

# 経営者・人事労務担当者のための 産休と育休の実務ポイント！



神奈川県社会保険労務士会  
川崎北支部  
社会保険労務士 磯部 香

# まず最初に・・・ご質問です！

---

Q1. 育児休業に関する法律が施行されたのはいつ？

- ①昭和47年    ② 昭和61年    ③平成4年

もうひとつ・・・ご質問です！

---

Q2.育児介護休業法、現在までに**何回**改正された？

①10回 ②7回 ③5回

法律の改正への対応漏れがないか確認していきましょう！

# 令和4年4月以降に行われた育児・介護休業法の改正

## 令和4年4月施行

- ・育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境整備の義務化
- ・妊娠・出産の申出に対する個別の制度周知・意向確認の義務化
- ・有期雇用労働者の育児休業申出要件の緩和

## 令和4年10月施行

- ・出生時育児休業の新設
- ・育児休業の分割取得と撤回
- ・1歳到達日後の育児休業の再申出
- ・1歳到達日後の育児休業の取得時期の柔軟化
- ・育児休業の申出事項の追加

## 令和5年4月施行

育児休業等の取得率の公表(1,000人以上の企業は義務)

# ～本日の内容～

---

1. 産前・産後休業、育児休業とは

2. よくある質問(3選)

3. 各段階における実務とポイント

- ①妊娠 ①産前休業中 ②出産時 ③産後休業中  
④育児休業中 ⑤育休の延長 ⑥職場復帰

4. 現在検討中のこども子育て政策

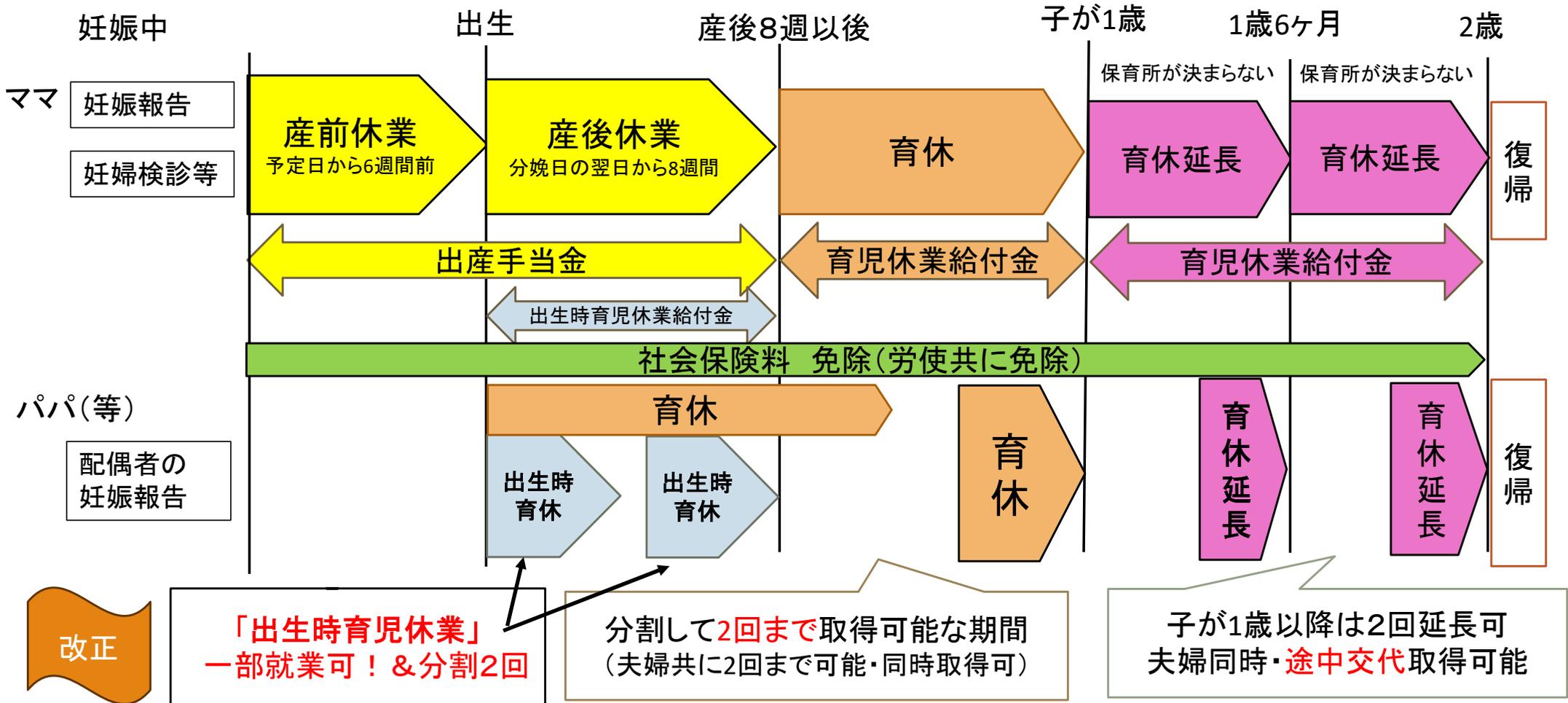
いまだこ?を  
示しています。



# 1. 産前・産後休業 育児休業とは

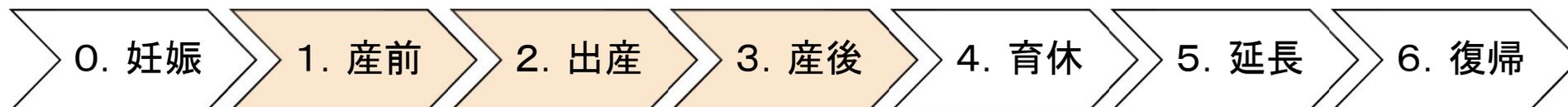


# 1. 産前・産後休業、育児休業とは



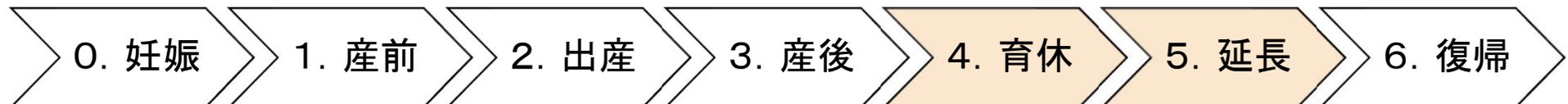
## 産前・産後休業について(労働基準法)

- 出産前後の**女性労働者**の母性保護のための休業。  
産前(6週)は本人請求、産後(8週)は働かせることができない。  
\* 妊娠中の母性健康管理は**男女雇用機会均等法**に定めあり。
- 健康保険の被保険者は「**出産手当金(健康保険)**」が支給。
- 健康保険「**出産育児一時金(分娩費の補填)**」「**高額療養費(帝王切開)**」  
「**傷病手当金(妊娠による体調不良等)**」が支給。
- 「**社会保険料(健康保険・厚生年金)**」が労使ともに免除。



## 育児休業について(育児・介護休業法)

- **男女労働者**が原則1歳になるまでの子を養育するための休業。
- 保育所に入所できない等の事情がある場合は最長2歳まで。
- 出生後8週間については「**出生時育児休業**」も選択可。
- 法律上or労使協定等により、休業ができない場合がある。
- 要件を満たせば、「**育児休業給付金(雇用保険)**」が支給。
- 「**社会保険料(健康保険・厚生年金)**」が免除。



## 育児休業

- ・法律上の育児休業は原則、**子が1歳**(誕生日前日)まで取得可。
  - 男女とも理由を問わず、**分割して2回**申出可。
  - 主に男性は出産予定日から申出可。申出は1カ月前までに。
- ・開始日の繰上げ&終了日の繰下げ可。
  - \* 終了日の繰上げは法律上は定めがない(会社の規定・裁量による)。
- ・保育園に入れない等の場合は、**最長2歳**まで延長可。
  - ①1歳~1歳6か月②1歳6か月~2歳。各期間に**1回**、**途中交代可**。
- ・事業主は対象となる労働者からの申出を拒むことはできない。



R4.10月創設

## 出生時育児休業（通称：産後パパ育休）

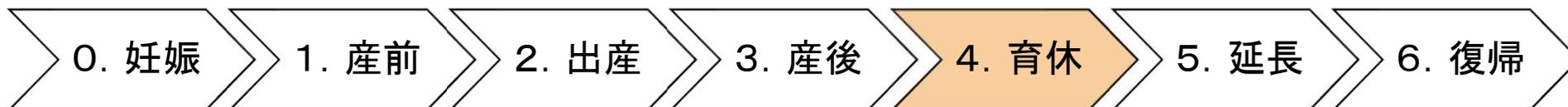
男女労働者が、**出生後8週間以内に最大4週間（＝暦日28日）**出生時に育児休業をすることができる制度。

→出産予定日から、**分割して2回**まで申出可。

→分割取得したい場合は、最初にまとめて申出する。

**☑実務ポイント** 出生時育児休業の最大の特長！

①労使協定の締結 & ②一定の範囲内 & ③**就労が可能**



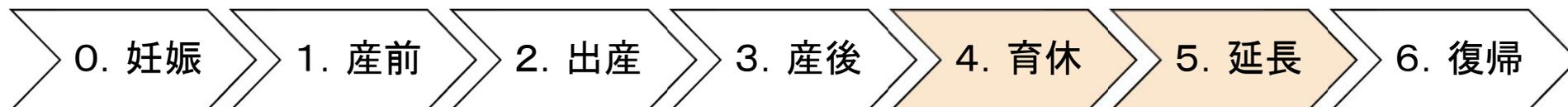
☑実務ポイント 現在の法律上、育児休業できるのは

- (1) 原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者
- (2) 有期契約社員は申出時点で子が1歳6か月に達する日までに  
契約期間満了が明らかでない場合は可。 (出生時育休・育休延長は別途)

R4.4月改正

法律上は「入社1年未満の労働者」も取得可に。

労使協定の締結により対象除外とすることができる場合があります。



**実務ポイント** 労使協定締結により、申出を拒むことができるのは

(1) 雇用された期間が1年未満の労働者

(2) 1年以内に雇用関係が終了する労働者

( \* 1歳以降の育休は6か月以内、出生時育休は8週間以内)

(3) 週の所定労働日数が2日以下の労働者

規定や労使協定の見直し・改定は終わっているか、要確認！



## 2. よくあるご質問①



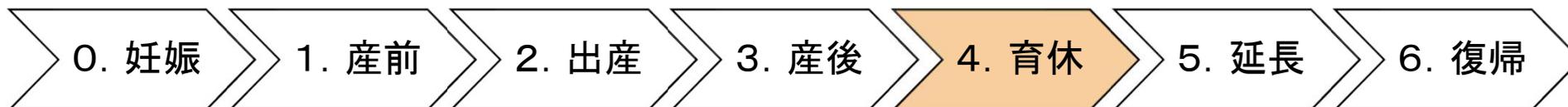
出生時・育児休業どっちを取る？

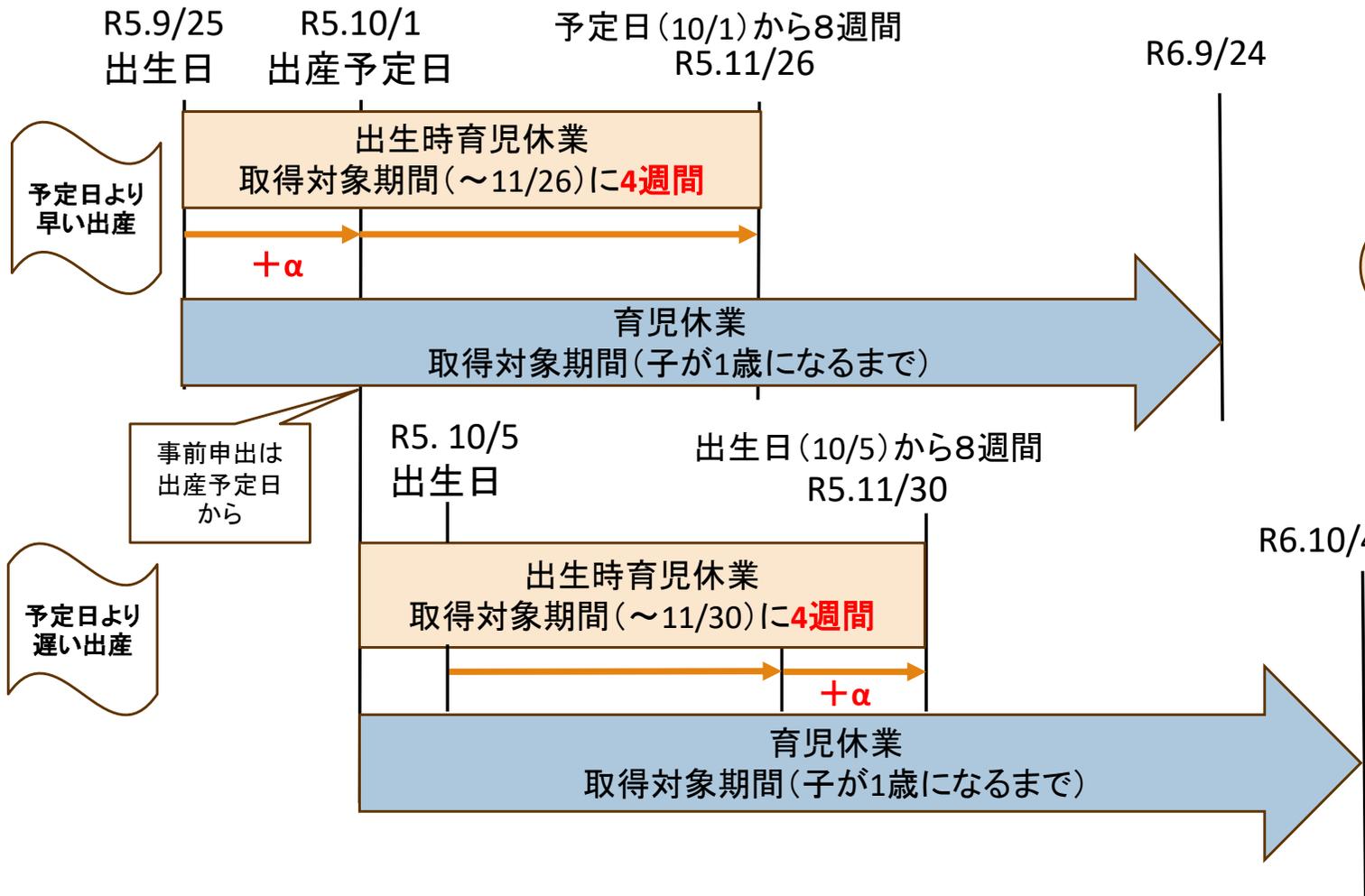
---

A. 出生後8週間は労働者本人が\_\_\_\_\_して申請する。

**実務ポイント** 育児休業と出生時育児休業の比較

	通常の育児休業	出生時育児休業
取得可能時期	原則1歳まで(最長2歳)	出生後8週間以内に4週間
分割回数	2回(別々に申出可)	2回(当初にまとめて申出)
申出時期	開始日の1カ月前まで	開始日の2週間前まで
休業中の就業	原則、就業不可 (一時的・臨時的なら)	労使協定締結&労働者申出 &一定の範囲内で就業可。



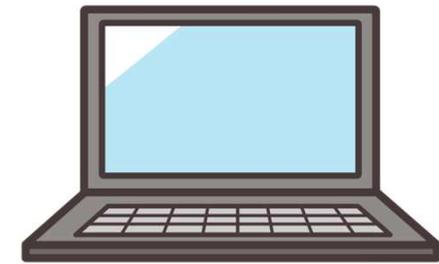


実際の出産日が予定日とずれても、出生時育児休業として取得できるのは4週間！

\* 法律では、出産予定日 = 自然分娩の予定日。

## 2. よくあるご質問②

育児休業中って  
働いてもいいの？



## ☑実務ポイント 育児休業中は働いてもいいの？

### 【事業主側からのご相談】

- ・人手不足により、できる限り育休中の従業員に働いてほしい
- ・育休中に働くことができる時間の上限、給料の上限
- ・育休中に働きたいと希望する従業員の申出を断ることが可能か

### 【従業員側からのご相談】

- ・育児が少し落ち着いたなら、育休中に働きたいという事前相談
- ・育児休業中の社員より、復帰前に少し働きたいという相談



☑**実務ポイント** 育児休業中は働いてもいいの？

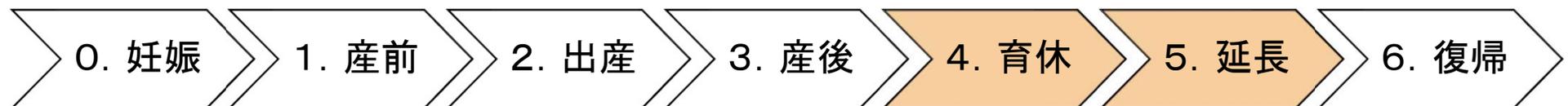
→「育児休業期間中に就労すること」は想定されていません。  
労働者を\_\_\_\_\_させることが基本となります。

但し、労使の話し合いにより、  
子の養育をする必要がない期間に限り、  
\_\_\_\_\_その事業主の下で就労することはできます。



## ☑実務ポイント 育児休業中は働いてもいいの？

1. 育休中に働ける制度を作ることは適正ではありません。
2. 恒常的・定期的に就労させることはできません。
3. 事業主の一方的な指示により就労させることはできません。
4. 従業員の就労の希望を拒んでも問題はありません。
5. 但し、出生時育児休業は一定の条件下で就業可です。



## 実務ポイント

## 出生時育児休業中の就業について

- 出生時育児休業中に就業してもらいたいなら、**労使協定を締結**。
- 一定の範囲内(日数・時間の半分、所定労働時間内等)で可能。

### 1. 労働者→事業主

就業することを希望する場合、出生時育児休業開始予定日の前日までに書面等で①就業可能日②就業可能な時間帯などを申出

### 2. 事業主→労働者

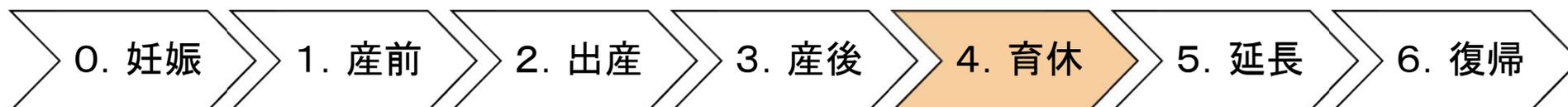
①就業可能日のうち、就業させることを希望する日(希望しないときはその旨)②時間帯その他の条件を書面等で速やかに提示

### 3. 労働者→事業主

事業主の提示に対して労働者が同意する場合はその旨を休業開始予定日の前日までに書面等で事業主に提出

### 4. 事業主→労働者

事業主は労働者の同意を得た旨と、就業させることとした日時その他の労働条件を書面などで提示



## 2. よくあるご質問③



# 産休・育休中のお金のはなし

---



## 産前・産後休業について

### 【出産手当金】

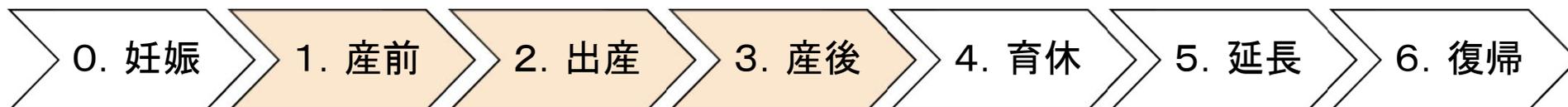
健康保険から1日につき、原則として賃金の3分の2相当額が支給。  
支給開始日以前12ヶ月間の標準報酬月額の前月平均額 $\div$ 30日 $\times$ 2/3

### 【出産育児一時金、家族出産一時金】

被保険者・被扶養者の分娩費用として、健康保険から支給(50万円)。

### 【社会保険料(労使ともに免除)】

産前産後休業開始月から終了日の翌日の属する月の前月まで免除。  
例) 出産予定日8/16、産前7/6~8/16・産後8/17~10/11→7,8,9月分が免除



## 育児休業について

### 「出生時育児休業給付金・育児休業給付金」

#### ・支給要件

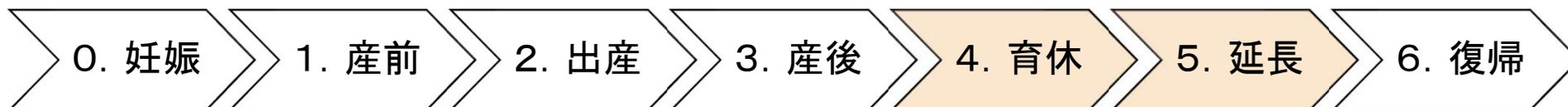
- ①雇用保険に加入
- ②休業開始日前2年間に出勤日数11日以上ある月が12か月以上

#### ・支給額

休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67 % (~180日) or 50% (181日~)

\* 育児休業開始前6か月間の賃金を180日で割った額

\* 休業給付額の上限あり。(67%:約29~31万、50%:約23万)



## 育児休業について

「社会保険料(労使ともに免除)」

育児休業開始月から終了日の翌日の属する月の前月まで免除。

例) 出産日8/16、育児10/12～翌年8/15→10～翌年7月分が免除

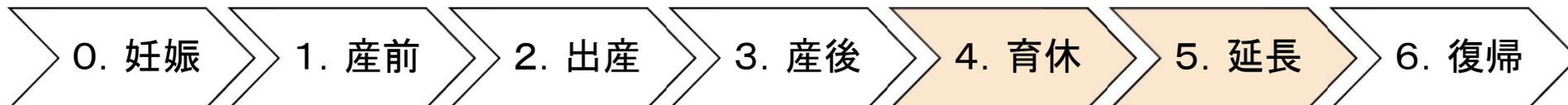
【給与】①月末時点 ②同月内に14日以上<sup>※</sup>の育児休業

R4.10月改正

【賞与】1カ月超(暦日で判断)育児休業

例) 12月25日～1月3日まで育休。12月は冬季賞与支給月。

12月給与の社会保険料は免除。冬季賞与分は免除されない。



## ☑実務ポイント 産休・育休中の「従業員」の収入・支出

	産前休業	産後休業	育児休業
賃金	就業規則等の定めによる (無給の場合も)		就業規則等の定めによる (無給の場合も)
経済的支援	出産手当金(健康保険) 賃金の2/3相当		出生時・育児休業給付金(雇用保険) 180日目まで賃金の67%、以降は50%
社会保険	申請により免除		申請により免除
雇用保険	無給の場合、保険料は発生しない		無給の場合、保険料は発生しない
税金	所得税:金額により 住民税:前年収入により		所得税:金額により 住民税:前年収入により
その他	団体加入の生命保険・損害保険などの掛金、共済費など		

☑実務ポイント 産休・育休中の「事業主」の支出

	産前休業	産後休業	育児休業
賃金	賃金の支払い義務は無い (無給可)		賃金の支払い義務は無い (無給可)
社会保険 (健保・年金)	申請により免除		申請により免除
労働保険 (雇用・労災)	無給の場合 保険料は発生しない		無給の場合 保険料は発生しない

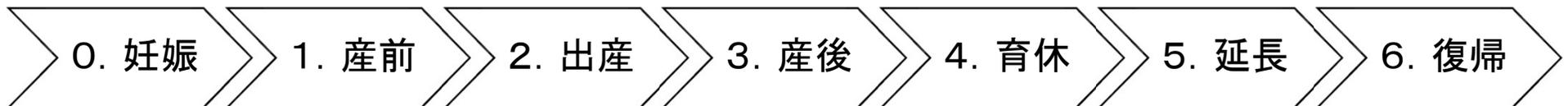
- ・上記以外の出産祝、福利厚生費用等は会社の取扱いを確認。
- ・社会保険や雇用保険に関する手続きは原則、事業主が行う。

## ☑実務ポイント

## 産休・育休中の社会保険・雇用保険 手続きリスト

手続き	時期	様式名	提出先	提出期日
1	産前休業	健康保険・厚生年金保険 産前産後休業取得者申出書/変更(終了)届	年金機構	産前産後期間中
2	出産	健康保険 出産育児一時金支給申請書	協会けんぽ 健保組合	出産日翌日から2年以内
3		健康保険 高額療養費支給申請書 * 帝王切開	協会けんぽ 健保組合	診療月の翌月1日から2年以内
4	産後休業	健康保険 出産手当金支給申請書	協会けんぽ 健保組合	支給対象日の翌日から2年以内
5	育児休業	健康保険・厚生年金保険 育児休業取得者申出書(新規・延長)/終了届	年金機構	育休期間中(①~1歳②~1歳6か月③~2歳) 育休終了後1カ月以内
6	出生時 育児休業	雇用保険 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書 育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金支給申請書	ハローワーク	出生8週間経過翌日から起算して 2か月を経過する日の属する月の末日
7	育児休業	◆資格確認・賃金登録、(初回)支給申請時 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書 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 ◆支給申請時(2回目以降) 育児休業給付金支給申請書	ハローワーク	(初回)育児休業開始日から起算して 4か月を経過する日の属する月の末日まで (2回目以後)ハローワークが指定する日
8	主に 職場復帰後	健康保険・厚生年金保険 産前産後休業終了時報酬月額変更届 育児休業等終了時報酬月額変更届	年金機構	速やかに
9		厚生年金保険 養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届	年金機構	被保険者から申出を受けた時 (申出前月から2年間が適用となる)

# 3. 各段階における 実務とポイント



☑**実務ポイント** 育休が申出・取得しやすい環境、整ってますか？

R4.4月改正

育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境整備

**【義務】**～4つのうち、1つは必ず(できれば複数)～

- ①研修の実施
- ②相談体制の整備
- ③育休取得事例の収集・提供
- ④制度と取得促進方針の周知



### 3. ①妊娠期の実務とポイント

従業員から  
「妊娠しました！」「子供が生まれる予定です！」  
と報告がありました。あなたはどのようにしますか？

まずは笑顔で「\_\_\_\_\_」の声掛けを。

産休・育休に関するトラブルが起きやすいのは、  
妊娠報告時・職場復帰時です。。。

0. 妊娠

1. 産前

2. 出産

3. 産後

4. 育休

5. 延長

6. 復帰

☑**実務ポイント** ハラスメント(マタハラ・パタハラ)に気を付けて！

女性労働者が妊娠・出産したこと、  
男女労働者が育児休業を利用したことに関する言動により  
「職場環境が害される」こと。

NG 「妊娠するなら忙しい時期を避けて欲しかった・・・」

NG 「体を第一に考え、休業or退職したらどうか」

NG 「楽な業務に移るなら、パートに変更する？」

NG 「男のくせに育休とるの？」「忙しい時期に迷惑だ！」

0. 妊娠

1. 産前

2. 出産

3. 産後

4. 育休

5. 延長

6. 復帰

**☑実務ポイント** 妊娠・出産・育休に関連した「不利益な取り扱い」の禁止！

妊娠・出産、育休の申出・取得等を理由として、  
解雇や雇止め、減給、降格等の不利益な取扱いは禁止。

NG「いったん退職して、子育てに専念したほうがいいんじゃない」

NG「(妊娠による)体調不良で休んでばかりだから、降格！」

NG「妊娠したなら、次の契約更新はないよ！」

NG「いま忙しいから、育児休業なんてとれると思ってるの?！」

NG「復帰するときには(正規雇用から)パートで戻ってきてね」etc

0. 妊娠

1. 産前

2. 出産

3. 産後

4. 育休

5. 延長

6. 復帰

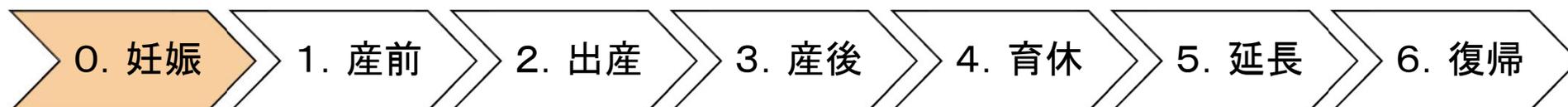
**☑実務ポイント** 申出者が育児休業等の要件に該当するか確認

□育児休業の対象者がどうか(対象とならない場合もある)。

□育児休業できても、育児休業給付金が受給できないことがある。

□産休中の出産手当金は健康保険の被保険者しか受給できない。

従業員に誤った案内をしてしまうと、トラブルの原因に・・・。



☑**実務ポイント** 妊娠(出産)の申し出をした従業員に**必ず**行うこと。

R4.4月改正

妊娠・出産の申出に対する個別周知と意向確認

【育休の制度に関する以下の4つを個別に周知】

- ①(産休)育休の制度について
- ②申出先や相談窓口
- ③育児休業給付金に関すること
- ④社会保険料の取り扱い

【本人の意向を確認】 育児休業の取得を

- ①希望する。
- ②希望しない。
- ③検討中。

周知する4項目の整理  
できていますか？

0. 妊娠

1. 産前

2. 出産

3. 産後

4. 育休

5. 延長

6. 復帰

## 実務ポイント 妊娠中の女性に対する配慮

### ■ 労働基準法

第65条第3項) 妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなければならない

第64条第3項) 妊産婦等を妊娠、出産等に有害な業務に就かせてはならない。

第66条第2項.第3項) 妊産婦が請求した場合、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはならない。

第66条第1項) 変形労働時間制の場合でも、妊産婦が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させてはならない。

### ■ 男女雇用機会均等法

第12条) 女性労働者が妊産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しなければならない。

第13条) 妊産婦が医師等による指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の短縮、休業等必要な措置を講じなければならない。



## 実務ポイント 個別周知・意向確認時に確認しておくこと

・特に妊娠中の女性は体調面での配慮。

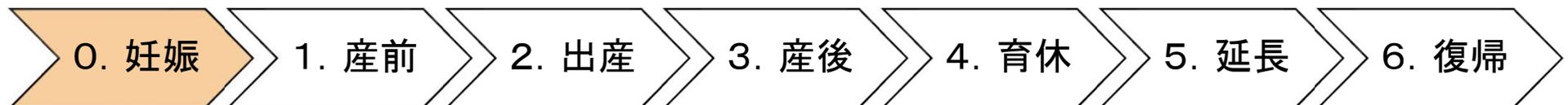
\* **母性健康管理事項指導連絡カード**

事業主は、女性労働者から「母健連絡カード」が提出された場合には、「母健連絡カード」の記載内容に応じた適切な措置を講じる必要あり。

\* 体調不良により**4日以上のお休み**が続く場合、健康保険の加入者は健康保険「**傷病手当金**」等の対象となります。

### 【事業主側の検討事項】

業務状況の確認や業務フローの見直し、代替要員の検討、引継内容の検討や引継ぎ開始のタイミング、産育休取得者以外への配慮etc

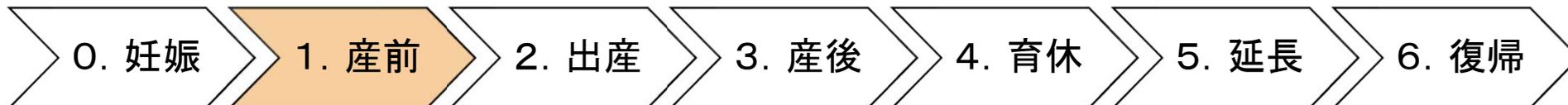


### 3. ①産前休業の実務とポイント

- 従業員→事業主  
会社に産前休業を請求。

パパは必要に応じ、  
育休等の申出

- 事業主→従業員  
業務の引継ぎ状況や備品返却、休業中の提出書類等の連絡、必要に応じて住民税の天引き手段の確認や通勤手当の精算等
- 事業主→年金機構・健保組合  
「産前産後休業取得者申出書」を届出。



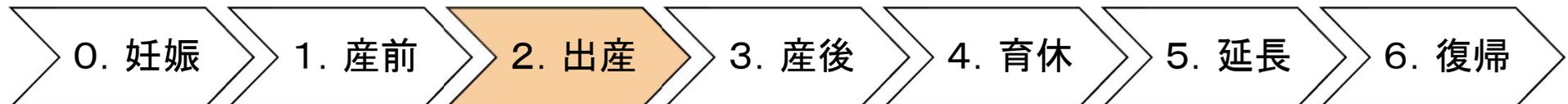
### 3. ②出産の実務とポイント

---

- 従業員→事業主  
子の出生を報告(→産後休業期間が確定)。

- 事業主→従業員  
手続きに必要な書類の連絡、お祝い金等があれば手配。

- 事業主→年金機構・健保組合  
「産前産後休業届(変更)」等の届出。

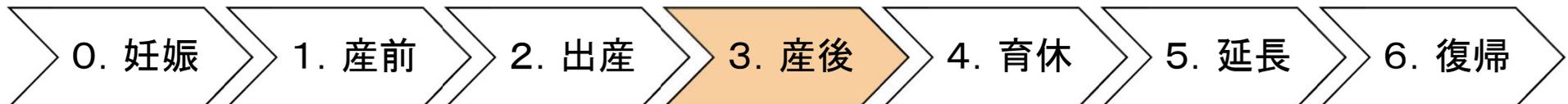


### 3. ③産後休業の実務とポイント

- 従業員→事業主  
「育児休業申出書(1カ月前)」、必要書類の提出。

母子手帳copy等

- 事業主→従業員  
「育児休業取扱通知書」を发出。
- 事業主→協会けんぽor健保組合等  
「出産手当金」「扶養家族異動届」「出産育児一時金」等の手続き。



### 3. ④育児休業の実務とポイント

- ・従業員→原則、育児に専念。必要に応じて、事業主と連絡を。  
復帰時期が近づいてきたら「就労証明書」の記入依頼。
- ・事業主→従業員 「就労証明書」を記入。必要事項の連絡。
- ・事業主→年金機構・健保組合  
「育児休業申出書」の届出。
- ・事業主→ハローワーク  
「出生時育児休業・育児休業給付金」の申請手続き。



### 3. ⑤育児休業の延長の実務とポイント

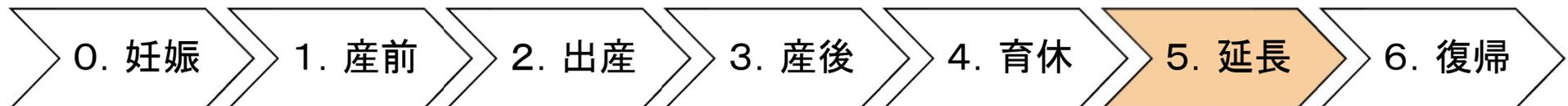
#### ◆育児休業の延長は

保育所の申込をお忘れなく！

- ・**保育所に入所できない等の特別な理由がある場合にできる。**

1歳時点：1歳6か月まで、1歳6か月時点：2歳まで

- ・延長も夫婦ともに休業、または夫婦で交代で休業もできる。
- ・延長の期間の申出は、1回だけ。
- ・育児休業給付、社会保険料の免除は育児休業と同様。



### 3. ⑥育児休業の復帰の実務とポイント

---

- 事業主→従業員  
復帰が近づいてきたら、本人と希望する働き方等を相談。

#### 【事業主側の検討事項】

- 復帰先の部署等を検討し、決定→本人に連絡。
- \* 原則として、現職に復帰。難しい場合は現職相当職に復帰。
  - \* 不利益な取り扱いとならないように留意する。



## ☑実務ポイント 働きながら子育てする際に利用できる制度 男女とも、育休取得の有無関係なく、取得できます！

### 子の看護休暇制度

小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇の取得が可能。時間単位での取得も可能。

### 所定外労働（残業）の制限

3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限。

### 時間外労働の制限

小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限。

### 深夜業の制限

小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業を制限。

### 短時間勤務等の措置

3歳に達するまでの子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ。

### 転勤についての配慮

労働者を転勤させる場合の、育児の状況についての配慮義務。

0. 妊娠

1. 産前

2. 出産

3. 産後

4. 育休

5. 延長

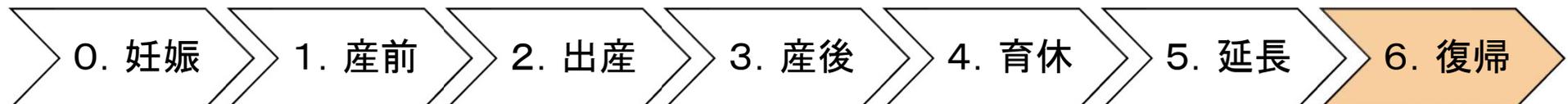
6. 復帰

### 3. ⑥育児休業の復帰の実務とポイント

- 従業員→事業主  
必要に応じて、育児短時間勤務申請書等の書類を提出。

- 事業主→従業員  
必要に応じて、復帰後の不安の解消(声掛けや面談等)

- 事業主→年金機構等  
「育児休業届(終了)」「育休終了時月額変更届」  
「厚生年金保険 養育期間標準報酬月額特例申出書」の申請



# 4. 現在検討中の こども・子育て政策

---



## 4. 現在検討中のこども・子育て政策 (こども・子育て支援加速化プラン)

### キーワードは共働き・共育ての推進

- ・2030年に男性育児休業取得率85%目標 \* 2022年度は17.13%
- ・男女で育休取得、育児休業給付金(67%→80%)引き上げ
- ・男女ともに短時間勤務、「育児時短就業給付(仮)」創設
- ・「親と子(3歳～小学校入学前)のための選べる働き方制度(仮)」  
(短時間勤務・テレワーク・フレックスタイム制・休暇など)を創設。
- ・周囲の社員への応援手当支給等の体制整備を行う中小企業向け助成措置を検討。

# 男性が育児休業を取るメリット(従業員)

## 【夫のメリット】

- ・子供と一緒に過ごす時間の確保
- ・育児・家事スキルの向上
- ・時間管理、効率的な働き方等  
これまでの仕事の進め方見直し

## 【妻のメリット】

- ・育児不安やストレスの軽減  
→妻の不安のピークは産後2週間～3か月。
- ・就労継続や社会復帰、キャリア形成  
への意欲が高まる

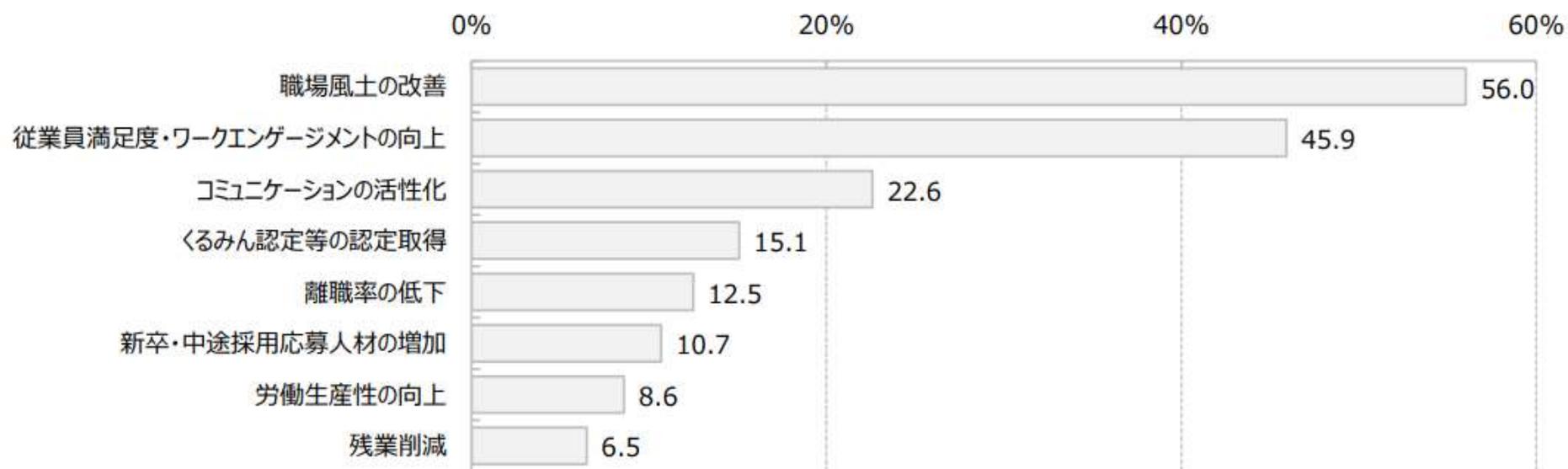


夫の家事・育児時間が長いほど、  
就業を継続する妻の割合が高く、**第二子以降の出生増加**

【夫婦のメリット】 ①良好な夫婦関係の構築 ②経済的不安の軽減

# 令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査

[男性の育児休業取得率向上の取組または取得率向上による効果 (n=1385) ]



\* 常時雇用する従業員数が1,000人超と各都道府県労働局へ届け出ている全ての企業・団体に対して厚生労働省イクメンプロジェクトが実施した任意アンケート(約4,400企業・団体) 調査時点は令和5年6月1日

## 男性が育児休業を取るメリット(事業主側)

---

1. 職場での協力意識が高まる。
2. 従業員満足度の向上、離職率の低下。
3. 人材獲得に有効となりえる。
4. 働き方改革(労働生産性の向上・残業削減)が進む。

# 国の助成等制度

## 両立支援等助成金(厚生労働省)

- ・出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)  
雇用環境や業務体制の整備、産後8週以内に5日以上育休取得
- ・育児休業等支援コース  
育児休業の円滑な取得・職場復帰のため取組

## くるみん認定(次世代支援対策推進法に基づく認定制度)

- ・公共調達における加点評価、企業イメージの向上

## くるみん助成金(こども家庭庁)

- ・くるみん認定を受けた中小企業に対して支給(上限50万)



# 本日のまとめ

---

育児休業を一つのきっかけとして、

→従業員の「**多様な働き方**」に理解を示し、

→「**働き続けやすい職場環境**」を整えること等に取り組む事が

少子高齢化が進み、人材確保がより困難な時代において、重要！

働き方改革の相談・支援は**社会保険労務士**にご相談ください。

ご清聴ありがとうございました。

