

育児休業制度の実施事例

	A 製 作 所	B 医 院
休業期間	最長 子供が満2歳に達するまでの期間で本人の希望する期間	子供が満1歳に達するまでを限度として 本人の申請した期間
賃 金	無 給	本人が負担すべき社会保険料相当額を支給する
社会保険資格	休業中の被保険者資格は継続する	休業中の被保険者資格は継続する
復 職	原則として原職復帰	原職復帰
勤続年数	休業期間は勤続年数に通算しない	退職金の算定については休業期間の2分の1を算入する

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 オーストリア等諸外国においては 育児休業が法律によって制度化されています

○ILOの男女労働者 特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約 勧告では 育児等の家族的責任を有する労働者が職業生活と家庭責任との両立を図ることができるよう必要な措置をとることを求めています



◇詳細は 下記にお問い合わせください

育児休業制度のおすすめ

昭和60年度



労働省婦人局
リーフレット No.1

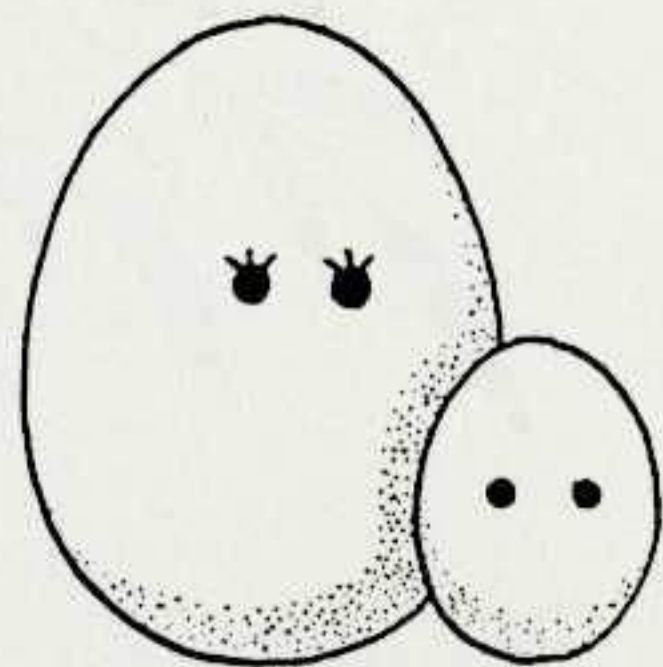
育児休業制度とは

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

育児休業制度の利点は

- 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
職業生活設計をたてるためにも役立ちます

- 次代を担う子供たちの健やかな育成のためには
十分なスキンシップ 母乳哺育は子供の
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



育児休業奨励金

労働省では 育児休業制度の普及を図るために育児休業奨励金を支給しています

支給対象

- 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歳になるまで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 育児休業によって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た事業主であること
 - 4 過去に奨励金の支給を受けたことがないこと

支給額

昭和60年4月1日以降 制度を導入した事業主には					
1 企業当たり……	中小企業	初年次	60万円	／2年次	40万円
	大企業	初年次	45万円	／2年次	35万円

支給申請

〔初年次〕

育児休業制度を設けてから初めて3か月以上休業した者がでた時点で申請できます
申請は その女子労働者が3か月間休業した日から3か月以内に婦人少年室へおこなってください 申請書は婦人少年室に備え付けてあります

〔2年次〕

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か月以内に婦人少年室へ申請してください

特定職種育児休業利用助成給付金

病院 診療所等を経営する事業主が 看護婦 助産婦等に対して育児休業の利用を容易にするための措置を講じた場合に支給されます

支給額

休業した女子労働者1人1か月当たり 5,610円