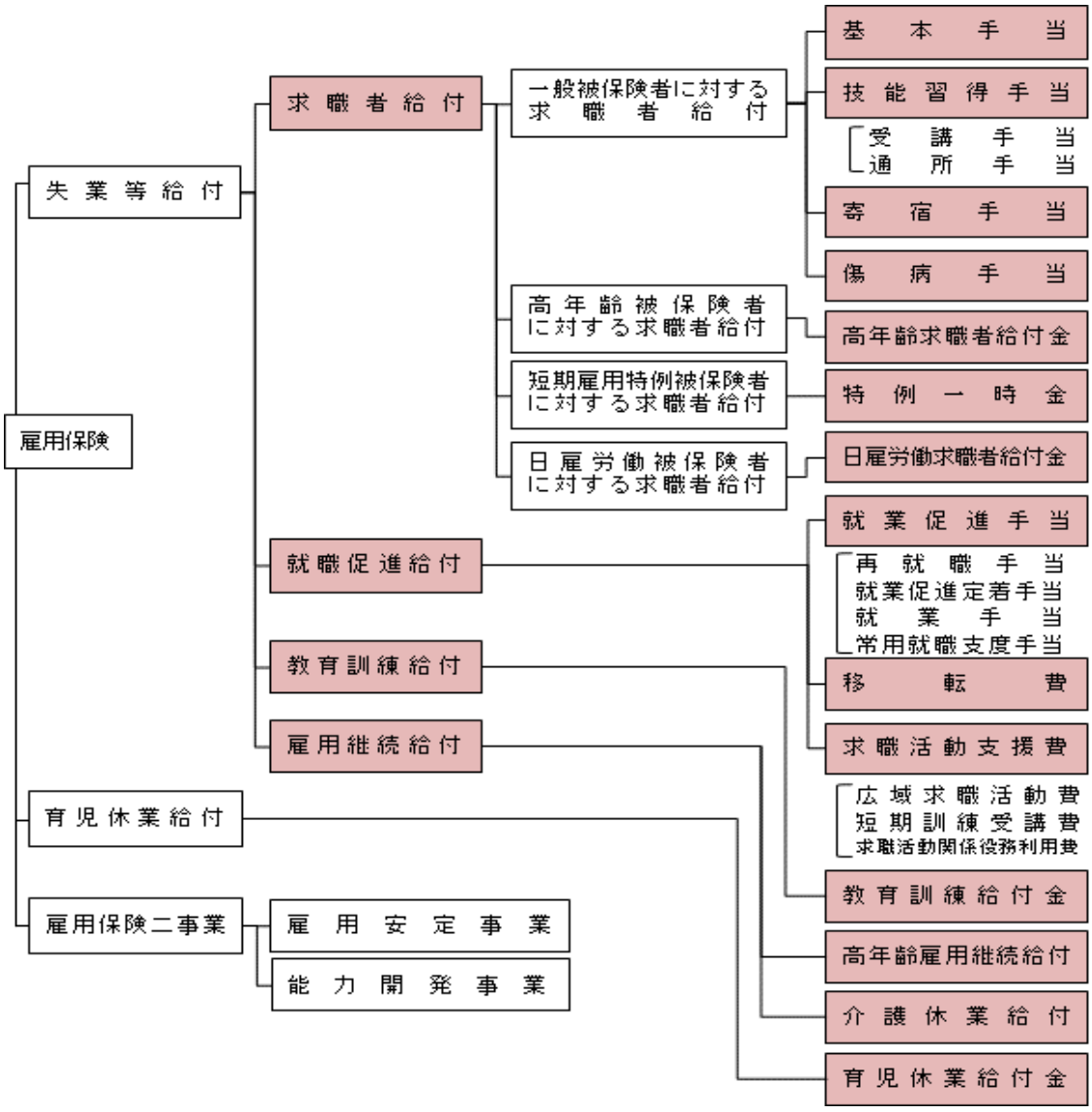
# 【育児時短就業給付金】

<育児時短就業給付金の位置付けについて>




※　ハローワークインターネットサービスホームページより引用

令和７年４月１日からは、「育児休業給付」は**「育児休業等給付」**となり、内訳は下記の通りとなります。

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 育児休業等給付 | { | 育児休業給付 | { | 育児休業給付金 | |
| | | | | | |
| | | | | 出生時育児休業(産後パパ育休)給付金 | |
| | | 出生後休業支援給付 | | 出生後休業支援給付金 | |
| | | | | | |
| | | 育児時短就業給付 | | 育児時短就業給付金 | |
| | | | | | |

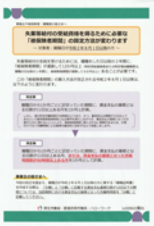
<育児時短就業給付金について>➡雇用保険法第 61 条の 12

育児時短就業給付金は、被保険者がその 2 歳に満たない子を養育するための所定労働時間を短縮することによる就業をした場合において、当該育児時短就業(当該子について 2 回以上の育児時短就業をした場合にあっては、初回の育児時短就業とする)を開始した日前 2 年間(基本手当等の受給資格を見る場合では当該期間を「算定対象期間」と言います)に「みなし被保険者期間※1」が通算して 12 か月以上であったとき、又は当該被保険者が育児時短就業に係る子について、育児休業給付金の支給を受けていた場合であって当該育児休業給付金に係る育児休業終了後引き続き育児時短就業(当該子について 2 回以上の育児時短就業をした場合にあっては、初回の育児時短就業)をしたとき、若しくは出生時育児休業給付金の支給を受けていた場合であって当該出生時育児休業給付金に係る出生時育児休業終了後引き続き育児時短就業をしたときに、支給対象月について支給します。後者に関しては、つまり、「みなし被保険者期間」という要件は問われないということを意味します。

※1　被保険者であつた期間(雇入日から離職日までのこと)を資格喪失日(下記図表で言えば、R6.11/19 が資格喪失日となります)の前日(つまり離職日で、下記図表で言えば、R6.11/18 が離職日となります)より遡って 1 か月毎に区切った各期間(喪失応当日(下記図表で言えば、R6.10/19 が最初の喪失応当日となります)の各前日から喪失応当日まで遡った期間)のこと。そして、育児時短就業給付金においては、育児時短就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、その前日より遡って 1 か月毎に区切って「みなし被保険者期間」を算定することになります。

被保険者期間の捉え方については、下記図表(PDF はこちらからどうぞ)をご参照下さい。

| | 被保険者であった期間 | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 雇入日 | | | | | | | | | | | | | | | | | 離職日(資格喪失日) |
| R5.7.1 | | | | | | | | | | | | | | | | | R6.11.18(11.19) |
| 賃金支払基礎日数 | 9日(72H) | 20日 | 20日 | 20日 | 20日 | 20日 | 8日(64H) | 20日 | 20日 | 20日 | 20日 | 20日 | 20日 | 20日 | 20日 | 20日 | 20日 |
| | R5.7.1 ～ R5.7.18 | R5.7.19 ～ R5.8.18 | R5.8.19 ～ R5.9.18 | R5.9.19 ～ R5.10.18 | R5.10.19 ～ R5.11.18 | R5.11.19 ～ R5.12.18 | R5.12.19 ～ R6.1.18 | R6.1.19 ～ R6.2.18 | R6.2.19 ～ R6.3.18 | R6.3.19 ～ R6.4.18 | R6.4.19 ～ R6.5.18 | R6.5.19 ～ R6.6.18 | R6.6.19 ～ R6.7.18 | R6.7.19 ～ R6.8.18 | R6.8.19 ～ R6.9.18 | R6.9.19 ～ R6.10.18 | R6.10.19 ～ R6.11.18 |
| 日数 | 18 | 31 | 31 | 30 | 31 | 30 | 31 | 31 | 29 | 31 | 30 | 31 | 30 | 31 | 31 | 30 | 31 |
| 被保険者期間 | × | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | × | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| | 15か月 | | | | | | | | | | | | | | | | |



※　厚生労働省ホームページより引用

上記図はあくまでも、「失業等給付」の中の「求職者給付」、さらに、「求職者給付」の中の「一般被保険者に対する求職者給付」のうち、一般の受給資格者に支給される「基本手当」の受給資格要件が『離職の日以前2年間(これを「算定対象期間」と言います)に「被保険者期間」が通算12か月以上あること』とされている中の「被保険者期間※」を分かりやすく説明するための表です。合わせて、下記雇用保険法第14条もご参照下さい。

※雇用保険法第１４条第1項

（被保険者期間）

第14条　被保険者期間は、被保険者であつた期間のうち、当該被保険者でなくなつた日又は各月においてその日に応当し、かつ、当該被保険者であつた期間内にある日(その日に応当する日がない月においては、その月の末日。以下この項において「喪失応当日」という。)の各前日から各前月の喪失応当日までさかのぼつた各期間(賃金の支払の基礎となつた日数が11日以上であるものに限る(なお、令和2年8月1日以後においては、賃金の支払の基礎となつた日数が11日以上という要件が満たせなくても、賃金の支払の基礎となつた時間数が80時間以上である月も1か月と計算することが可能となりました。左記リーフレットをご参照下さい))を1か月として計算し、その他の期間は、被保険者期間に算入しない。ただし、当該被保険者となつた日からその日後における最初の喪失応当日の前日までの期間の日数が15日以上であり、かつ、当該期間内における賃金の支払の基礎となつた日数が11日以上(又は賃金の支払の基礎となつた時間数が80時間以上)であるときは、当該期間を2分の1か月の被保険者期間として計算する。

上記図表内にあるリーフレット(PDF)はこちらからどうぞ。

また、労働基準法第 65 条第 2 項で規定する産後休業をした被保険者で、当該産後休業が終了した日(子の出生の日の翌日から 56 日間が産後休業期間)の翌日から育児休業を開始し、当該日を育児時短就業の開始日とした場合で、当該育児時短就業(当該子について 2 回以上

の育児時短就業をした場合にあっては、初回の育児時短就業とする)を開始した日(当該日を被保険者でなくなった日とみなす)前 2 年間に「みなし被保険者期間」が通算して 12 か月以上必要とする要件を満たせない場合には、労働基準法第 65 条第 1 項で規定する産前休業を開始した日※2(当該日を「特例基準日」と言います)を育児時短就業の開始日とするという特例が規定(雇用保険法第 61 条の 12 第 4 項)されることになっています。

※2　産前休業の場合では、当該期間としては、出産予定日以前 42 日(多胎妊娠の場合は 98 日)間が産前休業期間とされていますが、現実の出産が予定より早ければその分産前休業期間は短縮され、遅ければその分だけ産前休業期間が延長されるということになります。また、産前休業の場合は、女性が請求した場合に限って、当該請求に係る期間は就業させてはならないということになりますので、例えば、出産予定日以前 30 日間を産前休業期間として請求しても別に構いません。ただ、これは労働基準法上のことであり、健康保険法の「出産手当金」について言えば、下記図表の通りとなります。

※　全国健康保険協会ホームページより引用

<育児時短就業給付金の額>➡雇用保険法第 61 条の 12 第 6 項

育児時短就業給付金の額や支給率等は、下記図表で示した内容の通りとなります。ご自身の「育児時短就業開始時賃金日額※3」や「支給対象月に支払われた賃金額」をご入力いただくと、自動的に「支給率」等が算出されます。ご活用下さい。

※3　「育児時短就業開始時賃金日額」というのは、

・育児時短就業給付金の支給を受けることができる被保険者を受給資格者と、

・当該被保険者が当該育児時短就業給付金の支給に係る育児時短就業を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日と

みなして、雇用保険法第 17 条

の規定を適用した場合に算定されることとなる賃金日額に相当する額のことで、当該額<算定対象期間(原則として、育児時短就業を開始した日前 2 年間のこと)において雇用保険法第 14 条(第 1 項ただし書を除く)の規定により被保険者期間として計算された最後の 6 か月間に支払われた賃金(臨時に支払われる賃金及び 3 か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く)の総額を 180 で除して得た額のこと>に 30 を乗じて得た額である「育児時短就業開始時賃金月額」に比較した各月に支払われた賃金額の低下率に応じた支給率を、各月に支払われた賃金額に乗ずることにより「育児時短就業給付金の額」が算出されます。

具体的には、

・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」の 90/100 に相当する額未満である場合➡10/100(10%)

・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」の 100 分の 90 に相当する額以上 100 分の 100 に相当する額未満である場合➡「育児時短就業開始時賃金月額」に対する支給対象月に支払われた賃金額の割合が 100 分の 90 を超える大きさの程度に応じ、100 分の 10 から一定の割合で逓減するように厚生労働省令で定める率

なお、「支給率」の算出根拠については、下方図表「育児時短就業給付金の額」について(雇用保険法第 61 条の 12)(雇用保険施行規則第 101 条の 47)等の表をご参照下さい。

(この図表は令和 7 年 7 月 31 日までの分となります)(PDF はこちらからどうぞ)

（この図表は令和７年８月１日からの分となります）（PDF はこちらからどうぞ）

下方図表は、支払対象月に支給された賃金額の低下率に応じて算出される支給率の目安を示したものです。あくまで参考としてご活用下さい。

支給率の早見表(令和7年4月1日以後)

| 各月に支払われた賃金の低下率 | 支給率 | 備考 |
|---|---|---|
| 90.00% | 10.000% | ※2 |
| 90.50% | 9.448% | |
| 91.00% | 8.901% | |
| 91.50% | 8.361% | |
| 92.00% | 7.826% | |
| 92.50% | 7.297% | |
| 93.00% | 6.774% | |
| 93.50% | 6.257% | |
| 94.00% | 5.745% | |
| 94.50% | 5.238% | |
| 95.00% | 4.737% | |
| 95.50% | 4.241% | |
| 96.00% | 3.750% | |
| 96.50% | 3.264% | |
| 97.00% | 2.784% | |
| 97.50% | 2.308% | |
| 98.00% | 1.837% | |
| 98.50% | 1.371% | |
| 99.00% | 0.909% | |
| 99.50% | 0.452% | |
| 100.00% | 0.000% | ※3 |

※2　低下率が90%以下の場合は支給率は10%(なお、雇用保険法第61条の12第6項第1号では、100分の90(90%)に相当する額未満であるときに100分の10(10%)と規定されていますが、実際には90%ちょうどの場合でも支給率は10%になるものと思われます)。

※3　そもそも、この場合には「育児時短就業給付金の額」は支給されません。

先ず、「育児時短就業開始時賃金日額」というのは、
・育児時短就業給付金の支給を受けることができる被保険者を受給資格者と、
・当該被保険者が当該育児時短就業給付金の支給に係る育児時短就業を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日と
みなして
雇用保険法第17条の規定を適用した場合に算定されることとなる賃金日額に相当する額のことで、当該額<算定対象期間(原則として、育児時短就業を開始した日前2年間のこと)において雇用保険法第14条(第1項ただし書を除く)の規定により被保険者期間として計算された最後の6か月間に支払われた賃金(臨時に支払われる賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く)の総額を180で除して得た額のこと>に30を乗じて得た額である時短就業開始前の賃金月額に比較した各月に支払われた賃金額の低下率に応じた支給率を、各月に支払われた賃金額に乗ずることにより「育児時短就業給付金の額」が算出されます。なお、「支給率」の算出根拠については、上記「育児時短就業給付金の額」について(雇用保険施行規則第101条の47)(雇用保険法第61条の12)等の表をご参照下さい。

(PDF はこちらからどうぞ)

※　これら図表は Excel で作成しています。こちらからどうぞ。

<併給調整>➡雇用保険法第 61 条の 12 第 10 項

育児時短就業給付金の支給を受けることができる者が、同一の就業につき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において、その者が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たときは育児時短就業給付金を支給せず、育児時短就業給付金の支給を受けたときは高年齢雇用継続基本給付金又は高年齢再就職給付金を支給しません。いずれか一方のみの支給となります。

※　解説文には雇用保険法や雇用保険法施行規則などの条文を示しています。法令等について必要なものを抜粋(PDF)しています。こちらからどうぞ。

以上