

産前産後休業とは、育児休業とは、最低限知っておきたい
妊娠・出産・子育ての基礎知識と
2022年4月1日までに、中小事業主が
絶対にやっておかなければならない改正育児・介護休業法対応

2022年3月16日（水）

社労士・行政書士イノキュウ
井上久社会保険労務士・行政書士事務所
特定社会保険労務士・特定行政書士
井上 久

自己紹介

名前 井上 久 (いのうえ ひさし)
生年月日 1955年 (昭和30年) 11月25日生 (66歳)
住所 〒168-0072 東京都杉並区高井戸東2-2
3-8
事業所 井上久社会保険労務士・行政書士事務所
電話番号等 電話・FAX 03-5370-4764
携帯 090-6483-3612
メールアドレス inokyuu1125@yahoo.co.jp
ホームページ: <http://www.inokyuu1125.jp>
フェイスブック:
<https://www.facebook.com/hisashi.inoue.54/>

略歴

- 1978年3月 慶應大学卒業
- 1978年4月 日本火災海上保険株式会社
(現 損害保険ジャパン株式会社) 入社
- 2017年4月 損害保険ジャパン株式会社
「本社お客さま相談室」総括主幹
- 2021年3月 損害保険ジャパン株式会社 65歳定年退職
- 2021年4月 井上久社会保険労務士・行政書士事務所開業、
現在に至る

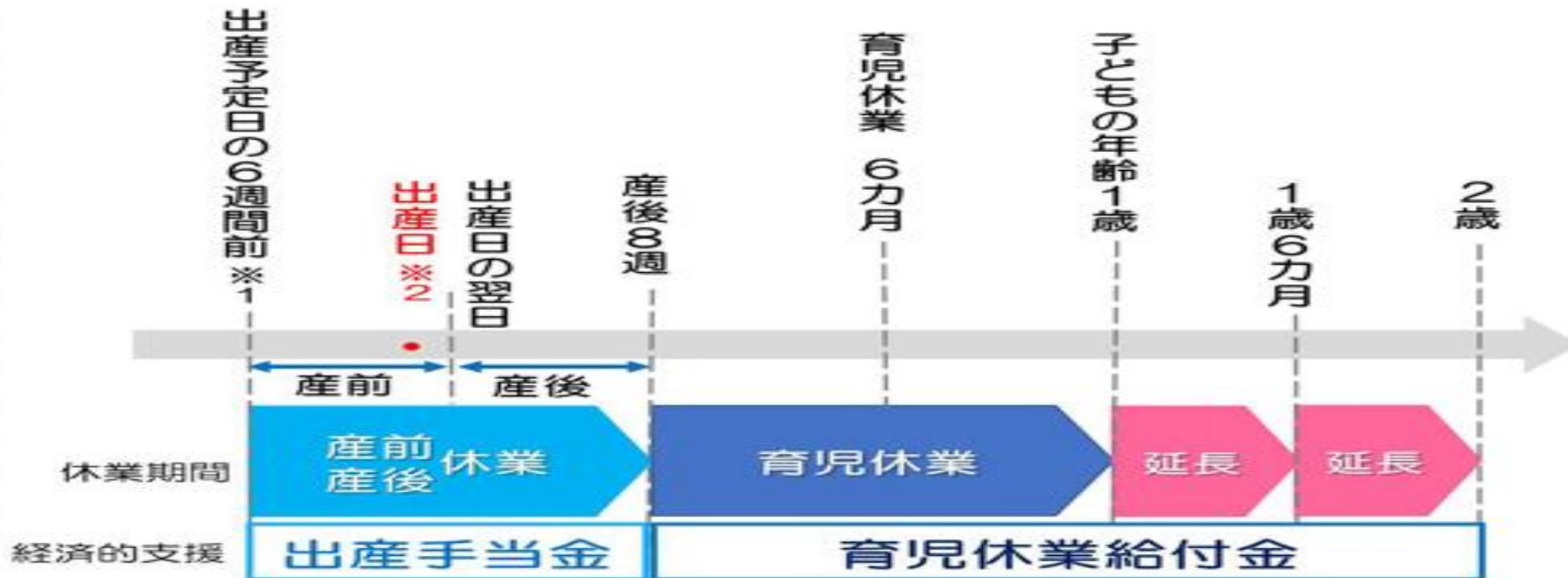
はじめに

「2022年4月1日までに、中小事業主が絶対にやっておかなければならない改正育児・介護休業法対応」について、お客さまにご説明しようと思いましたが、それ以前に産前産後休業や育児休業の基礎知識がぐらぐらな自分に気が付きました。

そこで、原点にかえり、妊娠・出産・子育ての基礎をしっかりと押さえたうえで、「2022年4月1日までに、中小事業主が絶対にやっておかなければならない改正育児・介護休業法対応」についてご説明申し上げます。

では、よろしく、お願い申し上げます。

産前産後休業・育児休業 出産手当金・育児休業給付金



※1 双子以上の場合は14週間前
※2 出産日は産前休業に含まれる

産休とは、育休とは

産休とは 産前休業と産後休業のこと

産前休業

出産予定日の**6**週間前(双子以上の場合は**14**週間前)から、請求すれば取得できます。

産後休業

出産の翌日から**8**週間は、就業できません。

産後**6**週間を過ぎた後、本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます。

どなたでも
取得できます

育休とは 育児休業のこと

1歳に満たない子どもを養育する**男女**労働者は、会社に**申し出る**ことにより、子どもが**1**歳になるまでの間で希望する期間、育児のために休業できます。

<育児休業を取得できる方の範囲>

1. 期間の定めのある労働契約で働く方は、申出時点において、以下の要件を満たすことが必要です
 - ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されている
 - ②子どもの1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれる
 - ③子どもの2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでない
2. 以下の要件に該当する場合は、育児休業を取得できません(対象外とする労使協定がある場合に限る)
 - ①雇用された期間が1年未満
 - ②1年以内に雇用関係が終了する
 - ③週の所定労働日数が2日以下
3. 日々雇用される方は育児休業を取得できません

取得できる方
の要件が
決まっています

産前産後休業に関する取り決め（労働基準法第65条）

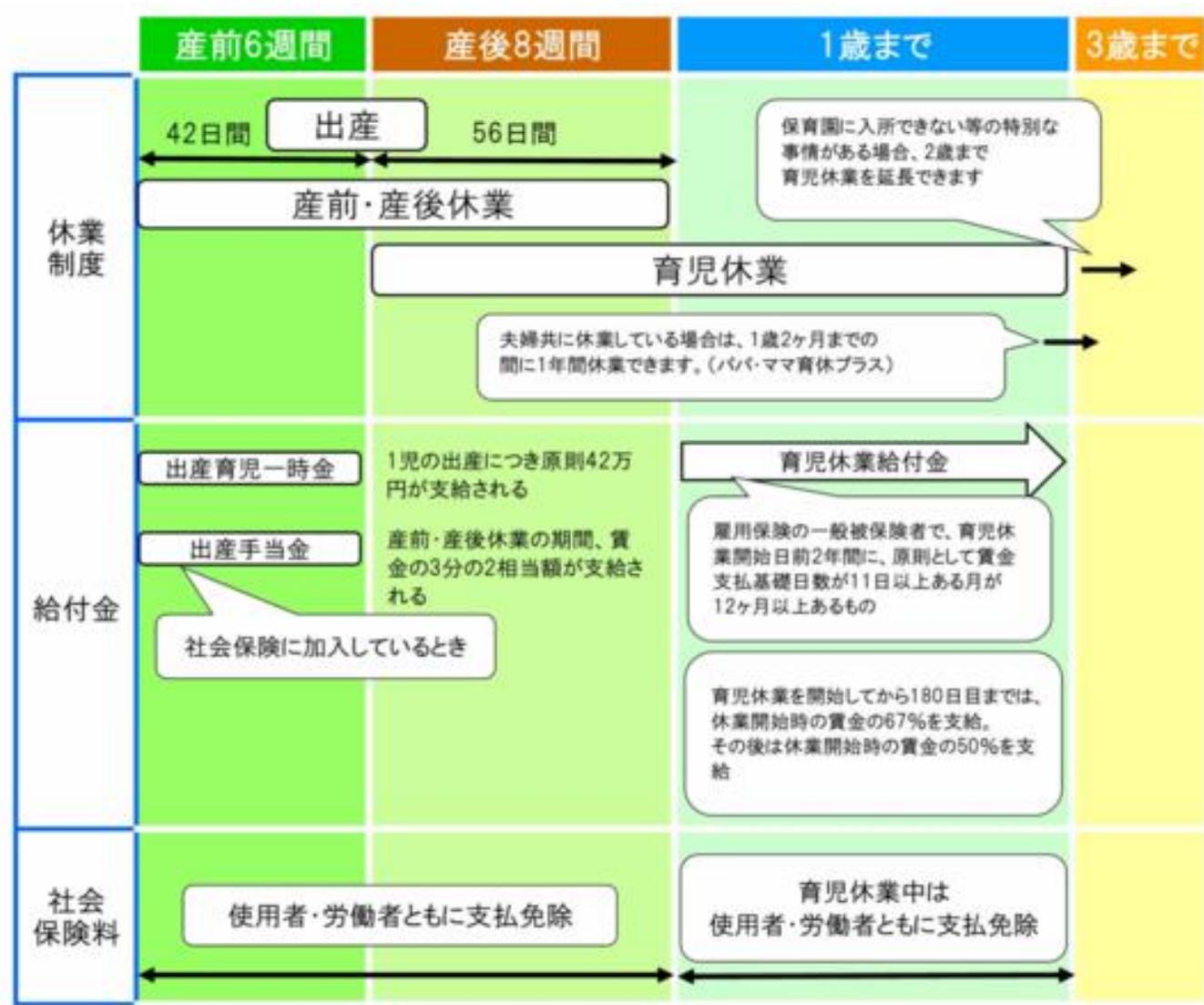
産前産後休業に関する取り決め（労働基準法第65条）

～出産のリスクを回避し、出産への備えや産後の体力回復のための制度～



- < 出産前休業 > … 会社が無理に取得させる必要はなく、労働者が申請してきたときに取得させる
- < 出産後休業 > … 原則取得させなければならない

休業制度・給付金・社会保険料の支払い



①出産育児一時金②出産手当金③育児休業給付金



従業員が妊娠した時の会社の届出一覧

【従業員が妊娠したときの会社の届出一覧】

	出産前	出産後	復職時
健康保険	<ul style="list-style-type: none"> ● 出産手当金支給申請書 (産前休業分) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 出産手当金支給申請書 (産後休業分) ● 被扶養者異動届 (扶養する場合) 	
雇用保険		<ul style="list-style-type: none"> ● 育児休業給付金支給申請書 	
厚生年金	<ul style="list-style-type: none"> ● 産前産後休業取得者申出書 ※厚生年金に申出すると健康保険も同時に手続きされます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児休業等取得者申出書 (新規で提出 / 1歳を超えて休業する場合は延長で提出) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児休業等取得者申出書 (終了で提出)
所得税		<ul style="list-style-type: none"> ● 扶養控除等異動申告書 	<ul style="list-style-type: none"> ● 扶養控除等異動申告書

育児休業期間のイメージ

育児休業期間のイメージ

産前・産後休業		育児休業期間		
産前 休業	産後 休業	育児休業	延長可能期間	再延長可能期間
6週間	8週間	子どもが 1歳になるまで	1歳6ヶ月まで	2歳まで

育児休業給付金の納付期間

育児休業給付金の納付期間



パパママ育休プラスとパパ休暇

パパママ育休プラス

休業可能期間が
1歳2ヶ月までになる

パパ休暇

ママが産後休業中に
パパが育休を取得した場合

特別な事由なしに
再度育児休業を取得できる

パパママ育休プラスの利用パターン

パパママ育休プラスの利用パターン

※パパママ育休プラスとは、休業可能期間が1歳2ヶ月までになる制度のこと

パパとママが交代で切れ目なく育休を取るパターン



ママの育休が終わってから数週間後にパパが育休を取るパターン



間の数週間は祖父母などに預けて共働き

パパ休暇の利用パターン

パパ休暇とは、出産後8週間（産後休業）の期間内にパパが育休を取得した場合、その後は特別な事情がなくても再度育児休業を取得できる制度です。

パパ休暇の利用パターン

※パパ休暇とは、出産後8週間（産後休業）の期間内にパパが育休を取得した場合、その後は特別な事情がなくても再度育児休業を取得できる制度



産前産後休業と合わせた休職期間

産前産後休業と合わせた休職期間



産前・産後休業とは何ですか？

出産のための休業（休暇）のこと。産前は出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週間）、産後は出産の翌日から8週間の休業期間のことをいいます。

産前・産後休業（通称：産休）は、労働基準法における母性保護規定で定められており、女性社員からの産休の申し出は、正社員、契約社員、アルバイトなど、従業員の雇用形態に関わらず許可しなければなりません。また、育児休業のように、入社年数が適用条件になることはなく、全ての女性社員に適用されます。産前休暇期間は6週間。出産予定日から6週間を逆算した日を開始日とします。

※本人の希望があり、産前休暇を申請しない場合、出産前日まで働くことが可能です。

産後休暇期間は、8週間となります。

※本人の早く働きたいという希望があったとしても、産後6週間は法律上就業禁止となります。

※産後6週以降、本人が働きたいという希望を出し、医師が支障がないと判断した業務に就かせることが可能です。

産休中の給与

産前・産後いずれの場合も、休業中の給与支払いは法律上定められておらず、各事業所の労働協約や、就業規則等で定めによります。給与支払いの有無や、手続きの詳細は、従業員が産休に入ってしまう前に、周知しておくのがよいでしょう。

企業側で給与の支払いを取り決めていなくても、健康保険によって経済的支援を受けることが可能です。

出産手当金

出産手当金は、勤務先の健康保険に加入しており、産休中に給料が支払われない場合に支給されます（目安は、給料の67%）。産休中、給料が満額支給される場合には手当金は支給されません。ですが、産休中の給料が標準報酬月額（日額）の67%未満になった場合には、差額が支給されます。

社会保険料の免除

事業主の方が年金事務所又は、健康保険組合に申出をすることによって、産休中の社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。厚生年金・健康保険料の免除も行われます。

産休とマタハラ

男女雇用機会均等法では、婚姻や妊娠、出産を理由とした解雇（産前・産後休業期間、及びその後30日間の解雇）、労働契約における変更の強要は禁じられています。

社員の妊娠報告時、男性上司からの「仕事しながらの育児は大変だし、うちの奥さんは辞めたよ？」といった一言が、マタニティハラスメント（マタハラ）となる可能性も。ご注意ください。

育児休業とはなんですか？①

育児休業とは、労働者が原則として1歳に満たない子を養育するための休業です。貴社の労使協定で除外対象になっていなければ、入社1年未満の社員でも取得できます。

育児休業を取得できる対象は、日々雇用を除く、「全労働者」となります。

育児休業とはなんですか？②

ただし、以下の労働者については、締結している労使協定によっては休業取得の対象外になります。

- 入社1年未満の労働者

- 休業取得の申出の日から1年以内に雇用期間が終了する労働者（1歳6か月までの育児休業の場合は、6か月以内に雇用期間が終了する労働者）

- 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

※配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者は、労使協定を締結しても対象外にできません

そのため、労使協定で、入社1年未満の社員の育児休業が除外対象になっていなければ、取得可能です。

育児休業とはなんですか？③

また、アルバイト・パートなど有期契約労働者には、育児休業の取得に条件があります。

(1) 入社1年以上

(2) 子供が1歳6か月に達する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと

上記2点を満たす場合、育児休業が取得可能です。

育児休業の期間

育児休業を取得できるのは、「原則として子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの連続した期間」です。

社員の子が1歳に達する日において、父母いずれかが育児休業中で、かつ次の事情がある場合には、1歳6か月に達する日までの取得が可能です。

- (1) 保育所等の利用を希望しているが、入所ができない場合
- (2) 子の養育を行っている社員の配偶者であり、1歳以降も子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難となった場合

平成29年10月1日に育児介護休業法が改正により、上記の事情が1歳6か月時点で起きている場合は、2歳まで延長できるようになっています。

育児休業の回数

育児休業を取得できる回数は、「子1人につき、原則として1回」となります。

もし、子供の出生後の8週間以内に、産後休業をしていない社員が最初の育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となります。また、配偶者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合など特別な事情がある場合は再度の取得が可能となります。

パパ社員の育休について①

育児休業は、男女問わず取得が可能です。ただしパパ社員の場合、ママ社員とは、取得時期や回数が異なりますので、ご注意ください。

< 母親 >

取得時期：産後休業のあとから育休取得可能

取得回数：1人の子供につき1回

< 父親 >

取得時期：配偶者の出産日から育休取得可能

取得回数：「パパ休暇」制度を使えば2度取得可能（産後、8週間以内に育休を取得し、かつそれが終了している場合に限る）

パパ社員の育休について②

また、「パパ・ママ育休プラス」制度を使えば、通常1歳までの育休を2か月延長することが可能です。制度を利用するためには、

(1) 子供が1歳に達するまでに、母親が育休を取得しかつそれが終了している

(2) 父親の育休開始予定日が、子供の1歳の誕生日以前であり、母親の育休の初日以降である

の2点を満たしている必要があります。

育児休業の手続き

社員から企業に対して、「休業開始予定日の1か月前までに、書面のほかファックス又は電子メール等により休業の申出」をしてもらいます。

育児休業の申出があった際は、社員に対して「申出を受けた旨」及び「育児休業開始予定日・終了予定日」を、2週間以内に書面等で通知します（申出を拒む場合は、その旨及び理由を通知）。

※労働者から、休業期間の変更の申出、申出の撤回がなされた場合も、同様の取扱いとなります。

※休業開始予定日の前日までに申出の撤回が可能。

その後の再度の申出は原則として不可となります。

育児・介護休業法改正のポイント

事業主の皆さまへ(1～4は全企業が対象)

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度(出生時育児休業制度、P2参照)の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休(P2参照)の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

● 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

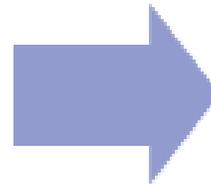
2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

現 行

(育児休業の場合)

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない



令和4年4月1日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

※無期雇用労働者と同様の取り扱い
(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は
労使協定の締結により除外可)

※育児休業給付についても同様に緩和



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

令和4年10月1日施行の内容

令和4年10月1日施行

3 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設 4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで ^{※1}	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲 ^{※2} で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合 に限り再取得可能 ^{※3}	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出

②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨)

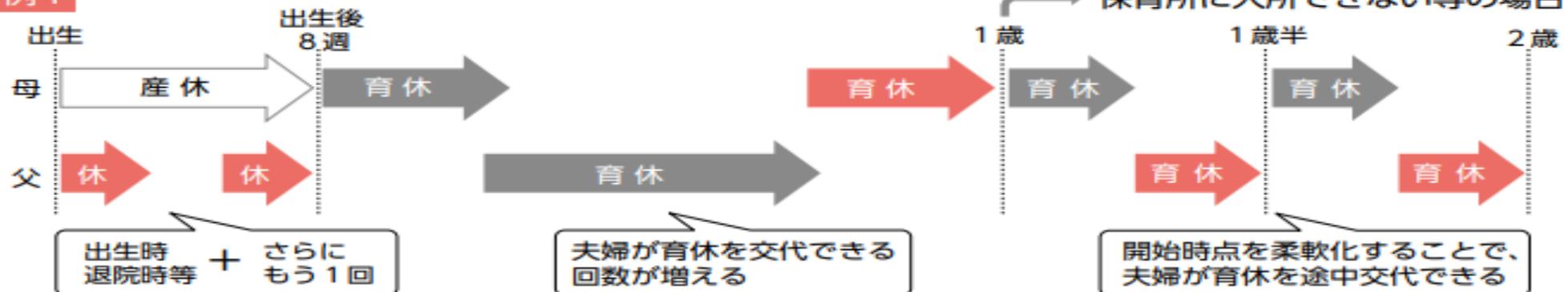
③労働者が同意

④事業主が通知

令和4年10月1日～

➡ ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです

例1



例2



産後パパ育休
→新設(分割して2回取得可能)

育児休業
→夫婦ともに分割して2回取得可能

1歳以降の育児休業
→途中交代可能

※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

●ハラスメントの典型例

- ・育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

令和5年4月1日施行

令和5年4月1日施行

5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。**

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度(会計年度)の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

何でもご遠慮なくご相談ください。

社労士・行政書士イノキュウ

井上久社会保険労務士・行政書士事務所

特定社会保険労務士・特定行政書士

井上 久

電話番号 090-6483-3612

ホームページ イノキュウ⇒検索

フェイスブック イノキュウ⇒検索

何でもご遠慮なくご相談ください。

杉並区で交通事故相談なら 相談無料 社労士・行政書士イノキュウ

イノキュウは井上久のニックネームです。

こんなお悩みはありませんか？

- 保険会社の担当者が言っていることは正しいのか否かを知りたい
- 保険会社の担当者に対し、どのように対応したいのかを知りたい
- 弁護士に相談したいが、いくらかかるかわからないので相談できない



あなたのお悩み、井上久社会保険労務士・行政書士事務所へお任せください！



井上久です。
お気軽にご相談ください

こんにちは、井上久社会保険労務士・行政書士事務所の井上久です。サイトへのご訪問、ありがとうございます。

杉並区で交通事故相談なら、社労士・行政書士イノキュウへどうぞ。交通事故相談、クレーム対応、就業規則の作成、障害年金の請求支援、相続手続代行・遺言書作成等を行う社会保険労務士、行政書士事務所です。

「本気・本音・本物」のアドバイスをさせていただきます。お気軽にご相談ください。

[代表者あいさつはこちらへ](#)

お気軽にお問合せください



お電話でのお問合せ・相談予約

☎ 090-6483-3612

ファームでのお問合せ・相談予約は24時間受け付けております。お気軽にご連絡ください。

[> お問合せ・ご相談ファーム](#)

新着情報・お知らせ

2021/02/19

ホームページを公開しました

2021/02/18

「サービスのご案内」ページを更新しました

2021/02/17

「事務所概要」ページを作成しました

[> トップページ](#)

[> 選ばれる理由](#)

[> サービスのご案内](#)

[> 交通事故相談](#)

[> クレーム・ヘビークレーム対策](#)

[> 就業規則の作成及び見直し](#)

お問合わせ・パンフレット（三つ折りチラシ）請求フォーム

以下のフォームに必要事項をご記入の上、「送信する」ボタンをクリックしてください。

お名前	必須	<input type="text"/>
		<small>(例：山田太郎)</small>
電話番号		<input type="text"/>
		<small>(例：090-0000-0000)</small>
メールアドレス	必須	<input type="text"/>
		<small>(例：sample@yamadaho.jp)</small>
ご質問はこうらへどうぞ	必須	<input type="text"/>

問合せをする

※次の画面が出るまで、4～5秒かかりますので、続けて2回押さないようお願いいたします。

[> トップページはこちらへ](#)

[> サービスのご案内はこちらへ](#)

[> トップページ](#)

[> 選ばれる理由](#)

[> サービスのご案内](#)

[> 交通事故相談](#)

[> クレーム・ヘビークレーム対策](#)

[> 就業規則の作成及び見直し](#)

[> 相続手続代行・遺言書原案作成](#)

[> 障害年金の請求支援・助成金の申請支援](#)

[> イノキュウサポートクラブ](#)

[> サービスの流れ](#)

[> お客さまの声](#)

[> 事例紹介](#)

[> 事例紹介②](#)

[> 事例紹介③](#)

[> 事例紹介④](#)

[> よくあるご質問](#)

[> 事務所概要](#)

[> 代表者あいさつ](#)

[> お役立ち情報](#)

[> お問合わせ・パンフレット請求](#)