

# 出産・育児・介護の労働法

1

出産・育児・介護に関する労働基準法・育児介護休業法・男女雇用機会均等法の基本的な部分を説明しています。



# 【妊産婦の就業制限①】

2

## ●坑内労働の禁止

### 妊娠中の女性

坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後1年を経過しない女性

坑内で行われるすべての業務

禁止！

上記以外の18歳以上の女性は、

坑内で行われる業務のうち人力により行われる掘削の業務その他の女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるもの

禁止！

※妊産婦：妊娠中の女性・産後1年を経過しない女性

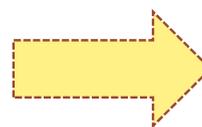
# 【妊産婦の就業制限②】

労働基準法

3

## ●危険有害業務の就業制限

妊産婦(妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性)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、その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることは



禁止！

妊婦

所定の重量以上の重量物の取り扱いを行うなどの24の就業制限業務すべて！

禁止！

産婦

所定の重量以上の重量物取扱業務・所定有害ガスを発散する場所での業務・削岩機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務

禁止！

産婦の申出がある場合

上記以外でボイラーの取扱業務など19業務

禁止！

## 【妊産婦の就業制限③】

妊産婦が請求した場合

フレックスタイム制以外の  
変形労働時間制(1箇月単位・1年単位・1週間単位の  
非定型的変形労働時間制)をさせてはならない!

法定時間外労働をさせてはならず!  
法定休日労働もさせてはならない!

深夜業(深夜労働)をさせてはならない。

※妊産婦:妊娠中の女性・産後1年を経過しない女性

※労働時間の原則:1日8時間を超えては×

1週間40時間(常時使用労働者9人以下特掲事業は44時間)を超えて×

※36協定届を労働基準監督署へ提出する等原則の時間を超えることは可能

※変形労働時間制:所定の要件を満たせば、特定の日、特定の週の労働時間が法定労働時間(1年単位変形と1週間単位変形は40時間)を超えても認められるもの。

フレックスタイム制:始業終業時刻を自分で決めれる。清算期間を平均して1週間の所定労働時間が法定労働時間に収まっていれば特定の日、特定の週で法定労働時間をオーバーしても認められる。



# 【妊娠中及び出産後の健康管理措置】

男女雇用機会均等法

①事業主は、次のA、Bの定めるところによる母子健康法の規定による保健指導又は健康診査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。

A 妊娠中の女性労働者の場合、次の表に掲げる妊娠週数の区分に応じ、それぞれ次に掲げる期間以内ごとに1回、当該必要な時間を確保すること



妊娠週数	期間
妊娠23週まで	4週
妊娠24週から35週まで	2週
妊娠36週以後出産まで	1週

※医師がこれと異なる指示をした場合には、その指示するところによる必要な時間

B 産後1年以内の女性労働者  
医師の指示による必要な時間



②①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。

通勤の緩和

勤務時間短縮

作業制限

休憩時間の延長

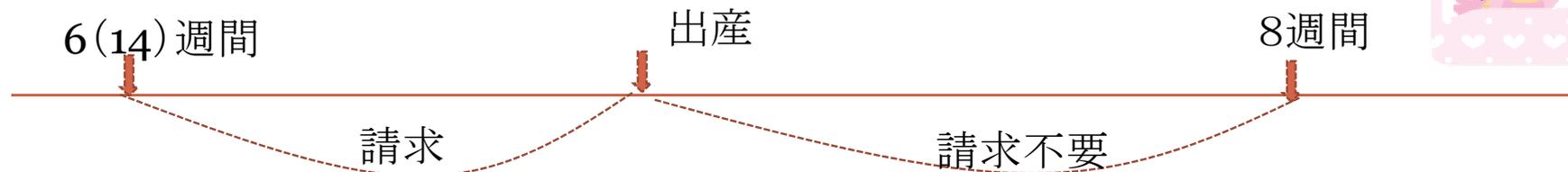
ETC...

# 【産前産後休業】

6

## 【産前休業】

- 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合は、14週間）以内に出産する予定の女性が請求した場合→その者を就業させてはならない。  
⇒産前休業（6週間※多胎妊娠は14週間）は、請求した場合に、取得できます。  
請求しないと取れませんので注意が必要です。



## 【産後休業】

- 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務につかせることは、差し支えない。  
⇒産後休業は、請求は必要ありませんが、6週間経過後、職務に復帰したい場合は、医師が支障がないと認めた業務への復帰は、請求により可能です。



ノーワーク・ノーペイの原則により無給の場合が多い！

就業規則等！ 要確認！



# 【解雇制限】

労働基準法

7

## 【解雇制限】

産前産後の女性が休業する期間(産前産後休業)及びその後**30**日間は、使用者は解雇できない！

ただし、天災事変そのたやむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で、当該事実について所轄の労働基準監督署長の認定を受けた場合には、解雇できる場合がある。

※解雇とは、使用者側からの一方的な労働契約の解約のこと



# 【育児時間等】

労働基準法

8

## 【軽易業務への転換】

使用者は、妊娠中の女性が請求した場合→他の軽易な業務に転換させなければならない  
⇒他の軽易な業務がない場合には、新しく軽易な業務を設ける必要までではない。



## 【育児時間】

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、休憩時間以外に、1日2回各々少なくとも30分(合計1時間)、生児を育てるための時間を請求することができる。使用者はこの育児時間中は、使用できない。

⇒1時間育児をして、就業したり、1時間仕事を切り上げて、育児をすることも可能

※注意！ 男性は× 1日の労働時間が4時間以下→1回の育児時間の付与でもOK

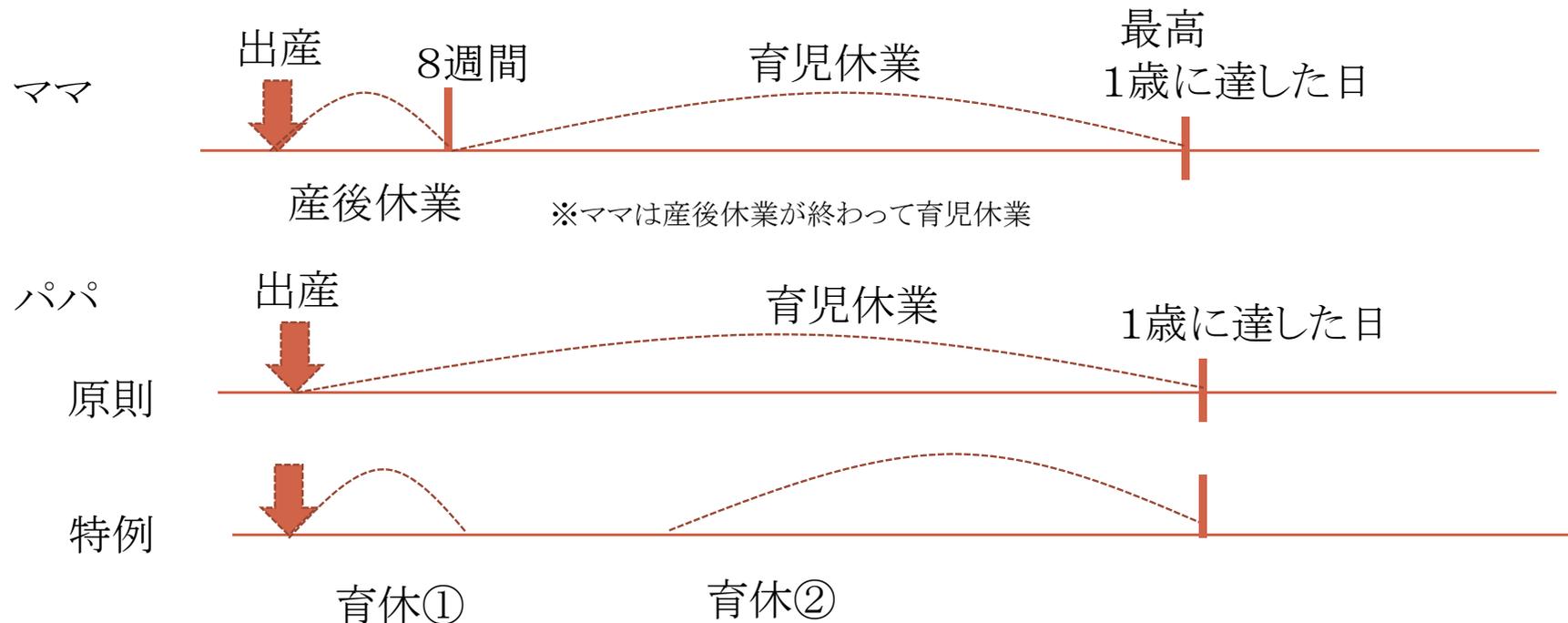


# 【育児休業制度等①】

## (1) 育児休業制度

従業員は、事業主に申し出ることにより、子の1歳の誕生日の前日まで、原則1回に限り、育児休業をすることができる。(パパも取れます！)

※日雇労働者の方は、適用なし。有期労働契約者は要件を満たせばOK！ そのほか適用除外もあります。就業規則(育児休業規程等)、労使協定など、しっかりチェックしましょう！



パパはママが産後休業取っているときに1回、育休を取り、職場復帰して、また2回目をとれる。

# 【育児休業制度等②】

10

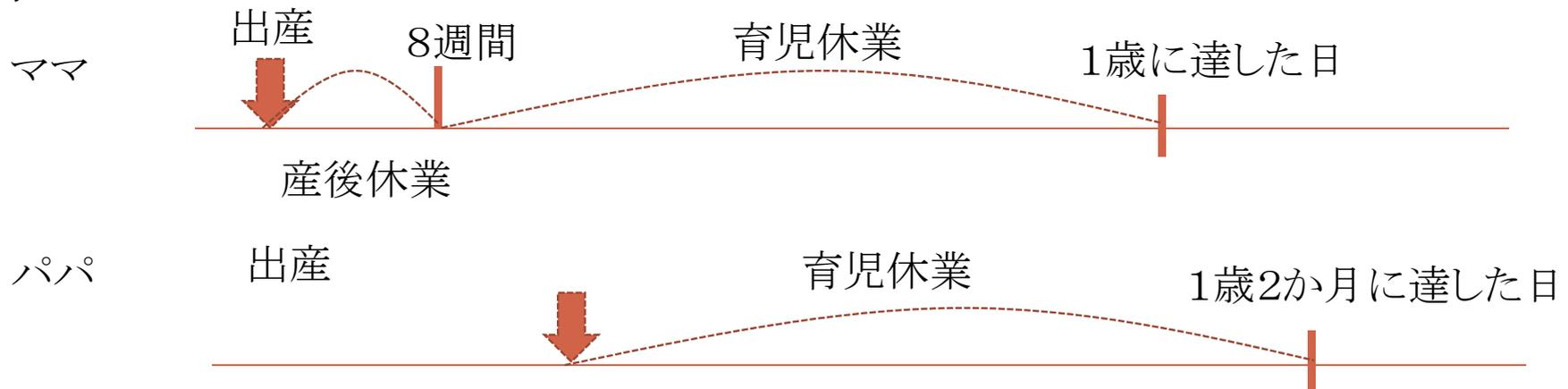
## ● パパ・ママ育休プラス

パパ・ママ(両親)がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、原則1歳までから1歳2か月まで延長できる。

[ただし、育児休業の期間(ママの場合は産後休業と育児休業を合計した期間)は1年間に限りです。]

「配偶者」が子の1歳到達日以前のいずれかにおいて育児休業をしていること。  
 ただし、次の場合はパパママ育休プラスの特例は対象とならない。  
 労働者本人の育児休業開始予定日が①子の1歳到達日の翌日後である場合  
 ②配偶者がしている育児休業の初日前である場合

例



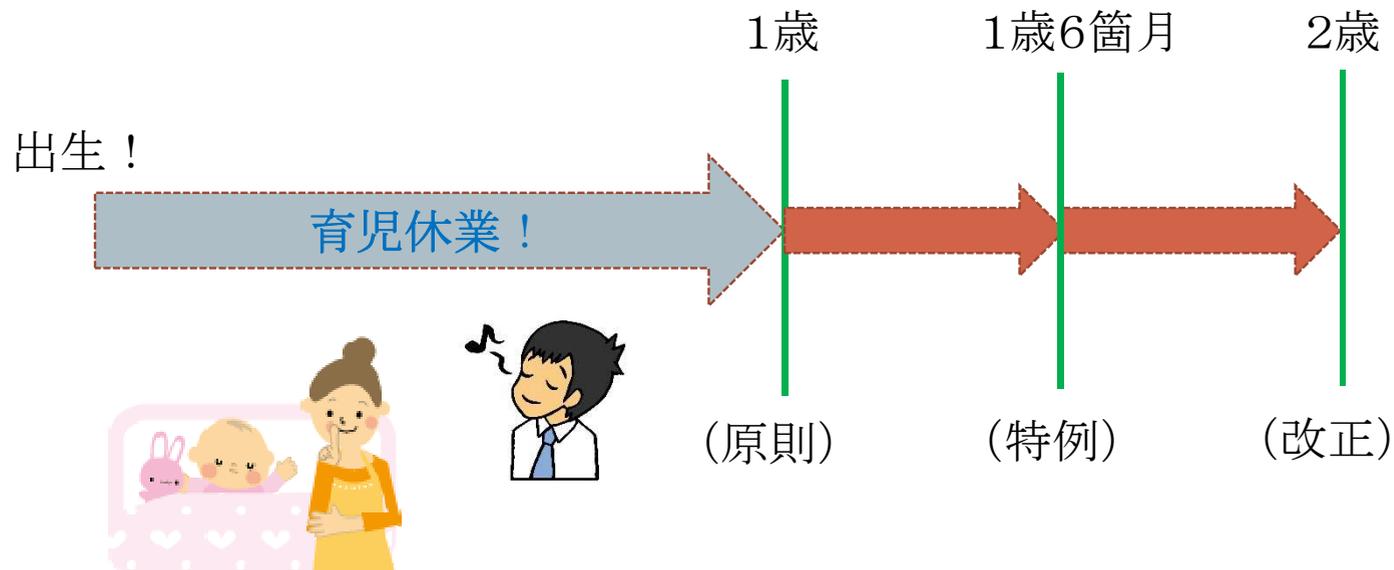
# 【育児休業制度等③】

(育児休業の特例)

1歳6か月までの育児休業の延長（平成29年改正で2歳までの延長が可能）

子が1歳以降、保育所に入れられないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業を延長することができる。

※一定の要件例：子が1歳（1歳6か月）になったら、保育所等に預けて職場復帰する予定であったが、保育所等に空きがなく、入所できない場合等



# 【育児休業制度等④】

育児介護休業法

12

## (2) 短時間勤務制度(所定労働時間の短縮措置)

事業主は、3歳未満の子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません！

## (3) 所定外労働の免除

3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員に対して、所定労働時間を 超えて労働させてはなりません！

## (4) 子の看護休暇

小学校就学前までの子を養育する従業員は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。子の看護休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるために利用することができます。※半日単位も可能です。

# 【育児休業制度等⑤】

## (5) 法定時間外労働の制限

小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

## (6) 深夜業の制限

小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはなりません。

## (7) その他の両立支援措置(努力義務)

事業主は、小学校就学前までの子を養育する従業員について、①フレックスタイム制度、②時差出勤の制度、③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、のいずれかの措置を講ずるよう努めなければなりません。

# 【育児休業制度等⑥】

育児介護休業法

14

## (8) 転勤に対する配慮

事業主は、従業員に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって子育てが困難になる従業員がいるときは、当該従業員の子育ての状況に配慮しなければなりません。

## (9) 不利益取扱いの禁止

事業主は、育児休業など(1)～(6)までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。



# 【介護休業等①】

15

## (1) 介護休業

従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態に至った場合、通算して**93日**（3回分割まで可能）まで、介護休業をすることができます。

※有期労働契約者は要件を満たせばOK！ そのほか適用除外もあります。  
就業規則（育児介護休業規程等）労使協定など、しっかりチェックしましょう！

「対象家族」とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫、です。



# 【介護休業等②】

育児介護休業法

16

## (2) 介護のための短時間勤務制度等の措置

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度 その他の措置(短時間勤務制度等の措置)を講じなければなりません。

●事業主は、短時間勤務制度等の措置として、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

① 短時間勤務制度 ② フレックスタイム制度 ③ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤の制度) ④ 介護サービスを利用する場合、従業員が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度

●これらの制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、介護休業とは、別に、利用から3年間の間で、2回以上利用可能です。



# 【介護休業等③】

## (3) 所定外労働の免除

対象家族を介護する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員に対して、所定労働時間を 超えて労働させてはなりません。

## (4) 介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う従業員は、事業主に申し出るにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に**10日**まで、1日単位で休暇を取得することができます。

※半日単位も可能です。

## (5) 法定時間外労働の制限

要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員が申し出た場合には、事業主は、1か月**24時間**、1年**150時間**を超える法定時間外労働をさせてはなりません。

# 【介護休業等④】

## (6) 深夜業の制限

要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を深夜(原則として午後10時から午前5時まで)において労働させてはなりません。

## (7) 転勤に対する配慮

事業主は、従業員に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって介護が困難になる従業員がいるときは、当該従業員の介護の状況に配慮しなければなりません。

## (8) 不利益取扱いの禁止

事業主は、介護休業などの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません



## 【マタハラ関係】

19

育児介護休業法の…事業主による**妊娠、出産、育児・介護休業等**を理由とする不利益取り扱い



上司、同僚から、制度を利用したこと、**妊娠、出産、育児・介護休業等の制度を利用したこと、妊娠・出産等の状態**に対して就業環境を害する言動などの嫌がらせを「ハラスメント」と定義し、事業主に対して、このようなハラスメントの防止措置を講じることを義務づけ！！