

相談室 Q & A

雇用保険関係

Q

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)

A

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る

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。

- ①2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^{※1}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
- ④1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%を超える場合は、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^{※2}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。

- ①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月額と比べて低下していないとき
- ②支給対象月に支払われた賃金額が支給限度額※2以上であるとき
- ③給付金の支給額が最低限度額※3以下であるとき

※2 支給限度額：47万1393円（令和7年8月からの額）。

※3 最低限度額：2411円（令和7年8月からの額）。

[3]支給を受けることができる期間

（支給対象期間）

給付金は、支給対象月について支給されますが、支給対象期間は、以下の①～④の日の属する月までとなります。

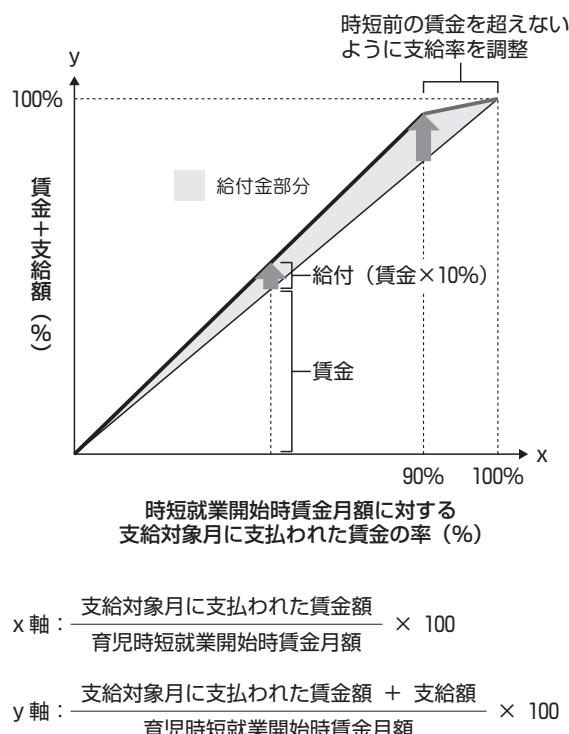
- ①育児時短就業に係る子が2歳に達する日※4の前日
- ②産前産後休業、育児休業または介護休業を開始した日の前日
- ③育児時短就業に係る子とは別の子を養育するためには、育児時短就業を開始した日の前日
- ④子の死亡その他の事由により、子を養育しないこととなった日

※4 子が2歳に達する日：2歳の誕生日の前日をいう。

3.給付金の受給手続き

給付金は、被保険者を雇用する事業主が事業所を管轄する公共職業安定所に対して申請します。

図表1 給付金の支給額イメージ



初回は、支給対象期間の初日から起算して4カ月以内に育児時短就業開始時賃金および受給資格確認票・(初回)支給申請書を提出します。2回目以降は、原則として2カ月ごとに、支給対象月2カ月分をまとめて申請します。なお、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する場合は、育児時短就業開始時賃金の申請は不要です。これは、育児休業給付の申請によって、既に休業開始時の賃金が登録されているためです。仮に被保険者が希望する場合には、被保険者本人が手続きを行うこと、1カ月ごとに支給申請を行うことも可能です。

4.実務面における留意点

給付金は、施行日である令和7年4月1日より前から育児時短就業に相当する時短就業を行っている場合でも、経過措置として支給の対象となります。その場合、令和7年4月1日を育児時短就業の開始日とみなし、支給要件や育児時短就業前の賃金水準の確認を行う点に留意します。

また、育児時短就業の取り扱いは、適用されている労働時間制度によって異なります。そのため、事前に対象者の労働時間制度を確認しておくことが重要です【図表2】。

図表2 各労働時間制度における取り扱い

適用されている労働時間制度等	育児時短就業の取り扱い
フレックスタイム制	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う。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または全部の勤務を行わないことで、清算期間ごとに不足分の控除を受けるときは、育児時短就業と取り扱わない
変形労働時間制（1年単位・1ヶ月単位・1週間単位）	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う。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わない
裁量労働制（専門業務型・企画業務型）	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う
シフト制※5	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う

※5 シフト制：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う。