

謹賀新年

旧年中は格別のお引き立てに預り有難く厚く御礼申し上げます。
本年も相変わらずご愛顧のほどお願い申し上げます。



近年、子が待機児童になった場合等一定の要件を満たせば、育児休業（及び雇用保険の育児休業給付金の受給）が最大で子が2歳になるまで認められることとなったことに伴い、①「第1子の育児休業期間と第2子の産前産後（産前6週間産後8週間）の期間が重複するケース」が見られるようになりました。また、コロナ禍において、私傷病による就労不能となるケースも増えていることから、②「育児休業期間中に私傷病による就労不能になったというケース」が散見されます。

このような場合、①であれば、「育児休業給付金（雇用保険）」と「出産手当（健康保険）」、②であれば「育児休業給付金（雇用保険）」と「傷病手当（健康保険）」の両方の受給要件を同時に満たす可能性があります、そこで問題となるのが、そうした場合の各給付の重複受給です。

・ 育児休業給付金（雇用保険）

育児休業期間中に対して、1日当たり休業開始時賃金日額（休業開始前6ヶ月間の給与額÷180日） × 67%（休業181日以降は50%）が雇用保険より育児休業給付金として支給されます。

・ 出産手当金（健康保険）

産前産後期間（産前6週間産後8週間）における労務に服さなかった期間に対して、1日当たり支給開始日以前12ヶ月間の各標準報酬月額を平均した額 ÷ 30日 × (2/3) が健康保険より出産手当として支給されます。

・ 傷病手当金（健康保険）

私傷病による就労不能期間に対して、1日当たり支給開始日以前12ヶ月間の各標準報酬月額を平均した額 ÷ 30日 × (2/3) が健康保険より傷病手当金として支給されます。

これについて、通常であれば類似の給付の受給要件を同時に満たす場合、重複して受給することは出来ませんが（例えば、傷病手当金と出産手当金について同時に受給要件を満たす場合、原則傷病手当金は支給されず、出産手当金のみが支給となります。）、上記の①及び②のケースについては、雇用保険と健康保険という異なる制度からの給付ということもあって、特段、重複受給を制限する定めは設けられていません。

つまり、①の場合、産前6週間の期間については「育児休業給付金（雇用保険）」と「出産手当（健康保険）」の両方を満額受給することができ（産後8週間の期間については併給不可。 ※詳細は下記の補足解説を参照）、②の場合、「育児休業給付金（雇用保険）」と「傷病手当金（健康保険）」の両方を満額受給することができるということになります。

☆ 補足解説（出産手当金の支給要件について）

出産手当金は、「産前産後の期間について労務に服さなかったこと」を受給要件としており、労務に服さなかった理由が「産前産後休業の取得」であることまでは要求していません。つまり、産前6週間の期間については、産前産後休業の取得ではなく、育児休業の継続を選択した場合、育児休業給付金と出産手当金の両方の受給要件を満たせるということになります。

一方で、産後8週間の期間については、労働基準法の定めにより、労働者の意思に関わらず強制的に産前産後休業となり育児休業は終了するため、育児休業給付金の受給要件は満たさなくなり、出産手当金のみが受給となります。

