

経営 VOL.123

(令和1年6月15日発行)

育休中に2人目を妊娠。給付金はどうなる？

クライアントのJ先生から、『育休を終え、復帰予定のスタッフがいますが、この度、「2人目を妊娠した」と連絡があり、そして、「2人目の育児休業給付金はどうなるのか教えてください」と質問されたのですが…』というご相談がありました。

J先生のクリニックでは、過去に育児休業給付を受けていたスタッフはいましたが、今回のケースは初めてですし、人手不足の折、復帰を待ちわびていたJ先生にとって本当に痛い話でしたが…。少なくとも、今後、こういうケースも増えるだろうと思い、この機会にクリアしておきたいというお考えです。

育児休業給付金については世間の周知も進み、各クリニックさんも問題なく手続き等されていますが、確かに、このようなケースは多くはないものの、今後、増えることも想定されますので、今号にて整理させて頂きたいと思います。

【そもそも、「育児休業給付金」とは…？】

育児休業給付とは、雇用保険の被保険者の方が1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合、一定の要件を満たすと給付金を受給できるというものです。

■ 受給期間

○ 育休開始から原則1歳に達する前まで(一定の場合は1歳2ヶ月。保育所等における保育サービスの実施が行われないなどの場合は1歳6カ月または2歳まで)

- ※ 子が1歳に達する日＝誕生日の前日。
- ※ 1歳に達する前とは誕生日の2日前になります。

■ 支給対象者(要件)

- ① 育児休業開始日の前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12ヶ月以上ある方
※ 育休終了後に離職予定の方は対象外。
- ② 育児休業期間中の1ヶ月毎に、休業開始前の1ヶ月あたりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと
- ③ 就業している日数が1ヶ月(支給単位期間)ごとに10日以下であること(10日を超える場合は就業時間が支給単位期間の1ヶ月で80時間以下である必要があります)。

【それでは、今回のケースはどうなるのでしょうか？】

育児休業給付は、要件さえ満たせば、2人目以降についても給付を受けることができますが、今回、1人目に続いての産休・育休ですので、**働かない期間が長期**に及びます。

よって、上記要件①に該当しないのではないのでしょうか？

つまり、『育休開始日前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12ヶ月以上ある方』に該当しないのではないかと、という懸念なのですが、ハローワークの『育児休業給付の内容及び支給申請手続について』には…、

“育児休業開始日前2年間に疾病や負傷などの理由により、30日以上賃金の支払いを受けることができなかった方については、これらの理由により賃金の支払いを受けることができなかった日数をこの期間に加えた日数(最大4年)となります。”

と記載されており、要は、『育休開始前4年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12ヶ月以上』ということになり、復帰することなく2人目の子どもを養育する場合でも給付金の支給対象になるのです(手続は1人目の時と同じ)。

【2人同時の受給は可能？支給額はどうなる？】

1人目が保育園に入れず、育休を延長していれば、2人目の子と育児休業が重なる可能性があります、1人目と2人目の子の育児休業給付金を同時に受給はできません。2人目の産休が開始される前日に1人目の育児休業が終了することになります。そのため、1人目の育児休業給付金は、2人目の産休開始の前日までが対象となります。

また、その他、同時に受給出来ないものとして、出産手当金があります。協会けんぽ等に加入している場合、出産手当金(1児につき42万円が支給される出産一時金とは別)を申請することが可能ですが、申請した時点で1人目の育児休業給付金は受給できなくなります。

尚、支給額については、一旦、復帰して働く場合と復帰せずに2人目の育休に入る場合とで金額は変わります。

職場復帰した場合は、復帰した際の就労日数や給与の多寡で次の育児休業開始時の賃金日額が変わります。

復帰せず、そのまま2人目の育休に入る場合は、特殊な事情がない限り、支給額は変わりません。なぜなら、休業中は働いていないため、支給額計算の基礎となる数字(休業開始前賃金日額)は1人目のときと変わらないからです。

【将来のために、働きやすい職場環境を！】

院長先生にとって、スタッフさんの妊娠は喜ばしい反面、人手不足で悩む原因になりますが…、育休後、安心して戻れて子育てしやすい職場であれば、子育て終了後、貴重な戦力になって頂けますし、それを見て若い世代も安心します。

つまり、長い目で見ると、子育て支援＝人手不足の解消に繋がるということですので、是非、ご参考まで…。