

育児時短勤務手当金について①

制度概要

2歳に満たない子を養育するために育児短時間勤務又は育児時間（初日及び末日を明らかにして承認を請求したものに限る）を取得した場合（以下「育児時短勤務」という。）に、育児時短勤務前と比較して報酬額が低下する等の要件を満たすときに育児時短勤務手当金を支給します。

支給要件

- ① 2歳未満の子を養育するために、育児時短勤務をする組合員であること。
- ② 支給対象月について、次の全ての要件を満たすこと。
 - ・その月の初日から末日まで引き続いて組合員であること。
 - ・その月に1週間あたりの所定勤務時間を短縮して勤務した期間があること。
 - ・その月の初日から末日まで引き続いて育児休業手当金又は介護休業手当金の支給を受けることができる休業をしていないこと。
 - ・雇用保険法の規定による育児時短就業給付金、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ていないこと。

支給対象月

育児時短勤務手当金は、組合員が育児時短勤務を開始した日の属する月から当該育児時短勤務を終了した日の属する月までの期間内にある各月について支給します。

※ただし、次の事由に該当する場合は当該事由に該当することとなった日が属する月までが支給対象月となります。

- ① 育児時短勤務に係る子が2歳に達する日（2歳の誕生日の前日）の前日
- ② 産前産後休業、育児休業又は介護休業を開始した日の前日
- ③ 育児時短勤務に係る子とは別の子を養育するために、育児時短勤務を開始した日の前日
- 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

※令和7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勤務を行っている場合は、令和7年4月1日から育児時短勤務を開始したものとみなし、支給要件を満たす場合は、同日以降の各月を支給対象月として手当金を支給します。

育児時短勤務手当金について②

支給額

支給額 = 支給対象月に支払われた報酬×10%

※ 支給額は、育児時短勤務開始した月の標準報酬の月額を超えないように調整されます。

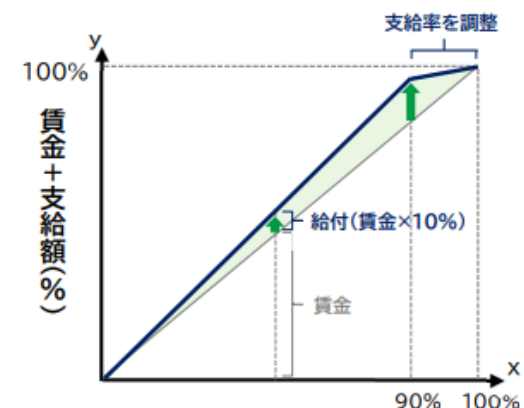
標準報酬の月額が雇用保険の定めによる雇用保険給付相当額を超える場合は、雇用保険給付相当額を超えないように調整されます。

なお、各月に支払われた報酬額と支給額の合計が雇用保険法で定める支給限度額を超える場合は、超えた部分が減額されます。

※ 次の場合は、手当金は支給されません。

- ・支給対象月に支払われた報酬額が育児時短勤務前の標準報酬の月額と比べて低下していないとき
- ・支給対象月に支払われた報酬額が雇用保険法の定めによる支給限度額以上であるとき
- ・支給額が雇用保険法の定めによる最低限度額以下であるとき

<支給額のイメージ>



時短就業開始時の賃金
に対する各月の賃金の率(%)

※出典:厚生労働省HP

提出書類

請求書の提出が必要となります。

本部組合員の方については、共済本部から対象者の方に請求書を送付します。

支部組合員の方については、所属の共済組合担当者にお問い合わせください。