

# 相談室 Q & A

## 雇用保険関係



### 育児時短就業給付金を申請するには、 どのような点に留意すべきか

当社の所定労働時間は8時間ですが、6時間の時短勤務で育児休業から復帰する従業員がいます。令和7年4月から育児時短就業給付金が創設されましたが、申請するにはどのような手続きが必要でしょうか。

(広島県 S社)



育児時短就業給付金は、適用されている労働時間制度によって支給要件の取り扱いが異なるため、申請に当たり対象者の労働時間制度を事前に確認する必要があります

回答者 吉田 爵宏 よしだ たかひろ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

#### 1.はじめに

育児時短就業給付金(以下、給付金)は、仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の人々が柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的として、令和7年4月に創設されました。2歳に満たない子を養育するために時短勤務(以下、育児時短就業)した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給されます。

#### 2.給付金の制度内容

##### [1]受給資格・支給要件

給付金は、次の①②の要件をいずれも満たす場合に対象となります。

- ① 2歳に満たない子を養育するために育児時短就業する雇用保険の被保険者(短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同じ)であること
- ② 育児時短就業(同一の子について2回以上の育児時短就業をした場合は、初回の育児時短就業をいう。以下、初回育児時短就業)を開始した日前の2年間にみなし被保険者期間<sup>※1</sup>が通算して12カ月以上あること。または、当該育児時短就業に係る子について育児休業給付(育児休業給付金または出生時育児休業給付金をいう。以下同じ)の支給を受けていた場合であって、当該育児休業給付に係る育児休業終了後に引き続き初回育児時短就業をしたこと

※1 みなし被保険者期間: 休業を開始した日を被保険者でなくなった日(資格喪失日)とみなして計算される被保険者期間に相当する期間をいう。

また、次の③～⑥の要件をすべて満たす月について支給します。

- ③ 初日から末日まで続けて、雇用保険の被保険者である月
- ④ 1週間当たりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月
- ⑤ 初日から末日まで続けて、育児休業給付または介護休業給付を受給していない月
- ⑥ 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

##### [2]支給額・支給率

給付金は、原則として育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月(以下、支給対象月)に支払われた賃金額の10%に相当する額が月単位で支給されます。ただし、支給対象月に支払われた賃金額が、育児時短就業開始時賃金日額に30を乗じて得た額(以下、育児時短就業開始時賃金月額)の90%を超え100%未満の場合は、給付金額が調整されます。また、各月に支払われた賃金額と給付金の合計額が支給限度額<sup>※2</sup>を超える場合は、超えた部分は減額されます[図表1]。なお、次の①～③の場合、給付金は支給されません。

