

育休はいつから？ 要点簡単まとめガイド

 Money Forward クラウド

※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年3月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

育休はいつから？

育休はいつから？

育児休業（以下、育休）は、育児・介護休業法に基づく制度であり、子どもが1歳に達するまでの間、保護者が仕事を休んで養育に専念することを目的としています。

必要な要件を満たせば、男女問わず取得可能であり、法律上企業はこれを拒むことはできません。条件に応じて1歳6ヶ月、2歳までの延長も認められています。

育休の取得開始時期

育休の取得開始時期は、女性と男性で以下のように異なります。

- **女性**：産後休業が終わった日の翌日から
- **男性**：子どもが産まれた日から

なお、男性には通常の育児休業とは別枠で「産後パパ育休」という制度もあります。

産後パパ育休は、子どもの出生後8週間以内に最長4週間取得することができ、2回に分けて取得することも可能です。

育休はいつから？

育休期間のモデルケース

育休期間のモデルケースとして、2024年9月1日に出産した具体例を以下に示します。

	開始日	終了日
産前休業	2024年7月22日	2024年9月1日
産後休業	2024年9月2日	2024年10月27日
育児休業	2024年10月28日	2024年10月28日

育休は原則として子が1歳に達する前日まで取得できますが、保育園の入園準備などに応じて夫婦で交代しながら取得するパターンも増えています。

育休はいつから？

転職後すぐの育休取得について

育児休業の取得は、1歳未満の子どもを養育する労働者であることが基本条件であるため、**原則として入社1年未満であっても取得可能**です。ただし、次のいずれかに該当する場合、企業側が育休の申出を拒否できることがあります。

- 継続雇用期間が1年未満の労働者
- 週の所定労働日数が2日以下の労働者

雇用形態による違いは以下の通りです。

雇用形態	育休取得の可否
無期雇用	原則として可能
有期雇用	子が1歳6ヶ月までに契約が終了しない場合のみ

なお、育児休業給付金を受け取るには、育児休業開始日前の2年間において、雇用保険の被保険者期間が12ヶ月以上ある必要があります。転職などによりこの期間が満たない場合、給付対象外となる可能性があるため注意が必要です。

育児休業給付金とは

育児休業給付金とは

育児休業を取得する被保険者に対して、雇用保険から給付されるのが育児休業給付金です。支給を受けるには、以下の条件を満たしている必要があります。

対象者

育児休業給付金は、**1歳未満の子どもを育てるために育休を取得する雇用保険の被保険者が対象**です。以下のすべての条件を満たす場合に、母親・父親問わず支給されます。

- 育休開始前の2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12ヶ月以上あること
- 育休中に支払われる賃金が、休業前の賃金の80%未満であること
- 育休中の就業が、1ヶ月あたり10日以下、または80時間以下であること

支給期間

- **産後休業が終了した日の翌日から、子どもが1歳になる日の前日まで**
(条件によって最大2歳まで延長可、パパ・ママ育休プラスの利用時は1歳2ヶ月まで延長可)

育児休業給付金とは

支給額の計算方法

支給額は、育児休業開始日からの経過期間によって異なります。計算方法と金額の例は以下の通りです。

期間	支給率
育児開始後 180日目まで	休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67%
育児開始後 181日目以降	休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 50%

例えば、給料が20万円の場合

- 育児開始から180日以内：120万円（休業直前の半年間の賃金） ÷ 180日 × 30日 × 67% = 134,000
- 育児開始から181日以降：120万円（休業直前の半年間の賃金） ÷ 180日 × 30日 × 50% = 100,000

となります。

2025年4月から
「出生後休業支援給付」が開始

2025年4月から「出生後休業支援給付」が開始

2025年4月1日以降、条件を満たす場合に限り、育児休業給付金に賃金の13%が上乗せされ、給付率が80%まで引き上げられます。社会保険料の免除と合わせると、実質手取りは約10割となります。

支給要件

- 夫婦ともに14日以上の子育て休業を取得すること

対象期間

- **父親**：産後パパ育休の期間内
- **母親**：産後休業後8週間以内（育休開始後8週間以内）

なお、配偶者が自営業者や専業主婦（夫）、またはひとり親家庭の場合は、配偶者が育児休業を取得していなくても出生後休業支援給付金が支給されます。これにより、多くの家庭が経済的な負担を軽減しながら、育児休業を取得できるようになるでしょう。

企業が実施すべき手続き

企業が実施すべき手続き

企業は、従業員の育児休業取得に際し、以下の対応を行うことが求められます。

周知・意向確認

まずは、育休取得を希望する従業員と面談（オンライン可）または書面交付にて、個別に説明を行います。そこで、育休などの取得意向を確認することが義務付けられています。周知すべき事項は以下の通りです。

- 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- 育児休業給付について
- 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

企業が実施すべき手続き

社内手続き

続いて、育休を取る従業員から「育児休業申出書」（産後パパ育休は「出生時育児休業申出書」）を育休開始予定日の1ヶ月前までに書面で受け取りましょう。内容確認後、約2週間以内に「育児休業取扱通知書」（産後パパ育休は「出生時育児休業取扱通知書」）を書面で交付してください。

各種申請手続き

下記の申請手続きも、忘れずに行うようにしましょう。

- 社会保険料免除の手続き
- 育児休業給付金の手続き
- 出生時育児休業給付金の手続き（産後パパ育休取得時）

【免責】

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。

※あくまで参考としてご活用いただくことを想定している資料です。また当資料は、表紙下の記載日時点の内容となっております。最新の情報、実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。