

はじめに

2021年6月に「育児・介護休業法」が改正されました。改正の目的は、出産・育児を理由とする労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できるようにする点にあります。厚生労働省が2021年度に集計した雇用均等基本調査によると、女性の育児休業取得率は85.1%であるのに対し、男性の育児休業取得率は13.97%でした。急速に進む少子化の流れからこのままでは社会保障制度が立ちいかなくなってしまう状況にあり、次世代を担う子どもたちを安心して生み育てるための環境を整えることが急務となっています。このような状況を踏まえ、2021年6月の法改正では、男性の育児休業取得促進のために「産後パパ育休（出生時育児休業）」制度が創設されたり、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付けなどがなされました。これらの新制度は2022年4月1日から段階的に施行されています。

本書を手にとられた方は、企業の実務担当者の方が多いことでしょう。産前産後休業と育児休業取得に関する業務は多岐に渡り、法改正も多いため、煩雑を極めています。本書は、これから初めて実務をされる方はもちろん、実務がある程度こなされているベテランの方も基礎知識を整理し、実務に対応できる内容になっています。書式の記入例も載せているので、実践的なものになっているでしょう。

社内の育児休業の取得を促すためには、出産・育児をする従業員への支援が必要です。そこで本書には、それらの休業制度を従業員向けにわかりやすく説明した「ワークルールブック」も載せております。本書と併せて活用して、従業員の方たちが働きやすい環境を整えてくだされば幸いです。

2023年4月
女性と男性の働き方研究会

CONTENTS

はじめに	3
産休・育休カレンダー	4

Chapter 1

産前産後休業・育児休業の基礎知識

01 妊娠した女性の心身の変化をケアする法律がある	014
02 妊婦本人から申請されたら働き方を変更する必要がある	016
03 妊婦が受けた健康診査の指導事項を守らせる必要がある	018
04 妊娠・出産・育児を理由とした不利益な取扱は禁止	020
05 妊娠・出産・育児を理由とした不利益取扱の具体例	022
06 働く女性の母体を守る産前産後休業の概要	024
07 産前産後休業中の給与の扱いと給付金	026
08 子育てと仕事の両立を支援する育児・介護休業法の概要	028
09 子どもが保育所に入れない場合は育児休業を延長できる	030
10 仕事と育児の両立を推奨する育児・介護休業法の改正	032

COLUMN 1

出産育児一時金の支給額が増額	034
----------------	-----

Chapter 2

育児休業推進のカギ「男性育休」

01 政府が男性育児休業を推進する目的と理由	036
02 男性の育児と仕事の両立に関する制度と周囲の理解	038
03 男性が4週間取得できる産後パパ育休（出生時育児休業）	040
04 限定的に働ける産後パパ育休中の就業	042
05 育児休業を分割して取得できる制度へ変更	044
06 円滑な職場復帰を支援する「パパ・ママ育休プラス制度」	046

COLUMN 2

育児休業取得率公表が義務化	048
---------------	-----

Chapter 3

育児・介護休業規程を策定する

01 社内の育児・介護休業規程を整備する	050
02 第1条「目的」と適用範囲について定める	052
03 第2条「育児休業の対象者」について定める	054
04 第3条「育児休業の申出の手続き」について定める	058
05 第4条「育児休業の申出の撤回」について定める	062
06 第5条「育児休業の期間」について定める	066
07 第6条「出生時育児休業の対象者」について定める	070
08 第7条「出生時育児休業の申出の手続き」について定める	072

09	第8条「出生時育児休業の申出の撤回」について定める	076
10	第9条「出生時育児休業の期間など」について定める	078
11	第9条の2「出生時育児休業中の就業」について定める	082
12	第10条「介護休業の対象者」について定める	086
13	第11条「介護休業の申出の手続等」について定める	088
14	第12条「介護休業の申出の撤回等」について定める	090
15	第13条「介護休業の期間等」について定める	092
16	第14条「子の看護休暇」について定める	096
17	第15条「介護休暇」について定める	100
18	第16条「育児・介護のための所定外労働の制限」について定める	104
19	第17条「育児・介護のための時間外労働の制限」について定める	108
20	第18条「育児・介護のための深夜業の制限」について定める	112
21	第19条「育児短時間勤務」について定める	116
22	第20条「介護短時間勤務」について定める	120
23	第21条「マタハラ・セクハラ・パワハラの禁止」について定める	124
24	第22条「給与などの取扱」第23条「介護休業期間中の社会保険料の取扱」を定める	126
25	第24条「円滑な取得および職場復帰支援」について定める	128
26	第25条「復職後の勤務」について定める	130
27	第26条「育児目的休暇」について定める	132
28	第27条「年次有給休暇」、第28条「法令との関係」について定める	134
29	協定の締結時に使用する労使協定書の記入例	136

COLUMN 3

育児休業中の社会保険料の扱い	138
----------------	-----

Chapter 4

従業員に提出してもらう社内書類を作成する

01	育児休業申出時に使用する育児休業申出書の記入例	140
02	対象の子が出生したときに使用する育児休業対象児出生届の記入例	144
03	育休申出の撤回時に使用する育児休業申出撤回届の記入例	146
04	育休の期間変更時に使用する育児休業期間変更申出書の記入例	148
05	出生時育児休業中に使用する就業可能日等申出・変更申出書の記入例	150
06	育休中の就業撤回時に使用する申出撤回届の記入例	154
07	休暇が必要なときに使用する子の看護休暇申出書の記入例	156
08	労働時間を制限するために使用する所定外労働制限請求書の記入例	158
09	労働時間を制限するために使用する時間外労働制限請求書の記入例	160
10	深夜業を制限するために使用する深夜業制限請求書の記入例	162
11	短時間勤務申出時に使用する育児短時間勤務申出書の記入例	164
12	育児短時間申出時に使用する育児短時間勤務取扱通知書の記入例	166
13	休暇申出時に使用する育児目的休暇取得申出書の記入例	168

COLUMN 4

終了予定日の繰り上げを検討する	170
-----------------	-----

Chapter 5

産休・育休中の社会保険の手続き

01	出産や育児に関連する主な社会保険の制度	172
02	産前産後休業中の社会保険料免除の手続き	176
03	出産育児一時金の給付申請手続き	180
04	出産手当金の給付申請手続き	184
05	帝王切開での出産時には高額療養費を申請する	188
06	育児休業中の社会保険料免除の手続き	190
07	出生時育児休業給付金・育児休業給付金の初回の申請	192
08	育児休業給付金の2カ月ごとの支給申請を行う	196
09	育児休業復帰後の標準報酬月額の設定手続き	198

COLUMN 5

手続きの締切に遅れたときの対応策	200
------------------	-----

Chapter 6

従業員に制度を説明する

01	ワークルールブックで従業員に制度を説明しよう	202
02	産前産後休業・育児休業の定義 男性の育児休業取得を説明する	204
03	妊娠した際の上司への報告や意向確認の方法を説明する	206
04	妊娠中の体調不良への対応策を説明する	208
05	産前産後休業の取得と申出の方法を説明する	210
06	産前産後休業中の給与や保険料、税金の扱いを説明する	212
07	出産後に必要な手続きを説明する	214
08	育児休業の取得と申出方法を説明する	216
09	男性向け育休とパパ・ママ育休プラスを説明する	218
10	育児休業中の給与や保険料・税金の扱いを説明する	220
11	保育園の入所申し込みと育児休業の延長を説明する	222
12	産前産後休業・育児休業中の従業員への対応を説明する	224
13	職場復帰後の配慮や支援制度を説明する	226
14	マタハラ・産後うつに関する相談先を説明する	228
15	育児休業の導入事例①関東菱油株式会社	230
16	育児休業の導入事例②株式会社スパイスボックス	232
17	育児休業の導入事例③GCストーリー株式会社	234

COLUMN 6

「育休復帰支援プラン」を策定する	236
------------------	-----

Chapter 7

電子申請と届出状況の確認・訂正手続き

01	電子申請（e-Gov）手続きの概要	238
02	gBizID プライムをすみやかに申請する	240
03	e-Gov にログインして電子申請の手続きを済ませる	242
04	これまでに申請した届出状況を確認する	244
05	間違って届け出したときの訂正方法	246

	育児・介護休業法に関する Q&A	248
--	------------------	-----

	各種手続きに必要な書式の入手方法	250
--	------------------	-----

	索引	251
--	----	-----

妊娠した女性の心身の変化を ケアする法律がある

- ☑ 会社は妊娠した女性従業員のことをケアしなければならない
- ☑ 男性の育児休業取得も促進させる必要がある

国をあげて仕事と育児の両立をサポート

育児・介護休業法

育児・介護に携わる従業員について定めた法律。2021年6月に改正され、2022年4月1日から段階的に施行している。

会社は、育児をする必要がある従業員を支援し、仕事と家庭を両立できる環境を整備しなければなりません。これは**育児・介護休業法**で定められています。

厚生労働省の雇用均等基本調査（2021年度）によると、女性の育児休業取得率は85.1%に達しました。過去10年ほど8割台で推移しており、約7割の女性が第1子出産後も就業継続している、という調査結果が出ているものの、「仕事と育児の両立が難しい」「家事・育児に時間を割きたい」などの理由から妊娠・出産を機に退職する女性もいます。

そこで政府は、**2022年4月1日より、育児休業を取得しやすい雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置を義務化**しました。女性に限らず、男性も仕事と育児を両立できるように、会社は雇用環境を整備したり、本人や配偶者の妊娠・出産の申出をした従業員に対して個別面談などをしなければなりません。

会社も妊娠した女性の健康に配慮を

労働基準法

労働条件の最低基準を定めている法律。

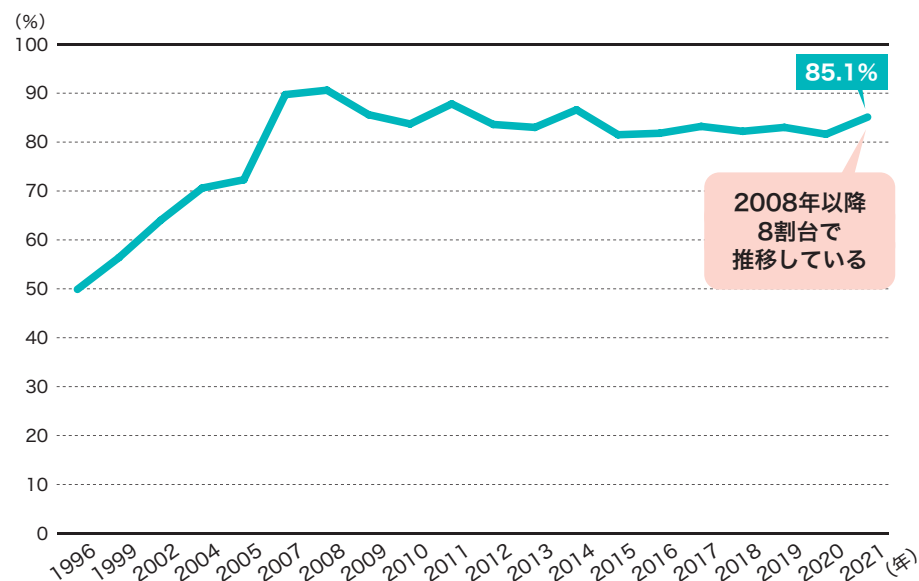
男女雇用機会均等法

職場における男女の差別を禁止し、男女とも平等に扱うことを定めた法律。

女性が妊娠し、出産することは心身ともに大きな負担を伴う出来事です。妊娠初期から心も体もデリケートになるため、出産前後は母体および胎児を含む子どもを保護する必要があります。そのため、**労働基準法**に限らず、**男女雇用機会均等法**や育児・介護休業法などでも、妊娠・出産・育児をサポートするための規定が定められています。

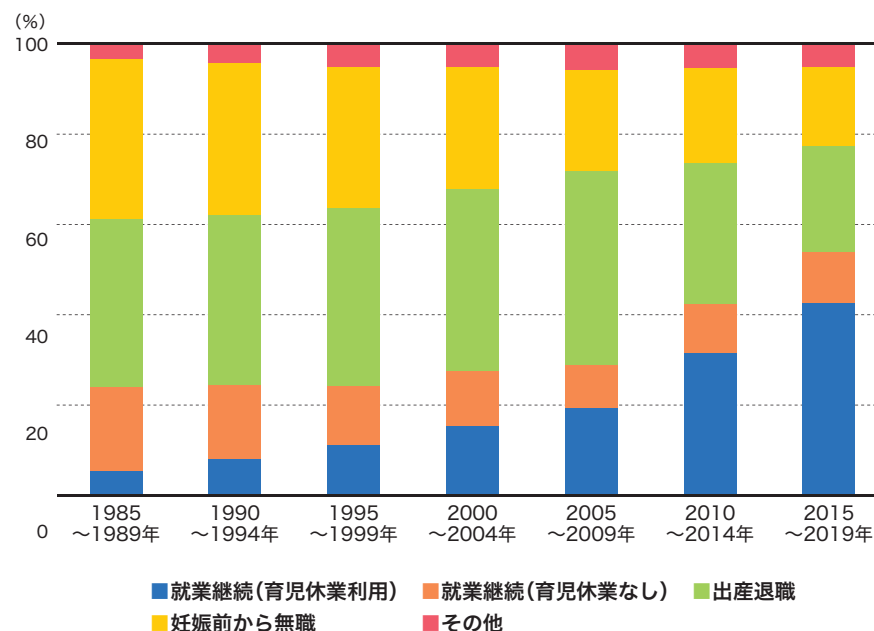
男女ともに育児をしやすい環境を整えるためには、会社ごとに実情にあった施策を取らなければならないのです。

女性の育児休業取得率の推移



出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」より編集部作成

第1子出産後の女性の就業変化



出所：国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」より編集部作成

日本は国際的に遅れている!?

政府が男性育児休業を推進する 目的と理由

- ☑ 男性の育児休業の取得を促すことが少子化対策につながる
- ☑ 日本の男性の育児時間は国際的に見て低水準である

国が行う子育ての環境整備

厚生労働省によると、**2021年度の育児休業取得率は女性が85.1%だったのに対して、男性は13.97%と低い取得率でした。**また、急速に進む少子化の流れから社会保障制度が立ち行かなくなってしまう状況にあり、次世代を担う子どもたちを安心して生み育てるための環境を整えることが急務となっています。

このような状況を踏まえ、「男性育休」の取得推進の検討が進み、2021年6月3日、「改正育児・介護休業法」が賛成多数で可決・成立され、2022年から改正が実施されました。

国際的に見た日本の現状

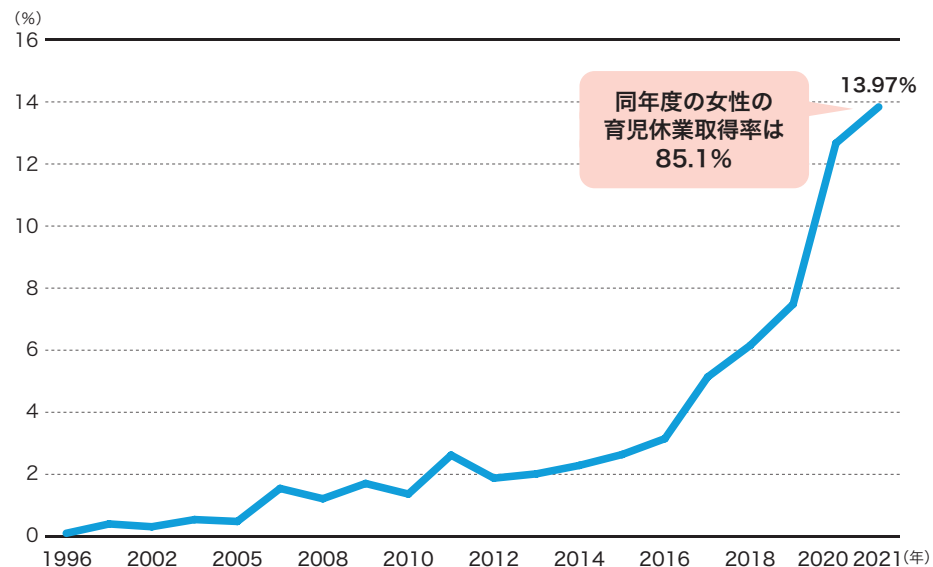
国際的に、夫の家事・育児時間が長いほど妻の継続就業割合が高く、第二子以降の出生割合も高い傾向にある一方で、日本における6歳未満の子どもを持つ男性の家事・育児関連時間は1時間程度と、国際的に見て低水準にあります。こうした状況を踏まえ、女性の仕事と子育ての両立の負担を軽減し、女性の継続就業を図るため、また、男性の子育ての重要な契機とするために、政府は男性の育児休業の取得を促進しているのです。

2019年12月には「第2期『**まち・ひと・しごと・創生**総合戦略』」が閣議決定され、**2025年までに男性の育児休業取得率30%を目標にする**としています。なお、育児休業は育児・介護休業法に基づく従業員の権利です。そのため、性別問わず従業員から申出があった場合には、会社は法律で定められた通りもしくは法律を上回った要件で認めなければなりません。申出を拒否することは明確な法律違反となります。

まち・ひと・しごと・創生

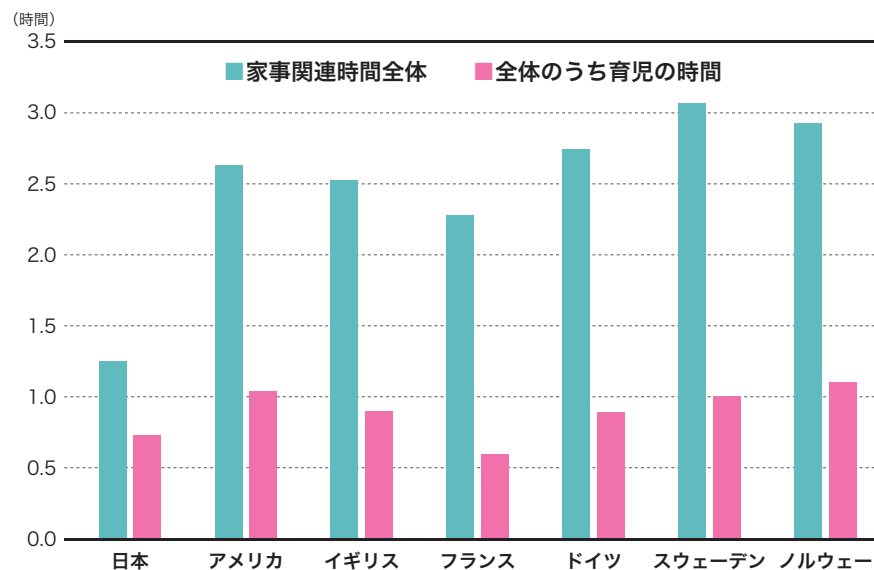
人口急減・超高齢化という大きな課題に対し、将来にわたって成長し続けられる活力のある日本社会を維持するために政府が一体となって行う政策のこと。

男性の育児休業取得率



出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」より編集部作成

国際的にみる男性の家事・育児関連時間



出所：総務省「社会生活基本調査」より編集部作成

育児・介護休業規程を整備する

- ☑ 改正された法に合わせて変更する
- ☑ 法改正の内容が反映されているかどうか確認する

厚生労働省の規定例をもとに策定

本書では、厚生労働省が公開しているパンフレット「就業規則への記載はもうお済みですか―育児・介護休業等に関する規則の規定例―〔詳細版〕」にある「育児・介護休業等に関する規則の規定例」に準拠して、規定を理解するために必要な知識を解説します。

育児・介護休業法の内容はかなり詳細であるため、就業規則とは別に「育児・介護休業規程」などとして独立した規程を整備しましょう。**就業規則**の本則には「育児休業や介護休業等に関する事項の詳細は育児・介護休業規程で定める」とだけ記載するケースが多くなっています。

育児・介護休業規程では、育児休業や介護休業の制度をはじめとしたさまざまな制度について規定しています。それらの規定をここでは11の章に分けて作成していきます。また、会社独自の育児・介護休業制度を設定している場合は、その内容も漏れなく記載するようにします。規定例はあくまでも一つの例です。必ずしもこの通りである必要はないので、実際の規定は事業所の実態にあったものとしてください。

また、すでに社内で育児・介護休業規程を定めている場合でも、**現行の育児・介護休業規程と2021年6月以降の法改正の内容に矛盾しているポイントはないかなど、改正後の内容と比較して確認**してください。

就業規則

労働者の給与や労働時間などの労働条件や、社内の規律やルールを定めて書面にしたもの。常時10人以上の従業員を使用する会社は就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署に届出なければならない。

これまでの法改正のポイント

現行の社内規程と照らし合わせて確認！

No.	内容	施行の時期	チェック
1	子の看護休暇が半日単位で取得できるようになった	2017年1月1日	
2	育児休業などの対象となる子に、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なども加わった		
3	マタハラを防止する措置を講じなければならない		
4	育児休業について保育所に入れない場合など最長2歳までの再延長が可能になった	2017年10月1日	
5	No. 4に合わせ育児休業給付金の給付期間が2歳までになった		
6	子どもが生まれる予定の従業員に育児休業などの制度を個別に知らせるように努める		
7	育児目的休暇の導入を促進しなければならない		
8	子の看護休暇を1時間単位で取得できるようになった	2021年1月1日	
9	育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が義務化された	2022年4月1日	
10	妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置を講じる		
11	有期雇用労働者の育児・介護休業取得の要件が緩和された		
12	産後パパ育休（出生時育児休業）が創設された	2022年10月1日	
13	育児休業の分割取得が可能になった		

MEMO

育児・介護休業法の歴史

1992年4月1日に施行された育児休業法ですが、当時は従業員数が常時30人以上の事業所を適用の対象としていました。その3年後、1995年4月1日に改正され、現在の「育児・介護休業法」となり、育児休業制度が法制化されました。またこのときから従業員数にかかわらず、すべての事業所が法律の適用対象となりました。

育児休業申出時に使用する 育児休業申出書の記入例

- ☑ 「育児休業申出書」を従業員に提出してもらう
- ☑ 会社は「育児休業取扱通知書」で受理の通知を行う

育児休業申出書を提出してもらう

「育児休業申出書」とは、育児休業または出生時育児休業の取得の要件を満たす従業員が育児休業を申し出るため会社へ提出する書式です。期間内に、会社（総務部など）に届け出るよう従業員へ周知しましょう。

申出の期間は、育児休業開始の1カ月前まで（延長と再延長の申出の場合は2週間前まで）です。このとき、「2カ月前までに申し出ること」といった具合に、会社独自に長い期間に変更することはできないので注意が必要です。

提出方法は、書面（FAX、書面にできる場合は電子メールなど）です。**育児・介護休業法**施行規則で申出を行ったかどうかの紛争を避けるために書面で行うことが規定されています。もし、従業員から**口頭で育児休業の申出があったら、書面での提出**を求めましょう。

会社は従業員から育児休業申出書を受け取ったら、受理した旨を「育児休業取扱通知書」で通知します。育児休業申出を受けた日、育児休業開始予定日と終了日を育児休業の申出をした従業員に通知しましょう。

育児休業申出書の提出先などを明記する

育児休業申出書の2枚目では、提出先の記入欄を設けています（142ページ参照）。申出書に提出先を記載することは義務ではありませんが、**提出期限やその他の提出方法（FAXや電子メールなど）を認める場合は、その旨を明記しておく**とよいでしょう。

育児・介護休業法

育児や介護を行う従業員が、仕事と家庭を両立して働くことを支援するための法律。2022年4月1日から段階的な改正が施行されている。

育児休業申出書の記入例 1 枚目

社内様式1

（出生時）育児休業申出書

代表取締役
佐藤 太郎 殿

[申出日] 令和5 年 1 月 31 日
[申出者] 所属 経理部
氏名 山田 結

私は、育児・介護休業等に関する規則（第3条及び第7条）に基づき、下記のとおり育児休業の申出をします。

記

1 育児・介護休業等に関する申出

1 休業に係る子の状況	(1) 氏名	山田 陽菜
	(2) 生年月日	令和5年1月27日
	(3) 本人との続柄	長女
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	年 月 日
	(5) (1)の子が、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・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日	年 月 日

2 1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況

(1) 氏名	
(2) 出産予定日	
(3) 本人との続柄	

3 出生時育児休業

3-1 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日)
※出生時育児休業を2回に分割取得する場合は、1回目と2回目を一括で申し出ること	
3-2 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て (2) 1の子について出生時育児休業をしたことが(休業予定含む) (3) 1の子について出生時育児休業の申出を撤回したことが
年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日)	

4 1歳までの育児休業（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2か月まで）

4-1 休業の期間	令和5 年 3 月 25 日から 令和6 年 1 月 26 日まで (職場復帰予定日 令和6 年 1 月 29 日)
※1回目と2回目を一括で申し出る場合に記載（2回目を後日申し出ることも可能）	
年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日)	

青字：会社が記入
黒字：従業員が記入

育児休業に係る子どもが産まれていない場合はここへ記入する

出産や育児に関連する 主な社会保険の制度

- ☑ 給付金の手続きは基本的に会社が行う
- ☑ 保険料の免除の手続きは必ず会社が行う

休業中に支給される給付金

産前産後休業や育児休業を取得した場合は従業員から労務の提供が行われないときは、会社が給与を支払わないことが一般的です。その間の収入の補償として、従業員には「**出産手当金**」や「**育児休業給付金**」などの給付金が支給されます。しかし、健康保険や雇用保険に加入し、一定の要件（26、28ページ参照）を満たしていなければ給付対象にはなりません。

これらの給付金は産前産後休業や育児休業を取得すれば自動的に適用になるわけではなく、すべて手続きをしなければなりません。たとえば、予定より早く休業から復帰する際にも終了届を提出するなど、**開始だけでなく終了のときも手続きが必要な場合があるので注意しましょう**。これらの手続きで漏れが生じると、従業員が給付金を受け取れないなどの不利益を被る可能性があります。

また、**正常分娩**で出産する場合は健康保険が適用されず、出産費用は全額自己負担になります。そこで、原則として一児につき50万円の「**出産育児一時金**」が支給されるのですが、この給付金は本人が手続きをします（180ページ参照）。

保険料も免除の対象になる

産前産後休業や育児休業中は社会保険に加入し続けることになりますが、**申出を行うことで、健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料は会社・従業員ともに免除されます**。

なお、雇用保険料は給与の額に雇用保険率を乗じて算出するため、給与が支給されないときには発生しません。

正常分娩

帝王切開などの医学的措置を行わずに、自然の流れに沿って出産する形態のこと。

▶ 出産・育児に関する手続き一覧

時期	作成する書類	支給内容・ 手続き内容	公的保険の種類	届出先
産前	出産費貸付金 貸付申込書※	出産育児一時金の8割相当額を 限度に1万円単位で、無利子で 借りられる	健康保険	協会けんぽ・ 健康保険組合
産前・産後	産前産後休業 取得者申出書 産前産後休業取得者 変更（終了）届	産前産後休業期間に社会保険料 免除が受けられる 出産予定日と実際の出産日にず れが生じた場合に提出する	健康保険（介護保険含 む）・厚生年金保険 健康保険（介護保険含 む）・厚生年金保険	年金事務所・ 健康保険組合 年金事務所・ 健康保険組合
産後・育児	出産育児一時金 支給申請書※	一児につき50万円（または 48万8000円）が支給される	健康保険	協会けんぽ・ 健康保険組合
	出産手当金 支給申請書	原則として（標準月額報酬÷ 30）×2／3が支給される	健康保険	協会けんぽ・ 健康保険組合
	育児休業給付金 支給申請書	賃金日額の67％が支給される （開始から181日以降は50％）	雇用保険	ハローワーク
	育児休業等 取得者申出書	子どもが1歳に達するまでの育 児休業期間中、社会保険料免除 が受けられる	健康保険（介護保険含 む）・厚生年金保険	年金事務所・ 健康保険組合
	被扶養者（異動）届 育児休業終了届	生まれた子どもを扶養に入れる 申請 予定よりも早く復帰したときの 申請	健康保険 健康保険（介護保険含 む）・厚生年金保険	年金事務所・ 健康保険組合 年金事務所・ 健康保険組合
	養育期間標準報酬 月額特例申出書	子どもが3歳未満の間、勤務時 間短縮等の措置を受けたことに よって標準月額報酬が低下した 場合でも、養育前の標準報酬月 額に基づく年金額を受け取るこ とができる	厚生年金保険	年金事務所

※休業を取得する従業員本人が提出する書類

MEMO

出産費用を前借できる出産費貸付制度

会社が行う制度ではありませんが、出産に要する費用が必要な場合に利用できる無利子の貸付制度があります。それが「**出産費貸付制度**」です。全国健康保険協会が運用している制度で、出産育児一時金が支給されるまでの間、1万円単位で貸付を受けられます。限度額は出産育児一時金支給見込額の8割相当額です。

対象となるのは、全国健康保険協会管掌健康保険の被保険者または被扶養者で、出産育児一時金の支給が見込まれる従業員のうち、次の①もしくは②に該当する従業員です。

① 出産予定日まで1カ月以内の従業員

② 妊娠4カ月（85日）以上の従業員で、病院・産院等に一時的な支払いを要する人

※同様の制度を実施している健康保険組合もあります。