



育児休業を取りたい

- ・育児休業を会社に申し出たら、「規則がないから」と拒否された。
- ・「パートは対象外だから」と拒否された。
- ・「育児休業期間中は無給」と言われた。

◆ 基本のきほん

◎育児休業とは

原則1歳未満の子を養育するための休業で、育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）で定められています。

対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ● 原則1歳に満たない子を養育する男女労働者（日々雇用者を除く） ● 有期雇用労働者は、申出時点で、子が1歳6か月（この後、さらに2歳までの育児休業の延長を申し出る場合には2歳）に達する日までに労働契約（更新される場合には更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合
対象外の労働者（要労使協定）	<ul style="list-style-type: none"> ① 勤続1年未満の労働者 ② 申出から1年以内（1歳6か月及び2歳までの育児休業の場合は6か月）に雇用関係が終了することが明らかなる労働者 ③ 週の所定労働日数が2日以下の労働者
取得可能日数	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則1か月前まで
取得可能回数	特別の事情がない限り1人の子につき、2回（1歳6か月及び2歳までの育児休業は各1回）
休業中の就業	原則就業不可

●期間の延長

要件に該当する場合、子が1歳6か月又は2歳まで育児休業をすることができま。

1歳6か月までの育児休業	<ul style="list-style-type: none"> ● 1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合（1歳に達する日後の期間について保育所に入れない等） ● 育児休業開始予定日（1歳の誕生日、又は後述のパパ・ママ育休プラスの場合は終了予定日の翌日）の2週間前までに事業主に申し出
2歳までの育児休業	<ul style="list-style-type: none"> ● 1歳6か月を超えても休業が必要と認められる場合 ● 1歳6か月に到達日の翌日の2週間前までに事業主に申し出

●開始日・終了日の変更

開始日の繰上げ変更	<ul style="list-style-type: none"> ● 特別の事情がある場合（早産した場合、配偶者が死亡した場合等） ● 変更休業開始予定日の1週間前までに申出 ● 休業1回につき1回に限り
終了日の繰下げ変更	<ul style="list-style-type: none"> ● 事由は問わない ● 当初休業終了予定日の1か月前、上記期間の延長をした場合は2週間前までに申し出 ● 1歳、1歳6か月、2歳までの休業、各1回

●休業開始日の柔軟化

1歳以降の期間の延長をした際、1歳又は1歳6か月に達する時点で配偶者が育児休業を取得している場合等一定の要件に該当する場合は、各期間途中で両親交替での育児休業や両親同時の取得、一定期間の重複した休業もできます。

◎パパ・ママ育休プラス

両親がともに育児休業する場合で、要件に該当すると、子が1歳2か月に達する日までの期間について、育児休業を延長することができます。

要件（いずれにも該当）	<ul style="list-style-type: none"> ① 育児休業を取得しようとする本人（以下「本人」）の配偶者が、子の1歳の達する日以前において育児休業（後述の産後パパ育休含む。以下「育児休業等」）をしていること ② 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること ③ 本人の育児休業開始予定日が、配偶者の育児休業等の初日以降であること
申出期限	育児休業開始予定日の1か月前までに申し出
育児休業の期間	1年間（産後パパ育休の期間を含む。女性の場合は誕生日以後の産前・産後休業期間を含む）

◎出生時育児休業（産後パパ育休）

育児休業とは別に男性労働者が取得できる休業です。

対象労働者（労使協定で対象外とされる場合あり）	<ul style="list-style-type: none"> ● 子の出生後8週間以内の子を養育する産後休業をしていない男女労働者 ● 有期雇用労働者は、申出時点で、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い日から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約の期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合
取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
申出期限	原則休業開始日の2週間前まで
取得可能回数	分割して2回（初めにまとめて申出する）
休業中の就業	労使協定を締結した上で、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能

◎個別の制度周知・意向確認措置義務

本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は、育児休業等について個別に周知し、育児休業等の取得の意向を確認するための面談等の措置を講じなければなりません。

◎仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮義務

事業主は、本人又は配偶者の妊娠・出産の申出時や子が3歳になるまでの適切な時期に、①勤務時間帯②勤務地③両立支援制度等の利用期間④仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。また、聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。（令和7年10月1日施行）。

◎柔軟な働き方を実現するための措置義務

事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対し、選択すべき措置（①始業時刻等の変更②テレワーク等（月10日以上）③保育施設の設置運営等④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（年10日以上）⑤短時間勤務制度）の中から2つ以上の措置を選択して講じなければなりません。労働者は事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。また、事業主は、3歳未満の子を養育する労働者に対し、適切な時期に上記の措置について、個別の周知と制度利用の意向を確認しなければなりません（令和7年10月1日施行）。

◎雇用環境の整備義務

事業主は、育児休業等の申出が円滑に行われるようにするため、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。①育児休業等に関する研修の実施②育児休業等に関する相談体制の整備③自社の労働者の育児休業等取得事例の収集・提供④自社の育児休業等に関する制度及び取得促進に関する方針の周知

◎育児休業取得状況の公表

常時雇用する労働者が300人超の事業主は、男性の「育児休業等の取得率」又は「育児休業等と育児目的休暇の取得率」を年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、公表しなければなりません。

◎不利益取扱いの禁止・ハラスメント防止

事業主は、育児休業等の申出又は取得をしたこと、（令和7年10月1日より、柔軟な働き方を実現するための措置の利用の申出、子が3歳になる前の時期に聴取した仕事と育児の両立に関する意向の内容等）を理由とする解雇その他不利益な取扱いは禁じられています。また、育児休業等の利用や状態への嫌がらせに対し、労働者の就業環境が害されることがないように、必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

◆ 確かめましょう

□就業規則でどのように定められていますか。

就業規則に育児休業の規定がなくても、法律に基づき育児休業を取得できます。会社は休業の申し出を拒めません。

□どのような労使協定がありますか。

育児休業等について、労使協定で対象の労働者が限定されている場合があります。

◆ その他の両立支援制度

◎短時間勤務制度(所定労働時間の短縮措置)

制度の概要	3歳未満の子を養育する労働者(日々雇用者及び1日の所定労働時間が6時間以下の者を除く)は、短時間勤務制度(1日の所定時間を原則6時間とする措置を含む)を利用可能
対象外の労働者(要労使協定)	①勤続1年未満の労働者 ②週の所定労働日数が2日以下の労働者 ③所定労働時間の短縮措置が困難と認められる業務に従事する労働者
代替措置(上記③)	●育児休業に関する制度に準ずる措置 ●始業・終業時刻の変更 ●テレワーク等

●育児時間(労働基準法)

制度の概要	1歳に達するまでの子を養育する女性労働者は育児時間を請求可能
期間・回数	1日2回各々少なくとも30分

◎所定外労働の制限(残業免除)

制度の概要	小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、所定時間を超える労働を制限(残業免除)
対象外の労働者(要労使協定)	①勤続1年未満の労働者 ②週の所定労働日数が2日以下の労働者
期間・回数	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間・何回も
手続き	開始日の1か月前まで
例外	事業の正常な運営を妨げる場合、拒める

◎法定時間外労働の制限

制度の概要	小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限
対象外の労働者	①日々雇用される労働者 ②勤続1年未満の労働者 ③週の所定労働日数が2日以下の労働者
期間・回数	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間・何回も
手続き	開始日の1か月前まで
例外	事業の正常な運営を妨げる場合、拒める

◎深夜労働の制限

制度の概要	小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合、午後10時から午前5時までの深夜労働免除
対象外の労働者	①日々雇用される労働者 ②勤続1年未満の労働者 ③保育ができる同居の家族がいる労働者 ④週の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜にある労働者
期間・回数	1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間・何回も
手続き	開始日の1か月前まで
例外	事業の正常な運営を妨げる場合、拒める

◎子の看護等休暇

制度の内容	●1年に5日まで(対象の子が2人以上の場合は10日まで)、1日又は時間単位で休暇を取得可能 ●子の病気・けが、予防接種・健康診断、感染症に伴う学級閉鎖等、入園(学)式・卒園式
対象労働者	小学校3学年修了までの子を養育する労働者
対象外の労働者(要労使協定)	①週の所定労働日数が2日以下の労働者 ②時間単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者(1日単位は取得可)

◎その他の両立支援措置(努力義務)

事業主は、小学校就学前までの子を養育する労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度や労働者の区分に応じて定める制度や措置に準じて、必要な措置を講じるよう努めなければなりません。

▶ ワンポイントチェック

- 「規則にないから」と拒否された。 ●育児休業は、法定休業制度です。事業所の規則の有無や事業主の許可を条件とすることなく、取得できます。「休業申出書」を事業主に提出してください。
- 「パートは対象外だから」と拒否された。 ●労使協定とその内容を反映した就業規則によって、一部労働者が育児休業等の対象から除外されていることもあります。パートだからと一律に育児休業が取得できないということはありません。労使協定や就業規則を確認しましょう。
- 「休業期間中は無給」と言われた。 ●休業中の賃金を、有給とするか無給とするかについては、法律上特に定めはありません。就業規則でどう定められているのかを確認しましょう。無給と定められていても、育児休業給付金の給付の可能性がありますので、会社に確認しましょう。

また、事業主は、3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずるよう努めなければなりません。

◎転勤に対する配慮

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その労働者の育児の状況に配慮しなければなりません。

◆ 経済的に支援する制度

◎育児を支援するための給付(雇用保険)

名称	出生時育児休業給付金	出生後休業支援給付金
主な支給要件	産後パパ育休(出生時育児休業・2回まで分割取得可)を取得など	両親ともに(例外あり)一定期間内に通算14日以上育児休業(産後パパ育休含む)を取得
支給額	休業開始時賃金日額×休業期間の日数(28日)×67%	休業開始時賃金日額×休業期間の日数(28日)×13%

名称	育児休業給付金
支給要件(①②どちらか)	①育児休業開始日前2年間に賃金支払基礎日数(就労日数)が11日以上ある完全月が12か月以上ある ②産前休業開始日等前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上の)完全月が12か月以上ある雇用保険の一般被保険者
支給額	休業開始時賃金日額×支給日数×67%(通算181日以降は50%)
支給期間	原則子が1歳になるまで

名称	育児時短就業給付金
対象者(①②両方を満たしている)	①2歳未満の子の養育のために育児時短就業する雇用保険被保険者であること ②育児休業から引き続いて育児時短就業を開始したこと、又は育児時短開始日前2年間に被保険者期間が12か月あること
支給対象月(③～⑥を全て満たす月)	③初日から末日まで雇用保険の被保険者月 ④1週間の所定労働時間を短縮して就業した期間がある月 ⑤育児休業給付を受給していない月 ⑥高齢雇用継続給付の対象ではない
支給額・支給率	原則育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額

詳細は事業所を管轄する公共職業安定所(ハローワーク)へ

◎産前・産後休業、育児休業等期間中の社会保険料の免除

制度の内容	事業主が年金事務所又は健康保険組合へ申出、被保険者と事業主両方の社会保険料免除、賞与月の末日を含み連続した1か月超の育児休業等を取付した場合の賞与の保険料を免除
免除期間	●産前・産後休業開始月から終了日の翌日の月の前月(終了日が月末の場合は終了月まで) ●育児休業等開始月から終了日の翌日の月の前月(同上)まで(ただし、子が3歳に達するまで) ●休業等開始日の含まれる月中に14日以上育児休業等を取付した場合

◆ こんな対処法があります!

◎育児・介護休業法に基づく紛争解決援助制度等

育児休業等に関する労使間の紛争について、都道府県労働局長による援助(助言・指導・勧告)と両立支援調停会議による調停があります。また、勧告に従わない企業名の公表制度、報告を求めた際に虚偽の報告をした者に対する過料制度があります。都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。