

育児休業制度等の概要

1. 育児休業	……1	5. 制度利用中の労働条件	……6
2. 育児のための短時間勤務	……4	6. 労働者の配置に関する配慮	……6
3. 所定外労働（残業）の免除	……5	7. 不利益取扱いの禁止	……7
4. 小学校就学までの子を養育する労働者が利用できる制度 （看護休暇、深夜業の制限、時間外労働の制限）	……5	8. 紛争解決援助	……8



1. 育児休業

1歳までの子を養育する労働者は、育児休業をすることができます。

1歳6カ月まで育児休業ができる場合

- 保育所の入所申込みをしているが入所できない場合
- 1歳以降子を養育する予定であった配偶者が死亡、負傷、疾病、離婚等の事情により子の養育が困難になった場合

対象となる人は？

原則として1歳に満たない子を養育する労働者です。

パート、契約社員、派遣などの期間雇用者は？

次の1～3のいずれにも該当する場合は取得できます。

- 1 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- 2 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること
- 3 子が1歳に達する日から1年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でないこと

※「雇用関係の継続」や「契約更新の見込み」については、申出のあった時点で判明している事情により判断し、明確に否定されるような事情がない限りは「見込みあり」と判断されます。



注意： 次の労働者は育児休業を取得することができません。

- ア 日々雇用される労働者
- イ 労使協定の締結により対象除外とされた以下の労働者
 - ・入社1年未満の労働者
 - ・申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
 - ・週の所定労働日数が2日以下の労働者

育児休業の申出手続きは？

育児休業開始予定日の1ヶ月前までに書面で申し出てください。

※1歳6ヶ月までの休業については、別途2週間前までに申出を行います。

書式、記載内容は？

会社で決められた申出様式を使用してください。

様式がない場合は、次の①～④を必ず記載してください。

- ① 申出年月日 ② 労働者の氏名
- ③ 子の氏名、生年月日（出産予定日）、労働者との続柄 ④ 休業開始日、休業終了日

申出後、育児休業期間などについて、会社から書面で通知されることになっています。トラブル防止のため内容を確認しておきましょう。



育児休業は何回とれますか？

原則として、**子ども1人につき、1歳までの連続した期間、1回限り**です。

※双子以上の場合も1人と考えます。

再度の育児休業取得ができる場合

- ① **特別な事情**がある場合
 - ・ 配偶者が死亡、負傷、疾病等により子の養育が困難となったとき
 - ・ 離婚等により配偶者が子と同居しなくなったとき
 - ・ 申出に係る子について保育所の入所申込みを行っているが入所できないとき 等
- ② 出産後8週間以内に育児休業を取得し、その育児休業が終了している場合

②の具体例（父親のケース）

兄弟がいるから、出産後の妻に育児負担が集中しないように2週間休業。

妻が職場復帰間近。サポートするため1歳になるまでの3ヶ月間休業。



育児休業の期間を変更できますか？

休業の開始日

次の場合に休業開始日の繰上げ変更ができます。

- ・ 出産予定日より早く子が出生した場合
- ・ 配偶者の死亡、病気、負傷 等

変更後の休業開始日の1週間前までに申出が必要です。

休業の終了日

事由を問わず1回に限り、休業期間の延長（休業終了日の繰下げ変更）ができます。

変更前の休業終了日の1ヵ月前までに申出が必要です。



注意

- ・ 休業開始日の繰下げ変更
- ・ 休業終了日の繰上げ変更は、労働者の申出のみでできるものではありません。
必要が生じた場合は会社に相談しましょう。

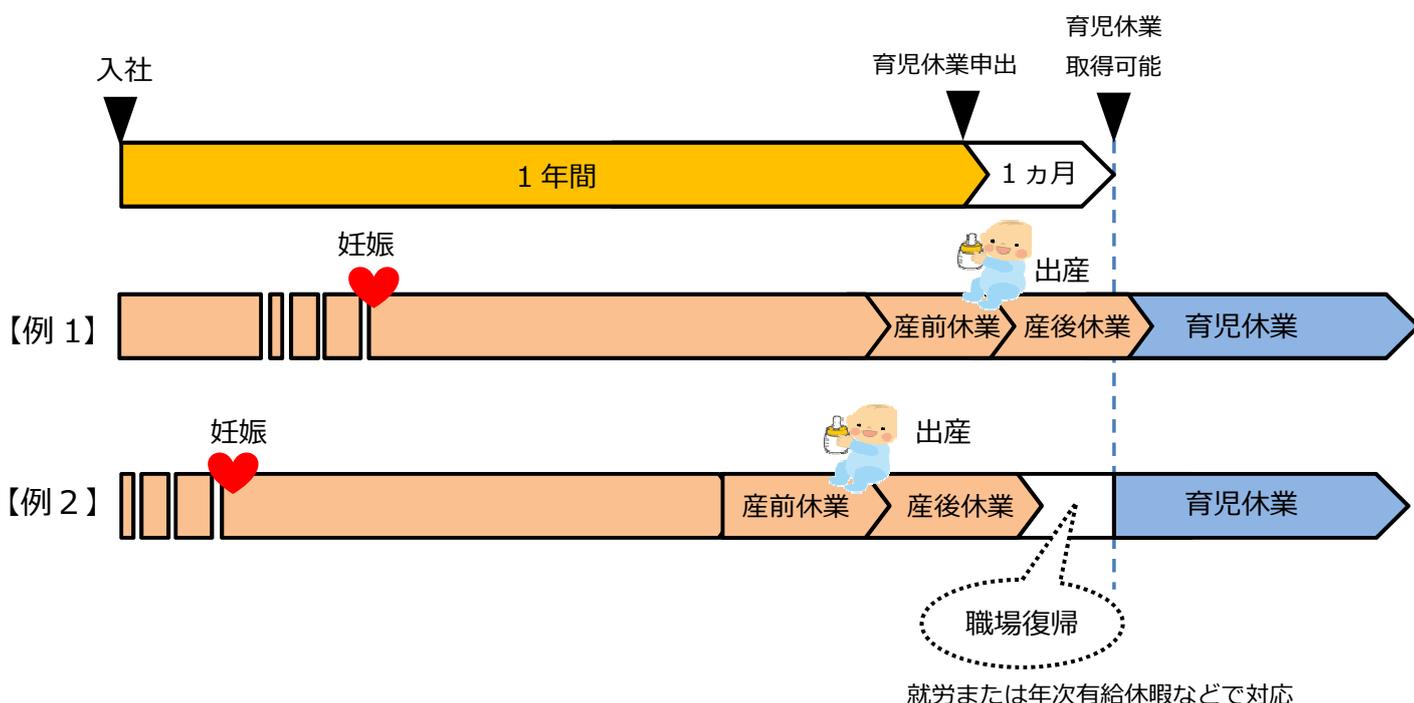
入社して1年経たないうちに妊娠。育児休業はとれますか？

「期間雇用者」や「労使協定で入社1年未満の者が育児休業の対象から除外されている場合」は、入社から1年が経過しない時点での育児休業の申出は会社から拒まれることがあります。

しかし、1年を経過した時点で申出をすれば、1ヶ月後から育児休業が取得できます。

女性の場合、出産時期によって産後休業と連続して育児休業が取得できる場合【例1】と一旦復職が必要な場合【例2】場合があります。

具体例（女性のケース）



2. 育児のための短時間勤務

3歳までの子を養育する労働者は、1日の所定労働時間を6時間とする短時間勤務をすることができます。

対象となる人は？

3歳までの子を養育する労働者です。
次の労働者を除き、パート、契約社員などの期間雇用者も利用できます。



注意：次の労働者は利用することができません。

- ア 日々雇用される労働者
 - イ 1日の所定労働時間が6時間以下の労働者
 - ウ 労使協定の締結により対象除外とされた以下の労働者
 - ・入社1年未満の労働者
 - ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
 - ・業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務をすることが困難な業務(※)に従事する労働者
- (※)労使協定で具体的な職種、部署などを決めておく必要があります。

保育所への送迎があるため、9:00～16:00の勤務を希望しています。

また、土日の勤務は避けたいのですが・・・。

始業・終業時刻や所定労働日は、就業規則等により会社が決定するため、希望どおりの勤務時間、勤務日とならない場合もあります。また、土日勤務についても、法律で定められた取扱いはないため、あらかじめ勤務日の調整が可能か確認しておきましょう。

就業規則に短時間勤務制度が記載されていません。利用できないのでしょうか。

短時間勤務制度は、育児休業などとは違い会社が制度化しないと利用できません。就業規則等に短時間勤務制度が導入されていない場合、会社は法律上の義務を果たしていませんので制度化を求めましょう。

会社に対応してもらえない場合は、労働局雇用均等室にご相談ください。

短時間勤務をするなら、正社員からパートになるように言われました。

短時間勤務制度は、現状の雇用契約のまま所定労働時間を短縮する制度です。パートへの契約変更を強要することは、制度利用を理由とした不利益取扱いとして法律で禁止されています。

法律に沿った対応がされないときは、労働局雇用均等室にご相談ください。

3. 所定外労働（残業）の免除

3歳までの子を養育する労働者は、所定外労働（残業）の免除を請求できます。

対象となる人は？

3歳までの子を養育する労働者です。

次の労働者を除き、パート、契約社員などの期間雇用者も利用できます。



注意： 次の労働者は利用することができません。

- ア 日々雇用される労働者
- イ 労使協定の締結により対象除外とされた以下の労働者
 - ・入社1年未満の労働者
 - ・週の所定労働日数が2日以下の労働者

請求手続きは？

- ・1回の請求につき、1ヵ月以上1年以内の期間について、1ヵ月前までに書面で請求してください。
- ・子どもが3歳になるまで何回でも請求できます。

育児のための短時間勤務と併せて請求することもできます。



4. 『小学校就学前の子』を養育する労働者が利用できる制度

子の看護休暇

病気やけがをした子の世話、子の健康診断、予防接種をするために、子が1人の場合は1年に5日、2人以上の場合は1年間につき10日まで看護休暇を取得することができます（有給・無給は会社の定めによります）。

利用できない労働者

- ア 日々雇用される者
- イ 労使協定の締結により対象除外とされた以下の者
 - ・入社6ヵ月未満の者
 - ・週の所定労働日数が2日以下の者

深夜業の制限

深夜（午後10時から午前5時まで）労働の免除を請求できます。

- ア 日々雇用される者
- イ 入社1年未満の者
- ウ 深夜に保育できる同居の家族がいる者
- エ 週の所定労働日数が2日以下の者
- オ 所定労働時間の全部が深夜にある者

時間外労働の制限

1ヶ月24時間、1年150時間を越える時間外労働の制限を請求できます。

- ア 日々雇用される者
- イ 入社1年未満の者
- ウ 週の所定労働日数が2日以下の者

5. 制度利用中の労働条件

育児休業や短時間勤務などを利用した場合の給与、賞与、退職金の算定などについて、あらかじめ人事担当者を確認しておきましょう。

休業中の給料は支払われますか？



会社は、育児休業や短時間勤務により就業していない期間、時間に係る賃金を支払う義務はありません。

賞与や退職金の算定についても、不就業期間（時間）を差し引いても差し支えありません。ただし、休業期間や短縮した時間を超えて減額することは法律で禁止されています。

育児休業中の経済的な支援制度には、どのようなものがありますか？

次の制度があります。育児休業中に給与が支給されない場合は雇用保険料もかからないため、合わせると休業前の手取り額の約 8 割程度の収入が確保できます。

育児休業給付金

雇用保険に加入し一定の要件を満たした場合、育児休業期間中に休業前の賃金の 67%（休業開始後 181 日目以降は 50%）が支給されます。事業主を通じてハローワークに申請します。

社会保険料の免除

育児休業期間中の社会保険料は、事業主負担分、労働者負担分ともに免除されます。事業主を通じて年金事務所に申請します。

6. 労働者の配置に関する配慮

会社は、労働者に転勤を命じる場合、育児を行うことが困難にならないよう、その労働者の育児の状況に配慮しなければなりません。

子どもが小さいのに転勤の打診がありました。応じないといけませんか？

育児が困難になる具体的な状況を会社に説明し、配慮を求めましょう。

会社には、労働契約、就業規則等に基づく人事権があるため必ずしも希望に沿った対応がされるとは限りませんが、通常の人事異動ルールでは説明がつかない転勤については育児休業等の取得を理由とする不利益取扱いとして違法と判断される場合もあります。



7. 不利益取扱いの禁止

育児休業や短時間勤務などの制度利用の申出をしたこと、または利用したことを理由として、解雇その他不利益な取扱いは禁止されています。

どのようなことが「不利益な取扱い」になりますか？

育児休業などを契機（事由から1年以内）とした解雇その他の不利益取扱いは、会社がその理由が育児休業などではないことを合理的に説明しない限り違法と判断されます。

例えば次に掲げるものが該当しますが、ここにはない行為についても個別具体的な事情を勘案すれば不利益取扱いに該当する場合があります。

1. 解雇、退職勧奨すること。
2. 期間を定めて雇用される人について、契約の更新をしないこと。
3. あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、契約更新の回数を引き下げること。
4. 正社員をパートタイム等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
5. 休業を強要したり、自宅待機を命ずること。
6. 労働者が希望する期間以上に、短時間勤務、残業の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限等を適用すること。
7. 降格、減給をし、または賞与や退職金等において不利益な算定を行うこと。

育児休業等により働かなかった期間について、給与を支払わないこと、賞与等の算定において対象期間から控除することは不利益取扱いには該当しませんが、休業日数・時間を超過して働かなかったものとして取り扱うことは「不利益な算定を行うこと」に該当します。

8. 昇給・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

育児休業期間を超える一定期間、昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすることは「不利益な評価を行うこと」に該当します。

9. 不利益な配置の変更を行うこと。

10. 就業環境を害すること。

業務に従事させない、もっぱら雑務に従事させるなどの行為は、これに該当します。

次のような人事評価制度の運用は問題がありますか？

「3年連続A以上の評価であること」という昇格条件がある場合、以下の例で2013年を3年目と取り扱わず、昇格にはさらに2013年から3年連続A評価以上を必要とする。

年	2010年	2011年	2012年	2013年
評価	A	A	—	A

休業のため評価なし

育児休業を取得した2012年の評価がないことはやむを得ませんが、それをもって人事評価をいったんリセットし、育児休業期間を超える一定の期間昇格の対象としないことは法違反となります。

2013年を3年目の評価として、昇格条件を満たす取扱いをする必要があります。

8. 紛争解決の援助

出産後、育児休業を取得して働きたいのですが、会社から育児休業の取得を認められず退職するよういわれています。

会社が法に沿った対応をせず、話し合いが進まない場合は、労働局雇用均等室にご相談ください。法違反に対する行政指導や申立に応じて労働局長による紛争解決援助、有識者による調停を行い、解決を支援します。

この資料で紹介した各制度は、要件を満たした労働者は当然に利用できるものです。会社の就業規則に制度が規定されていなくても法律に基づいて請求できます（短時間勤務制度を除く）。



このリーフレットの内容は、育児・介護休業法に基づきます。

ただし、記載されている事例などについては、個別事情により法律上の判断が異なる場合があります。

育児休業制度等についてのお問い合わせ先

福井労働局雇用均等室

〒910-8559 福井市春山 1-1-54 福井春山合同庁舎 9階

TEL 0776-22-3947 FAX 0776-22-4920

URL: <http://fukui-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>