

パーソナルアシスタント町田通信コラム

<第90回> 働くママの制度について part 2

前回の「産休」に引き続き、今回は「育児休業」についてご紹介させていただきたいと思います。

* 育児休業

「育児休業」とは、子を養育する労働者が法律に基づいて取得できる休業のことです。

当社でも、「育児のために休業する職員であって、1歳に満たない子を養育するものは本規定に定めるところにより育児休業をすることが出来る」としています。

産後56日を過ぎると、法律的には働くことが可能となりますが、新しい家族が増え生活のリズムが落ち着いていなかったり、まだ自分自身の体力も万全でなかったりと、仕事復帰をするのは大変だと思います。それで、私は育児休業を取らせていただきました。

基本的には、産休（赤ちゃんが産まれて56日まで）が終了して、赤ちゃんが1才になるまで（1才になる誕生日の前日まで）の間、育児休業をとる事ができます。

ですが、育児休業の期間中は会社からのお給料は発生しません。

その際に、支給されるのが「育児休業給付金」です。

育児休業給付金は、本人（ママやパパ）が加入している雇用保険から支給され、通常だと1年間（特別な理由がある場合は最長1年6ヶ月まで）サポートしてくれます。

※特別な理由とは、配偶者の病気や死亡、保育所の入所待ちなどの事で、育児休業の期間と育児休業給付金の受給期間を最長1年6ヶ月まで延長する事ができます。

当社では「次のいずれにも該当する者に限り育児休業を取ることが出来る」としています。

1. 雇入れ後1年以上経過している者であること
2. 子が1歳に達する日を超えて、雇用関係が継続される見込みがあること
3. 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでない事
4. 雇用保険の保険料を支払っていること（当社でいうと週20時間勤務で加入できます）

例えば産休を終え、育児休業を取得せずに直ぐに仕事復帰をする人も育児休業給付金は取得出来ません。

育児休業を希望する場合は、会社が代わって手続きしてくれるので、産休の前に事務局やサービス提供責任者にどのくらい育児休業をとる予定なのかを伝えておきましょう。

申請するには、休業の開始予定日と終了予定日を明らかにして、開始予定日から1ヶ月前までに原則として書面で申し出ることが必要です。ですので、産休に入る前に育休についても相談し、必要であれば、以前コラムでご説明した「産前産後休業」と一緒に申出書をもらっておくのが良いと思います。

育児休業期間中は、社会保険（厚生年金保険・健康保険）の保険料について本人負担分が免除されます。

* 「パパ・ママ育休プラス」

「パパ・ママ育休プラス」とは、男性がもっと育児休業を取得できる。また育児に積極的に参加できるような環境を作るために厚生労働省が制定したもので、夫婦で育児休業を取る場合の休業期間の延長のことをいいます。

つまり、父親が育児休暇を取得して育児参加することによって、従来は1年だった育児休業期間をさらに2ヶ月延長させることができるというもので、取得率の低い男性の育児休業取得を促すために制定されました。この制度を利用するための条件は、

1. 育児休業開始日が、子が1歳に達する日の翌日以前であること
2. 配偶者が、子の1歳に達する日以前に育児休業を取得していること
3. 育児休業開始日が、配偶者が取得している育児休業期間の初日以後であること

です。なお、「パパ・ママ育休プラス制度」において、父母一人ずつの育児休業給付金支給対象期間の上限は1年間です。

・ママの場合⇒出産日（産休の末日）と産後休業期間と育児休業給付金を受給できる期間を合わせて上限1年間（産休を終え、子どもが1歳になる誕生日の前日までです）

・パパの場合⇒出産日当日から子が1歳2ヶ月に達する日前までの間で上限1年間（1年2か月の期間内に1年です）

休暇は2回に分けて取得することも可能です。例えば、パパの育休を、出産を終え退院してきて落ち着くまでの1ヶ月、ママが仕事復帰してリズムが出来るまでの1ヶ月などとしても大丈夫です。

ママとしても、パパが家にいて育児や家事を手伝ってくれると思うと、とても気持ちが楽になりますよね。毎日夜泣き、授乳でまとまった睡眠時間が取れない中、パパが少しでも見ていてくれると、ママにも気分転換の時間が出来、余裕をもって子育て出来ると思います。また、パパにとっても、早い時期から沢山子どもと関わることで「パパとしての自覚」が芽生えてくるのではないのでしょうか。

パパの育休、もちろんママの育休についても不安に感じている事、疑問点などありましたら、事務局やサービス提供責任者にご相談ください。

* 「育兒休業給付金」