

Q 5年以上同じ会社で働いています。妊娠したので「産休後に育児就業を取得したい」と上司に話したところ、「うちの会社には育児休業制度はない」と言われた

A 育児休業は、原則として、1歳未満の子を養育する男女労働者が取得できる制度であり、使用者は申し出を拒むことはできない

法律のポイント⇒

満1歳未満の子を養育する男女労働者は、申し出により育児休業を取得できる。ただし、日々雇用される者などは除かれる。一定の要件を満たしていれば有期雇用の場合も取得できる（育介法第5条・第6条）。

解説

育児・介護休業法

育児・介護休業法は、男女労働者の職業生活と家庭生活との両立支援を目的とするもの。育児・介護休業制度のほか、「短時間勤務制度の義務化や所定外労働の免除」「育児休業制度取得可能期間の延長」「子の看護休暇の拡充」「介護休暇制度の新設」など制度が拡充されている。

育児休業の対象労働者

原則として1歳に満たない子を養育する労働者。ただし、日々雇用される者は除かれる。有期契約労働者は、①引き続き雇用された期間が1年以上であること、②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること、のいずれも満たす場合には取得できる（育介法第5条・第6条）。

また、雇用された期間が1年未満の労働者等については、労使協定により対象外にできることとされている（育介法第6条、育介法則第7条）。

事業主の義務

事業主は、要件を満たした労働者からの申し出があった場合には、それを拒むことはできない（育介法第5条）。

育児休業中の賃金

育児・介護休業法では、特段の規定はないため、休業期間中の賃金の取扱いは労使の取り決めによる。

育児休業給付金

「育児休業給付金」は、満1歳（両親ともに育児休業を取得し、育児休業期間が1歳2ヶ月まで延長された場合は1歳2ヶ月、保育所が見つからない等の理由で育児休業期間を延長する場合は最長1歳6ヶ月）未満の子を養育するために育児休業をする雇用保険の被保険者（休業開始日前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ヶ月以上あることが受給要件）に対する給付金。

休業した日数につき、休業開始時賃金日額の50%が支給される。ただし、事業主が育児休業給付期間中の賃金を支払う場合には、その賃金が休業開始時賃金の60%を超える場合には、給付金は減額され、80%以上の場合、給付金は支給されない（雇用保険法第61条の4）。

介護休業給付金

「介護休業給付金」は、育児・介護休業法で定められた介護休業をする雇用保険の被保険者（休業開始日前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ヶ月以上あることが受給要件）に対する給付金。

同一の対象家族について休業した日数（最長93日）につき、休業前賃金日額の40%。ただし、事業主が介護休業給付期間中の賃金を支払う場合には、その賃金が休業開始時賃金の40%を超える場合には給付金は減額され、80%以上の場合、給付金は支給されない（雇用保険法第61条の6）。

社会保険料の免除

子が3歳になるまでの育児休業中（産前産後休暇は除く）の社会保険料は、労働者負担分・使用者負担分ともに免除される。免除された期間分は保険料を支払ったものとして将来の年金額に反映される。介護休業に関しては、社会保険料の免除制度はない。

<参照条文> 育介法第5条、第6条、
雇用保険法第61条の4、第61条の6
育介法則第7条