

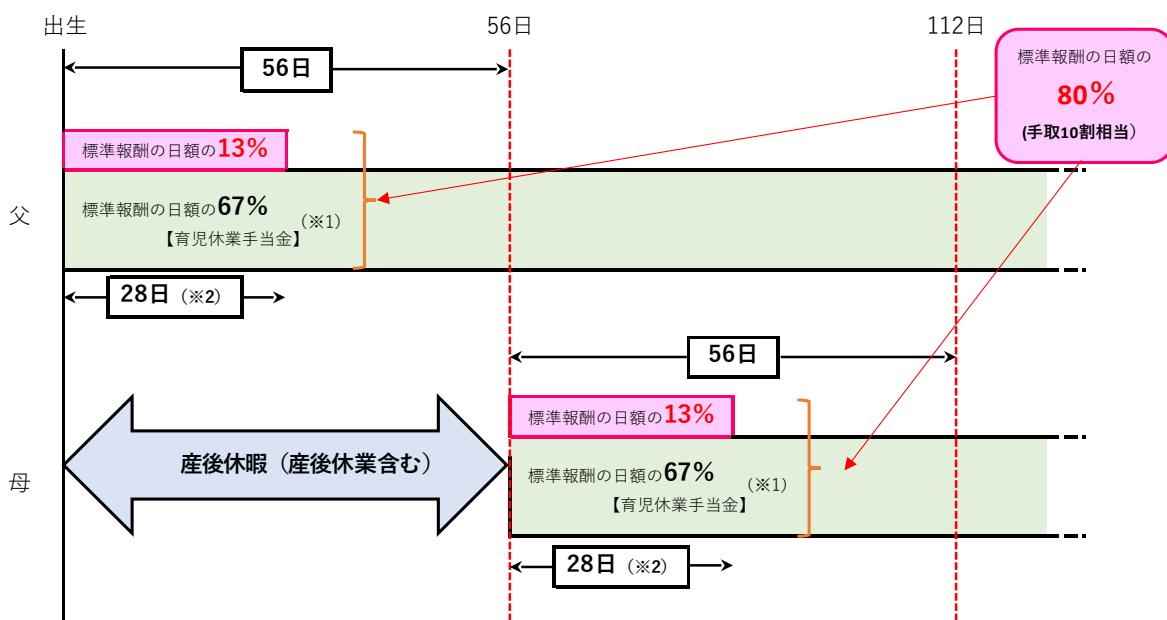
育児休業支援手当金・育児時短勤務手当金

<育児休業支援手当金>

Q1 育児休業支援手当金とは？

A1 育児需要の高い時期である子の出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するため、一定期間内（男性は子の出生後 56 日以内、女性は産後休業後 56 日以内）に、原則として、両親ともに通算 14 日（週休日を含む。）以上育児休業等をした場合に、最大 28 日（28 日には週休日を含むが、給付は週休日を除く。）を上限に標準報酬の日額の 13% を育児休業支援手当金として支給するものです。

育児休業支援手当金は、育児休業手当金の受給者に対して追加的に支給する給付金です。



※1 育児休業手当金は、育児休業開始から180日経過後は標準報酬の日額の50%。

※2 最大28日のうち、土日を除いた日に支給する（育児休業手当金と同様）。

Q2 育児休業支援手当金は、組合員が対象期間内に育児休業等を 14 日以上取得している必要がありますが、具体的な対象期間とは？

A2

- 組合員が産後休業等を取得していない場合（主に父親）
子の出生日から起算して 56 日を経過する日の翌日まで
- 組合員が産後休業等を取得した場合（母親）
 - ・ 出産予定日に当該子が出生した場合の期間

子の出生の日から起算して 112 日を経過する日の翌日まで

- ・ 出産予定日より前に当該子が出生した場合の期間

「子の出生の日」から「出産予定日から起算して 112 日を経過する日の翌日」まで

- ・ 出産予定日より後に当該子が出生した場合の期間

「出産予定日」から「子の出生の日から起算して 112 日を経過する日の翌日」まで

Q2-2 制度施行日（令和 7 年 4 月 1 日）以降に、組合員の育児休業支援手当金の対象期間（男性は子の出生後 8 週間以内、女性は産後休業後 8 週間以内等。QA2 参照）が含まれていない場合、手当金の対象となるか？

A2-2 制度施行日（令和 7 年 4 月 1 日）以降に、上記対象期間内で育児休業等をした日数が通算して 14 日以上なければ該当になりません（このため、子の出生日について、組合員の女性は令和 6 年 12 月下旬以降、男性は令和 7 年 2 月 17 日以降でなければ該当なりません）。

なお、組合員の配偶者については、施行日より前の期間も含めて通算 14 日以上育児休業等を取得していれば要件を満たします（QA5 参照）。

Q3 配偶者が公務員や会社員として共働きしている場合の支給要件は？

A3 原則的には以下のとおりです。それぞれの場合において、①②の要件をいずれも満たしている必要があります。なお、令和 7 年 4 月 1 日から制度が施行されるに当たり留意点がありますので、QA 4 及び QA 5 をご参照ください。

〈組合員が父親の場合〉

- ① 組合員本人が対象期間に育児休業等を通算 14 日以上取得していること
- ② 組合員の配偶者が産後休業中であること

〈組合員が母親の場合〉

- ① 組合員本人が対象期間に育児休業等を通算 14 日以上取得していること
- ② 組合員の配偶者が子の出生後 8 週間以内に育児休業等を通算 14 日以上取得していること

Q4 組合員が制度施行日（令和 7 年 4 月 1 日）以前から育児休業を取得している場合、育児休業取得日数 14 日以上の考え方は？

A4 組合員本人に関しては、施行日以降に通算14日以上育児休業等を取得している必要があります。

- 施行日以後の期間のみで、育児休業等をした日数が通算して14日以上



→ 「14日以上」の要件を満たす（対象期間（QA2参照）内に取得の場合）。

- 施行日より前の期間も含めて、育児休業等をした日数が通算して14日以上



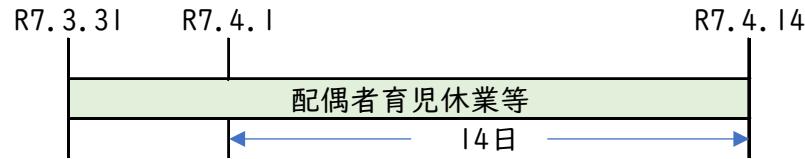
→ 「14日以上」の要件を満たさない。

※ なお、「14日」は暦上の日数が14日（週休日を含む）です。

Q5 組合員の配偶者が制度施行日（令和7年4月1日）以前から育児休業を取得している場合、育児休業取得日数14日以上の考え方は？

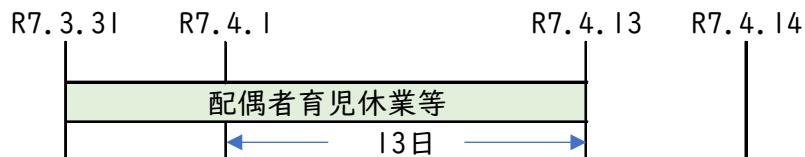
A5 組合員の配偶者に関しては、施行日より前の期間も含めて通算14日以上育児休業等を取得していれば要件を満たします（同一の子に関する育児休業であれば、施行日より前の期間のみでも可）。

- 施行日以後の期間のみで、配偶者育児休業等をした日数が通算して14日以上



→ 「14日以上」の要件を満たす（対象期間内に取得の場合）。

- 施行日より前の期間も含めて、配偶者育児休業等をした日数が通算して14日以上



→ 「14日以上」の要件を満たす（対象期間内に取得の場合）

Q6 育児休業支援手当金の支給対象期間 28日（最大）の考え方は？

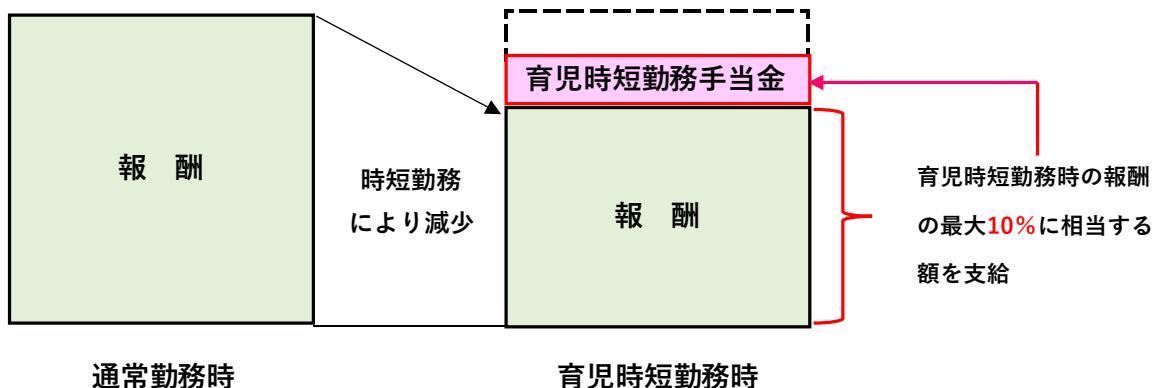
A6 同一の子について、組合員が取得した育児休業等ごとに、育児休業等を開始した日から終了した日までの日数を合算して28日に達する日まで対象となります。28日には週休日を含みますが、実際の手当金の支給対象日は、28日間のうち週休日を除いた日となります（週休日（土曜日及び日曜日）と重ならない祝日は含む）。

なお、育児休業等の期間が28日に達する前に、同一の子について、5回以上育児休業等をした場合は、原則として給付が終了します。

＜育児時短勤務手当金＞

Q7 育児時短勤務手当金とは？

A7 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、両親ともに育児・家事を分担できるようにするために、時短勤務時の収入減を補うものとして、減収後の報酬の原則10%を育児時短勤務手当金として支給するものです。



Q8 育児時短勤務手当金の支給対象月と、実際に手当金が支給される月は？

A8 支給対象月は、育児時短勤務を開始した日の属する月から育児時短勤務を終了した日の属する月までであり、当該支給対象月に支払われた報酬の額に、定められた率を乗じて得た額が育児時短勤務手当金の額となります。

部分休業については、翌月の報酬で減額されるため、支給対象月と実際に報

酬が減額される月にそれが生じますが、育児時短勤務手当金の算出は下記のとおりとなります。

○例 1 部分休業の場合

復職した日→7月（7月から部分休業開始）

給与支給日→毎月 21 日

7/21→7月分の報酬は、部分休業を反映せず満額支給されます。

8/21→8月分の報酬として、満額から7月の部分休業を控除した金額が支給されます。

部分休業終了→10月末日（10月分部分休業に係る報酬の減額は11月）

【上記の例について】

7月～10月（部分休業開始月から終了月）が支給対象月となります。

ただし、報酬の額が育児時短勤務開始時の標準報酬月額以上の場合、手当金の支給はありません。

7月～10月 手当金支給対象

11月 支給対象月ではないため、手当金支給対象外

○例 2 育児短時間勤務の場合

復職した日→7月（7月から育児短時間勤務開始）

給与支給日→毎月 21 日

7/21～→7月分から、時間割した報酬が支給されます。

育児短時間勤務終了→10月末日

【上記の例について】

7月～10月（育児短時間勤務開始月から終了月）が支給対象月となります。

育児短時間勤務の場合、当月に時間割した報酬が支払われるため、7月から育児時短勤務手当金が支給されます。

7月～10月 手当金支給対象

Q9 部分休業の場合における支給対象月に支払われた報酬はどの月の分になるのか。

A9 部分休業については、翌月の報酬で減額されるため、支給対象月と、実

際に報酬が支払われる月にそれが生じますが、あくまでも支給対象月に支払われる報酬となります。（QA8参照）

○例1

復職した日→7月（7月から部分休業開始）

給与支給日→毎月21日

7/21→7月分の報酬は、部分休業を反映せず満額支給されます。

8/21→8月分の報酬として、満額から7月の部分休業を控除した金額が支給されます。

育児時短勤務手当金は7月から支給対象となり、この手当金は7月分の報酬をもとに算定します。ただし、報酬の額が育児時短勤務開始時の標準報酬月額以上の場合は、手当金の支給はありません。

Q10 育児時短勤務手当金の請求書提出時期は？

A10 育児時短勤務を行った月経過後に請求可能です。部分休業の場合、報酬が満額支給される部分休業開始月にも支給の可能性はありますが、報酬の額が育児時短勤務開始時の標準報酬月額以上の場合は、手当金の支給はありませんので、「報酬の額 < 育児時短勤務開始時の標準報酬月額」となる場合は請求書を提出してください。

例① 5月部分休業開始の場合

5月	6月
部分休業開始	請求書提出可

※ 報酬減額のない5月分についても、「報酬 < 育児時短勤務開始月の標準報酬月額」となる場合は6月に請求書提出可

例② 5月育児短時間勤務開始の場合

5月	6月
育児短時間勤務開始	請求書提出可

Q11月途中から育児時短勤務を開始した場合も、育児時短勤務手当金の支給対象月となりますか？

A11 月途中から育児時短勤務を開始した場合も支給対象月となります。また、育児休業から月途中に育児時短勤務復職した場合等についても、育児時短勤務手当金の支給対象月となります。

QA8、9のとおり、開始月に育児時短勤務により報酬が減額されていない場合（部分休業取得時等）も、開始月の手当金は支給される可能性があります。

ただし、報酬の額が育児時短勤務開始時の標準報酬月額以上の場合、手当金の支給はありません。

Q12 支給対象月に支払われた報酬とは？

A12 支給対象月に支払われた報酬とは、地方自治法第204条第1項に規定する給料及び同条第2項に規定する手当のうち期末手当、勤勉手当を除いたものです。具体的には以下のとおりです。

給料 + 諸手当（通勤手当は1か月分に換算） + 1か月分の寒冷地手当

Q13 育児時短勤務手当金の額の計算方法は？

A13-1 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の90%未満のとき ⇒ 支給対象月の報酬の額の10%を支給

<計算例1>

①育児時短勤務開始日の属する月の標準報酬の月額 = 300,000円

②支給対象月に支払われた報酬の額 = 260,000円

育児時短勤務開始日の属する月の標準報酬の月額 × (90/100)

= 300,000円 × (90/100) = 270,000円

報酬の額（260,000円）が、270,000円未満であるため、10/100を乗じて計算する。

給付額 = 報酬の額 × (10/100) = 260,000 × (10/100) = 26,000円

A13-2 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の90%以上100%未満のとき

⇒ 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%から一定の割合で遞減するように総務省令で定める率（遞減給付率）を乗じて得た額を支給

<递減給付率の算出方法>

育児時短勤務手当金における、遞減給付率の算出方法は、以下のとおり。

①=育児時短勤務開始日の属する月の標準報酬の月額

②=支給対象月に支払われた報酬の額

③= $(1 / 100) \times ((\text{①} - \text{②}) / (\text{①} \times (10 / 100)))$

遞減給付率 = $(\text{①} - (\text{②} + \text{③})) / \text{②}$

<計算例 2 >

①育児時短勤務開始日の属する月の標準報酬の月額 = 300,000 円

②支給対象月に支払われた報酬の額 = 280,000 円

育児時短勤務開始日の標準報酬の月額 × (90/100) =

$300,000 \times (90 / 100) = 270,000$ 円

報酬の額 (280,000 円) が、270,000 円以上であるため、遞減給付率で計算する。

③ = $\text{①} \times (1 / 100) \times ((\text{①} - \text{②}) / (\text{①} \times (10 / 100)))$

④ = $3,000 \times (20,000 / 30,000)$

遞減給付率 = $(\text{①} - (\text{②} + \text{③})) / \text{②}$

= $(300,000 - 282,000) / 280,000$

= $18,000 / 280,000$

= $0.064285714 \cdots \approx 6.43\%$

★ 小数点第 3 位四捨五入して第 2 位まで算定

給付額 = 支給対象月に支払われた報酬の額 × 遞減給付率 = 280,000 円 ×

6.43% = 18,004 円 ★ 円位未満切捨て

Q14 育児時短勤務手当金の上限額は？

A14 令和 7 年 4 月 1 日時点の上限額及び計算方法は下記のとおりです。なお、上限額等は毎年変更となります。

○ 基準報酬月額相当額（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の上限額）

雇用保険法第 17 条第 4 項第 2 号ハに定める額（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）に相当する額に 30 を乗じて得た額

$15,690 \text{ 円} \times 30 = 470,700 \text{ 円}$

○ 支給限度額 459,000 円

<計算例>

育児時短勤務開始日の属する月の標準報酬月額が基準報酬月額相当額を超える、支給対象月に支払われた報酬の額に計算給付額を加えて得た額が支給限度額を超える場合

①育児時短勤務開始日の属する月の標準報酬の月額

$$= 500,000 \text{ 円} \rightarrow 470,700 \text{ 円} \text{ (基準報酬月額相当額 = 上限額)}$$

②支給対象月に支払われた報酬の額 = 420,000 円 の場合

$$\text{基準報酬月額相当額} \times (90/100) = 470,700 \times (90/100) = 423,630 \text{ 円}$$

支給対象月に支払われた報酬の額（420,000 円）が、基準報酬月額相当額 × (90/100)（算出額：423,630 円）未満であるため、10/100 を乗じて計算する。

支給対象月に支払われた報酬の額 × (10/100)

$$= 420,000 \text{ 円} \times (10/100) = 42,000 \text{ 円} \text{ (計算給付額)}$$

420,000 円（報酬の額） + 42,000 円（計算給付額）

$$= 462,000 \text{ 円} > 459,000 \text{ 円} \text{ (支給限度額)}$$

給付額 = 459,000 円（支給限度額） - 420,000 円（報酬の額） = 39,000 円

Q15 育児時短勤務手当金の下限額は？

A15 令和 7 年 4 月 1 日時点の下限額及び計算方法は下記のとおりです。なお、下限額は毎年変更となります。

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 80% に相当する額
2,869 円【令和 7 年 7 月 31 日までの額、雇用保険法第 18 条第 3 項】 $\times 80 / 100$
 $= 2,295 \text{ 円}$

<計算例>

給付額が最低限度額を超えない場合

①育児時短勤務開始日の属する月の標準報酬の月額 = 300,000 円

②支給対象月に支払われた報酬の額 = 20,000 円の場合

育児時短勤務開始日の属する月の標準報酬の月額 × (90/100)

$$= 300,000 \text{ 円} \times (90/100) = 270,000 \text{ 円}$$

支給対象月に支払われた報酬の額（20,000円）が、育児時短勤務開始日の属する月の標準報酬の月額×（90/100）（算出額：270,000円）未満であるため、10/100を乗じて計算する。

$$\text{給付額} = \text{報酬の額} \times (10/100) = 20,000 \text{ 円} \times (10/100) = 2,000 \text{ 円}$$

★ 円位未満切捨て

給付額が下限額（2,295円）を超えないため、支給しない。

Q16 育児時短勤務取得中に、月の途中で子が2歳になった場合、育児時短勤務手当金はいつまで支給されるのか？

A16 育児時短勤務手当金は、子の2歳の誕生日の前々日までが支給対象となりますので、途中で2歳に到達した月（2歳の誕生日の前々日までが含まれている月）についても対象となります。

この場合、育児時短勤務手当金の算定に用いる支給対象月の報酬については、2歳に達した日以降の報酬も含めて月単位で計算します（日割なし）。2歳到達後も育児時短勤務を継続する場合についても、2歳に到達した日以降の報酬の減額分等も含めて計算します。