

育児時短勤務手当金について

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。

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します。

なお、総務省令で定める勤務とは、次のとおりである。

- （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
⇒大阪府職員（常勤）の場合は、「育児短時間勤務」が該当
- （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
⇒大阪府職員（常勤）の場合は、「部分休業」が該当
- （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りします。

※「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。）をいいます。

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が手当金の額となります。

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、端数処理を行います（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率

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となります。

- 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います。

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位までを求めます。

【支給率早見表】

報酬率

支給率

報酬率

支給率

**※支給率については現在確認中であり、わかり次第、
地共済ホームページ等でお知らせします。**

〔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乘ずることにより育児時短勤務手当金の支給額が分かります。

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なります。（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、支給しません。

- (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、支給しません。

※現行は約2,295円である。

- (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ません。

- 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がいにより、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、支給しません。

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、時効により消滅します。

- (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します。

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場合は、育児時短勤務手当金請求書を提出してください。
また、上記の請求書には、次の（１）又は（２）に記載の書類を添付してください。

- （１）育児短時間勤務発令通知の写し（「育児短時間勤務」を取得している場合）
- （２）大阪府の総務事務システム（ＳＳＣ）を使用できる方は、部分休業承認請求画面のコピー（「部分休業」を取得している場合）

※総務事務システムを使用できない方は、取得していることがわかる書類を提出してください。