

これからはパパもママも会社も意識改革!

パパもママも、 育児休暇を取りましょう!



 1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合、原則として休業開始時の賃金月額額の67%が支給されます。※育児休業の開始から6ヵ月経過後は50%になります。

 育児休業中（子が3歳に達するまで）の社会保険料が免除されます。

 育児休業は「連続した」1回の取得が原則ですが、父親が産後8週間以内に育児休業（パパ休暇）を取得し

た場合、再度育児休業を取得できるようになりました。（再度休業あわせて1年を超えない範囲で）

 労使協定によって、専業主婦のいる夫などの休業の申請を会社が拒むことが法律上ゆるさされていましたが、改正後、専業主婦の夫（専業主夫の妻）を育児休業の対象外とする労使協定が禁止になり、すべての父親が必要に応じて育児休業を取得できるようになりました。



ひとりで
悩まずに
相談してね。

W E L C O M E !!

困った時、悩んだ時、いつでもあなたをサポート!



ひとりで、誰でも、入れる

Rentai union

TEL 06-6583-5546

相談無料
秘密厳守



今④「あなたを守る権利を知ろう!その④」の学習テーマは『子育て1919とママの権利』です!



休暇の取得期間が延びる「パパ・ママ育休プラス」



2010年の育児介護休業法改正で、子が1歳2カ月になるまで育児休業（以下、「育休」）を取れる制度ができました。しかし、無条件で延長されたわけではなく、原則は従来どおり1歳までであり、1歳2カ月までの取得には、いくつかの条件があります。まず、この延長制度は、**母親も父親も育休を取ることが条件**となっています。

この制度のことを「**パパ・ママ育休プラス**」と呼んでいます。さらに、**★配偶者が子の1歳誕生日の前日以前にいないこと★本人の育休開始日が子の1歳到達日の翌日後でないこと★本人の育休開始日が配偶者の育休開始日以降であること★育休を取れる期間は1年間（母の場合は産休を含め）であること**、という条件があります。

パパも権利を使うために私たちを活用してね!

パパもママも活用できる制度!

■ 短時間勤務制度

会社は、3歳に満たない子を育てる男女労働者が利用できる短時間勤務制度（1日6時間）の措置が義務づけられています。
（育児・介護休業法第23条）



■ 所定外労働の制限

3歳に満たない子を育てる男女労働者は、残業の免除を請求できます。
（育児・介護休業法第16条の8）

■ 時間外労働、深夜業の制限

小学校入学前の子を育てる男女労働者は、1カ月24時間、1年150時間を超える残業を制限する請求や、深夜（午後10時～午前5時）の労働を制限する請求もできます。制限開始日と終了日を開始日の1カ月前までに申し出ます。
（育児介護休業法第17条、第18条、第19条、第20条）

■ 子の看護休暇



小学校入学前の子を育てる男女労働者は、会社に申し出れば、年次有給休暇とは別に1年につき5日まで、病気やけがをした子の看護や予防接種、健康診断のために休暇を取得できます。（子が2人以上の場合年10日）しかし、法律では会社が賃金を支払う義務はないため就業規則や協定書による有給化を一緒に求めましょう。
（育児・介護休業法第16条）



法律はあくまで最低レベル!
 法律以上の働きやすい労働条件を
 就業規則に盛り込むために
 私たちを活用してね。