

労働省では育児休業の普及をはかるために、
一定の要件を備えた育児休業制度を導入した
事業主に

育 児 休 業 奨 励 金

特定職種育児休業利用助成給付金

を支給しています。

詳細は、下記にお問合せ下さい。

前橋市大手町一丁目1番3号
群馬婦人少年室
電話0272前橋(31)5136番

育児休業制度を

設けましょう

育児休業とは

乳幼児をもつ勤労婦人が希望した場合、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した
後に、再び復職することができるようにする制度です。

勤労婦人福祉法では育児休業を実施するよう事業主に
要請しています。

労働省婦人少年局

育児休業制度の実施事例

A百貨店の育児休業制度

◇名称 「育 児 休 職」

◇対象 満3歳未満の乳幼児をもつ勤続1年以上の女子社員で、復職後も1年以上勤務する意思のある者。

◇休業時間 出産後最短6ヶ月、最長3年

◇休業中の取扱い

- ・賃 金 支給しない
- ・社会保険 被保険者資格は継続する。(ただし、社会保険の保険料の労働者負担分については会社が一時立替払いをし、休業者が復職後1年以上勤務した場合は会社負担、1年未満で退職した場合は休業者負担とし、退職時に返済する。)

◇復職後の取扱い

- ・職 種 原職復帰
- ・勤続年数 復職後1年以上勤務した時点で、休職期間が1年未満の場合は全期間を加算し、1年以上の場合はその $\frac{1}{2}$ を加算する。

B製菓会社の育児休業制度

◇名称 「出 産 休 職」

◇対象 出産を予定している女子社員で休職明け後も最低1年以上引き続き勤務する意思がある者

◇休業期間 妊婦6ヶ月に達する日の属する月の1日より、1年間
(ただし、本人の希望により、生児が満1歳に達した月の末日まで延長可)

◇休業中の取扱い

- ・賃 金 有給(休業開始日により休業前給与の20%~60%)
- ・賞 与 休職期間は欠勤として扱う。(ただし、支給対象期間の計算額が基準内給与の0.5ヶ月分を下回る場合には、0.5ヶ月分を支給する。)
- ・社会保険 被保険者資格は継続する。社会保険の保険料の労働者負担分は休業者の負担とする。

◇復職後の取扱い

- ・職 種 原則としてもとの職種に復帰する。
- ・勤続年数 休職期間は勤続年数に通算する。
(ただし、復職後1年未満に退職した場合は通算しない。)

育児休業制度の実施にあたっては

内容・条件について労使間で十分協議し、
労働協約や就業規則に明記しましょう。

育児休業の具体的な内容は次のようなものが望ましいと考えられます。

◇休業期間 1年程度利用できるものとする。

◇休業の手続 申出及び承認は所定の様式でおこなう。

◇休業中の取扱い

- ・賃金 支給の有無は病気休業など他の休業とのバランスにより決定する。
- ・福利厚生施設 利用することができる。
- ・社会保険 被保険者資格は継続することが望ましく、その場合は労働者負担の保険料の取扱いを明確に定める必要がある。

◇復職後の取扱い

- ・職種 もとの職種に復帰する。
- ・給与 休業前の格付けによる。

勤労婦人福祉法(抄) (昭和47年7月1日施行)

(育児に関する便宜の供与)

第11条 事業主は、その雇用する勤労婦人について、必要に応じ、育児休業(事業主が、乳児又は幼児を有する勤労婦人の申出により、その勤労婦人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なうように努めなければならない。

C病 院の育児休業制度

◇名称 「育 児 休 業」

◇対 象 女子職員で6ヶ月に満たない子を養育する者

◇休業期間 出産日から6ヶ月(院内保育所を併設し、生後6ヶ月の子供から預っている。)

◇休業中の取扱い

- ・賃 金 基本給の5割を支給する。(分娩の日以後43日目以降)
ただし、復職後1年以内に退職する場合は、退職日によってその全額から2割までを返却しなければならない。
- ・賞 与 休業期間は賞与の計算期間より除く。
- ・社会保険 被保険者資格は継続する。社会保険の保険料の労働者負担分は休業者の負担とする。

◇復職後の取扱い

- ・職 種 原職復帰 (ただし、夜勤のある部所については、復職後1ヶ月は昼勤のみとし、その後正常勤務とする。)
- ・勤続年数 休業全期間を在職期間として計算する。