

7. 育児・介護休業について



Q34

妊娠しました。出産に当たり、仕事を辞めずに休むことはできますか？



A34

妊娠した場合、お母さんの身体を守るため、出産の前後に仕事を休むことができる制度があります。出産前に休むことを「産前休業」、出産後に休むことを「産後休業」といいます。

産前は、女性労働者が請求した場合は出産予定日を基準に6週間、産後は本人の請求の有無にかかわらず8週間、会社はその者を就業させることはできません(労働基準法第65条)。ただし、産後6週間経過後、本人が請求し、医師が支障なしと認めた業務に就かせることは差し支えありません。

この期間中の給料については、法律の定めはなく、会社の規定によります。健康保険に入っている場合、要件を満たせば出産手当金が支給されます。金額はおおむね平均月収の3分の2程度です。なお、産前休業の期間については、かわりに有給休暇を取得することも可能です。

また、会社は、産前産後の休業期間及びその後30日間に、労働者を解雇することは禁止されています(労働基準法第19条第1項)。



Q35

「うちの会社には育休制度がない」と言われました。



A35

育児休業制度は、従業員数に関わらず、1歳に満たない子を養育する労働者が会社に申し出た場合、取得することができる法律上の制度です(育児・介護休業法第5条)。書面で申出する必要があります。

また、パートや契約社員など有期雇用労働者でも、子が1歳6か月に達する日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ければ、取得できます。ただし、労使協定で除外規定(「勤務1年未満」など)があれば、取得できない場合もあります。

再度、会社の人事担当者や労働組合に確認しましょう。



Q36

妊娠や出産、育休の取得を理由に、正社員からパートに変えられたり、解雇されたりすることはありますか？



A36

妊娠・出産を理由とした不利益な取扱い(男女雇用機会均等法第9条第3項)、及び育児休業の取得を理由とした不利益な取扱い(育児・介護休業法第10条)は禁止されています。

雇用形態を一方的に変更、または解雇することはできません。

また、育休から復帰予定の従業員について、会社は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ます。



Q37

もうすぐ父親になります。

育休とは別で、男性が取得できる休業制度があると聞いたのですが…？



A37

出生時育児休業、いわゆる産後パパ育休という制度があります。

原則、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労働者が、書面等により事業主に申出れば、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ます(育児介護休業法第9条の2第1項)。

2回に分割して取得できるため、仕事の都合でまとめて4週間休めない場合でも、育休取得をあきらめなくてよくなります。

また、従来の育児休業制度では原則就業はできませんが、産後パパ育休では労使協定をあらかじめ締結している場合に限り、定められた範囲内で働くことができます。



Q38

育児短時間勤務制度を利用したいのですが、会社が認めてくれません。



A38

会社は、3歳に満たない子を養育する労働者について、1日の所定労働時間を原則として6時間とする育児短時間勤務制度を設けなければなりません(育児・介護休業法第23条)。

労働者が希望すれば利用できる制度である必要があります(ただし、入社1年未満の労働者など労使協定で適用除外とされた労働者の場合は対象外)。

会社が一方的に制度取得を認めない場合は違法となる可能性があります。再度、人事担当者や労働組合、労使協定を確認しましょう。



Q39

働きながら親の介護をしています。

介護のために仕事を休むことはできますか？



A39

要介護状態にある家族の介護のための両立支援制度として、介護休業や介護休暇などがあります。会社は、要件を満たした労働者の申出を拒否することはできません(育児・介護休業法第12条、第16条の6)。

○介護休業

会社に書面で申出ること、対象家族1人につき3回まで、通算して93日まで取得できます。

有期雇用労働者についても、「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、雇用契約が終わることが明らかでないこと」の要件を満たせば取得できます。

○介護休暇

会社に申出ること、対象家族が1人であれば1年に5日まで、2人以上であれば10日まで、1日単位または時間単位で取得することができます(育児・介護休業法第16条の5)。

なお、介護休暇中の賃金については、法律の定めはなく、会社の規定によります。