

今月の特別企画 //

動画・
PDF付き

●各法律をならべてチェック!

産前産後・子育て支援まとめ

社会保険労務士 奥田 章博……5

科目別 国年・厚年②～国年法(後編)・厚年法(前編)～

チャート式・基礎講座

動画・
PDF付き

ワイ&ワイ カレッジ 小川 泰弘……18

連載

この1問が合否を分ける! 第7回

難問チャレンジ 国年・厚年法

LEC東京リーガルマインド 早川 秀市・大野 公一……56

2025年度試験からの新ルール! 第6回

改正ポイントと演習問題

動画・
PDF付き

社会保険労務士 奥田 章博……66

知識をつなげて理解! 記憶! 第2回

メモリーツリー学習法 雇用保険法

YU ME NO U E……76

常にちがいを意識! 第7回

横断整理でStep Up 国庫負担・国庫補助

クエアール 斎藤 正美……80

見たことある!でおぼえやすく 第7回

視覚でつかむ 社労士試験 傷病手当金支給申請書ほか

ワイ&ワイ カレッジ 小川 泰弘……84

講師陣が合格までをふりかえる

私の受験生時代

特定社会保険労務士 富田 朗……87

- 2025年度受験用社労士Vのご案内……………2
- 2025年度受験用社労士V Webゼミ無料動画・PDF版のご案内……………4
- 次号予告……………88

巻末綴込付録 切り取って使える! 典型問題を極める!

ひっかけキーワード 一問一答 国民年金法

社会保険労務士法人アンブレラ

●各法律をならべてチェック！

産前産後・子育て 支援まとめ

動画・PDF
付き

本記事は、講義動画とPDF版をご覧になれます！

⇒ <https://www.sv-web.jp/>

ID : sv2503km

※パスワードは88ページに掲載

社会保険労務士
奥田 章博

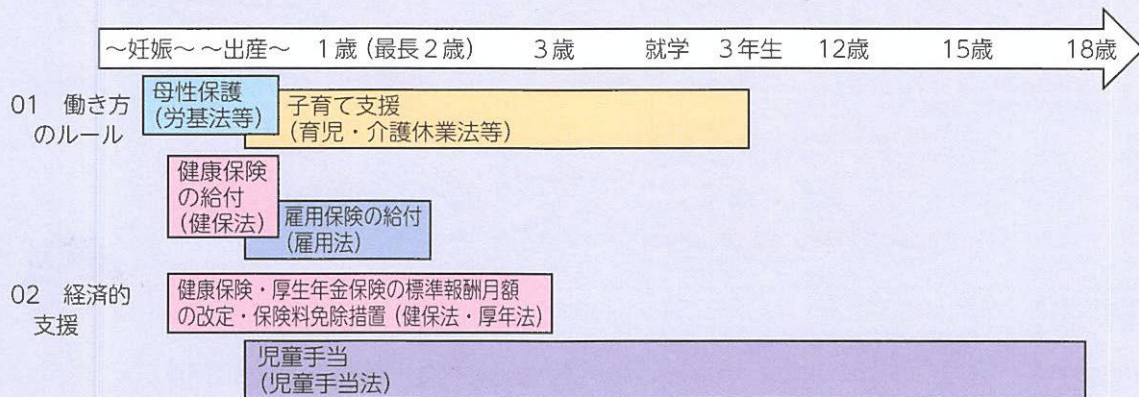


産前産後の母性保護に始まって子育て支援につながっていく流れの中で、働き方のルールが定められており、それに連動して経済的支援が図られています。

そのような子どもに関連する重要規定を、妊娠→出産→子の成長〔子の年齢〕という時系列に沿ってまとめてみました。

この特別企画で取り上げる子どもに関連する制度は次のとおりです。

基本的に、民間企業の被用者に適用される制度を前提として、「働き方のルール」と「経済的支援」に分けて紹介していきます。

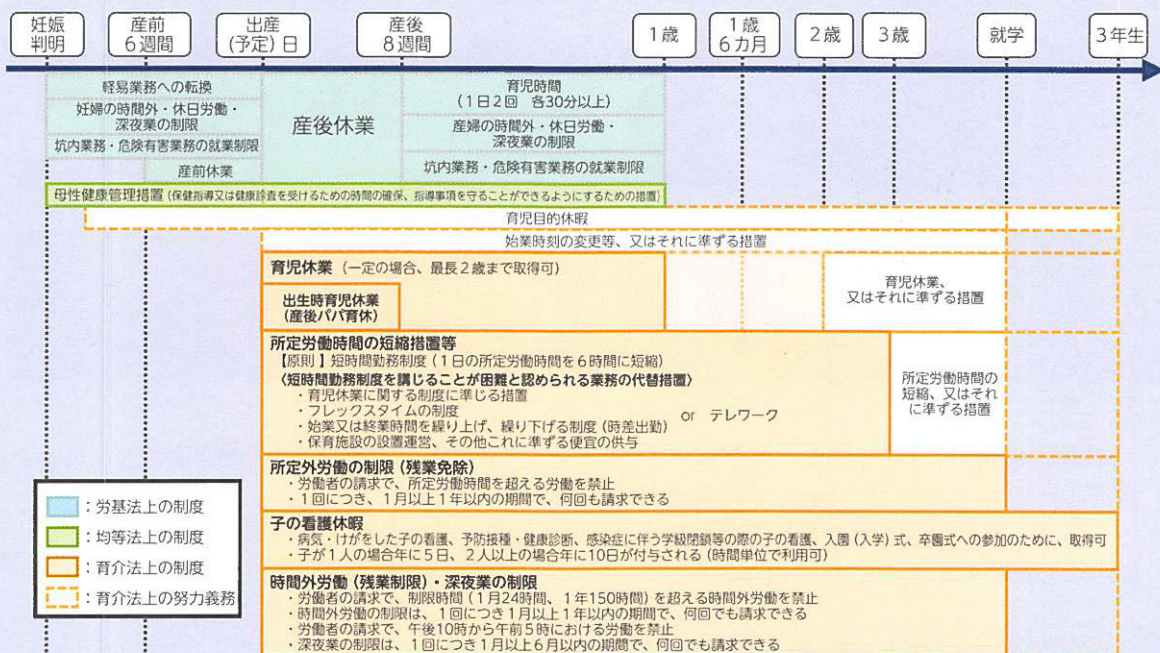


子どもに関連する制度は、少子化に歯止めをかけるべく、改正の連続で、年々拡充が図られています。重視すべき論点といえますので、各制度のポイントを押さえてほしいと思います。

01 働き方のルール

まず、厚生労働省が、仕事と育児・介護の両立支援対策の充実に関する議論を進めるなかで、「妊娠・出産・育児期の両立支援制度」として紹介している制度(それをまとめた図)を紹介します。図の一部は、制度改正を反映して一部修正しています。

□ 妊娠・出産・育児期の両立支援制度(厚生労働省資料・一部修正) □



コメント

妊娠・出産・育児期の両立支援制度として、どのような制度が重要視されているのか、確認していただく意味で、厚生労働省の図を紹介しました。以下で、ここで紹介されている制度のうち重要なものを、試験対策上のポイントを交えながら取り上げます。



1 基礎的事項 母性保護規定（労基法）

対 象	規 定
妊 婦	軽易業務への転換 （労基法第65条3項） →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。 通達 使用者に、新たに軽易な業務を創設して与える義務まで課したものではない。
妊 婦 と 産 婦	坑内業務の就業制限 （労基法第64条の2） →使用者は、次の各号に掲げる女性を当該各号に定める業務に就かせてはならない。 ① 妊娠中の女性および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 ② ①に掲げる女性以外の満18歳以上の女性……坑内で行われる業務のうち女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるもの 危険有害業務の就業制限 （労基法第64条の3） →使用者は、 妊娠中の女性および産後1年を経過しない女性 （労基法では、これを「妊産婦」という）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てはならない。 妊産婦が請求した場合の時間外労働等の制限 （労基法第66条） →使用者は、 妊産婦 が請求した場合においては、 ① 1カ月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制および1週間単位の非定型的変形労働時間制の規定にかかわらず、1週間および1日について法定労働時間を超えて労働させてはならない。 ② 災害等による臨時の必要がある場合および36協定による場合の規定にかかわらず時間外労働をさせてはならず、休日に労働させてはならない。 ③ 深夜業をさせてはならない。 産前産後（産前産後休業） （労基法第65条1項・2項）→下記参照
産 婦	育児時間 （労基法第67条） → 生後満1年に達しない生児を育てる女性 は、労基法第34条の休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その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、その時間中は、その女性を使用してはならない）。

産前産後

- ① 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**。
- ② 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。

通達 ここでいう「出産」とは、妊娠4カ月以上の分娩（1カ月は28日と計算するため、妊娠85日以上の分娩の意）とし、生産のみならず、死産・人工流産を含む。

◇ 労基法による産前産後の休業の図解 ◇

例1 予定日に出産

出産日

産前6週間(多胎妊娠14週間) 〔休業の請求により就業禁止〕	産後8週間 産後6週間〔請求の有無を問わず就業禁止〕 ※
-----------------------------------	---------------------------------

例2 予定日前に出産

出産日 予定日

産前6週間(多胎妊娠14週間) 〔休業の請求により就業禁止〕	産後8週間 産後6週間〔請求の有無を問わず就業禁止〕 ※
-----------------------------------	---------------------------------

※就業する
旨の請求
により
就業可能

例3 予定日後に出産

予定日 出産日

産前6週間(多胎妊娠14週間) 〔休業の請求により就業禁止〕	+α	産後8週間 産後6週間〔請求の有無を問わず就業禁止〕 ※
-----------------------------------	----	---------------------------------

② 出産日は産前に含む。

ポイント

- 1で紹介した労基法の規定は、母性保護のため設けられたものであり、いずれも**女性**が対象です。

プラスα 母性健康管理措置等(男女雇用機会均等法)

- 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより*、その雇用する女性労働者が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することができるようにしなければならない(男女雇用機会均等法第12条)。

*厚生労働省令において、**妊娠中から出産後1年以内**の間にどのように必要な時間を確保するかが定められている。

- 事業主は、その雇用する女性労働者が上記の保健指導また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**(男女雇用機会均等法第13条1項)。

2 子育て支援策(育児・介護休業法)

代表的な規定を紹介します。

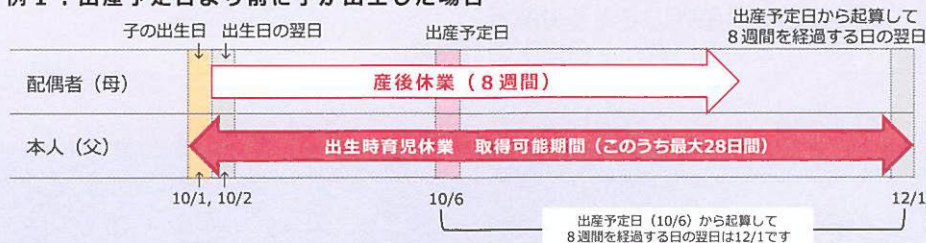
(1) 育児休業(育児・介護休業法第5条～第9条、第9条の2～第9条の5ほか)

	育児休業(出生時育児休業を除く)	出生時育児休業
定義	○労働者が1歳(一定の場合は、1歳2カ月、1歳6カ月または2歳)に満たない子を養育するためにする休業	○労働者が原則として出生後8週間以内の子を養育するためにする休業
対象者	○労働者(日々雇用される者を除く) ・労使協定で一定の労働者を対象外にできる	○労働者(日々雇用される者を除く) ・労使協定で一定の労働者を対象外にできる ・産後休業をしていないことが求められる
回数	○子1人につき、原則2回まで分割可能 ・一定の事情が生じた場合には、2回取得した後の再度の育児休業取得が可能 ○子が1歳以降の休業については、1歳までの育児休業とは別に1歳6カ月までおよび2歳まで1回ずつ取得可能	○子1人につき、2回まで分割可能(2回に分割する場合はまとめて申出)

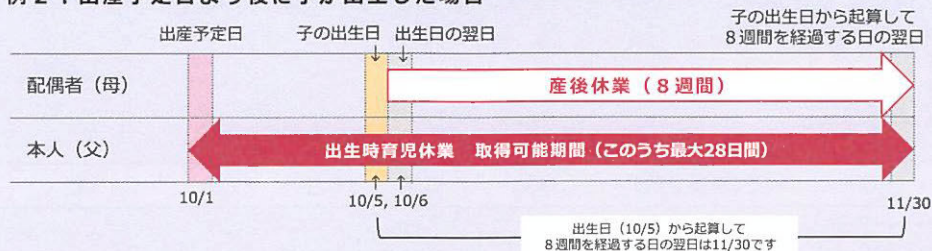
	○1歳以降の休業については、一定の事情が生じた場合に限り、1回取得した後の再度の取得が可能	
期間	○原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ○ただし、父母ともに育児休業を取得する場合であって、一定の要件に該当するときは、子が1歳2カ月に達するまでの間、父母それぞれ1年間まで育児休業を取得できる(パパ・ママ育休プラス)。 ○また、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が1歳(1歳2カ月)に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合などの要件に該当するときは、子が1歳6カ月に達するまで(再延長で2歳に達するまで)育児休業を延長することができる。	○原則として子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間(28日)まで →厳密には、子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内*に4週間以内の期間を定めてする休業を、出生時育児休業という。 *その期間は、予定日前の出産か、予定日後の出産かで、異なってくる。 ・予定日前に出生した場合……出生の日から出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内とする。 ・予定日後に出生した場合……出産予定日から出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内とする。
備考	○法令上、休業中の就業を認める規定 なし	○法令上、 休業中の就業を認める規定あり ……休業中に就業させることができる労働者を労使協定で定めている場合に限り、一定の範囲で可能

◇ 出生時育児休業の取得可能期間 / 厚生労働省資料 ◇

例1：出産予定日より前に子が出生した場合



例2：出産予定日より後に子が出生した場合



ポイント

- 育児休業は、**性別を問わずに取得できる**ものです(育児・介護休業法による他の制度も同様です)。
- ただし、出生時育児休業に関しては、子を出産した女性については、子の出生後**8週間**は労基法に規定する産後休業の期間になるため、**取得できない**ことになります。

そのため、出生時育児休業は、主に男性を対象とした制度といえます(愛称は「産後パパ育休」)。
ただし、養子の場合は、女性も出生時育児休業の対象となります。

確認 産後休業の期間中は**労働の義務がない**＝その期間中は育児休業を**取得する余地はない**！

⑨産後休業について、育児・介護休業法や雇用保険法においては、産後6週間を経過した場合であって、労働者（被保険者）の請求により、8週間を経過する前に産後休業を終了した場合であっても、産後8週間を経過するまでは、産後休業とみなされます。

コメント

主に男性の労働者の話になりますが、出生時育児休業の取得が可能な期間については、労働者の選択により、育児休業（出生時育児休業を除く）の取得も可能です。ただし、両休業を同時に取得することはできません。

(2) 子の看護等休暇（育児・介護休業法第16条の2、第16条の3ほか） 改正！

子の看護等休暇	
制度の内容	○小学校第3学年修了までの子を養育する労働者は、1年度に5日まで（その養育する小学校第3学年修了までの子が2人以上の場合は10日まで）、次に定める当該子の世話等のために、休暇が取得できる ・負傷し、または疾病にかかった子の世話 ・当該子に予防接種や健康診断を受けさせること ・感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話 ・当該子の入園（入学）式、卒園式への参加 ○1日単位または時間単位で取得できる
対象労働者	○小学校第3学年修了までの子を養育する労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者

02 経済的支援

経済的支援として、次のような給付と負担に着目した制度が設けられています。

