

労働・助成金情報 特急便

第 69 号 (2017 年 11 月)

深川経営労務事務所
社会保険労務士 深川 順次
〒812-0014
福岡市博多区比恵町 11-7-701
TEL : 092-409-9257
FAX : 092-409-9258

ワークライフバランスという言葉がすっかり定着してきましたが、従業員が仕事と私生活をうまく両立して継続的に働き続けることができる雇用環境を整備していくことは、今後優秀な人材を採用するためにも、また採用後の従業員が働きがいのある職場として簡単に辞めることのないようにするためにも大切なことです。今回は、人材募集から退職に至るまでの労務管理のポイント第 8 回目、「育児休業のルール」についてです。

✚ 育児休業制度

➤ 女性だけが取得できる産前産後休業

女性従業員が妊娠して本人から請求があれば、雇用形態や勤続年数に関係なく産前休業を与える必要があり、具体的には出産予定日 42 日（多胎妊娠の場合は 98 日）前から休ませなくてはなりません。また、産後 56 日間は、母性保護上原則として働かせてはいけません。これを産後休業といいます。ただし、産後 42 日を過ぎて、本人の希望と医師の許可があれば復職が可能になります。産前産後の休業期間中とその後 30 日間は解雇することができません。

➤ 育児休業とは

一定の要件を満たしている従業員が、原則として 1 カ月前までに書面などにより会社に申し出た場合、1 歳の誕生日前日までの間、育児休業を取得することができます。

● 育児休業の申し出ができない人とは ●

① 日雇労働者

② 期間を定めて雇用される人（H29 年 1 月 1 日法改正）

継続雇用期間が 1 年以上あれば取得できますが、子が 1 歳 6 か月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかである者は除かれます。

または労使協定で除外された以下の人

③ 雇用されてから 1 年未満の人

④ 休業の申出があった日から 1 年以内に契約満了などにより退職することが明らかな人

⑤ 雇用契約で週の所定労働日数が 2 日以下の人

➤ パパ・ママ育休プラスの基礎知識

両親がともに育児休業をするなど、一定の要件を満たす場合は、原則 1 歳までの育児休業期間を 1 歳 2 カ月まで延長できます。これを「パパ・ママ育休プラス」といいます。この制度を利用するためには、以下のすべての条件を満たすことが必要です。

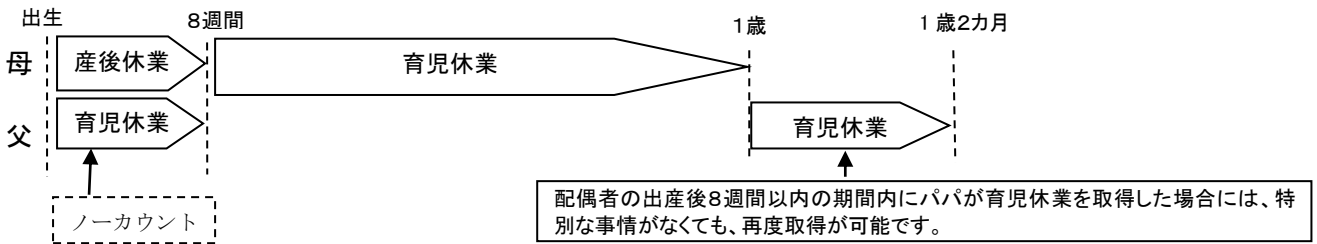
① ママ（またはパパ）が子の 1 歳到達日までに育児休業を取得していること

② パパ・ママ育休プラスの休業開始予定日が子の 1 歳到達日（誕生日の前日）の翌日（つまり子の誕生日）以前であること

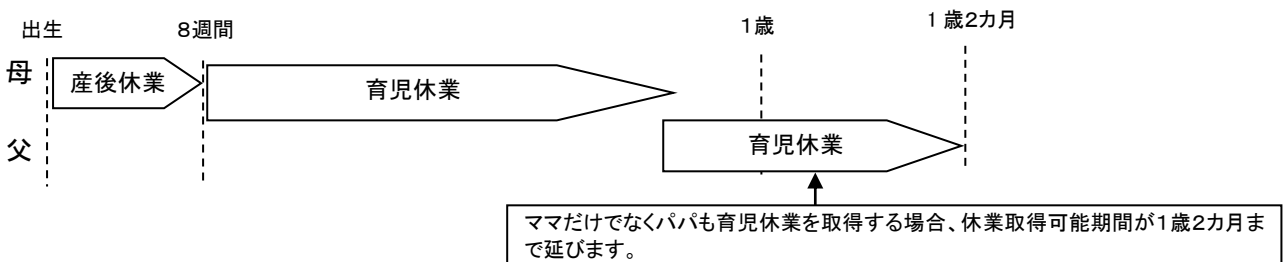
③ ママ（またはパパ）の育児休業はパパ（またはママ）の育児休業の初日以後であること（ただし、パパが産後 8 週間以内に取得し、かつ終了した育児休業はノーカウント。つまり再度育児休業を取得することができます。）

ただし、延長できるといっても、育児休業を取得できる日数はパパもママも 1 年間で限度で、ママの場合、産後休業と合わせて 1 年が上限になります。なお、雇用保険からの育児休業給付も、同様の基準に基づいて延長給付を受けられます。ただし、受給の上限は上記と同じで、ママもパパも 1 年となります。1 年 2 カ月ももらえる制度ではありません。

CASE1 出産直後や職場復帰直後の大変な時期にパパが休業を取得する場合



CASE2 パパとママが交代で育児休業を取得する場合



➤ 2歳まで育児休業が取得可能に！(H29年10月1日法改正)

子が1歳6カ月に達する時点で、保育所に入れない等の場合に、再度申出することにより、育児休業期間を「最長2歳まで」延長できます。この2歳までの休業は、1歳6カ月に到達時点でさらに休業が必要な場合に限って申出可能となり、原則として子が1歳6カ月に達する日の翌日が育児休業開始予定日となります。なお、1歳時点で延長することが可能な育児休業期間は子が1歳6カ月に達する日までとなります。育児休業給付金の給付期間も延長した場合は、2歳までとなります。

➤ 育児休業給付の受給資格の要件

雇用保険の被保険者で(日雇いなどは除きます)、1歳または1歳2カ月まで(パパ・ママ育休プラスの場合。延長理由があるときは2歳まで)の子を養育するために育児休業を取った場合、育児休業開始日前2年間(※)に、賃金支払基礎日数(出勤日数のようなもの)が11日以上ある月が12カ月以上あれば、受給資格の確認が受けられます。

(※) 育児休業開始前2年間に疾病・負傷等の理由により引き続き30日以上賃金の支払いを受けることができなかった方については、これらの理由により賃金の支払いを受けることができなかった日数をこの期間に加えた日数(最大4年)となります。

休業開始時賃金日額(※1) × 支給日数(※2) × 67%(※3)

(※1) 休業開始時賃金日額 = 育児休業開始前6カ月の賃金 ÷ 180

(※2) 支給日数 = 育児休業を開始した日から30日ずつ区切った期間を支給単位として計算されます。最後の育児休業終了時のみ、残日数で計算されます。

(※3) 育児休業開始日～180日目(6カ月)までは67%、181日目～休業最終日までには50%となります。

➤ 子供が生まれる予定の方などに育児休業等の制度などのお知らせ(H29年10月1日法改正)

事業主は、労働者もしくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき、その方に個別に育児休業等に関する制度(育児休業中、休業後の待遇や労働条件など)を知らせるよう努力しなければなりません。

➤ 育児目的休暇の導入を促進(H29年10月1日法改正)

事業主は、未就学児を育てながら働く方が子育てしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう、努力しなければなりません。「育児に関する目的で利用できる休暇制度」とは、配偶者出産休暇や、入園式、卒園式などの行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などが考えられます。