

参考資料

参考資料 1. 関連法令や支援制度の活用

出産までの間や育児休業中、子育て期間には働く人を経済的に支援する制度や働く環境を守る法律が整備されています。

働く人を経済的に支援する制度については、本人が申請するもの、会社が申請するもの様々です。内容を理解して有効活用しましょう。

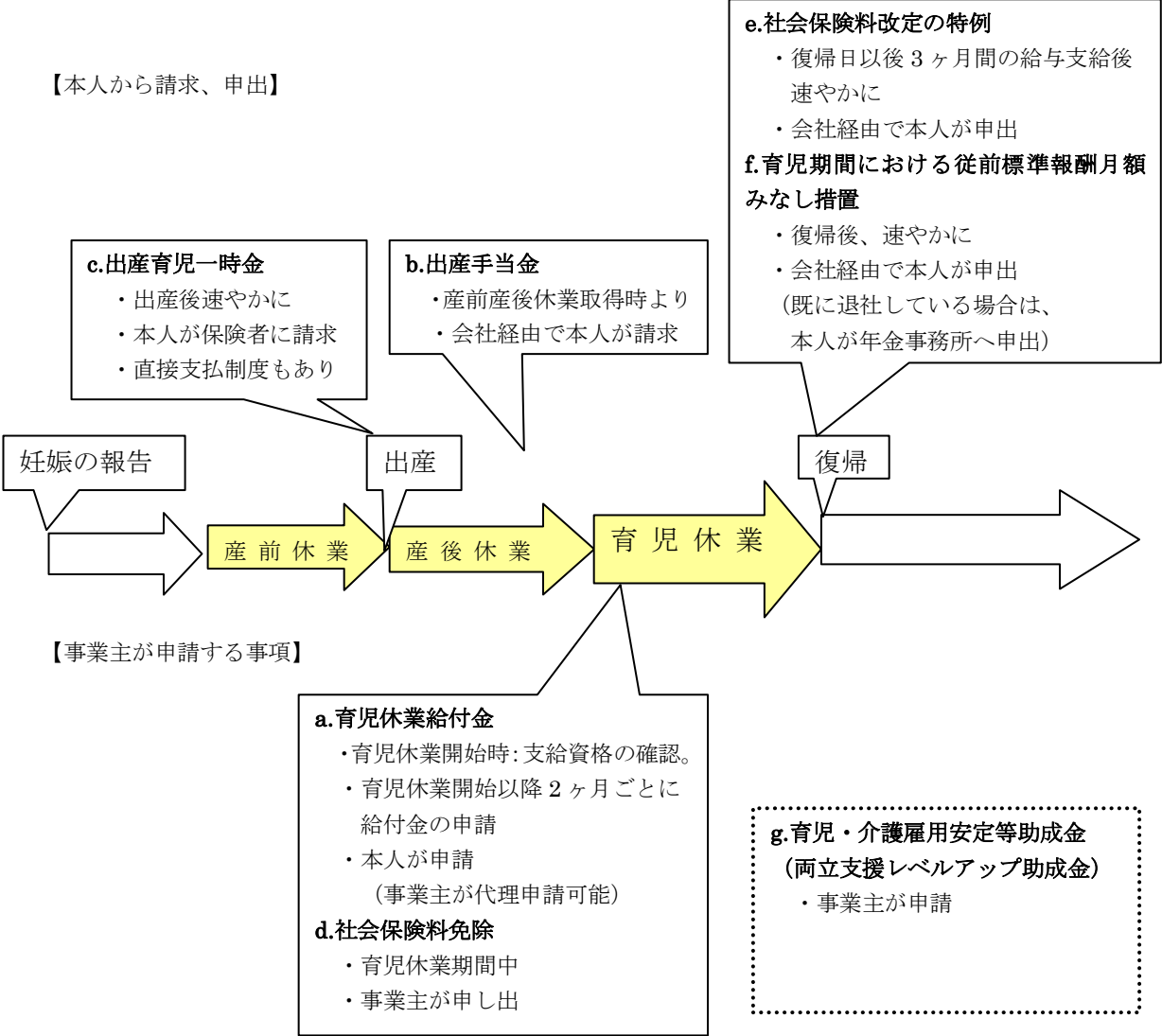
環境整備のための法律

妊娠の報告を受けてから産前・産後休業、育児休業を経て職場復帰後に至る間に、対応すべき事項は下記のタイミングで発生します。時期に応じた対応を理解しておき、相互に誤解の生じないように確認しておきましょう。

		妊娠	産前6週間 (多胎・産前14週間)	出産	産後8週間	産後休業後 30日間	子が1歳 2ヶ月	子が1歳 6ヶ月	子が3歳	小学校就学の始期	
労働基準法	就業関連	64条の3	危険有害業務の就業制限								
	65条3項	軽易業務への転換請求									
	66条1～3項	時間外・休日労働・深夜業の適用除外請求									
	66条1～3項	変形労働時間制(フレックスタイム制を除く)下の法定労働時間を超える労働の禁止									
	母性保護関連	65条1、2項	産前休業		産後休業						
	67条					育児時間					
雇用関連	19条	解雇制限									
育児・介護休業法	5条			パパ休暇		育児休業		パパ・ママ育休プラス			
	10条	育児休業取得等を理由とする不利益取扱いの禁止									
	16条の2					子の看護休暇					
	16条の8					所定外労働の制限請求					
	17条、19条					時間外労働(月24時間まで・年150時間まで)の制限請求・深夜業の制限					
	23条1項 24条1項					短時間勤務の措置		努力義務			
	男女雇用機会均等法	9条	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止								
12条、13条		母性健康管理措置									

経済的な支援

出産から子育て期間中の労働者およびそれを支える事業主を経済的に支援する制度の一覧です。事業主が申請するものと本人が申請するものがあります。事務手続き手順を整理しておき、本人にはタイミングを逃さないように注意を促し、手続きをするようにしましょう。



※「申請すべき事項」の記号は、「経済的な支援」の記載番号

制度名	制度概要	申請者	申請のタイミング	問合せ先
a. 育児休業給付 (雇用保険)	支給要件を満たした雇用保険の一般被保険者が1歳未満の子を養育するために育児休業を取得して、賃金が一定水準を下回った場合に給付金を支給。(一定の要件に該当する場合は、子が1歳6ヶ月に達するまで支給) 無給となった場合の給付金は平成22年4月1日以降に育児休業を開始した場合、休業前賃金の50%。	<u>本人</u> が申請 (<u>事業主</u> が代理申請可能)	受給資格の確認のみ: 育児休業開始の翌日から10日以内(受給資格確認と初回支給申請を同時に行う場合は、初回支給申請期限にあわせることが可能です。) 初回申請と支給要件の確認を同時に行う場合: 育児休業開始の初日から4か月経過する日の属する月の末日まで。その後、2か月に一度。	事業所を管轄する 公共職業安定所
b. 出産手当金 (健康保険)	産前産後休業を取得している健康保険の被保険者で休業中は無給である場合には標準報酬日額の3分の2を支給。賃金が保障されている時には支給されないが、保障額が出産手当金より少ない時は、差額を支給。	会社経由で <u>本人</u> が健康保険の保険者(組合または全国健康保険協会)に請求	産前産後休業取得時より	事業主 保険者(組合または全国健康保険協会の都道府県支部)
c. 出産育児一時金 (健康保険)	健康保険の被保険者が分娩した時に出産前後の費用として42万円(産科医療補償制度の対象外の出産の場合は39万円)を支給。	<u>本人</u> が保険者に請求。 健康保険の保険者が病院に費用を直接支払う「直接支払制度」もあり。	出産後速やかに(直接払制度利用の場合には病院に確認ください)	保険者(組合または全国健康保険協会の都道府県支部) 直接支払利用の場合は、出産予定の病院
d. 社会保険料の免除 (厚生年金・健康保険)	育児休業期間中の社会保険料は、被保険者・事業主双方の保険料が免除。免除の期間は育児休業を開始した月から休業を終了した日の翌日が属する月の前月までの期間(ただし子が3歳に達するまで)。免除期間中でも被保険者資格は継続する。	<u>事業主</u> が申出	育児休業期間中	事業主 組合または年金事務所

制度名	制度概要	申請者	申請のタイミング	問合せ先
e. 育児休業終了時の社会保険料改定の特例 (厚生年金・健康保険)	育児休業から復帰した被保険者（子が3歳未満に限る）の負担軽減のため、復帰後3か月間の賃金のうち、支払基礎日数が17日以上の上の月を平均し1等級でも差があれば保険料を改定することができる制度。	会社経由で 本人 が 申出	育児休業終了後速やかに	事業主 組合または年金事務所

参考資料 2. 有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査について

本マニュアルで引用している「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」は、平成 21 年 12 月から平成 22 年 2 月にかけて実施されました。

対象業種は小売業、飲食業、福祉業、労働者派遣業であり、本部・事業所に対する調査と、そこで働く有期契約労働者に対する調査の 2 種類を実施しています。なお、本マニュアルでは小売業、飲食業、福祉業の調査結果を引用しています。

■小売業、飲食業、福祉業に対する調査

調査票種	配布数	最終回収票数
本部・法人票（小売・飲食・福祉）	10762票	2769票（25.7%）
事業所票（小売・飲食・福祉）	26087票	2751票（10.5%）
労働者票（小売・飲食・福祉）	30935票	3384票（10.9%）

※事業所票、労働者票は本部・本社を通じて配布を依頼したため、厳密には配布依頼数である、

参考資料 3. 平成 22 年度有期契約労働者の育児休業等の取得に関する調査について

本マニュアルで引用している「平成 22 年度有期契約労働者の育児休業等の取得に関する調査」は、平成 22 年 10 月から 11 月にかけて実施されました。

企業調査と労働者調査の 2 種類を行い、企業調査は、従業員 101 人以上の農林水産業、鉱業、労働者派遣業を除く全業種を対象としています。労働者調査は、20～39 歳の有期契約で働く女性（農林水産業、公務員を除く全業種／子どものいる人は長子が小学校就学前まで）を対象としています。

■平成 22 年度有期契約労働者の育児休業等の取得に関する調査

	配布数	調査方法	最終回収票数等
企業調査	10000票	郵便による配布・回収	1778票（17.8%）
	調査対象数	調査方法	
労働者調査	2056サンプル	ネット調査会社のモニターを利用したWeb調査	

参考資料 4. 社内様式例

育児休業に関する規則や休業取得に関する事務体制を整えるためには、種々の申請書などの様式を整えておく必要があります。就業規則の規定例、育児・介護休業法に関する Q&A など下記 URL に掲載されています。

このうち、社内での申請等に必要な様式例を以下に掲載しておきますので、社内様式を作成する際に参考にしてください。その他の資料も必要に応じて、参考にしてください。

【育児・介護休業法関係】

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>

【社内様式例】

社内様式 1 : 育児休業申出書

社内様式 2 : [育児・介護] 休業取扱通知書

社内様式 3 : [育児休業・育児のための所定外労働免除・育児のための時間外労働制限・育児のための深夜業制限・育児短時間勤務] 対象児出生届

社内様式 4 : [育児・介護] 休業申出撤回届

社内様式 5 : [育児・介護] 休業期間変更申出書

社内様式 6 : 育児のための所定外労働免除申出書

社内様式 7 : [育児・介護] のための時間外労働制限申出書

社内様式 8 : [育児・介護] のための深夜業制限申出書

社内様式 9 : [子の看護休暇・介護休暇] 申出書

社内様式 10 : 育児短時間勤務申出書

社内様式 11 : [育児・介護] 短時間勤務取扱通知書

例示 : 育児・介護休業等に関する労使協定の例

育児休業申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第3条）に基づき、下記のとおり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	平成 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 休業の期間	平成 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 平成 年 月 日)	
4 申出に係る状況	(1) 1歳までの育児休業の場合は休業開始予定日の1か月前、1歳を超えての休業の場合は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 []
	(3) 1の子について育児休業をしたことが ※ 1歳を超えての休業の場合は記入の必要はありません	ない・ある 再度休業の理由 []
	(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第2条第2項に基づき1歳を超えて休業しようとする場合	配偶者の休業開始（予定）日 平成 年 月 日
	(5) (4)以外で1歳を超えての休業の申出の場合	休業が必要な理由 []
	(6) 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

(注) 期間契約従業員が「育児・介護休業等に関する規則」第3条第1項なお書きの申出をする場合は、3のみの記入で足りず。

〔育児・介護〕休業取扱通知書

殿

平成 年 月 日

株式会社 人事部長

あなたから平成 年 月 日に〔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条及び第9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 休業の期間等	<p>(1)適正な申出がされていたので申出どおり平成 年 月 日から平成 年 月 日まで休業してください。職場復帰予定日は、平成 年 月 日です。</p> <p>(2)申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を平成 年 月 日にしてください。</p> <p>(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。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p> </p> </div> <p>(4)あなたが平成 年 月 日にした休業申出は撤回されました。</p> <p>(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又は介護短時間勤務ができる日数はのべ93日です。今回の措置により、介護休業又は介護短時間勤務ができる日数は残り（ ）日になります。</p>
2 休業期間中の取扱い等	<p>(1)休業期間中については給与を支払いません。</p> <p>(2)所属は 部のままとします。</p> <p>(3)・（育児休業の場合のみ）あなたの社会保険料は免除されます。</p> <p>・（介護休業の場合のみ）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、人事部労務課に持参してください。</p> <p>振込先：</p> <p>(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。</p> <p>(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、人事部労務課に申し出てください。</p> <p>(6)職場復帰プログラムを受講できますので、希望の場合は人事部労務課に申し出てください。</p>
3 休業後の労働条件	<p>(1)休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。</p> <p>(2)平成 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。</p> <p>(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。</p> <p>(4)復職後は原則として 部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。</p> <p>(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平成 年 月 日までの間に消化してください。</p> <p>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。</p>
4 その他	<p>(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、なるべくその日に人事部労務課まで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。</p> <p>(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。</p>

(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。

社内様式 3

〔育児休業・育児のための所定外労働免除・
育児のための時間外労働制限・育児のための深夜業制限・
育児短時間勤務〕対象児出生届

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
[申出者] 部 課
氏 名

私は、平成 年 月 日に行った〔育児休業の申出・所定外労働免除の申出・時間外労働制限の申出・深夜業制限の申出・育児短時間勤務の申出〕において出生していなかった〔育児休業・所定外労働免除・時間外労働制限・深夜業制限・育児短時間勤務〕に係る子が出生しましたので、(育児・介護休業等に関する規則(第3条、第12条、第13条、第14条及び第15条)に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1 出生した子の氏名

2 出生の年月日

社内様式 4

〔育児・介護〕休業申出撤回届

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
[申出者] 部 課
氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則(第4条及び第8条)に基づき、平成 年 月 日に行った〔育児・介護〕休業の申出を撤回します。

〔育児・介護〕休業期間変更申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第5条及び第9条）に基づき、平成 年 月 日に行った〔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	平成 年 月 日から 平成 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 有 → 指定後の休業開始予定日 平成 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 平成 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歳以降に開始する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。

育児のための所定外労働免除申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 12 条）に基づき、下記のとおり育児のための所定外労働の免除の申出をします。

記

1 申出に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合の縁組成立年月日	
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 免除の期間	平成 年 月 日から 年 月 日まで	
4 申出に係る状況	免除開始予定日の 1 か月前に申出をしている・いない→申出が遅れた理由 〔 〕	

〔育児・介護〕のための時間外労働制限申出書

人事部長

殿

[申出日]平成 年 月 日

[申出者] 部 課

氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第13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の申出をします。

記

育 児

介 護

1 申出に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合の縁組成立年月日		
	(5) 同居、扶養の状況		同居し扶養をして [いる・いない]
	(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	平成 年 月 日から 年 月 日まで		
4 申出に係る状況	制限開始予定日の1か月前に申出をして いる・いない→申出が遅れた理由 []		

(注) 1 - (5) は、介護のための時間外労働の制限の申出に係る家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合に記入してください。

〔子の看護休暇・介護休暇〕申出書

人事部長 殿

[申出日] 平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 10 条及び第 11 条）に基づき、下記のとおり〔子の看護休暇・介護休暇〕の申出をします。

記

子の看護休暇

介護休暇

1 申出に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄	/	
	(4) 同居・扶養の状況	/	
2 申出理由			
3 申出する日	平成 年 月 日		
4 備 考	取得済日数	日	
	今回申出日数	日	
	残日数	日	

(注 1) 当日、電話などで申し出た場合は、出勤後すみやかに提出してください。

3については、複数の日を一括して申し出る場合には、申し出る日すべて記入してください。

(注 2) 子の看護休暇の場合、取得できる日数は、小学校就学前の子が 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日となります。

介護休暇の場合、取得できる日数は、対象となる家族が 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日となります。

(注 3) 1 - (4) は、介護休暇に係る家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合に記入してください。

育児短時間勤務申出書

人事部長

殿

[申出日]平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 15 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	平成 年 月 日
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立年月日	平成 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	平成 年 月 日から 年 月 日まで	
	※ 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	ある・ない→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。

〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書

殿

平成 年 月 日
株式会社 人事部長

あなたから平成 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 15 条及び第 16 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	<ul style="list-style-type: none"> ・適正な申出がされていまして申出どおり平成 年 月 日から平成 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平成 年 月 日にしてください。 <p style="font-size: 2em; margin: 0;">〔</p> <p style="margin: 0;">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。</p> <p style="font-size: 2em; margin: 0;">〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・（介護短時間勤務の場合のみ）申出に係る対象家族について介護短時間勤務又は介護休業ができる日数はのべ 93 日です。今回の措置により、介護短時間勤務又は介護休業ができる日数は残り（ ）日になります。
2 短時間勤務期間の取扱い等	<ul style="list-style-type: none"> (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	<p>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、なるべくその日に人事部労務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。</p>

例示 育児・介護休業等に関する労使協定の例

〇〇株式会社と□□労働組合は、〇〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

(育児休業の申出を拒むことができる従業員)

第1条 事業所長は、次の従業員から1歳に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護休業の申出を拒むことができる従業員)

第2条 事業所長は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 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従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第3条 事業所長は、次の従業員から子の看護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第4条 事業所長は、次の従業員から介護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(所定外労働の免除の申出を拒むことができる従業員)

第5条 事業所長は、次の従業員から所定外労働の免除の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員)

第6条 事業所長は、次の従業員から育児短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 週の所定労働日数が2日以下の従業員

(従業員への通知)

第7条 事業所長は、第1条から第6条までのいずれかの規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

(有効期間)

第8条 本協定の有効期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社、組合いずれからも申出がないときには、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成〇年〇月〇日

〇〇株式会社	代表取締役	〇〇〇〇	印
□□労働組合	執行委員長	〇〇〇〇	印

[解説]

- ① 事務所の労働者の過半数で組織する労働組合のない事務所にあつては、従業員代表と協定してください。
- ② このほか、育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員について、一定の範囲で規定することができます。