

育児休業制度		
	内容	R4.4.1施行
雇用環境整備、個別の周知と意向確認		<div>改正</div> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置（個別の周知と意向確認） ・育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
休業の定義	労働者が、原則としてその1歳に満たない子を養育するためのする休業	
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ○男女労働者（日々雇用者を除く） ○期間雇用者は、申出時点において、次のいずれにも該当する者 <ul style="list-style-type: none"> 【・引き続き雇用された期間が1年以上であること <ul style="list-style-type: none"> ・子が1歳6か月（2歳までの育児休業の場合は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】 ○労使協定を締結することにより対象除外にできる労働者（協定がない場合は、労働者の申出を拒めない） <ul style="list-style-type: none"> 【・引き続き雇用された期間が1年未満の労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・申出の日から1年以内（1歳6か月又は2歳までの休業をする場合には、6か月以内）に雇用関係が終了する労働者 ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者】 	<div>改正</div> <div>要件廃止。</div> <div>無期雇用者と同様に有期雇用者についても、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者について申出を拒む場合は、改めて労使協定を締結する必要がある。</div>

育児休業制度		
	内容	R4.10.1施行
対象となる家族の範囲	子（特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も含む）	
回数・期間	<div>○子1人につき1回（双子以上の場合も1人とみなす）。</div> <div>○子の出生後8週間以内に終えた育児休業は取得回数ノーカウント（「パパ休暇」）</div> <div>○父と母が同じ子について育児休業を取る場合は、対象となる子の年齢が1歳2か月に達するまで休業が可能。ただし、父母それぞれの休業期間は、1年間（母親の場合は出産日＋産後休業＋育児休業の合計）</div>	<div> <div>改正</div> <div>分割して2回取得可能 （1歳に達する日までの期間で）</div> </div> <div> <div>廃止</div> </div>
		<div> <div>新設</div> <div> 産後パパ育休 <ul style="list-style-type: none"> ○子の出生後8週間以内に4週間（28日）まで取得可能 ○申出は原則休業の2週間前まで ○分割して2回取得可能（初めにまとめて申し出ることが必要） ○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 </div> </div>

育児休業制度		
	内容	R4.10.1施行
1歳以降 の 育児休業	<p>○子が1歳に達する日においていずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情がある場合には、子が1歳6か月に達するまで取得可能</p> <p><育休開始日は1歳に達する日の翌日（1歳の誕生日）></p> <p>○1歳6か月以後も、次の事情がある場合は、最長2歳に達するまで取得可能</p> <p><育休開始日は1歳6か月に達する日の翌日></p> <p>【・保育所入所を希望しているが、入所できない場合 ・子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合】</p>	<p>改正</p> <p>育休開始日の柔軟化</p> <p>○育児休業開始日は、子の1歳に達する日の翌日（配偶者が当該育休をする場合には、当該育休に係る育休終了予定日の翌日以前の日） ※1歳6か月以降の育休も同様</p> <p>1歳（1歳6か月）以降の育休について、<u>期間の途中で</u>配偶者と交替して育児休業を開始できるようになります</p> <p>改正</p> <p>1歳以降の育児休業の再取得</p> <p>○1歳以降の育休が、他の子についての産休、新たな育休（産後パパ育休含む）、家族の介護休業により、当該育休が終了した場合で、産休等の対象であった子等が死亡した等したときは、再度、1歳以降の育休を取得できる。※1歳6か月以降の育休も同様</p>

育児休業制度			
	内容	R4.4.1施行	R4.10.1施行
手続き	<p>○休業開始予定日と休業終了予定日等を明らかにして、原則 書面 で事業主に申出を行う</p> <p>・書面提出、FAX送信、電子メール等通信機器（書面の作成が可能であることが必要）</p>	<p>追加</p> <p>SNSメッセージ機能も含む（書面の作成が可能であることが必要）</p>	
	○事業主は、育児休業の申出がなされたときは、育児休業の申出を受けた旨、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を労働者に速やかに通知する		
	○1歳までの育休の申出は1か月前までに行う（ただし、出産予定日前に子が出生した等一定の事由の場合は1週間前まで）		
	○1歳以降の育休の申出は2週間前までに行う		<p>1歳以降の育休は、1歳（又は1歳6カ月）到達日以前に申し出た場合は2週間前、1歳（又は1歳6カ月）到達日以後に申し出た場合は1か月前</p>
	○出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、開始予定日の繰上げが可能		<p>改正</p>
	○休業終了予定日は、当初の終了予定日の1か月前まで（1歳以降の育児休業の場合は2週間前まで）に申し出ることにより、1回に限り、終了予定日の繰下げが可能		<p>2回の育休を申し出る場合には、各休業ごとに変更の申出が可能</p>
	○休業開始予定日の前日まで申出の撤回が可能		

育児休業制度

R5.4.1施行

新設

常時雇用する労働者数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度です。

育児休業
取得率
の公表