



2009-2 2009/8/3

～全日赤女性部ニュース～

全日本赤十字労働組合連合会



この8月から「育児短時間勤務制度（略：育短）」が始まりました。育短は、小学校入学前の子を育てるために、職員が1週間の労働時間を19時間30分から25時間までの範囲内で短くする勤務のことを言います。働く日および時間帯は対象となる職員が決めることができます（ただし、施設の事業の正常な運営を妨げる場合（*注1）は除きます）。前回の女性部ニュースでは、制度の概要と勤務形態、年次有給休暇についてお知らせしましたが、今回は賃金、請求の手続きについてお知らせします。

♡ 賃金について

俸給月額 = (本俸 + 医師確保調整手当 (定額分)) × $\frac{1 \text{ 週間の所定労働時間}}{38 \text{ 時間 } 45 \text{ 分}}$

本俸に係る手当は の俸給月額を基に算出

扶養手当・住居手当・寒冷地手当・単身赴任手当・特殊勤務手当・深夜手当は
正規職員と同じ

時間外手当は週労働時間38時間45分までは100/100

（ただし、時間外労働は原則させない）

通勤手当は、正規職員と同じ。ただし月10日未満は半分になる

一時金は、 の俸給月額を基礎にして、勤務期間は短縮分の合計が15日を超えると除算される

♡ 請求の手続き

1ヵ月前に短時間勤務の形態および初日と末日(1ヵ月以上1年以下)を請求する。
期間の延長、勤務形態の変更も1ヵ月前に申し出る。
延長、変更は6才になるまで何度でも可能だが、一旦終了すると6ヵ月間は取得できない。

*注1

事業の正常な運営を妨げる場合とは?

育短勤務をする労働者が、その施設でその日の業務運営にとって必要不可欠であり、その労働者が働かないと施設の事業が阻害される場合を言います。例えば、その労働者がいないと外来が出来ない、施設を臨時休業しないといけないなどの場合であり、日常的な業務の支障や会議に出席・報告が予定されているという程度は該当しません。

育短勤務に関する職場の状況をお知らせください。
情報を待ってま～す

