

Ⅱ－１ 育児休業制度

Ⅱ－１－１ 育児休業の対象となる労働者

(第2条、第5条第1項、第5項、第6条第1項)

- この法律の「育児休業」をすることができるのは、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者です。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。
- 期間を定めて雇用される者は、申出時点において、子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合は、育児休業をすることができます。
- 労使協定で定められた一定の労働者も育児休業をすることはできません。

(1) この法律の「育児休業」とは、子を養育するためにする休業をいいます。労働者と法律上の親子関係がある「子」であれば、実子、養子を問いません。男性が事実婚の妻の子に対して育児休業をする場合には、申出時点において認知を行っていることが必要になります。父親、母親のいずれでも育児休業をすることができます。配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合であっても、育児休業をすることができます。Ⅱ－２の産後パパ育休とは別に育児休業を取得することができます。

また、次の関係にある子についても、育児休業の対象となります。

- ① 特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子を養育している場合（特別養子縁組の成立の請求が裁判所に係属している場合に限る）
- ② 養子縁組里親に委託されている子を養育している場合
- ③ 当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子を養育する場合

ポイント解説

★ パートタイマーなどの名称で働いていたり、1日の労働時間が通常より短い方であっても、期間の定めのない労働契約によって働いている場合は、育児休業をすることができます。

★ 特別養子縁組、養子縁組里親について、詳しくは下記HPをご覧ください。

・特別養子縁組（こども家庭庁HP「特別養子縁組について」）

<https://www.cfa.go.jp/policies/shakaiteki-yougo/tokubetsu-youshi-engumi>

・養子縁組里親（こども家庭庁HP「里親制度等について」）

<https://www.cfa.go.jp/policies/shakaiteki-yougo/satooya-seido/>