

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、全容を把握するのは簡単ではありません。

これらの制度について、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して2022年に本書を執筆しましたが、このたび、育児・介護休業法が改正されたことをきっかけに、新たな改正事項を反映した改定版を執筆させていただくことになりました。

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2024年改正（2025年4月、10月施行）についての解説です。今回の改正は、新たに柔軟な働き方を実現するための措置を講じることが事業主に義務付けられるなど人事労務の実務に大きな影響があるため、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え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。

2025年1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



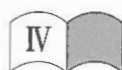
II 子育てに関する制度 14

- 1 育児休業／14
- 2 出生時育児休業／41
- 3 子育て中の就業に関する制度／55



III その他の事業主が講ずべき措置等 78

- 1 育児・介護休業法に定める制度の周知義務等／79
- 2 育児休業の取得状況の公表／85
- 3 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置等
／86
- 4 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／93
- 5 労働者の配置に関する配慮／96



各種社会保険の手続き 101

- 1 妊娠・出産前後の制度／102
- 2 育児休業に関する制度／109
- 3 産前産後休業・育児休業復帰後の手続き／121

第2章

法改正編



育児・介護休業法等の改正概要 132

- 1 改正法の概要／132
- 2 育児・介護休業法の改正／134
- 3 雇用保険法の改正／150



改正法への実務対応 165

- 1 2025年4月1日までに対応すべき事項／166
- 2 2025年10月1日までに対応すべき事項／172
- 3 企業の対応スケジュール／177



〈参考〉介護に関する改正 179

- ▶ 介護に関する改正の概要／179



I 妊娠等の申出の前に 187

- ▶ 雇用環境の整備／187



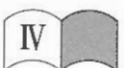
II 妊娠・出産等の申出から産前6週間まで… 188

- 1 個別周知・意向確認／188
- 2 意向聴取・配慮／189
- 3 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）／189
- 4 妊娠に関する母性保護措置（出産する女性労働者のみ）／190
- 5 業務体制の見直し／191



III 産前6週間から出産まで 192

- 1 産前休業（出産する女性労働者のみ）／192
- 2 出生時育児休業に関する申出（主に男性労働者）／193



IV 子の出生から産後8週間まで 196

- 1 子の出生と健康保険の被扶養者とする手続き／196
- 2 産後休業（出産する女性労働者のみ）／196
- 3 出生時育児休業（主に男性労働者）／200

④ 育児休業の申出／203



産後 8 週間後～ 1 歳 206

⑩ 育児休業／206

⑫ 育児休業期間の確認・育児休業の延長の申出／209



1 歳到達日後 212

- ▶ 1 歳到達日後の休業（1 歳～1 歳 6 ヶ月、1 歳 6 ヶ月～2 歳の育児休業）／212



職場復帰後 216

⑭ 子育て中の就業に関する制度の適用／216

⑮ 職場復帰後の社会保険手続き／219

⑯ 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）／222

⑰ 子が 3 歳になる前の個別周知・意向確認・意向聴取・配慮／224

⑱ 3 歳以上小学校就学始期までの子を養育する労働者に対する措置（柔軟な働き方を選択するための措置）／224

- 01▶ 妊娠・出産、育児に関する制度概要一覧表／232
- 02▶ 個別周知・意向確認・意向聴取文書の例（厚生労働省記載例より）／249
- 03▶ 育児・介護休業等に関する規則の規定例／267
- 04▶ 社内様式記載例／312
- 05▶ 育児・介護休業等に関する労使協定（例）／340
- 06▶ 母性健康管理指導事項連絡カード／345

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

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

→ 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々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。申請の手続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3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

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①～③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

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
- 深夜業：午後10時から午前5時の時間帯に労働させること

なお、変形労働時間制（1年単位の変形労働時間制、1ヵ月単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制）が適用されている妊産婦であっても、請求があった場合は法定労働時間を超える時間外労働、休日労働、深夜業をさせることはできないため注意を要します。

② 妊婦の軽易業務への転換

〔労基法65条3項〕

妊娠中の女性労働者が請求した場合は、他の軽易な業務に転換させる必要があります。この場合、新たに軽易な業務を創設してまで転換させる義務はありません。

③ 妊産婦等の危険有害業務の就業制限

〔労基法64条の2、64条の3、女性労働基準規則2条〕

労基法では母体や胎児の保護の観点から、妊産婦を坑内業務その他危険または有害とされる一定の業務に就かせることを禁じています。

坑内業務については、妊娠中の女性および業務に従事しない旨を申し出た産後1年以内の女性に従事させてはならないこととされています。その他一定の危険有害業務の制限の範囲は業務の内容および妊娠中か産後1年以内かで異なります。具体的には図表1-2のとおりです。

●図表1-2 妊産婦の就業が制限される業務

×

→就業不可

△

→本人から申出があった場合は就業不可

○

→就業可

業務の内容				妊娠中	産後 1年以内
1	一定以上の重量物を取り扱う業務			×	×
	年齢	重量			
		断続作業	継続作業		
		満16歳未満	12kg 以上 8 kg 以上		
		満16歳以上満18歳未満	25kg 以上 15kg 以上		
	満18歳以上	30kg 以上 20kg 以上			
2	ボイラーの取扱いの業務			×	△
3	ボイラーの溶接の業務			×	△
4	つり上げ荷重が5トン以上のクレーンもしくはデリックまたは制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務			×	△
5	運転中の原動機または原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理またはベルトの掛換えの業務			×	△
6	クレーン、デリックまたは揚貨装置の玉掛けの業務（2人以上で行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く）			×	△
7	動力により駆動される土木建築用機械または船舶荷扱用機械の運転の業務			×	△
8	直径が25cm以上の丸のご盛（横切丸のご盛および自動送り装置を有する丸のご盛を除く）またはこの車の直径が75cm以上の帯のご盛（自動送り装置を有するものを除く）に木材を送給する業務			×	△
9	操車場の構内における軌道車両の入換え、連結または解放の業務			×	△
10	蒸気または圧縮空気により駆動されるプレス機械または鍛造機械を用いて行う金属加工の業務			×	△
11	動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いて行う厚さが8mm以上の鋼板加工の業務			×	△
12	岩石または鉱物の破砕機または粉砕機に材料を送給する業務			×	△

13	土砂が崩壊するおそれのある場所または深さが5m以上の地穴における業務	×	○
14	高さが5m以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×	○
15	足場の組立て、解体または変更の業務（地上または床上における補助作業の業務を除く）	×	△
16	胸高直径が35cm以上の立木の伐採の業務	×	△
17	機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	△
18	塩素化ビフェニル、アクリルアミド、エチルベンゼン、鉛、エチレングリコールモノエチルエーテル等の有害物（26物質）を発散する場所の区分に応じ、それぞれ当該場所において行われる一定の業務	×	×
19	多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△
20	著しく暑熱な場所における業務	×	△
21	多量の低温物体を取り扱う業務	×	△
22	著しく寒冷な場所における業務	×	△
23	異常気圧下における業務	×	△
24	さく岩機、鉋打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	×	×

(2) 休暇・休業に関する制度

労基法では、(1)で述べた労働時間や従事する業務の制限のほか、産前産後における休暇・休業制度を定めています。

① 産前産後休業

労基法65条

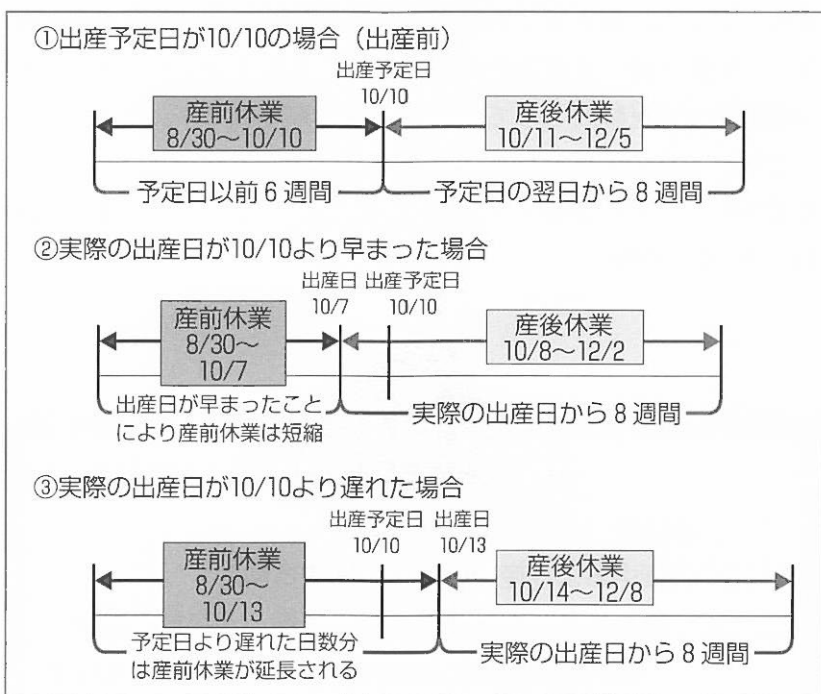
産前産後休業とは、産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）および産後8週間の休業をいいます。この場合の「産前」とは、出産予定日を基準として計算し、「産後」は実際の出産日の翌日から計算します。このため、出産が予定日より早まったり遅れたりした場合、産前産後休業期間は出産前に予定していた期間（図表1-3①）と変わるので注意が必要です。具体的には、出産が予定日より早まった場合は、早まった日数分産前休業の期間が短縮し、産後休業は前倒しになります（図表1-3②）。一方、出産が

予定日より遅れた場合は、その日数分は産前休業が延長され、産後休業の期間は後ろにずれることになります（図表1-3③）。

産前の休業については、6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に産する予定の女性労働者から請求があったときは、事業主は必ず休業させる必要があります。言い換えれば、女性労働者から請求がない場合は、必ずしも休業させる必要はありません。

一方、産後8週間の休業については、女性労働者本人の意思にかかわらず、原則として休業させる必要があります。ただし、産後6週間を経過した女性労働者が就業を希望する場合で、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは可能です。

▶図表1-3 産前産後休業期間の考え方



産前産後期間中は無給として差し支えありません。なお、「出産」とは妊娠4ヵ月（85日）以上の分娩であり、死産または妊娠中絶も含むものとされています。したがって、妊娠4ヵ月以上の流産や妊娠中絶の場合でも、原則として産後8週間の休業を必要としますので、注意を要します。

② 育児時間

労基法67条

生後満1年に達しない子を育てる女性労働者は、1日に2回、それぞれ30分を育児のための時間として請求することができます。この時間は、いわゆる休憩時間とは別に与える必要があります。育児時間は休憩時間と異なり、労働時間の途中に与える必要はありません。例えば、所定労働時間が午前9時～午後6時の場合に、午前9時～9時30分の30分間と、午後5時30分～午後6時の30分間を育児時間として請求することも可能です。

なお、1日の労働時間が4時間以内の女性労働者については、育児時間は1回（30分）のみ与えればよいとされています（昭36.1.9 基収8996）。

ここまでのまとめ

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
→妊産婦が請求した場合は、時間外労働・休日労

働・深夜業をさせてはならない。

② 妊婦の軽易業務への転換

→妊娠中の女性労働者が請求した場合は、他の軽易な業務に転換させる必要がある。

③ 妊産婦等の危険有害業務の就業制限

→妊娠中の女性を坑内業務その他危険または有害業務とされる一定の業務に就かせることはできない。産後1年以内の女性は業務に従事しない旨を申し出た場合は就業させることはできない（一部業務は申出がなくても就業不可）。

(2) 休暇・休業に関する制度

① 産前産後休業

→産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）および産後8週間の休業。産前は請求があった場合に与える。産後は原則として休業させる。

② 育児時間

→生後満1年に達しない子を育てる女性労働者は、1日に2回、それぞれ30分を育児のための時間として請求することができる。

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）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」を連載中。2017～2024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。