

育児休業制度導入マニュアル

平成 2 年 9 月

労働省 婦人局

ま え が き

近年、多くの女性が仕事を持ち、女性の生涯に占める職業生活のウエイトはますます大きくなっています。こうした女性の中には、職業を生涯のものとして継続し、職業人としての経験、能力を伸ばすことを望む人が増加していますが、職業と育児との両立が困難なために退職せざるを得ない人も少なからずみられます。本格的な高齢者社会の到来に対応して、そうした女性の活力を社会にいかすことが我が国経済の活性化にも寄与するものです。こうしたなかで、職業を継続しつつ育児を行う女性の職業生活と家庭生活との調和を図るための環境整備を図ることが急務となっています。

そのための有効な方策の一つとして「育児休業制度」の意義は大きく、制度の確立に向けて一層の普及促進を図る必要があります。

このため、「育児休業制度導入マニュアル検討会」を開催して検討を行い、育児休業制度導入マニュアルを開発しました。

本マニュアルが関係者に十分活用され、育児休業制度の普及が一層促進されることを期待するものです。

なお、御多忙の中を本マニュアルの開発について御検討いただいたメンバーの皆さまに心からお礼申し上げます。

平成 2 年 9 月

労働省婦人局

「育児休業制度導入マニュアル検討会」メンバー

- ◎今 野 浩一郎 東京学芸大学助教授
- 酒 井 充 社会保険労務士・中小企業診断士
- 矢 田 敏 雄 日本電気(株) 勤労部勤労課長
- 橋 本 磯 ユニチカ(株) 人事部主席
- 小 崎 宏 行 (株)ダイエー 人事本部企画

◎印座長

目 次

1	育児休業制度の意義	1
2	育児休業制度のメリット	1
3	育児休業制度の実態	
	(1) 育児休業制度の実施事業所の割合	3
	(2) 育児休業制度の導入理由	4
	(3) 育児休業制度の内容	4
	(4) 育児休業の利用状況	5
4	育児休業制度導入のためのQ&A	
	Q 1 育児休業制度と産後休業、再雇用制度との相違	6
	Q 2 女子再雇用制度と育児休業制度	7
	Q 3 自己都合休職規定との関係	8
	Q 4 育児休業制度の導入に当たっての留意点	9
	Q 5 育児休業制度を実施するに当たって規定すべき事項	10
	Q 6 育児休業の期間	11
	Q 7 育児休業と年次有給休暇の関係	12
	Q 8 育児休業中の給与等の取扱い	13
	Q 9 労働者を解雇する場合の予告に代わる手当（解雇予告手当）、使用者の責に 帰すべき事由による休業の場合に支払われる休業手当、労働者が業務上負傷し もしくは疾病にかかった場合の休業補償などの金額を算定するときの基礎とし て使用される平均賃金の算定期間中に育児休業期間がある場合の取扱い	14
	Q10 育児休業者が復職後、離職し、離職の日以前1年間に無給の育児休業期間が 含まれていた場合の失業給付（基本手当）の受給資格の決定及び基本手当の日 額の算定に当たっての取扱い	15
	Q11 退職金の期間計算に当たっての育児休業期間の取扱い	16
	Q12 育児休業中の代替要員対策	17
	Q13 育児休業中の社会保険料の取扱い	18
	Q14 育児休業者が安心して職場復帰ができるようにするための方策	19
	Q15 育児休業後の確実な復職のための対応	20
	Q16 育児休業奨励金等国の援助	21
	Q17 育児休業制度についての相談機関	22
5	モデル育児休業規定	23
6	事業主に対する国の援助	
	(1) 育児休業奨励金制度のあらまし（申請書記載例）	25
	(2) 特定職種育児休業利用助成給付金制度のあらまし（申請書記載例）	27
7	男女雇用機会均等法第28条に規定されるその他の育児に関する便宜の供与の具体的内容	40
8	男女雇用機会均等法第25条に規定される再雇用特別措置	41
9	都道府県婦人少年室一覧	43

1 育児休業制度の意義

育児休業制度は、「乳児又は幼児を有する女子労働者の申出により、その女子労働者が育児のため一定期間休業することを認める措置」です。

男女雇用機会均等法では、事業主に対して育児休業の実施に向けて努力するよう要請するとともに、国は育児休業制度の普及を促進するため、必要な助言・指導その他の援助を行うように努める旨を規定しています。

近年、女子労働者の中には、職業を生涯のものとして継続し、職業人としての経験、能力を伸ばすことを望む人が増加していますが、職業と育児との両立が困難なために退職せざるを得ない人も少なからずみうけられます。

育児休業制度は、乳幼児を持つ女子労働者が職業生活を継続することが可能となる制度であり、それら女子労働者の職業生活と家庭生活との調和を促進するとともに雇用の安定と労働条件の維持向上を図る大きな役割を果たしています。さらに、終身雇用や年功賃金制度が広くみられる我が国の雇用慣行の下では、いったん退職すると再就職が困難となったり、不利な労働条件となることが多く、それまでに培われた経験や能力を発揮できる機会は乏しいため、育児休業制度により、こうした女子労働者の雇用が継続され、能力や経験がいかされることは、経済社会にとって大きな意義があります。

2 育児休業制度のメリット

企業にとっても、女子労働者にとっても、育児休業制度には大きなメリットがあります。

大きい人材確保の効果

サービス経済化の進行が女性の就業機会を増大させ、さらに ME 化、情報化等技術革新の進展によって女性の就業分野、職種はますます広がりをみせており、女性の活力が経済社会にとって不可欠な存在となっています。雇用政策研究会（労働省）では、「21 世紀に向けて我が国の労働市場は極めて大きな潮流の変化に直面することとなろうが、特に1995年以降の生産年齢人口の減少に伴い労働力供給の伸びの鈍化が予想され、しかも、既に低い水準にある出生率がさらに低下を続けていることの影響も含めて、将来の労働力不足への対応の必要性が認識されるようになってきた。」（平成2年4月）と指摘しています。こうしたところから、今後、企業においては優秀な女子労働力の確保、活

用を図ることがますます重要な課題となっていくといえます。

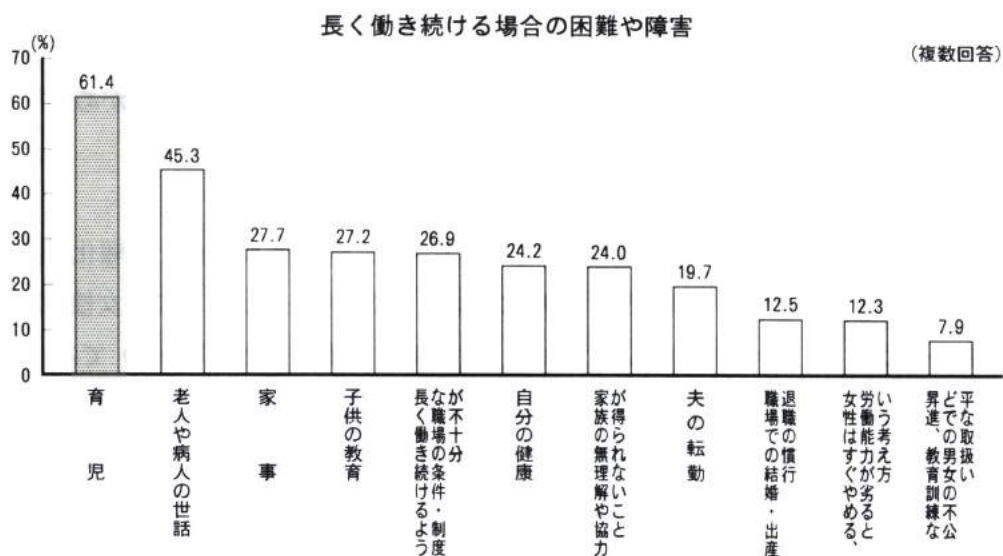
出産・育児期の女性の就業継続を可能にする育児休業制度は、女子労働者の定着・労働力の確保という面で大きなメリットを有するものです。昭和62年に労働省が行った「育児休業制度実態調査」でも、育児休業制度の導入効果として「女子労働者の定着がよかった」、「専門職・技能者等特定労働力の確保に役立った」が主な効果としてあげられています。さらに、制度の導入が企業のイメージアップを図り、優秀な女性の採用、在籍女子労働者のモラルの向上にもつながる等の効果があります。

職業生活と家庭生活との調和のために

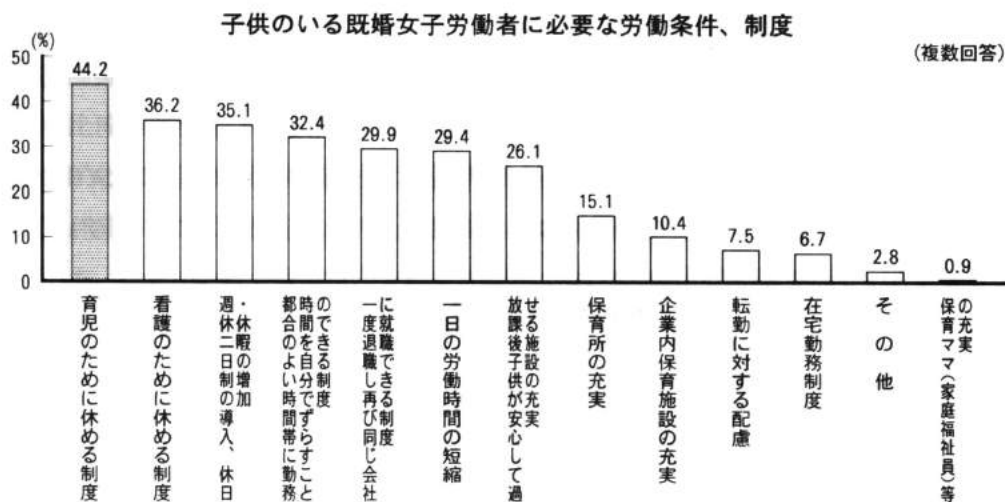
女子労働者にとっては退職しないで就業を継続でき、長期的視野にたった職業生活設計をたてることが容易になること、乳幼児を自分の手で育てることができることなどの利点があります。

総理府「女性の就業に関する世論調査」（平成元年）でも育児は女性が働き続ける場合の最も困難な要因となっており、乳幼児をかかえた女性の就業対策として「育児のために一定期間休業できること」に対するニーズが高くなっています。

育児休業制度は、女子労働者の職業生活と家庭生活との調和を図り、女子労働者の職業生涯における能力発揮に寄与するものです。



総理府－女性の就業に関する世論調査（平成元年）



勤婦人少年協会－既婚女子労働者の生活実態調査（平成元年）

3 育児休業制度の実態

(1) 育児休業制度の実施事業所の割合

育児休業制度は、徐々に普及しており、労働省「女子雇用管理基本調査」によると、平成元年には19.2%の事業所で実施されており、制度の適用を受ける女子労働者の割合は23.5%となっています。また、平成2年度には、電機産業において未導入の大手全社に導入されたのをはじめ、中堅各社でも導入され、また、制度導入に向けて労使協議会を設け検討を行う産業がみられるなど取組みの気運が高まっています。

産業・規模別育児休業制度有りの事業所数の割合

(%)

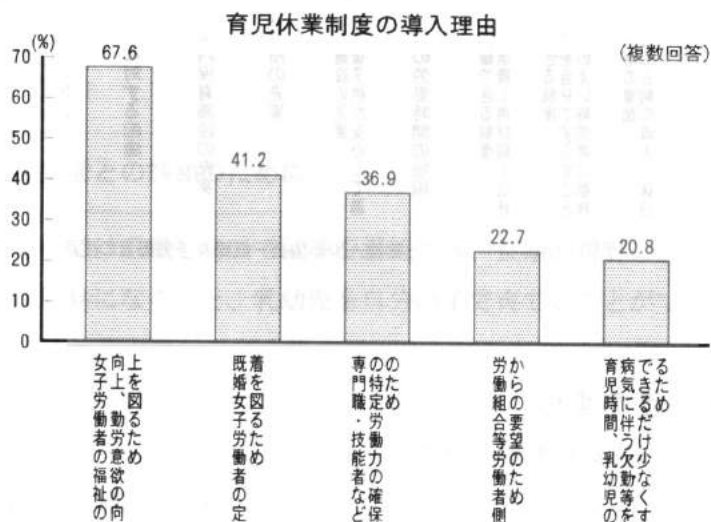
産 業・規 模	制度有り
計	19.2(23.5)
鉱 業	3.3
建 設	4.3
製 造	9.5
電気・ガス・熱供給・水道業	22.7
運 輸 ・ 通 信 業	16.3
卸 売 ・ 小 売 業、飲食店	10.2
金 融 ・ 保 険 業	16.2
不 動 産 業	7.8
サ ー ビ ス 業	42.1
500人以上	25.3
100～499人	18.0
30～99人	19.4

注) ()内の数字は、制度の適用を受ける女子労働者数の割合
 $\left(\frac{\text{育児休業制度有りの事業所の女子労働者数}}{\text{全女子労働者数}} \times 100 \right)$ である。

労働省－昭和63年度女子雇用管理基本調査

(2) 育児休業制度の導入理由

育児休業制度を実施している企業の状況を労働省「昭和62年度育児休業制度実態調査」でみると、制度の導入理由としては、「女子労働者の福祉の向上、勤労意欲の向上を図るため」(67.6%)をあげる企業が多く、次いで「既婚女子労働者の定着を図るため」(41.2%)、「専門職・技能者などの特定労働力の確保のため」(36.9%)となっています。

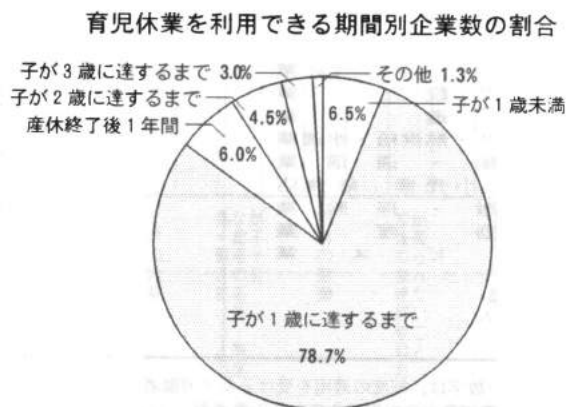


労働省－昭和62年度育児休業制度実態調査

(3) 育児休業制度の内容

イ 育児休業を利用できる期間

育児休業を利用できる期間は、「子供が1歳に達するまで」とする企業が8割近くを占め、子供が2歳に達するまで利用できる企業は1割弱にすぎません。



労働省－昭和62年度育児休業制度実態調査

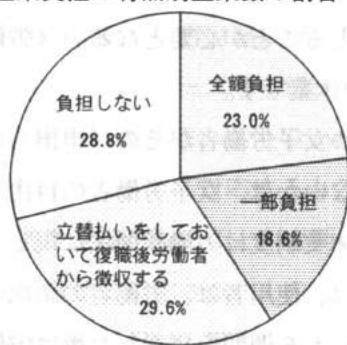
ロ 育児休業中の賃金

育児休業中の賃金として社会保険料の労働者負担分相当額を超える賃金を支払う企業は4.4%となっています。

ハ 育児休業中の労働者負担分の社会保険料に対する措置

育児休業中ほとんどの企業が社会保険の被保険者資格を継続させていますが、そうした企業のうち、休業中の社会保険料の労働者負担分について何らかの措置をしている企業が7割あります（全額事業主負担23.0%、一部事業主負担18.6%、立替払い分の復職後の徴収29.6%）。

育児休業中の社会保険料労働者負担分の
企業負担の有無別企業数の割合



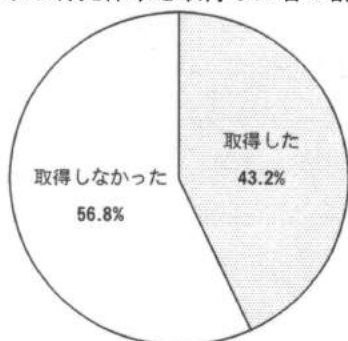
労働省－昭和62年度育児休業制度実態調査

(4) 育児休業の利用状況

昭和61年度中に出産した女子労働者（死産・育児休業終了時までに退職した人を除きます。）のうち、育児休業を取得した人の割合は43.2%です。また、育児休業した人が実際に休業した期間は「6ヵ月未満」が過半数を占めています。

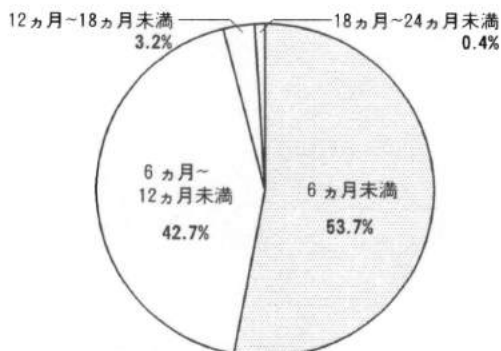
さらに、育児休業を取得し、61年度中に復職予定であった人の復職率は89.6%と高くなっています。

昭和61年度中に出産した女子労働者の
うち育児休業を取得した者の割合



労働省－昭和62年度育児休業制度実態調査

育児休業の取得期間別休業者数の割合



労働省－昭和62年度育児休業制度実態調査

4 育児休業制度導入のためのQ&A

Q1

育児休業制度はどのような制度をいうのでしょうか。それは産後休業あるいは再雇用制度とどのように異なるのでしょうか。

- 1 育児休業制度は、「乳児又は幼児を有する女子労働者の申出により、その女子労働者が育児のため一定期間休業することを認める措置」ですが、産後休業は「妊娠・分娩という大きな生理的变化を遂げた母体が妊娠前の状態に復するために一定期間を要するので、その間は休養をとることが必要となる。」（労働法コンメンタール③「労働基準法」下675頁）のための休業です。

育児休業は、乳幼児を持つ女子労働者がその「申出」によって休業するもので、育児休業制度を利用するかしないかは、女子労働者の自由な意思決定に委ねられています。この点において、育児休業制度は労働基準法に規定される産後休業（産後8週間を経過しない女子については、使用者は、労働者の請求の有無にかかわらず就業させることはできません。ただし、6週間を経過した後は労働者本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就かせることはさしつかえありません。）とは異なります。

- 2 「休業」とは、雇用関係を継続しつつ、労務を提供しないものであって、復職することを当然の前提とするものであり、この点で、いったん退職し、一定期間経過後に再雇用するいわゆる「再雇用制度」とは異なります。

Q 2

「女子再雇用制度」と「育児休業制度」は、一方は育児等のためいったん退職し、再び雇用される制度であり、一方は育児のため雇用を継続しつつ一定期間休業する制度であり、一見矛盾するような制度を男女雇用機会均等法で事業主に対して要請しているのはどのような趣旨でしょうか。

- 1 近年、女性の生涯に占める職業生活のウエイトは、ますます大きくなりつつあり、妊娠・出産・育児期においても職業生活を継続することを望む人、あるいは、妊娠・出産・育児期には一時職業生活を中断し、育児期以後に過去の経験、技能をいかして職業生活の再開を希望する人など、そのニーズも多様化しています。
- 2 「育児休業制度」と「女子再雇用制度」は、女性のいわゆる「継続就業」希望層と「中断型就業」希望層のそれぞれのニーズに対応するものとして、その機能を分担しながら、整合性を保ちつつ、普及促進を図ることが必要であり、こうした趣旨において男女雇用機会均等法において併せて規定されたものです。
- 3 企業においては、女子労働者がそれぞれの職業生活設計にあわせて、育児休業制度、あるいは、女子再雇用制度を選択できるものとして、両制度が共に導入され、整備されることが望まれます。

Q3

我が社では、自己都合休職の取得理由の一つとして「育児のため」休職することを認めていますが、新たに育児休業制度を設ける必要があるのでしょうか。

育児のための休業を自己都合休職の一つとして位置付け、就業規則等にその旨を明記している例もみられます。従業員にとっては、育児のための休業ができるという点では、育児休業制度を新たに設け、それを利用することとの実態的な差はないといえますが、制度の内容を具体的かつ明確に定めておき、これに基づき運用する方が従業員にとっては公平かつ明確であり、また、人事担当者にとっても雇用管理の適正化が図られるため、新たに育児休業制度を設け、就業規則等に明記する方が望ましいといえます。

Q 4

育児休業制度を導入するに当たっては、どのような点に留意したらよいのでしょうか。

育児休業制度の導入に当たっては、労使双方が育児休業の意義を理解し、適切な運営対策を講ずることが必要です。

このため、まず、女子労働者数、未既婚の状況、出産状況、勤務形態、勤務継続の意思等の状況を把握し、これにより、育児休業制度を導入した場合の利用者数の見通しや職場の業務負担増等を予測し、休業中の人員計画の対応策を立てるとともに、育児休業中の経済的負担（休業中の社会保険料の負担等）等の問題について、十分検討しておくことが制度の円滑な運用を行うために必要でしょう。

さらに、育児休業制度の円滑な導入を図るため、労働者の意識やニーズについても把握しておいた方がよいでしょう。

Q 5

育児休業制度を実施するに当たってどのような事項を規定したらよいのでしょうか。

育児休業は、労働基準法第89条第1項第1号に定める「休暇」の一種として労働条件の一部ですから、育児休業制度を実施する場合には、就業規則中に育児休業の内容を具体的に記載しなければなりません。

育児休業に関して就業規則に書くべき事項としては、次のようなものが考えられますが、規定内容が広範囲にわたるので、就業規則の本則中に育児休業制度の大綱的な部分を規定し、細目については別に定める方法も考えられます。

- 育児休業を請求できる者の範囲
- 育児休業請求の手続
- 育児休業の期間、期間の更新等
- 育児休業を請求できる回数
- 育児休業中の給与、賞与等の支給
- 育児休業中の労働社会保険の保険料の徴収その他の取扱い
- 復職時の職務
- 復職時の給与、賞与等の取扱い
- 復職時の年次有給休暇の算定
- 退職金の計算の基礎となる期間

なお、就業規則については、労働基準法で、常時10人以上の労働者を使用する事業主に作成届出が義務づけられています。

Q 6

育児休業の期間としてはどの程度の期間を考えたらいいのでしょうか。

育児休業の期間をどの程度にするかは、女子労働者個々人の就労の状況、家族構成、保育施設の設置状況等により差異があり、男女雇用機会均等法第28条では、事業主に対し、乳児又は幼児を有する女子労働者のため「一定期間」の育児休業を実施するよう努力義務を課しています。現在、育児休業制度を実施する企業の8割近くが育児休業を利用できる期間を「子供が1歳に達するまで」（昭和62年度育児休業制度実態調査）としています。

子が1歳までの育児休業が一般的であるのは、次のようなことが考慮されているからであると思われます。

- イ 乳幼児のうちでも1歳になるまでの乳児期が健康管理の面からも特に行き届いた育児が必要であること。
- ロ 母乳哺育はほぼ1年間で完全に離乳できること。
- ハ 乳児保育施設の整備状況が十分とはいえないこと。
- ニ 母性の健康管理の面でも産後1年間で特に配慮が必要とされる期間であること。

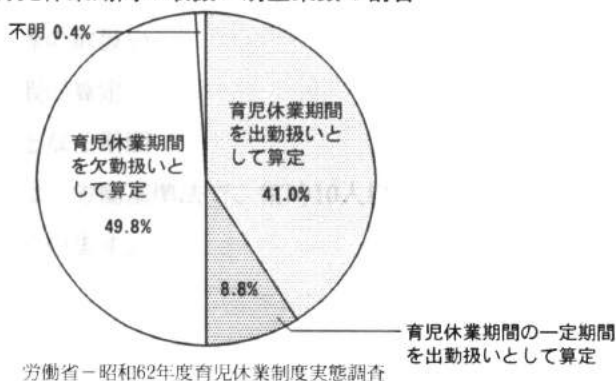
Q7

育児休業と年次有給休暇の関係はどのようになりますか。

年次有給休暇は、労働基準法で1年間の継続勤務のほか全労働日の8割以上の出勤を要件として取得できることとなっています。継続勤務とは出勤を意味するものではなく、労働契約の存続期間つまり事業場における在籍期間を意味しており、育児休業期間中も継続勤務に含まれます。しかし、育児休業期間を出勤とすべきかどうかは労働基準法上何ら規定されていないので、各企業における取扱いに委ねられています。

なお、復職後の年次有給休暇の算定における育児休業期間の取扱いについて企業の状況をみると、「欠勤扱いとして算定する」企業が49.8%で、「出勤扱いとして算定する」企業（41.0%）に「一定期間を出勤扱いとして算定する」企業（8.8%）を合わせた割合と相半ばしています（昭和62年度育児休業制度実態調査）。しかしながら、女子労働者の福祉の向上の見地からは、育児休業期間については出勤したものとして取り扱うことが望ましいといえましょう。

復職後の年次有給休暇の算定における
育児休業期間の取扱い別企業数の割合



Q 8

育児休業中の給与や賞与の取扱いについて何か規定があるのでしょうか。

- 1 育児休業中の給与の取扱いについては何ら規定はなく、就業規則、労働協約等による自主的な決定に委ねられていますので、各企業において他の休業に対する取扱いとの均衡を考慮して定められることになります。なお、育児休業期間中に労働者が負担することとなっている社会保険料の全部又は一部を労働者に代わって負担している企業は41.6%あります（昭和62年度育児休業制度実態調査）。また、社会保険料の労働者負担分相当額以上の賃金を支給している企業は4.4%あります（同調査）。
- 2 賞与の支給についても、給与と同様、労働協約等による自主的な決定に委ねられていますが、実際には、「賞与算定対象期間内の出勤日に応じて支給する」企業がほぼ6割を占め、「一般職員の支給額に一定率を乗じて支給」（3.4%）、「一定額を支給」（2.5%）を含め何らかの支給をする企業の割合が賞与を「支給しない」（32.8%）企業の割合をかなり上回っています（同調査）。
- 3 育児休業期間中に定期昇給の時期がある場合の定期昇給の取扱いについても、基本的に労使間で自主的に取り決められるものですが、「復職時に調整して昇給する」企業の割合が31.5%と最も高く、「定期昇給する」企業は26.7%、「昇給延伸する」企業は14.7%となっています。また、「昇給しない」とする企業が27.1%あります（同調査）。

Q9

労働者を解雇する場合の予告に代わる手当（解雇予告手当）、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合に支払われる休業手当、労働者が業務上負傷もしくは疾病にかかった場合の休業補償などの金額を算定するときの基礎として使用される平均賃金の算定期間中に育児休業期間がある場合はどのように取り扱われるのでしょうか。

平均賃金は、原則として「算定すべき事由の発生した日以前3ヵ月間に支払われた賃金の総額をその期間の総日数で除した金額」ですが、その期間中に業務上の傷病による休業、産前産後休業等による休業期間がある場合等には、その日数及びその期間中の賃金は、平均賃金の算定基礎となる期間及び賃金の総額から控除されるなど特別の考慮が払われています。なお、平均賃金の算定期間中に育児休業期間がある場合には、その日数及びその期間中の賃金は、控除されることとなっています（昭和48年2月28日付け基発第92号）。

Q10

育児休業者が復職後、離職し、離職の日以前1年間に無給の育児休業期間が含まれていた場合に、失業給付（基本手当）の受給資格の決定や基本手当の日額の算定に当たってどのように取り扱われるのでしょうか。

- 1 一般被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず職業に就くことができない状態にある場合で、原則として離職の日以前1年間（当該1年間に短時間労働被保険者であった期間がある場合には、1年に当該1年間に於いて短時間労働被保険者であった日数を加算した期間）（以下「原則算定対象期間」といいます。）に被保険者期間が通算して6ヵ月以上であったときに基本手当の支給を受けることができます。しかし、この原則算定対象期間に疾病、負傷その他一定の理由により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかった場合には、これらの理由により賃金の支払を受けることができなかった日数を原則算定対象期間に加算し、その期間内（最大限4年間）に被保険者期間が6ヵ月以上あればよいこととされています。

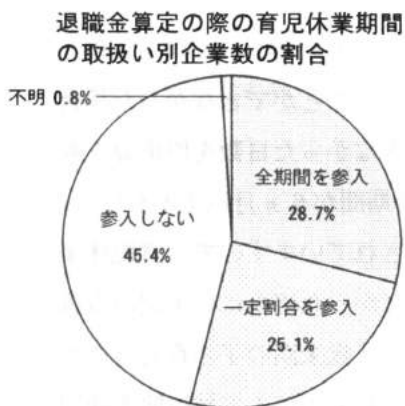
育児もこの理由の一つとされていますので、育児休業により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかった場合には上記の取扱いを受けることになります。なお、この場合の育児とは、3歳未満の子の育児とされています。

- 2 基本手当の日額は、原則として上記1で被保険者期間として計算された最後の6ヵ月に支払われた賃金総額を180で除した額とされています。この被保険者期間の計算は、被保険者として雇用されていた期間を、離職の日から遡って1ヵ月ごとに区切っていき、このように区切られた1ヵ月の期間に賃金支払の基礎となった日数が14日以上ある時に、被保険者期間の1ヵ月として計算され、賃金支払の基礎となった日数が13日以下の時は、被保険者期間には含めないこととされています。
- 3 基本手当の支給を受けることができる期間（この期間を「受給期間」といいます。）は、原則として受給資格に係る離職の日（受給資格を取得することになる離職の日といいます。）の翌日から起算して1年間に限られています。ただし、受給資格に係る離職の日の翌日から1年の期間内に、妊娠、出産、育児等の理由により30日以上引き続き職業に就くことができない場合には、その日数が加算され、受給期間は最大4年間まで延長されます。

Q11

退職金の算定に当たって育児休業期間はどのように取り扱えばよいのでしょうか。

退職金の算定の基礎となる期間計算に当たって、育児休業前の勤続年数と復職後の勤続年数を通算することは当然といえますが、育児休業期間の取扱いについては各企業の対応に委ねられることになります。実態では、休業期間を勤続年数に「全期間算入する」企業は28.7%、「一定割合を算入する」企業は25.1%と、育児休業の全期間を除外することのないよう何らかの配慮を行っている企業が5割を超えています（昭和62年度育児休業制度実態調査）。



労働省－昭和62年度育児休業制度実態調査

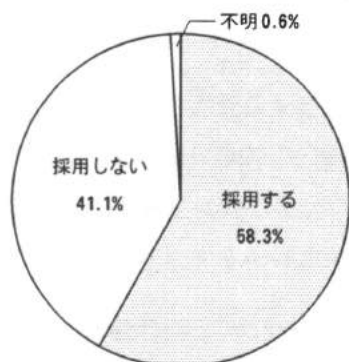
Q12

育児休業中の代替要員の確保が大きな問題になると思われますが、各企業ではどのように対応しているのでしょうか。

育児休業中の代替要員の問題については、休業期間の長さとも関係しますが、労働者が休業することとなる場合の人員の対応は一つの大きな問題です。したがって、育児休業制度の導入に当たって人員配置の問題を十分に検討しておく必要があります。

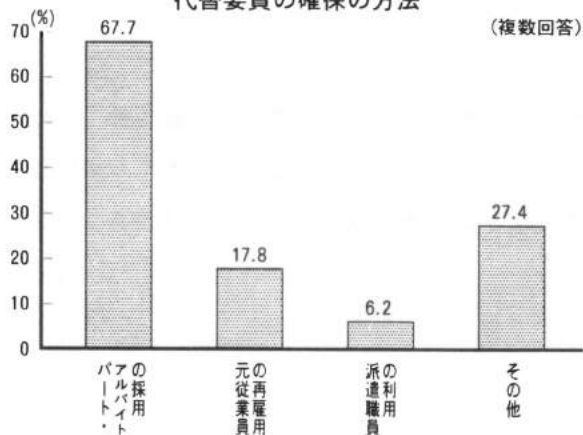
育児休業制度を導入している企業の代替要員に対する対応をみると、育児休業中、代替要員を「採用する」企業がほぼ6割を占め、規模が小さくなるほどその割合は高くなっています。さらに、代替要員を採用する企業ではその大半が「パート・アルバイトの採用」により代替要員を確保していますが、元従業員の再雇用で対応する企業も2割弱あり、特に、小規模企業で元従業員の再雇用で対応する割合が高くなっています。一方、代替要員を採用しない企業はその8割強が人事ローテーションでカバーしています（昭和62年度育児休業制度実態調査）。

代替要員の採用の有無別企業数の割合



労働省－昭和62年度育児休業制度実態調査

代替要員の確保の方法



労働省－昭和62年度育児休業制度実態調査

Q13

育児休業中の社会保険料はどのように取り扱われるのでしょうか。

社会保険料については、被保険者（労働者）及び被保険者を使用する事業主がそれぞれ保険料の半額を負担し、事業主が被保険者（労働者）負担分の保険料も併せて納付する義務を負っています。被保険者（労働者）が休業中で無給となった場合でも使用関係が存続すると認められる場合 — 一般的に育児休業はこれに当たるものと考えられます — 賃金が支払われなくなる前の標準報酬に基づく保険料を事業主と被保険者（労働者）が折半して負担することとされています。

育児休業中の社会保険料の労働者負担分の取扱いについて各企業の対応をみると「全額事業主が負担する」企業が23.0%、「一部事業主が負担する」企業が18.6%、さらに「事業主が負担はしないが立替払いをし、復職後労働者から徴収する」企業が29.6%となっており、育児休業中の社会保険料の労働者負担分について何らかの措置を講じている企業が7割を超えています（昭和62年度育児休業制度実態調査）。

Q14

育児休業が長期になると職場復帰に対して休業者が不安を感じるようになると思われるのですが、安心して職場復帰ができるようにするために何か良い方策はありませんか。

育児休業は休業期間が長期になる場合もあり、復帰に当たり、休業者が自身の知識や技能に対して不安を感じることもあるでしょう。スムーズな職場復帰を実現することが、休業者にとっても企業にとっても望ましいことですので、特に休業が長期にわたる場合には、休業中も職場（企業）とのつながりを意識させるようなフォローアップを行うことが大切になります。具体的には、会社が発行する社内報や組織変更・人事異動の情報を定期的に休業者に送付すること、休業者に対し、休業中の近況報告を行わせること、更には、復職後の職場についての休業者の希望を聴く機会を設けることなどがあげられます。

Q15

育児休業後、休業者が復職してくれるかどうか多少不安があるのですが、どのような対応が考えられますか。

育児休業中あるいは育児休業終了後復職せずに退職していくことは、育児休業制度の趣旨がいかされないことであり、企業にとっても女子労働者にとっても非常に残念なことです。女子労働者に意欲を持って復職してもらうためには、育児休業に入る前に復職後も継続して勤務する意思があるかどうかの意思確認が十分になされること、復職後の育児計画をどうするかなどを女子労働者と十分に話し合い、その上で、休業に入るよう指導することも有効な方策です。

Q16

育児休業制度を導入した事業主に対して国からの援助があるそうですが、どのような内容でしょうか。

男女雇用機会均等法は、事業主に対して育児休業の実施に向けて努力するよう要請するとともに、国は育児休業の普及を促進するため必要な助言・指導その他の援助を行うように努める旨規定しています。このため、一定の要件を備えた育児休業制度を新たに実施する事業主に対して雇用保険法に基づく「育児休業奨励金」を昭和50年度より支給しています。支給する額は次のとおりです。

〈育児休業奨励金〉

区 分	中小企業事業主	中小企業事業主 以外の事業主
育児休業を導入し、最初の育児休業者が生じた場合	100万円 (初年次60万円) (2年次40万円)	80万円 (初年次45万円) (2年次35万円)
3人目以降の育児休業者が生じた場合 1人当たり	20万円	15万円

また、民間の医療施設を運営する事業主で、その雇用する看護婦等で育児休業を取得する人に労働社会保険料の労働者負担分に担当する額以上の賃金を支払うなど一定の要件を備えた事業主に対して、「特定職種育児休業利用助成給付金」を昭和53年より支給しています。支給する額は次のとおりです。

〈特定職種育児休業利用助成給付金〉

区 分	民間の医療施設を運営する事業主
育児休業者 1人1ヵ月当たり	8,600円（平成2年度）

なお、育児休業奨励金及び特定職種育児休業利用助成給付金について詳しくは、後述の 7 事業主に対する国の援助（40頁）をご覧ください。

Q17

我が社でも、育児休業制度の導入を計画していますが、育児休業制度についての資料もなく、また、規定方法等についてもあまり知識がありません。このような場合、どのような機関へ相談すればよいのでしょうか。

婦人行政を担当する労働省の地方支分部局として各都道府県に婦人少年室が置かれています。婦人少年室では、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保するための施策、出産、育児に関する環境条件の整備等女性の就業を援助するための施策等を推進しており、育児休業奨励金の支給を始めとして、育児休業制度の普及促進のための様々な援助を行っています。育児休業制度の導入に関する相談及び資料等御要望の場合は、貴企業が所在する都道府県の婦人少年室に御相談下さい。

なお、婦人少年室の所在地については、9 都道府県婦人少年室一覧（43頁）を御覧下さい。

5 モデル育児休業規定

第1条（対象者）

育児休業の対象者は、育児休業を希望する女子従業員で、下記の各号に該当する者とする。

1. 生後満1年に達しない子（実子又は養子）を育てる者
2. 勤続1年以上の者
3. 育児休業後引き続き勤務する意思のある者

第2条（手続）

育児休業を希望する者は、原則として休業を開始する日の1ヵ月前までに、期間を定め別紙様式により所属長を経て申し出るものとする。

第3条（期間等）

1. 育児休業の期間は、原則として子が1歳に達するまでを限度として本人の申し出た期間とする。ただし、1ヵ月を単位とし、最短期間を3ヵ月とする。
2. 育児休業は、原則として出産休業期間満了の日の翌日から開始する。ただし、出産休業後復職した者が育児休業を希望する場合は、その希望する日をもって育児休業開始の日とする。
3. 育児休業は、原則として本人の申し出た期間が満了する日の属する月の 日をもって終了する。ただし、育児休業中に出産休業が開始する場合又は子の死亡等により子を育てなくなった場合には育児休業は終了する。
4. やむを得ない理由がある場合には、原則としてあらかじめ申し出た育児休業期間が終了する日の1ヵ月前までに申し出ることにより期間を延長又は短縮できる。

第4条（賃金）

1. 育児休業期間中の賃金（手当）は

- ①支給しない。
- ②基本給 %を支給する。
- ③月額 円を支給する。
- ④労働社会保険料被保険者負担分相当額を育児休業手当として支給する。

2. 賞与については

（参考）

育児休業を実施するに当たって規定すべき事項については、Q5（10頁）がありますので参考にしてください。

（参考）

育児休業の期間については、Q6（11頁）がありますので参考にしてください。

（参考）

育児休業中の賃金等については、Q8（13頁）がありますので参考にしてください。

①育児休業中は支給しない。

②算定の全期間休業した者は基本給のヵ月分を支給する。

期間の途中で育児休業を開始又は復職した者の賞与は、出勤日数により日割で支給する。ただし、最低額を基本給のヵ月分とする。

3. 昇給は
- ①行わない。
 - ②休業中も通常通り行う。

第5条（労働・社会保険）

1. 労働・社会保険の被保険者資格は、休業期間中も継続する。
2. 保険料の従業員負担分は
 - ①本人が負担する。
 - ②会社が立て替え、復職後徴収する。
 - ③会社が支給する育児休業手当から徴収する。

（参考）

育児休業中の社会保険料の取扱いについては、Q13(18頁)がありますので参考にしてください。

第6条（復職）

1. 復職の職場及び職務は、原則として休業直前の職場及び職務とする。
2. 復職時の賃金及び資格上の格付けは、休業前の水準を下回らない。
3. 復職後の定期昇給については、休業前の勤務実績を加算する。
4. 復職後必要により教育訓練を行う。

第7条（年次有給休暇）

年次有給休暇の取扱いについて、育児休業期間は

- ①出勤したものとみなす。
- ②出勤率の算定に当たっては、欠勤日として計算する。

（参考）

育児休業と年次有給休暇の関係については、Q7(12頁)がありますので参考にしてください。

第8条（勤続年数の算定）

1. 勤続年数の算定に当たっては、育児休業前の勤続年数と復職後の勤続年数とを通算する。
2.
 - ①休業期間が通算1年以下の場合は、その期間を勤続年数に算入する。休業期間が通算1年を超える場合にはその期間の2分の1を算入する。
 - ②休業期間は勤続年数に算入しない。
3. 休業期間中又は復職後1年未満で退職する場合は、原則として休業期間を勤続年数に算入しない。

（参考）

勤続年数の算定に当たって育児休業期間の取扱いについては、Q11(16頁)がありますので参考にしてください。

付則 本規定は、平成 年 月 日より施行する。

6 事業主に対する国の援助

(1) 育児休業奨励金制度のあらまし

育児休業奨励金は、育児休業制度の普及の促進を図るため、労働協約又は就業規則により産後休業終了後子が1歳に達するまでの間継続して休業できる育児休業制度を設け、その雇用する女子労働者につき休業を認める雇用保険の適用事業主に対して、支給されるものです。

受給できる事業主

〈導入に係る育児休業奨励金〉

次のいずれにも該当する事業主に対して支給されます。

- イ 次のいずれにも該当する育児休業に関する制度を設けている雇用保険の適用事業主であること。
 - ①労働協約又は就業規則の定めるところにより実施されるものであること。
 - ②産後の休業を終了する日の翌日から子が1歳に達するまでの間継続して休業できるものであること。
 - ③育児休業制度の利用者となることができる女子労働者の範囲が身分、職種等により著しく限定されていないこと。
- ロ 育児休業に関する制度によって、その雇用する女子労働者につき休業を認める事業主であること。
- ハ 育児休業によって休業した女子労働者をその休業開始の日まで雇用保険の被保険者として1年以上継続して雇用している事業主であること。

〈利用に係る育児休業奨励金〉

次のいずれにも該当する事業主に対して支給されます。

- イ 導入に係る育児休業奨励金の支給を受けた事業主であること。
- ロ 次のいずれにも該当する育児休業に関する制度を設けている雇用保険の適用事業主であること。
 - ①労働協約又は就業規則の定めるところにより実施されるものであること。
 - ②産後の休業を終了する日の翌日から子が1歳に達するまでの間継続して休業できるものであること。
 - ③育児休業制度の利用者となることができる女子労働者の範囲が身分、職種等によ

り著しく限定されていないこと。

ハ 育児休業に関する制度によって、その雇用する女子労働者につき休業を認める事業主であること。

ニ 育児休業によって休業した女子労働者をその休業開始の日まで雇用保険の被保険者として1年以上継続して雇用している事業主であること。

受給できる額

〈導入に係る育児休業奨励金〉

育児休業制度を導入し、最初の育児休業者が生じた場合に1事業主（企業単位）につき、中小企業事業主にあっては初年次60万円、2年次40万円、中小企業事業主以外の事業主にあっては初年次45万円、2年次35万円が支給されます。

なお、育児休業制度を設けた日以後5年以内に、最初の育児休業者について支給申請することができなかった場合には、育児休業奨励金は支給されません。

〈利用に係る育児休業奨励金〉

最初の育児休業者が育児休業を開始した日から2年を経過する日までの間を支給対象期間とし、この期間内の3人目以降の育児休業者を対象として、育児休業者1人当たり、中小企業事業主にあっては20万円、中小企業事業主以外の事業主にあっては15万円が支給されます。

〈支給額一覧〉

区 分	中小企業事業主	中小企業事業主 以外の事業主
導入に係る育児休業奨励金	100万円 （初年次60万円） （2年次40万円）	80万円 （初年次45万円） （2年次35万円）
利用に係る育児休業奨励金	20万円	15万円

〈中小企業事業主〉

業 種	従業員規模・資本金規模
工 業・鉱 業 等	300人以下又は1億円以下
卸 売 業	100人以下又は3千万円以下
小売業・サービス業	50人以下又は1千万円以下

受給のための手続き

〈導入に係る育児休業奨励金〉

イ 初年次支給申請

導入に係る育児休業奨励金の初年次支給を受けようとする事業主は、その雇用する女子労働者が初めて当該育児休業制度により3ヵ月以上休業した場合に、その育児休業の開始の日から3ヵ月を経過した日から3ヵ月以内に、育児休業制度に関する労働協約又は就業規則（写）、当該女子労働者に係る雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写）、育児休業届（写）等を添えて、育児休業（導入）奨励金支給申請書（初年次）を原則として事業主の主たる事業所の所在地を管轄する婦人少年室の長に提出して下さい。

ロ 2年次支給申請

導入に係る育児休業奨励金の2年次支給を受けようとする事業主は、原則として当該育児休業制度により最初に3ヵ月以上休業した女子労働者が育児休業を開始した日から1年を経過した日から3ヵ月以内に、育児休業制度に関する労働協約又は就業規則（写）、当該女子労働者に係る雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写）等を添えて、育児休業（導入）奨励金支給申請書（2年次）を原則として事業主の主たる事業所の所在地を管轄する婦人少年室の長に提出して下さい。

〈利用に係る育児休業奨励金〉

利用に係る育児休業奨励金の支給を受けようとする事業主は、当年12月末現在において、当該育児休業制度により3ヵ月以上継続して休業した女子労働者について、翌年1月末日までに、導入に係る育児休業奨励金の支給決定通知書（写）、育児休業者名簿、当該女子労働者に係る雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写）等を添えて、育児休業（利用）奨励金支給申請書を原則として事業主の主たる事業所の所在地を管轄する婦人少年室の長に提出して下さい。

(2) 特定職種育児休業利用助成給付金

特定職種育児休業利用助成給付金（以下「給付金」という。）は、看護婦、助産婦等特定職種における育児休業制度の普及の促進を図るため、医療施設等を運営し、その雇用する特定職種の女子労働者について育児休業制度を設け、かつ、育児休業の利用を容易にするための措置を講ずる雇用保険の適用事業主に対して支給されるものです。

受給できる事業主

給付金は、病院、診療所、助産所又は保健施設を運営する雇用保険の適用事業主であって次のいずれにも該当するものに対して支給されます。

イ 次の①から④までのいずれにも該当する育児休業制度を設けている事業主であること。

①労働協約又は就業規則の定めるところにより実施されるものであること。

②当該事業主の事業所において、特定職種（看護婦、准看護婦、助産婦及び保健婦の職種をいう。）の業務に従事する女子労働者（以下「対象女子労働者」という。）について実施されるものであること。

③産後の休業を終了する日の翌日から子が1歳に達するまでの間継続して休業できるものであること。

④育児休業の期間中、対象女子労働者について雇用保険、健康保険及び厚生年金保険（以下「労働社会保険」という。）の被保険者資格を継続するものであること。

ロ 前記イに定める育児休業制度により、3ヵ月以上継続して育児休業した対象女子労働者に対して、当該育児休業の期間中、労働社会保険料の被保険者負担分に相当する額以上の賃金を支払い、かつ、復職後も引き続き1ヵ月以上継続して特定職種の業務に従事させたものであること。

受給できる額

給付金の支給額は、育児休業した対象女子労働者1人当たり月額8,600円（平成2年度）です。

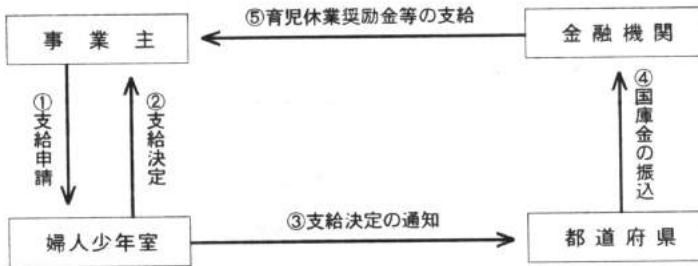
受給できる期間

給付金は、事業主が育児休業制度を設けた日から起算して5年以内に、当該育児休業制度により最初に3ヵ月以上育児休業した対象女子労働者が生じた場合に、当該対象女子労働者が育児休業を開始した日から1年を経過する日までの間が対象期間となり、この支給対象期間内に育児休業を開始した対象女子労働者については、各々当該育児休業を開始した日の属する月から当該育児休業を終了した日の属する月（子が1歳に達した日の属する月までが限度です。）までについて支給されます。

受給のための手続き

給付金の支給を受けようとする事業主は、対象女子労働者が3ヵ月以上休業した場合、当該育児休業を終了して職場に復帰した日以後1ヵ月を経過した日から3ヵ月以内に、原則として、当該女子労働者の属する事業所ごとに、育児休業制度に関する労働協約又は就業規則（写）、特定職種育児休業者に係る育児休業届（写）等を添えて特定職種育児休業利用助成給付金支給申請書を事業所の所在地を管轄する婦人少年室の長に提出して下さい。

〈育児休業奨励金等の支給フローチャート〉



【育児休業（導入）奨励金支給申請書（初年次）記載例】

正

育 様式第1号

※ 受付番号	
-----------	--

育児休業（導入）奨励金支給申請書（初年次）

育児休業（導入）奨励金の支給を受けたいので、次のとおり申請します。

なお、育児休業（導入）奨励金は現在まで受給したことはありません。

平成 2 年 5 月 1 日

① 事業主	フリガナ トウキョウトチヨダクカスミガセキ
	住 所 東京都千代田区霞が関1-2-2
	フリガナ カスミガセキデンシコウギョウ オガワ タロウ
	氏 名 霞が関電子工業株式会社 代表取締役 小 川 太 郎 印

（事業主が法人である場合は、主たる事務所の所在地、
法人の名称及び代表者の氏名を記入すること。）

婦 人 少 年 室 長 殿

② 申請 事業 主	(1) 常時雇用する労働者の数 計 7,720 人	(2) 主たる事業 電子部品組立製造	
	男 2,400 人	(3) 雇用保険適用事業所番号 1301-301856-3	
	女 5,320 人	(4) 事業所総数 14 所	
	資本の額又は出資の総額 3億5,000万 円	(5) 育児休業制度実施年月日 平成元年 4月 1日	
③ 初 年 次 育 児 休 業 者	フリガナ カスミガセキデンシコウギョウヨコハマコウジヨウ	(8) 雇用保険適用事業所番号 1401-234567-1	
	(6) 所属事業所の名称 霞が関電子工業㈱横浜工場		
	フリガナカナガワケンヨコハマシナカタニホンオオドリ	(9) 他都道府県に所在する事業所数 13 所	
	(7) 所在地 神奈川県横浜市中区日本大通り34		
	(10) 氏 名 鈴木 京子	(13) 休業開始日 平成元年 12月 20日	
	(11) 雇用保険の被保険者 となった年月日 昭和60年 3月 20日	(14) 休業予定期間 10 カ月	
	(12) 雇用保険被保険者番号 1431-005657-9	(15) 休業前の職種 検査技師	
④ 希 方 望 支 払 法	1 国庫金送金	銀行 支店	☐ 銀行振込 中央 銀行 霞が関 支店 ☐ 口座名義霞が関電子工業㈱ ☐ 口座の種類 普通 ☐ 口座番号 101077-00275
⑤ 記 責 任 者	役 職 勤 労 課 長	氏 名 齊 藤 広	連 絡 電 話 番 号 03-593-1211

※ 処 理 欄	支 給 決 定 番 号	第 号	決 裁 欄			備 考
	支 給 決 定 年 月 日	年 月 日	室 長	補 佐	担 当	
	中小企業事業主か否かの判定	a 中小企業事業主 b 中小企業事業主以外の事業主				
	支 給 額	円				

上記のとおり支給することを決定したので通知します。

平成 年 月 日

雇用保険主管課長 殿

婦人少年室長 印

育 様式第1号（裏面）

注 意

1. 記入上の注意

- (1) ①欄の事業主と②欄の申請事業主は同一であること。
- (2) ②の(1)欄は、申請可能となった日の属する月の初日において、申請事業主の企業全体で雇用している労働者（臨時に期間を定めて雇用される者、日々雇い入れられる者、季節的業務に雇用される者、試の使用期間中の者を除く、いわゆる常用の労働者をいう。）の数、資本の額又は出資の総額を記入すること。
- (3) ②の(2)欄は、申請事業主の主たる事業の種類を産業中分類で「医療業」、「教育」又は「社会保険、社会福祉」の分類に該当する場合は、産業小分類で記入すること。ただし、記入することができない場合は、主たる事業内容を略記すること。
- (4) ②の(4)欄は、申請可能となった日の属する月の初日において、申請事業主の事業所の総数を記入すること。
- (5) ②の(5)欄は、育児休業制度の実施年月日を記入すること。
- (6) ③の(6)～(8)欄は、当該育児休業制度により最初に3カ月以上休業した女子労働者（以下「初年次育児休業者」という。）の所属する事業所の名称、所在地、雇用保険適用事業所番号を記入すること。
- (7) ③の(9)欄は、初年次育児休業者の所属する事業所を管轄する都道府県婦人少年室の管轄する地域外に事業所がある場合、その事業所の数を記入すること。
- (8) ③の(10)～(15)欄は、初年次育児休業者の氏名、雇用保険の被保険者となった年月日、雇用保険被保険者番号、休業開始日、休業予定期間、休業前の職種を記入すること。
- (9) ④欄は、希望する送金方法について具体的に記入すること。
- (10) ⑤欄は、本申請書記載責任者の役職名、氏名及び連絡電話番号を記入すること。

2. ※欄は記入しないこと。

【育児休業（導入）奨励金支給申請書（2年次）記載例】

正

育 様式第1号—2

育児休業（導入）奨励金支給申請書（2年次）

※ 受付番号			
① 初年次支給 決定番号	※ 初年次 決定規模	大 中 小	

育児休業（導入）奨励金の支給を受けたいので次のとおり申請します。

平成 2 年 12 月 23 日

② 事業主	フリガナ トウキョウトチヨタクカシミガセキ
	住 所 東京都千代田区霞が関1-2-2
	フリガナ カシミガセキデンシコウギョウ オカワ タロウ
	氏 名 霞が関電子工業株式会社 代表取締役 小 川 太 郎 印

（事業主が法人である場合は、主たる事務所の所在地、
法人の名称及び代表者の氏名を記入すること。）

婦 人 少 年 室 長 殿

③ 申請事業主	(1) 常時雇用する労働者の数 計 7,950 人 男 2,550 人 女 5,400 人 資本の額又は出資の総額 3 億 5,000 万 円	(2) 主たる事業 電子部品組立製造
		(3) 雇用保険適用事業所番号 1301-301856-3
④ 初年次育児休業業者	フリガナ カシミガセキデンシコウギョウヨコハマコウジヨウ	(6) 雇用保険適用事業所番号 1401-234567-1
	(4) 所属事業所の名称 霞が関電子工業㈱横浜工場 フリガナ カナガワケンヨコハマシナカクニホンオドリ	(7) 他都道府県に所在する事業所数 13 所
	(5) 所在地 神奈川県横浜市中区日本大通り34	(11) 休業(予定)期間 10 カ月
	(8) 氏 名 鈴木 京子	(12) 復職年月日 平成2年10月20日
	(9) 雇用保険被保険者番号 _____ (10) 休業開始日 平成元年12月20日	(13) 復職後の職種 検査技師
⑤ 2年次育児休業業者等	フリガナ カシミガセキデンシコウギョウナゴヤコウジヨウ	(16) 雇用保険適用事業所番号 2310-291196-4
	(14) 所属事業所の名称 霞が関電子工業㈱名古屋工場 フリガナ アイチケンナゴヤシナカクサンノマル	
	(15) 所在地 愛知県名古屋市中区三ノ丸2-5-1	(20) 事 由 育児休業中 平成2年3月1日 育児休業開始
	(17) 氏 名 木 村 由 美	
	(18) 雇用保険の被保険者 となった年月日 昭和59年 4月 1日	
(19) 雇用保険被保険者番号 5007-517008-3		
⑥ 希方 望支 払法	イ 国庫金送金 銀行 支店	ロ 銀行振込 中央 銀行 (口座名義 霞が関電子工業㈱) 霞が関 支店 (口座の種類 普通 口座番号 101077-00275)
⑦ 記責 任者	役 職 勤 労 課 長	氏 名 齊 藤 広 連 絡 電話番号 03(593)1211

※ 処 理 欄	支 給 決 定 番 号	第 号	決 裁 欄			備 考
	支 給 決 定 年 月 日	年 月 日	室 長	補 佐	担 当	
	中小企業事業主か否かの判定	a 中小企業事業主 b 中小企業事業主以外の事業主				
	支 給 額	円				
上記のとおり支給することを決定したので通知します。 平成 年 月 日 雇用保険主管課長 殿 婦人少年室長 印						

育 様式第1号—2(裏面)

注 意

1. 記入上の注意

- (1) ①欄は、初年次の支給決定番号を記入すること。
- (2) ②欄の事業主と③欄の申請事業主は同一であること。
- (3) ③の(1)欄は、2年次の支給申請可能となった日の属する月の初日において、申請事業主の企業全体で雇用している労働者（臨時に期間を定めて雇用される者、日々雇い入れられる者、季節的業務に雇用される者、試の使用期間中の者を除く、いわゆる常用の労働者をいう。）の数、資本の額又は出資の総額を記入すること。
- (4) ③の(2)欄は、2年次の支給申請可能となった日の属する月の初日において、申請事業主の主たる事業の種類を産業中分類で、「医療業」、「教育」又は「社会保険、社会福祉」の分類に該当する場合は産業小分類で記入すること。ただし、記入することができない場合は主たる事業内容を略記すること。
- (5) ④欄は、初年次の支給決定の対象となった育児休業者（以下「初年次育児休業者」という。）が2年次支給申請可能となった日に在籍している場合に記入すること。この場合、⑤欄の記入の必要はないこと。
- (6) ④の(4)～(6)欄は、初年次育児休業者の所属する事業所の名称、所在地、雇用保険適用事業所番号を記入すること。
- (7) ④の(7)欄は、初年次育児休業者の所属する事業所を管轄する都道府県婦人少年室の管轄地域外に事業所がある場合は、その事業所の数を記入すること。
- (8) ④の(12)(13)欄は、初年次育児休業者が復職している場合に復職年月日、復職後の職種を記入すること。
- (9) ⑤欄は、初年次育児休業者が2年次支給申請可能となった日に在籍せず、支給要領の5の(1)のイの(ロ)のなお書きに掲げる女子労働者（以下「2年次育児休業者等」という。）について支給申請することができる場合に記入すること。
- (10) ⑤の(14)～(16)欄は、2年次育児休業者等の所属する事業所の名称、所在地、雇用保険適用事業所番号を各々記入すること。
- (11) ⑤の(17)～(19)欄は、2年次育児休業者等の氏名、雇用保険の被保険者となった年月日、雇用保険被保険者番号を記入すること。
- (12) ⑤の(20)欄は、2年次育児休業者等について当該事由等について記入すること。
- (13) ⑥欄は、希望する送金方法について具体的に記入すること。
- (14) ⑦欄は、本申請書記載責任者の役職名、氏名、連絡電話番号を記入すること。

2. ※欄は、記入しないこと。

【育児休業（利用）奨励金支給申請書記載例】

正

⑦ 様式第2号

育児休業（利用）奨励金支給申請書

※ 受付番号	
① 初年度支給決定番号	② 2年度支給決定番号

育児休業（利用）奨励金の支給を受けたいので次のとおり申請します。

平成 3 年 1 月 10 日

③ 事業主	フリガナ トウキョウトチヨダクカスミガセキ
	住 所 東京都千代田区霞が関1-2-2
	フリガナカスミガセキデンシコウギヨウ オガワ タロウ 氏 名 霞が関電子工業株式会社 代表取締役 小 川 太 郎 印

（事業主が法人である場合は、主たる事務所の所在地、
法人の名称及び代表者の氏名を記入すること。）

婦人少年室長 殿

④ 申請事業主	(1) 常時雇用する労働者の数 計 7,460 人 男 2,520 人 女 4,940 人 資本の額又は出資の総額 3億5,000万円	(2) 主たる事業 電子部品組立製造
		(3) 雇用保険適用事業所番号 1301-301856-3
⑤ 初年度育児休業者	フリガナ カスミガセキデンシコウギヨウコソハマコウジヨウ	(6) 雇用保険適用事業所番号 1401-234567-1
	(4) 所属事業所の名称 霞が関電子工業横浜工場 フリガナ カナガワケンコソハマシナカタニホンオオドオリ	(9) 休業開始日 平成元年12月20日
	(5) 所在地 神奈川県横浜市中区日本大通り34	⑩ 復職（予定）年月日 平成2年10月20日
	(7) 氏 名 鈴木京子 (8) 雇用保険被保険者番号	
⑥ 第2号育児休業者	フリガナ カスミガセキデンシコウギヨウナゴヤコウジヨウ	⑬ 雇用保険適用事業所番号 2310-291196-4
	(11) 所属事業所の名称 霞が関電子工業名古屋工場 フリガナ アイチケンナゴヤシナカタサンノマル	⑮ 休業開始日 平成2年 3 月 1 日
	(12) 所在地 愛知県名古屋市中区三ノ丸2-5-1	⑯ 復職（予定）年月日 平成3年 1 月 1 日
	(14) 氏 名 木村由美	
⑦ 支給対象期間	(1) 初年度育児休業者の休業開始日 平成元年 1 2 月 2 0 日	
	(2) 2年を経過する日 平成3年 1 2 月 1 9 日	

⑧ 支給対象育児休業者数	3 人
--------------	-----

⑨ 希方 望支 払法	イ 国庫金送金	銀行 支店	ロ 銀行振込 中央 銀行 霞が関 支店	（口座名義 霞が関電子工業株式会社） （口座の種類 普通） （口座番号 101077-00275）
	⑩ 記 任 者	役 職 勤 労 部 長	氏 名 荒 川 栄 一	連 絡 電話 番号 03(593)1211

※ 処 理 欄	支 給 決 定 番 号	第 号	決 裁 欄	備 考
	支 給 決 定 年 月 日	年 月 日	室 長 補 佐 担 当	
	中小企業事業主か否かの判定	a 中小企業事業主 b 中小企業事業主以外の事業主		
	支 給 額	育児休業者 人 円		

上記のとおり支給することを決定したので通知します。

平成 年 月 日

雇用保険主管課長 殿

婦人少年室長 殿

育 様式第2号（裏面）

注 意

1. 記入上の注意

- (1) ①欄は、育児休業（導入）奨励金の初年次支給決定番号を記入すること。
- (2) ②欄は、育児休業（導入）奨励金の2年次支給決定番号を記入すること。
- (3) ③欄の事業主と④欄の申請事業主は同一であること。
- (4) ④の(1)欄は、支給に係る当該年の12月末日において、申請事業主の企業全体で雇用している労働者（臨時に期間を定めて雇用される者、日々雇入れられる者、季節的業務に雇用される者、試の使用期間中の者を除く、いわゆる常用の労働者をいう。）の数、資本の額又は出資の総額を記入すること。
- (5) ④の(2)欄は、支給に係る当該年の12月末日において、申請事業主の主たる事業の種類を産業中分類で、「医療業」、「教育」又は「社会保険、社会福祉」の分類に該当する場合は産業小分類で記入すること。ただし、記入することができない場合は主たる事業内容を略記すること。
- (6) ⑤の(4)～(10)欄は、初年次の育児休業（導入）奨励金の支給決定の対象となった育児休業者について記入すること。
- (7) ⑥の(11)～(16)欄は、当該企業における2人目の育児休業者について記入すること。
- (8) ⑦の(2)欄は、⑦の(1)欄の日から起算して2年を経過する日を記入すること。
（例）平成元. 4. 1 の場合 → 平成 3.3.31
- (9) ⑧欄は、支給対象期間内に育児休業を開始し、3カ月以上休業した3人目以降の育児休業者で今回の支給申請に係る者の人数を記入すること。
- (10) ⑨欄は、希望する送金方法について具体的に記入すること。
- (11) ⑩欄は、本申請書記載責任者の役職名、氏名、連絡電話番号を記入すること。

2. ※欄は、記入しないこと。

【育児休業者名簿記載例】

育 様式第2号—2

正

育 児 休 業 者 名 簿

1 事業主名	霞が関電子工業㈱ 代表取締役 小 川 太 郎	制度実施 年 月 日	平成元年 4 月 1 日
2 支給対象期間	平成元年12月 20日 ～平成3年12月 19日	3 今回の支給申請に係る対象期間	平成2年1月1日～平成2年12月31日

4 今回の支給申請に係る育児休業者

①氏 名	1 村 井 友 子	2 井 上 幸 子	3 上 原 と し 子
②所 属 事 業 所 名	霞が関電子工業㈱ 横浜工場	霞が関電子工業㈱ 名古屋工場	霞が関電子工業㈱ 千葉工場
③所 在 地	神奈川県横浜市中区 日本大通り34	愛知県名古屋市中区 三ノ丸2-5-1	千葉県千葉市 松波町3-11-3
④雇用保険の被保険者 となった年月日	昭和60年4月1日	昭和59年9月1日	昭和61年4月1日
⑤雇 用 保 険 被 保 険 者 番 号	1431-066368-6	2317-203643-5	1203-055469-2
⑥雇 用 保 険 適 用 事 業 所 番 号	1401-234567-1	2310-291196-4	1203-203485-6
⑦育児休業開始年月日	平成2年3月20日	平成2年5月12日	平成2年8月24日
⑧休 業（予定）期 間	4 カ月	6 カ月	10 カ月
⑨復職（予定）年月日	平成2年7月20日	平成2年11月12日	平成3年6月24日

※ 資 格 の 有 無			
※ 備 考			

育 様式第2号-2(裏面)

注 意

1. 記入上の注意

- (1) 2 欄は、初年次の育児休業（導入）奨励金の支給決定の対象となった育児休業者（以下「初年次育児休業者」という。）が休業を開始した日及びその日から2年を経過する日を記入すること。
- (2) 3 欄は、今回の支給申請に係る対象期間（次のいずれか）を記入すること。
 - ① 初年次育児休業者が育児休業を開始した日及び今回の支給申請に係る当該年の12月末日
 - ② 今回の支給申請にかかる当該年の1月1日及び今回の支給申請に係る当該年の12月末日
 - ③ 今回の支給申請にかかる当該年の1月1日及び初年次育児休業者が育児休業を開始した日から2年を経過する日
- (3) 4 欄は、今回支給申請しようとする育児休業者（当該企業における3人目以降の育児休業者で、3 欄の期間内に育児休業を開始し、3カ月以上休業した者又は3 欄の期間前に育児休業を開始し、3 欄の期間内に通算3カ月以上休業することとなった者をいう。）全員について記入すること。

2. ※欄は、記入しないこと。

【特定職種育児休業利用助成給付金支給申請書記載例】

※受付番号

正

特定職種育児休業利用助成給付金支給申請書

平成 2 年 7 月 10 日

婦人少年室長 殿

事業所の名称 大手町病院

事業所の所在地 千代田区大手町1-3-5

事業主氏名 院長 上野 元 印

下記により特定職種育児休業利用助成給付金の支給を申請します。

記

① 主たる事業の内容	871	② 雇用保険事業所番号	103561-4	③ 常時使用している従業員数	男 5 人 女 12 人	④ 育児休業制度実施年月日	平成元年4月1日	⑤ 支給申請金額	94,600 円	⑥ 該当育児休業利用者数	1 人	
⑦ 支給を受けようとする方法	イ 国庫金（希望金融機関店舗名） ロ 国庫金（取引金融機関店舗名） 口 国庫金（口座名義通上野元） 口座の種類 普通 口座番号 115113											
⑧ 給付金支給申請の内訳												
④ 該当育児休業利用者氏名	⑤ 雇用保険被保険者番号	⑥ 申請事業主のものと雇用保険被保険者の資格取得年月日	⑦ 育児休業期間	⑧ 復職年月日	⑨ 従事職種	⑩ 育児休業前後	⑪ 育児休業中の労働者負担分（労働者負担分）額	⑫ ⑬に属する事業主の支給額	⑭ 該当育児休業利用者者印	⑮ 支給申請給付金額	⑯ 支給該当の有無	支給給付金額
原山久子	1301-580256-1	年 月 日 5 2 4 1	開始年月日 1 7 1 2 5 3 1	終了年月日 2 6 1	育児休業前 看護婦 育児休業後 看護婦	看護婦	240,888 円	240,888 円	原山	94,600 円	有	94,600 円
											有	
											有	
											有	
											有	

※	支給決定番号	第 号	上記のとおり支給することに決定したので通知する。	備考
処理欄	支給決定年月日	昭和 年 月 日	婦人少年室長 印	
	支給決定額	円		
	該当育児休業利用者数	人		

本枠は記入しない下さい。
※印欄は記入しない下さい。

(注 意)

I 記入上の注意

1. 事業所の名称及び所在地は、特定職種育児休業者の所属する事業所について記入すること。
2. 事業主氏名については、事業主が法人である場合は、法人の名称及び代表者の氏名を記入すること。
3. ①欄は、申請事業主の主たる事業の種別を産業分類小分類で記入すること。
4. ③欄は、この申請を行う月の初日において、申請事業主の企業で常時使用している労働者（臨時に期間を定めて雇用される者、日々雇入れられる者、季節的業務に雇用される者、試みの使用期間中の者を除く、いわゆる常用の労働者をいう。）の数を記入すること。
5. ④欄は、企業における育児休業制度の実施の日を記入すること。
6. ⑤欄は、支給を受けようとする給付金額（②欄の計）を記入すること。
7. ⑥欄は、⑤の給付の支給申請の要件に該当する育児休業利用者の数を記入すること。
8. ⑦欄は、希望する送金方法についてイ、ロいずれかに○印を付し、かつ（ ）内の事項について具体的に記入すること。
9. ⑧欄は、申請事務担当者の役職、氏名、及び電話番号を記入すること。
10. ⑨欄は、支給申請の内訳を③の給付金の支給申請要件に該当する育児休業利用者ごとに、次により記入すること。
 - (1) ㉔欄は、育児休業利用者が当該申請事業主のもとで雇用保険被保険者資格を取得した年月日を記入すること。
 - (2) ㉕欄は、育児休業利用者の育児休業の開始及び終了の年月日を記入すること。
 - (3) ㉖欄は、育児休業期間中（当該育児休業に係る生児が1歳に達した日以降においても育児休業を実施している場合においては、当該生児が1歳に達する日の前日までのうち、以下同じ。）の雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料のうち、育児休業利用者が負担することとされている額を記入すること。
 - (4) ㉗欄は、㉔欄の保険料の額に関して事業主が育児休業利用者に支払った（事業主の負担で納付した場合を含む。）額を記入すること。
 - (5) ㉘欄は、育児休業利用者ごとに、㉕欄の㉔、㉕、㉖、㉗及び㉘欄の記載に誤りのないことを確認させ、私印を捺印させること。
 - (6) ㉙欄は、給付金の支給申請をする金額を記入すること。

II 提出上の注意

1. この申請書は、貴事業所を管轄する婦人少年室へ提出すること。
2. この申請書は、育児休業利用者が育児休業期間終了後職場に復帰した日以後1カ月を経過した日から3カ月以内（ただし、天災その他期間内に申請しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由のやんだ後、その理由を記入した書面を添えて7日以内）に提出すること。
3. この申請書には、次の書類を添付すること。
 - (1) 育児休業制度に関する労働協約又は就業規則（写）
 - (2) 特定職種育児休業者に係る雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写）
 - (3) 特定職種育児休業者に係る育児休業届（写）
 - (4) 特定職種育児休業者の当該休業に係る生児の戸籍抄本又はその生年月日が確認できるもの
 - (5) 特定職種育児休業者に係る賃金台帳（写）

7 男女雇用機会均等法第28条に規定される「その他の育児に関する便宜」の供与について

男女雇用機会均等法では、事業主に対して、育児休業の実施のほかその他の育児に関する便宜の供与の実施についても努力するよう要請していますが、具体的には次のような措置が考えられます。

- 女子労働者が乳幼児を保育所等に預ける場合の勤務時間に関する配慮、又は輸送機関の便宜の供与
- 母子保健法に規定する乳幼児に対する健康診査等を受ける場合の勤務時間に関する配慮
- 事業場内における授乳のための設備の設置

などです。

(参 考)

男女雇用機会均等法（抄）

育児休業の普及等

第28条 事業主は、その雇用する女子労働者について、必要に応じ、育児休業（事業主が、乳児又は幼児を有する女子労働者の申出により、その女子労働者が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう。）の実施その他の育児に関する便宜の供与を行うように努めなければならない。

2 （略）

8 男女雇用機会均等法第25条に規定される再雇用特別措置

(1) 女子再雇用制度は、企業、女子労働者双方にメリットがあり、その普及は女性の多様な就業ニーズに対応した施策として有効なものです。このため、男女雇用機会均等法では、事業主に対して再雇用特別措置その他これに準ずる措置の実施に向けて努力するよう要請するとともに、国は再雇用特別措置の普及を促進するため、必要な助言・指導その他の援助を行うように努める旨を規定しています。

(2) 「再雇用特別措置」とは、いわゆる女子再雇用制度のうち妊娠、出産又は育児を理由として退職した女性で退職の際に、将来その就業が可能となったときに再び雇用されることの希望を申し出ていた者について、事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいうものです。

対象者を退職時に申し出たものに限定したのは、企業においてとられている女子再雇用制度は一般に就業規則等にあらかじめ定めた手続に従って、退職した女子を必要に応じ再度同一企業に雇用する制度であり、その場合、退職時に当該制度の対象となる旨の申出が必要とされているものが通例であることに従ったものです。

また「特別の配慮」とは、「優先的に再雇用する」、「一般公募に先立ち対象者に復職の意思の有無を確認する」、「再雇用対象者を労働条件の面で他の中途採用者よりも優遇する」等が考えられますが、どのような配慮を行うかは各企業に委ねられているものです。

(3) 「その他これに準ずる措置」とは、再雇用特別措置と同様の効果を有する取扱い又は措置のことですが、具体的には、関連企業への再就職も可能とする再雇用制度、事業主が必要に応じ、退職した女性に復職の意思の有無を確認する取扱い等がこれに該当します。

(4) 再雇用特別措置の普及のための国の援助措置としては、再雇用に関する資料の収集及び提供、必要に応じた個別企業への助言等とともに、「女子再雇用促進給付金」の支給を行っています。

女子再雇用促進給付金等について、詳しくは、貴企業が所在する都道府県の婦人少年室に御相談下さい。

なお、婦人少年室の所在地については、9 都道府県婦人少年室一覧（43頁）を御覧下さい。

(参 考)

男女雇用機会均等法（抄）

再雇用特別措置の普及等

第25条 事業主は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子について、必要に応じ、再雇用特別措置（当該女子であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう。）その他これに準ずる措置を実施するように努めなければならない。

2 （略）

9 都道府県婦人少年室一覧

都道府県	事項別	電話番号	郵便番号	所在地
北海道	札幌	011-709-2715	060	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎
	青森	0177-35-1033	030	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
	岩手	0196-22-4645	020	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎
	宮城	022-299-8844	983	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
	秋田	0188-62-6684	010	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形県	山形	0236-24-8228	990	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎
	福島	0245-34-4677	960	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
	茨城	0292-21-3915	310	水戸市北見町1番11号
	栃木	0286-33-2795	320	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
	群馬	0272-31-5136	371	前橋市大手町1丁目1番3号
埼玉県	浦和	048-822-4273	336	浦和市岸町5丁目8番13号
	千葉	0472-51-4347	260	千葉市松波3丁目11番3号
	東京	03-814-5372	112	文京区後楽1丁目7番22号
	神奈川	045-641-7650	231	横浜市中区日本大通り34番地
	新潟	025-266-0047	951	新潟市川岸町1丁目56番地
富山県	富山	0764-32-2740	930	富山市牛島新町11番7号 富山合同庁舎
	石川	0762-31-3086	920	金沢市広坂2丁目2番60号 金沢広坂合同庁舎
	福井	0776-22-3947	910	福井市大手1丁目2番20号
	山梨	0552-52-6779	400	甲府市美咲1丁目2番13号
	長野	0262-34-7817	380	長野市旭町1108番地 長野合同庁舎
岐阜県	岐阜	0582-45-3046	500	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
	静岡	0542-52-5310	420	静岡市追手町9番50号 静岡地方合同庁舎
	愛知	052-951-4191	460	名古屋市中区三ノ丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎第2号館
	三重	0592-28-2782	514	津市島崎町327番2号 津第二地方合同庁舎
	滋賀	0775-23-1190	520	大津市御幸町6番6号
京都府	京都	075-241-0504	604	京都市中京区両替町御池上ル金吹町451番地
	大阪	06-941-4647	540	大阪市中央区大手前1丁目5番44号 大阪合同庁舎第1号館
	兵庫	078-332-7045	650	神戸市中央区波止場町1番1号 神戸第二合同庁舎
	奈良	0742-36-1820	630	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
	和歌山	0734-22-4743	640	和歌山市中之島向ノ芝195番7号
鳥取県	鳥取	0857-22-3249	680	鳥取市東町2丁目302番地 鳥取第2地方合同庁舎
	島根	0852-31-1161	690	松江市東朝日町76番地 労働総合庁舎
	岡山	0862-24-7639	700	岡山市弓之町6番6号
	広島	082-223-2878	730	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
	山口	0839-22-8017	753	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎第2号館
徳島県	徳島	0886-52-2718	770	徳島市徳島町城内6番6号 徳島地方合同庁舎
	香川	0878-31-3762	760	高松市天神前5番12号
	愛媛	0899-24-6771	790	松山市辻町2番36号
	高知	0888-72-2598	780	高知市鷹匠町2丁目1番42号
	福岡	092-411-4894	812	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎
佐賀県	佐賀	0952-23-4058	840	佐賀市城内1丁目5番20号
	長崎	0958-44-4384	852	長崎市岩川町16番16号 長崎合同庁舎
	熊本	096-352-3865	860	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎
	大分	0975-32-4025	870	大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎
	宮崎	0985-25-5531	880	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島県	鹿児島	0992-22-8446	892	鹿児島市山下町13番21号
	沖縄	0988-68-4380	900	那覇市久米2丁目30番1号

GAa1/1

8-16-35



女性と仕事の未来館



00962100