



2014年11月13日(木)

小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員 小栗 悟

〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町 1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

育児休業給付金支給要件の拡充

育休中就業日数の支給制限が緩和

平成 26 年 10 月から育児休業中に就業した場合の育児休業給付金（以下、給付金）の取り扱いが変わりました。これまでの給付金は育児休業を開始した日から起算した 1 ヶ月ごとの期間（支給単位期間）中に 11 日以上就業した場合には給付金は支給されませんでした。10 月以降の最初の支給単位期間からは支給単位中に 10 日を超えて就業した場合でも、就業していると認められる時間が 80 時間以下の時は給付金が支給されることになりました。つまり働いた日数だけでなく労働時間の合計で見ることになったのです。

育児休業給付金の支給額

休業開始賃金日額×支給日数×50%支給
(平成 26 年 4 月 1 日以降に開始した育児休業は休業開始 180 日までは 67%支給)

但し支給単位期間に支払われた賃金と給付金の合計額が休業開始前の 80%を超えた場合は減額され、賃金だけで「休業開始時賃金日額×支給日数」の 80%以上となる時は支給されません。

育児休業給付金の支給申請書の様式変更

今回の取り扱いの変更により「育児休業給付受給資格確認票・(初回) 育児休業給付金支給申請書」と「育児休業給付金支給申

請書」の様式も変更されました。

就業日数が 10 日を超える場合は就業時間の確認が必要になります。就業時間が分かるタイムカードや賃金台帳、就業規則等で就業時間や休憩時間の確認書類を添付します。従来は全日休業していた日数を記入していましたが、就業した日数と就業日数が 10 日を超えた場合には就業時間数も記入します。面倒なのは賃金締切日とは違う期間となる場合が多いので、支給単位期間の就業時間数が分かるように事前に準備しておく必要があることです。

今までは働いた日数のみに注目していましたが、支給単位期間中に何日も働いた場合でも 80 時間を超えなければ支給されることになりました。



来年度には育児休業給付金を独自に上乗せ支給した企業に助成金を出す予定で育休の取得を促