

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をご紹介します。

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、男女ともに取得できます。

なお、1歳の時点で保育所に入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、育児休業を取得できます。

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。

②有期労働契約の場合：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ければ取得できます。

※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。

※配偶者が専業主婦（夫）、休業中でも取得可能です。

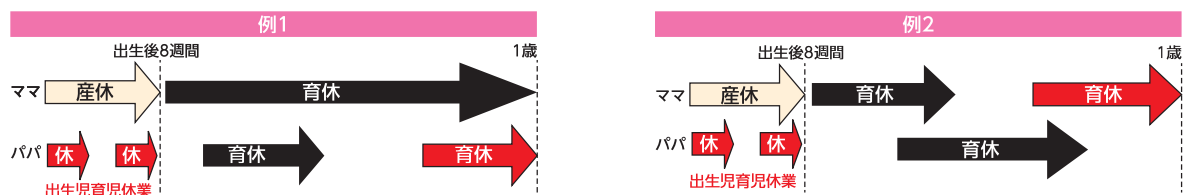
Q2. 育児休業は分割して取得できるの？

育児・介護休業法の改正により、令和4年10月1日以降、男女ともに育児休業を2回に分割して取得することが可能となりました。

これにより、繁忙期を避けて取得期間を調整したり、夫婦で育児休業の時期をずらして交代できる回数が増えるなど、仕事と両立しながら育児休業を取得できます。

なお「産後パパ育休（出生時育児休業）」（詳しくはP. 6～7をご参照ください。）も2回に分割して取得できるため、通常の育児休業と両方利用する場合、1歳に達するまでの間でパパは最大4回に分けて取得可能です。

取得イメージ



▲赤の矢印が新たにできるようになったところです。

Q3. 育児休業中や時短勤務中の収入はどうなるの？

育児休業期間中や時短勤務中の賃金の支払いは、法律では義務づけられておらず、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、子の年齢や養育の状況に応じて要件を満たす場合に、雇用保険から出生時育児休業給付金（詳しくはP.7をご参照ください。）、育児休業給付金、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金が支給されます。（なお、育児時短就業給付金は2歳未満の子を養育するために、短時間勤務制度を利用した場合に支給されます。）

※出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金は、令和7年4月1日から創設される給付金です。