育児休業制度

個別周知・意向確認書

１．仕事と育児の両立を進めよう！  
育児休業（育休）は性別を問わず取得できます。

|  |  |
| --- | --- |
| 対象者 | * 従業員。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。夫婦同時に取得できます。 * 有期契約従業員の方は、申出時点で、子が１歳６ヵ月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場合取得できます。   ＜対象外＞（対象外の従業員を労使協定で締結している場合の例）  ①入社１年未満の従業員  ②申出の日から１年以内（１歳６ヵ月または２歳までの育児休業の場合は６ヵ月以内）に雇用関係が終了する従業員  ③１週間の所定労働日数が２日以下の従業員 |
| 期間 | * 原則、子が１歳に達する日（１歳の誕生日の前日）までの間の従業員が希望する期間。 * なお、配偶者が育児休業をしている場合は、子が１歳２ヵ月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間を合計して１年間以内の休業が可能（パパ・ママ育休プラス）。 |
| 申出期限 | * 原則休業の１ヵ月前までに人事部●●課に申し出てください。 |
| 回数 | * 分割して２回取得可能 |

２．出生時育児休業(産後パパ育休）は男性の育児休業取得を促進する制度です。

|  |  |
| --- | --- |
| 対象者 | * 男性労働者。なお、養子の場合等は⼥性も取得できます※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。 * 有期契約従業員の方は、申出時点で、出生後８週間を経過する日の翌日から起算して ６ヵ月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 場合取得できます。   ＜対象外＞（対象外の従業員を労使協定で締結している場合の例）  ①入社１年未満の従業員  ②申出の日から８週間以内に雇用関係が終了する従業員  ③１週間の所定労働日数が２日以下の従業員 |
| 期間 | * 子の出生後８週間以内に４週間までの間の労働者が希望する期間。 |
| 申出期限 | （２週間前とする場合の記載例）   * 原則休業の２週間前までに人事部●●課に申し出てください。   （労使協定を締結し、１ヵ月前とする場合の記載例）   * 原則休業の１ヵ月前までに人事部●●課に申し出てください。 |
| 分割取得 | * 分割して２回取得可能（まとめて申し出ることが必要） |
| 休業中の  　就業（※） | * 調整等が必要ですので、希望する場合、まずは人事部●●課にご相談ください。 |

（※）休業中の就業について労使協定を締結していない場合記載は不要です。

３．育児休業、出生時育児休業には、給付の支給や社会保険料免除があります。

育児休業給付

育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%（180 日経過後は50%）の育児休業給付を受けることができます。

育児休業期間中の社会保険料の免除

一定の要件（その月の末日が育児休業（出生時育児休業を含む、以下同じ）期間中である場合（令和４年10月以降に開始した育児休業については、これに加えて、その月中に14日以上育児休業を取得した場合及び賞与に係る保険料については１ヵ月を超える育児休業を取得した場合））を満たしていれば、育児休業をしている間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。



当社では、育児休業等の申出をしたこと、または取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

育児休業・出生時育児休業の取得の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、　　　年 　　月　　日までに、人事部●●課へ提出してください。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 申出日 | 年　 　　　月　 　　　日 | |
| 所　属 |  | |
| 氏　名 |  | |
| 該当するものに○ |  | 育児休業を取得する。 |
|  | 出生時育児休業を取得する。 |
|  | 取得する意向はない。 |
|  | 検討中。 |

（注）男性については、育児休業も出生時育児休業も取得することができます。