育児・介護休業法＋α　- 第10回 -

育児休業に関するＦＡＱ

従業員からの質問

Q 現在、産前休業中です。産後休業後も引続き育児休業も取得するか決めていません。もし、育児休業を取得するのであれば、いつ頃までに勤務先に申し出なければいけないのですか。

A 育児・介護休業法では、子が1歳になるまでの育児休業を取得するための申出は、『原則として休業を開始しようとする日の一ヶ月前まで』と定めています。ただし、例えば勤務先が『休業しようとする二〇日前までに申し出ること』のように、申出期限を短縮して規定しているのであれば、勤務先の規定する期限内に申し出るとよいでしょう。

Q Q1の続きです。もし、育児休業の申し出が遅れたらどうなるのですか。

A 勤務先が育児休業者の代替要員を確保するためには、一定期間が必要です。そのため、早産等の事情がない場合、A1での期間までに申し出なければ、勤務先が育児休業開始予定日を指定することができるのです。その結果、希望する日から育児休業を取得できない可能性があります。

Q パパがママの産後休業期間にあわせて育児休業を取得しようと思います。出産予定日は十二月二十五日ですが、もしも出産が十二月二〇日や十二月三〇日になった場合は、育児休業期間はいつからいつまでになるのですか。

A 出産予定日より前に生まれた場合には、育児休業開始日は出産の日からとなり、育児休業終了予定日は出産予定日から八週間経過した日の翌日となります。また、出産予定日より遅れて生まれた場合には、育児休業開始日は出産予定日からとなり、育児休業終了予定日は出産日から八週間経過した日の翌日となります。

したがって、十二月二〇日に出産した場合は、育児休業期間は十二月二〇日から翌年二月十九日までとなります。

十二月三〇日に出産した場合は、育児休業期間は十二月二十五日から翌年二月二十四日までとなります。

Q 現在、育児休業中です。育児休業終了まで三カ月あります。来週から子を保育所に預けて復帰できるようになりました。このような場合、勤務先へ復帰を申し出ることはできますか。

A 育児・介護休業法では、育児休業終了日を早めることについて何も定めていません。質問のケースは、勤務先が当然に復帰を認めなければならない事由には該当していません。したがって、勤務先に育児休業終了日を早めることを認める規定が無ければ、希望どおり復帰は難しいでしょう。

事業主からの質問

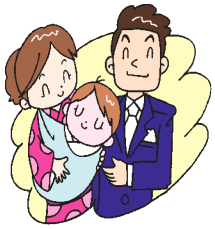
Q 当社は、従業員二名の事業所です。今回、一名が育児休業を申し出たうえ育児休業給付金の受給を希望していますが、当社で手続きしないといけないのでしょうか。

A 育児休業給付金の受給申請は、原則としては休業者本人が公共職業安定所で手続きをします。しかし、事前に給付金受給資格確認の手続きをする際に、賃金台帳や出勤簿を添付することになります。また、勤務先の印鑑が必要です。したがって、できるだけ勤務先が給付金受給申請を行うよう協力してください。

Q 育児休業中の従業員より、子が一歳になる十日前になって「保育所が見つからないので、育児休業を延長したい」との申し出がありました。代替要員は当初の休業終了予定日まで確保しています。どのように対応すればよいでしょうか。

A 質問のケースは、子が一歳六ヵ月まで育児休業を延長できる理由に該当しています。しかし、育児・介護休業法で定めている申出期限は、育児休業延長開始日の二週間前までです。したがって、勤務先で申出期限の短縮を認めていない限り、従業員に出勤するよう求めることができます。なお、実務上は、代替要員の延長が可能かを打診したうえ、育児休業中の従業員には引続き休業できるよう柔軟な対応が望ましいと考えます。

次回は、育児・介護休業法の介護休業制度に関して掲載いたします。



事務所だより

第31号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所

京都市伏見区

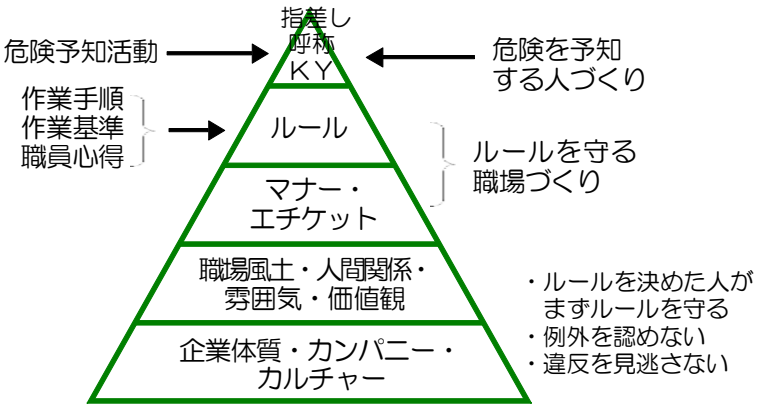
KY活動と危険予知訓練

安全・安心への意識向上

職場内の安全や衛生に関する正しい知識と行動を身につけるには、毎日のトレーニングが必要です。そこで、危険予知活動（KY活動）に取り組むことで、職場の安全や衛生への意識を高めていきます。

危険予知と話し合い

事故が起こる前に、職場内で労働災害防止に向けた話し合いによって危険を予知することが大切です。そのためには、業務開始前に現場で、あるいはイラストを使ってその業務に「どのような危険がひそんでいるのか」を短時間に話し合い、危険と感じるポイントについて確認します。確認後、予防対策を決定し、行動目標や指差し呼称項目を定めて各自が業務の中で指差し呼称で確認していきます。行動する前に危険を防止する過程がKY活動です。



≪職場風土と安全衛生活動の関係図≫

厚生労働省・中央労働災害防止協会発行：「社会福祉施設における安全衛生対策マニュアル」より

災害と不安全行動（ヒューマンエラー）

事故や災害の多くは、不安全行動（ヒューマンエラー）が元となっています。このヒューマンエラーによる事故や災害を無くすためには、機械設備など『物』への対策と、安全衛生に関する知識・技能教育など『人』への対策が必要です。ヒューマンエラーがなぜ発生したのか、その原因を考えて対策を共有することが危険予知訓練（KYT）となります。

「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」が延長されます

平成23年度末までの時限措置として支給されていましたが、震災や円高の影響による厳しい就職環境が継続する可能性が高いことから、実施期間が延長されることになりました。

平成24年6月末（「東日本大震災特例措置」に当てはまる場合は平成25年3月末）までに職安から紹介を受けて、平成24年7月末（「東日本大震災特例措置」に当てはまる場合は平成25年4月末）までに雇用を開始された人が対象となります。

なお、平成21年3月1日から平成22年2月28日までに卒業した人は、平成24年3月末までに職安から紹介を受けて、平成24年7月末までに雇用を開始された人が対象となります。

十二月の労務手続［提出先・納付先］

十二日

○雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）［公共職業安定所］

○労働保険一括有期事業開始届の提出（前月以降に一括有期事業を開始している場合）［労働基準監督署］

（翌年一月四日）

○健保・厚年保険料の納付［郵便局または銀行］

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出［年金事務所］

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出［公共職業安定所］

◎本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

○給与所得者の保険料控除申告書（生命保険・損害保険・社会保険）兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出［給与の支払者］

編集後記

気が付けば早十二月に入りました。今年三月の東日本大震災で被災された方々のことを思うと、平穏無事に年の瀬を迎えられる状況を当たり前のように感じ、感謝していなかった自分に気付きます。

皆様どうぞ良いお年をお迎えください。

（ぎん）

藤田社会保険労務士事務所
京都市伏見区小栗栖南後藤町6-31-408
TEL・FAX　075-571-8611
E-mail
k-fujita@k-fujita-sr.com
URL　http://k-fujita-sr.com