

育児休業

育児休業：子を養育するための休業

育児休業の原則	<ul style="list-style-type: none">■ 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、原則として、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。■ 雇用保険の被保険者で一定要件を満たす場合は、育児休業給付金または出生後休業支援給付金が支給される。
パパ・ママ育休プラス	<ul style="list-style-type: none">■ 労働者とその配偶者が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。<ul style="list-style-type: none">① 労働者の配偶者が子が1歳に達するまでに育児休業（産後パパ育休含む）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（産後パパ育休含む）の初日以降である。■ 労働者とその配偶者の休業期間は、産後パパ育休、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	<ul style="list-style-type: none">■ 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。<ul style="list-style-type: none">① 労働者またはその配偶者が子の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 保育所等に入所の申込み（*）をしたが入所できない、または労働者の配偶者が死亡・傷病等で子の養育が困難である 等。<ul style="list-style-type: none">* 保育所等への入所の意思がないにもかかわらず申込みをした場合は認められない。③ 1歳6か月までまたは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、原則として、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、原則として、子が1歳に達する日の翌日（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か月に達する日の翌日となるが、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、その配偶者の育児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（交替で取得、一部期間を重複しての取得が可能）。

適用除外 （育児休業）	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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（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）
産後パパ育休（出生時育児休業）	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働者（主に、男性労働者）は、子の誕生日から8週間以内に4週間（28日）を限度に取得することができる。 ■ 申出は、原則として、産後パパ育休開始予定日の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。 * 育児休業の研修、相談体制の整備、休業取得の目標・方針の周知、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 ■ 産後パパ育休は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。 ■ 労使協定で、産後パパ育休期間中に就業させることができるものとして定められた労働者に限り、その労働者の希望により、産後パパ育休期間中に就業することができる（就業することができる日には、一定要件あり。また、産後パパ育休開始の前日まで、就業日等について労使合意が必要）。 ■ 雇用保険の被保険者で一定要件を満たす場合は、出生時育児休業給付金または出生後休業支援給付金が支給される。
適用除外 （産後パパ育休）	<ul style="list-style-type: none"> ■ 日雇労働者 ■ 子の誕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（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）
子の看護等休暇	<ul style="list-style-type: none"> ■ 小学校第3学年修了（9歳に達する日以後の最初の3月31日）までの子を養育する労働者が申し出た場合（*1）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（*2）で取得することができる。 *1：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（入学）式・卒園等 *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、子の看護等休暇を取得することはできない。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 日雇労働者 ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 小学校就学前の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。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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請求することはできない。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。