

令和7年
4月から

新たに育児時短勤務手当金の 支給が始まります

令和7年4月1日から、育児時短勤務をした組合員の方に、新しい給付として「育児時短勤務手当金」が支給されます。

概 要

組合員の方が2歳に満たない子を養育するために育児時短勤務をした場合、報酬の最大10%に相当する額が支給されます。

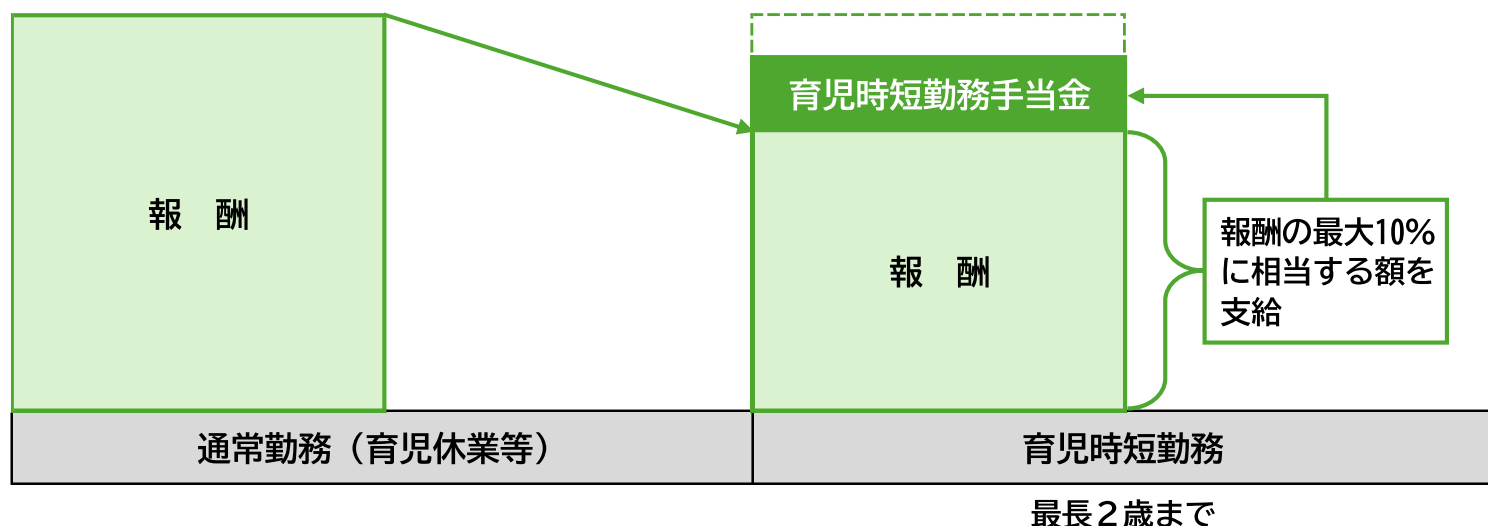
支 給 額

一支給対象月について、支給対象月に支払われた報酬の額に、次の①又は②の区分に応じたそれぞれの率を乗じて得た額となります。

ただし、当該報酬の額と育児時短勤務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。

- 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 ➡ 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の90%以上100%未満の場合 ➡ 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%から一定の割合を減じた額

支給イメージ



支給の対象外となる方

次のア又はイに該当する場合は、育児時短勤務手当は支給されません。

ア 支給対象月における報酬月額が支給限度額（※1）以上であるとき

イ 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（※2）の100分の80に相当する金額を超えないとき

※1 459,000円（2025年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。）

※2 2,295円（2025年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。）

Q&A

Q1：「支給対象月」とは何ですか？

A1：「支給対象月」とは、組合員の方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をいいます。

Q2：一度、育児時短勤務を終了した後、再度育児時短勤務をすることになった場合、育児時短勤務手当金の対象となりますか？

A2：育児時短勤務手当金の対象となる育児時短勤務については、回数の制限はありませんので、支給要件を満たしている場合は、育児時短勤務手当金の対象となります。

Q3：雇用保険の方で「育児時短就業給付金」の支給を受けるのですが、共済組合の方でも育児時短勤務手当金の支給を受けることができますか。

A3：雇用保険法による「育児時短就業給付金」の支給を受けるときは、共済組合から育児時短勤務手当金の支給を受けることはできません。