

育児時短勤務手当金手続Q & A

	質問	回答
1	所属の組合員が育児時短勤務手当金の対象かどうか、どのように判断すべきか。	所属の組合員について、以下の要件に該当したら育児時短勤務手当金の対象となる可能性があります。 ①令和7年4月以降、育児時短勤務（育児短時間、部分休業等）を行っているか ②育児時短勤務の対象の子が2歳未満か 逆に、育児時短勤務が令和7年3月以前に終了している場合や、令和7年4月以降、育児時短勤務を行っているが子が2歳以上といった場合は育児時短勤務手当金の対象外となりますので御注意ください。
2	既に期間の経過している分について、今からでも請求は可能か。	令和7年4月1日以降の分について請求可能です。 請求書と必要な添付書類を揃えてまとめて提出してください。 なお、請求の時効は支給対象月（＝育児時短勤務を実施した月）の翌月から起算して2年となります。
3	部分休業の場合、給与減額は翌月以降に反映されるが、「支給対象月に支払われた報酬額」はどの金額を用いるのか。	部分休業の場合は、支給対象月の育児時短勤務の実績に基づき給料から減額すべき額（＝翌月以降の給報酬から減額される額）が、支給対象月に減額されたものとみなして報酬支給額証明書【用紙No育児時短2】を作成してください。こちらの金額をもとに育児時短勤務手当金の支給額を算定いたします。 例）令和7年4月の部分休業の場合 ①4月1日～4月30日の部分休業実績を基に減額額を確定⇒6月給与から減額 ②4月分の部分休業減額額を、4月給与から減額されたものとみなして報酬支給額証明書を作成 この際、4月給与において4月以外の部分休業に係る減額が反映されている場合は、その減額が行われなかったものとして計算をお願いします。 ③4月分の報酬支給額証明書、給与減額整理簿、4、6月の給与明細等を確認し、4月分の育児時短勤務手当金を算定
4	様式（修正版）では部分休業について「支給対象月の一週間の所定勤務時間」の記載を求めないようにしたことからQ & Aを削除	
5	いわゆる「子の看護休暇」は育児時短勤務に該当するか。	「子の看護休暇」は、勤務時間の短縮を目的とした休暇ではないため、育児時短勤務には当たりません。
6	育児時短勤務手当金を受給している組合員が、受給期間の途中で育児短時間勤務から部分休業（逆も同じ）に切り替えた場合、手当金の支給に影響はあるか？	勤務の形態が変更となっても、「育児時短勤務」に該当する勤務時間の短縮が継続しているため、育児時短勤務手当金の支給に影響はありません。育児時短勤務手当金の算定に用いる「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」も、当初の育児時短勤務開始時の標準報酬月額を引き続き使用します。
7	令和7年4月1日よりも前から育児時短勤務を継続している組合員について、育児時短勤務手当金の算定に用いる「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」はいつ時点のものか。	令和7年4月1日よりも前に育児時短勤務を開始し継続している組合員については、育児時短勤務手当金の算定に用いる「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」は「令和7年4月1日時点の標準報酬月額」となります。
8	月の途中で育児時短勤務の対象となる子に変更があった場合、育児時短勤務手当金の支給はどのようになるのか。 例）第一子が満2歳に達したので、月の半ばで第二子を対象とする育児時短勤務に切り替えた場合 等	月の途中で育児時短勤務の対象となる子に変更となる場合、その月に係る育児時短勤務手当金の対象は後の子となります。前の子の分と重複しての請求はできませんので御留意ください。
9	支給対象月のうち、育児時短勤務以外の理由（介護休業、無給の病気休暇等）で報酬が減額された場合、「支給対象月に支払われた報酬額」はどの金額を用いるのか。	育児時短勤務以外の理由で報酬が減額された場合には、その減額後の金額を「支給対象月に支払われた報酬額」として算定します。
10	支給停止事由が生じた月は全て支給対象外となるのか。	「支給停止事由の開始日」の前日が属する月までは支給対象月となります。 支給停止事由ごとの開始日の考え方は以下のとおりです。 ①子の死亡又は育児時短勤務に係る子を養育しないことになったと組合が認める場合 ⇒「死亡日または養育しないことになった日」の翌日 例）4月30日死亡⇒4月までが支給対象月 5月1日死亡⇒5月までが支給対象月 等 ②育児時短勤務に係る子が2歳に達した場合 ⇒ 子の2歳の誕生日の前日 例）5月2日誕生日⇒4月までが支給対象月 5月3日誕生日⇒5月までが支給対象月 ③育業又は介護休業を開始した場合 ⇒ 育業又は介護休業を開始した日 例）5月1日育業開始⇒4月までが支給対象月 5月2日育業開始⇒5月までが支給対象月 ④別の子について育児時短勤務を開始した場合 ⇒ 別の子について育児時短勤務を開始した日

育児時短勤務手当金手続Q & A

	質問	回答
1 1	育児時短勤務手当金を受給している組合員が月の途中で退職した場合、育児時短勤務手当金は受給できるか。	育児時短勤務手当金の支給要件に、月の初日から末日まで引き続き組合員であることがありますが、このため月の途中で退職した場合はその月について支給対象外となりますので御注意ください。
1 2	遡及して給与改定があり報酬額の変動が生じた場合、育児時短勤務手当金の額は改定されるのか。	給与改定の差額支給月より前については 給与改定前 の報酬額に基づき、給与改定の差額支給月以降については 給与改定後 の報酬額に基づき、育児時短勤務手当金を算定します。 給与改定の差額支給月について手当金を請求する場合、通常の添付書類に加え、差額支給の内容が分かる給与明細書等の写しも添付してください。 例) 4月に遡及して給与増額改定があり、その差額が12月に支給される場合 ⇒ 4～11月分 給与改定前 の報酬額に基づき算定します。 12月分 給与改定後 の報酬額に基づき算定します(4～11月の差額支給分を除いた額を12月の報酬額とします。))。
1 3	育児時短勤務手当金の受給後、支給対象月の報酬額に誤りがあることが判明した。既に支給された育児時短勤務手当金の取扱はどのようなになるのか。	再計算後の報酬額に基づき、手当金の再算定を行います。 なお、再算定には膨大な事務が発生しますので、育児時短勤務手当金の支給後にこのような再算定が発生しないよう、報酬の計算が確定してから請求書を提出くださいますよう、よろしくお願いいたします。
1 4	部分休業を取得していれば必ず育児時短勤務手当金の対象になるのか。	部分休業の取得時間数が少ない場合、手当金の支給対象外となる場合があります。 手当金が支給されるためには、「2歳未満の子を養育するために育児時短勤務を取得」することを大前提として、その上で ①支給対象月の減額後の支給額が「育児時短勤務開始時の標準報酬月額」を下回っていること ②支給対象月の減額後の給与支給額が基準額未満であること ※基準額 令和7年4月～7月：459,000円、令和7年8月～：471,393円、令和8年8月～：484,121円 ③手当金支給額が最低限度額以上であること ※最低限度額 令和7年4月～7月：2,295円 令和7年8月～：2,411円、令和8年8月～：2,562円 以上3点を満たす必要があります。 育児短時間勤務であれば給与が大きく減額され上記3点を満たす場合がほとんどですが、部分休業においては、1日30分など短時間の利用の場合、給与の減額額も少なくなるため上記3点を満たさず支給対象外となる事例もあり得ます。 新たに配付した修正版の「用紙N○育児時短2 報酬支給額証明書」ではこの3点を踏まえて手当金の対象となるかご所属で試算いただけますので、手続を進める際にご活用ください。
1 5	2歳を超えた子と2歳未満の子を同時に養育しており、職場には2歳超の子を対象として時短勤務を申請していますが、この場合も育児時短勤務手当金の対象となるか。	2歳未満の子を同時に養育している実態があれば、支給対象とします。 通常ご提出いただく添付書類(時短勤務の承認通知(写)等)では2歳未満の子を同時に養育していることが確認できませんので、請求にあたってはその旨を申し立てる書類(様式自由)を合わせて提出してください。
1 6	4月に異動した組合員について、前所属在籍中の分の育児時短勤務手当金の請求はどちらの所属で行うのか。	どちらの所属から請求いただいても構いません。請求に必要な書類(給与明細等)は所属間で調整の上、ご用意ください。なお、給付決定通知書は現所属宛に送付します。
1 7	育児時短勤務を終了したのち、再度育児時短勤務を取得することになった。この場合の「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」はいつ時点のものになるか。	間が空いて再度育児時短勤務を取得した日の属する月の標準報酬月額が「開始した日の属する月の標準報酬月額」となります。 なお、部分休業等で毎月承認を受けている場合で、間が1日も空かずに時短勤務が引き続いている場合には、最初に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引き続き「開始した日の属する月の標準報酬月額」となります。