

2025年4月から

「育児時短就業給付金」を創設します

仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の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に、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」という。)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する給付金です。

1 支給を受けることができる方(受給資格・支給要件)

育児時短就業給付金は、次の①・②の要件を両方満たす方が対象です。

- ① 2歳未満の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^(注1)であること
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて^(注2)、育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業開始日前2年間に、被保険者期間^(注3)が12か月あること

加えて、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^(注1)である月
- ④ 1週間あ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、育児休業給付又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

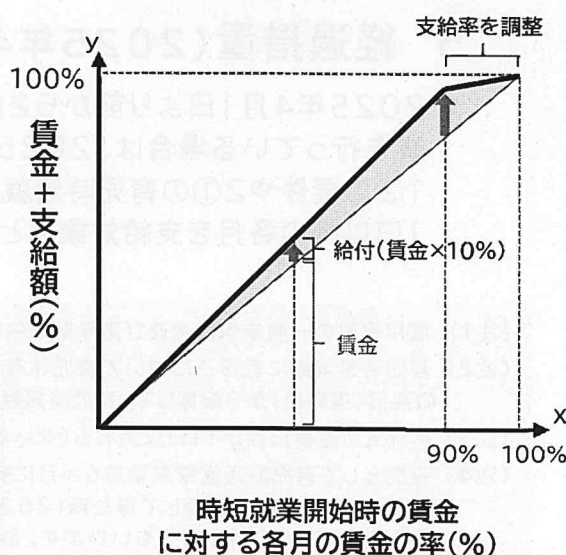
原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額を支給します。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準^(注4)を超えないように調整されます。

また、各月に支払われた賃金額と支給額の合計が支給限度額^(注5)を超える場合は、超えた部分が減額されます。

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^(裏面参照)に支払われた賃金額が育児時短就業前の賃金水準^(注4)と比べて低下していないとき
- ② 支給対象月^(裏面参照)に支払われた賃金額が支給限度額^(注5)以上であるとき
- ③ 支給額が最低限度額^(注6)以下であるとき

支給額のイメージ



(裏面もご覧ください)



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

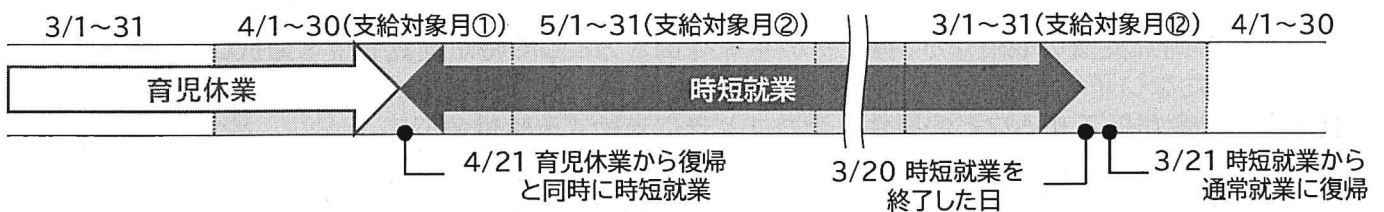
・都道府県労働局・ハローワーク

LL070203保01

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、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」という。)について支給します。

<支給対象月の例>



ただし、以下の①～④の日の属する月までが支給対象期間となります。

- ① 育児時短就業に係る子が2歳に達する日^(注7)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、育児時短就業を開始した日^(注8)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 申請手続きに関する注意事項

- 育児時短就業給付金の支給を受けるためには、被保険者を雇用している事業主の方が育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認及び支給申請を行う必要があります。育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認と初回の支給申請を同時に行うことも可能です。
- 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き^(注2)、同一の子について育児時短就業を開始した場合は、育児時短就業開始時賃金の届出は不要です。
- 支給申請は、原則として2か月ごとに(2つの支給対象月について)行うようにしてください。
- 被保険者が希望する場合は、被保険者の方が自ら支給申請を行うことや1か月ごとに支給申請を行うことも可能です。

5 経過措置(2025年4月以前から時短就業をされている方)

- 2025年4月1日より前から2歳未満の子を養育するために育児時短就業に相当する時短就業を行っている場合は、2025年4月1日から育児時短就業を開始したものとみなして、上記1②の要件や2①の育児時短就業前の賃金水準を確認し、要件を満たす場合は、2025年4月1日以降の各月を支給対象月として支給します。

(注1) 雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。

(注2) 育児時短就業に係る子について育児休業給付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期間の末日の翌日(復職日)から起算して、育児時短就業を開始した日の前日までの期間が14日以内のときをいいます。

(注3) 賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない場合は、賃金の支払いの基礎となった時間が80時間以上ある)完全月。

(注4) 原則として育児時短就業開始前6か月に支払われた賃金(臨時に支払われる賃金と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(2025年7月31日までは、上限額:15,690円、下限額:2,869円。以後毎年8月1日に改定予定。)に30を乗じた額をいいます。ただし、育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き育児時短就業を開始した場合は、育児休業給付の支給に用いた賃金月額をいいます。

(注5) 「支給限度額」: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。)

(注6) 「最低限度額」: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。)

(注7) 「子が2歳に達する日」とは、2歳の誕生日の前日をいいます。

(注8) 同じ月において、子Aの育児時短就業を終了し、別の子Bについて育児時短就業を開始した場合、その月は別の子Bの育児時短就業の支給対象期間となり、子Aの育児時短就業は前月までが支給対象期間となります。

育児時短就業給付の内容と 支給申請手続

被保険者・事業主の皆さまへ

2025（令和7）年2月1日時点版

2025（令和7）年4月1日より、雇用保険の被保険者の方が、2歳未満の子を養育するために**所定労働時間を短縮して就業**した場合に、賃金が低下するなど一定の要件を満たすと「**育児時短就業給付金**」の支給を受けることができます。

支給を受けるためには所定の手続きが必要となりますので、このパンフレットをお読みいただき、事業所を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）で手続を行ってください。



都道府県労働局・公共職業安定所（ハローワーク）

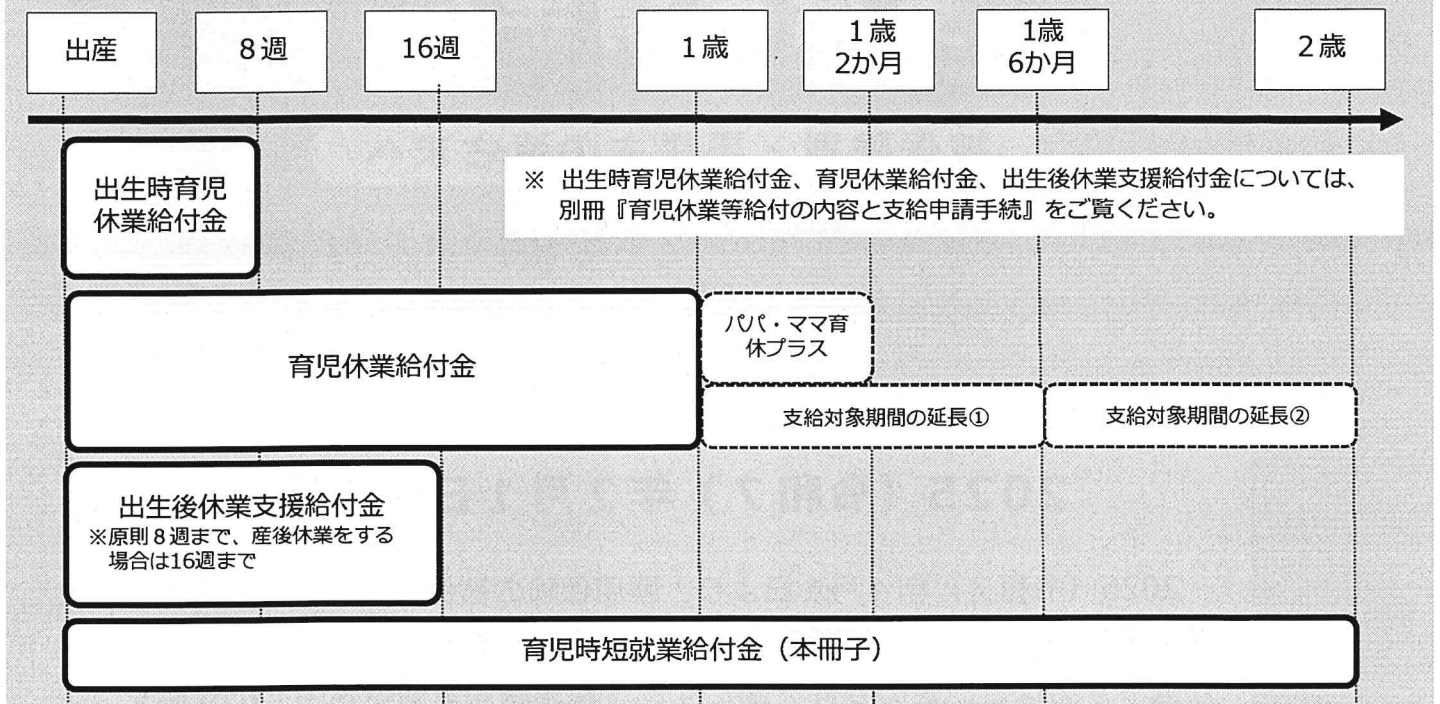
～育児休業等給付について～

- 育児休業等給付には、出生時育児休業給付金、育児休業給付金、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金があります。

※ 出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金は、2025（令和7）年4月1日から創設される給付金です。

※ 産前・産後休業期間は出産手当金の支給を受けられる場合があります。出産手当金につきましては、ご自身が加入している健康保険等の運営機関へお問い合わせください。

各給付金の対象範囲



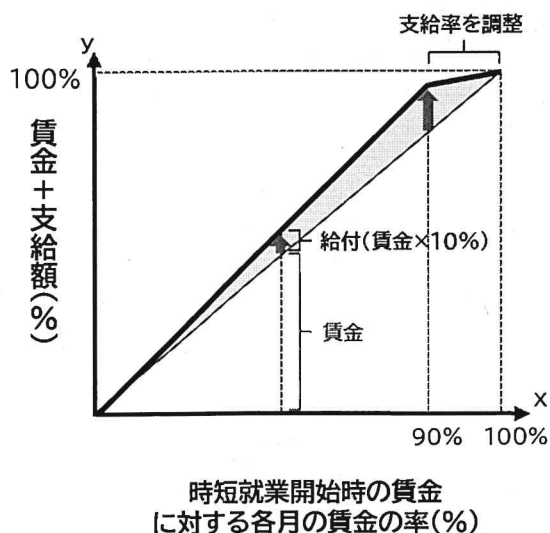
- 育児時短就業給付金は、2歳に満たない子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に、賃金が低下するなど一定の要件を満たしたときに支給される給付金です。

支給額のイメージ

育児時短就業給付金の支給額は、原則として次のとおりです。

育児時短就業中の各月に支払われた賃金額 × 10%

ただし、支給額と各月に支払われた賃金額の合計が、育児時短就業開始時の賃金額を超えないように、支給率を調整します。



(注1) 育児時短就業開始時の賃金月額は、算定した額が470,700円を超える場合は、470,700円となります。また、算定した額が86,070円を下回る場合は、86,070円となります。

(注2) 育児時短就業給付金には、459,000円の支給限度額がありますので、各月に支払われた賃金の額に支給額を加えた額が459,000円を超える場合は、459,000円から各月に支払われた賃金の額を減じた額が支給額となります。

(注3) また、支給額が2,295円を超えない場合は、育児時短就業給付金は支給されません。

(注4) なお、(注1) から(注3) までの金額は、2025（令和7）年7月31日までの額です。「毎月勤労統計」の平均定期給与額により毎年8月1日に改定されます。

⇒詳しくは、5・6頁をご覧ください。

I 育児時短就業給付金の概要

1 支給対象者 ～支給を受けることができる方～

育児時短就業給付金は、次の（１）①・②の要件をいずれも満たす方であって、育児時短就業中の（２）①～④の要件をすべて満たす月について支給されます。

（１）受給資格

- ① 2歳未満の子を養育するために、1週間当たりの所定労働時間を短縮して就業する被保険者であること。

・「被保険者」とは、雇用保険の一般被保険者と高年齢被保険者をいいます。

- ② 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開始したこと、

または、育児時短就業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上ある）完全月が12か月あること。

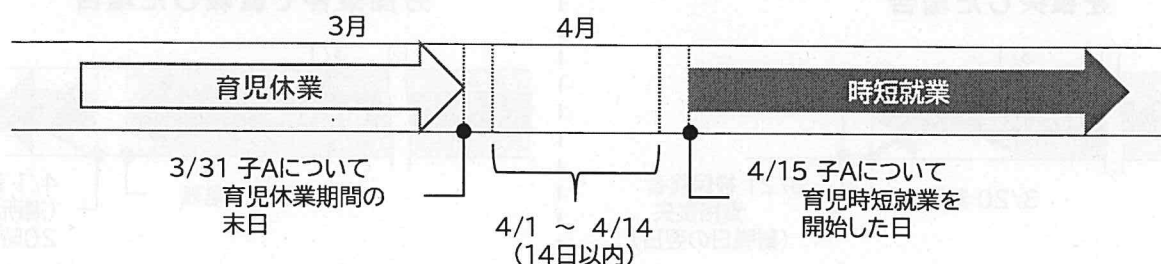
・「育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き育児時短就業を開始したこと」とは、育児休業終了の翌日（復職日）から育児時短就業を開始する場合に加え、育児休業を終了した日と育児時短就業を開始した日の間が14日以内の場合をいいます。（例1参照）

・過去に基本手当の受給資格や高年齢受給資格の決定を受けたことがある場合は、それ以降のものに限ります。育児時短就業開始日前2年の間に、疾病、負傷、出産、育児等やむを得ない理由により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかった期間がある場合は、当該理由により賃金の支払いを受けることができなかった期間を2年に加算することができます（合計で最長4年間）。

（２）各月の支給要件

- ① 初日から末日まで続けて、被保険者である月
② 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
③ 初日から末日まで続けて、育児休業給付又は介護休業給付を受給していない月
④ 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

例1：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開始した場合



育児休業期間の末日の翌日（復職日）が育児時短就業を開始した日である場合のほか、育児休業期間の末日の翌日（復職日、例1では4/1）から起算して、育児時短就業を開始した日の前日（例1では4/14）までの期間が14日以内の場合も「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開始した」とものと取り扱います。

「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開始した」場合に該当する場合は、「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書・所定労働時間短縮開始時賃金証明書」（11頁参照）の提出は不要です。

(3) 支給対象となる時短就業（育児時短就業）

育児時短就業給付金の支給対象となる時短就業（育児時短就業）とは、2歳に満たない子を養育するために、被保険者からの申出に基づき、事業主が講じた1週間当たりの所定労働時間を短縮する措置をいいます。

- ・ 1週間当たりの所定労働日数を変更した結果、1週間当たりの所定労働時間が短縮される場合を含みます。
- ・ 短縮後の1週間当たりの所定労働時間に上限・下限はありません。このため、育児・介護休業法に基づく所定労働時間の短縮措置（1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むもの。）に限らず、2歳に満たない子を養育するために1週間当たりの所定労働時間を短縮した場合は、育児時短就業と取り扱います。
- ・ 被保険者が子を養育するために短時間正社員、パートタイム労働者等に転換、転職したことに伴い、1週間当たりの所定労働時間が短縮されている場合も、育児時短就業と取り扱います。
- ・ ただし、短縮後の1週間当たりの所定労働時間が20時間を下回る場合は、子が小学校就学の始期に達するまでに1週間の所定労働時間が20時間以上となる労働条件に復帰することが前提であることが就業規則等の書面により確認できる場合を除き、雇用保険の被保険者資格を喪失することとなり、育児時短就業給付金の支給対象となりません。

Point ! 特別な労働時間制度の適用を受けている場合などの取扱い

■ フレックスタイム制の適用を受けている場合

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います。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又は全部の勤務を行わないことで、清算期間毎に欠勤控除を受けるときは、育児時短就業と取り扱いません。

■ 変形労働時間制の適用を受けている場合

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います。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いません。

■ 裁量労働制の適用を受けている場合

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います。

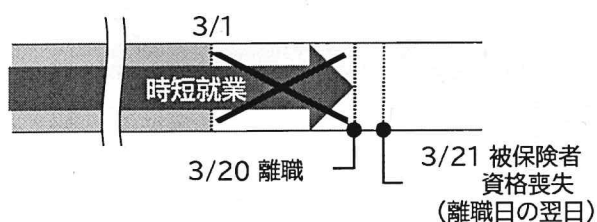
■ いわゆる「シフト制」で就労する場合

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います。

- ・ 「シフト制」とは、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います。

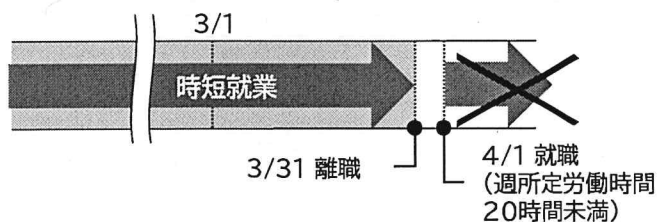
ご注意ください 育児時短就業給付金の対象とならないケース

例2：月の途中で離職し、被保険者資格を喪失した場合



被保険者資格は離職日の翌日に喪失するため、月の途中で離職した場合は、月の初日から末日まで続けて被保険者であることの要件を満たさず、離職した月（例2では3月）は支給の対象となりません（前月までは支給の対象です。）。なお、月の末日に離職した場合は、離職した月も支給の対象となります。

例3：週所定労働時間20時間未満の労働条件で転職した場合

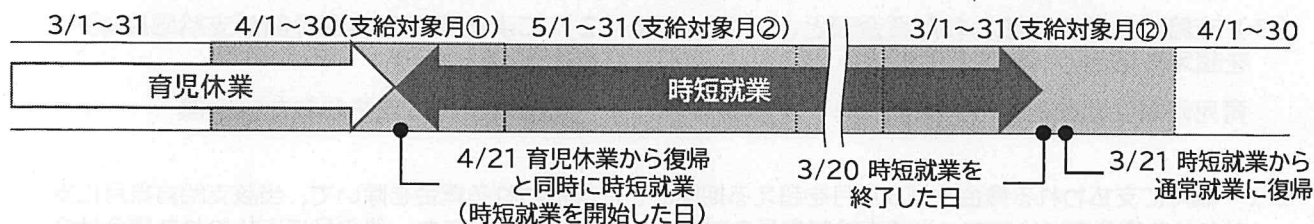


当初より週所定労働時間が20時間未満の場合であって、被保険者とならないときは、被保険者であることの要件を満たさず、支給の対象となりません。

3 支給対象期間 ～支給を受けることができる期間～

育児時短就業給付金は、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について支給します。
この各暦月のことを「支給対象月」といいます。

例4：月の途中から育児時短就業を開始・終了した場合



例4では、育児時短就業を開始した日（4/21）の属する月（4月）から育児時短就業を終了した日（3/20）の属する月（3月）までの各暦月（4月～翌年3月）が支給対象月となります。

ただし、次の①～④の日の属する月までが支給対象月となります。

① 育児時短就業に係る子が2歳に達する日の前日

- ・「子が2歳に達する日」とは、2歳の誕生日の前日をいいます。

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育児時短就業を開始した日の前月末日（⇒例5参照）

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

- ・「その他の事由」とは、以下の事由をいいます。

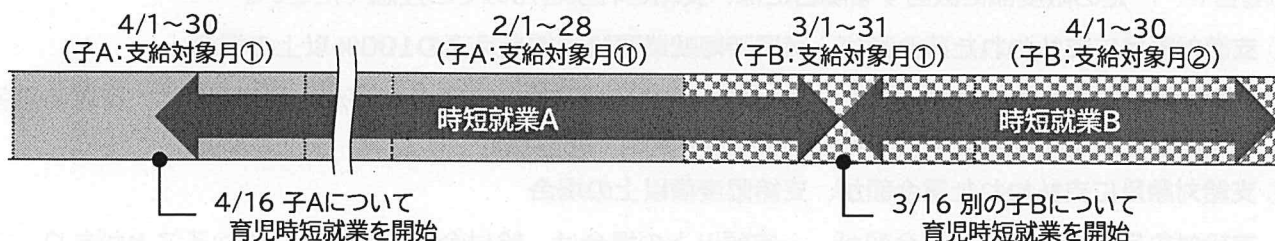
ア 子の離縁又は養子縁組の取消（子が養子の場合）

イ 子が他の者の養子となったこと等の事情により当該子と同居しなくなったこと

ウ 特別養子縁組の成立の審判が確定することなく終了したこと、または、養子縁組里親である被保険者への委託の措置が解除されたこと

エ 被保険者の疾病・負傷、または身体上・精神上の障害により、子が2歳に達するまでの間、子を養育することができない状態になったこと

例5：月の途中から別の子について育児時短就業を開始した場合



例5では、同じ暦月（3月）において、子Aの育児時短就業を終了し、別の子Bについて育児時短就業を開始した場合、その月（3月）は別の子Bの育児時短就業の支給対象期間となり、子Aの育児時短就業は前月（2月）までが支給対象月となります。

4 支給額

(1) 支給対象月に支払われた賃金額※¹が、育児時短就業開始時賃金月額※²の90%以下の場合

$$\text{育児時短就業給付金の支給額} = \text{支給対象月に支払われた賃金額} \times 10\%$$

(2) 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%超～100%未満の場合

$$\text{育児時短就業給付金の支給額} = \text{支給対象月に支払われた賃金額} \times \text{調整後の支給率※}^3$$

(3) 支給対象月に支払われた賃金額と、(1)又は(2)による支給額の合計額が支給限度額※⁴を超える場合

$$\text{育児時短就業給付金の支給額} = \text{支給限度額} - \text{支給対象月に支払われた賃金額}$$

※1 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いて、当該支給対象月に支払われた賃金をいいます。当該支給対象月を対象とした賃金であっても、他の月に支払われた賃金は含みません。

また、賃金算定の事由が各月ごとに発生し、本来各月ごとに支払われるべきところ、単に支払事務の便宜等のため数か月分一括して支払われる通勤手当等については、当該賃金が支払われた以後の各支給対象月に、当該賃金額をその基礎となる月数で除した額が支払われたものとして取り扱います。

※2 同一の子に係る最初の育児時短就業開始前直近6か月間（賃金支払基礎日数が11日未満の賃金月は除く。また、当該休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上かつ賃金月が6か月に満たない場合は、賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上である賃金月）に支払われた賃金（臨時に支払われる賃金と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（育児時短就業開始時賃金月額。上限額及び下限額があります。）に30を乗じたものをいいます。

ただし、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開始した場合は、当該育児休業給付に係る休業開始時賃金日額を育児時短就業開始賃金月額とします。

※3 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%超～100%未満のときは、支給対象月に支払われた賃金額と支給額の合計が、育児時短就業開始時賃金月額を超えないよう支給率を調整します。このときの支給率は次のとおりです。

$$\text{支給率} = \left(9,000 \times \frac{\text{育児時短就業開始時賃金月額}}{\text{支給対象月に支払われた賃金額} \times 100} - 90 \right) \times \frac{1}{100}$$

※4 支給限度額（2025（令和7）年7月31日までの額）： 459,000円

ご注意ください 育児時短就業給付金が支給されないケース

育児時短就業給付金は、次の①～③のとおり、育児時短就業の前後で賃金が減少していないと認められる場合や、一定の限度額に該当する場合には、支給されませんのでご注意ください。

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の100%以上の場合

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%以上の場合は、育児時短就業の前後で賃金が減少していないものとして支給されません。

② 支給対象月に支払われた賃金額が、支給限度額以上の場合

支給対象月に支払われた賃金額が、一定額以上の場合は、給付金が支給されなくなることがあり、このときの基準額を支給限度額といいます。このため、支給対象月に支払われた賃金額が、459,000円（2025（令和7）年7月31日までの額）以上の場合は支給されません。

③ 上記（1）～（3）による支給額が、最低限度額以下のとき

支給限度額とは逆に、算定された支給額が低額の場合は、給付金が支給されなくなることがあり、このときの基準額を最低限度額といいます。このため、上記（1）～（3）によって算定された支給額が、2,295円（2025（令和7）年7月31日までの額）以下の場合は支給されません。

また、育児時短就業開始時賃金日額の上限額・下限額（2025（令和7）年7月31日までの額）は、次のとおりです。

育児時短就業開始時賃金日額 上限額：15,690円 下限額：2,869円

これに30を乗じた育児時短就業開始時賃金月額上限額・下限額は次のとおりです。

育児時短就業開始時賃金月額 上限額：470,700円 下限額：86,070円

例①：育児時短就業開始時賃金月額：300,000円

支給対象月に支払われた賃金額：200,000円 の場合

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%（270,000円）以下であるため、支給率は10%となります。このとき、支給額は次のとおりです。

$$200,000円 \times 10\% = 20,000円$$

例②：育児時短就業開始時賃金月額：300,000円

支給対象月に支払われた賃金額：280,000円 の場合

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%（270,000円）を超え、100%未満であるため、支給率は次のとおりです。

$$\{9,000 \times 300,000 \div (280,000 \times 100) - 90\} \div 100 = 0.06428\ldots$$

このとき、支給額は次のとおりです。

$$\div 6.43\% \\ (\text{四捨五入})$$

$$280,000円 \times 6.43\% = 18,004円$$

例③：育児時短就業開始時賃金月額：470,700円（上限額）

支給対象月に支払われた賃金額：420,000円 の場合

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%（423,630円）以下であるため、支給率は10%となります。このとき、支給額は

$$420,000円 \times 10\% = 42,000円$$

となりますが、

$$420,000円 + 42,000円 = 462,000円 > 459,000円 (\text{支給限度額})$$

のため、支給額は次のとおりです。

$$459,000円 - 420,000 = 39,000円$$

Point！ 育児時短就業給付金の支給率早見表

賃金率	支給率	賃金率	支給率
100.00%	0.00%	95.00%	4.74%
99.50%	0.45%	94.50%	5.24%
99.00%	0.91%	94.00%	5.74%
98.50%	1.37%	93.50%	6.26%
98.00%	1.84%	93.00%	6.77%
97.50%	2.31%	92.50%	7.30%
97.00%	2.78%	92.00%	7.83%
96.50%	3.26%	91.50%	8.36%
96.00%	3.75%	91.00%	8.90%
95.50%	4.24%	90.50%	9.45%
		90.00%	10.00%

〔早見表の見方〕

育児時短就業開始時賃金月額と比較した支給対象月に支払われた賃金額の割合（賃金率）に応じてた支給率を、支給対象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支給額が分かります。

〔注1〕育児時短就業開始時賃金月額は、算定した額が470,700円を超える場合は、470,700円となります。また、算定した額が86,070円を下回る場合は、86,070円となります。

〔注2〕育児時短就業給付金の支給限度額は、459,000円です。支給対象月に支払われた賃金の額に上記により算定した「支給額」を加えた額が459,000円を超える場合は、459,000円から支給対象月に支払われた賃金の額を減じた額が支給額となります。

〔注3〕また、上記より算定した「支給額」が、2,295円を超えない場合は、育児時短就業給付金は支給されません。

〔注4〕なお、〔注1〕から〔注3〕までの金額は、2025（令和7）年7月31日までの額です。「毎月勤労統計」の平均定期給与額により毎年8月1日に改定されます。

Point !

賃金率が90%超100%未満の場合の支給額について

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額の90%を超え、100%未満である場合の育児時短就業給付金の支給額は、以下のような手順で求められます。

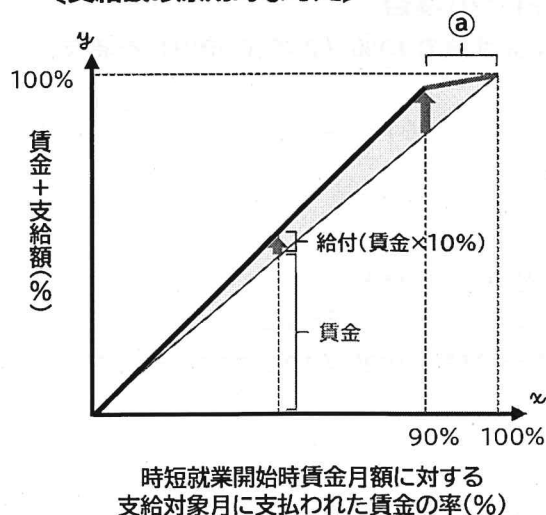
$$\text{賃金率 (X)} = \frac{\text{支払われた賃金額}}{\text{育児時短就業開始時賃金月額}} \times 100$$

$$\text{支給率 (Y)} = 9,000 \div X - 90$$

$$\text{支給額} = \frac{\text{支払われた賃金額} \times Y}{100}$$

計算の結果、端数が生じた場合、賃金率及び支給率については、小数点以下第3位を四捨五入して小数点以下第2位まで算定し、支給額については小数点以下を切り捨てて整数とします。

〔支給額の原則的な考え〕



給付金部分

$$x\text{軸} : \frac{\text{支給対象月に支払われた賃金額}}{\text{育児時短就業開始時賃金月額}} \times 100$$

$$y\text{軸} : \frac{\text{支給対象月に支払われた賃金額} + \text{支給額}}{\text{育児時短就業開始時賃金月額}} \times 100$$

賃金率が90%を超え100%未満の場合、賃金と支給額の合計を育児時短就業開始時賃金月額で除した割合（グラフの②の部分）は、99%から100%までの間の値となりますが、これを計算式で表すと次のとおりです。

$$y = \frac{100 - 99}{100 - 90} (x - 90) + 99 = \frac{1}{10} x + 90 \quad \text{①}$$

賃金率がA% (90 < A < 100) とした場合、賃金と支給額の合計を育児時短就業開始時賃金月額で除した割合が①%ですから、このうち支給額部分の割合は、①%から賃金の割合 (A%) を減じて次のとおりです。

$$\text{支給額部分の割合} = \frac{1}{10} A + 90 - A = -\frac{9}{10} A + 90$$

また、上記の支給額部分の割合は、 $\frac{\text{支給額}}{\text{育児時短就業開始時賃金月額}} \times 100$ と表すこともできるので、支給額は次のとおりです。

$$\begin{aligned} \frac{\text{支給額}}{\text{育児時短就業開始時賃金月額}} \times 100 &= -\frac{9}{10} A + 90 \\ \text{支給額} &= \left(-\frac{9}{10} A + 90\right) \times \frac{\text{育児時短就業開始時賃金月額}}{100} \quad \text{②} \end{aligned}$$

なお、賃金率Aは、 $\frac{\text{支給対象月に支払われた賃金額}}{\text{育児時短就業開始時賃金月額}} \times 100$ と表すこともできるので、これを②に代入し、支給額は次のとおりとなります。

$$\begin{aligned} \text{支給額} &= \left(-\frac{9}{10} \times \frac{\text{支給対象月に支払われた賃金額}}{\text{育児時短就業開始時賃金月額}} \times 100 + 90\right) \times \frac{\text{育児時短就業開始時賃金月額}}{100} \\ &= \frac{9}{10} \times \text{育児時短就業開始時賃金月額} - \frac{9}{10} \times \text{支給対象月に支払われた賃金額} \end{aligned}$$

(注) 算定した支給額は、端数処理の関係で、実際に支給される額と異なる場合があります。

Ⅱ 育児時短就業給付金の支給申請手続

1 手続の概要・流れ

育児時短就業給付金の支給を受けるためには、被保険者を雇用している事業主の方が**育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認及び支給申請**を行う必要があります。

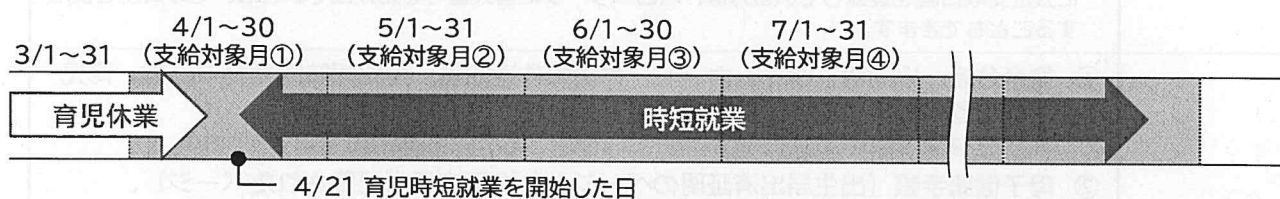
事業主の方が支給申請を行う場合は、育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認と初回の支給申請を同時に行うこともできます。

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開始した場合（2頁参照）は、育児時短就業開始時賃金の届出は不要です。

支給申請は、原則として2つの支給対象月について2か月ごとに行うようにしてください。

- ・ 被保険者の方が希望する場合は、被保険者の方が自ら受給資格確認、支給申請を行うことも可能です。
（育児時短就業開始時賃金の届出は、事業主の方が行う必要があります。）
- ・ 被保険者の方が希望する場合は、1つの支給対象月について1か月ごとに支給申請を行うことも可能です。

例6：4月の途中から育児時短就業を開始した場合



手続④：2回目の支給申請

- ＜様式＞
・ 育児時短就業給付金支給申請書
- ＜添付＞
・ 支給対象月における賃金の額及び賃金の支払状況を確認できる書類
・ 支給対象月における短縮後の週所定労働時間を確認できる書類（変更無い場合は省略可）
（賃金台帳、出勤簿、タイムカード、労働条件通知書等）

手続①：育児時短就業開始時賃金の届出

- ＜様式＞
・ 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書・所定労働時間短縮開始時賃金証明書
- ＜添付＞
・ 賃金証明書に記載した賃金支払基礎日数、賃金支払状況及び育児時短就業を開始した日を確認できる書類
（賃金台帳、出勤簿、タイムカード、労働条件通知書等）

手続②：受給資格確認

- ＜様式＞
・ 育児時短就業給付受給資格確認票・（初回）育児時短就業給付金支給申請書
- ＜添付＞
・ 育児の事実、出産予定日及び出生日を確認することができる書類
・ 育児時短就業を開始した日を確認できる書類
・ 本来の週所定労働時間を確認できる書類
（母子健康手帳、賃金台帳、出勤簿、タイムカード、労働条件通知書等）

期限は支給対象月の初日から起算して4か月以内
（例6では、6・7月分について、9月30日まで）

期限は初回の支給申請まで（初回の支給申請と同時可）

育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について時短就業を開始した場合は、手続①は不要

手続③：初回の支給申請

- ＜様式＞
・ 育児時短就業給付受給資格確認票・（初回）育児時短就業給付金支給申請書
又は
・ 育児時短就業給付金支給申請書
- ＜添付＞
・ 支給対象月における賃金の額及び賃金の支払状況を確認できる書類
・ 支給対象月における短縮後の週所定労働時間を確認できる書類
（賃金台帳、出勤簿、タイムカード、労働条件通知書等）

期限は最初の支給対象月の初日から起算して4か月以内
（例6では、4・5月分について、7月31日まで）

2 手続の詳細

(1) 育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認、初回の支給申請

提出者	原則、被保険者を雇用している事業主。ただし、本人の希望があれば被保険者が直接提出することも可能。
提出書類 ①②の両方	① 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書・所定労働時間短縮開始時賃金証明書(11頁参照) ② 育児時短就業給付受給資格確認票・(初回)育児時短就業給付金支給申請書(12頁参照) ・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開始した場合は、①の提出は不要です。 ・受給資格確認と同時に初回の育児時短就業給付金の支給申請を行わない場合、②の書類は、「育児時短就業給付受給資格確認票」としてのみ使用してください。 ・②の書類には、個人番号(マイナンバー)を記載して提出してください。 ・②の書類には、払渡希望金融機関の記入欄があります。以前に雇用保険の給付(例えば育児休業給付)の支給を受けていた方は、そのときの口座を使用することもできます。また、マイナポータルに公金受取口座を登録している方は、ハローワークに個人番号を届け出ている場合は、その口座を使用することもできます。
添付書類 ①②の両方	① 賃金台帳、出勤簿、タイムカード、労働条件通知書、育児短時間勤務申出書、育児短時間勤務取扱通知書、就業規則など 育児時短就業を開始した日、賃金の額と支払状況、週所定労働時間を確認できるもの ② 母子健康手帳(出生届出済証明のページと分娩予定日が記載されたページ)、住民票、医師の診断書(分娩(出産)予定日証明書)など 育児の事実、出産予定日及び出生日を確認できるもの(写し可) ・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開始した場合は、②の提出は不要です。 ・短縮後の週所定労働時間が20時間を下回る場合は、就業規則などの子が小学校就学の始期に達するまでに週所定労働時間が20時間以上に復帰する前提であることが確認できる書類の添付が必要です。 ・手書きで申請書を作成する場合であって、公金受取口座の利用を希望しないときは、通帳・キャッシュカードの写しなど口座情報を確認できる書類の添付が必要です。
提出先	事業所の所在地を管轄するハローワーク ※電子申請も利用できます
提出時期	● 受給資格確認手続のみ行う場合 初回の支給申請を行う日まで ● 初回の支給申請も同時に行う場合 最初の支給対象月(育児時短就業開始日の属する月)の初日から起算して4か月以内 例: 育児時短就業開始日が7月10日の場合 ⇒ 最初の支給対象月は7月、提出期限は10月31日まで ・被保険者が、育児時短就業を行う前に同一の子について育児休業を行っている場合は、当該育児休業に係る育児休業給付の手続を先に行ってください。 ・高年齢雇用継続給付の支給申請月は、事業所ごとに申請月(奇数月型または偶数月型)が指定されています。この申請月にあわせて育児時短就業給付金の支給申請手続を行うことができます。
返戻文書 (13頁参照)	● 受給資格がある場合 受給資格確認のみ行ったときは、「育児時短就業給付受給資格確認通知書」、「育児時短就業給付次回支給申請日指定通知書」及び(初回申請用の)「育児時短就業給付金支給申請書」が交付されます。 初回の支給申請も同時に行ったときは、「育児時短就業給付金支給決定通知書」、「育児時短就業給付次回支給申請日指定通知書」及び(次回申請用の)「育児時短就業給付金支給申請書」が交付されます。 「育児時短就業給付受給資格確認通知書」、「育児時短就業給付金支給決定通知書」は、被保険者の方にお渡しください。 ● 受給資格がない場合 「育児時短就業給付受給資格否認通知書」が交付されます。被保険者の方にお渡しください。

(2) 2回目以降の支給申請

提出者	原則、被保険者を雇用している事業主。ただし、本人の希望があれば被保険者が直接提出することも可能。
提出書類	育児時短就業給付金支給申請書（13頁参照）
添付書類	賃金台帳、出勤簿、タイムカード、労働条件通知書、育児短時間勤務申出書、育児短時間勤務取扱通知書など 支給対象月の賃金の額と支払状況、育児時短就業中の週所定労働時間を確認できるもの ・従前の支給対象月から、育児時短就業中の週所定労働時間の変更が無い場合は、育児時短就業中の週所定労働時間を確認できるものの提出は不要です。 ・事業所における所定労働時間の引き下げなどによって、被保険者に適用される本来の週所定労働時間が変更された場合は、支給申請書の「本来の週所定労働時間（変更があった場合）」に記載し、就業規則などの本来の週所定労働時間を確認できるものを提出してください。
提出先	事業所の所在地を管轄するハローワーク ※電子申請も利用できます
提出時期	公共職業安定所長が指定する支給申請期間 ・ハローワークが交付する「育児時短就業給付金次回支給申請日指定通知書」に、次回支給対象月の初日から起算して4か月以内の期間が指定されます。 例：次回支給対象月が9月、10月の場合 ⇒ 提出期限は12月31日まで
返戻文書 (13頁参照)	「 育児時短就業給付金支給決定通知書 」、「 育児時短就業給付金次回支給申請日指定通知書 」及び（次回申請用の）「 育児時短就業給付金支給申請書 」が交付されます。 「 育児時短就業給付金支給決定通知書 」は、被保険者の方にお渡しください。

(3) 支給決定と支給の時期について

ハローワークでは、支給申請書に記載された事実の内容を賃金台帳等により確認し、要件が満たされていると判断した場合に、支給決定を行います。

支給の可否と支給額については「育児時短就業給付金支給決定通知書」により通知されます。

支給決定から、指定された金融機関の口座に育児時短就業給付金が振り込まれるまで、約1週間かかりますので、あらかじめご了承ください。

(4) 支給方法について

育児時短就業給付金は、「育児時短就業給付金受給資格確認票・（初回）育児時短就業給付金の支給申請書」の「払渡希望金融機関指定届」欄によって届け出られた被保険者本人の金融機関の口座に振り込まれます。

振込先の口座を変更したい場合は、「払渡希望金融機関指定・変更届」により変更先の口座を届け出てください。

また、「公金受取口座」への振込を希望する方が、マイナポータルから「公金受取口座」の登録を変更した場合も「払渡希望金融機関指定・変更届」により変更の旨を届け出てください。

(5) 他の給付との関係について

月の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けることができる休業を取得していた月は、育児時短就業給付金を受けることができません。

高年齢雇用継続給付の支給を受けた月は、育児時短就業給付金の支給を受けることはできません。

記載例：雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書・所定労働時間短縮開始時賃金証明書

様式第10号の2の2(第14条の2、第14条の3、第65条の12関係)

雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書(安定所提出用)(介護(育児))
所定労働時間短縮開始時賃金証明書

① 被保険者番号	5050-123456-7	フリガナ	イクキウ ハナコ	④ 休業等を開始した日の年	7	6	16
② 事業所番号	1301-987654-3	休業等を開始した者の氏名	育休 花子	⑤ 休業等を開始した日の月	7	6	16
③ 名称	株式会社 行政物流	⑥ 休業等を開始した日の日	育休 花子	⑦ 休業等を開始した日の曜日	金	土	日
事業所所在地	代表取締役 行政 浩二 東京都千代田区霞が関4-5-6	⑧ 休業等を開始した日の時間	〒164-0001 東京都千代田区中野4-1-1	⑨ 休業等を開始した日の曜日	金	土	日
電話番号	03-5253-1111	⑩ 休業等を開始した日の曜日	住所又は居所	⑪ 休業等を開始した日の曜日	金	土	日
この証明書の記載は、事実と相違ないことを証明します。							
事業主 氏名 株式会社 行政物流 代表取締役 行政 浩二							
III 休業等を開始した日の前月の賃金支払状況等							
II 休業等を開始した日の前月の賃金支払状況等		IV 賃金支払対象期間		V 賃金		VI 備考	
休業等を開始した日 6月16日		⑫ 基礎日数		⑬ 賃金		⑭ 備考	
5月16日～5月31日 16日		6月1日～6月31日 31日		150,000		自 6.11.21 至 7.1.30 130日間 休業・育児のため 賃金支払いなし	
4月16日～5月15日 15日		5月1日～5月31日 31日		300,000			
11月16日～12月15日 5日		11月1日～11月30日 30日		200,000			
10月16日～11月15日 31日		10月1日～10月31日 31日		300,000			
9月16日～10月15日 30日		9月1日～9月30日 30日		300,000			
8月16日～9月15日 31日		8月1日～8月31日 31日		300,000			
7月16日～8月15日 31日		7月1日～7月31日 31日		300,000			
6月16日～7月15日 30日		6月1日～6月30日 30日		300,000			
5月16日～6月15日 31日		5月1日～5月31日 31日		300,000			
4月16日～5月15日 30日		月 日～月 日 日					
3月16日～4月15日 31日		月 日～月 日 日					
2月16日～3月15日 29日		月 日～月 日 日					
1月16日～2月15日 31日		月 日～月 日 日					
12月16日～1月15日 31日		月 日～月 日 日					
月 日～月 日 日		月 日～月 日 日					
月 日～月 日 日		月 日～月 日 日					
⑮ 賃金に関する特記事項		VII		⑯ 所長		⑰ 次長	
⑰ (休業開始時における)雇用期間		イ 定めなし ロ 定めあり 令和 年 月 日まで (休業開始日を含めて)		⑱ 課長		⑲ 係長	
※ 公共職業安定所記載欄				⑳ 係長		㉑ 係長	

I ④欄

被保険者が2歳に満たない子を養育するための所定労働時間の短縮を開始した日を記入してください。

II ⑦欄

「休業等を開始した日」欄は、④欄の所定労働時間の短縮を開始した日を記入してください。

所定労働時間の短縮を開始した日から遡って賃金支払基礎日数が11日以上(または賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上)ある月を2年間確認しますが、賃金支払基礎日数が11日以上(または賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上)ある被保険者期間算定対象期間が12か月以上記入があれば以下は記入を省略できます。※離職証明書の記入方法に準じて記入してください。

III ⑧・⑩欄

⑦欄もしくは⑧欄の期間における賃金支払の基礎となった日数をそれぞれ記入してください。
有給休暇の対象となった日、休業手当の対象となった日を含みます。

IV ⑨欄

最上段には所定労働時間の短縮を開始した日の直前の賃金締切日の翌日から、所定労働時間の短縮を開始した日の前日までの期間を記入し、以下順次遡って賃金締切日の翌日から賃金締切日までの期間を2年間確認しますが、完全月で⑨欄の基礎日数が11以上の月を6か月以上記入があれば以下は記入を省略できます。6か月に満たない場合は、賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上の月も記入する必要があります。※離職証明書の記入方法に準じて記入してください。

V ⑪欄

月給者はA欄に、日給・時給者はB欄に記入しますが、日給・時給者で月単位で支払われる賃金(家族手当等)はA欄に記入し、合計額を計欄に計上してください。
A欄またはB欄いずれか一方の記入のみで足りる場合は、計欄の記入を省略できます。記入しない欄は斜線を引いてください。

VI ⑫欄

⑦欄から⑫欄の参考となることを記入してください。

例・賃金未払いがある場合

- ・出産・傷病等で引き続き30日以上賃金の支払がない場合
- ・休業手当が支払われたことがある場合
- ・⑧欄の基礎日数が11以上の月が12か月以上ない場合、または、⑩欄の基礎日数が11以上の完全月が6か月ない場合は、⑧欄または⑩欄の基礎日数が10日以下の期間について、当該期間における賃金支払の基礎となった時間数を記入してください。

VII ⑬欄

3か月以内の期間ごとに支払われる賃金(特別の賃金)について記入してください。該当がない場合には斜線を引いてください。

記載例：育児時短就業給付金支給申請書

■ 第101条の48関係（第1面）

育児時短就業給付金支給申請書
(必ず第2面の注意書きをよく読んで記入してください。)

帳票種別 **10422** 氏名 **イクキョウ ハナコ** 事業所番号 **1301-987654-3** 官籍区分 **0**

1. 被保険者番号 **5050-123456-7** 2. 資格取得年月日 **4-280401** 3. 出産年月日 **5-070101** 出産予定日 **37:30** 本来の週所定労働時間

支給対象年月 **0708** **0709** 支給申請期間(初日～末日) **071001** - **071130** 前回処理年月日 **070807**

4. 被保険者氏名 **フリガナ(カタカナ)**

5. 支給対象年月その1 **5-0708** 6. 週所定労働時間 **2500** 7. 支払われた賃金額 **203333** 19. 通勤手当 3 か月分 10,000円 (8/31支払)

8. 支給対象年月その2 **5-0709** 9. 週所定労働時間 **2500** 10. 支払われた賃金額 **203333** 20. 21.

11. 支給対象年月その3 **5-0710** 12. 週所定労働時間 **2500** 13. 支払われた賃金額 **203333** 21.

14. 本来の週所定労働時間(変更があった場合) **2500** 15. 育児時短就業終了年月日 **5-0711** 16. 育児時短就業終了理由 (1) 本来の週所定労働時間への復帰 (2) 育児時短就業開始日の満了 (3) 他(休業開始)

※17. 次回支給申請年月日 **5 令和** 18. 未支給区分 (1) 未支給 (2) 未支給 (3) 未支給

(裏面)

■ 第101条の48関係（第2面）

上記被保険者が育児時短就業を取得し、上記の記載事項に誤りがないことを証明します。 東京都千代田区豊4-5-6 03-5653-1111

令和 7 年 10 月 8 日 事業主名 **株式会社 行政物流 代表取締役 行政 浩二**

雇用保険法施行規則第101条の4第1項の規定により、上記のとおり育児時短就業給付金の支給を申請します。

令和 7 年 10 月 6 日 飯田橋 公共職業安定所長 殿

社会保険 労働者 氏名 **イクキョウ ハナコ** 申請者氏名 **育休 花子**

※ 所長 次長 課長 係長 係 操作者

※支給決定年月日 令和 7 年 月 日

① 6・9欄、7・10欄、19・20欄
前頁参照。

ここでは令和7年8月に通勤手当が3か月分一括して10,000円支払われた例を記載。この通勤手当は3か月に分け、令和7年8月(7欄)に3,333円、令和7年9月(10欄)に3,333円、令和7年10月(次回支給申請時)に3,334円を計上してください。

② 14欄

事業所における所定労働時間の引き下げなどによって、被保険者に適用される本来の週所定労働時間が変更された場合は、変更後の本来の週所定労働時間を記入してください。

③ 15・16欄

本来の週所定労働時間に復帰した場合のほか、育児時短就業が終了する事由(4頁参照)が生じた場合は、育児時短就業の終了日(最終日)と終了理由を記入してください。

④ 署名欄

被保険者本人が氏名を記載してください。被保険者から申請等に係る同意書が提出された場合には、被保険者の署名を省略できます。このとき、申請者氏名欄には、「申請について同意済み」と記載してください。

通知例：育児時短就業給付金次回支給申請日指定通知書・育児時短就業給付金支給決定通知書

<キリトリ>

育児時短就業給付金次回支給申請日指定通知書（事業主通知用）

事業所番号	1301-987654-3	事業所名称	株式会社 行政物流	資格取得年月日	
被保険者番号	5050-123456-7	氏名	イクキョウ ハナコ		280401
次回支給対象年月その1	0708	次回支給申請期間	070901-071130	次回支給申請年月日	070616
次回支給対象年月その2	0709				

① 次回支給申請期間

この期間中の奇数月または偶数月に他の雇用継続給付に関する支給申請等と併せて行うことができます。

② 支給期間

支給期間の末月は、子の2歳の誕生日の前々日の属する月です。

③ 支払方法

指定した金融機関口座番号が記載されていることを確認してください。

④ 通知内容

受給資格を否認した場合はその旨が印字されます。受給資格確認と同時に初回の支給申請が行われた場合は、支給決定された内容等が印字されます。

<キリトリ>

育児時短就業給付金支給決定通知書（被保険者通知用）

被保険者番号	5050-123456-7	氏名	イクキョウ ハナコ	性別	女	生年月日	4-060501	出産年月日	5-070101	受給資格取得年月日	4-280401	時短就業開始年月日	070616
支給申請期間	0706-0812	本来の週所定労働時間	37:30	時短就業開始時賃金日額	10,000	賃金月額(支給限度額)	300,000	支払方法	9890297-7654321				
受給資格を確認し、育児時短就業給付金を以下のとおり支給しました。													
支給対象年月	令和7年6月	賃金支払	249,000円	週所定労働時間	25:00	支給金額	24,900円						
令和7年7月	200,000円			25:00			20,000円						
1. 次回支給対象年月 令和7年8月													
2. 次回支給申請期間 令和7年10月1日～令和7年11月30日(令和7年9月1日～令和7年10月31日)													
支給対象年月その1についてのみ申請を行うこともできます。その場合の支給申請期間は()内の期間になります。													

官 公 共 職 業 安 定 所 〒112-8577 文京区後楽1-9-20 TEL03-3812-8609
の 所 在 地 ・ 電 話 番 号
交付 令和 7 年 8 月 7 日

官 公 共 職 業 安 定 所 〒112-8577 文京区後楽1-9-20 TEL03-3812-8609
の 所 在 地 ・ 電 話 番 号
交付 令和 7 年 8 月 7 日

育児時短就業給付金次回支給申請日指定通知書・育児時短就業給付金支給決定通知書は、(次回申請用の)「育児時短就業給付金支給申請書」とともに通知されます。「育児時短就業給付金支給申請書」は、上記記載例を参考に記入し、事業主の方を経由して提出してください。

FAQ ～よくあるご質問～

Q1. 特別な労働時間制度の適用を受けている場合など（3頁参照）は、申請書の「本来の週所定労働時間」、支給対象月の「週所定労働時間」はどのように計算すればいいですか。

A1. 以下のとおりです※1。

- ・フレックスタイム制、変形労働時間制の適用を受けている場合
清算期間（対象期間）の総労働時間 ÷ 清算期間（対象期間）の月数 × 12月 ÷ 52週
- ・裁量労働者制の適用を受けている場合
1日のみなし労働時間 × 5日
- ・いわゆる「シフト制」で就労する場合
該当期間※2の実際の労働時間※3 ÷ （該当期間※2の暦日数 ÷ 7日）※4

※1 いずれも計算結果に端数が生じたときは、分単位未満を切り捨ててください。

※2 本来の週所定労働時間を計算する場合は、育児時短就業開始時賃金月額（5頁参照）の算定に用いた6か月間、支給対象月の週所定労働時間を計算する場合は、その支給対象月をいいます。

※3 法定労働時間（1日8時間・1週40時間又は44時間）を超えないものに限りです。

※4 括弧内に端数が生じた場合は小数点第3位を四捨五入してください。

なお、厚生労働省ホームページに週所定労働時間の計算に用いる「週所定労働時間算定補助シート」を掲載していますのでご活用ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html

育児休業等給付

検索

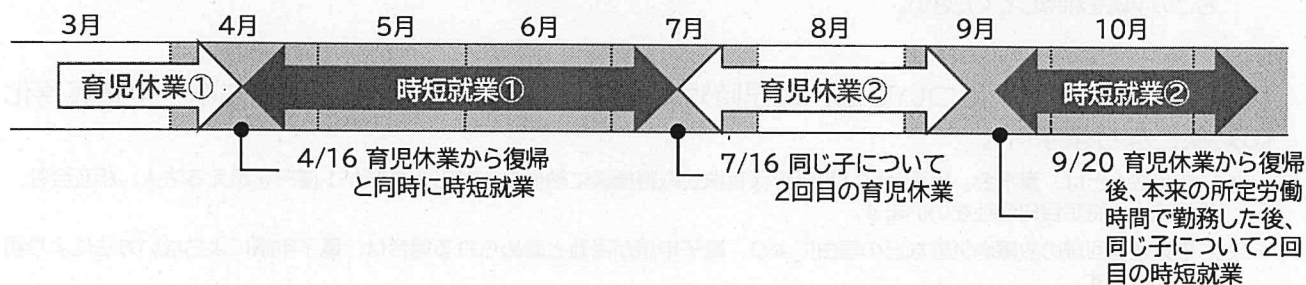


Q2. 育児休業や本来の週所定労働時間に復帰したことにより育児時短就業が終了した後、同じ子の養育のために再度時短就業をすることになった場合は、育児時短就業給付金の対象となりますか。また、育児時短就業給付金の対象となるときはどのように手続きが必要ですか。

A2. 育児時短就業給付金の対象となる時短就業に回数の制限はありませんので、再度の育児時短就業をしている各月について、支給要件（2頁参照）を満たしている場合は育児時短就業給付金の対象となります。

同じ子について再度の育児時短就業を開始し、育児時短就業給付金を受ける場合は、育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認は不要ですので、被保険者を雇用している事業主の方より、新たに支給を受けようとする支給対象月の初日から起算して4か月以内に、育児時短就業給付金支給申請書（13頁参照）と添付書類（10頁参照）を事業所の所在地を管轄するハローワークに提出してください。

例7：同じ子について、複数回育児休業と時短就業を行う場合



例7では、時短就業②についても支給要件（2頁参照）を満たしている場合は9月から支給対象月となります。9月及び10月分の支給申請については、12月31日までに提出してください。時短就業②の育児時短就業開始時賃金月額（5頁参照）は、時短就業①の際と同じ額を用います。なお、育児休業給付の対象となる育児休業については、取得回数の上限がありますので、ご注意ください。

Point !**2025（令和7）年4月1日以前より時短就業を開始している場合の措置**

育児時短就業給付金は、2025（令和7）年4月1日以後に育児時短就業を開始した方が対象となりますが、**2025（令和7）年4月1日前より育児時短就業に相当する就業を行っている方については、2025（令和7）年4月1日を育児時短就業を開始した日とみなして受給資格・各月の支給要件（2頁参照）を満たす場合は、2025（令和7）年4月以降の各月を支給対象月として支給されます。**

ただし、受給資格・各月の支給要件を満たす場合であっても、**支給対象月に支払われた賃金額が、2025（令和7）年4月1日を育児時短就業を開始した日とみなして算定された育児時短就業開始時賃金月額より低下していない支給対象月是不支給となります（5頁参照）**ので、あらかじめご了承ください。

電子申請のご案内

育児時短就業給付金に関する育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認及び支給申請は、「e-Gov」（電子申請に関する総合的な検索・案内サービス）を利用して電子申請が可能です。

「e-Gov」から電子申請を行う場合は、申請内容に応じて以下の手順をご利用ください。

① 育児時短就業開始時賃金の届出のみを行う場合

「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書又は同休業・所定労働時間短縮開始時賃金証明書の提出（令和4年6月以降手続き）」

- ・ 受給資格確認及び初回の支給申請を事業主を経由して行う場合は、②の手続きを利用してください。

② 育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認及び初回の支給申請を行う場合

「雇用保険育児時短就業給付（育児時短就業給付金）の申請（初回申請）（令和7年4月以降手続き）」

- ・ 育児時短就業開始時賃金の届出が不要な場合（2頁参照）は、「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書／所定労働時間短縮開始時賃金証明書」（11頁参照）は入力不要です。
- ・ 受給資格確認手順のみを行う場合は、「育児時短就業給付受給資格確認票・（初回）育児時短就業給付金支給申請書」（12頁参照）の11～21欄、30～32欄は入力不要です。

③ 2回目以降の支給申請を行う場合

「雇用保険育児時短就業給付（育児時短就業給付金）の申請（令和7年4月以降手続き）」

- ・ 受給資格確認手順のみ行った場合の初回の支給申請も、この手順を利用してください。
- ・ 育児時短就業を終了した後に、同一の子について再度の育児時短就業を行い、育児時短就業給付金の支給を再開する場合もこの手順を利用してください。

特定法人※¹の事業所については、育児時短就業給付の支給申請に係る手続も電子申請義務化の対象となります※²。

※¹ 特定法人とは、資本金、出資金又は銀行等保有株式取得機構に納付する拠出金の額が1億円を超える法人、相互会社、投資法人、特定目的会社をいいます。

※² 電気通信回線の故障や災害などの理由により、電子申請が困難と認められる場合は、電子申請によらない方法により届出が可能です。

育児時短就業期間等に係る証明書（様式例）

下記の者につきまして、育児時短就業期間及び育児時短就業前後の週所定労働時間について、確認資料の添付が困難なため、下記のとおり証明いたします。

記

- 1 被保険者番号 _____
- 2 被保険者氏名 _____
- 3 育児時短就業期間 開始日 令和____年____月____日
終了（予定）日 令和____年____月____日
- 4 本来の週所定労働時間 週____時間____分（注1）
- 5 育児時短就業中の週所定労働時間 週____時間____分（注2、3）

（注1）シフトで具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態（以下「シフト制」といいます。）の場合は、育児時短就業開始日前6か月間の実労働時間の週平均をいいます。算定については別紙を活用してください。

（注2）シフト制の場合は、育児時短就業中の月の実労働時間の週平均をいいます。算定については別紙を活用してください。

（注3）育児時短就業中の週所定労働時間が20時間未満の場合は、次の6も記載してください。

- 6 育児時短就業に係る子が小学校就学の始期に達するまでに
1週間の所定労働時間が20時間以上となる見込み ☐ あり ☐ なし

上記の記載事実 zu 誤りがないことを証明します。

令和____年____月____日

公共職業安定所長 殿

所在地

電話番号

事業所・事業主名 _____

育児時短就業期間等に係る証明書（別紙）週所定労働時間算定補助シート

1 シフトで具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態の場合

(1) 本来の週所定労働時間

	対象期間						暦日数	実労働時間	
①	令和	年	月	日	～	月	日	時間	分
②	令和	年	月	日	～	月	日	時間	分
③	令和	年	月	日	～	月	日	時間	分
④	令和	年	月	日	～	月	日	時間	分
⑤	令和	年	月	日	～	月	日	時間	分
⑥	令和	年	月	日	～	月	日	時間	分
計							0 日	0 時間	0 分

本来の週所定労働時間→

0 時間 0 分

(2) 育児時短就業中の週所定労働時間

	支給対象月				暦日数	実労働時間		週所定労働時間	
①	令和	年	月	日		時間	分	0 時間	0 分
②	令和	年	月	日		時間	分	0 時間	0 分
③	令和	年	月	日		時間	分	0 時間	0 分

(注1) (1) の①～⑥は、育児時短就業を開始した日前6か月間（育児時短就業開始時賃金日額の算定に用いる賃金月）について記載すること。

(注2) (1) (2) の実労働時間には、法定労働時間（1日8時間・1週40時間又は44時間）を超えない部分の実際の労働時間を記載すること。

2 フレックスタイム制、変形労働時間制の場合

	清算期間・対象期間				期間中の総労働時間		週所定労働時間	
①	月	～	月	か月	時間	分	0 時間	0 分
②	月	～	月	か月	時間	分	0 時間	0 分

<参考> 週所定労働時間の計算方法（いずれも分単位未満切り捨て）

1 シフト制の場合

該当期間※1の実際の労働時間※2 ÷ (該当期間の暦日数※1 ÷ 7日) ※3

※1 本来の週所定労働時間を計算する場合は、育児時短就業を開始した日前6か月間（育児時短就業開始時賃金日額の算定に用いる賃金月）、支給対象月の週所定労働時間を計算する場合は、その支給対象月をいいます。

※2 法定労働時間（1日8時間・1週40時間又は44時間）を超えないものに限りします。

※3 括弧内に端数が生じた場合は小数点第3位を四捨五入してください。

2 フレックスタイム制、変形労働時間制の場合

清算期間（対象期間）の総労働時間 ÷ 清算期間（対象期間）の月数 × 12月 ÷ 52週