

令和3年度 雇用平等ガイドブック

働きながら 出産・育児・介護

育児・介護休業制度のポイント



東京都産業労働局

はじめに

昨今、都は本格的な少子高齢化時代を迎えており、労働力人口の減少や地域社会の活力低下によって社会経済全体に大きな影響を与えることが懸念されています。

その中でも育児・介護と仕事の両立は大きな課題となっていますが、育児休業取得率は依然として男女で大きな差があり、介護による離職は今後一層増加していくことが予測されます。

このような現状のもとで、持続可能で安心できる社会を作るためには、「育児」か「仕事」、「介護」か「仕事」といった二者択一構造を解消し、生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）を実現することが必要不可欠です。男女がともに働きながら出産・育児・介護ができる、つまり家庭と仕事が両立できる職場環境の整備が社会的に強く要請されているのです。

こうした中、仕事と家庭を両立できる雇用環境の整備を促進するため、育児・介護休業法が改正され、令和4年4月より順次施行されます。

このガイドブックは、出産・育児・介護、それぞれの場面ごとに関連する法律の内容や、利用することのできる制度などがわかるようにまとめました。

この冊子が、働きながら出産・育児・介護ができる雇用環境を実現するための参考資料として、働く方々や企業経営者の皆様の一助となれば幸いです。

令和4年3月

東京都産業労働局 雇用就業部

目 次

I 育児・介護休業法の改正ポイント	1
1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化	1
2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和	2
3 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設	2
4 育児休業の分割取得等	3
5 育児休業取得状況の公表の義務化	4
II 育児・介護休業法における制度の概要	5
・ 育児関係	
・ 介護関係	
III 出産	12
1 妊娠中・出産後の健康管理	12
2 産前・産後休業	14
3 産前・産後休業中の賃金など	14
4 不利益取扱いの禁止等	16
IV 育児休業制度	19
1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置	19
2 育児休業の対象者	20
3 適用除外（育児休業の対象とならない労働者）	22
4 育児休業の申出	23
5 育児休業の期間	27
・ パパ・ママ育休プラスの場合の具体例	
6 休業期間の変更	32
7 休業の終了等	33
8 出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）	34
9 賃金・育児休業給付・社会保険等	37
V 育児と仕事の両立	40
1 子の看護休暇	40
2 所定外労働の免除	41
3 所定労働時間の短縮措置等	42

4	時間外労働の制限	43
5	深夜業の制限	44
6	小学校就学前の子を養育する労働者に関する措置	45
7	育児時間	46
VI	介護休業制度	48
1	介護休業の対象者	48
2	介護休業の申出	50
3	介護休業の期間	52
4	賃金・社会保険等	53
VII	介護と仕事の両立	55
1	介護休暇	55
2	所定外労働の免除	56
3	所定労働時間の短縮措置等	57
4	時間外・深夜業の制限	58
5	家族を介護する労働者に対する措置	59
VIII	事業主の講ずべき措置（育児・介護共通）	61
IX	実効性の確保	62
X	様式	64
◆	関係機関のご案内	79

法令の略称について

育児・介護休業法、(なし)：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

則：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則

労基法：労働基準法

均等法：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

均等則：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則

健保法：健康保険法

(改正のポイント)

【令和4年4月1日施行】

- 1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
 - (1) 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
 - (2) 妊娠・出産（本人又は配偶者）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
- 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

【令和4年10月1日施行】

- 3 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設
- 4 育児休業の分割取得等

【令和5年4月1日施行】

- 5 労働者数1,000人を超える事業主に対する育児休業取得状況の公表の義務化

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

【令和4年4月1日施行】

(1) 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

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、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 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

*出生時育児休業についての雇用環境の整備は、令和4年10月1日から対象となる。

(2) 妊娠・出産（本人又は配偶者）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

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らない。

周知事項

- 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

個別周知・意向確認の方法

①面談 ②書面交付 ③FAX 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

③④は労働者が希望した場合のみ

妊娠又は出産等についての申出をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

* 出生時育児休業についての個別の周知・意向確認の措置は、令和4年10月1日から対象となる。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

【令和4年4月1日施行】

(改正前)

(育児休業の取得要件)

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に労働契約が満了することが明らかでない

(介護休業の取得要件)

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 介護休業開始予定日から93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に労働契約が満了することが明らかでない



(改正後)

(育児休業の取得要件)

- (1) の要件を撤廃し、(2) のみになる。
注：労使協定の締結により、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者を育児休業の適用除外とすることは可能

(介護休業の取得要件)

- (1) の要件を撤廃し、(2) のみになる。
注：労使協定の締結により、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者を介護休業の適用除外とすることは可能

3 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設

【令和4年10月1日施行】

(出生時育児休業の創設)

育児休業とは別に取得できる。

①対象期間及び取得可能日数

子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能

②申出期限

原則休業の2週間前まで*

③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）

④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

* 環境の整備等について、法を上回る取組みを労使協定で定めている場合は、申出期限を1か月前までとすることができる。

注：令和4年10月1日からの出生時育児休業制度の施行に伴い、「出産後8週間以内に育児休業を取得した労働者の再度の申出の特例」制度（いわゆる「パパ休暇」）は、廃止される。

4 育児休業の分割取得等 【令和4年10月1日施行】

(改正前)

(育児休業の分割取得)

原則分割不可

(1歳以降の育児休業開始日)

育児休業開始日は1歳、1歳半の時点に
限定

(1歳以降の再取得)

再取得不可

(育児休業を理由とする不利益取扱いの禁
止・ハラスメント防止)

育児休業の申出・取得を理由とする不利益
取扱いの禁止・ハラスメント防止



(改正後)

(育児休業の分割取得)

分割して2回取得可能(取得の際にそれ
ぞれ申出)

(1歳以降の育児休業開始日)

育児休業開始日を柔軟化

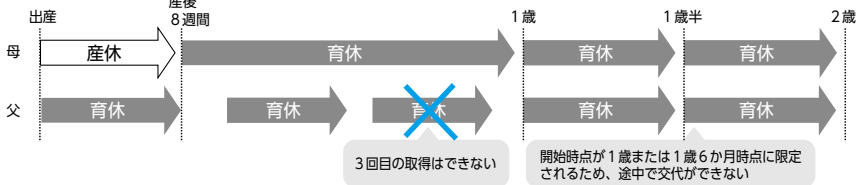
(1歳以降の再取得)

特別な事情がある場合に限り再取得可能

(育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁
止・ハラスメント防止)

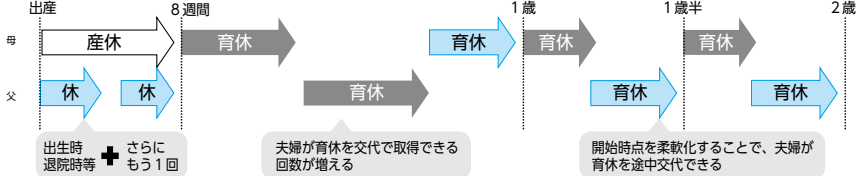
育児休業及び出生時育児休業の申出・取
得、出生時育児休業期間中の就業を申出・
同意しなかったこと等を理由とする不利益
取扱いの禁止・ハラスメント防止

現行の育児休業

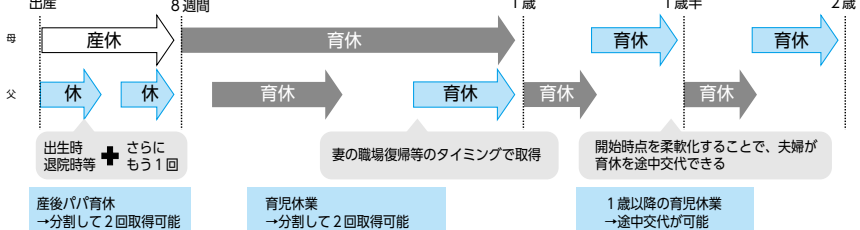


改正後の働き方・休み方のイメージ(例) ※青色の矢印が今回の改正で新たにできるようになることです。

【例1】



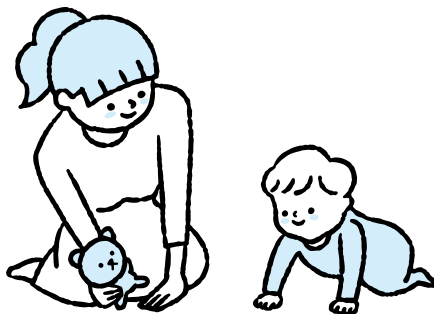
【例2】



5 育児休業取得状況の公表の義務化 【令和5年4月1日施行】

（育児休業の取得の状況の公表）

常時雇用する労働者数が1,000人を超える事業主は、育児休業等の取得の状況を毎年少なくとも1回公表しなければならない。



II

育児・介護休業法における制度の概要

※ 本表は法令により事業主に求められる制度の概要であり、各事業所において、法令を上回る、又はより広い内容の制度とすることが望ましいものです。

※ 以下は、令和4年10月1日時点での育児・介護休業法における制度の概要です。

育 児 関 係

育児休業の定義	○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
対象労働者	○労働者（日々雇用を除く） ○有期契約労働者は、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 ・令和4年4月1日より「同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること」という要件は廃止された ○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
対象となる子の範囲	○子（実子、養子、特別養子縁組のために試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、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ているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子）
育児休業回数	○子1人につき、従来、原則として1回だったが、令和4年10月1日より分割して原則2回取得可能 ○以下の特別の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能 ・産前産後休業、又は新たな育児休業若しくは出生時育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は新たな育児休業若しくは出生時育児休業の対象となった子が死亡したとき、又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなった場合 ・新たな育児休業の対象となった子が特別養子縁組の請求等に当たるとき、その特別養子縁組の申立が成立しなかったとき又は養子縁組が成立することなく里親委託が解除された場合 ・介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死亡したとき、又は離婚、婚姻の解消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅した場合 ・配偶者（事実婚配偶者を含む）が死亡した場合又は配偶者の負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ・婚姻の解消その他の事情により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ・申出に係る子が負傷、疾病、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場合 ・保育所等入所を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合 ○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取得可能
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と産後休業期間と育児休業期間とを合計して1年間以内の休業が可能
期間を延長できる場合	○子が1歳に達する日において（子が1歳2か月に達するまでの育児休業が可能である場合に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り、かつ次のいずれにも該当する場合に限り事情がある場合には、子が1歳6か月に達する日まで育児休業が可能 ・当該子について、労働者又はその配偶者が、当該子の1歳に達する日において育児休業をしている場合 ・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、当該子が1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合 ・常態として子の養育を行っている当該子の親である配偶者であって、当該子が1歳に達する日後の期間について常態として養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病、障害により子を養育することが困難な状態になった場合 ・婚姻の解消その他の事情により常態として子の養育を行っている当該子の親である配偶者が子と同居しないこととなった場合 ・6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない場合

育児休業制度	期間を延長できる場合	・当該子の1歳到達日後の期間において、1歳から1歳6か月に達するまでの子について申出により育児休業をしたことがない場合 ※同様の条件で1歳6か月から2歳に達するまでの子の育児休業の延長も可能 - ただし、以下の要件を満たさなければならない ・当該子について、労働者又はその配偶者が、当該子の1歳6か月に達する日において育児休業をしている場合 ・当該子の1歳6か月到達日後の期間において、1歳6か月から2歳に達するまでの子について申出により育児休業をしたことがない場合
	手続	○書面等で事業主に申出 - 事業主は、証明書類の提出を求めることができる ○申出期間は原則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） 1歳以降の休業の申出は2週間前まで ○事業主は、育児休業申出がなされたときは、育児休業開始予定日及び終了予定日等を労働者に速やかに通知する義務がある ○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週間前までに申し出ることにより、1回に限り開始予定日の繰上げ可 ○理由を問わず、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1回に限り終了予定日の繰下げ可 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 ○休業開始予定日の前日までであれば申出の撤回可 - 休業を申し出た労働者は、休業開始予定日の前日までであれば、理由を問わず、その休業の申出を撤回することができる - ただし、申出を撤回した労働者は、休業の規定の適用については、当該育児休業をしたものとみなされる - また、1歳到達日後の期間又は1歳6か月到達日後の期間の育児休業の申出を撤回した労働者は、特別の事情がある場合を除き、当該育児休業の申出をすることができない
男性の育児休業を推進する制度		これまで、男性の育児休業を推進する制度として、①パパ・ママ育休プラスと②出産後8週間以内に育児休業を取得した父親の再度の申出の特例という制度があった 令和4年10月1日より、②の制度は廃止され、代わりに出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）が施行される
出生時育児休業	出生時育児休業の定義	育児休業とは別に、子の出生日から起算して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） ○有期雇用労働者については、子の出生の日から起算して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契約が満了する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 ・申出の日から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
	対象となる子の範囲	○子（実子、養子、特別養子縁組のために試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、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ているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子）
	対象期間及び取得可能日数	○子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
	手続	○書面等で事業主に申し出 ○申出期間は原則2週間前まで - ただし、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、1か月前までとすることが可能
	分割	○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）
	休業中就業	○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
パパ・ママ育休プラス	パパ・ママ育休プラスの定義	○同一の子について、両親共に育児休業をする場合の特例としての子が1歳2か月までの休業
	対象労働者	○労働者（日々雇用を除く） ○有期契約労働者は、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 ・令和4年4月1日より「同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること」という要件は廃止された ○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

パパ・ママ育児プラン	対象となる子の範囲	○子（実子、養子、特別養子縁組のために試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、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ているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子）
	特例の対象とならない場合	○以下の育児休業については特例の対象とならない ・本人の育児休業開始予定日が、子の1歳到達日の翌日以降である場合 ・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前である場合
子の看護休暇	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日まで（当該子が2人以上の場合は10日まで）、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇が取得できる ○1日単位又は時間単位で取得できる
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 ・時間単位で看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者
所定外労働を制限する制度	制度の内容	○3歳に満たない子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない
	対象労働者	○3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○制限開始予定日の1か月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
時間外労働を制限する制度	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は制限時間（1か月24時間、1年150時間）を超える時間外労働をさせてはならない
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1か月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
深夜業を制限する制度	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は午後10時から午前5時（「深夜」）において労働させてはならない
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 深夜においてその子を常態として保育ができる同居の家族がいる労働者 深夜においてその子を常態として保育ができる同居の家族とは、16歳以上の同居の家族であって、 イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により子の保育が困難でないこと ハ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定であるか、又は産後8週間を経過しない者でないこと のいずれにも該当する者をいう 4 週の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上6月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1か月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める

所定労働時間の短縮措置等	○3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が6時間以下である労働者を除く）に関して、労働者が希望すれば利用できる、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む措置を講ずる義務 ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者は対象外 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者 3 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者 ○上記3の労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者について、次の措置のいずれかを講ずる義務 ・育児休業に関する制度に準ずる措置 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤の制度） ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
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する措置（努力義務）	○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、労働者の区分に応じて、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又はフレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務 ○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
育児休業等に関する不利益取扱いの禁止	○育児休業等（育児休業及び出生時育児休業）、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、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措置等について、申出をしたこと、又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止
育児休業等に関するハラスメントの防止措置	○事業主は、育児休業等（育児休業及び出生時育児休業）、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講ずる義務 ○労働者が前述の相談を行ったこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止
労働者の配置に関する配慮	○就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務
雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化	○育児休業を取得しやすい環境の整備として、次のうちいずれかの措置を講じる義務 1 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 ○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意向の確認を、以下の方法のいずれかによって個別に行う措置義務 周知事項 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 個別周知・意向確認の方法 1 面談 2 書面交付 3 F A X 4 電子メール等のいずれか 面談は、はオンライン面談も可能であり、FAX及び電子メール等は労働者が希望した場合のみ可能 ○出生時育児休業に関する、雇用環境の整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化は、令和4年10月1日から対象となる
育児休業等に関する定め（努力義務）	○事業主は、次の事項について、就業規則等にあらかじめ定め、周知するための措置（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む）を講ずる努力義務 ・育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項 ・育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項 ・その他の事項 ○事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、当該労働者に対し、前述の事項に関する当該労働者の取扱いを明示する努力義務

介護関係

介護休業制度	介護休業の定義	○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） ○有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・令和4年4月1日より、「同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること」という要件は廃止された ・介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了する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ことが明らかな労働者 ・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	○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	○対象家族1人につき、3回
	期間	○対象家族1人につき通算93日まで
介護休暇	手続	○書面等で事業主に申出 事業主は、証明書類の提出を求めることができる ○申出期間は介護休業開始予定日の2週間前まで 2週間前よりも申出が遅れた場合は、事業主は、一定の範囲で休業を開始する日を指定することができる ○事業主は、介護休業申出がなされたときは、介護休業開始予定日及び終了予定日等を労働者に速やかに通知する義務がある ○労働者は、介護休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、事由を問わず、93日の範囲内で、1回の申出ごとの休業につき1回に限り休業を終了する日を線下り変更して、介護休業の期間を延長できる ○介護休業開始予定日の前日までであれば、申し出ることにより、労働者は、介護休業の申出ごとに、介護休業の申出を撤回することができる ただし、同じ家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した場合は、それ以降の介護休業の申出について、事業主は拒むことができる
	制度の内容	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日まで（対象家族が2人以上の場合は10日まで）、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できる ○1日単位又は時間単位で取得できる
	対象労働者	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 ・時間単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者
所定外労働を制限する制度	制度の内容	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない
	対象労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1か月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
時間外労働を制限する制度	制度の内容	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない
	対象労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし

制限する労働を 時間外労働を	手続	○開始の日の1か月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
深夜業を制限する制度	制度の内容	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない
	対象労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 深夜においてその対象家族を常態として介護することができる同居の家族がいる労働者 介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により対象家族の介護が困難な状態でないこと ハ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定であるか、又は産後8週間を経過しない者でないこと のいずれにも該当する者をいう 4 週の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上6月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1か月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
所定労働時間の短縮措置等		○要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、対象家族1人につき次の措置のいずれかを、利用開始から連続3年以上の期間で2回以上の利用を可能とする措置を講ずる義務 ・短時間勤務の制度 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤） ・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 ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮等の措置を講じないものとして定められた労働者は対象外 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者
家族を介護する労働者に対する措置（努力義務）		○家族を介護する労働者について、介護休業制度若しくは介護休暇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
介護休業等に関する不利益取扱いの禁止		○育児休業等（育児休業及び出生時育児休業）、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、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措置等について、申出をしたこと、又は取得等を理由とする解雇その他の不利益な取扱いの禁止
介護休業等に関するハラスメントの防止措置		○事業主は、育児休業等（育児休業及び出生時育児休業）、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講ずる義務 ○労働者が前述の相談を行ったこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止
労働者の配置に関する配慮		○就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務
介護休業等に関する定め等の周知（努力義務）		○事業主は、次の事項について、就業規則等にあらかじめ定め、周知するための措置（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む）を講ずる努力義務 ・育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項 ・育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項 ・その他の事項 ○事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、当該労働者に対し、前述の事項に関する当該労働者の取扱いを明示する努力義務

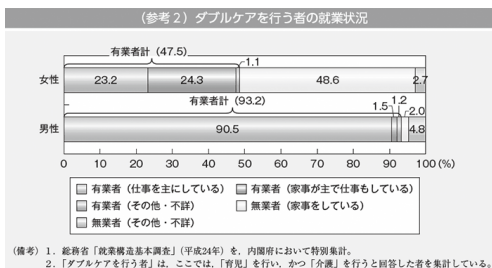
一人で育児と介護を同時に行うダブルケア

晩婚化・晩産化を背景に、育児期にある者（世帯）が親の介護も同時に担う、いわゆる「ダブルケア」問題が社会的関心を集めています。内閣府の推計によると、ダブルケアを行う者の人口は全国で約25万人とされ、そのうち30～40歳代が約8割となっています。

ダブルケアの実態

●ダブルケアを行う者の就業状況

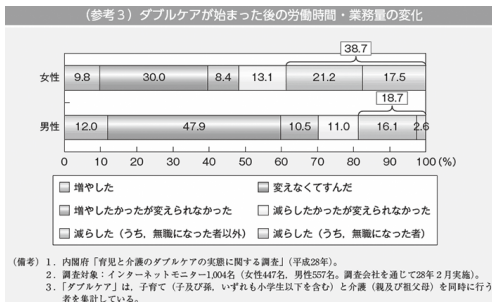
男性の約9割が有業者であるのに対し、女性の有業者は約半数にとどまっています。



(内閣府「平成28年版
男女共同参画白書」より)

●ダブルケアが始まった後の労働時間・業務量の変化

「業務量や労働時間を減らした」者は、男性で約2割、女性では約4割となっており、ダブルケアに直面した場合の就業への影響は、女性の方が大きくなっています。



(内閣府「平成28年版
男女共同参画白書」より)

●ダブルケアに直面して業務量や労働時間を減らした(増やせなかった)理由

「動め先の勤務条件では両立が厳しかった」とする者が、男性約26%、女性約22%に上っています。

	理由	割合
男性	1位 被介護者を病院や老人福祉施設等に入所・通所させることができなかったから	34.1%
	2位 動め先の勤務条件(労働時間等)では、子育てや介護との両立が難しかったから	26.3%
	3位 子育てや介護は自分自身が担当しなければならないと考えているから	23.7%
女性	1位 家族(配偶者や親等)の支援が十分に得られないから	27.9%
	2位 子育てや介護は自分自身が担当しなければならないと考えているから	25.7%
	3位 動め先の勤務条件(労働時間等)では、子育てや介護との両立が難しかったから	23.7%

(内閣府「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」より)



出 産

1 妊娠中・出産後の健康管理

(1) 通院休暇（均等法12条、均等則2条の4）

妊娠中及び産後1年を経過していない女性（以下「妊産婦」といいます）の労働者が申請すれば、母子保健法に定める保健指導又は健康診査を受けるために必要な「通院休暇」を取得できます。有給・無給の扱いは会社の規定によります。

確保しなければならない回数		※ただし、医師等がこれと異なる指示をした場合には、指示された回数
妊娠23週まで	4週間に1回	
妊娠24週から35週まで	2週間に1回	
妊娠36週から出産まで	1週間に1回	
産後1年以内	医師等が指示する回数	

申請については、以下のとおりです。67ページの様式を参照してください。

①申請事項	通院の月日、必要な時間（往復時間・医療機関等での待ち時間を含む）、医療機関等の名称・所在地、妊娠週数等
②申請書類	事業主は、必要があれば当該女性労働者の了承を得て、診断書、出産予定日証明書等の提出を求めることができます。 ただし、母子手帳の開示を求めることは、プライバシー保護の観点から望ましくありません。
③申請時期	原則、事前に行います。出産予定日、次回通院日は決まり次第、早期に事業主に知らせることが望まれます。

(2) 通勤緩和・勤務軽減など（均等法13条）

前述の健康診査等で医師から指導を受けた女性労働者が申請した場合、事業主はその指導事項を守ることができるような勤務軽減等の措置を講じなければなりません。指針（平成9年9月25日労働省告示第105号）では、以下の4点が挙げられています。

① 妊娠中の通勤緩和

時差出勤、勤務時間の短縮等の措置

（通勤ラッシュによる苦痛がつわりの悪化等につながる恐れのあるとして、医師等から通勤緩和の指導を受けた旨、妊娠中の女性労働者から申出があった場合）

② 妊娠中の休憩に関する措置

休憩時間の延長、休憩回数の増加、時間帯の変更などの措置

（勤務の負担が妊娠の経過に影響を及ぼすとして、医師等から休憩に関する措置について指導を受けた旨、妊娠中の女性労働者から申出があった場合）

③ 妊娠中・出産後の症状などに対応する措置

作業の制限、勤務時間の短縮、休業（妊娠障害休暇）等の措置

（妊娠中や出産後の症状に関して、妊産婦の女性労働者から、医師等の指導を受けた旨の申出があった場合）

④ 新型コロナウイルス感染症に関する措置

令和4年3月31日までの間、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務又は休業）等

（新型コロナウイルスに感染するおそれに関する心理的ストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、妊娠中の女性労働者から、医師等により指導を受けた旨の申出があった場合）

※ 当指針では、事業主が母性健康管理上必要な措置を適切に講ずるためには、当該女性労働者に係る指導事項の内容が当該事業主に的確に伝達され、かつ、講ずべき措置の内容が明確にされることが重要であることから、事業主は、「母性健康管理指導事項連絡カード（母健カード）」の利用に努めることとされています（65ページ参照）。

(3) 危険有害業務の就業制限（労基法64条の3）

事業主は、妊産婦に次の業務をさせてはなりません。

- ① 重量物を取り扱う業務
- ② 有毒ガスを発散する場所における業務
- ③ その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務

(4) 妊産婦保護のための制限等

事業主は妊産婦に関して、以下のことを守らなくてはなりません。

① 軽易業務への転換（労基法65条3項）

妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなければなりません。原則として女性が請求した業務に転換させる趣旨であり、新たに軽易な業務を創設して与える義務まで課したものではありません（昭61・3・20基発151、婦発69）。

② 変形労働時間の適用制限（労基法66条1項）

妊産婦が請求した場合、フレックスタイム以外の変形労働時間の規定は適用できません。

③ 時間外労働、休日労働、深夜業の制限（労基法66条2、3項）

妊産婦が請求した場合、時間外・休日労働、深夜業をさせてはなりません。深夜業とは、午後10時から午前5時までの間の就業のことをいいます。

2 産前・産後休業

(1) 産前休業（労基法65条1項）

妊娠中の女性労働者が申請すれば、出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から取ることができ、取得期間も本人が選択できます。

※ 産前休業は出産予定日を基準に計算するので、予定日より早く出産すると6週間より短くなり、遅く出産するとその分だけ長くなります。

(2) 産後休業（労基法65条2項）

出産の翌日から8週間取得できます。最初の6週間は、労使の意思に関係なく、強制的な休業です。6週間経過後は、女性労働者が請求すれば、医師が健康に支障ないと認めた業務につくことができます。

なお、産後休暇の「出産」とは、妊娠4ヶ月以上の分娩をいい、死産や流産、人工中絶の場合も含まれます（昭26.4.2婦発113）。

※ 実際の出産日が基準になり、出産日当日は産前休業に含まれます。

3 産前・産後休業中の賃金など

(1) 年次有給休暇の取扱い（労基法39条10項）

年次有給休暇付与の出勤率の算定にあたっては、産前産後休業中は出勤し

たものとみなして扱うこととなっています。

(2) 賃金など

産前産後休業中の賃金については、法律には特に定めがありません。有給か無給かは、労使の話し合いにより定められます。

また、労基法で平均賃金を算定しなければならない場合（年次有給休暇、解雇予告手当、休業補償など）で休業中無給であるときは、平均賃金が不当に低くなることを防ぐため、産前産後休業中はこの算定期間からはずすこととされています（労基法12条3項2号）。

(3) 出産育児一時金（健保法101条、106条）

健康保険の被保険者や被扶養者が出産をしたときは、出産育児一時金として、1児ごとに原則42万円（産科医療補償制度に加入している医療機関等において出産した場合以外は、40万4千円）が支給されます^(※)。被保険者の資格を喪失した後6ヶ月以内に出産した場合であっても、資格喪失の前日までに一年以上被保険者であれば受給することができます。

出産育児一時金は、平成21年10月より、保険者から医療機関に直接支払う方式として直接支払い制度が導入されています^(※)。出産にかかった費用が支給額の範囲内であった場合には、その差額分を保険者に請求することで差額分が支給されます。一方で、支給額を超える場合には、その超えた額を医療機関に支払うことになります。

※ 直接支払制度を導入するかどうかは、分娩施設の選択となります。制度の利用を希望する方は、出産予定の医療機関等へご相談ください。

(4) 出産手当金（健保法102条、104条）

健康保険の被保険者が出産のため会社を休み、事業主から賃金が払われない場合、出産手当金が支給されます。退職により資格喪失した場合であっても、資格喪失の前日まで1年以上被保険者であり、資格喪失をした際に出産手当金を受給していた場合は、継続して受給することができます。

・ 出産手当金が受けられる期間

$$\text{日数} = (\text{産前42日} \pm \text{予定日とのずれ}) + \text{産後56日} \\ (\text{多胎妊娠の場合98日})$$

・ 給付金額

$$\frac{\text{支給開始日以前の継続した12ヵ月間の各月の標準報酬月額を平均した額}}{\div 30日} \times \frac{2}{3} \times \text{日数}$$

4 不利益取扱いの禁止等

(1) 解雇制限（労基法19条）

事業主は、産前産後休業中とその後30日間は、労働者を解雇できません。ただし、①使用者が打切補償を支払う場合、②天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となり、その事由について行政官庁の認定を受けた場合はこの限りではありません。

(2) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（均等法9条3項、4項）

事業主は、女性労働者の妊娠・出産等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。理由・不利益取扱いについては、以下①②のように例示列举されています。

また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、下記①の妊娠・出産等を理由とする解雇でないことを事業主が証明しない限り無効となります。

①理由として挙げられている事項（均等法9条3項、均等則2条の2）

ア	妊娠したこと
イ	出産したこと
ウ	母性健康管理措置について、これを請求した、もしくはこれを受けたこと
エ	坑内業務の就業制限、危険有害業務の就業制限について、従事しない旨を申し出た、もしくは従事しなかったこと
オ	産前・産後休業について、これを請求した、もしくは休業したこと
カ	軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと
キ	事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外もしくは休日について労働しないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと、深夜業をしないことを請求したこと又は深夜業をしなかったこと
ク	育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと
ケ	妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと、もしくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと

②不利益な取扱いの例（平成18年10月11日厚生労働省告示第614号）

ア	解雇すること
イ	期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
ウ	あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
エ	退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
オ	降格させること
カ	就業環境を害すること
キ	不利益な自宅待機を命ずること
ク	減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
ケ	昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
コ	不利益な配置の変更を行うこと
サ	派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

(3) 妊娠・出産等を理由とするハラスメントの防止措置（均等法11条の3）

事業主は、労働者が妊娠・出産等を理由として、上司や同僚からの嫌がらせが行われないよう、労働者への周知、社内相談窓口の設置等、雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられています。

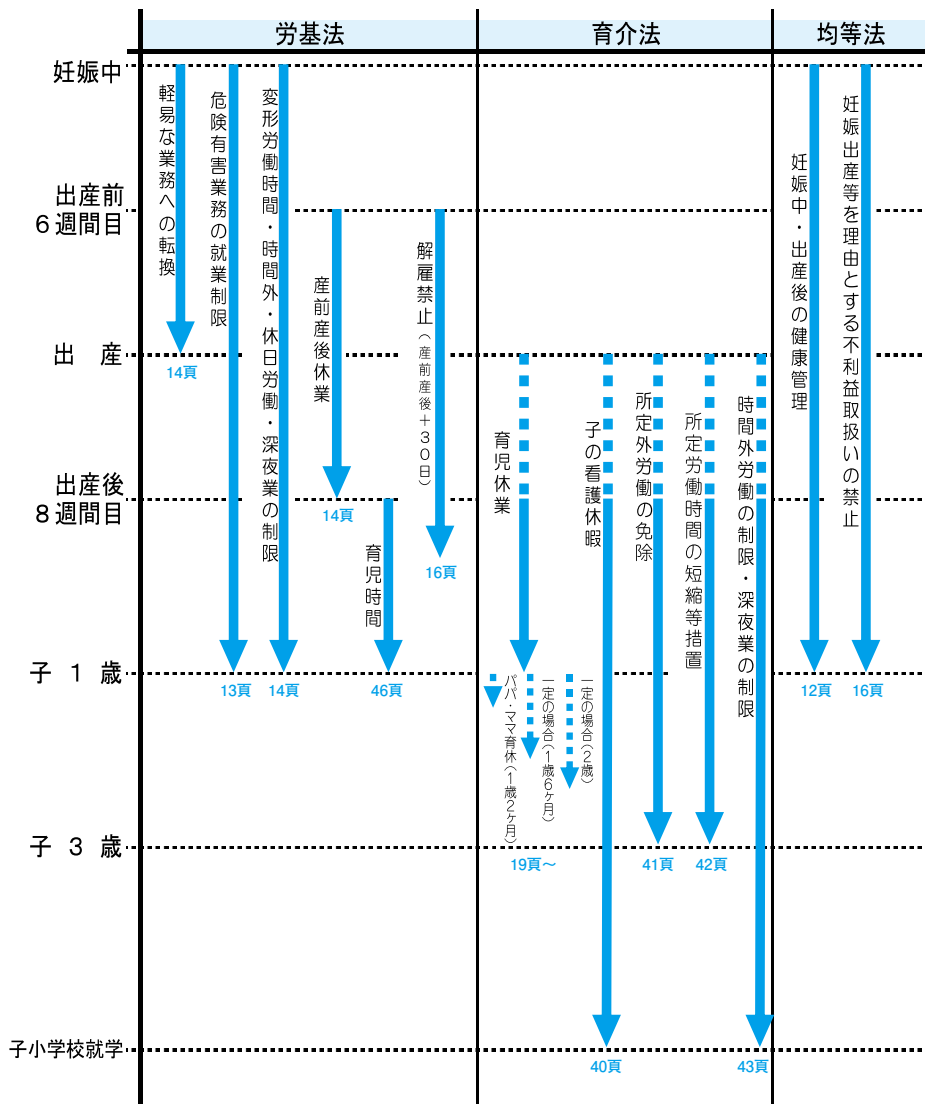
また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も自ら雇用する労働者と同様に、措置を講じる必要があります。

ポイント 解説

★ 上記ケに挙げられているように、使用者が、労働者が産前産後休業等をしたことを理由として、昇進・昇格の人事考課において不利益に取り扱ったことが問題になることがあります。

これについて、上記指針は、以下のような場合は、「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当するとしています。

- ① 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、人事考課において、妊娠をしていない者よりも不利に取り扱うこと。
- ② 人事考課において、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。



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 更新の手續・実態（更新の有無・回数、更新の手續の厳格性の程度等）
 - 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、更新の手續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ものではなく、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らない（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

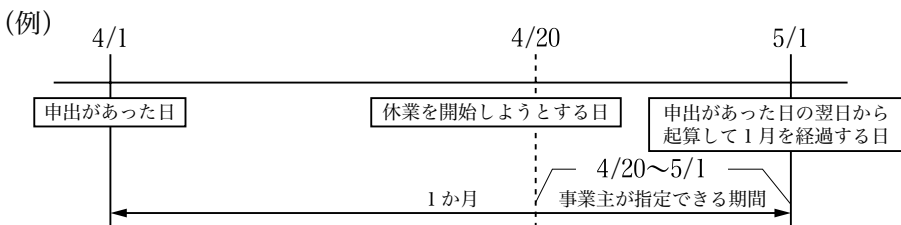
(2) 申出の期限（6条3項、則10条、則11条）

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。

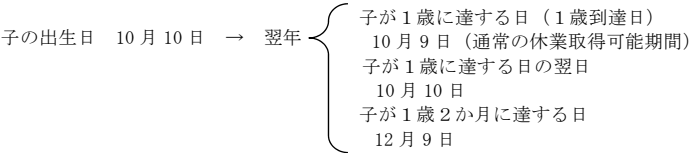
(5) 1歳2か月までの育児休業（パパ・ママ育休プラス）（9条の6）

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

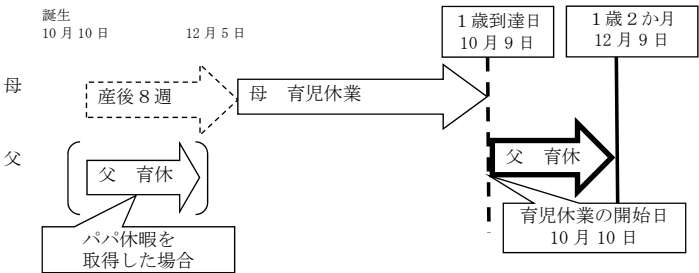


パパ・ママ育休プラスの場合の具体例

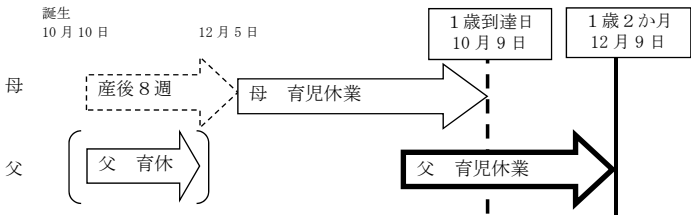


※太枠が、パパ・ママ育休プラスの場合

（例1）

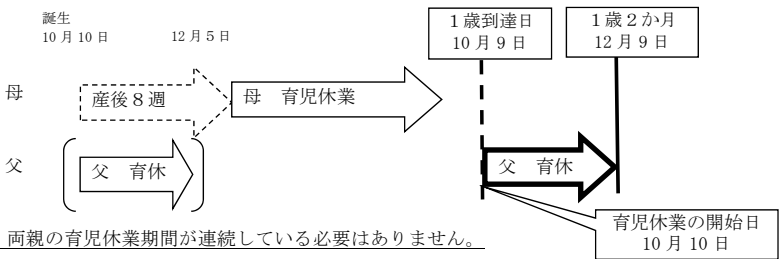


（例2）



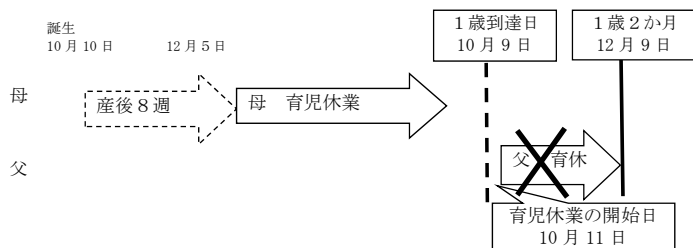
※ 両親の育児休業期間が重複することも可能です。

（例3）



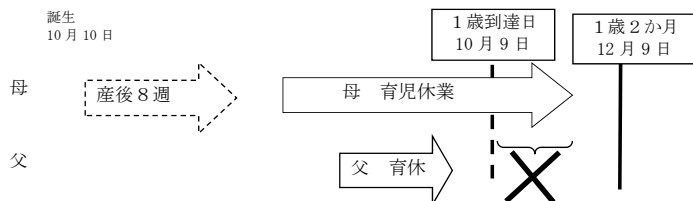
※ 両親の育児休業期間が連続している必要はありません。

(例4)



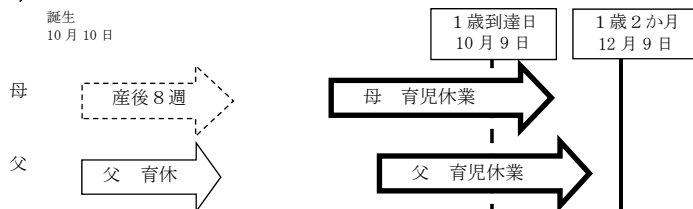
※ 父（本人）の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日（10月10日）より後であるため、父はパパ・ママ育休プラスの対象となりません。

(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)

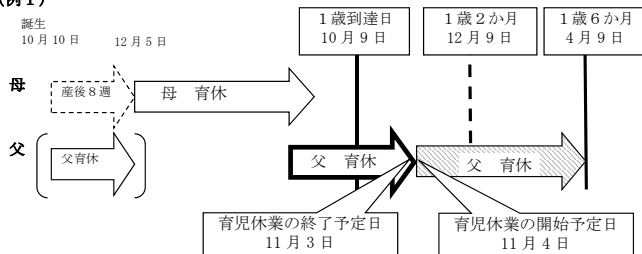


※ 母（本人）の育児休業開始予定日が父（配偶者）の1度目の育児休業開始日より後であるため、母はパパ・ママ育休プラスの対象となります。また、父（本人）が2度目の育児休業をする場合、2度目の育児休業の開始予定日より先に、母（配偶者）が育児休業を開始しているため、父（本人）の2度目の育児休業はパパ・ママ育休プラスの対象になります。

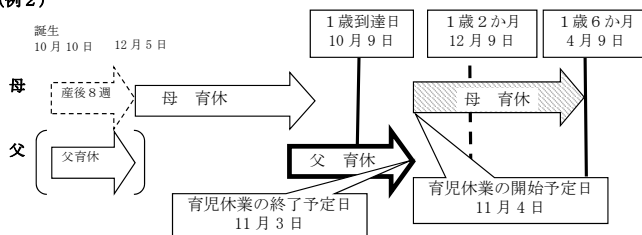
パパ・ママ育休プラスの場合に1歳6か月までの育児休業をする場合の具体例

※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

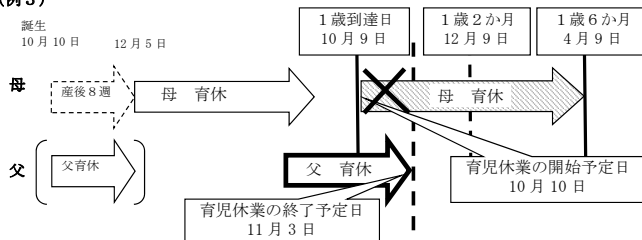
(例1)



(例2)

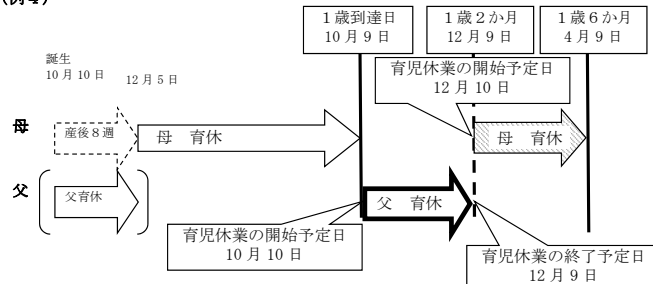


(例3)



※ 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いけません。

(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。

- ★ 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、子の出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。

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

※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が、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。



育児と仕事の両立

1 子の看護休暇（16条の2）

- ・小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、子の看護のために、休暇を取得することができます。

(1) 対象者・日数等（16条の2、則32条）

以下の要件のもと、労働者は子の看護のために1日又は時間単位で休暇を取得することができます。

- ① 対象：小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
- ② 日数：対象となる子が1人の場合は、1年度につき5日まで
2人以上の場合は、1年度につき10日まで
- ③ 目的：負傷・疾病の看病、予防接種、健康診断を受けさせるため

(2) 申出事項（則35条）

- ① 労働者の氏名
- ② 子の氏名および生年月日
- ③ 看護休暇を取得する年月日（1日未満取得の場合、開始及び終了の年月日時）
- ④ 子の負傷、疾病の事実、または上記目的を行う旨

(3) 事業主の対応（16条の3、則35条2項、則36条、則37条）

事業主は、子の看護休暇の申出があった場合、労働者に対して上記申出事項についての証明書の提出を求められますが、その申出を拒むことはできません。ただし、以下の労働者については、労使協定で定めることにより、対象外とすることができます。

- ① その事業主に引き続き雇用された期間が6か月未満の者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- ③ 1日未満単位で看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する者（1日未満単位とは、1日の所定労働時間数に満たないものである時間であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものをいう）

事業主は子の看護休暇の申出をしたこと・取得したことを理由として、不利益な取扱いをしてはなりません（16条の4）。（17ページ参照）

ポイント 解説

- ★ 指針（平成21年厚労省告示509号）では、労働者が容易に子の看護休暇を取得できるように、配慮するものとされており、例えば、休暇取得当日に電話で看護休暇の申出をしても拒むことはできず、申出書の提出は事後の提出でもよいとされています。また、病気等の証明書類の提出を求める際も、医療機関の領収書等でよく、診断書など労働者に過重な負担を求めることのないようにすることとされています。

2 所定外労働の免除（16条の8）

- ・ 3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

(1) 対象労働者（16条の8、則44条）

以下のいずれにも該当する労働者が請求した場合、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定外労働をさせてはなりません。

- ① 3歳に満たない子を養育する労働者であること
- ② 日々雇用されるものでないこと
- ③ 労使協定により適用しないこととされた(i)勤続1年未満の労働者ではないこと、(ii)週の所定労働日数が2日以下の労働者ではないこと

(2) 請求手続き等（16条の8第2～4項、則45条～47条）

請求は、制限開始予定日の1か月前までに、書面等により1回の請求につき1月以上1年以内の期間について、開始予定日および終了予定日等を明らかにして請求しなければなりません。この請求は、後述（43ページ）の「時間外労働の制限期間」と重複しないようにしなければなりません。

請求後、制限開始予定日の前日までに以下の事由が生じた場合、その請求はされなかったものとみなされます。この場合、労働者は事業主にその旨を遅滞なく通知しなければなりません。

- ① 子の死亡

- ② 子が養子である場合、離縁又は養子縁組の取消
- ③ 子が労働者と同居しないこととなったこと
- ④ 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
- ⑤ 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

(3) 終了事由 (16条の8第4項、5項、則46条、則47条)

以下のいずれかの事由が生じた場合、所定外労働の制限期間は、その事情が生じた日(③の場合は、その前日)に終了します。労働者は事業主にその事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければなりません。

- ① 制限終了予定日の前日までに、上記①～⑤の事由が生じたこと
- ② 制限終了予定日の前日までに、子が3歳に達したこと
- ③ 制限終了予定日の前日までに、労働者について、産前産後休業期間、育児休業期間または介護休業期間が始まったこと

事業主は当該所定外労働の免除の措置を申し出たこと・取得したことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません(16条の10)。(17ページ参照)

3 所定労働時間の短縮措置等 (23条)

- ・ 3歳に満たない子を養育する労働者であって、育児休業を取得していない労働者が申し出た場合、事業主は、原則として、所定労働時間の短縮措置を講じなければなりません。

(1) 対象労働者 (23条1項、則72条、則73条)

以下のいずれにも該当する労働者が請求した場合、事業主は、原則として、所定労働時間の短縮措置を講じなければなりません。

- ① 3歳に満たない子を養育する労働者であること
- ② 日々雇用されるものでないこと
- ③ 現に育児休業を取得していないこと
- ④ 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと
- ⑤ 労使協定により適用しないこととされた(i)勤続1年未満の労働者ではないこと、(ii)週の所定労働日数が2日以下の労働者ではないこと、

(iii)業務の性質または業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事している労働者ではないこと

(2) 措置内容 (23条2項、則74条1項、2項)

短縮措置の内容としては、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければならないとされています。

また、上記(iii)の場合にあたる労働者について短縮措置を講じないこととするときは、事業主は代替措置として、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ア 育児休業に関する制度に準ずる措置
- イ フレックスタイムの制度
- ウ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
- エ 事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

事業主は所定労働時間の短縮措置を申し出たこと・措置が講じられたことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません(23条の2)。(17ページ参照)

4 時間外労働の制限 (17条)

- ・小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合、事業主は、その労働者について、正常な事業の運営を妨げない限り、制限時間(年150時間、月24時間)を超えて時間外労働をさせてはなりません。

(1) 対象労働者 (17条1項、則52条)

小学校就学前の子を養育する労働者で以下に該当しないものです。

- ① 日々雇用される者
- ② 勤続1年未満の労働者
- ③ 週の所定労働日数が2日以下の労働者

(2) 請求手続き等 (17条2項、3項、則54条)

請求は、制限開始予定日の1か月前までに、書面等により1回の請求につき1月以上1年以内の期間について、開始予定日および終了予定日等を明ら

かにして請求しなければなりません。この請求は、前述（41ページ）の「所定外労働の制限期間」と重複しないようにしなければなりません。

請求後、制限開始予定日の前日までに以下の事由が生じた場合、その請求はされなかったものとみなされます。この場合、労働者は事業主にその旨を遅滞なく通知しなければなりません。

- ① 子の死亡
- ② 子が養子である場合、離縁又は養子縁組の解消
- ③ 子が労働者と同居しないこととなったこと
- ④ 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
- ⑤ 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

(3) 終了事由（17条4項、5項、則54条、則55条）

以下のいずれかの事由が生じた場合、時間外労働の制限期間は、その事情が生じた日（③の場合は、その前日）に終了します。労働者は事業主にその事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければなりません。

- ① 制限終了予定日の前日までに、上記①～⑤の事由が生じたこと
- ② 制限終了予定日の前日までに、子が小学校就学の始期に達したこと
- ③ 制限終了予定日の前日までに、労働者について、産前産後休業期間、育児休業期間または介護休業期間が始まったこと

事業主は当該時間外労働の制限の措置を申し出たこと・取得したことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません（18条の2）。（17ページ参照）

5 深夜業の制限（19条）

- ・ 小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合、事業主は、その労働者について、正常な事業の運営を妨げない限り、深夜業（午後10時から午前5時の間の労働）をさせてはなりません。

(1) 対象労働者（19条1項、則60条、則61条）

小学校就学前の子を養育する労働者で以下に該当しない者です。

- ① 日々雇用される者でないこと

- ② 勤続1年未満の労働者
- ③ 深夜に常態として保育ができる同居の家族がいる場合
- ④ 週の所定労働日数が2日以下の労働者
- ⑤ 所定労働時間の全部が深夜にある者

※ 同居の家族とは、16歳以上であって次のいずれにも該当する者です。

ア 深夜に就労していないこと（深夜の就労が1か月に3日以下）

イ 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと

ウ 産前産後でないこと

(2) 請求手続き等（19条2～4項、則62条、則63条）

請求は、制限開始予定日の1か月前までに、書面等により1回の請求につき1月以上6月以内の期間について、開始予定日および終了予定日等を明らかにして請求しなければなりません。

請求後、その請求がされなかったものとみなされる事由、終了事由、また、事業主にその旨を遅滞なく通知しなければならない点は、時間外労働の制限の請求の場合と同様です（43ページ参照）。

事業主は当該深夜業の制限の措置を申し出たこと・取得したことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません（20条の2）。（17ページ参照）

6 小学校就学前の子を養育する労働者に関する措置（24条）

- ・事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者に対して、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮の措置または始業時刻変更等の措置について講ずるように努めなければなりません。
- ・また、事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者が育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けることに努めなければなりません。

(1) 措置内容（24条1項）

事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者に対して、以下の区分に応じた措置を講ずる努力義務があります。

- ① 1歳（1歳6か月、2歳）に満たない子を養育する労働者で育児休業していないもの

- ア フレックスタイムの制度
- イ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
- ウ 事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
- ② 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者
 - エ 育児休業に関する制度
 - オ 上記ア～ウの制度
- ③ 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者
 - カ 所定外労働の制限に関する制度
 - キ 短時間勤務制度
 - ク 上記ア～エの制度

また、事業主は小学校就学前の子を養育する労働者が育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務があります。

(育児目的休暇の例)

配偶者の出産休暇、入園式など子の行事参加のための休暇

7 育児時間

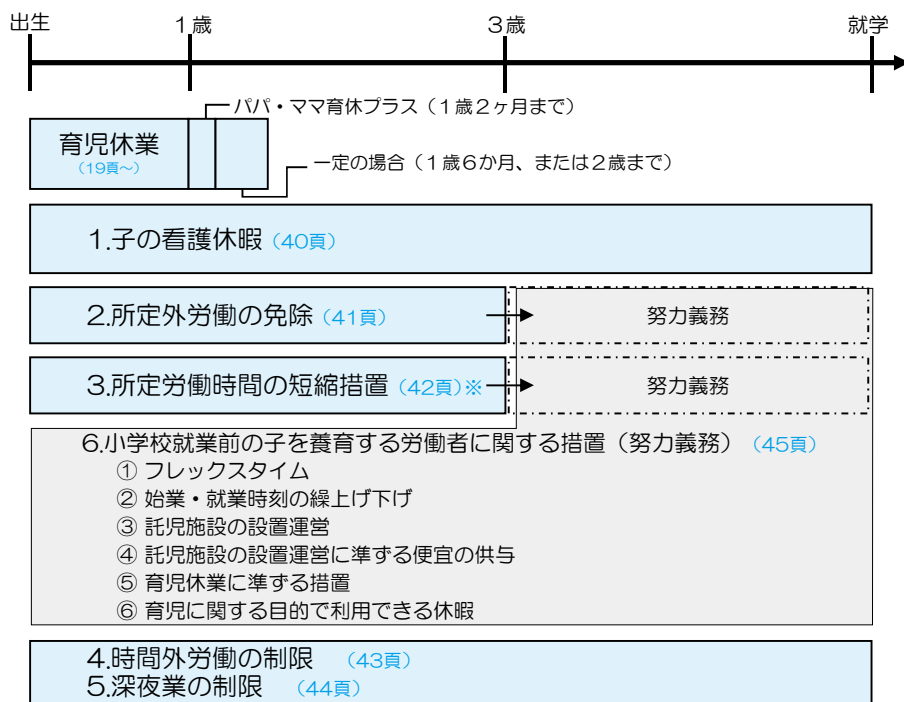
(1) 育児時間 (労基法67条)

1歳までの子を養育する女性は、1日2回、少なくとも30分の育児時間を請求することができます。送り迎えなどに利用できるよう、勤務時間の始めまたは終わりの請求も可能とされています(昭33.6.25基収4317号)。

1日の労働時間が4時間以内のパートタイマーの女性は、1日1回少なくとも30分でよいとされています(昭33.1.9基収8996号)。



育児に関する措置義務・努力義務



※のうち業務の性質等に照らして適用除外となる労働者については、子が3歳まで、6のうち①から⑤のいずれかの措置を講ずることが義務づけられている(42頁参照)。

1 介護休業の対象者（11条1項）

- ・介護休業ができる労働者は、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。
- ・一定範囲の期間雇用者も、介護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、介護休業をすることはできません。

(1) 対象労働者・家族（2条2号～5号、則3条、則4条）

介護休業ができる労働者は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く）です。

「介護休業」とは、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。「要介護状態」とは、負傷等により2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態（基準は次ページ参照）をいいます。「対象家族」とは、配偶者（内縁関係も含む）、父母、子および配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫をいいます。

(2) 期間雇用者の介護休業（11条1項）

一定範囲の期間雇用者とは、介護休業開始予定日から起算して、93日を経過する日（93日経過日）から6か月経過する日までに労働契約が満了することが明らかでない者です。令和4年4月1日から「同一の事業主に継続して雇用された期間が1年以上であること」という要件は廃止されました。

※ なお、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（21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どうかにかかわらず、介護休業の対象となるのは、育児休業と同様です。

(3) 適用除外（12条2項、則24条）

以下の労働者については、労使協定で定めれば、介護休業の対象から除外することができます。

- 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 その他合理的理由がある労働者として以下のいずれかに該当する者
 ア 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者
 イ 週所定労働日数が2日以下の者

(4) 常時介護を必要とする状態に関する判断基準

「常時介護を必要とする常態」とは次のいずれかに該当する場合とされています。

- ① 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること
 ② 状態①～⑫のうち、2が2つ以上または3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること

項目 \ 状態	1 (注1)	2 (注2)	3
①座位保持（10分間一人で座っていることができる）	自分で可	支えてもらえればできる (注3)	できない
②歩行（立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる）	つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取（注4）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある (注5)
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定（注6）	できる	本人に関する重要な意思決定はできない（注7）	ほとんどできない

(注1) 各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。

(注2) 各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要となる行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。

(注3) 「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。

(注4) 「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。

(注5) ⑨3の状態（「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」）には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。

(注6) 「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。

(注7) 慣れ親しんだ日常生活に関する事項（見たいテレビ番組やその日の献立等）に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等（ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等）には、指示や支援を必要とすることをいう。

資料出所：厚生労働省「育児・介護休業制度ガイドブック」

2 介護休業の申出（11条2項～4項、12条、15条、則23条、則27条）

- ・労働者は、事業主に書面等で申し出ることにより介護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、原則として介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申し出ることが必要です。
- ・対象家族1人につき、通算93日の範囲内で上限3回まで分割して介護休業を取得することができます。
- ・事業主は、48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介護休業を拒むことはできません。

(1) 記載事項（11条2項、3項、則23条）

介護休業は、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らない（申出書様式は72ページ）。

- ① 申出の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 対象家族の氏名及び労働者との続柄
- ④ 対象家族が要介護状態にある事実
- ⑤ 休業開始予定日と終了予定日
- ⑥ 対象家族について、すでに取得している介護休業日数（※1）

※1 平成28年12月31日までに取得した、介護のための所定労働時間の短縮等の措置における利用日数は含みません。

事業主は労働者に、上記③、④の事実を証明する書類の提出を求めることができます。ただし、期間雇用者が労働契約を更新する前後で、引き続き休業をする場合には、書類の提出を求めることはできません。

(2) 事業主による休業開始日の指定（12条3項、則26条）

休業の申出が開始予定日の2週間前より遅れた場合、事業主は労働者の休業開始予定日以後、申出の日の翌日から起算して2週間経過日までの間で、労働者が休業を開始しようとする日以後2週間経過日までの間のいずれかの日を休業開始日として指定することができます。この時、事業主は原則として申出の翌日から3日以内に、書面で休業開始日を指定しなければならない（申出と休業開始予定日の間が3日より短い場合は、休業開始予定日までに指定すること）。

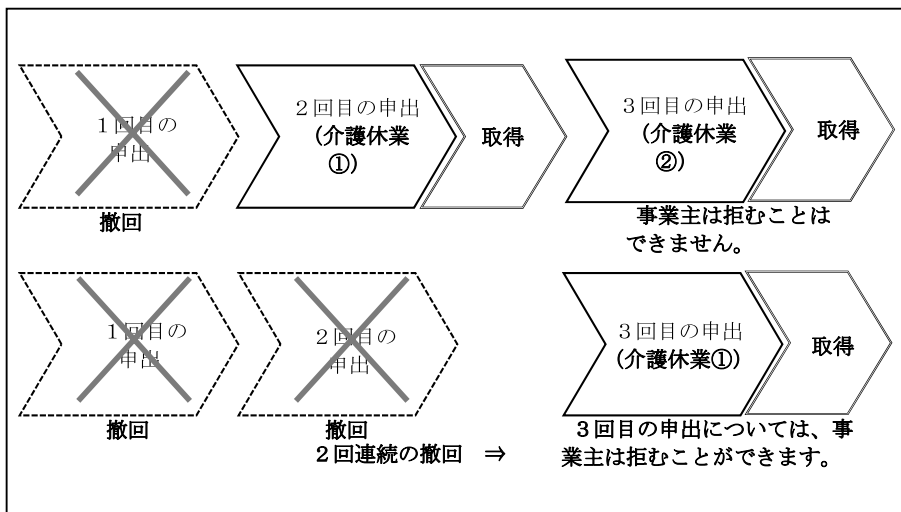
(3) 事業主による休業期間等の通知（則7条4項、則23条2項）

事業主は、介護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（様式は70ページ参照）。

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

(4) 介護休業申出の撤回（14条1項、2項）

介護休業は休業開始日とされた日の前日までは理由を問わず、撤回することができます。ただし、同じ対象家族について2回連続して撤回した場合には、その後の介護申請について、事業主はこれを拒否することができます。



(厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」より抜粋)

3 介護休業の期間（11条2項、15条1項、3項、9条の2）

- ・介護休業は、要介護状態にある対象家族1人につき通算して93日まで3回を上限として分割取得することができます。
- ・労働者は、2週間前までに申し出ることにより、終了予定日の繰下げ変更をすることができます。
- ・終了事由があった場合、介護休業は当然に終了します。

(1) 介護休業の取得期間（11条2項、15条1項）

介護休業は、要介護状態にある対象家族1人につき通算93日間まで3回を上限として分割取得をすることができます。育児・介護休業法には、介護休業の1回の取得期間についての定めはなく、通算93日間まで労働者が申し出た期間取得できることになっています。

(2) 介護休業期間の変更（13条、則27条、則28条）

労働者は、当初の終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、事由を問わず、1回に限り介護休業の終了予定日を繰下げることができます。育児休業と異なり、開始予定日の繰上げ変更については、特に規定されていませんが、労働者の希望により変更を認める制度を設けることも可能です。

(3) 介護休業の終了事由等（15条3項、則31条）

介護休業は、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～ウまでの事由により対象家族を介護しないこととなった場合等の事由
 - ア 対象家族の死亡
 - イ 対象家族と労働者の親族関係の消滅
 - ウ 負傷等により労働者が対象家族を介護できない状態になったこと
- ② 介護休業をしている労働者について、産前産後休業、育児休業または新たな介護休業が始まったこと

(4) 対象家族を介護しないこととなった場合（14条3項、8条3項、則30条）

介護休業の開始後に、上記①ア～ウ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、介護休業申出後、介護休業開始前に上記①ア～ウの事由が生じた場合は、そもそも介護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。

4 賃金・社会保険等

- ・介護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、介護休業給付金の支給を受けることができます。

(1) 介護休業中の賃金

介護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) 介護休業給付金

雇用保険の被保険者が介護休業を取得した場合、一定の要件を満たすと介護休業給付金の支給を受けることができます。なお、介護休業を開始する時点で、介護休業終了後に離職することが予定されている方は、支給の対象になりません。

① 支給対象者

介護休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月が12か月以上ある方。令和2年8月1日以降に介護休業を開始している方については、賃金支払基礎日数が11日以上の方が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）

原則として、以下の額となります。

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

※1 ただし、支給単位期間中に賃金支払日がある場合で、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 休業開始時賃金日額は、原則として、介護休業開始前6か月間の総支給額（保険料等が控除される前の額。賞与は除きます。）を180で除した額です。

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

介護休業に関しては、社会保険料の免除の制度はありません。支払い方法などについて、労使で定めておく必要があります。





介護と仕事の両立

1 介護休暇（16条の5）

- ・要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をする労働者は、申し出るにより、介護休暇を取得することができます。

(1) 対象者・日数等（16条の5、則38条、39条）

以下の要件のもと、労働者は対象家族の介護その他の世話のために1日又は時間単位で休暇を取得することができます。

- ① 対象：要介護状態の対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く）
- ② 日数：対象家族が1人の場合は、1年度につき5日まで
2人以上の場合は、1年度につき10日まで
- ③ 目的：要介護状態にある対象家族の介護、通院等の付き添い、介護サービスを受けるために必要な手続きの代行その他対象家族に必要な世話のいずれかを行うため

(2) 申出事項（16条の5第1項、則41条）

- ① 労働者の氏名
- ② 対象家族の氏名および労働者との続柄
- ③ 介護休暇を取得する年月日（1日未満の取得の場合、開始及び終了の年月日時）
- ④ 対象家族が要介護状態にある事実

(3) 事業主の対応

（16条の5、16条の6、則34条、41条2項、43条、指針第2の2（3））

事業主は、介護休暇の申出があった場合、労働者に対して上記②、④の申出事項についての証明書の提出を求められますが、その申出を拒むことはできません。ただし、以下の労働者については、労使協定で定めることにより、対象外とすることができます。

- ① その事業主に引き続き雇用された期間が6か月未満の者

- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- ③ 1日未満単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する者
(1日未満単位とは、1日の所定労働時間数に満たないものである時間であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものをいう)

事業主は介護休暇の申出をしたこと・取得したことを理由として、不利益な取扱いをしてはなりません(16条の7)。(17ページ参照)

2 所定外労働の免除 (16条の9)

- ・要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

(1) 対象労働者 (16条の8、16条の9、則48条)

以下のいずれにも該当する労働者が請求した場合、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定外労働をさせてはなりません。

- ① 要介護状態にある対象家族を介護する労働者であること
- ② 日々雇用されるものでないこと
- ③ 労使協定により適用しないこととされた(i)勤続1年未満の労働者ではないこと、(ii)週の所定労働日数が2日以下の労働者ではないこと

(2) 請求手続き等 (16条の8第2～4項、16条の9、則49条、50条)

請求は、制限開始予定日の1か月前までに、書面等により1回の請求につき1月以上1年以内の期間について、開始予定日および終了予定日等を明らかにして請求しなければなりません。この請求は、後述(58ページ)の「時間外労働の制限期間」と重複しないようにしなければなりません。

請求後、制限開始予定日の前日までに以下の事由が生じた場合、その請求はされなかったものとみなされます。この場合、労働者は事業主にその旨を遅滞なく通知しなければなりません。

- ① 対象家族の死亡
- ② 離婚等による対象家族と労働者の親族関係の消滅

- ③ 労働者が疾病等により制限を終了する日までの間対象家族を介護できない状態になったこと

(3) 終了事由 (16条の8第4項、5項、16条の9、則51条)

以下のいずれかの事由が生じた場合、所定外労働の制限期間は、その事情が生じた日(③の場合は、その前日)に終了します。労働者は事業主にその事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければなりません。

- ① 制限終了予定日の前日までに、上記①～③の事由が生じたこと
- ② 制限終了予定日の前日までに、労働者について、産前産後休業、育児休業または介護休業が始まったこと

事業主は当該所定外労働の免除の措置を申し出たこと、取得したことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません(16条の10)。(17ページ参照)

3 所定労働時間の短縮措置等 (23条3項)

・事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、連続する3年間以上の期間における所定労働時間短縮等の措置を講じなければなりません。

(1) 対象労働者 (23条3項、則74条3項、則75条)

要介護状態の対象家族を介護し、現に介護休業をしていない者が対象となりますが、労使協定により以下の者を対象外とすることは可能です。

- ① 勤続1年未満の労働者
- ② 週の所定労働日数が2日以下の労働者

(2) 措置内容 (23条3項、則74条2項)

事業主は、以下のうち少なくとも1つを実施しなければなりません。

- ① 短時間勤務制度
- ② フレックスタイムの制度
- ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ④ 介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度

(3) 期間 (23条3項、則74条3項)

事業主は、労働者の申出に基づく利用開始の日から連続する3年以上の期間において、2回以上の利用ができる措置として講じなければなりません。ただし、上記④の措置を講じる場合には、2回以上の利用ができる措置とする必要はないとされていますが、助成措置の対象となる期間が3年以上担保されていれば、支払いは一括としても差し支えないという助成回数のことであり、介護サービスの利用回数のことではないことに注意が必要です。

事業主は当該所定労働時間の短縮等の措置を申し出たこと、取得したことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません(23条の2)。(17ページ参照)

4 時間外労働・深夜業の制限 (18条、20条)

- ・要介護状態の対象家族を介護する労働者が請求した場合、事業主は、その労働者について、正常な事業の運営を妨げない限り、制限時間(年150時間、月24時間)を超えて時間外労働をさせてはなりません。
- ・要介護状態の対象家族を介護する労働者が請求した場合、事業主は、その労働者について、正常な事業の運営を妨げない限り、深夜業(午後10時から午前5時の間の労働)をさせてはなりません。

(1) 時間外労働の制限の措置 (18条、則56条～59条) (43ページ参照)

対象：要介護状態の対象家族を介護する労働者で以下に該当しない者

- ① 日々雇用されるものでないこと
- ② 勤続1年未満の労働者
- ③ 週の所定労働日数が2日以下の労働者

請求：開始予定日の1か月前までに、書面等により1回の請求につき1月以上1年以内の期間について、開始予定日および終了予定日等を明らかにして請求しなければなりません。

(2) 深夜業の制限の措置 (20条、則60条、則61条) (44ページ参照)

対象：要介護状態の対象家族を介護する労働者で以下に該当しない者

- ① 日々雇用される者でないこと
- ② 勤続1年未満の労働者

- ③ 深夜に常態として介護ができる同居の家族がいる場合
- ④ 週の所定労働日数が2日以下の労働者
- ⑤ 所定労働の全部が深夜にある者
- ※ 同居の家族とは、16歳以上で以下のいずれにも該当する者です。
 - ア 深夜に就労していないこと（深夜の就労が一月に3日以下）
 - イ 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと
 - ウ 産前産後でないこと

請求：開始予定日の1か月前までに、書面等により1回の請求につき1月以上6か月以内の期間について、開始予定日および終了予定日等を明らかにして請求しなければなりません。

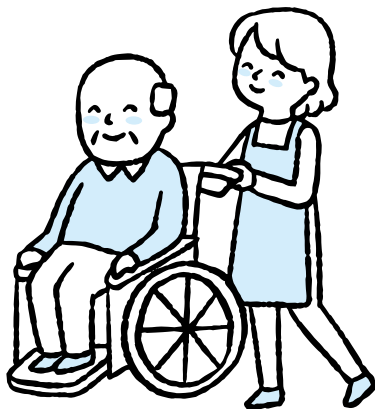
5 家族を介護する労働者に対する措置（24条2項）

- ・事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業の制度もしくは介護休暇に関する制度または所定労働時間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ように努めなければなりません。

事業主は、以下の事項に留意しつつ、企業の雇用管理等に伴う負担の調和をも勘案して、必要な措置を講じるよう努めなければなりません。（平成21年厚労省告示509号）

- ① 対象家族の症状が安定期になるまでの期間又は介護サービスを利用できるまでの期間が通算して93日を超える場合があること
- ② 既に介護休業日数が93日に達している対象家族についても、再び介護が必要となる場合があること
- ③ 対象家族以外の家族についても、他に近親の家族がいない場合等労働者が介護をする必要性が高い場合があること
- ④ 要介護状態でない家族を介護する労働者であっても、介護のため就業が困難となる場合があること
- ⑤ 介護の必要性の程度の変化に対応し、制度の弾力的な運用が可能であることが望まれる場合があること

- ★ 「事業の正常な運営を妨げる場合」（16条の8、17条、19条等）に該当するか否かは、当該労働者の所属する事業所を基準として、当該労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代行者の配置の難易等、諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきものであるとされています。そして、事業主は、労働者が法定の措置を受けられるように通常考えられる相当の努力をすべきであり、単に事業の運営上必要であるとの理由だけで拒むことは許されないものとされています。



(1) 休業に関してあらかじめ定めるべき事項等（21条の2、則70条、則71条）

事業主は次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するための措置（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。）を講ずるよう努力しなければなりません。

- ① 育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項
- ② 育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- ③ 子を養育しないこととなったこと及び対象家族を介護しないこととなったことにより育児・介護休業期間が終了した場合の労務提供の開始時期
- ④ 介護休業期間に労働者が負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法

(2) 雇用管理に関する措置（22条2項）**① 休業する労働者の配置、その他の雇用管理**

事業主は事業所の労働者全体の配置、他の労働者への業務の再配分、ローテーションによる配置転換、新たな採用などにより、労働者が行っていた業務を円滑に処理するように努めなければなりません。また指針は、休業する労働者の復帰後の配置について、「原則として、原職または原職相当職に復帰させるよう配慮すること」としています。

② 休業中の労働者の職業能力開発・向上等に関する措置

事業主は、休業中の労働者の職業能力開発・向上、能力維持、休業前・休業後に予定されている業務に関する情報の提供などの措置をとるよう努めなければなりません。指針は、措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せるべきであること、労働者の状況に対応し、かつ計画的な措置がとられることが望ましいことに配慮すること、としています。

(3) 労働者の配置に関する配慮（26条）

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その育児・介護の状況に配慮しなければなりません。配慮することの内容としては、例えば、以下の例が考えられます。

- ① その労働者の子の養育または家族の介護の状況を把握すること
- ② 労働者本人の意向を斟酌すること
- ③ 就業場所の変更を行う場合は、子の養育または家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと

※ 転勤の配慮の対象となる養育する子には、中学生も含まれます。

(1) 苦情の自主的解決 (52条の2)

事業主は、育児・介護休業法に定める事項に関し、労働者から苦情を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者および当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう）に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければなりません。

(2) 都道府県労働局長による紛争解決の援助 (52条の4)

都道府県労働局長は、育児・介護休業法に定める事項についての紛争に関し、紛争の当事者の双方または一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができます。事業主は、紛争解決の援助を求めたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

(3) 調停制度 (52条の5、52条の6)

都道府県労働局長は、育児・介護休業法に定める事項についての紛争の当事者である労働者、事業主の双方または一方から申請があった場合で、都道府県労働局長がその紛争の解決に必要であると認めた場合、学識経験者などの専門家で構成される第三者機関である「両立支援調停会議」に調停を行わせることができます。

(4) 企業名公表制度 (56条の2)

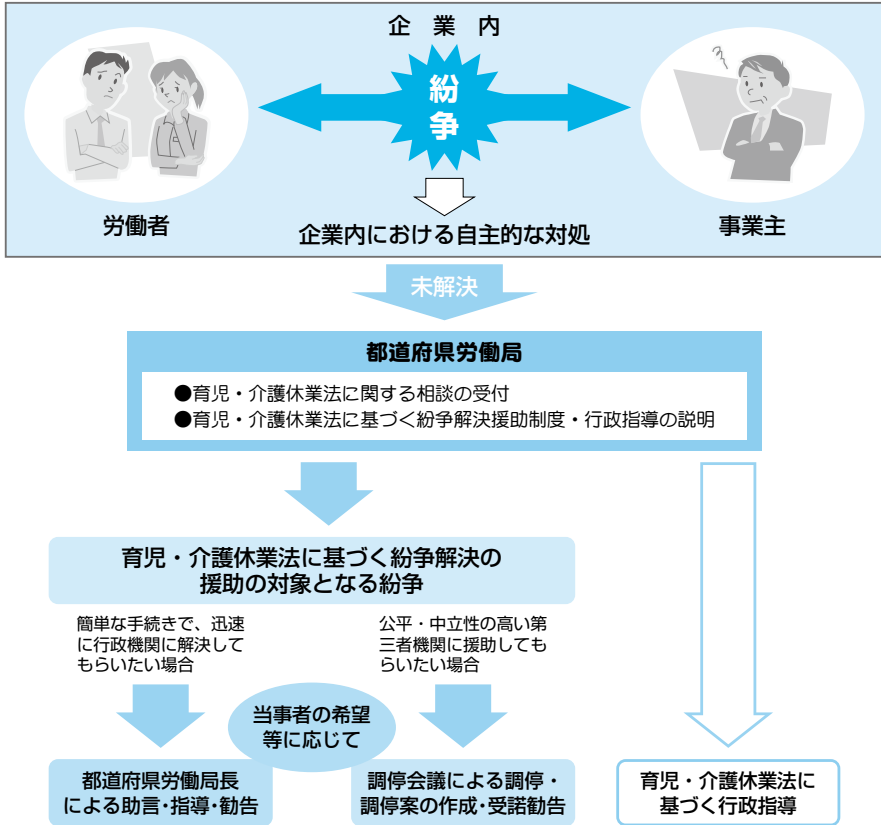
厚生労働大臣は、育児・介護休業法の規定に違反している事業主に対して、法違反の是正についての勧告をした場合に、その勧告を受けた事業主がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができます。

(5) 過料 (56条、66条)

厚生労働大臣及びその委任を受けた都道府県労働局長は、育児・介護休業法の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して報告を求め、助言・指導又は勧告をすることができますが、この求めに対して、報告をせず、または虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処せられます。

育児・介護休業法に基づく 紛争解決援助制度について

育児・介護休業法に関する労使間のトラブルについては、労働者から苦情を受けた時等は、まずは労使で自主的に解決することが求められますが、解決ができない場合においては、労働局において、労働局長による助言・指導等による紛争解決援助および両立支援調停会議による調停により、紛争解決の援助を行うことができます。



紛争解決援助制度の特徴

- ①公正・中立性・・・厳正中立を保ち、公正な立場から援助を実施します。
- ②互譲性・・・当事者双方の譲り合い、歩み寄りにより、紛争の現実的な解決を図ります。
- ③簡易・迅速性・・・時間的・経済的負担がかかる裁判に比べ、手続きが迅速・簡便です。
- ④無料・・・公的機関による援助なので、もちろん無料です。
- ⑤プライバシーの保護・・・関係者以外に援助や調停の内容は公にされず、紛争当事者のプライバシーが保護されます。
- ⑥不利益取扱いの禁止・・・労働者が都道府県労働局長による援助や調停の申請をしたことを理由として、事業主がその労働者に対し、解雇、配置転換、降格、減給などの不利益取扱いをすることを禁止しています。

資料出所：厚生労働省「育児・介護休業制度ガイドブック」

- 様式1 母性健康管理指導事項連絡カード
- 様式2 健康診査・保健指導申請書
- 様式3 (出生時)育児休業申出書
- 様式4 [(出生時)育児・介護]休業取扱通知書
- 様式5 [(出生時)育児・介護]休業期間変更申出書
- 様式6 介護休業申出書
- 様式7 [育児・介護]のための所定外労働制限請求書
- 様式8 [育児・介護]のための時間外労働制限請求書
- 様式9 [育児・介護]のための深夜業制限請求書
- 様式10 育児短時間勤務申出書
- 様式11 介護短時間勤務申出書
- 様式12 [育児・介護]短時間勤務取扱通知書

様式1、様式2

資料出所：厚生労働省委託「妊娠・出産をサポートする 女性にやさしい職場づくりナビHP」

様式3～様式12

資料出所：厚生労働省「就業規則への記載はもうお済みですかー育児・介護休業等に関する規則の規定例ー」

母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 殿
医療機関等名 _____
医師等氏名 _____

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。
記

1. 氏名 等

氏名	妊娠週数	週	分娩予定日	年	月	日
----	------	---	-------	---	---	---

2. 指導事項

症状等(該当する症状等を○で囲んでください。)

措置が必要となる症状等
つわり、妊娠 ^{おそ} 悪阻、貧血、めまい・立ちくらみ、 腹部緊満感、子宮収縮、腹痛、性器出血、 腰痛、痔、静脈瘤、浮腫、手や手首の痛み、 頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、 頭痛、血圧の上昇、 ^{たん} 蛋白尿、妊娠糖尿病、 赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい、 多胎妊娠(胎)、産後体調が悪い、 妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど、 合併症等()

指導事項(該当する指導事項欄に○を付けてください。)

標準措置		指導事項
休業	入院加療	
	自宅療養	
勤務時間の短縮		
作業の制限	身体的負担の大きい作業(注)	
	長時間の立作業	
	同一姿勢を強制される作業	
	腰に負担のかかる作業	
	寒い場所での作業	
	長時間作業場を離れることのできない作業	
ストレス・緊張を多く感じる作業		

(注)「身体的負担の大きい作業」のうち、特定の作業について制限の必要がある場合には、指導事項欄に○を付けた上で、具体的な作業を○で囲んでください。

標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

3. 上記2の措置が必要な期間

(当面の予定期間に○を付けてください。)

1週間(月 日～ 月 日)	
2週間(月 日～ 月 日)	
4週間(月 日～ 月 日)	
その他(月 日～ 月 日)	

4. その他の指導事項

(措置が必要である場合は○を付けてください。)

妊娠中の通勤緩和の措置 (在宅勤務を含む。)	
妊娠中の休憩に関する措置	

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。
所属 _____
氏名 _____

事業主 殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

(参考) 症状等に対して考えられる措置の例

症状名等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業(入院加療)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、においがきつい・換気が悪い・高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
貧血、めまい・立ちくらみ	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(高所や不安定な足場での作業)の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹部緊満感、子宮収縮	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、長時間作業場所を離れることのできない作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹痛	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
性器出血	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
腰痛	休業(自宅療養)、身体的に負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業)の制限 など
痔	身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
静脈瘤	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
浮腫	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
手や手首の痛み	身体的負担の大きい作業(同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
頻尿、排尿時痛、残尿感	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業(寒い場所での作業、長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、休憩の配慮 など
全身倦怠感	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、休憩の配慮、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
動悸	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
頭痛	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
血圧の上昇	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
蛋白尿	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限 など
妊娠糖尿病	休業(入院加療・自宅療養)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置(インスリン治療中等への配慮) など
赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
多胎妊娠(胎)	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
産後体調が悪い	休業(自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
合併症等(自由記載)	疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置、もしくは上記の症状名等から参照できる措置 など

健康診査・保健指導申請書

所 属											
氏 名						分娩予定日		年 月 日			
※(1)	医療機関名		所在地				(電話番号)		医療機関等初診日		
1									年 月 日		
2									年 月 日		
3									年 月 日		
※(2)	申請日		通院する日・時間						妊娠週数		承認欄
1	月	日	月	日	時	分	～	時	分	週	
	月	日	月	日	時	分	～	時	分	週	
	月	日	月	日	時	分	～	時	分	週	
	月	日	月	日	時	分	～	時	分	週	
	月	日	月	日	時	分	～	時	分	週	
	月	日	月	日	時	分	～	時	分	週	
	月	日	月	日	時	分	～	時	分	週	
	月	日	月	日	時	分	～	時	分	週	
	月	日	月	日	時	分	～	時	分	週	
	月	日	月	日	時	分	～	時	分	週	

※(1) 2 以下は医療機関等を変更した場合に、記入してください。

※(2) 医療機関等を※(1)欄の番号で記入してください

(出生時) 育児休業申出書

殿
[申出日] 年 月 日
[申出者] 所属 氏名

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	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(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 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) →2回ある場合又は1回あるかつ上記(2)が2回ある場合、再度申出の理由 []
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	年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 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可能）	
	年 月 日から 年 月 日まで （職場復帰予定日 年 月 日）	
4-2 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の 1 か月前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔 〕
	(2) 1 の子について育児休業をしたことが（休業予定含む）	ない・ある（ 回） →ある場合 休業期間： 年 月 日から 年 月 日まで →2 回ある場合、再度休業の理由 〔 〕
	(3) 1 の子について育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある（ 回） →2 回ある場合又は 1 回あるかつ上記（2）がある場合、再度申出の理由 〔 〕
	(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第 条第 項に基づき 1 歳を超えて休業しようとする場合（パパ・ママ育休プラス）	配偶者の休業開始（予定）日 年 月 日
5 1 歳を超える育児休業		
5-1 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）	
5-2 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 1 歳を超える育児休業をしたことが（休業予定含む）	ない・ある→再度休業の理由 〔 〕 休業期間： 年 月 日から 年 月 日まで
	(3) 1 の子について 1 歳を超える育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 〔 〕
	(4) 休業が必要な理由	
	(5) 1 歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合	配偶者が休業 している・していない 配偶者の休業（予定）日 〔 年 月 日から 年 月 日まで 〕

（注）上記 3、4 の休業は原則各 2 回まで、5 の 1 歳 6 か月まで及び 2 歳までの休業は原則各 1 回です。申出の撤回 1 回（一の休業期間）につき、1 回休業したものとみなします。

< 提出先 > 直接提出や郵送のほか、電子メールでの提出も可能です。

〇〇課 メールアドレス：□□□□@□□

※ 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、提出先及び事業主が電子メール、FAX、SNS 等の提出を認める場合はその旨を記載するとわかりやすいでしょう。

〔（出生時）育児・介護〕休業取扱通知書

殿

年 月 日

会社名

あなたから 年 月 日に〔（出生時）育児・介護〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第3条、第4条、第5条、第7条、第8条、第9条、第11条、第12条及び第13条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出及び出生時育児休業中の就業日があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1 休業の期間等	(1)適正な申出がされていたので申出どおり 年 月 日から 年 月 日まで（出生時育児・育児・介護）休業してください。職場復帰予定日は、 年 月 日です。 (2)申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を 年 月 日にしてください。 (3)あなたは以下の理由により休業の対象者でないので休業することはできません。 (4)あなたが 年 月 日にした休業申出は撤回されました。 (5)（介護休業の場合のみ）申出に係る対象家族について介護休業ができる日数は通算 93 日です。今回の措置により、介護休業ができる残りの回数及び日数は、（ ）回（ ）日になります。
2 休業期間中の取扱い等	(1) 休業期間中については給与を支払いません。 (2) 所属は 課のままとします。 (3) ・（（出生時）育児休業のうち免除対象者）あなたの社会保険料は免除されます。 ・（介護休業の場合等免除対象外）あなたの社会保険料本人負担分は、 月現在で1月約 円ですが、休業を開始することにより、 月からは給与から天引きができなくなりますので、月ごとに会社から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、 に持参してください。 振込先： (4) 税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。 (5) 毎月の給与から天引きされる社内融資返済金がある場合には、支払い猶予の措置を受けることができますので、 に申し出てください。 (6) 職場復帰プログラムを受講できますので、希望の場合は 課に申し出てください
3 休業後の労働条件	(1) 休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。 (2) 年 月の賞与については算定対象期間に 日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。 (3) 退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。 (4) 復職後は原則として 課で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了1か月前までに正式に決定し通知します。 (5) あなたの 年度の有給休暇はあと 日ありますので、これから休業期間を除き 年 月 日までの間に消化してください。 次年度の有給休暇は、今後 日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて 日の有給休暇を請求できます。
4 その他	(1) お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に 課あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。 (2) 休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。

（注）上記のうち、1 (1)から(4)までの事項は事業主の義務となっている部分、それ以外の事項は努力義務となっている部分です。

〔（出生時）育児・介護〕休業期間変更申出書

殿

[申出日] 年 月 日
[申出者] 所属
 氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第5条、第9条及び第13条）に基づき、 年 月 日
に行った〔（出生時）育児・介護〕休業の申出における休業期間を下記のとおり変更します。

記

1 当初の申出における休業期間	年 月 日から 年 月 日まで
2 当初の申出に対する会社の対応	休業開始予定日の指定 ・ 有 → 指定後の休業開始予定日 年 月 日 ・ 無
3 変更の内容	(1) 休業〔開始・終了〕予定日の変更 (2) 変更後の休業〔開始・終了〕予定日 年 月 日
4 変更の理由 (休業開始予定日の変更の場合のみ)	

(注) 1歳6か月まで及び2歳までの育児休業及び介護休業に関しては休業開始予定日の変更はできません。

介護休業申出書

殿

[申出日] 年 月 日
[申出者] 所属
氏名

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	
	(2) 本人との続柄	
	(3) 介護を必要とする理由	
2 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)	
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	回 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 []

<提出先> 直接提出や郵送のほか、電子メールでの提出も可能です。

〇〇課 メールアドレス：□□□□@□□

※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、提出先及び事業主が電子メール、FAX、SNS等の提出を認める場合はその旨を記載するとわかりやすいでしょう。

〔育児・介護〕のための所定外労働制限請求書

殿
[請求日] 年 月 日
[請求者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 16 条）に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための所定外労働の制限を請求します。

記

	〔育児〕	〔介護〕
1 請求に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	
	(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	
	(6) 介護を必要とする理由	
2 育児の場合、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 制限の期間	年 月 日から 年 月 日まで	
4 請求に係る状況	制限開始予定日の 1 か月前に請求をしている・いない → 請求が遅れた理由 []	

(様式 8)

〔育児・介護〕のための時間外労働制限請求書

殿

[請求日] 年 月 日

[請求者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 17 条）に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための時間外労働の制限を請求します。

記

〔育児〕

〔介護〕

1 請求に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日		
	(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		
	(6) 介護を必要とする理由		
2 育児の場合、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 制限の期間	年 月 日から 年 月 日まで		
4 請求に係る状況	制限開始予定日の1か月前に請求をしている・いない → 請求が遅れた理由 []		

〔育児・介護〕のための深夜業制限請求書

殿

〔請求日〕 年 月 日
〔請求者〕 所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第18条）に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための深夜業の制限を請求します。

記
〔育児〕 〔介護〕

1 請求に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日		
	(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		
	(6) 介護を必要とする理由		
2 育児の場合、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 制限の期間	年 月 日から 年 月 日まで		
4 請求に係る状況	(1) 制限開始予定日の1か月前に請求をして いる・いない → 請求が遅れた理由 〔 〕 (2) 常態として1の子を保育できる又は1の家族を介護できる16歳以上の同居の親族が いる・いない		

育児短時間勤務申出書

殿

[申出日] 年 月 日
[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 19 条）に基づき、下記のとおり育児短時間勤務の申出をします。

記

1 短時間勤務に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	
	(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	
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 短時間勤務の期間	年 月 日から 年 月 日	
	※ 時 分から 時 分まで	
4 申出に係る状況	(1) 短時間勤務開始予定日の 1 か月前に申し出て	いる・いない → 申出が遅れた理由 []
	(2) 1 の子について短時間勤務の申出を撤回したことが	ない・ある 再度申出の理由 []

(注) 3-※欄は、労働者が個々に労働する時間を申し出ることを認める制度である場合には、必要となります。

介護短時間勤務申出書

殿

[申出日] 年 月 日

〔申出者〕所属

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 20 条）に基づき、下記のとおり介護短時間勤務の申出をします。

記

1 短時間勤務に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 本人との続柄	
	(3) 介護を必要とする理由	
2 短時間勤務の期間	年 月 日から 年 月 日まで	
	※ 時 分から 時 分まで ☐ 毎日 ☐ その他 []	
3 申出に係る状況	(1) 短時間勤務開始予定日の2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 []
	(2) 1の家族について最初の介護短時間勤務を開始した年月日、及びこれまでの利用回数	[最初の開始年月日] 年 月 日 [回数] 回
	(3) 1の家族について介護短時間勤務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 []

(注) 2 - ※欄は、労働者が個々に勤務しない日又は時間を申し出ることを認める制度である場合には必要となります。

〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書

殿

年 月 日

会社名

あなたから 年 月 日に〔育児・介護〕短時間勤務の申出がありました。育児・介護休業等に関する規則（第19条及び第20条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1 短時間勤務の期間等	・適正な申出がされていまして申出どおり 年 月 日から 年 月 日まで短時間勤務をしてください。 ・申し出た期日が遅かったので短時間勤務を開始する日を 年 月 日にしてください。 ・あなたは以下の理由により対象者でないので短時間勤務をすることはできません。 〔 〕 ・今回の措置により、介護短時間勤務ができる期限は、 年 月 日までで、残り（ ）回になります。
2 短時間勤務期間の取扱い等	(1) 短時間勤務中の勤務時間は次のとおりとなります。 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 休憩時間（ 時 分～ 時 分（ 分）） (2) （産後1年以内の女性従業員の場合）上記の他、育児時間1日2回30分の請求ができます。 (3) 短時間勤務中は原則として所定時間外労働は行わせません。 (4) 短時間勤務中の賃金は次のとおりとなります。 1 基本賃金 2 諸手当の額又は計算方法 (5) 賞与及び退職金の算定に当たっては、短時間勤務期間中も通常勤務をしたものとみなして計算します。
3 その他	お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの勤務に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に 課あて電話連絡をしてください。この場合の通常勤務の開始日については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。

関係機関のご案内

(1) 東京都労働相談情報センター

労働相談情報センターでは、労働法や労働問題に関するセミナーや、労働資料の提供等を行っています。

また、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、育児・介護休業法、解雇など労働者や事業主から寄せられる労働相談全般に関する相談に応じています。

◆電話相談

東京都ろうどう110番

電話 0570 (00) ^{ろうどう110番} 6110

月～金：9時～20時
土：9時～17時

※祝日及び12月29日～1月3日は実施していません。

※土曜日の相談は、祝日及び12月28日～1月4日は実施していません。

◆来所相談（事前予約制）

○担当区域に応じて、各事務所が、月～金曜日の9時～17時まで実施しています（祝日及び12月29日～1月3日を除く）。

○夜間相談（20時まで）は、各事務所が担当曜日に実施しています。

※ 飯田橋では、土曜日にも相談を受け付けています（9時～17時）。

○土曜日の相談は、祝日及び12月28日～1月4日は実施していません。

○来所相談は、予約制になります。ご相談にあたっては、会社所在地を担当する事務所をご利用ください（電話番号は次ページの各所来所相談予約電話を参照）。

◆心の健康相談（事前予約制）

カウンセラーが職場における心の悩みに関する相談を受け付けています。ご利用を希望される方は、事前予約が必要です。各事務所にお申し込みください。

事務所	曜 日	相談時間	電話番号
飯田橋	第1～第4火曜日 第1～第4水曜日	午後 2時～5時	03 (3265) 6110
大 崎	第1・第3水曜日 第2・第4金曜日		03 (3495) 6110
池 袋	第2・第4水曜日		03 (5954) 6110
亀 戸	第2・第4木曜日		03 (3637) 6110
国分寺	第1～第4金曜日		042 (321) 6110
八王子	第2・第4木曜日		042 (645) 6110

◆弁護士相談（事前予約制）

労働相談情報センターでは、弁護士が労働問題に係る高度な法律解釈や判例等の相談（裁判所で係争中の案件等を除く）に応じています。弁護士労働相談は、1人1回限りで30分までとなります。ご利用を希望される方は、事前に予約が必要です。

◆労働セミナー

職場におけるハラスメントなど、労働問題に関する様々な内容のセミナーを実施しています。詳しくは各事務所にお問合せください。

窓 口	所 在 地	セミナー等 問い合わせ電話	来所相談予約 電話	担 当 地 域	夜間
労働相談 情報セン ター (飯田橋)	〒102-0072 千代田区飯田橋 3-10-3 東京しごとセンター9階	03(5211)2209	03(3265)6110	千代田区、中央区、 新宿区、渋谷区、 中野区、杉並区、 島しょ	月曜 金曜
大 崎 事務所	〒141-0032 品川区大崎 1-11-1 ゲートシティ大崎 ウエストタワー2階	03(3495)4872	03(3495)6110	港区、品川区、 目黒区、大田区、 世田谷区	火曜
池 袋 事務所	〒170-0013 豊島区東池袋4-23- 9	03(5954)6501	03(5954)6110	文京区、豊島区、 北区、荒川区、 板橋区、練馬区	木曜
亀 戸 事務所	〒136-0071 江東区亀戸 2-19-1 カメラプラザ7階	03(3682)6321	03(3637)6110	台東区、墨田区、 江東区、足立区、 葛飾区、江戸川区	火曜
国分寺 事務所	〒185-0021 国分寺市南町 3-22-10	042(323)8511	042(321)6110	立川市、武蔵野市、 三鷹市、青梅市、 昭島市、小金井市、 小平市、東村山市、 国分寺市、国立市、 福生市、東大和市、 清瀬市、東久留米市、 武蔵村山市、羽村市、 あきる野市、西東京市、 西多摩郡	月曜
八王子 事務所	〒192-0046 八王子市明神町 3-5-1	042(643)0278	042(645)6110	八王子市、府中市、 調布市、町田市、 日野市、狛江市、 多摩市、稲城市	水曜

◆ビデオソフトの貸出

労働相談情報センターでは、職場におけるハラスメントや雇用管理問題などに関するビデオソフト（DVD）を各事務所にて貸し出しています。社内研修や学習会等の際には是非ご活用ください。詳しくは各事務所にお問合せください。

◆e-ラーニング

ウェブ上で労働に関する様々な知識が身につくe-ラーニングを実施しています。労働法や派遣・パート、メンタルヘルス等について学ぶことができます。

○気軽に学べるウェブ労働法クイズ 「チャレンジ！労働法」

<https://roudouho.metro.tokyo.lg.jp/>

○事業者向けパート社員活用のための 「パート労働ナビゲーション」

<https://manabu.metro.tokyo.lg.jp/part/>

○労働者派遣に役立つ基礎知識が学べる 「労働者派遣講座」

<https://manabu.metro.tokyo.lg.jp/haken/>

○メンタルヘルスケアの方法を気軽に学べる 「働くあなたのメンタルヘルス」

<https://www.kenkou-hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>

○労働法を気軽に学べる動画 「知らないと損する労働法」

<https://manabu.metro.tokyo.lg.jp/douga>

(2) 国関係機関

◆東京労働局雇用環境・均等部

厚生労働省の地方出先機関として、以下の相談等に対応しています。

- ・働き方・休み方（働き方改革）に関する相談
- ・職場における男女の均等な取扱いに関する相談
- ・妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談
- ・職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント対策に関する相談
- ・母性健康管理、育児・介護休業等に関する相談
- ・パートタイム・有期雇用労働法に関する相談 等

これらに関するお問合せ、ご相談はこちらへお願いします。

【所在地】千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階

【電話】03（3512）1611

◆21世紀職業財団

21世紀職業財団は、多様性を尊重し、あらゆる人がその能力を十分に発揮しながら健やかに働ける環境を目指す働き方改革を提案、支援する事業を展開しています。セミナー講師派遣依頼等、各種サービスについては、こちらへお問い合わせください。

【所在地】 文京区本郷1-33-13 春日町ビル3階

【電 話】 03(5844)1660

【H P】 <https://www.jiwe.or.jp>



令和4年3月発行

令和3年度登録番号(03)208

■編集・発行

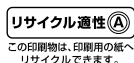
東京都産業労働局 雇用就業部 労働環境課

〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目8番1号

TEL 03-5320-4649

■デザイン・印刷

株式会社キタジマ



東京都では、就職の機会均等を確保するために、本人の適性と能力に基づく公正な採用選考を実施するよう事業主の皆様のご理解とご協力をお願いしています。詳細は、下記ホームページをご覧ください。

東京都雇用就業部ホームページ 「TOKYO はたらくネット」

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>

東京都の雇用就業に関する総合サイトで、事業案内、セミナー開催情報、発行資料などをご覧ください。

