

母性保護・育児関係

Q 妊娠・出産から育児期において事業主が講じるべき法的措置にはどんなものがあるか

社員が妊娠し、出産、育児をするに当たって、事業主が講じるべき措置や法律で定められている項目にはどんなものがありますか。妊娠中、産前・産後、育児休業、子育て期とステップを追って教えてください。（神奈川県 J社）

A 事業主は各ステップにおいて労働環境・条件に対する法律上の義務を守らなければならない。育児休業以降のステップは女性労働者のみならず、男性労働者も対象となる場合がある

回答者 牧野内陽子 まきのうち ようこ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 妊娠中について

女性労働者が妊娠し、勤務を継続している場合には、事業主は当該女性労働者の労働環境にいくつかの配慮が必要です。

まず、妊娠した女性労働者に対し「使用者は、妊娠中の女性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」（労基法65条3項）とし、妊娠中の女性が軽易な業務への転換を希望した場合、使用者は転換しなければならないとしています。これは、原則として女性労働者が請求した業務に転換させることが趣旨ですが、新たに軽易な業務を用意することまでは義務づけられておりません。

また、妊娠中の女性労働者が健康管理に必要な時間を申し出た場合、母子保健法の規定による保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を確保できるようにしなければなりません（均等法22条）。この必要な時間は、妊娠の状態が23週までは4週間に1回、24週から35週は2週間に1回、36週以降後は1週間に1回を最低限与えることと定められています。

2. 産前・産後について

「使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就

業させてはならない」また「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就かせることは、差し支えない」とし、産前・産後の一定期間について女性労働者を就業させることが制限されています（労基法65条1項、2項）。

なお、産前は本人が休業を請求しなければ仮に出産当日まで就業させても違法行為にはなりません。しかし、産後6週間については本人の申し出の有無にかかわらず就業させることはできず、産後6週間を経過し医師が支障がないと認めたとうえで本人の申し出があった場合に限り就業させてもよいとされています。

さらに、均等法9条3項・4項において、妊娠・出産・またはそれらを事由とした休業の請求または取得、これらを理由にその女性労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることが禁止されていることにも、注意が必要です。

3. 育児休業について

育児休業では、1歳に満たない子を養育している労働者（以下、男女問わず）は休業取得の申し出をすることができます。さらに、法令が定める一定の要件に該当した場合には、1歳6カ月まで育児休業を延長す

ることが可能です。事業主は、原則としてこの申し出を拒むことができません（育介法5条・6条）。なお、雇用されている労働者（日々雇用される者および期間を定めて雇用される者の一部を除く）は、正社員以外の労働者でも申し出することができますが、ただし、労働者の過半数で組織する労働組合または労働組合がないときはその労働者の過半数代表者との書面による協定を結ぶことにより、一定の者からの育児休業の申し出を拒むことが可能です。

その他、育児休業取得の申し出または休業したことを理由として、その労働者を解雇したり、その他不利益な取り扱いをすることも、産前・産後休業等における不利益取り扱いと同様に禁止事項となっています（育介法10条）。

4. 子育て期間について（職場復帰後～養育する子が小学校入学前）

労働者の中には、仕事上の理由等で育児休業を取得しない人もいます。1歳に達しない子を養育する女性労働者が育児休業を取得しない場合に、育児時間の請求があれば1日2回各々少なくとも30分育児のための時間を与えなければならないとされています（労基法67条）。また、3歳に満たない子を養育している労働者が、当該子の養育を目的に勤務時間の短縮その他の労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置を申し出た場合、事業主はその措置を講じる必要が

あると定められています（育介法23条）。さらに、小学校に入学する前までの子を養育している労働者に対しては、労働者本人から看護休暇取得の申し出や、時間外労働・深夜労働を制限してほしい旨の請求があった場合に、看護休暇については1年間につき5日まで付与（同法16条の2）、時間外労働については1カ月24時間、1年150時間を超える労働時間の制限（同法17条）、深夜労働では深夜時間（午後10時から午前5時までの時間帯）における労働の制限（同法19条）、が定められています。ただし、日々雇用される者・1年未満の期間雇用者・子を養育することができる状態であると厚生労働省が定めている労働者から請求があったとしても、これらの制限を認める必要はありません。また、時間外労働・深夜労働制限の請求については、請求によって事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は労働をさせることができるとされています。

なお、これら前述した産前・産後休業、育児休業、育児時間、子の看護休暇の取得期間および勤務時間の短縮措置期間——における不就業時間の賃金支払いの取り扱いについては、事業主の判断に委ねられています。

前述の措置義務に加え、各ステップにおける社会保険・雇用保険上での申請手続きが発生します。必要な手続きについて、[図表]にまとめましたのでご参照ください。

図表 各ステップにおける申請手続き

	1. 妊娠中～産前・産後	2. 育児休業	3. 子育て期間
社会保険	「出産育児一時金請求書」（出産育児一時金事前申請） 「被扶養者異動届」 「出産手当金支給申請書」	「育児休業等取得者申請書（新規）」 育児休業中の社会保険料が免除特例に該当した場合の延長も同じ申請書	「育児休業等取得者終了届」 「育児休業等終了時報酬月額変更届」 育児休業終了後の給与額変動に合わせ、1等級の差でも改定が可能 「養育期間標準報酬月額特例申出書」の月額変更届と併せ提出することにより3歳未満までの期間に対し、厚生年金にて低下前の標準報酬月額とみなす特例措置
雇用保険		「育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業基本給付金支給申請書」 育児休業中は2カ月に1度育児休業基本給付金支給申請書を申請 「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」	「育児休業者職場復帰給付金申請書」 職場復帰6カ月後