

# よくあるご質問

## 雇用問題

### 【目次】

- 雇用 Q1 産前休業を申し出た従業員から休業期間中の賃金を請求された時どう回答しますか？
  - 雇用 Q2 両親と同居していても育児休業を取得できますか？
  - 雇用 Q3 妻が専業主婦の場合でも、夫は育児休業を取得できますか？
  - 雇用 Q4 失業給付は退職理由により給付金額が違うのですか？
- 

## (Q & A)

**雇用 Q1 産前休業を申し出た従業員から休業期間中の賃金を請求された時どう回答しますか？**

従業員が産前産後休業の申出をする場合、他社に勤務する友人からの情報を聞き、他社では賃金が支給されているので同様に産前産後休業期間の賃金請求がありました。支給しない場合、合理的な理由は何ですか？

**答え** 賃金は労働の対価として支払われるので、産前産後休業の場合は支払う義務はありません。ただし、その旨を就業規則に定め、従業員に周知しておかなければなりません。

**解説**

- 1、労働基準法（65条）において、産前6週間と産後8週間は女性を就業させてはならないと定められています。
- 2、産前産後の休業期間中の賃金については、有給・無給の規定は法にはありません。各社が就業規則等で定めた内容が適用されます。
- 3、労災保険等の給付基礎になる平均賃金の計算にあたっては、休業期間と賃金は計算基礎から除きます。
- 4、年次有給休暇の出勤率計算においては、休業期間は出勤したものとして計算します。

- 5、従業員が出産の場合、健康保険から出産育児一時金（35万円）が支給され、産前産後休業期間については出産手当金が支給されます。出産手当金は、標準報酬日額の3分の2の額です。
- 6、産後8週間の翌日から子が原則1歳になるまで育児休業に入る場合は、育児休業給付が支給されます。職場復帰後には職場復帰給付金が支給されます。給付率は、育児休業中が休業開始時賃金の30%、職場復帰して6ヶ月経過後に同20%（従来の10%から20%に増率の措置は、当分の間延長されます。）支給されます。ただし、平成22年4月1日以降に育児休業を開始した場合から、給付金を統合して全額育児休業中に支給されることになりました。
- 7、以上のように、出産に伴う休業については、賃金が支払われない場合に社会保障制度からの給付があります。

**雇用 Q2 両親と同居していても育児休業を取得できますか？**

孫にあたる子を両親が世話してくれる予定ですが、この状況でも育児休業を取得できますか。

**答え** 会社に申し出て取得できます。

- 解説**
- 1、育児休業とは、原則1歳未満の子を養育するための休業です。
  - 2、育児休業を取得できる対象労働者は、子を養育する男女労働者です。（ただし、日雇者や雇用期間が1年未満の期間契約社員等は除きます。）
  - 3、期間は、原則として子が1歳になるまでの連続期間で、子一人につき原則1回です。
  - 4、休業開始日は、女性の場合は産後休業終了日の翌日からとなり、男性の場合は子が生まれた日から取得できます。ただし、休業日が1ヶ月に20日以上あることが必要ですので、例えば、男性が7日間だけ育児休業を取得するようなことはできません。
  - 5、両親が養育できる状況または近くに入所可能な保育所がある状況であっても、育児休業を取得できます。育児休業を取得するか否かはあくまで労働者本人の意思によるものと考えられます。

6、要件を満たした労働者が育児休業を申し出た場合、事業主は、業務繁忙や経営上の理由等で申出を拒否できません。

**雇用 Q3 妻が専業主婦の場合でも、夫は育児休業を取得できますか？**

妻は専業主婦です。妻の両親が遠方在住のため子の世話ができない状況で、夫は育児休業を取得できますか。

**答え** 夫は育児休業を取得できます。

**解説** 1、労使協定に、「配偶者が常態として子を養育できる労働者」を育児休業の対象から除外する旨の定めがあれば、専業主婦がいる夫は対象からはずれます。ただし、妻が産後8週間までの期間であれば、この労使協定に定める労働者には該当しないため、夫は、生まれた子についての育児休業を取得できます。

2、労使協定で定める「常態として子を養育できる」とは、次の場合すべてに該当する場合があります。

- (1) 職業についていない
- (2) 負傷疾病等により子の養育が困難ではないこと
- (3) 産前6週間(多胎妊娠は14週間)または産後8週間以内でないこと
- (4) 育児休業の対象となる子と同居している

**雇用 Q4 失業給付は退職理由により給付金額が違うのですか？**

退職理由が、会社都合と自己都合とでは受給する失業給付の額が違うのですか？

**答え** 失業給付は、まず被保険者期間により受給資格があるかを判定し、次に退職理由により給付日数が決まります。退職理由が、倒産の場合、解雇の場合、自己都合退職の場合では、給付日数(失業給付額)は違います。

## 解説

### 1、受給資格

基本手当（一般に云われる失業給付）の受給できる資格条件は、原則として離職の日以前2年間に被保険者期間が12ヶ月以上です。しかしながら、次の特定受給資格者等は6ヶ月以上あれば受給資格を満たすことになっています。

### 2、退職理由

退職理由により、一般の受給資格者、就職困難者である受給資格者（障害者等）、特定受給資格者、特定理由離職者に分かれます。

#### （特定受給資格者とは）

- （1）倒産等により離職した者
- （2）解雇等（希望退職応募・退職勧奨を含む）により離職した者

#### （特定理由離職者とは）

（注）特定理由離職者には、離職日が平成21.3.31～平成24.3.31までの間に限り、所定給付日数が特定受給資格者と同様になる特別措置があります。

- （1）労働契約期間が終了し、かつ、本人が更新を希望したにもかかわらず更新されずに離職した者
- （2）被保険者期間が6ヶ月以上12ヶ月未満で「正当な理由のある自己都合」により離職したものの者

正当な理由のある自己都合とは、本人に勤務希望があるが、以下の理由があり勤務継続ができない場合です。

体力不足、心身の障害等の理由

妊娠・出産・育児のため離職し基本手当の受給期間の30日以上延長措置を受けた者

家族の介護などが必要になり家庭の事情が急変した者

配偶者・親族と別居生活を続けることが困難となった者

往復4時間以上の通勤等が新たに生じ、通勤できなくなった者

### 3、所定給付日数

算定基礎期間（一般的に勤務期間）、年齢、受給資格者の種類により定められています。