

# 仕事と育児の両立のために

働きながら子育てをする皆さまへ



「赤ちゃんが生まれる！」という嬉しい気持ちと、働きながら子育てをする不安があると思います。このリーフレットは働きながら子育てをするお父さん、お母さんを応援する法律で定められていることをまとめたものです。皆さんの参考にしていただければ幸いです。



次世代法に基づき、「**子育てサポート企業**」として厚生労働大臣が認定した企業に与えられるマーク  
(通称：くるみん)

岡山労働局雇用環境・均等室

## 妊娠中の職場生活

### ◎時間外、休日労働、深夜業制限、 変形労働時間制の適用制限

妊婦は、時間外労働、休日労働、深夜業の免除を請求できます。変形労働時間がとられる場合にも、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働しないことを請求できます。（労働基準法第66条）

### ◎危険有害業務の就業制限

一定以上の重量物の取扱い業務、生殖毒性等を有する有害物質が一定濃度以上に発散する場所等における業務については、妊娠・出産機能等に有害であることから、妊娠の有無、年齢等によらず、すべての女性を就業させることが禁止されています。

（労働基準法第64条の3）

### ◎軽易業務転換

妊娠中は、他の軽易な業務への転換を請求できます。（労働基準法第65条）

### ◎母性健康管理の措置

妊娠中は、健康診査のための必要な時間を請求することができます。また、主治医から休業、勤務時間の短縮や作業の制限などの指導を受けた場合は、事業主は指導事項を守ることができるようにするため、必要な措置を講じなければなりません。指導事項をきちんと伝えることができるよう主治医に「母性健康管理指導事項連絡カード」を記入してもらい、会社に提出しましょう。（男女雇用機会均等法第12条、13条）

★ 母性健康管理指導事項連絡カードは厚生労働省HPからダウンロードすることができます。  
▶（<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000763976.pdf>）



★ 母性健康管理について詳しくはこちら  
▶「働く女性の心とからだの応援サイト 妊娠出産・母性健康管理サポート」  
（[https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/index\\_bosei.html](https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/index_bosei.html)）



本人または配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別の制度  
周知・休業取得意向確認は会社の義務です！

会社は育休制度の内容、申出先、育児休業給付金の制度内容等を原則面談か書面交付にて通知することになっています。妊娠した際は会社に報告し、社内規定や制度内容を聞いてみましょう！

妊娠・出産・産前産後休業取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いは禁止されています。

（男女雇用機会均等法第9条）

妊娠・出産等に関する上司、同僚からのハラスメント行為について、事業主は防止対策や相談対応等の措置を講じることが事業主に義務付けられています。（男女雇用機会均等法第11条の3）

## 産前・産後休業を取るときは

### ◎産前・産後休業

産前休業は出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週間前）から、請求すれば取得できます。

また、出産の翌日から8週間は就業することができません。ただし、産後6週間経過後に本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます。（労働基準法第65条）



産前産後休業の期間及びその後30日間の解雇は禁止されています。（労働基準法第19条）

# 育児休業を取るときは

## ◎対象労働者は・・・

1歳に満たない子を養育する労働者は、**男女問わず育児休業を取得**することができます。

正社員だけでなく、契約期間の定めがある労働者であっても、一定の要件を満たした場合は育児休業を取ることができます。

配偶者が専業主婦（夫）であっても、育児休業を取得できます。

## ◎手続きは・・・

会社の規定等を確認し、休業開始1か月前までに会社に育児休業申出書を提出しましょう。規定がない場合でも、育児・介護休業法に基づいて請求することができます。

## ◎休業期間は・・・

原則として子が1歳に達する日（子の1歳の誕生日の前日）までの間で2回分割して取得ができます。

保育所に入所の申出をしているが入所できないなど、一定の場合には、1歳6か月又は2歳に達するまでを限度として育児休業できます。

父母がともに育児休業を取得する場合には子が1歳2か月までが休業可能期間になります。（ただし、育休を取得できるのは、出産日、産後休業、産後パパ育休の期間を含めて1年間です。）

## ◎産後パパ育休（出生時育児休業）

男性の育児休業取得促進のために、男性の育児休業取得ニーズが高い子の出生直後の時期に、これまでの育児休業よりも柔軟で取得しやすい枠組みとして設けられた制度です。

産後休業をしていない労働者で、子の出生後8週間以内に最大4週間（28日）まで、通常の育児休業とは別に2回分割して取得ができます。

また、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することもできます。ただし、休業中の就業日数次第で育児休業給付や社会保険料免除の要件を満たさなくなる可能性があるため注意が必要です。

**パート社員、派遣社員、契約社員  
あなたも取れる！ 育児休業**

休業を申し出た時点において、次の要件に該当する期間雇用者は育児休業を取得することができます。

「子が1歳6か月なるまでに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと。」

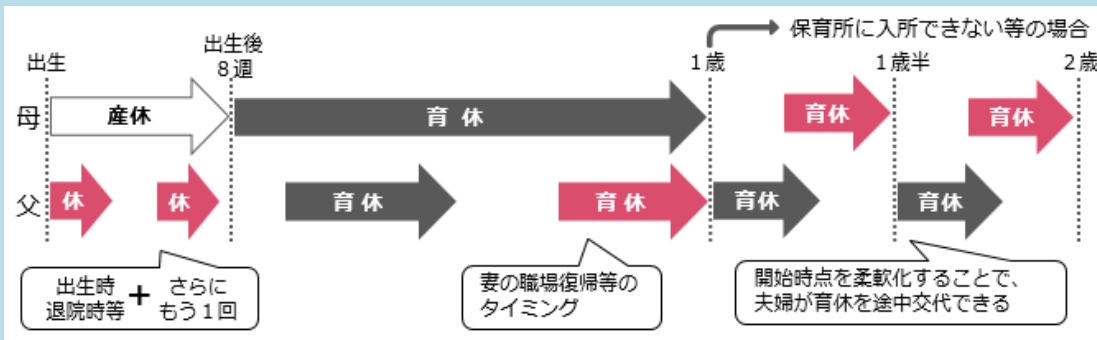
※ただし、労使協定により入社1年未満の労働者が除外されることはあります。

育児休業を申し出たこと、育児休業を取得したことを理由とする不利益取り扱いが禁止されています。（育児・介護休業法第10条）

育児休業等の制度の利用に関する上司、同僚からハラスメント行為について、防止対策や相談対応等の措置を講じることが事業主に義務付けられています。（育児・介護休業法第25条）



### 例



## 産後休業・育児休業後に復職するとき

産後1年を経過しない女性は、妊娠中と同様に時間外労働、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間の適用制限、危険有害業務の就業制限が請求できます。(労働基準法第64条の3、第66条)

産後1年を経過しない女性が、医師等から指示を受けた場合は、健康診査に必要な時間の確保を申し出ることができます。また、指導を受けた場合には、必要な措置を受けることができます。

(男女雇用機会均等法第12条、第13条)

### ◎育児時間

生後満1年に達しない子を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができます。

(労働基準法第67条)

## 働きながら子育てをするときは

復職後育児と両立するために法律により各種規定が設けられています。



### 子が3歳に達するまで

#### ◎所定外労働の免除

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求することにより、所定労働時間を超える労働をしないことができます。(育児・介護休業法第16条の8)

#### ◎短時間勤務制度

事業主は3歳に満たない子を養育する労働者について短時間勤務制度(1日原則6時間)を設けなければならないことになっています。

(育児・介護休業法第23条)

#### ◎労働者の配置に関する配慮

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その子の養育又は介護の状況に配慮しなければなりません。

「養育する子」には小学生や中学生も含まれます。

(育児・介護休業法第26条)

### 小学校就学前まで

#### ◎時間外労働・深夜業の制限

小学校入学前の子を養育する一定の労働者は、請求することにより1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をしないことができます。

また、深夜(午後10時から午前5時)において労働しないことを請求することができます。

(育児・介護休業法第17条、第19条)

#### ◎子の看護休暇

小学校入学前の子を養育する労働者は、会社に申し出ることにより、年次有給休暇とは別に、1年につき、子が1人なら5日まで、2人以上であれば10日まで、病気やけがをした子の看護、予防接種及び健康診断のために時間単位で休暇を取得することができます。

(育児・介護休業法第16条の2、16条の3)

## 出産時・育児休業中の経済的支援措置

### ◆出産手当金

産前・産後休業期間中は、健康保険から賃金の3分の2相当額が支給されます。

### ◆出産一時金

1児の出産につき原則42万円が支給されます。(各医療保険者から直接病院等に支払う仕組みがあります。)詳しくはご加入の保険者へ(協会けんぽ岡山県支部、健康保険組合、市町村等)

### ◆社会保険料の免除

産前・産後休業の間の社会保険料は、事業主が年金事務所又は健康保険組合に申出をすることによって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。

### 育児休業 給付

1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合に、一定要件を満たした雇用保険の被保険者に支給されます。育児休業給付金は賃金月額額の67%(休業開始後6か月まで、6か月経過後は50%)支給されます。詳しくは最寄りのハローワークまで。



### 社会保険料の 免除

育児休業(育児休業に準ずる措置を含む)をしている間の社会保険料は、事業主が年金事務所又は健康保険組合に申出をすることによって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。

また、厚生年金基金においても事業主が掛金免除の申出書を基金に提出することになっています。

### 事業主への 助成金

仕事と育児の両立を図る労働者を支援する事業主の方を対象とした「両立支援等助成金」があります。詳しくは岡山労働局雇用環境・均等室へ。

母性健康管理措置や育児休業制度などについてのご相談は・・・

厚生労働省 岡山労働局雇用環境・均等室 TEL 086-225-2017  
〒700-8611 岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎(3階)

### 参考サイト

- ◆岡山労働局 HP <https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/>
- ◆厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/>
- ◆女性の活躍・両立支援総合サイト <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>
- ◆イクメンプロジェクト <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>