

この本を手にとってくださった皆さんへ

この本を手にとってくださった皆さんは、おそらく、

人事部・総務部の方々

会社で「育児休業の個別周知」や「相談窓口の設置」などの制度が導入され、育児休業に関する正しい知識が必要になったので習得したい！

育児休業を取得しようと考えている方々

妊娠、出産、育児に関する法律は、実は育児・介護休業法のみではなく複数の法律が絡み合っていてよくわからない。加えて、社会保険手続きに関する情報も網羅的に把握したい！

会社の経営者・管理職の方々

部下を持つ者として最近、注目を浴びている育児休業制度。男性社員からの取得申出が増えてくることを鑑み、一般的な知識を得たい！
…皆さん、それぞれ目的がおりになるかと思います。

本書はその目的にしっかりと応えができるような書籍を目指して、構成しています。

- ① 時系列に必要な法律と制度を解説
- ② 複雑で難しい法律は図で解説
- ③ ちょっと気になる点は、Q&Aで解消
- ④ 留意点は、ワンポイントで補足
- ⑤ 社会保険手続きも網羅

育児・介護休業法は1992年に制定されました。社会的な課題と連動し、頻繁に改正されています。このたび、3年前に続いて法改正が行われ、2025年の4月と10月に施行されます。本書は、この2025年改正法に関する最新情報を盛り込んだ、初版（2022年発売）の全面改訂版です。

ワークライフバランスが唱えられて久しいですが、「仕事と生活の調和」という観点からみると、私たちのライフステージによって必要とする施策の重点は違ってきます。養育期は両親の育児への参画、子どもが大きくなると自らのキャリアの成長、そして親の介護と仕事との両立。今回の法改正は、育児期の働き方をより柔軟にし、介護に直面する前から両立の準備ができるようにするなど、「仕事と生活の調和」をさらに後押しする内容となっています。

労働力人口の減少が続くなか、企業は、自社の従業員がどのようなライフステージにあっても活躍できる環境を醸成することが、重要な人材戦略になります。その意味で、育児・介護休業法は、ますます、私たちの生活に密着した法律として認識されてくるでしょう。

本書から法律を理解し、ひいては法律遵守のみならず、企業がより成長するために従業員が働きやすい職場環境の構築をイメージしていただくきっかけになれば、筆者としては嬉しいかぎりです。まずは正しい知識を持って、さらに発展的な制度構築の一助になればと願ってやみません。

特定社会保険労務士 多田智子

この本を手にとってくださった皆さんへ	2
本書の使い方	10
凡例	14

はじめに

2025年法改正の概要

育児・介護休業法の改正の状況	16
育児・介護休業法 これまでの歩み	18
2025年改正育児・介護休業法の概要	19

第1章

出産・育児の制度概要

出産・育児にまつわる諸制度	22
育児・介護休業法の概要【育児関連】	24

第1章-1 妊娠期の諸制度

母性健康管理	26
① 健康診査・保健指導	26
② 労働時間、危険有害業務の就業制限等	32
③ 就労制限、育児時間	34
Q&A こんなときどうする？（母性健康管理）	36

第1章-2 出産・育児期の諸制度

Part1 個別周知・意向確認、意向聴取・配慮 （育児休業制度等）	40
育児制度等の個別周知・意向確認、意向聴取・配慮	40
Part2 雇用環境整備	44
雇用環境整備の義務づけ（研修／相談体制／利用事例の収集と提供／ 利用促進に関する方針の周知等）	44
Q&A こんなときどうする？（周知・確認、環境整備）	46

Part3	出生時育児休業(出生後8週間まで)	48
1	出生時育児休業制度の概要(産後パパ育休)	48
2	対象者と対象期間(回数)	50
3	申出方法や内容, 期限	54
Q&A	こんなときどうする?(出生時育児休業)	57
4	開始日の繰上げ, 終了日の繰下げ, 撤回	58
5	出生時育児休業における就業	60
Q&A	こんなときどうする?(出生時育児休業, 育児休業)	64
Part4	育児休業制度(1歳/1歳6カ月/2歳まで)	68
1	育児休業制度の概要, 対象	68
2	育児休業が取得できる従業員の範囲	70
3	子が1歳2カ月までの育児休業	72
4	子が1歳6カ月・2歳までの延長	74
5	申出方法や内容, 期限や取得回数	76
Q&A	こんなときどうする?(法の定め)	79
6	育児休業取得に必要な証明書一覧	80
7	育児休業の再取得の申出	82
8	開始日の繰上げ, 終了日の繰下げ	84
9	育児休業の撤回・終了ルール	86
Q&A	こんなときどうする?(撤回・終了)	88
Part5	育児短時間勤務(3歳まで)	90
	育児短時間勤務制度	90
Q&A	こんなときどうする?(育児短時間勤務)	93
Part6	所定外, 時間外, 深夜業の制限(小学校就学前まで)	94
	所定外, 時間外, 深夜業の制限(小学校就学前まで)	94
Q&A	こんなときどうする?(就業制限)	96

Part7	子の看護等休暇制度(小学校3年生修了まで)	98
	子の看護等休暇制度	98
	Q&Aこんなときどうする?(子の看護等休暇)	103
Part8	個別周知・意向確認, 意向聴取・配慮 (柔軟な働き方を実現するための措置)	104
	柔軟な働き方を実現するための措置に関する個別周知・意向確認, 意向聴取・配慮	104
Part9	柔軟な働き方を実現するための措置 (3歳～小学校就学前まで)	108
	柔軟な働き方を実現するための措置	108
	Q&Aこんなときどうする?(講ずる措置)	113
Part10	その他の措置(周知, 紛争解決)	114
	その他必要な措置, 紛争解決	114
	Q&Aこんなときどうする?(育児休業)	116

第2章

介護休業にかかる諸制度

Part1	介護に関する諸制度の概要	124
	介護に関する諸制度の概要	124
Part2	個別周知・意向確認	126
	個別周知・取得意向の確認	126
Part3	早期情報提供	128
	早期情報提供	128
Part4	雇用環境整備	130
	雇用環境整備の義務づけ(研修/相談体制/利用事例の収集と提供/ 利用促進に関する方針の周知等)	130

Part5 介護休業制度	132
① 介護休業制度の対象家族、期間	132
② 常時介護を必要とする状態の判断基準	134
Q&A こんなときどうする？（周知・確認、情報提供）	135
③ 申出方法や内容、期限	136
④ 介護休業期間の変更	138
⑤ 介護休業期間の終了・撤回	140
Part6 勤務時間短縮等の措置	142
勤務時間短縮等の措置（短時間勤務／フレックスタイム／時差勤務／介護サービス 費用の助成）	142
Q&A こんなときどうする？（介護休業）	145
Part7 所定外、時間外、深夜業の制限	146
所定外、時間外、深夜業の制限	146
Part8 介護休暇制度	148
介護休暇制度	148
Q&A こんなときどうする？（介護休暇、短時間勤務、配転）	151

第3章

育児・介護休業にかかる 給付金・社会保険等の手続き

Part1 出産・育児に関する給付と手続き	154
出産・育児に関する給付と手続きの概要	154
Part2 育児 給付金	158
① 出産手当金の手続き	158
Q&A こんなときどうする？（出産手当金）	163
② 出産育児一時金	164
Q&A こんなときどうする？（出産育児一時金）	167

③ 出生時育児休業給付金・育児休業給付金, 出生後休業支援給付金 …	168
Q&Aこんなときどうする? (育児休業等給付金) …	177
Part3 育児 社会保険料の免除 …	180
社会保険料の免除(健康保険, 厚生年金保険) …	180
Q&Aこんなときどうする? (社会保険料の免除) …	185, 187
Part4 育児 育児時短就業給付金 …	190
育児時短就業給付金 …	190
Part5 育児 育児休業等終了時報酬月額変更 …	194
産前産後休業・育児休業等終了時報酬月額変更 …	194
Part6 育児 養育期間標準報酬月額特例 …	196
年金額低下を防ぐための養育期間標準報酬月額特例 …	196
Part7 育児 財形貯蓄の取扱い …	199
育児休業中の財形貯蓄 …	199
Part8 育児 住民税の支払方法 …	201
育児休業中の住民税の支払方法 …	201
Part9 介護 給付金 …	204
介護休業給付金 …	204
Q&Aこんなときどうする? (給付金等) …	209

第4章

育児・介護休業等に関する不利益取扱いとハラスメント

Part1 不利益取扱い …	212
① 不利益取扱いの禁止 …	212
② 賞与算定と不利益取扱い …	216

Part2	ハラスメント	218
①	妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント	218
②	ハラスメントと法的責任	222
③	ハラスメント防止措置	224
④	ハラスメントが起きてしまった場合	228
Q&A	こんなときどうする？（ハラスメント）	230

第5章

妊娠・出産・育児・介護にまつわる 法的問題と対応策

企業名公表と過料	234
Q&A こんなときどうする？（法的問題）	236

コラム

仕事と育児を両立するために（多様な働き方に対応した環境整備）	
（1）カムバック制度	38
（2）中抜け制度	89
（3）短時間正社員制度	97
（4）週休3日制度	210
くるみん認定改正～認定基準の強化～	118
育児休業取得状況の公表義務づけ拡大～2025年4月の法改正～	122
雇用保険改正～子ども・子育て支援特別会計の創設～	232
特典 資料ダウンロードサービス	250
Q&A こんなときどうする？ 一覧	254

育児・介護休業法の条項は、2025年10月改正後のものを記載しているが、2025年4月改正時と異なる場合は、後者を（ ）で並記し、＊を付した。

本書は、知りたいとき、確認したいときに、ぱっと開けばすぐわかるように作りました。
どんなつくりになっているのか、まずご確認ください。

キーワード

何について書かれているかが
ぱっと見てわかります。

タイトルとその要約

制度ごと、法律ごと、発生する
順番に章立てし、何について
解説しているか（制度なのか、
法律なのか、手続きなのか）、
わかるようにタイトルをつけました。
囲みの中は、要約です。ここ
はしっかり理解しましょう。

ステップと必要な書類

事務を行う際には、ステップ
を追って、確実に実行しまし
ょう。
必要な書類等、提出先など
をここに整理しました。

Part2 育児 給付金

出産 手当金

1 産前産後休業出産手当金の手続き （健康保険）

健康保険の被保険者が出産のために会社を休み、会社から報酬を受けられない場合は、出産手当金が支給されます。
この休業には所定休日も含まれます。ただし、休業中に給与の支払いがあったときは、給与のほうが出産手当金の給付日額より少ない場合は差額分が支給されます。

✓ 出産手当金の手続きステップ

Step1

産前産後
休業取得

産前産後休業を取得

※労基法／原則として産前6週間（双子以上の妊娠の場合は14週間）産後8週間）

Step2

▶ 出産手当金支給申請書…132～134頁参照
※医師の証明が必要です

Step3

添付書類の
準備

▶ 出勤簿
▶ 賃金台帳
▶ 役員などで、出勤簿および賃金台帳がない場合は、役員報酬を支給しないこととする議事録

Step4

提出先

全国健康保険協会の各支部または健康保険組合へ
※産後期間の終了後一括請求または数回に分けて請求します

見開き解説

左側には、ルールや手続きの要約を、右側には、わかりにくい部分の解説や図解を示すようにしました。ぱっと開いたページに必要な知識が載っています。

▶ 出産手当金の支給を受ける条件

被保険者が出産のため仕事を休み、給与を受けられない場合は、出産手当金が支給されます。

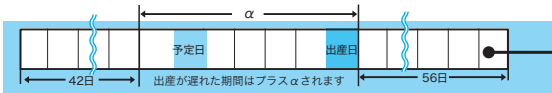
なお、被保険者の資格を失った場合でも、資格喪失日の前日（退職日等）までに被保険者期間が継続して1年以上あり、資格喪失日の前日（退職日等）に出産手当金の支給を受けているか、受けられる状態であれば、被保険者期間中に引き続いて支給を受けることができます。

▶ 支給期間と支給額

① 支給期間

出産手当金は出産の日（出産が産前予定日より遅れた場合は産前予定日）以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から出産日後56日までの期間で、支給要件を満たした期間について支給されます。なお、**出産日は出産の日以前の期間に含まれます**。また、出産が産前予定日より遅れた場合は、その期間を含めて支給されます。

支給期間（産前42日+ α 日（予定日～出産日）+産後56日）



② 支給額

出産手当金の支給額は、1日につき支給開始日以前の継続した12カ月の各月の標準報酬月額を平均した額の30分の1（1円未満四捨五入）の3分の2に相当する額です。給与の支払いがあって、出産手当金の額より少ない場合は、その差額が支給されます。

❗ ONE POINT 「支給開始日」とは一番最初に出産手当金が支給された日のことです。

支給開始日の以前の期間が12カ月に満たない場合は、次のいずれか低い額を使用して計算します。

- ア 支給開始日の属する月以前の継続した各月の標準報酬月額の平均額
- イ 標準報酬月額の平均額

太字

重要なところが太字になっています。まずはここをチェックしましょう。

第3章

育児・介護休業にかかわる給

図解

いろいろなケースが多いですが、それらを整理できるように図解化しました。複雑な内容も図で理解しましょう。

ワンポイントアドバイス

基本を理解できたら、次に、さまざまな留意点も知っておきましょう。いつか役に立つワンポイントアドバイスです。

書類記入上の注意点

書類は、一度の作業で完璧に完了したいものです。間違えやすい部分、注意したい部分を、実際の書類上で解説しました。

2 枚目

健康保険 出産手当金 支給申請書

1 2 3

被保險者・配偶・扶養親屬記入用

見本

健児履歴書氏名		
① ② ③ ④	① 今回の出産予定日の場合は、出産後の申請ですが、それとは出産後の申請です。 ② 上記で「出産後の申請」の場合は、出産予定日と記入ください。出産後の申請の場合は、出産日と出産予定日と記入ください。 ③ 出産のため休んだ期間(申請期間) ④ 上記の出産のため休んだ期間(申請期間)の欄を空きましたか。または今受け付けますか。 ⑤ 上記で「はい」と答えた場合、その期間の額と、その期間支払の基礎となった(なる)期間を記入ください。	1. 出産後の申請 2. 出産後の申請 年 月 日 出産予定日 1. 年産 2. 多胎 出 産 日 1. 年産 2. 多胎 年 月 日 から まで 1. はい 2. いいえ 年 月 日 1. 年産 2. 多胎 まで 年 月 日
	① 出産のため休んだ期間(申請期間) ② 上記の出産のため休んだ期間(申請期間)の欄を空きましたか。または今受け付けますか。 ③ 上記で「はい」と答えた場合、その期間の額と、その期間支払の基礎となった(なる)期間を記入ください。	1. 年産 2. 多胎 から まで 1. はい 2. いいえ 年 月 日 1. 年産 2. 多胎 まで 年 月 日
	① 出産のため休んだ期間(申請期間) ② 上記の出産のため休んだ期間(申請期間)の欄を空きましたか。または今受け付けますか。 ③ 上記で「はい」と答えた場合、その期間の額と、その期間支払の基礎となった(なる)期間を記入ください。	1. 年産 2. 多胎 から まで 1. はい 2. いいえ 年 月 日 1. 年産 2. 多胎 まで 年 月 日
	① 出産のため休んだ期間(申請期間) ② 上記の出産のため休んだ期間(申請期間)の欄を空きましたか。または今受け付けますか。 ③ 上記で「はい」と答えた場合、その期間の額と、その期間支払の基礎となった(なる)期間を記入ください。	1. 年産 2. 多胎 から まで 1. はい 2. いいえ 年 月 日 1. 年産 2. 多胎 まで 年 月 日

本人が記入

必要事項及び添付書類

出産手当金支給申請書に記入し
証明を受けるもの

- ▶療養担当者(医師等)の意見書
- ▶事業主の証明

振込希望口座について

▶被保険者が本人名義の口座を
ご記入ください。

添付書類

- ▶ 出勤簿のコピー
- ▶ 賃金台帳のコピー

※協会けんぽは、添付書類不要

必要事項および添付書類

書類提出の際に必要な証明書や添付書類などについて、
整理してあります。従業員に説明するときにも便利です。

▶個別周知、意向確認 ▶雇用環境の整備

A 行わなければなりません。

A 育児休業の申出対象となる子には、養子縁組等も含まれていることから、特定の年齢に限らず幅広い年齢の従業員が育児休業申出を行う可能性があります。また、雇用環境の整備の措置を求めている育児・介護休業法22条では、義務の対象となる事業主を限定していないことから、すべての会社が雇用環境の整備を行う必要となります。

13

凡例

本書では、本文中に特に注記のない場合は、以下のとおり、略語を使用しています。

1. 法令

労基法	労働基準法
育児・介護休業法	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
男女雇用機会均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
パートタイム・ 有期雇用労働法	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律
労災保険法	労働者災害補償保険法
個別労働関係紛争法	個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律
労基則	労働基準法施行規則
育介則	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則
均等則	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則

2. 告示・通達

厚労告	厚生労働省告示
基収	厚生労働省労働基準局長が疑義に答えて発する通達
基発	厚生労働省労働基準局長名で発する通達
雇児発	厚生労働省雇用均等・児童家庭局長名で発する通達
雇均発	厚生労働省雇用環境・均等局長名で発する通達
女発	労働省女性局長名で発する通達
婦発	労働省婦人局長名で発する通達
職発	厚生労働省職業安定局長名で発する通達
育介指針	子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針

3. 諸機関

厚労省	厚生労働省
労基署	労働基準監督署

はじめに

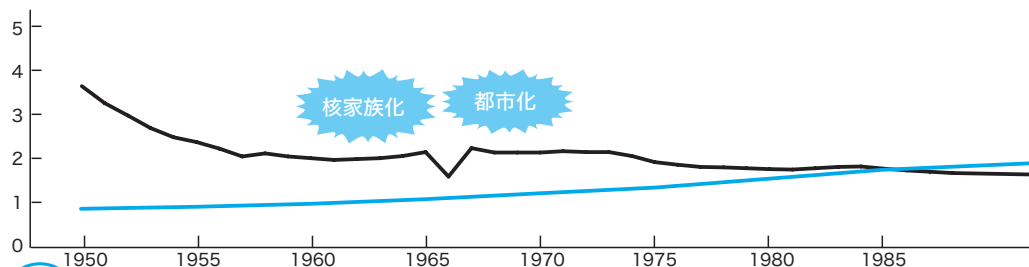
2025年法改正の概要

改正育児・介護休業法の 全体像を捉えましょう

- 仕事と育児・介護の両立を支える法律の1つが、育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）です。育児休業や介護休業等を労働者の権利として保障しています。そして、事業主の義務を定めています。
- 法改正が多く、また条文だけ読んでも細部の運用がわからないため、両立をスムーズに行うには、まずは最新かつ最適な資料で法律、通達、Q&A集等の内容を労使ともに理解することが大切です。

育児・介護休業法の改正の状況

(数年ごとに行われる改正)



1992

1995

1999

2001

2004

1
育児休業等に関する法律 施行

2
育児休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 施行

3
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 施行
[育児・介護休業法]

4
育児・介護休業法改正案 成立

5
改正案 成立

1

- 育児休業制度等の法制化
(育児休業制度等の義務化)

4

- 短時間勤務等の措置の対象年齢上げ

5

- 育児休業の対象労働者の拡大
- 育児休業期間の延長

6

- パパママ育休プラス

2

- ◇ 介護休業制度の法制化
(努力義務)

- 子の看護休暇制度の創設

- 短時間勤務制度の義務化
- 所定外労働の免除の義務化
- 子の看護休暇の拡充

3

- ◇ 介護休業制度等の義務化
- 深夜業の制限

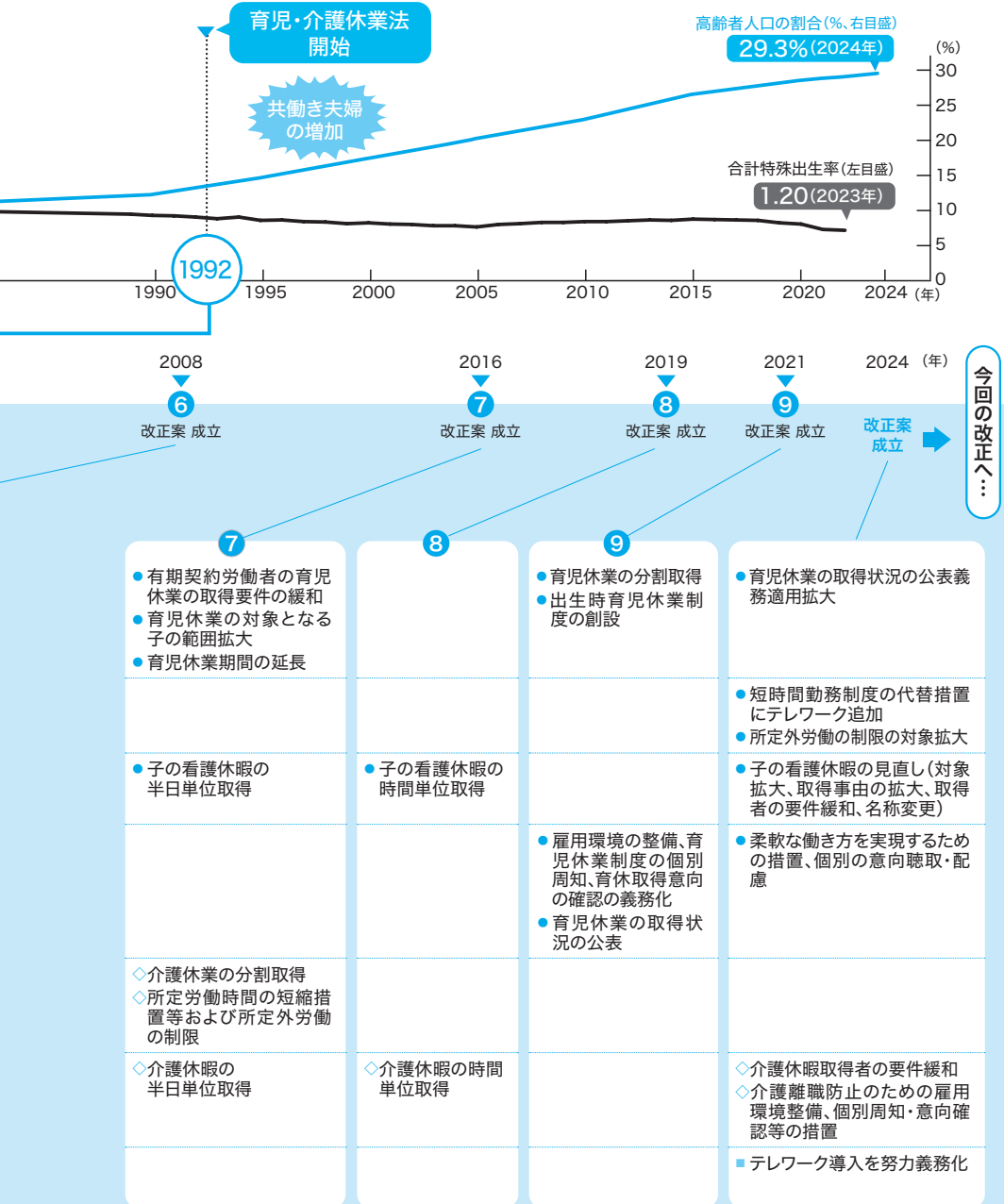
- ◇ 介護休業の対象労働者の拡大

- ◇ 介護休業の取得回数制限の緩和

- ◇ 介護休暇の創設

- 時間外労働の制限
- 不利益取扱いの禁止
- 転勤配慮

出生率の低下、高齢者比率の増大を背景に、育児・介護休業法は、数度にわたり改正を重ねられてきました。これまでの改正内容をおさらいしてみましょう。



(注) 1. 「高齢者」とは65歳以上。
2. ●は育児関連、◇は介護関連、■は育児・介護関連。

育児・介護休業法 これまでの歩み

育児・介護休業法は、何度も改正が重ねられてきました。まず、これまでの歩みを確認してみましょう。

はじめに、育児・介護休業法とは、育児や介護を行う労働者を支援し、離職することなく仕事と家庭の両立を図ることを目的とした法律です。性別や年齢に関係なく、育児や介護と仕事の両立のため、たびたび改正が行われています。

育児・介護に対する改正が頻繁な理由の1つは、少子高齢化です。夫婦と子からなる核家族化が進行し、また夫婦共働きの家庭も増え、育児に必要な手が足りない状況が続いています。これが高齢者人口の増加とあいまって、少子高齢化が進む一因となっています。このような子育てへの支えが求められていることを踏まえ、1992年の育児休業法の施行をスタートに、国の育児・介護に対する取組みが積極化しています。

記憶に新しい、2022年施行の改正では、実際の育児休業取得率は男女で大きな差が生じている状況を踏まえ、性別に関係なく育児休業を取得しやすい環境を整備するため、事業主による従業員への個別の働きかけや職場環境の整備を進めることが重要であるとし、それに対する措置が講じられました。さらに、実際に育児休業を取得した男性の多くは出生直後の取得ニーズが高いことから、子の出生直後の時期の休業をより柔軟で取得しやすくした「出生時育児休業」が制度化されました。

今回の2025年施行の改正では、フルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていることを背景として、始業時刻の変更等、柔軟な働き方を実現するための措置を導入し、従業員が選択できるようにすることが制度化されました。これら制度の整備と併せて、個別の周知・意向確認、意向聴取の措置により、男女ともに仕事と育児の両立ができることを目的として、改正が行われています。

介護の面においては、高齢者人口の増加とともに、介護保険制度上における要支援・要介護認定者数も増加することが見込まれるなか、企業の中核を担う年代の40代後半から60代前半の従業員が、家族の介護を理由として離職する比率が高いことを問題視し、介護と仕事の両立ができることを目的として、制度の整備や早期の情報提供、個別の周知・意向確認の義務づけにより、介護離職防止を図るために改正が行われています。

2025年改正育児・介護休業法の概要

1. 育児関連

(1) 子の看護休暇の見直し【2025年4月改正】

対象となる子の範囲等が見直され、名称も「子の看護等休暇」に見直されます。

改正内容	2025年4月1日～（法改正後）
対象となる子の範囲の拡大	小学校第3学年修了まで （9歳になった年度の終わりまで）
取得事由の拡大 （右欄③④の追加）	① 病気・けが ② 予防接種・健康診断 ③ 感染症に伴う学級閉鎖等 ④ 入園（入学）式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6 カ月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下
名称変更（「子の看護休暇」から 右欄へ変更）	子の看護等休暇

(2) 育児のための所定外労働の制限の対象拡大【2025年4月改正】

育児のための所定外労働の制限の対象が拡大されます。

改正内容	2025年4月1日～（法改正後）
請求可能となる従業員の範囲の 拡大	小学校就学前の子を養育する従業員

(3) 3歳までの育児のための所定労働時間の短縮措置の代替措置追加 【2025年4月改正】

育児のための所定労働時間の短縮措置（3歳未満）の代替措置（*）にテレワークが追加されます。

*代替措置：3歳になるまでの子を養育する従業員を対象とする短時間勤務制度は、業務の性質または業務の実施体制によって措置を講ずることが困難な場合は、その業務に従事する労働者について労使協定により対象外とすることができる。しかし、そのときには代替措置を講ずる必要がある。

改正内容	2025年4月1日～（法改正後）
代替措置のメニューを追加 （右欄③の追加）	<代替措置> ① 育児休業に関する制度に準ずる措置 ② 始業時刻の変更等の措置 ③ テレワーク等の措置

(4) 3歳までの育児のためのテレワーク導入を努力義務化【2025年4月改正】

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、会社に努力義務化されます。

(5) 3歳～小学校就学前までの育児のための「柔軟な働き方を実現するための措置」（新設）【2025年10月改正】

3歳から小学校就学前までの子を養育する従業員に対し、以下①～⑤の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。

従業員は、会社が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。

会社が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

【選択して講ずべき措置】

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等（10日以上/月） ※原則時間単位での取得可能
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年）
- ⑤ 短時間勤務制度 ※原則時間単位での取得可能

（6）柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認

【2025年10月改正】

3歳未満の子を養育する従業員に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、会社は柔軟な働き方を実現するための措置として選択した制度等を周知し、制度利用の意向を確認する必要があります。

（7）仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮【2025年10月改正】

会社は、従業員が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、従業員の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する従業員の意向を個別に聴取する必要があります。

会社は、意向を聴取した従業員の就業条件を定めるにあたっては、個別に聴取した従業員の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮する必要があります。

2. 介護関連

（1）介護休暇の見直し【2025年4月改正】

介護休暇を取得できる従業員の要件が緩和されます。

改正内容	2025年4月1日～（法施行後）
労使協定による継続雇用期間6カ月未満除外規定の廃止	<除外できる従業員> ① 週の所定労働日数が2日以下

（2）介護のためのテレワーク導入を努力義務化【2025年4月改正】

要介護状態の対象家族を介護する従業員がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、会社に努力義務化されます。

（3）介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認等の措置

【2025年4月改正】

会社は、介護休業、介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるよう、研修や相談窓口設置等の措置を講じる必要があります。

介護に直面したことを申し出た従業員に対して、会社は介護休業、介護両立支援制度等を周知し、制度利用の意向を確認する必要があります。

会社は、仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、従業員が介護に直面する前の早い段階（40歳等）に、介護休業、介護両立支援制度等に関する情報提供を行う必要があります。

第 1 章

出産・育児の制度概要

出産～育児にかかる法律の
諸制度・体系を理解しましょう

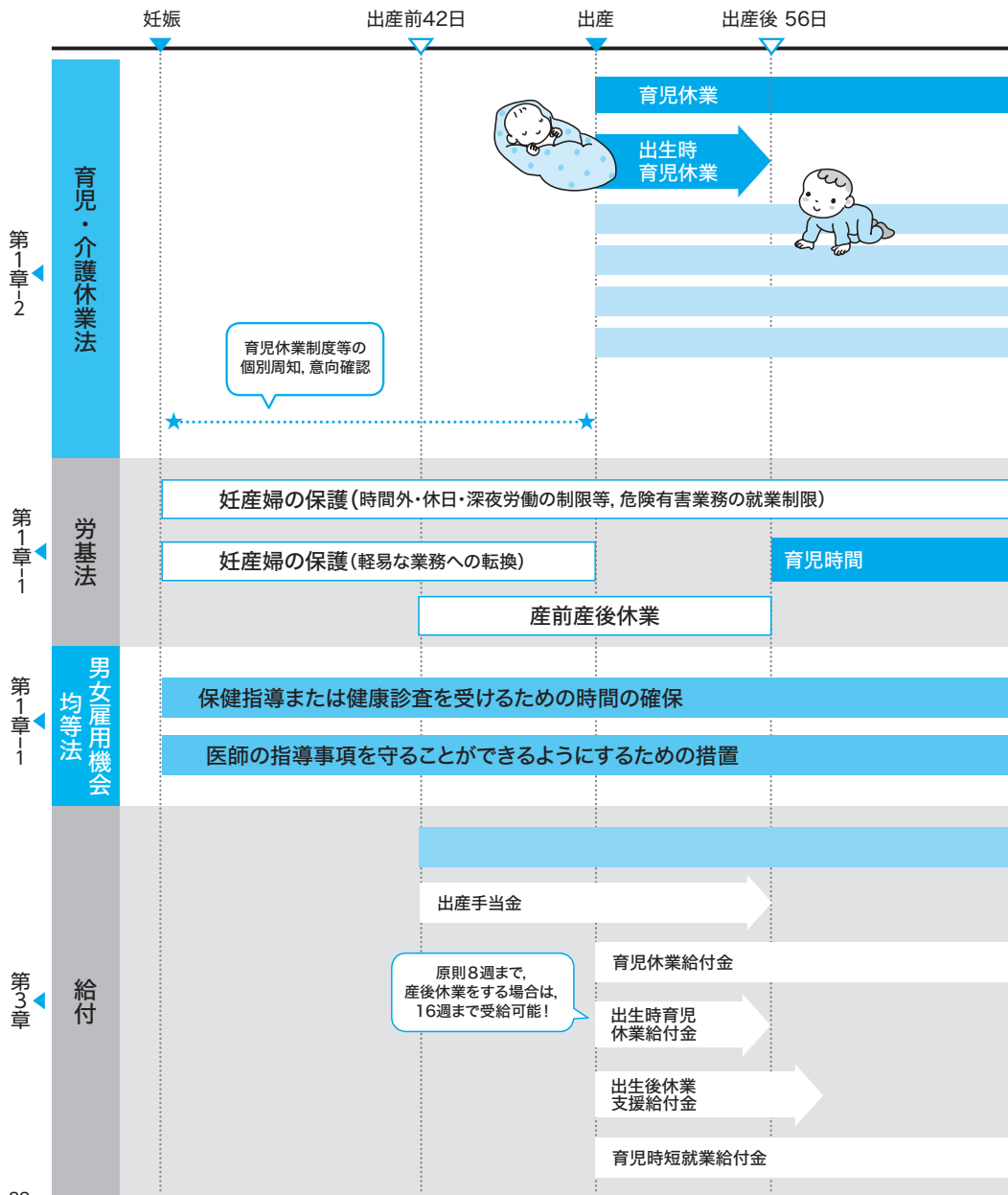
第1章-1	妊娠期の諸制度	25
第1章-2	出産・育児期の諸制度	39

妊娠期から出産・育児期にかけては、男女雇用機会均等法や
労基法、育児・介護休業法が適用されます。

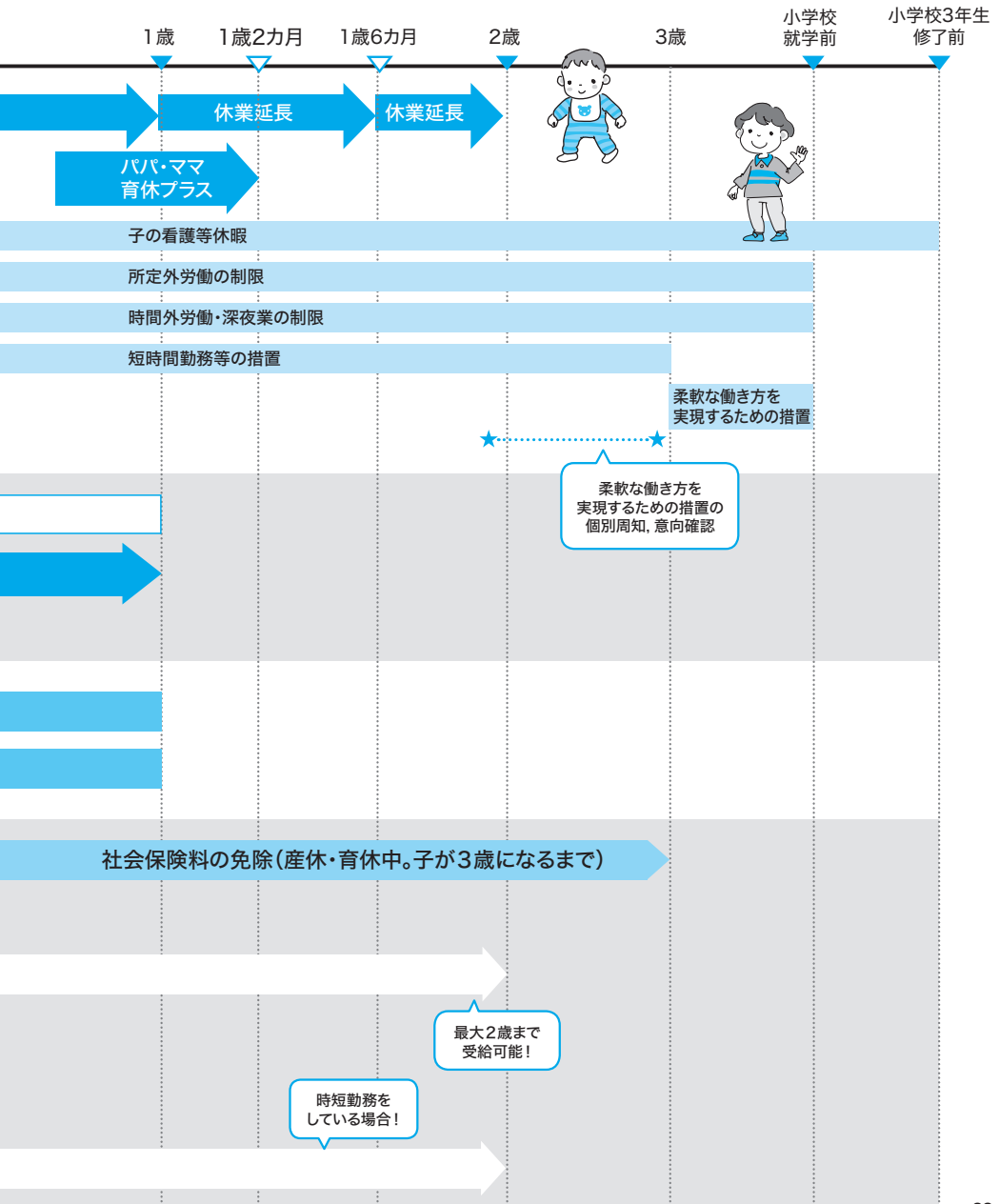
- それぞれの時期に利用できる制度のしくみを理解しましょう。
法改正によって変更されているものも多いので、注意
が必要です。
- 制度利用にあたっては、要件、例外事項、手続きを確認しな
くてはなりません。ケース（Q&Aこんなときどうする？）で
理解が深まります。

出産・育児にまつわる諸制度

(妊娠、子育て期に取得可能な制度)



妊娠、子育て期にはさまざまな法律が絡み合い、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。



育児・介護休業法の概要【育児関連】

※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能

育児休業

※賃金の支払義務なし。

※育児休業給付金(賃金の67%または50%)あり。

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳)に達するまでの育児休業の権利を保障(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2カ月に達するまでの間の1年間)【パパ・ママ育休プラス】
- 子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能

※有期契約労働者は、子が1歳6カ月に達するまでに労働契約(更新される場合には更新後の契約)の期間が満了することが明らかでない場合であれば取得が可能(出生時育児休業(産後パパ育休)も同趣旨)

出生時育児休業(産後パパ育休)

※賃金の支払義務なし。

※出生時育児休業給付金(賃金の67%)あり。

- 子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業(産後パパ育休)の権利を保障
※2回に分割して取得可能、育児休業とは別に取得可能

子の看護等休暇

※賃金の支払義務なし。

- 小学校3年生修了前までの子を養育する場合に年5日(2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日または時間単位)

所定外労働・時間外労働・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、所定外労働を制限
- 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、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 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(午後10時から午前5時まで)を制限

短時間勤務の措置等

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ

個別周知・意向確認、意向聴取、雇用環境整備の措置

- 事業主に、本人または配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別周知・休業取得意向確認の義務づけ
- 事業主に、3歳に満たない子を養育する労働者に対する「柔軟な働き方を実現するための措置」として選択した制度の個別周知・制度利用意向確認の義務づけ(2025年10月1日施行)
- 事業主に、育児休業および出生時育児休業(産後パパ育休)の申出が円滑に行われるようにするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講じることを義務づけ
- 事業主に、本人または配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者や、労働者の子が3歳になる前に、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取の義務づけ(2025年10月1日施行)

育児休業の取得状況の公表(2025年4月1日改正)

- 常時雇用する労働者数が300人超の事業主に、毎年1回男性の育児休業等の取得状況を公表することを義務づけ

不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務づけ

実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

資料出所：厚生労働省「育児・介護休業法の改正について」(2022年7月1日更新)を基に加筆修正。

第1章-1

妊娠期の諸制度

妊産婦の母性健康管理について 知っておきましょう

母性健康管理	26
--------------	----

女性の職場進出が進み、妊娠中または出産後も働き続ける女性が増加するなかで、職場において女性が働きながら安心して子どもを産み育てることができるようにするためには、それを支援する職場環境が重要となります。

この章では、妊産婦（妊娠中の女性、産後1年を経過しない女性）に対し、雇い主はどのように健康管理するとよいのか、どのように法律で決められているかなどを理解しましょう。

健康診査
(均等法)

1 健康診査・保健指導

(妊娠～出産後1年以内)

(男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置)

男女雇用機会均等法では、会社の義務として、妊娠中または出産後の女性が健康診査等を受けるための時間を確保し、その女性が医師等の指導事項を守ることができるよう、勤務時間の変更などの措置を実施する必要がある旨を定めています。

▶ 保健指導または健康診査を受けるための時間の確保
(男女雇用機会均等法12条)

会社は、妊産婦である女性従業員が、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希望した場合は、必ず確保することができるよう与えなければなりません。

「必要な時間」とは、病院等における待ち時間や往復時間も含まれます。そのため、通院休暇1回を3時間と定めて与えても、待ち時間や往復時間を合わせて3時間では足りないのであれば、必要な時間を確保したことにはなりません。

① 確保すべき必要な時間

「必要な時間」は、下記①～④を合わせた時間を考慮し、十分な時間を確保できるようにしましょう。

この時間の賃金は、無給でも構いませんが、賃金の有無については、労使で話し合って定めておくことが望ましいとされています。

- | | |
|------------------|---------------|
| ① 健康診査の受診時間 | ③ 医療機関等での待ち時間 |
| ② 保健指導を直接受けている時間 | ④ 医療機関等への往復時間 |

② 必要な時間の与え方および付与の単位

通院休暇制度を設ける場合、個々人で、通院する病院等と勤務地との距離や、医師等に指定される診察時間が異なるため、それぞれの事情に配慮し、通院に要する時間の単位は、融通をもたせることが望ましいとされています。

例えば、半日単位、時間単位等でも取れるようにしておくといでしょう。

③ 保健指導または健康診査を受けるための時間の取得期間と回数

取得時間	回数
妊娠 23 週まで	4 週間に 1 回
妊娠 24 ～ 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

④ 対象となる健康診査等

①男女雇用機会均等法という、保健指導または健康診査とは、妊産婦本人を対象に行われる産科に関する診察や諸検査と、その結果に基づいて行われる個人を対象とした保健指導のことです。

②産後 1 年以内についても、医師等が保健指導または健康診査を受けることを指示したときは、必要な時間を確保しなければならないとされているため、産後休業中および産後休業終了後においても産後の回復不全等の症状等により、例外的に対応する必要があります。

〈健康診査・保健指導申請書（例）〉

(様式)

健康診査・保健指導申請書

所 属			
氏 名		出産予定日	年 月 日
※(1) 医療機関名	所在地 (電話番号)	医療機関等初診日	
1		年 月 日	
2		年 月 日	
3		年 月 日	
※(2) 申請日	通院する日・時間	妊娠週数	承認日
1 月 日	月 日 時 分～ 時 分	週	
月 日	月 日 時 分～ 時 分	週	
月 日	月 日 時 分～ 時 分	週	
月 日	月 日 時 分～ 時 分	週	
月 日	月 日 時 分～ 時 分	週	
月 日	月 日 時 分～ 時 分	週	
月 日	月 日 時 分～ 時 分	週	
月 日	月 日 時 分～ 時 分	週	
月 日	月 日 時 分～ 時 分	週	
月 日	月 日 時 分～ 時 分	週	

※(1) 上記は医療機関等を受診した際に記入してください。
 ※(2) 産後休業中および産後の回復不全等の症状等により、例外的に対応する必要があります。

⑤ 申請に必要な書類

会社は、妊娠週数または出産予定日を確認する必要がある場合には、女性従業員の了承を得て、診断書、出産予定日証明書等の提出を、女性従業員に対し求めることができます。

この場合、証明する書類として母子健康手帳を開示させることは、プライバシー保護の観点から好ましくないとされています（平9.11.4基発695号、女発36号）。

! ONE POINT 「妊娠しているかどうか」の診察は、「妊娠中」に含まれるか

「妊娠中」とは、医師等により妊娠が確認されたときから、出産までをいいます。したがって、通院のために必要な時間の申請は、原則として医師等により妊娠が確定された後となるため、妊娠しているかどうかを診断する初回の通院は対象とはなりません（平9.11.4基発695号、女発36号）。

! ONE POINT 「妊産婦」とは

妊娠中の女性、および産後 1 年を経過しない女性をいいます。