

育児休業制度のおすすめ

〔昭和63年度版〕



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ちで子育てに携わり、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

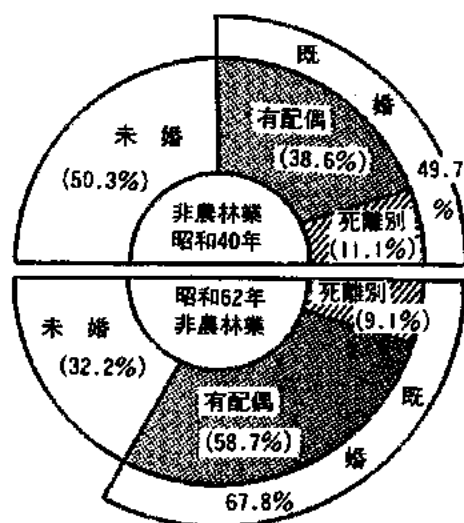
十分なスキンシップ、母乳哺育などは、子供の発育及び情緒安定に大きな役割を果たすといわれています。

なぜ 育児休業が必要とされているのですか。

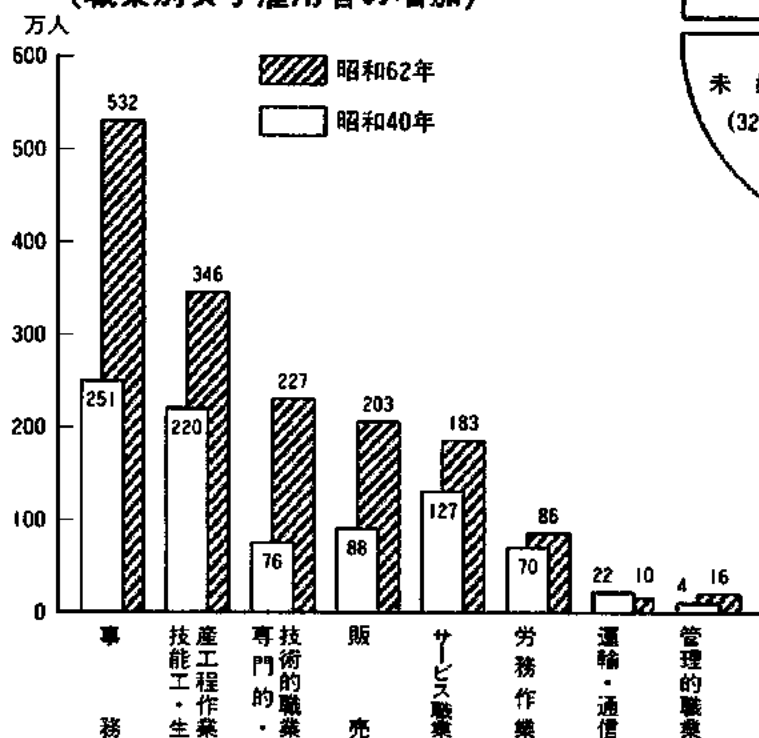
- 雇用されて働く女性は年々増加しており、昭和62年には 1,615 万人に達しました。昭和35年当時と比べると2倍、40年と比べると1.8倍となっています。

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)

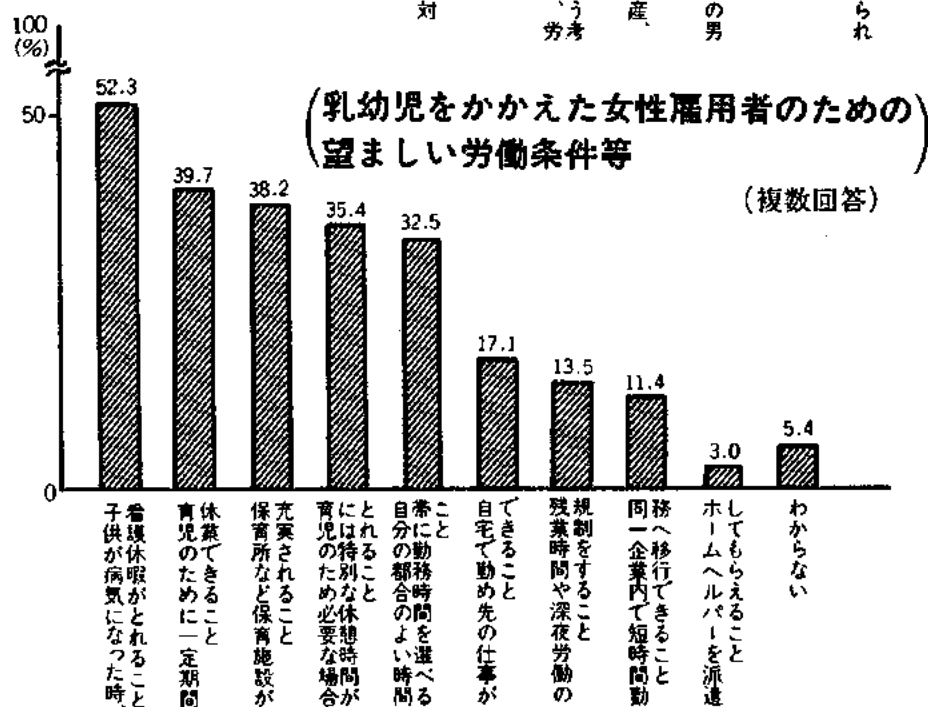
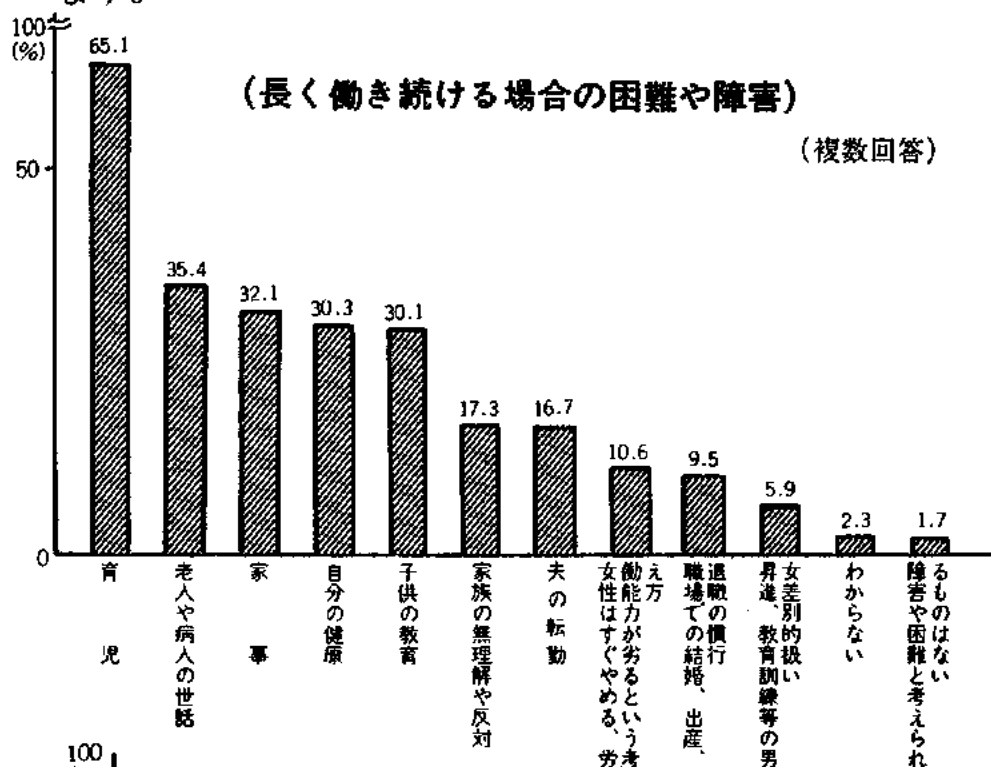


総務庁—労働力調査

○ 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。

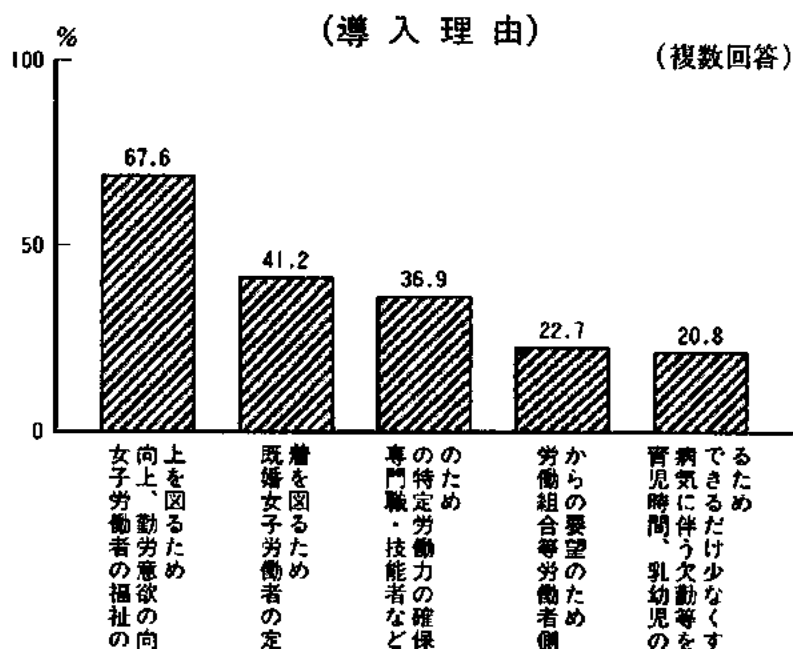


育児休業の実施状況はどうでしょうか。

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61年には14.6%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62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。



労働省一昭和62年度育児休業制度実態調査（以下同じ）

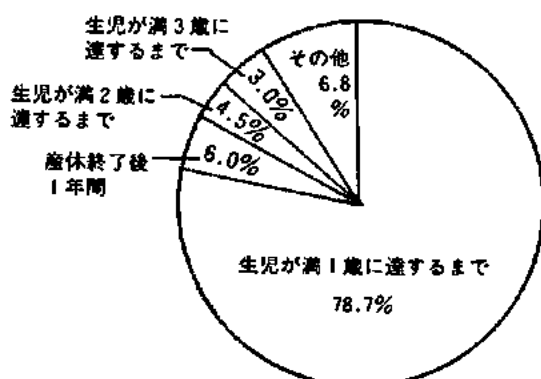
利用状況、復職状況はどうでしょうか。

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4割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。

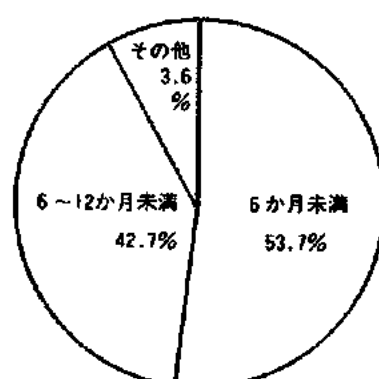
利用期間はどのようにしょうか。

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。

(利用可能期間)

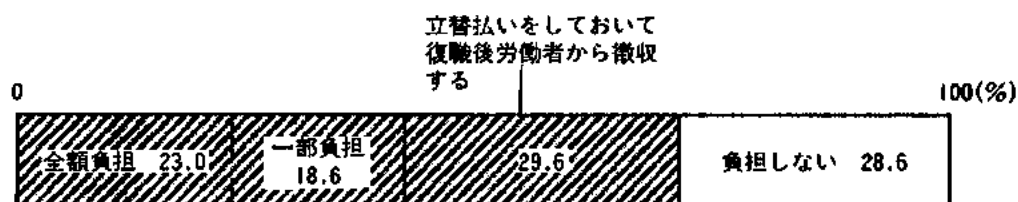


(女子労働者の利用期間)



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7割あります。



育児休業を導入した効果はどうでしょうか。

育児休業制度を導入して効果があったとする企業は7割で、「女子労働者の定着が良くなった」「専門職・技能者等特定労働力の確保に役立った」が主な効果としてあげられています。

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年代に電々公社、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年に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。
- 男女雇用機会均等法(61年4月施行)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。
- 育児休業制度の普及は国際的な動きです。
スウェーデン、イタリア、西ドイツ、フランス、オーストリア等諸外国においては育児休業請求権が法律で認められています。

育児休業奨励金

受給できる事業主は

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歳に達するまでの間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る事業主であること。
- 4 過去に奨励金の支給を受けたことがないこと。

受給できる額は

▶ 育児休業を導入し、最初の育児休業者が生じた場合

中小企業 **100万円** (初年次60万円・2年次40万円)

大企業 **80万円** (初年次45万円・2年次35万円)

(注) 昭和60年3月31日以前に育児休業制度を設けた事業主については、中小企業40万円、大企業35万円が支給されます。

▶ 3人目以降の育児休業者が生じた場合

中小企業 **20万円** (育児休業者1人当たり)

大企業 **15万円**

(注) 最初の育児休業者が育児休業を開始した日から2年を経過する日までの間を支給対象期間とし、この期間内の3人目以降の育児休業者を対象とします。

受給のための手続きは

1 申請期間

① 初年次申請期間

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)が休業を開始した日から3か月を経過した日から3か月以内。

② 2年次申請期間

原則として、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。

③ 3人目以降の育児休業者に係る申請期間

当年12月末日現在において3か月以上継続して休業した女子労働者について翌年1月末日までに申請。

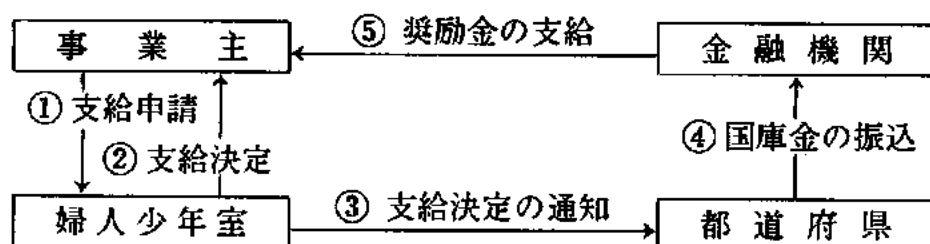
2 申請書の提出

申請期間内に必要書類を添えて育児休業奨励金支給申請書を婦人少年室に提出してください。

申請のための提出書類

- 育児休業奨励金支給申請書(婦人少年室に備え付けてあります。)
- 育児休業制度に関する労働協約又は就業規則(写)
- 育児休業者に係る労働者名簿(写)
- 雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(写)
- 育児休業届(写)
- その他

3 育児休業奨励金の受給手続



(注意) 偽りその他の不正によって奨励金の支給を受けた場合等においては、支給した奨励金の返還を求められます。

特定職種育児休業利用助成給付金

受給できる事業主は

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) 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歳に達するまでの間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。

受給できる額は

- 1 育児休業した女子労働者1人1か月当たり 6,700円

2 対象期間

育児休業制度を設けた日から5年以内に、最初に3か月以上育児休業した女子労働者が生じた場合、その女子労働者が育児休業を開始した日から1年を経過する日までの間が対象期間。

3 支給期間

2の対象期間内に育児休業を開始した女子労働者については、原則として、各々当該育児休業を開始した日の属する月から当該育児休業を終了した日の属する月まで支給。

受給のための手続きは

1 申請期間

女子労働者が3か月以上育児休業した場合、当該育児休業を終了して職場に復帰した日以後1か月を経過した日から3か月以内。

2 申請書の提出

申請期間内に必要書類を添えて特定職種育児休業利用助成給付金支給申請書を婦人少年室に提出してください。

申請のための提出書類

- 特定職種育児休業利用助成給付金支給申請書（婦人少年室に備えてあります。）
- 育児休業制度に関する労働協約又は就業規則（写）
- 雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写）
- 育児休業届（写）
- 育児休業者に係る賃金台帳（写）
- 育児休業に係る生児の戸籍抄本（又は生年月日が確認できるもの）
- その他

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、育児休業制度を実施する場合には、就業規則又は育児休業規程等に次の事項を具体的に明記することが望まれます。

- 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

(注意) 就業規則については、労働基準法で、常時10人以上の労働者を使用する事業主の作成届出が義務づけられています。

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、原則として休業を開始する日の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 出勤率の算定に当たっては、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。

男女雇用機会均等法(抄)

育児休業の普及等

第28条 事業主は、その雇用する女子労働者について、必要に応じ、育児休業（事業主が、乳児又は幼児を有する女子労働者の申出により、その女子労働者が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう。）の実施その他の育児に関する便宜の供与を行うように努めなければならない。

2 第25条第2項の規定は、前項の育児休業について準用する。

参 考

第25条第2項

国は、事業主に対して、前項の再雇用特別措置の普及を促進するため、必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとする。

育児休業制度の詳細については、下記にお問い合わせください。