

男性社員向け育児休職制度の紹介(1)

これまで、「次世代育成支援行動計画」や「育児休職制度の概要」について紹介しましたが、今回は**男性が育児休職を取るケース**を想定して、紹介します。子供が小さいこの時期に共に育児をする経験は、女性にとっても男性にとっても、とてもよい経験になります。

<ケース1: 出産直後>

配偶者の産後休暇中(注1)は、男性が育児休職を取ることができます。

出産直後は女性の体調の回復が充分ではなく、また初産の場合は慣れない事ばかりのため、女性の負担が大きいので、男性が休職してその一部を負担するのも良いことです。

なお、出産が予定日よりも早まった場合も、(引継ぎが終わっていれば)出産日当日からでも休職を開始できます。(1週間以内に育児休職を開始できることが法律で保証されています。)

(注1)産後休暇(産後56日間)は労働基準法により義務付けられた休暇で、育児休職とは別のものです。配偶者が育児をできない状態にあると見なします。

<ケース2: 配偶者の育児休職中>

配偶者が入院等で子の面倒を見るが出来なくなった場合に育児休職を取ることが出来ます。

所属長に休職開始日を相談してください。(この場合も、1週間以内に育児休職を開始できることが法律で保証されています。)1日でも早く休職を開始できるよう、普段から仕事を整理しておくことが大切です。

<ケース3: 満1歳の誕生日前後>

子供がある程度大きくなり、不器用な父親でも育児がしやすくなった時点で、配偶者と交代して育児休職を取ることが出来ます。

例えば、配偶者が子の11ヵ月経過時点で職場に復帰し、代わりに残る1ヵ月を男性社員が休職することも可能です。また、今年から場合によっては子が1歳6ヵ月になるまで育児休職を取得できることになりました。1歳を超えて育児休職をとることが出来る場合には、子供の満1歳の誕生日を機に、配偶者と入れ替わって育児休職を取ることが出来ます。(この場合には1ヵ月以上前に届け出ることが必要です。)

法律上、「育児休職を取れる回数は連続した1期間」となっていますが(サタケも同様)、制限を緩和している会社もあります。サタケ以外に勤める配偶者の育児休職制度に関する詳細は、それぞれの勤務先に問い合わせてください。

次に、30歳、主務2級、基本給20万円、休職前の平均総支給額が267,730円(残業20時間)の社員(残業無しの場合231,900円)が、育児休職を取得した場合の給与や賞与等の具体例を紹介します。

【給与】給与計算対象期間(16日～翌15日)を全て休職した月と、一部育児休職期間がある月に分けて説明します。

* 全て休職する場合、月当たり**107,092円**が支給されます。

会社から : 支給されません。

雇用保険から : 育児休業基本給付金 80,319円

職場復帰給付金 26,773円(復帰後6ヵ月経過後に申請する給付金)

* 稼働日数20日の月に15日を育児休職する場合、月当たり**232,927円**が支給されます。

(育児休職期間3週間分に相当)

会社から : 152,617円

正社員の本人給(管理職の月例俸も)は全額支給されます。職能給や諸手当等は欠勤控除して支給されます。残業「0」として算出しています。

雇用保険から : 育児休業基本給付金 61,567円

職場復帰給付金 18,743円(復帰後6ヵ月経過後に申請する給付金)

(解説:雇用保険給付の内容)

育児休業基本給付金は、育児休職中の給与が休業前に比べて、

50%以下の場合 休業前月額額の30%相当額が支給される。

50%以上の場合 給与との合計額が休業前月額額の80%に達するまで支給される。

80%以上の場合 支給されない。

職場復帰給付金は、復帰後6ヵ月勤務した者に支給される。

支給額 = 休業前月額額の10% × 育児休職月数(1ヵ月に満たない部分は日割)

【賞与】賞与対象期間中に1ヵ月以上の出勤がある場合に、普通に計算した額から1日当たり2,639円を減額して支給します。

【昇給】目標達成率が悪かったり、引継ぎが不十分だったりという理由で、評価が下がることはあるかもしれませんが、「育児休職を取った人」という点で評価を下げたり、将来に響くことはありません。出勤率が80%以上(欠勤等が40日強まで)だと出勤率係数は変わりません。

【退職金】休職とその他の欠勤をあわせて20日以上の場合のみ、その年の退職金ポイントを減点(20日毎に、付与ポイントの1/12ずつ)します。ただし、事由別係数を決定する在籍年数には影響しません。

【年次有給休暇】影響しません。

【永年勤続表彰】休職が20日以上の場合でも、復帰後1年以上勤務すれば影響しません。

【社会保険・雇用保険等】休職中も継続します。社会保険料(健康・厚生)は本人負担を免除する制度がありますが、雇用保険や住民税、共済会費等は必要です。また、財形貯蓄は全休職になる月は中断します。

以上