

Ⅲ 仕事と子育ての 両立支援制度



Ⅲ 仕事と子育ての両立支援制度

Ⅲ－１ 妊娠中及び出産後の健康管理



女性の職場進出が進み、妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加するとともに、少子化が一層進行する中で、職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる条件を整備するため、妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する措置が義務化されています。

(1) 健康診査等に必要な時間の確保（男女雇用機会均等法第12条）

女性労働者が母子保健法に基づく妊産婦健診を受診するための通院時間を確保することが事業主に義務付けられています。女性労働者が妊娠週数の区分に応じた回数、保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。（妊娠23週までは4週に1回、24～35週までは2週に1回、36週から出産までは1週に1回、出産後1年以内は医師又は助産師の指示による）

(2) 健康診査等に基づく指導事項を守るための措置（男女雇用機会均等法第13条）

妊娠中及び出産後の女性労働者が、母子保健法の規定による保健指導又は健康診査に基づいて、医師等から何らかの指導を受けた場合、その指導事項を守ることができるようにするための、勤務の軽減、勤務時間の短縮、休業等の適切な措置を講じることが、事業主に義務付けられています。また、医師等の指導事項の内容を的確に伝達するため、「母性健康管理指導事項連絡カード」が定められており、その利用に努めることとされています。事業主が講じなければならない措置は次のとおりです。

ア 妊娠中の通勤緩和

通勤緩和の指導を受けた場合は指導に従い、時差通勤、勤務時間の短縮等の措置を講ずる。

イ 妊娠中の休憩に関する措置

休憩について指導を受けた場合は指導に従い、休憩時間延長、休憩の回数の増加等の必要な措置を講ずる。

ウ 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

症状等に関する指導を受けた場合は指導に基づき、作業の制限、勤務時間短縮、休業等必要な措置を講ずる。

(3) 産前産後休業その他の母性保護措置

女性労働者に対する危険有害業務への就業制限として、母性保護の見地から、妊産婦については、その妊娠、出産、哺育等に有害な業務への就業が制限され、これらの業務のうち女性の妊娠、出産機能に有害な業務については、妊産婦以外の女性についても就業が禁止されています。

産前休業期間は、本人が請求した場合に就業させてはならず、産後休業期間は、原則として就業させてはなりません。また、妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働等をさせてはなりません。

《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です。

ア 危険有害業務の就業制限（労働基準法第64条の3）

妊産婦等を妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務（重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所における業務等）に就かせてはなりません。また、妊産婦以外の女性を妊娠又は出産に係る機能に有害な一定の業務に就かせてはなりません。

イ 産前産後の休業、簡易な業務への転換（労働基準法第65条）

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請求した場合においては、その者を就業させてはなりません。また、産後8週間を経過しない女性を就業させてはなりません。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

ウ 時間外労働、休日労働、深夜業等の禁止（労働基準法第66条）

妊産婦が請求した場合は、変形労働時間制により労働させる場合であっても、その者を1週又は1日の労働時間が法定時間を超えて労働させてはなりません。また、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはなりません。

(4) 産前産後休業期間の解雇制限（労働基準法第19条）

産前産後休業期間及びその後30日間は、妊産婦を解雇することはできません。



母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 殿

年 月 日

医療機関等名

医師等氏名

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

記

1. 氏名 等

氏名		妊娠週数	週	分娩予定日	年 月 日
----	--	------	---	-------	-------

2. 指導事項

症状等 (該当する症状等を○で囲んでください。)

措置が必要となる症状等
つわり、妊娠 ^{おそ} 悪阻、貧血、めまい・立ちくらみ、 腹部緊満感、子宮収縮、腹痛、性器出血、 腰痛、痔、静脈 ^{りゅう} 瘤、浮腫、手や手首の痛み、 頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、 頭痛、血圧の上昇、蛋白尿、妊娠糖尿病、 赤ちゃん (胎児) が週数に比べ小さい、 多胎妊娠 (胎)、産後体調が悪い、 妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど、 合併症等 ()

指導事項 (該当する指導事項欄に○を付けてください。)

		標準措置	指導事項
休業	入院加療		
	自宅療養		
勤務時間の短縮			
作業の制限	身体的負担の大きい作業 (注)		
	長時間の立作業		
	同一姿勢を強制される作業		
	腰に負担のかかる作業		
	寒い場所での作業		
長時間作業場を離れることのできない作業			
ストレス・緊張を多く感じる作業			

(注) 「身体的負担の大きい作業」のうち、特定の作業について制限の必要がある場合には、指導事項欄に○を付けた上で、具体的な作業を○で囲んでください。

標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

3. 上記2の措置が必要な期間

(当面の予定期間に○を付けてください。)

1週間 (月 日～ 月 日)			
2週間 (月 日～ 月 日)			
4週間 (月 日～ 月 日)			
その他 (月 日～ 月 日)			

4. その他の指導事項

(措置が必要である場合は○を付けてください。)

妊娠中の通勤緩和の措置 (在宅勤務を含む。)	
妊娠中の休憩に関する措置	

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

年 月 日

所属

氏名

事業主 殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

当カードは大半の母子健康手帳に記載されています。また、厚生労働省等のホームページからもダウンロードできます。

(参考) 症状等に対して考えられる措置の例

症状名等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業（入院加療）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（長時間作業場を離れることのできない作業）の制限、においがきつい・換気が悪い・高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
貧血、めまい・立ちくらみ	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（高所や不安定な足場での作業）の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹部緊満感、子宮収縮	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、長時間作業場所を離れることのできない作業）の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹痛	休業（入院加療）、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
性器出血	休業（入院加療）、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
腰痛	休業（自宅療養）、身体的に負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業）の制限 など
痔	身体的負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業）の制限、休憩の配慮 など
静脈瘤	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業）の制限、休憩の配慮 など
浮腫	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業）の制限、休憩の配慮 など
手や手首の痛み	身体的負担の大きい作業（同一姿勢を強制される作業）の制限、休憩の配慮 など
頻尿、排尿時痛、残尿感	休業（入院加療・自宅療養）、身体的負担の大きい作業（寒い場所での作業、長時間作業場を離れることのできない作業）の制限、休憩の配慮 など
全身倦怠感	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、休憩の配慮、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
動悸	休業（入院加療・自宅療養）、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
頭痛	休業（入院加療・自宅療養）、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
血圧の上昇	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
蛋白尿	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限 など
妊娠糖尿病	休業（入院加療・自宅療養）、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置（インスリン治療中等への配慮） など
赤ちゃん（胎児）が週数に比べ小さい	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
多胎妊娠（胎）	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
産後体調が悪い	休業（自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
合併症等（自由記載）	疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置、もしくは上記の症状名等から参照できる措置など

働く女性の妊娠・出産をサポートするサイト「女性に優しい職場づくりナビ」

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>



Ⅲ－２ 育児休業

(1) 育児休業の対象（育児・介護休業法第5条、6条）

1歳に満たない子どもを養育する労働者は、事業主に申し出ることにより育児休業を取得できます。期間を定めて雇用されるパートタイマーや短時間労働者であっても、子どもが1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでない場合は育児休業を取得できます。

(2) 育児休業の期間（育児・介護休業法第5条、9条）

育児休業の期間は、原則として子どもが出生した日から1歳に達する日までの間で労働者が申し出た期間です。次のいずれにも該当する労働者は、事業主へ申し出ることにより更に1歳6か月まで育児休業をすることができます。

また原則として、本人または配偶者の育児休業開始予定日は子どもが1歳に達する日の翌日（1歳の誕生日）となります。配偶者が1歳6か月までの育児休業をしている場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始予定日とすることもできます。

ア 育児休業に係る子どもが1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合

イ 保育所に入所できない等、子どもが1歳を超えても休業が必要と認められる場合

ウ 1歳6か月までの育児休業を取得したことがない場合

また、1歳6か月以降も、保育園に入れない等の場合には、事業主に申し出ることにより育児休業期間を最長2歳まで再延長できます。

(3) 育児休業の申出方法、回数（育児・介護休業法第5条、6条）

労働者は、休業の開始日、終了日等を記載した育児休業申出書を休業開始の1か月前までに事業主に提出します。事業主は、要件を満たしている労働者の申出を拒むことはできません。申出の回数は、特別な事情がない限り1人の子どもにつき1歳までの育児休業は2回、1歳6か月及び2歳までの育児休業は各1回まで可能となります。

(4) 育児休業申出の期限（育児・介護休業法第6条）

子どもが1歳に達するまでの育児休業について、労働者は希望どおりの日から休業するためには、原則として休業開始予定日の1か月前までに事業主に申し出ることが必要です。子どもが1歳6か月までの育児休業と子どもが2歳までの育児休業については、育児休業開始予定日の2週間前までに申し出ることが必要です。申出が遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。

予定日より早く出産する等、特別な事情がある場合は、休業開始予定日の1週間前までに事業主に申し出ることが必要です。申出が遅れた場合、事業主は休業開始予定日以降申出の日の翌日から起算して1週間を経過する日までの間で

休業を開始する日を指定することができます。

(5) 育児休業期間の終了（育児・介護休業法第9条）

育児休業期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します

ア 子どもを養育しないこととなった場合

イ 子どもが1歳に達した場合（延長している場合は1歳6か月又は2歳）

ウ 育児休業をしている労働者について産前産後休業、介護休業または新たな育児休業が始まった場合 等

(6) パパ・ママ育休プラス（両親ともに育児休業をする場合の特例）

パパ・ママ育休プラスは、両親ともに育児休業する場合で、以下のいずれかに該当する場合には、育児休業の対象となる子の年齢が1歳2か月にまで延長される制度です。（1人当たりの育休取得可能最大日数は産後休業・産後パパ育休を含め1年間です。）

ア 配偶者が、子どもが1歳に達する日以前において、育児休業（産後パパ育休含む）をしていること

イ 本人の育児休業開始予定日が子どもの1歳の誕生日以前であること

ウ 本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日以降であること

(7) 出生時育児休業（産後パパ育休）（育児・介護休業法第2条、第9条）

子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い日から起算して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契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない労働者は、子の出生後8週間以内に最大4週間（28日）まで、1人の子につき2回分割して取得することが可能となります。ただし、2回分割する場合はまとめて申し出る必要があり、まとめて申し出なかった場合、事業主は後の申出を拒むことができます。

(8) 産後パパ育休期間中の就業（育児・介護休業法第9条）

労使協定に、産後パパ育休期間中に就業させることができると定めた労働者に限り、産後パパ育休期間中に就業することができる日等を休業開始前日までに事業主に申し出ることができます。就業可能日等の申出がなされたときは、事業主は速やかにその範囲内で就業日等を提示しなければなりません。（ただし就業日数等には上限があります。）提示後、労働者の同意を得た場合に限り、労働者を就業させることができます。



(9) 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置（育児・介護休業法第21条、22条）

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する周知と育児休業や産後パパ育休の取得意向の確認を、個別に行う必要があります。

また、その申出が円滑に行われるように、事業主は相談体制の整備や研修等の措置を講じる必要があります。

Ⅲ－３ 育児時間等育児のための制度

(1) 育児時間（労働基準法第67条）

生後1歳未満の子どもを育てる女性は、休憩時間とは別に1日2回それぞれ少なくとも30分、その子どもを育てるための時間を請求することができます。

(2) 子どもの看護休暇（育児・介護休業法第16条の2）

小学校就学前の子どもを養育する労働者は、怪我や病気をした子どもの世話や予防接種等を受けさせるために、看護休暇を取得することができます。子どもが1人の場合は1年に5日、2人以上の場合は10日まで、年次休暇とは別に取得できます。（1日単位又は時間単位の取得）

(3) 時間外労働の制限（育児・介護休業法第17条）

事業主は、小学校就学の前の子どもを養育する労働者が、その子どもを養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年間について150時間を超える時間外労働をさせてはいけません。

日々雇い入れられる労働者や引き続き雇用された期間が1年に満たない場合などを除き、パートタイマーやアルバイトの方についても、時間外労働の制限の権利が認められています。

(4) 所定外労働時間の制限（育児・介護休業法第16条の8）

事業主は、3歳未満の子どもを養育する労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超過して労働させてはいけません。制限の請求は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに行わなければなりません。所定外労働の制限は、労働者の意思にかかわらず、次の場合に終了します。

ア 子どもを養育しないこととなった場合

イ 子どもが3歳に達した場合

ウ 所定外労働の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

《所定外労働と時間外労働》

労働時間は、労働基準法第32条において、1日8時間、週40時間以内とされており、その範囲内で事業所ごとに就業規則で定められています。

この就業規則に定める労働時間を超過した労働時間を所定外労働時間と呼びます。また、労働基準法に定める1日8時間週40時間の法定労働時間を超過した法定外労働時間を時間外労働と呼びます。

(5) 所定労働時間の短縮措置（育児・介護休業法第23条）

事業主は、3歳未満の子どもを養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる所定労働時間を短縮することにより、その労働者が就業しつつ子どもを養育することを容易にするための措置（短時間勤務制度）を講じなければなりません。短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものとしなければなりません。

短時間勤務制度の種類は、1日の所定労働時間を短縮する制度、週又は月の所定労働時間を短縮する制度、週又は月の所定労働日数を短縮する制度等があります。また、業務の性質上、短時間勤務制度の実施が困難な業務に従事する労働者に対しては、フレックスタイム、時差出勤、保育施設の設置運営などの始業時刻変更等の措置を講じなければなりません。

(6) 深夜業の制限（育児・介護休業法第19条）

事業主は、小学校就学前の子どもを養育する労働者が、その子どもを養育するため請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜に労働させてはいけません。制限の請求は、1回につき1か月以上6か月以内の期間について開始及び終了の日を明らかにして、開始の日の1か月前までに書面で行います。

深夜業の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず、次の場合に終了します。

- ア 子どもを養育しないこととなった場合
- イ 子どもが小学校就学の始期に達した場合
- ウ 産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

(7) 小学校就学前の子を養育する労働者に関する措置（育児・介護休業法第24条）

事業主は、小学校就学前の子どもを養育する労働者が育児に関する目的で利用できる休暇制度（いわゆる配偶者出産休暇や、子どもの行事参加のための休暇など）を設けるよう努めなければなりません。また、以下の労働者の区分に応じて、必要ないずれかの措置を講ずるよう努めなければなりません。

- ア 1歳に満たない子どもを養育し、育児休業していない労働者
 - 始業時刻変更等の措置（フレックスタイム、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与）
- イ 1歳から3歳に達するまでの子どもを養育する労働者
 - 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置
- ウ 3歳から小学校就学前の子どもを養育する労働者
 - 育児休業に関する制度、所定労働時間の制限に関する制度、短時間勤務制度、始業時刻変更等の措置

(8) 労働者の配置に関する配慮（育児・介護休業法第26条）

事業主は、転勤により子どもの養育を行うことが困難となる労働者がいると

きは、その子どもの養育の状況に配慮しなければなりません。転勤の配慮の対象となる労働者が養育する子どもには小学生や中学生も含まれます。

(9) 再雇用特別措置（育児・介護休業法第27条）

事業主は、妊娠、出産、育児を理由として退職した労働者に対して、必要に応じて再雇用特別措置等を実施するよう努めなければなりません。再雇用特別措置は、育児等退職者であって、退職の際に再雇用希望の申し出をしていた者について、特別の配慮をする措置です。これは男性労働者についても対象になります。

Ⅲ－４ 子どもを預けて働くとき

(1) 保育所、認定こども園

保護者が就労などにより、家庭で保育できない小学校就学前の子どもに対し、保育を行う施設です。

(2) 放課後児童クラブ

保護者が就労などにより昼間家庭にいない、小学校に就学している子どもに対し、授業の終了後や夏休みなどに適切な遊びと生活の場を提供しています。

(3) 病児保育

保護者が就労などにより、病気や病後の子どもを家庭で保育できない場合に、保育を行っています。

(4) ファミリー・サポート・センター

子どもの預かりなどの援助を受けることを希望する方と、援助を行うことを希望する方との相互援助活動に関する連絡、調整を行う機関です。

（サポート例）保育所の送迎、保育所終了後の預かり、病児の預かりなど

いずれも利用に関する詳細につきましては、お住まいの市町村の保育・子育て担当課へお問い合わせください。

Ⅲ－５ 出産や育児休業中における経済的負担の軽減

(1) 出産手当金

健康保険の被保険者に産前産後の休業期間中の生活費として支給されます。

支給総額＝支給開始日の属する月以前の継続した12か月間

の各月の標準報酬月額の前平均額の30分の1×2/3×支給日数

(2) 出産育児一時金

健康保険や国民健康保険などの被保険者またはその被扶養者が出産した場合に、子ども一人について50万円が支給される制度です。

(3) 育児休業給付

1歳未満の子を療育するために育児休業をする雇用保険被保険者の方で、育児休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業した時間数が80時間以上の）完全月が12月以上ある方が対象となります。

期間を定めて雇用される者は、上記に加え、子が1歳6か月までの間（保育所等における保育の実施が行われないなどにより子が1歳6か月後の期間について育児休業を取得する場合は、1歳6か月後の休業開始時において2歳までの間）に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでないことが必要です。

育児休業は2回まで分割取得可能ですが、延長事由により取得回数に例外があります。

育児休業給付金は、休業期間中の各支給対象期間（休業開始日から1か月ごとに区切った期間）ごとに支給されます。休業を開始する時点で、休業終了後に離職することが予定されているものは対象外となります。また、就業している日数が支給単位期間ごとに10日（10日を超える場合は、就業している時間が80時間）以下であるとともに休業日が1日以上あることが必要です。

$$\text{支給額} = \text{休業開始時の賃金日額} \times \text{支給日数} \times 67\%$$

（休業開始から6か月経過後は50%）

⑥ 支給単位期間中に事業主から賃金が支払われた場合は次のようになります。

- ア 支払われた賃金が賃金月額13%（30%※）以下の場合
→ 賃金月額の67%（50%※）相当額を支給
- イ 支払われた賃金が賃金月額13%（30%※）を超えて80%未満の場合
→ 賃金月額の80%相当額と事業主から支給される賃金の差額を支給
- ウ 支払われた賃金が賃金月額80%以上の場合 → 支給されません
※カッコ内の割合は、休業開始から6か月経過後から適用される数字です。

子の出生後8週間の期間内に合計28日分を限度として、産後パパ育休（出生時育児休業・2回まで分割取得可）を取得した場合、一定の要件を満たすと「出生時育児休業給付金」の支給を受けることができます。

「パパ・ママ育休プラス制度」を利用して育児休業を取得する場合は、一定の要件を満たすと、子どもが1歳2ヶ月に達する日の前日までの間に、最大1年まで育児休業給付金を受けることができます。

(4) 産前産後休業期間の社会保険料の免除

産前産後休業期間について、健康保険・厚生年金保険の保険料は事業主の申出により、被保険者分及び事業主分とも徴収されません。被保険者から産前産後休業取得の申出があった場合、事業主が手続きを行います。免除期間中も被

保険者資格に変更はなく、将来年金額を計算する際は、保険料を納めた期間として取り扱われます。

(5) 育児休業期間中の保険料免除

育児休業期間中の保険料の免除期間は、「子どもが満3歳に達するまで」となっています。育児休業又は育児休業の制度に準ずる措置による休業（以下「育児休業等」という。）を取得する被保険者が、事業主を通して事業所の所在地を管轄する年金事務所に申出をすることにより、育児休業等を開始した日の属する月から育児休業等終了日の翌日が属する月の前月までの期間（最長で子どもが満3歳に達するまで）について、健康保険と厚生年金保険の事業主負担分及び本人負担分の保険料が免除されます。令和4年10月から、育児休業期間に、月末を含まない場合でも月内に14日以上の子育て休業等を取得したときは、その月の保険料は免除されます。この社会保険料の免除を受けても、健康保険の給付は通常どおり受けられます。また、免除された期間分も将来の年金額に反映されます。

(6) 育児をしながら勤務する方への配慮措置

3歳未満の子どもを養育するため、勤務時間の短縮などによって標準報酬月額（給与等、会社から支給される額を1か月平均した額）が低下した場合は、事業主を通して年金事務所へ申出を行えば、子どもが生まれる前の標準報酬月額のままであったとみなして、将来の年金受取額が低下しないように配慮する措置が設けられています。なお、保険料は増えません。また、この申出は2年間まで遡ることができます。

(7) 育児休業中の税金の取扱い

休業中でも、賃金の支払いがあれば、その分の所得税は納付しなければなりません。なお、「育児休業給付」については非課税とされています。しかし、住民税は前年の所得について課税されますから、前年1年に所得があれば住民税は支払うことになります。ただし、一時に納税することが困難であると地方公共団体の長が認める場合は、本人の申出により、休業期間中1年以内に限り、住民税の納付が猶予されることがあります。

Ⅲ－6 不利益な取扱いの禁止

事業主は、労働者が育児休業や子どもの看護休暇、所定外労働の免除、短時間勤務、時間外労働・深夜業の制限の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることはできません。

(1) 産前産後の休業期間とその後30日間の解雇禁止（労働基準法第19条）

使用者は、産前産後による休業期間及びその後30日間は、解雇することはできません。

(2) 定年、退職及び解雇に係る性別を理由とする差別の禁止 (男女雇用機会均等法第6条・第9条)

事業主は、労働者の退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新について、労働者の性別を理由として、差別的取扱をしてはなりません。また、就業規則、労働協約などに女性労働者が婚姻、妊娠、出産したことを退職理由とする旨を定めることも禁止されています。さらに、女性労働者の婚姻、妊娠、出産、母性健康管理措置、母性保護措置、妊娠や出産に起因する能率低下等を理由として解雇その他の不利益な取扱いをしてはいけません。

(3) 不利益な取扱いの禁止

(育児・介護休業法第10条、16条、16条の4、16条の7、16条の10、18条の2、20条の2、23条の2)

事業主は、労働者が育児休業や産後パパ育休、子どもの看護休暇、所定外労働の免除、短時間勤務、時間外労働の制限、深夜業の制限の申出や取得、本人又は配偶者の妊娠・出産を申出したことや産後パパ育休期間中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることはできません。

〔不利益な取扱いの具体例〕

- ・解雇すること
- ・期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
- ・契約の更新回数の上限が明示されている場合に、その回数を引き下げること
- ・正社員を非正規社員とするような労働契約の変更を強要すること
- ・自宅待機を命ずること ・降格させること ・就業環境を害すること
- ・労働者の希望期間を超えて、その意に反して所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること
- ・休業期間を超えて働かなかつたものとして賃金等の不利益な算定を行うこと
- ・昇進等の人事考課において不利益な評価を行うこと
- ・不利益な配置変更を行うこと

(4) 育児休業等の申出等を理由とするハラスメントの防止対策 (育児・介護休業法第25条)

上司や同僚からの育児休業等に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること(嫌がらせ、ハラスメント)を防止する措置を講じることが事業主に義務づけられています。

☆ お問合せ・申請先 ☆

- 育児・介護休業法、仕事と育児の両立制度に関すること
岡山労働局 雇用環境・均等室 086-225-2017
- 出産手当金、出産育児一時金に関すること
全国健康保険協会(協会けんぽ)岡山支部 086-803-5780
(岡山市北区本町6-36第一セントラルビル1号館8階)
- 育児休業給付金に関すること
事業所の所在地を管轄するハローワーク (p67参照)

従業員が1,000人を超える企業は、男性の育児休業等取得率状況の公表が義務化されています（令和5年4月1日施行）

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できるようにするため、育児・介護休業法は令和4年4月から段階的に施行されています。

対象企業

常時雇用する労働者（※1）が1,000人を超える企業

※1 雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者

公表内容

公表前事業年度（※2）における次の①または②のいずれかの割合

①育児休業等の取得割合	②育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的と} \\ \text{した休暇制度を利用した男性労働} \\ \text{者の数の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※2 公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度

公表方法

インターネットなどによる公表

公表は自社HPでも可能ですが、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」の利用を推奨しています。

現在10万社以上にご登録いただいておりますので、ぜひ一度ご覧ください。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト

両立支援のひろば

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

