

従業員からよくあるQA

Q)国が男性の育児休業を推進している背景、理由は何ですか？

A)勤労者世帯の過半数が共働き世帯になっている中で、子育て期の父親と母親がともに子育ての喜びを感じ、その責任を果たしながらやりがいや充実感を持って働き続けられる社会の実現を目指すことは大変重要です。

男性の家事・育児時間が短い場合、女性に子育てや家事の負担がかかりすぎて、女性の継続就業を困難にします。また、第二子以降の出産意欲にも影響を及ぼし、少子化の原因にもなると考えられます。

こうした状況を踏まえ、女性の仕事と子育ての両立の負担を軽減し、継続就業や円滑な職場復帰を図るため、また、男性の子育て参加の最初の重要な契機とするため、国では男性の育児休業の取得を促進しています。

Q)会社に育児休業に関する制度はないのですが、取得することは可能ですか？

A)育児休業は法律に基づき労働者が請求できる権利です。会社に規定がない場合でも、申出により育児休業を取得することができます。

Q)妻は専業主婦ですが、専業主婦の夫が育児休業を取得できますか？

A)配偶者が専業主婦(夫)である場合も、育児休業を取得できます。

Q)育児・介護休業中の給与などは一般的にどのようになるのですか？

A)休業中の賃金は、労使の取り決めによって決まります。

休業期間中賃金が支払われない、又は一定以上減額される場合には、雇用保険から最高で月額賃金の67%相当額が支給される「育児休業給付金」があります。

Q)育児休業中の社会保険料はどうなりますか？

A)健康保険料と厚生年金保険料は、年金事務所等へ申出書を提出することで育児休業期間中は免除されます。

免除を受けられるのは育児休業を開始した日の属する月から、終了した日の翌日が属する月の前月までとなります。

Q)育児休業中、職場復帰に向けてどのようなことに留意しておく必要がありますか？

A)職場の上司や同僚とメールなどで情報を交換し、職場の変化などを教えてもらったり、自分の生活の様子を伝えてはどうでしょうか。職場との距離感を小さくし、育児休業中の不安感を軽減することができます。

※本誌のP.30には育児休業前、休業中、復帰後に管理者や人事担当者と社員が面談するためのシートを用意しております。

管理者や人事担当者は、休業者と面談シートをもとに長期キャリアプランについて話し合しましょう。

※参考:厚生労働省「イクメンプロジェクトホームページ」
http://ikumen-project.jp/wlb/faq_system.php