



労働省婦人局

育児休業制度とはどのような制度でしょうか

乳幼児をもつ女子労働者が希望した場合 職場での身分や地位を失わないで 一定期間休業して育児に専念できるようにする制度です

これにより育児と仕事の両立が特に困難な乳児期の子供がいる女子労働者が のびのびとした気持で子育てに携わり 職場に復帰してから いきいきと働くことが容易になります

育児休業制度にはどのような利点がありますか

○企業にとっては

熟練した労働者の確保に

企業のイメージアップに

女子労働者のモラルを高めることに役立ちます

○女子労働者にとっては

退職しないで 労働条件はそのまま

乳幼児を自分の手で育てることができます

また 職業生活設計をたてることに役立ちます

○次代を担う子供たちの健やかな育成のために

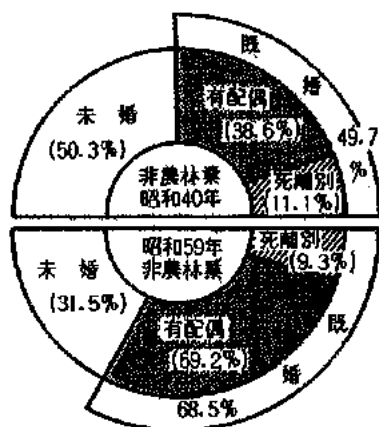
十分なスキンシップ 母乳哺育などは 子供の発育及び情緒安定に大きな役割を果たすといわれています

なぜ 育児休業が必要とされているのですか

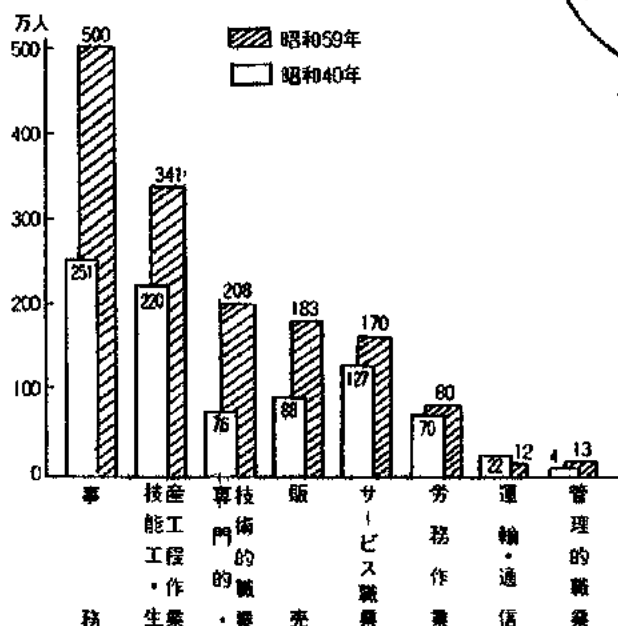
- 雇用されて働く女性は年々増加しており 昭和35年当時と比べると2倍 40年と比べると1.7倍となっています

なかでも 有配偶者の割合が高まり 6割を占めるようになりました また 専門的・技術的職業に従事する者が増加するなど 就業分野も拡大しています

(配偶関係別女子雇用者の割合)



(職業別女子雇用者の増加)

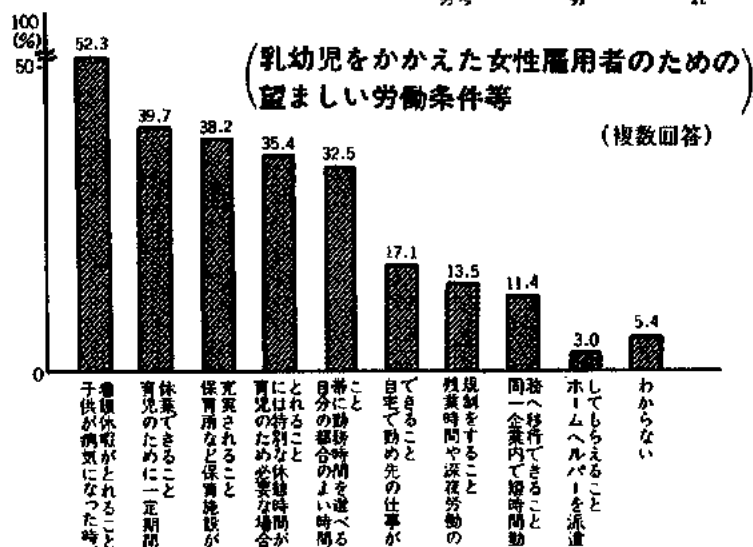
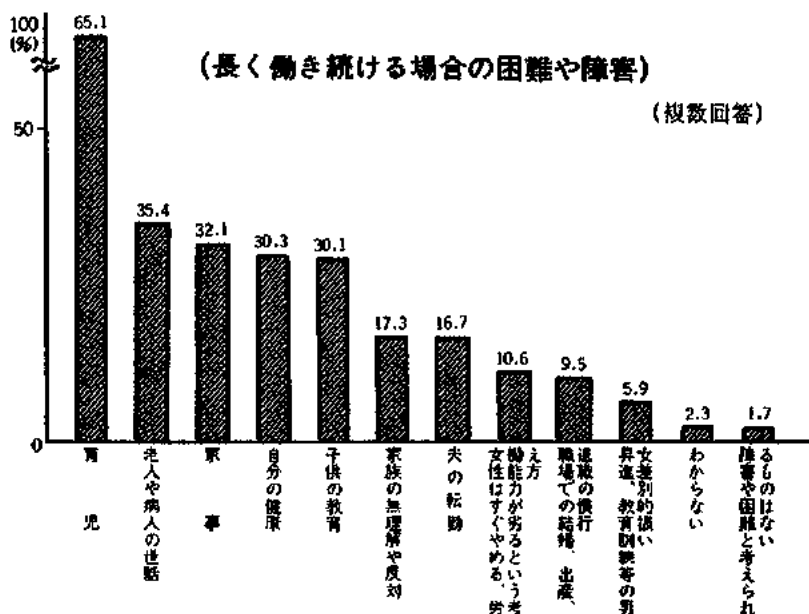


総務庁一労働力調査

○ 女子労働者の中には職業を生涯のものとして継続したいと考える人が増えています

しかし 女子労働者が働き続けようとする時 最も困難なことは 育児と職業生活との両立です

このような状況の中で 育児休業制度の普及が強く求められています



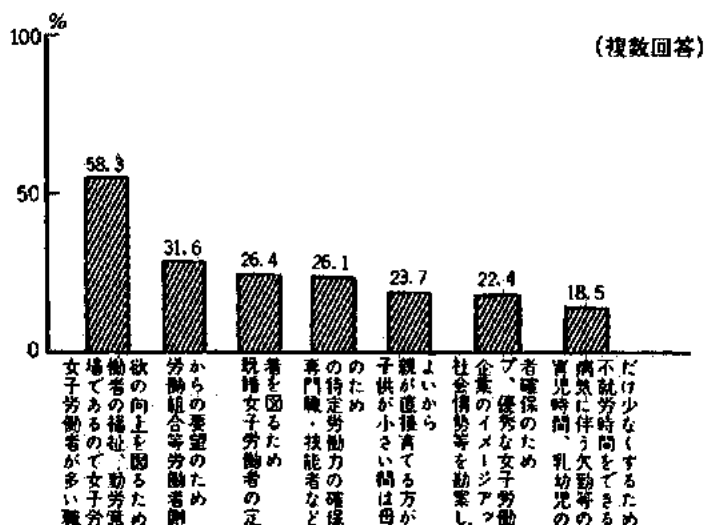
育児休業の実施状況はどうでしょうか

育児休業制度は徐々に普及しており 労働省「女子保護実施状況調査」によると 昭和56年には14.3%の事業所で実施されています

育児休業を導入した理由はどうでしょうか

育児休業制度を導入している民間企業を対象とした 労働省「昭和57年度育児休業制度実態調査」によると 女子労働者の福祉 勤労意欲の向上を目的とした企業の割合が高くなっています

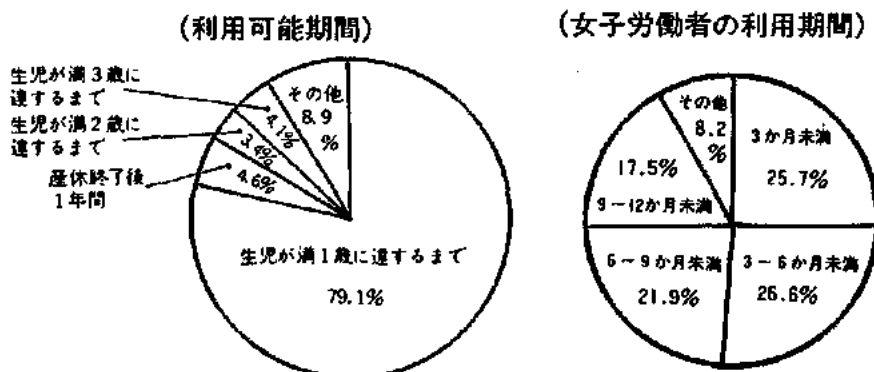
(導入理由)



労働省—昭和57年度 育児休業制度実態調査 (以下同じ)

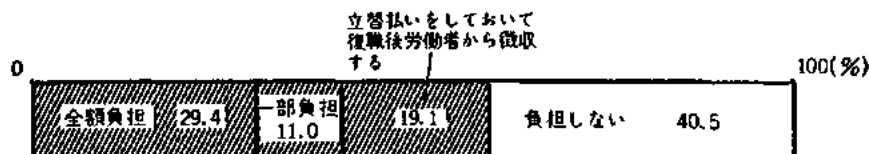
利用期間はどうか

育児休業を利用できる期間は 生児が満1歳に達するまでとするところがほとんどです また 実際に女子労働者が利用した期間は 6か月未満が半数を占めています



社会保険の取扱いはどうなっていますか

育児休業中は 労働・社会保険の被保険者資格を継続する企業がほとんどです 休業中の社会保険料の労働者負担分については何らかの援助をしている企業が6割あります



利用状況 復職状況はどうか

育児休業制度を実施している企業では 生児を出産した女子労働者の3分の1が育児休業制度を利用しています また 利用者の復職率は約9割と高くそのほとんどが原職復帰しています

育児休業制度の普及について

- 育児休業制度は 女子の職場進出が本格化した昭和40年代 電々公社 その他の企業で導入が開始され その後 女子労働者の要望等をうけ 繊維 電機 精密等の製造業や 百貨店業界などにおいて 徐々に普及が進みました
- 昭和47年制定された勤労婦人福祉法において 事業主に対して 育児休業等の実施について努力義務が課せられました
- 国家公務員 地方公務員である女子教員 看護婦 保母等に対しては 昭和50年制定の「育児休業法」により育児休業請求権が認められました
- 婦人少年問題審議会は 59年3月「育児休業制度の法制化は時期尚早 当面行政側の積極的な指導 援助等が必要」と建議しました
- いわゆる男女雇用機会均等法案においては 育児休業制度の実施について 国の指導 援助の義務が新たに盛り込まれました

労働省では 育児休業制度の普及を図るため 育児休業奨励金の支給 育児休業制度普及指導員による相談活動 集中的な広報活動のための育児休業制度普及促進旬間（6月1日～10日）の実施などを進めてきました

育児休業奨励金

支給対象

次の条件のすべてに該当する事業主です

- 1 次のような育児休業制度を新たに設けた事業主であること
 - (1) 労働協約又は就業規則に定められていること
 - (2) 子供が1歳になるまで育児休業できるものであること
 - (3) 利用できる女子労働者の範囲が著しく限られていないこと
- 2 以上のような育児休業制度を実施し その雇用する女子労働者について休業を認める事業主であること
- 3 育児休業によって休業した女子労働者を当該休業開始の日まで雇用保険の被保険者として1年以上継続して雇用していた事業主であること
- 4 過去に奨励金の支給を受けたことがないこと

支給額

昭和60年4月1日以降 制度を導入した事業主には

- 1 企業当たり……中小企業 初年次 60万円/ 2年次 40万円
大企業 初年次 45万円/ 2年次 35万円

申請の手続

1 初年次

育児休業制度を設けてから 初めて3か月以上休業した女子労働者（雇用保険の被保険者として1年以上雇用されていた者）が
でた時点で申請できます

申請はその女子労働者が3か月間休業した日から3か月以内に
都道府県婦人少年室へ申請してください 申請書は婦人少年室に
備え付けてあります

2 2年次

上記の女子労働者が育児休業を開始した日から1年を経過した
日から3か月以内に婦人少年室へ申請してください

その他詳細は婦人少年室にお問い合わせください



特定職種育児休業利用助成給付金

支給対象

病院 診療所 助産所又は保健施設を運営する事業主で 次の条件に該当する方です

1 次のような育児休業制度を設けている事業主です

- (1) 労働協約又は就業規則に定められていること
- (2) 看護婦 准看護婦 助産婦及び保健婦について実施されていること
- (3) 子供が1歳に達するまで育児休業することができるものであること
- (4) 休業中も雇用保険 健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格を継続させること

2 以上のような育児休業制度を実施し 3か月以上継続して育児休業した対象女子労働者に対して 育児休業の期間中 雇用保険 健康保険及び厚生年金保険の保険料の被保険者負担分に相当する額以上の賃金を支払い かつ 復職後も引き続き1か月以上継続して特定職種の業務に従事させたこと

支給額

育児休業した女子労働者1人1か月当たり 5,610円

育児休業制度の実施に当たって

就業規則に明記すべき事項は

育児休業は労働条件の一部ですから 就業規則（常時10人以上の労働者を使用する事業主には作成が義務づけられています）に次の事項を具体的に明記する必要があります

- 育児休業を請求できる者の範囲
- 育児休業請求の手続
- 育児休業可能な期間 期間の更新等
- 育児休業を請求できる回数
- 休業中の給与 賞与等の支給
- 休業中の労働・社会保険の保険料の徴収その他の取扱い
- 復職時の職務
- 復職時の給与 賞与等の取扱い
- 復職時の年次有給休暇の算定
- 退職金の計算の基礎となる期間



育 児 休 業 規 程 (例)

第1条（対象者）

育児休業の対象者は、育児休業を希望する女子従業員で、下記の各号に該当する者とする。

1. 生後満1年に達しない生児（実子又は養子）を育てる者
2. 勤続1年以上の者
3. 育児休業後引き続き勤務する意志のある者

第2条（手続）

育児休業を希望する者は、原則として休業が開始する日の1か月前までに、期間を定め別紙様式により所属長を経て申し出るものとする。

第3条（期間等）

1. 育児休業の期間は、原則として生児が満1歳に達するまでを限度として本人の申し出た期間とする。ただし、1か月を単位とし、最短期間を3か月とする。
2. 育児休業は、原則として出産休業期間満了の日の翌日から開始する。ただし、出産休業後復職した者が育児休業を希望する場合は、その希望する日をもって育児休業開始の日とする。
3. 育児休業は、原則として本人の申し出た期間が満了する日の属する月の 日をもって終了する。ただし、育児休業中に出産休業が開始する場合又は生児の死亡等により生児を育てなくなった場合には育児休業は終了する。

4. やむを得ない理由がある場合には、原則としてあらかじめ申し出た育児休業期間が終了する日の1か月前までに申し出ることににより期間を延長又は短縮できる。

第4条（賃金）

1. 育児休業期間中の賃金は 〔① 基本給の %を支給する。
② 支給しない。〕
2. 賞与については 〔① 算定の全期間休業した者は基本給のか月分を支給する。
期間の途中で育児休業を開始又は復職した者の賞与は、出勤日数により日割で支給する。ただし、最低額を基本給のか月分とする。
② 育児休業中は支給しない。〕
3. 昇給は 〔① 行わない。
② 休業中も通常通り行う。〕

第5条（労働・社会保険）

1. 労働・社会保険の被保険者資格は、休業期間中も継続する。
2. 保険料の従業員負担分は 〔① 会社が負担する。
② 会社が立て替え、復職後徴収する。〕

第6条（復職）

1. 復職の職場及び職務は、原則として休業直前の職場及び職務とする。
2. 復職時の処遇は、休業前の格付を下まわらない。
3. 復職後の定期昇給については、休業前の勤務実績を加算する。
4. 復職後必要により教育訓練を行う。

第7条（年次有給休暇）

年次有給休暇の取扱いについて、育児休業期間は

- ① 出勤したものとみなす。
- ② 出勤率の算定に当っては、欠勤日として計算する。

第8条（勤続年数の算定）

1. 勤続年数の算定に当たっては、育児休業前の勤続年数と復職後の勤続年数とを通算する。
2.
 - ① 休業期間が通算1年以下の場合は、その期間を勤続年数に算入する。休業期間が通算1年を超える場合にはその期間の $\frac{1}{2}$ を算入する。
 - ② 休業期間は勤続年数に算入しない。
3. 休業期間中又は復職後1年未満で退職する場合は、原則として休業期間を勤続年数に算入しない。

付則 本規程は、昭和 年 月 日より施行する。

昭和60年度育児休業制度普及促進旬間実施要綱

1 趣 旨

21世紀を間近に望み、社会や人々の意識及び生活が大きく変化する中で、婦人が我が国経済社会の発展に果たす役割と婦人の生涯に占める職業生活のウエイトはますます大きくなっている。女子労働者の中には、職業を生涯のものとして継続することを望む者が増加しているが、職業と育児との両立が困難なために退職せざるをえない者も多い。しかしながら、いったん退職すると、再就職の機会乏しく、また、婦人の意欲、能力が生かされないことは経済社会にとっても少なからぬ損失となっている。

乳幼児を持つ女子労働者が希望した場合に、職場での地位を失うことなく、子供を自らの手で育てるために一定期間休業することができる育児休業制度は、女子労働者の就業の安定、福祉の向上に大きな意義を有するものであり、また、次代を担う子供たちの健やかな育成に、ひいては、社会の発展にも寄与するものである。

このようなことから、その普及が社会的に要請されているところであるが、この制度を導入している企業の割合はまだ十分であるとは言い難い。このため、育児休業制度についての社会一般の理解を深め、企業への普及促進を図ることを目的として育児休業制度普及促進旬間を実施する。

2 目 標

育児休業制度の普及促進

3 標 語

のびのび子育て、いきいき仕事 — 育児休業制度 —

4 期 間

昭和60年6月1日～6月10日

5 主 唱

労働省

6 協力を依頼する団体、機関

使用者団体、労働団体、関係行政機関、報道機関、その他

7 実施事項

- (1) 労使に対する制度導入のための指導、啓発
- (2) 育児休業制度実施モデル事業場の表彰
- (3) 報道機関を通じての広報活動
- (4) 特別相談活動