

問題は国や各都道府県でも重要視されています。

ここでは、雇用保険制度から支給される育児休業給付金の申請に必要と思われるものを含めて、育児・介護休業法のうち育児休業の一部について解説します。

## (1) 育児休業とは

育児・介護休業法は、先にも述べたように平成 22 年より法改正がされていますが、まずは、育児休業に関する基本的な部分を思い出してみましょう。

育児休業の対象は、原則として1歳に満たない子を養育する男女の労働者です。ただし、日々雇い入れられる者や、期間を定められて雇用されている者のうち、同一事業主に雇用されている期間が1年未満で、子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されていることが見込まれていなければ、育児休業の対象にはなりません。期間を定めて雇用されている労働者は、子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約が満了していて、かつ、契約が更新されないことが明らかな場合にも、育児休業の対象となりません。また、育児休業の非対象とする労働者を、労使協定で定めることができます。たとえば、雇用契約期間が1年未満の労働者や週の所定労働日数が2日以下の労働者など、明らかに育児休業基本給付金を申請することができない者を労使協定に定めることができるわけです。

この法律でいう育児休業とは、子を養育するためにする休業のことをいいます。実子、養子を問わず、労働者の法律上の子であれば育児休業を取得することができます。育児休業の取得は、労働者が事業主に対する申出が要件となりますが、原則、1人の子に対して1回のみ申出となります。ただし、労働者の福祉の増進を目的とすることがこの法律の趣旨であることから、事業主の自由な意思で、育児休業の対象となる労働者の範囲を法律よりも広くすることもできます。

育児休業は、原則、子が出生した日から子が1歳に達する日（誕生日の前日）までとなります。男性の場合、子の出生のときから1年間、育児休業を取得することができますが、出産する当人である女性の場合、労働基準法で定められている通り、産後8週間は産前産後休暇の対象となる期間であり、出生の日からすぐには育児休業を取得することはできません。

育児休業は、子が1歳に達する日において労働者本人または配偶者が育児休業取得している場合であって、かつ、1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合には、子が1歳6カ月に達するまでを限度に、事業主に申し出ることができます。

「特に必要がある」と認められる場合とは、保育所での保育の実施を希望し、申し