

3 育児しながら 働くのは無理？

まわりは仕事を最優先できる人ばかり。
同じ働き方は無理だから、いつらいわ…

急に子どもが熱を出し、
預け先がなくて…
休ませていただけ
ないでしょうか。



①

育休以外にも
様々な支援制度が
定められています！

右ページ参照！

- 3歳まで
「短時間勤務」や
「残業なし」など！
- 小学校入学まで
「残業規制」や
「子の看護休暇
(年5日、2人以上10日)」など！



②

小学校から
どうしよう…。
すごく忙しい職場、
休みづらいわ。



③

そもそも、労働法には、
プライベートな生活を守る
ための規定が定められています！

例えば、男女を問わず
残業時間は、原則
月45時間以内に
しなければなりません。



○年次有給休暇は法律で
保障されています。
【労基法 39 条】

○残業時間には
規制があります。
【労基法 36 条】

○休日は毎週1日以上
与えられなければ
なりません。
【労基法 35 条 1 項】

年次有給休暇を取る
権利は、法律に
定められているのね。



④

1 「育児休業」以外の支援制度には、どんなものがあるの？

以下の制度は、育児休業を取っていない期間について利用できます。

子の年齢	制度名	制度の概要	法の根拠
1歳まで	育児時間	女性労働者から請求があった場合、授乳等の世話をを行う時間を休憩時間以外に1日2回各々少なくとも30分与えられます。	労基法67条
3歳まで	所定外労働の制限	子を養育する男女労働者が請求した場合、所定労働時間を超える労働が制限されます。	育介法16条の8
	所定労働時間の短縮措置(短時間勤務)	使用者は、子を養育する男女労働者が利用できる、1日の所定労働時間を原則6時間とする短時間勤務制度を設けなければなりません。	育介法23条
小学校就学の始期に達するまで	時間外労働の制限	子を養育する男女労働者が請求した場合、時間外労働が1か月24時間、1年150時間に制限されます。	育介法17条
	深夜業の制限	子を養育する男女労働者が請求した場合、深夜(午後10時から午前5時まで)の労働が制限されます。	育介法19条
	子の看護休暇	子を養育する男女労働者が申し出た場合、病気・ケガをした子の看護のために、または子の健康診断や予防接種を受けさせるために、1年に5日まで(2人以上の場合は10日まで)、1日単位または半日単位(※)で休暇を取得できます。使用者はこれを拒めません。	育介法16条の2、16条の3

ただし、「週2日以下の勤務」や「勤続1年(子の看護休暇は6か月)未満」等の労働者については、労使協定により利用できない場合があります(「育児時間」を除く)。

※【令和3年1月1日から】時間単位での取得も可能になりました。詳細はP18参照。

2 労基法が定めている、プライベートとの両立に役立つ規定とは？

(1) 年次有給休暇は、取りたい日を指定して届け出れば取得できます【労基法39条】。

年次有給休暇は、雇われた日から6か月継続して働き、所定労働日数の8割以上出勤した場合に当然に生じる権利です。

使用者は、労働者の請求する時季に与えなければなりません(ただし、請求された時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に変更することができます)。

使用者は10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対し、労働者の希望を聞き、希望を踏まえて時季を指定し、年5日取得させることが義務付けられています。

(2) 残業は本来、事前の命令が必要であり、時間数も制限があります【労基法36条】。

1日8時間、1週40時間(一部業種・規模で44時間)を超えて労働させる場合は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と書面による協定(通称「36協定」)を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要です。

※時間外労働の上限が法律で規定され、原則として月45時間、年360時間となり、臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合でも年720時間、月100時間未満(休日労働を含む)、2~6か月平均80時間(休日労働を含む)が限度になりました。ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。(中小企業は令和2年4月から適用)

(3) 使用者は、1週間に少なくとも1回以上、(変形休日制の場合は4週間に4日以上)

休日を与えなければなりません【労基法35条】。