

産休・育休期間の 制度別早見表

 Money Forward クラウド

※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、2026年2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。

産休・育休期間の制度別早見表

制度別早見表

妊娠・出産から育児期にかけて利用できる休暇・休業制度の一覧です。

制度名称	対象	取得可能期間	ポイント・改正情報
産前休業	女性	出産予定日の6週間前～ (多胎妊娠は14週間前)	本人の請求により取得可能 給与の有無は会社の規定による
産後休業	女性	出産の翌日～8週間	就業禁止期間 ※産後6週間経過後、本人が請求し医師の許可があれば就業可
産後パパ育休 (出生時育児休業)	男性	出生後8週間以内 (最大4週間・28日)	・通常の育休とは別に取得可 ・2回まで分割取得可 ・労使協定により休業中の就業も一部可
育児休業 (基本)	男女	産後休業終了後～1歳	・原則2回まで分割取得可 ・有期雇用労働者も要件緩和により取得しやすくなっている
パパ・ママ育休プラス	男女	～1歳2ヶ月	両親ともに育休を取得する場合、 期間を1歳2ヶ月まで延長できる特例制度。
子の看護等休暇	男女	小学校3年生修了まで	【範囲拡大】対象が就学前から「小3」へ 入園・入学式や学級閉鎖等の事由でも取得可能に

産休・育休期間の制度別早見表

育児休業の基本期間

育児休業は原則として子どもが1歳に達する日（誕生日の前日）まで取得可能です。保育所に入所できない等の事情がある場合、1歳6ヶ月、最長で2歳まで延長できます。

※2025年4月より給付金の延長手続きが厳格化されました。従来の入所保留通知書に加え、認定申告書や保育所利用申込書の写しの提出が必須となり、速やかな職場復帰の意思が厳格に審査されます。

近年の法改正による重要変更点

2025年から2026年にかけて、子育て世帯の働き方に関する支援が強化されています。

・ **所定外労働の制限（残業免除）の拡大**：対象となる子の範囲が3歳未満から小学校就学前へ拡大されました。

・ **柔軟な働き方の実現（義務化）**：3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に対し、テレワーク、短時間勤務、フレックスタイム制などから選択できる制度の導入が企業に義務付けられています。

・ **育児休業給付金の給付率**：育休開始から180日は賃金の67%、181日目以降は50%が支給されます。休業中は社会保険料も免除され、手取りの実質的な減少は緩和されます。

・ **出生後休業支援給付金の支給**：子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）14日以上の子育休を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」が最大28日間支給されます。