ご存知ですか？

出産・育児・介護のための制度

妊娠・出産・育児をしながら、女性が社会で活躍し続けるには、ご本人の努力だけではなく、家族、会社の同僚や上司の理解と協力が不可欠です。

労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法には、出産を迎える女性や、育児や介護をする方々のために、事業主が対応すべきさまざまな制度が定められています。

これらの制度をよく理解して、事業主と話し合いながら、ライフ・ワーク・バランスを確保しつつ働き続けられる環境をつくっていきましょう。

東京都産業労働局

妊娠・出産・育児をしながら働くための制度は？

各制度は、社内に制度がなくても利用することができます。使用者に申し出て、必要な時に利用しましょう。

妊娠判明 ／ 産前6週目 ／ 出産 ／ 産後8週目 ／ 1歳 ／ 3歳 ／ 小学校就学

母性保護制度

時間外・休日労働や深夜労働（午後10時～午前５時）ができない場合、使用者に伝えて免除を受けられます。

時間外労働（※１）・休日労働・深夜労働の制限

（※１）時間外労働
・・・１日８時間または週40時間（法定労働時間）を超える労働

妊婦健診のための休暇や、医師等の指導に応じた時差通勤、休憩時間の延長、勤務時間短縮や妊娠障害休暇等をとることができます。

妊娠中・出産後の健康管理

30分以上の育児時間を１日２回とることができます。

育児時間

産前・産後休業、育児休業

多胎妊娠の場合、産前14週前から取得できます。

どのような働き方でも、すべての女性労働者が産前・産後休業を取得できます。

出産

← 産前6週間 → ← 産後8週間 →

（産後６週間は強制休業）

産前・産後休業

（令和４年10月１日～）
産後パパ育休が創設され、出生後８週間以内に分割して２回取得が可能になります。

産後パパ育休
（出生時育児休業）

両親ともに育児休業をした場合は、子どもが１歳２か月までに１年ずつ取得することができます。（パパ・ママ育休プラス）

有期雇用労働者も育児休業を取得できます。

育児休業
（原則：子どもが１歳になるまで）
女性は産後休業終了後から、
男性は出産予定日から取得可能

① ②

保育所に入所できない場合などは、
① １歳６か月まで延長が可能

さらに、その時点でも保育所に入所できない場合などは、
② 2歳まで
育児休業を再延長できます。

【休業中に受けられる給付、社会保険等の扱い】

産休、育休期間中の社会保険料は免除されます
（注）事業主からの手続きが必要です。

出産育児一時金
出産手当金

・健康保険の被保険者が出産した時は「出産育児一時金」が支給されます。
・産休期間中に賃金が支払われないときは、「出産手当金」が支給されます。

・雇用保険の被保険者が育児休業を取得した場合、「育児休業給付金」の給付を受けることができます。

育児休業給付金
← 給付率67% → ← 給付率50% →
育児休業開始から6か月間 ／ 6か月経過後

給付金についての詳細は、お近くのハローワークにご確認ください。

育児と仕事の両立のための制度

（※２）所定外労働
・・・会社で決まっている所定労働時間（始業から終業までの時間）を超える労働

残業（所定外労働※２）の免除

短時間勤務制度　（勤務時間を１日原則６時間とする制度）

日もしくは
時間単位での取得が可能

子の看護休暇　（未就学児が１人の場合は年５日、２人以上の場合は年10日）

１か月24時間、年間150時間を超える時間外労働（※１）の制限・深夜労働の免除

介護をしながら働くための制度は？

各制度は、社内に制度がなくても利用することができます。使用者に申し出て、必要な時に利用しましょう。

要介護状態
（制度利用可能な状態）

介護終了
（対象家族の死亡等）

介護に関連する制度

有期雇用労働者も介護休業を取得できます。

介護休業① → **介護休業②** → **介護休業③**

通算93日を限度として、対象家族1人につき3回まで分割取得が可能です。

日もしくは時間単位での取得が可能

介護休暇（対象家族が１人の場合は年５日、２人以上の場合は年10日）

残業（所定外労働）の免除

１か月24時間、年間150時間を超える時間外労働・深夜労働の制限

（※１）所定労働時間の短縮措置･･･
・フレックスタイム制
・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ　等

所定労働時間の短縮措置（※１）（短時間勤務）

3年以上の間に2回以上の利用が可能

【休業中に受けられる給付、社会保険等の扱い】
※介護休業に関しては、社会保険料の免除制度はありません。

介護休業給付金① → **介護休業給付金②** → **介護休業給付金③**

・雇用保険の被保険者が介護休業を取得した場合、「介護休業給付金」の給付を受けることができます。

給付金についての詳細は、お近くのハローワークにご確認ください。

介護休業とは？

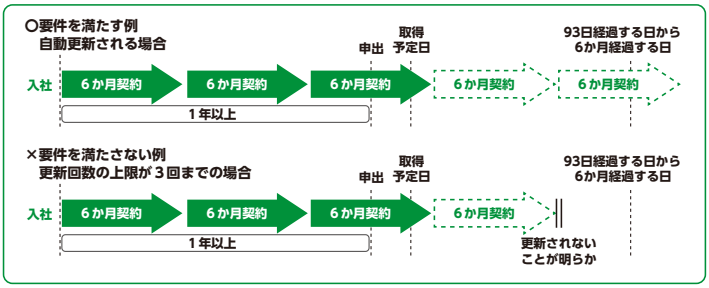
労働者が要介護状態*1にある対象家族を介護するための休業です。
対象家族*2を介護する男女の労働者が取得できます。

有期雇用労働者も一定の要件を満たせば取得することができます。

【取得要件】
①１年以上の雇用実績があること（令和４年３月31日まで）
※令和４年４月１日からは①の要件は撤廃されます。

②介護休業取得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に契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
（右図を参照）

«有期雇用労働者の取得要件»

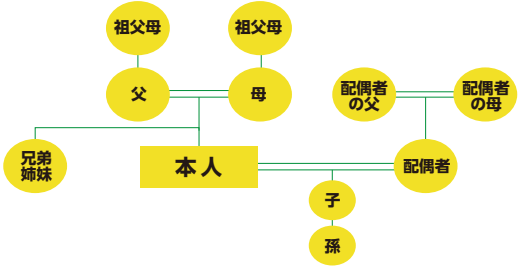


*1要介護状態とは？

負傷、疾病、身体上もしくは精神上の障害により、
２週間以上にわたって常時介護を必要とする状態のことを指します。

*2対象家族とは？

配偶者　（事実婚を含む）　、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫です。



介護休業中の経済的支援

東京都では従業員の介護休業取得を推進する都内中小企業等のみなさまを支援しています。

・介護休業取得応援奨励金
https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/joseikin/kaigo.html

雇用保険の被保険者で、一定の要件を満たす方は、介護休業期間中に介護休業給付金が支給されます。
詳しくは、お近くのハローワークにご確認ください。

・ハローワーク所在地
https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html

・介護休業給付の概要（ハローワークインターネットサービス）
https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html

これらの制度を活用して仕事と介護を両立しましょう！

その他、事業主に求められる対応があります。次ページでご確認ください。

育児介護休業法が改正されます！

令和４年４月１日より順次、育児・介護休業法が改正されます。
今回の法改正により、育休取得要件や、育児休業の取得方法が変更される予定ですので、以下で改正内容を確認しましょう。

令和４年４月１日～

○ 有期雇用労働者の育休取得要件が緩和されます

（現行の取得要件）

（１） 引き続き雇用された期間が１年以上
（２） １歳６か月までの間に契約が満了することが明らかでない

→

（１）の要件を撤廃し、（２）のみに

※無期雇用労働者と同様の取り扱いに
（労使協定で除外される場合があります。）

令和４年１０月１日～

○ 産後パパ育休が創設されます

従来の育児休業とは別に、**子の出生後８週間以内に４週間まで取得**が可能な産後パパ育休（出生時育児休業）が創設されます。

＜産後パパ育休のポイント＞

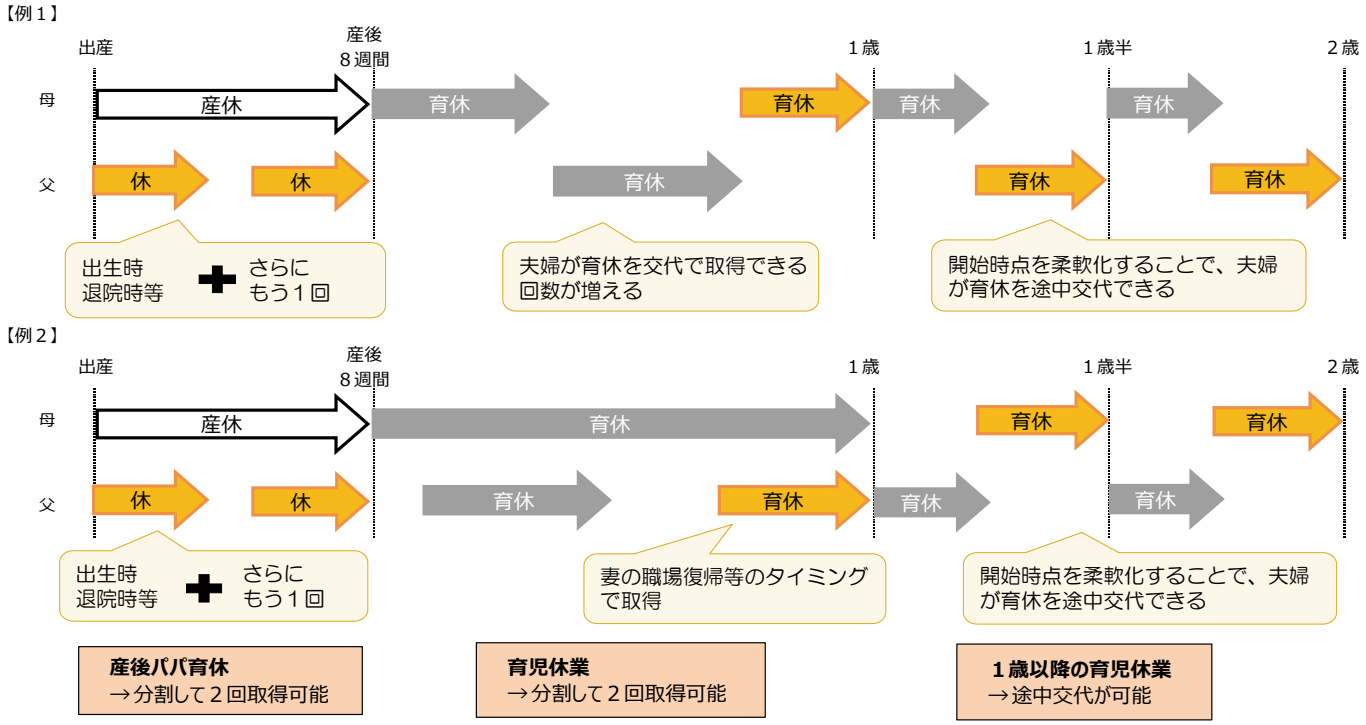
○ 分割して２回取得が可能
○ 申出期限は原則休業の２週間前まで（育児休業は１か月前まで）
○ 休業中に就業することが可能（※労使協定を締結している場合で、事業主と労働者の合意した範囲内に限る）

○育児休業の分割取得が可能に

現行の育児休業の **分割取得が可能** になります。
また、育休開始日が柔軟化されることによって、夫婦が育休を交替で取得できるようになります。

改正後の働き方・休み方のイメージ（例）

※オレンジ色の矢印が今回の改正で新たにできるようになることです。



育児休業中の経済的支援

東京都では従業員の育児休業取得を推進する都内企業等のみなさまを支援しています。

・働くパパママ育休取得応援奨励金
https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/joseikin/papamamaikukyusyutoku.html

雇用保険の被保険者で、一定の要件を満たす方は、育児休業期間中に育児休業給付金が支給されます。
詳しくは、お近くのハローワークにご確認ください。

・ハローワーク所在地
https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html

・育児休業給付の概要（ハローワークインターネットサービス）
https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html

法律では、事業主にこのような対応も求められています！

＊ 赤色は義務、青色は努力義務、黄色は配慮義務となっています。

【育児・介護共通事項】

不利益取扱いの禁止

事業主による、妊娠・出産、育児・介護休業等を理由とする労働者への不利益取扱いは禁止されています。

＜不利益取扱いの例＞
- ○ 解雇すること
- ○ 契約の更新をしないこと
- ○ 減給をしたり、賞与において不利益な算定を行うこと

※ あくまで例示です。ほかにも不利益取扱いに該当するケースがあります。

ハラスメント防止措置の実施

妊娠・出産や育児・介護休業等を理由とする上司や同僚からの嫌がらせが行われないよう、労働者へ周知したり、社内相談窓口を設置する等、雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主に義務付けられています。

＜ハラスメントの例＞
- ○ 上司が解雇その他の不利益な取扱いを示唆したり、休業等を請求しないように言う。
- ○ 同僚が繰り返し又は継続的に、休業等を請求しないように言ったり、嫌がらせをする。

雇用管理及び職業能力の開発・向上等に関する措置

事業主は、休業の申出や、休業後の就業が円滑に行われるようにするため、労働者の配置、休業期間中の職業能力の開発・向上等について必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

＜措置の例＞
- ○ 休業後、原職（休業前に就いていた業務）に復帰させる。
- ○ 休業期間中に、労働者の業務遂行能力が低下しないよう、本人の希望を確認した上で、研修を行う。

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、その育児・介護の状況に配慮しなければなりません。
※ 子が小学生や中学生であっても、この配慮の対象になります。

＜配慮の例＞
- ○ 子の養育又は家族の介護の状況を把握すること
- ○ 本人の意向を斟酌すること
- ○ 子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと

【育児に関する事項】

NEW

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（令和４年４月１日～）

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。
（可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいとされています。）

＜措置の内容＞
- ○育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ○相談体制の整備等（相談窓口設置）
- ○自社の労働者の育休等取得事例の収集・提供
- ○育休制度と育休取得促進に関する方針の周知

NEW

育児休業制度等の個別周知・意向確認の措置（令和４年４月１日～）

（令和４年３月31日までは努力義務）

事業主は、労働者またはその配偶者が妊娠・出産した場合に、その労働者に対して、個別に育児休業に関する制度等の周知と休業の取得意向の確認を行わなければなりません。

小学校入学までの子がいる労働者への措置

事業主は、小学校入学までの子を養育する労働者に、必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

＜措置の例＞
- ○ 育児目的休暇を設ける（配偶者出産休暇や子の行事参加のための休暇等）。
- ○ フレックスタイムや時差出勤制度による始業終業時刻の柔軟化や、保育施設の設置運営等などを行う。

【介護に関する事項】

家族の介護を行う労働者に対する措置

事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業の制度もしくは介護休暇に関する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よう努力しなければなりません。

＜措置の例＞
- ○ 既に介護休業日数が93日に達している場合でも、介護休業の延長を認めること。
- ○ 要介護状態にない家族を介護する労働者であっても、対象を拡大し、対象として認めること。

会社に制度を確認したり、よく話し合ったりして、ライフ・ワーク・バランスを確保しながら会社で働き続けられる方法を考えていきましょう！

東京都労働相談情報センター

労働問題全般に関するご相談に応じています。相談無料。秘密厳守。

☞ 電話相談 随 時

東京都ろうどう110番	0570-00-6110	月～金：午前９時～午後８時（祝日及び12月29日～１月３日を除く） 土　：午前９時～午後５時（祝日及び12月28日～１月４日を除く）

☞ 来所相談 予約制

担当区域に応じて、各事務所が月～金曜日の午前９時～午後５時まで実施しています（祝日及び12月29日～１月３日を除く）。

窓口	所在地	電話番号	担当区域（会社所在地）	夜間
労働相談情報センター（飯田橋）	千代田区飯田橋３-10-３ 東京しごとセンター９階	03(3265)6110	千代田区、中央区、新宿区、渋谷区、中野区、杉並区、島しょ	月曜日 金曜日
大崎事務所	品川区大崎１-11-１ ゲートシティ大崎ウエストタワー２階	03(3495)6110	港区、品川区、目黒区、大田区、世田谷区	火曜日
池袋事務所	豊島区東池袋４-23-９	03(5954)6110	文京区、豊島区、北区、荒川区、板橋区、練馬区	木曜日
亀戸事務所	江東区亀戸２-19-１ カメリアプラザ７階	03(3637)6110	台東区、墨田区、江東区、足立区、葛飾区、江戸川区	火曜日
国分寺事務所	国分寺市南町３-22-10	042(321)6110	立川市、武蔵野市、三鷹市、青梅市、昭島市、小金井市、小平市、東村山市、国分寺市、国立市、福生市、東大和市、清瀬市、東久留米市、武蔵村山市、羽村市、あきる野市、西東京市、西多摩郡	月曜日
八王子事務所	八王子市明神町３-５-１	042(645)6110	八王子市、府中市、調布市、町田市、日野市、狛江市、多摩市、稲城市	水曜日

☞ 夜間来所相談 予約制

各事務所が担当曜日に午後８時まで実施しています。
（祝日及び12月29日～１月３日は除く。）

☞ 土曜来所相談 予約制

飯田橋で午前９時～午後５時まで実施しています。
（祝日及び12月28日～１月４日は除く。）

☞ 英語、中国語での相談も受け付けます

労働相談情報センターでは、外国人労働相談員（通訳）を配置しており、英語、中国語による相談も受け付けています。
相談日、相談時間等は右表のとおりです。

言語	事務所	曜日	相談時間	電話番号
英　語	飯田橋	月～金	午後 ２時～４時	03(3265)6110
	大　崎	火		03(3495)6110
	国分寺	木		042(321)6110
中国語	飯田橋	火～木		03(3265)6110

東京都産業労働局雇用就業部ホームページもご覧ください。

「ＴＯＫＹＯはたらくネット」
https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/

セミナー情報、資料情報、雇用就業情報、
調査・統計情報など、随時更新しております。

アニメで学ぶ！

知らないと損する労働法Ｖ！
「新入社員 萌（もえ）の 働き方改革ってなに？」

労働相談情報センター 動画
https://manabu.metro.tokyo.lg.jp/douga/

― 公正な採用選考のために ―

東京都では、就職の機会均等を確保するため、応募者本人の適性や能力に基づく公正な採用選考を推進しています。
詳しくはＴＯＫＹＯはたらくネットをご覧ください。

令和４年１月発行

登録番号（3）166

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。