

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置(21条1項、22条1項)

- ・令和4年4月1日から（出生時育児休業については、令和4年10月1日から）、事業主は、以下のことが義務づけられます。
- ・育児休業をしやすい雇用環境を整備するために、複数の選択肢のうちいずれかの措置を講じなければなりません。
- ・本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する事項を周知し、休業の取得意向の確認を個別に行わなければなりません。

(1) 雇用環境の整備

事業主は、育児休業と出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 雇用する労働者に対する育児休業・出生時育児休業に関する研修の実施
- ② 育児休業・出生時育児休業に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の育児休業・出生時育児休業取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者への育児休業・出生時育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

(2) 個別周知・意向確認

本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

- ① 育児休業・出生時育児休業に関する制度
- ② 育児休業・出生時育児休業の申出先
- ③ 育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が育児休業・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い

周知方法及び意向確認の方法は、(i)面談、(ii)書面交付、(iii)FAX、(iv)電子メール等のいずれかであり、(iii)(iv)は、労働者が希望した場合のみ可能です。

2 育児休業の対象者（5条）

- ・育児休業ができる労働者は、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者です。
- ・一定範囲の期間雇用者も、育児休業の対象となります。
- ・日々雇用される労働者、労使協定で定められた一定の労働者は、育児休業をすることはできません。

(1) 対象労働者（2条1号、5条1項）

この法律の「育児休業」とは、子を養育するためにする休業をいいます。男女労働者は、申し出ることにより、原則として子が1歳に達するまでの連続した期間、育児休業をすることができます。ただし、保育所の入所を希望しているが入所できない場合や、配偶者が育児休業をしている等の場合は、期間が延長されます（詳細は27ページ）。

労働者と法律上の親子関係がある子（養子を含む）だけでなく、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委任されている子など、法律上の親子関係に準ずる子も育児休業の対象となります。また、父親、母親のいずれも育児休業を取得することができます。

(2) 期間雇用者の育児休業

一定範囲の期間雇用者とは、申出時点において、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、労働契約期間が満了することが明らかでないことです。

労働契約の形式上は期間雇用者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態（次ページ参照）となっている場合には、上記の一定範囲に該当するか否かにかかわらず、育児休業の対象となります。

ポイント 解説

- ★ 一日の労働時間が通常より短い労働者（パートタイマー等）であっても、この法律の要件を満たせば、フルタイム労働者と同様に、育児・介護休業を取得することができます。

◆実質的に期間の定めのない契約と異なる状態の期間雇用者◆

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、当該契約が実質的に期間の定めのない契約と異なる状態になっている場合には、育児・介護休業の対象者となります。その判断にあたっては、以下(1)(2)(3)の事項に留意することとされています（平成21年厚労省告示509号）。

- (1) 有期労働契約の雇い止めの可否が争われた裁判例の判断の過程においては、以下の項目に着目して契約関係の実態が評価されること。
 - ① 業務の客観的内容（業務内容の恒常性・臨時性、正社員との同一性等）
 - ② 契約上の地位の性格（地位の基幹性・臨時性等）
 - ③ 当事者の主観的態様（継続雇用を期待させる事業主の言動等）
 - ④ 更新の手续・実態（更新の有無・回数、更新の手续の厳格性の程度等）
 - ⑤ 他の労働者の更新状況（同様の地位にある労働者の雇い止めの有無等）

- (2) 有期労働契約の雇い止めの可否が争われた裁判例においては、(1)の項目に関し、次の(ア)(イ)の実態がある場合には、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているものと認められていることが多いこと。
 - (ア) (1)①に関し、業務内容が恒常的であること、及び(1)④に関し、契約が更新されていること。
 - (イ) (ア)に加え、少なくとも次に掲げる実態のいずれかがみられること。
 - ・(1)③に関し、継続雇用を期待させる事業主の言動が認められること。
 - ・(1)④に関し、更新の手续が形式的であること。
 - ・(1)⑤に関し、同様の地位にある労働者について過去に雇い止めの例がほとんどないこと。

- (3) 有期労働契約の雇い止めの可否が争われた裁判例においては、(1)①に関し、業務内容が正社員と同一であると認められること、又は、(1)②に関し、労働者の地位の基幹性が認められることは、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているものであると認められる方向に働いているものと考えられること。

3 適用除外（育児休業の対象とならない労働者）

（2条1号、6条1項・2項、則8条）

- ・日々雇用される労働者は、対象となりません。
- ・一定の労働者について、育児休業をすることができないこと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、拒まれた労働者は育児休業をすることができません。

労使協定により取得できないことと定めることのできる一定の労働者とは、次のような労働者のことをいいます。

- ① 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年未満の者
- ② 休業の申出から1年（1歳6か月まで及び2歳までの育児休業の場合は、6か月）以内に、雇用関係が終了することが明らかなる者
- ③ 週の所定労働日数が2日以下の者

ポイント 解説

★ ①の「継続して雇用された期間が1年」とは、契約期間が形式的に連続しているか否かで判断するのではなく、育児・介護休業申出のあった日の直前の1年間について、勤務の実態に即し雇用関係が実質的に継続しているかどうかで判断します。

★ ②の判断にあたっては、育児休業申出のあった時点において判明している事情に基づき、労働契約の更新がないことが確実であるか否かによって判断します。例えば以下の事情がある場合には、原則として、契約の更新がないことが確実なものであると判断される場合に該当すると考えられます。

ア 労働契約の更新回数の上限が明示されている労働者であって、上限まで更新された場合の末日が1歳到達日から1年を経過する日以前の日であるもの

イ 労働契約を更新しない旨明示されている労働者であって、育児休業の申出のあった時点で締結している労働契約の期間の末日が1歳到達日から1年を経過する日以前の日であるもの

4 育児休業の申出（5条6項、6条1項、則5条、則7条）

- ・労働者は、事業主に書面等で申し出ることにより育児休業を取得できます。
- ・希望通りの日から休業するためには、原則として育児休業を開始しようとする日の1か月前までに申し出ることが必要です。
- ・申出の回数は、原則1人の子につき2回であり、取得できる休業期間は連続した期間です。
- ・事業主は、前ページの労使協定がある場合を除き、要件を満たした労働者の育児休業を拒むことはできません。

(1) 記載事項（5条6項、則7条）

育児休業は、次の事項を事業主に書面等で申し出ることにより行わなければなりません（申出書様式は68ページ）。

※①～④は必須事項、それ以下は特定の場合の記載事項

- ① 申出の年月日
 - ② 労働者の氏名
 - ③ 子の氏名・生年月日・労働者との続柄（出産前の場合、出産予定者の氏名・出産予定日・労働者との続柄）
 - ④ 休業開始予定日と休業終了予定日
-
- ⑤ 申出に係る子以外に1歳未満の子がいる場合、その子の氏名・生年月日・労働者との続柄
 - ⑥ 申出に係る子が養子である場合、養子縁組の効力発生日
 - ⑦ 一度休業した後に再度の申出を行う場合、休業開始日までの期間が短い申出の場合又は一度撤回した後に再度の申出を行う場合、それぞれの申出が許される事情
 - ⑧ 1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳6か月まで又は2歳までの育児休業の申出を行う場合、申出が許される事情
 - ⑨ 配偶者が1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳6か月まで又は2歳までの育児休業の申出を行う場合、配偶者が育児休業をしていること及び申出が許される事実
 - ⑩ 特別の事情があり、休業開始予定日の1週間前に育児休業開始日を指定する場合、その申出が許される事実
 - ⑪ 育児休業を撤回後に、特別の事情があり、再度申出をする場合、その申出が許される事情

- ⑫ パパ・ママ育休の特例（28ページ参照）により1歳到達日の翌日以後に育児休業をする場合、当該育児休業の開始予定日が配偶者の育児休業期間の初日以降である事実

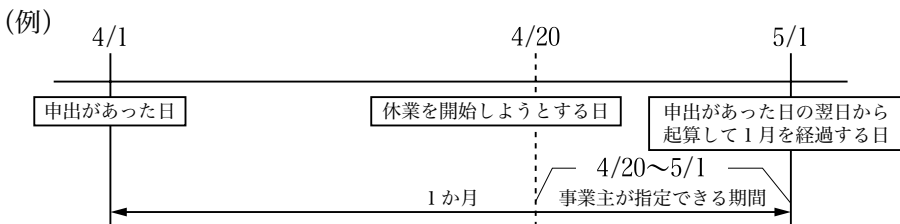
(2) 申出の期限（6条3項、則10条、則11条）

育児休業を取得しようとする労働者は、原則として、育児休業開始予定日の1か月（1歳から1歳6か月まで及び1歳6か月から2歳までの育児休業の場合は、1歳到達日の翌日の2週間）前の日までに、その申出をしなければなりません。

ただし、以下の事由がある場合には、休業開始予定日の1週間前までの申出でよいとされています。

- ① 出産予定日前に子が出生したこと
- ② 配偶者が死亡したこと
- ③ 配偶者が負傷又は疾病により子を養育することが困難になったこと
- ④ 配偶者と子が同居しなくなった場合
- ⑤ 子が負傷・疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき
- ⑥ 保育所における保育の実施を希望し、申込を行っているが当面その実施が行われないとき

労働者の申出が遅れた場合、事業主は、休業開始予定日以後申出日の翌日から起算して1か月を経過する日（上記の事由がある場合は1週間を経過する日）までの間で育児休業開始日を指定することができます。



事業主は、休業開始日を指定する場合、原則として申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日までに、指定日を記載した書面等を交付しなければなりません。

(3) 事業主による休業期間等の通知（則7条4項、5項）

事業主は、育児休業の申出がされたときは、書面等の方法により、以下の事項を労働者に速やかに通知しなければなりません（70ページ参照）。

- ① 育児休業申出を受けた旨
- ② 育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日
- ③ 育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

(4) 1歳までの育児休業の3回目以降の申出（5条2項、則5条）

1歳までの育児休業申出は、原則として1人の子につき分割して2回までに限り取得できます。ただし、以下の特別の事情がある場合には同じ子について、3回目以降の申出をすることができます。

- ① 当初の申出に係る育児休業期間が新たな産前産後休業の開始により期間途中で終了した後に、新たな産前産後休業に係る子が死亡又は当該申出をした労働者と同居しないこととなったとき
- ② 当初の申出に係る育児休業期間が新たな育児休業又は出生時育児休業の開始により期間途中で終了した後に、新たな育児休業又は出生時育児休業に係る子が(i)死亡したとき、(ii)当該申出をした労働者と同居しないこととなったとき又は(iii)民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したとき（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く）若しくは養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条1項3号の規定による措置が解除されたとき
- ③ 当初の申出に係る育児休業期間が介護休業の開始により期間途中で終了した後に、介護休業に係る対象家族が死亡又は当該申出をした労働者との親族関係が消滅するに至ったとき
- ④ 配偶者が死亡したとき
- ⑤ 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により子を養育することが困難な状態になったとき
- ⑥ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業の申出に係る子と同居しないこととなったとき
- ⑦ 申出に係る子が負傷、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世話を必要とする状態となったとき
- ⑧ 申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき

(5) 育児休業申出の撤回と撤回後の再度の育児休業申出

(8条1項、2項、3項、則19条)

休業開始日とされた日の前日までは、事由を問わず育児休業の申出を撤回することができます。

1歳までの育児休業申出撤回の場合は、いったん撤回した育児休業申出に係る子については、当該申出に係る育児休業を既に行ったものとみなされます。

1歳6か月、2歳までの育児休業申出撤回後の再度の育児休業申出については、子の養育環境に大きな変化が生じ、本人自ら育児休業をせざるをえないと認められる特別の事情がない限り、再度の育児休業申出はできません。再度の育児休業申出ができる特別の事情とは、以下の場合です。

- ① 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- ② ①の配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと
- ③ 婚姻の解消その他の事情により①の配偶者が育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと
- ④ 子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき
- ⑤ 保育所等における保育の利用を希望し、申込を行っているが、当面その実施が行われないとき

5 育児休業の期間（5条1項、3項、4項、9条の2）

- ・育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達する日までです。
- ・一定の場合には、子が1歳6か月または2歳に達する日までの取得が可能です。
- ・両親ともに育児休業する場合は、子が1歳2か月に達する日までの取得が可能です。

(1) 1歳までの育児休業（5条1項）

育児休業は、原則として、子が出生した日（出産した女性の場合は、産後休業の終了日の翌日）から、1歳に達する日（誕生日の前日）までです。

(2) 1歳6か月までの育児休業（5条3項、則6条）

以下の①②③いずれにも該当する場合には、原則として子が1歳に達した日の翌日から、1歳6か月に達する日まで育児休業をすることができます。

- ① 子が1歳に達する日において、労働者本人または配偶者が育児休業を取得している場合
- ② 1歳を超えても休業が特に認められる場合として以下のいずれかにあてはまる場合
 - ア 保育所への入所を希望しているが、当面その実施が行われない場合
 - イ 常態として子の養育を行う予定であったものが死亡、負傷・疾病、離婚等により子を養育できなくなった場合
- ③ 当該子の1歳到達日後の期間において、この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合

(3) 2歳までの育児休業（5条4項、則6条の2）

以下の①②③いずれにも該当する場合には、子が1歳6か月に達した日の翌日から、2歳に達する日まで育児休業をすることができます。

- ① 子が1歳6か月に達する日において、労働者本人または配偶者が育児休業を取得している場合
- ② 1歳6か月を超えても休業が特に認められる場合として以下のいずれかにあてはまる場合
 - ア 保育所への入所を希望しているが、当面その実施が行われない場合
 - イ 常態として子の養育を行う予定であったものが死亡、負傷・疾病、

離婚等により子を養育できなくなった場合

- ③ 当該子の1歳6か月到達日後の期間において、この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合

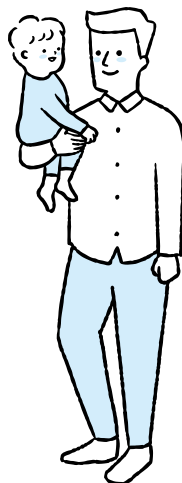
(4) 1歳以降の育児休業開始日の柔軟化（5条6項）

期間の途中で配偶者と交代して育児休業が開始できるようにする視点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができます。

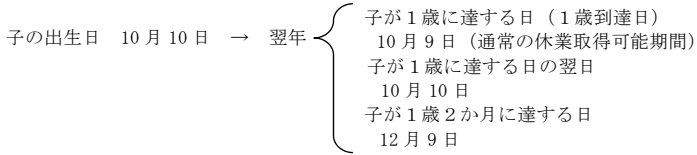
(5) 1歳2か月までの育児休業（パパ・ママ育休プラス）（9条の6）

両親ともに育児休業をする場合、育児休業の対象となる子の年齢が、原則として子が1歳2か月に達する日までに延長されます。男性の育児休業の取得促進を図る観点から、特例として平成22年の改正で設けられたもので、対象となるためには、以下の要件が必要です。

- ① 育児休業を取得しようとする労働者（以下本人）の配偶者が、子の1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）以前において育児休業をしていること
- 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の初日以降であること

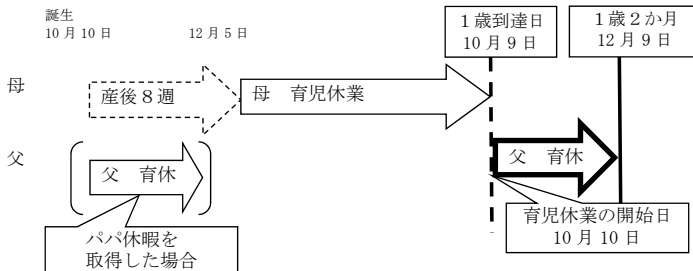


パパ・ママ育休プラスの場合の具体例

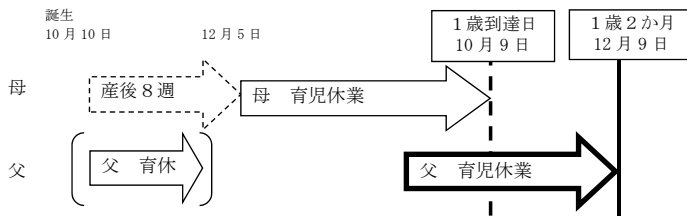


※太枠が、パパ・ママ育休プラスの場合

（例1）

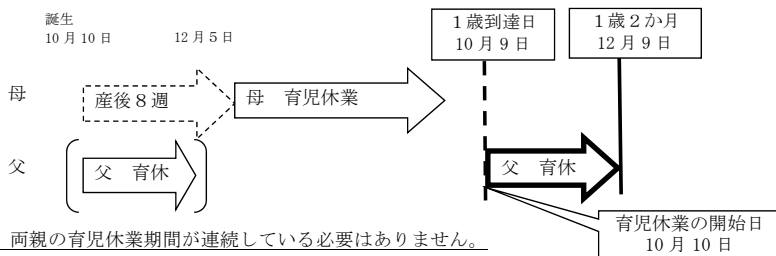


（例2）



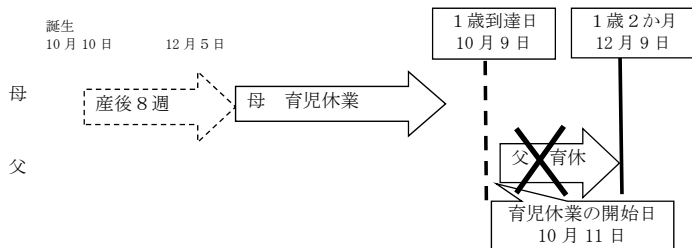
※ 両親の育児休業期間が重複することも可能です。

（例3）



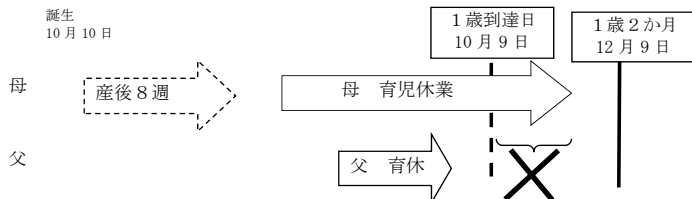
※ 両親の育児休業期間が連続している必要はありません。

(例4)



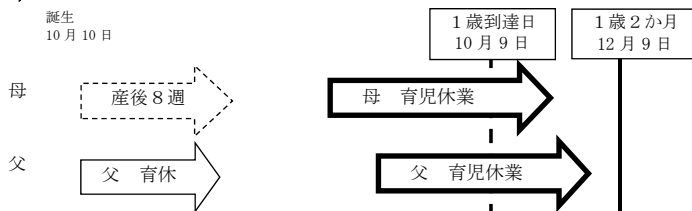
※ 父（本人）の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日（10月10日）より後であるため、父はパパ・ママ育休プラスの対象となりません。

(例5)



※ 母（本人）の育児休業開始予定日が、父（配偶者）より先であるため、母はパパ・ママ育休プラスの対象とはならず、育児休業が取得できる期間は1歳到達日（10月9日）までです。

(例6)

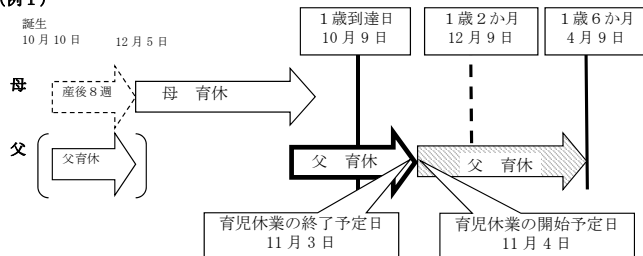


※ 母（本人）の育児休業開始予定日が父（配偶者）の1度目の育児休業開始日より後であるため、母はパパ・ママ育休プラスの対象となります。また、父（本人）が2度目の育児休業をする場合、2度目の育児休業の開始予定日より先に、母（配偶者）が育児休業を開始しているため、父（本人）の2度目の育児休業はパパ・ママ育休プラスの対象になります。

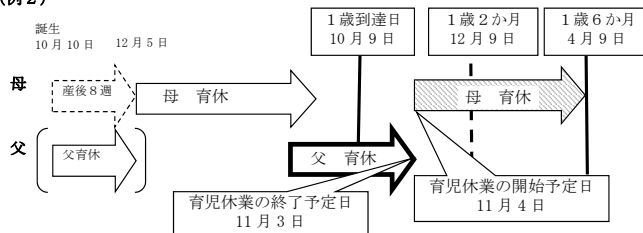
パパ・ママ育休プラスの場合に1歳6か月までの育児休業をする場合の具体例

※太枠がパパ・ママ育休プラス、色付は1歳6か月までの育児休業

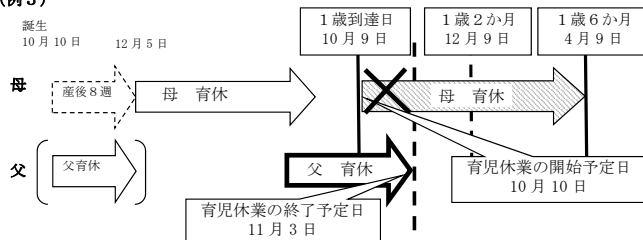
(例1)



(例2)

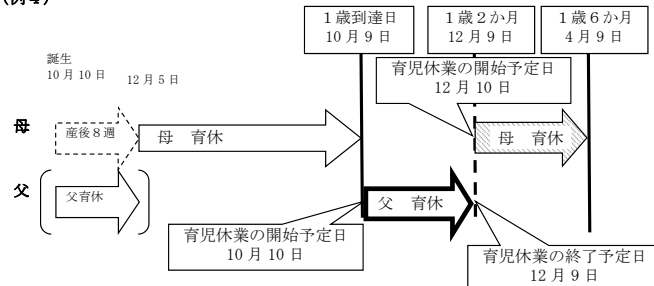


(例3)



※ パパ・ママ育休プラスを取得している場合は、1歳6か月までの育児休業開始予定日は、1歳に達する日以後の本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日としなければなりません。

(例4)



(厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」より抜粋)

6 休業期間の変更（7条）

- ・労働者は、一定の事由が生じた場合に、1回に限り、育児休業を開始する日を繰上げ変更することができます。
- ・労働者は、休業終了予定日の1か月前までに申し出ることにより、事由を問わず1回に限り、育児休業を終了する日を繰下げ変更し、育児休業期間を延長することができます。
- ・繰下げ変更は、子が1歳に達するまでの休業について1回、1歳から1歳6か月までの休業について1回、1歳6か月から2歳までの休業について1回することができます。

(1) 育児休業開始予定日の繰上げ変更（7条1項、則10条）

労働者は、育児休業開始予定日とされた日の前日までに、24ページ①～⑥の事由が生じた場合、1回に限りその育児休業開始日を繰り上げることができます。

申出は希望日の1週間前までにすることが必要です。申出がそれ以降であった場合、事業主は申出の日から一週間を経過する日までの間で、開始予定日を指定することができます（7条2項、則14条）。

(2) 育児休業終了予定日の繰下げ変更（7条3項、則16条）

労働者は、当初の終了予定日の1か月前（1歳以降の育児休業の場合は2週間前）までに申し出ることにより、事由を問わず、1回に限り育児休業の終了予定日を繰下げることができます。

また、子が1歳6か月までの育児休業については1歳未満の育児休業とは別に1歳から1歳6か月までの期間内で1回、1歳6か月から2歳までの休業についても期間内で1回、繰下げることができます。

ポイント 解説

- ★ この法律には、休業開始予定日の繰下げ変更や休業終了予定日の繰上げ変更についての規定はありません。このことについては、労使でよく話し合っ
て決めることとなりますが、労働者が希望した場合には、休業期間を変更できる旨の取決めやその手続等をあらかじめ就業規則等で明記しておくことが望ましいと考えられます。

7 休業の終了等（9条）

- ・育児休業は、一定の場合、労働者の意思にかかわらず終了します。
- ・子を養育しないこととなった場合には、遅滞なく事業主にその旨を通知することが必要です。

(1) 休業の終了（9条2項、則20条、則21条）

育児休業は、通常、労働者が申し出た休業終了予定日に終了しますが、以下の場合には、労働者の意思にかかわらず終了します。

- ① 終了予定日の前日までに、以下ア～カでの事由により子を養育しないこととなった場合の事由
 - ア 子の死亡
 - イ 子が養子である場合、離縁又は養子縁組の取消
 - ウ 子が労働者と同居しないこととなったこと
 - エ 特別養子縁組の成立の審判が確定することなく家事審判事件が終了したこと、又は養子縁組が成立しないまま里親委託等の措置が解除されたこと
 - オ 労働者が疾病等により子を養育できない状態になったこと
 - カ パパママ育休プラスの特例により1歳到達時の翌日以降育児休業をする場合で、労働者の配偶者が育児休業をしていないこと
- ② 終了予定日の前日までに子が1歳（1歳6か月、2歳）に達したこと
- ③ 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、産前産後休業の期間、出生時育児休業期間、又は新たな育児休業が始まったこと

(2) 子を養育しないこととなった場合（8条3項、9条3項）

育児休業の開始後に、上記①ア～カの事由が生じた場合、労働者は遅滞なく事業主に通知しなければなりません。

また、育児休業申出後、育児休業開始前に上記①ア～カの事由が生じた場合は、そもそも育児休業の申出はされなかったものとみなされます。この場合も事業主に速やかに通知をしなければなりません。

ポイント解説

- ★ 育児休業に関し、事業主がこの法律に示されたものより労働者に有利な条件を設定することは、法律の趣旨からも当然に許されます。
各事業所において、育児休業の対象となる労働者の範囲を法律の範囲よりも広くすること等を定めることは自由です。
- ★ 逆に、この法律で示された範囲より狭くすること、法律の規定より厳しい条件を設けること等は許されず、このような定めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

8 出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）

- ・ 育児休業とは別に、出生時育児休業を取得することができます。
- ・ 一定範囲の期間雇用者も、出生時育児休業の対象となります。
- ・ 子の出生後8週間以内に4週間まで取得できます。
- ・ 分割して2回取得できます。
- ・ 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できます。

(1) 対象労働者（9条の2）

産後休業をしていない労働者（日々雇用される者を除く）は、申し出ることにより、子の出生から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に4週間以内の期間を定めて出生時育児休業をすることができます。

労働者と法律上の親子関係がある子（養子を含む）だけでなく、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委任されている子など、法律上の親子関係に準ずる子も育児休業の対象となります。

産後休業をしていない労働者とは、主に男性が対象になりますが、養子等の場合は、女性も対象となります。

(2) 期間雇用者の出生時育児休業

一定範囲の期間雇用者とは、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から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労働者です。

(3) 労使協定で適用除外できる労働者（9条の3第2項、則21条の3）

労使協定により、以下の労働者については、対象から除外することができます。

- ① 入社1年未満の者
- ② 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな者
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(4) 分割取得（9条の2第2項）

原則として、同一の子について2回までに限り、合計28日まで取得することができます。1回目の申出時に、出生後8週間のうちいつ休業するのかについて、初回の出生時育児休業の申出の際にまとめて申し出ることが必要です。

(5) 申出方法（9条の2第3項）

申出は、連続した一の期間についてしなければならず、期間の初日と末日を明らかにして行わなければなりません。

原則休業の2週間前までに申し出なければなりません。雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、出生時育児休業の申出期限を1か月前までとすることができます。

雇用環境の整備等の措置とは、以下の①から③をいいます。

- ① 次に掲げる措置のうち、2以上の措置を講ずること
 - ・雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
 - ・育児休業に関する相談体制の整備
 - ・雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及び当該事例の提供
 - ・雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知
 - ・育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置
- ② 育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業の取得の促進に関する方針を周知すること
- ③ 育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組を行うこと

(6) 開始予定日の繰上げ・繰下げ、撤回（9条の4）

育児休業と同様に、出生時育児休業開始予定日の繰上げ・終了予定日の繰

下げ変更、申出の撤回をすることができます。

(7) 出生時育児休業期間中の就業可能日等の申出（9条の5第2項）

労使協定で出生時育児休業期間中に就業させることができるものとして定められた労働者に該当する場合に限り、出生時育児休業を申し出た労働者が、事業主に対して、出生時育児休業期間中において就業可能日等を申し出ることができます。

(8) 就業可能日等の変更及び撤回（9条の5第3項）

出生時育児休業期間中の就業可能日等の申出をした労働者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、事由を問わずその就業可能日等を変更又は撤回することができます。

(9) 休業中の就業についての同意（9条の5第4項、則21条の17）

事業主は、労働者から就業可能日等の申出があった場合、その申出の行われた範囲内で就業させることを希望する日等を提示し、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに当該労働者の同意を得た場合に限り、一定の範囲内で当該労働者を当該日時に就業させることができます。一定の範囲内とは、以下のとおりとされています。

- ① 就業日の数の合計が、出生時育児休業期間の所定労働日数の2分の1以下であること
- ② 就業日における労働時間の合計が、出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の2分の1以下であること
- ③ 出生時育児休業開始予定日とされた日又は出生時育児休業終了予定日とされた日を就業日とする場合は、当該日の労働時間数は、当該日の所定労働時間数に満たないものであること

(10) 休業中の就業についての同意の撤回（9条の5第5項、則21条の19）

出生時育児休業期間中の就業について同意をした労働者は、出生時育児休業期間開始予定日の前日までは、事由を問わず、当該同意の全部又は一部を撤回することができます。ただし、出生時育児休業開始予定日とされた日以後においては、以下の特別の事情がある場合に限り、撤回することができます。

- ① 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- ② ①の配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育するこ

とが困難な状態になったこと

- ③ 婚姻の解消その他の事情により①の配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと
- ④ 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき

(11) 出生時育児休業期間の終了（9条の5第6項、則21条の20）

以下の場合、出生時育児休業は終了します。

- ① 出生時育児休業期間中にその育児休業申出に係る子が死亡するなどの事由が生じた場合
- ② 子の出生の日の翌日から起算して8週間を経過した場合
- ③ 子の出生の日以後に出生時育児休業をする日数が28日に達した場合
- ④ 出生時育児休業申出をした労働者本人について産前産後休業、介護休業若しくは新たな育児休業が始まった場合

9 賃金・育児休業給付・社会保険等

- ・育児休業中の賃金の支払いについては、法定されていません。
- ・雇用保険の被保険者は一定の要件を満たすと、育児休業給付金の支給を受けることができます。
- ・社会保険料の免除、特例が用意されています。
- ・令和4年10月1日からは、育児休業の分割取得、出生時育児休業に対応した育児休業給付が受けられます。

(1) 育児休業中の賃金

育児休業中の賃金の支払いについては、法律で定められていません。労使の話し合いによります。

(2) 育児休業給付金

雇用保険の被保険者が育児休業を取得した場合、一定の要件を満たすと育児休業給付金の支給を受けることができます。

① 支給対象者

1歳（一定の場合は1歳2か月、1歳6か月または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一般被保険者で、育児休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある者。平成2年8月1日以降に育児休業を開始している者については、賃金支払基礎日数が11以上の月が12か月ない場合、完全月で賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上の月を1か月として算定します。

② 給付額（※1）

育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間（支給単位期間）ごとに、原則として、以下の額となります。

$$\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \times 67\% \quad (\text{※}2)$$

※1 ただし、支給単位期間中に賃金支払日があり、支払われた賃金の額が休業開始時賃金日額×支給日数の80%を超えるときは、給付金が支給されません。また、80%に満たない場合でも、収入額に応じて、支給額が減額される場合があります。

※2 育児休業開始から6か月経過後は、給付割合が50%になります。

お問合せ先：事業所を管轄するハローワーク

③ 社会保険料（社会保険・厚生年金保険）

子が3歳に達するまでの間、

① 育児休業期間について、労使ともに申請により保険料を免除します。

※ 免除を受けても、健康保険の給付は通常通り受けられます。

※ 免除された期間分も支払ったものとして将来の年金額に反映されます。

② 勤務時間の短縮等により標準報酬月額が低下した場合には、年金の計算上、低下前の額を養育期間の標準報酬月額とみなされます。

③ 一方で、育児休業終了後は、標準報酬月額の改定をすることがきます。

お問合せ先：最寄の年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金

④ 育児休業の分割取得の場合の育児休業給付金

1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付金が受けられるようになります。

3回目以降の育児休業については、原則育児休業給付金を受けられません。以下の例外事由に該当する場合は、この回数制限から除外されます。

① 別の子の産前産後休業、育児休業、別の家族の介護休業が始まったことで育児休業が終了した場合で、新たな休業が対象の子または家族の死亡等で終了した場合

- ② 育児休業の申出対象である1歳未満の子の養育を行う配偶者が、死亡、負傷等、婚姻の解消でその子と同居しないこととなった等の理由で、養育することができなくなった場合
- ③ 育児休業の申出対象である1歳未満の子が、負傷、疾病等により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- ④ 育児休業の申出対象である1歳未満の子について、保育所等での保育利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合
また、育児休業の延長事由があり、かつ、夫婦交代で育児休業を取得する場合（延長交代）は、1歳から1歳6か月と1歳6か月から2歳の各期間において夫婦それぞれ1回に限り育児休業給付金が受けられます。

(5) 出生時育児休業の場合の出生時育児休業給付金

出生時育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金が受けられます。

① 支給要件

以下の2つの要件を満たさなければなりません。

- ・休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業している時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上あること
- ・休業期間中の就業日数が、一定日数以下であること（一定日数を超える場合は、一定時間数以下であること）。たとえば、28日の休業を取得した場合は、最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下であること

② 支給額

休業開始時賃金日額×支給日数×67%

支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数である180日に通算されます。