

育児時短勤務手当金に係る Q & A

Q & Aで使用する用語（よく似ている単語）

- ・育児時短勤務：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（育児短時間勤務、部分休業、育児時短就業及びその他これらに相当する勤務）の全てをいいます。
- ・育児短時間勤務：週の所定勤務時間を短縮して勤務する、大阪市職員が育児をするための制度（育児時短勤務の1つ）をいいます。

Q 1 支給要件に「2歳に満たない子」とありますが、月の途中で2歳に到達した場合は、どの月まで支払われますか？

A 育児時短勤務手当金は、「子が2歳に達する日（誕生日の前日）の前日（子の2歳の誕生日の前々日）」が属する月までが支給対象月となります。

また、支給対象月における報酬額で計算しますので、月単位で計算して、支給します。

例	2歳の誕生日	2歳に達する日の前日	支給対象月
1	6月15日	6月13日	6月まで
2	7月2日	6月30日	6月まで
3	7月3日	7月1日	7月まで

Q 2 総務省令に定める勤務（地方公務員等共済組合法施行規則第2条の5の12）にある育児時短就業（雇用保険法第61条の12第1項）とは具体的にどのようなものですか？

A 育児時短就業給付の内容と支給申請手続（2025（令和7）年2月1日時点版）【都道府県労働局・公共職業安定所（ハローワーク）作成】より抜粋

育児時短就業給付金の支給対象となる時短就業（育児時短就業）とは、2歳に満たない子を養育するために、被保険者（雇用保険の一般被保険者と高年齢被保険者。以下同じ。）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をいいます。

- ・1週間当たりの所定労働日数を変更した結果、1週間当たりの所定労働時間が短縮される場合を含みます。
- ・短縮後の1週間当たりの所定労働時間に上限・下限はありません。このため、育児・介護休業法に基づく所定労働時間の短縮措置（1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むもの。）に限らず、2歳に満たない子を養育するために1週間当たりの所定労働時間を短縮した場合は、育児時短就業と取り扱います。
- ・被保険者が子を養育するために短時間正社員、パートタイム労働者等に転換、転職したことに伴い、1週間当たりの所定労働時間が短縮されている場合も、育児時短就業と取り扱います。
- ・ただし、短縮後の1週間当たりの所定労働時間が20時間を下回る場合は、子が小学

校就学の始期に達するまでに1週間の所定労働時間が20時間以上となる労働条件に復帰することが前提であることが就業規則等の書面により確認できる場合を除き、雇用保険の被保険者資格を喪失することとなり、育児時短就業給付金の支給対象となりません。

《ポイント》特別な労働時間制度の適用を受けている場合などの取扱い

○フレックスタイム制の適用を受けている場合

清算期間における総労働時間を短縮して就業するときは、育児時短就業と取り扱います。清算期間における総労働時間は変更せずに、フレキシブルタイムの一部又は全部の勤務を行わないことで、清算期間毎に欠勤控除を受けるときは、育児時短就業と取り扱いません。

○変形労働時間制の適用を受けている場合

対象期間の総労働時間を短縮して就業するときは、育児時短就業と取り扱います。対象期間の総労働時間を変更しないときの対象期間中の1週間の平均労働時間を下回る期間（いわゆる閑散期）は育児時短就業と取り扱いません。

○裁量労働制の適用を受けている場合

みなし労働時間を短縮して就業するときは、育児時短就業と取り扱います。

○いわゆる「シフト制」で就労する場合

実際の労働時間に基づいて1週間当たりの平均労働時間を算定し、短縮が確認できるときは、育児時短就業と取り扱います。

・「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間ごとに作成される勤務割や勤務シフトなどにおいて初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような形態をいいます。

※その他の育児時短就業

- ・被保険者が労働基準法（昭和22年法律第49号）第67条に規定する育児時間を請求して就業を行っていない時間がある場合は育児時間を利用した就業。
- ・労働協約の締結や就業規則の変更等により、事業所における被保険者に適用される所定労働時間が一律に短縮された場合は、当該短縮後の就業。

Q 3 2歳に満たない子を養育するために、同じ月に育児職務免除（以下「育児職免」という。）と部分休業の両方を利用しました。育児時短勤務手当金は請求できますか？

A 育児職免は育児時短勤務手当金の支給対象外で、育児職免だけでは育児時短勤務手当金を請求できませんが、同じ月に部分休業も取得している場合は、育児時短勤務手当金を請求できます。

支給額は、支給対象月に支給された報酬額から算定しますので、部分休業のみ取得している場合と部分休業と育児職免の両方を利用している場合とで、支給額に変わり

ありません。

Q 4 2歳に満たない子を養育するため部分休業をしていましたが、月途中で退職する予定です。
退職する月まで育児時短勤務手当金は請求できますか？

A 退職日が部分休業を終了した日となりますので、部分休業を終了した日（退職日）の属する月まで育児時短勤務手当金を請求することができます。
退職日以降に請求書を提出される場合は、所属所（市長部局にあっては総務事務センター）に育児時短勤務手当金請求書を送付してください。

Q 5 令和7年4月1日から育児短時間勤務をしています。
育児時短勤務手当金の支給対象期間を教えてください。
・ 育児短時間勤務の開始日：令和7年4月1日
・ 育児短時間勤務の終了予定日：令和8年3月31日
・ 子の2歳の誕生日：令和7年9月15日
※減額後の報酬額は、育児短時間勤務を開始した日の属する月における標準報酬月額より低いものとする。

A 育児時短勤務手当金の支給対象月は、育児時短勤務を開始した日の属する月から子が2歳に達する日の前日（子の2歳の誕生日の前々日）までのため、育児短時間勤務を開始した日の属する月である令和7年4月に支給される報酬額が減額されている場合の支給対象期間は、令和7年4月から令和7年9月までとなります。

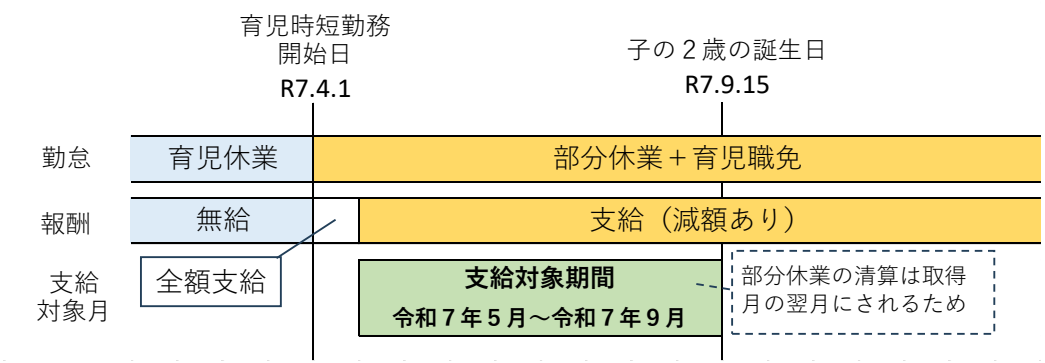
		育児時短勤務 開始日 R7.4.1	子の2歳の誕生日 R7.9.15	育児時短勤務 終了予定日 R8.3.31
勤怠	育児休業	育児短時間勤務		通常勤務
報酬	無給	支給（減額あり）		全額支給
支給 対象月	支給対象期間 令和7年4月～令和7年9月			

Q 6 令和7年4月1日から部分休業（あわせて育児職免）を取得しています。
育児時短勤務手当金の支給対象期間を教えてください。
・ 部分休業の取得開始日：令和7年4月1日
・ 子の2歳の誕生日：令和7年9月15日
※減額後の報酬額は、部分休業を開始した日の属する月における標準報酬月額より低いものとする。

A 育児時短勤務手当金の支給対象月は、育児時短勤務を開始した日の属する月から子

が2歳に達する日の前日（子の2歳の誕生日の前々日）までです。

部分休業は、取得した翌月の報酬額から前月に取得した部分休業の時間分が減額されますので、令和7年4月に支給される報酬額は全額支給され、「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」よりも高い場合は、令和7年4月は支給対象月ですが、育児時短勤務手当金が支給されず、支給対象期間は令和7年5月から令和7年9月までとなります。



Q 7 令和7年2月1日から育児短時間勤務をしています。

育児時短勤務手当金の支給対象期間を教えてください。

- ・ 育児短時間勤務の開始日：令和7年2月1日
- ・ 育児短時間勤務の終了予定日：令和8年3月31日
- ・ 子の2歳の誕生日：令和8年1月1日

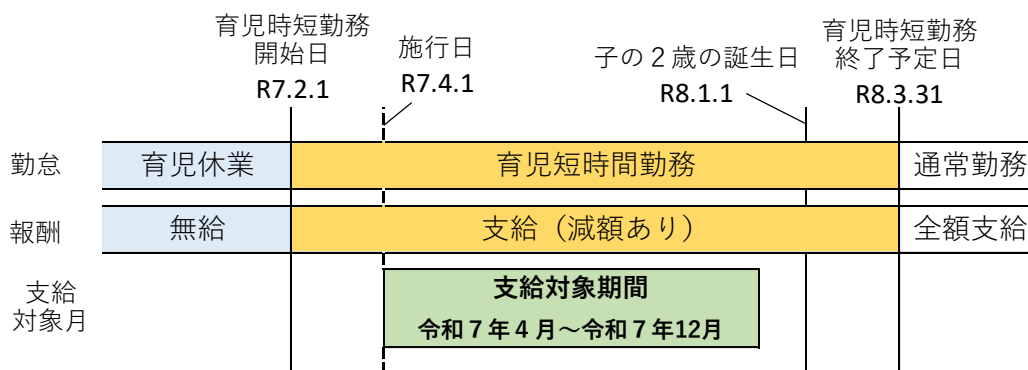
※減額後の報酬額は、育児短時間勤務を開始した日の属する月における標準報酬月額より低いものとする。

A 育児時短勤務手当金の支給対象月は、育児時短勤務を開始した日の属する月から子が2歳に達する日の前日（子の2歳の誕生日の前々日）までですが、令和7年3月31日以前から育児短時間勤務をしており、令和7年4月1日以降も引き続き支給対象者及び支給要件に該当している場合は、令和7年4月1日を育児短時間勤務の開始日として、育児時短勤務手当金を支給します。

また、支給額を算定する際の「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、令和7年4月1日時点の標準報酬月額で算定し、「育児時短勤務を開始する前の1週間の所定勤務時間」は、本来の育児短時間勤務の開始日である令和7年2月1日より前の1週間の所定勤務時間から所定勤務時間が短縮されていることの確認を行います。

なお、子が2歳に達する日の前日（子の2歳の誕生日の前々日）が、令和7年12月30日になりますので、令和8年1月は支給対象月に該当しません。

したがって、支給対象期間は令和7年4月から令和7年12月までとなります。



Q 8 令和7年2月1日から部分休業（あわせて育児職免）を取得しています。
育児時短勤務手当金の支給対象期間を教えてください。

- ・部分休業の取得開始日：令和7年2月1日
- ・子の2歳の誕生日：令和8年1月1日

※減額後の報酬額は、部分休業を開始した日の属する月における標準報酬月額より低いものとする。

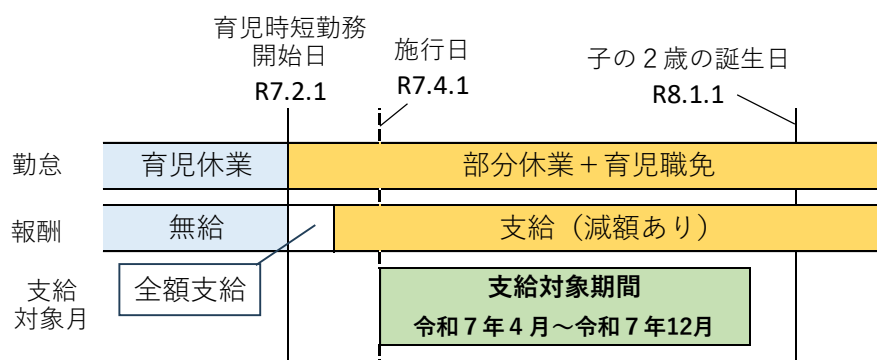
A 育児時短勤務手当金の支給対象月は、育児時短勤務を開始した日の属する月から子が2歳に達する日の前日（子の2歳の誕生日の前々日）までですが、令和7年3月31日以前から部分休業をしており、令和7年4月1日以降も引き続き支給対象者及び支給要件に該当している場合は、令和7年4月1日を部分休業の開始日として、育児時短勤務手当金を支給します。

部分休業は、取得した翌月の報酬額から前月に取得した部分休業の時間分が減額されますが、令和7年4月に支給される報酬額には令和7年3月の部分休業の減額が含まれているため、部分休業を開始した日（今回の場合は、令和7年4月1日）の属する月における標準報酬月額より低くなっていることが考えられます。

また、「育児時短勤務を開始する前の1週間の所定勤務時間」は、本来の育児時短勤務である部分休業の開始日である令和7年2月1日より前の1週間の所定勤務時間から所定勤務時間が短縮されていることの確認を行います。

なお、子が2歳に達する日の前日（子の2歳の誕生日の前々日）が、令和7年12月30日になりますので、令和8年1月は支給対象月に該当しません。

したがって、支給対象期間は令和7年4月から令和7年12月までとなります。



Q 9 令和 7 年 7 月 1 日から令和 7 年 10 月 31 日まで部分休業（あわせて育児職免）を取得する予定です。育児時短勤務手当金の支給対象期間を教えてください。

- ・ 部分休業の開始日：令和 7 年 7 月 1 日
- ・ 部分休業の終了予定日：令和 7 年 10 月 31 日
- ・ 子の 2 歳の誕生日：令和 8 年 1 月 1 日

※減額後の報酬額は、部分休業を開始した日の属する月における標準報酬月額より低いものとする。

A 育児時短勤務手当金の支給対象月は、育児時短勤務を開始した日の属する月から当該育児時短勤務を終了した日の属する月までです。

部分休業は、取得した翌月の報酬額から前月に取得した部分休業の時間分が減額されますので、令和 7 年 7 月に支給される報酬が全額支給され、「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」よりも高い場合は、令和 7 年 7 月は支給対象月ですが育児時短勤務手当金の支給はされず、報酬額が減額される令和 7 年 8 月以降について、育児時短勤務手当金が支給されることになります。

したがって、支給対象期間は令和 7 年 8 月から令和 7 年 10 月までとなります。

		育児時短勤務 開始日 R7.7.1	育児時短勤務 終了日 R7.10.31	子の 2 歳の誕生日 R8.1.1
勤怠	通常勤務	部分休業 + 育児職免	通常勤務	
報酬	全額支給	支給（減額あり）	全額支給	
支給 対象月		支給対象期間 令和 7 年 8 月～ 令和 7 年 10 月		

Q10 10 月 1 日から 10 月 31 日までのひと月だけ部分休業を取得する予定です。育児時短勤務手当金は支給されますか？

※取得期間は子の 2 歳の誕生日の前々日以前とする。

A 育児時短勤務手当金の支給対象月は、育児時短勤務を開始した日の属する月から当該育児時短勤務を終了した日の属する月までです。

部分休業は、取得した翌月の報酬額から前月に取得した部分休業の時間分が減額されますので、10 月に支給される報酬額が全額支給され、「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」よりも高い場合は、10 月は支給対象月ですが、育児時短勤務手当金の支給はされません。

なお、部分休業ではなく、育児短時間勤務をした場合で、育児短時間勤務を開始した日の属する月である 10 月に支給される報酬額が減額されている場合は、育児時短勤務手当金が支給されます。

	育児時短勤務 開始日 10.1		育児時短勤務 終了日 10.31		
	～9月		11月	12月～	
勤怠	通常勤務	部分休業	通常勤務		
報酬	全額支給		支給 (減額あり)	全額支給	
支給 対象月	10月は支給対象月 であるが支給なし		部分休業の清算は取得月の翌月にされるため、支給対象月の10月は報酬が標準報酬月額より低くならないと考えられる。		

Q11 令和7年4月1日に新規採用されて、採用された月から部分休業（あわせて育児職免）を取得しています。育児時短勤務手当金は支給されますか？

※取得期間は子の2歳の誕生日の前々日以前とする。

A 新規採用されたと同時に部分休業を開始した場合、部分休業を取得しなかった場合の週の所定勤務時間を「育児時短勤務を開始する前の1週間の所定勤務時間」とします。

また、支給額を算定する際の「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、資格取得時決定した標準報酬月額となりますので、支給対象月に支払われた報酬額が、育児時短勤務開始月の標準報酬月額の100%以上となる場合、又は支給対象月に支払われた報酬額が、支給限度額以上の場合は、育児時短勤務手当金は支給されません。

Q12 令和7年1月20日から育児短時間勤務を開始し、令和7年7月1日から部分休業（あわせて育児職免）を取得予定です。育児時短勤務手当金は支給されますか？

- ・育児短時間勤務の開始日：令和7年1月20日
- ・育児短時間勤務の終了日：令和7年6月30日
- ・部分休業の開始日：令和7年7月1日
- ・子の2歳の誕生日：令和8年1月1日

A 育児短時間勤務から部分休業に変更した場合の育児時短勤務手当金は、次のとおり支給されます。

① 育児短時間勤務：開始した当月から減額された報酬額が支給されます。

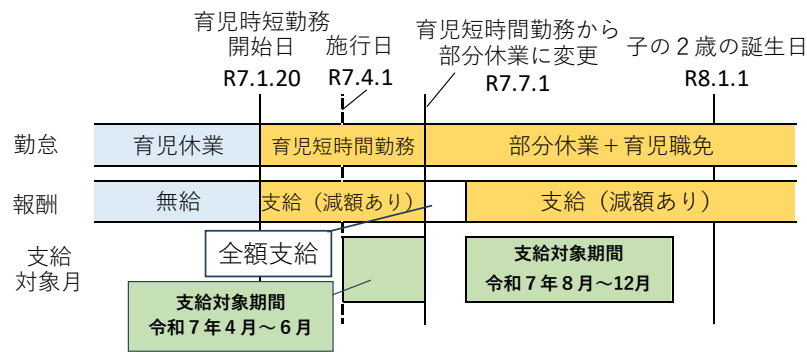
育児時短勤務手当金の支給対象期間は、令和7年4月から令和7年6月までです。

② 部分休業：取得した翌月の報酬額から前月取得の部分休業の時間分が減額されます。

育児時短勤務手当金の支給対象期間は、令和7年8月から令和7年12月までです。

※ 令和7年7月に支給される報酬額が全額支給され、「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」よりも高い場合、令和7年7月は支給対象月ですが育児時短勤務手当金は支給されません。

また、子の2歳の誕生日の前々日が令和7年12月30日のため、令和8年1月は支給対象月に該当しません。

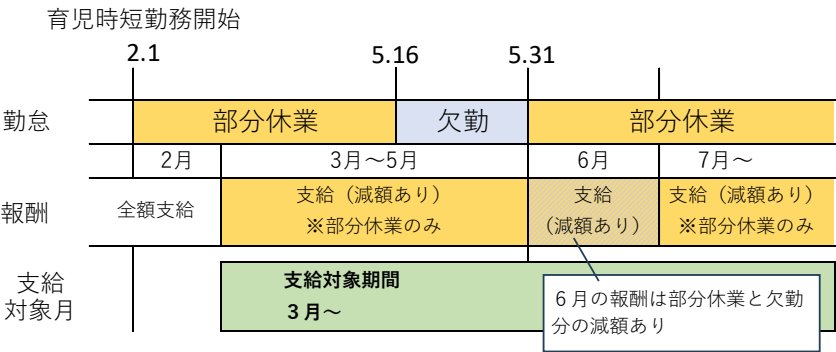


Q13 2月から部分休業を取得していますが期間中に、傷病のため欠勤（欠勤期間：5月16日から5月31日まで）しました。育児時短勤務手当金は支給されますか？
※部分休業の取得期間は子の2歳の誕生日の前々日以前とする。

A 支給対象月の報酬額に育児時短勤務による減額と欠勤による減額が混在している場合でも、育児時短勤務が育児短時間勤務又は部分休業である場合について、その初日及び末日を明らかにして承認されているときは、育児時短勤務手当金は支給されます。

また、支給対象月5月の支給額は、部分休業のみの減額後の報酬額で算定し、支給対象月6月の支給額は、支給対象月6月に支払われた部分休業による減額及び欠勤による減額の両方が含まれた報酬額で算定します。

なお、月の全てが傷病のための欠勤である場合は、部分休業を行っていないので、傷病のために欠勤した月は支給対象月に該当せず、育児時短勤務手当金は支給されません。



Q14 5月1日から9月30日まで育児短時間勤務をし、その後半年間育児短時間勤務をせず、翌年の4月1日から部分休業を取得することになりました。また、その間に随時改定により標準報酬月額に変更があります。
支給額を算定する際の「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、それぞれいつの標準報酬月額から算出するのでしょうか？
※部分休業の取得期間は子の2歳の誕生日の前々日以前とする。

		育児時短勤務 開始日 5.1	育児時短勤務 終了日 9.30	部分休業 開始日 4.1	
勤怠	育児休業	育児短時間勤務	通常勤務	部分休業	
報酬	無給	支給（減額あり）	全額支給		
標準報酬 月額	180,000円	150,000円	200,000円		

- A ① 5月1日から9月30日まで利用していた育児短時間勤務に係る育児時短勤務手当金の支給額を算定する際の「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、5月1日時点の180,000円になります。
- ② 4月1日から取得する部分休業に係る育児時短勤務手当金の支給額を算定する際の「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、4月1日時点の200,000円になります。

Q15 10月から部分休業を取得していますが、4月に遡って給与改定が行われ、その差額が翌年1月に支給されます。

支給対象月に支給された育児時短勤務手当金の支給額に変更はありますか？

- A 給与改定等で過去に遡って給与が追給又は減額された場合でも、既に支給された育児時短勤務手当金の支給額に変更はありません。
- ただし、勤怠の登録誤り等で本来はひと月全て部分休業をしていないにも関わらず、部分休業をしていたものとして、育児時短勤務手当金が支給されていた場合は、返還いただくことになります。
- また、支給対象月1月の育児時短勤務手当金は、給与改定等による4月から12月までの差額分が含まれない給与改定後の報酬額（16万円）で算定します。

