

報道関係者 各位

令和4年9月29日(木)

【照会先】

雇用環境・均等部指導課

課長 山口英俊

課長補佐 武聡太

(電話) 052-857-0312

男性の育児休業取得推進に向けて ～独自資料などで取得を後押し！～

令和4年10月1日から、「産後パパ育休(出生時育児休業)」、「育児休業の分割化」などが盛り込まれた改正育児・介護休業法が施行されます。多くの男性労働者等に改正内容を理解していただくため、独自資料などを作成し、周知を強化してまいります。

① 啓発動画を「愛知労働局 YouTube チャンネル」

に掲載しました。

- ・改正ポイントと男性が育児介護休業を取得することのメリットを5分間にまとめました。
- ・社内研修の啓発動画としてもご利用いただけます。



② 働く人向けチラシ『「パパ活躍」の機会が広がります！』を作成しました。

- ・愛知労働局ホームページに掲載しています。
- ・育児を担う労働者が手にとることができるよう、労働組合の協力を得て男性労働者への周知、産婦人科の医療機関、保育所等へ窓口への配架依頼などを予定しています。



③ 改正育児・介護休業法&労働施策総合推進法(パワハラ防止) セミナー

- ・日時 令和4年11月14日(月)
 - 1) 10:00~12:00、2) 14:00~16:00
- ・方法 YouTube ライブ配信によるオンライン開催
- ・申込締切 令和4年11月10日(木) 17:15



*添付資料

- 1) 啓発動画のスライド
- 2) チラシ「『パパ活躍』の機会が広がります！」
- 3) セミナー開催チラシ
- 4) チラシ「育児・介護休業法改正のポイントのご案内」
- 5) チラシ「令和4年10月から育児休業給付制度が変わります」（*育児休業給付制度の改正）
- 6) チラシ「1歳以降の延長について、柔軟に育児休業を開始できるようになります。」（*育児休業給付制度の改正）

5分でわかる！
改正育児・介護休業法

令和4年
10月1日施行



愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課

妻が妊娠したので、
男性の育児休業について
愛知労働局に
聞いてみた・・・

あの一、妻が妊娠したので、育児休業のことが知りたいんだけど。

愛知労働局

出産予定日はいつですか。

10月1日。

それはタイムリーですね。実は令和4年10月1日からは、「産後パパ育休」をとれるようになります。

産後パパ育休？

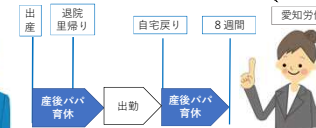
愛知労働局

配偶者の出産後8週間以内に合計4週間まで取得できる、お父さんだけがとれる育児休業です。

へーっ、知らなかった。でも、4週間もとれるかなあ。

4週間と決まっているわけではありませんよ。休む日数は自分で選べますし、2回に分けてとれます。

愛知労働局



たとえば、出産後まず1回として退院後の準備や実家への里帰りの手伝いをした後、一度職場に戻り、里帰りから帰ってくるタイミングでもう一度とるという活用方法がありますよ。

そうか。いろいろなりかたがあるんだね！

愛知労働局

産後パパ育休に引き続いて、子が1歳になるまで育児休業をとれますよ。

妻が育児休業をとる場合でもとれるかな？

とれますよ。実は改正前から、育児休業は夫婦そろってとることができますし、男性でも女性でも、配偶者の方が家事専業でもとることができます。

へーっ、知らなかった。でも1歳になるまでって、そんなに長い期間休んでもあるかな？

愛知労働局

ありますよ。寝かしつけ、ミルク、おむつ替え、夜泣き対応など子のお世話に加え、掃除、洗濯、ゴミ出し、台所仕事などやることはたくさんありますよ。

そんなにやることあるんだ！子育てって大変なことなんだなー

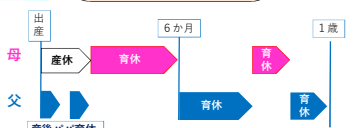
愛知労働局

そうですね。それに夫婦ともに子供と触れ合うことによって家族のきずなが深まりますよ。あと、配偶者の方は職場復帰を望んでいますか。

できるだけ早く職場に戻りたいらしい。

令和4年10月1日からは、子が1歳になるまで、夫婦ともに2回に分けて育児休業をとれるようになりますよ。たとえば、子が6か月になったら配偶者の方と交代して育児休業をとり、その後また交代するっていう風に。

愛知労働局



愛知労働局

ということは、妻が職場復帰したら、俺が“主夫”になるんだね。

そうですね。夫婦が子育てを分担すれば女性も仕事を続けやすくなりますし、父と子の絆が深まること間違いなしです。

よしっ！ 頑張ってみるか！

イラスト: 男性が「イクメン」のカードを手に、女性が指を指して話をしている。

妻に話した！
とっても喜んでくれた！
がんばるぞ！

イラスト: 男性の顔。

改正育児・介護休業法 令和4年10月1日施行

改正点を整理します。

- ✓ 『産後パパ育休』が新設されます。
 - 1) 子の出生後8週間以内に4週間まで取得できます。
 - 2) 2回に分けて取得できます。
 - 3) 労使協定の範囲内で、「産後パパ育休」取得中に就業ができます。
- ✓ 子が1歳になるまで育児休業を2回に分けてとれます。
- ✓ 1歳から1歳6か月まで、また1歳6か月から2歳までのそれぞれの期間中、**途中**で育児休業の夫婦交代ができます。

改正雇用保険法 令和4年10月1日施行

育児休業給付の改正です。

- ✓ 産後パパ育休取得中にも育児休業給付を受けることができます。
- ✓ 1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付を受けることができます。

※給付額は従来どおり、原則として休業開始時の賃金の**67%**（180日経過後は**50%**）

改正健康保険法等 令和4年10月1日施行

社会保険料の免除要件追加について

(従来)
育児休業を、その開始日を含む月の翌月以降まで取得している場合、社会保険料が、本人も事業主も、ともに免除されます。

+
(新設)
✓ 育児休業（産後パパ育休を含む。）を、その開始日が含まれる月に**14日以上**取得している場合も同様に免除されます。

愛知労働局

くわしくはチラシやホームページを参照ください。

イラスト: 女性が指を指して話をしている。背景には育児休業に関するチラシやホームページのスクリーンショットが複数表示されている。

「概要」欄にリンク貼ってあります

最後までご視聴
ありがとうございました！

イラスト: 男性が手を合わせて挨拶している。

<問い合わせ先> 愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課
電話 052-857-0312

育児休業の
しくみが
変わります！

令和4年10月1日
育児・介護休業法改正

「パパ活躍」の
機会が
広がります！

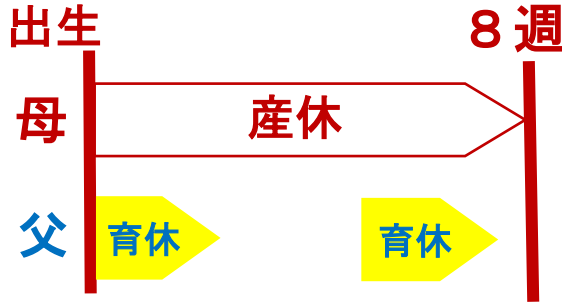
夫婦ともに
育児・家事を
担いましょう！

- 「産後パパ育休」を新設！
- 育児休業2分割取得を可能に（1歳まで）！
- 延長期間中の夫婦途中交代が可能に！

愛知労働局 雇用環境・均等部指導課
☎052-857-0312

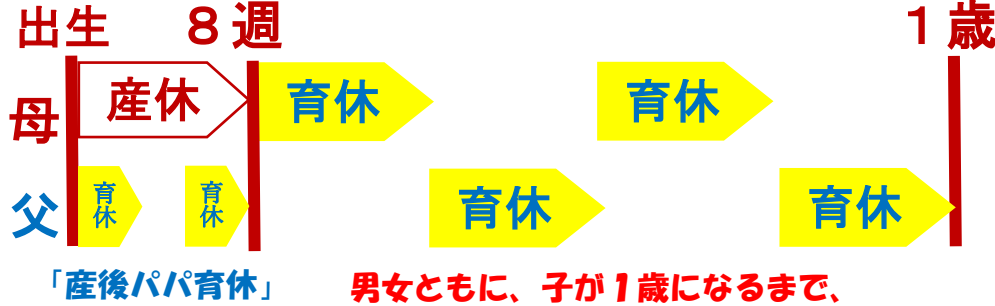
改正後こんなことができるようになります。

○出産して間もない妻を支える！



パパは、新設「産後パパ育休」で出生後8週以内に最長4週間を、2回に分けて育休がとれる！

○夫婦交代休業で、妻の職場復帰をサポート！



男女ともに、子が1歳になるまで、育児休業を2回にわけてとれる！

会社にはこんなことが義務付けられています。

会社は育児休業の申出を拒否できません。また、社員が育児休業を取得しやすい環境整備や、妊娠、出産等を申し出た労働者に対する、育休制度周知と育児休業取得の意向確認などが義務付けられています。

もし会社から不利益取り扱いを受けたら・・・

育児休業の申出等を理由とする、解雇、雇止め、降格、減給、配転などの不利益取り扱いや、育児休業の取得を控えさせるような言動は禁止されています。このようなことがありましたら、

愛知労働局 雇用環境・均等部指導課 ☎052-857-0312
までご相談ください。

必見！ ○動画でも分かりやすく紹介しています！

愛知労働局
YouTube
チャンネル



5分でわかる！
改正育児・介護休業法

令和4年
10月1日施行



愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課

事業主・人事労務担当者向け

改正 育児・介護休業法 労働施策総合推進法

11/
(Mon.) 14

オンラインセミナー

10:00～12:00 / 14:00～16:00

法解説と実践の
両面からアプローチ

[日時] 11月14日(月) 10:00～12:00 / 14:00～16:00

[開催方法] YouTubeライブ配信によるオンライン開催
要事前申込 ※申込方法は裏面

第1部

10:00～11:00 / 14:00～15:00
改正 育児・介護休業法

第2部

11:10～12:00 / 15:10～16:00
労働施策総合推進法

参加費
無料

◎セミナー内容は、午前も午後も同一です

主催

愛知労働局

共催

愛知働き方改革
推進支援センター



お問い合わせ

愛知労働局雇用環境・均等部指導課

TEL 052-857-0312 (平日:8:30～17:15)

セミナーの概要

第1部 改正 育児・介護休業法

令和4年4月1日より段階的に施行されている男女ともに仕事と育児等を両立できる制度について、10月1日改正内容(産後パパ育休【出生時育児休業】、育児休業の分割取得)を中心に説明します。

第2部 労働施策総合推進法

令和4年4月1日より中小企業も含め全面施行されている「パワーハラスメント防止措置」の義務化について説明します。

◎第1部・第2部ともに、法律についての説明の後、社会保険労務士による実務面での説明を予定しております

申込方法

◎申込期限:11月10日(木)

愛知労働局HPか、下記二次元バーコードよりお申込みください

The screenshot shows the Aichi Labor Bureau website. The 'Event Information' (イベント情報) tab is selected and highlighted with a red box. Below it, a list of events is displayed. The first event, dated '2022年0月0日', is titled '改正育児・介護休業法等関係法令セミナーを開催します!' and is marked as 'NEW'. This event title is also highlighted with a red box. At the bottom of the page, the 'Event Information List' (イベント情報一覧) link is also highlighted with a red box.

10:00~12:00



14:00~16:00



トップページ下方の「イベント情報」より改正育児・介護休業法等関係法令セミナーを開催します!をクリックしてください。

※新着の情報は、一定期間経過するとイベント情報一覧へ移ります。トップページにない場合は、「イベント情報一覧」→「2022年度のイベント情報はこちらをご覧ください」へ進み、ご確認ください。

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度(出生時育児休業制度、P2参照)の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

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

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休(P2参照)の申し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りません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

● 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・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。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
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。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

現行

(育児休業の場合)

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



令和4年4月1日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

※無期雇用労働者と同様の取り扱い
(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は
労使協定の締結により除外可)

※育児休業給付についても同様に緩和

3 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (現行)
対象期間 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	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで ^{※1}	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲 ^{※2} で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合 に限り再取得可能 ^{※3}	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施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できます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨)
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間 休	休	休	8時間	6時間 休	休	休 4時間	休	6時間 休

産後パパ育休も育児休業給付(出生時育児休業給付金)の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

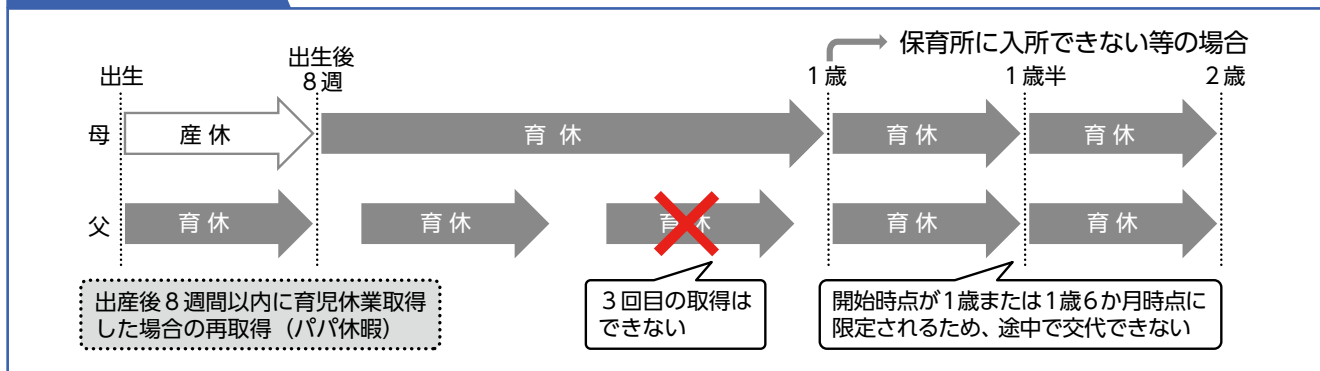
育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000838696.pdf>



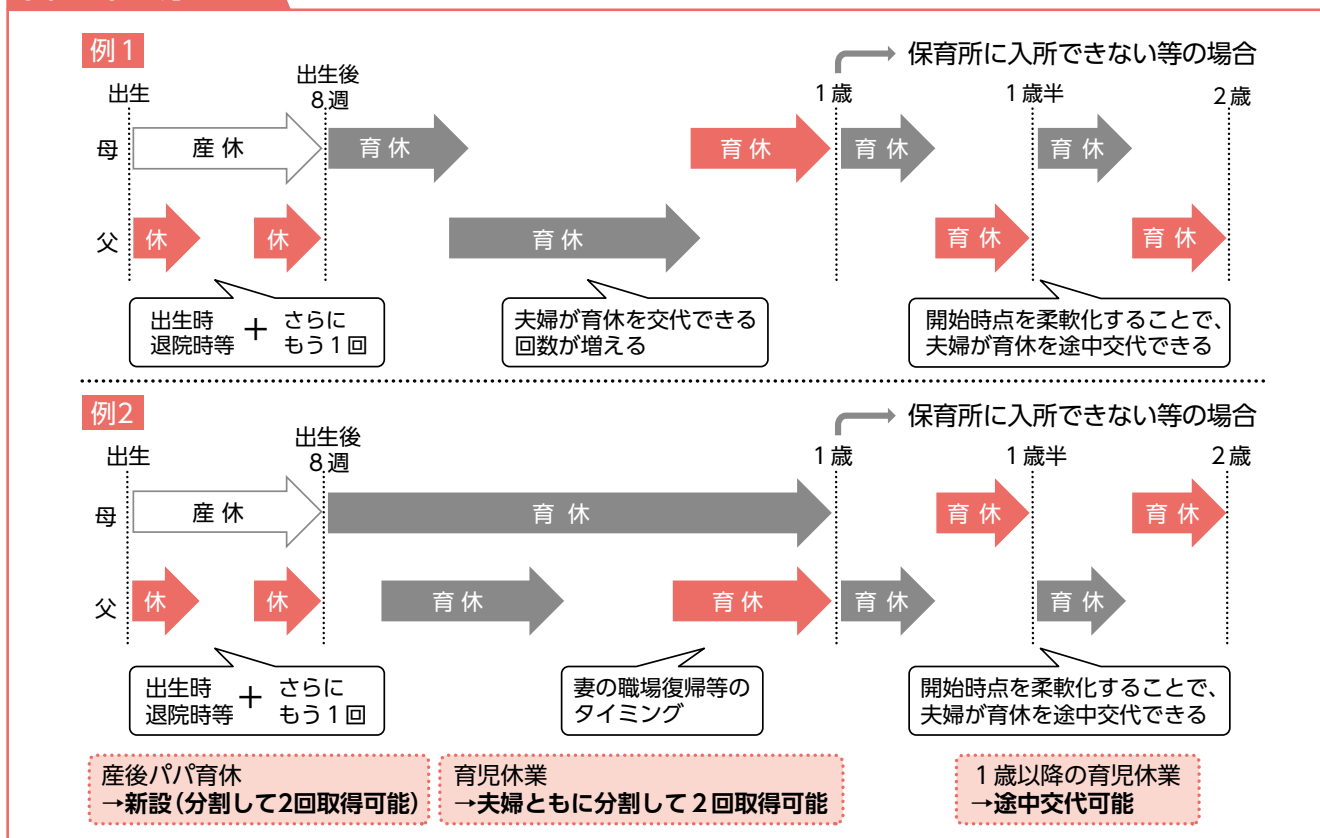
改正後の働き方・休み方のイメージ(例)

現行



令和4年10月1日～

➡ ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです



- ※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

●ハラスメントの典型例

- ・ 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・ 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。**

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度(会計年度)の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

さらに詳しく知るための情報・イベントなど

■男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。

①男性の育児休業取得促進セミナー <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>



①

■両立支援について専門家に相談したい方へ

【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

②中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業 <https://ikuji-kaigo.com/>

※令和4年度は「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」となる予定。



②

■就業規則作成、雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用いただけます。

③社内研修用資料、動画

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

④就業規則、個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



③



④

■両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。育児休業取得率の公表も行えるように改修する予定です(令和3年度末予定)。

⑤両立支援のひろば <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



⑤

育児・介護休業法に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

令和4年10月から育児休業給付制度が変わります 育児休業の分割取得、産後パパ育休に対応した育児休業給付が受けられます

育児・介護休業法の改正により、令和4年10月から、育児休業の2回までの分割と、産後パパ育休（出生時育児休業）の制度を施行します。

これに伴い、育児休業給付についても以下の点が変更になりますのでお知らせします。

1. 育児休業の分割取得

1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付金を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。

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～1歳6か月と1歳6か月～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。

回数制限の例外事由

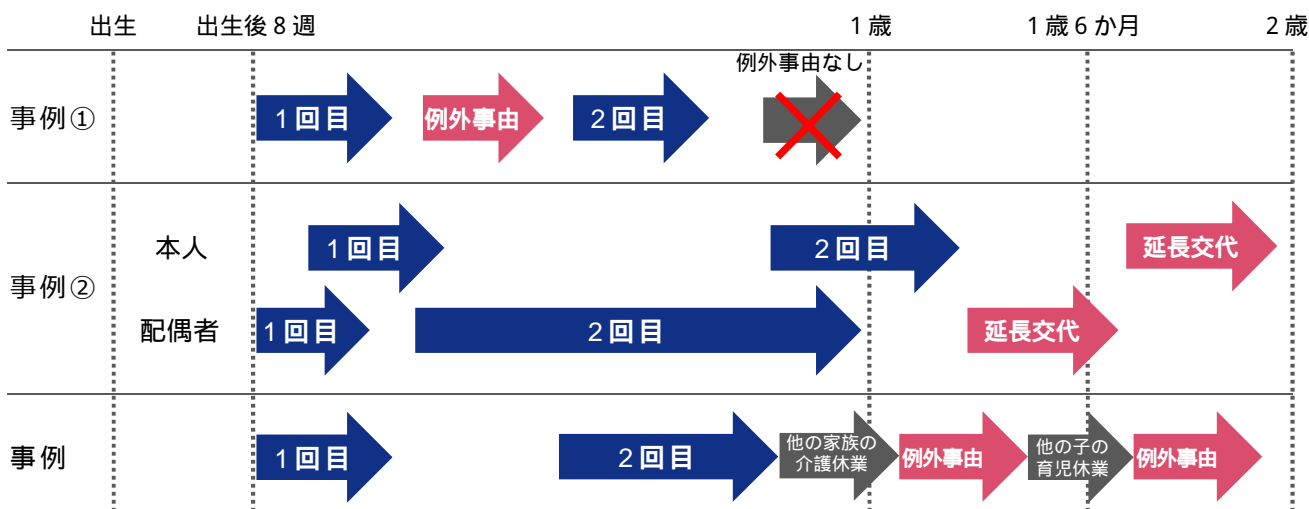
・別の子の産前産後休業、育児休業、別の家族の介護休業が始まったことで育児休業が終了した場合で、新たな休業が対象の子または家族の死亡等で終了した場合

・育児休業の申し出対象である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

・育児休業の申し出対象である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

・育児休業の申し出対象である1歳未満の子について、保育所等での保育利用を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われない場合

回数の数え方の例



ご注意ください

- ・ 例外事由に該当する場合は、給付申請の際にその旨を申請書に記載してください。記載がない場合は回数制限の対象としてカウントされます（申請様式は準備中。追って公表します）。
- ・ 必要に応じ、事業主やご本人に事実確認をする場合があります。

2.産後パパ育休（出生時育児休業）

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる産後パパ育休¹制度が創設されます。産後パパ育休を取得した場合に、出生時育児休業給付金が受けられます。

- 1 産後パパ育休の詳細は「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」³（QRコード）をご参照ください。



支給要件	<ul style="list-style-type: none">・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、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）²以下であること。 <p>2 28日間の休業を取得した場合の日数・時間です。 28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなります。</p> <p>(例) 14日間の休業 最大5日（5日を超える場合は40時間） 10日間の休業 最大4日（4日を超える場合は28時間） [10日×10/28=3.57（端数切り上げ） 4日]</p>
支給額	<ul style="list-style-type: none">・休業開始時賃金日額（原則、育児休業開始前6か月間の賃金を180で除した額）×支給日数×67%³ <p>3 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。</p>
申請期間	<p>出生日⁴の8週間後の翌日から起算して2か月後の月末まで</p> <p>【例】出生日が令和4年10月15日 申請期限は令和5年2月末日まで</p> <p>4 出産予定日前に子が出生した場合は、当該出産予定日2回まで分割して取得できますが、1回にまとめての申請となりますのでご注意ください。</p>

3.その他の変更点

- ・支給要件となる被保険者期間の確認や、支給額を決定する休業開始時賃金月額³の算定は、初めて育児休業を取得する時のみ行います。従って、2回目以降の育休の際は、これらの手続きは不要です。

産後パパ育休を取得している場合は、それを初めての休業とします。その後取得する育児休業についても、これらの手続きは不要です。

- ・産後パパ育休と育児休業を続けて取得した場合など、短期間に複数の休業を取得した場合は、先に取得した休業から申請してください。

詳しくは、お近くの都道府県労働局・ハローワークにお尋ねください

都道府県労働局所在地一覧

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>

全国のハローワーク所在地一覧

<https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・ハローワーク

LL031001保03

育児休業給付金支給申請書（延長交替、過去に同一の子について育休取得なしの場合）の記載例

■ 第101条の30関係（第1面）

育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書

（必ず裏面の注意事項をよく読み、正しく記入してください。）

1. 届出種別
14405

2. 届出記録年月日
4-270401

3. 届出記録年月日
5050-111111-1

4. 氏名
育休 一郎

5. 育児休業開始年月日
1300-1987654-3

6. 出生年月日
51-041211

7. 出生年月日
51-0311121

8. 過去に同一の子について
育児休業取得の有無
1

9. 個人番号
987654321098

10. 配偶者の住所
100-0000

11. 届出者の住所
千代田区霞が関

12. 届出者の電話番号
4-5-6

13. 支給単位期間
5041211-0110

14. 就業開始日
0000

15. 就業終了日
0000

16. 支払われた賃金額
0000

17. 支給単位数
5050111-0210

18. 就業開始日
0000

19. 就業終了日
0000

20. 支払われた賃金額
0000

21. 育児休業開始年月日
1-5-041211

22. 就業開始日
0000

23. 就業終了日
0000

24. 支払われた賃金額
0000

25. 配偶者の住所
000000000000

26. 届出者の住所
000000000000

27. 配偶者の住所
000000000000

28. 届出者の住所
000000000000

29. 届出者の住所
000000000000

30. 届出者の住所
000000000000

① 8欄

過去に同一の子について出生時育児休業または育児休業を取得したことがない場合は空欄としてください。

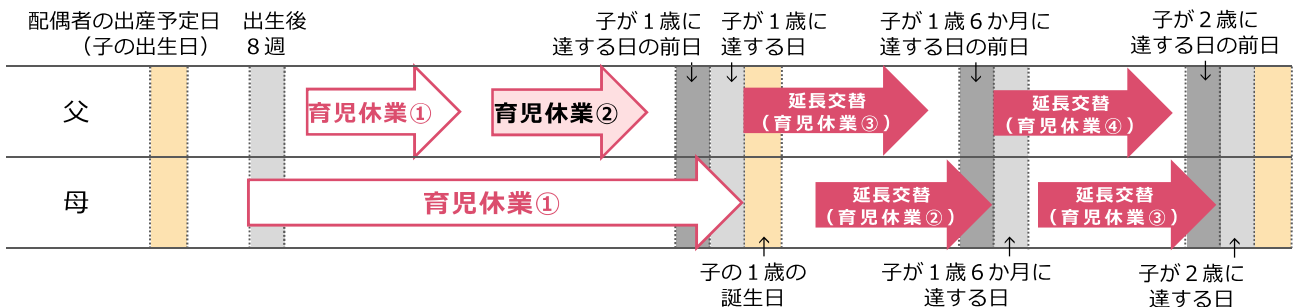
② 26・29欄

26欄には配偶者の延長となる理由（右欄1～6より選択）及び**育児休業開始日**を記載してください。29欄には「5」と記載してください。

※①、②以外の記載事項は過去に同一の子について育児休業取得ありの場合と同様です。

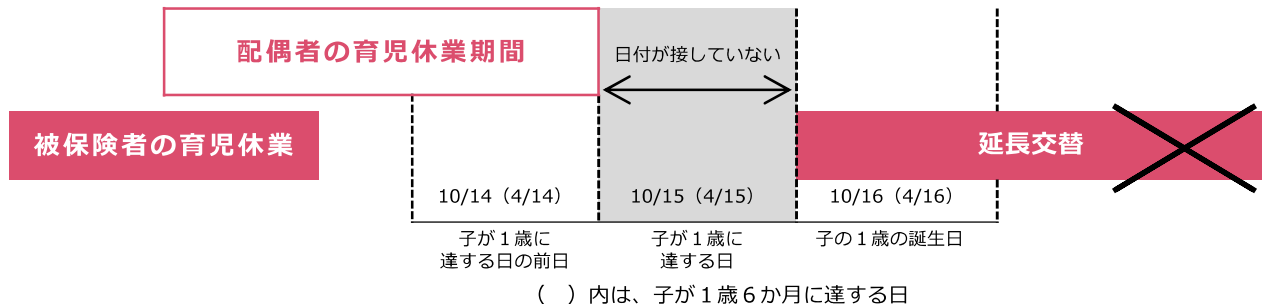
【参考】

延長交替の取得例



上記の例の場合、1歳から1歳6か月までの期間と、1歳6か月から2歳までの期間の、それぞれで配偶者が育児休業をしているため、延長交替として育児休業の取得が認められます。

※注意：以下のような事例の場合、延長交替はできません。



被保険者とその配偶者が子の1歳に達する日または1歳6か月に達する日（10/15,4/15）に育児休業をしていないため、延長交替として育児休業の取得は認められません。配偶者が、子が1歳に達する日または1歳6か月に達する日（10/15,4/15）まで育児休業を取得していれば、日付が接しているため延長交替として育児休業の取得が認められます。