

## 育児休業時短勤務手当金 Q&A

- Q. 育児時短勤務手当金について、経過措置に該当する組合員の場合、施行日の属する月の標準報酬月額が育児時短勤務による減額後の報酬の額をもとに改定されたものであるケースがあるが、取扱いに変更はないか。
- A. 変更はありません。
- Q. 1週間の所定勤務時間の短縮はないが、育児時短勤務により実態として報酬が減少した場合は、育児時短勤務手当金の対象外でよいか。また、実態として報酬が減少していても、1週間の所定勤務時間が短縮されていれば、育児時短勤務に該当し得ることによいか。
- A. いずれもお見込みのとおりです。
- Q. 育児時短勤務中のある月において、有給休暇や病気休暇等により1日も実際に勤務した日がない場合でも、育児時短勤務等としての発令が下りていれば、支給要件を満たすと考えてよいか。
- A. お見込みのとおりです。
- Q. 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第16条の2に規定する子の看護等休暇は、育児時短勤務に該当するか。
- A. 当該休暇は勤務時間を短縮する措置ではないため、育児時短勤務に該当しません。
- Q. 同一の子について、2回以上育児時短勤務を取得した場合、2回目以降の育児時短勤務を開始した日の標準報酬月額はいつのものか。
- A. 2回目以降の育児時短勤務を開始した日は、当該育児時短勤務の前に引き続き育児時短勤務がある場合、当該引き続き育児時短勤務を開始した日となり、当該2回目以降の育児時短勤務の前に引き続き育児時短勤務がない場合は、当該2回目以降の育児時短勤務を開始した日となります。
- Q. 月の途中で育児時短勤務の対象となる子に変更があった場合、変更後の子に係る育児時短勤務手当金の算定に当たり、育児時短勤務を開始した日の標準報酬月額はいつのものをを用いるか。
- A. 前後の育児時短勤務が引き続きしている場合は、育児時短勤務として引き続きしているものであるため、当初の育児時短勤務を開始した日の標準報酬月額となります。

- Q. 育児時短勤務に伴う報酬の減額は当該勤務の翌月に実施されることから、育児時短勤務手当金の給付額の算定に当たっては、当該手当金の支給対象月の翌月の報酬を用いるべきか。
- A. 育児時短勤務手当金に係る支給対象月に支払われた報酬の額を用いることになります。
- Q. 育児時短勤務に伴う報酬の減額が翌月に反映される場合、育児時短勤務が終了し、かつ、手当金の支給が終了した月の翌月に報酬の減額が発生することが考えられるが、法令の規定どおり、育児時短勤務が終了した翌月は手当金の支給対象とならないと考えてよいか。
- A. お見込みのとおりです。
- Q. 育児時短勤務の期間中に、別の事由（介護休業等）により報酬が減額された場合、支給対象月に支払われた報酬の額として用いるべき額は当該別の事由による減額後の報酬でよいか。
- A. お見込みのとおりです。
- Q. 部分休業を取得している組合員について、請求書に記載すべき1週間の所定勤務時間はどうか。
- A. 育児時短勤務に該当する部分休業は、その初日及び末日をあきらかにして承認を請求したものに限られることから、請求書には任命権者から承認を受けた1週間の所定勤務時間を記載するのが適当と考えます。