

1 育児休業の対象者（5条）

- ・ 育児休業ができる労働者は、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者です。
- ・ 一定範囲の期間雇用者も、育児休業の対象となります。
- ・ 日々雇用される労働者、労使協定で定められた一定の労働者は、育児休業をすることはできません。

(1) 対象労働者（2条1号、5条1項）

この法律の「育児休業」とは、子を養育するためにする休業をいいます。男女労働者は、申し出ることにより、原則として子が1歳に達するまでの連続した期間、育児休業をすることができます。ただし、保育所の入所を希望しているが入所できない場合や、配偶者が育児休業をしている等の場合は、期間が延長されます（詳細は23ページ）。

労働者と法律上の親子関係がある子（養子を含む）だけでなく、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委任されている子など、法律上の親子関係に準ずる子も育児休業の対象となります。また、父親、母親のいずれも育児休業を取得することができます。

(2) 期間雇用者の育児休業

一定範囲の期間雇用者とは、申出時点において、以下のすべての要件を満たす者です。

- ① 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年以上であること
- ② 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でないこと

労働契約の形式上は期間雇用者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態（次ページ参照）となっている場合には、上記の一定範囲に該当するか否かにかかわらず、育児休業の対象となります。

《ポイント解説》

- ★ 一日の労働時間が通常より短い労働者（パートタイマー等）であっても、この法律の要件を満たせば、フルタイム労働者と同様に、育児・介護休業を取得することができます。

《ポイント解説》

◆実質的に期間の定めのない契約と異なる状態の期間雇用者◆

契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が実質的に期間の定めのない契約と異なる状態になっている場合には、育児・介護休業の対象者となります。その判断にあたっては、以下(1)(2)(3)の事項に留意することとされています（平成21年厚労省告示509号）。

- (1) 有期労働契約の雇い止めの可否が争われた裁判例の判断の過程においては、以下の項目に着目して契約関係の実態が評価されること。
 - ① 業務の客観的内容（業務内容の恒常性・臨時性、正社員との同一性等）
 - ② 契約上の地位の性格（地位の基幹性・臨時性等）
 - ③ 当事者の主観的態様（継続雇用を期待させる事業主の言動等）
 - ④ 更新の手続・実態（更新の有無・回数、更新の手続の厳格性の程度等）
 - ⑤ 他の労働者の更新状況（同様の地位にある労働者の雇い止めの有無等）
- (2) 有期労働契約の雇い止めの可否が争われた裁判例においては、(1)の項目に関し、次の(ア)(イ)の実態がある場合には、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているものと認められていることが多いこと。
 - (ア) (1)①に関し、業務内容が恒常的であること、及び(1)④に関し、契約が更新されていること。
 - (イ) (ア)に加え、少なくとも次に掲げる実態のいずれかがみられること。
 - ・(1)③に関し、継続雇用を期待させる事業主の言動が認められること。
 - ・(1)④に関し、更新の手続が形式的であること。
 - ・(1)⑤に関し、同様の地位にある労働者について過去に雇い止めの例がほとんどないこと。
- (3) 有期労働契約の雇い止めの可否が争われた裁判例においては、(1)①に関し、業務内容が正社員と同一であると認められること、又は、(1)②に関し、労働者の地位の基幹性が認められることは、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているものであると認められる方向に働いているものと考えられること。

2 適用除外（育児休業の対象とならない労働者）

（2条1号、6条1項・2項、則8条）

- ・日々雇用される労働者は、対象となりません。
- ・一定の労働者について、育児休業をすることができないこととする労使協定があるときは、事業主は育児休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は育児休業をすることができません

労使協定により取得できないことと定めることのできる一定の労働者とは、次のような労働者のことをいいます。

- ① 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年未満の者
- ② 休業の申出から1年（1歳6か月まで及び2歳までの育児休業の場合
は、6か月）以内に、雇用関係が終了することが明らかな者
- ③ 週の所定労働日数が2日以下の者

《ポイント解説》

- ★ ①の「継続して雇用された期間が1年」とは、契約期間が形式的に連続しているか否かで判断するものではなく、育児・介護休業申出のあった日の直前の1年間について、勤務の実態に即し雇用関係が実質的に継続しているかどうかで判断します。
- ★ ②の判断にあたっては、育児休業申出のあった時点において判明している事情に基づき、労働契約の更新がないことが確実であるか否かによって判断します。例えば以下の事情がある場合には、原則として、契約の更新がないことが確実なものであると判断される場合に該当すると考えられます。
 - ア 労働契約の更新回数の上限が明示されている労働者であって、上限まで更新された場合の末日が1歳到達日から1年を経過する日以前の日であるもの
 - イ 労働契約を更新しない旨明示されている労働者であって、育児休業の申出のあった時点で締結している労働契約の期間の末日が1歳到達日から1年を経過する日以前の日であるもの

3 育児休業の申出（5条6項、6条1項、則5条、則7条）

- ・労働者は、事業主に書面等で申し出ることにより育児休業を取得できます。
- ・希望通りの日から休業するためには、原則として育児休業を開始しようとする日の1か月前までに申し出ることが必要です。
- ・申出の回数は、特別の事情がない限り1人の子につき1回であり、取得できる休業期間は連続した期間です。
- ・事業主は、前ページの労使協定がある場合を除き、要件を満たした労働者の育児休業を拒むことはできません。

(1) 記載事項（5条6項、則7条）

育児休業は、次の事項を事業主に書面等で申し出ることにより行わなければならない（申出書様式は56ページ）。

※①～④は必須事項、それ以下は特定の場合の記載事項

- ① 申出の年月日
 - ② 労働者の氏名
 - ③ 子の氏名・生年月日・労働者との続柄（出産前の場合、母親の氏名・出産予定日・労働者との続柄）
 - ④ 休業開始予定日と休業終了予定日
-
- ⑤ 申出に係る子以外に1歳未満の子がいる場合、その子の氏名・生年月日・労働者との続柄
 - ⑥ 申出に係る子が養子である場合、養子縁組の効力発生日
 - ⑦ 則5条各号に掲げる事情がある場合、当該事情にかかる事実
 - ⑧ 1歳又は1歳6か月までの育児休業をしている労働者が、1歳6か月又は2歳までの育児休業を行う場合、それが許される事情
 - ⑨ 配偶者が1歳又は1歳6か月までの育児休業をしている労働者が、1歳6か月又は2歳までの育児休業を行う場合、その事実
 - ⑩ 則10条各号に掲げる事由が生じた場合、当該事由にかかる事実
 - ⑪ 育児休業を撤回後に再度申出をする場合、それが許される事情
 - ⑫ パパ・ママ育休（24ページ参照）により1歳到達日の翌日以後に育児休業をする場合、当該育児休業の開始予定日が配偶者の育児休業期間の初日以降である事実

(2) 申出の期限（6条3項、則10条、則11条）

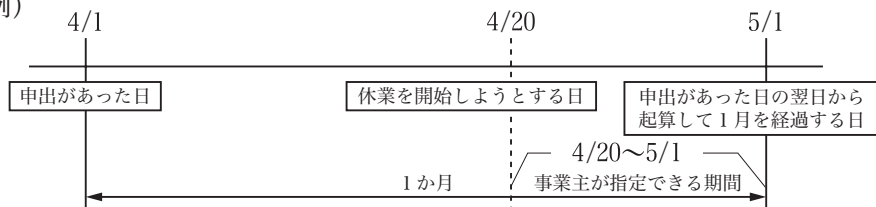
育児休業を取得しようとする労働者は、原則として、育児休業開始予定日の1か月（1歳から1歳6か月まで及び1歳6か月から2歳までの育児休業の場合は、1歳到達日の翌日の2週間）前の日までに、その申出をしなければなりません。

ただし、以下の事由がある場合には、休業開始予定日の1週間前までの申出でよいとされています。

- ① 出産予定日前に子が出生したこと
- ② 配偶者が死亡したこと
- ③ 配偶者が負傷又は疾病により子を養育することが困難になったこと
- ④ 配偶者と子が同居しなくなった場合
- ⑤ 子が負傷・疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき
- ⑥ 保育所における保育の実施を希望し、申込を行っているが当面その実施が行われないとき

労働者の申出が遅れた場合、事業主は、休業開始予定日以後申出日の翌日から起算して1か月を経過する日（上記の事由がある場合は1週間を経過する日）までの間で育児休業開始日を指定することができます。

(例)



事業主は、休業開始日を指定する場合、原則として申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日までに、指定日を記載した書面等を交付しなければなりません。

(3) 事業主による休業期間等の通知（則7条4項、5項）

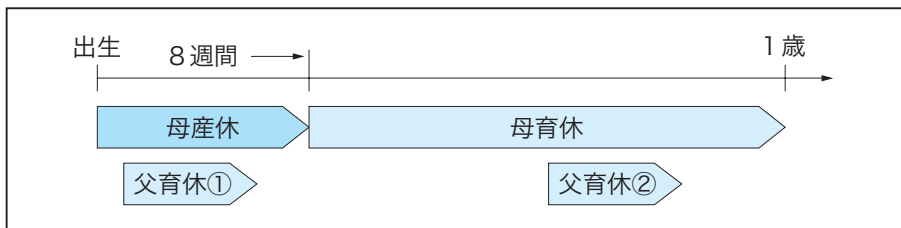
事業主は、育児休業の申出がされたときは、書面等の方法により、以下の事項を労働者に速やかに通知しなければなりません（57ページ参照）。

- ① 育児休業申出を受けた旨
- ② 育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日
- ③ 育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

(4) 育児休業の再申出（5条2項～4項、則5条、則6条、則6条の2）

育児休業の申出は、原則として1人の子につき1回しかできません。ただし、以下の場合には同じ子について、再申出をすることができます。

- ① 当初申し出た育児休業が、産前産後休業・新たな育児休業の開始で終了した後に、産前産後休業・新たな育児休業に係る子が、死亡または同居しなくなった場合
- ② 当初申し出た育児休業が、介護休業の開始で終了した後に、介護休業に係る家族が死亡または親族関係がなくなった場合
- ③ 配偶者が死亡した場合
- ④ 配偶者が負傷、疾病、身体上・精神上の障害により、子を養育することが困難となった場合
- ⑤ 婚姻の解消等により、配偶者が子と同居しないこととなった場合
- ⑥ 子が負傷、疾病、身体上・精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話が必要となった場合
- ⑦ 子について保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合
- ⑧ 1歳から1歳6か月、または1歳6か月から2歳に達するまでの育児休業の申出をする場合
- ⑨ 育児休業をしている有期契約労働者であって労働契約の更新後も引き続き育児休業をすることを希望するものが、更新後の労働契約期間の初日を休業開始予定日とする申出をする場合
- ⑩ 子が生まれた日又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までの期間内に父親である労働者が育児休業を取得している場合（下図参照）



※ 父育休①は、原則として母の産後8週間以内に終了していることが必要です。

(5) 育児休業申出の撤回（8条、則19条）

育児休業は休業開始日とされた日の前日までは撤回することができます。ただし、撤回した労働者は同じ子について上記③～⑦の事情がある場合を除き、再申出をすることができません。

4 育児休業の期間（5条1項、3項、4項、9条の2）

- ・育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達する日までです。
- ・一定の場合には、子が1歳6か月または2歳に達する日までの取得が可能です。
- ・両親ともに育児休業する場合は、子が1歳2か月に達する日までの取得が可能です。

(1) 1歳までの育児休業（5条1項）

育児休業は、原則として、子が出生した日（出産した女性の場合は、産後休業の終了日の翌日）から、1歳に達する日（誕生日の前日）までです。

(2) 1歳6か月までの育児休業（5条3項、則6条）

以下の①②いずれにも該当する場合には、原則として子が1歳に達した日の翌日から、1歳6か月に達する日まで育児休業をすることができます。

- ① 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を取得している場合
- ② 1歳を超えても休業が特に認められる場合として以下のいずれかにあてはまる場合
 - ア 保育所への入所を希望しているが、当面その実施が行われない場合
 - イ 常態として子の養育を行う予定であったものが死亡、負傷・疾病、離婚等により子を養育できなくなった場合

(3) 2歳までの育児休業（5条4項、則6条の2）

以下の①②いずれにも該当する場合には、子が1歳6か月に達した日の翌日から、2歳に達する日まで育児休業をすることができます。

- ① 子が1歳6か月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を取得している場合
- ② 1歳6か月を超えても休業が特に認められる場合として以下のいずれかにあてはまる場合
 - ア 保育所への入所を希望しているが、当面その実施が行われない場合
 - イ 常態として子の養育を行う予定であったものが死亡、負傷・疾病、離婚等により子を養育できなくなった場合

(4) 1歳2か月までの育児休業（パパ・ママ育休プラス）（9条の2）

両親ともに育児休業をする場合、育児休業の対象となる子の年齢が、原則として子が1歳2か月に達する日までに延長されます。男性の育児休業の取得促進を図る観点から、特例として平成22年の改正で設けられたもので、対象となるためには、配偶者が子の1歳到達日以前のいずれかの日において育児休業をしていることが要件となります。ただし、以下の①②の場合は対象となりません。

- ① 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳到達日の翌日後である場合
- ② 本人の育児休業開始予定日が、配偶者のしている育児休業の初日前である場合

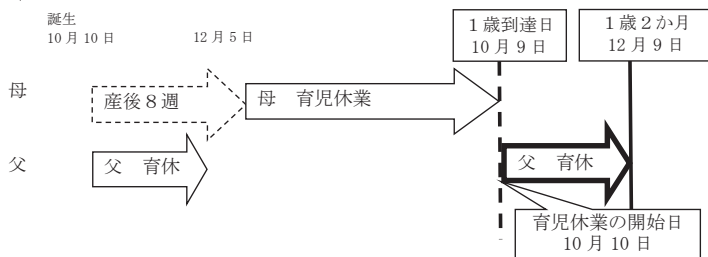
また育児休業ができる期間については、従来どおり1年間です。女性の場合は、誕生日及び産後休業期間を含め1年間となります。

パパ・ママ育休プラスの場合の具体例

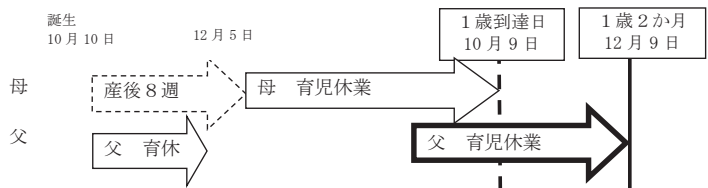
- 子の誕生日 10月10日
 子が1歳に達する日（1歳到達日）
 10月9日（通常の休業取得可能期間）
 子が1歳に達する日の翌日
 10月10日
 子が1歳2か月に達する日
 12月9日

※太枠が、パパ・ママ育休プラスの場合

(例1)

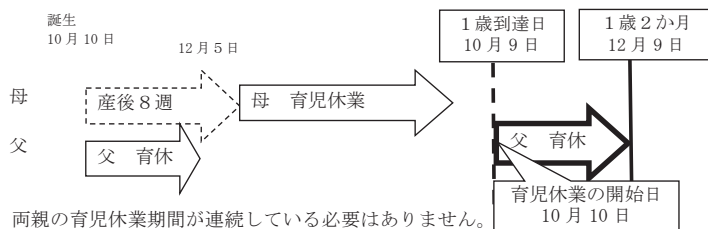


(例2)



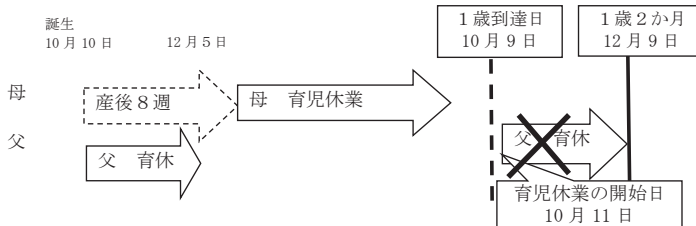
※ 両親の育児休業期間が重複することも可能です。

(例3)



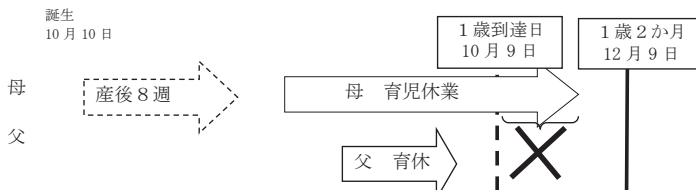
※ 両親の育児休業期間が連続している必要はありません。

(例4)



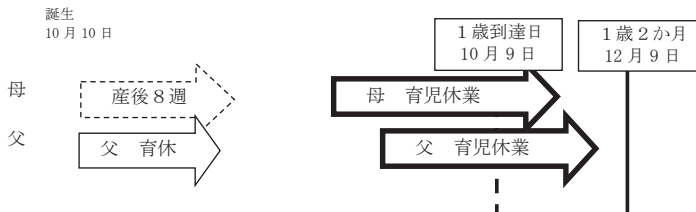
※ 父（本人）の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日（10月10日）より後であるため、父はパパ・ママ育休プラスの対象となりません。

(例5)



※ 母（本人）の育児休業開始予定日が、父（配偶者）より先であるため、母はパパ・ママ育休プラスの対象とはならず、育児休業が取得できる期間は1歳到達日（10月9日）までです。

(例6)

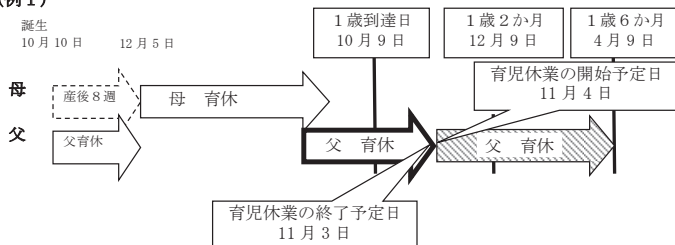


※ 母（本人）の育児休業開始予定日が父（配偶者）の1度目の育児休業開始日より後であるため、母はパパ・ママ育休プラスの対象となります。また、父（本人）が2度目の育児休業をする場合、2度目の育児休業の開始予定日より先に、母（配偶者）が育児休業を開始しているため、父（本人）の2度目の育児休業はパパ・ママ育休プラスの対象になります。

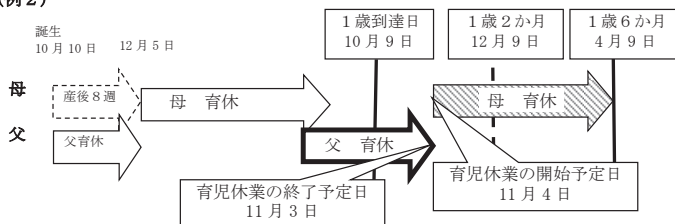
パパ・ママ育休プラスの場合に1歳6か月までの育児休業をする場合の具体例

※太枠がパパ・ママ育休プラス、色付は1歳6か月までの育児休業

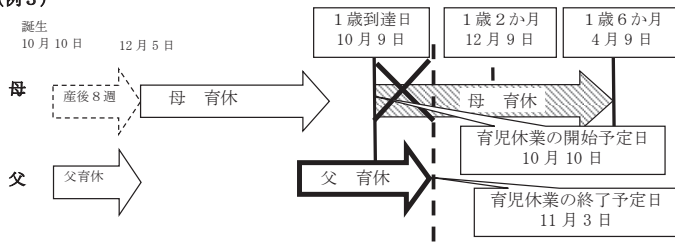
例1)



例2)

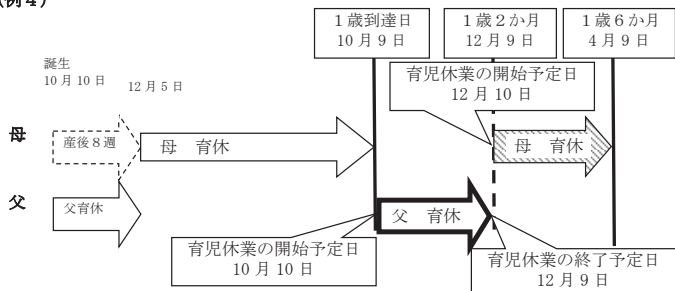


例3)



※ パパ・ママ育休プラスを取得している場合は、1歳6か月までの育児休業開始予定日は、1歳に達する日以後の本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日としなければいけません。

例4)



(厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」より抜粋)

5 休業期間の変更（7条）

- ・労働者は、特別の事情が発生した場合に、1回に限り、育児休業を開始する日を繰上げ変更することができます。
- ・労働者は、休業終了予定日の1月前までに申し出ることにより、事由を問わず1回に限り、育児休業を終了する日を繰下げ変更し、育児休業期間を延長することができます。

(1) 育児休業開始予定日の繰上げ変更（7条1項、則10条）

労働者は、育児休業開始予定日とされた日の前日までに、21ページ①～⑥の事由が生じた場合、1回に限りその育児休業開始日を繰り上げることができます。

申出は希望日の1週間前までにすることが必要です。申し出がそれ以降であった場合、事業主は申出の日から一週間を経過する日までの間で、開始予定日を指定することができます（7条2項、則14条）。

(2) 育児休業終了予定日の繰下げ変更（7条3項、則16条）

労働者は、当初の終了予定日の1か月前（1歳以降の育児休業の場合は2週間前）までに申し出ることにより、事由を問わず、1回に限り育児休業の終了予定日を繰下げることができます。

また、子が1歳6か月までの育児休業については1歳未満の育児休業とは別に1歳から1歳6か月までの期間内で1回、1歳6か月から2歳までの休業についても期間内で1回、繰下げることができます。

《ポイント解説》

- ★ この法律には、休業開始予定日の繰下げ変更や休業終了予定日の繰上げ変更についての規定はありません。このことについては、労使でよく話し合っ
て決めることになりますが、労働者が希望した場合には、休業期間を変更で
きる旨の取決めやその手続等をあらかじめ就業規則等で明記しておくことが
望ましいと考えられます。

6 休業の終了等（9条）

- ・育児休業は、一定の場合、労働者の意思にかかわらず終了します。
- ・子を養育しないこととなった場合には、遅滞なく事業主にその旨を通知することが必要です。

(1) 休業の終了（9条2項、則20条、則21条）

育児休業は、通常、労働者が申し出た休業終了予定日に終了しますが、以下の場合には、労働者の意思にかかわらず終了します。

- ① 終了予定日の前日までに、以下ア～オでの事由により子を養育しないこととなった場合等の事由
 - ア 子の死亡
 - イ 子が養子である場合、離縁又は養子縁組の取消
 - ウ 子が労働者と同居しないこととなったこと
 - エ 特別養子縁組の成立の審判が確定することなく家事審判事件が終了したこと、又は養子縁組が成立しないまま里親委託等の措置が解除されたこと
 - オ 労働者が疾病等により子を養育できない状態になったこと
- ② 終了予定日の前日までに子が1歳（1歳6か月、2歳）に達したこと
- ③ 育児休業中の労働者について産前産後休業又は新たな育児休業が始まったこと

(2) 子を養育しないこととなった場合（8条3項、9条3項）

育児休業の開始後に、上記①ア～オの事由が生じた場合、労働者は遅滞なく事業主に通知しなければなりません。

また、育児休業申出後、育児休業開始前に上記①ア～オの事由が生じた場合は、そもそも育児休業の申出はされなかったものとみなされます。この場合も事業主に速やかに通知をしなければなりません。

《ポイント解説》

- ★ 育児休業に関し、事業主がこの法律に示されたものより労働者に有利な条件を設定することは、法律の趣旨からも当然に許されます。
各事業所において、1回を超える取得を可能とする範囲を広くすること、育児休業の対象となる労働者の範囲を法律の範囲よりも広くすること等を定めることは自由です。
- ★ 逆に、この法律で示された範囲より狭くすること、法律の規定より厳しい条件を設けること等は許されず、このような定めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

7 賃金・育児休業給付・社会保険等

- ・育児休業中の賃金の支払いについては、法定されていません。
- ・雇用保険の被保険者は一定の要件を満たすと、育児休業給付金の支給を受けることができます。
- ・社会保険料の免除、特例が用意されています。

(1) 育児休業中の賃金

育児休業中の賃金の支払いについては、法律で定められていません。労使の話し合いによります。

(2) 育児休業給付金

雇用保険の被保険者が育児休業を取得した場合、一定の要件を満たすと育児休業給付金の支給を受けることができます。

① 支給対象者

1歳（一定の場合は2歳、1歳6か月または1歳2か月）に満たない子を養育するために育児休業を取得する一般被保険者で、育児休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある者。

② 給付額（※1）

育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間（支給単位期間）ごとに、原則として、以下の額となります。

$$\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \times 67\% \quad (\text{※2})$$

- ※1 ただし、支給単位期間中に賃金支払日があり、支払われた賃金の額が休業開始時賃金日額×支給日数の80%を超えるときは、給付金が支給されません。また、80%に満たない場合でも、収入額に応じて、支給額が減額される場合があります。
- ※2 育児休業開始から6か月経過後は、給付割合が50%になります。

お問合せ先：事業所を管轄するハローワーク

(3) 社会保険料（社会保険・厚生年金保険）

子が3歳に達するまでの間、

- ① 育児休業期間について、労使ともに申請により保険料を免除します。
 - ※ 免除を受けても、健康保険の給付は通常通り受けられます。
 - ※ 免除された期間分も支払ったものとして将来の年金額に反映されます。
- ② 勤務時間の短縮等により標準報酬月額が低下した場合には、年金の計算上、低下前の額を養育期間の標準報酬月額とみなされます。
- ③ 一方で、育児休業終了後は、標準報酬月額の改定をすることができます。

お問合せ先：最寄の年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金