

# 相談室 **Q** & **A**

## 雇用保険関係

### **Q** 育児休業中の社員が転職する場合、 育児休業給付の取り扱いはどうなるか

先日、育児休業中の社員から「以前のような働き方は無理なので、保育所に近い、軽易な業務を行う会社へ転職したい」旨の連絡がありました。当社としては、比較的軽易な業務ができる部署への異動や在宅勤務制度の活用なども提案したのですが、当該社員の意向もあり、了承することになりました。この場合、現在受給している育児休業給付の取り扱いはどうなるのでしょうか。そのほか、育児休業中の退職に際し、手続き上留意すべきことがあればご教示願います。

(東京都 S社)

**A** 育児休業または出生時育児休業期間中に退職する場合は、退職日を含む支給単位期間の一つ前の支給単位期間まで育児休業給付金または出生時育児休業給付金の支給対象となる。ただし、あらかじめ退職が決まっている場合は支給されないことに注意が必要

回答者 池田麻里子 いけだ まりこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

### 1. 育児休業給付金および出生時育児休業給付金について

育児休業給付とは、雇用保険の被保険者である労働者が育児休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助・促進することにより、育児をする労働者の職業生活の円滑な継続を目的に創設されました。

令和4年10月1日には、育児・介護休業法が改正され、子が1歳までの育児休業の分割取得や育児休業とは別に出生時育児休業（産後パパ育休）の取得が可能となり、これに対応した育児休業給付金が受けられるようになりました。具体的には、雇用保険の被保険者が、1歳（一定の要件に該当した場合は1歳2カ月。さらに一定の要件に該当した場合は1歳6カ月または2歳）に満たない子を養育するための育児休業（2回まで分割取得可）を取得した場合、一定の要件を満たすと育児休業給付金の支給を受けることができます。

また、子の出生後8週間の期間内に合計4週間分（28日）を限度として、出生時育児休業（産後パパ育休・2回まで分割取得可）を取得した場合、一定の要件を満たすと出生時育児休業給付金の支

給を受けることができます。

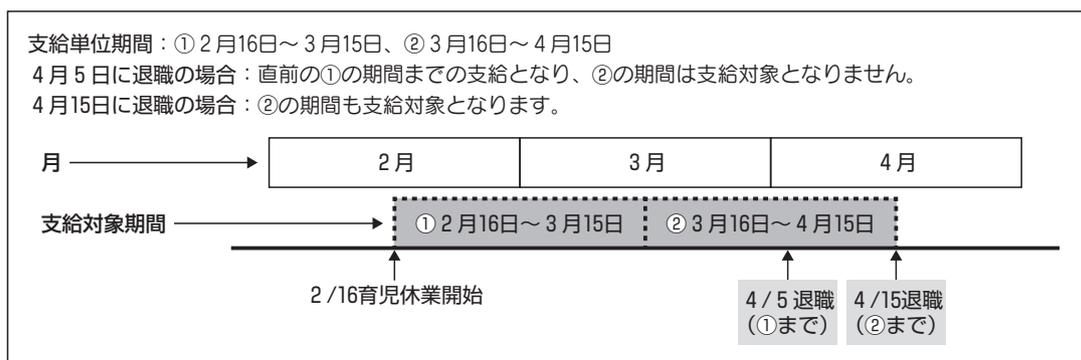
育児休業給付金または出生時育児休業給付金の支給額は、休業開始時賃金日額×支給日数（出生時育児休業給付金の場合は休業期間の日数で、28日が上限）×給付率により計算され、給付率は、育児休業給付金および出生時育児休業給付金の支給日数の合計が180日までは67%、181日目以降は50%となります。

### 2. 受給中に退職した場合

ご質問のケースのように、女性労働者の場合は出産後の状況、労働者自身もしくは子の健康上の問題などで、やむを得ず退職することもあるかと思いますが、育児休業給付金または出生時育児休業給付金の受給資格確認後に、支給単位期間（育児休業を開始した日から起算した1カ月ごとの期間をいう）の途中で退職した場合は、その退職日を含む支給単位期間の一つ前の支給単位期間までは支給対象となります。ただし、支給単位期間の末日で退職した場合は当該期間も含まれます【図表】。

当該支給対象期間に係る育児休業給付金または出生時育児休業給付金の支給申請については、支

**図表** 育児休業開始日が2月16日のケースの支給対象期間の考え方



給申請期間中でなくとも、雇用保険の被保険者資格を喪失した日以後、指定されていた支給申請期間の末日までであれば、行うことができます。この支給申請は、なるべく雇用保険の被保険者資格喪失届の提出と同時にすることが望まれます。また、当然ながら、退職までに受給した給付金を返金する必要はありませんので、心配する労働者がいる場合には、事前に伝えることがよいでしょう。

### 3.退職を予定している場合

育児休業給付金または出生時育児休業給付金は、休業取得後の職場復帰を前提とした給付金であるため、休業当初からすでに退職が確定（予定）している場合は、支給の対象とならないことに注意が必要です。

退職が確定しており、職場復帰を予定していなくてもかかわらず、不正に育児休業給付金または出生時育児休業給付金の支給を受け、または受けようとした場合は、実際に受けたか否かを問わず、不正受給として処分されかねません。また、事業主が虚偽の申請書類を提出した場合は、事業主も連帯して返還命令または納付命令処分がなされることがあります。

### 4.その他退職時の留意点

#### [1] 転職先での継続受給について

退職後1日の空白もなく転職した者が雇用保険の被保険者となり、引き続き子が1歳までの育児休業を取得する場合は、育児休業を分割して取得したのとして取り扱われます。そのため、退職前に既に2回の育児休業を取得していた場合には、転職後は3回目となるため取得することができません。

また、退職後1日以上空白がある場合も、同様に子が1歳までの育児休業を分割して取得したのとして取り扱われますが、この場合には新たに取得することになった雇用保険の被保険者資格に基づいて、再度受給資格確認が必要になります。転職先の管轄公共職業安定所で再度受給資格確認が行われますが、休業開始時賃金日額の算定に当たっては、被保険者休業開始時賃金月額証明書に代えて、離職票により行われます。

#### [2] 養育特例について

労働者が育児休業から職場復帰をすると、労働者の申し出により、3歳未満の子を養育する期間における年金額計算の特例について、厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書を管轄年金事務所に提出することがあります。当該労働者が退職し、転職先で厚生年金保険の被保険者となる場合は、転職先の管轄年金事務所へ再度、提出することになります。

### 5.まとめ

育児休業給付金または出生時育児休業給付金は、本来職場復帰を前提とした給付金ですが、労働者の子育てに関する事情や考え方により、退職する労働者は存在します。ご質問にもありますように、労働者から話があった際、軽易な業務への転換や活用できる制度を案内するなど、育児をする労働者への配慮や環境整備を推進するとともに、これから育児休業を取得予定の労働者には育児休業給付が「職場復帰」をするためのものであることを伝え、制度としても会社としても育児をする労働者を応援するメッセージを伝えていくことがよいでしょう。