

事業主のみなさんへ

雇用する従業員の育児休業期間中や短時間勤務制度の利用中に、事業主が3か月以上の経済的支援を行う取り組みを助成する制度です。一定の条件を満たすと育児休業取得促進等助成金の支給を受けることができます。



2つの制度があります。

育児休業取得促進措置と短時間勤務促進措置の2つの制度があります。

平成22年3月末まで制度の拡充があります。

- 平成22年3月31日までの取り組みについて、制度の拡充があります。
- 育児休業のほかに、短時間勤務についても助成対象とします。
- 助成対象期間を最長3年間まで延長します。
- 助成率をアップします。



詳しくは都道府県労働局へ

支給を受けるためには一定の条件を満たす必要があることと、所定の手続きが必要となりますので、このパンフレットをお読みいただき、都道府県労働局または、最寄りの公共職業安定所(ハローワーク)にお問い合わせください。



育児休業取得促進措置について

●●● 受給できる事業主

1 原則

次のいずれにも該当する事業主に対して支給されます。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主。
- (2) 育児休業制度(※1)および経済的支援(※2)について労働協約などに規定する事業主。
- (3) 対象被保険者(※3)の育児休業期間中において、連続して3か月以上の期間にわたり経済的支援を行う事業主。

(※1) 育児休業制度は、労働協約または就業規則に定める必要があります。

(※2) 経済的支援とは、事業主が対象被保険者の育児休業期間中に支払う手当などをいい、賞与や一時金、出産祝い金などは除きます。

なお、経済的支援は、労働協約、就業規則、給与規程または労働契約などに定める必要があります。

(※3) 対象被保険者とは、育児休業の対象となる子を養育する方(母親および父親)であって、助成金を受けようとする事業所に雇用されている雇用保険の被保険者をいいます。

ただし、次に掲げる方は除きます。

- イ、被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の者
- ロ、高年給継続被保険者
- ハ、短期雇用特例被保険者
- ニ、日雇労働被保険者

2 不支給要件

次のいずれかに該当する事業主に対しては、この助成金は支給されません。

- (1) 申請事業主が、労働保険料を2年間を超えて滞納している場合。
- (2) 申請事業主が、不正行為により本来支給を受けることのできない助成金などの支給を受け、または受けようとしたことにより過去3年間に雇用保険事業に係る助成金などの不支給措置がとられている場合。
- (3) 申請事業主が、労働関係法令の違反を行っていることにより、当該事業主に助成金を支給することが適切でないものと認められる場合。

●●● 受給できる期間

1 原則

- (1) 助成対象期間
助成金の対象となる期間であり、子が生まれた日から満1歳の誕生日の前日までとします。

ただし、子が満1歳の誕生日の前日において、対象被保険者または配偶者が育児休業中であり、かつ、次のいずれかに該当する場合は満1歳6か月になる前日までとします。

- イ 市町村等に対し保育所（無認可保育施設は除く。）への入所を申し込んでいるが、入所できていない場合。
- ロ 育児休業を交代する予定であった配偶者が、負傷などのやむを得ない理由により子を養育することができなくなった場合。

(2) 基準期間

(1)の助成対象期間内で、事業主が対象被保険者に対して連続して3か月以上にわたり経済的支援を行った期間。

(3) 支給対象期

(2)の基準期間を6か月ごとに区切り、それぞれを支給対象期といいます。助成金の支給申請は支給対象期ごとに行ってください。

支給対象期が6か月に満たない期間の場合は、その期間を支給対象期とします。

2 制度の拡充（暫定措置）

平成22年3月31日までに、雇用する労働者に対して育児休業制度を利用させ、一定期間以上の経済的支援を行った場合には、助成対象期間は子が生まれた日から満3歳の誕生日の前日までとなります。

3 支給が制限される場合

次のいずれかに該当する理由により、支給対象期の途中で対象被保険者を雇用しなくなった場合（以下「本人都合による離職等」といいます。）は、雇用しなくなった日の前日までを支給対象期とします。

- (1) 対象被保険者の責めに帰すべき理由による解雇
- (2) 対象被保険者の都合による退職
- (3) 対象被保険者の死亡
- (4) 天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能になったことによる解雇

4 支給対象とならない場合

本人都合による離職等以外の理由により雇用しなくなった場合は、その支給対象期について、助成金の支給対象となりません。

また、本人都合による離職等であっても、基準期間の初日から3か月未満の間に雇用しなくなった場合は、1(2)の要件を満たさなくなるため、助成金の支給対象となりません。

●●● 支給額

1 支給額の算定方法

(1) 算定方法

支給対象期ごとの経済的支援の額に助成率を乗じて得た額が支給額です。

ただし、経済的支援の合計額を当該支給対象期の日数で除して得た額が、次のイ又はロに定める額を上回る場合は、次のイ又はロに定める額のいずれか低い額に当該支給対象期の日数を乗じて得た額を上限とします。

- イ 育児休業を取得する対象被保険者の休業開始時賃金日額の10分の3に相当する額
- ロ 雇用保険の賃金日額（30歳以上45歳未満）の上限額（支給対象期の末日の翌日時点のもの）の10分の3に相当する額

(2) 助成率

助成率は次のとおりです。

- i) 中小企業事業主 3分の2
- ii) 中小企業事業主以外 2分の1

2 制度の拡充（暫定措置）

平成22年3月31日までに、雇用する労働者に対して育児休業制度を利用させ、一定期間以上の経済的支援を行った場合には、助成率を次のとおりとします。

- i) 中小企業事業主 4分の3
- ii) 中小企業事業主以外 3分の2

●●● 受給のための手続

1 助成金の支給を受けようとする事業主は、対象被保険者の請求に基づき、育児休業制度を利用させていただきます。

2 支給対象期ごとに各支給対象期の末日の翌日から、2か月を経過する日の属する月の末日までの期間（以下「支給申請期間」といいます。）中に、育児休業取得促進等助成金（育児休業取得促進措置）支給申請書および次の(1)から(7)までの書類を事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」といいます。）長に提出してください（支給申請期間を過ぎると、当該支給申請期間に係る支給対象期については助成金を受給することができませんのでご注意ください）。

また、申請手続きについては、管轄労働局内の公共職業安定所（ハローワーク）を経由して行うことができます。

- (1) 労働協約または就業規則（育児休業中の経済的支援の規定が労働協約または就業規則とは別に定められている場合は、給与規程、労働契約などの確認できる書類）
- (2) 賃金台帳（育児休業開始時から遡って直近の完全賃金月（賃金締切日の翌日から次の賃金締切日までの間を1か月として算定し、当該1か月間に賃金の支払いの基礎となった日数が11日以上ある月をいいます。以下同じ。）6か月分と支給対象期分）
- (3) 出勤簿またはタイムカードなどの出勤状況が確認できる書類（育児休業開始時から遡って直近の完全賃金月6か月分）
- (4) 育児休業をする者に対して事業主が承認した通知書など
- (5) 母子健康手帳（母子保健法（昭和40年法律第141号）第16条に規定する母子健康手帳をいいます。）などの育児の事実および対象被保険者の子の年齢などが確認できる書類
- (6) 中小企業であるか否かを確認する書類（例えば、登記事項証明書、資本および労働者数を記載した資料、事業内容を記載した書類など）
- (7) 総勘定元帳その他の管轄労働局長が必要と認める書類

※ 上記(1)から(7)までの書類は、対象被保険者が育児休業基本給付金の受給者である場合および2回目以降の申請において省略できることがあります。

また、手続きその他詳細については、最寄りの都道府県労働局（またはハローワーク）にお問い合わせください。

育児休業取得促進措置



Q1 ウチの会社は助成金の対象になりますか？

ご質問にお答えするため、次のことを確認させてください。

1. 雇用保険の適用事業所ですか。
2. 育児休業制度を定めていますか。
3. 育児休業時の経済的支援について規定はありますか。

詳しくは次のとおりです。

1. 雇用保険の適用事業所であること。
さらに、育児休業を取得する従業員の方が雇用保険の被保険者であること。
2. 労働協約または就業規則のなかに育児休業についての規定があること。
3. 労働協約、就業規則、給与規程、労働契約等の契約に経済的支援についての規定があること。
4. 連続して3か月以上の期間にわたり、経済的支援を行っていること。

Q2 現在、就業規則などに育児休業制度を規定していませんが、受給できますか？

労働協約を定め（労働組合法第14条）、または就業規則の作成（変更）・届出を行い（労働基準法第89条）、育児休業について規定された日以降は対象となります。

「育児休業制度」は、①労働協約または②就業規則にて定めてください。

助成金の手続きにおいて確認させていただきまますので、その際には規定や書類のご用意をお願いします。

Q3 従業員9人以下の会社であるため就業規則がありませんが、受給できますか？

労働時間、休日や育児休業制度などに関する規定が明文化されており、事業主が雇用する労働者の代表から意見を聴取していることを確認できる書類を作成している場合には、対象となります。

Q4 「経済的支援」とは何ですか？

経済的支援とは、事業主自らが育児休業を取得する従業員に対して、労働協約、就業規則、給与規定または労働契約などの契約に基づき支払う手当などをいいます。

したがって、上記の規定などにより支払われる基本給、住宅手当および家族手当などは「経済的支援」に該当します。

なお、経済的支援に該当しない場合は、①出産一時金や賞与など、②事業主自らが支払わない（親睦会経由などで支払う）手当など、③賞金台帳などにより支払いが確認できない手当など、をいいます。

Q5 産後休業期間も含まれますか？

子を出産した本人の場合は、労働基準法第65条第2項に定める産後休業（8週間）の取得が必要であり、その期間は助成対象期間から除きます。

Q6 小学校就学前まで育児休業を認めているが、対象となりますか？

平成22年3月31日までに開始された育児休業については、助成対象期間を子が生まれた日から満3歳の誕生日の前日までとします。それ以降の期間については、対象となりません。

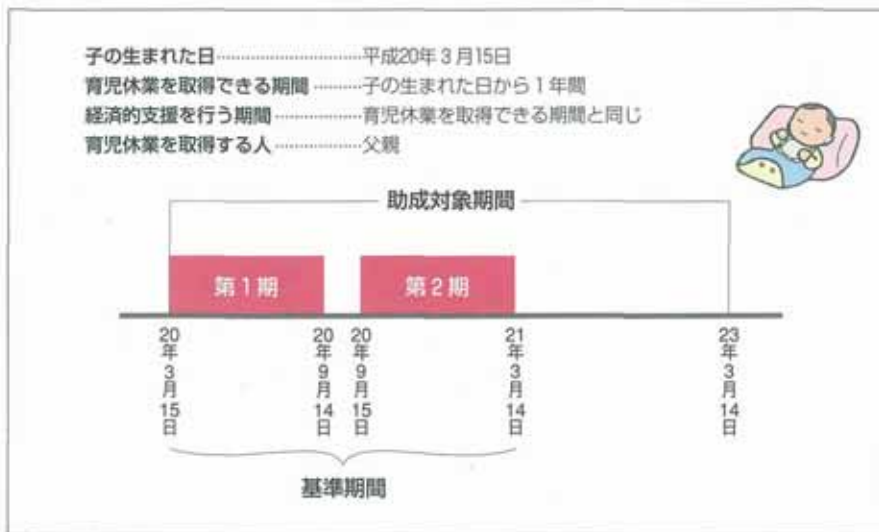
Q7 助成対象期間と基準期間について教えてください。

次の例を参考にしてください。

この例では、20年3月15日から23年3月14日までが助成対象期間となります（※）。

（※）子を出産した本人の場合は、産後休業の期間は除きます（Q5参照）。

また、育児休業を取得でき、経済的支援を行う期間が子の生まれた日から1年間と規定されているため、20年3月15日から21年3月14日までが基準期間になります。



助成対象期間は、子が生まれた日から満1歳の誕生日の前日までですが、平成22年3月31日までに開始された育児休業について、助成対象期間は子が生まれた日から満3歳の誕生日の前日までになります。

Q 8 支給申請のための手続きを教えてください。

基準期間を6か月ごとに区切り、その期間を支給対象期といいます。助成金の支給申請は、支給対象期ごとに行ってください。

支給対象期ごとに、その末日の翌日（例では21年2月13日）から、2か月を経過する日の属する月の末日（例では21年4月30日）までの期間を支給申請期間（例では21年2月13日から21年4月30日まで）といい、その期間内に、支給申請書に就業規則および賃金台帳などの書類を添えて、事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（またはハローワーク）に提出してください。

なお、以下の例のように6か月に満たない期間（例では第2期）がある場合は、その支給対象期の末日の翌日（21年6月17日）から、2か月を経過する日の属する月の末日（21年8月31日）までの期間を支給申請期間（21年6月17日から21年8月31日まで）とします。

子の生まれた日	平成20年6月17日		
育児休業を取得できる期間	子の生まれた日から1年間		
経済的支援を行う期間	育児休業を取得できる期間と同じ		
育児休業を取得する人	母親		

産後休業		第1期		第1期支給申請期間		
20年6月17日	20年8月13日	21年2月13日	21年4月30日	21年2月13日	21年4月30日	
				第2期		第2期支給申請期間
				21年2月13日	21年6月17日	21年8月31日

Q 9 出産後すぐに育児休業を開始しないとダメですか？

すぐでなくても大丈夫です。

産後休業取得後、一度職場復帰した後に育児休業を開始した場合も、助成金の対象となります。

なお、Q 8のとおり、満3歳の誕生日の前日までを助成金の対象とします（平成22年3月31日までに開始された場合。）。

Q 10 基準額の上限について説明してください。

次のイまたはロに定める額を上回る場合は、イまたはロのうち低い額が上限となります。

イ 雇用保険の育児休業基本給付に係る休業開始時賃金日額の10分の3に相当する額

ロ 平成20年7月31日までは4,242円

平成20年8月1日からは4,218円

（雇用保険の賃金日額（30歳以上45歳未満）の上限額（支給対象期の末日の翌日時点のもの）の10分の3に相当する額）

※ ロの金額は毎年8月1日以降に改定されます。

Q 11 育児休業の具体例1

（例1）甲社に勤めるAさんの場合です。

● 甲社が定める条件を次のとおりとします。

- ・ 育児休業を取得できる期間……………子の生まれた日から1年間
- ・ 経済的支援を行う期間……………育児休業を取得できる期間と同じ（子の生まれた日から1年間）
- ・ 経済的支援の範囲……………毎月一律5万円を支給
- ・ 賃金締切日……………月末締め翌月25日払い

● 甲社の企業規模……………中小企業

● Aさんにかかる条件を次のとおりとします。

- ・ 子の生まれた日……………20年6月5日
- ・ 育児休業を取得する期間……………20年6月5日から21年6月4日まで
- ・ 育児休業を取得する人……………母親（Aさん）
- ・ Aさんへの経済的支援の額……………毎月5万円
- ・ 育児休業前にAさんに支払われていた賃金の額……………毎月平均20万円（過去6か月間で120万円）

Aさんへの助成金の基準期間は、20年8月1日から21年6月4日までとなります。

（20年7月31日までは産後休業（出産の翌日から8週間）となるため対象となりません。基準期間を6か月ごとに区切り（支給対象期といいます。）、それぞれ支給申請をしてください。）

第1期の支給対象期である20年8月1日から21年1月31日までの支給額を計算します。

まず、支給対象となる経済的支援の額を計算します。

毎月5万円×6か月=30万円

この額を日割り計算し、1日当りの額を出します。

30万円÷180日=1,666円

ただし、上限額があるので、次のイ、ロと比較します。

イ 対象被保険者の休業開始時賃金日額の3/10

ロ 雇用保険の賃金日額（30歳以上45歳未満）の3/10

イについて、次の計算をします。

過去6か月間の賃金（120万円）を日割り計算し、1日あたりの額を出します。

120万円÷180日=6,666円

さらに3/10を乗じます。

6,666円×3/10=1,999円

※ イは対象被保険者が育児休業基本給付金の支給を受けている場合は、その額に計算された金額を基に計算します。

ロは20年7月31日までが4,242円、20年8月1日以降が4,218円です。

Aさんについては、上限額に達しないため、経済的支援の額をもとに、助成率（中小企業は3/4）を乗じて支給額を計算します。

1,666円×180日×3/4=22万4,910円

Aさんについての第1期分の支給額は22万4,910円となります。

この額を甲社からの支給申請に基づき甲社に支給します。第2期以降も同様に計算します。

支給申請期限は21年3月31日までです。

※ この事例は計算等について簡略化していますので、詳細は都道府県労働局（またはハローワーク）にお問い合わせください。

Q12 育児休業の具体例2

(例2) 乙社に勤めるBさんの場合です。

●乙社が定める条件を次のとおりとします。

- ・育児休業を取得できる期間……………子の生まれた日から3年間
- ・経済的支援を行う期間……………育児休業を取得できる期間と同じ(子の生まれた日から3年間)
- ・経済的支援の範囲……………基本給(100%)、家族手当
- ・賞金締切日……………月末締め翌月25日払い

●乙社の企業規模……………大企業

●Bさんにかかる条件を次のとおりとします。

- ・子の出生した日……………20年8月15日
- ・育児休業を取得する期間……………20年8月15日から23年8月14日まで
- ・育児休業を取得する人……………父親(Bさん)
- ・Bさんへの経済的支援の額……………毎月、基本給20万円、家族手当1万円
- ・育児休業前にBさんに支払われていた賞金の額……………毎月平均25万円(過去6か月間で150万円)

Bさんへの助成金の基準期間は、20年8月15日から23年8月14日までとなります。

(この例は、産後休業(出産の翌日から8週間)の対象とならない場合を想定しています。基準期間を6か月ごとに区切り(支給対象期といいます。)、それぞれ支給申請をしてください。)

では、第1期の支給対象期である20年8月15日から23年2月14日までの支給額を計算します。

まず、支給対象となる経済的支援の額を計算します。

※ 1か月に満たない月は日割り計算をします。その際には1か月を30日として計算します。

- 【8/15~8/31分】 (20万円+1万円)×17日/30日=11万9,000円
- 【9月~21年1月分】 20万円+1万円=21万円(毎月)
- 【2/1~2/14分】 (20万円+1万円)×14日/30日=9万8,000円
- 【合計】 11万9,000円+(21万円×5か月【9月~21年1月分】)+9万8,000円=126万7,000円

この額を日割り計算し、1日当たりの額を出します。

$$126万7,000円 \div 180日 = 7,038円$$

ただし、上限額があるので、次のイ、ロと比較します。

- イ 対象被保険者の休業開始時賞金日額の3/10
- ロ 雇用保険の賞金日額(30歳以上45歳未満)の3/10

イについて、次の計算をします。

過去6か月間の賞金(150万円)を日割り計算し、1日あたりの額を出します。

$$150万円 \div 180日 = 8,333円$$

さらに3/10を乗じます。

$$8,333円 \times 3/10 = 2,499円$$

※ イは対象被保険者が育児休業基本給付金の支給を受けている場合は、その際に計算された金額を基に計算します。

ロは、20年8月1日現在で4,218円です(ただし、額は変更される場合があります。)

Bさんについては、上限額に達するため、イの額を基に、助成率(大企業は2/3)を乗じて支給額を計算します。

$$2,499円 \times 180日 \times 2/3 = 29万9,880円$$

Bさんについての第1期分の支給額は29万9,880円となります。

この額を乙社からの支給申請に基づき乙社に支給します。第2期以降も同様に計算します。支給申請期限は21年4月30日までです。

※ この事例は、計算等について簡略化していますので、詳細は都道府県労働局(またはハローワーク)にお問い合わせください。

Q13 事前の届出などは必要ないのですか?

事前の届出は必要ありません。

なお、ご不明な事柄などがあれば、事前に労働局(またはハローワーク)にご質問ください。

Q14 最後に、支給申請書の書き方を教えてください。

次のページをご覧ください。



育児休業取得促進等助成金（育児休業取得促進措置）支給申請書〔初回及び変更時用〕

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第1項第5号及び雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）第117条に基づく育児休業取得促進等助成金（育児休業取得促進措置）の支給を受けたいので、次のとおり申請します。

埼玉 労働局長 殿
（川口 公共職業安定所経由）
平成 20年 12月 22日

I 申請事業主

事業主・代理人 ※該当するものを○で囲んでください。 住所 〒 332 - 9999 埼玉県川口市〇〇町1-2-3 名称 鈴木工業株式会社 氏名 代表取締役 鈴木 一郎 (印)		(事業主・提出代行者・事務代理者・社会保険労務士) ※該当するものを○で囲んでください。 住所 〒 - 代理人 名称 氏名 (印)												
① 常時雇用する労働者数	100 人	② 資本の額又は出資の総額	5,000 万円											
③ 主たる事業	イ 小売業・飲食店 ロ サービス業 ハ 卸売業 ニ その他 (製造業)													
④ 雇用保険適用事業所番号	1 2 3 4 - 5 6 7 8 9 0 - 1	⑤ 労働保険番号	2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 -											
⑥ 育児休業制度	イ 規定の有無 (有) (無) (実施根拠 a 労働協約・b 就業規則)													
	ロ 経済的支援に係る規定 (有) <table border="1"> <tr> <td>内容: 基本給</td> <td>100 %</td> <td>月額</td> <td>円</td> </tr> <tr> <td>手当(名称: 家族、住宅)</td> <td></td> <td>月額</td> <td>円</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td colspan="3"></td> </tr> </table> (無)			内容: 基本給	100 %	月額	円	手当(名称: 家族、住宅)		月額	円	その他		
内容: 基本給	100 %	月額	円											
手当(名称: 家族、住宅)		月額	円											
その他														

II 育児休業制度を利用する労働者

⑦ 対象労働者			
氏名(カナ)	[姓] タナカ	[名] ケイコ	性別 男・女 (女)
生年月日	59年 2月 8日生	雇用保険被保険者番号	3 4 5 6 - 7 8 9 0 1 2 - 3
⑧ 利用の対象となった子			
氏名	[姓] 田中	[名] 大輔	生年月日 平成 20年 4月 17日 (満 0歳)
⑨ 育児休業制度を利用する期間 平成 20年 6月 13日から 平成 23年 4月 16日まで			
⑩ 育児休業基本給付金の受給期間 (⑦の⑧に係る受給) 平成 20年 6月 13日から 平成 21年 4月 16日まで <small>* この欄は、⑦の対象労働者が育児休業基本給付金を受給している場合のみ記入してください。</small>			
⑪ 基準期間 (⑨のうち申請事業主が経済的支援を行う期間) 平成 20年 6月 13日から 平成 23年 4月 16日まで			
⑫ 本申請に係る支給対象期 平成 20年 6月 13日から 平成 20年 12月 12日まで			
⑬ 支給対象期の合計日数	180 日	⑭ 支給対象期に支払われた賃金、給料、手当等の合計額	1,320,000 円

III 本人確認欄
上記IIの内容については、記載のとおりです。
〔署名〕 田中 敬子 (印) (記名押印又は署名) 連絡先 (048) 〇〇〇 - 〇〇〇〇

事業所の所在地を管轄する労働局あてに提出してください。
ハローワーク（公共職業安定所）あてに提出することもできます。

提出した日を記入してください。
(この例では、20年12月13日から21年2月28日までの間に提出できます。)

代理人による申請の場合は、次の例を参考にしてください。

(事業主・代理人)	(事業主・提出代行者・事務代理者・社会保険労務士)
名称 (株)佐藤製作所 氏名 代表取締役 佐藤 三郎 (印)	名称 (株)佐藤製作所△△工場 (印) 氏名 取締役△△工場長 加藤 四郎 (印)
(事業主・代理人)	(事業主・提出代行者・事務代理者・社会保険労務士)
名称 氏名 取締役総務部長 森田 五郎 (印)	名称 (株)工藤製菓 氏名 代表取締役 工藤 伸 (印)

社会保険労務士の場合は、提出代行者、事務代理者のいずれか該当する項目にも○を付けてください。

(事業主・代理人)	(事業主・提出代行者・事務代理者・社会保険労務士)
名称 (株)イトウクリーニング (印) 氏名 代表取締役 伊東 花子 (印)	名称 高橋社会保険労務士事務所 (印) 氏名 社会保険労務士 高橋 六郎 (印)

イおよびロについて規定がない場合は、規定を作成した後の育児休業が対象となります。
就業規則を作成あるいは変更した場合は、労働基準監督署へ届出後の育児休業が対象となります。

男性（父親）も対象になります。

支給対象期の末日現在の満年齢を記入してください。
(この例では、20年12月12日現在の満年齢となります。)

産後休業（8週間）の対象となる場合は、その期間は除きます。
この例では、20年6月13日からの期間が対象となります。

雇用保険の育児休業基本給付金の対象である場合は、その期間を記入してください。

⑨欄の期間内で、連続して3か月以上の期間にわたり事業主が経済的支援を行った期間を記入してください。

⑩欄の期間内で、今回の支給申請に係る期間を記入してください。

⑫欄の期間を対象に支払われたものを記入してください。

この欄は、事業主でなく対象被保険者に、IIの内容を確認いただき、記名押印または署名をお願いします。
連絡先は、対象被保険者の個人の電話、携帯電話等を記入してください。

育児休業取得促進等助成金（育児休業取得促進措置）支給申請書〔初回及び変更時用〕〔続紙〕

IV 休業開始時賃金日額の算定 ※ この欄は、①の対象労働者が育児休業基本給付金を受給していない場合のみ記入してください。

⑭ 賃金支払対象期間		⑮ ⑭の基礎日数	⑯ 賃金額			⑰ 備考
休業を開始した日	6月13日		A	B	計	
5月26日～	休業を開始した日の前日	0日	0		0	自20.3.7
2月26日～	3月25日	10日	66,000		66,000	至20.6.12
1月26日～	2月25日	31日	220,000		220,000	98日間
12月26日～	1月25日	31日	220,000		220,000	出産のため
11月26日～	12月25日	30日	220,000		220,000	賃金支払
10月26日～	11月25日	31日	215,000		215,000	なし。
9月26日～	10月25日	30日	215,000		215,000	
8月26日～	9月25日	31日	215,000		215,000	
月 日～	月 日	日				

⑱ 特別の賃金に関する事項

⑲ 休業開始時賃金日額の算定

$$\left[\begin{array}{l} \text{直近の完全賃金月6月分の賃金額} \\ \text{⑳の合計額} \end{array} \right] + \left[\begin{array}{l} \text{特別賃金算定期間に支払われた} \\ \text{特別の賃金 ㉑の合計額} \end{array} \right] \div 180 = \underline{7,250} \text{ 円}$$

1,305,000 円 0 円

V 支給申請額

㉒ 休業開始時賃金日額の30% (㉓+㉔) 2,175 円 ㉕ 雇用保険法第17条第4項第2号ハに定める額の30% 4,218 円 ㉖ 支給対象月に支払われた賃金の日額 (㉗+㉘) 7,333 円

㉚ 支給額の算定

支給対象月に支払われた賃金の日額 × 支給対象期の日数 (㉓) × 助成率 (㉙)

$$\left[\begin{array}{l} \text{㉒の額、ただし㉔又は㉘の額を上回る場合は、㉒又は㉘のいずれか低い方の額} \end{array} \right] \times \underline{180} \text{ 日} \times \frac{\underline{3}}{\underline{4}} = \underline{293,625} \text{ 円}$$

2,175 円

(注) 大企業は1/2、中小企業は2/3として算出してください。(ただし、平成22年3月31日までは、大企業は2/3、中小企業は3/4として算出してください。)


VI 払渡希望金融機関

㉚ 金融機関名	〇〇〇銀行	㉛ 口座の種類	普通・当座・その他
㉜ 支店名	△△△支店	㉝ 口座番号	1234567
㉞ 口座名義 (フリガナ)	ススキコウキョウカブシキガイシャ デイヨウトリシマリヤク スズキイチロウ 鈴木工業株式会社 代表取締役 鈴木 一郎		

VII 申請書作成者

㉟ 氏名	佐藤 太郎	㊱ 所属部署	総務課	㊲ 電話番号	048-△△△-〇〇〇〇
------	-------	--------	-----	--------	--------------

以下労働局利用欄 (記入しないで下さい。)

支給決定年月日	平成 年 月 日	支給決定額	円	
支給決定番号	第 号			
決裁欄	[局長] [部長] [課長] [補佐] [係長] [担当]			
備考				

育児休業基本給付金の対象者である場合は「IV」を記入する必要はありません。
なお、対象労働者が産前産後休業を取得しており、その期間中に支払われた賃金額が低い場合には、産前休業開始前の直近6か月間の賃金額をもって算定することができます。

休業開始時賃金日額の算定は、個々に応じて訂正する場合があります。

㉒～㉘のうち最も低い額を用いて㉚の額を計算してください。