

相談室 Q&A

育児休業関係

Q 店舗閉鎖により育児休業中の社員を解雇しなければならなくなった場合、育児休業給付金の受給等はどうなるか

このたび、小売業である当社は経営難により、幾つかの店舗を閉鎖することとなりました。しかし、ある店舗で育児休業中の社員がおり、事情を説明し、了承は得たものの、解雇後の育児休業給付金の受給はどうなるのか質問を受けました。解雇後の受給や失業給付との関係等についてご教示願います。 (東京都 K社)

A 離職日（解雇日）以後は育児休業給付金の支給対象とはならないが、要件を満たせば特定受給資格者として失業給付を受給することは可能

回答者 山崎貴裕 やまざき たかひろ 弁護士(高井・岡芹法律事務所)

1. 育児休業給付金とは

子どもを養育する義務のある労働者は、父母を問わず、法律（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律。以下、育児・介護休業法）に基づいて育児休業を取得することができます（同法5条）。もっとも、育児休業中の賃金は無給とされている会社が多く（労務行政研究所「育児・介護休業等に関する実態調査」〔2010年〕より、集計社数285社のうち、育児休業中の月例賃金を「支給しない」は95.4%、「一部支給」は1.4%〔『労政時報』第3789号-11. 1.14 8ページ〕）、生活の保障がないと育児休業の取得を躊躇・断念してしまう場合もあります。そこで、育児休業取得の促進を目的として支給されるのが育児休業給付金です（雇用保険法61条の6）。育児休業給付金は非課税で、また、育児休業期間中は社会保険料につき本人および事業主負担分が免除されます。

育児休業給付金の支給対象者、給付内容、支給額等については細かな点もあるため、厚生労働省作成のリーフレット等をご参照ください（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158500.html>）。

なお、平成29年10月1日施行の改正育児・介護休業法により、原則として子が1歳に達するまでである育児休業を6カ月間延長しても保育所に入

れない場合等に限り、さらに6カ月（2歳まで）延長できるようになり、その間は育児休業給付金の支給期間を延長できるようになっています（雇用保険法61条の7）。

2. 退職予定の場合の受給の可否

育児休業給付金は、育児休業終了後の職場復帰を前提とした給付金です。したがって、ご質問のケースとは異なりますが、育児休業の当初から既に退職を予定している場合はそもそも育児休業給付の支給対象となりません。本来は育児休業給付を受けることができないにもかかわらず、不正な手段により育児休業給付の支給を受け、または受けようとした場合は、不正受給の処分を受ける可能性がありますので注意が必要です（雇用保険法61条の8第1項）。

3. 受給資格確認後に離職が決定した場合

これに対し、ご質問のケースのように、受給資格が確認された後（受給中）に、解雇等により離職することが決まった場合は、どうなるのでしょうか。

この場合は、上記2.のような当初から退職を予定していたケースではありませんが、育児休業および育児休業給付金は雇用を前提としているものですので、雇用関係の終了に伴い、育児休業給付金の支給も終了することとなります。

具体的には、育児休業給付金の受給中に離職した場合、⑦原則として、離職日の属する支給単位

期間の直前の支給単位期間までが支給対象となります。④ただし、離職日が支給単位期間の末日の場合は、離職日を含む支給単位期間まで支給されます。「支給単位期間」とは、育児休業を開始した日から起算した1カ月ごとの期間（その1カ月の間に育児休業終了日を含む場合は、その育児休業終了日までの期間）をいいます。

例えば、12月9日に出産し、母親が2月3日までの産後休業を経て育児休業を取得する場合、育児休業取得開始日である、①2月4日～3月3日までが一つの支給単位期間となり、その後も同様に、②3月4日～4月3日、③4月4日～5月3日が支給単位期間となります。

ここで、離職日が4月30日の場合、⑦離職日の属する支給単位期間の直前の支給単位期間、すなわち②の期間までが支給対象となります。これに対し、離職日が5月3日の場合は、④離職日が支給単位期間の末日の場合に当たりますので、離職日を含む支給単位期間、すなわち、③の期間までが支給対象となります【図表】。

ご質問のケースで、解雇となった者がいつまで育児休業給付金を受給できるかについては、上記のとおり、離職日（解雇日）と支給単位期間との関係が変わってきますが、いずれにしても離職日（解雇日）以後は育児休業給付金の支給対象となりません。

4. 失業給付の受給

上記のとおり、離職日（解雇日）以後は育児休業給付金の支給対象とはなりません。要件を満たせば雇用保険の基本手当（以下、失業給付）を

受給することは可能です。

ご質問のケースのように、解雇により再就職の準備をする時間的余裕がなく離職を余儀なくされた場合は、「特定受給資格者」に当たり、自己都合退職の場合と比べて、⑦受給要件が緩和され（離職前1年間に被保険者期間が6カ月以上あればよい。雇用保険法13条2項）、⑧給付制限期間もなく（同法33条）、⑨給付所定日数の点でも優遇されています（同法23条）。

また、失業給付の受給期間は離職日の翌日から1年間に限られていますが、育児等ですぐには働けない場合等は受給期間を延長（トータルで最長4年まで）することができます（同法20条1項）。

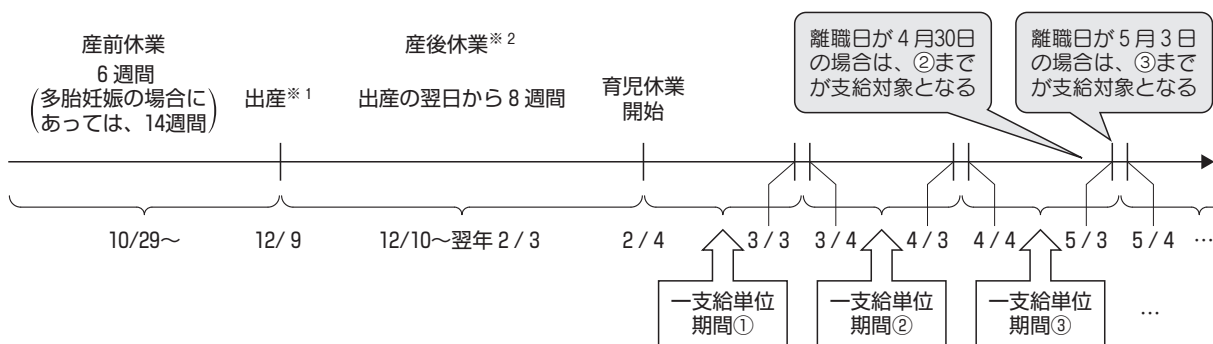
5. 解雇制限および不利益取り扱いの禁止

なお、労働基準法19条1項は、産前産後休業の期間およびその後の30日間の解雇を禁止していますので、ご質問のケースの従業員が上記期間に該当する場合はそもそも解雇ができません。

また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、妊娠・出産・産前産後休業取得等による解雇ではないことを事業主が証明しない限り、無効となります（男女雇用機会均等法9条4項）。そして、育児・介護休業法10条は、労働者が育児休業の申し出をし、または育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることを禁止しています。

ご質問のような経営難を理由とした解雇ではなく、育児休業を取得したことを理由とした解雇の場合は、上記法違反により解雇が無効となりますので、注意が必要です。

【図表】 育児休業中の離職による支給対象期間の考え方(例)



※1 出産当日は、産前休業日となる。

※2 産後の6週間は、たとえ本人が希望しても就業は禁止（違反した場合の罰則：6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金）。また、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えない。