

パートの育休取得 簡単まとめ



※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5月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

パートでも育休は取れる

- ・育児・介護休業法により、雇用形態に関係なく取得可能
- ・産休・育休取得を理由とする不当な扱いやハラスメントは法令違反

パートの育休取得条件

条件	内容
雇用継続	原則1年以上同一事業主に雇用されている（※1年未満は労使協定により除外可能）
雇用見込み	子が1歳6ヶ月になるまで雇用継続の見込みがある
就業形態	所定労働日数が週3日以上（※2日以下は労使協定により対象外可）

会社が育休を拒否できるケース

- 雇用期間が1年未満（労使協定で定めがある場合）
- 1年以内に雇用終了が確定している場合（労使協定で定めがある場合）
- 所定労働日数が週2日以下（労使協定で定めがある場合）

会社がしてはいけない行為

- 育休を理由にした解雇・降格・嫌がらせ（違法）
- 妊娠・育休に関連したハラスメントへの対策義務あり（厚労省指針）

育休を取得できなかった場合の対応

- 人事・相談窓口にお問い合わせ
- 就業規則や労使協定の確認

育休を取得できなかった場合の対応

- ・ 総合労働相談コーナー（予約不要・無料）や労働基準監督署に相談
- ・ 弁護士に相談し、法的交渉や訴訟の検討も可能

育休中の給与と給付金

- ・ 給料支払い義務なし（支給する企業も一部あり）
- ・ 育児休業給付金が雇用保険から支給（給与の50～67%程度）
- ・ 他にも自治体の支援制度を活用可

スムーズな 育休取得のために

- ・ 条件や手続きの事前確認
- ・ 職場と早期に連携し、トラブルを防止
- ・ 不安な点は厚労省や公的機関の情報を活用・相談を検討