

## Chapter

# 7

# 育児休業規程・ 社内様式・参考書式

現在、厚生労働省から示されている育児休業規程、労使協定、社内様式を掲載していますので、令和4年10月1日の法改正後に、変更になる予定の書式が一部含まれています。法改正後は、厚生労働省から新たに示される規程等を参考にしてください。



※この規則は「育児・介護等に関する規則の規定例（簡易版）」（厚生労働省）を基にしたものであり、改正前の規則になります。

## 育児休業等に関する規則（例）

### 第1条（育児休業）(\*1)

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は申出により育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。
  - 一 入社1年以上であること (\*2)
  - 二 子が1歳6か月(5の申出にあっては2歳)になる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
- 2 1、3、4、5にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
  - 一 入社1年未満の従業員
  - 二 申出の日から1年以内（4及び5の申出をする場合は、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員
  - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、誕生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。
- 4 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。(\*3)
  - (1) 従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること
  - (2) 次のいずれかの事情があること

- (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
- (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- 5 次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日応当日とする。(\*4)
- (1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること
- (2) 次のいずれかの事情があること
- (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
- (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- 6 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（4及び5に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。
- 7 申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。(\*5)
- ただし、産後休業をしていない従業員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。(\*6)
- (1) 1に基づく休業をした者が4又は5に基づく休業の申出をしようとする場合又は4に基づく休業をした者が5に基づく休業の申出をしようとする場合
- (2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合
- 8 育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

## 第2条（子の看護休暇）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。
  - 一 入社6か月未満の従業員
  - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 2 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

## 第3条（育児のための所定外労働の制限）

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。
- 2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。
  - 一 入社1年未満の従業員
  - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児のための所定外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

## 第4条（育児のための時間外労働の制限）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するために請求した場合には、就業規則第○条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24

時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。

- 2 1にかかわらず、次の一から三のいずれかに該当する従業員は育児のための時間外労働の制限を請求することができない。
  - 一 日雇従業員
  - 二 入社1年未満の従業員
  - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児のための時間外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

#### 第5条（育児のための深夜業の制限）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するために請求した場合には、就業規則第○条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間に労働させることはない。
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は深夜業の制限を請求することができない。
  - 一 日雇従業員
  - 二 入社1年未満の従業員
  - 三 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する従業員  
イ 深夜において就業していない者（1か月について深夜における就業が3日以下の者を含む。）であること  
ロ 心身の状況が請求に係る子の保育をすることができる者であること  
ハ 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産予定でなく、かつ産後8週間以内でない者であること
  - 四 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
  - 五 所定労働時間の全部が深夜にある従業員

男性育児休業を  
推進する目的と理由

育児と仕事の両立に関する  
制度と保障を理解する

男性が育休を取りやすい  
職場づくり

男性従業員上司・会社が  
含めるべき施策も紹介

休業中の引継ぎ代替委員

企業事例

規定集・参考書式

各種文書集

- 3 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児のための深夜業制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

#### 第6条（育児短時間勤務）

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第○条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
  - 一 日雇従業員
  - 二 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員
  - 三 労使協定によって除外された次の従業員
    - (ア) 入社1年未満の従業員
    - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようとする日の1か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申出なければならない。

#### 第7条（給与等の取り扱い）

- 1 基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおり。
  - 一 育児休業をした期間については、支給しない
  - 二 第2条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする
  - 三 第5条及び第6条の制度の適用を受けた期間については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。

- 2 定期昇給は、育児休業の期間中は行わないものとし、育児休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。第2条～第6条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 3 賞与についてはその算定対象期間に育児休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。また、その算定対象期間に第6条の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は、支給しない。第2条～第5条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児休業をした期間は勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。また、第2条～第6条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 5 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児休業をした日は出勤したものとみなす。

### 第8条（育児休業等に関するハラスメントの防止）

- 1 すべての従業員は第1条～第6条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。
- 2 1の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第○条及び第△条に基づき、厳正に対処する。

### 第9条（法令との関係）

育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

（附則）本規則は、○年○月○日から適用する。

男性育児休業を推進する目的と理由

育児と仕事の両立に関する制度と保障を理解する

男性が育休を取りやすい職場づくり

男性従業員・上司・会社が「働き方改革」を進めること

休業中の手続き・代替要員

企業事例

規定集・参考書式

各種文書集

## 改正育児・介護休業法で変更になる事項

※改正内容を反映した規定は、今後厚生労働省から出される規定例を参考にして作成してください。

**\*1** 法改正後は出生時育児休業が追加されますので、育児休業の部分の規定文は大幅に改定となる予定です。

(令和4年10月1日施行) ※ P18 参照

**\*2** 有期契約従業員は入社1年未満でも育児休業が取得できるようになりますので、規定から削除になる予定です。

(令和4年4月1日施行) ※ P16 参照

**\*3** 配偶者が1歳の誕生日後の育児休業をしていれば、1歳6か月までの育児休業の開始日は、子の1歳の誕生日の前日でなくても良いことになります。

(令和4年10月1日施行) ※ P17 参照

**\*4** 配偶者が1歳の誕生日後の育児休業をしていれば、2歳までの育児休業の開始日は、子の1歳6か月の前日でなくても良いことになります。

(令和4年10月1日施行) ※ P17 参照

**\*5** 1歳までの育児休業は事由を問わず2回取得可能になります。

(令和4年10月1日施行) ※ P16 参照

**\*6** 法改正後はパパ休暇の規定はなくなります。

(令和4年10月1日施行) ※ P14 参照

## 育児に関わる制度利用の対象者・非対象者

育児に関わる制度では法律で対象外となっている者、労使協定があれば対象外となる者が定められています。以下の労働者に該当しなければ制度の対象者になります。

	対 象 者	労使協定があれば対象外になる者
出生時育児休業 ※令和4年10月1日～	<ul style="list-style-type: none"> <li>○日々雇用される者を除く労働者</li> <li>○有期契約労働者は、子の出生の日(出産予定日前)に出生した場合は出産予定日)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が終了することが明らかでないこと</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○雇用された期間が1年未満の労働者</li> <li>○出生時育児休業の申出時点において8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者</li> <li>○週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul>
育児休業	<ul style="list-style-type: none"> <li>○日々雇用者を除く労働者</li> <li>○有期契約労働者は申出時点において次の要件を満たすことが必要                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上(※令和4年4月1日以降は削除になります)</li> <li>・子が1歳6か月(2歳までの休業の場合は2歳)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</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○雇用された期間が1年未満の労働者</li> <li>○1年(1歳6か月及び2歳までの育児休業の場合は6か月)以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者</li> <li>○週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul>
短時間勤務	<ul style="list-style-type: none"> <li>○3歳に満たない子を養育する労働者 ただし以下に該当する場合は対象外                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・日々雇用者</li> <li>・1日の所定労働時間が6時間以下の労働者</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○勤続1年未満の労働者</li> <li>○週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> <li>○業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置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</li> </ul>
子の看護休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし日々雇用者は除く</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○勤続6か月未満の労働者</li> <li>○週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul>
所定外労働の免除	<ul style="list-style-type: none"> <li>○3歳に満たない子を養育する労働者 ただし日々雇用者は除く</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○勤続1年未満の労働者</li> <li>○週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul>
時間外労働の制限	<ul style="list-style-type: none"> <li>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし以下に該当する場合は対象外                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・日々雇用者</li> <li>・勤続1年未満の労働者</li> <li>・週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul> </li> </ul>	
深夜業の制限	<ul style="list-style-type: none"> <li>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし以下に該当する場合は対象外                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・日々雇用者</li> <li>・勤続1年未満の労働者</li> <li>・保育ができる16歳以上の同居の家族がいる労働者</li> <li>・週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> <li>・所定労働時間の全部が深夜にある労働者</li> </ul> </li> </ul>	

男性育児休業を推進する目的と理由

育児と仕事の両立に関する制度と保障を確保する

男性が育休を取りやすい職場づくり

男性従業員・上司・会社が「働きやすい」を実現する

休業中の引継ぎ・代替要員

企業事例

規定集 参考書式

各種文書集

## 育児休業等に関する労使協定(例)

〇〇株式会社と従業員代表 は、〇〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

(育児休業の申出を拒むことができる従業員)

第1条 事業所長は、次の従業員から1歳(法定要件に該当する場合は1歳6か月又は2歳)に満たない子を養育するための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。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から1年(法第5条第3項及び第4項の申出にあつては6か月)以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第2条 事業所長は、次の従業員から子の看護休暇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。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(育児のための所定外労働の制限の請求を拒むことができる従業員)

第3条 事業所長は、次の従業員から所定外労働の制限の請求があったときは、その請求を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員)

第4条 事業所長は、次の従業員から育児短時間勤務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。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 週の所定労働日数が2日以下の従業員

(従業員への通知)

第5条 事業所長は、第1条から第4条までのいずれかの規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

(有効期間)

第6条 本協定の有効期間は、〇年〇月〇日から〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社、組合いずれからも申出がないときには、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

〇年〇月〇日

〇〇株式会社

代表取締役

従業員代表

〇〇〇〇

〇〇〇〇

### [解説]

- ① 事業所の労働者の過半数で組織する労働組合のない事業所にあつては、従業員代表と協定してください。労使協定は、労働基準監督署長への届出は不要です。
- ② 子の看護休暇を時間単位として取得することが困難と認められる業務に従事する従業員については、労使協定により適用除外とすることができます。
- ③ 育児短時間勤務の制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員については、労使協定により適用除外とすることができます。

・ 令和4年10月から出生時育児休業が創設されるため対象者の表記が変わる予定です。  
・ 法改正後は厚生労働省が公表する労使協定例をご確認ください

[社内書式例]

## 育児休業申出書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属

氏名

私は、下記のとおり育児休業の申出をします

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	
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 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)	
4 申出に係る状況	(1)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	配偶者の休業開始(予定)日  年 月 日
	(2)(1)以外で1歳を超えての 休業の申出の場合	休業が必要な理由  [ ]
	(3)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 業中でない場合	配偶者が休業 している・していない

厚生労働省の様式例を簡素化したものです。

令和4年10月からは出生時育児休業が加わりますので、「育児休業申出書」の様式が変更になります。

[社内書式例]

## 育児休業取扱通知書

殿

年 月 日

会社名

あなたから 年 月 日に育児休業の(申出・期間変更の申出・申出の撤回)がありましたので下記のとおり通知します(ただし、期間の変更の申出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。)

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。〕
2 休業期間中の取扱い等	(1)休業期間中については給与を支払いません。 (2)所属は 課のままとします。 (3)あなたの社会保険料は免除されます。 (4)税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。
3 休業後の労働条件	(1) 年 月の賞与については算定対象期間に 日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。 (2)退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。 (3)復職後は原則として 課で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了1か月前までに正式に決定し通知します。 (4)あなたの 年度の有給休暇はあと 日ありますので、これから休業期間を除き 年 月 日までの間に消化してください。次年度の有給休暇は、今後 日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて 日の有給休暇を請求できます。
4 その他	(1)お子さんを養育しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に 課あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。 (2)休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。

(注)上記のうち、1(1)から4(4)までの事項は事業主の義務となっている部分、それ以外の事項は努力義務となっている部分です。

現在の厚生労働省の様式例を簡素化したものです。  
令和4年10月からは出生時育児休業が加わりますので、「育児休業取扱通知書」の様式が変更になります。

[社内書式例]

## 育児休業期間変更申出書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属

氏名

私は、 年 月 日に行った育児休業の申出における休業期間を下記のとおり変更します。

1 当初の申出における休業期間	年 月 日から 年 月 日まで
2 当初の申出に対する会社の対応	休業開始予定日の指定 ・ 有 → 指定後の休業開始予定日 年 月 日 ・ 無
3 変更の内容	(1)休業(開始・終了)予定日の変更 (2)変更後の休業(開始・終了)予定日 年 月 日
4 変更の理由 (休業開始予定日の変更の場合のみ)	

(注)1歳6か月まで及び2歳までの育児休業に関しては休業開始予定日の変更はできません。

厚生労働省の様式例を簡素化したものです。

[社内書式例]

## 育児短時間勤務申出書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属

氏名

私は、下記のとおり育児短時間勤務の申出をします。

1 短時間勤務に係る子の状況	(1)氏名	
	(2)生年月日	
	(3)本人との続柄	
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 短時間勤務の期間	年 月 日から 年 月 日	
	※ 時 分から 時 分まで	

※欄は、労働者が個々に労働する時間を申し出ることを認める制度である場合には、必要となります。

厚生労働省の様式例を簡素化したものです。

短時間勤務制度の手続きは事業主が定めることが可能なため、この申出書を参考に運用してください。

[社内書式例]

## 育児短時間勤務取扱通知書

殿

年 月 日

会社名

あなたから 年 月 日に育児短時間勤務の申出がありました。その取扱いを下記のとおり通知します(ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更が得ます。)

1 短時間勤務の期間等	<ul style="list-style-type: none"><li>適正な申出がされていまして申出どおり 年 月 日から 年 月 日まで短時間勤務をしてください。</li><li>申し出た期日が遅かったので短時間勤務を開始する日を 年 月 日にしてください。</li><li>あなたは以下の理由により対象者でないので短時間勤務をすることはできません。</li></ul> <p>[ ]</p>
2 短時間勤務期間の取扱い等	<ol style="list-style-type: none"><li>短時間勤務中の勤務時間は次のとおりとなります。 始業( 時 分) 終業( 時 分) 休憩時間( 時 分～ 時 分)</li><li>(産後1年以内の女性従業員の場合)上記の他、育児時間1日2回30分の請求ができます。</li><li>短時間勤務中は原則として所定時間外労働は行わせません。</li><li>短時間勤務中の賃金は次のとおりとなります。<ol style="list-style-type: none"><li>基本賃金</li><li>諸手当の額又は計算方法</li></ol></li><li>賞与の算定に当たっては、短縮した時間に対応する賞与は支給しません。</li><li>退職金の算定に当たっては、短時間勤務期間中も通常勤務をしたものとみなして計算します。</li></ol>
3 休業後の労働条件	お子さんを養育しなくなる等あなたの勤務に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に 課あて電話連絡をしてください。この場合の通常勤務の開始日については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。

厚生労働省の様式例を簡素化したものです。短時間勤務制度の申出に対し、事業主が「育児短時間勤務取扱通知書」を出すことは法律上義務とはなっていませんが、この様な通知書を参考に運用されることをお勧めします。



## 男性育児休業等 社会保険手続きチェックシート

基本情報	
被保険者名	
子の氏名(性)	( )
出産日(出産予定日)	/ /
産後8週間の期間	/ ~ /
産後8週間以内の 育児休業期間	/ ~ /
1歳までの 育児休業期間	/ ~ /
1歳~1歳6か月の 育児休業期間	/ ~ /
1歳6か月~2歳の 育児休業期間	/ ~ /

健康保険 / 厚生年金		
	健康保険 手続き日	厚生年金 手続き日
家族出産育児一時金請求	/	/
健康保険扶養異動届	/	/
育児休業者等取得者申出書 (・回目 ・延長)	/	/
育児休業等取得者申出書 (・回目 ・延長)	/	/
育児休業等取得者申出書 (・回目 ・延長)	/	/
育児休業等取得者終了届	/	/
養育期間標準報酬 月額特例申出書	/	/
育児休業等終了時 報酬月額変更届	/	/

雇用保険 育児休業給付金		
育児休業給付 受給資格確認/ 賃金月額証明書	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/
第 1 回	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/
第 2 回	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/
第 3 回	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/
第 回	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/
第 回	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/

雇用保険 育児休業給付金		
第 回	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/
第 回	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/
第 回	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/
第 回	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/
第 回	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/

備考	1回目育児休業期間	/ ~ /	2回目育児休業期間	/ ~ /
	3回目育児休業期間	/ ~ /	4回目育児休業期間	/ ~ /
	5回目育児休業期間	/ ~ /	6回目育児休業期間	/ ~ /

男性育児休業を  
推進する目的と理由

育児と仕事の両立に関する  
制度と保障を理解する

男性が育休を取りやすい  
職場づくり

男性従業員 上司・会社が  
働きやすい環境を整えること

休業中の引継ぎ代替委員

企業事例

規定集 参考書式

各種文書集