

(1) ステップ1：制度の設計・導入・周知～育休復帰支援のために企業が実施すべき事項

- ✓ まずは仕事と妊娠・出産・育児との両立支援に関して、法律（労働基準法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法）で定められた措置や制度を整備します。
- ✓ 法律（労働基準法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法）により、企業の義務として行う必要がある措置については、自社の状況を確認の上、措置・制度が未整備、又は最新の内容を反映していない場合は、整備・修正を必ず実施してください。この場合、有期契約労働者に対する措置・制度も確認し、必要な整備・修正を実施してください。

- ✓ 法律を上回る支援策やその他の両立支援制度については、まず運用で柔軟に対応し、従業員からのニーズを把握した上で必要と思われるものを制度化する方法もあります。
- ✓ また、従業員が気軽に相談できる相談窓口の設置・相談担当者の任命等、制度を運用する体制整備も検討するとよいでしょう。

① チェックリスト＜妊娠～出産期に整備すべき措置・制度＞

妊娠・出産期は、法律によって妊産婦と胎児の健康と安全を守るために定められた遵守事項があります。それらの事項を企業が遵守せず、労使間でトラブルが発生した場合は、法に沿った対応が求められ、また、企業の信用を毀損し、訴訟リスクを負うことにもなりかねません。

会社としては法令に沿った対応をしていると考えている場合であっても、その内容が現在の法律と異なっている、従業員の働く現場では認識されていない場合等も想定されますので、今一度、措置・制度の内容と現場での運用状況をチェックしましょう。

【法律で定められている措置・制度 <妊娠～出産期>】

NO	内容	チェック欄
1	妊娠中・出産後の女性が保健指導・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ている（保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保）※男女雇用機会均等法	はい／いいえ
2	妊娠中・出産後の女性が健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導事項を守ることができるようにするために、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じている（指導事項を守ることができるようにするための措置）※男女雇用機会均等法	はい／いいえ
3	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ている（軽易業務への転換措置）※労働基準法	はい／いいえ
4	妊産婦を、妊娠・出産に有害な業務に就かせていない（危険有害業務の就業制限）※労働基準法	はい／いいえ
5	妊産婦が請求した場合、時間外、休日労働、深夜業をさせていない。また、妊産婦が請求した場合、変形労働時間制がとられる場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させていない（時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限）※労働基準法	はい／いいえ
6	6週間以内に出産する予定の女性が産前休業取得を請求した場合、休業させている。また、出産後8週間経過しない女性を休業させている（産前・産後休業）※労働基準法	はい／いいえ
7	女性従業員の妊娠、出産を理由に、あるいは産前・産後休業等の申出・取得を理由に解雇したり雇止めしたりしていない（妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止）※男女雇用機会均等法	はい／いいえ

8	女性従業員・男性従業員（有期契約労働者を除く）から申し出があった場合、子が1歳に達するまでの間、申し出た期間、育休を取得させている	はい／いいえ
9	<p>以下の要件を満たす有期契約労働者から申し出があった場合、子が1歳に達するまでの間の申し出た期間、育休を取得させている</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要件1：自社に引き続き1年以上雇用されている ・要件2：子が1歳6か月に達する日までに雇用契約が満了し、更新されないことが育休申出時点で明らかになっていない <p>また、その他にも以下の実態などを見て判断します。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①雇用継続の見込みに関する事業主の言動 ②同様の地位にある他の労働者の状況 ③当該労働者の過去の契約更新状況 	はい／いいえ
10	育児休業を取得している女性従業員・男性従業員（有期契約労働者含む）が、保育所等に入所できない場合や子の養育を行っている配偶者がやむを得ない事情で養育が困難となった場合、子が1歳6か月（再延長の場合は2歳）に達するまでの申し出た期間、育児休業を取得させている	はい／いいえ

上記の項目の内「いいえ」がついた項目については、「法律で定められている措置・制度の詳細等」を参考にしながら、必要な措置・制度の整備を必ず行ってください。

② チェックリスト<育児期に整備すべき措置・制度>

育児期についても妊娠期と同様、仕事と育児の両立を支援するために、法律によって定められた遵守事項があります。法律の制度内容と従業員の働く現場の運用状況をチェックしてみましょう。

【法律で定められている措置・制度 <育児期>】

NO	内容	チェック欄
1	生後 1 年に達しない子を育てる女性従業員から請求があった場合、授乳その他の世話をを行うための育児時間を、通常の休憩時間以外に 1 日 2 回各 30 分与えている（育児時間）※労働基準法	はい/いいえ
2	1 歳に満たない子を養育する従業員から申出があった場合、原則として子の 1 歳の誕生日の前日までの間で希望する期間育休をさせている（育休制度）※育児・介護休業法	はい/いいえ
3	3 歳に満たない子を養育する従業員について、労働者が希望すれば取得できる短時間勤務制度を設けている（育児短時間勤務制度）※育児・介護休業法	はい/いいえ
4	3 歳に満たない子を養育する従業員から申出があった場合、所定外労働をさせていない（所定外労働の制限）※育児・介護休業法	はい/いいえ
5	小学校就学前の子を養育する従業員から申出があった場合、1 日又は半日単位で子の看護休暇を取得させている（看護休暇）※育児・介護休業法	はい/いいえ
6	小学校就学前の子を養育する従業員から申出があった場合、1 か月 24 時間、1 年 150 時間を超える時間外労働をさせていない（時間外労働の制限）※育児・介護休業法	はい/いいえ
7	小学校就学前の子を養育する従業員から申出があった場合、深夜（午後 10 時から午前 5 時まで）に労働させていない（深夜業の制限）※育児・介護休業法	はい/いいえ
8	育休、子の看護休暇、所定外労働の制限、短時間勤務、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、その申出をしたこと又は取得を理由として、解雇や雇止めといった不利益な取扱いをしていない（不利益取扱いの禁止）※育児・介護休業法	はい/いいえ
9	上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業等に関する言動により、妊娠・出産した女性労働者、育児休業者等の就業環境を害することがないように防止措置を講じている※男女雇用機会均等法、育児・介護休業法	はい/いいえ

上記の項目の内「いいえ」がついた項目については、「法律で定められている措置・制度の詳細等」を参考にしながら、必要な措置・制度の整備を必ず行ってください。

③ 制度の周知

(ア) 制度周知の対象と方法

設計・整備した制度を社内に周知する方法には、大きく1) 全社的な周知、2) 経営層・管理職への周知、3) 制度対象者への周知があります。

1) 全社的な周知：

制度内容だけではなく、制度導入の背景や意義等についても説明を行うことで、対象者以外の従業員の育休取得に対する理解や協力を求めやすくなります。

2) 経営層・管理職への周知：

コンプライアンス（法令（労働基準法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法）遵守）の面から制度が正しく理解され、従業員の円滑な育休等制度の取得・職場復帰に向けた職場マネジメント等の準備が日頃から行われるようにしましょう。特に、管理職に対しては、制度対象者が育休を取得し、復職するための職場マネジメントは管理職の重要な責務の一つであることの意識付けを図りましょう。

3) 制度対象者への周知：

処遇面を含めた制度内容の詳細や申請方法等を説明し、不明なことや不安なことがあれば相談できる窓口を案内します。

周知方法には、リーフレットの作成・配付、研修の開催、朝礼等従業員が集まるタイミングを捉えての説明等があります。15頁～19頁にリーフレット（全従業員向け・男性従業員向け・一定の条件を満たす有期契約労働者向け）を掲載していますので、周知に活用してください。

(イ) 男性従業員に対する周知

男性従業員に対しては、制度の内、育児に関するものは男性も対象となるといった制度の利用方法も含めた周知に加え、男性が育児に関わることによって、仕事に対する視点が広がる、新たな気持ちで仕事に取り組むことができるといった従業員にとってのメリットを踏まえた周知が必要です。

男性従業員の育休取得促進のために、(ア) 制度周知の対象と方法でご紹介した手法が活用できます。一方、男性の育児への関わりの重要性については、会社からの一方的な情報提供に留まらず、管理職研修や従業員研修の場で取り上げる等、従業員自らにその意義を考えてもらう機会を設け、進んで取り組んでもらうきっかけを与えることが有効です。

また男性の場合、育児休業取得意向を持っていても、「いつ取得するのが良いか判断がつかない」「一定期間休業することで職場に迷惑をかけることになるのではないかなど取得に対する不安を抱えている可能性もあります。そこで、男性従業員への周知にあたっては、育児休業取得のネックとなっている問題点に対する対策も含め周知するとよいでしょう。

さらに、育休取得を希望する男性従業員が取引先の担当者となっているような場合には、取引先に迷惑がかかることに不安を抱え、育休取得を躊躇してしまうことも想定されます。取引先に対しては、自社の方針や、担当者の休業中は会社全体として取引先へのフォローを行い、業務に支障の生じることがない旨を丁寧に説明し、理解を促すことも重要なポイントです。

【男性従業員が育児休業取得をするタイミング例】

タイミング	目安期間	取得目的	備考
配偶者の出産後、退院までの期間	1週間程度	配偶者が安心して入院できるよう、長子の日々の生活全般の面倒もみる	取得時期の事前確定が難しい場合は、職場で周囲と早めの調整が必要となる
配偶者の出産後一定の期間	3カ月～	配偶者と協力し、子育てと家事の両立を行う	休業期間が長くなる可能性が高いので、業務の棚卸しと分担の見直し、代替要員の確保などの対策を講じることが必要となる
配偶者の退院後	1週間～数週間	配偶者が自宅に戻った後、協力して子育てと家事の両立を行う	時期を予め確定できるため、職場における周囲との調整も比較的容易
配偶者が里帰りより自宅に戻った後	1週間～数週間	配偶者が自宅に戻った後、協力して子育てと家事の両立を行う	休業期間が長くなる場合は、業務分担の見直しが必要となる
子どもの慣らし保育期間	1カ月程度	保育園登園当初で子どもが体調を崩しやすく、保育所からの呼び出しなども比較的頻度高く発生する可能性がある時期に、配偶者が復職後の仕事に専念する環境を整える	
配偶者の復職時	1カ月～数カ月	配偶者が復職後、仕事に専念する環境を整える	

(ウ) 有期契約労働者に対する周知

有期契約労働者の場合、本人または管理職が有期契約労働者も休業等制度利用の対象者であることを知らず（休業の取得については、一定の要件有り）、制度が利用できないと勘違いし、出産を契機に退職してしまうといったことを避けるためにも周知が重要となります。

有期契約労働者についても制度の周知方法には、1) 全社的な周知、2) 経営層・管理職への周知、3) 制度対象者への周知が想定されます。以下では、有期契約労働者に対する周知において特に留意すべき点を、周知対象に応じて記載しています。

1) 全社的な周知：

有期契約労働者の中には担当業務等によりアクセスが制限されており、イントラネットに掲載されている情報を確認することが難しいといった場合も想定されます。従って全社的な周知においても、食堂にポスターを掲示する、有期契約労働者向けの就業規則に関するハンドブック等を作成し全員に配布する、雇用契約書に制度対象者となる要件や制度を記載する、有期契約労働者の加入する労働組合と協力するなど、有期契約労働者が情報を取得し易い手法での周知が大切です。

2) 経営層・管理職への周知：

制度取得要件を満たす有期契約労働者は、制度利用が可能なこと、また制度利用を認めないと育児・介護休業法違反となることなどを理解してもらうことが必要です。「育児休業の申請書」に「正社員」と「有期契約労働者」の区分欄を設け、申請を受けた管理職に有期契約労働者が取得の対象であることを認識づけるといった工夫も考えられます。

3) 制度対象者への周知：

妊娠の報告等を受けたら、有期契約労働者も制度の利用対象者であること、また各制度の内容について十分に理解を促すことが必要（休業の取得については、一定の要件有り）です。情報の掲示や文書の配布に留まらず、有期契約労働者の両立支援制度の利用についての認知度を上げるために必要なことは、調査によれば「労働契約を結ぶ際の書面や口頭での説明」(5割強)、「職場の上司からの直接の説明」(5割弱)（出所：公益財団法人日本生産性本部「有期契約労働者の育児休業制度等に関するアンケート調査」平成25年11月実施）となっており、対面での説明がポイントとなります。

《派遣労働者の育休復帰支援を進めるにあたって検討が必要な事項》

① 派遣労働者への周知方法

➤ 派遣労働者は派遣先での勤務となるため、派遣元の育休の制度などを周知する際には工夫が必要です。登録時の就業規則の説明、育休制度を含む両立支援制度について記載したパンフレット作成・配布、派遣労働者も閲覧可能なイントラネットページの活用や営業担当者を通じた周知、相談窓口の設置など、様々な周知方法や機会を活用しましょう。

② 営業担当者への周知と留意事項

➤ 派遣労働者は妊娠後の働き方などについて相談をする場合、まず派遣元の営業担当者に連絡をすることが想定されます。営業担当者には、妊娠報告を受

けた場合、妊娠中に業務上の配慮の必要があるかどうか等の確認と併せて、派遣労働者が育児休業を取得できる可能性がある旨を本人の申し出如何に関わらず伝えることを徹底しましょう。

- また、その際、派遣労働者が育休を取得するには、育児休業取得要件を満たす者が対象となりますが、育休を申し出た派遣労働者に対して営業担当者単独で取得ができない等の判断を行うことは避け、必ず派遣元の関連部署へ問い合わせをした上で回答するよう意識づけることも大切です。
- 派遣元は、担当する派遣労働者の妊娠報告があった際、営業担当者の行うべき連絡ルール等を定め、関連部署への報告を義務付けるなどの取組と共に、営業担当者の懸念事項等について問い合わせ可能な相談窓口等も用意しましょう。

妊娠～職場復帰後において法律で定められている両立支援のための措置・制度の一覧

妊娠～産前・産後休業期間

●**制度対象者の希望の有無に関わらず必ず実施しなくてはならない措置・制度**

- ・妊産婦の危険有害業務の就業制限
- ・産後休業(産後8週間)

●**制度対象者の希望があれば必ず認めなくてはならない措置・制度**

- ・保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保
- ・(医師等からの)指導事項を守ることができるようにするための措置
- ・妊婦の軽易業務転換
- ・妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限
- ・妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限(1日8時間、1週間40時間まで)
- ・産前休業(産前6週間、多胎妊娠の場合は14週間)

育児休業期間

●**制度対象者の希望があれば必ず認めなくてはならない措置・制度**

- ・育休(子が1歳に達するまで)
- ・パパ・ママ育休プラス(子が1歳2か月に達するまで)

職場復帰後

●**制度対象者の希望があれば必ず認めなくてはならない措置・制度**

- ・育児時間(子が生後1年未満、1日2回30分以上)
- ・育児短時間勤務制度(子が3歳未満の間)
- ・所定外労働の制限(子が3歳未満の間)
- ・時間外労働の制限(子が小学校就学未満の間、1か月24時間、1年150時間まで)
- ・深夜業の制限(子が小学校就学未満の間、深夜(午後10時から午前5時まで))
- ・子の看護休暇制度(小学校就学前の子1人の場合5日、2人以上の場合10日、1日又は半日単位)

育児休業は、男性も取得できます！

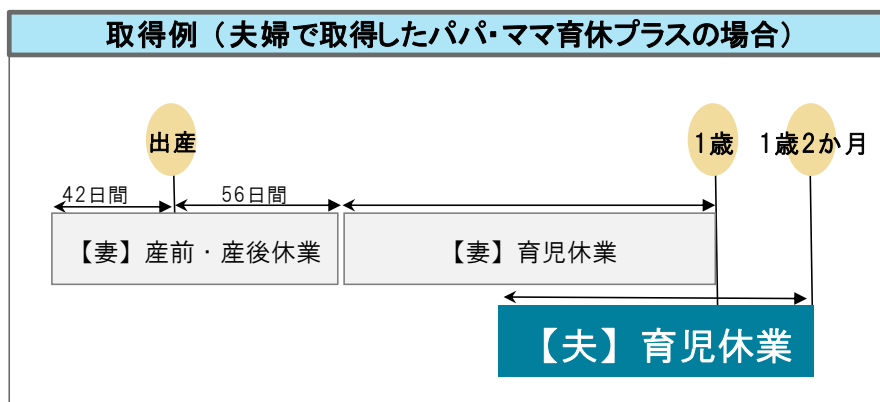
育児休業(育休)は性別を問わず取得できます

- 「子が1歳に達するまでの間(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が最長2歳に達するまで)、育児休業をすることができる」と定められています(育児・介護休業法)
 - ・ 「一定の場合」とは「保育所等への入所を希望し、申込をしたが入所できない場合」、「配偶者が養育する予定だったが、病気等により子を養育することができなくなった場合」を指します

- ◆ 会社に制度がなくても、要件を満たした社員が申し出た場合、会社は拒否することができません
- ◆ 申し出は、休みたい日の1か月前までに、必要事項を書いた書面などを会社に提出して行います(手続き方法は自社の担当部署にご確認ください)

男性の育児休業(育休)にはこんな特徴があります

- 夫婦で取得すると、1歳2か月まで休業できます(パパ・ママ育休プラス)
- 妻の産休中に夫が休業した場合、夫は2度目も取得できます
- 配偶者が専業主婦でも休業できます



育児休業は、男性も取得できます！

育児休業(育休)中は経済的支援が受けられます

■育児休業給付

雇用保険に加入している方が、育児休業をした場合に、原則として休業開始時の賃金の67%(6か月経過後は50%)※の給付を受けることができます

※平成27年10月現在支給割合。支給額に上限があります。詳細はハローワークへ

■育児休業期間中の社会保険料の免除

事業主の方が年金事務所又は健康保険組合に申出することにより、育児休業等をしている間の社会保険料が被保険者本人負担分および事業主負担分ともに免除されます

育児休業(育休)を取得することで、こんなメリットがあります

<家庭面>

- 集中的に子どもと過ごす時間を持つことで、絆が深まります。日中の子どもの様子を見られることで、普段は気付かない発見があるかもしれません
- 育児・家事への理解が深まり、育休復帰後も日常的に育児・家事をできるようになります
- (配偶者が育休取得をしていた場合)配偶者の復職時の最も大変な時期に、父母が協力して子育てできるようになります など・・・

<仕事面>

- 育休前後で業務の棚卸・引き継ぎが発生をしますので、自身の担当業務の効率化を図る機会になります など・・・

<参考情報> 育休の他にも、男性にも使える

育児・介護休業法に定められた両立支援制度が複数あります

- 短時間勤務制度
- 子の看護休暇制度
- 時間外労働の制限
- 深夜業の制限
- 転勤についての配慮
- 所定外労働の制限

※詳しくは、厚生労働省のHPをご覧くださいか、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)または自社の担当部署にお問合せください

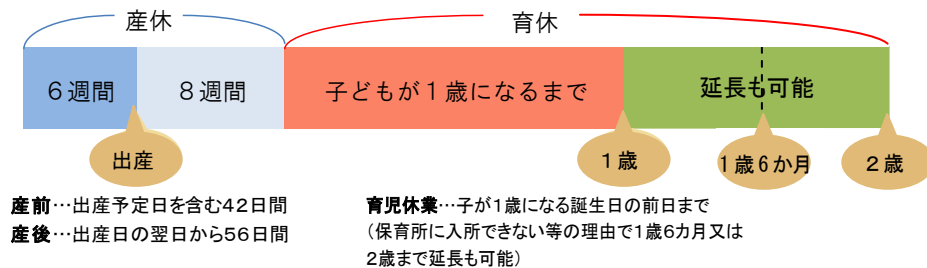
パート社員・派遣社員・契約社員の方でも 産休・育休は取得可能です！

- 産前・産後休業はどなたでも取得できます
- 育児休業は一定の要件を満たせば取得できます

Q1. どんなお休みがありますか？

A1. 2種類の休業制度があります。

産休とは『産前休業・産後休業※1』、育休とは『育児休業』のことで、
取得できる期間が下記のように決まっています。



※1 産前休業を必要としない人は、出産日まで働くことも可能です。産後休業は、会社が働かせてはいけない期間です。

Q2. パートや派遣・契約社員もお休みをとれますか？

A2. 雇用契約期間内であれば誰でも産前・産後休業※1がとれます。

さらに『育児休業申し出』の時点で下記条件に合えば、
育児休業も取得可能です。

- 今の職場で1年以上働いている
- 子が1歳6か月(2歳までの育児休業については2歳)に達する日までに雇用契約が満了することが明らかでない

※1 産前休業を必要としない人は、出産前日まで働くことも可能です。

<参考情報> 男性の育休について

育休は、“**男性(父親)も**”子が1歳になる前日まで取得可能です。
両親ともに育児休業を取る時は、子が1歳2ヶ月になるまでお休みできます。
(取得できる日数は1年まで)

パート社員・派遣社員・契約社員の方でも 産休・育休は取得可能です！

一定の要件を満たしていれば、
出産や育児のためのお休み(産前・産後休業、育児休業)を取得できます

Q3. 産前・産後休業、育児休業をする時に、経済的支援はありますか？

A3. 条件を満たしていれば、以下の支援が受けられます。

■育児休業給付

雇用保険に加入している方が、育児休業をした場合に、原則として休業開始時の賃金の67%(6か月経過後は50%)※3の給付を受けることができます。

※3 平成29年3月現在支給割合。支給額に上限があります。詳細はハローワークへ

■育児休業期間中の社会保険料の免除

事業主の方が年金事務所又は健康保険組合に申出することにより、育児休業等をしている間の社会保険料が被保険者本人負担分および事業主負担分ともに免除されます。

■産前・産後休業期間中の社会保険料の免除

産前・産後休業期間中についても育児休業期間と同様、厚生年金・健康保険料が免除されます。

■出産手当金

出産日以前42日から出産日後56日までの間、欠勤1日について、健康保険から賃金の3分の2相当額が支給されます。

Q4. 疑問や相談したい事があたら…

A4. 会社の担当部署や上司に相談しましょう。

担当部署はこちら

〇〇部〇〇課

担当:△△、□□

TEL:〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇(内線〇〇)

FAX:〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇

会社の制度の内容、支援制度や各種制度の必要な手続きなどについて、不明な点はお気軽に担当部署、上司に尋ねてください。

④ 法律で定められている措置・制度の詳細等

仕事と妊娠・出産・育児との両立に関して、法定または自社独自の取組として想定される措置・制度について制度対象者、利用条件等について記載しています。法定の措置・制度で未整備のものがあれば、必ず整備をしてください。この場合、有期契約労働者に対する措置・制度についても確認し、必要な整備をしてください。

また自社に必要な措置・制度を整備したうえで、「妊娠～職場復帰後において法律で定められている両立支援のための措置・制度の一覧」（15頁参照）を管理職や従業員へ配付、社内の掲示板に貼り出す等して、自社内での周知に活用してください。（自社の措置・制度が法定を上回る場合は、適宜変更してお使いください。）

(ア) 妊娠～産前・産後休業期間

※●は女性を対象とした措置・支援策です

①母性健康管理に関する措置

●保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診す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りません。

●指導事項を守ることができるようにするための措置

妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導を守ることができるようにするために、事業主は勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。

- ・ 妊娠中の通勤緩和（時差通勤、勤務時間の短縮等の措置）
- ・ 妊娠中の休憩に関する措置（休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置）
- ・ 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（作業の制限、休業等の措置）

②軽易業務への転換措置

●妊婦の軽易業務転換

妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

③危険有害業務の就業制限

●妊産婦の危険有害業務の就業制限

妊産婦を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。

④時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限

●妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限

妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働、又は深夜業をさせることはできません。

●妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限

変形労働時間制がとられる場合であっても、妊産婦が請求した場合には、1日8時間、1週間40時間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

⑤産前・産後休業

●産前・産後休業

産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）〈いずれも女性が請求した場合に限ります〉、産後は8週間女性を就業させることはできません。

（ただし、産後6週間を経過後に、女性本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務については、就業させることはさしつかえありません。）

(イ) 育休期間

※●は女性、○は男性を対象とした措置です

育休

●○育休

労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、申し出た期間育休を取得することができます（※下記の要件を満たす、一定の範囲の有期契約労働者も対象となります）。

保育所等に入所できない場合や子の養育を行っている配偶者がやむを得ない事情で養育が困難となった場合、子が1歳6か月又は2歳に達するまでの間の申し出た期間、育休を取得することができます。

要件1：自社に引き続き1年以上雇用されているか

要件2：子が1歳6か月（2歳までの育児休業の場合は2歳）に達する日までに雇用契約が満了し、更新されないことが育休申出時点で明らかになっていないか

●○パパ・ママ育休プラス

両親ともに育休を取得する場合で、一定の要件を満たす場合には、育休の対象となる子の年齢が原則1歳に満たない子から1歳2か月に満たない子となります。

(ウ) 職場復帰後の支援

※●は女性、○は男性を対象とした措置です

①育児時間

●育児時間

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができます。

②育児短時間勤務制度

●○育児短時間勤務制度

働きながら育児することを容易にするため、3歳未満の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（1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む必要あり）を設けなければなりません。

③所定外労働の制限等

●○所定外労働の制限

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合には、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

④看護休暇

●○子の看護休暇制度

小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年度に5日まで、病気・けがをした子の看護・予防接種及び健康診断のために、休暇を取得することができます。対象となる子の人数が2人以上の場合は、年10日の看護休暇を取得することが可能です。1日又は半日単位で取得できます。

⑤小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置

●○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

(ア) 1歳に満たない子を養育する労働者で育休を取得していない者

- ・ 始業時刻変更等の措置

(イ) 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者

- ・ 育休に関する制度
- ・ 始業時刻変更等の措置

(ウ) 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

- ・ 育休に関する制度
- ・ 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

※「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置があります。

- ・ フレックスタイムの制度
- ・ 時差出勤の制度
- ・ 労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

(エ) 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が妊娠・出産・産前産後休業の取得、妊娠中の時差通勤等男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や深夜業免除等労働基準法による母性保護措置を受けたこと等を理由として、また育休、育児短時間勤務や子の看護休暇等育児・介護休業法で定められた措置・制度の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して、解雇・雇止め・降格等の不利益な取扱いをしてはなりません。

上記のような不利益な取扱いは違法です。

25頁に詳細を掲載しているので、確認してください。

また、派遣労働者について、派遣先が契約に定められた役務の提供ができるにもかかわらず、派遣元に労働者の交替を求めたり、派遣を拒むことも不利益な取扱いとなり、違法です。

<不利益取扱いと認められるケース>

- ・ 妊娠の報告前は契約更新を前提にしていたが、妊娠の報告を受けたので雇止めとした。
- ・ 育休を1年間取りたいと相談されたので、経営悪化等を“口実に”解雇した。
- ・ 本人の意思と関係なく、妊娠したことを機に正社員をパート社員へ転換させた。
- ・ 役職者から育児短時間勤務の申請があったので、職責を果たせないと判断して役職を解任した。

<不利益取扱いを行った企業に対する指導等>

- ・ 行政指導が行われ、是正が認められない場合には事業主名が公表される。
- ・ 裁判になった場合、結果によっては解決金や損害賠償金、慰謝料を支払わなければならない。

(オ) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置

事業主は、上司・同僚からの妊娠・出産、育児休業等に関する言動により、妊娠・出産等をした女性労働者や育児休業者等の就業環境を害することがないように、防止措置を講じることが義務付けられています。

なお、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先も措置を講じなければなりません。

<妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの典型的な例>

- ・ 上司に妊娠を報告したところ、「他の人を雇うので辞めてもらうしかない」と言われた。
- ・ 上司・同僚が「妊婦はいつ休むか分からないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。
- ・ 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育休を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得ない状況になっている。

妊娠・出産、育休等を理由とする違法な不利益取扱いの禁止

以下のような事由を理由として
不利益取扱いを行うことは違法です

事 由	違法な不利益取扱いの例
<p>妊娠中・産後の女性労働者の...</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠、出産 ・妊婦健診などの母性健康管理措置 ・産前・産後休業 ・軽易な業務への転換 ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した ・育児時間 ・時間外労働、休日労働、深夜業をしない <p>子どもを持つ労働者の...</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業 ・短時間勤務 ・子の看護休暇 ・時間外労働、深夜業をしない 	<ul style="list-style-type: none"> ・解雇 ・雇止め ・契約更新回数の引き下げ ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要 ・降格 ・減給 ・賞与等における不利益な算定 ・不利益な配置変更 ・不利益な自宅待機命令 ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

※不利益取扱いの理由となる事由としては、上記のほかにも、妊産婦の坑内業務・危険有害業務の就業制限、変形労働時間制の場合の法定労働時間外労働をしないことや、要介護状態の家族がいる労働者の介護休業、短時間勤務、介護休暇及び時間外労働・深夜業をしないことも含まれます。
※育児休業や介護休業等の育児・介護休業法に規定された制度については、法に基づく休業等の申出・取得が対象となります。

妊娠・出産、育休等を理由として不利益取扱いを行うとは

●男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由として」とは、妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」(※)不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる(事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある)と解され、法違反となります。

※原則として、妊娠・出産、育休等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置(人事異動、人事考課、雇止めなど)については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。

(出所) 厚生労働省「STOP! マタハラ～「妊娠したら解雇」は違法です～ リーフレット：事業主向け」より一部抜粋

(カ) 法律を上回る支援策

法定ではありませんが、育休取得から職場復帰にあたって、企業を取り入れている各種支援策の例を掲載しています。自社独自の取組を検討する場合の参考としてください。

1) 妊娠～産前・産後休業期間の支援

※●は女性、○は男性を対象とした措置・支援策です

●妊娠報告後面談

本人の体調面で配慮が必要なことや産前休業までの業務引き継ぎについて、管理職と話し合う機会を設けましょう。

●産休前面談／●○育休前面談

本人の産休・育休の予定や復職後の就業イメージについて、管理職と話し合う機会を設けましょう。

2) 育休期間の支援

※●は女性、○は男性を対象とした措置・支援策です

●○休業中の情報提供

企業は、育休取得者と定期的に連絡を取り、部署の定例会資料や業務マニュアル等を用いて、会社全体の組織体制やルールの変更、所属する部署や関係部署に関する変化、職場復帰後に担当する業務の進捗状況を伝えましょう。育休取得者も、自身の状況を定期的に企業に報告するようにし、復職に備えましょう。

●○復職前面談

仕事と育児の両立にあたって配慮してほしいことや今後の働き方について、管理職と話し合う機会を設けましょう。

●○職場復帰支援の研修

円滑な職場復帰を支援するため、在宅講習、職場環境適応講習、職場復帰直前研修等を実施しましょう。

- ・在宅講習…休業中の従業員の自宅等において、事業主が作成あるいは選定した教育訓

練施設の講座や通信教育の教材等を用いて実施される講習

- ・ 職場環境適応講習…休業期間中に事業所において実施される講習
(プログラム例：職場復帰後に担当する業務の進捗状況や仕事と育児との両立についての説明、部内打ち合わせ会議等への出席)
- ・ 職場復帰直前講習…事業所または事業主が選定した教育訓練施設等において実施される実習や講習
(プログラム例：職場復帰後の職務の遂行上必要となる技術や知識・情報についての講習や実習、職場復帰後の担当業務や労働条件の説明、職場復帰後の仕事や仕事と育児との両立についての相談)

育休からの復帰時には、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われていることに配慮しましょう。

3) 職場復帰後の支援

※●は女性、○は男性を対象とした措置・支援策です

●○復職後面談

育児をしながら働くうえで配慮してほしいことや今後の働き方について、管理職と話し合う機会を設けましょう。

●○職場復帰後支援の研修

職場適応性や職業能力の維持回復を目的として、事業所または事業主が選定した教育訓練施設等において実施される実習や講習の受講を促しましょう。

(プログラム例：職場復帰後の職務の遂行上必要となる技術や知識・情報についての講習や実習、職場復帰後の仕事や仕事と育児との両立についての相談)

(キ) その他の両立支援

男性の育児参加を促す、また仕事と育児の両立を図るため柔軟な働き方を支援するための制度の導入を検討してみましょう。

○配偶者出産休暇

「配偶者の出産に伴い休暇を X 日間取得できる」という制度を定め、出産の立ち会いや産後のサポートを推進しましょう。

●○在宅勤務制度

労働者が労働時間の一部または全部について、自宅で情報通信機器を用いて行う等の勤務形態です。制度を導入可能な職種・業務については各社で検討が必要となりますが、通勤時間を省略でき、また制度対象者の事情に応じて働き方をコントロールすることも可能となるので、育児や介護等で働ける時間が限定される従業員にとっては有効な仕組みです。

●○時間・半日単位の年次有給休暇取得制度

年次有給休暇を、時間・半日単位で取得することを可能とする制度です。子の用事（通院・保育園の行事等）等で 1 日休暇を取る必要はないが一定時間の休暇を必要とする場合等に、柔軟に休暇を取ることができるようになります。

全従業員への周知用リーフレット例「妊娠～職場復帰後において法律で定められている両立支援のための措置・制度の一覧」（15 頁参照）には、妊娠～職場復帰後に法律上必ず整備しなくてはならない制度を一覧化しています。制度対象者からの申出に管理職が適切に対応できるよう、また制度対象者以外の従業員が制度について十分理解できるよう、社内での周知に活用してください。