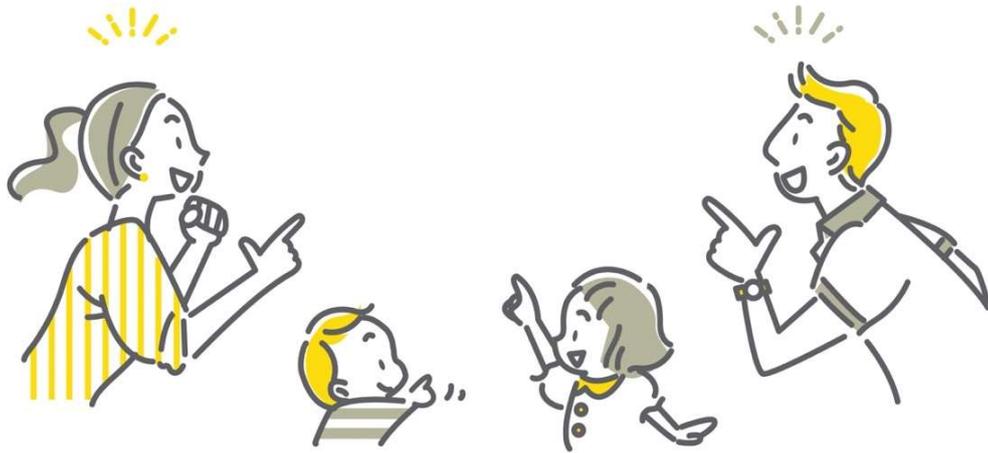


育児休業ハンドブック



-目次-

| | |
|---------------------------------|----|
| 第1章 出産・育児の制度概要 | 4 |
| 1. はじめに・・・ | 4 |
| 2. 出産育児にまつわる諸制度 | 5 |
| 第2章 妊娠、子育て期の諸制度と手続き | 6 |
| 1. 妊娠初期 | 6 |
| 1-1. 妊娠がわかったら・・・？ | 6 |
| 1-2. 妊娠中の女性が利用できる制度は？ | 8 |
| 2. 妊娠中期から産休まで | 11 |
| 2-1. 所属長との面談 | 11 |
| 2-2. 産前産後休業 | 12 |
| 2-3. 産前産後休業中の保険料免除 | 12 |
| 3. 出産後 | 13 |
| 3-1. 子供が1歳まで利用可能な制度概要 | 13 |
| 3-2. 育児時間 | 14 |
| 3-3. 出生時育児休業 | 15 |
| 3-3-1. 出生時育児休業の制度概要 | 15 |
| 3-3-2. 出生時育児休業の申請手続き | 16 |
| 3-3-3. 出生時育児休業の撤回の申出 | 17 |
| 3-3-4. 出生時育児休業の開始日の繰上げ変更 | 17 |
| 3-3-5. 出生時育児休業の終了日の延長 | 18 |
| 3-3-6. 出生時育児休業における就業 | 18 |
| 3-4. 1歳までの育児休業 | 20 |
| 3-4-1. 育児休業の制度概要 | 20 |
| 3-4-2. 育児休業の申請手続き | 22 |
| 3-4-3. 育児休業取得に伴い回収する証明書一覧 | 24 |
| 3-4-4. 育児休業の3回目以降の申出 | 25 |
| 3-4-5. 育児休業の撤回の申出 | 26 |
| 3-4-6. 育児休業の開始日の繰上げ変更 | 26 |

| | |
|-------------------------------------|----|
| 3-4-7. 育児休業の終了日の繰下げ変更 | 27 |
| 3-5. 子供が3歳まで利用可能な制度 | 28 |
| 3-5-1. 育児短時間勤務制度 | 29 |
| 3-5-2. 所定外労働の制限 | 29 |
| 3-5-3. フレックスタイム制 | 30 |
| 3-5-4. 時差出勤制度 | 30 |
| 3-6. 子供が小学校前まで利用可能な制度 | 31 |
| 3-6-1. 子の看護休暇 | 31 |
| 3-6-2. 時間外労働の制限 | 31 |
| 3-6-3. 深夜業の制限 | 32 |
| 第3章 社会保険の手続き | 33 |
| 1. 出産・育児にまつわる各種社会保険等 | 33 |
| 2. 妊娠前～復職まで申請可能な給付金・保険料免除一覧 | 34 |
| 3. 給付（健康保険・雇用保険） | 35 |
| 3-1. 出産育児一時金（健康保険） | 35 |
| 3-2. 出産手当金（健康保険） | 36 |
| 3-3. パパ・ママ育休プラス | 37 |
| 3-4. 育児休業給付・出生時育児休業給付金（雇用保険） | 38 |
| 3-5. 育児休業給付の延長（雇用保険） | 40 |
| 3-6. 育児休業給付の終了手続き | 40 |
| 4. 免除（健康保険・厚生年金）※雇用保険の免除はなし | 41 |
| 4-1. 産前産後中の保険料免除 | 41 |
| 4-2. 育児休業中の保険料免除（出生時育児休業中も同様） | 43 |
| 5. その他 | 45 |
| 5-1. 育児休業終了後の標準報酬月額の設定 | 45 |
| 5-2. 育児休業終了後の養育特例 | 46 |
| 5-3. 育児休業中の財形貯蓄の取扱い | 47 |
| 5-4. 育児休業中の住民税の取扱い | 47 |

| | |
|--------------------------|----|
| 第4章 育児休業等に関するハラスメント..... | 48 |
| 1. 育児休業等に関するハラスメント..... | 48 |
| 2. ハラスメントが起こったら…？..... | 49 |
| 第5章 育児休業等期間中の給与の取扱い..... | 51 |
| 1. 育児休業等期間中の給与の取扱い..... | 51 |
| 1-1. 賞与 | 51 |
| 1-2. 退職金 | 51 |
| 1-3. 昇給 | 51 |
| 第6章 その他福利厚生..... | 52 |
| 1. 福利厚生施設..... | 52 |
| 2. 教育・訓練..... | 52 |

<付録>

産休・育休復帰支援面談シート

母性健康管理指導事項連絡カード

第1章 出産・育児の制度概要



1.はじめに・・・

働きながら子どもを産み育てていくためには、家族で協力し合うことが何より大切ですが、子育ての大切さを理解し、支援する職場環境も重要です。

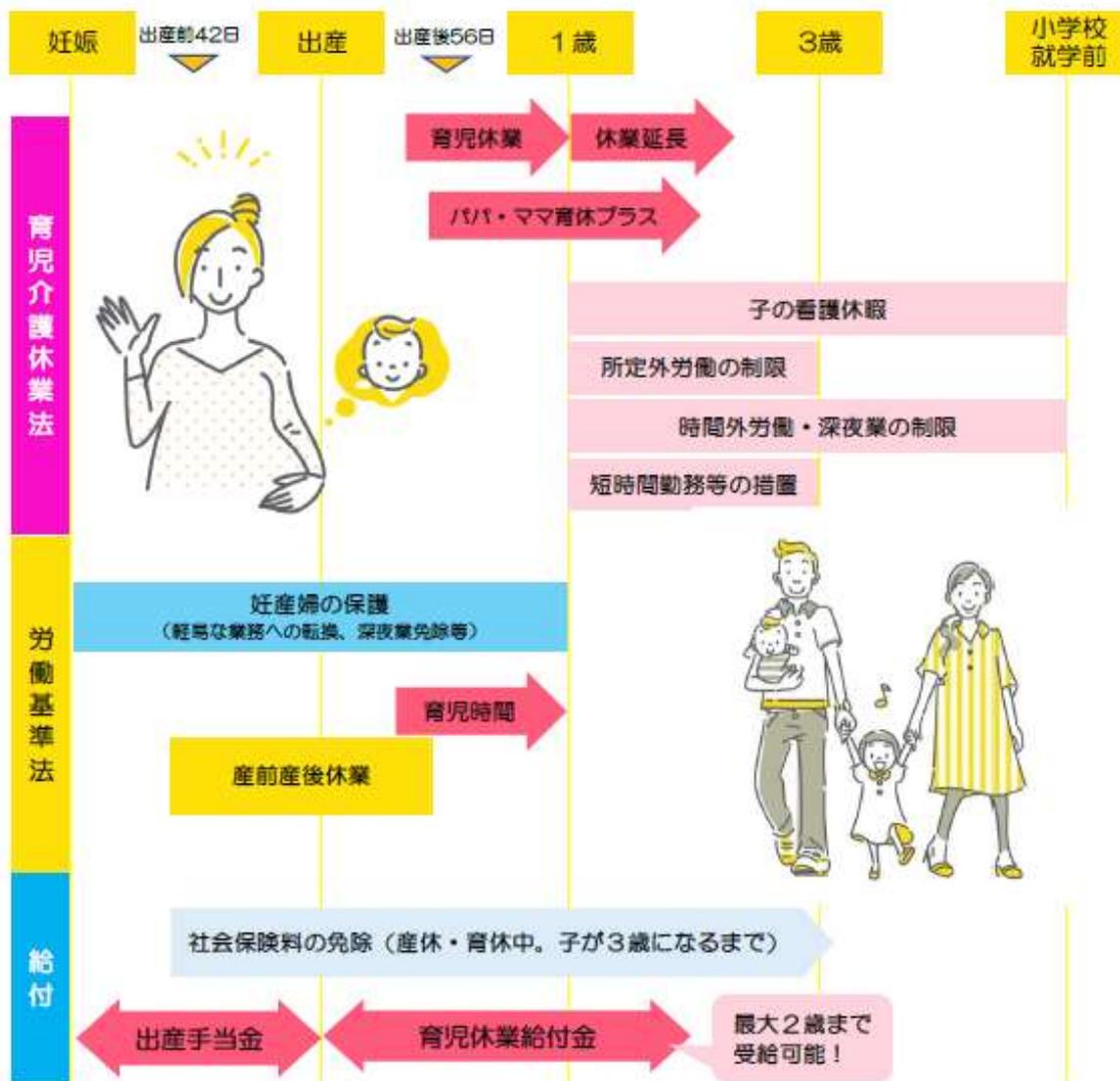
このハンドブックは、妊娠から出産、子育ての期間中に利用できる勤務時間、休暇、給付金などの「仕事と子育ての両立を支援する制度」について、わかりやすくまとめました。

当社では、男性女性を問わず、子育て中の社員も、そうでない社員も、すべての社員が、仕事にも子育てにも喜びを見いだせる職場、お互いに助け合い支え合う職場、生き生きと働ける職場を目指しています。

本ハンドブックが、これから始まる新たなライフステージの道しるべとなり、社員一人ひとりが、お互いの立場を思いやることのできる職場環境を作り上げる手助けとなることを願っています。

2. 出産育児にまつわる諸制度

出産、育児にはいろんな法律が絡み合い、法律で定められた諸制度がたくさんあります。まずはその概要を理解しましょう。



第2章 妊娠、子育て期の諸制度と手続き



1.妊娠初期

1-1.妊娠がわかったら…?

【STEP1】所属長、総務部へ妊娠の報告を行う

本人もしくは配偶者の妊娠が分かったら、★所属長に報告をしましょう。

報告を受けた★所属長は、妊娠・子育てのために利用できる制度について案内し、育児休業の取得の意向を確認するための面談を行います。★本ハンドブックを紹介します。

報告は面談の日程調整がスムーズに進められるよう、事前に直近の予定を確認しておきましょう！

| 育児休業の適用除外者 ※③～⑤は労使協定が締結されている場合 |
|---|
| ①日雇い社員 |
| ②有期契約社員で、子が1歳6か月になる日の前日までに有期雇用契約が終了し、更新しないことが明らかな人 *例えば、入社6か月の有期契約社員で、子供の誕生日が1月1日だった場合に、翌年7月1日の前日（つまり6月30日）に雇用契約が終わり、更新しないことが明らかな社員は育児休業の適用対象外となります。 |
| ★③入社1年未満の従業員 ★④申出から1年以内に雇用契約が終了することが明らかな従業員 ★⑤週の所定労働日数が2日以下の従業員 |

※当社において、育児休業が取得できない方となります。

【STEP2】 本人と所属長★人事部が面談を行う★ハンドブックを渡す

＜面談を行うケース＞

面談では、育児休業の取得を希望するか、出産予定日や今後の勤務体系、業務の引き継ぎ等について話し合います。面談前には、効率よく面談を進めるために、予めp.●にある意向確認シートを記入しておいて下さい。

＜ハンドブックを渡すケース＞

報告を受けた後に、ハンドブックを配布します。育児休業の取得を希望するか、出産予定日や勤務体系、業務の引き継ぎ等について確認するため、p.●にある意向確認シートを記入してください。

【STEP3】 意向確認シートを記載したら、所属長★人事部へ提出する

＜面談を行うケース＞

所属長★人事部へp.●にある意向確認シートを提出して下さい。このシートを基に、面談にて詳細を確認することになります。

＜ハンドブックを渡すケース＞

p.●にある意向確認シートを記入し、所属長★人事部へ提出してください。

1-2.妊娠中の女性が利用できる制度は？

妊娠中の女性については、母体保護の理由から、会社に申請の上、次の制度を利用することが可能です。

— 制度概要 —

| 措置の対象 | 管理監督者以外の社員 | 管理監督者 |
|-----------------------------------|---|--------------------------|
| (1) 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保 p.● | 女性労働者が妊婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。 | |
| (2) 指導事項を守ることができるようにするための措置 p.● | 妊娠中の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導を守ることができるようにするために、勤務時間の変更、勤務の軽減等の必要な措置を講じなければなりません。 | |
| (3) 時間外労働、休日労働の制限 p.● | 本人から申し出があった場合はさせることができない | 法の時間外労働等の規制は受けませんが、対応は可能 |
| 深夜労働の制限 p.● | 本人から申し出があった場合はさせることができない | 本人から申し出があった場合はさせることができない |
| (4) ★（変形労働時間制の場合）変形労働時間制の適用制限 p.● | 本人から申し出があった場合はさせることができない | 可能 |
| (5) 軽易な業務への転換 p.● | 妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。 | |
| (6) 危険有害業務の就業制限 p.● | 妊産婦を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。 | |

(1) 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

妊娠中及び出産後の女性が保健指導や健康診査を受けるために必要な時間について、休暇を取得することができます。

当社では、当該休暇は、**時間単位★半日単位**で取得可能であり、**有給★無給**です。

取得の際は、★〇週間前までに、★会社に申請が必要です。

【取得期間と回数】

| 取得期間 | 回数 |
|----------------|----------------|
| 妊娠 23 週まで | 4 週間に 1 回 |
| 妊娠 24 週～35 週まで | 2 週間に 1 回 |
| 妊娠 36 週～出産まで | 1 週間に 1 回 |
| 出産後 1 年以内 | 医師の指示に基づき必要な時間 |

※医師等の特別の指導があった場合には、いずれの期間についても、その指示された回数について、取得することができます。

(2) 指導事項を守ることができるようにするための措置

妊娠中の休憩時間の延長、時差通勤、勤務時間の短縮等の措置、また出産後の症状に対応する措

置（作業の制限）は、会社側に義務付けられています。ただし、あくまでも健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合に該当しますので、事前に「母性健康管理指導事項連絡カード（「母健連絡カード」）」（p.●～p.●参照）を★会社に提出して下さい。

※「母健連絡カード」は、主治医等が行った指導事項の内容を、妊産婦である女性労働者から事業主へ的確に伝えるためのカードです。

会社は、母健連絡カードの記載内容に応じ、適切な措置を講じる義務があります。

<母健連絡カードの使い方>

- ① 女性労働者が健康診査を受診します。
- ② 妊娠中及び出産後の健康診査等の結果、通勤緩和や休憩に関する措置などが必要であると主治医等に指導を受けた場合、母健連絡カードに必要な事項が記入・発行されます。
- ③ 女性労働者は、事業主に母健連絡カードを提出して措置を申し出ます。
- ④ 事業主は母健連絡カードの記入事項にしたがって休憩時間の延長、時差通勤、勤務時間の短縮などの措置を講じます。



(3) 時間外労働、休日労働、深夜労働の制限

妊娠している社員もしくは産後1年以内の女性が会社に申し出た場合は、時間外労働や休日労働が制限されます。また、深夜業についても同様です。

当社では、p.●の申請書を使って申請してもらうこととなっていますので、申請の際はこちらの申請書を★会社に提出して下さい。

* 管理監督者は、深夜労働のみ免除できます。時間外、休日労働は、法律上は免除しなくても問題ないとされます。

(4) ★（変形労働時間制の場合）変形労働時間制による適用の制限

妊娠している社員もしくは産後 1 年以内の社員が申し出た場合には、変形労働時間制が採用されている部署でも 1 日 8 時間、1 週 40 時間を超えて労働させることが出来ません。

当社では、p.●の申請書を使って申請してもらうこととなっていますので、申請の際はこちらの申請書を★会社に提出して下さい。

* 管理監督者は、制限の対象外です。

(5) 軽易な業務への転換

妊娠中の女性が申し出た場合、他の軽易（母体に負担がかかりにくい）業務に転換することも可能です。何の業務なら支障なく行えるのか、よく話し合いながら進めていきましょう。

Q&A

Q1. 時間外労働の免除と、軽易な業務への転換を両方申請したいのですが、可能でしょうか？

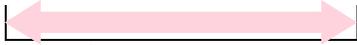
⇒A. 両方申請することは可能です！業務が滞らないように、業務分担や割振り等を本人と所属長で十分に話し合いましょう。

(6) 危険有害業務の就業制限

妊娠している社員もしくは産後 1 年以内の社員を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならないとされます。有害な業務とは具体的には下表の業務を指します。

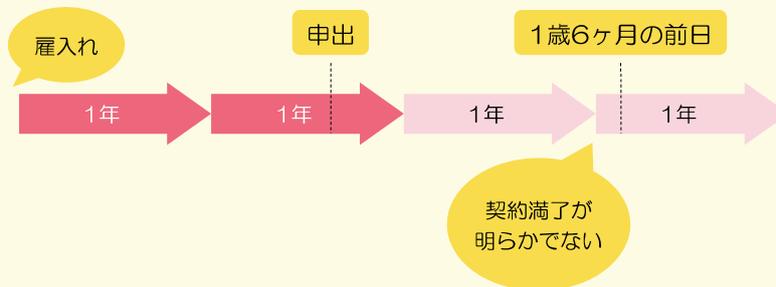
| 業務の区分 | 妊婦 | 産後 1 年以内の女性 |
|--------------------------|----|-------------|
| ①重量物を取り扱う業務 | 禁止 | 禁止 |
| ②重量ガス等を発散する場所 | 禁止 | 禁止 |
| ③身体に著しい振動を与える機械器具を用いる業務 | 禁止 | 禁止 |
| ④深さ・高さが 5 メートル以上の場所等での業務 | 禁止 | 就業可 |
| ⑤その他妊産婦の妊娠・出産・哺育等に有害な業務 | 禁止 | 申出により禁止 |

1-2-1.育児休業の制度概要

| | |
|------------|--|
| どんな制度？ | 子を養育するために休業することが出来ます。 |
| いつまで取得できる？ | <p>子供が1歳に達するまで（1歳の誕生日の前日まで）取得可能 （延長で最大2歳に達するまで取得可能）</p> <p>▼誕生日（10/10） ▼育休終了日（10/9）</p>  <p>*10/10～復職</p> |
| 対象となる子供は？ | <ul style="list-style-type: none"> ● 実子 ● 養子 ● 特別養子縁組の看護期間中の子 ● 養子縁組里親に委託されている子 ● 養子縁組里親として委託することが適当と認められるにも関わらず、実親等が反対したことにより養育里親として委託された子を養育する場合 |
| 有給か無給か | 当社は無給★有給です。 |
| 利用できる社員 | 女性、男性両方可能 |
| 適用除外者 | <p>※当社において、育児休業が取得できない方は次の方となります。</p> <p>①日雇い社員 ②有期契約社員で、子が1歳6か月になる日の前日までに有期雇用契約が終了し、更新しないことが明らかな人</p> <p>*例えば、子供の誕生日が1月1日だった場合に翌年7月1日の前日（つまり6月30日）に雇用契約が終わり、更新しないことが明らかな社員は育児休業の適用対象外となります。</p> <p>※③～⑤は労使協定が必要</p> <p>★③入社1年未満の従業員 ★④申出から1年以内に雇用契約が終了することが明らかな従業員 ★⑤週の所定労働日数が2日以下の従業員</p> |
| その他の基本ルール | <ul style="list-style-type: none"> ● 分割して2回まで取得可能 |

※上記②有期契約社員の適用除外者の例

◆「子が1歳6か月になる日の前日までに有期雇用契約が終了し、更新しないことが明らかなる人」とは？



労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月になる日の前日までにあるときや、労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月になる日の前日までにあるときをいいます。

Q&A

Q1. 同じ子について繰り返し育児休業をすることができますか？

⇒A. 育児休業は、分割して2回まで取得する事ができます。(2022年10月～)

しかし、以下の場合はその限りではありません。

- ①有期契約労働者が労働契約の更新に伴い更新後の期間について、引き続き育児休業をしようとする場合に、再度の育児休業の申出を行う場合。
- ②配偶者が死亡したとき、子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とするとき等、特別な事情のある場合

Q2. 育児休業終了日の繰り下げをすることができますか？

A. 原則として、事由を問わず、育児休業終了日を1回は変更することができることとなっています。

休業を2回に分割して取得する場合は各休業申出について、育児休業の開始予定日の繰り上げを1回、終了予定日の繰り下げを1回ずつすることができます。

育児休業ハンドブック

〇〇〇〇年 〇月 〇日 初版発行

連絡先

〒

株式会社〇〇〇〇

人事部

TEL :

FAX :