

## 育児休業と育児目的休暇の違いについて

両立支援等助成金（出生時両立支援コース）は男性の育児休業及び育児目的休暇の利用を支援・促進するものです。

2つの制度の違いをご説明します。

### 育児休業とは

- 育児・介護休業法第2条に基づく制度（労働者の権利）です。
- 育児休業制度はあらかじめ会社の規定に定められるべきですが、会社の規定に定めがなくても、法律に基づき取得させなければなりません。（※）
- 子どもが1歳になるまで、連続したひとまとまりの期間休めます。（※）  
☆土日などの所定休日も育児休業期間に含まれます。
- 育児休業中、一定の要件を満たせば雇用保険から給付金が支給されます。（※）
- 一定の有期契約労働者は対象外です（法を上回る措置として、会社の制度で対象にすることもできます）。

（※）両立支援等助成金（出生時両立支援コース（男性の育児休業））利用上の注意

- \* 対象労働者が制度を利用する時点で会社に制度が明文化されていなければ、支給要件を満たしません。
- \* 中小企業は連続5日以上、大企業は連続14日以上、子の出生後8週間以内に、男性労働者が取得することが要件です。この要件期間中に就業すると、助成金は支給されません。
- \* 休業期間を有給とすることは可能ですが、その旨規定に定める必要があります。

# 育児目的休暇とは

○ 育児・介護休業法第24条により、育児に関する目的で利用できる休暇制度（いわゆる配偶者出産休暇や子の行事参加のための休暇など）を設けることが会社の努力義務とされています。（※）

☆助成金利用上の要件ではありませんが、子が小学校に就学するまでの間、利用できる制度とすることが望ましいものです。

○ 会社の規定に定めがなければ、利用できません。（※）

○ 分割して取得できる制度にできます。（※）

○ 有給、無給は会社の定めによります。

○ 有期契約労働者も対象とする必要があります。

（※）両立支援等助成金（出生時両立支援コース（育児目的休暇））利用上の注意

- \* 会社の規定に基づいて利用することが要件となりますので、制度利用時にまったく規定がない場合は不支給となります。
- \* 子の出生前後（子の出生6週間前から、出生後8週間以内の期間を含む）に取得できる制度であることが規定上明記されている必要があります。（多胎妊娠の場合は産前14週間前から取得可能であることを明記すれば、その期間に取得した休暇日数もカウント可です。）
- \* 労働者1人につき中小企業の場合は5日以上、中小企業以外の場合は8日以上、分割して取得できる制度である必要があります。
- \* 「育児」「配偶者の出産支援」どちらか片方だけの規定では要件を満たしません。
- \* 所定労働日に取得した日が通算5日以上（中小企業以外の場合は8日以上）なければ支給要件を満たしません。時間単位、半日単位取得可の場合のカウント方法は原則として積上げ式です（例：1日の所定労働時間が8時間の場合、時間単位取得で5日の場合は40時間）。

【助成金要件をすべて満たす育児目的休暇規定の例】

第〇条（育児目的休暇）

子が6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出生予定の従業員（日雇従業員を除く。以下同じ）又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、配偶者の出産支援や育児のために、1年間につき5日を限度として、育児目的休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

2 育児目的休暇は、1日単位で取得することができる。

3 取得しようとする者は、原則として、事前に所定の様式により申し出るものとする。

4 育児目的休暇中の賃金については、有給（無給）とする。