

育児時短勤務手当金について

概要

1. 給付されるとき

組合員が、2歳に満たない子を養育するため、育児時短勤務（注記1）の承認を受けて勤務時間を短縮した場合に給付されます。

（注記1）その初日及び末日を明らかにして承認を請求した育児部分休業も含む。また、子を養育するために短時間正社員又はパートタイム労働者等に転換・転職した場合、変形労働時間制において対象期間の総労働時間を短縮した場合及び裁量労働制においてみなし労働時間を短縮した場合、又はシフト制において1週間当たりの勤務時間数が実態として減少した場合等も該当する。なお、育児時短勤務は勤務時間を短縮することが前提であることから、残業の抑制等により実態として報酬が減少したものの所定勤務時間が短縮されていない場合は、育児時短勤務に該当しない。

2. 支給期間

組合員が育児時短勤務を開始した日の属する月（注記2）から、育児時短勤務に係る子が2歳に到達する日の属する月（注記3）まで給付されます。当該子を養育しないこととなった場合（注記4）には、その日の属する月まで給付されます。

また、新たに産前産後休業や介護休業、育児休業を開始した場合は、その日の前日が属する月まで給付されます。

なお、育児時短勤務を終了した日の属する月に、他の2歳に満たない子に係る育児時短勤務が開始した場合は、その月は新たに開始した他の子に係る育児時短勤務の支給対象月として取扱います。

（注記2）その月の初日から末日まで引き続いて組合員である月に限られる。ただし、その月の初日から末日まで育児休業手当金又は介護休業手当金の支給をうけることができる休業をした月は当該手当金の支給対象外。

（注記3）（注記2）と同様。

（注記4）子を養育しないこととなった場合とは、以下のいずれかに該当した場合とする。

- ・ 育児時短勤務に係る子の死亡
- ・ 育児時短勤務に係る子の離縁又は養子縁組の取消
- ・ 育児時短勤務に係る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こと
- ・ 組合員が民法（明治29年法律第29号）第817条の2第1項に規定する特別養子縁組の成立について請求した家事審判事件が、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こと
- ・ 児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定によりなされた同法第6条の4第2号に規定する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こと。
- ・ 組合員の疾病、負傷又は身体上若しくは精神上の障害により、育児時短勤務に係る子が2歳に達するまでの間に、当該子を養育することができない状態になったこと

3. 給付額

育児時短勤務の期間1月につき、当月の報酬の額の10%が給付されます。

ただし、当月の報酬額が、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額の90%以上であるときは、当月の報酬額に、総務省令で定める率を乗じた額が給付されます。

総務省で定める率は以下のとおりです。

総務省令で定める率 = $(① - (② + ※)) / ②$

$※① \times 1/100 \times (① - ②) / (① \times 10/100)$

① 育児時短勤務開始時の標準報酬月額

② 支給対象月における報酬の額

なお、育児時短勤務を開始した日の属する月の標準報酬月額が、雇用保険法に定める基準報酬月額相当額（注記5）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、給付額の計算が行われます。

また、給付額と当月の報酬の額との合計額が、雇用保険法に定める支給限度額（注記6）を超えるときは、支給限度額から当月の報酬の額を減じて得た額が給付されます。

ただし、次のいずれかに

該当する場合は、その月の育児時短勤務手当金は給付されません。

- ・ 当月の報酬の額が、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の100%以上であるとき
- ・ 当月の報酬の額が、支給限度額以上であるとき
- ・ 当月の育児時短勤務手当金の額が、最低限度額（注記7）未満であるとき

（注記5）令和7年4月以降 470,770 円。

（注記6）令和7年4月以降 459,000 円。

（注記7）令和7年4月以降 2,295 円

4. 施行日

令和7年4月1日

施行日より前に育児時短勤務を開始した場合は、施行日に当該休業等を開始したものとして取扱うこととなるため、時短勤務開始月の標準報酬月額は、施行日の属する月（令和7年4月）の標準報酬月額となります。

5. 請求方法

育児時短勤務手当金請求書に以下の書類を添付し、当共済組合まで郵送してください。また、育児時短勤務手当金は、育児時短勤務の実績に応じて支給するため、支給対象月に係る育児時短勤務の実績が確定してから請求してください。

① 育児時短勤務に関する辞令等、育児時短勤務に関する所属機関の長の証明書の写し

② 給与明細等、支給対象月に支払われた額がわかる書類の写し

③ 支給対象月の1週間の所定勤務時間がわかる書類の写し（①で確認できない場合）

④ 母子手帳等、育児時短勤務に係る子の生年月日が確認できる書類の写し

（④について、出産費請求時または被扶養者申告書提出時に提出している場合は必要ありません。配偶者も当共済組合員の場合、配偶者が提出済みでも、組合員本人が未定出の場合は提出してください。）

⑤ 出勤簿や勤務条件通知書等、短縮前の1週間の所定勤務時間を確認できる書類の写し