

育児休業制度の概要(育児・介護休業法)

育児・介護休業法は、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(平成3年法律第76号)の略称です。育児休業制度について、この法律で以下のとおり定めています。

**労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができます(一定の範囲の期間雇用者も対象となります)。
一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができます。**

< 育児休業の対象となる労働者 >

育児休業ができる労働者は、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者です。日々雇用される者は対象になりません。

育児休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の期間雇用者は、育児休業がとれます。

< 育児休業の申出 >

育児休業は、労働者の事業主に対する申出を要件としています。

1歳までの育児休業については、希望どおりの期間とるためには、申出に係る子の氏名、生年月日、労働者との続柄、休業開始予定日及び休業終了予定日を明らかにして、休業開始予定日の1か月前までに申し出ます。(1歳から1歳6か月までの育児休業については、休業開始予定日(1歳の誕生日)の2週間前までに申し出ます。)

申出の回数は、特別の事情がない限り、1人の子につき1回であり、申し出ることのできる休業は連続したひとつかたまりの期間の休業です。

< 事業主の義務 >

事業主は、要件を満たした労働者の育児休業の申出を拒むことはできません。

ただし、労使協定を締結することにより、妻が専業主婦など、「配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができる」と認められる労働者」に該当する場合は、事業主は労働者(夫)からの育児休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は育児休業をすることができません。

このような労使協定が締結されていても、男性労働者の場合、その妻が産後8週間までの期間であれば、「配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができる」と認められる労働者」には該当せず、生まれた子についての育児休業を必ず取得することができます。

< 育児休業を1歳6か月まで取得できる場合 >

以下のいずれかの事情がある場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業ができます。

- (1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- (2) 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで育児休業をしていた配偶者に替わって子の1歳の誕生日から休業することもできます。

法律で定められているのは、最低基準としての育児休業制度であり、企業によっては、これを上回る制度を導入している場合もあります。

制度の詳細については、厚生労働省ホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/>)をご覧ください。最寄りの都道府県労働局雇用均等室までお問い合わせ下さい。

育児休業に関する企業の取組例

特に断りのない限り、平成20年12月1日現在

株式会社サタケ

1 育児休業制度

子が満1歳に達するまでで、同一の子について2回まで取得可
休業等による欠員には、人員は補充せず残存人員でカバー、他部署からの異動で補充、パート社員あるいは派遣社員で補充 - の優先順位で対応。

2 育児休業制度の利用状況

男性は、平成20年度までに2名が取得し、後述の「育児休職」については、平成18年度以降11名が取得した。

女性は、平成4年の制度導入以来、ほぼ毎年二桁の取得者がいる。

3 その他の制度

このほか、配偶者の出産を機にした男性従業員の有給休暇の集中的取得（「育児休職」）を奨励（期間は5日～1か月）

4 社内環境整備

休業中の従業員に対して社内情報等の情報提供を行うとともに、育児休業者に対しては「育児休業者職場復帰プログラム」による職場復帰直後講習を実施

男性の育児休業取得を促進するためにアンケートを実施するとともに、啓発資料を作成し、社員に配布

男性の育児休業者の体験を社内報に掲載するなど、男性の育児参加を奨励する社内体制の周知
育児休職促進ポスターを自社で製作（これまで6枚）

株式会社サタケ 概要

事業内容 食品産業総合機械及び食品の製造・販売

所在地 広島県東広島市（本社）

従業員数 正規 901人（男性790人、女性111人）（平成20年3月1日現在）

有期雇用 98人（男性63人、女性35人）（同上）

パナソニック株式会社

1 育児休業制度

子が小学校就学直後の4月末までの期間に、通算2年間取得可（2分割可）

2 育児休業制度の利用状況

平成19年度までに男性の取得実績があり（累計で約30名）、女性は出産者の9割以上が取得。

取得者のほぼ全員が復職。

3 その他の制度

ファミリーサポート休暇制度（年間5日）

配偶者の出産や家族の看護、子供の学校行事への参加に利用可（男性は年間約2500名が取得）

ワーク&ライフサポート勤務

子が小学校3年生の3月末まで選択できる短縮勤務制度

短時間勤務、半日勤務、隔日勤務等のメニューがある。

4 社内環境整備

HP・冊子による情報提供やHPに従業員が情報交換できるチャットコーナーを設置

育児休業前後の上司との面談や、育児休業中、毎月1回上司とメール等で情報交換を行うことで復職を支援

従業員から両立支援策の希望を聴取

パナソニック株式会社 概要

事業内容 電気製品の製造・販売

所在地 大阪府門真市（本社）

従業員数 約33万人（海外含む）

育児休業取得率(事業所規模別)

・育児休業取得率は女性89.7%、男性1.56%。

前回調査(平成17年度)に比べ女性で17.4ポイント、男性で約3倍と、男女とも大幅に上昇しているものの、男性の育児休業取得率は依然として低い。

(1)女性

出産した女性に占める育児休業取得者(平成18年4月1日から平成19年3月31日までの1年間に出生した女性のうち、平成19年10月1日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。))の割合をみると、89.7%と前回(平成17年度72.3%)より大幅に上昇した。

事業所規模別についてみると、規模が大きいほど育児休業取得率は高く(500人以上規模で94.0%(同87.3%)、100~499人規模で93.3%(同79.0%)、30~99人規模で87.6%(同76.9%)、5~29人規模で65.3%(同58.5%)であり、また、育児休業取得率は全ての規模で上昇した。

(2)男性

男性について、平成18年4月1日から平成19年3月31日までの1年間に配偶者が出生した者のうち、平成19年10月1日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。))の割合をみると、1.56%と前回(平成17年度0.50%)より1.06%ポイント上昇した。

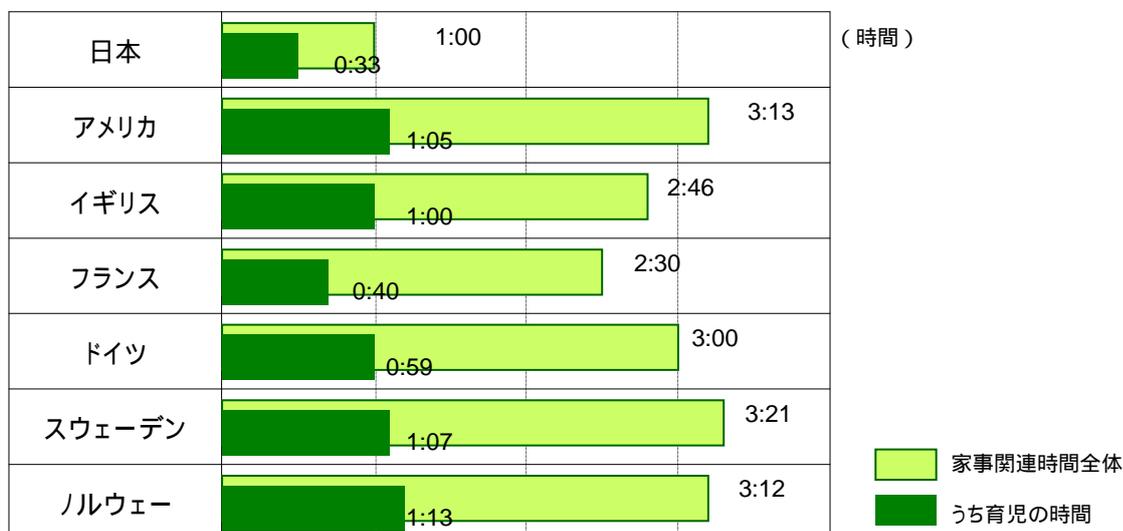
(%)

	女性	男性
平成19年度	89.7	1.56
500人以上	94.0	0.66
100~499人	93.3	0.57
30~99人	87.6	2.43
5~29人	65.3	8.85
平成17年度	72.3	0.50

出典)厚生労働省「平成19年度雇用均等基本調査」結果概要
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/08/h0808-1.html>

6歳未満児を持つ男性の育児・家事関連時間(週全体)

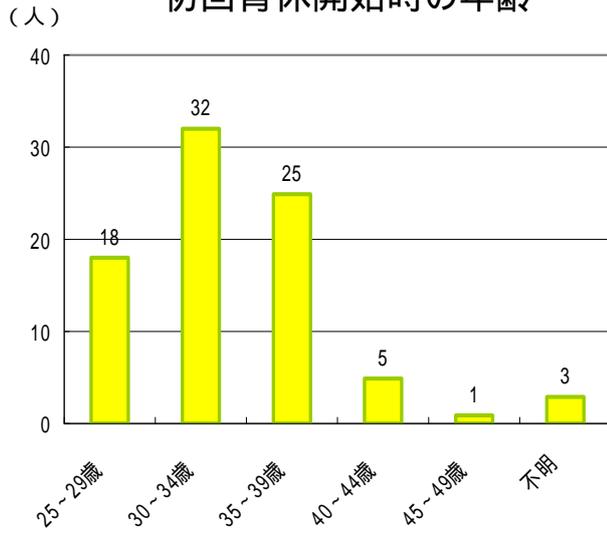
・日本人男性の育児・家事関連時間は、欧米諸国と比較して極めて低い水準。



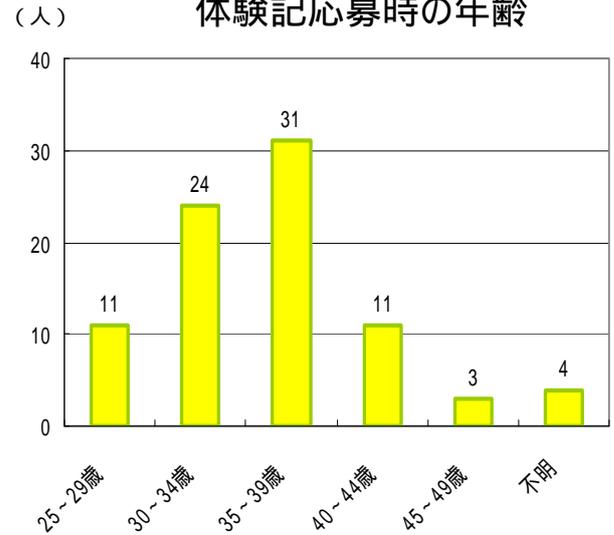
出典)出典: Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men”(2004)、
 Bureau of Labor Statistics of the U.S. “America Time-Use Survey Summary”(2006)、
 総務省「社会生活基本調査」(平成18年)

体験記執筆者の属性

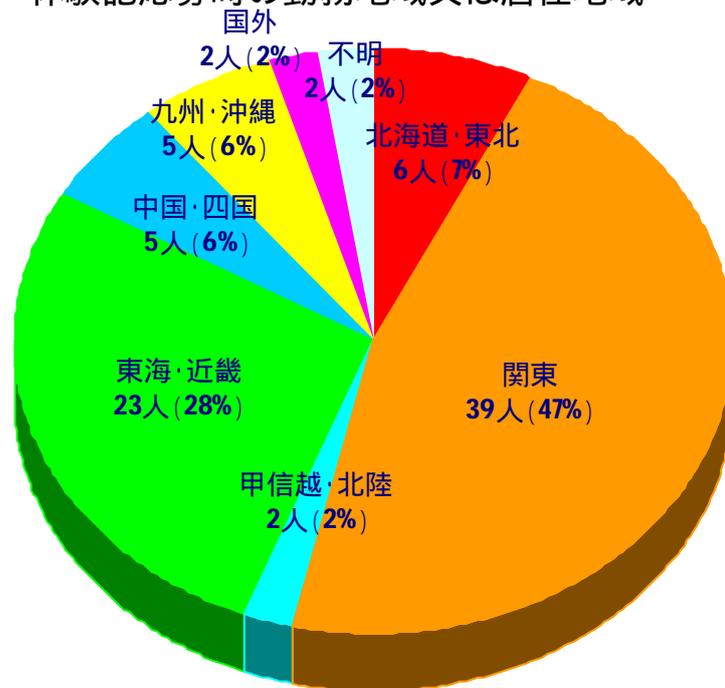
初回育休開始時の年齢



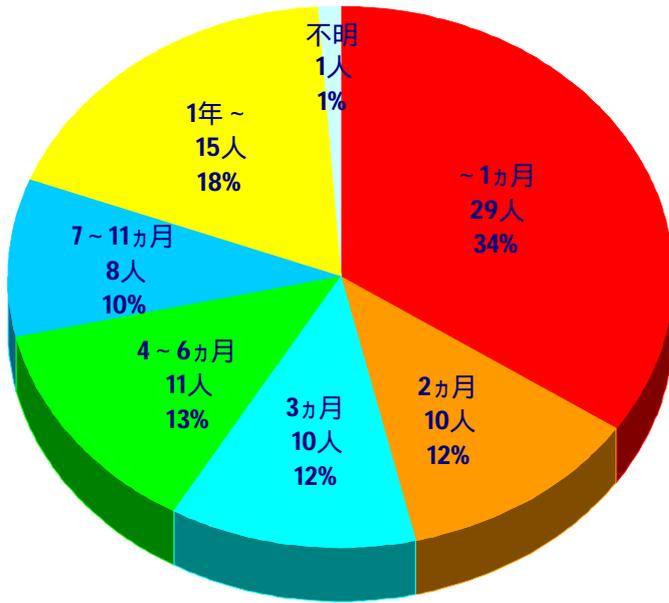
体験記応募時の年齢



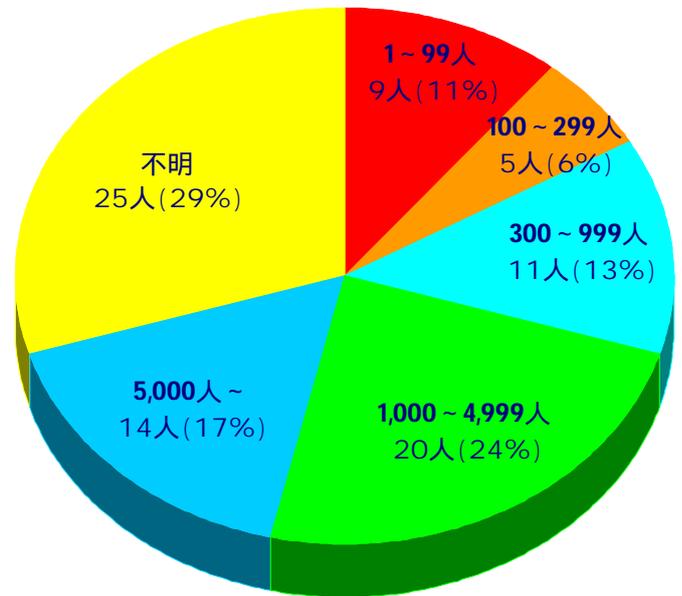
体験記応募時の勤務地域又は居住地域



育児休業の取得期間



勤務先の従業員規模



業種

