

令和5年4月版

手続きがよくわかる

産休／育児・介護休業

Q&A

届出
記載例
付

直近の改正に対応

- ・産後パパ育休の導入
- ・有期雇用者の休業取得要件緩和
- ・休業取得状況の公表義務化

・制度のしくみ

産休／育児・介護休業の概要と法改正

・産前産後

産前・産後休業Q&A
出産・育児と労働保険・社会保険の届出Q&A

・育児休業

育児休業Q&A
育児休業給付の届出Q&A

・介護休業

介護休業Q&A
介護休業給付の届出Q&A

産休／育児・介護休業

Q&A

制度のしくみ

産休／育児・介護休業の手続き	2
育児・介護休業法（法令により求められる制度）の概要	4
法改正（育児・介護休業法等）のポイント	8
第1 施行期日：令和3（2021）年1月1日	8
第2 施行期日：令和4（2022）年4月1日	10
第3 施行期日：令和4（2022）年10月1日	11
第4 施行期日：令和5（2023）年4月1日	12

I 産前・産後休業

(1)産前・産後休業Q&A	13
(2)出産・育児と労働保険・社会保険の届出Q&A	23

II 育児休業

(1)育児休業Q&A	35
(2)育児休業給付の届出Q&A	97

III 介護休業

(1)介護休業Q&A	115
(2)介護休業給付の届出Q&A	143



産休／育児・介護休業の手続き

手続きリスト

時期	制度	手続き項目	提出書類や必要な対応等の例	書類取得・提出先
出産前 (産休前)	企業	産前・産後休業	○産前産後休業届 ※産前産後休業は届がなくても取得できるので、 必要有無は企業によって異なります	企業
	健保・厚年	健保・厚生年金保険料免除	○健康保険・厚生年金保険産前産後休業取得者 申出書 ⇒29頁	日本年金機構
	企業	育休・産後パパ育休の申出	○(出生時)育児休業申出書 ⇒41、64頁	企業
	企業	育休・産後パパ育休の申出をした社員に対する取扱いの通知	○(出生時)育児休業取扱通知書 ⇒46頁	育休・産後パパ育休を申し出た従業員
	企業	通勤定期代金返却	休業期間中の通勤定期代金を企業へ返却	—
	企業	住民税	企業から市区町村市民税課へ問い合わせ	市区町村市民税課
	—	生保等の企業払から個人払への変更(加入者のみ)	本人が各保険企業等へ連絡	各保険会社
出産後	企業	出生の届出	○家族異動届	企業
	健保・厚年	健保・厚生年金保険料免除	○産前産後休業取得者変更(終了)届 ⇒29頁	日本年金機構
	健保	出産育児一時金請求	○健康保険出産育児一時金支給申請書	必要手続きは、加入先や本人の状況によって異なりますので、詳しくは加入健保に問い合わせ
	健保	出産育児一時金内払金支払依頼 ※医療機関等で出産育児一時金の直接支払制度を利用し、差額の支給が生じる場合	○健康保険出産育児一時金内払金支払依頼書・ 差額申請書	
健保	出産手当金請求	○健康保険出産手当金支給申請書 ⇒34頁		
育休中	健保・厚年	健保・厚生年金保険料免除	○健康保険 厚生年金保険 育児休業等取得者申出書 ⇒29頁	日本年金機構
	雇用保険	育児休業給付	○育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業給付金支給申請書 ⇒113頁 ○雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書(育児) ⇒112頁	ハローワーク
復職時	企業	出勤(復職)の報告	○出勤届(休暇・欠勤・休職)	企業
	健保・厚年	育児休業を予定より早く終了した際の届出	○健康保険 厚生年金保険 育児休業等取得者終了届 ⇒29頁	日本年金機構
	厚生年金	子が3歳になるまでの年金に関する特例措置の申出	○厚生年金保険 養育期間標準報酬月額特例申出書 ⇒31頁	
健保・厚年	標準報酬月額の改定の申出(該当者のみ)	○健康保険 厚生年金保険 育児休業等終了時報酬月額変更届 ⇒30頁		
家族の介護	企業	介護休業の申出	○介護休業申出書 ⇒122頁	企業
	企業	介護休業の申出をした社員に対する取扱いの通知	○介護休業取扱通知書 ⇒123頁	介護休業を申し出た従業員
	雇用保険	介護休業給付	○介護休業給付金支給申請書 ⇒150頁 ○雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書(介護) ⇒152頁	ハローワーク

●日本年金機構やハローワークの書類取得はWEBページより行うことができます。

働く女性の妊娠・出産前後に事業主が講ずる措置

妊
娠
中

○母性健康管理（妊娠中及び産後1年を経過しない女性が対象です）

①保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

[本文 I\(1\)2.2 参照](#)

②指導事項を守ることができるようにするための措置

妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が、受けた指導事項を守ることができるようにするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

[本文 I\(1\)2.3 参照](#)

③母性健康管理指導事項連絡カード

医師等から受けた指導事項の内容を事業主に的確に伝えるための連絡カードです。

[本文 I\(1\)2.4 参照](#)

○労働基準法における母性保護規定

妊娠中及び産後1年を経過しない女性等が対象です。

[本文 I\(1\)1.2 参照](#)

出
産

○産前休業

6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性が請求した場合、その者を就業させることはできません。出産日当日は産前休業に含まれます。

[本文 I\(1\)1. 参照](#)

○産後休業

出産日の翌日から8週間を経過しない女性を就業させることはできません。ただし、6週間経過後は本人が請求し、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。

[本文 I\(1\)1. 参照](#)

出
産
後

○育児休業制度

1歳に満たない子を養育する男女労働者（有期雇用労働者を含む）は、育児・介護休業法に基づく育児休業を取得できます。

[本文 II\(1\) 参照](#)

○産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）

育児休業とは別に、原則として出生後8週間のうち4週間まで、2回に分割して休業することができます。

[本文 II\(1\)5. 参照](#)

育児・介護休業法

(法令により求められる制度)の概要



	育児関係		介護関係
	育児休業	産後パパ育休（出生時育児休業）	介護休業
休業の定義	○労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業	○産後休業をしていない労働者が原則として出生後8週間以内の子を養育するためにする休業	○労働者がその要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業
対象労働者	○労働者（日々雇用を除く） ○ 有期雇用労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・子が1歳6か月（2歳までの休業の場合は2歳）を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・1年（1歳以降の休業の場合は、6か月）以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	○産後休業をしていない労働者（日々雇用を除く） ○有期雇用労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・8週間以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	○労働者（日々雇用を除く） ○有期雇用労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・93日以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
休業制度 対象となる 家族の範囲	○子	○子	○配偶者（事実婚を含む。以下同じ） 父母、子、配偶者の父母 祖父母、兄弟姉妹及び孫
回数	○子1人につき、 原則2回 ○以下の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能 ①新たな産前・産後休業、産後パパ育休、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ②配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ③離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ④子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合 ⑤保育所等入所を希望しているが、入所できない場合 ○子が1歳以降の休業については、子が1歳までの育児休業とは別に1回ずつ取得可能 ○1歳以降の休業について上記①の事情が生じた場合に限り、1歳6か月又は2歳までの育児休業も再度の取得が可能	○子1人につき、2回（2回に分割する場合）は まとめて申出	○対象家族1人につき、 3回
期間	○原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ○ただし、配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日、産後休業期間、育児休業期間、産後パパ育休期間を合計して1年間以内の休業が可能	○原則として子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間（28日）まで	○対象家族1人につき通算93日まで



	育児関係		介護関係
	育児休業	産後パパ育休（出生時育児休業）	介護休業
期間 (延長する場合)	<p>○1歳6か月までの育児休業は、次の要件（②ウに該当する場合は②のみ）に該当する場合に取得可能</p> <p>①子が1歳に達する日において（パパ・ママ育休プラスで1歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日において）いずれかの親が育児休業中であること</p> <p>②次の特別な事情があること</p> <p>ア 保育所等への入所を希望しているが、入所できない場合</p> <p>イ 子の養育を行っている配偶者（もう一人の親）であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合</p> <p>ウ 新たな産前・産後休業、産後パパ育休、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合</p> <p>③1歳6か月までの育児休業を取得したことがないこと</p> <p>※同様の条件で1歳6か月から2歳までの延長可</p>		
手続	<p>○書面等で事業主に申出</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 <p>○申出期間（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間は1か月前まで（ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで）</p> <p>1歳以降の休業の申出は、2週間前まで（1歳到達日（2歳までの育児休業の場合は1歳6か月到達日）の翌日以降は1か月前まで）</p> <p>○出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、休業1回につき1回に限り開始予定日の繰上げ可</p> <p>○1か月前までに申し出ることにより、子が1歳に達するまでの期間内で休業1回につき1回に限り終了予定日の繰下げ可</p> <p>1歳以降の休業をしている場合は、2週間前の日までに申し出ることにより、子が1歳6か月（又は2歳）に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可</p> <p>○休業開始予定日の前日までに申し出ることにより撤回可</p> <p>○1歳までの育児休業は撤回1回につき1回休業したものとみなす。1歳以降の育児休業は各1回撤回可、撤回後の再度の申出は原則不可</p>	<p>○書面等で事業主に申出</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、産後パパ育休の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 <p>○申出期間（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間は2週間前（労使協定を締結している場合は2週間超から1か月以内で労使協定で定める期限）まで（ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで）</p> <p>○出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、休業1回につき1回に限り開始予定日の繰上げ可</p> <p>○2週間前までに申し出ることにより、子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間（28日）の範囲内で休業1回につき1回に限り終了予定日の繰下げ可</p> <p>○休業開始予定日の前日までに申し出ることにより撤回可。撤回1回につき1回休業したものとみなす。2回撤回した場合等、再度の申出は不可</p>	<p>○書面等で事業主に申出</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、介護休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 <p>○申出期間（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間は2週間前まで</p> <p>○2週間前の日までに申し出ることにより、93日の範囲内で、申出ごとに1回に限り終了予定日の繰下げ可</p> <p>○休業開始予定日の前日までに申し出ることにより、撤回可</p> <p>○申出が2回連続して撤回された場合には、それ以降の介護休業申出を拒むことができる</p>
休業中の就業		<p>○休業中に就業させることができる労働者を労使協定で定めている場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能</p> <p>○就業を希望する労働者は書面等により就業可能日等を申出、事業主は申出の範囲内で就業日等を提示、休業前日までに労使合意</p> <p>○就業日数等の上限がある（休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分まで等）</p> <p>○休業開始予定日の前日までに申し出ることにより撤回可。休業開始日以降は特別な事情がある場合に撤回可能</p>	

休業制度

法改正(育児・介護休業法等)のポイント

第1 施行期日：令和3(2021)年1月1日

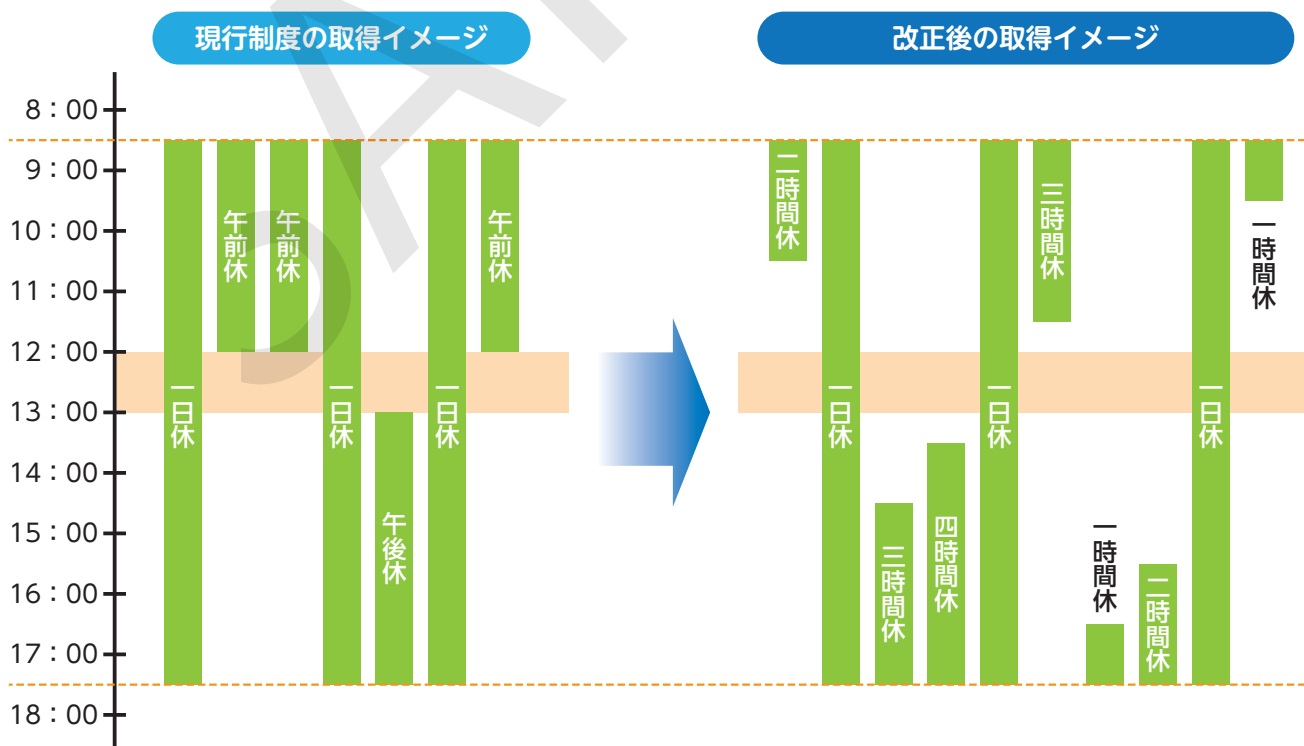
子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得可能に

◎子の看護休暇及び介護休暇について、従前の取得単位は「1日単位」又は「半日単位」とされていましたが、これらの休暇を労働者が柔軟に取得することができるよう、「時間単位」で取得できるようになりました。



子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得

〈例〉1日の所定労働時間数が8時間、年5日分の介護休暇が取得可能な場合



より柔軟な休暇取得が可能に。

第3 施行期日：令和4(2022)年10月1日

1 育児休業中の保険料免除要件を見直し

- ◎従前の保険料免除要件(育児休業等開始日の属する月から終了日の翌日が属する月の前月まで)に加え、同月内に14日以上育児休業等を取得した場合も免除されます。
- ◎賞与の保険料は1か月を超える育児休業等をしている場合に限り徴収されません。

2 出生時育児休業(産後パパ育休)を創設

- ◎男性の休業の取得をより進めるため、男性の取得ニーズの高い「子の出生直後の時期」について、出生時育児休業(通称「産後パパ育休」)が創設されました。
- ◎子の出生後8週間以内に4週間まで、育児休業とは別に取得できます。

3 育児休業の分割取得が可能に

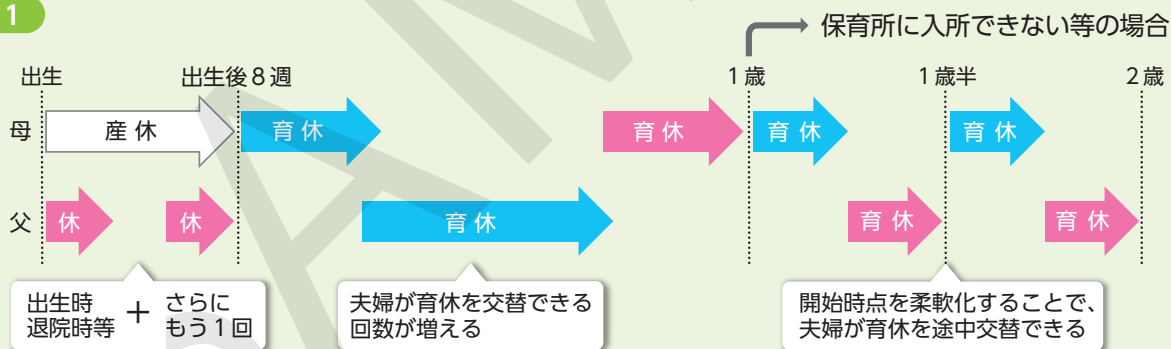
- ◎産後パパ育休とは別に、1歳までの育児休業は分割して2回取得可能になりました。
- ◎1歳以降の育児休業の開始日が柔軟化され、1歳以降の育児休業期間の途中で夫婦で交替することが可能になりました。

改正後の働き方・休み方のイメージ(例)

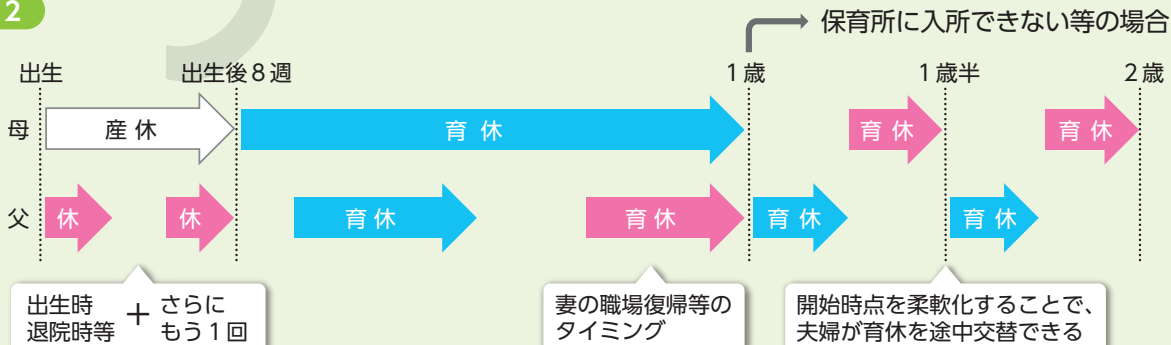
令和4年10月1日～

→ ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです

例1



例2



産後パパ育休
▶新設(分割して2回取得可能)

育児休業
▶夫婦ともに分割して2回取得可能

1歳以降の育児休業
▶途中交替可能

産後パパ育休・育児休業制度の概要

	産後パパ育休 (令和4年10月1日～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (令和4年10月1日～)	【参考】 改正前の育児休業制度
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間(28日)まで取得可能	原則子が1歳(最長2歳)まで	原則子が1歳(最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで(雇用環境の整備などについて法を上回る取組みを労使協定で定めている場合は1か月前まで)	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能(初めにまとめて申し出ることが必要)	1歳までの育児休業について分割して2回取得可能(取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長	—	育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得	—	特別な事情がある場合に限り再取得可能	再取得不可

第4 施行期日：令和5(2023)年4月1日

育児休業取得状況の公表の義務化

◎常時雇用する労働者が1,000人を超える企業の事業主は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられます。

公表内容

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)における、下図の①又は②のいずれかの割合を、インターネットの利用その他適切な方法で、一般の方が閲覧できるように公表します。

①育児休業等の取得割合	②育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数} \\ \text{の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※「育児休業等」とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

・育児休業(産後パパ育休を含む)

・法第23条第2項(3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務)又は第24条第1項(小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務)の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

※「育児を目的とした休暇」とは、休暇の目的の中に「育児を目的とするもの」であることが就業規則等で明らかにされている休暇制度(育児休業等及び子の看護休暇など法定の制度は除く)です。

(1)産前・産後休業

Q&A

1. 母性保護規定

- 1 産前・産後休業 14
- 2 その他の母性保護規定 16

2. 母性健康管理の措置

- 1 母性健康管理措置の概要 17
- 2 健康診査等 19
- 3 指導事項を守ることができるように
するための措置 20
- 4 母性健康管理指導事項連絡カード 21
- 5 不利益取扱いの禁止 22

1. 母性保護規定

- 6週間以内に出産する予定の女性や、出産の翌日から8週間を経過しない女性を就業させることは、原則としてできません。
- 妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働、又は深夜業をさせることはできません。

1 産前・産後休業

Q1 産前・産後休業とは何ですか。対象はだれですか？

A

- (1)産前・産後休業は、労働基準法にもとづき、母性保護の観点から設けられている休業です。
- (2)6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性、また、産後8週間[※]を経過しない女性が、産前・産後休業の対象となります。
- (3)「出産」とは、妊娠4か月以上の分娩をいい、「生産」だけでなく「死産」や「流産」も含まれます。
- (4)産前・産後休業の規定は、正規労働者や有期雇用労働者など、働き方の違いに関係なく、すべての女性労働者が対象です。

※ 6週間を経過した後は、労働者本人が請求し、医師が支障ないと認めた場合は6週間。

Q2 産前・産後休業の期間はいつからいつまでですか？

A

- (1)女性労働者は、請求すれば出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から休業（産前休業）することができます。
- (2)産前休業は、当該女性労働者が請求した場合に就業させてはならない期間です^{※1}。
- (3)また、女性労働者は、出産日の翌日から8週間は、就業することができません（産後休業）^{※2}。
- (4)産後休業は、6週間は強制的な休業ですが、6週間を経過した後は、労働者本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。
- (5)出産日は産前休業に含まれます。

※1 労働基準法第65条第1項。

※2 労働基準法第65条第2項。

Q3 出産予定日と実際の出産日が異なった場合、産前・産後休業の期間はどうなりますか？

A

- (1)産前休業開始日から出産日当日までは産前休業 | の扱いです。よって、出産予定日と実際の出産

労働者の方へ



妊娠が分かったら

- ・ 出産予定日や休業の予定を、早めに会社に申し出ましょう（配偶者が妊娠した男性も）。また、お住いの市区町村の窓口にてできるだけ早く妊娠の届出を行いましょ。
- ・ 市区町村の窓口では母子健康手帳の交付とともに、妊婦健診を公費の補助で受けられる受診券や、保健師等による相談、母親学級・両親学級の紹介、各種の情報提供などを受けることができます。
- ・ 妊娠中は、普段より一層健康に気をつけなければなりません。あなた自身の安心・安全やお腹の中の赤ちゃんの健康のため、必ず妊婦健康診査等を受けましょ。
- ・ 健康診査等を受けるための時間が必要な場合

は、会社に申請しましょ（有給か無給かは会社の規定によります）。

医師等の指導を受けたら

- ・ 妊婦健康診査等では、体調が優れなかったり、勤務する上で不安に思うことなどがあれば、遠慮なく医師等に申し出ましょ。
- ・ 医師等から、妊娠中の通勤緩和、休憩時間の延長、つわりやむくみなどの症状に対応して勤務時間の短縮や作業の制限、休業などの指導を受けた場合には、会社に申し出て措置を講じてもらいましょ。
- ・ 指導事項を会社にきちんと伝えることができるよう、医師等に「母性健康管理指導事項連絡カード（母健連絡カード）」に記入していただくことができます。

日が異なった場合、産前休業期間は次のようになります。

- ① 出産予定日より出産日が早い場合、産前休業期間はその分短くなります。
 - ② 出産予定日より出産日が遅れた場合、産前休業期間はその分長くなります。
- (2)産後休業は、実際の出産日の翌日から開始しま

す。よって、出産予定日と実際の出産日が異なった場合も産後休業期間（原則8週間）は変わりません。

- (3)なお、出産手当金については、出産が予定日より遅れた場合、その遅れた期間についても支給されます（⇒33頁「Q3」参照）。

Q4

産前・産後休業を取る際、労働者は手続きが必要ですか？

A

- (1)妊娠していることがわかったら、労働者は、出産予定日や休業の予定を会社へ申し出ます。
- (2)会社の就業規則に記載されていない場合でも、労働者は産前・産後休業の制度を利用できます。
- (3)労働者が、本人又は配偶者の妊娠・出産を申し出た場合、会社は育児休業制度等について個別に周知し、取得意向を確認しなければなりません。

ん*。

- (4)出産予定日が判明したら、早期に申し出るように、会社は日頃から労働者に周知しておくことが必要です。また、妊娠したことを職場で言い出しやすい環境を日頃から作っておくことも望ましいと考えられます。

* 育児・介護休業法第21条。

(2) 出産・育児と労働保険・ 社会保険の届出 Q&A

出産・育児関係の届出スケジュール (例)

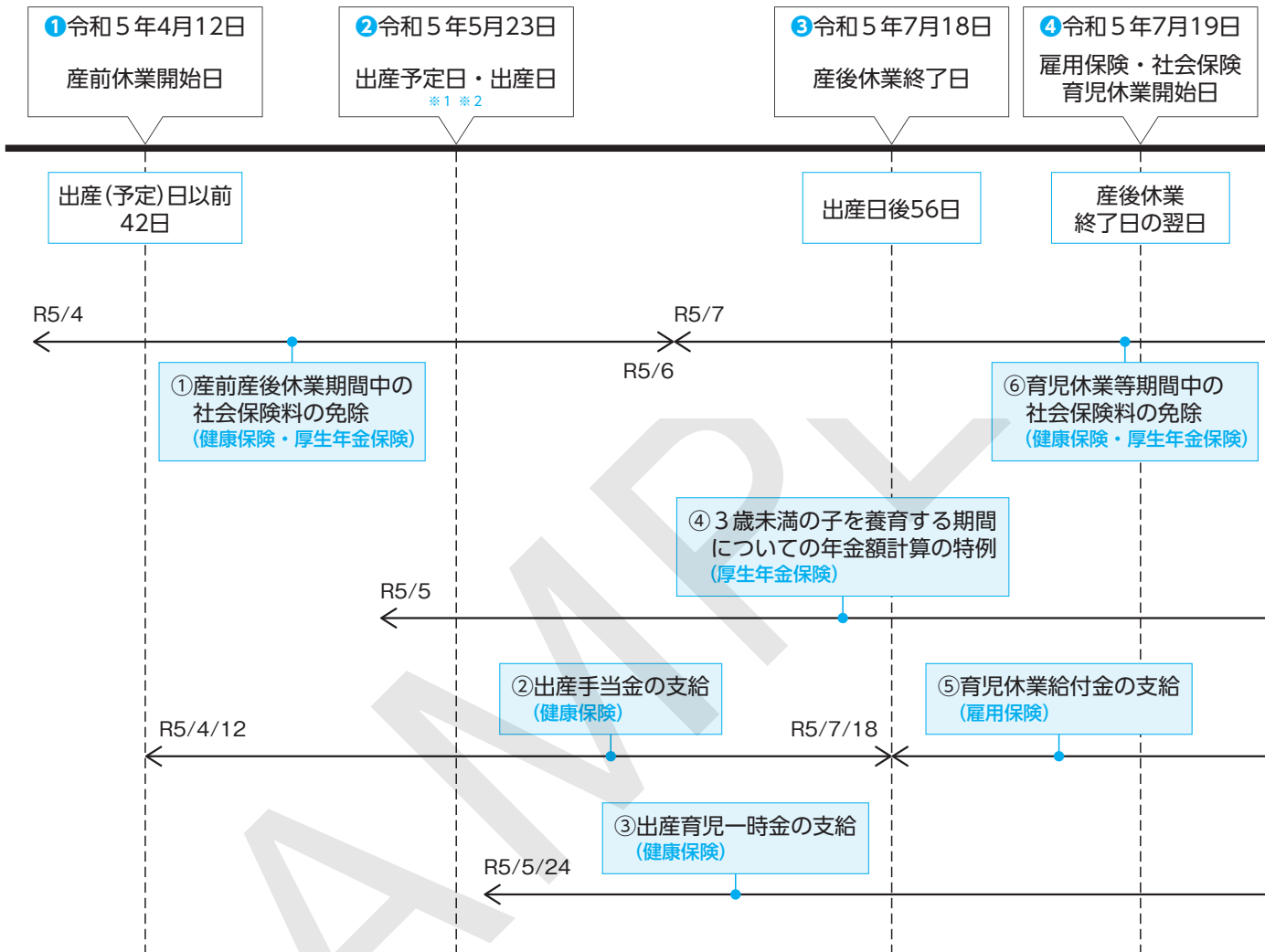
.....	24
産前休業・育児休業開始日早見表	26
1. 産前産後休業・育児休業と社会保険料	
1 産休・育休期間の社会保険料の免除 ...	28
2 産休・育休期間終了後の社会保険料の特例	30
3 養育期間の年金額計算の特例	31
2. 出産したときの健康保険の給付	32

様式

■ 産前産後休業取得者申出書	29
■ 育児休業等取得者申出書	29
■ 産前産後休業終了時報酬月額変更届	30
■ 育児休業等終了時報酬月額変更届	30
■ 厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書	31
■ 健康保険出産手当金支給申請書	34

■ 産産・育児関係の届出スケジュール (例)

産産予定日・産産日……………②令和5年5月23日
 子が1歳に達する日(1歳誕生日の前日)……⑥令和6年5月22日
 子が1歳2か月に達する日……………⑦令和6年7月22日
 子が1歳6か月に達する日……………⑧令和6年11月22日
 子が3歳に達する日(3歳誕生日の前日)……⑨令和8年5月22日



項目 (法律)	例示上の対象期間 (最長)	提出期限
① 産前産後休業期間中の社会保険料の免除 (健康保険・厚生年金保険)	令和5年4月(産前休業開始月)～令和5年6月(産後休業終了日の翌日の月の前月)	産前産後休業中
② 産産手当金の支給 (健康保険)	令和5年4月12日(①)～令和5年7月18日(③)	産前産後休業開始日の翌日から2年以内
③ 産産育児一時金の支給 (健康保険)	令和5年5月24日(②の翌日)～令和7年5月23日	産産日の翌日から2年以内
④ 3歳未満の子を養育する期間についての年金額計算の特例 (厚生年金保険)	令和5年5月(養育開始月)～令和8年4月(3歳到達日の翌日の月の前月)	申出が遅れた場合、遡及するのは申出を行った月の前月までの2年間
⑤ 育児休業給付金の支給 (雇用保険)	令和5年7月19日(④)～令和6年5月21日(⑤)または7月21日(⑦の前日)または11月21日(⑧の前日)	<受給資格確認手続きのみ行う場合> 初回の支給申請を行う日まで <初回の申請も同時に行う場合> 育児休業開始日から4か月を経過する日の属する月の末日まで

■産前休業・育児休業開始日早見表

●うるう年は1日ずれることに注意してください

□ この期間の産前休業開始日は1日遅らせる

□ この期間の育児休業開始日は1日早める

●令和6(2024)年はうるう年です

出産(予定)日	産前休業開始日	育休開始日	出産(予定)日	産前休業開始日	育休開始日	出産(予定)日	産前休業開始日	育休開始日
1月1日	11月21日	2月27日	2月1日	12月22日	3月30日	3月1日	1月19日	4月27日
1月2日	11月22日	2月28日	2月2日	12月23日	3月31日	3月2日	1月20日	4月28日
1月3日	11月23日	3月1日	2月3日	12月24日	4月1日	3月3日	1月21日	4月29日
1月4日	11月24日	3月2日	2月4日	12月25日	4月2日	3月4日	1月22日	4月30日
1月5日	11月25日	3月3日	2月5日	12月26日	4月3日	3月5日	1月23日	5月1日
1月6日	11月26日	3月4日	2月6日	12月27日	4月4日	3月6日	1月24日	5月2日
1月7日	11月27日	3月5日	2月7日	12月28日	4月5日	3月7日	1月25日	5月3日
1月8日	11月28日	3月6日	2月8日	12月29日	4月6日	3月8日	1月26日	5月4日
1月9日	11月29日	3月7日	2月9日	12月30日	4月7日	3月9日	1月27日	5月5日
1月10日	11月30日	3月8日	2月10日	12月31日	4月8日	3月10日	1月28日	5月6日
1月11日	12月1日	3月9日	2月11日	1月1日	4月9日	3月11日	1月29日	5月7日
1月12日	12月2日	3月10日	2月12日	1月2日	4月10日	3月12日	1月30日	5月8日
1月13日	12月3日	3月11日	2月13日	1月3日	4月11日	3月13日	1月31日	5月9日
1月14日	12月4日	3月12日	2月14日	1月4日	4月12日	3月14日	2月1日	5月10日
1月15日	12月5日	3月13日	2月15日	1月5日	4月13日	3月15日	2月2日	5月11日
1月16日	12月6日	3月14日	2月16日	1月6日	4月14日	3月16日	2月3日	5月12日
1月17日	12月7日	3月15日	2月17日	1月7日	4月15日	3月17日	2月4日	5月13日
1月18日	12月8日	3月16日	2月18日	1月8日	4月16日	3月18日	2月5日	5月14日
1月19日	12月9日	3月17日	2月19日	1月9日	4月17日	3月19日	2月6日	5月15日
1月20日	12月10日	3月18日	2月20日	1月10日	4月18日	3月20日	2月7日	5月16日
1月21日	12月11日	3月19日	2月21日	1月11日	4月19日	3月21日	2月8日	5月17日
1月22日	12月12日	3月20日	2月22日	1月12日	4月20日	3月22日	2月9日	5月18日
1月23日	12月13日	3月21日	2月23日	1月13日	4月21日	3月23日	2月10日	5月19日
1月24日	12月14日	3月22日	2月24日	1月14日	4月22日	3月24日	2月11日	5月20日
1月25日	12月15日	3月23日	2月25日	1月15日	4月23日	3月25日	2月12日	5月21日
1月26日	12月16日	3月24日	2月26日	1月16日	4月24日	3月26日	2月13日	5月22日
1月27日	12月17日	3月25日	2月27日	1月17日	4月25日	3月27日	2月14日	5月23日
1月28日	12月18日	3月26日	2月28日	1月18日	4月26日	3月28日	2月15日	5月24日
1月29日	12月19日	3月27日	2月29日	1月19日	4月26日	3月29日	2月16日	5月25日
1月30日	12月20日	3月28日				3月30日	2月17日	5月26日
1月31日	12月21日	3月29日				3月31日	2月18日	5月27日

出産(予定)日	産前休業開始日	育休開始日	出産(予定)日	産前休業開始日	育休開始日	出産(予定)日	産前休業開始日	育休開始日
4月1日	2月19日	5月28日	5月1日	3月21日	6月27日	6月1日	4月21日	7月28日
4月2日	2月20日	5月29日	5月2日	3月22日	6月28日	6月2日	4月22日	7月29日
4月3日	2月21日	5月30日	5月3日	3月23日	6月29日	6月3日	4月23日	7月30日
4月4日	2月22日	5月31日	5月4日	3月24日	6月30日	6月4日	4月24日	7月31日
4月5日	2月23日	6月1日	5月5日	3月25日	7月1日	6月5日	4月25日	8月1日
4月6日	2月24日	6月2日	5月6日	3月26日	7月2日	6月6日	4月26日	8月2日
4月7日	2月25日	6月3日	5月7日	3月27日	7月3日	6月7日	4月27日	8月3日
4月8日	2月26日	6月4日	5月8日	3月28日	7月4日	6月8日	4月28日	8月4日
4月9日	2月27日	6月5日	5月9日	3月29日	7月5日	6月9日	4月29日	8月5日
4月10日	2月28日	6月6日	5月10日	3月30日	7月6日	6月10日	4月30日	8月6日
4月11日	3月1日	6月7日	5月11日	3月31日	7月7日	6月11日	5月1日	8月7日
4月12日	3月2日	6月8日	5月12日	4月1日	7月8日	6月12日	5月2日	8月8日
4月13日	3月3日	6月9日	5月13日	4月2日	7月9日	6月13日	5月3日	8月9日
4月14日	3月4日	6月10日	5月14日	4月3日	7月10日	6月14日	5月4日	8月10日
4月15日	3月5日	6月11日	5月15日	4月4日	7月11日	6月15日	5月5日	8月11日
4月16日	3月6日	6月12日	5月16日	4月5日	7月12日	6月16日	5月6日	8月12日
4月17日	3月7日	6月13日	5月17日	4月6日	7月13日	6月17日	5月7日	8月13日
4月18日	3月8日	6月14日	5月18日	4月7日	7月14日	6月18日	5月8日	8月14日
4月19日	3月9日	6月15日	5月19日	4月8日	7月15日	6月19日	5月9日	8月15日
4月20日	3月10日	6月16日	5月20日	4月9日	7月16日	6月20日	5月10日	8月16日
4月21日	3月11日	6月17日	5月21日	4月10日	7月17日	6月21日	5月11日	8月17日
4月22日	3月12日	6月18日	5月22日	4月11日	7月18日	6月22日	5月12日	8月18日
4月23日	3月13日	6月19日	5月23日	4月12日	7月19日	6月23日	5月13日	8月19日
4月24日	3月14日	6月20日	5月24日	4月13日	7月20日	6月24日	5月14日	8月20日
4月25日	3月15日	6月21日	5月25日	4月14日	7月21日	6月25日	5月15日	8月21日
4月26日	3月16日	6月22日	5月26日	4月15日	7月22日	6月26日	5月16日	8月22日
4月27日	3月17日	6月23日	5月27日	4月16日	7月23日	6月27日	5月17日	8月23日
4月28日	3月18日	6月24日	5月28日	4月17日	7月24日	6月28日	5月18日	8月24日
4月29日	3月19日	6月25日	5月29日	4月18日	7月25日	6月29日	5月19日	8月25日
4月30日	3月20日	6月26日	5月30日	4月19日	7月26日	6月30日	5月20日	8月26日
			5月31日	4月20日	7月27日			

1. 産前産後休業・育児休業と 社会保険料

- 産休・育休期間は、社会保険（健康保険・厚生年金保険）の保険料が免除されます。
- 産休・育休の終了後に報酬が低下した場合には、特例で標準報酬が改定されます。
- 3歳未満の子を養育する期間中の報酬の低下が、将来の年金額に影響しないように特例措置があります。

1 産休・育休期間の社会保険料の免除

Q1 産休・育休中の健康保険・厚生年金の保険料は免除されますか？

A

- (1)産前産後休業・3歳未満の子を養育するための育児休業等（育児休業又は育児休業の制度に準ずる措置による休業）をしている間、社会保険料（健康保険と厚生年金保険の保険料）は、事業主の申出によって、被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。
- (2)免除対象はすべての保険料（月々の保険料と賞与の保険料）で、免除期間は次のとおり定められています。
- ①産前6週間（多胎妊娠14週間）から産後8週間の産前産後休業期間のうち、妊娠・出産のため労務に従事しなかった期間
- ②育児休業等の開始日の月から、終了日の翌日の月の前月までの期間（ただし、子が3歳に達するまで）*
- (3)保険料の免除を受けても、健康保険の給付は通常どおり受けられます。また、免除された期間分も将来の年金額に反映されます。
- ※ 月の末日が育児休業等の期間であるか、通算2週間以上の育児休業等をしていればその月の保険料は徴収されず、賞与の保険料は1か月を超える育児休業等の場合に限り徴収されません。

Q2 保険料免除の手続はどのようにしますか？

A

- (1)事業主が、産前産後休業については「産前産後休業取得者申出書」を、育児休業については「育児休業等取得者申出書」を、年金事務所（事務センター）及び健康保険組合に提出します。
- (2)事業主は、次の休業期間の変更についても届出が必要です。（記入例は省略）
- ①産前産後休業の保険料免除を受けている被保険者が、出産により休業期間に変更があったとき、又は終了予定日前に休業を終了したときは、「産前産後休業取得者変更（終了）届」
- ②育児休業の保険料免除を受けている被保険者が、育児休業を延長するときは「育児休業等取得者申出書」、終了予定日前に休業を終了したときは「育児休業等取得者終了届」

育児休業等取得者申出書(新規・延長) / 終了届

健康保険 育児休業等取得者
厚生年金保険 申出書(新規・延長) / 終了届

令和 5 年 9 月 1 日提出

就業所 整理番号 00-1-1111
提出者の個人番号(マイナンバー)をご入力ください。

事業所所在地 〒170-0001 東京都豊島区目北5-6-7
事業所名称 目白企画株式会社
事業主氏名 代表取締役 戸田 俊二
電話番号 03(5678)9012

社会保険労務士記載欄
氏名等

受付印

新規申出の場合は共通記載欄に必要項目を記入してください。延長・終了の場合は、共通記載欄に育児休業取得趣旨に提出いただいた内容を変更して記入してください。

《共通記載欄》

- ① 共通記載欄の「育児休業等取得者」欄に必要項目を記入してください。
- ② 育児休業等取得者1名につき「育児休業等取得者」欄に必要項目を記入してください。
- ③ 育児休業等取得者1名につき「育児休業等取得者」欄に必要項目を記入してください。
- ④ 育児休業等取得者1名につき「育児休業等取得者」欄に必要項目を記入してください。
- ⑤ 育児休業等取得者1名につき「育児休業等取得者」欄に必要項目を記入してください。
- ⑥ 育児休業等取得者1名につき「育児休業等取得者」欄に必要項目を記入してください。
- ⑦ 育児休業等取得者1名につき「育児休業等取得者」欄に必要項目を記入してください。
- ⑧ 育児休業等取得者1名につき「育児休業等取得者」欄に必要項目を記入してください。
- ⑨ 育児休業等取得者1名につき「育児休業等取得者」欄に必要項目を記入してください。
- ⑩ 育児休業等取得者1名につき「育児休業等取得者」欄に必要項目を記入してください。
- ⑪ 育児休業等取得者1名につき「育児休業等取得者」欄に必要項目を記入してください。
- ⑫ 育児休業等取得者1名につき「育児休業等取得者」欄に必要項目を記入してください。
- ⑬ 育児休業等取得者1名につき「育児休業等取得者」欄に必要項目を記入してください。
- ⑭ 育児休業等取得者1名につき「育児休業等取得者」欄に必要項目を記入してください。
- ⑮ 育児休業等取得者1名につき「育児休業等取得者」欄に必要項目を記入してください。
- ⑯ 育児休業等取得者1名につき「育児休業等取得者」欄に必要項目を記入してください。
- ⑰ 育児休業等取得者1名につき「育児休業等取得者」欄に必要項目を記入してください。
- ⑱ 育児休業等取得者1名につき「育児休業等取得者」欄に必要項目を記入してください。
- ⑲ 育児休業等取得者1名につき「育児休業等取得者」欄に必要項目を記入してください。
- ⑳ 育児休業等取得者1名につき「育児休業等取得者」欄に必要項目を記入してください。

① 共通記載欄の整理番号	6	② 個人番号(マイナンバー)	012345678901
③ 育児休業等取得者(氏名)	星 知子	④ 育児休業等取得者(性別)	1 男 2 女
⑤ 育児休業等取得者(出生年月日)	050114	⑥ 育児休業等取得者(育児休業開始年月日)	050701
⑦ 育児休業等取得者(育児休業終了年月日)	050701	⑧ 育児休業等取得者(育児休業終了年月日)	050701
⑨ 育児休業等取得者(育児休業終了年月日)	050701	⑩ 育児休業等取得者(育児休業終了年月日)	050701
⑪ 育児休業等取得者(育児休業終了年月日)	050701	⑫ 育児休業等取得者(育児休業終了年月日)	050701
⑬ 育児休業等取得者(育児休業終了年月日)	050701	⑭ 育児休業等取得者(育児休業終了年月日)	050701
⑮ 育児休業等取得者(育児休業終了年月日)	050701	⑯ 育児休業等取得者(育児休業終了年月日)	050701
⑰ 育児休業等取得者(育児休業終了年月日)	050701	⑱ 育児休業等取得者(育児休業終了年月日)	050701
⑲ 育児休業等取得者(育児休業終了年月日)	050701	⑳ 育児休業等取得者(育児休業終了年月日)	050701

終了予定日を基とする場合 ※必ず共通記載欄も記入してください。

A. 育児休業等取得者(氏名) 星 知子
育児休業等取得者(性別) 1 男
育児休業等取得者(出生年月日) 050114
育児休業等取得者(育児休業開始年月日) 050701
育児休業等取得者(育児休業終了年月日) 050701

B. 育児休業等取得者(氏名) 星 知子
育児休業等取得者(性別) 1 男
育児休業等取得者(出生年月日) 050114
育児休業等取得者(育児休業開始年月日) 050701
育児休業等取得者(育児休業終了年月日) 050701

「育児休業等取得者1名」と「育児休業等取得者2名」の育児休業等取得者取得者(予定)年月日の翌日(が)同月内、かつ、欄番号を記載してください。

1	育児休業等取得者(氏名)	星 知子	育児休業等取得者(性別)	1 男	育児休業等取得者(出生年月日)	050114	育児休業等取得者(育児休業開始年月日)	050701	育児休業等取得者(育児休業終了年月日)	050701
2	育児休業等取得者(氏名)	星 知子	育児休業等取得者(性別)	1 男	育児休業等取得者(出生年月日)	050114	育児休業等取得者(育児休業開始年月日)	050701	育児休業等取得者(育児休業終了年月日)	050701
3	育児休業等取得者(氏名)	星 知子	育児休業等取得者(性別)	1 男	育児休業等取得者(出生年月日)	050114	育児休業等取得者(育児休業開始年月日)	050701	育児休業等取得者(育児休業終了年月日)	050701
4	育児休業等取得者(氏名)	星 知子	育児休業等取得者(性別)	1 男	育児休業等取得者(出生年月日)	050114	育児休業等取得者(育児休業開始年月日)	050701	育児休業等取得者(育児休業終了年月日)	050701

産前産後休業取得者申出書 / 変更(終了)届

健康保険 産前産後休業取得者
厚生年金保険 申出書 / 変更(終了)届

令和 5 年 5 月 26 日提出

就業所 整理番号 00-1-1111
提出者の個人番号(マイナンバー)をご入力ください。

事業所所在地 〒170-0001 東京都豊島区目北5-6-7
事業所名称 目白企画株式会社
事業主氏名 代表取締役 戸田 俊二
電話番号 03(5678)9012

社会保険労務士記載欄
氏名等

受付印

新規申出の場合は共通記載欄に必要項目を記入してください。変更・終了の場合は、共通記載欄に産前産後休業取得趣旨に提出いただいた内容を変更して記入してください。

《共通記載欄》

① 共通記載欄の整理番号	6	② 個人番号(マイナンバー)	012345678901
③ 育児休業等取得者(氏名)	星 知子	④ 育児休業等取得者(性別)	1 男 2 女
⑤ 育児休業等取得者(出生年月日)	050701	⑥ 産前産後休業取得者(出生年月日)	050114
⑦ 産前産後休業取得者(出生年月日)	050521	⑧ 産前産後休業取得者(出生年月日)	050826
⑨ 産前産後休業取得者(出生年月日)	050521	⑩ 産前産後休業取得者(出生年月日)	050826
⑪ 産前産後休業取得者(出生年月日)	050521	⑫ 産前産後休業取得者(出生年月日)	050826
⑬ 産前産後休業取得者(出生年月日)	050521	⑭ 産前産後休業取得者(出生年月日)	050826
⑮ 産前産後休業取得者(出生年月日)	050521	⑯ 産前産後休業取得者(出生年月日)	050826
⑰ 産前産後休業取得者(出生年月日)	050521	⑱ 産前産後休業取得者(出生年月日)	050826
⑲ 産前産後休業取得者(出生年月日)	050521	⑳ 産前産後休業取得者(出生年月日)	050826

産前産後休業取得者(予定)日を基とする場合 ※必ず共通記載欄も記入してください。

A. 変更
育児休業等取得者(氏名) 星 知子
産前産後休業取得者(出生年月日) 050114
産前産後休業取得者(出生年月日) 050521
産前産後休業取得者(出生年月日) 050826

B. 終了
育児休業等取得者(氏名) 星 知子
産前産後休業取得者(出生年月日) 050114
産前産後休業取得者(出生年月日) 050521
産前産後休業取得者(出生年月日) 050826

- 産前産後休業期間とは、出産日より前(多胎妊娠の場合は98日)～出産後56日の間に、妊娠または出産を理由として労務に従事しない期間のことです。
- この申出書を産前産後休業取得者変更届(当届書の「共通記載欄」と「変更」欄)に記入して提出してください。休業期間の遷延日である出産年月日が変更により変更になります。
- 産前産後休業取得者届(当届書の「共通記載欄」と「終了」欄)に記入して提出してください。
- 保険料が免除となるのは、産前産後休業開始日の属する月分から、終了日翌日の属する月分までとなります。

(1) 育児休業

Q&A

1. 育児休業の対象となる労働者

- 1 育児休業の対象者 36
- 2 有期雇用労働者 36
- 3 育児休業の対象とならない場合 37

2. 育児休業の申出

- 1 育児休業の申出の概要 39
- 2 育児休業申出書の提出 39
- 3 再度の育児休業の申出ができる
特別の事情 44
- 4 事業主の対応 45

3. 事業主の義務

- 1 申出に対する事業主の義務 47
- 2 労使協定による制限 47

4. 育児休業の期間

- 1 休業期間 48
- 2 両親ともに育児休業をする場合
(パパ・ママ育休プラス)の特例 50
- 3 申出の期限 55
- 4 労働者による育児休業開始予定日の
繰上げ又は終了予定日の繰下げ 57
- 5 期間の終了・申出の撤回等 59

5. 産後パパ育休

- 1 対象となる労働者・申出事項 62
- 2 産後パパ育休の期間 66
- 3 産後パパ育休期間中の就業 66

6. 子の看護休暇制度

- 1 子の看護休暇制度の概要 68
- 2 子の看護休暇の取得対象労働者 69
- 3 子の看護休暇の取得単位 70
- 4 子の看護休暇の申出 73

7. 労働の制限

- 1 所定外労働の制限 76
- 2 時間外労働の制限 78
- 3 深夜業の制限 81

8. 事業主が講ずべき措置

- 1 妊娠・出産等の申出があった場合 84
- 2 あらかじめ定めるべき事項等 85
- 3 雇用環境の整備、雇用管理・
職業能力の開発向上 86
- 4 育児休業の取得状況の公表 87
- 5 短時間勤務制度 88
- 6 短時間勤務制度が困難な場合の措置 92
- 7 小学校就学までの措置 92
- 8 ハラスメントの防止措置等 94

様式

- 育児休業申出書 41
- 育児休業対象児出生届 43
- 育児休業取扱通知書 46
- 育児休業期間変更申出書 58
- 育児休業申出撤回届 60
- 出生時育児休業申出書 64
- 出生時育児休業中の就業可能日等申出書 67
- 子の看護休暇申出書 74
- 育児のための所定外労働制限請求書 78
- 育児のための時間外労働制限請求書 80
- 育児のための深夜業制限請求書 83
- 育児短時間勤務申出書 89
- 育児短時間勤務取扱通知書 90
- 育児目的休暇取得申出書 93

1. 育児休業の対象となる労働者

- 育児休業とは、子を養育するためにする休業のことです。
- 育児休業の対象となる労働者は、原則として1歳に満たない子を養育する男女の労働者です。
- 養子縁組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 育児休業の対象者

Q1 どのような人が育児休業をすることができますか？

A

- (1)「育児休業」とは、子を養育するための休業です。養育とは、同居し監護する（面倒をみる）ことです。
- (2)育児休業をできるのは、原則として1歳に満たない子を養育する男女の従業員（労働者）です。
- (3)日々雇い入れられる者は除かれます。
- (4)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。
- (5)産後パパ育休（後述）とは別に育児休業を取得することができます。

Q2 対象となる「子」の範囲はどうなっていますか？

A

- (1)労働者と法律上の親子関係がある「子」であれば、実子、養子を問わず、父親、母親のいずれでも育児休業をすることができます。
 - (2)次の関係にある子についても対象となります。
 - ①特別養子縁組のため試験的に養育している子[※]
 - ②養子縁組里親に委託されて養育している子
 - 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、実親等の反対により、当該労働者を養育里親として委託された子
 - (3)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。
- [※] 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 有期雇用労働者

Q3 有期雇用労働者も育児休業をすることができますか？

A

- (1)有期雇用労働者（期間を定めて雇用される者、有期契約労働者）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

参考 育児休業における有期雇用労働者について

- 有期雇用労働者（期間を定めて雇用される者、有期契約労働者）は、育児休業等に係る取扱いについて、ほかの労働者と以下の表のように異なります。

	労働者 (有期雇用労働者及び日々雇い入れられる者若しくは労使協定により除外される者を除く)	有期雇用労働者
・ 育児休業	原則取得できる。	申出時点において次の要件を満たせば取得できる。 ・ 子が1歳6か月（又は2歳）を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと (1. 「Q3」参照)
・ 産後パパ育休	原則取得できる。	申出時点において次の要件を満たせば取得できる。 ・ 子の誕生日又は予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと (5. 「Q2」参照)
・ 育児休業の終了予定日前に労働契約の期間が満了する場合に、再度、育児休業の申出	—	現在締結されている労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を育児休業開始予定日とする申出をする場合は、再度の申出をすることができる。 その際、1か月前までに申出がなかった場合でも、事業主は開始日の指定をすることはできず、労働者は申出どおりの日から休業を開始できる。 (4. 「Q8」参照)
・ 子の看護休暇 ・ 所定外労働の制限 ・ 時間外労働の制限 ・ 深夜業の制限 ・ 所定労働時間の短縮等の措置	原則取得できる（受けられる）。	原則取得できる（受けられる）。 育児休業や介護休業と異なり、適用について、別途の要件を課されていない。 (6. 「Q4」、7. 「Q2」「Q8」「Q13」、8. 「Q4」参照)
・ 育児休業給付金	1歳（一定の場合は最長2歳）に満たない子を養育するために育児休業を取得する雇用保険の被保険者で、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月が12か月以上ある人が支給対象。	左の条件にくわえて、子が1歳6か月までの間にその労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでないことが必要。 (2)・2. 「Q1」参照)
・ 出生時育児休業給付金	出生後8週間以内の子を養育するために出生時育児休業を取得する雇用保険の被保険者で、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月が12か月ある人が支給対象。	左の条件にくわえて、子の誕生日（出産予定日前に子が出生した場合は出産予定日）から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までにその労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでないことが必要。 (2)・1. 「Q1」参照)

契約更新後の初日を育児休業開始予定日とする申出をする場合は、再度の申出をすることができます。

(2)有期雇用労働者が労働契約の更新に伴って申出をする場合に必要事項は「Q3」の(1)の①②④のみです。

■育児休業申出書

社内様式 1

(出生時) 育児休業申出書

人事部長 殿

[申出日] 令和5年2月3日

[申出者] 所属 営業2課
氏名 北出 枝美里

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（出生時）育児休業の申出をします。

記

1 休業に係る子の状況	(1) 氏名	北出 陽介
	(2) 生年月日	令和5年1月16日
	(3) 本人との続柄	長男
	(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 年 月 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	いる・いない→申出が遅れた理由 []
	(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）	ない・ある（ 回）
	(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	ない・ある（ 回）
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14日から6年1月15日まで (職場復帰予定日 令和6年1月16日)	

の年齢が、原則1歳に満たない子から原則1歳2か月に満たない子に延長されます。

- ①育児休業を取得しようとする労働者（以下「本人」）の配偶者^{※1}が、子の1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）以前のいずれかの日において育児休業^{※2}をしていること
 - ②本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
 - ③本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業^{※2}の初日以降であること
- (2)育児休業^{※2}が取得できる期間（出産した女性の場合は、誕生日以後の産前・産後休業期間を含む）は1年間です。
- (3)「配偶者が、子の1歳に達する日以前のいずれかの日において育児休業をしている場合」には、育児・介護休業法の規定にもとづく育児休業^{※2}のみならず、公務員が国家公務員の育児

休業等に関する法律等の規定にもとづき取得する育児休業をしている場合を含みます。

- (4)育児休業が取得できる期間については、具体的には、「育児休業等取得日数」(①)が「育児休業等可能日数」(②)を超えた場合、その日において育児休業が終了することとされています。
- ①「育児休業等取得日数」とは、「誕生日以後の産前・産後休業期間の日数」+「育児休業を取得した日数」+「産後パパ育休を取得した日数」をいいます。
 - ②「育児休業等可能日数」とは、子が1歳に達する日までの日数をいいます。すなわち、うるう日を含まない場合は365日、うるう日を含む場合は366日となります。

※1 「配偶者」には、法律上の配偶者のみならず、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含みます。

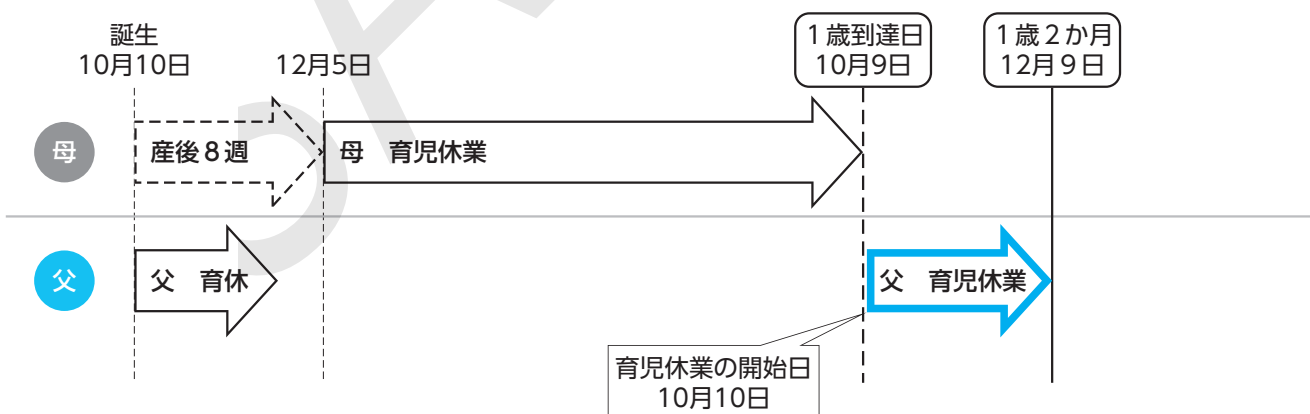
※2 産後パパ育休を含みます。

■ パパ・ママ育休プラスの具体例

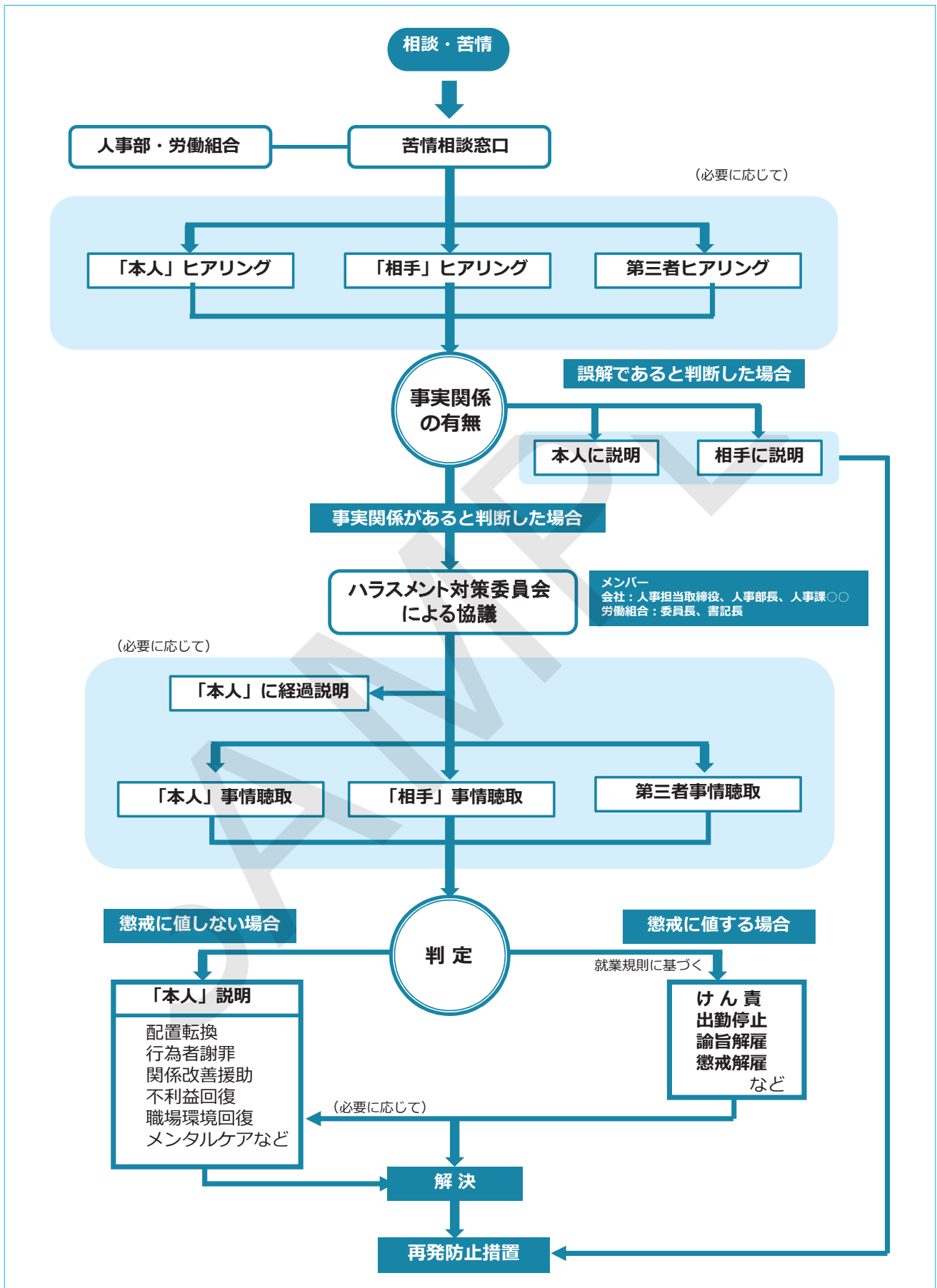
子の誕生日	10月10日	
子が1歳に達する日 (1歳到達日)	10月9日	(通常の休業取得可能期間)
子が1歳に達する日の翌日	10月10日	
子が1歳2か月に達する日	12月9日	

パパ・ママ育休プラス →

(例1)



■相談・苦情への対応の流れの例



資料出所：厚生労働省「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」

(2)育児休業給付の届出

Q&A

1. 出生時育児休業給付金

1 支給対象者	99
2 支給要件	100
3 支給額	101
4 受給申請手続	102

2. 育児休業給付金

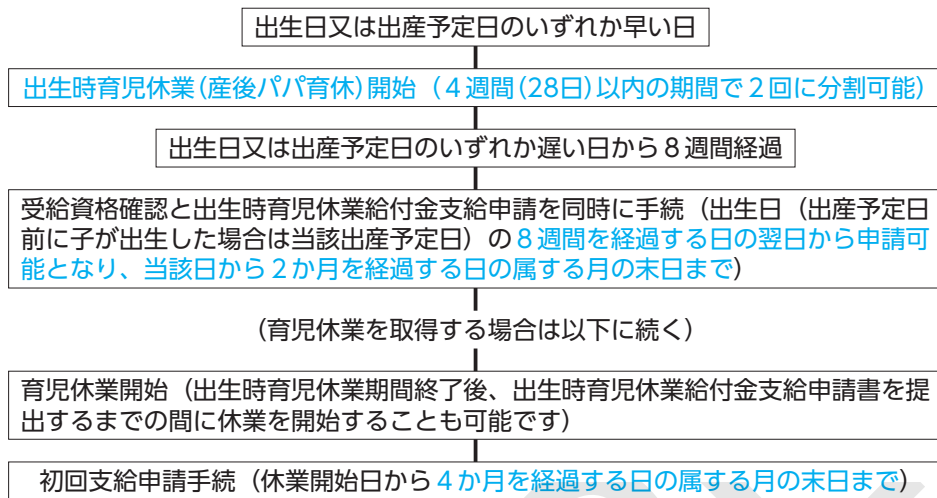
1 支給対象者	103
2 支給対象期間	104
3 支給額	105
4 受給申請手続	107
5 受給の終了	109
6 1歳以降の給付金	109

様式

■ 育児休業給付次回支給申請日指定通知書	107
■ 育児休業給付金支給申請書	111
■ 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額 証明書（育児）	112
■ 育児休業給付受給資格確認票・ （初回）育児休業給付金支給申請書	113

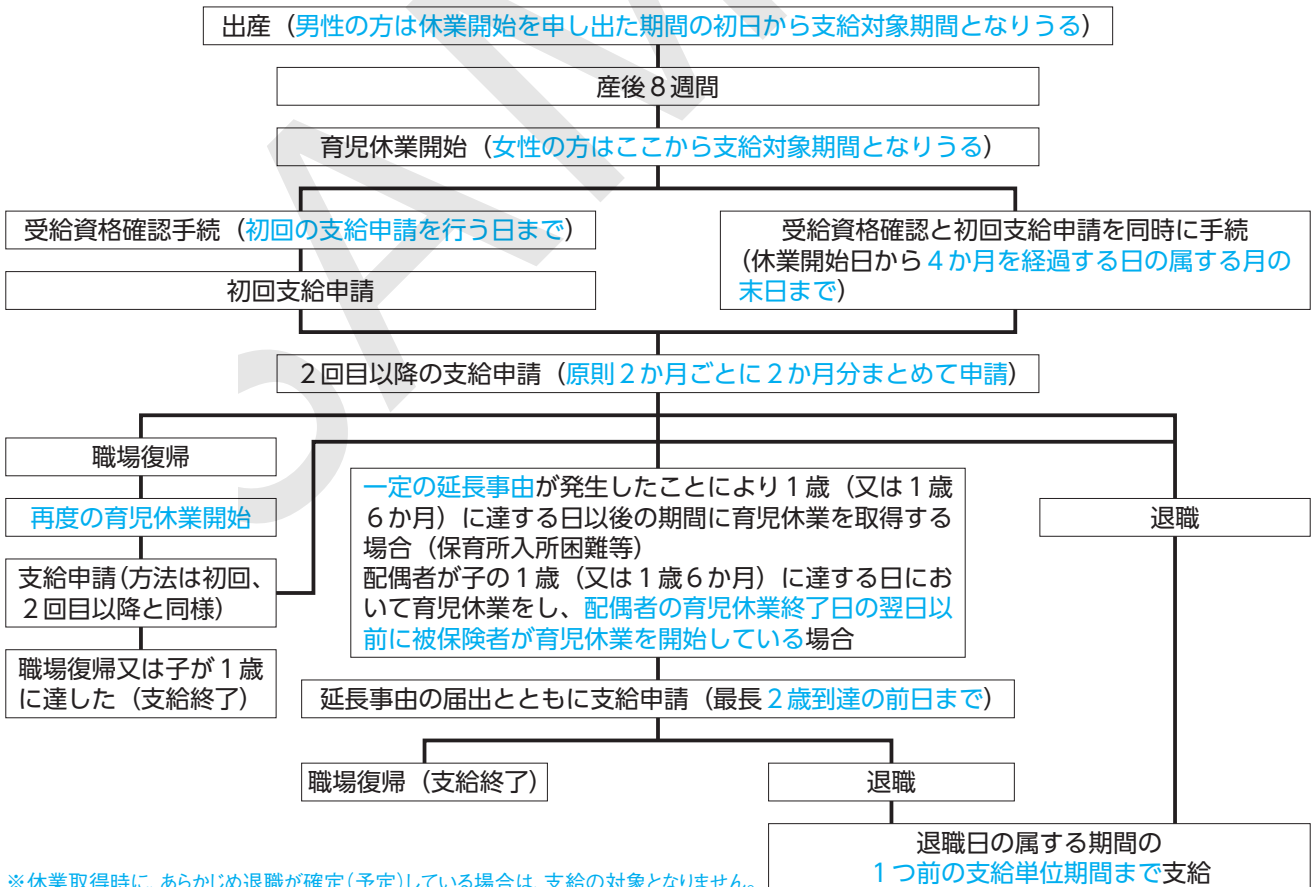
■ 育児休業給付の基本的な流れ（事業主経由により行う流れ）

① 出生時育児休業給付金を申請する場合



- ※2回目以降の育児休業支給申請については②のフロー図と同様となります。
- ※休業取得時に、あらかじめ退職が確定（予定）している場合は、支給の対象となりません。
- ※出生時育児休業を取得せず、育児休業を取得することも可能です。
- ※出生後8週間を超える期間や4週間を超える期間の休業を希望する場合は、育児休業の申出を行います。

② 出生時育児休業給付金を申請しない場合



- ※休業取得時に、あらかじめ退職が確定（予定）している場合は、支給の対象となりません。

■雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書 (育児)

雇用保険被保険者 **休業開始時賃金月額証明書** (事業主控) (介護・**育児**)
~~所定労働時間短縮開始時賃金証明書~~

① 被保険者番号	5019-798308-0	フリガナ	オカムラ ショウコ	④ 休業等を開始した日の年 月 日	令和 5 年 7 月 17 日
② 事業所番号	1309-507123-4	休業等を開始した者の氏名	岡村 祥子	年 月 日	
③ 名称	南北商会株式会社	⑤ 休業等を開始した者の住所又は居所	〒103-0001 東京都中央区新谷4-3-2	電話番号 (03) 1234 - 5678	
事業所所在地	東京都足立区中千住1-2-3	電話番号	(03)4321-1234		
住所	東京都足立区中千住1-2-3	事業主氏名	南北商会株式会社 代表取締役 千住 太郎		
休業等を開始した日以前の賃金支払状況等					
⑦ 休業等を開始した日の前日に離職したとみなした場合の被保険者期間算定対象期間	⑧ ⑦の期における支給日数	⑨ 賃金支払対象期間	⑩ ⑨の基礎日数	⑪ 賃 金 額	⑫ 備 考
休業等を開始した日	7月17日				
6月17日～休業等を開始した日の前日	0日	6月21日～休業等を開始した日の前日	0日	0	自5.4.10 至5.7.16 98日間 産前産後休業のため、賃金の支払いなし
3月17日～4月16日	24日	3月21日～4月20日	20日	210,000	
2月17日～3月16日	28日	2月21日～3月20日	28日	280,000	
1月17日～2月16日	31日	1月21日～2月20日	31日	280,000	
12月17日～1月16日	31日	12月21日～1月20日	31日	280,000	
11月17日～12月16日	30日	11月21日～12月20日	30日	280,000	
10月17日～11月16日	31日	10月21日～11月20日	31日	280,000	
9月17日～10月16日	30日	9月21日～10月20日	30日	280,000	
8月17日～9月16日	31日	月 日～月 日	日		
7月17日～8月16日	31日	月 日～月 日	日		
6月17日～7月16日	30日	月 日～月 日	日		
5月17日～6月16日	31日	月 日～月 日	日		
4月17日～5月16日	30日	月 日～月 日	日		
3月17日～4月16日	31日	月 日～月 日	日		
月 日～月 日	日	月 日～月 日	日		
月 日～月 日	日	月 日～月 日	日		
⑬ 賃金に関する特記事項					休業開始時賃金月額証明書 受理 所定労働時間短縮開始時賃金証明書 令和 年 月 日 (受理番号 号)
⑭ (休業開始時における)雇用期間	イ 定めなし □ 定めあり → 令和 年 月 日まで (休業開始日を含めて 年 カ月)				
公共職業安定所へ届出					

注意

- 事業主は、公共職業安定所からこの休業開始時賃金月額証明書又は所定労働時間短縮開始時賃金証明書(事業主控)(以下「休業開始時賃金月額証明書等」という)の返付を受けたときは、これを4年間保管し、関係職員からの要求があったときは提示すること。
- 休業開始時賃金月額証明書等の記載方法については、別紙「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書等についての注意」を参照すること。
- 「休業等を開始した日」とあるのは、当該被保険者が介護休業又は育児休業を開始した日及び当該被保険者が要介護状態にある対象家族を介護するため若しくは小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための休業又は当該被保険者がその要介護状態にある対象家族を介護すること若しくは就業しつつその子を養育することを容易にするための所定労働時間短縮措置の適用を開始した日のことである。
 なお、被保険者が労働基準法の規定による産前・産後休業に引き続いて、育児休業又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための休業を取得する場合は出産日から起算して58日目当たる日が、又は当該被保険者が就業しつつその子を養育することを容易にするための所定労働時間短縮措置を適用する場合は当該適用日が、「休業等を開始した日」となる。

社会保険 労務士 記載欄	作成年月日・提出代行者・事務代理者の表示	氏 名	電話番号

(1) 介護休業

Q&A

1. 介護休業の対象となる労働者

- 1 介護休業の対象者 116
- 2 有期雇用労働者 117
- 3 要介護状態 118
- (参考) 介護休業における有期雇用労働者
について 119

2. 介護休業の申出

- 1 介護休業の申出の概要 120
- 2 介護休業申出書の提出 121
- 3 事業主の対応 122

3. 事業主の義務

- 1 申出に対する事業主の義務 124
- 2 労使協定による制限 124

4. 介護休業の期間

- 1 休業期間 125
- 2 休業の申出の撤回 125
- 3 申出の期限 126
- 4 労働者による介護終了予定日の繰下げ
..... 127

5. 介護休暇制度

- 1 介護休暇制度の概要 129
- 2 介護休暇の取得対象労働者 129
- 3 介護休暇の取得単位 130
- 4 介護休暇の申出 131

6. 労働の制限

- 1 所定外労働の制限 133
- 2 時間外労働の制限 135
- 3 深夜業の制限 137

7. 事業主が講ずべき措置

- 1 あらかじめ定めるべき事項等 139
- 2 短時間勤務制度等の措置 139

様式

- 介護休業申出書 122
- 介護休業取扱通知書 123
- 介護休業申出撤回届 125
- 介護休業期間変更申出書 128
- 介護休暇申出書 132
- 介護のための所定外労働制限請求書 134
- 介護のための時間外労働制限請求書 136
- 介護のための深夜業制限請求書 138
- 介護短時間勤務申出書 141
- 介護短時間勤務取扱通知書 142

■介護休業申出書

社内様式 6

介護休業申出書

人事部長 殿

[申出日] 令和5年 3 月 3 日
[申出者] 所属 経理課
氏名 田中英継

私は、育児・介護休業等に関する規則（第11条）に基づき、下記のとおり介護休業の申出をします。

記

1 休業に係る家族の状況	(1) 氏名	田中 一郎
	(2) 本人との続柄	実父
	(3) 介護を必要とする理由	要介護度3の認定を受け、自宅にて介護を行うため
2 休業の期間	令和5年 3 月 27 日から 5 年 4 月 28 日まで (職場復帰予定日 令和5年 5 月 1 日)	
3 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	いる・いない→申出が遅れた理由 []
	(2) 1の家族について、これまでの介護休業をした回数及び日数	1 回 40 日
	(3) 1の家族について介護休業の申出を撤回したことが	ない・ある (回) →既に2回連続して撤回した場合、再度申出の理由 []

3 事業主の対応

Q7 申出を受けた事業主はどのような対応が必要ですか？

A

(1)事業主は、介護休業の申出がされたときは、法令で定める次の事項を労働者に速やかに^{*1}通知しなければなりません。通知は、書面によるほか、労働者が希望する場合には、ファックス又は電子メール等^{*2}によることも可能です。

- ①介護休業申出を受けた旨
- ②介護休業開始予定日（介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申出がされず、事業主が休業を開始しようとする日を指定する場合にあっては、当該事業主の指定する日）及び介護休業終了予定日
- ③申出を拒む場合には、その旨及びその理由

(2)事業主は、社内の規定により、法令が求める事

項を盛り込んだ「介護休業取扱通知書」（様式例⇒次頁）を定めます。

(3)介護休業は、労働者が適正に申し出ることにより、事業主の承諾等を要せずして休業できるものであり、この通知がされなかったとしても、適正に申出を行った労働者は介護休業をすることができます。

^{*1} 「速やかに」とは、原則として労働者が介護休業申出をした時点からおおむね1週間以内をいいます。ただし、申出日から開始予定日までの期間が1週間に満たない場合は、開始予定日までに通知をすることが必要です。

^{*2} 電子メール等による場合は、労働者が記録を出力することにより書面を作成できるものに限ります。電子メール等には、例えばイントラネット（企業内LAN）、WEBメール（Gmail等）、SNS（LINE、Facebook等）が含まれます。

(2)介護休業給付の届出

Q&A

1. 介護休業給付金の概要

- 1 支給対象者 144
- 2 支給対象となる介護休業 145
- 3 介護休業給付の内容 145
- 4 支給額 146
- 5 日程 146

様式

- 介護休業給付金支給申請書 150
- 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額
証明書（介護） 152

2. 介護休業給付金の申請

- 1 支給申請手続 148
- 2 休業開始時賃金月額証明書・
支給申請書 148

性別、生年月日等が確認できる書類（住民票記載事項証明書等）

③介護休業の開始日・終了日、介護休業期間中の休業日数の実績が確認できる書類（出勤簿等）

④介護休業期間中に介護休業期間を対象に支払われた賃金が確認できる書類（賃金台帳等）

(3)提出期限は、各介護休業の終了日^{※2}の翌日から起算して2か月を経過する日の属する月の末

日までです。例えば介護休業終了日が7月25日の場合、7月26日～9月30日となります。

※1 やむを得ない理由のため、事業主を経由して提出することが困難な場合や被保険者本人が自ら申請手続きを行うことを希望する場合は、被保険者本人が提出することも可能です。被保険者本人が提出する場合は、事業主が本人に交付する「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」「介護休業取扱通知書（様式例⇒123頁）」及び(2)の②から④を添付します。

※2 介護休業期間が3か月以上にわたるときは介護休業開始日から3か月を経過する日です。

Q4

「介護休業給付金支給申請書」中、[19] [22] [25] 欄の「支払われた賃金額」とは何ですか？

A

(1) [19] [22] [25] 欄には、[17] [20] [23] 欄の各々の支給対象期間に支払われた賃金額を記載します。

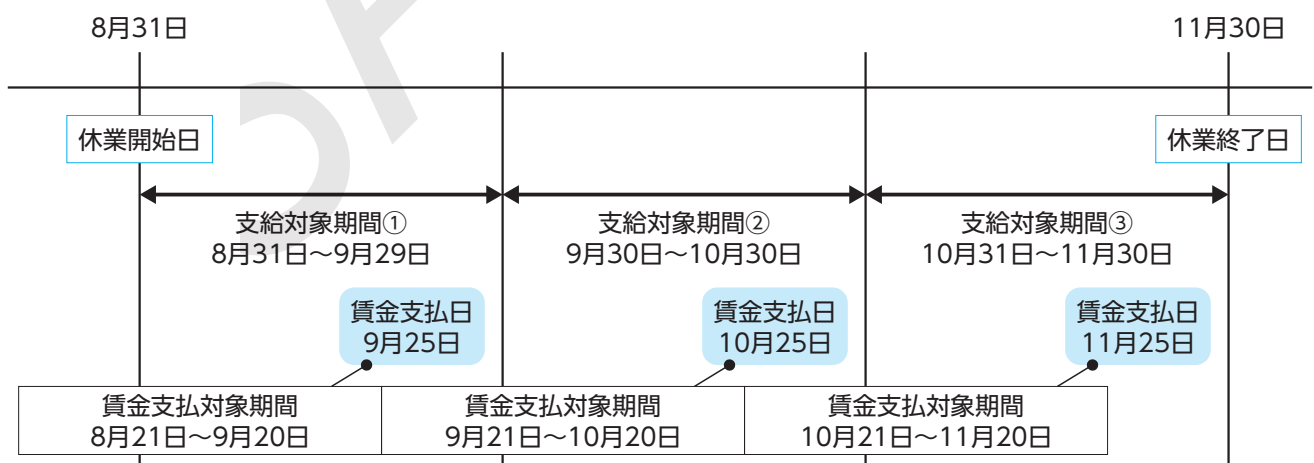
(2) 「支給対象期間に支払われた賃金」とは、支給対象期間中の賃金支払日に支払われた賃金であって、介護休業期間を対象とした賃金をいいます。

(3) 下図の例でいえば、「支給対象期間①（8月31日～9月29日）」には、この期間の賃金支払日（9月25日）に、「支給対象期間②（9月30日～

10月30日）」には、賃金支払日（10月25日）に、「支給対象期間③（10月31日～11月30日）」には、賃金支払日（11月25日）に支払われた賃金額を、それぞれ「介護休業給付金申請書」の[19] [22] [25] 欄に記載することとなります。

(4) なお、それぞれの賃金支払日に支払われた賃金額のうち、一部分でも介護休業期間外を対象とする給与・手当等や、対象期間が不明確な給与・手当等の額は計上しないでください。

(例) 賃金締切日20日、賃金支払日25日の事業所で、8月31日から11月30日までの介護休業を取得



■介護休業給付金支給申請書

■ 様式第33号の6 (第101条の19関係) (第1面)

介護休業給付金支給申請書

(必ず第2面の注意書きをよく読んでから記入してください。)

帳票種別
16601

1. 介護休業被保険者の個人番号
123456789012

2. 被保険者番号
1300-234567-8

3. 資格取得年月日
4-100401 (3 昭和 4 平成 5 令和)

4. 被保険者氏名
西田 卓

フリガナ (カタカナ)
ニシダ スグル

5. 事業所番号
1300-765432-1

6. 姓 (漢字)
西田

7. 名 (漢字)
卓

8. 介護休業開始年月日
5-050831

9. 介護対象家族の個人番号
123456789012

10. 介護対象家族の姓 (カタカナ)
ニシダ

11. 介護対象家族の名 (カタカナ)
シロウ

12. の性別
1 (男) 2 (女)

13. の続柄
1 配偶者 2 父母 3 子 4 配偶者の父母 5 祖父母 6 兄弟姉妹 7 孫

14. 介護対象家族の姓 (漢字)
西田

15. 介護対象家族の名 (漢字)
次郎

16. 介護対象家族の生年月日
3-220115 (1 明治 4 平成 2 大正 5 令和 3 昭和)

17. 支給対象期間その1 (初日) (末日)
5-050831-0929

18. 全日休業日数
30

19. 支払われた賃金額
円

20. 支給対象期間その2 (初日) (末日)
5-050930-1030

21. 全日休業日数
31

22. 支払われた賃金額
円

23. 支給対象期間その3 (初日) (末日)
5-051031-1130

24. 全日休業日数
31

25. 支払われた賃金額
円

26. 介護休業終了年月日
元号 年 月 日 (介護休業期間が93日未満のとき記入)

27. 終了事由
1 職場復帰 2 休業事由の消滅

(この用紙は、このまま機械で処理しますので、汚さないようにしてください。)

※ 公共職業安定所記載欄

28. 賃金月額 (区分一日額又は総額)
円 (1 日額 2 総額)

29. 同一対象家族に係る介護休業開始年月日
元号 年 月 日

30. 期間雇用者の継続雇用の見込み

31. 支払区分

32. 金融機関・店舗コード
口座番号

33. 未支給区分
1 (空欄 未支給以外) 2 (空欄 未支給)

34. 処理区分
1 (空欄 一括処理) 2 (空欄 否認(期間)) 3 (空欄 資格確認のみ) 4 (空欄 支給のみ) 5 (空欄 否認(対象家族)) 6 (空欄 否認(取得回数)) 7 (空欄 否認(93日超))

35. 特殊事項
1 (空欄 チェック不要) 2 (空欄 再開(他の休業の終了)) 3 (空欄 再開(被保険者資格再取得))

上記被保険者が介護休業を取得し、上記の記載事実と誤りがないことを証明します。**村山商事株式会社**
事業所名 (所在地・電話番号) **東京都大田区大森3-2-1 (03)6789-4321**
代表取締役 **北村 健太**

令和 5 年 12 月 15 日

雇用保険法施行規則第101条の19の規定により、上記のとおり介護休業給付金の支給を申請します。
住所 **東京都千代田区内神田12-14-16**
令和 5 年 12 月 15 日 **大森** 公共職業安定所長 殿
住所 **東京** 千代田 **区** 神田 **12-14-16**
フリガナ **ニシダ スグル**
申請者氏名 **西田 卓**

払渡希望金融機関指定届	36. 払渡希望金融機関	フリガナ	トウザイギンコウ チョダ		金融機関コード	店舗コード
		名称	東西銀行 千代田			
		銀行等 (ゆうちょ銀行以外)	口座番号 (普通)		本店	0099
		ゆうちょ銀行	記号番号 (総合)		支店	123

備考	賃金締切日	20日	有 (毎月・3か月・6か月)	※ 処理欄	支給決定年月日	令和 年 月 日
	賃金支払日	当月・翌月 25日	無		支給決定額	円
					不支給理由	
					通知年月日	令和 年 月 日

社会保険労務士記載欄	作成年月日・提出代行者・事務代理者の表示	氏名	電話番号	※	所長	次長	課長	係長	係	操作者
------------	----------------------	----	------	---	----	----	----	----	---	-----