

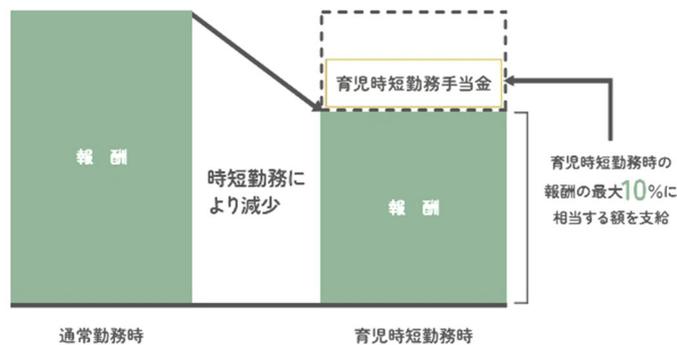
育児時短勤務手当金ガイド



育児時短勤務手当金とは？

2歳未満の子を養育するために時短勤務を取得した際の、減収による家計への負担を軽減し、両親がともに育児・家事を分担できるようにすることを目的として、減収後の報酬の原則10%を「育児時短勤務手当金」として支給します。

本制度は、令和7年4月1日に新設されました。



どんな人が受給できる？

受給要件 以下A～Cの要件を全て満たすこと

- A 福岡市共済組合の組合員である
△ただしハローワークから支給される「育児時短就業給付金」の受給資格がある者は対象外です。雇用保険加入者は受給資格の有無を事前にご確認ください。
- B 組合員が2歳に満たない同居する子を養育するため時短勤務(※1)をした。
- C 支給対象月(※2)の報酬額が、時短勤務を開始した月の標準報酬月額より低い。

(※1) 「時短勤務」に該当する勤務は、「地方公務員の育児休業等に関する法律」に基づく以下の2つです。

- ① **育児短時間勤務**
- ② **部分休業**

福岡市職員の勤務時間及びその他の勤務条件に関する条例に規定される育児時間は対象外となります。

(※2) 「支給対象月」とは、時短勤務を開始した日の属する月から終了した日の属する月までの期間内にある月をいいます。

- ・月途中から時短勤務を開始した場合も、支給対象となります。ただし、同じ月について「育児休業手当金／介護休業手当金」との併給はできません。
- ・月途中の採用・退職等で共済組合の資格得喪があった場合、その月は対象外です。
- ・部分休業の承認を受けている方で、実際の部分休業を取得した月が承認期間の初日の属する月より後になった場合も、承認期間の初日の属する月が「時短勤務を開始した日の属する月」となります。(辞令書や承認書ベースで期間を確認します。)
- ・施行日(令和7年4月1日)より前から引き続き時短勤務をしている組合員については、施行日から時短勤務が開始されたものとして取り扱い、令和7年4月以降の支給対象月について要件を満たす場合に時短勤務手当金を支給します。
- ・「終了した日の属する月」とは、①時短勤務の末日か②対象となる子の2歳の誕生日の前日のいずれか早い方の日の属する月になります。

△部分休業を取得した場合、勤務月と給与が減額される月の報酬が支払われる月にズレが生じますが、あくまで、辞令書等の承認期間ベースで考えます。

【例】 6月までフルタイム勤務をしていたが7～10月部分休業を取得した場合

- | | |
|-----------|---|
| 支給対象月 | → 7月から10月まで |
| 7月支給給与 | → <u>部分休業</u> を反映せず満額支給されるため、育児時短勤務手当の支給対象だが、標準報酬月額との差が生じず不支給となる可能性が高い。 |
| 8～10月支給給与 | → 当月分の報酬として、前月の部分休業分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。 |
| 11月支給給与 | → 10月分の <u>部分休業</u> に係る報酬からの控除は11月の報酬で行うが、11月は支給対象月ではないため、育児時短勤務手当金の <u>対象外</u> 。 |



※以下のいずれかの事由に該当した場合、その翌月(1日の場合は当月)から支給対象外となります。

1. 時短勤務に係る子が2歳に達した
2. 組合員が、産前産後休業、介護休業又は育児休業等を開始した
3. 組合員が、新たな時短勤務の勤務を開始した
4. 申出に係る子の死亡
5. 時短勤務の申出に係る子の離縁又は養子縁組の取消(子が養子の場合)
6. 時短勤務の申出に係る子が他の者の養子となったことその他の事情により当該子と同居しないこととなった
7. 組合員が民法第817条の2第1項に規定する特別養子縁組の成立について請求した家事審判事件が、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
8. 児童福祉法第27条第1項第3号の規定によりなされた同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である組合員への委託の措置が解除された
9. 組合員の疾病、負傷又は身体上若しくは精神上的の障害により、時短勤務の申出に係る子が2歳に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になった

支給額の計算方法は？ 限度額や収入による制限はある？

基本の支給額は、報酬額の10%です。

ただし、諸条件により調整や支給制限があります。以下の手順で各自試算を行っていただき、受給要件を満たすことを確認した上でご請求ください。

計算ツールを、「[全庁OA>FINE>人事・旅費・福利厚生>福利厚生>共済>共済様式集](#)」に掲載しています。

Step.1

まずは、給与明細から支給対象月の「報酬」を確認します。

「報酬」は、労務の対償として受けるすべての給料・手当を合わせた額です。給与明細の支給額欄に記載されている、以下の給与・手当を合算してください。

- ・ 扶養手当
- ・ 地域手当
- ・ 管理職手当
- ・ 通勤手当
- ・ 住居手当
- ・ 単身赴任手当
- ・ 産業教育手当
- ・ 教職調整額
- ・ 初任給調整手当
- ・ 給料の調整額
- ・ 教員特別手当
- ・ 時間外勤務手当
- ・ 特殊勤務手当
- ・ 宿日直手当
- ・ 管理職員特別勤務

- ※ 時間外勤務手当は実際に支給された月の報酬として算入されます。
- ※ 通勤手当が数か月分まとめて支給されている場合、以下の通り月額換算します。
総支給額÷支給単位月数＝1か月当たりの支給額(端数切捨て、端数は末月分に加算)
- ※ 児童手当、期末・勤勉手当は報酬に含まれません。
- ※ 給与算定の誤り等により、後日追給・返納があった場合、遡って育児時短勤務手当金の再計算を行う必要がありますので、お申し出ください。

報酬額が既に支給限度額を上回っている場合は、当該月は支給できません。

支給限度額・・・	459,000円(R7.7.31まで)
	471,393円(R7.8.1以降)

Step.2

次に、手当金算定基礎となる標準報酬月額(短期)を確認します。

確認の方法は、勤務先や職員区分により異なります。

<庶務管理システムで給与明細を確認できる所属の組合員>

- ① 庶務管理システムの「本人メニュー」タブの【給与明細照会】をクリックします。

庶務管理システム

お知らせ

●諸手当のセルフチェックを実施しています。【9月30日(火)〆切】
扶養手当、通勤手当、住居手当に関するセルフチェックを実施中です。対象者には、庶務管理システム
さい。
公文通知: http://top.fine.internal/jinjikyuyo/給与・諸手当/1_扶養手当/250818_teateselfcheck.pdf

本人メニュー | 代理メニュー | 所属メニュー | 管理者メニュー

出勤簿の確認(出勤簿カレンダー)
休暇整理簿
時間外勤務・勤務を要しない日の振替等確認簿
特殊勤務確認簿
宿日直勤務確認簿
勤務状況の帳票出力

明細照会
給与明細照会
源泉徴収票照会

- ② 【時短勤務を開始した日の属する月(令和7年4月より前に開始している人は令和7年4月)】を選択し、検索ボタンを押下します。

支給対象年月: 令和7年9月例月

検索

令和7年9月 給料・諸手当支給明細書

<支給内訳>		<引去内訳>	
支給項目	金額	引去項目	金額
給料		長期掛金等	
扶養手当		健康保険料	
通勤手当		介護保険料	
住宅手当		職員厚生費等	
...

- ③ 明細書1頁目右側の表に「短期掛金等」の欄がありますので、以下の通り計算して標準報酬月額を求めます。

$$\text{短期掛金等} \div 0.0504 = \text{標準報酬月額(短期)}$$

ここで確認した標準報酬月額(短期)と、以下の「基準報酬月額相当額」を比較し、金額の低い方が育児時短勤務手当金の算定基礎となります。

基準報酬月額相当額・・・ 470,700円(R7.7.31まで)
483,300円(R7.8.1以降)

- i. 標準報酬月額(短期) > 基準報酬月額相当額 の場合、
→ 基準報酬月額相当額が算定基礎となる標準報酬月額
- ii. 標準報酬月額(短期) ≤ 基準報酬月額相当額 の場合、
→ 標準報酬月額(短期)が算定基礎となる標準報酬月額

Step.3

Step.1で計算した報酬額と、**Step.2**で求めた標準報酬月額の90%を比較し、場合に分けて、支給額を算定します。

- i. 報酬額 < 標準報酬月額の90% の場合
→ 支給額 = 報酬額 × 10%
- ii. 標準報酬月額の90% ≤ 報酬額 < 標準報酬月額の100% の場合
→ 当該標準報酬の月額に対する当該報酬の額の割合が100分の90を超える大きさの程度に応じ、100分の10から一定の割合で逡減するように総務省令で定める率(逡減給付率)を報酬に乗じて算定

<逡減給付率の算出方法>

- ① = 時短勤務開始日の属する月の標準報酬の月額
 - ② = 支給対象月に支払われた報酬の額
 - ③ = ① × (1/100) × ((① - ②) / (① × (10/100)))
- 逡減給付率 = (① - (② + ③)) / ②

Step.4

最後に以下①②を確認します。

- ① 支給額と報酬の和と支給限度額を比較して、支給額を調整します。

支給限度額・・・ 459,000円(R7.7.31まで)
471,393円(R7.8.1以降)

- i. 報酬+支給額 \geq 支給限度額 の場合
→ 支給額は、支給限度額 - 報酬額 により得られた額に調整される
- ii. 報酬+支給額 < 支給限度額の場合
→ 支給額は、**Step.3**で求めた額のまま

- ② ①で求めた支給額が最低限度額を超えているか確認します。
(支給額が一定額以下の場合、育児時短勤務手当金の支給は行われません。このときの基準額を最低限度額といいます。)

最低限度額・・・	2,295円 (R7.7.31まで)
	2,411円 (R7.8.1以降)

- i. 支給額 > 最低限度額の場合 → 支給可
- ii. 支給額 \leq 最低限度額の場合 → **支給不可**

請求手続きはどのようにする？

支給対象月の給与明細を取得した後、試算を行って支給可否を確認していただき、以下の必要書類を揃えて、所属の確認を受けた後に共済組合に提出してください。

数か月分まとめてご請求いただくことも可能ですが、請求書は、ひと月につき1枚ずつ作成していただきますようお願いいたします。

必要書類

- 育児時短勤務手当金請求書 ※所属長・庶務担当者の確認欄があります
- 時短勤務の承認期間を確認できる書類(以下いずれか) ※1回の請求につき1枚添付してください
 - ・ 育児短時間勤務に係る辞令書(写)
 - ・ 部分休業に係る任命権者からの承認書(写)
- 部分休業承認報告書(庶務担当者が庶務管理システムより出力、押印不要) ※部分休業取得者のみ
- 支給対象月に支払われた報酬の内訳が確認できる給与明細(全ページ)
※ 時間外勤務手当等支給明細書がある場合は、そちらも忘れずにご提出ください!
- 「育児時短勤務手当金計算ツール.xlsx」を印刷したもの
計算ツール：[全庁OA](#)>[FINE](#)>[人事・旅費・福利厚生](#)>[福利厚生](#)>[共済](#)>[共済様式集](#)

Q&A

Q1 4月に部分休業を取得していましたが、今から請求しても大丈夫ですか？

A1 事実発生日から起算して2年以内であれば、遡及して請求できます。

Q2 育児時短勤務手当金はいつ振り込まれますか？

A2 請求書の受付は毎月25日を締切にしております。その月の25日までに受け付けた分は、翌月25日(休日の場合は、その直前の休日以外の日)に振り込みます。
※請求書の内容次第ではその更に翌月に延びることがあります。

Q3 育児時短勤務手当金はどこに振り込まれますか？

A3 共済組合の給付金受取口座(採用時に福岡市職員共済組合に全員届け出ている口座)にお振込みします。

Q4 育児短時間勤務や部分休業は取得していないのですが、育児時間のみ取得しています。育児時短勤務手当金の対象となりますか？

A4 福岡市職員の勤務時間及びその他の勤務条件に関する条例に基づく「育児時間」は対象となりません。ただし、労働基準法第67条に基づく育児時間については手当金の対象となります。当組合では対象者を想定していませんが、該当がある場合はお問い合わせください。

Q5 会計年度任用職員で、子を養育するためにフルタイムからパートタイムに転換しました。これにより報酬が減った場合は育児時短勤務手当金の対象となりますか？

A5 勤務条件の変更の場合も、育児時短勤務手当金の請求は可能です。
ただし、一般組合員から短期組合員になった場合、短期組合員としての資格を取得した時の標準報酬月額と報酬の比較になりますので、標準報酬月額との差がつかず支給対象外になることが想定されます。計算ツールを使用して試算の上お手続きください。

Q6 採用当初から時短勤務を取得している場合、育児時短勤務手当金の対象となりますか？

A6 採用当初から時短勤務を取得している場合も育児時短勤務手当金の請求は可能ですが、標準報酬月額との差がつかず支給対象外になることが想定されます。計算ツールを使用して試算の上お手続きください。

Q7 上の子(3歳)に係る部分休業を取得している途中で、新たに子が産まれました。下の子は2歳未満となるため育児時短勤務手当金の対象となりますか？

A7 対象にはなりません。「部分休業の対象となる子」が2歳未満である必要があります。今回の場合、部分休業の対象は3歳のお子様ですので、育児時短勤務手当金の支給対象外となります。

Q8 7月25日に復職し、同日から育児短時間勤務を取得しています。7月分の日割り給与が8月にまとめて支給されました。この場合、7月と8月は育児時短勤務手当金の対象となりますか？

A8 7月は報酬の支給がないため対象外です。(報酬の支給があっても、7月分の育休手当金の受給ができる場合は対象外です。)8月は計算の結果、支給額が発生すれば支給可能となります。

Q9 第2号部分休業(年間10日相当の範囲で勤務しないこと)を取得した場合、1日まるごと部分休業で勤務しなかった日がある月と1時間単位で部分休業を取得した日がある月とがありますが、いずれも育児時短勤務手当金の支給対象としてよいでしょうか。

A9 計算の結果支給額が発生すれば支給対象となります。

Q10 請求書に、「1週間の所定勤務時間」を記載する欄がありますが、変則勤務なのでどう書けば良いかわかりません。

A10 どの制度の適用を受けているかで1週間の所定勤務時間の計算方法が異なりますので、お手数ですが、共済組合へお問い合わせフォーム(P. 10)等からお尋ねください。

Q11 6月と12月は賞与が支給されますが、こちらも報酬に含むのでしょうか？

A11 期末・勤勉手当は報酬に含みません。(P. 3参照)

Q12 今年度は第1号部分休業を取得していますが、次年度は第2号部分休業を請求する予定です。「時短勤務を開始した日の属する月の標準報酬月額」は年度ごとで変わるのでしょうか。

A12 2025年11月現在、国へ照会中で未回答の状況です。回答が得られ次第こちらに掲載を行います。

お問い合わせ先

福岡市職員共済組合（総務企画局人事部職員共済課）

保健医療係 育児時短勤務手当金担当

〒810-8620 福岡市中央区天神1-8-1(福岡市役所8階)

電話 092-711-4146(内線 1394)

問合せフォーム <https://forms.office.com/r/x9p8G0ymqR>（組合員のみ質問可）



回答には日数を要しますので、Microsoft365が導入されている所属にお勤めの方は、本ガイドをCopilotにアップロードして、尋ねてみると時短になります。

また、1号部分休業・2号部分休業の創設に伴う、育児時短勤務手当金の支給要件や運用方法については、現在国に確認中のため、支給及び回答をお待たせする可能性がございます。