

# 妊娠・出産の申出時の制度の説明書兼 意向確認書

## 1 妊娠・出産の申出時の個別の 周知・意向確認措置

本人または配偶者の妊娠・出産の申出（または一定の養子縁組に関する申出をいい、以下、「妊娠・出産の申出」といいます。）をした労働者に対しては、個別に育児休業等の制度を周知し、休業の取得の意向を確認する措置を講ずる必要があります。

周知の内容は、「育児休業（出生時育児休業も含む。以下同様。）に関する制度」「育児休業申出の申出先」「育児休業給付に関すること」「社会保険料の取扱い」と定められています。また周知は、個別にすることが必要であり、①面談、②書面交付、③FAX、④メール等の方法によって行なう必要があります（③、④は労働者が希望することが必要です）。

さらに令和7年10月1日からは、妊娠・出産の申出をした労働者に対し、上記に加え、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取と配慮が必要になること（別のタイミングでも必要です。詳細は割愛します。）に留意が必要です。

## 2 本書式作成のポイント

### (1) 個別の周知・意向確認措置の対象者

妊娠・出産の申出があった場合の個別の周知・意向確認措置は、有期、無期を問わず、必要です（日雇い従業員は除きます）。ただし、子の年齢が対象年齢を超えている等、育児休業を取得する可能性がない場合については、育児休業制度の対象とならない旨を説明すればよいとされています。他方、後になって育児休業を取得する可能性がある場合には、妊娠・出産の申出の時点で、個別の

周知自体は行なう必要がある（意向確認はその時点では不要）ことに留意が必要です。

### (2) 申出先および申出期限（「2」）

本書式では、育児休業の申出期限については、法定どおりとしています。産後パパ育休の申出は、原則休業の2週間前までですが、雇用環境の整備など、法で義務付けられる内容を上回る取組みの実施を労使協定で定めることにより、休業の1か月前までとすることが可能です。

### (3) 育児休業給付、および育児休業中の社会保険料（「3」）

指針において、産後パパ育休中の就業の仕組みを知らせる場合には、就業日数によっては育児休業給付や社会保険料免除が受けられなくなる可能性があることについても説明すべきとされているため、留意が必要です。また、令和7年4月1日から、一定の要件を満たす場合、出生後休業支給給付が支給され、最大28日間、育児休業給付と合わせて給付率80%（手取りで10割相当）への引上げが行なわれます（令和7年4月1日からは、育児時短就業給付の支給も始まります）。

### (4) その他の留意点（「4」「5」）

本書式では、育児休業以外にも利用可能な制度を記載しています。ここでは割愛していますが、令和7年4月1日、10月1日から施行される改正の内容にも留意が必要です。

また、周知・意向確認の措置は、育児休業の取得の申出を円滑にするためであり、取得を控えさせる形で行なうことは認められていません。

さらに、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止に加え、改正法では、妊娠・出産に関する申出をしたこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されていますので、本書式では、これらについて記載しています。

## 妊娠・出産の申出時の制度の説明書兼意向確認書

### 1 育児休業の制度について

#### ① 育児休業

対象者	原則1歳未満（※下記参照）の子を養育する従業員	対象外：㉗入社1年未満 ㉘（略）
期 間	原則子が1歳に達する日までの間で希望する期間を特定してください。 ※理由がある場合、2歳に達する日までの延長が可能です。 ※パパ・ママ育休プラス：（略）	
概 要	分割して2回取得することが可能です。	

#### ② 出生時育児休業（産後パパ育休）

対象者	出生後8週間以内の子を養育する男性従業員（養子縁組の場合、女性従業員も含む。）	対象外：（略）
期 間	子の出生後8週間以内に4週間までの間で希望する期間を特定してください。	
概 要	※分割して2回取得することが可能です（まとめたの申出が必要）。 ※休業中に就業を希望する場合、人事部〇〇までご連絡ください。	

### 2 申出先および申出期限

人事部〇〇に期限（①は原則休業の1か月前、②は原則休業の2週間前）までに申し出てください。

### 3 休業中の給付、社会保険料について

#### ① 育児休業給付等

受給資格（詳細は人事部〇〇にご確認ください。）を満たした場合、原則、休業開始時の賃金の67%（180日経過後は50%）の給付（非課税）を受けることが可能です。

【令和7年4月～】子の出生直後（男性は出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、本人と配偶者の両方が14日以上の育児休業を取得する場合（専業主婦（夫）の場合やひとり親家庭の場合、配偶者の取得不要）、最大28日間、休業開始時の賃金の13%（育児休業給付と合わせて80%）の給付を受けることが可能です。（略）

#### ② 社会保険料の免除

（略）

（※産後パパ育休中の就労日数によっては①②の対象外となる可能性あり）

### 4 その他、妊娠・出産・育児に関する当社の制度について

妊娠中に利用できる制度	
例：通勤緩和	医師等の指導がある場合、時差出勤等の措置をとれます。
出産、育児に利用できる制度	
例：育児短時間勤務制度	3歳未満の子を養育する場合、所定労働時間を6時間にできます。（略） 【令和7年4月～】2歳未満の子を養育するために育児短時間勤務制度を利用している場合、一定の要件を満たすと育児時短就業給付が支給されます。（略） 【令和7年10月～】（柔軟な働き方を実現するための措置として選択する場合）小学校就学前の子を養育する場合、所定労働時間を6時間にできます。（略）

### 5 ハラスメントについて

妊娠・出産の申出をしたこと、育児休業等の制度を利用したことによって不利益な取扱いを受けることはありません。妊娠・出産・育児やこれらの制度利用に関するハラスメントについては、次の窓口にご相談することができます。（略）

## 育児休業に関する意向確認書

年 月 日

上記説明を受け、私 \_\_\_\_\_ は次のとおり育児休業取得に関する意向を連絡します。

育児休業を取得予定 / 出生時育児休業を取得予定 / 取得する予定なし / 未定

## 出生時育児休業中の就業に関する労使協定

### 1 出生時育児休業中の就業とは

出生時育児休業（産後パパ育休）は、育休とは別に、子の出生後8週間以内の期間に4週間まで取得可能な休業です。男性の育児休業取得促進を目的に、男性の取得ニーズが高い子の出生直後の時期に、柔軟に取得しやすい制度として定められています。

産後パパ育休では、労使協定を締結している場合、一定の要件（上限は所定労働日・所定労働時間の半分等）のもと、労働者が同意した範囲で、休業中の就業が認められます。

なお、労使協定には、就業させることができる者（対象者）を定めることになっていますが、本書式では、手続き等についても定める形にしています。

### 2 本書式作成のポイント

#### (1) 対象者（第1条）

労使協定においては、産後パパ育休中に就業させることができる者を定める必要があります。

対象者の範囲を「休業開始予定日の1週間前までに就業可能日等を申し出た従業員」に限定することも可能とされています（限定がない場合、休業開始予定日の前日までに就業可能日等を申し出ることが可能です）。就業日等の決定には、調整に時間を要すると考えられることから、本書式では、1週間前までに申し出た者に限定しています。

対象者の範囲については、部署によって限定することなども可能であるため、業務内容などを検討し、産後パパ育休中の就業を認めるか否かを検討すべきです。

#### (2) 労働者の申出（第2条）

産後パパ育休中の就業については、①労働者が就業可能日等（就業可能日、就業可能日における就業可能な時間帯、その他の労働条件）を申し出、②使用者が労働者に就業をさせることを希望する日等を提示（就業させることを希望しない場合はその旨の通知）し、③労働者が同意するかを連絡し、④使用者が同意を得た旨等を通知する、という流れで決定されます。

その他の労働条件には、テレワークの可否なども含まれます。本書式では、第1条において対象者を前述のとおり限定しているため、①の申出を、休業開始予定日の1週間前までに行なうことを定めています。

#### (3) 提示・同意（第3条）

労働者から①の申出を受けた場合、使用者は、当該労働者を就業させることを希望する場合（就業させないとの判断もあり得ます）、就業日等（就業可能日のうち、就業させることを希望する日、就業時間帯、その他の労働条件）を提示する必要がある（②）、これを受けて労働者は同意するか否かを判断します（③）。

#### (4) 変更・撤回（第4条）

本書式では、「休業開始予定日の1週間前までに就業可能日等を申し出た従業員」に限定しているため、変更の場合も休業開始予定日の1週間前までとしています。

撤回については、法律上、休業開始予定日の前日までは、①の申出の撤回および③同意の撤回が認められているため、本書式においても前日まで認めています。

また、休業開始予定日以降（休業開始予定日を含みます。）においても、配偶者の死亡などの特別な事由が生じた場合には撤回が認められている

## 出生時育児休業中の就業に関する労使協定

株式会社〇〇（以下、「会社」という。）と労働組合（従業員代表）〇〇は、会社における出生時育児休業中の就業に関し、次のとおり協定する。

第1条 出生時育児休業中の就業は、休業開始予定日の1週間前までに就業可能日等（就業可能日、就業可能日における就業可能な時間帯、その他の労働条件）を申し出た従業員を対象とする。

第2条 出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、休業開始予定日の1週間前までに、人事部に所定の申出書を提出することにより、就業可能日等を申し出るものとする。

第3条 会社は、第2条の申出があった場合において、当該従業員を出生時育児休業中に就業させることを希望する場合、従業員に対し就業日等（就業可能日のうち、就業させることを希望する日、就業時間帯、その他の労働条件）を提示する。会社が就業させることを希望しない場合、従業員に対し、その旨を通知する。

2 前項の就業日等の提示を受けた従業員は、その全部または一部に同意するか否かを記載した書面を、休業開始予定日の前日までに人事部に提出するものとする。会社は、従業員の同意が得られた場合、その旨および就業日時、その他の労働条件について、従業員に対し、通知するものとする。

第4条 従業員は、第2条の申出について、就業可能日等の変更を申し出ることができる。ただし、変更の申出は休業開始予定日の1週間前までに限る。

2 従業員は、休業開始予定日の前日までに、第2条の申出または前条2項の同意を撤回することができる。

3 従業員は、休業開始予定日以後（休業開始予定日を含む。）は、次の場合に限り、前条2項の同意を撤回することができる。

① 配偶者が死亡した場合  
（略）

第5条 （略）

〇年〇月〇日

株式会社〇〇 代表取締役 〇〇〇〇 印  
労働組合（従業員代表）〇〇〇〇 印

ため、その旨を規定しています。

### (5) 別の労使協定

産後パパ育休に関しては、産後パパ育休の取得者を限定する内容の労使協定や、産後パパ育休の申出期限（法律上は2週間前）を1か月前までに

延ばす内容の労使協定等を締結することが可能です。

これらの労使協定を、産後パパ育休中の就業に関する労使協定と同時に締結することもあり得ます。

# 出生時育児休業中の就業に関する 申出・提示・同意書

## 1 出生時育児休業中の就業の申出とは

出生時育児休業制度では、労使協定において出生時育児休業中に就業させることができる者を定め、該当する労働者が希望した場合、一定の範囲において就業させることが可能とされています（労使協定の書式は67 File.30参照）。

労働者が出生時育児休業中の就業を希望する場合、手続きの流れとしては、①労働者が使用者に対して就業可能日等を申し出、②使用者は、申出の範囲内で労働者に就業させることを希望する日等を提示し、③労働者が、その提示について同意するかを回答し、④使用者が同意を得た旨等を通知することになります。

## 2 本書式作成のポイント

### (1) 申出書

申出の内容は、就業可能日、就業可能な時間帯、その他の労働条件（就業場所、テレワーク、業務内容等）です。

就業可能な時間帯は、所定労働時間帯の範囲内である必要があります、たとえば所定労働時間が8時～17時である場合、18時～20時を申し出ることはできません（本書式別紙の注参照）。

申出の方法は、書面のほか、使用者が認めた場合にはファックス、電子メール、イントラネット、SNS等によることもできます。

### (2) 提示書

労働者から申出を受けた場合、使用者は、その申出の範囲内で、就業させることを希望する日、就業させることを希望する時間帯、その他の労働条件を「速やかに」提示することが必要です。使

用者の提示内容が労働者からの申出の範囲内であることを確認しやすくするため、本書式では、「申出欄」と「提示欄」を並べて設けています。

出生時育児休業中の就業には、本書式の別紙の注に記載したとおり上限（①就業日数の合計は、休業期間中の所定労働日数の2分の1以下、②就業日における労働時間の合計は、休業期間中の所定労働時間の合計の2分の1以下、③休業開始予定日または休業終了予定日を就業日とする場合、その日の労働時間数は、その日の所定労働時間数未満）があるため、提示する内容が上限の範囲内となっているかにも留意すべきです。

「速やかに」については、申出が休業開始予定日の4週間以上前の場合は、申出からおおむね2週間以内、などの解釈が通達で示されています。

なお、使用者が就業させることを希望しない場合、その旨を通知する必要があります。

### (3) 同意書

労働者は、この使用者からの提示に対し、休業開始予定日前日までに同意するかを回答します。同意の対象を明確にするため、本書式では「提示欄」に並べて「同意欄」を設けています。

なお、本書式では記載していませんが、同意の撤回（休業開始後は特別の事情がある場合に限り）も可能であり、撤回する場合は、①同意を全部または一部撤回する旨、②撤回する就業日の年月日、③（休業開始後に特別の事情があり撤回する場合）その特別の事情を申し出る必要があります。使用者は、撤回の申出を受けた旨（休業開始後に撤回の申出を拒む場合はその旨および理由）を通知しなければなりません。

休業開始後については、特別の事情がない限り、同意を撤回することはできませんが、就業日について年次有給休暇を取得することは可能です。

## 出生時育児休業中の就業に関する申出書

○年○月○日

株式会社○○ ○○様

所属部○○ 氏名○○

私は、別紙【申出欄】記載のとおり、出生時育児休業（○年○月○日～○年○月○日）中の就業可能日等を申し出ます。

## 出生時育児休業中の就業に関する提示書

○年○月○日

○○部 ○○殿

株式会社○○ 人事部○○

当社は、上記の貴殿からの出生時育児休業中の就業可能日等の申出に関し、就業させることを希望する日（就業希望日）等を別紙【提示欄】のとおり提示します。○年○月○日までに、別紙【同意欄】に同意するか否かを回答のうえ人事部○○までご提出ください。

## 出生時育児休業中の就業に関する同意書

○年○月○日

株式会社○○ ○○様

所属部○○ 氏名○○

私は、上記の提示に対し、別紙【同意欄】において同意の有無を回答いたします。

(別紙)

【申出欄】			【提示欄】			【同意欄】
就業可能日	就業可能な時間帯	その他労働条件	就業希望日	時間帯 (希望労働時間)	その他労働条件	
○/○	○時～○時	テレワーク	○/○	○時～○時 (休憩○～○)	テレワーク	同意
○/○	○～○	○○		提示なし		—
○/○	○～○	○○	○/○	○時～○時	○○	不同意

※就業可能な時間帯は、所定労働時間内の時間帯に限ります。

※就業日数の合計が休業期間中の所定労働日数の2分の1以下、就業日における労働時間の合計が休業期間中の所定労働時間の合計の2分の1以下である必要があります。

※休業開始予定日または休業終了予定日を就業日とする場合、その日の労働時間数は、その日の所定労働時間数より短くする必要があります。

(略)

### (4) その他の留意点

本書式では記載していませんが、使用者は前述の同意を得たときは、労働者に対し、「速やかに」同意を得た旨、および就業日時その他の労働条件

を通知しなければなりません。ここでの「速やかに」は、同意をした時点からおおむね1週間以内とされています。

## 育児休業応援手当に関する規程

### 1 育児休業応援手当とは

労働者が育児休業を取得した場合、その労働者（以下、「育休取得者」といいます。）が担当していた業務は、他の労働者が代替して遂行することになります。

代替要員の手配は容易ではなく、代替要員が手配できる場合であっても、周囲の労働者も一定の範囲でフォローを求められることが多くなりがちです。

これまで、これらの周囲の労働者の負担については、見過ごされることが多かったところですが、近年、育休取得者の周囲の労働者に対して、手当を支給する取組み等を実施する企業が増えています。

この手当を支給することで、

- ・育休取得者が出ることにより負担が増える周囲の労働者の不満解消につながる
- ・周囲の労働者に負担をかけることを懸念して、育児休業を取得しづらいと感じる労働者にとっては、育児休業を取得する心理的なハードルが下がり、育児休業の取得促進、円滑な制度利用につながる

などの効果が期待されます。

政府も、周囲の労働者を支援する取組みの効果に着目した施策を展開しています。

令和6年には、中小企業を対象に、育休取得者や短時間勤務の利用者の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合の助成金が新設されています〔両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）〕。

### 2 本書式作成のポイント

#### (1) 制度の目的（第1条）

育児休業応援手当は、任意の制度であり、自由な制度設計が可能です。大きく分けると、

- ① 育休取得者が所属している職場全体に支給するパターン
- ② 代替またはフォローを担当する労働者に支給するパターン

の2つがあります。

いずれも育児休業の取得を促進したり、取得しやすい雰囲気をつくる効果を期待できます。

代替要員が追加されない場合等、代替またはフォローを担当する労働者の負担が大きい場合には、②のパターンのほうが、代替またはフォローを担当する労働者の不満解消につながると考えられます。

本書式では②のパターンを前提にしています。なお、前述の中小企業向けの助成金が想定しているのも②のパターンです（助成金についての細かい要件は割愛します）。

#### (2) 支給対象となる育児休業の取得日数（第1条）

育児休業といっても、数日のみ取得する場合と、数か月、1年以上取得する場合があります。周囲の労働者への影響も様々です。

そのため、本書式では、育児休業応援手当の対象となる育児休業に最低取得日数を設ける内容としています。

#### (3) 支給対象となる制度（第1条）

育児休業のみならず、育児のための短時間勤務制度等を対象にした制度とすることもあり得ます。この場合には、育児休業応援手当の名称も変更します。

## 育児休業応援手当に関する規程

この規程は、会社における育児休業応援手当について定めるものである。

第1条 育児休業（ただし、○日以上の子育休業に限る。）を取得した従業員（以下、「育休取得者」という。）の担当業務を代替またはフォローする従業員に対して、育児休業応援手当を支給する。

第2条 育児休業応援手当の支給対象者は、育休取得者と原則として同じ部署において勤務する従業員のうち、所属長より育休取得者の担当業務を代替またはフォローする担当に任命された従業員とする。

2 会社は、育児休業取得期間の変更、配転、業務の変更、代替要員の追加、その他の業務上の必要がある場合、前項の代替またはフォローの担当者の変更を命じることがある。

第3条 育児休業応援手当の支給期間は、育休取得者の担当業務の代替またはフォローを開始した日が属する賃金計算期間から、代替またはフォローを終了した日が属する賃金計算期間までとする。

第4条 育休取得者が正社員である場合の子育休業応援手当の支給額は次のとおりとする。

- ① 育休取得者の担当業務の50パーセント以上を代替する場合 ○円
- ② 育休取得者の担当業務の25パーセント以上を代替する場合 ○円
- ③ ①②の場合以外で育休取得者の担当業務をフォローする場合 ○円

2 育休取得者がパートタイマーである場合の子育休業応援手当の支給額は次のとおりとする。  
(略)

### (4) 手当の支給対象者 (第2条)

②のパターンを前提に、手当の支給対象者を明確にする観点から、本書式では、育休取得者の業務の代替またはフォローをする労働者については、所属長が明確に担当に任命することとしています。

ただし、業務の変更や、育児休業取得期間の変更、担当者の配転等により状況は変動すると考えられるため、代替またはフォローの担当者の変更権限が使用者にあることも明記しています。

### (5) 支給期間 (第3条)

育児休業応援手当の開始月と終了月については、日割計算しない形にしていますが、これは事務処理の簡略化のためです。より厳密に支給する観点

からは、第3条と第4条を修正して、日割計算にすることも考えられます。

### (6) 金額の設定 (第4条)

手当の金額については、様々な定め方があり得ます。

本書式では、業務を担当する割合に応じて段階的に給付金額を定める方式としていますが、たとえば上限額を設け、その範囲内で個別に金額を定める方法等もあり得ます。

また、本書式では、フルタイムで勤務している正社員が育児休業を取得する場合と、短時間で勤務しているパートタイマーが育児休業を取得する場合とでは、業務への影響・負担が異なることから、両者を分けて金額を設定しています。