

育儿・照护休假法纲要

为构造可持续且安心的社会环境，必须以个人自身意愿实现“就业”和“育儿”，或“就业”和“照护”两者兼立是至关重要的。基于此类状况，《育儿・照护休假法》正致力于支持面临育儿、照护等时间限制的劳动者实现工作与家庭的平衡。

1 育儿休假

（1）育儿休假＜法令第2条、第5条～第9条、第9条之6＞

休假的定义	原则上指劳动者为了养育其未满（※）1岁子女的休假
对象劳动者	- 劳动者（日结雇用者除外） - 有期限合同的劳动者在申请时需符合以下条件。 子女满1岁6个月（如果是2岁为止的育儿休假，则为2岁）之前劳动合同期结束，且未明确表明不更新合同＜已签订劳动合同但不属于对象的劳动者＞ ①入职未满1年的劳动者 ②自申请之日起1年以内（1岁6个月或2岁的育儿休假则为6个月）结束雇用关系的劳动者 ③1周的规定工作时间低于2天的劳动者
期 间	- 原则上，子女满1岁（如果有无法进入保育所等机构等理由则为1岁6个月，满1岁6个月时依然无法进入保育所等机构等理由则为2岁。）之日前的连续期间 - 如果父母同时取得育儿休假，可在子女到达1岁2个月之日前的1年间取得休假。（爸爸妈妈育儿休假PLUS）
次 数	原则上1位子女可享受2次休假（孩子1岁6个月、2岁为止原则上可以另行取得各1次育儿休假）
手 续	劳动者在休假开始预计日的1个月前（如果是1岁6个月、2岁为止的育儿休假则为2周前（根据休假开始预定日期2周～1个月前））以书面形式向企业申请 ※如发生预产期提前分娩等事由时，满1岁前的1次休假可将休假开始日提前1次，只要在休假结束预计日的1个月前提出申请，可在满1岁前的范围内，无需理由可休假延期1次 ※1岁6个月、2岁为止的育儿休假时，截至休假结束预定日期的2周前提出申请，在1岁6个月、2岁为止的范围内无需理由，可将休假延期1次

（2）产后的父亲育儿假（出生时育儿休假）〈法令第9条之2～第9条之5〉

休假的定义	未休产后假的劳动者，原则上为抚养出生后8周内的孩子的休假※如为收养孩子的情况下女性劳动者也可取得
对象劳动者	- 未休产后假的劳动者（日结雇用者除外） - 对于有期限合同的劳动者，在申请时需要满足以下条件 孩子出生日或预产期的较晚的一方开始起算，经过8周的第二天到经过6个月的日期为止，劳动合同期结束，且未明确表明不更新合同 〈已签订劳动合同但不属于对象的劳动者〉 ① 入职未满1年的劳动者 ②自申请日起8周内结束雇佣关系的劳动者 ③1周的规定工作时间低于2天的劳动者
期 间	原则上，孩子出生后8周内，期间中最多合计4周（28天）时间 ※可与育儿休假分开取得
次 数	1位子女2次（如果分成2次，需要一并申请）
手 续	劳动者须在预定休假开始日的2周内（如果已签订劳动合同，按照2周至1个月劳动合同所规定的期限内），以书面等方式向企业申请 ※如果发生在预产期前子女出生等事由的情况，1次休假可将休假开始日提前1次，截至休假结束预定日期的2周前提出申请，无需理由，可将休假延期1次
休 假 中 的 就 业	- 只限在劳动合同所规定休假期间可以工作的劳动者，在劳动者同意的范围内，可以在休假期间内工作 - 希望工作的劳动者通过书面等方式提交可以工作的日期等，企业在所提交的日期范围内注明工作日数等。截至休假一天前为止在劳动者同意的范围内工作 - 不可以超过工作日数等的上限工作。（休假期间规定的工作日・规定工作时间的一半范围内等） ※截至休假一天前为止无需理由都可以变更或取消。休假开始之后，如遇特殊情况也可以取消。

※与育儿相关的「子女」范围包括，与劳动者有合法亲子关系的子女（含领养子女）外，还包括以特别收养为目的的试验养育期内委托给养父母的子女等

2 照护休假 〈法令第2条、第11条～第15条〉

休假的定义	劳动者以照护处于需照护状态（因为负伤、疾病或身体上、精神上的残疾，需要2周以上全天候照护的状态）的对象家人为目的的休假
对象劳动者	- 劳动者（日结雇用者除外） - 对于有期限合同的劳动者，在申请时需要满足以下条件 自照护休假开始预计日起第93天后至6个月为止的期间内劳动合同期满，且未明确表明不更新合同 〈已签订劳动合同但不属于对象的劳动者〉 ①入职未满1年的劳动者 ②自申请之日起93日以内结束雇佣关系的劳动者 ③1周的规定工作时间低于2天的劳动者
对 象 家 人	配偶（包括事实婚姻）、父母、子女、祖父母、兄弟姐妹、孙子女及配偶的父母
期 间 / 次 数	1位对象家人，合计93日以内/ 最多可分为3次
手 续	劳动者须在休假开始预计日的2周内以书面等方式向企业提出申请 ※截至休假结束预计日2周前提出申请，在93天的范围内1次申请可将休假延后1次

※照护关系的“子女”范围仅限具备法律上亲子关系的子女（含领养子女）

3 看护子女等休假 <法令第 16 条之 2、第 16 条之 3>

制度内容	• 养育小学3年级学龄结束前子女的劳动者，1年内可取得5天休假（如果其养育2名以上未结束小学3年级学龄的子女，则为10天），用于照顾生病・受伤的子女或子女接受接种疫苗・健康检查，或照顾因感染症导致停课的子女，以及参加入园（入学）典礼・毕业典礼时可取得休假 • 可取得整天或以小间计算的休假 ※从事被认定为难以以小时为单位休假的业务的劳动者，按照劳动合同规定，限定可以以天为单位取得休假
对象劳动者	• 劳动者（日结雇用者除外） <已签订劳动合同但不属于对象的劳动者> • 1周的规定工作时间低于2天的劳动者（入职未满6个月的劳动者条件于R7.4月起废除）

4 照护休假 <法令第 16 条之 5、第 16 条之 6>

制度内容	• 对照护处于需照护状态的对象家人或其他护理的劳动者，1年内可取得5天（如果对象家人为2人以上，则为10天）以照护或其他护理为目的的休假。 • 可取得整天或以小间计算的休假 ※从事被认定为难以以时间为单位休假之业务的劳动者，通过签订劳动协定，可以限定为以1天为单位休假。 ※“其他照顾”是指陪同对象家人前往医院，代办对象家人接受照护服务的必需手续等
对象劳动者	• 劳动者（日结雇用者除外。） <通过签订劳动协定而不属于对象的劳动者> • 1周的规定工作天数低于2天的劳动者

5 为了育儿・照护的规定外工作・超时工作的限制 <法令第 16 条之 8、第 16 条之 9、第 17 条、第 18 条>

	规定外工作之限制	超时工作之限制
制度的内容	养育未上小学年龄的子女的劳动者为了养育子女，或照护处于需要照护状态的对象家人的劳动者为了照护该家人而提出申请时，企业不得让劳动者工作超出规定劳动时间	养育未上小学年龄的子女的劳动者为了养育子女，或照护处于需要照护状态的对象家人的劳动者为了照护该家人而提出申请时，企业不得让劳动者工作超出规定劳动时间（1个月24小时、1年150小时）
对象劳动者	• 养育未上小学年龄的子女的劳动者或照护处于需要照护状态的对象家人的劳动者养育（日结雇用者除外） <通过签订劳动协定而不属于对象的劳动者> ①入职未满1年的劳动者 ②1周的规定工作天数低于2天的劳动者	• 养育未上小学年龄的子女的劳动者或照护处于需要照护状态的对象家人的劳动者 <不属于对象的劳动者> ①日结雇用的劳动者 ②入职未满1年的劳动者 ③1周的规定工作天数低于2天的劳动者
期间/次数	1次的申请，期间为1个月以上1年以内/申请不限次数	
手 续	劳动者在开始日的1个月前，通过书面形式等向企业申请	
例 外	如果妨碍业务的正常运营，企业可拒绝申请	

6 为育儿・照护的深夜工作限制 <法令第19条、第20条>

制度的内容	养育小学学龄前子女的劳动者为了养育该子女,或照护处于需要照护状态的对象家人的劳动者为了照护该家人而提出申请时,企业不得在下午10点至上午5点(深夜)让劳动者工作	
对象劳动者	养育小学学龄前子女的劳动者、照护处于需要照护状态的对象家人的劳动者	<不属于对象的劳动者> ①日结雇用的劳动者 ②入职未满1年的劳动者 ③有可以照顾或照护,符合下述, i ~ iii所述的16岁以上的同居家人的劳动者 i. 不在深夜工作(含深夜工作天数低于3天/月)者 ii. 未因负伤、疾病或身心障碍而照顾或照护困难者 iii. 非产前6周内(多胎怀孕者则为14周内)、产后8周以内者 ④1周的规定工作天数低于2天的劳动者 ⑤规定的劳动时间全部在深夜的劳动者
期间/次数	每次申请期间为1个月以上6个月以内/申请不限次数	
手 续	劳动者在开始日的1个月前,通过书面形式等向企业申请	
例 外	如果妨碍业务的正常运营,企业可拒绝申请	

7 为了育儿・照护而缩短规定劳动时间的措施 <法令第23条>

为了育儿而缩短规定劳动时间的措施		为了照护而缩短规定劳动时间的措施	
措施的内容	针对养育未满3岁的子女的劳动者,原则上必须设置1天的规定劳动时间为6小时的短时常工作制度	措施的内容	针对照护处于需要照护状态的对象家人的劳动者,必须采取缩短规定劳动时间等措施
对象劳动者	劳动者(按日雇用及1天的劳动时间低于6小时的劳动者除外) <根据劳动法的规定下列不属于劳动者权利> ①未满1年的劳动者 ②1周的规定工日低于2天的劳动者 ③通过对照业务性质・实施体制,从事被认定为难以采取缩短工时制(※需要具体规定不适用业务范围)	对象劳动者	劳动者(日结雇用者除外) <根据劳动法的规定下列不属于劳动者权利> ①未满1年的劳动者 ②1周的规定工日低于2天的劳动者
代替措施	针对难以采取短时间劳动制度的劳动者,必须采取下述任一措施 - 符合育儿休假相关制度的措施 - 居家办公等措施 - 弹性工作制度 - 上班・下班时间的提前、延后 - 设置运营公司内保育设施等提供参照此标准的方便	措 施	必须采取下述任一措施 - 缩短规定劳动时间的制度 - 弹性工作制度 - 上班・下班时间的提前、延后 - 符合劳动者所使用的照护服务的费用或同标准的制度
期 间	子女3岁生日前	期间/次数	每位对象家人,自开始使用之日起连续3年以上的期间内2次以上

	关于育儿	关于照护
育儿・照护休假等的 宣导	劳动者提出本人或是配偶者，因为怀孕・生子等时，雇佣者应对于该劳动者个别宣导育儿休假制度等，并有义务确认其是否要取得的意向。 ① 育儿休假・产后父亲育婴假的相关制度 ② 育儿休假・产后父亲育婴假的申请渠道 ③ 关于出生后休假支付事宜 ④ 休假期间社会保险费用的处理	劳动者提出面对照护对象家人之事时，应个别宣导以下事项，并有义务确认其是否要取得的意向 ①关于照护制度，照护两立支援制度等 ②关于照护制度，照护两立支援制度的申请渠道 ③关于照护休假支付金相关事宜
听取个人意愿・关怀	・应事先于就业规章中订定育儿休业（包含产后父亲育婴假）、照护休业中之待遇、结束休业后的薪资、部署安排以及其他与劳动条件相关事宜，达成尽力宣导之义务（向全体员工宣导、个别宣导） ・企业在得知劳动者或其配偶怀孕・分娩时、或得知劳动者在照护家人时，明确告知针对该劳动者的个别相关制度（育儿休假制度等的公众意识义务的事项以外）的努力义务	
防止照护离职 早期提供信息	为了防止由于工作和照护两立支援制度无法充分活用导致照护离职，在劳动者将面对照护的早期时期（40岁等），提供关于照护休假，照护两立支援制度等（※），申请渠道及照护休假的支付相关情报的义务 ※ i 关于照护休假的制度， ii 规定外工作的限制相关制度， iii 规定时间外工作的限制相关制度 iv 关于深夜工作限制的制度， v 为了照护对规定劳动时间简短的措施	
雇佣环境维护	为了让育儿休假（含产后父亲育儿假），照护休假，照护两立支援制度等的申请可以圆滑进行，实施以下任何一项措施的义务 关于育儿休假，照护休假，照护两立支援制度等的研修实施 本公司劳动者的育儿休假，照护休假，照护两立支援制度等的取得事列收集・提供 关于育儿休假，照护休假，照护两立支援制度咨询制度的完善 相关育儿休假制度，促进育儿休假，照护休假以及照护两立支援制度取得的公众意识	
为了实现有弹性的 工作方法的措施等	・关于养育3岁至读小学开始的子女的劳动者，以下①～⑤中选择2个以上措施实行的义务以（劳动者从企业实行的措施中选择一个进行利用） ① 上班时间的变更 ②居家办公等措施等（10天以上/月） ③设置运营公司内保育设施等 ④给与育儿两立支援休假（10天以上/年） ⑤缩短勤务时间的制度 ・在企业实施选择措施的时，有义务设置过半数工会等意见听取的机会 ・在子女至3岁的适当时期中，要告知劳动者个人为了实现有弹性的工作方法而选择的措施等，为了确认利用制度的意愿，有实施面谈的义务	
针对养育小学学龄 前子女或照护家人 的劳动者的措施	・针对养育小学学龄前子女的劳动者，采取可出于配偶分娩休假等与育儿相关目的使用的休假制度的努力义务・针对养育小学学龄前子女的劳动者，准照和育儿休假相关的制度、规定外工作的限制相关制度、缩短规定劳动时间的措施或弹性工作制度等措施，采取必要措施的努力义务・针对养育小学学龄前子女的劳动者，采取可出于配偶分娩休假等与育儿相关目的使用的休假制度的努力义务	・针对照护家人的劳动者，准照照护休假制度或缩短规定劳动时间等措施，采取照护所需期间、次数等必要的措施的努力
关于劳动者岗位分 配的关怀	在变更工作场所导致的岗位变更中，出现由于工作场所变更而难以一边工作以便养护子女或照护家人的劳动者时，照顾养育子女或照护家人的状况的义务	
育儿休假取得状况 的公布	・长期员工人数超过300人的企业属义务 ・每年公布一次男性育儿休假的取得率（也可以包含育儿为目的的休假）	

咨询窗口 都道府县劳动局 雇佣环境・均等部（室） 受理时间 8 点 30 分～17 点 15 分（周六・周日・法定节假日除外）

都道府县	电话号码	都道府县	电话号码	都道府县	电话号码	都道府县	电话号码	都道府县	电话号码
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	鸟取	0857-29-1709	福岡	092-411-4894
岩手	019-604-3010	东京	03-3512-1611	爱知	052-857-0312	岛根	0852-31-1161	佐贺	0952-32-7218
宫城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	冈山	086-225-2017	长崎	095-801-0050
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋贺	077-523-1190	广岛	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
福岛	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	德岛	088-652-2718	宫崎	0985-38-8821
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵库	078-367-0820	香川	087-811-8924	鹿儿岛	099-223-8239
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	爱媛	089-935-5222	冲绳	098-868-4380
群馬	027-896-4739	长野	026-227-0125						

公司内部格式

(出生时) 育儿休假申请书

公启

[申请日] 年 月 日
[申请者] 所属
 姓名

本人基于育儿・照护休假等相关的规则（第 条），提出下述（出生时）育儿休假申请。

记

1 休假相关子女状况	(1) 姓名	
	(2) 出生年月日	
	(3) 与本人的关系	
	(4) 如为领养子女, 领养关系成立日期	年 月 日
	(5) (1) 的子女, 为处于特殊领养子女的监护期间的子女・被委托给法律上养父母的子女・被委托给养育父母的子女, 则为该手续完成日期	年 月 日
2 1 的子女未出生时, 预计分娩者的状况	(1) 姓名 (2) 预产日期 (3) 与本人的关系	
3 出生时育儿休假		
3-1 休假期间	年 月 日至 年 月 日为止 (预计复职日期 年 月 日)	
	※出生时育儿休假分 2 次取得的情况下, 请一并申请第 1 次和第 2 次 年 月 日至 年 月 日为止 (预计复职日期 年 月 日)	
3-2 申请的相关状况	(1) 休假开始预计日的 2 周前申请	有・无→申请延迟的理由 ()
	(2) 关于 1 的子女有无出生时育儿休假 (包括预定休假)	无・有 (次)
	(3) 关于 1 的子女是否撤回出生时育儿休假申请	无・有 (次)
4 1 岁前的育儿休假 (爸爸・妈妈育儿休假 PLUS 的情况下到 1 岁 2 个月为止)		
4-1 休假期间	年 月 日至 年 月 日为止 (预计复职日期 年 月 日)	
	※第 1 次和第 2 次一并申请的情况下记载 (日后也可以申请第 2 次) 年 月 日至 年 月 日为止 (预计复职日期 年 月 日)	
4-2 申请的相关状况	(1) 休假开始预计日的 1 个月前申请	有・无→申请延迟的理由 ()
	(2) 关于 1 的子女有无育儿休假 (包括预定休假)	无・有→ (次) →有的情况下 休假期间: 年 月 日至 年 月 日为止 →如果有 2 次, 再次休假的理由 ()
	(3) 关于 1 的子女是否撤回育儿休假申请	无・有 (次) →如果有 2 次或是 1 次且上記 (2), 再次说明理由 ()

		(4) 配偶也在育儿休假中，基于规则第 条第 项，计划在子女 1 岁后休假时（爸爸・妈妈育儿休假 PLUS）	配偶的休假开始（预计）日 年 月 日
5	1 岁以上育儿休假		
	5-1 休假期间	年 月 日至 年 月 日为止 (预计复职日期 年 月 日)	
	5-2 申请的相关状况	(1) 休假开始预计日的 2 周前申请	有・无→申请延迟的理由 ()
		(2) 关于 1 的子女有无 1 岁以上育儿休假（包括预定休假）	无・有→再次休假的理由 () 休假期间： 年 月 日至 年 月 日为止
		(3) 关于 1 的子女是否撤回 1 岁以上育儿休假申请	无・有→再次申请的理由 ()
		(4) 需要休假的理由	
		(5) 1 岁以上的育儿休假申请时，申请者不在育儿休假中	配偶休假 有・无 配偶的休假（预计）日 (年 月 日至 年 月 日为止)