

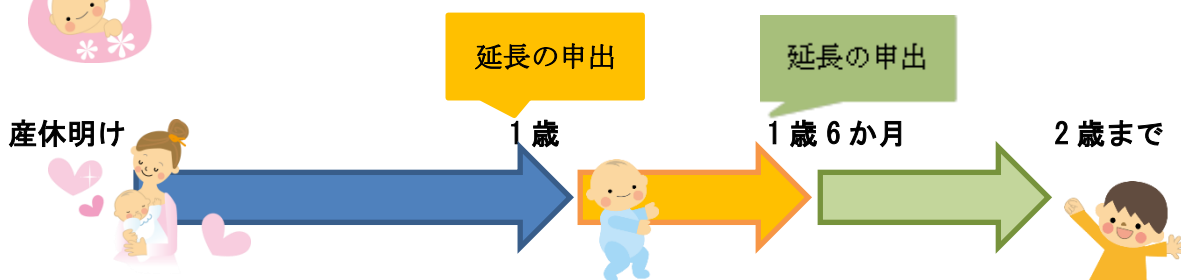
2017年10月1日から改正育児介護休業法が施行されます 保育園などに入れない場合



2歳まで育児休業が取れるようになります



＜改正のポイント1＞「保育園に入れない！」「仕事に復帰できない！！」
こうした事態を防ぐために、育児休業が2歳まで延長できます。



育児休業給付

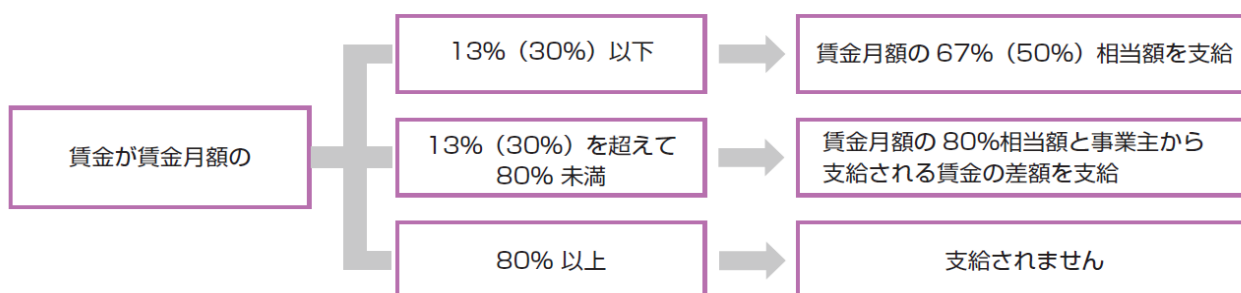
子が6か月まで67%

子が6か月から2歳まで50% →

各支給単位期間（育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間）における支給額

$$\begin{array}{l} \text{休業開始時賃金日額}^{(i)} \times \text{支給日数} \\ \text{(賃金月額)} \end{array} \times \begin{array}{l} \mathbf{67\%} \text{ (休業開始から} \\ \text{6か月経過後は50\%)} \end{array}$$

ただし、事業主から賃金が支払われた場合は、次のようになります。



(i) 休業開始時賃金日額とは原則として、育児休業開始前6か月間の賃金を180日で割った額です。

※ 賃金月額には上限があります。

ポイント

育児休業給付、介護休業給付は非課税です
育児休業期間中、介護休業期間中の雇用保険料の負担はありません

- 育児休業給付、介護休業給付に所得税及び復興特別所得税、住民税はかかりません。
- 控除対象配偶者に該当するかどうかを判定するときの合計所得金額にも含まれません。
- 育児休業給付、介護休業給付を受けている期間中、給与が支払われていなければ、雇用保険料の負担はありません。



＜改正のポイント 2＞事業主は、子どもが生まれる予定の従業員に育児休業の制度を知らせなくてはなりません。出産する本人はもとよりお父さんになる予定の人にも、個別に育児休業に関する制度を知らせる努力義務が課せられました。

＜改正のポイント 3＞育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てながら働きつづける人を応援するため、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けることが努力義務となりました。

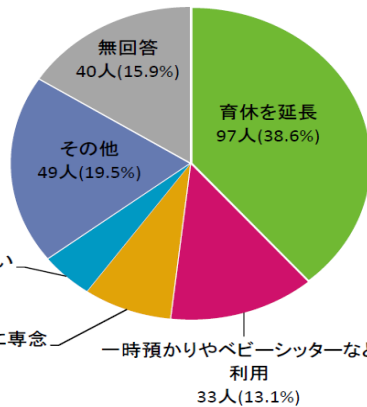


配偶者出産休暇、学校保育園行事のための休暇などなど



祖
知人をお願い
8%

職場復帰をあきらめ、育児に専念
20人(8.0%)



子どもを預けることができない場合、どのように対応したか

「保活」の実態に関する調査の結果

厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課

平成 28 年 7 月 28 日公表

労働組合のとりくみ

- 賃金保障を勝ち取りましょう** 長期で休業するためには、代替の配置・原職復帰の保障が重要です。また、所得の保障も必要です。雇用保険から支給される休業給付にプラスする賃金保障も勝ち取りましょう。
- 非正規職員の取りやすい育休に** 非正規労働者も1歳6か月までの雇用継続の見込みがあれば育児休業が取得できます。しかし、有期雇用契約で、1年以内での雇用契約を結んでいると雇用継続時に雇止めの懸念もぬぐえません。特に、保育所の待機児が多い自治体では、正規労働者に比べて、非正規労働者のほうが、保育所に入りにくい実態もあるようです。本来有期契約は、臨時・一時的な仕事に限るべきです。常時ある仕事に就く非正規労働者が安心して出産に臨めるように、職場で正規と同様の育児休業の取得を可能とるようにしましょう。
- 1.6歳、2歳時点での延長申請が求められます** 会社によっては、もともと子どもが3歳になるまで育児休業を取れる場合もありますが、法律上は原則として1歳まで、保育園等に入れないなど特別な事情がある場合に限り、1歳6か月まで延長できることになっています。2歳まで延長できるのは、1歳6か月まで育児休業を延長していて、それでもなお保育園等に入れないケースとなります。育休期間の再延長に伴い、「育児休業給付金」の支給も延長されます。この場合、保育の利用が実施されない事実を確認できる書類として、市町村が発行した保育所の入所不承諾通知書などが必要となります。ただし、1歳から1歳6か月までの間に育児休業給付金の延長申請をしていない人は、2歳までの給付金の再延長申請はできないとされてることに注意が必要です。

*改正育児介護休業法の施行にあたり、それぞれの職場の制度をチェックして改善させていきましょう。

2017年9月 全労連女性部