

【 育児休業給付金について 】

いつもニュースレターをご覧頂き、ありがとうございます。
コンサルティング事業部の杉本美樹です。

暖かい春が待ち遠しかったのですが、無事?! 確定申告も終わり
お花見シーズン突入ですね。

現在、弊社では2名の社員が育休&産休中で、育児休業給付金を
受給し、また受給予定となっています。

今回は、どのような人が支給対象になるかについてお伝えします。



育児休業給付金とは、働くママやパパに育児休業をとりやすくし、その後スムーズな職場復帰の援助を目的に、雇用保険から支給されるもので、1歳（保育所に入れえないなどの事情等一定の場合は1歳2か月、1歳6カ月）未満の子を養育するために育児休業を取得した場合に受けることができます。

(1) 支給対象者

支給対象者は男女を問わず、雇用保険の一般被保険者の方で、育児休業開始日前2年間に賃金支払基礎日数（働いて賃金をもらった日数）が11日以上ある月（過去に基本手当、いわゆる失業した際に受給資格の決定を受けたことのある方については、決定を受けた後のものに限ります。）が12か月以上ある方が対象となります。

- ※ 同一の子については2回以上の育児休業は、原則として支給の対象となりませんが、父親が配偶者の出産後8週間以内の期間内に育児休業を取得した場合には、再度の育児休業が可能となり、支給要件を満たせば給付金の対象となります。
- ※ 育児休業を開始する時点で、育児休業終了後に離職することが予定されている方は、支給の対象とはなりません。

(2) 給付の内容

育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間（支給単位期間といいます。）について支給されます。

- ※ 支給の対象となる育児休業期間には、産後休業期間（出産日の翌日から起算した8週間）は含まれません。
- ※ 男性の場合、配偶者の出産日より育児休業の取得が可能であるため、出産日から育児休業を開始した場合はその日から支給対象となります。
- ※ 支給単位期間において、就業している日が10日以下であることが必要です。
- ※ 支給単位期間の途中で離職した場合は、その支給単位期間支給を受けることができません。

(3) 支給額

支給額は、原則として、

休業開始時賃金月額 × 支給日数 × 40%（ただし、当分の間は50%）です。
(賃金月額)

ただし、支給期間中に賃金支払日がある場合で、支払われた賃金の額が休業開始時賃金月額×支給日数の30%を超えると、支給額が減額され、80%以上のときは、給付金は支給されません。

(例) 休業開始時賃金月額が30万で10か月育休をとった場合・・・

※支給期間中に賃金が支払われていないものとする

30万円 × 50% = 15万円 (※)

15万円 × 10か月 = 150万円

(※) 支給額には最低限度額（下限額）と支給限度額（上限額）がありますので、事前にご確認されることをおすすめします。

★ なお、育児休業期間中は、社会保険（厚生年金保険・健康保険）の保険料について本人及び事業主負担分が免除されます。詳しくは、弊社担当者までお問い合わせください。

(コンサルティング事業部/杉本 美樹)