

相談室 **Q** & **A**

労働時間関係



育児のためパートタイム勤務等への転換やフレックスタイム制等を適用する場合、育児時短就業給付の対象となるか

育児のためにフルタイムでの勤務からパートタイム勤務や短時間正社員に転換した場合は、育児時短就業給付の対象となるのでしょうか。また、フレックスタイム制や変形労働時間制、裁量労働制などの適用を受けている場合やシフト制で働いている場合も、育児時短就業給付の対象となるのでしょうか。社会保険などの留意点も含め、ご教示ください。

(島根県 S社)



ご相談のケースはいずれも育児・介護休業法（以下、育介法）上の短時間勤務制度の対象であり、要件を満たせば2025年4月創設の育児時短就業給付も受給可能。労働基準法（以下、労基法）や社会保険の留意点を把握し、特に育介法上の措置義務と給付要件が必ずしも一致しない点に注意が必要

回答者 木村 統 きむら おさむ 社会保険労務士(多田国際コンサルティンググループ)

1. 育介法における短時間勤務制度について

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が希望し、申し出た場合、原則1日6時間の短時間勤務措置を講ずる義務があります（育介法23条1項、同法施行規則73条）。ただし、日々雇用される者や1日の所定労働時間が6時間以下の労働者は法律上の対象外です。

また、労使協定を締結した場合には、勤続1年未満、週の所定労働日数が2日以下、または業務の性質上、措置の実施が困難な労働者を対象外とすることも可能です。

なお、育児短時間勤務の実施には、育児休業規程等に基づき正社員として労働時間を短縮する措置と、労使合意によりフルタイムからパートタイム勤務等へ契約を変更する方法があります。

前者は育介法に基づく義務の履行であり、育児期間終了後は従前の労働時間に復帰することが前提となります。後者は労働契約法8条に基づき、本人の希望と合意により行われる、育介法上の措置とは異なる契約変更による対応です。この場合も、育児期間終了後の円滑な復帰に向け、就業規則等でルール明確化が必要です。なお、いずれも短縮分を超える賃金減額等は不利益取り扱いに該当するため、慎重な対応を要します。

2. 各労働時間制度と短時間勤務制度について

事業主が3歳未満の子を養育する労働者に対し原則1日6時間の短時間勤務措置を講ずる義務は、労基法上の各労働時間制度の適用下でも免除されません。留意点は以下のとおりです。

- フレックスタイム制では、清算期間の総労働時間を「労働日数×6時間」等へ再設定します。育児の支障とならないようコアタイムの短縮や免除を行い、始業・終業時刻の選択の自由を形骸化させず、実効性を確保する運用上の配慮を要します
- 変形労働時間制（1カ月単位・1年単位）やシフト制においても、適用日は各日の労働時間を原則6時間とする運用が求められ、期間平均で1日6時間とする取り扱い認められません。なお、1年単位の制度の対象期間中に、当該制度の適用を終了して通常の労働時間管理へ移行する際は、実労働時間に基づく清算が必要です
- 裁量労働制（専門業務型・企画業務型）では、みなし労働時間の短縮に加え、労働者が自らの裁量によっても短縮後の時間枠に収まるよう、適切な業務量の見直しを要します

3. 育児短時間勤務と社会保険制度との関係

[1] 厚生年金保険・健康保険

育児短時間勤務に伴う賃金低下は、標準報酬月額額の低下を通じて、社会保険料だけでなく、将来の年金額や休業時の給付にも影響します。これらには、[図表1]のような特例措置があります。

厚生年金保険は特例措置で将来の年金が保護されますが、これらは本人の申し出に基づき事業主の届け出により適用されます。また、健康保険の給付は実際の標準報酬月額に基づき減少するため、本人への事前周知が重要です。

[2] 雇用保険

2025年4月の改正雇用保険法により、子の出生直後から復職後の時短勤務期間に至るまで、切れ目のない所得保障が整備されました。この給付制度の全体像は、[図表2]のとおりです。

2025年4月創設の育児時短就業給付は、育介法上の育児短時間勤務措置と要件が一致しない点に注意が必要です。育介法が「3歳未満、原則1日6時間労働」を想定する一方、本給付は「2歳未満かつ週20時間以上の勤務」が要件です。本給付は1カ月を通じて被保険者であることが求められ、月途中の入社・退職は対象外となります。一方で、育児休業給付のように就業日数が月10日以下かつ

就業時間が80時間以下といった制限はなく、契約上の時間を基準とする点が特徴です。

なお、日々雇用される者等を除外する育介法に対し、育児時短就業給付は育児時短就業開始日前2年間に12カ月以上の被保険者期間が必要など、対象者の基準も異なります。

4. 制度導入の留意点

育介法上の短時間勤務制度は、フレックスタイム制や裁量労働制下でも免除されず、原則1日6時間の確保が必要です。2025年10月施行の改正法では、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対し、短時間勤務、テレワーク、時差出勤、フレックスタイム制、保育施設の設置・運営等の五つのうち、会社が選択した二つ以上の措置よりいずれかを利用できる体制整備が必要です。

なお、既に所定労働時間が1日6時間以下のパートタイム労働者もこれらの措置を選択する権利を有するため、会社は新たな選択肢を提示しなければなりません。短時間勤務以外の措置を選択した際、現行の所定労働時間を維持したままほかの制度を利用できるよう、規定の整備が必要です。

併せて、育児時短就業給付の受給には、労働契約上の総労働時間の短縮が不可欠な点に注意を要します。単なる欠勤・遅刻早退に伴う賃金控除や、フレックスタイム制で清算期間の総枠を変更しない不就労、変形労働時間制の閑散期による労働時間の減少などは、いずれも「育児時短就業」とはみなされず給付対象外です。

一方、一時的に週20時間を下回る場合でも、小学校就学の始期までに週20時間以上の労働条件へ復帰する旨の規定があれば、雇用保険の被保険者資格を継続できる特例があります。実態に即した管理の徹底がトラブル防止と継続就業支援の両立につながります。

図表1 育児期間における標準報酬月額に関する特例措置

制度名	特 徴
①育児休業等終了時報酬月額変更届	・1等級差でも随時改定可能 ・報酬低下を保険料へ反映し本人負担を軽減
②養育期間の従前標準報酬月額の特例	・3歳未満の子を養育し、標準報酬月額が低下した場合 ・将来の年金額は低下前の水準で計算

図表2 子の出生直後から復職後の時短勤務期間までの給付制度の全体像

給付名称	対象期間等	給付率（給付額）
①出生時育児休業給付	子の出生（予定）日から8週後の翌日までに最大28日の休業を取得	休業開始時賃金日額の67%
②育児休業給付	原則1歳未満（最長2歳未満）	180日目まで休業開始時賃金日額の67%、以降50%
③出生後休業支援給付（2025年4月創設）	子の出生（予定）日から一定期間に父母ともに14日以上 の休業を取得	①・②に休業開始時賃金日額の13%を上乗せ
④育児時短就業給付（2025年4月創設）	2歳未満（原則週20時間以上の勤務）	各月の賃金の10% ※支給額と時短後の賃金の合計が、時短前の賃金の90%を超える場合は、その超える分が減額される。