

労働法の基礎講座

第32回



【休業】産前・産後の措置等と育児休業

妊娠中の女性、産後1年を経過しない女性については、休業等について特別なルールがあります。また、1歳（一定の事由がある場合は、最大で2歳）に満たない子を養育する労働者は、育児休業を取得することができます。

産前・産後休業

- ・ 出産予定の女性労働者が**出産予定日前6週間以内**（多胎妊娠の場合は14週間以内）に**休業を請求**した場合は、**就業させてはいけません**。
- ・ **出産日から8週間を経過しない**女性労働者を**就業させることはできません**。ただし、出産日から6週間を経過し、労働者本人から請求があり、かつ、医師が支障がないと認めた場合は、就業させることができます。

育児時間

- ・ 1歳に満たない子を育てる女性労働者から請求があれば、休憩時間のほかに**1日2回、それぞれ少なくとも30分**の育児時間を与えなければなりません。

生理休暇

- ・ 生理日に働くことが著しく困難な女性労働者から請求があった場合は、就業させてはいけません。

産前・産後休業、育児時間、生理休暇を有給とするか無給とするかは、就業規則や労働契約で定めるところによります。
なお、産前・産後休業の期間については、健康保険から出産手当金（1日につき賃金の2/3相当額）が支給されます。

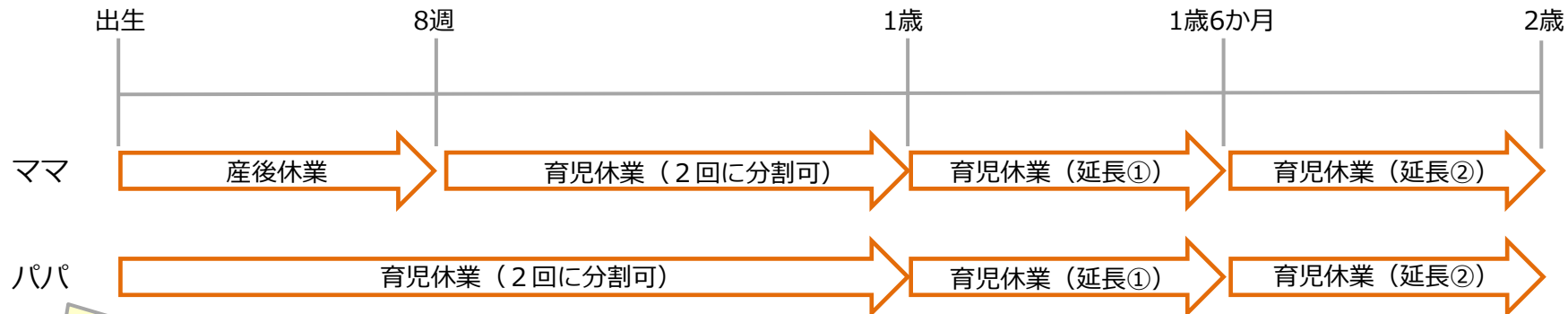


■ 育児休業

育児休業を取得できる期間

- ・ ママは、**産後休業が終了してから原則として子が1歳に達するまで**育児休業を取得できます。
- ・ パパは、**出生日から原則として子が1歳に達するまで**育児休業を取得できます。
- ・ 一定の事由がある場合、両親ともに**最大で子が2歳に達するまで**育児休業を延長できます。
- ・ 子が1歳に達するまでの育児休業は、**2回に分割**して取得することもできます。

(注) 労働者は、育児休業、産後パパ育休の期間中、雇用保険の各種給付(育児休業給付金等)を受けることができます。



以下に該当するパパ・ママは、育児休業の対象から除かれます。

- ・ 日々雇用される労働者
- ・ 期間を定めて雇用される労働者で、育児休業の申出時点において、子が1歳6か月に達する日までに労働契約の期間が満了し、更新されないことが明らかである場合 など

延長①・②は、保育所に入所できない等、子が所定の年齢を超えても休業が特に必要と認められる場合に可能

産後パパ育休とパパ・ママ育休プラス

- ・ パパは、**出生後8週間以内**の期間中、**産後パパ育休**(出生時育児休業)を**通算4週間(28日)**まで取得できます。(2回に分割可)
産後パパ育休では、労使協定とパパ本人の合意がある場合は、休業期間中でも一定の日数・時間数まで就業することができます。
- ・ 両親ともに育児休業を取得する場合は、**子が1歳2か月に達するまでの間、産後休業と育児休業(出産した女性の場合)、産後パパ育休と育児休業(男性の場合)を**通算してそれぞれ**1年間**まで休業できます(**パパ・ママ育休プラス**)

