

育児・介護休業制度等 ガイドブック



目次

1 なぜ企業が仕事と家庭の両立支援に取り組む必要があるのでしょうか?	1
2 育児・介護休業法の制度の概要	3
3 就業規則における育児・介護休業等の取扱い	7
4 育児・介護休業法に沿った制度が規定されていますか? チェックをしてみましょう!!	8
5 育児・介護休業者への経済的支援制度の概要	9
6 事業主への助成金のご案内	9
7 次世代法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう!	10

岐阜労働局雇用均等室

〒500-8842 岐阜市金町4-30 明治安田生命岐阜金町ビル3階
TEL 058-263-1220 FAX 058-263-1707

なぜ企業が取り組む必要がある

従業員のニーズへの対応

子育て世代の男性の多くが、仕事も家庭も大切にしたいと考えています。また、共働き世帯が増加し、夫婦で育児を分担できる職場環境は男女共通のニーズとなっています。

企業を支える子育て世代が意欲をもって働けるようにするために、そのニーズや意識の変化に対応し、育児参加できる働き方を実現する必要があります。

Voice!



多様な人材の活用

特に女性の活躍に向けて

厳しい競争環境の中で企業の力を高めていく上で、性別、年齢、価値観、個性の異なる多様な人材の能力を活用することが不可欠となっています。

近年、女性の活躍を推進する企業が増えていますが、女性だけに育児が集中する環境は能力発揮の阻害要因の一つになっています。女性の活躍を進めるためにも、男女とも子育てできる働き方が必要です。

仕事時間と生活時間のバランス実現

従業員の働きすぎによる疲労や意欲の低下、心身の健康状態の悪化は、企業にとって深刻な損失となります。また、夫が家庭を顧みることができず妻が心身の健康を損ねれば、夫は安心して仕事に向かうことができず仕事に支障をきたすことにもなりかねません。

従業員が健康で意欲をもって仕事に取り組めるようにするために、仕事時間と生活時間のバランスを取れるようにすることが不可欠です。

岐阜県内 パパの育児休業 体験談

第1子の我が子のために育児休業を取得

Voice!

1

結婚7年目でようやく授かった我が子のために、妻と相談の上、育児休業を取得することにしました。

妻の産後休暇中の僅か14日間ではありましたが、新生児という子供にとっても貴重な時期に、世話をすことができ、人生にとってもよい経験になりました。また、子供を育てる大変さや喜びを妻と分かち合うことができ、夫婦の絆が一段と深まったように思います。

男性は、なかなか父親になった実感が湧きにくいのですが、育児に参加することによって実感するとともに、「子を守ろう」という気持ちが一段と強くなりました。

(金融・保険業 2週間)

育児にじっくり向き合えた貴重な5ヶ月間

Voice!
2

共働きであるため、娘が産まれて妻が7ヶ月間、その後私が5ヶ月間、育児休業を取得しました。取得にあたり、病院で理学療法士をしているため、出生前に上司に意思表示し、同僚にも早めに休業することを伝え、業務に支障が無いように心がけました。理解のある職場、上司、同僚にも恵まれて、障壁となることは全くありませんでした。慣れない育児だけではストレスも溜まるので、昼寝中など空いた時間に資格取得の勉強や読書、インターネットなど息ぬきも大切ではないでしょうか。育児にじっくり向き合えた貴重な5ヶ月間でした。

(病院 5か月)

のでしょうか？

企業の維持・発展のために

少子化の進行により労働力人口の減少が懸念され、また、国際競争が一層激化するなかで、企業が自社の優位性や競争力を維持・発展させていくためには、よい人材の採用・確保・定着や、従業員の労働意欲・生産性の向上など、人材活用の充実強化が不可欠となっています。

このため、従業員のライフスタイルや意識の変化に対応し、そのニーズに合った労働環境を、自社の実情に沿った形でいかに整備していくかが、経営の大きな課題となっています。

仕事と家庭の両立がしやすい勤務制度を整備することは、企業にとって負担となるように感じられることもあるでしょう。しかし、従業員の働きやすい職場環境を確保することは、従業員の「やる気」や「働きがい」を引き出し、モラールや会社への帰属意識を高め、その結果、職場が活性化し、生産性が向上するなど、経営に大きなプラス効果をもたらすことが期待できるのです。

また、中長期的には、優秀な「人財」を確保するための企業の重要な「人事戦略」であり、「人材投資」でもあるのです。



他の男性にもすすめたい 育児休業

Voice!
3

妻が自身の母親の看病のため、一時的に子供を残し、遠方の実家にもどることになりました。後に残された子供たちの育児は当然ながら私がすることになり、上司のすすめもあり、2週間の育児休業を取得することになりました。

当時、長男は3歳11ヶ月、長女は0歳2ヶ月でしたが妻がいない状態で長女にミルクを飲ませたり、おむつ交換や夜泣き対策などをしたことでこの時期ならではの育児の大変さというものを痛感しました。

短い育児休業期間でしたが自分自身が実際にこのような経験をしたことでのこれまで見えていなかった育児に関することが見え、自身のその後の家庭生活への接し方も変化したように思います。

育児は実際経験して初めてわかる事も多く、視野も広がる為、是非他の男性従業員へもすすめてみたいと考えています。

(卸売・小売業 2週間)

子どもの成長に接し 幸せを実感

Voice!
4

第1子の出産では妻が育児休業を取得し、毎日の子供の成長を聞くなかで、私も取得したいと思うようになりました。妻も賛成してくれ、職場の理解もあり第2子が9ヶ月になった時期から3ヶ月間、育児休業とその後の時差出勤を取得することができました。

実際に取得してみて、育児といつても家事全般をこなしたうえのことなので、時間に追われる生活でした。その中でも日々成長していく子供に接していられるのは幸せなことだと実感し、貴重な体験をしたなと思います。

(岐阜労働局 3か月)

育児・介護休業法の制度の概要

育児休業制度（法第5条～第9条）

労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができます（一定の範囲の期間雇用者も対象となります）。

一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができます。

- 労働者（日々雇用を除く）
- 期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要
 - ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
 - ・子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること
 - （子が1歳に達する日から1年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ある者を除く）

対象労働者

- 労使協定で対象外にできる労働者
 - ・雇用された期間が1年未満の労働者
 - ・配偶者が子を養育できる状態である労働者
 - ・1年（1歳6か月までの育児休業の場合は6か月）以内に雇用関係が終了する労働者
 - ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
 - ・配偶者でない親が、子を養育できる状態にある労働者

対象となる子

- 法律上の親子関係がある「子」であれば実子、養子を問いません
- 原則として子が1歳に達するまでの連続した期間で、子1人につき1回
- 子が1歳に達する日においていずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情のある場合には、子が1歳6か月に達するまで可能
 - ・保育所入所を希望しているが、入所できない場合
 - ・子の養育を行っている配偶者（もう一人の親）であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合

回数・期間

- 1か月前まで（出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は1週間前まで）
- 手 続 に書面で事業主に申出（1歳6か月までの申出は2週間前まで）
- 申出が遅れた場合、事業主は法に基づいて開始日の指定を行うことができる

不利益取扱いの禁止（法第10条、第16条、第16条の4）

事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇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してはなりません。

介護休業制度（法第11条～第15条）

労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業することができます（一定の範囲の期間雇用者も対象となります）。期間は通算して（のべ）93日までです。

- 労働者（日々雇用を除く）
- 期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要
- ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
 - ・介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日（93日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過日から1年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ある者を除く）
- 労使協定で対象外にできる労働者
- ・雇用された期間が1年末満の労働者
 - ・申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者
 - ・週の所定労働日数が2日以下の労働者

対象労働者

○配偶者（事実婚を含む。以下同じ。）／父母／子／配偶者の父母／同居しあつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫

○対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回

○対象家族1人につき通算93日まで（勤務時間の短縮等の措置が講じられている場合はそれと合わせて93日）

手 続

- 2週間前までに書面で事業主に申出
- 申出が遅れた場合、事業主は法に基づいて開始日の指定を行うことができる

子の看護休暇制度（法第16条の2、第16条の3）

小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます。

対象労働者

- 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
- ・同一の事業主に継続して雇用された期間が6か月末満の労働者
 - ・週の所定労働日数が2日以下の労働者

○労働者一人につき1年度において5日まで

手 続

- 申出による（申出は口頭でも認められる）

育児のための勤務時間の短縮等の措置等(法第23条第1項)

事業主は3歳未満の子を養育する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

1. 短時間勤務制度
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. 所定外労働をさせない制度
5. 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

その他これに準ずる便宜の供与の例として、ベビーシッターの費用を事業主が負担する等が考えられる

※なお、1歳(1歳6か月まで育児休業ができる場合には1歳6か月)以上の子を養育する労働者については、これらの措置の代わりに育児休業の制度に準ずる措置を講ずることでもさしつかえない

◎3歳から小学校に入学するまでの子を育てる労働者について上記の勤務時間の短縮等の措置を講ずるよう事業主は努めなければなりません(法第24条第1項)

介護のための勤務時間の短縮等の措置(法第23条第2項)

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

1. 短時間勤務制度
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

※労働者は対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で申し出た期間、措置を受けることが可能(介護休業をした期間がある場合は、介護休業と通算して93日まで)

◎事業主は、介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置の内容について、介護を必要とする期間、回数、対象となる家族の範囲等について法で定められた最低基準を上回るよう努めなければなりません(法第24条第2項)

配置に関する配慮(法第26条)

事業主は、労働者を転勤させようとするときには、育児や介護を行うことが困難となる労働者について、その育児又は介護の状況に配慮しなければなりません。

育児・介護のための時間外労働を制限する制度（法第17条、第18条）

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

○小学校就学前の子を養育する、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者

ただし、以下に該当する労働者は請求できない

・日々雇用される労働者

対象労働者 ·勤続1年未満の労働者

·週の所定労働日数が2日以下の労働者

·配偶者が子を養育できる状態である労働者（育児のための時間外労働の制限のみ）

·配偶者でない親が子を養育できる状態にある労働者（育児のための時間外労働の制限のみ）

期間・回数 ○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間（何回でも請求できる）

手 続 ○開始の日の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

育児・介護のための深夜業を制限する制度（法第19条、第20条）

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

○小学校就学前の子を養育する、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者

ただし、以下に該当する労働者は請求できない

・日々雇用される労働者

対象労働者 ·勤続1年未満の労働者

·週の所定労働日数が2日以下の労働者

·保育、又は介護ができる16歳以上の同居の家族がいる労働者

·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か月以上6か月以内の期間（何回でも請求できる）

手 続 ○開始の日の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

職業家庭両立推進者の選任（法第29条）

事業主は、職業家庭両立推進者を選任するように努めなければなりません。

就業規則における育児・介護休業等の取扱い

ポイント

1

育児・介護休業、子の看護休暇、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに勤務時間短縮等の措置(以下「育児・介護休業等」という)について、就業規則に記載してください。

- (1) 労働基準法では第89条第1号から第3号までに定められている事項(始業・終業の時刻、休日、休暇、賃金、昇給、退職等に関する、いわゆる絶対的必要記載事項)について必ず記載しなければならないとしています。育児・介護休業及び子の看護休暇もこの「休暇」に該当します。
- (2) 育児・介護休業期間及び子の看護休暇中の賃金についても記載する必要があります。
- (3) 育児・介護のための勤務時間短縮等の措置として講じる短時間勤務の制度、時差出勤の制度等については、始業及び終業の時刻等について記載する必要があります。
- (4) 育児・介護休業期間中の教育訓練や賞与等臨時の賃金等について定めをする場合には、それらに関する事項を就業規則に記載する必要があります。

ポイント

2

育児・介護休業、子の看護休暇、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限について、育児・介護休業法の条件を下回る、より厳しい条件を設けた取り決めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

育児・介護休業法に示された育児・介護休業、子の看護休暇並びに育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限の制度は、労働者の権利としての最低基準を定めたものです。したがって、育児・介護休業法に定められた最低基準を下回るような制度を設けることは許されず、このような取り決めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

ポイント

3

育児・介護休業等に関して必要な事項を就業規則に記載した際には、これを所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

労働基準法においては、常時10人以上の労働者を使用している事業所において就業規則を作成又は変更した場合にこれを所轄の労働基準監督署長に届け出ることを定めています。

したがって、育児・介護休業等に関する規定を就業規則に記載し、又は記載している内容を変更した際には、その就業規則を所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

なお、育児・介護休業等に関する事項を、統一的に就業規則本体中におさめることは困難な場合もあり、また、就業規則があまり大部になることは労働者にとっても不便ですから、これらに関する事項を別規則にすることも一つの方法です。

ただし、別規則にした場合であっても就業規則であることに変わりはありませんから、その作成・変更の際には、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

育児・介護休業法に沿った制度が規定されていますか？ チェックをしてみましょう!!

1 育児休業制度

※赤字部分は平成17年4月施行に係る事項です

育児休業制度について就業規則に規定していますか		<input type="checkbox"/> している⇒①②③へ	<input type="checkbox"/> していない⇒整備が必要
①子が1歳になるまで取得できる制度となっていますか		はい	いいえ
②一定の事情のある場合に子が1歳から1歳6か月に達するまでの期間取得できる制度となっていますか 「一定の事情」の内容は育児・介護休業法で定めています		はい	いいえ
③期間雇用者のうち少なくとも育児・介護休業法で定める一定の範囲の期間雇用者は制度の対象となっていますか		はい	いいえ

2 介護休業制度

介護休業制度について就業規則に規定していますか		<input type="checkbox"/> している⇒①②③へ	<input type="checkbox"/> していない⇒整備が必要
①対象家族一人につき要介護状態ごとに1回、通算93日まで取得できる制度となっていますか		はい	いいえ
②期間雇用者のうち少なくとも育児・介護休業法で定める一定の範囲の期間雇用者は制度の対象となっていますか		はい	いいえ
③配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、同居しきつ扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫を介護休業の対象家族とされていますか		はい	いいえ

3 子の看護休暇制度

子の看護休暇制度について就業規則に規定していますか		<input type="checkbox"/> している⇒①へ	<input type="checkbox"/> していない⇒整備が必要
①小学校就学前の子をもつ労働者が1年に5日間、子のけがや病気の看護のために休暇を取得できる制度となっていますか		はい	いいえ

4 育児・介護のための時間外労働の制限の制度（時間外労働のある事業所のみ）

小学校就学前の子の養育や家族の介護のために請求した場合1か月24時間、 1年150時間を超えて時間外労働をさせない制度を規定していますか	<input type="checkbox"/> している	<input type="checkbox"/> していない⇒整備が必要
---	-------------------------------	--------------------------------------

5 育児・介護のための深夜業の制限の制度（深夜業のある事業所のみ）

小学校就学前の子の養育や家族の介護のために請求した場合午後10時から 午前5時の深夜の時間帯に労働をさせない制度を規定していますか	<input type="checkbox"/> している	<input type="checkbox"/> していない⇒整備が必要
--	-------------------------------	--------------------------------------

6 育児のための勤務時間短縮等の措置

3歳に満たない子を養育する労働者について次の措置のうち一つ以上の措置を 就業規則に規定していますか	<input type="checkbox"/> している	<input type="checkbox"/> していない⇒整備が必要
(1)短時間勤務の制度（※労働基準法の育児時間とは別の制度です） (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)所定外労働をさせない制度 (5)託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 ☆なお、1歳（1歳6か月まで育児休業ができる場合にあっては1歳6か月）以上のお子を養育する労働者についてはこれらの措置の代わり に育児休業制度に準ずる措置を講ずることでも差し支えありません。		

7 介護のための勤務時間短縮等の措置

要介護状態の家族を介護する労働者について次の措置のうち一つ以上の措置を 就業規則に規定していますか	<input type="checkbox"/> している	<input type="checkbox"/> していない⇒整備が必要
(1)短時間勤務の制度 (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		

以上は、法の最低基準ですのでこれを上回る措置を講ずることは望ましいことです。

◎「規定していない」や「いいえ」に該当する項目がある場合は整備が必要です。



育児・介護休業等に関する規則の規定例が
無料でダウンロードできます

岐阜労働局ホームページ <http://www.gifu-roudoukyoku.go.jp/>

「トップページ」▶「様式集・記載例 ダウンロード」

育児・介護休業者への経済的支援制度の概要

育児休業給付

育児休業基本給付金

1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した等の要件を満たした方が対象で、原則として休業開始時の賃金の30%が支給されます。

介護休業給付

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要件を満たした方が対象で、原則として休業開始時の賃金の40%が支給されます。

育児休業給付、介護休業給付の支給を受けるためには、公共職業安定所で手続きを行う必要があります。提出期限を過ぎると支給を受けられなくなることもあります。手続きの方法や期限など詳しくは公共職業安定所にご確認ください。

育児休業中の社会保険料の免除

育児休業等（育児休業又は育児休業の制度に準ずる措置による休業）をしている間の社会保険料は、被保険者本人負担分及び事業主負担分の免除が受けられます。

社会保険料の免除を受けるには、事業主が社会保険事務所又は健康保険組合に手続きを行う必要があります。

詳しい内容については社会保険事務所又は健康保険組合にお問い合わせ下さい。

事業主への助成金のご案内

(金額はいずれもH18.4.1現在)

両立支援レベルアップ助成金

- 事業所内託児施設設置・運営コース 限度額 1,150万～2,300万円（助成率2分の1）
事業所内等に労働者のための託児施設を設置・運営したとき
- ベビーシッター費用等補助コース 年間限度額 労働者1人当たり30万円（助成率3分の1～2分の1）
労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行ったとき
- 代替要員確保コース 10万～50万円
育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させたとき
- 子育て期の柔軟な働き方支援コース 10万～50万円
小学校就学前の子を養育する労働者が短時間勤務等の柔軟な働き方ができる制度を設け、利用者が生じたとき
- 男性労働者育児参加促進コース
男性の育児参加を促進するモデル的な取組を実施したとき
- 休業中能力アップコース 限度額 労働者1人当たり16万～21万円
育児休業又は介護休業を取得した労働者が、スムーズに職場に復帰できるようなプログラムを実施したとき

中小企業子育て支援助成金

常用労働者100人以下の企業において、初めて育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が平成18年4月1日以降生じた事業主に支給します 20万～100万円

助成金について

財団法人21世紀職業財団岐阜事務所 電話058-266-5033 までお問い合わせください

次世代法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！

少子化が進行する中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を社会全体で進めるため、平成17年4月より「次世代育成支援対策推進法」が全面施行されています。この法律に基づき、企業は「一般事業主行動計画」を策定し、策定したことを都道府県労働局へ所定の様式に記入して届け出ることとされています（300人以下の労働者を雇用する事業主は努力義務）。

企業が策定する行動計画とは…

それぞれの企業が、労働者の仕事と子育ての両立を図るために雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者をも含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、

①計画期間、②目標、③その達成のための対策と実施時期 の3つを定めるものです。

自社の実情に合わせ、現状より一步でも前に進む環境整備を目指して策定します。

〈行動計画策定例〉

A社 行動計画

1. 計画期間 平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日までの〇年間

2. 内容 **目標1** 子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する

対策…〇年〇月～社員の具体的なニーズ調査／〇年〇月～制度を導入し、社員に周知する

目標2 小学校入学前の子どもを育てる社員の短時間勤務制度を導入する

対策…〇年〇月～就業規則へ規定化する／〇年〇月～制度のパンフレットを作成、配布する

目標3 ノー残業デーを月に1日設定する

対策…〇年〇月～残業時間の現状を把握する／〇年〇月～社内報などでキャンペーンを行う

行動計画に盛り込む目標として考えられるものは、「行動計画策定指針」において定められています。

「一般事業主行動計画策定支援」サイトが行動計画の策定をお手伝いします。

自社の両立支援等に係る方針、各種制度の導入状況など12問の設問に答えることで、各企業の実情を踏まえた行動計画の策定例を見ることができます（岐阜労働局ホームページ内に開設しています）。

<http://www.gifu-rooudoukyoku.go.jp/kintou/jisedaihou/jisedai-top.htm>

認定を受けて企業のイメージアップを！

認定とは…

行動計画を策定し、一定の要件を満たした事業主は、厚生労働大臣に「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」として認定を受けることができます（岐阜労働局雇用均等室へ認定申請を行うことが必要です）。

認定を受けるメリット…

認定を受けると「次世代認定マーク」（右）を利用することができます。

次世代認定マークを求人広告、自社の商品やその広告、企業の封筒や名刺などにつけて対外的にアピールすることで、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待できます。



次世代認定マーク 愛称「くるみん」

「子どもが優しく“くるまれている”」と「職場“ぐるみ”・会社“ぐるみ”で両立支援に取り組む」という意味が込められています。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 改正男女雇用機会均等法 平成19年4月1日施行

- 妊娠・出産・産前産後休業を取得したことを理由とする解雇に加え、省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いも禁止されます（第9条第3項）

【省令で定められている理由】

- ・男女雇用機会均等法の母性健康管理措置（※下記参照）を求めた、又は受けたこと
- ・労働基準法の母性保護措置を求めた、又は受けたこと
- ・妊娠又は出産による能率低下又は労働不能が生じたこと

【不利益な取扱いと考えられる例】

- イ 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
- ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げる
- ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- ホ 降格させること
- ヘ 就業環境を害すること
- ト 不利益な自宅待機を命ずること
- チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- ヌ 不利益な配置の変更を行うこと
- ル 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

- 妊娠中・産後1年以内の解雇は、「妊娠・出産・産前産後休業等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります（第9条第4項）

男女雇用機会均等法の母性健康管理措置

- 1 事業主は、女性労働者が妊娠婦のための健康診査等を受診するために必要な時間を確保することができるようにならなければなりません。（第12条）

- | | |
|---------------------|------------------|
| ① 妊娠中の健康診査等の回数（原則） | ② 産後（出産後1年以内） |
| 妊娠23週までは4週間に1回 | 主治医等の指示に従って必要な時間 |
| 妊娠24週から35週までは2週間に1回 | |
| 妊娠36週以後出産までは1週間に1回 | |

- 2 妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、主治医等から指導を受けた場合は、その女性労働者が、受けた指導を守ることができるようにするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。（第13条）

指導事項に応じた措置には次のようなものが考えられます。

- | |
|---|
| ① 妊娠中の通勤緩和 → 時差通勤、勤務時間の短縮等の措置 |
| ② 妊娠中の休憩 → 休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置 |
| ③ 妊娠中又は出産後の症状等への対応 → 作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置 |

母性健康管理指導事項連絡カードを利用しましょう！

このカードは、仕事を持つ妊娠婦の方が主治医等から受けた指導事項の内容が事業主に的確に伝達され、職場でどのような措置を講じれば良いかを事業主の方が知るためのカードです。

厚生労働省ホームページから様式をダウンロードすることができます。

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>