

第5章 母性保護と育児・介護に関する制度

5.1 母性を守るために

労働基準法では、働く女性の母性を保護するための規定を設けています。

◆産前産後休業（労働基準法第65条第1項、第2項）

出産予定の女性労働者は、出産予定日の6週間（多胎妊娠は14週間）前から、休業を使用者へ請求することができます。また、使用者は、原則として産後8週間を経過しない女性を就業させることはできません。

産前・産後休業中の賃金は、有給でなければならないという法律上の定めはありませんので、賃金が支払われるかどうかは、就業規則等の定めに従います。

なお、労働者が健康保険の被保険者であれば、健康保険法に基づいて、出産手当金及び出産育児一時金が支給されます。

◆妊産婦の就業制限（同法第64条の3、第65条第3項）

使用者は、妊産婦（妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性）に重量物を取扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務、その他妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。

また、妊娠中の女性からほかの軽易な業務に変えるように請求があったときは、業務を転換しなければなりません。

◆労働時間、時間外・休日・深夜業の制限（同法第66条）

使用者は、妊産婦から請求があったときには、1週40時間、1日8時間を超えて働かせることはできません。また、妊産婦から請求があったときには、時間外・休日労働及び深夜業をさせてはなりません。

◆育児時間（同法第67条）

使用者は、1歳に満たない子を育てる女性労働者から請求があったときには、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。

◆生理日の休暇（同法第68条）

生理日の就業が著しく困難な女性労働者から休暇の請求があったときには、使用者はその労働者を就業させてはなりません。

厚生労働省の通達では、女性労働者から請求があったときには、原則的には特別の証明がなくても休暇を与えなければなりません。どうしても何らかの証明が必要であると判断される場合であっても、医師の診断書のような厳格な証明を求めるのではなく、例えば同僚の証言程度の簡単な証明で対応することとされています。

また通達では、就業規則で女性労働者が請求することができる休暇の日数を制限してはならないが、休暇のうち、有給扱いとする日数を定めておくことは差し支えないとされています。

男女雇用機会均等法では、女性労働者が、母性を尊重されながら充実した職業生活を営むことができるようにするための措置について、次のように定めています。

◆**婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（同法第9条）**

事業主は、女性労働者が婚姻、妊娠、出産したことや、産前産後休業を取得したこと、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置を求めたこと等を理由として、解雇その他の不利益取扱いをしてはなりません。妊娠中及び出産後1年以内の解雇は、事業主が「妊娠・出産・産前産後休業等を理由とする解雇でないこと」を証明しない限り、無効となります。

◆**妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（同法第12条、第13条）**

事業主は、妊娠中及び出産後の女性労働者に、母子保健法の規定による保健指導や健康診査を受けるための時間を確保しなければなりません。また、女性労働者が保健指導や健康診査等に基づく指導事項を守ることができるように、勤務時間の変更や勤務の軽減等（時差通勤、勤務時間の短縮、休憩時間の延長、作業の制限、休業等）の必要な措置を講じなければなりません。

5-2 育児に関連する制度

育児休業や育児中の労働者への支援等については、**育児・介護休業法**（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）で定められています。

育児休業は、原則として、1歳に満たない子を養育する労働者からの申出により、子の1歳の誕生日の前日までの期間で、分割して2回まで取得することができます。「**パパ・ママ育休プラス**」という制度を使えば、父母がともに育児休業を取得する場合、一定の要件を満たせば子が1歳2か月に達するまで取得することができますが、この場合でも、取得できる期間は1年間です。また、保育所に入所できない等の理由により1歳以降に延長する場合についても、休業開始日が柔軟化されたことにより、1歳、1歳半などのタイミングによらず期間途中でも夫婦交代で取得することができます。

休業期間を有給にするか、無給にするかは、就業規則等の定めに従います。また、雇用保険に加入している労働者には、一定の条件で育児休業給付金が支給されます。また、社会保険料については、産前産後休業期間中及び育児休業期間中は、労働者・使用者とも、申請により免除になります。育児休業は、男女労働者とも事業主に申し出ることで取得することができます。

◆育児休業の対象者（育児介護休業法第5条第1項、第5項）

対象となる労働者から育児休業の申出があったときには、事業主は、これを拒むことはできません。

「日々雇用される労働者」は対象から除外されます。

また、「期間を定めて雇用される労働者」については、以下の要件を満たせば、育児休業の取得が可能です。

子が1歳6か月に達する日の前日までに、労働契約（契約が更新される場合は更新後のもの）が満了することが明らかでない者

労使協定で定めた場合は、次の労働者を対象から除外することができます。

- ・ 雇用されてから1年未満の者
- ・ 休業申出から1年以内（1歳から1歳6か月までの育児休業をする場合には、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな者
- ・ 1週間の所定労働日数が2日以内の者

◆育児休業の申出等の手続き

休業の申出は、休業の開始予定日・終了予定日など、一定の事項を示して、休業開始予定日の1か月前までに行う必要があります。

休業開始予定日については、出産予定日前に出産したなどの突発的事情の場合に限り、1回だけ繰り上げ変更できます。休業終了予定日の繰り下げ変更は、終了予定日の1か月前までに申し出れば、理由を問わず1回だけ変更できます。

また、休業申出の撤回は、休業開始予定日の前日までであれば理由を問わずに行えますが、1度撤回すると、同じ子について、原則として再度休業の申出はできません。

なお、事業主には、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や、妊娠・出産（本人又は配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の制度周知及び休業取得の意向確認が義務付けられています。

◆ 1歳6か月までの育児休業(同法第5条第3項、同法施行規則第6条)

次の場合については、子が1歳6か月に達するまで、育児休業を延長できます。なお、延長の申出は、1歳の誕生日の2週間前までに行なう必要があります。

- ・ 保育所に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であって、1歳以降子を養育する予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

◆ 2歳までの育児休業(同法第5条第4項、同法施行規則第6条の2)

育児休業を1歳6か月まで延長しても保育所に入れなかった場合等に限り、さらに2歳までの再延長が可能となっています。

◆ 出生時育児休業（産後パパ育休）

男性の育児休業取得促進のため、柔軟な育児休業の枠組み「**出生時育児休業（産後パパ育休）**」があります。これにより、子の出生後8週間以内に、原則休業の2週間前までに申し出ることによって4週間まで育児休業を取得することができます（分割して2回まで取得可能）。また、労使協定を締結している場合に、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能になります。

◆**所定外・時間外労働の制限（同法第16条の8、第17条）**

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合には、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

小学校に入学する前の子を養育する労働者は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を免除してもらうように請求することができます。

◆**深夜業の制限（同法第19条）**

事業主は、小学校に入学する前の子を養育する労働者が請求した場合は、深夜業をさせてはなりません。ただし、所定労働時間のすべてが深夜にある労働者等は対象外となります。

◆**育児のための所定労働時間の短縮の措置（第23条第1項・第2項）**

事業主は、3歳に満たない子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短時間勤務制度を設けることが義務付けられています。

また、業務の性質等により、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる労働者については、次のいずれかの措置を講じなければならないとされています。

- 育児休業に関する制度に準ずる措置
- フレックスタイム制度
- 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤の制度）
- 事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

◆小学校就学前の子を養育する労働者に関する措置（同法第24条）

事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者に対して、以下の区分に応じた措置を講じる努力義務があります。

- ① 1歳に満たない子を養育する、育児休業をしていない労働者
 - ・ 始業時刻変更等の措置
- ② 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者
 - ・ 育児休業に関する制度
 - ・ 始業時刻変更等の措置
- ③ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
 - ・ 育児休業に関する制度
 - ・ 所定外労働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

(注) 始業時刻変更等の措置とは、フレックスタイム制度、始業終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）、事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を指します。

◆子の看護休暇（同法第16条の2、同法則第34条）

事業主は、小学校に就学する前の子を養育する労働者から申出があったときには、子どもの怪我や病気のとくに世話をしたり、子どもに予防接種や健康診断を受けさせたりするための看護休暇を、年次有給休暇とは別に与えなければなりません。

日数は、労働者1人につき、小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、1日単位又は時間単位で取得できます。有給か無給かは労使の取り決めによります。

◆配置転換における配慮義務（第26条）

義務教育終了前の子を持つ労働者を転勤させようとするときに、事業主は、子の養育の状況の把握、労働者本人の意向の斟酌、子の養育に関する代替手段の有無を確認するなど、育児の状況に配慮するよう義務付けられています。

5-3 介護に関連する制度

介護休業や介護中の労働者への支援等については、**育児・介護休業法**（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）で定められています。

◆介護休業制度(育児・介護休業法第15条)

介護休業は、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（「要介護状態」といいます。）にある家族を介護するための休業です。

対象となる家族1人につき、要介護状態に至るごとに、通算93日休業することができます。通算93日を限度として3回までの分割取得が可能です。介護休業の対象となる家族は、その労働者の配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫です。

休業期間を有給にするか、無給にするかは、就業規則等の定めに従います。また、雇用保険に加入している労働者には、介護休業給付金が支給されます。

◆介護休業の対象者（同法第11条第1項・第2項）

介護休業は、事業主に申し出ることにより取得することができます。

対象となる労働者から介護休業の申出があったときには、事業主は、これを拒むことはできません。

「日々雇用される労働者」は対象から除外されます。

「期間を定めて雇用される労働者」については、以下の要件を満たせば、介護休業の取得が可能です。

介護休業開始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、その労働契約（契約が更新される場合は、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

労使協定で定めた場合は、次の労働者を対象から除外することができます。

- ・ 雇用されてから1年未満の者
- ・ 休業の申出から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者
- ・ 1週間の所定労働日数が2日以内の者

◆介護休業の申出等の手続き

休業の申出は、休業の開始予定日・終了予定日など、一定の事項を示して、休業開始予定日の2週間前までに行う必要があります。また、休業終了予定日は、理由を問わず、1回だけ繰下げ変更ができます。休業の申出の撤回は、休業開始予定日の前日までであれば、理由を問わずに行えます。

◆介護休暇（同法第16条の5、同法施行規則第40条）

要介護状態にある家族を介護する労働者は、対象家族の世話をを行うための介護休暇を、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を、1日単位又は時間単位で取得することができます。有給か無給かは労使の取り決めによります。

◆ 所定外・時間外労働の制限（同法第16条の9、第18条）

事業主は、要介護状態にある家族を介護する労働者が請求した場合には、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

要介護状態にある家族を介護する労働者は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を免除してもらうように請求することができます。

◆ 深夜業の制限（同法第20条）

要介護状態にある家族を介護する労働者が請求した場合は、深夜業をさせてはなりません。ただし、所定労働時間の全部が深夜にある労働者等は対象外となります。

◆ 所定労働時間の短縮措置等（同法第23条第3項）

事業主は、要介護状態にある家族を介護しながら働いている労働者に対しては、労働者からの申出に基づき、所定労働時間の短縮など、働きながら家族を介護しやすくするための措置を講じなければならず、具体的には、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- 所定労働時間を短縮する制度
- フレックスタイム制度
- 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤の制度）
- 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

◆家族を介護する労働者に関する措置（同法第24条第2項）

家族を介護する労働者に対しては、介護休業の制度又は勤務時間短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数に配慮した必要な措置を講じるように努めなければなりません。

◆配置転換における配慮義務（同法第26条）

労働者を転勤させようとするとき、事業主は、労働者の介護の状況に配慮しなければなりません。具体的には、労働者の家族の介護の状況の把握、労働者本人の意向の斟酌、家族の介護に関する代替手段の有無を確認するなどの内容が例示されています。