

こんにちは。毎月の「人事労務解決コラム」とは別に、人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えしていきます。

【今回のテーマ】「育児休業給付金の支給率が引き上げられました！（雇用保険）」

社会保険労務士事務所セオス：<http://ceoss-sr.jp>

---

雇用保険の給付の一つである「育児休業給付金」について、この4月よりその支給率が引き上げられました。平成26年4月1日以降に育児休業を取得する人にとっては朗報です。今回は、その変更内容について取り上げましょう。

### 1. 育児休業給付金とは

育児休業給付金は、原則として雇用保険の被保険者（男女を問わない）で、育児休業に入る前の2年間に賃金支払基礎日数（賃金支払の対象となった日数）が11日以上ある月が合算して12カ月以上ある場合に申請できます。大まかなイメージとしては、正社員または雇用保険に加入しているパートタイマーが1年以上継続して勤務していれば申請できるものとお考えください（その他にも受給できるパターンがいくつもあります）。

育児休業は、多くの場合産後休業の後に取得されますが、産後休業は法律で決まっており出産後56日までです。仮に産後休業終了後そのまま育児休業を取得し、子どもの1歳の誕生日まで育児休業をした場合、育児休業給付金は出産後57日目から1歳の誕生日の前々日までが支給対象期間となります。

### 2. 支給率の変更点

平成26年3月までの支給率は50%となっていました。例えば、休業前の賃金日額が8,000円で育児休業期間中に賃金の支払いを受けない場合、育児休業期間中は1日あたり4,000円を受給できたわけです。

その支給率が、育児休業開始後の最初の180日間について50%から67%へと引き上げられました。181日目以降は50%となります。

先の例で言えば、賃金日額が8,000円ならば1日あたり5,360円を受給できます。その差が1,360円で、180日分ともなれば244,800円もの差となりますので、大きな変更と言えますね。

ただし、この引き上げは平成26年4月1日以降に育児休業を取得した人に適用されますので、その点ご注意ください。

また、この引き上げは男女ともに「育児休業を取得する人」に適用されます。ですので、男性が育児休業を取得する場合でも67%となります。

### 3. 注意点として

育児休業給付金の支給対象期間中に賃金の支払いがあった場合、支払われた賃金の額が休業開始時の賃金月額額の13%を超えるときは育児休業給付金の額が減額されます。

また、育児休業給付金には上限額と下限額が設定されており、支給率が67%のときは上限額が286,023円、下限額が46,431円（支給率が50%のときは上限額が213,450円、下限額が34,650円）となります。上限額と下限額は毎年8月1日に見直しが行われますので、その点もご注意ください。