

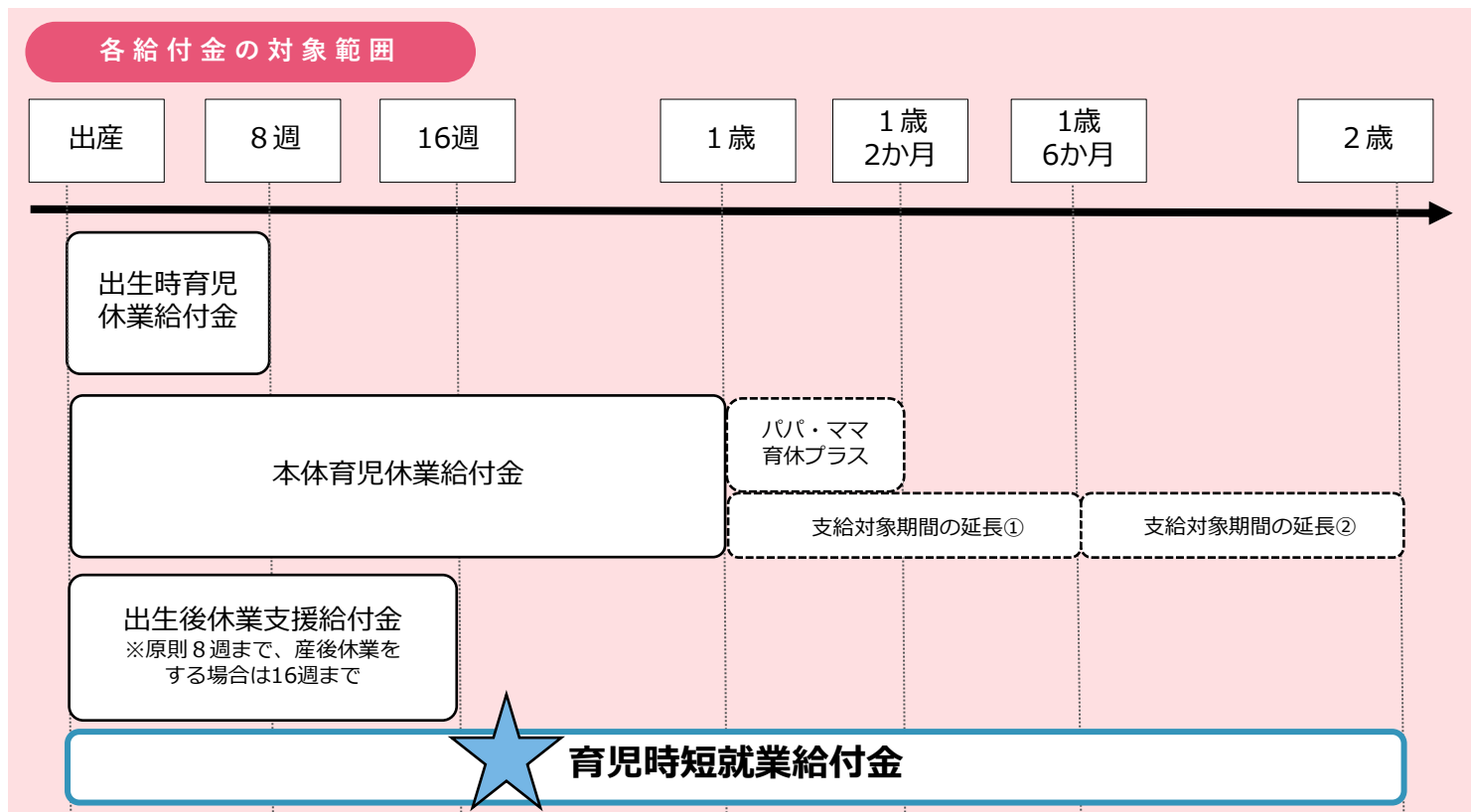
6 育児休業等給付 ～育児時短就業給付～



(1) 育児休業等給付について

育児休業等給付には、出生時育児休業給付金、育児休業給付金、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金があります。

※出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金は、令和7年4月1日に創設された給付金。



(2) 概要

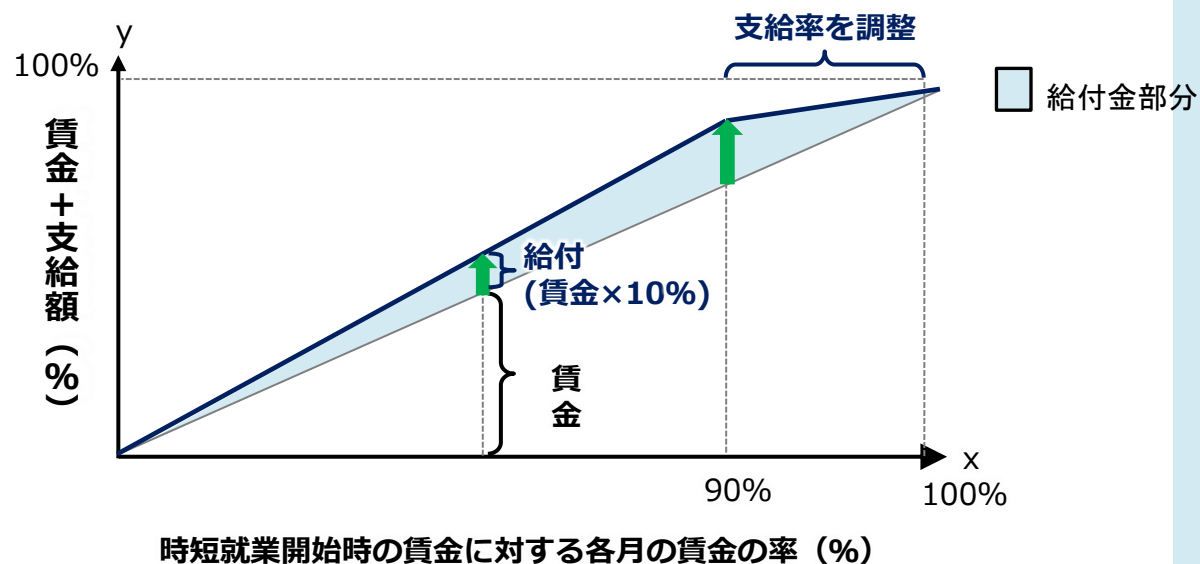
育児時短就業給付金とは、被保険者が、

2歳未満の子を養育するために

所定労働時間を短縮して就業した場合に、賃金が低下するなど

一定の要件を満たす場合に支給される給付金です。

支給額のイメージ



(3) 受給資格

要件1

- 2歳未満の子を養育するために、
1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業する被保険者。

要件2

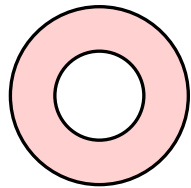
どちらか

- 育児休業給付の対象となる育児休業から、
引き続き、同一の子について育児時短就業を開始したこと。
- 育児時短就業を開始した日前の2年間に
みなし被保険者期間が通算して12か月以上あること。

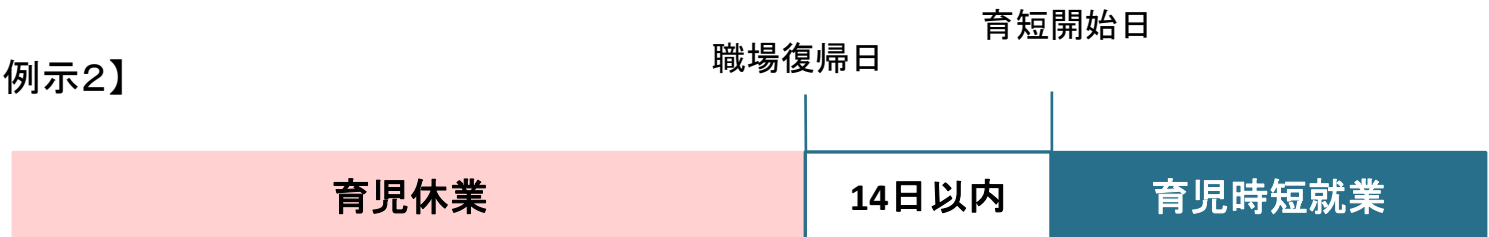
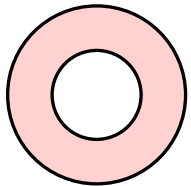
(3) 受給資格

「育児休業から引き続き」とは…？

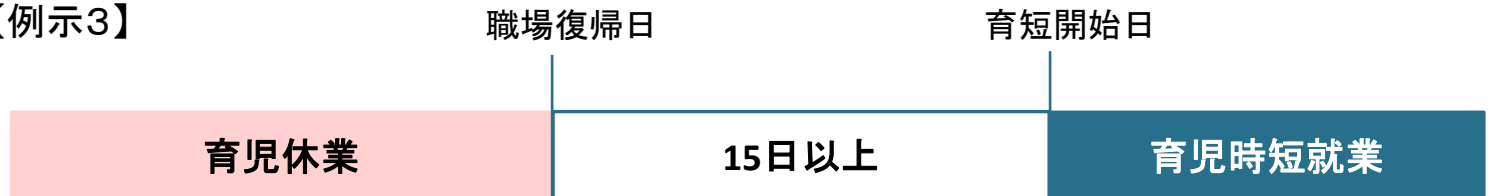
【例示1】



【例示2】



【例示3】



(4) 対象となる育児時短就業

2歳未満の子を養育するために被保険者からの申出に基づき、事業主が講じた1週間当たりの所定労働時間を短縮する措置により就労している場合が対象。

例えば…

- 週所定労働時間:40時間 → 35時間
- 週所定労働時間:25時間 → 15時間
(子が小学校就学前に週所定労働時間25時間で復帰予定)
- 1週間あたりの所定労働日数:5日 → 4日
- フレックスタイム制清算期間1か月の総労働時間:160時間 → 130時間
- 子を養育するためにフルタイムからパートタイムに転職した 等

短縮後の所定労働時間に下限・上限はない(1分でも短くなっていればOK)

(5) 支給について【各月の支給要件】

- 月の初日から末日まで引き続いて、被保険者であること。

→ ◎ 月の初日から末日まで引き続いて、介護休業給付金または（出生時・本体）育児休業給付金を受給していないこと。

- 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていないこと。
- 支払われた賃金額が支給限度額未満であること。
- 1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業した期間があること。

月の途中から介護休業や育児休業を取得した場合は、その月は育児時短就業給付の対象となります。

(5) 支給について【支払われた賃金額】

支給対象月に「実際に支払われた賃金」のみを言います。

当該支給対象月を対象とした賃金であっても、他の月に支払われた賃金は、当該支給対象月の賃金として算定しません。

**POINT：原則、高年齢雇用継続給付と同じ考え方！
ただし、みなし賃金はありません！**

【例示】

月末締め、当月25日払い(欠勤控除、残業代は翌月精算)

4月分の申請

→ 4/25支払分

3月分に振り戻さない

※ 4/1～4/30分 + 3/1～3/31の欠勤控除、残業代分

月額証明書と
混同しやすい
ので注意！

(5) 支給について【支払われた賃金額】

数ヶ月分一括払いの通勤手当について

高年齢雇用継続給付と同じ考え方！

当該賃金が支払われた後の各支給対象月に、当該賃金額をその基礎となる月数で除した額が支払われたものと取り扱います。

なお、最初の支給対象期間の前に数か月分一括して支払われた通勤手当等については、その後の支給対象月への算入は行いません。

【例示1】4月～6月分の通勤手当10,000円が3月に支払われた場合

3月：3,333円	4月：3,333円	5月：3,334円	6月：×
-----------	-----------	-----------	------

【例示2】4月～6月分の通勤手当10,000円が4月に支払われた場合

4月：3,333円	5月：3,333円	6月：3,334円
-----------	-----------	-----------

【例示3】最初の支給単位期間5月で、4月～6月分の通勤手当10,000円が4月に支払われた場合

4月：×	5月：×	6月：×
------	------	------

(5) 支給について【各月の支給額】

イ 支払われた賃金額が賃金月額90%以下の場合

$$\text{支給額} = \text{支給対象月に支払われた賃金額} \times 10\%$$

ロ 支払われた賃金額が賃金月額90%超～100%未満の場合

$$\text{支給額} = \text{支給対象月に支払われた賃金額} \times \text{調整後の支給率}$$

【調整後の支給率】

$$\text{賃金率 (X)} = \text{支払われた賃金額} \div \text{賃金月額} \times 100$$

$$\text{支給率 (Y)} = 9,000 \div X - 90$$

$$\text{支給額} = \text{支払われた賃金額} \times Y \div 100$$

ハ 支払われた賃金額と、上記イ又はロによる支給額の合計額が支給限度額を超える場合

$$\text{支給額} = \text{支給限度額} - \text{支給対象月に支払われた賃金}$$

ニ 支払われた賃金額が賃金月額の100%以上の場合、又は、支給額が、支給対象月の初日に適用される賃金日額の下限額の8割に相当する額を超えない場合

$$\text{支給額} = \text{不支給}$$

(6) 受給資格確認、支給手続き

届出書類	<ul style="list-style-type: none">● ※雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書・所定労働時間短縮開始時賃金月額証明書● 育児時短就業給付受給資格確認票・(初回)育児時短就業給付金支給申請書	<div>1</div> <p>賃金台帳、出勤簿、タイムカード、労働条件通知書、育児短時間勤務申出書、育児短時間勤務取扱通知書、就業規則など</p> <p>* 賃金の額と支払状況確認資料は、<u>照合省略可能です</u>。</p>
添付書類	<div>①</div> <ul style="list-style-type: none">・時短就業開始日が確認できるもの・週所定労働時間(本来の時間、短縮後の時間)が確認できるもの・賃金の額と支払状況確認資料 <div>②</div> <p>※育児の事実、出産予定日および出生日を確認できるもの</p>	<div>2</div> <p>母子健康手帳、住民票、医師の診断書(分娩(出産)予定日証明書)など</p>

※育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子についての育児時短就業を開始した場合は、賃金月額証明書及び添付書類②は提出不要です。

(7) 支給手続き【2回目以降】

届出書類	育児時短就業給付金支給申請書
添付書類	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児時短就業中の所定労働時間を確認できるもの※ → 賃金台帳、出勤簿、タイムカード、労働条件通知書、育児短時間勤務申出書、育児短時間勤務取扱通知書、就業規則、など ● 支給対象月の賃金の額と支払状況(<u>照合省略可能</u>) ● 本来の週所定労働時間が変更された場合は「本来の週所定労働時間(変更があった場合)」に記載し、変更後の時間が確認出来るものを添付 <p>※時短就業中の所定労働時間の変更がない場合 「育児時短就業中の所定労働時間を確認できるもの」は提出不要です。</p>

賃金額と支払状況の確認資料について (ex)20日締め翌月10日払い

賃金台帳等：**支給対象月に支払われた賃金を確認できるもの** (ex)対象月4月：4/10支払分

出勤簿等：締め日に関わらず、**支給対象月の初日から末日までが確認できるもの** (ex)4月分(4/1～4/30)

(8) 支給対象期間

支給対象となるのは、次の①～④の日の属する月までです。

- ① 育児時短就業に係る子の**2歳の誕生日の前々日**
- ② **産前産後休業、育児休業または介護休業を開始した日の前日**
- ③ 別の子を養育するために**育児時短就業を開始した日の前月末日**
- ④ 子の死亡その他の事由により、**子を養育しないこととなった日**

※「その他の事由」とは、以下の事由をいいます。

- a. 子の離縁又は養子縁組の取消(子が養子の場合)
- b. 子が他の者の養子となったこと等の事情により当該子と同居しなくなったこと
- c. 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、または、養子縁組里親である被保険者への委託の措置が解除されたこと
- d. 被保険者の疾病・負傷、または身体上・精神上の障害により、子が2歳に達するまでの間、子を養育することができない状態になったこと

ポイント: 支給は「属する月まで」であり、該当日が月末でなくてもその月は対象となります。