

育児・介護休業法の概要

持続可能で安心できる社会をつくるためには、希望に応じて「就労」と「子育て」、あるいは「就労」と「介護」を両立できるようにすることが重要です。こうした状況を踏まえ、育児・介護休業法では、子育てや介護など時間的制約を抱えている時期の労働者の仕事と家庭の両立支援を進めています。

1 育児休業

（1）育児休業＜法第2条、法第5条～第9条、第9条の6＞

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 ※育児関係の「子」の範囲は、労働者と法律上の親子関係がある子（養子を含む）のほか、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子や養子縁組里親に委託されている子等を含む
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> 労働者（日々雇用を除く） 有期雇用労働者は、申出時点で次の要件を満たすことが必要。 子が1歳6か月（2歳までの育児休業の場合は2歳）に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと ＜労使協定を締結することにより、対象外となる労働者＞ ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から1年以内（1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月）に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	<ul style="list-style-type: none"> 原則、子が1歳（保育所等に入所できない等の理由がある場合は1歳6か月、1歳6か月到達時点でもなお保育所等に入所できない等の理由がある場合は2歳。）に達する日までの連続した期間 両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達する日までの間の1年間、取得可能（パパ・ママ育休プラス）
回数	<ul style="list-style-type: none"> 子1人につき原則として2回（1歳6か月、2歳までの育児休業は別に原則各1回取得可能）
手続き	労働者は、休業開始予定日の1か月前（1歳6か月、2歳までの育児休業の場合は2週間前（休業開始予定日によって2週間～1か月前））までに書面等により事業主に申出 ※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歳までの休業1回につき1回に限り休業開始日の繰上げが可能、休業終了予定日の1か月前までに申し出ることにより1歳までの範囲内で事由を問わず休業1回につき1回に限り繰下げが可能 ※1歳6か月、2歳までの育児休業の場合は休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより1歳6か月、2歳までの範囲内で事由を問わず1回に限り繰下げが可能

(2) 産後パパ育休（出生時育児休業）＜法第9条の2～第9条の5＞

休業の定義	産後休業をしていない労働者が、原則として出生後8週間以内の子を養育するためにする休業 ※育児関係の「子」の範囲は、労働者と法律上の親子関係がある子（養子を含む）のほか、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子や養子縁組里親に委託されている子等を含む ※養子縁組をした場合などには女性労働者も取得可能
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> 産後休業をしていない労働者（日々雇用を除く） 有期雇用労働者は、申出時点で次の要件を満たすことが必要。 子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと ＜労使協定を締結することにより、対象外となる労働者＞ ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期 間	原則、子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間（28日）まで ※育児休業とは別に取得可能
回 数	子1人につき2回（2回に分割する場合はまとめて申出）
手 続 き	労働者は、休業開始予定日の2週間前（労使協定を締結している場合は2週間超から1か月以内で労使協定で定める期限）までに書面等により事業主に申出 ※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休業1回につき1回に限り休業開始日の繰上げが可能、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休業1回につき1回に限り繰下げが可能
休 業 中 の 就 業	<ul style="list-style-type: none"> 休業中に就業させることができる労働者を労使協定で定めている場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能 就業を希望する労働者は書面等により就業可能日等を申出し、事業主は申出の範囲内で就業日等を提示。休業前日までに労働者が合意した範囲で就業する 就業日数等の上限を超えて就業させてはならない（休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分まで等） ※休業前日までは事由を問わず変更申出・撤回可能。休業開始日以降は特別な事情がある場合に撤回可能。

2 介護休業＜法第2条、法第11条～第15条＞

休業の定義	労働者が要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> 労働者（日々雇用を除く） 有期雇用労働者は、申出時点で次の要件を満たすことが必要。 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か月経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと ＜労使協定を締結することにより、対象外となる労働者＞ ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
対象家族	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫 ※介護関係の「子」の範囲は、法律上の親子関係がある子（養子含む）のみ
期間／回数	対象家族1人につき、通算93日まで / 3回まで分割可能
手 続 き	労働者は、休業開始予定日の2週間前までに、書面等により事業主に申出 ※休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、93日の範囲内で申出毎に1回に限り繰下げが可能

3 子の看護休暇 <法第16条の2、第16条の3>

制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年度に5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が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、休暇の取得が可能 ・1日又は時間単位で取得が可能 <p>※時間単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、労使協定の締結により、1日単位での取得に限定することが可能</p> <p>※「小学校就学の始期に達するまで」とは、対象の子が6歳に達する日の属する年度の3月31日までの期間のこと（以下同様）</p>
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者（日々雇用を除く。） <p><労使協定を締結することにより、対象外となる労働者></p> <p>①入社6か月未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者</p>

4 介護休暇 <法第16条の5、第16条の6>

制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・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年度に5日（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、休暇の取得が可能 ・1日又は時間単位で取得が可能 <p>※時間単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、労使協定の締結により、1日単位での取得に限定することが可能</p> <p>※「その他の世話」とは、対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行等のこと</p>
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者（日々雇用を除く。） <p><労使協定を締結することにより、対象外となる労働者></p> <p>①入社6か月未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者</p>

5 育児・介護のための所定外労働・時間外労働の制限 <法第16条の8、第16条の9、第17条、第18条>

	育児・介護のための所定外労働の制限	育児・介護のための時間外労働の制限
制度の内容	3歳に満たない子を養育する労働者が子を養育するため、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合には、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない	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、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合には、事業主は制限時間（1か月につき24時間、1年につき150時間）を超えて時間外労働をさせてはならない
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・3歳に達するまでの子を養育する労働者、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） <p><労使協定を締結することにより対象外となる労働者></p> <p>①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者、要介護状態にある対象家族を介護する労働者 <p><対象外となる労働者></p> <p>①日々雇用される労働者 ②入社1年未満の労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者</p>
期間／回数	1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間	／請求回数に制限なし
手続	労働者は、開始日の1か月前までに、書面等により事業主に請求	
例	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	

6 育児・介護のための深夜業の制限 <法第19条、第20条>

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、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合、事業主は午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）において労働させてはならない	
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者、要介護状態にある対象家族を介護する労働者 	<p><対象外となる労働者></p> <ul style="list-style-type: none"> ①日々雇用される労働者 ②入社1年未満の労働者 ③保育又は介護ができる、次のi～iiiに該当する16歳以上の同居の家族がいる労働者 <ul style="list-style-type: none"> i. 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日以下の場合を含む） ii. 負傷、疾病又は心身の障害により保育又は介護が困難でないこと iii. 産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後8週間以内の者でないこと ④1週間の所定労働日数が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か月以内の期間 / 請求回数に制限なし	
手続	労働者は、開始日の1か月前までに書面等により事業主に請求	
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	

7 育児・介護のための所定労働時間短縮の措置 <法第23条>

育児のための所定労働時間短縮の措置		介護のための所定労働時間短縮等の措置	
措置の内容	3歳に満たない子を養育する労働者に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする短時間勤務制度を設けなければならない	措置の内容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、所定労働時間短縮等の措置を講じなければならない
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者（日々雇用及び1日の労働時間が6時間以下の労働者を除く） <p><労使協定の締結により対象外となる労働者></p> <ul style="list-style-type: none"> ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ③業務の性質・実施体制に照らして、短時間勤務制度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（※対象外となる業務の範囲を具体的に定めることが必要です） 	対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者（日々雇用労働者を除く） <p><労使協定の締結により対象外となる労働者></p> <ul style="list-style-type: none"> ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
代替措置	短時間勤務制度を講ずることが困難な労働者については、次のいずれかの措置を講じなければならない <ul style="list-style-type: none"> ・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度 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・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 	措置	次のいずれかの措置を講じなければならない <ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間を短縮する制度 ・フレックスタイム制度 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・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
期間	子が3歳に達する日まで	期間／回数	対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年以上の期間内に2回以上

8 事業主が講ずべき措置 <法第21条～第22条の2、第24条、第26条>

育児・介護休業等の周知	<p><育児> 本人又は配偶者の妊娠・出産等を労働者が申し出た場合に、事業主は当該労働者に育児休業制度等を個別に周知し、取得意向を確認するために、面談等の措置を講じる義務</p>	<p><介護> —</p>
雇用環境の整備	<p>・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、周知する努力義務（全従業員への周知、個別周知）</p> <ul style="list-style-type: none"> 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により育児休業期間が終了した場合及び対象家族を介護しないこととなったことにより介護休業期間が終了した場合の労務提供の開始時期に関する事項 ④介護休業中の社会保険料の支払い方に関する事項 <p>・事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合や、労働者が介護していることを知った場合に、当該労働者に対し、個別に関連制度（育児休業制度等の周知義務の事項以外）を周知する努力義務</p>	
雇用環境の整備	<p>育児休業・産後パパ育休の申出が円滑に行われるよう、次のいずれかの措置を講じなければならない</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施 ・育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備 ・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 ・自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知 	
小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置	<p><育児></p> <ul style="list-style-type: none"> ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業に関する制度、所定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 	<p><介護></p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務
労働者の配置に関する配慮	<p>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</p>	
育児休業取得状況の公表	<ul style="list-style-type: none"> ・常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主が義務 ・毎年1回、男性の育児休業等取得率を公表（育児目的休暇を含むことも可） 	

問い合わせ先 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室） 受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

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	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	和歌山	073-488-1170	高知	088-885-6041
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	鳥取	0857-29-1709	福岡	092-411-4894
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	島根	0852-31-1161	佐賀	0952-32-7218
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	岡山	086-225-2017	長崎	095-801-0050
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	広島	082-221-9247	熊本	096-352-3865
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	山口	083-995-0390	大分	097-532-4025
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	徳島	088-652-2718	宮崎	0985-38-8821
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	香川	087-811-8924	鹿児島	099-223-8239
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	愛媛	089-935-5222	沖縄	098-868-4380
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125						

社内様式

(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 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	
3-2 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 []
	(2) 1の子について出生時育児休業をしたことが(休業予定含む)	ない・ある(回)
	(3) 1の子について出生時育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある(回)
4 1歳までの育児休業 (パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2か月まで)		
4-1 休業の期間	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も可能)	
	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はない場合	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)