を算出する際に用いる標準報酬の月額、令和7年4月の標準報酬月額を使用します。

(7) 雇用保険法との調整

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、共済組合から育児時短勤務手当金は支給しません。

(8) 請求手続きについて

請求書及び添付書類を、育児時短勤務を行った月の翌月以降に所属所を通じて提出してください。

請求書

「育児時短勤務手当金請求書」

(請求書は月ごとに作成してください。請求書裏面に所属所長または給与事務担当者による報酬支給証明の記載が必要です。)

添付書類

・育児短時間勤務の場合

- ① 「育児短時間勤務承認等請求書」の写し
- ② 「育児短時間勤務承認通知書」の写し
- ③ 請求月の月末まで処理済の「出勤簿」の写し
- ④ 請求月及び通勤手当支給月の「給与支給明細書」の写し

(請求月の給与で調整されない場合は、調整月の「給与支給明細書」又は、戻入額がわかる書類の写し)

・部分休業の場合

- ① 「部分休業承認請求書」の写し
- ② 請求月の月末まで処理済の「出勤簿」の写し
- ③ 請求月及び通勤手当支給月の「給与支給明細書」の写し
- ④ 請求月の給与が調整された月の「給与支給明細書」の写し

(翌月以降の給与で調整されない場合は、戻入額がわかる書類の写し)

(9) 時効

育児時短勤務手当金を請求する権利は、支給対象月の末日の翌日から2年を経過したときは時効となります。

[問合せ先]

公立学校共済組合大阪支部

医療担当

電話 06-6941-2867(直通)

06-6941-0351(内線 3485)