職業安定情報

ならし出勤で給付は？　育休明け前に平日就業　雇保

Q 育休明け直前に、希望者に対してならし出勤の制度を導入しようと検討しています。育児休業給付金ですが、正社員と同様に週５日出勤（時間は毎日１、２時間程度）しても、給付の対象となるのでしょうか。

A **公休日含めて休業あれば可**

育児休業中の者が平日出勤した場合でも、育休は当然に終了するわけではなく、育休終了予定日が自動的に繰り上げられるわけでもありません。

給付金の対象となるか否かは、休業開始日から１カ月ごとの期間を単位として判断します（支給単位期間）。①支給単位期間の初日から末日まで継続して被保険者であり、②就業していると認められる日数が10日以下であるか、10日を超えても就業していると認められる時間が80時間以下であること等が条件です（雇保則101条の11）。

休業終了日が含まれる最後の支給単位期間は、さらに全日休業日が１日以上必要になります（雇用保険業務取扱要領）。

全日休業日には、土曜日、日曜日および祝祭日のような所定労働日以外の日であって全日にわたって休業している日も含みます（前掲要領）。

賃金と給付の合計額が、賃金月額の８割以上の場合は給付が減ります（雇保法61条の４）。

不正受給で手当なしか　失業中のバイト未申告　雇保

Q 先日雇ったアルバイトが、当社での就労を申告しないまま基本手当を受給していたことが分かりました。不正受給に関して、当人から相談を受けましたが、もはや受給は困難でしょうか。

A **やむを得ない理由あれば別**

失業等給付の不正受給があったときは、２つの処分が科せられる可能性があります。以後の基本手当等の全部または一部を支給しない「給付制限」（法34条）と、全部または一部の返還を命ずる「返還命令」（法10条の４）です。

不正受給の典型例としては、失業確定申告書に、①実際には行っていない求職活動を実績としたり、②就労したにもかかわらず、その事実を記載しない場合などがあるとされています（ハローワーク）。

返還命令は「命ずることができる」のに対して、給付制限は「基本手当を支給しない」と規定しています。ただし、不正受給を行ったことについてやむを得ない理由があると認められる場合は、失業等給付の全部または一部を支給することがあるとしています。これを宥恕といいます。やむを得ない理由とは、「生計が著しく貧困であること、不正の度合いが軽微であること及び反省の情を考慮し」、総合的に判断されます（昭31・12・10職発1220号の２）。