

第6章 仕事と育児・介護の両立支援

1 妊産婦・女性の就業制限

労基法及び男女雇用機会均等法では、母性保護の観点から女性労働者のために、以下のような規定が設けられています。

※妊産婦とは、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性をいいます。

(1) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

(男女雇用機会均等法12、13条)

使用者は、妊産婦が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保しなければなりません。

また、健康診査等に基づき医師等から妊娠中の通勤緩和、休憩時間の延長、勤務時間の短縮や作業の制限、休業などの指導を受けた場合には、使用者は指導事項を守るための措置を講じなければなりません。

(2) 産前・産後休業(労基法65条)

使用者は、6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合、就業させてはいけません。

また、産後8週間を経過しない女性を就業させてはいけません。ただし、産後6週間を経過した女性から請求があれば、医師が支障なしと認めた業務には就業させてもかまいません。

なお、出産当日までの期間は産前休業に含まれ、予定日より遅れて出産した場合、産前休業期間が6週間を超えたとしても、産後8週間は「産後休業」として休むことができます。

(3) 解雇制限、解雇無効

(労基法19条、男女雇用機会均等法9条)

産前・産後休業中及びその後30日間の解雇は禁止されています。また、妊娠中及び産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は原則として無効です。

(4) 時間外労働・休日労働・深夜労働又は変形労働時間制(フレックスタイム制を除く)の制限(労基法66条)

使用者は、妊産婦が請求した場合、時間外労働、休日労働、22時以降の深夜労働に就業させてはなりません。変形労働制が適用される場合も、1日及び1週間の法定労働時間を超えて就業させてはなりません。

(5) 軽易業務への転換（労基法65条）

使用者は、妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

(6) 危険有害業務（労基法64条の3）

使用者は、妊産婦を、重量物を取り扱う業務や有害ガスを発散する場所での業務などに就かせてはなりません。また、女性の妊娠・出産機能に有害な業務については、妊産婦以外の女性労働者についても就業が禁止されています。

(7) 育児時間（労基法67条）

子どもが満1歳になるまで、休憩時間のほかに1日2回少なくとも30分ずつの育児時間を請求できます。

(8) 生理日の就業（労基法68条）

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、就業させてはいけません（休暇の請求は、半日、時間単位も可）。

2 育児・介護休業法による両立支援制度

育児・介護休業法は、育児や介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援し、雇用の継続や再就職を促進することを目的に定められています。

主な内容として、育児や介護を理由とする休業や休暇、時間外労働の制限、事業主の責務などが定められています。事業主は、原則として要件を満たした労働者の育児休業や介護休業等の申出を拒むことはできません。

(1) 育児休業・産後パパ育休
(育児・介護休業法2、5～9条の6)

	育児休業	産後パパ育休 (出生時育児休業)
制 度 の 容	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	産後休業をしていない労働者が原則として出生後8週間以内の子を養育するための休業
対 象 者	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者(日々雇用を除く) ・有期契約労働者は、申出時点で、子が1歳6か月(2歳までの休業の場合は2歳)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ことが必要。 <p>※労使協定で対象外にできる労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から1年以内(1歳以降の休業の場合は6か月以内)に雇用関係が終了する労働者 ③週の所定労働日数が2日以下の労働者 	<ul style="list-style-type: none"> ・産後休業をしていない労働者(日々雇用を除く) ・有期契約労働者は、申出時点で、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か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ことが必要。 <p>※労使協定で対象外にできる労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する労働者 ③週の所定労働日数が2日以下の労働者
期 間	原則、子が1歳(最長2歳)まで	原則、子の出生後8週間以内に4週間まで
回 数	原則、分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申出)
手 続	休業開始予定日の1か月前(1歳6か月まで及び2歳までの育児休業は2週間前)までに書面等で事業主に申出 (出産予定日前の出産、配偶者の死亡等、緊急の場合は1週間前まで)	休業開始予定日の2週間前(労使協定を締結している場合は2週間超から1か月以内で労使協定で定める期限)までに書面等で事業主に申出
休業中の就業	原則、就業不可	労働者が合意した範囲で休業中の就業可(労使協定の締結必要)
取得者への経済的支援	雇用保険から「育児休業給付」支給(P99参照)	雇用保険から「出生時育児休業給付金」支給(P99参照)

(2) 子の看護等休暇（育児・介護休業法16条の2、3）

制 度 の 内 容	小学校第3学年修了前の子を養育する場合、子の世話等のために、休暇の取得が可能
対 象 者	小学校第3学年修了前の子を養育する労働者(日々雇用を除く) ※労使協定で対象外にできる労働者 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
対象となる事由	・病気、けがをした子の看護 ・子に予防接種や健康診断を受けさせること ・感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話 ・子の入園(入学)式、卒園式への参加
回 数	1年に5日(子が2人以上の場合は10日)まで 1日又は時間単位で取得可能
例 外	時間単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、労使協定の締結により、1日単位での取得に限定することができる

(3) 育児のための所定外・時間外労働の制限 (育児・介護休業法16の8、17条)

	所定外労働の制限	時間外労働の制限
制 度 の 内 容	小学校就学前の子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合は、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない	小学校就学前の子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合は、事業主は、制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えて時間外労働をさせてはならない
対 象 者	小学校就学前の子を養育する労働者(日々雇用を除く) ※労使協定で対象外にできる労働者 ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者	小学校就学前の子を養育する労働者 ※対象外の労働者 ①日々雇用される労働者 ②入社1年未満の労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期 間	1回の請求につき1年以上1年以内	
回 数	制限なし	
手 続	開始日の1か月前までに請求	
例 外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	

※所定外・時間外労働についてはP65を参照

(4) 育児のための深夜業の制限（育児・介護休業法19条）

制 度 の 内 容	小学校就学前の子を養育する労働者とその子を養育するために請求した場合、事業主は午後10時～午前5時(深夜)において労働させてはならない
対 象 者	小学校就学前の子を養育する労働者 ※対象外の労働者 ①日々雇用される労働者 ②入社1年未満の労働者 ③保育ができる16歳以上の同居の家族がいる労働者 ④1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜にある労働者
期 間	1回の請求につき1月以上6月以内
回 数	制限なし
手 続	開始日の1か月前までに請求
例 外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める

**(5) 育児のための所定労働時間の短縮措置等
（育児・介護休業法23条）**

制 度 の 内 容	3歳未満の子を養育する労働者に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする短時間勤務制度を設けなければならない
対 象 者	3歳未満の子を養育する労働者(日々雇用及び1日の所定労働時間が6時間以下の労働者を除く) ※労使協定で対象外にできる労働者 ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ③業務の性質又は実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者
期 間	子が3歳に達する日まで
代替措置	短時間勤務制度を講ずることが困難な労働者については、次のいずれかの措置を講じなければならない ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②テレワーク等の措置 ③フレックスタイム制 ④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ⑤事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

(6) 介護休業（育児・介護休業法2、11～15条）

休業の定義	労働者が要介護状態（負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される労働者を除く） ただし、有期労働契約の労働者は、申出時点において、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に労働契約（更新される場合には、更新後の契約）期間が満了することが明らかでないこと ※労使協定で対象外にできる労働者 ①雇用された期間が1年未満の労働者 ②申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
対象となる家族の範囲	配偶者（事実婚を含む）、父母（養父母を含む）、子（養子を含む）、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
期間	対象家族一人につき通算93日まで
回数	対象家族一人につき通算3回を上限として分割取得可能
手続	休業開始予定日の2週間前までに、書面等で事業主に申し出
取得者への経済的支援	雇用保険から「介護休業給付」支給（P99参照）

(7) 介護休暇（育児・介護休業法16条の5、6）

制度の内容	要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、介護その他の世話をを行うために、休暇の取得が可能 ※「その他の世話」とは、対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行等のこと
対象者	要介護状態にある対象家族（(6)介護休業の対象家族と同じ）の介護その他の世話をを行う労働者（日々雇用を除く） ※労使協定で対象外にできる労働者 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間／回数	1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで 1日又は時間単位で取得可能
例外	時間単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、労使協定の締結により、1日単位での取得に限定することができる

(8) 介護のための所定外・時間外労働の制限 (育児・介護休業法16の9, 18条)

	所定外労働の制限	時間外労働の制限
制 度 の 容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合には、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合には、事業主は制限時間(1か月24時間、1年150時間)を超えて時間外労働をさせてはならない
対 象 者	要介護状態にある対象家族((6)介護休業の対象家族と同じ)を介護する労働者(日々雇用を除く) ※労使協定で対象外にできる労働者 ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者	要介護状態にある対象家族((6)介護休業の対象家族と同じ)を介護する労働者 ※対象外の労働者 ①日々雇用される労働者 ②入社1年未満の労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期 間 ／ 回 数	1回の請求につき1年以上1年以内(回数制限なし)	
手 続	開始日の1か月前までに請求	
例 外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	

※所定外・時間外労働についてはP65を参照

(9) 介護のための深夜業の制限 (育児・介護休業法20条)

制 度 の 容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合は、事業主は午後10時～午前5時(深夜)において労働させてはならない
対 象 者	要介護状態にある対象家族((6)介護休業の対象家族と同じ)を介護する労働者 ※対象外の労働者 ①日々雇用される労働者 ②雇用された期間が1年未満の労働者 ③介護ができる16歳以上の同居の家族がいる労働者 ④1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜にある労働者
期 間 ／ 回 数	1回の請求につき1年以上6月以内(回数制限なし)
手 続	開始日の1か月前までに請求
例 外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める

(10) 介護のための所定労働時間の短縮措置等 (育児・介護休業法23条)

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、所定労働時間短縮等の措置を講じなければならない
対象者	要介護状態にある対象家族((6)介護休業の対象家族と同じ)を介護する労働者(日々雇用を除く) ※労使協定で対象外にできる労働者 ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
措置内容	次のいずれかの措置を講じなければならない ①所定労働時間を短縮する制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度
期間 ／回数	対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年以上の期間内に2回以上 ④の措置は1回とすることが可能

3 事業主が講じるべき措置

(1) 制度の周知、個別の意向聴取・配慮

(育児・介護休業法21条、21条の2)

	育児	介護
義務	<p>①本人又は配偶者の妊娠・出産等を労働者が申し出た場合に、事業主は当該労働者に育児休業制度等を個別に周知し、取得意向を確認する義務がある</p> <p>〈周知事項〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業・産後パパ育休に関する制度 ・育児休業・産後パパ育休の申出先 ・育児休業給付、出生後休業支援給付に関すること ・休業期間中の社会保険料の取扱い <p>②労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭事情に応じた仕事と育児の両立に関する労働者の意向を個別に聴取し、その意向について自社の状況に応じて配慮する義務がある</p>	<p>①介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は当該労働者に介護休業制度等を個別に周知し、取得意向を確認する義務がある</p> <p>〈周知事項〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業に関する制度、介護両立支援制度等 ・介護休業・介護両立支援制度等の申出先 ・介護休業給付金に関すること <p>②介護離職を防止するため介護に直面する早い段階(40歳等)に、事業主は介護休業制度等の情報提供を行う義務がある</p> <p>〈情報提供事項〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①と同じ
努力義務	<p>事業主は、育児・介護休業中の待遇や休業後の賃金、配置などの労働条件を予め定め、これを労働者に周知するよう努めなければならない。労働者から育児、介護休業等の申し出があった場合は速やかに、その労働者に係る取扱いを書面により明示するよう努めなければならない</p>	

(2) 雇用環境の整備（育児・介護休業法22条）

育児	介護
<p>育児休業・産後パパ育休の申出が円滑に行われるよう、事業主は、次のいずれかの措置を講じなければならない</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施 ・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) ・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 ・自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知 	<p>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、事業主は、次のいずれかの措置を講じなければならない</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施 ・介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置) ・自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供 ・自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

(3) 柔軟な働き方を実現するための措置等 (育児・介護休業法23条の3)

制度の内容	3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者に関して、5つの措置から2つ以上の措置を選択して講じなければならない
対象者	<p>3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者(日々雇用除く)</p> <p>※労使協定で対象外にできる労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ③時間単位で養育両立支援休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者
措置	<p>事業主は次の①～⑤から2つ以上の措置を選択して講じなければならない(労働者は事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用する)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 始業時刻等の変更 ② テレワーク等の措置(10日以上/月) ③ 保育施設の設置運営等 ④ 養育両立支援休暇の付与(10日以上/年) ⑤ 短時間勤務制度 <p>※②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります</p>
事業主の義務	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主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なければならない ・子が3歳になるまでの適切な時期に、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個別に周知し、制度利用の意向を確認するために、面談等の措置を講じなければならない

(4) 育児・介護中の労働者に講ずべき措置（努力義務） （育児・介護休業法24条）

	育児	介護
対象者	小学校就学前までの子を養育する労働者	家族を介護する労働者
措置内容	<ul style="list-style-type: none"> ・対象の労働者に関して、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、フレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務 ・対象の労働者に関して、配偶者出産休暇等の育児に関する目的で利用できる休暇制度を講ずる努力義務 	<ul style="list-style-type: none"> ・対象の労働者に関して、介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務 ・要介護状態にある対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるような措置を講ずる努力義務

(5) 育児休業取得状況の公表（育児・介護休業法22条の2）

従業員数300人超の企業は、毎年1回、男性の育児休業等取得率を公表しなければなりません。（育児目的休暇を含むことも可）

(6) 転勤に対する配慮、再雇用特別措置 （育児・介護休業法26、27条）

就業場所の変更により、育児や介護が困難になる労働者がいるときは、事業主は、育児や介護に配慮しなければなりません。

また、妊娠、出産や育児又は介護を理由として退職した者が再雇用を希望する旨申出をしていた場合、事業主は、必要に応じて再雇用に沿った措置をするように努めなければなりません。

(7) 休業・休暇中の賃金等

産前・産後休業、育児時間、生理休暇、育児休業や介護休業中の賃金については、労基法や育児・介護休業法では特に定められていません。賃金が支給されるかどうかは就業規則や労使間の話し合いにゆだねられています。

なお、健康保険の被保険者には、出産育児一時金等の給付や産前産後休業、育児休業中の健康保険料と厚生年金保険料の本人及び使用者負担分が申請により免除されるなどの制度があります。

（5経済的支援 P87参照）

育児や介護による休暇等により家計所得が減少された場合、県の生活資金融資制度の「すくすくローン」、「ぬくもりローン」などが利用できます(P145参照)。

(8) 不利益取扱いの禁止(育児・介護休業法10、16条)

事業主は、育児・介護休業等を申し出たこと、取得したこと等を理由に、解雇その他の不利益な取扱いをすることはできません。

(9) 育児休業等に関するハラスメントの防止措置 (育児・介護休業法25条)

事業主は、育児・介護休業等を理由とした嫌がらせ等により就業環境が害されることを防止する措置を講じなければなりません。

派遣労働者の派遣先にも適用されます。

(10) 紛争が生じたときの解決方法 (育児・介護休業法52条の2～6)

事業主は、育児・介護休業に関し、労働者からの苦情の申出を受けたときは労使により構成される苦情処理機関に苦情の処理をゆだねる等、自主的な解決を図るよう努めなければなりません。

また、紛争解決援助制度や紛争調整委員会による調停を利用した解決方法があります(P24参照)。

4 事業主への助言、指導及び勧告等

(育児・介護休業法56条、56条の2、66条)

国は、育児・介護休業法の施行に関し、事業主に対して報告を求めたり、助言、指導、勧告を行うことができます。

また、勧告に従わない企業名の公表制度や虚偽の報告等をした企業に対する過料の制度もあります。

5 産前・産後休業中、育児休業・介護休業中の経済的支援

名称	内容及び手続	問い合わせ先
出産育児一時金	内容:健康保険の加入者が出産したとき、一児につき原則50万円が支給される 手続き:被保険者が加入している保険組合へ申請、直接支払制度を利用する場合は医療機関等へ申請	協会けんぽ、健康保険組合 市区町村
出産手当金	内容:産前産後休業の期間中、健康保険から1日につき原則として賃金の3分の2相当額が支給される。ただし、休業中も会社から出産手当金よりも多く給与が支給されている場合は出産手当金は支給されない 手続き:被保険者が加入している保険組合へ申請	協会けんぽ、健康保険組合
1 育児休業給付金 2 出生時育児休業給付金 3 出生後休業支援給付金	内容:1歳(一定の要件により最長2歳)未満の子を養育するために育児休業を取得した方を対象に、原則として休業開始時の賃金の67%(1及び2の支給日数の合計が180日を超えた場合はそれ以降50%)が支給される 産後パパ育休を取得した場合も要件を満たすと出生時育児休業給付金(休業開始時の賃金の67%)が支給される 手続き:事業主が管轄のハローワークへ申請	最寄りの公共職業安定所 (ハローワーク)
育児時短就業給付金	内容:2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業を行う等一定の要件を満たした方を対象に、原則として時短就業中の賃金の10%が支給される 手続き:事業主が管轄のハローワークへ申請	最寄りの公共職業安定所 (ハローワーク)
介護休業給付金	内容:要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業を取得した等の一定の要件を満たした方を対象に原則として休業開始時の賃金日額の67%が支給される 手続き:事業主が管轄のハローワークへ申請	最寄りの公共職業安定所 (ハローワーク)
産前産後休業、育児休業等期間中の社会保険料の免除	内容:産前産後休業のうち労務に従事しなかった期間及び休業等の期間のうち、休業を開始した日が含まれる月から終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間など、社会保険料(健康保険・厚生年金保険)が免除される 手続き:事業主が年金事務所又は健康保険組合へ申請	年金事務所、健康保険組合
産前産後休業、育児休業終了後の標準報酬月額	内容:産前産後休業又は育児休業等終了後、育児等を理由に報酬が変動したことで、実際に受け取る報酬額と社会保険料算定に使用される標準報酬月額とがかけ離れる場合、標準報酬月額の改定を申し出ることができる 手続き:被保険者が事業主を経由して、年金事務所又は健康保険組合へ申出	年金事務所、健康保険組合

<p>3歳未満の子を養育する期間についての年金額計算の特例(厚生年金保険)</p>	<p>内容:3歳未満の子を養育する被保険者のうち、養育期間中の各月の標準報酬月額が養育を始めた月の前月と比べて低下した期間について、将来受け取る年金額の計算に際して、養育を始めた月の前月の標準報酬月額を当該養育期間の標準報酬月額とみなされる 手続き:被保険者が事業主を経由して年金事務所へ申出</p>	<p>年金事務所</p>
---	---	--------------