



育休明けのスムーズな職場復帰のために

～ 千葉労働局雇用均等室 ～

育児・介護休業法では、育児休業明けなどお子さんを保育所にあずけて職場復帰する場合などに利用できるさまざまな制度があります。スムーズな職場復帰、安心して仕事と育児の両立ができる制度をご紹介します。

お迎えの時間に
間に合わない



お子さんが3歳になるまで残業が免除される制度があります。
お子さんが3歳になるまで短時間勤務（1日6時間勤務）ができます。

常時100人以下の労働者を雇用する企業については、平成24年6月30日まで、上記2つの制度の代わりに、お子さんが3歳になるまでの間「フレックスタイム制度」「時差出勤の制度」「事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」「1歳から3歳までの育児休業制度」のいずれかの制度が設けられている場合があります。

慣らし保育で、フルタイム勤務
できません



一定の要件のもと、両親がともに育児休業をする場合、育児休業期間を原則1歳までから1歳2か月までに延長できます。（ただし、育児休業の期間（女性の場合は産後休業と育児休業を合計した期間）は1年間が限度です。＜パパ・ママ育休プラス＞

慣らし保育のために育児休業が取得できるか否かは各市町村により取扱いが異なります。

子供の病気が長引きそう

小学校入学までの間、お子さんの看病や予防接種、健康診断のために年間5日（小学校入学前のお子さんが2人以上の場合は年間10日）を限度として、年次有給休暇とは別に「子の看護休暇」が取れます。



ただし、会社の規定にもよりますが子の看護休暇は原則無給です。

保育所に入所できなかったときは・・・

保育所に入所を希望しているが入所できない場合や、配偶者が病気などによりお子さんを養育できなくなった場合には、お子さんが1歳6か月になるまで育児休業を延長することができます。

配偶者と交替で育児休業をすることもできます。

父親も制度が利用できます・・・

「育児休業」「短時間勤務制度」「子の看護休暇」などは母親だけでなく父親も利用できます。曜日や業務の繁閑、勤務時間に応じて両親交替で送迎したり、インフルエンザなどの長期の病気のときなどに、交替で休業することが可能です。

制度を利用するときには・・・

子の看護休暇など緊急の場合を除き、原則、書面に必要事項（申出年月日、申出者氏名、申出に係る子の氏名（生年月日、続柄） 制度を利用する期間（開始予定日及び終了予定日）等を明らかにして事業主に申出なければなりません。

制度が利用できない・・・

制度の利用を申出たら解雇された。「パートになるよう」言われた。

事業主は、法で定める要件を満たした方からの制度利用の申出を拒むことはできません。育児・介護休業法で定める制度の利用・申出を理由とする解雇その他不利益取扱いは禁止されています。



千葉労働局雇用均等室へご相談ください。

（勤務先が千葉県外の場合は、勤務先のある都道府県の労働局雇用均等室にご相談ください。）

事業主からも事情を聞いた上で、制度が利用できるようお手伝いします。
制度についての情報提供、法律違反に対する事業主への助言、指導等を行います。
（匿名相談可）

電話： 043 - 221 - 2307

FAX： 043 - 221 - 2308

所在地：千葉市中央区中央4 - 11 - 1
千葉第2地方合同庁舎3F

