

令和7年4月新設

育児時短勤務手当金

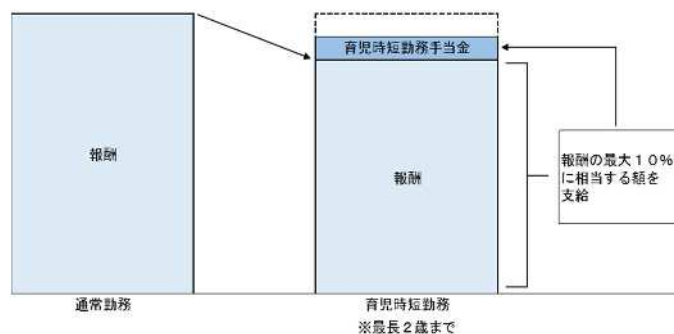


子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律による地方公務員等共済組合法の改正により、令和7年4月から育児時短勤務手当金が新設されました。支給要件や手続き方法などを下記のとおりご案内します。

※雇用保険対象の方は、雇用保険からの支給が優先となりますので、詳しくは所属にご確認ください。

制度の概要

令和7年4月1日以降、2歳に満たない子を養育するために、組合員が所定勤務時間を短縮した勤務（以下、「育児時短勤務」といいます。）をして支給対象月の報酬が下がった場合に、報酬の最大10%に相当する額を『育児時短勤務手当金』として支給します。



対象となる勤務とは？

対象となる勤務は以下の2つです。

- 育児短時間勤務
- 部分休業

※生後満1年6月に達しない子を養育するために1日2回それぞれ1回につき45分以内の時間取得できる『育児時間』は報酬が減額されないため、対象となる勤務に該当しません。

支給対象月

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る月に限ります。）

手当金の額

支給対象月ごとに下記（1）～（3）の方法で計算します。

- （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日の属する月における標準報酬の月額90%未満であるとき

支給対象月に支払われた報酬の額×10%（円位未満切捨て）

<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

- (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日の属する月の標準報酬の月額
の 90%以上 100%未満であるとき

支給対象月に支払われた報酬の額×逓減給付率（円位未満切捨て）

【逓減給付率算出方法】

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 × (1/100) × ((① - ②) / (① × (10/100)))

逓減給付率 = (① - (② + ③)) / 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 × (90/100) = 270,000 円
報酬の額 (280,000 円) が、270,000 円以上であるため、逓減給付率で計算する。

③ = ① × (1/100) × ((① - ②) / (① × (10/100))) = 3,000 × (20,000/30,000)

逓減給付率 = (① - (② + ③)) / ②

= (300,000 - 282,000) / 280,000 = 18,000 / 280,000 = 0.064285714... ÷ 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 × 逓減給付率 = 280,000 円 ×

6.43% = 18,004 円 ★ 円位未満切捨て

- (3) 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、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

支給限度額 (459,000 円) - (支給対象月に支払われた報酬の額)

<計算例 3>

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 円 → 470,700 円 (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

基準報酬月額相当額 × (90/100) = 470,700 × (90/100) = 423,630 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 円 × (10/100) = 42,000 円 (計算給付額)

420,000 円 (報酬の額) + 42,000 円 (計算給付額)

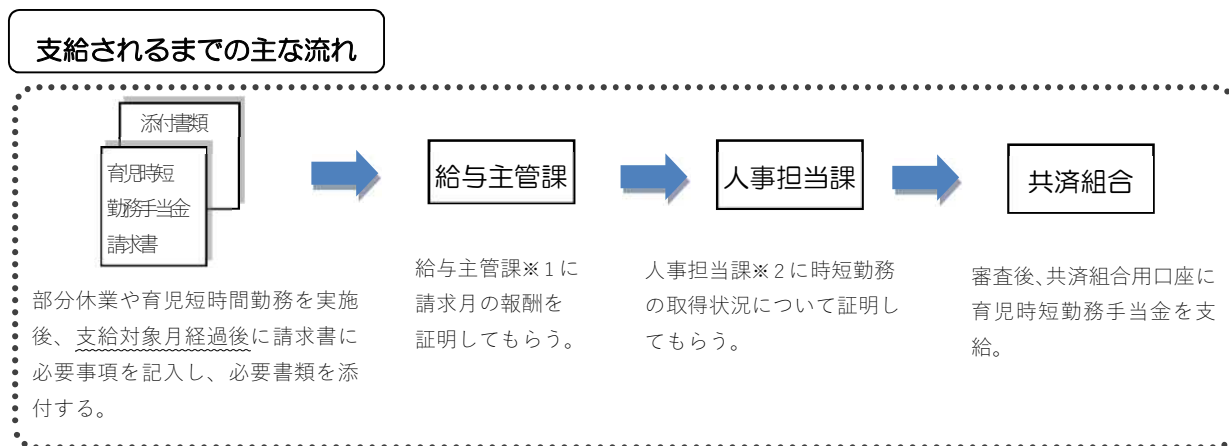
= 462,000 円 > 459,000 円 (支給限度額)

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

- ※ 1 支給限度額とは、雇用保険法第 61 条の 12 第 2 項の規定に基づき厚生労働大臣が定める額。
支給限度額：459,000 円（令和 7 年 7 月 31 日までの額。毎年改定されます。）
- ※ 2 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は上限額があります。
標準報酬月額の上限度額：470,700 円（令和 7 年 7 月 31 日までの額。毎年改定されます。）
- ※ 3 支給額には最低限度額があり、限度額を超えない場合は支給されません。
支給額の最低限度額：2,295 円（令和 7 年 7 月 31 日までの額。毎年改定されます。）

請求手続きについて

請求の流れは下記のとおりです。



※ 1 給与主管課

市長事務部局：総務事務センター、上下水道局：労務課、交通局：労務厚生担当、病院局：庶務課、消防局：人事課、教育委員会：給与厚生課

※ 2 人事担当課

市長事務部局：人事課、上下水道局：労務課、交通局：労務厚生担当、病院局：庶務課、消防局：人事課、教育委員会：庶務課、教職員人事課

人事委員会事務局：調査課、議会局：庶務課、選挙管理委員会事務局：選挙課、監査事務局：行政監査課

支給日

共済組合で令和 7 年 8 月 5 日までに受理した分については、令和 7 年 9 月 25 日に支給予定です。

※当組合のシステム改修などの状況により予定より支給が遅れる可能性があります。

令和 7 年 10 月以降は、毎月 25 日（前月 5 日までに共済組合が受理したもの）

- ※ 1 金融機関の休業日にあたる場合は、直前の営業日に入金手続きを行います。
- ※ 2 給与主管課等での証明に時間がかかる場合がありますので、期日には余裕を持って請求してください。また、当組合での審査に時間がかかる場合もありますので、ご了承ください。

請求に必要な書類

(1) 育児時短勤務手当金請求書

(2) 添付書類

様式は、川崎市職員共済組合の HP やぐるかわライブラリ

>各課の部屋>総務企画局>人事部>共済課>産前産後休業・

育児休業・介護休業（様式集）にあります。

【全員提出が必要なもの】

①請求月の給与支給明細書の写し

②請求月の出勤簿の写し

(請求月の翌月の出勤状況の
月締め後に印刷してください。)



【育児短時間勤務の場合】

・ 育児短時間勤務承認通知書

(イントラの職員情報システム»各種情報照会・検索»通知書出力»本人用通知から出力できます。)

※承認通知書に記載される子が手当金請求に係る子と異なる場合は、手当金請求に係る子の生年月日がわかる書類（出生（産）証明書、母子健康手帳の出生届出済証明書の写し、出生届受理証明書のいずれか）も添付してください。



【部分休業の場合】

① 部分休業取得予定（決裁済）を確認できる書類

(職員情報システムの申請検索から部分休業取得予定を抽出し、申請の決裁画面内の「申請年月日」「事由」「取得予定期間」「取得予定時間」「請求に係る子（氏名、続柄、生年月日）」等の内容が確認できる画面の写し)

※部分休業取得予定で申請している子が手当金請求に係る子と異なる場合は、手当金請求に係る子の生年月日がわかる書類（出生（産）証明書、母子健康手帳の出生届出済証明書の写し、出生届受理証明書のいずれか）も添付してください。

【部分休業の場合】つづき

② 請求月の『休暇・実績照会』画面コピー

（イントラの職員情報システム»勤務管理»勤務状況タブ»休暇実績照会»請求月を指定して出てきた画面について、請求月と部分休業の時間数が確認できるようにコピーしてください。）



【育児時短勤務の内容に変更があった場合に提出する書類】

手当金請求に係る子について、育児時短勤務の内容に変更があった場合には、手当金請求時に職員情報システムから出力できる通知書の写しや承認画面のハードコピーを提出してください。

当該変更事由について上記職員情報システムから出力できる通知書の写しや承認画面のハードコピーで内容を確認することができない場合は、下記事由に対応した必要書類を提出してください。

事由	必要書類
育児時短勤務の申出に係る子が2歳に達する前に育児時短勤務を終了したこと	・辞令等、子が2歳に達する前に育児時短勤務を終了したことがわかる書類の写し
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、介護休業又は育児休業をする期間が始まったこと	・辞令等、産前産後休業、介護休業又は育児休業をする期間が始まったことがわかる書類の写し
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	・辞令等、新たな育児時短勤務をする期間が始まったことがわかる書類の写し
育児時短勤務の申出に係る子と離縁又は養子縁組の取消（養子の場合）をしたこと	・離縁届受理証明書等、子と離縁又は養子縁組の取消をしたことがわかる書類の写し
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	・戸籍謄本等、子が他の者の養子となったことがわかる書類の写し
育児時短勤務の申出に係る子が亡くなったこと	・戸籍謄本、死亡診断書等、子が亡くなったことがわかる書類の写し
育児時短勤務の申出に係る子と同居しないこととなったこと	・住民票等、子と同居しないこととなったことがわかる書類の写し
育児時短勤務の申出をした組合員について、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	・審判が確定することなく終了したことがわかる書類の写し
育児時短勤務の申出をした組合員について、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	・里親等委任措置解除通知書等、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がわかる書類の写し
育児時短勤務の申出をした組合員について、疾病、負傷又は身体条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を養育することが出来ない状態になったこと	・医師の診断書等、子を養育することが出来ない状態になったことがわかる書類の写し

支給対象月に支払われた報酬とは？

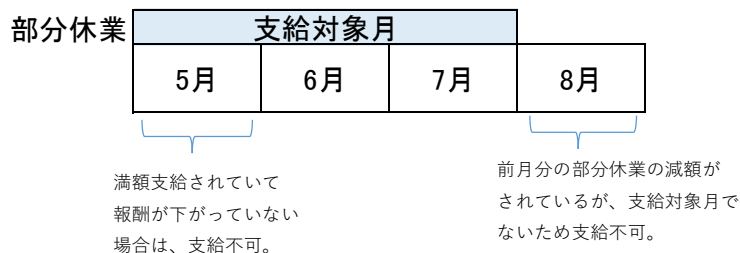
- 支給対象月に支払われた報酬とは、下記のものや3月を超える期間ごとに支給される手当を除いたものです。

除く報酬：期末手当、勤勉手当、退職手当、災害派遣手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、児童手当

- 当該支給対象月を対象とした報酬であっても、他の月に支払われた報酬は、当該支給対象月の報酬として算定しません。

＜例＞令和7年5月から部分休業を開始し、7月まで取得した場合、部分休業を開始した5月の報酬が満額支給されていて、5月の標準報酬月額と比較して下がっていない場合には手当金は支給されません。

また、7月の部分休業の取得分は8月の報酬で減額されますが、8月は支給対象月でないため手当金は支給されません。



- 給与改定等に伴い報酬が遡って引き上げられ、過去の支給対象月に係る差額分が支払われた場合、これら差額分は報酬には含めません。

- 数か月分一括して支払われる通勤手当については、（通勤手当額）÷（支給月数）で得た金額を、一括して支払われた以後の各支給月に、含めて計算します。

＜例＞6か月分の定期代 65,020 円の場合

4月	5月	6月	7月	8月	9月
----	----	----	----	----	----

鉄道定期代を4月に支給（6か月分支給：65,020円）

$65,020 \div 6 \text{か月} = 10,836.666\cdots \text{円}$

4月～8月までは10,836円

9月は10,840円（端数を加算）

育児時短勤務手当金の Q&A

Q.請求に時効はありますか？

育児時短勤務（育児短時間勤務・部分休業）を取得してから2年間です。

Q.施行日（令和7年4月1日）以前から育児時短勤務をしていますが、対象になりますか？

施行日前から育児時短勤務をしている場合は、令和7年4月以降に取得した育児時短勤務が対象となります。基準となる育児時短勤務を開始した月の標準報酬月額、令和7年4月1日時点の月額となります。

Q.育児時短勤務手当金の支給金額について事前に試算してもらえますか？

事前に個別の算定は行っておりません。請求手続き後、支給決定通知でご確認ください

Q.雇用保険に加入していますが、育児時短勤務手当金が受けられますか？

雇用保険法による育児時短就業給付金、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場合は、支給しません。

Q.育児休業から引き続いた時短勤務ではありませんが、対象になりますか？

対象となります。

Q.部分休業を取った日もありましたが、繁忙期で時間外勤務を多くしたので、いつもより給与が多く入りました。その場合、部分休業で減額された部分について、育児時短勤務手当金はもらえますか？

支給対象月に支払われた報酬が基準となる育児時短勤務を開始した月の標準報酬月額を上回った場合には支給されません。