

## 育児休業を取りたい

- ・育児休業を会社に申し出たら、「規則がないから」と拒否された。
- ・育児休業を会社に申し出たら、「パートは対象外だから」と拒否された。
- ・「育児休業期間中は無給」と言われた。

### ◆ 基本のきほん

- ◎ 育児休業は、1歳までの子を養育する労働者が、原則として、1回取得できます。休んでいる間の賃金を有給とするか無給とするかについては、法律上特に定めはありません。
- ◎ 育児休業は、事業所の規則の有無にかかわらず、また事業主の許可を条件とすることなく、対象となる労働者が事業主に「休業申出書」を提出することによって、休業を取得することができます。
- ◎ 育児休業、子の看護休暇等を申し出たこと又は取得したことを理由に解雇すること、減給や正社員からパートへの身分変更等不利益に取り扱うことは、法律で禁止されています。
- ◎ 育児休業を取得した期間は、年次有給休暇付与のための出勤率計算では、出勤したものとみなされます。

### ◆ 確かめましょう

#### □ 育児休業取得の対象者ですか。

育児休業は、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者（日々雇用者を除く）が対象となります。期間を定めて雇用される労働者については、次のいずれにも該当すれば育児休業をすることができます。

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること。
- ② 子が1歳6か月（この後、さらに2歳までの育児休業の延長を申し出る場合には2歳）になる日の前日までに労働契約（更新される場合には更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと。

また、事業主は、要件を満たした労働者の育児休業の申し出を拒むことはできませんが、次のような労働者について取得することができないとする労使協定（労働者の過半数で構成する労働組合、ないときは労働者の過半数を代表する者と使用者との協定）があるときは、事業主は育児休業の申し出を拒むことができ、労働者は育児休業をすることができません。

- その事業主に継続して雇用された期間が1年未満の者
- 申し出の日から1年以内（1歳6か月まで、さらに2歳までの育児休業をする場合にはそれぞれの申し出日から6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかかな者
- 1週間の所定労働日数が2日以下の者  
法律は最低限の水準を定めただけですから、対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲よりも広くすることは差し支えありません。

#### □ 自分の子どもが育児休業の対象となりますか。

特別な事情がない限り、子ひとりにつき満1歳になるまでの連続した一続きの期間の育児休業を1回取得できます。この場合の子とは、1歳未満の子で実子、養子を問いません。特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子も対象です。

#### □ 育児休業の期間は延長できますか。

○ 次のいずれにも該当する場合は、子が1歳6か月に達する日までの期間について、事業主に申し出ることにより、育児休業を延長することができます。

- ① 育児休業に係る子が1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合
- ② 1歳を越えても休業が特に必要と認められる場合（1歳に達する日後の期間保育所に入れない等）

○ 更に休業が必要な場合は、保育所に入れないなどの一定の要件を満たしていれば、子が2歳に達するまでの間、再度育児休業を延長することができます。

#### ＜育児休業の期間の特例 ～パパママ育休プラス～＞

両親がともに育児休業する場合で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳2か月に達する日までの期間について、事業主に申し出ることにより、育児休業を延長することができます。

- ① 本人の配偶者が、子の1歳の達する日以前において育児休業をしていること
- ② 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
- ③ 本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日以降であること

ただし、育児休業の期間（女性の場合は出産日、産後休業と育児休業を合計した期間）は1年間が限度です。また、配偶者の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても再度の取得が可能です。

#### □ いつまでに育児休業は申し出るのですか。

原則として育児休業を開始しようとする日の1か月前までに申し出ることが必要です。また、子が1歳6か月までの育児休業の場合は、育児休業開始予定日（1歳の誕生日、又はパパママ育休プラスの場合は終了予定日の翌日）の2週間前までに、子が2歳までの育児休業の場合は、1歳6か月に到達日の翌日の2週間前までに申し出ることが必要です。

#### □ 育児休業期間の変更はできますか。

出産予定日より早く子が出生した場合及び配偶者の死亡、病気、負傷等特別の事情がある場合は、育児休業を開始する日の繰上げ変更をすることができます。繰上げ変更するには、変更後休業を開始しようとする日の1週間前までに変更の申し出をする必要があります。また、子が1歳に達するまでの育児休業を終了する日の繰下げ変更をする場合は、当初育児休業を終了しようとしていた日の1か月前までに変更の申し出をしなければなりません。

### ◆ その他の両立支援制度

#### ◎ 子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する労働者は、病気・けがをした子の看護のための休暇を、小学校就学前の子が1人

であれば年に5日、2人以上であれば年10日まで、1日単位または半日（所定労働時間の2分の1）単位で取得できます。有給とするか無給とするかは法律上特に定めがありません。

原則として、小学校就学前までの子を養育する全ての男女労働者（日々雇用労働者を除く）が対象となります。ただし、次のような労働者について、取得することができないとする労使協定がある場合は、対象となりません。

- その事業主に継続して雇用された期間が6か月未満の者
- 1週間の所定労働日数が2日以下の者

#### ◎短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）

3歳未満の子を養育する労働者に対して、事業主は労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（1日の所定時間を原則6時間とする措置を含むもの）を設けなければなりません。原則として3歳未満の子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者及び1日の所定労働時間が6時間以下の者を除く）が対象となりますが、その事業主に継続して雇用された期間が1年未満等の労働者について対象外とする労使協定がある場合には、対象となりません。

ここでいう短時間勤務制度とは別に労働基準法上の制度として、1歳に達するまでの子を養育する女性労働者は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間の取得を請求することができます。

#### ◎所定時間外労働の制限

3歳未満の子を養育する労働者が請求した場合には、事業主は原則として所定労働時間を超えて労働させてはなりません。原則として3歳未満の子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く）が対象となりますが、その事業主に継続して雇用された期間が1年未満または週所定労働日数が2日以下の労働者について対象外とする労使協定がある場合には、対象となりません。

#### ◎法定時間外労働と深夜労働の制限

小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合は、事業主は原則として1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働や深夜労働（午後10時から午前5時まで）をさせてはなりません。原則として小学校就学前までの子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く）が対象となります。ただし、その事業主に継続して雇用された期間が1年未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者等については対象となりません。

#### ◎その他の両立支援措置（努力義務）

事業主は、小学校就学前までの子を養育する労働者について、①フレックスタイム制度、②勤務時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤）、③社内保育施設の設置・運営その他これに準ずる便宜の供与、のいずれかの措置を講ずること及び育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けることに努めなければなりません。

事業主は、労働者やその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合に、個別に育児休業等に関する制度を知らせよう努めなければなりません。

#### ◎転勤に対する配慮

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その労働者の育児の状況に配慮しなければなりません。

#### ◎育児・介護休業法に基づく紛争解決援助制度

育児休業の取得等に伴う労使間の紛争等について、都道府県労働局長による援助（助言・指導・勧告）と両立支援調停会議による調停制度があります。また、勧告に従わない企業名の公表制度、報告を求めた際に虚偽の報告をした者に対する過料制度があります。

### ◆ 経済的に支援する制度

#### ◎育児休業給付の支給（雇用保険）

雇用保険の被保険者が育児休業を取得した場合、男女を問わず給付金が支給されます。

##### ☆支給対象者

- 1歳（一定の要件を満たす場合は最長2歳）未満の子を養育するため育児休業をする雇用保険の一般被保険者
- 育児休業開始前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算して12か月以上ある方  
期間雇用者は、上記のほか、休業開始時において1年以上雇用されており、子が1歳6か月（この後、さらに2歳までの育児休業の延長を申し出る場合には2歳）になる日の前日までに労働契約（更新される場合には更新後の契約）の期間が満了することが明らかでない場合には、支給対象になります。

##### ☆支給額（育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間における支給額）

$\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \times 67\%$ （6か月経過後は50%）

##### ☆支給申請・問い合わせ先

事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）へ

#### ◎育児休業等期間中の社会保険料の免除

事業主が年金事務所又は健康保険組合に申し出ることによって、育児休業等をしている間の社会保険料が、被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。

免除される期間は、育児休業等を開始した日が含まれる月から、終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間（ただし、子が3歳に達するまで）です。

また、産前産後休業期間中も社会保険料は被保険者負担分・事業主負担分ともに免除されます。

### ◆ こんな対処法があります！

#### ◎会社に規則がない場合

育児休業、子の看護休暇は、会社の規則がなくても取得できます。次の事項を記載した「休業申出書」を会社に提出してください。会社は要件を満たした労働者の申し出を拒否できませんので、会社に「育児・介護休業法」の内容を確認してもらおうとよいでしょう。また、休業中の勤務分担などについて、会社や周囲と話し合うことも有益です。

育児休業：申出日、労働者の氏名、子の氏名・生年月日・続柄、休業の開始日と終了日

子の看護休暇：労働者の氏名、子の氏名・生年月日、休暇を取得する日、看護を必要とする理由

#### ◎会社に規則がある場合

就業規則や労使協定の内容を確認し、取得対象者である場合には規則に定められた手続きをしてください。

なお、取得対象者であるにもかかわらず、会社がその申出を認めない場合には、都道府県労働局雇用環境・均等部又は県の労働センターにご相談ください。

お問合せ、ご相談は下記の労働センターの労働相談窓口まで。URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター(045)633-6110(代)／川崎支所(044)833-3141／  
県央支所(046)296-7311／湘南支所(0463)22-2711(代)／

発行 神奈川県かながわ労働センター  
横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

平成30年10月発行