



小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員・税理士 小栗 悟

岐阜本部 〒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

名古屋本部 〒460-0002 名古屋市中区丸の内一丁目16-15 名古屋フコク生命ビル 6F

TEL : 052-222-1600 FAX : 052-222-1611

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

2017年2月23日(木)

育児休業中に出勤した場合

育児休業給付金の取り扱い

育児休業中であっても会社に出勤する必要が生じたり、一定の日数を勤務する事があった場合に育児休業給付金は支給されるのでしょうか？

育児休業期間中に勤務をした場合には一定の条件付きで給付金が支給されます。平成26年9月までは支給単位期間中に11日以上就業した場合にはこの期間の給付金は支給されない事になっていましたが、同年10月より変更され、支給単位期間中に10日を超える就業をした場合でも、就業した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。

支給条件と支給額

- ・支給単位期間中の就業日数が10日以下⇒支給される
- ・支給単位期間中の就業日数が11日以上で就業時間が80時間以下⇒支給される
- ・支給単位期間中の就業日数が11日以上で就業時間が80時間超⇒支給されない

育児休業給付金の額は支給単位期間ごとに計算されます。計算方法は休業開始時賃金日額×支給日数×67%（育児休業の開始から6ヶ月経過後は50%）。

①休業開始から180日まで

- ・賃金が休業開始時賃金日額×支給日数の

13%以下⇒67%支給

- ・13%超 80%未満⇒80%相当額と賃金の差額支給
- ・80%以上⇒支給なし

②休業開始181日から支給率は50%に変わり、13%が30%となる

育児休業は休業期間である事が原則

育児休業とは労働者が子を養育する為の休業と定義づけられ、養育する子が原則満1歳に満たない期間と言う制限はありますがそれ以上の詳細な定義はありません。

しかし連続取得する事が休業と定義づけられていることから、80時間以内就業であれば育児休業給付が停止にならないとしても、休業に専念する観点からは常時就労する事が前提にあると言うわけではありません。労使合意に委ねられているものの、原則臨時的就業が前提と考えられるでしょう。

又、社会保険の保険料免除については定期的に就労ともなれば復帰したと扱われ保険料が免除されなくなることがあります。



育児休業中の出勤は話し合い、合意のもとに行いましょう