

第2 育児時短勤務手当金

1 概要

育児時短勤務手当金は、時短勤務時の減収による家計への負担を軽減することで時短勤務の活用を促し、もって両親ともに育児・家事を分担できるようにするため、時短勤務時の収入減を補うものとして、令和7年4月から導入されたものです。

この給付は、雇用保険法における育児時短就業給付金と同様の給付であり、育児休業手当金の場合と同じく、他の保健給付とは趣旨を異にするものです。

2 支給要件

育児時短勤務手当金は、組合員が2歳に満たない子を養育するため勤務時間を短縮することによる勤務として総務省令で定める勤務（育児時短勤務）をした場合には、支給対象月（※）につき育児時短勤務手当金を支給する（本法第70条の5第1項）。

なお、総務省令で定める勤務とは、次のとおりです（施行規則第2条の5の12第1項）。

- （1）地方公務員の育児休業等に関する法律第10条第1項に規定する育児時短勤務
- （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その他これらに相当する勤務

また、（2）においては、勤務する一の期間について、その初日及び末日とする日を明らかにしてする請求に基づき、任命権者が講じた一週間の所定労働時間を短縮する措置である勤務をした場合に限るものとする。

※「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（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、育児休業手当金又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。）をいう。

3 支給額

育児時短勤務手当金の支給額は、支給対象月に支払われた報酬の額に次に掲げる区分に応じたそれぞれの率を乗じて得た額とする。ただし、当該報酬と手当金の合計額が支給限度額（※）を超える場合は、支給限度額から当該報酬の額を減じて得た額を手当金の額とする。

なお、最終的に算出された育児時短勤務手当金の額について、小数点が出た場合は、地共済法第144条の26第2項に基づき、端数処理を行う（円位未満を切り捨て）。

- （1）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月の標準報酬の月額90%未満の場合は、10%
- （2）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月の標準報酬の月額90%以上100%未満の場合は、当該標準報酬の月額に対する当該報酬の額の割合が90%を超える大きさの程度に応じ、10%から一定の割合で逡減するように総務省令で定める

なお、総務省令で定める率は、次の①に掲げる額から②及び③に掲げる額の合計額を減じた額を②に掲げ

る額で除して得た率です。

- 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
 - ② 法第70条の5第3項に規定する支給対象月に支払われた報酬の額
 - ③ 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に100分の1を乗じて得た額にイに掲げる額をロに掲げる額で除して得た率を乗じて得た額
- イ ①に掲げる額から②に掲げる額を減じた額
- ロ 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に100分の10を乗じて得た額

※「支給限度額」とは、雇用保険法第61条の12第2項に規定する支給限度額をいう。

なお、現在の支給限度額は、459,000円です。

※(2)の総務省令で定める率については、計算途中では端数処理を行わず、計算結果に端数が出た場合、小数点第3位を四捨五入して小数点第2位までを求める。

【支給率早見表】

報酬率	支給率	報酬率	支給率
100.00%	0.00%	95.00%	4.74%
99.50%	0.45%	94.50%	5.24%
99.00%	0.91%	94.00%	5.74%
98.50%	1.37%	93.50%	6.26%
98.00%	1.84%	93.00%	6.77%
97.50%	2.31%	92.50%	7.30%
97.00%	2.78%	92.00%	7.83%
96.50%	3.26%	91.50%	8.36%
96.00%	3.75%	91.00%	8.90%
95.50%	4.24%	90.50%	9.45%
		90.00%	10%

〔早見表の見方〕

育児時短勤務開始時の標準報酬の月額と比較した支給対象月に支払われた報酬の額の割合（報酬率）に応じた支給率を、支給対象月に支払われた報酬の額に乗ずることにより育児時短勤務手当金の支給額が分かる。

4 支給額の特例

標準報酬の月額が、基準報酬月額相当額（雇用保険法第17条第4項第2号ハに定める金額（当該額が同法第18条の規定により変更された場合には、当該変更された後の額）に相当する金額に30を乗じて得た額）を超える場合、育児時短勤務手当金の支給額の計算における標準報酬の月額は、基準報酬月額相当額に相当する金額とする。（本法第70条の5第5項）。

なお、現在の基準報酬月額相当額は、470,700円です。

5 支給対象外

育児時短勤務手当金は以下のいずれかに該当する場合は、支給しない。

- (1) 支給対象月における報酬の月額が支給限度額以上であるとき。

- (2) 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第17条第4項第1号に掲げる額（当該額が同法第18条の規定により変更された場合には、当該変更された後の額）の100分の80に相当する金額を超えないときは、当該支給対象月については、育児時短勤務手当金は、支給しない。

※現行は約2,295円です。

- (3) 上記「2 支給要件」に該当している場合であっても、当該勤務の末日（任命権者に請求することによって変更された場合にあっては、その変更後の日。①及び②に該当する場合にあっては、その前日）までに、次の各号に掲げる事由に該当することとなった場合には、当該事由に該当することとなった日（③及び④に該当する場合にあっては、その前日）後は、育児時短勤務手当金は支給しない。

- ① 子の死亡その他の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事由として組合が認める事由が生じたこと。

なお、組合が認める事由とは、次のとおりです。

ア 育児時短勤務の申出に係る子の離縁又は養子縁組の取消があったこと（子が養子の場合）

イ 育児時短勤務の申出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

ウ 組合員が民法（明治29年法律第89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

エ 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

オ 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、育児時短勤務の申出に係る子が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こと

- ② 育児時短勤務に係る子が2歳に達したこと。

- ③ 育児時短勤務の申出をした組合員について、産前産後休業期間、介護休業期間又は育児休業等をする期間が始まったこと。

- ④ 育児時短勤務の申出をした組合員について、新たな育児時短勤務をする期間が始まったこと。

6 雇用保険法による給付との調整

育児時短勤務手当金は、同一の育児時短勤務について育児時短勤務就業給付金、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、支給しない（本法第70条の5第7項）。

7 時効

育児時短勤務手当金の給付を受ける権利は、次に掲げる事由に応じ、該当日から起算して2年が経過したときは、時効により消滅する。

- (1) (2)に掲げる場合以外の場合は、支給対象月の末日の翌日

- (2) 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

8 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た組合員が、令和7年4月1日時点において、当該勤務をしている場合、令和7年4月1日を当該組合員が当該勤務を開始した日とみなして制度を適用する。

9 請求手続

育児時短勤務手当金の支給を受けようとする者は、次の（１）から（９）に掲げる事項を記載した育児時短勤務手当金請求書を提出しなければならない（施行規程第 115 条の 5 第 1 項）。

- （１） 組合員氏名
- （２） 組合員等記号・番号又は個人番号
- （３） 所属機関の名称及び所在地
- （４） 育児時短勤務の開始年月日及び終了予定年月日
- （５） 育児時短勤務に係る子の生年月日
- （６） 育児短時間勤務を開始する前の 1 週間の所定勤務時間
- （７） 育児時短勤務を開始した月の標準報酬の等級及び月額
- （８） 支給対象月中の 1 週間の所定勤務時間及び支給対象月に支払われた報酬の額
- （９） その他必要な事項

また、上記の請求書には、次の（１）から（３）に掲げる書類を添えなければならない（施行規程第 115 条の 5 第 2 項）。

- （１） 育児時短勤務に関する所属機関の長の証明書
- （２） 支給対象月中の 1 週間の所定勤務時間及び支給対象月に支払われた報酬の額についての所属機関の長又は給与事務担当者の証明書
- （３） 上記のほか、支部長が特に必要と認める書類

Q&A

1 令和7年3月に育児休業を取得し、一時復帰し、令和7年4月2日にまた育児休業を取得した場合は、経過措置の対象となるか。また、育児休業支援手当金や育児時短勤務手当金の対象となるか。

A 経過措置については、「施行日前」から引き続いて「施行日」に育児休業等や育児時短勤務をしてない場合、対象になりません。

育児休業支援手当金及び育児時短勤務手当金については、「施行日以降」に「再び」育児休業や育児時短勤務を開始した場合、それぞれの手当金の支給要件を満たせば支給対象となります。

2 「施行日前」から引き続いて令和7年4月1日に育児休業を取得している場合、支給要件の通算14日について、起算日はいつ時点となるか。

A 4月1日が起算日となります。

3 育児休業を開始し、かつ、当該育児休業の終了から引き続き育児時短勤務を開始しており、育児時短勤務の開始が令和7年4月1日より前の場合、育児時短勤務手当金の給付額の計算に用いる標準報酬月額はいつ時点のものとなるか。

A 令和7年4月1日時点のものになります。

4 本法第70条の3第3項において、育児休業支援手当金の支給対象外となる場合が規定されているが、同項中「2回目以後の育児休業等」や「5回以上の育児休業等」について、令和7年4月1日前に取得していた育児休業も含めるのか。

A 令和7年4月1日前に取得していた育児休業等は「2回目」や「5回以上」の回数に含まれます。

5 月の途中で2歳に到達した場合、2歳到達日までは育児時短勤務手当金の支給対象となるのか。

A 2歳に達する日（誕生日の前日）の前日までは支給対象となります（該当月分は支給されます）。

なお、育児時短勤務手当金は支給対象月における報酬の額で計算するものになるため、支給対象外の日の報酬も含めて月単位で計算し、支給することになります。