

37 妊産婦への母性保護措置（含む産前産後休業）及び育児休業

※本項において「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」は「育児・介護休業法」と、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」は「均等法」と表記

【育児休業以外の育児期間中の両立支援措置及び育児・介護休業法に係る紛争処理は、「No.38」参照】

1 妊産婦への母性保護措置（事業主の義務）

(1) 危険有害業務の就業制限

使用者は、妊産婦（※）を、重量物を取り扱う業務、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てはならない【労働基準法第64条の3第1項】。

（※）妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性

(2) 軽易業務への転換

使用者は、妊娠中の女性労働者が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない【労働基準法第65条第3項】。

(3) 変形労働時間制の適用制限、法定時間外労働の制限

使用者は、妊産婦が請求した場合においては、フレックスタイム制を除き、1か月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制の規定にかかわらず、法定労働時間を超えて労働させてはならない【労働基準法第66条第1項（参照：第32条の2第1項、第32条の4第1項、第32条の5第1項）】。

(4) 時間外労働、休日労働及び深夜労働の制限

使用者は、妊産婦が請求した場合においては、時間外労働、休日労働及び深夜労働をさせてはならない【労働基準法第66条第2項及び第3項】。

(5) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

事業主は、その雇用する女性労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査（妊産婦健診）を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない【均等法第12条】、女性労働者がその保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない【均等法第13条】。

《「母性健康管理指導事項連絡カード」（母健連絡カード）について》

「母健連絡カード」とは、働く妊産婦が妊娠中及び出産後の健康診査等の結果、医師等から通勤緩和などの指導や指示を受けた場合に、その内容及び講ずべき措置を事業主に的確に伝えられるようにするためのツールであり、事業主はその利用に努めることとされている【「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平9.9.25 労働省告示第105号 最終改正 令3.3.31 告示第130号）】。

また、事業主は、母健連絡カードの記載内容に応じ、均等法第13条の規定に基づく適切な措置を講じる義務がある。

☆「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平9.9.25 労働省告示第105号 最終改正 令3.3.31 告示第130号）（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=73997856&dataType=0&pageNo=1

☆母性健康管理指導事項連絡カードの活用方法について

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

2 産前産後休業

(1) 産前産後休業の期間等

産前休業は、女性労働者の出産予定日を基準に、6週間（多胎妊娠は14週間）以内に出産する女性労働者が請求した場合においては、使用者はその者を就業させてはならない【労働基準法第65条第1項】。産後休業については、産後8週間を経過しない女性労働者を就業させてはならない。また、8週間のうち最初の6週間は強制休業期間であり、本人が就労を請求したとしても休業させなければならないが、産後6週間を経過した後、本人が請求した場合において、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えない【労働基準法第65条第2項】。

なお、予定日より早く出産した場合、産前休業はその日数分短縮され、予定日より遅れて出産した場合にはその日数分延長される。後者の場合、出産予定日と出産当日の間の期間は産前休業期間として取り扱われる。

また、産前産後休業は、労働期間の定めの有無にかかわらず取得することができる。

(2) 産前産後休業期間中の賃金及び平均賃金・年次有給休暇の算定

産前産後休業期間中の賃金については、特に法の定めはなく、就業規則や労働協約等で決定される。

なお、労働基準法上の平均賃金を算定する場合、産前産後休業期間中の日数とその期間中の賃金は、算定期間及び賃金総額から控除される。さらに、年次有給休暇の出勤率の算定においては、産前産後休業期間中は出勤したものとみなされる【労働基準法第12条第3項第2号、第39条第10項】。

(3) 産前産後休業期間中の健康保険・厚生年金保険・雇用保険

健康保険・厚生年金保険の保険料について、事業主が保険者に申出をした場合、産前産後休業期間（産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）から産後8週間）のうち、妊娠又は出産を理由として被保険者が労務に従事しなかった期間については、有給・無給にかかわらず、本人及び事業主負担分の保険料は免除される（フリーランス・自営業者も免除対象となる）。また、産前産後休業期間中も健康保険は通常どおり給付され、厚生年金の算定期間には保険料免除期間も含まれる（年金は減額されない）【健康保険法第159条の3、厚生年金保険法第81条の2の2】。

雇用保険料については、労働者が休業中無給の場合は、事業主・労働者とも雇用保険料の負担は発生しない（労災保険料についてはもともと事業主負担のみ）。

〔出産手当金、出産育児一時金については「No46」を参照〕

3 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。また、女性労働者が婚姻したことを理由として解雇してはならない。さらに、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前産後休業を請求し、または休業したこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならず、妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、事業主が当該解雇が妊娠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されている【均等法第9条】。

《妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの参考判例》

- 「育児休業からの復職後における担当業務の変更は不合理とは認められないとされたものの、労働者の同意や就業規則等に明示的な根拠のない役割報酬の減額は最も重要な労働条件である賃金額の不利益変更であり許されない」とされた【コナミデジタルエンタテインメント事件 東京高判 平 23. 12. 27】。
- 「女性労働者につき労働基準法第 65 条第 3 項に基づく妊娠中の軽易な業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として均等法第 9 条第 3 項の禁止する不利益な取扱いに当たる」が、次のいずれかに該当する場合は、同項の規定に該当しないとされた。
 - ア 円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、その業務上の必要性の内容や程度が、同項の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在すると認められるとき
 - イ 契機とした事由又は当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、受ける有利な影響の程度や内容が当該取扱いにより受ける不利な影響の内容や程度を上回り、当該取扱いについて事業主から労働者に対して適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば当該取扱いについて同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき【広島中央保健生協（C 生協病院）事件 最一小判 平 26. 10. 23】、【平 27. 1. 23 雇児発第 0123 第 1 号】

4 育児休業

育児休業とは、労働者が原則として1歳に満たない子を養育するためにする休業の制度【育児・介護休業法第5条】であり、事業主に適法な申出を行うことにより行使できる労働者の権利である。

労働者から書面等で申出を受けた事業主は、ア 育児休業の申出を受けた旨、イ 育児休業の開始予定日及び終了予定日、ウ 申出を拒む場合はその旨及びその理由を、速やかに書面等により当該労働者に通知しなければならない【育児・介護休業法施行規則第7条第4項、第5項】。また、休業期間（職場復帰予定日、休業できない場合はその理由等）、休業期間中の取扱い（賃金支払いの有無、社会保険料・税など）、休業後の労働条件（配属先、担当業務など）、その他の事項（休業中の連絡手段、福利厚生等）についても、申出を受けてから概ね2週間以内に「育児休業取扱通知書」を交付することとされている。

育児休業に関しては使用者の時季変更権は認められておらず、通達では「事業主は、経営困難、事業繁忙その他どのような理由があっても適法な労働者の育児休業申出を拒むことはできず【育児・介護休業法第6条第1項】、また、育児・介護休業法第6条第3項（1か月前までの申出）及び同法第7条第2項（労働者の申出による変更）で認められる場合を除き、育児休業の時期を変更することはできない」とされている【平 27. 1. 23 雇児発 0123 第 1 号】。

※育児休業の「子」については、法律上の親子関係にある実子・養子、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等の法律上の親子関係に準ずる関係にある子が対象である。

申出は書面によるが、事業主が適当と認める場合にはファックス又は電子メール、SNS 等（出力することにより書面が作成可能であること）によることも可能である【厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」II-1-2】。

☆「育児（介護）休業取扱通知書」（ひな型）（厚生労働省ホームページ）

<https://jsite.mhlw.go.jp/shiga-roudoukyoku/content/contents/000951668.pdf>

(1) 育児休業に関連してあらかじめ定める事項等

事業主は、あらかじめ育児休業の制度や休業の申出先、育児休業給付に関すること、休業期間に負担すべき社会保険料の取扱いのほか、次に掲げる事項を就業規則等で定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない【育児・介護休業法第21条の2第1項、同法施行規則第70条】。

ア 労働者の育児休業中における待遇に関する事項

イ 育児休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
ウ 子を養育しないこととなったことにより育児休業期間が終了した場合の労務の提供の開始時期
また、上記の事項に関する当該労働者に係る取扱いを書面の交付により速やかに明示するよう努めなければならない【育児・介護休業法第21条の2第2項、同法施行規則第71条】。

(2) 育児休業の期間

育児休業の期間は、子が1歳に達する日（誕生日の前日）まで（両親ともに育児休業を取得する場合（＝「パパ・ママ育休プラス」（後述））は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）の連続する期間で、労働者が申し出た期間である。

子が1歳に達する時点で以下のいずれにも該当する場合には、子が1歳に達した日の翌日から子が1歳6か月に達する日までの期間について、事業者に申し出ることにより育児休業をすることができる【育児・介護休業法第5条第3項】。

- ア 育児休業に係る子が1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしていること
- イ 特別な事情がある場合（※）
- ウ 1歳6か月までの育児休業をしたことがないこと

さらに、子が1歳6か月に達する時点で次のいずれにも該当する場合には、子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日までの期間について、事業主に申し出ることにより育児休業をすることができる【育児・介護休業法第5条第4項】。ただし、子が2歳に達する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでなければならない。

- ア 育児休業に係る子が1歳6か月に達する日において、労働者本人または配偶者が育児休業をしていること
- イ 特別な事情がある場合（※）
- ウ 2歳までの育児休業をしたことがないこと

※「特別な事情がある場合」とは、主に次のような場合をいう。

- a 保育所への入所を希望しているが、入所できない場合
- b 子の養育を行っている配偶者であって、当該子を養育する予定であった者が死亡、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
- c 新たな産前産後休業、出生時育児休業、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で、当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合【育児・介護休業法第5条第3項及び第4項】

(3) 育児休業の申出

労働者はその1歳に満たない子について、子の氏名及び続柄、育児休業をしようとする期間の初日（育児休業開始予定日）及び末日（育児休業終了予定日）等を明らかにして、原則として育児休業開始予定日の1か月前（出産予定日前に子が出生した場合など一定の場合は、1週間前）までに、事業主に対し書面等により申し出る必要がある【育児・介護休業法第5条、同法施行規則第7条】。1歳から1歳6か月までの育児休業及び1歳6か月から2歳までの育児休業については、育児休業開始予定日の2週間前までに書面等により申し出ればよい。

ただし、休業の申出が遅れたことを理由に事業主が当該申出を拒否することはできない。

(4) 育児休業の分割取得

子が1歳に達するまでの育児休業は、分割して2回まで取得可能である【育児・介護休業法第5条第2項】。

1歳以降の育児休業は分割取得できないが、厚生労働省令で定める特別な事情がある場合（他の子の産前産後休業、出生時育児休業、介護休業等の開始により育児休業が終了した場合で、当該休業の対象だった子が死亡等したときなど）に限り、育児休業を再取得できる【育児・介護休業法第5条第2項～第4項、第6項、同法施行規則第5条、第5条の2】。

※出生時育児休業（後述）とは異なり、2回分割する場合もまとめて申し出る必要はない。

※出生時育児休業とは別に取得することができるため、1歳未満の育児休業と出生時育児休業を合わせ、

最大4回に分割して取得することが可能である。

(5) 育児休業の延長交代

保育所に入所できない等の理由で1歳6か月または2歳まで育児休業を延長した場合であって、配偶者が1歳以降の育児休業を取得するときは、休業開始日を「配偶者の休業終了予定日以前の日」とすることができるため、1歳6か月または2歳までの育児休業それぞれの期間の途中でも、夫婦で交代して育児休業を取得すること（延長交代）が可能である【育児・介護休業法第5条第3項、第4項、第6項】。

(6) 期間を定めて雇用される者への適用

その養育する子が1歳6か月に達する日（1歳6か月から2歳までの育児休業を申し出る場合は2歳に達する日）までに労働契約（更新される場合にあつては、更新後のもの）の期間が満了することが明らかでない場合には、期間を定めて雇用される者も育児休業を取得することができる【育児・介護休業法第5条第1項】。

(7) 育児休業の適用対象とならない労働者

ア 日々雇用される者

イ 期間を定めて雇用される者のうち上記（6）の要件を満たさない者

ウ 労使協定で適用を除外できることとした次のような労働者

「雇用期間が1年未満である者」、「育児休業の申出の日から1年以内（1歳6か月まで及び2歳までの育児休業の場合、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかである者」、「1週間の所定労働日数が2日以下である者」等

【育児・介護休業法第2条、第6条、同法施行規則第8条】

(8) 育児休業期間中の賃金

育児休業期間中の賃金については特に法に定めはなく、就業規則や労働協約等で決定される。

労働基準法上の平均賃金を算定する場合、休業期間中の日数とその期間中の賃金は、算定期間及び賃金総額から控除される。また、年次有給休暇の出勤率の算定においては、休業期間中は出勤したものとみなされる。

【労働基準法第12条、第39条】

(9) 育児休業期間中の社会保険料

事業主が保険者に申出をした場合、その育児休業を開始した日の属する月から育児休業終了日の翌日が属する月の前月までの期間（子が1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者については、育児・介護休業法に規定する育児休業及び事業主が講じる育児休業に準ずる措置による休業期間）は、本人及び事業主負担分の保険料が免除される【健康保険法第159条、厚生年金保険法第81条の2】。

また、賞与等にかかる特別保険料については、月末を含む休業であり、かつ、連続して1か月を超える休業を取得した者に限り免除される（育児休業等の期間が1か月以下である者については、標準報酬月額に係る保険料のみ免除となる）。この場合の「1か月」とは暦日で計算され、土日等の休日も育児休業等期間に含まれる。

なお、育児休業期間中も健康保険は通常どおり給付され、厚生年金の算定期間には保険料免除期間も含まれる（将来の年金支給額が減額されることはない）。

(10) 育児休業期間中の雇用保険

労働者が育児休業等を取得している期間中、無給の場合は、事業主・労働者とも雇用保険料の負担は発生しない（有給であれば、その額に応じて保険料が発生する）。

(11) 育児休業期間中の就労

育児休業は子の養育を行うために休業期間中の労務提供義務を消滅させる制度であり、休業期間中に就労することは想定されていないが、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・

臨時的に就労させることは可能である。

※労働者が事業主の求めに応じ、合意することが必要であり、事業主の一方的な指示により就労させることはできない。

※就労が月10日（10日を超える場合は80時間）以下であれば、育児休業給付金が支給される。

※恒常的・定期的に就労させる場合は、育児休業をしていることにはならない。

5 育児休業給付金

(1) 支給要件【雇用保険法第61条の7】

ア 雇用保険の被保険者が、1歳未満の子（「パパ・ママ育休プラス」により休業終了予定日が当該子の1歳に達する日後である場合は1歳2か月、また、1歳到達後の期間について休業期間を延長した場合は1歳6か月、さらに再延長した場合は2歳まで）を養育するために育児休業を取得した被保険者（男女を問わない）であって、育児休業中に休業前の賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと

※産後休業期間は支給対象外。

イ 休業を開始した日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上または就業した時間数が80時間以上ある月が12か月以上あること（例外あり）

ウ 一支給単位期間（育児休業開始日から起算した1か月ごとの期間）中の就業日数が10日以下または就業した時間数が80時間以下であること

エ 有期雇用労働者の場合、養育する子が1歳6か月（子が1歳6か月に達する日後の期間にも育児休業を取得する場合には2歳）に達する日までの間に、その労働契約の期間（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こと

(2) 支給額

「休業開始時賃金日額（原則、育児休業開始前6か月間の賃金を180日で除した額、上限あり）×支給日数×50%（ただし、当該休業を開始した日から起算し当該育児休業給付金の支給に係る休業日数が通算して180日に達するまでの間に限り67%）」【雇用保険法第61条の7第6項】（上限額及び下限額あり）

※各支給単位期間において事業主から賃金が支払われた場合、次のように支給調整が行われる【雇用保険法第61条の7第7項】。

ア 賃金が賃金月額13%以下の場合 ⇒ 全額支給

イ 賃金が賃金月額13%超80%未満の場合 ⇒ 賃金月額の80%相当額と事業主から支給される賃金の差額を支給

ウ 賃金が賃金月額の80%以上の場合 ⇒ 支給なし

※支給期間は、原則、養育している子が1歳（特別の事情により育児休業が1歳6か月まで延長されている場合は1歳6か月、2歳まで延長されている場合は2歳）となった日の前日（誕生日の前々日）まで。ただし、子が1歳になる前に職場復帰した場合は復帰日の前日までとなる。

※第1子に係る育児休業給付金を受給中に第2子を妊娠した場合、第2子に係る産前休業開始日の前日（産前休業を取得しない場合は出産日）に第1子に係る育児休業が終了することとなるため、第1子に係る育児休業給付金についても支給が終了する。なお、第2子の育児休業開始時点において受給資格を満たせば、第2子に係る育児休業給付金を受給できる。

※育児休業給付金は職場復帰を前提とするため、育児休業の当初から退職を予定しているときは支給対象とならない。育児休業給付金の受給資格確認後に退職する予定となり、退職した場合は、その退職日を含む支給単位期間の一つ前の支給単位期間までが支給対象となる（支給単位期間の末日で退職した場合は当該期間も含む）。

(3) 申請手続き

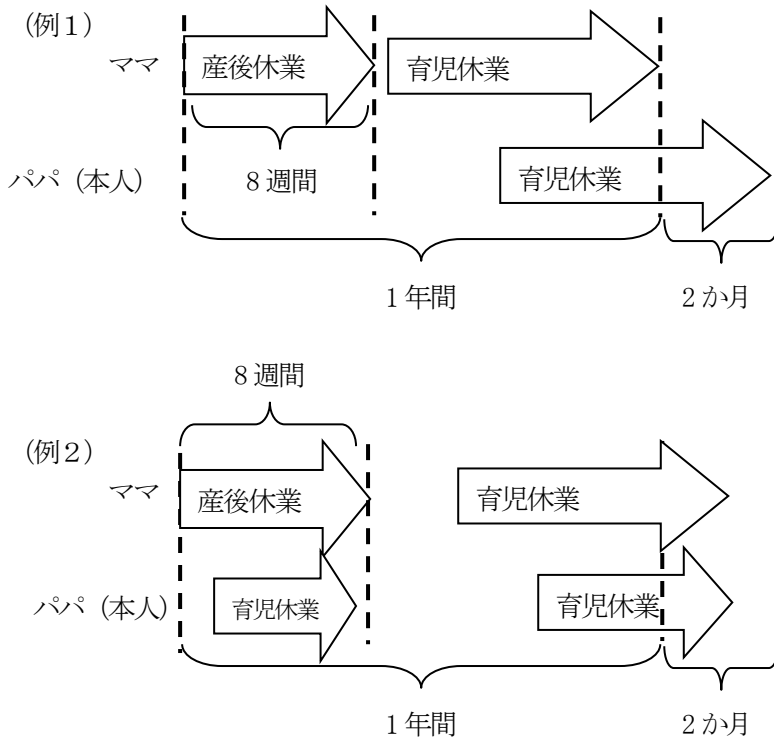
原則として事業主を経由して行う必要があるが、希望する場合は本人が申請手続きを行うことができる。

6 「パパ・ママ育休プラス」

両親がともに育児休業を取得する場合には、次の要件を満たせば育児休業の対象となる子の年齢が原則1歳2か月まで延長される（2か月分はパパ（ママ）のプラス分であり、1人当たりの育児休業取得可能最大日数＝産後休業含め1年間は変わらない）【育児介護休業法第9条の2】。

《要件》

- ア 育児休業をしようとする労働者（本人）の配偶者が、子が1歳に達する日以前に育児休業（出生時育児休業を含む）を取得していること
- イ 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
- ウ 本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業（出生時育児休業を含む）の初日以降であること



※(例2)について・・・ママの育児休業開始日がパパの1度目の育児休業開始日より後であるため、ママは「パパ・ママ育休プラス」の対象となる。また、パパが2度目の育児休業をする場合、2度目の育児休業の開始日より先にママが育児休業を開始しているため、パパの2度目の育児休業も「パパ・ママ育休プラス」の対象になる。

※ママは、出生日（産前休業の末日）と産後休業と育児休業期間を併せて1年間。パパは、配偶者の出産予定日又は出産日のいずれか早い日から育児休業の取得が可能である。

※両親の育児休業期間が連続している必要はない。また、重複することも可能。

7 出生時育児休業（「産後パパ育休」）

(1) 制度の概要

出生時育児休業（いわゆる「産後パパ育休」）は、原則として出生後8週間以内の子を養育している産後休業をしていない男女労働者が書面等により事業主に申し出れば、原則として子の出生後8週間以内に4週間（計28日）まで取得できる制度で、育児休業とは別に取得できる【育児・介護休業法第9条の2第1項】。

※ただし、次のいずれかに該当する場合は、出生時育児休業は取得できない【育児・介護休業法第9条の2第2項】。

ア 当該子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に2回の出生時育児休業をした場合

イ 当該子の出生の日（出産予定日後に当該子が出生した場合は当該出産予定日）以後に出生時育児休

業をする日数が28日に達している場合

また、日々雇用されている労働者は対象外であり、有期雇用労働者については、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月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ない場合のみ対象となる。

さらに、労使協定で定めれば、次の者を対象から除外することができる。

- ア その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- イ 出生時育児休業の申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ウ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(2) 申出の手続き等

休業の申出は当該休業の2週間前（労使協定で所定の事項を定めた場合には2週間超から1か月以内で協定において定めた期限。ただし、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）までに行えばよく、当初にまとめて申し出れば2回に分割しての取得が可能（分割する場合、まとめて申し出ることが必要であり、まとめて申し出なかった場合、事業主は2回目以降の出生時育児休業に係る申出を拒むことができる）であるため、主に男性については通算して4回まで取得可能となる。

事業主は労働者の申出を拒むことはできず、出生時育児休業の開始予定日及び終了予定日等を書面等により速やかに（申出から概ね1週間以内に）労働者に通知しなければならない。また、育児休業と同様、労働者が容易に当該休業を取得できるよう、あらかじめ制度を導入し、就業規則の整備等必要な措置を講じなければならない。

(3) 出生時育児休業の終了

出生時育児休業の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了する【育児・介護休業法第9条の5第6項】。

- ア 子を養育しないこととなった場合
- イ 子の誕生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過した場合
- ウ 子の誕生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した場合
- エ 出生時育児休業をしている労働者について産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業が始まった場合

(4) 出生時育児休業中の就業

労使協定において、あらかじめ出生時育児休業中に就業させることができる日（就業可能日等）を定めた労働者については、出生時育児休業期間中に就業させることができる【育児・介護休業法第9条の5第2項～第5項】。

就労可能日数、時間については、休業期間中に就労する場合は所定労働日数・所定労働時間の半分まで就労可能であり、休業の開始日や終了予定日に就業する場合は、当該日の就労可能時間は所定労働時間数未済までと定められている。

(5) 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が出生時育児休業の申出・取得をしたこと、出生時育児休業就業可能日等を申し出たことや就業日等に同意しなかったこと等を理由として、当該労働者に解雇その他不利益な取扱いをしてはならない【育児・介護休業法第10条】。

8 出生時育児休業給付金

(1) 支給要件

- ア 雇用保険の被保険者が、子の誕生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間（28日）以内の期間を定めて、当該子を養育するための出生時育児休業（「産後パパ育休」）を取得したこと（2回まで分割取得可）【雇用保険法第61条の8第1項】
- イ 休業を開始した日前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業した時間数が80時間以上の）月が12か月以上あること
- ウ 休業期間中の就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業した時間数が80時間）以下であること
※「最大」とは28日間の休業を取得した場合の日数・時間であり、休業期間が28日間より短い場合は

その日数に比例して短くなる。

エ 有期雇用労働者の場合、子の誕生日（出産予定日前に子が出生した場合は出産予定日）から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに、その労働契約の期間（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こと

(2) 支給申請期間

子の誕生日（出産予定日前に子が出生した場合は出産予定日）から8週間を経過する日の翌日から申請可能となり、当該日から2か月を経過する日の属する月の末日までに「育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金支給申請書」を提出する必要がある。

※出生時育児休業は、同一の子について2回に分けて取得できるが、申請は1回にまとめて行う。

(3) 支給額

「休業開始時賃金日額×支給日数（上限は28日）×67%【雇用保険法第61条の8第4項】（上限額あり）

※支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数である180日に通算される。

9 妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関し事業主が定めるべきハラスメント防止措置

事業主は、均等法及び育児・介護休業法に基づき、妊娠・出産、育児休業、介護休業等の制度又は措置の利用に関する言動により労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない【均等法第11条の3第1項、育児・介護休業法第25条第1項】。

また、事業主は、労働者が相談を行ったこと又は事業主による相談への対応に協力した際に事実を述べ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らない【均等法第11条の3第2項、育児・介護休業法第25条第2項】【平成28年厚生労働省告示第312号 最終改正 令2.1.15 厚生労働省告示第6号】、【平成21年厚生労働省告示第509号 最終改正 令和3年厚生労働省告示第366号】。

〔妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては「No.30」も参照〕

《事業主が講ずべきハラスメント防止措置の内容》

1 事業主の方針の明確化及びその周知啓発

以下を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知啓発すること

(1) 妊娠・出産（不妊治療に対する否定的な言動を含む）、育児休業等に関するハラスメントの内容

(2) 妊娠・出産、育児休業等に関する否定的な言動が職場におけるハラスメントの発生の原因や背景となり得ること

(3) 「ハラスメントがあってはならない」旨の事業主の方針

(4) 妊娠・出産、育児休業等に関する制度が利用できること

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

被害を受けた者や目撃した者等が相談しやすい相談窓口（相談担当者）を設け、労働者に周知すること

3 職場における妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

ハラスメントの相談があったとき、

(1) 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること

(2) ハラスメントが生じた事実が確認できた場合は、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと

(3) 改めてハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること

4 職場における妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

業務体制の整備等、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じること（派遣労働者の場合は、派遣元事業主に限る）

5 1～4と併せて講ずべき措置

(1) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置及びその旨の労働者への周知

(2) 相談等を行ったことで不利益な取扱いを行わない定めとその周知・啓発

※なお、併せて国、事業主及び労働者の責務が明確化されている。

10 その他の事業主が講ずべき措置等

(1) 妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等

労働者又はその配偶者が事業主に対し妊娠又は出産したこと等の事実を申し出たときは、当該労働者に対し、育児休業に関する制度、育児休業等の申出先、育児休業給付に関すること、育児休業期間等に負担すべき社会保険料の取扱いについて面談または書面の交付等により周知するとともに、当該労働者に対して育児休業申出等に係る意向を確認するための面談または書面の交付等の措置を講じなければならない【育児・介護休業法第21条第1項、同法施行規則第69条の3、第69条の4】。

(2) 雇用環境の整備及び雇用管理、職業能力の開発向上等に関する措置

育児休業の申出や取得が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければならない【育児・介護休業法第22条第1項、同法施行規則第71条の2、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成21年厚生労働省告示第509号 最終改正 令和3年9月30日厚生労働省告示第366号)】。

ア 労働者に対する育児休業に係る研修の実施

イ 育児休業に関する相談体制の整備

ウ 労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及び労働者に対する当該事例の提供

エ 育児休業に関する制度及び取得の促進に関する方針の周知

事業主は、雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、短期はもとより1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が、希望するとおりの期間の休業を申し出取得できるようにすることに配慮すること、また、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る。

- ☆ 「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成21年厚生労働省告示第509号 最終改正 令和3年9月30日厚生労働省告示第366号)」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851176.pdf>

(3) 男性の育児休業等取得状況の公表

従業員が1,000人を超える企業については、毎年少なくとも1回、その雇用する男性労働者の育児休業等の取得状況(公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度における育児休業の取得割合または育児休業等及び育児目的休暇制度(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度(育児休業、出生時育児休業等を除く))の取得割合のいずれか)を、自社のウェブサイトや厚生労働省のウェブサイト【両立支援のひろば】などで公表することが義務付けられている【育児・介護休業法第22条の2、同法施行規則第71条の3、第71条の4】。これに従わない場合、厚生労働大臣の助言、指導、勧告といった行政指導が行われ、勧告に従わない場合、都道府県労働局長により企業名の公表が行われる場合もある【育児・介護休業法第56条、第56条の2、同法施行規則第85条】。

- ★ なお、政府は公表の対象となる企業を「従業員300人超」に拡大する育児介護休業法の改正法案を令和6年3月に閣議決定しており、令和7年4月1日から実施される予定である。また、「従業員100人超」の企業については、新たに男性の育休取得率の目標を設定し、公表するよう義務付けられる予定である。

《育児休業の申出又は取得による不利益取扱いに関する判例等》

事業主は、労働者が育児休業の申出等をし、又は育児休業をしたこと等を理由として、当該労働者に解雇その他不利益な取扱いをしてはならない【育児・介護休業法第10条】とされている。

この「理由として」とは、育児休業の取得等と因果関係のある行為を意味し、具体的には育児休業の取得等を契機として(時間的に近接して)なされた行為については原則、因果関係が肯定される【令3.11.30 雇均発1130第1号】。

また、「ノーワーク・ノーペイの原則」を超えた不利益取扱いは、当該取扱いを首肯させる特段の合理的

理由のない限り、不利益の程度を問わず違法・無効になると考えられている。

判例では、育児休業の取得を理由とする昇給の不実施等の違法性が争われた事案で、当該昇給制度がいわゆる年功賃金的な考え方を原則として、昇給停止事由がない限り在籍年数の経過に基づき一律に実施されるものであれば、昇給の遅れは将来においても継続することなどから、育児休業をしたことを理由に当該休業期間に不就業であったことによる効果以上の不利益を与えるものであり、不利益な取扱いに該当するとされたものがある【学校法人近畿大学事件 大阪地判 平 31. 4. 24】。

☆ 「両立支援のひろば」(厚生労働省ホームページ)

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

1 1 育児休業からの復帰

(1) 原則

厚生労働省の指針においては、「労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たり、育児休業後、原則として原職または原職相当職に復帰させるよう配慮すべき」とされている。また通達では、「原職相当職」の範囲は個々の企業又は事業所における組織の状況、業務配分、その他の雇用管理の状況によって様々であるが、一般的に休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないこと、休業前と休業後とで職務内容が異なっていないこと、休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であることのいずれにも該当する場合」とされている【令 2. 2. 10 雇均発 0210 第 2 号】。

一方、不利益取扱い禁止の観点から、事業主は、復職時の配置転換を行う場合にはその内容が不利益変更にならないようにしなければならないが、必ずしも労働者の希望どおりに配置転換を行う義務を負うわけではない。事業主は、配置転換後の地位、職務内容、勤務場所、待遇等が休業前に比べて不利にならず、また、労働者がそれまでのキャリアやスキルを活かすことができるようできる限りの配慮を行った上で、原職相当職と同じ地位や待遇を保証できない場合にはその理由を合理的に説明できるようにし、可能な限り労働者の同意を得ておくことが望ましい。

(2) 「育休復帰支援プラン」

「育休復帰支援プラン」とは、中小企業が自社の従業員の円滑な育休の取得及び育休後の職場復帰を支援するために策定するプランであり、従業員が安心して育休を取得・復職できることを目的として、厚生労働省では【中小企業のための育休復帰プラン策定マニュアル】を公表している。

同マニュアルの主な内容としては、育休復帰支援のために企業が実施すべき制度の設計・導入・周知、制度対象者に対する支援の方法、職場マネジメントとしてのプラン策定(モデルプランを含む)、育休等制度の利用に関連した参考様式・助成金の紹介などが盛り込まれている。

☆ 「中小企業のための育休復帰プラン策定マニュアル」(厚生労働省ホームページ)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000344772.pdf>

《参考》

☆ 「育児・介護休業法のあらまし」(厚生労働省ホームページ)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html>

☆ 「雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために」(厚生労働省ホームページ)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

☆ 「事業主が職場における妊娠・出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(いわゆるマタハラ防止措置)(平成 28 年厚生労働省告示第 312 号 最終改正 令 2. 1. 15 厚生労働省告示第 6 号)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605635.pdf>

- ☆「[育児休業給付の内容と支給申請手続](https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001126859.pdf)」(厚生労働省ホームページ)
- ☆[育児・介護休業等に関するパンフレット](https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/) (厚生労働省ホームページ)
- ☆「[育休復帰支援プラン](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html)」策定のご案内 (厚生労働省ホームページ)
- ☆「[育児・介護と仕事の両立に向けた応援ガイドブック](https://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/keihatusahi-refureto/joseirulebook.html)」(大阪府ホームページ)