

個別相談5

相談者	(団体名) NPO 法人 (学術・文化・芸術・スポーツ 等) <hr/> (氏名) 理事 (会計担当)				
相談・依頼内容	相談概要(何の相談だったか一言、一文で) 育児休暇について、研修費の科目内容について、他 <hr style="border-top: 1px dashed #000;"/> ① 育児休暇について <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用期間は行政との契約が1年のため、1年毎の雇用契約結んでいる。 ・ 現在、特別休暇なし。休みが必要な場合は年休にて対応。 ・ これまで、育児休暇に該当する者がいなかった。今後のすすめかたは？ ② 研修費の科目内容について <ul style="list-style-type: none"> ・ 年1回講師を招待して研修会を行っている。研修費の内容に、講師謝礼・弁当代などを入れて良いか？懇親会への講師の参加費については？ ③ 年末調整による還付の賃金台帳への記入仕方				
対応・処理 助言した内容等	① → ・ 「育児休暇」は単なる「休暇」なので、現行通りで大丈夫。ただし、「育児介護休業法」(2009年改正)に基づく「育児休業」があるので注意が必要。「育児休業」と「育児休暇」の違いについては下記の通り。 <table border="1" style="width: 100%; margin: 10px 0; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; text-align: center; vertical-align: middle;">■ 育児休業</td> <td> 法律に基づいて取得することのできる休業制度。 期間中は社会保険料の免除あり。 → 給与無し or 減額 (ただし、申請で給付金あり) </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">■ 育児休暇</td> <td> 育児のために休暇を取得すること。 期間中の社会保険料免除や給付金は無い。 → 給与有り </td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「育児休業」は同一事業主に引き続き1年以上雇用されていることや、子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる、などの条件がある。 ・ 就業規則にて規定し、労働基準監督局への提出が必要。 ・ また、1年毎の雇用契約を結んでいることについて、昨年施行の「改正労働契約法」により、勤続5年で雇用者が申し出た場合には無期雇用しなければならない。この場合には、契約更新の手続きは必要なくなる。 ② → 内部のスタッフ研修会とのこと。研修費の内容に含めてOK。 仕訳の際に、摘要欄などに「講師謝礼」や「弁当代」などと記載すればよいのではないかと。「講師の懇親会参加費」についても同様。 ③ → 年末調整の賃金台帳への記載方法について、給与に含めて還付の場合は現在の台帳通りで大丈夫。また、別のやり方もあり、給与等に含めずに、還付分を手渡しするという方法を採用すれば、預り金の振替伝票を0にするやり方で、賃金台帳に記載する必要はなくなる。	■ 育児休業	法律に基づいて取得することのできる休業制度。 期間中は社会保険料の免除あり。 → 給与無し or 減額 (ただし、申請で給付金あり)	■ 育児休暇	育児のために休暇を取得すること。 期間中の社会保険料免除や給付金は無い。 → 給与有り
■ 育児休業	法律に基づいて取得することのできる休業制度。 期間中は社会保険料の免除あり。 → 給与無し or 減額 (ただし、申請で給付金あり)				
■ 育児休暇	育児のために休暇を取得すること。 期間中の社会保険料免除や給付金は無い。 → 給与有り				