

育児休業：1歳未満の子の養育のための休業

育児休業の原則	■養育する1歳に満たない子について育児休業をすることができる。 ■申出は、育児休業開始予定日の1か月前まで。 ■育児休業は2回に分割取得することができる。申出はその都度でよい。
パパ・ママ育休プラス	■両親ともに育児休業をする場合に、次の要件を満たしたときは、子が1歳2か月に達するまで育児休業をすることができる。 ①労働者の配偶者が子が1歳に達するまでに育児休業を取得している。 ②労働者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。 ③労働者本人の育児休業開始予定日は、その配偶者がしている育児休業の初日以降である。 ■両親それぞれの休業期間は、労基法による産後休業を含め1年が限度。
保育所等の事情がある場合の育児休業	■子が1歳に達する時点で次のすべてに該当する場合は、子が1歳6か月に達するまで、子が1歳6か月に達する時点で次のすべてに該当する場合は、子が2歳に達するまで、育児休業をすることができる。 ①パパまたはママが子の1歳到達日（パパ・ママ育休プラスをしている場合は、その終了予定日）または1歳6か月到達日に育児休業をしている。 ②保育所等に入所できない、配偶者が死亡・傷病等で子の養育が困難である。 ③1歳6か月または2歳までの育児休業をしたことがない（つまり、取得回数はそれぞれ1回が限度）。 ■申出は、育児休業開始予定日の2週間前まで。 ■育児休業開始予定日は、子の1歳の誕生日（パパ・ママ育休プラスをしている場合はその終了予定日の翌日）または1歳6か月の誕生日応当日に限ることを原則とするが、配偶者（パパ・ママいずれか）がこの原則による日から育児休業を開始する場合は、その配偶者の休業終了予定日の翌日以前の日を開始予定日とすることができる（つまり、パパ・ママの交代取得ができる）。

適用除外（育児休業）	■日雇労働者 ■子が1歳6か月（2歳までの休業の場合は2歳）に達する日までに労働契約が満了することが明らかな有期雇用労働者 ■入社1年未満の労働者、育児休業申出日から1年（1歳以降の育児休業申出の場合は6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者および週所定労働日数が2日以下の労働者（労使協定を締結している場合）
出生時育児休業	■男性労働者は、子の出生日から8週間以内に4週間（28日）を限度に出生時育児休業を取得することができる。 ■申出は出生時育児休業開始予定日の2週間前（労使協定（*）を締結し、一定の措置を講じる場合は、2週間超1か月以内の期間を申出期限とすることができる）まで ■出生時育児休業は2回に分割取得することができる。申出は初回にまとめて行う。 ■出生時育児休業中に出勤することができる（ただし、労使協定が必要。出勤日は事業所と調整する）。 （*）育児休業の研修、相談体制、休業取得の目標・方針、休業取得意向の確認・把握の取組み等の措置について定める労使協定
適用除外（出生時育児休業）	■日雇労働者 ■子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から起算して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期間が満了し、更新されないことが明らかな有期雇用労働者 ■入社1年未満の労働者、出生時育児休業申出日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者および週所定労働日数が2日以下の労働者（労使協定を締結している場合）

所定外労働の制限	■ 3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない（請求1回につき、1か月以上1年以内の期間で利用可能。回数制限はなし）。 ■ 次の者は、所定外労働の制限を受けることはできない。 ・日雇労働者 ・入社1年未満の労働者および週所定労働日数が2日以下の労働者（労使協定を締結している場合） ■ 制限開始予定日の1か月前までに、書面等により事業主に請求。 ■ 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことができる。
時間外労働の制限	■ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超える法定時間外労働をさせてはならない（請求1回につき、1か月以上1年以内の期間で利用可能。回数制限はなし）。 ■ 次の者は、時間外労働の制限を受けることはできない。 ・日雇労働者 ・入社1年未満の労働者 ・週所定労働日数が2日以下の労働者 ■ 制限開始予定日の1か月前までに、書面等により事業主に請求。 ■ 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことができる。
深夜労働の制限	■ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合は、深夜労働をさせてはならない（請求1回につき、1か月以上6か月以内の期間で利用可能。回数制限はなし）。 ■ 次の者は、深夜労働の制限を受けることはできない。 ・日雇労働者 ・入社1年未満の労働者 ・週所定労働日数が2日以下の労働者 ・所定労働時間の全部が深夜にある労働者 ・深夜においてその子を常態として保育できる16歳以上の同居の家族がいる労働者 ■ 制限開始予定日の1か月前までに、書面等により事業主に請求。 ■ 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことができる。

育児のための所定労働時間の短縮措置	■ 3歳に満たない子を養育する労働者（1日の所定労働時間が6時間以下でないもの）が申し出た場合は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする等、所定労働時間の短縮措置を講じなければならない。 ■ 次の者は、所定労働時間の短縮措置を受けることはできない。 ・日雇労働者 ・入社1年未満の労働者および週所定労働日数が2日以下の労働者（労使協定を締結している場合）
子の看護休暇	■ 小学校就学の始期に達するまでの傷病の子の看護をする労働者が申し出た場合は、1年度で5労働日（子が2人以上の場合は10労働日）を上限に、1日または時間単位（＊）で取得することができる。 ＊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について、時間単位での取得を除外する労使協定を締結したときは、1日単位でのみ取得可能。 ■ 次の者は、子の看護休暇を取得することはできない。 ・日雇労働者 ・入社6か月未満の労働者および週所定労働日数が2日以下の労働者（労使協定を締結している場合）
個別周知意向確認	■ 労働者本人またはその配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する次のすべての事項の周知と休業取得の意向確認の措置を、個別に行わなければならない。 ①育児休業・出生時育児休業に関する制度 ②育児休業・出生時育児休業の申出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・出生時育児休業期間に負担すべき社会保険料の取扱い
雇用環境整備	■ 育児休業および出生時育児休業申出が円滑に行われるようにするため、事業主は次のいずれかの措置を講じなければならない。 ①育児休業・出生時育児休業に関する研修の実施 ②育児休業・出生時育児休業に関する相談体制の整備（相談窓口設置） ③自社の労働者の育児休業・出生時育児休業取得事例の収集・提供 ④自社の労働者へ育児休業・出生時育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知