

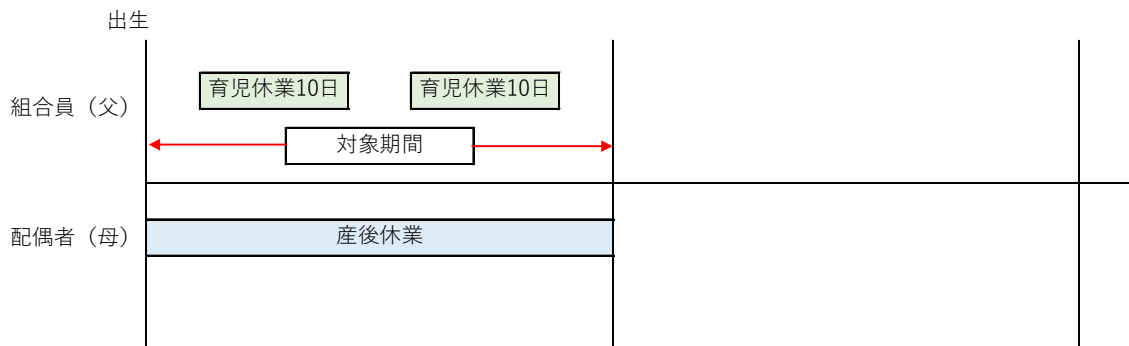
～育児休業支援手当金及び育児時短勤務手当金支給例～

1. 育児休業支援手当金

※便宜上、出産予定日と出生日が同一であるケースについて示す。

(例1)

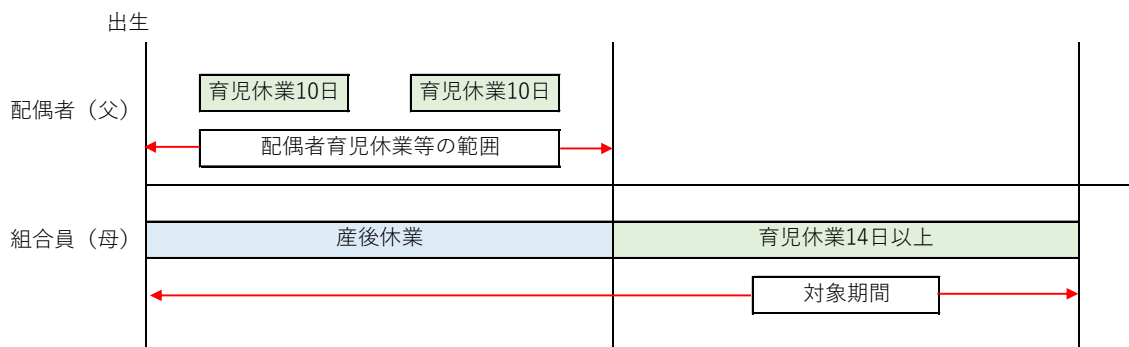
- ・父が対象期間内に育児休業等を2回に分けて通算して20日間取得
- ・母は雇用保険法の適用事業所に雇用される労働者であり、産後休業等をした場合



父→分割して育児休業を取得しても、対象期間内に通算して14日以上育児休業を取得すれば20日分（週休日除く）支給可。

(例2)

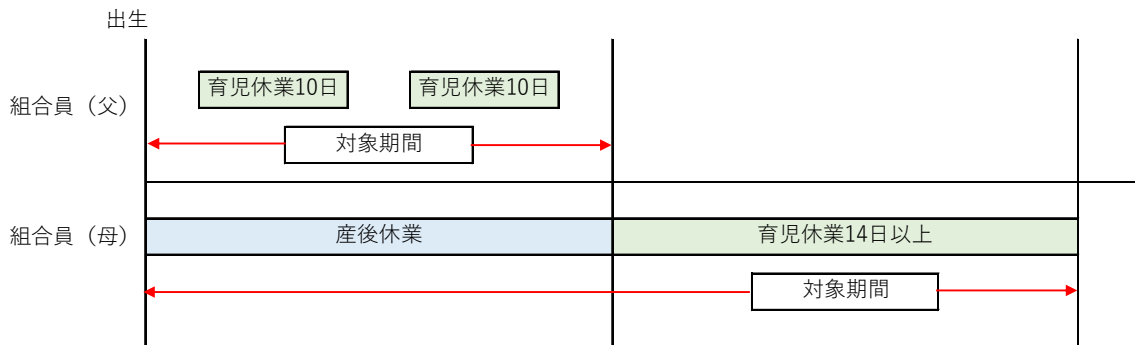
- ・父は雇用保険法の適用事業所に雇用される労働者であり、育児休業等を2回に分けて通算して20日間取得
- ・母が対象期間内に育児休業等を通算して14日以上取得



母→支給可。

(例3)

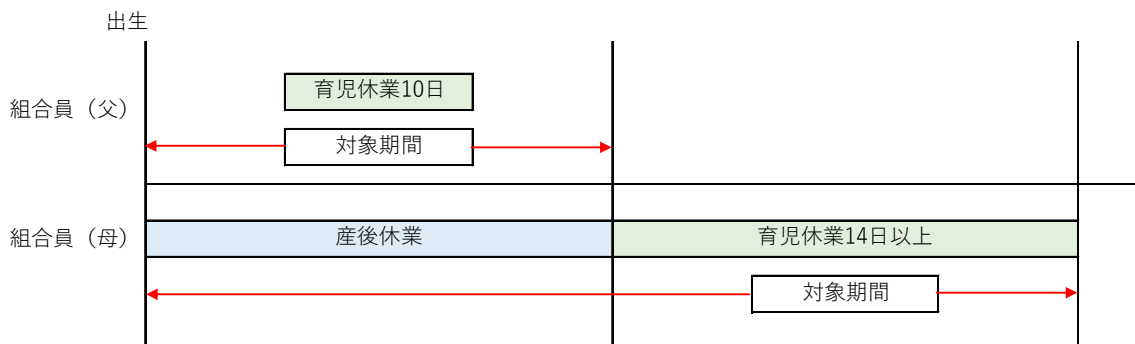
- ・父が対象期間内に育児休業等を2回に分けて通算して20日間取得
- ・母が対象期間内に育児休業等を通算して14日以上取得



父・母→ともに支給可。

(例4)

- ・父が対象期間内に育児休業を通算して10日間取得
- ・母が対象期間内に育児休業を通算して14日以上取得

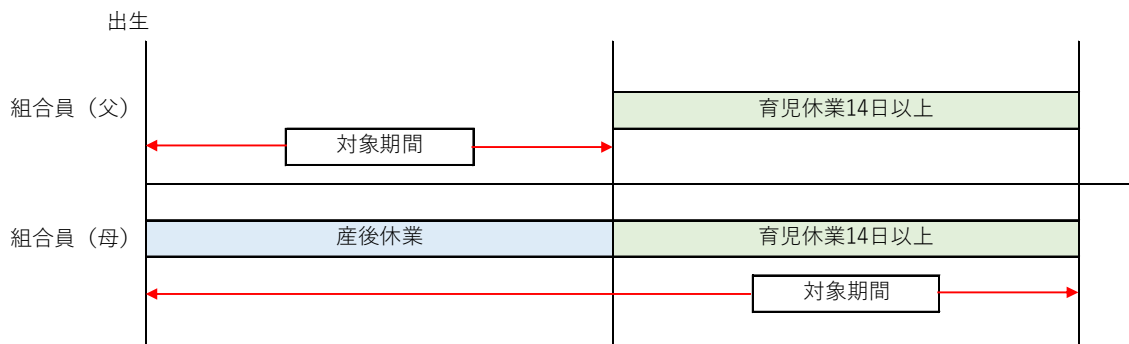


父→対象期間内に通算して14日以上育児休業を取得していないため支給不可。

母→父が出生の日から起算して56日を経過する日の翌日までに通算して14日以上育児休業を取得していないため支給不可。ただし、地共済法第70条の3第2項各号のいずれかに該当する場合は支給可。

(例5)

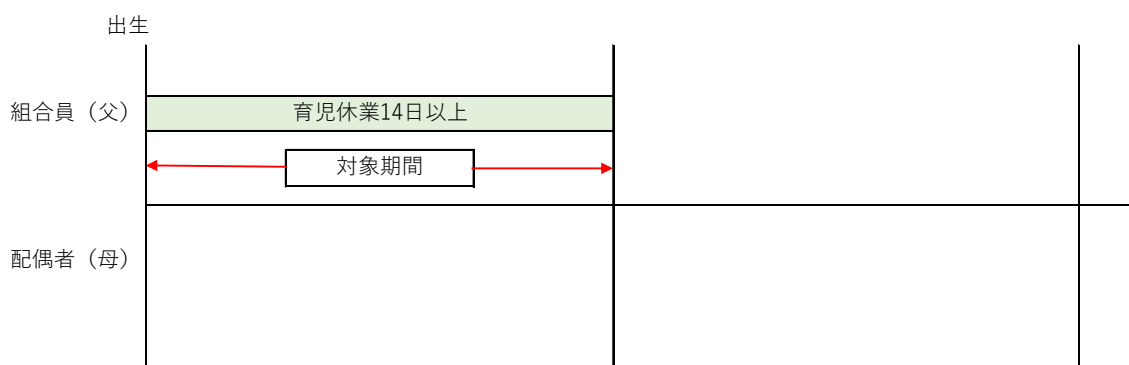
- ・父が対象期間外（出生の日から起算して56日を経過する日の翌々日以後）に育児休業等を通算して14日以上取得
- ・母が対象期間内に育児休業等を通算して14日以上取得



父→対象期間内に通算して14日以上育児休業を取得していないため、支給不可。
 母→父が出生の日から起算して56日を経過する日の翌日までに通算して14日以上育児休業を取得していないため支給不可。ただし、地共済法第70条の3第2項各号のいずれかに該当する場合は支給可。

(例6)

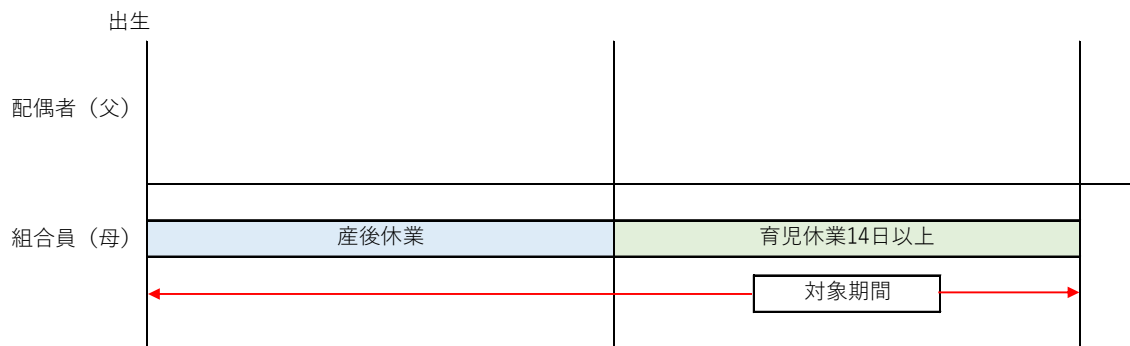
- ・父が対象期間内に育児休業等を通算して14日以上取得
- ・母は就労しているが雇用される労働者でない（自営業者・フリーランス等）、無業者又は不存在



父→支給可。

(例7)

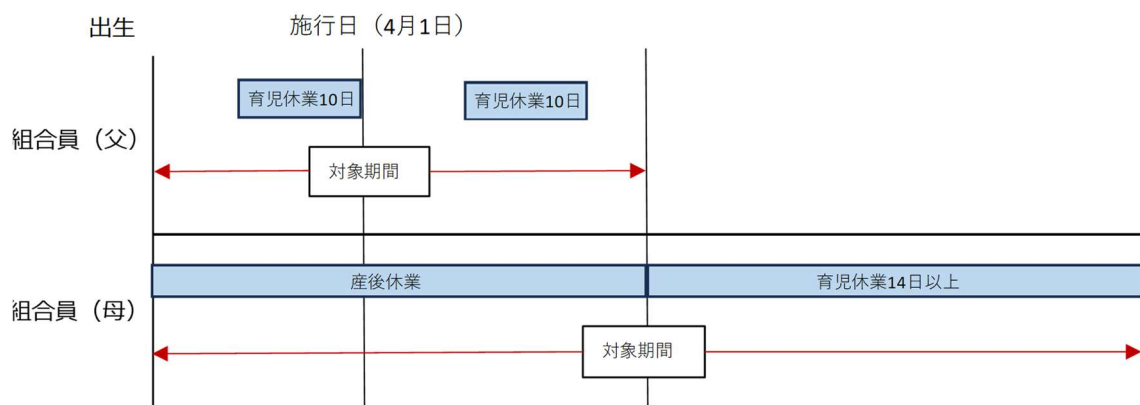
- ・父は就労しているが雇用される労働者でない（自営業者・フリーランス等）、無業者又は不存在
- ・母が対象期間内に育児休業等を通算して14日以上取得



母→支給可。

(例 8)

- ・父が対象期間内に育児休業を通算 14 日以上取得。ただし、令和 7 年 4 月 1 日以降の育児休業期間は 14 日未満
- ・母が令和 7 年 4 月 1 日以降、対象期間内に育児休業を 14 日以上取得

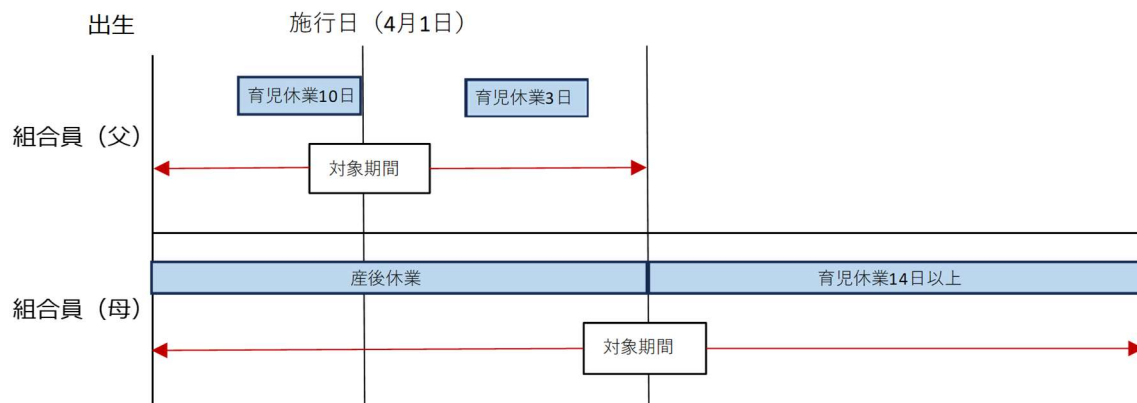


父→施行日（令和 7 年 4 月 1 日）以降の育児休業期間が 14 日未満のため支給不可。

母→対象期間内に育児休業等を通算して 14 日以上取得しており、父も施行日より前の期間も含めて、育児休業を通算 14 日以上取得しているため支給可。

(例 9)

- ・父が対象期間内に育児休業を通算 14 日未満取得
- ・母が令和 7 年 4 月 1 日以降、対象期間内に育児休業を通算 14 日以上取得



父・母→父が対象期間内に育児休業を14日以上取得していないため、父母ともに支給不可。

2 育児時短勤務手当金

(計算例1)

一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の90%に相当する額未満である場合

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

(計算例2)

一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%に相当する額以上100%に相当する額未満である場合

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、通減給付率で計算する。

③＝①× (1/100) × ((①－②) / (①× (10/100)))

＝3,000× (20,000/30,000)

通減給付率＝ (①－ (②＋③)) / ②

$$= (300,000 - 282,000) / 280,000$$

$$= 18,000 / 280,000$$

$$= 0.064285714 \cdots \div 6.43\%$$

★ 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×通減給付率＝280,000円×

$$6.43\% = \underline{18,004 \text{ 円}} \quad \star \text{ 円位未満切捨て}$$

(計算例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

①育児時短勤務開始日の属する月の標準報酬の月額

$$= 500,000 \text{ 円} \rightarrow \underline{470,700 \text{ 円}} \text{ (基準報酬月額相当額＝上限額)}$$

②支給対象月に支払われた報酬の額＝420,000円の場合

$$\text{基準報酬月額相当額} \times (90/100) = 470,700 \times (90/100) = 423,630 \text{ 円}$$

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。

$$\text{支給対象月に支払われた報酬の額} \times (10/100)$$

$$= 420,000 \text{ 円} \times (10/100) = 42,000 \text{ 円 (計算給付額)}$$

$$420,000 \text{ 円 (報酬の額)} + 42,000 \text{ 円 (計算給付額)}$$

$$= 462,000 \text{ 円} > \underline{459,000 \text{ 円 (支給限度額)}}$$

$$\text{給付額} = 459,000 \text{ 円 (支給限度額)} - 420,000 \text{ 円 (報酬の額)} = \underline{39,000 \text{ 円}}$$

(計算例4)

給付額が最低限度額を超えない場合

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＝20,000円の場合

$$\text{育児時短勤務開始日の属する月の標準報酬の月額} \times (90/100)$$

$$= 300,000 \text{ 円} \times (90/100) = 270,000 \text{ 円}$$

支給対象月に支払われた報酬の額(20,000円)が、育児時短勤務開始日の属する月の標準報酬の月額×(90/100)(算出額：270,000円)未満であるため、10/100を乗じて計算する。

$$\text{給付額} = \text{報酬の額} \times (10/100) = 20,000 \text{ 円} \times (10/100) = 2,000 \text{ 円}$$

★ 円位未満切捨て

給付額が下限額(2,295円)を超えないため、支給しない。

(例 1)

- ・ 7 月に復職（7 月から部分休業開始）
- ・ 部分休業取得期間：7 月から 10 月末日
- ・ 給与支給日 21 日

支給対象月は 7 月から 10 月

7 月 21 日→7 月分の報酬が、部分休業を反映せず満額支給となるため育児時短勤務手当金支給対象外。

8 月 21 日→8 月分の報酬として、満額から 7 月分の部分休業を控除した金額が支給されるため、控除後の報酬を基に育児時短勤務手当金を算出する。（支給対象）

9 月 21 日→9 月分の報酬として、満額から 8 月分の部分休業を控除した金額が支給されるため、控除後の報酬を基に育児時短勤務手当金を算出する。（支給対象）

10 月 21 日→10 月分の報酬として、満額から 9 月分の部分休業を控除した金額が支給されるため、控除後の報酬を基に育児時短勤務手当金を算出する。（支給対象）

※10 月末日で部分休業が終了した場合、部分休業に係る報酬からの控除は 11 月の報酬で行われる。11 月は支給対象月ではないため、育児時短勤務手当金支給対象外。