*従業員のみなさまへ、労働法令・施策などを分かりやすくお伝えします！*

　【発行：栄経営労務管理事務所】

「育児休業」のポイントを確認しよう！

　原則、子どもが１歳になるまで取得することができる「育児休業」。今回は、その制度内容を理解するための‘’４つのポイント‘’をご紹介します。

　また、紹介するポイント以外にも「雇用契約期間・雇用形態などにより、育児休業が取得できない場合」や「申し出た休業期間を変更することができるための要件」などの細かいルールが数多くありますので、必要に応じて詳細な部分を会社へ確認しましょう。

　また、休業期間が、雇用保険の「育児休業給付金」の支給対象になるのかもあわせて確認しましょう。

●「育児休業」を理解するための４つのポイント！

ポイント①

１歳未満の子ども１人につき、まとまった期間で「１回」休業を取得！

　保育所に入所できないなどの事情があれば、最大２歳まで延長できます。

　なお、**令和４年１０月からは「２回」の取得が可能**になります（裏面ポイント④参照）。

出生後８週

２歳

１歳６か月

１歳

出生

休延長

ママ

パパ

休

休延長

保育園に入所できない等

「ママ」は出生後8週までは産後休業

ポイント②

　ママの産後休業期間にあたる期間に、パパが休業を取ると、パパは再度の取得が可能です**（パパ休暇）**。

　**ただし「パパ休暇」は令和４年９月まで**です。１０月からは、「育児休業」の２回取得や「出生時育児休業（産後パパ育休）」が新たに導入されます（裏面ポイント④参照）。

　「パパ」は出生８週間以内の休業で、再度の休業が可能に！

出生後８週

１歳

出生

休

**産後休業**

ママ

休

休

パパ

**（パパ・ママ育休プラス）**

　「ママ」「パパ」ともに休業取得で、休業期間が延長！

ポイント③

ア　育児休業を取得しようとする労働者（以下「本人」）の配偶者が、

子の１歳誕生日の前日以前において育児休業（裏面の産後パパ育休含む）をしていること

イ　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こと

ウ　本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業（裏面の産後パパ育休含む）の初日以降であること

　両親とも育児休業を取得し、以下ア～ウのすべてを満たした場合、**子が１歳２か月に達するまで延長**されます。

出生

出生後８週

１歳

１歳２か月

「産後休業」を含め最大１年間

ママ

**産後休業**

休

パパ

休

上記「パパ休暇」を含め最大1年間

※令和４年１０月以降導入「出生時育児休業（産後パパ育休）（裏面）」も含む

●「育児休業」の留意点

・原則、休業開始の１か月前までに申し出る必要があります

※申出が１か月前より遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。

※出産予定日前に子が出生した等の場合は「１週間前まで」

　　※１歳６か月までの育児休業または２歳までの育児休業の場合は、別途定めがあります。

　「ポイント④」は裏面。令和４年１０月より改正される内容です！

ポイント④

　**令和４年１０月より**、ポイント①で示した**育児休業の取得できる回数が「１回」⇒『２回』**になります。

また、ポイント②の「パパ休暇」が廃止され、育児休業とは別に、**出生後８週までに２回休業が取得できる**

**『出生時育児休業（産後パパ育休）』が新たに導入**されます。

　令和４年１０月からスタート！より柔軟な休業取得が可能に！

**ママ・パパが育休を交代できる回数が増える！**

【例１】

２歳

１歳

１歳６か月

休

休

出生

出生後８週

休

休

ママ

**産後休業**

休

休

休

休

休

パパ

**出産後の時期に加え、ママの職場復帰前に、ママ・パパ2人でお休み！**

【例２】

休

休

休

ママ

**産後休業**

休

休

休

休

休

休

パパ

保育所に入所できない等の

事情で、最大２歳まで延長

育児休業

**⇒夫婦ともに分割して２回取得可能！**

産後パパ育休

**⇒分割して２回**

**取得可能！**

**⇒令和４年１０月より**

**夫婦で途中交代取得が可能**

【例３】

**パパは『出生時育児休業（産後パパ育休）』を使わず、育児休業を「2回」取得する**

**⇒子の出生後８週以内に4週間を超えて休業することも可能！**

休

休

休

休

**産後休業**

ママ

休

休

休

休

パパ

●「産後パパ育休」の留意点

・「出生後８週間を超える休業」や「取得期間４週間（２８日）を超える休業」はできません。

　※その場合「出生時育児休業（産後パパ育休）」ではなく、上記例３のような通常の「育児休業」を取得する方法になります。

・労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能です。

・原則、休業開始の２週間前までに申し出る必要があります（分割する場合は、初めにまとめて申出）。

※雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めた時は「１か月前まで」となる場合もあります。

　※出産予定日前に子が出生した等の場合は「１週間前まで」

　※申出が２週間前より遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。

●その他、育児に関する制度

　「育児休業」だけでなく、子どもが３歳に達するまで・子どもが就学するまでに、下記にあるようなさまざまな制度を活用し、仕事と育児を両立させることも１つの方法です。

　各制度の取得要件・手続きなどの詳細については、会社へご確認ください。

●子の看護休暇【就学前まで】

子ども１人の場合は年5日。2人以上の場合は年１０日まで。1日または時間単位で取得可能。

●短時間勤務制度【３歳まで】就業規則などで定める１日の勤務時間を短縮

●所定外労働の制限【３歳まで】残業を免除する制度

●時間外労働の制限【就学前まで】1か月で24時間、1年で150時間を超える時間外労働を制限

●深夜業の制限【就学前まで】午後１０時から午前５時までの労働を免除

**「育児休業」のポイントを確認しよう！**発行：栄経営労務管理事務所