

## ② 育児休業と仕事への復帰に向けて

産前・産後休業が終了した後は、続けて育児休業を取得することができます。育児休業と、その後の仕事への復帰に伴う様々な制度について知っておきましょう。

### Q1. 育児休業ってどんな制度？

育児休業期間は、原則、子が1歳に達するまでの間で、労働者が申し出た期間取得できます。

なお、1歳の時点で保育所に入れられない等の事情があれば1歳6か月まで、さらに1歳6か月の時点で同様の事情があれば2歳まで、再度、育児休業が取得できます。ただし、取得希望の日の1か月前（1歳を超える育児休業は2週間前）までに申請することが必要です。

その他、労働契約によって以下の違いがあります。

- ①無期労働契約の場合：原則全員取得できます。  
※労使協定で除外規定（「勤務1年未満」など）があれば、育児休業を取得できない場合があります。
- ②有期労働契約の場合：以下の両方の条件を申請時点で満たすときに取得できます。
  - ア. 同一の使用者に引き続き1年以上雇用されていること（※）
  - イ. 子が1歳6か月に達する日（2歳までの育児休業の申出の場合は、2歳に達する日）までに労働契約が満了し更新されないことが明らかでないこと※令和4年4月以降、アの要件は撤廃され、イのみになります  
（労使協定で「勤続1年未満」を除外している場合は取得できません）

### Q2. 育児休業中の収入はどうなるの？

育児休業期間中の賃金の支払いは、法律では義務付けられておらず、会社の規定によります。しかし、賃金が支払われない場合や、一定の要件を満たす場合に雇用保険から「育児休業給付金」が支給されます。

	育児休業中の収入や負担
休業期間中、支給される給付金	雇用保険制度で「育児休業給付金」が賃金の67%（180日経過後は50%）まで支給（育児休業に係る子が1歳に達する日の前日まで、一定の場合、1歳6か月または2歳に達する日の前日まで）
健康保険料・厚生年金保険料	労使とも免除（ただし、申請が必要） 健康保険は通常通り給付。厚生年金の算定期間には保険料免除期間も含まれる。
雇用保険料	労使とも負担（無給の場合、負担なし）
労災保険料	使用者のみ負担（無給の場合、負担なし）