

手続きがよくわかる

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	11
第1 施行期日：令和4（2022）年10月1日	11
第2 施行期日：令和5（2023）年4月1日	12
第3 施行期日：令和7（2025）年4月1日	13
第4 施行期日：令和7（2025）年10月1日	17

I 産前・産後休業

(1)産前・産後休業Q&A	19
(2)出産・育児と労働保険・社会保険の届出Q&A	29

II 育児休業

(1)育児休業Q&A	41
(2)育児休業等給付の届出Q&A	109

III 介護休業

(1)介護休業Q&A	137
(2)介護休業給付の届出Q&A	171



産休／育児・介護休業の手続き

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 →35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 →47、70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 →52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 →35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 →40頁	
育休中・産後パパ育休中	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 →35頁	日本年金機構
	雇用保険	育児休業給付金 出生時育児休業給付金 出生後休業支援給付金	○育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休 業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書 ○育児休業給付受給資格確認票・(初回) 育児 休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請 書 →131頁 ○雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書 (育児) →130頁	ハローワーク
	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 →35頁	日本年金機構
復職時	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 →37頁	
	健保・厚年	標準報酬月額の改定の出出(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 →36頁	
	雇用保険	育児時短就業給付金	○育児時短就業給付受給資格確認票・(初回) 育児時短就業給付金支給申請書 ○所定労働時間短縮開始時賃金証明書	ハローワーク
	企業	介護休業の申出	○介護休業申出書 →144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 →145頁	介護休業を申し出た 従業員
家族の介護	雇用保険	介護休業給付金	○介護休業給付金支給申請書 →178頁 ○雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書 (介護) →180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](#)

出
産

○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](#)

○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）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（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、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（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、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
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以降の産前・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
小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置	<ul style="list-style-type: none"> ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業に関する制度、所定労働時間の短縮措置（※R7.9.30まで）又はフレックスタイム制等の措置（※R7.10.1から3歳未満の子まで）に準じて、必要な措置を講ずる努力義務 ※R7.4.1から、育児のための所定外労働の制限が努力義務事項から義務事項に変更 ○3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずる努力義務（R7.4.1から） ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、配偶者出産休暇等の育児に関する目的で利用できる休暇制度を講ずる努力義務 	<ul style="list-style-type: none"> ○家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務 ○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずる努力義務（R7.4.1から）
柔軟な働き方を実現するための措置（R7.10.1から）	<ul style="list-style-type: none"> ○3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、以下①～⑤から2つ以上の措置を選択して講ずる義務 ①始業時刻等の変更の措置 ②テレワーク等の措置（10日以上/月） ③育児のための所定労働時間の短縮措置 ④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年） ⑤保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 ○労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能 ○事業主が講ずる措置を選択する際、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設ける義務 	—
柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知（R7.10.1から）	<ul style="list-style-type: none"> ○労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、柔軟な働き方を実現するための措置として選択した制度（対象措置）に関する以下の①～③を個別に周知し、制度利用の意向を確認する義務 ①対象措置 ②対象措置の申出先 ③所定外労働の制限（残業免除）、時間外労働の制限、深夜業の制限に関する制度 	—
育児・介護休業等の個別周知	<ul style="list-style-type: none"> ○本人又は配偶者の妊娠・出産等を労働者が申し出た場合に、事業主は当該労働者に対して、以下の事項を個別に周知し、取得意向を確認する義務 ①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申出先 ③育児休業給付、出生後休業支援給付に関すること ④休業期間中の社会保険料の取扱い ※R7.4.1から、③に出生後休業支援給付に関することが追加 ○事業主は、育児休業（産後パパ育休含む）、介護休業中の待遇に関する事項、休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項等について就業規則等あらかじめ定め、周知する努力義務（全従業員への周知、個別周知） ○事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合や、労働者が介護していることを知った場合に、当該労働者に対し、個別に関連制度（育児休業制度等の周知義務の事項以外）を周知する努力義務 	<ul style="list-style-type: none"> ○介護に直面した旨を労働者が申し出た場合に、事業主は当該労働者に対して以下の事項を個別に周知し、取得意向を確認する義務（R7.4.1から） ①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等 ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先 ③介護休業給付金に関すること
個別の意向聴取・配慮（R7.10.1から）	<ul style="list-style-type: none"> ○労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について労働者の意向を個別に聴取し、その意向について配慮する義務 ①始業及び終業の時刻 ②就業の場所 ③両立支援制度等の利用期間 ④仕事と育児の両立に資する就業に関する条件 	—

法改正(育児・介護休業法等)のポイント

第1 施行期日：令和4(2022)年10月1日

1 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。

2 育児休業の分割取得が可能に

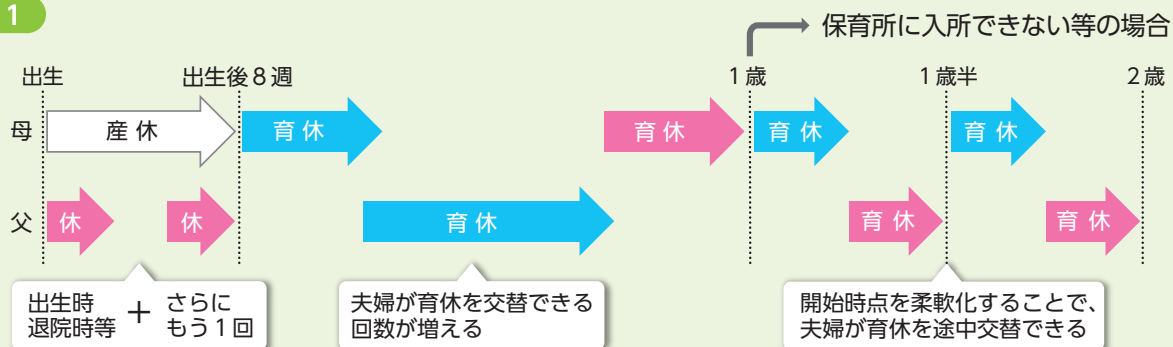
- ◎産後パパ育休とは別に、1歳までの育児休業は分割して2回取得可能になりました。
- ◎1歳以降の育児休業の開始日が柔軟化され、1歳以降の育児休業期間の途中で夫婦で交替することが可能になりました。

改正後の働き方・休み方のイメージ(例)

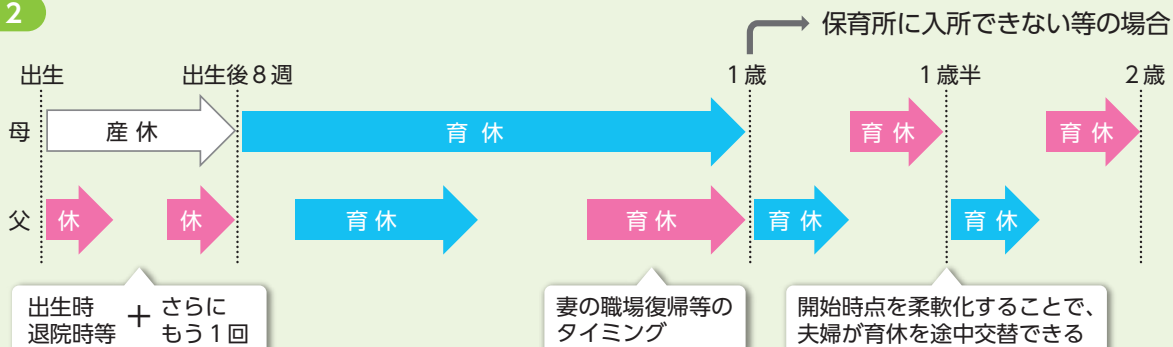
令和4年10月1日～

➡ ピンク色の矢印が、こ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

第3 施行期日：令和7(2025)年4月1日

1 子の看護休暇を利用できる範囲が拡大

- ◎対象範囲が「小学校3年生修了まで」に拡大され、取得事由に「学級閉鎖等」「入園（入学）式、卒園式」が追加されました。
- ◎「継続雇用期間6か月未満」の労働者でも取得可能になりました。
- ◎1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで、子の世話等のために取得可能（時間単位の取得も可）です。

改正内容	改正前	改正後（令7.4.1～）
対象範囲	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで 拡大
取得事由	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①②に加えて、 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園（入学）式、卒園式 拡大
労使協定による除外対象	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃 変更
名称	子の看護休暇	子の看護等休暇 変更

2 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

- ◎対象範囲が「小学校就学前までの子を養育する労働者」に拡大されました。
- ◎労働者が請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えた労働（残業）をさせてはいけません。

改正内容	改正前	改正後（令7.4.1～）
対象範囲	3歳未満の子を養育する労働者※	小学校就学前までの子を養育する労働者※ 拡大

※労使協定で締結している場合、「入社1年未満」「1週間の所定労働日数が2日以下」の労働者を対象外とすることができます。

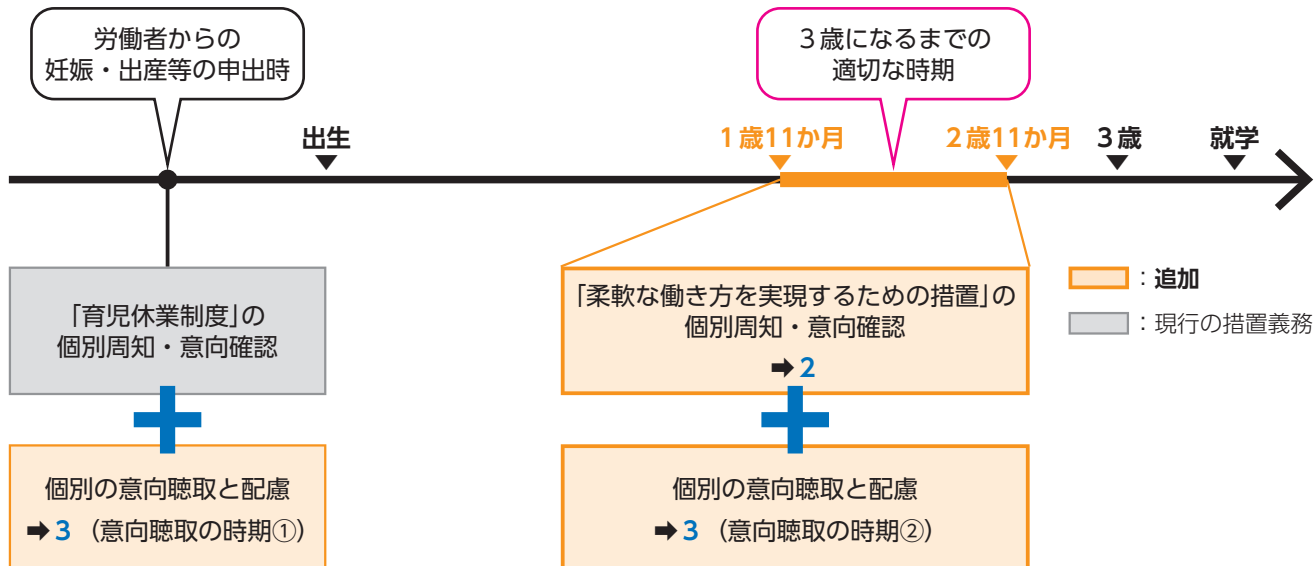
3 両立に関する事項についての個別の意向聴取・配慮

◎事業主は、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する下表の事項について、労働者の意向を個別に聴取し、聴取した意向について配慮しなければなりません（就業条件に関する個別の意向を確認するために行うもの）。

仕事と育児の両立に関する個別の聴取内容

意向聴取の時期	①本人又は配偶者の妊娠・出産等の申し出をした労働者 ②子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）である労働者
聴取内容	①勤務時間帯（始業及び終業の時刻） ②勤務地（就業の場所） ③両立支援制度等の利用期間 ④その他仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件
意向聴取の方法	(1)面談 (2)書面交付 (3)FAX (4)電子メール等のいずれか 注：(1)はオンライン面談も可能。(3)(4)は労働者が希望した場合のみ

改正後の個別周知等の義務



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のようになりますか？

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）。
- ・ 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う。
- ・ 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う。
- ・ 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う（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う。
- ・ 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う。
- ・ 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）」に記入してもらうことができます。

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（⇒39頁 2.「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

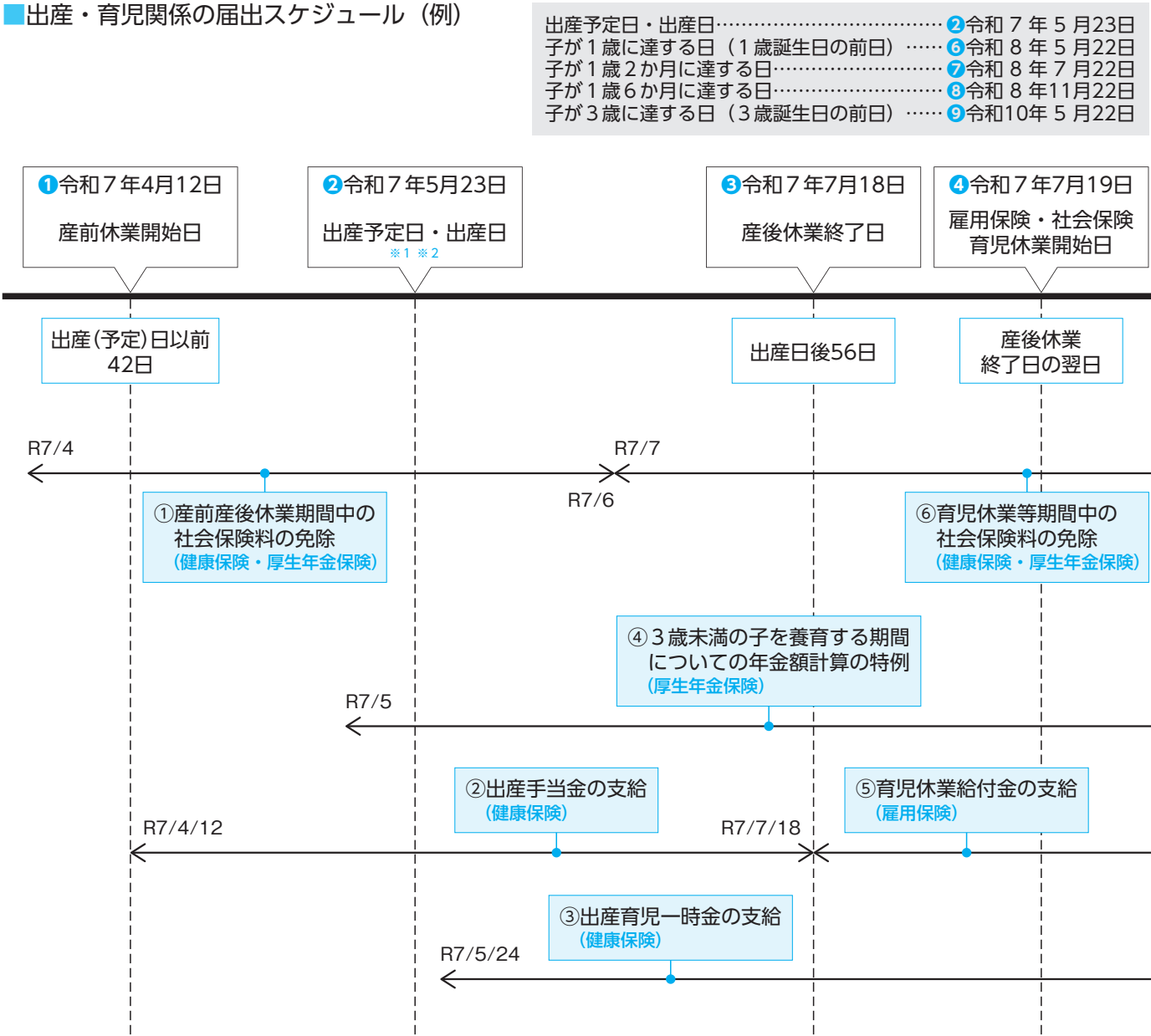
- (1) 妊娠していることがわかったら、労働者は、出産予定日や休業の予定を会社へ申し出ます。
- (2) 会社の就業規則に記載されていない場合でも、労働者は産前・産後休業の制度を利用できます。
- (3) 労働者が、本人又は配偶者の妊娠・出産を申し出た場合、会社は育児休業制度等について個別に周知し、取得意向を確認しなければなりません。また、労働者の意向を個別に聴取し、聴取

した意向について配慮しなければなりません※。

- (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必要があります。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。

■ 出産・育児関係の届出スケジュール (例)



	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7年4月(産前休業開始月)～令和7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	出産手当金の支給 (健康保険)	令和7年4月12日(①)～令和7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	出産育児一時金の支給 (健康保険)	令和7年5月24日(②の翌日)～令和9年5月23日	出産日の翌日から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7年5月(養育開始月)～令和10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7年7月19日(④)～令和8年5月21日(⑤)もしくは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10(2028)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）の期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合※は、育児休業をすることができます。

(2)該当するかどうかは、申出があった時点で労働契約の期間満了や更新がないことが事実であるか否かによって判断されます。

(3)上記(1)の要件を満たさないケースは次のア、イのいずれかです。ただし、雇用の継続の見込みに関する言動、同様の地位にあるほかの労働者の状況、当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断する必要があります。

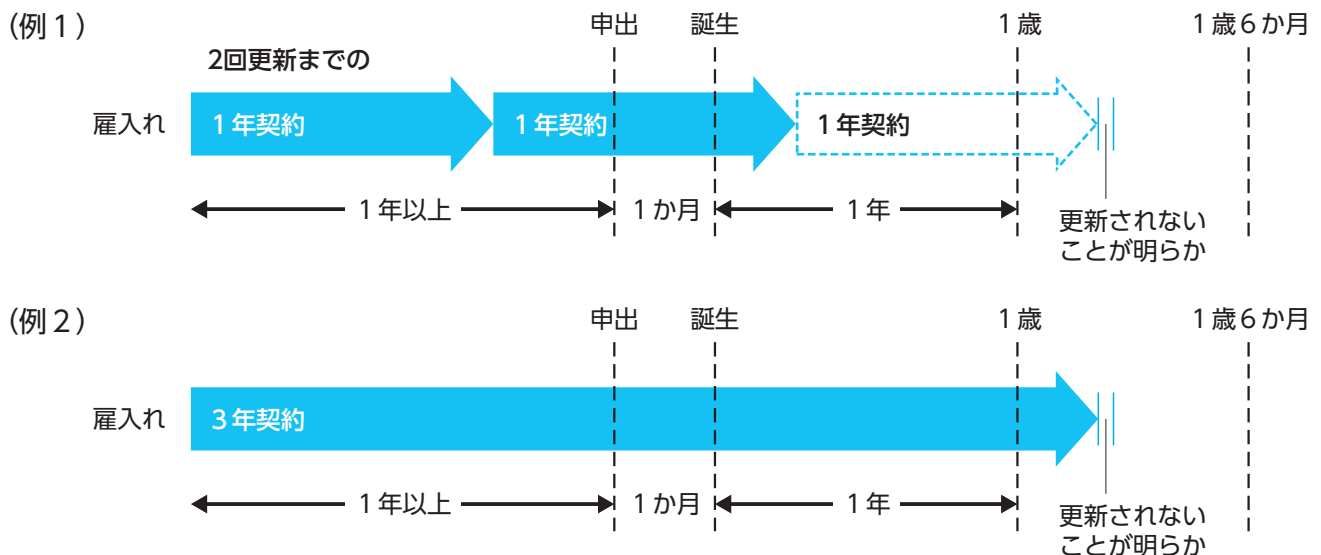
ア) 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新さ

れた場合の労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月に達する日までの間である(⇒例1)

イ) 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月に達する日までの間である(⇒例2)

(4)上記(1)に該当するか否かにかかわらず、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合には、育児休業の対象となります。

※ 2歳までの育児休業の延長を申し出る場合には、「子が2歳に達する日までに、労働契約の期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合」となります。



3 育児休業の対象とならない場合

Q4 事業主は育児休業の申出を拒むことができますか？

A

(1)事業主は、要件を満たした労働者の育児休業の申出を拒むことはできません。

(2)ただし、次のような労働者について、育児休業ができないとする労使協定があるときは、事業主は育児休業の申出を拒むことができます。

①その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者

②その他育児休業をすることができない合理的

な理由（53頁3.「Q1」参照）があると認められる労働者

(3)これらの規定は、労使協定を締結した場合に育児休業の対象から除外できる者の範囲の最大限度を示しています。したがって、より狭い範囲の者だけを除外することは可能ですが、逆により広い範囲の者を除外することはできません。

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①②
④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7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・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7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（産後パパ育休）		
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 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)	
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7年 3月 14日から 8年 1月 15日まで (職場復帰予定日 令和8年 1月 16日)	
	※1回目と2回目を一括で申し出の場合に記載（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 年 月 日)	

Q10

日によって所定労働時間が異なる労働者の1日分の休暇は、日単位の休暇として取り扱うべきですか？

A

- (1) 日によって所定労働時間数が異なる労働者が、1日の所定労働時間数と同じ時間数の子の看護等休暇を取得する場合、当該休暇を日単位として取り扱うか、時間単位として取り扱うかにより、労働者にとって有利になる場合もあれば不利^{*}になる場合もあります。
- (2) こうした場合の取扱いをあらかじめ統一的に定めるため、時間単位で子の看護等休暇を取得する場合の「時間」は、子の看護等休暇を取得しようとする日の所定労働時間数未満の時間とさ

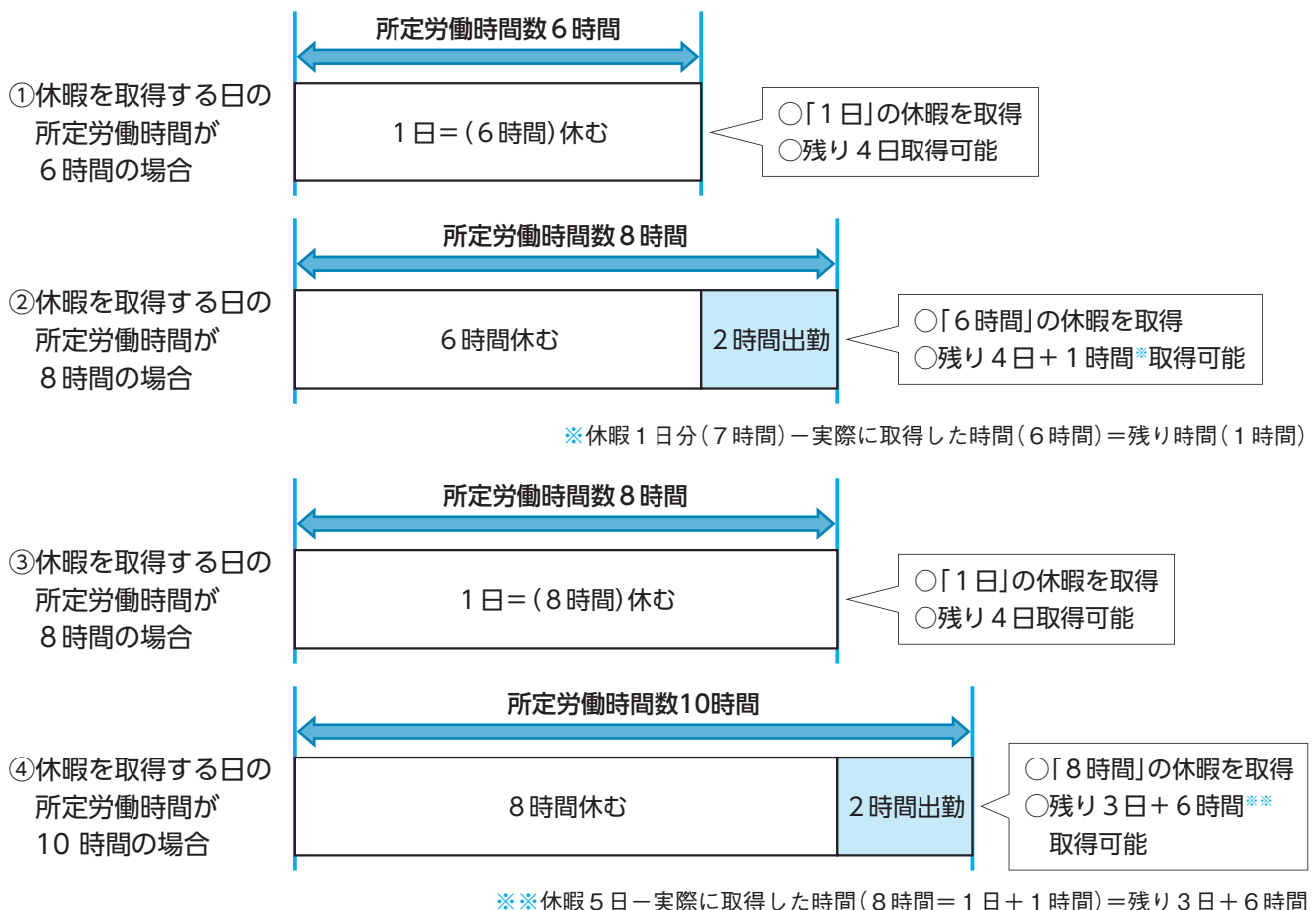
れており、休暇を取得する日の所定労働時間数と同じ時間数の子の看護等休暇を取得する場合には、日単位での休暇の取得として取り扱うことになります（⇒例1）。

※ 例えば、1日平均所定労働時間数が7時間の労働者が、所定労働時間数が8時間の日に8時間分の休暇を取得する場合、日単位として取り扱うと休暇1日分に相当するが、時間単位として取り扱うと休暇1日と1時間分に相当することとなり、時間単位として取り扱う方が労働者にとって不利となります。

(例1) 日によって所定労働時間数が異なる労働者

※ 1日平均所定労働時間数が7時間の場合

※ 年5日分の子の看護等休暇が取得可能である場合



(注) 上記の例では、1日平均所定労働時間数が7時間の場合を前提としている。
1日平均所定労働時間数である7時間分の時間単位の休暇で、休暇「1日分」となる。

2 支給要件・支給対象期間

Q2 休業開始時賃金月額とは何ですか？

A

- (1)原則、育児休業開始前^{※1} 6 か月間の賃金を180で除した額が「賃金日額」となり、支給日数を30日とした場合の「休業開始時賃金日額×支給日数」が賃金月額となります。
- (2)なお、賃金月額には、次のとおり上限額及び下限額があります。算定した額が上限額を超える場合は上限額に、算定した額が下限額を下回る場合には下限額となります。

令和6年8月1日からの上限額と下限額^{※2}

上限額 470,700円

下限額 86,070円

※1 産前・産後休業を取得した場合は、原則として産前・産後休業開始前。

※2 上限額及び下限額は、毎年8月1日に変更される場合があります。

Q3 育児休業給付金の支給の要件を教えてください。

A

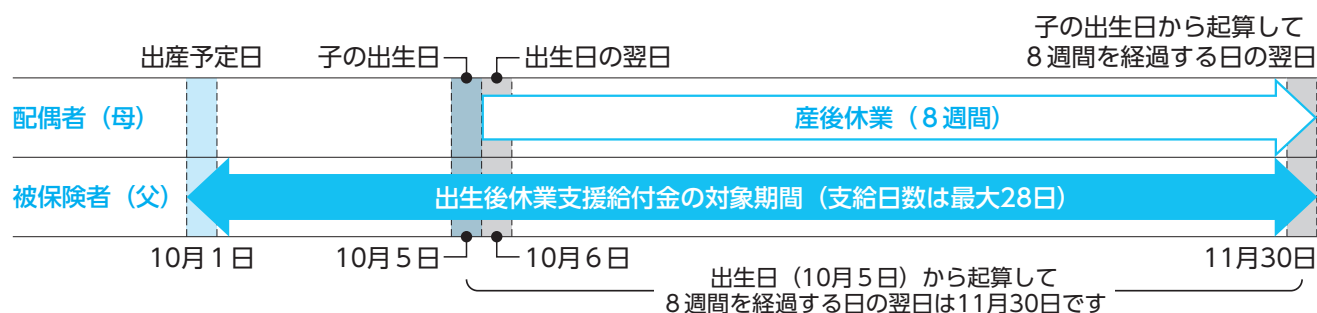
- (1)育児休業開始日から起算して1か月ごとに区切った場合[※]の各期間（「支給単位期間」といいます）について、次の要件をすべて満たしている場合に支給対象（「支給対象期間」といいます）となります。
- ①支給単位期間の初日から末日まで継続して雇用保険の被保険者資格を有していること
 - ②支給単位期間に、就業していると認められる日数が10日以下であること
 - ③支給単位期間に支給された賃金額が、休業開始時の賃金月額の80%未満であること
- (2)支給単位期間について、10日を超える場合にあっては、就業していると認められる時間が80時間以下であることが必要です。
- (3)育児休業終了等により、1か月に満たない支給単位期間については、就業していると認められる日数が10日以下であるとともに、育児休業による全日休業日が1日以上あれば、当該要件を

満たします。また、この全日休業日には、日曜日・祝祭日のような事業所の所定労働日以外の日を含みます。

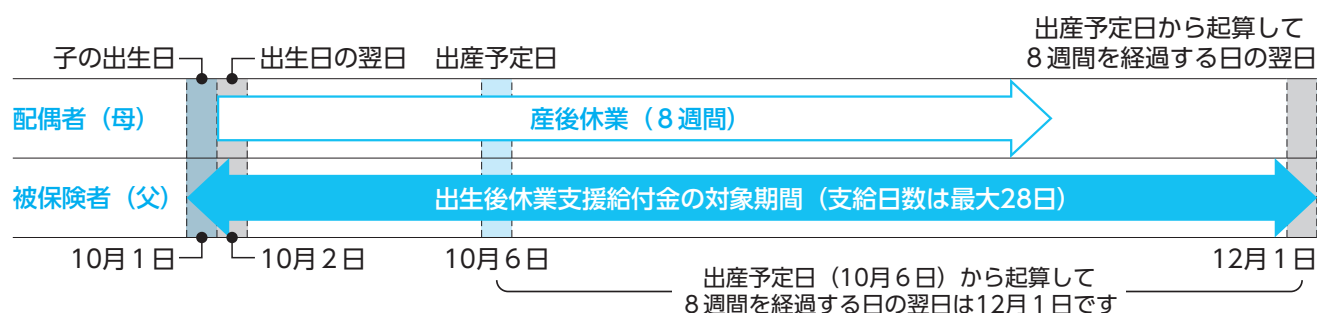
- (4)同一の子について分割して育児休業を取得する場合、2回目の育児休業に係る支給単位期間は、当該2回目の休業開始日又は当該休業開始日の応当日から、それぞれその翌月の応当日の前日までの1か月ごとです。応答日がない場合はその月の月末を応答日とみなします。
- (5)上記(1)③の「支給単位期間に支給された賃金」とは、「その期間に支払日のあるもの」をいいます。ただし、育児休業期間外を対象としているような賃金や対象期間が不明確な賃金は含めず、原則として育児休業期間中を対象としていることが明確な賃金の額のみとなります。

※ 区切られた1か月の間に育児休業終了日又は子が1歳に達する日が含まれる場合は、その育児休業終了日又は子が1歳に達する日の前日まで。

(例1) 被保険者が産後休業をしていない場合で出産予定日より後に子が出生した場合

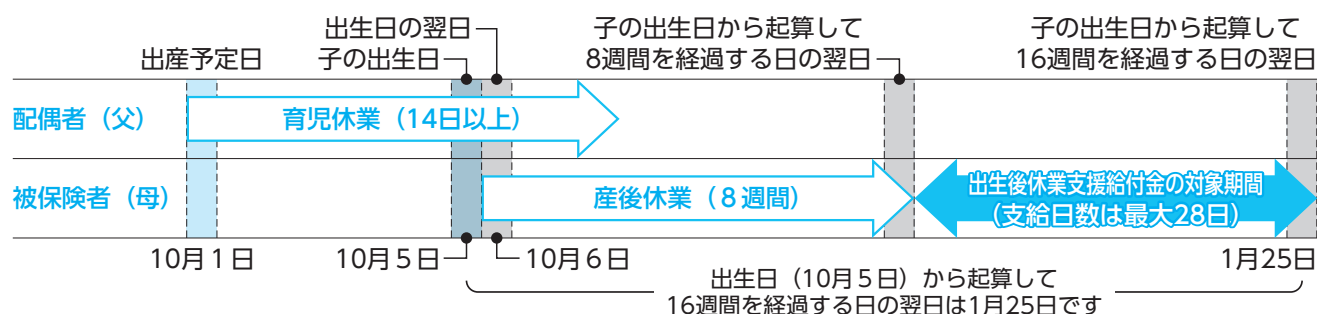


(例2) 被保険者が産後休業をしていない場合で出産予定日より前に子が出生した場合

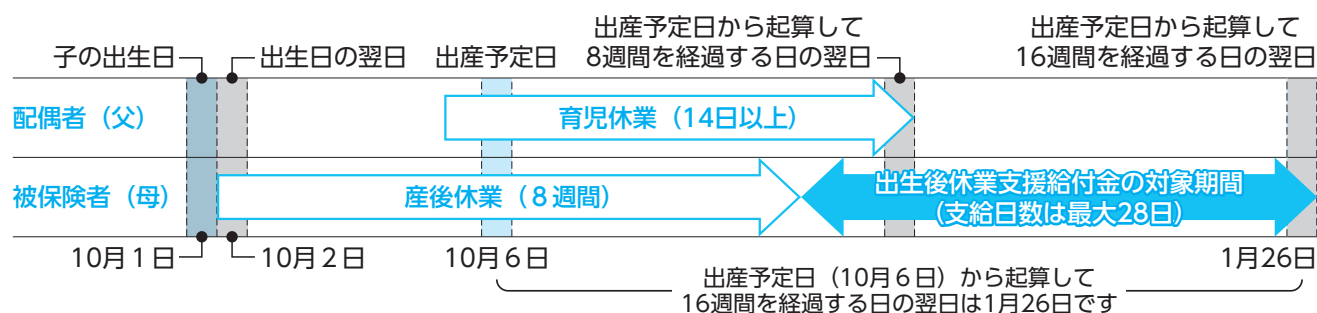


例1、例2の場合、配偶者(母)が子の出生日の翌日において産後休業中であるため、被保険者(父)が、出生後休業支援給付金の対象期間に、出生時育児休業給付金又は育児休業給付金が支給される休業を通算して14日以上取得した場合は、出生後休業支援給付金の支給対象となります。

(例3) 被保険者が産後休業をしている場合で出産予定日より後に子が出生した場合



(例4) 被保険者が産後休業をしている場合で出産予定日より前に子が出生した場合



例3、例4の場合、配偶者(父)が「子の出生日又は出産予定日のうち早い日」から「子の出生日又は出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に通算して14日以上の育児休業(出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業)をしているため、被保険者(母)が、出生後休業支援給付金の対象期間に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業を通算して14日以上取得した場合は、出生後休業支援給付金の支給対象となります。

1. 介護休業の対象となる労働者

- 介護休業の対象となる労働者は、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。
- 対象家族の範囲は、配偶者、父母及び子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫です。
- 要件を満たす有期雇用労働者も介護休業をすることができます。

1 介護休業の対象者

Q1 どのような人が介護休業をすることができますか？

A

(1)「介護休業」とは、けがや病気又は障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態（要介護状態）にある対象家族を介護するためにする休業をいいます。

(2)介護休業をすることができるのは、要介護状態にある対象家族を介護する男女の従業員（労働者）です。

(3)日々雇い入れられる者は除かれます。

Q2 対象家族の範囲はどうなっていますか？

A

(1)「Q1」の「対象家族」とは、次の①又は②のいずれかに該当する者をいいます。

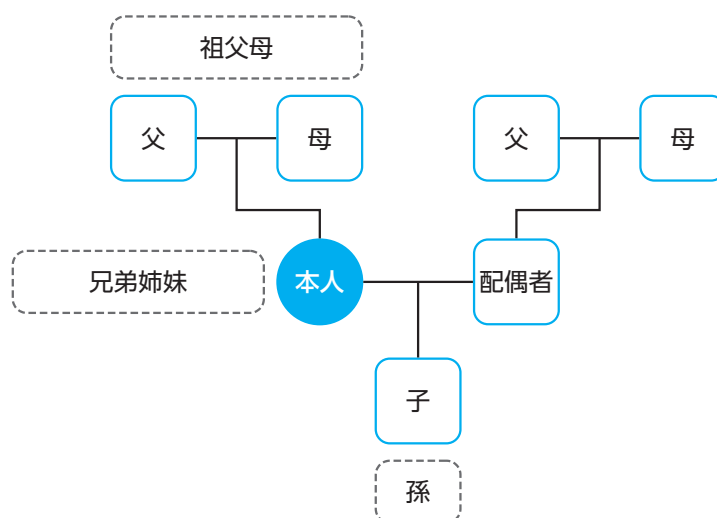
①「配偶者（事実婚を含む）」「父母（養父母を含む）」「子（養子を含む）」「配偶者の父母

（養父母を含む）」

②「祖父母」「兄弟姉妹」「孫」

(2)上記(1)の②については、平成29年1月より、「同居し、かつ扶養」の要件がなくなっています。

■対象家族の範囲



を収集、提供することにより、特定の者の介護休業や介護両立支援制度等の申出を控えさせることに繋がらないように配慮します。

- ④雇用する労働者に対する介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知➡

介護休業・介護両立支援制度等に関する制度及び介護休業・介護両立支援制度等の利用の促進に関する事業主の方針を記載したもの(例⇒下図)の配付や事業所内やイントラネットへの掲載等を行います。

■介護休業及び両立支援制度等取得・利用促進方法周知例

我が社は仕事と介護を両立する社員を積極的にサポートします！

社長からのメッセージ

仕事と介護の両立は、いまや多くの人にとって現実的な課題です。
当社では、育児・介護休業法等の法令にもとづき、両立支援制度の整備に加え、介護に関する情報提供や相談体制の充実にも取り組んでいます。また、上司や同僚が理解し合い、支え合う風土づくりも大切にしています。社員一人ひとりのライフステージを尊重し、柔軟な働き方を可能にすることが、企業としての成長にもつながると信じているからです。
誰もが安心して働き続けられる職場を全員でつくっていきましょう！



～我が社の目標～

「介護を理由として退職する社員を生じさせない」

介護休業や介護休暇等の両立支援制度を積極的に活用してください！

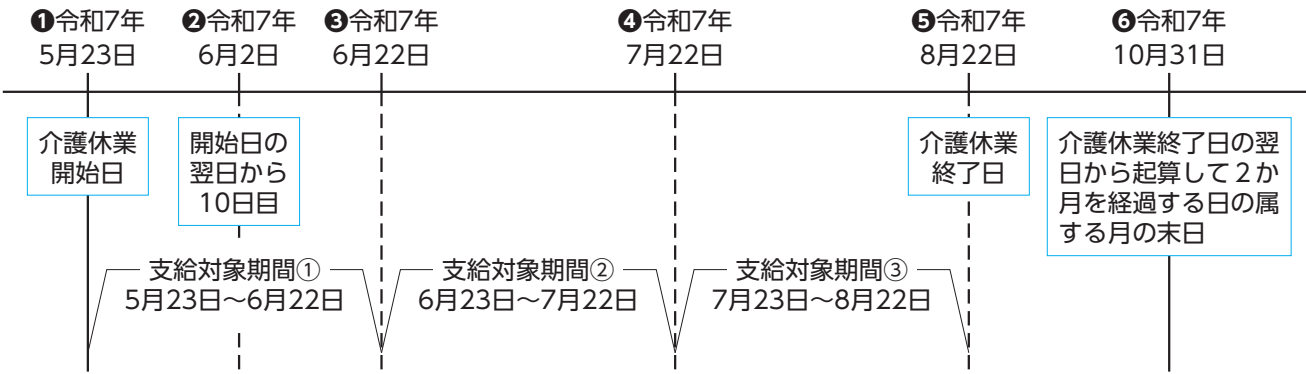
そのために、

- 全労働者に対し年に1回以上仕事と介護の両立に関する研修を実施します！
- 仕事と介護の両立に関する相談窓口を設置します！
- 介護に直面した旨の申出をした方に対し、個別に制度を周知するとともに介護休業や介護両立支援制度等の取得・利用の意向を確認します！
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)の方に対し、介護休業や介護両立支援制度等に関して情報提供を行います！

仕事と介護の両立支援制度概要



(注) 事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、(1)短時間勤務の制度、(2)フレックスタイム制、(3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(4)労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。選択して講じた措置について記載してください。



事業主経由で、賃金登録と支給申請を同時に行う場合

提出書類	提出期限
雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書	令和7年8月23日（⑤の翌日）～令和7年10月31日（⑥） ※ 事業主を経由して「介護休業給付金支給申請書」を提出する場合には、その支給申請書と同時に（支給申請書の提出期限までに）提出することができます。なお、被保険者が「介護休業給付金支給申請書」を提出する場合はその日まで。
介護休業給付金支給申請書	令和7年8月23日（⑤の翌日）～令和7年10月31日（⑥） ※ 各介護休業の終了日（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）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。

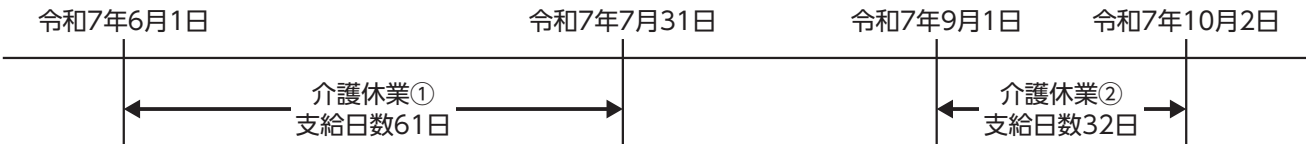
Q8

複数回の介護休業を取得した場合の取得日数の例を教えてください。

A

- (1)介護休業給付金は、支給対象となる同じ家族について93日を限度に3回までに限り支給されます（「Q3」参照）。
- (2)同じ対象家族について2回の介護休業給付金の支給を受ける場合、支給日数等の例は以下のとおりです。
- ①令和7年6月1日から7月31日まで取得した介護休業について、支給日数61日の介護休業給付金を受給。
- ・支給対象期間その1：令和7年6月1日～6月30日⇒支給日数30日（「Q5」(2)a）
 - ・支給対象期間その2：令和7年7月1日～

- 7月31日（休業終了日7月31日）⇒支給日数31日（「Q5」(2)b）
- ②さらに、同じ対象家族について取得した2回目の介護休業について、支給日数32日まで（①と通算して支給日数93日まで）介護休業給付金の受給が可能。令和7年9月1日から10月2日まで介護休業を取得。
- ・支給対象期間その1：令和7年9月1日～9月30日⇒支給日数30日（「Q5」(2)a）
 - ・支給対象期間その2：令和7年10月1日～10月2日（休業終了日10月2日）⇒支給日数2日（「Q5」(2)b）



■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 4-120401 (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 ヨシタ																			
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 5-070831												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											
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											
17. 支給対象期間その1 (初日) (末日) 5-070831-0929												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) 5-070930-1030												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) 5-071031-1130												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・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 未支給				34. 処理区分 1 空欄 一括処理 2 否認 (期間) 3 否認 (対象家族) 4 資格確認のみ 5 支給のみ 6 否認 (取得回数) 7 否認 (93日超)				35. 特殊事項 1 チェック不要 2 再開 (他の休業の終了) 3 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無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 7 年 12 月 15 日 事業主氏名

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。
令和 7 年 12 月 15 日 大森 公共職業安定所長 殿 住 所 東京都千代田区内神田12-14-16
申請者氏名 フリガナ ニシダ ヨシタ 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	0099				店舗コード	123			
		名称	東西銀行 千代田												本店	支店								
		銀行等 (ゆうちょ銀行以外)	口座番号 (普通) 9876543																					
		ゆうちょ銀行	記号番号 (総合) -																					

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												通勤手当		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