

育児時短就業給付金

育児時短就業給付金の支給

支給要件	■【受給資格】①および②を満たす被保険者（一般被保険者および高年齢被保険者）であって、育児時短就業中の【各月の支給要件】①～④をすべて満たす月について支給される。
受給資格	①2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 ②次のいずれかに該当すること ・育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始したこと ＊育児時短就業を開始した日の「前日」が、育児休業期間の末日の翌日（復職日）から起算して14日以内にあればよい。 ・育児時短就業開始日前原則2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は賃金支払の基礎となった時間数が80時間以上ある）月が12か月以上あること
各月の支給要件	①月の初日から末日まで続けて、被保険者である月 ②1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
支給対象となる育児時短就業	■2歳未満の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 ＊被保険者が短時間正社員、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た場合は、育児時短就業の対象となる。 ＊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、原則育児時短就業の対象とならない。なお、短縮後の所定労働時間の上限は規定されていない。
支給対象期間	■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 ■次に該当する場合は、その日が「育児時短就業を終了した日」となる。 ・育児時短就業に係る子が2歳に達する日の前日 ・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 ・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 ・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

支給額	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90%以下 ⇒支給対象月に支払われた賃金額×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 ⇒支給対象月に支払われた賃金額×調整後の支給率（※） ※調整後の支給率＝{9,000×育児時短就業開始時賃金月額÷（支給対象月に支払われた賃金額×100）－90}÷100（四捨五入） ③支給対象月に支払われた賃金額と①または②による支給額の合計額が支給限度額を超える ⇒支給限度額－支給対象月に支払われた賃金額	
	＊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、育児時短就業開始時賃金日額に30を乗じた額ではなく、当該育児休業給付に係る休業開始時賃金日額に30を乗じた額を、育児時短就業開始賃金月額とする。 ＊育児時短就業開始時賃金日額には、上限額・下限額がある（通常、毎年8月1日に変更がある）。 ＊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は支給されない。 ＊支給額が最低限度額以下の場合は支給されない。	
	提出者	事業主 ＊本人が希望する等やむを得ない理由があるときは、被保険者が提出することも可能だが、育児時短就業開始時賃金の届出は、事業主が行う。
	必要書類	【初回（事業主が、育児時短就業開始時賃金の届出と受給資格確認を同時に行う場合）】 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 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 ③育児時短就業を開始した日、賃金額、週所定労働時間等を確認できるもの（賃金台帳、出勤簿、労働条件通知書等） ④育児の事実、出産予定日等が確認できるもの（母子健康手帳の写し等） ＊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および④の提出不要 【2回目以降】 ①育児時短就業給付金支給申請書 ②支給対象月の賃金額、育児時短就業中の週所定労働時間を確認できるもの（賃金台帳、出勤簿、労働条件通知書等）
支給申請	提出期限	【初回】 ＜受給資格確認手順のみ行う場合＞ 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＞ 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 【2回目以降】 公共職業安定所が指定する支給申請期間（次回支給対象月の初日から起算して4か月以内の期間）
	提出先	所轄公共職業安定所（電子申請による申請も可能）