

育児休業を取りたい

- ・「規則にないから」と拒否された。
- ・「パートは対象外だから」と拒否された。

◆ 基本のきほん

◎育児休業とは

労働者(日々雇用を除く)が、その1歳に満たない子(実子、養子を問いません)を養育するため、子が1歳に達する日までの期間内に、原則として2回まで分割して取得することができる育介法(「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」)に基づく休業のことをいいます(令和4年10月1日以降)。原則として育児休業開始予定日の1か月前までに申し出ることが必要です。有期雇用労働者は、申し出時点で、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)に達する日までに労働契約(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、育児休業を取ることができます。ただし、一定の労働者は労使協定(労働者の過半数で構成する労働組合、労働組合が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)によって、育児休業を取れない場合があります。

●期間の延長

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で、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について保育所に入れない等)、育児休業開始予定日(1歳の誕生日、又は後述のパパ・ママ育休プラスの場合は終了予定日の翌日)の2週間前までに事業主に申し出ることにより、子が1歳6か月に達する日まで育児休業を延長することができます。

更に休業が必要な場合は、1歳6か月到達日の翌日の2週間前までに事業主に申し出ることにより、子が2歳に達する日まで再度育児休業を延長することができます。

●開始日・終了日の変更

特別の事情(早産した場合、配偶者が死亡した場合等)がある場合は、変更休業開始予定日の1週間前までに申し出れば、休業1回につき1回に限り開始予定日を繰上げ変更ができます。

また、当初休業終了予定日の1か月前、上記期間の延長をした場合は2週間前までに申し出れば、事由を問わず、休業1回につき1回に限り終了予定日を繰下げ変更ができます。

●休業開始日の柔軟化

期間の延長をした際、1歳(再々延長の場合は1歳6か月)に達する日以降に配偶者が育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始日として、1回に限り育児休業を取ることができます。つまり、夫婦の育児休業期間が連続していれば、延長期間の半年に一回ずつ、夫婦交代でも育児休業が取れるようになりました。

◎パパ・ママ育休プラス

両親がともに育児休業する場合で、①育児休業を取得しようとする本人(以下、当項目中「本人」といいます。)の配偶者が、子の1歳の達する日以前において育児休業(後述の産後パパ育休含む。以下「育児休業等」といいます。)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、配偶者の育児休業等の初日以降であること、のいずれにも該当する場合には、育児休業開始予定日の1か月前までに事業主に申し出ることにより、子が1歳2か月に達する日までの期間について、育児休業を延長することができます。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。

- ・「育児休業期間中は無給」と言われた。

◎出生時育児休業(産後パパ育休)

通常の育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に2回、合計4週間までの出生時育児休業を取得できます。原則2週間前までに申し出ますが、分割する場合は初めにまとめて申し出ることが必要です。労使協定により、労働者が合意した範囲で休業中に就業可能(日数等の上限あり)になりました。これに伴い、従来のパパ休暇制度は廃止されました。

◎制度周知・意向確認措置義務

本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は、①育児休業等に関する制度②育児休業等の申し出先③雇用保険法に定める育児休業給付に関すること④労働者が休業期間中に負担すべき社会保険料の取り扱い、について、労働者の意思にかかわらず個別に、周知し育児休業等の申し出をするかどうかの意向確認をしなければなりません。

◎雇用環境の整備

事業主は、育児休業等の申し出が円滑に行われるよう、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。①育児休業等に関する研修の実施②育児休業等に関する相談体制の整備③自社の労働者の育児休業等取得事例の収集・提供④自社の育児休業等に関する制度及び取得促進に関する方針の周知

◎育児休業取得状況の公表

令和5年4月1日からは、常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主は、毎年少なくとも1回、男性の「育児休業等の取得率」又は「育児休業等と育児目的休暇の取得率」を公表しなければなりません。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度となるため、令和4年度中から準備する必要があります。

◎不利益取扱いの禁止・ハラスメント防止

本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出たこと、育児休業等その他の両立支援制度等について申し出をしたことまたは取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いには禁じられています。事業主は、育児休業等その他子の養育に関する制度又は措置の申し出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

◆ 確かめましょう

□就業規則でどのように定められていますか。

育児休業は法定休業制度ですので、就業規則の規定のいかんに関わらず、取得することができます。ただし、法律は最低限の水準を定めただけですから、対象となる労働者や休業期間を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。

□どのような労使協定がありますか。

以下の労働者について育児休業等を取得することができないとする令和4年4月1日以降の労使協定及び就業規則の改訂があるときは、当該労働者は育児休業等を取ることができません。

- ①勤続1年未満の労働者
- ②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な者
- ③週の所定労働日数が2日以下の労働者

◆ その他の両立支援制度

◎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(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)は、希望すれば、**短時間勤務制度**(1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む)を利用できます。ただし、**労使協定**によって、①勤続1年未満の労働者②週の所定労働日数が2日以下の労働者③所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者(代替措置あり)は、短時間勤務制度を利用できない場合があります。

●育児時間

短時間勤務制度の他に、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(日々雇用を除く)は、1か月前までに請求すれば、1回の請求につき1か月以上1年以内の期間、所定時間外労働を命じられることがなくなります。ただし、**労使協定**によって、①勤続1年未満の労働者②週の所定労働日数が2日以下の労働者は、所定時間外労働の制限の対象外となる場合があります。また、事業の正常な運営を妨げる場合は、請求が認められないことがあります。

◎法定時間外労働の制限

小学校就学前までの子を養育する労働者は、1か月前までに請求すれば、1回の請求につき1か月以上1年以内の期間、1か月24時間、1年150時間を超える法定時間外労働を命じられることがなくなります。ただし、①日々雇用される労働者②勤続1年未満の労働者③週の所定労働日数が2日以下の労働者は対象外です。また、事業の正常な運営を妨げる場合は、請求が認められないことがあります。

◎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は、1か月前までに請求すれば、1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間、午後10時から午前5時までの深夜労働を命じられることがなくなります。ただし、①日々雇用される労働者②勤続1年未満の労働者③保育ができる同居の家族がいる労働者④週の所定労働日数が2日以下の労働者⑤所定労働時間の全部が深夜にある労働者は対象外です。

◎子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する労働者(日々雇用を除く)は、1年に5日まで(当該子が2人以上の場合10日まで)、病気・けがをした子の看護をする等のために、1日単位または時間単位で休暇を取得できます。ただし、**労使協定**によって、①勤続6か月未満の労働者②週の所定労働日数が2日以下の労働者③時間単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者、は子の看護休暇が取れない場合があります(ただし、③では1日単位の取得は可)。

◎その他の両立支援措置(努力義務)

小学校就学前までの子を養育する労働者に関して、事業主は、育児休業制度、その他の両立支援制度に準じた措置や、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。

◎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。

◆ 経済的に支援する制度

◎育児休業給付の支給(雇用保険)

育児休業開始日前2年間に賃金支払基礎日数(就労日数)が11日以上ある完全月が12か月以上ある、または、産前休業開始日等前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月が12か月以上ある雇用保険の一般被保険者に対し育児休業給付金が支給されます。

有期雇用労働者は、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)に達する日までに労働契約(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な場合に、支給対象になります。

育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの支給額は、**休業開始時賃金日額×支給日数×67%**(通算181日以降は50%)です。ただし、分割取得や、産後パパ育休中の就労状況により、支給条件が複雑なので、詳細は事業所を管轄する公共職業安定所(ハローワーク)にお問い合わせください。

◎産前・産後休業、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、被保険者本人及び事業主両方の社会保険料が免除されます。免除される期間は、産前・産後休業開始月から終了日の翌日の月の前月(終了日が月末の場合は終了月まで)、育児休業等開始月から終了日の翌日の月の前月(同上)まで(ただし、子が3歳に達するまで)です。令和4年10月1日からは、休業等開始日の含まれる月中に14日以上育児休業等を取得した場合の保険料、賞与月の末日を含んだ連続した1か月を超える育児休業等を取得した場合の賞与の保険料も免除されます。

◆ こんな対処法があります！

◎育児・介護休業法に基づく紛争解決援助制度等

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。都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

◇ ワンポイントチェック

1 「規則にないから」と拒否された。

●育児休業は、法定休業制度です。事業所の規則の有無や事業主の許可を条件とすることなく、取得できます。次の事項を記載した「休業申出書」を事業主に提出してください。
・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
育介法の内容を確認してもらい、休業中の勤務分担等、周囲と話し合うことも有益です。

2 「パートは対象外だから」と拒否された。

●労使協定とその内容を反映した就業規則によって、一部の労働者が育児休業等の対象労働者から除外されていることもあります。パートだからといって一律に育児休業が取得できないということはありません。労使協定や就業規則・育介法を確認しましょう。

3 「休業期間中は無給」と言われた。

●休業中の賃金を、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。就業規則でどう定められているのかを確認しましょう。無給と定められていても、育児休業給付金の給付の可能性がありますので、会社に確認しましょう。