

改正育児・介護休業法

～出生時育児休業への対応ガイド～（無料版）



WILLGATE
社会保険労務士事務所

Copyright © 2021 社会保険労務士事務所WILLGATE inc. All Rights Reserved.

～当該資料のすべてのコンテンツの無断転載・無断使用はご遠慮ください～

出生時育児休業とは？

(令和4年10月より施行)

- ▶ 出生時育児休業とは、「男性版産休制度」とも言われているように、**配偶者の出産後8週間のうちに最大4週間（2回までの分割取得が可能）まで育児休業を取得できる制度**になります。
- ▶ 女性の育児休業の開始は、出産日から起算して58日目から取得できますが（それまでは産前産後休業）、**男性の場合は出産という概念がないため、原則「出産予定日」から育児休業を取得することができます。**



《男性の場合》

- 出産という概念がありません
- 育児休業は原則「出産予定日」から取得することができます。



《女性の場合》

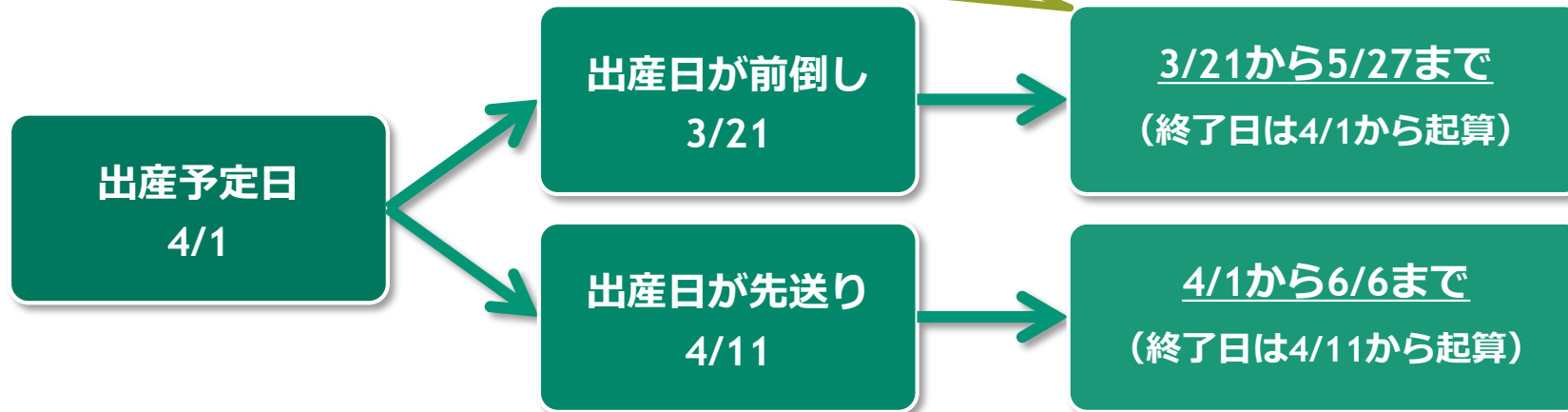
- 出産日以前6週間と出産日後8週間は「産前産後休業」
- 育児休業は出産日から起算して58日目から取得することができます。

出生時育児休業の対象期間について

～男性ならではの特征に注意～

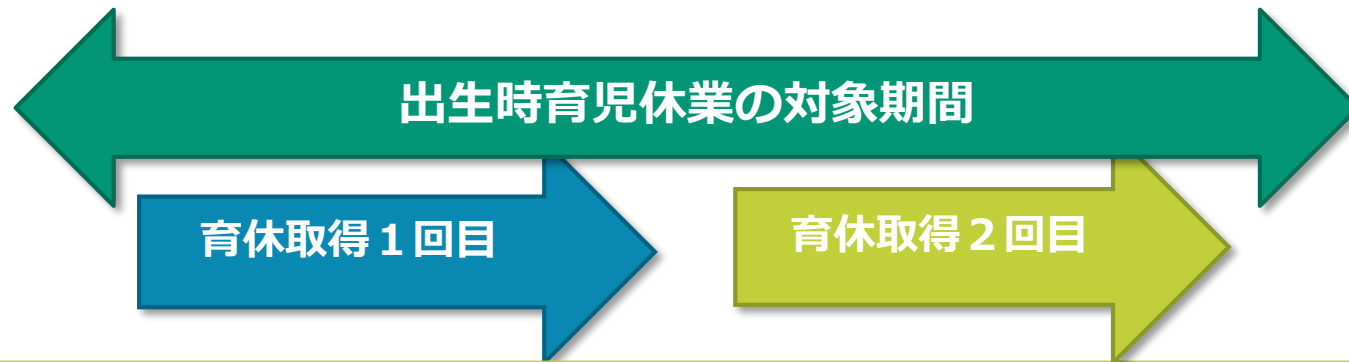
- ▶ 出生時育児休業の対象期間は、子供が生まれていても、生まれていなくても原則「出産予定日」から開始します。（出産日が前倒しの場合は「出産日」）
- ▶ 出生時育児休業の対象期間は、出産日または出産予定日のいずれか遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日で終わりとなります。
- ▶ 上記の対象期間内において、最大4週間（2回までの分割可）の育児休業を取得することができます。

※出産日が前倒し・先送りになった分、対象期間が長くなります！



出生時育児休業の取得日数について

- ▶ 対象期間内において、**最大で4週間の育児休業を取得**することができます。
- ▶ 出生時育児休業については**2回までの分割取得が可能**です。
- ▶ **4週間とは暦日単位の28日間を意味しており、所定休日や法定休日も含めた期間となります。**
(※所定労働日数の28日という意味ではないのでご注意ください)
- ▶ 出生時育児休業以外に、既に育児目的のための休暇制度がある場合は、その日数も含めて4週間が確保されていれば良いものとされています。
(※会社独自に育児休暇(有給100%)制度を設けている...等)



- ① 対象期間内において最大4週間の取得が可能
- ② 2回までの分割取得が可能（1回あたりの日数制限はなし）

出生時育児休業の申出方法

～従業員からの申出におけるポイント①～

- ▶ 出生時育児休業の申出は、育児休業開始予定日の2週間前までに従業員が会社に申し出る必要があります。
- ▶ 従業員からの申出日が上記期限（2週間前）を過ぎている場合は、申出日から2週間後までの間の日において、会社が育児休業開始予定日を指定することができます。（この場合でも従業員の意向に沿った対応が必要です）
- ▶ 会社が育児休業開始予定日を指定する場合、申出日の翌日から起算して3日経過した日、または申出のあった育児休業開始予定日のいずれか早い日までに、指定することが必要です。

申出期限

- 従業員は育児休業開始予定日の2週間前までに申し出る（10/15に育休開始する場合は10/1までに申出）
- 申出期限を過ぎた場合は、会社が育児休業開始予定日を指定することができる（10/2以降に申出があった場合）

会社指定日

- 従業員の申出日から2週間後の日付を確認する（10/3に申出があった場合は10/17）
- 当初申し出のあった育児休業開始日から上記日付までの期間内で指定する（10/15から10/17の範囲で指定）

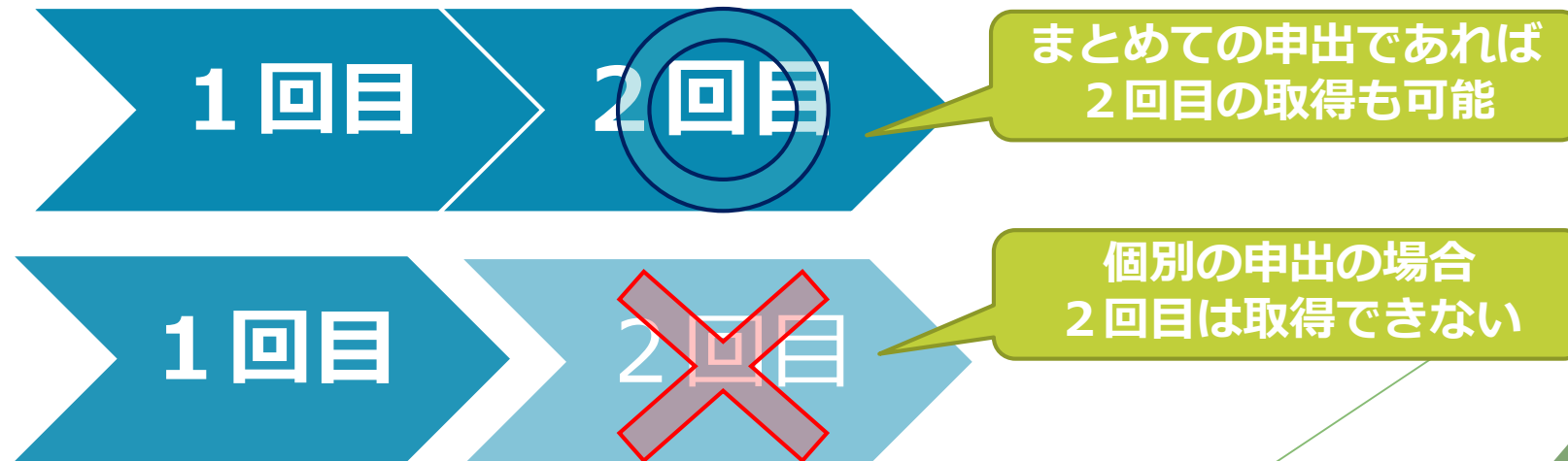
指定日通知

- 従業員の申出日の翌日から起算して3日後の日付を確認する（10/3に申出があった場合は10/6）
- 当初申し出のあった育児休業開始日と上記日付のうち早い日までに従業員に通知する（10/6までに通知<10/15）

出生時育児休業の申出方法

～従業員からの申出におけるポイント②～

- ▶ 従業員から育児休業の申し出があった場合、原則として会社はこれを拒むことができません。
- ▶ 従業員からの申出が、育児休業開始予定日の2週間前までに為されなかった場合は、会社が開始予定日を指定することができます。
- ▶ なお、出生時育児休業の分割取得について、従業員は1回目の申出時に2回目分もまとめて申し出ることを原則としており、まとめて申出がなかった場合は、2回目の出生時育児休業について会社はこれを拒否できるものとされています。
(拒否せずに通常どおり取得させることもできます)



出生時育児休業の変更・撤回

～従業員からの変更・撤回に関するポイント①～

- ▶ 出生時育児休業は男性特有の育児休業であるため、育児休業開始日については、配偶者の出産日に合わせて、従業員から変更の申出があることが想定されます。
- ▶ 育児休業開始予定日の変更については、**1回に限り、繰り上げ（前倒し）の変更が可能です。（分割取得の場合は1回目、2回目とも繰り上げ変更が可能）**
- ▶ **繰り上げ（前倒し）変更は、変更後の育児開始休業予定日の1週間前までに申し出る必要があります。**期限を過ぎた場合は、変更の申出日から1週間後までの間の日において、会社が育児休業開始予定日を指定することができます

出産予定日より前に
出産した等の
特定事由によるもので
あれば繰り上げ可能

開始日の繰り下げ変更
については
法規定はありません

申出期限

- 従業員は育児休業開始予定日を変更する場合は、1週間前までに申し出る（10/15に変更する場合は10/8までに申出）
- 変更申出期限を過ぎた場合は、会社が育児休業開始予定日を指定することができる（10/9以降の変更申出の場合）

会社指定日

- 従業員の申出日から1週間後の日付を確認する（10/9に申出があった場合は10/16）
- 変更申出のあった育児休業開始日から上記日付までの期間内で指定する（10/15から10/16の範囲で指定）

指定日通知

- 従業員の申出日の翌日から起算して3日後の日付を確認する（10/9に申出があった場合は10/12）
- 変更申出のあった育児休業開始日と上記日付のうち早い日までに従業員に通知する（10/12までに通知＜10/15）

出生時育児休業の変更・撤回

～従業員からの変更・撤回に関するポイント②～

- ▶ 育児休業終了予定日の変更は、理由を問わず1回に限り、繰り下げ（先送り）変更が可能となります。（分割取得の場合は、1回目、2回目とも繰り下げ変更が可能）
- ▶ なお、出生時育児休業の育児終了予定日の繰り下げ変更については、通常の育児休業の繰り下げ変更に準ずるものとして、当初の終了予定日の2週間前までに申し出る必要があると規定されています。（上記期限までに申出がない場合、会社はこれに応じる必要がありません）
- ▶ この点、出産時育児休業は通常の育児休業と比べると短期間（最大でも4週間）での取得となることから、法規定に従うとすれば、実務上は出産時育児休業の開始予定日と終了予定日は同時に行う必要があるものと考えられます。
- ▶ 出生時育児休業の撤回については、1回目、2回目ともに育児休業開始予定日の前日まで申し出る必要があり、撤回したものについては育児休業を取得したものとみなされます。

終了予定日の変更は特に理由はありません

終了日の繰り上げ変更については、法規定はありません

1回目の撤回は育児休業を取得したものとみなされ、残りは1回となります。

~~1回目
撤回~~

1回目

~~2回目~~

出生時育児休業の実務

～準備書類～

▶ 「育児休業申出書」

⇒従業員から育児休業の申出を行う際に、会社に提出する書類となります。

▶ 「育児休業取扱通知書」

⇒従業員から申出があった際に、従業員に通知する書類となります。

▶ 「育児休業期間変更申出書」

⇒従業員から育児休業期間の開始予定日または終了予定日の変更がある際に使用する書類となります。

▶ 「育児休業申出撤回届」

⇒従業員が育児休業の申出を撤回する際に必要な書類となります。

有料版ではすべての書類の
全文が確認できます！
[\(お申込みはこちら\)](#)

(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3条及び第7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)	

〔(出生時) 育児・介護〕 休業取扱通知書

殿
会社名
年 月 日

あなたから 年 月 日に〔(出生時) 育児・介護〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第3条、第4条、第5条、第7条、第8条、第9条、第11条、第12条及び第13条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出及び出生時育児休業中の就業日があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1 休業の期間等	(1) 適正な申出がされていたので申出どおり 年 月 日から 年 月 日まで（出生時育児・育児・介護）休業してください。職場復帰予定日は、年 月 日です。 (2) 申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を 年 月 日にしてください。 (3) あなたは以下の理由により休業の対象者でないので休業することはできません。 (4) あなたが 年 月 日にした休業申出は撤回されました。 (5) (介護休業の場合のみ) 申出に係る対象家族について介護休業ができる日数は通算 93 日です。今回の措置により、介護休業ができる残りの回数及び日数は、() 回 () 日になります。
----------	--

出生時育児休業の実務

～就業規則・育児休業規程～

- ▶ 出生時育児休業は令和4年10月から施行されます。
- ▶ 休暇に関する規定は就業規則における絶対的明示事項であることから、**就業規則への記載または変更が必要となります。**
- ▶ **就業規則とは別に「育児休業規程」として設けることも可能です。**

《就業規則への記載例》

(育児・介護休業、子の看護休暇等)

第〇〇条 労働者のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等（以下「育児・介護休業等」という。）の適用を受けることができる。

2 育児休業の取扱いについては、別途「育児休業規程」で定めるところによる。

有料版ではすべての書類の
全文が確認できます！
[（お申込みはこちら）](#)

就業規則をするには、変更案を作成したうえで、労働者代表者からの意見聴取を行い、意見書を添付のうえ、事前に労基署への届出が必要となります。
また労働者の不利益になるような変更は認められないため、迷ったら当事務所へご相談ください

出生時育児休業の実務

～労使協定～

- ▶ 出生時育児休業については、日雇労働者を除きすべての従業員が対象となりますが、**労使協定によって以下の従業員を対象外とすることが可能です。**
 - ・雇用されてから1年に満たないもの
 - ・出生時育児休業の申出があった日から起算して、8週間以内に雇用終了することが明らかなもの
 - ・1週間の所定労働日数が2日以下のもの
- ▶ 出生時育児休業については、原則として育児休業開始予定日の2週間前までに申し出が必要ですが、**育児休業取得の促進に関する措置を講ずることを条件に、労使協定によりこれは1ヶ月前までに変更することが可能です。**
- ▶ 育児休業中は原則として就労不可ですが、**労使協定により「就業を希望しかつ就業に同意する従業員」を一定の条件下で就労させることが可能です。**

《労使協定 記載例》

会社は、次の従業員から出生時育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- (1) 入社1年未満の従業員
- (2) 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

有料版では労使協定に関するすべての書類が確認できます！
[\(お申込みはこちら\)](#)

まとめ

- ・出生育児休業については新しい制度となるので、まずは育児休業が取得できる対象期間を把握するところから始まります。
- ・また男性社員を前提とした制度となり、出産のタイミングによって開始予定日が変更となる可能性があるため、開始予定日の繰り上げ（前倒し）方法については申出時に従業員に説明しておくことが適切です。
※開始予定日の繰り下げ（先送り）方法について、特に法規定はないため、従業員に意向に沿って対応するのが良いでしょう。
- ・出生時育児休業期間中に、従業員が就労を希望する場合は、労使協定に定めることにより、従業員からの合意を前提として、一定条件下のもとで就労させることが可能です。

出生時育児休業制度に向けては、就業規則の変更や育児休業規程の作成、また労使協定が必要不可欠となります。

《人事HR戦略として》
従業員満足度を高める就業規則や育児休業規程については、
有料版にて掲載しています [（お申込みはこちら）](#)

「出生時育児休業の対応ガイド ～スターターキット付（有料版）～」の特典・申込方法

《有料版の特典》

① 出生時育児休業中の就労について解説

今回無料版では触れていない出生時育児休業中の就労方法について、わかりやすく解説しています。また育休取得時における人事HR戦略や労使トラブル防止の観点でも解説しています。

出生時育児休業の対応時に必要となる書類一式（雛形）をプレゼント

- ・ 育児休業申出書・育児休業取扱通知書
- ・ 育児休業期間変更申出書
- ・ 育児休業申出撤回届
- ・ 育児休業規程（出生時育児休業規程）

《有料版の料金・申し込み》

料金は5,000円（税抜）

※当事務所の「WEB相談サービス（月額5,000円）」新規お申込みの方は無料です

⇒有料版・WEB相談サービスへのお申込みはこちら

↑「資料請求」または「WEB相談サービス」の欄をチェックのうえ、
お問い合わせ内容欄にて「出生時育児休業の対応ガイド（有料版）」と入力ください

以上

～ご精読ありがとうございました～

参考：事務所紹介・代表紹介



■ 当事務所ホームページ

<https://www.sr-willgate.com/>



代表 茂原 行成 (もはら みちなり)
1984年1月23日生 神奈川県川崎市出身

社会保険労務士(宮城県社会保険労務士会所属 登録番号 第04210007号)

《経歴・職歴》

- 2002年 3月 神奈川県 私立聖光学院高等学校 卒業
- 2006年 3月 東北大学 経済学部経済学科 卒業
- 2006年 4月 大手損害保険会社へ就職(総合職)
保険代理店営業・保険金査定業務に精通
- 2017年10月 ダイレクト系損害保険会社へ転職
- 2021年 2月 社会保険労務士事務所WILLGATE設立