

はじめに

社会保険労務士として日々実務を行う中で、人事労務の実務に携わる方から妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関する実務についてご質問をいただくことがよくあります。これらは育児・介護休業法に詳細に定められているほか、男女雇用機会均等法、雇用保険法、健康保険法、厚生年金保険法等、複数の法律に定めがあり、全様を把握するのは簡単ではありません。実際に各種制度の内容について「知らなかった」というお声をよくお聞きします。様々な法律で定められているこれらの制度について、「1つにまとまっている実務書があれば良いのに」と考えていたところ、育児・介護休業法の改正をきっかけに、本書の出版の機会をいただきましたので、改正内容のほか、妊娠から職場復帰後までの一連の実務を横断的に確認できる書籍とすることを目的として本書を執筆しました。

第1章は妊娠・出産から職場復帰後までの各制度についての基本解説です。初めて実務に携わる方は最初からお読みいただき、既に実務に携わっている方は確認したい項目のみお読みいただければと思います。第2章は男性の育児休業取得促進を目的とした2021年改正（主に2022年4月、10月施行）についての解説です。今回の改正は、新たに「出生時育児休業（産後パパ育休）」が創設されるなど人事労務の実務に大きな影響がありますので、改正内容のほか、改正法施行までに企業が対応すべき具体的な実務とスケジュールについても取り上げました。第3章では改正法施行後を想定した実務対応について、妊娠から職場復帰後までそれぞれのステージで何をすべきかを時系列で見ていただけるように整

理しました。第4章は「実務で使えるツール編」として、制度全体の概要が一覧で見られる表のほか、改正法に対応した育児・介護休業規程例、社内様式例および個別周知文書の例などを掲載しています。本書を日々の実務に少しでもお役に立てていただければ幸いです。

2022年5月

特定社会保険労務士 キャリアコンサルタント

島 麻衣子

目次

第1章

制度解説編

- I** 妊娠・出産に関する制度 3
- 1 均等法に定める「母性健康管理措置」の概要／3
 - 2 労基法の「母性保護」の概要／7
- II** 子育てに関する制度 15
- 1 育児休業／15
 - 2 子育て中の就業に関する制度／40
- III** その他の事業主が講ずべき措置等 62
- 1 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置等
／63
 - 2 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益な取扱いの禁
止／69
 - 3 労働者の配置に関する配慮／73
- IV** 各種社会保険の手続き 76
- 1 妊娠・出産前後の制度／77

- ② 育児休業に関する制度／84
- ③ 産前産後休業・育児休業復帰後の手続き／90

第2章

法改正編



I 育児・介護休業法等の改正概要 …………… 100

- ① 改正法の概要／100
- ② 育児・介護休業法の改正／101
- ③ 雇用保険法の改正／128




II 関連する法改正 …………… 137

- ▶ 育児休業中の保険料の免除要件の見直し／137




III 改正法への実務対応 …………… 139


- ① 「個別周知・意向確認」および「雇用環境整備」への対応
／140
- ② 就業規則等の改定／141
- ③ 社内書式の見直し／156
- ④ 労使協定の締結／157
- ⑤ 業務体制の整備／159
- ⑥ 社会保険手続き／160
- ⑦ 改正法施行までの対応スケジュール／160

 I 妊娠等の申出の前に 165


- ▶ 雇用環境の整備 / 165

 II 妊娠・出産等の申出から産前6週間まで... 166

- 1 個別周知・意向確認 / 166
- 2 妊娠に関する母性健康管理措置等（出産する女性労働者のみ） / 167
- 3 妊娠に関する母性保護措置（出産する女性労働者のみ） / 168
- 4 業務体制の見直し / 169

 III 産前6週間から出産まで 170

- 1 産前休業（出産する女性労働者のみ） / 170
- 2 出生時育児休業に関する申出（主に男性労働者） / 171

 IV 子の出生から産後8週間まで 174

- 1 子の出生と健康保険の被扶養者とする手続き / 174
- 2 産後休業（出産する女性労働者のみ） / 174
- 3 出生時育児休業（主に男性労働者） / 178
- 4 育児休業の申出 / 181

V 産後8週間後～1歳 …………… 183

- 1 育児休業／183
- 2 育児休業期間の確認・育児休業の延長の申出／187

VI 1歳到達日後 …………… 189

- ▶ 1歳到達日後の休業（1歳～1歳6ヵ月、1歳6ヵ月～2歳の育児休業）／189

VII 職場復帰後 …………… 193

- 1 子育て中の就業に関する制度の適用／193
- 2 職場復帰後の社会保険手続き／196
- 3 子が1歳に達する前に復帰した女性労働者の母性保護措置等（女性労働者のみ）／198

第4章

実務で使えるツール編

- 01▶ 妊娠・出産、育児に関する制度概要一覧表／206
- 02▶ 個別周知・意向確認文書の例（厚生労働省記載例より）／221
- 03▶ 個別周知・意向確認文書の例（制度全般について周知する記載例）／237

- ④➔ 育児・介護休業等に関する規則の規定例／243
- ⑤➔ 社内様式記載例（2022年10月1日改正対応版）／289
- ⑥➔ 育児・介護休業等に関する労使協定（例）／317
- ⑦➔ 母性健康管理指導事項連絡カード／321

凡 例

本書中、法律・施行規則・指針・通達等の名称については、以下のとおり省略しております。

法律	法律・施行規則・指針・通達等の名称	略称
男女雇用機会均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）	均等法
	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則	均等則
	妊娠中及び出産後の女性労働者が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に事業主が講ずべき措置に関する指針（平成9年労働省告示第105号）	母性健康管理指針
	事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）	マタハラ指針
	労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成18年厚生労働省告示第614号）	性差別禁止指針
労働基準法	労働基準法	労基法
育児・介護休業法	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律	育児・介護休業法 育介法 改正育介法
	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則	育児・介護休業法 施行規則 育介則 改正育介則

育児・介護休業法	子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）	育介指針 改正育介指針
	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について（平28.8.2職発0802第1号、雇児発0802第3号、最終改正令3.11.30雇均発1130第1号）	育介施行通達 改正育介施行通達
雇用保険法	雇用保険法施行規則	雇保則 改正雇保則

第1章

制度解説編

0 はじめに

労働者の妊娠、出産、育児に関しては、育児・介護休業法のほか、男女雇用機会均等法、労働基準法により、母性保護や休業の定めがあります。また、これらの制度に関連して健康保険や厚生年金保険、雇用保険など社会保険の手続きも生じます。本章では特に事業主に義務付けられている点を中心に、制度全般を見ていきます。

I

妊娠・出産に関する制度

妊娠・出産に関する制度は、男女雇用機会均等法（以下「均等法」という）に「母性健康管理措置」の定めが、労働基準法（以下「労基法」という）には「母性保護」の定めがあります。はじめに母性健康管理措置について見ていきましょう。

1 均等法に定める「母性健康管理措置」の概要

均等法では、妊娠中または産後の女性労働者が通院するための時間を確保することや、医師等から指導があった場合に必要な措置をとることを事業主に義務付けています。

CONTENTS

- 1 均等法に定める「母性健康管理措置」の概要
 - (1) 保健指導または健康診査を受けるための時間の確保
 - (2) 医師等の指導事項を守ることができるようにするための措置
 - ① 妊娠中の通勤緩和
 - ② 妊娠中の休憩に関する措置
 - ③ 妊娠中または出産後の症状等に対応する措置

- ④ 妊娠中の新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスに対応する措置（2023年3月31日までの時限的措置）

→ 解説

(1) 保健指導または健康診査を受けるための時間の確保

均等法12条、均等則2条の4

事業主は、妊娠中または産後1年以内の女性労働者（以下「妊産婦」という）が保健指導または健康診査を受けるための通院等の時間を与える必要があります（以下「通院休暇」という）。通院休暇を与える必要のある時期および回数は図表1-1のとおりです。

▶ 図表1-1 通院休暇を与える時期および回数

時 期		回 数	
妊娠中	妊娠23週まで	4週間に1回	※医師等が左記と異なる指示をしたときは、その指示による回数
	妊娠24週から35週まで	2週間に1回	
	妊娠36週から出産まで	1週間に1回	
出産後1年以内		医師等の指示があった場合は、その指示の都度	

通院休暇は女性労働者が希望した場合は必ず与える必要があります。休暇を与える単位は法令上特に決められていませんので、例えば、時間単位または半日単位とすることが考えられます。いずれにしても通院に要する時間は個人で異なることから、なるべく柔軟に取得できるようにすることが望まれます。申請の手續

きは事前に書面で行うこととするのがよいでしょう。なお、休暇を取得した時間または日については、無給としても差し支えありません。

(2) 医師等の指導事項を守ることができるようにするための措置

均等法13条1項

妊産婦から、保健指導または健康診査に基づき医師等から指導を受けた旨の申出があった場合、その指導事項を守ることができるよう、事業主は必要な措置を講じる必要があります。具体的には母性健康管理指針により次の4点とされています。

- ① 妊娠中の通勤緩和
 - ・時差出勤
 - ・勤務時間の短縮 等
- ② 妊娠中の休憩に関する措置
 - ・休憩時間の延長
 - ・休憩の回数の増加 等
- ③ 妊娠中または出産後の症状等に対応する措置
 - ・作業の制限
 - ・勤務時間の短縮、休業等
- ④ 新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスに対応する措置（妊娠中のみ）*
 - ・作業の制限
 - ・在宅勤務や休業等の出勤の制限

※ 2020年5月の指針の改正により追加された措置。適用期間は2023年3月31日まで延長されている。

これらの措置は、あくまで医師等の指示があった場合に、その指示に沿った措置を講じるものです。事業主は、妊産婦からの申出に当たっては、医師等の指導の内容や事業主がとるべき措置が明確にわかるよう、「母性健康管理指導事項連絡カード」（第4章参照）の利用に努めるものとされています。なお、前掲指針によれば、医師等による具体的な指導がない場合や必要な措置が不明確な場合においても、妊娠中の女性労働者から上記①～④の申出があった場合は、担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等適切な対応を図る必要があるとされています。

また、これらの措置を講じた結果、妊産婦が就業しなかった日または時間については、有給とする義務はありませんので、無給としても差し支えありません。

ここまでのまとめ

1 均等法に定める「母性健康管理措置」の概要

(1) 保健指導または健康診査を受けるための時間の確保 (通院休暇)

→妊娠週数が23週までは4週間に1回、24～35週までは2週間に1回、36週から出産までは1週間に1回、産後は医師の指示があった場合、その都度

(2) 医師等の指導事項を守ることができるようにするための措置

- ① 妊娠中の通勤緩和
→時差出勤、勤務時間の短縮等
- ② 妊娠中の休憩に関する措置
→休憩時間の延長、休憩の回数の増加等
- ③ 妊娠中または出産後の症状等に対応する措置
→作業の制限、勤務時間の短縮等の措置
- ④ 妊娠中の新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスに対応する措置
(2023年3月31日までの時限的措置)
→作業の制限、在宅勤務や休業等の出勤の制限

2 労基法の「母性保護」の概要

これまで均等法に定める母性健康管理措置について見てきました。ここからは労基法に定める「母性保護措置」について見ていきます。労基法では、妊産婦の働く時間や業務の制限および産前産後の休業等について定めがあります。

CONTENTS

2 労基法の「母性保護」の概要

(1) 妊娠中および産後の就業に関する制度

- ① 妊産婦の時間外労働・休日労働・深夜業の制限
- ② 妊婦の軽易業務への転換
- ③ 妊産婦等の危険有害業務の就業制限

(2) 休暇・休業に関する制度

- ① 産前産後休業
- ② 育児時間

➡ 解説 ➡

(1) 妊娠中および産後の就業に関する制度

労基法では、妊産婦である労働者について、労働時間や従事する業務に関し一定の制限があります。

① 妊産婦の時間外労働・休日労働・深夜業の制限

労基法66条

妊産婦が請求した場合は、時間外労働・休日労働・深夜業をさせることはできません。ここでいう時間外労働・休日労働・深夜業とは、労基法に定める労働時間を超える時間、休日または深夜の時間帯に労働させることをいい、具体的には次のとおりです。

- ・時間外労働：1日8時間、週40時間（法定労働時間）を超える時間外労働
- ・休日労働：週1日の休日（法定休日）に労働させること

著者略歴



島 麻衣子 (しま まいこ)

社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所
法人社員 (役員)

特定社会保険労務士、キャリアコンサルタント、
産業カウンセラー

慶應義塾大学文学部卒。全日本空輸株式会社 (ANA) 入社、国際線客室乗務員として勤務。出産を機に退職後、1996年社会保険労務士資格を取得し、その後、大手社労士法人に15年間在職。法人社員 (役員) を経て、2012年1月に独立し、「社会保険労務士 島 麻衣子事務所」開業。6年3ヵ月にわたり同事務所代表を務める。2018年4月ヒューマンテック経営研究所に入所。人事労務相談、就業規則作成・改定のほか、女性活躍推進、ワーク・ライフ・バランス、ハラスメント問題等に関するコンサルティング、各種セミナー、専門誌等への執筆を行う。

主な著書に『今すぐ使える! 男性育休の対応と実務—令和3年改正育児・介護休業法対応—』(第一法規)、『中小企業がイキイキ輝く! 女性活躍推進法 一般事業主行動計画 課題別策定ガイド』(第一法規)、『ケーススタディ 労働時間、休日・休暇』(第一法規加除式・編集委員、執筆者)、がある。また、専門誌『月刊人事労務実務のQ&A』(日本労務研究会)にて「女性が活躍する会社づくりの実務」、『季刊ろうさい』(労災保険情報センター)で「労務管理講座」を連載中。2017~2021年度「東京都女性の活躍推進加速化事業」講師。その他執筆・研修実績多数。