

夫(になる人も)・管理職・同僚も必読!

母性健康管理にかかる各種制度

～健康で妊娠・出産・育児と向き合うために知っておきたいこと～



令和7年(2025年)7月
(R7.10.1改訂)

熊本県地域医療支援機構



『母性健康管理にかかる各種制度』
掲載サイト

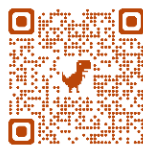
「R7.10.1 改訂版」について

- 常勤職員に適用される「**主な出産・育児支援制度**」の表を掲載しました。
- 「国家公務員の育児休業等に関する法律」第26条の「育児時間」、及び「地方公務員の育児休業等に関する法律」第19条の「部分休業」が改正され、令和7年10月1日に施行されたことから、次の項目の関連部分について更新しました。
 - (5) 出産後のスムーズな職場復帰のために
 - ・ **公務員等における部分休業**

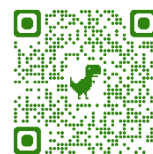
※ 本書は、厚生労働省委託「働く女性の心とからだの応援サイト（母性健康管理に関する用語辞典）」、「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」（厚生労働省令和8年3月）等から抜粋し、「育児・介護休業法のあらまし」（厚生労働省令和7年12月）等を参考に、加筆して作成しました。



働く女性の心とからだの
応援サイト
(母性健康管理に関する
用語辞典)



不妊治療と仕事との両立
サポートハンドブック



育児・介護休業法の
あらまし

*基本的に、労働基準法や育児・介護休業法、男女雇用機会均等法等に規定された最低基準についてまとめています。（原則として、令和7年10月1日時点で施行分）

*個々の病院の制度は、各病院の就業規則等の規程に定められていますので、具体的な適用は、勤務先にお問い合わせ下さい。

***県・市町村立病院(一部事務組合、病院企業団等を含む)の制度は、法令及び自治体の条例、規則等で定められており、熊本県地域医療支援機構が設置される熊本大学病院の状況も含めて、一般の最低基準を上回る制度等を規定している場合に、注記を加えて記載しています。**

※記載内容の正誤には配慮しておりますが、誤りや不適切な点等がございましたら、巻末の連絡先までお知らせください。

🌸ごあいさつ🌸

熊本県地域医療支援機構では、女性医師、子育て医師の就業継続・復職支援に取り組んでいます。関係の皆様には平素からご支援、ご協力を賜り、心より感謝申し上げます。

当機構では、令和6年度に、熊本県医師修学資金貸与医師（以下「貸与医師」）や熊本県出身の自治医科大学卒業医師（以下「自治医卒医師」）を対象に、「女性医師の意見交換会」や、「医師の出産前後の勤務等に関するアンケート」を実施しました。

それらの活動を通じて、地域で勤務する若手女性医師の勤務環境やキャリア形成などについて、具体的な問題点を伺うことができました。また、妊娠・出産・育児支援の各種制度については知らない、よくわからないとの声もお聞きしました。

ご存じのように、令和7年度は改正育児・介護休業法が4月、10月に施行され、勤務環境改善の基礎固めが、また一步前進します。そこでこの機会に、出産・育児に係る各種支援制度を、医師の皆さんに少しでもわかりやすくお伝えしたいと思い、本書を作成しました。

貸与医師や自治医卒医師の先生方は、市町村立病院等での勤務が多く、他の公的病院や民間病院は、休暇等の対象者や期間など規定内容が異なる場合も多いのですが、それをご存じないまま、2～3年毎に勤務先が変わる方も多いのではと思います。また、制度は同じでも、勤務先が変われば職員配置等の勤務環境が異なり、利用のしやすさも変わります。

本書の中心となる労働基準法や育児・介護休業法等に規定された母性健康管理は、勤務先や職種に関係なく、誰もが当然配慮されるべき事項です。本書を手にとっていただくことにより、一人でも多くの医師が制度の概要を知り、制度を積極的に利用されて、医師が働きやすい勤務環境づくりに繋がっていけばと思います。

妊娠、出産、育児を迎える女性医師だけでなく、男性医師や医学生、管理的立場の皆様にも、ぜひ本書に目を通していただき、ご自分の勤務先では実際に制度がどのように運用されているのか、自分や周りの医師はどんなライフプランを立てているのか、どうすれば気持ちよく働ける職場になるのか、考えていただければ幸いです。

また、制度等について疑問やご相談などございましたら、いつでもお気軽に当機構までお尋ねください。

令和7年7月

熊本大学病院地域医療支援センター

熊本県地域医療支援機構

女性医師・子育て医師支援担当専任医師

堤 龍子

女性医師復職支援コーディネーター

原田 淳子

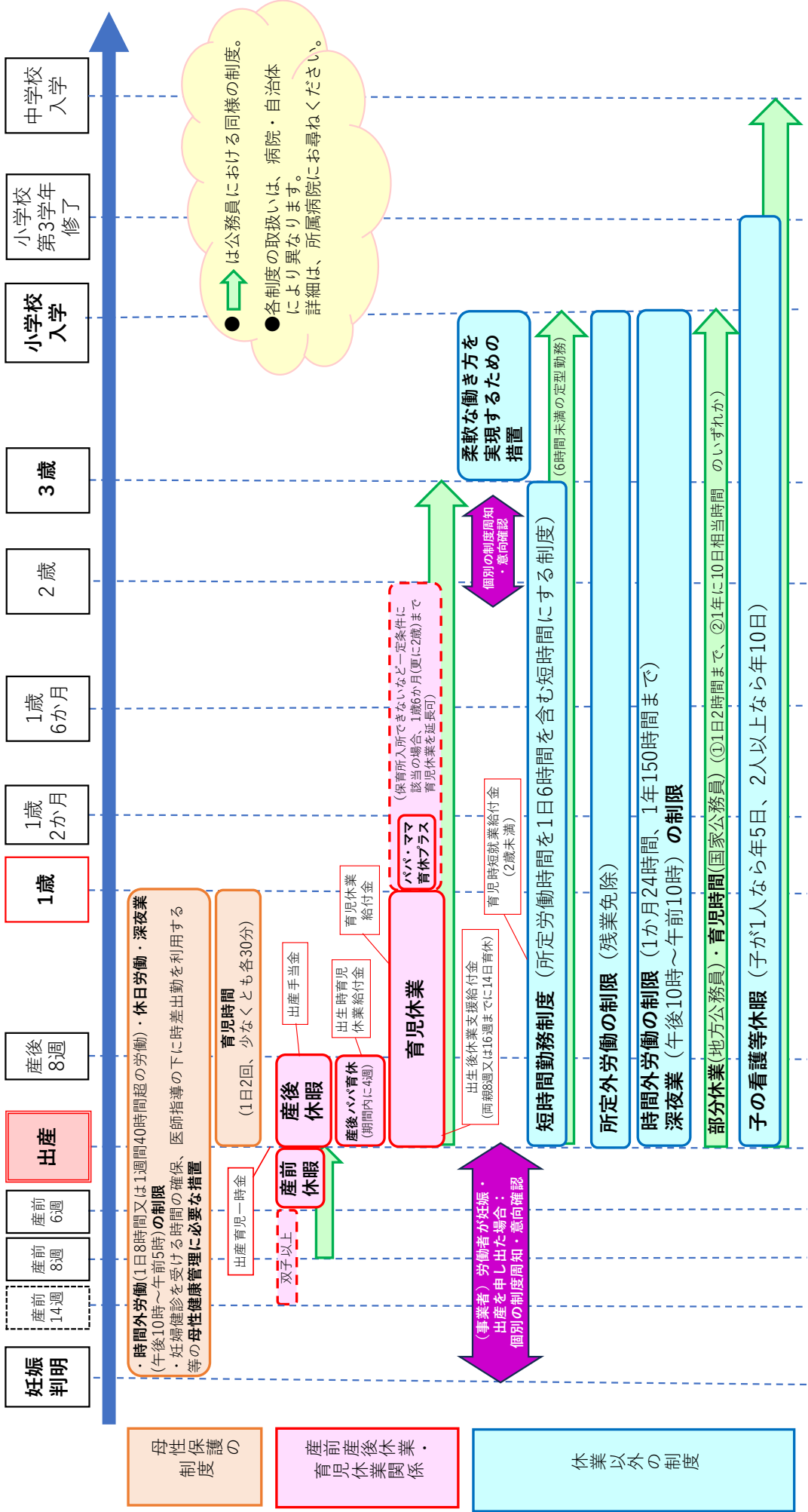


Rinko

R7.10.1～

主な出産・育児支援制度

常勤職員に適用される



目次


休暇・休業・短時間勤務

給付金等

♥：女性職員が請求可能な制度

◆：男性職員が請求可能な制度

ごあいさつ	1
主な出産・育児支援制度	2
<u>(1) 妊娠がわかったら</u>	5
事業主が講ずべき措置（育児休業制度等の周知・意向確認面談等）	5
妊娠・出産等申出時 事業主 個別周知・意向確認書 記載例（好事例）	6
<u>(2) 妊娠中に安心して働き続けるために</u>	9
母性健康管理	9
母健連絡カード（母性健康管理指導事項連絡カード）	11
妊産婦のための保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保	13
指導事項を守ることができるようにするための措置	14
(1) 妊娠中の通勤緩和	14
(2) 妊娠中の休憩に関する措置	14
(3) 妊娠中又は出産後の症状に対応する措置	15
妊婦の軽易業務転換	16
妊産婦等の危険有害業務の就業制限	16
妊産婦等の重量物の取り扱い	16
女性労働基準規則による化学物質が発散する場所での女性労働者の就業制限	17
妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限	17
妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限	17
🐱 休暇や給与など働く環境は、何を見ればわかるのかニャ？	18
地方公務員の妊娠・出産・育児等に係る主な特別休暇	19
<u>(3) 妊娠を理由としたトラブルを回避するために</u>	21
産前・産後休業に関する解雇制限	21
妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止	21
妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントの防止	22
<u>(4) 出産・育児にそなえる（各種制度・給付金）</u>	23
傷病手当金 ♥（つわり等の妊娠・出産に関わる場合）	23
産前・産後休業 ♥	23
出産手当金 ♥	24
出産育児一時金 ♥◆	24
産後パパ育児休業（出生時育児休業制度）（♥）◆	24
出生時育児休業給付金（♥）◆	25

育児休業制度	♥ ◆	26
パパ・ママ育休プラス	♥ ◆	27
育児休業給付金	♥ ◆	27
出生後休業支援給付金	♥ ◆	28
公務員等におけるパパの出産補助・育児参加休暇	◆	28
 産休・育休中は給与やボーナスはもらえるのかニャ?		28

(5) 出産後のスムーズな職場復帰のために 30

育児時間	♥ (◆ 公務員等)	30
公務員等における部分休業	♥ ◆	30
育児短時間勤務制度	♥ ◆	31
育児時短就業給付金	♥ ◆	32
子の看護等休暇	♥ ◆	33
所定外労働の制限	♥ ◆	33
時間外労働の制限	♥ ◆	34
深夜業の制限	♥ ◆	34
柔軟な働き方を実現するための措置	♥ ◆	35

 **育休や短時間勤務は、誰でも、いつでも利用できるのかニャ?** 35

(6) 不妊治療について 37

不妊治療連絡カード		37
-----------	--	----

(1) 妊娠がわかったら

<妊娠の申出>

妊娠が分かったら、出産予定日や休業の予定を早めに事業主へ申し出ることが必要です。事業主も、妊娠の事実を知らなければ、労働者の母性健康を守ることはできません。

事業主は、妊娠等の申出を受け、育児休業等に関する制度を本人に知らせて、面談や書面交付等により育児休業等の意向を確認することになっています。

事業主に対して、育児休業や本書(2)以下に記載している各種制度について、周知用資料が準備されているか、確認しましょう。

事業主が講ずべき措置(育児休業制度等の周知・意向確認面談等)

<妊娠又は出産等について申出があった場合の措置(育児・介護休業法第21条)>

事業主は、働く女性や男性が、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た場合は、その方に個別に育児休業や産後パパ育休(出生時育児休業。以下同じ)に関する制度を知らせるとともに、育児休業申出等に係る意向を確認するための面談や書面の交付等の措置を講じなければなりません。

- ①育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ②育児休業・産後パパ育休の申出先
- ③育児休業給付・出生後休業支援給付に関すること
- ④育児休業期間・産後パパ育休期間中に負担すべき社会保険料の取扱い

<事業主があらかじめ定めるべき事項等(育児・介護休業法第21条の2)>

事業主は、次の事項についてあらかじめ定め、労働者に周知するよう努めなければなりません。また、これらの項目は、育児休業の申出があった場合に労働者に明示するよう努めなければなりません。

- ①育児休業・産後パパ育休中の待遇
- ②育児休業・産後パパ育休後の労働条件
- ③育児休業・産後パパ育休終了時の労務提供の開始時期

<事業主が講じるべき措置(育児・介護休業法第22条)>

事業主は、育児休業および産後パパ育休の申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①育児休業(産後パパ育休を含む。この項で以下同じ。)に係る研修の実施
- ②育児休業に関する相談体制の整備
- ③育児休業取得事例の収集・提供
- ④育児休業に関する制度・取得促進に関する方針の周知

また、育児休業の申出や休業後の就業が円滑に行われるよう、次の項目について必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

- ①事業所の労働者の配置その他の雇用管理
- ②育児休業している労働者の職業能力の開発・向上等

(1) 妊娠がわかったら

育児休業給付

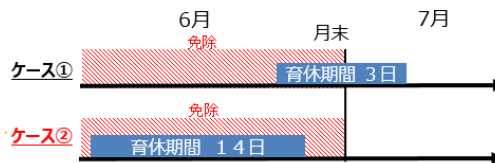
育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%（180日経過後は50%）の育児休業給付を受けることができます。

令和7年4月以降は、男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内に、本人と配偶者の両方が14日以上育児休業を取得した場合、最大28日間、休業開始時の賃金日額の13%の出生後休業支援給付を受けることができます。

育児休業期間中の社会保険料の免除

一定の要件（その月の末日が育児休業（出生時育児休業を含む、以下同じ）期間中である場合、又はその月中に14日以上育児休業を取得した場合。賞与に係る保険料については1か月を超える育児休業を取得した場合）を満たしていれば、その月の社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。

※ 令和4年9月以前に開始した育児休業については、その月の末日が育児休業期間中である場合のみ、社会保険料が免除されます。



3. 育児休業、出生時育児休業からの復職に当たっては、仕事と育児の両立支援制度を積極的に利用しましょう。

(1) 短時間勤務制度（注）

制度の内容	3歳に満たない子を養育する場合、1日の所定労働時間を6時間に短縮することができます。
対象者	3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ① 入社1年未満の労働者 ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の申出につき1か月以上1年以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。

(注) 労使協定により、短時間勤務制度を講ずることが困難な業務に従事する労働者を適用除外としている場合、代替措置（①育児休業に準ずる制度、②始業時刻変更等の措置、③テレワーク等の措置のいずれか）を講じて記載してください。

(2) 所定外労働の制限

制度の内容	小学校就学前の子を養育する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	小学校就学前の子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ① 入社1年未満の労働者 ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

(3) 時間外労働の制限

制度の内容	小学校就学前の子を養育する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できます。
対象者	小学校就学前の子を養育する労働者。 <対象外> ① 日々雇用労働者 ② 入社1年未満の労働者 ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

(1) 妊娠がわかったら

(4) 深夜業の制限

制度の内容	小学校就学前の子を養育する場合、午後 10 時から午前 5 時までの深夜業を制限することを請求できます。
対象者	小学校就学前の子を養育する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社 1 年未満の労働者 ③子の保育ができる同居の家族がいる労働者 ④1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者
期間	1 回の請求につき 1 か月以上 6 か月以内の期間
申出期限	開始の日の 1 か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

(5) 子の看護等休暇

制度の内容	小学校第 3 学年修了前の子を養育する場合、1 年に 5 日（子が 2 人以上の場合は 10 日）まで、子の世話等のために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。
対象者	小学校第 3 学年修了前の子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
対象となる事由	・負傷し、又は疾病にかかった子の世話 ・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 ・子の入園（入学）式、卒園式への参加
申出先	●●部□□係に申し出てください。

短時間勤務中には、給付の支給があります。

育児時短就業給付

令和 7 年 4 月以降は、2 歳未満の子を養育するために時短勤務を実施し、受給資格を満たしていれば、原則として時短勤務中に支払われた賃金額の 10% の育児時短就業給付を受けることができます。

当社では、育児休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。

また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

育児休業・出生時育児休業の取得の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。

該当するものに○	
	育児休業を取得する。
	出生時育児休業を取得する。
	取得する意向はない。
	検討中

(※) 男性については、育児休業も出生時育児休業も取得することができます。

【提出日】 ●年●月●日

【提出者】 所属 □□部△△課

氏名 ◆◆ ◆◆

(2) 妊娠中に安心して働き続けるために

母性健康管理

女性労働者の妊娠・出産前後に事業主が講ずる措置として義務付けられています。

●男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置

(1) 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保 (法第 12 条)

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。

健康診査等を受診するために確保しなければならない回数

○妊娠中

妊娠 23 週まで	4 週間に 1 回
妊娠 24 週から 35 週まで	2 週間に 1 回
妊娠 35 週以後出産まで	1 週間に 1 回

○産後 (出産後 1 年以内)

医師等の指示に従って必要な時間を確保する

(2) 指導事項を守ることができるようにするための措置 (法第 13 条)

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。

(3) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 (法第 9 条)

事業主は、女性労働者が妊娠・出産・産前産後休業の取得、妊娠中の時差通勤など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など労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由として、解雇その他不利益取扱いをしてはなりません。

(4) 紛争の解決 (法第 15 条～第 27 条)

母性健康管理の措置が講じられず、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことができます。

●労働基準法における母性保護規定

(1) 産前・産後休業 (法第 65 条第 1 項及び第 2 項)

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。)

(2) 妊婦の軽易業務転換 (法第 65 条第 3 項)

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) 妊産婦等の危険有害業務の就業制限 (法第 64 条の 3)

妊産婦等を妊娠、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) 妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限 (法第 66 条第 1 項)

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 日及び 1 週間の法定時間を超えて労働させることはできません。

(2) 妊娠中に安心して働き続けるために

- (5) 妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限（法第 66 条第 2 項及び第 3 項）
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。
- (6) 育児時間（法第 67 条）
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。
- (7) 坑内労働の就業制限（法第 64 条の 2）
妊産婦が申し出た場合には、坑内で行われるすべての業務に就かせてはなりません。
- (8) 生理休暇（法第 68 条）
生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した場合は、生理日に就業させてはなりません。
- (9) 罰則（法第 118 条～第 120 条）
上記の(1)～(6)の規定に違反した者は、6 か月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金に処せられます。
上記の(7)の規定に違反した者は、1 年以下の拘禁刑または 50 万円以下の罰金に処せられます。
上記の(8)の規定に違反した者は、30 万円以下の罰金に処せられます。

* (6) に関して、県・市町村立病院、熊本大学病院では、男性も育児時間を請求できます。

* (8) に関して、県・市町村立病院、熊本大学病院では、特別休暇や病気休暇等として、生理休暇（2 日程度）の定めがあります。

<妊娠中の事業主の措置>

- ・勤務時間中の健診時間の確保（均等法第 12 条関係）
- ・通勤緩和（均等法第 13 条関係）
- ・休憩に関する措置（均等法第 13 条関係）
- ・妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（均等法第 13 条関係）
- ・坑内労働の就業制限（労基法第 64 条の 2）
- ・危険有害業務の就業制限（重量物、他）（労基法第 64 条の 3 関係）
- ・軽易業務転換（労基法第 65 条関係）
- ・時間外労働、休日労働、深夜業の制限（労基法第 66 条関係）

※妊娠中及び産後 1 年を経過しない女性（「妊産婦」という）が対象です。

職場に制度がなかったり、就業規則に書かれていない場合でも法律が優先されますので、受けるべき権利として会社に申し出ることができます。

母健連絡カード（母性健康管理指導事項連絡カード）

仕事を持つ妊産婦の方が医師等から通勤緩和や休憩などの指導を受けた場合、その指導内容が事業主の方への的確に伝えられるための書面です。該当する症状を選択することにより、必要な標準措置が示される形式となっています。

女性労働者から「母健連絡カード」が提出された場合、事業主の方は「母健連絡カード」を「診断書」に代わる正式な証明書類として取り扱い、その内容に即した適切な措置を講ずる必要があります。

「母健連絡カード」とは

「母健連絡カード」は、医師等の女性労働者への指示事項を適切に事業主に伝達するためのツールです。働く妊産婦の方が医師等から通勤緩和や休憩などの指導を受けた場合、その指導内容が事業主の方への的確に伝えられるようにするために利用するものです。

◇事業主の方へ

女性労働者から「母健連絡カード」が提出された場合、事業主の方は「母健連絡カード」の記載内容に応じた適切な措置を講じる必要があります。

※「母健連絡カード」は、「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」に、その様式が定められています。

◇女性労働者の方へ

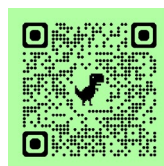
妊娠中や産後は、身体的な症状が出て、仕事に影響が出ることがあります。また、仕事の内容によっては、母体や胎児への影響について不安を感じることもあるかもしれません。そのような場合は、健診等の際に、主治医等に相談してみましょう。

主治医等から診断や指導を受けた場合、「母健連絡カード」を利用して、事業主等に申し出をしましょう。

「母健連絡カード」の使用方法

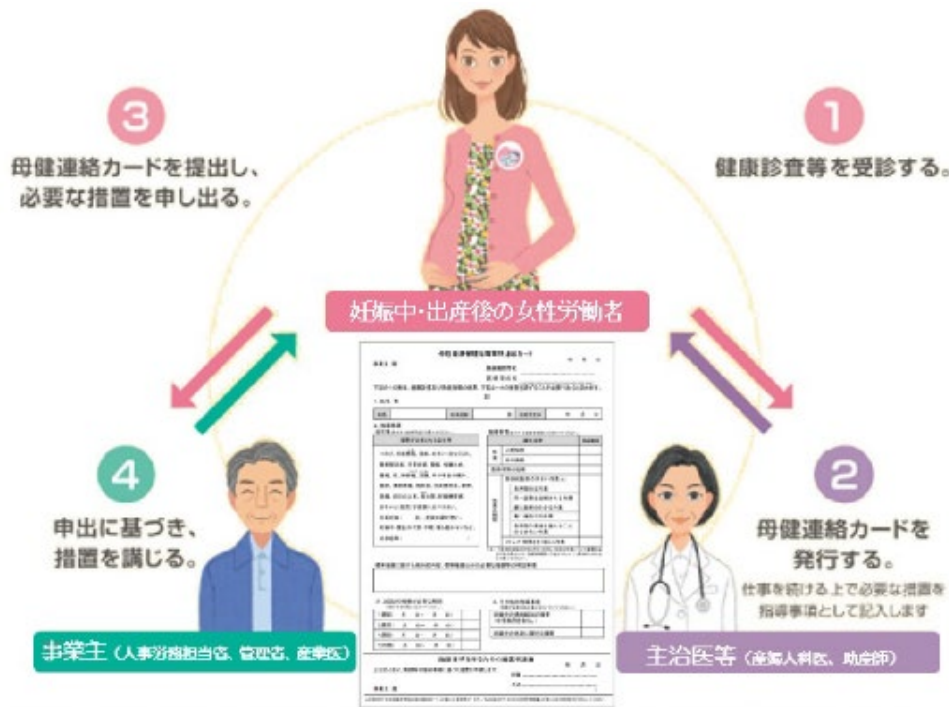
- ①妊娠中または出産後の女性労働者が健康診査等を受診します。
- ②主治医等が、健康診査等の結果、通勤緩和や勤務時間短縮等の措置が必要であると判断した場合、「母健連絡カード」に必要な事項を記載して女性労働者に渡します。
- ③女性労働者は、「母健連絡カード」を事業主に提出して、措置を申し出ます。
- ④事業主は、「母健連絡カード」の記載事項に従い、通勤緩和や勤務時間短縮等の措置を講じます。

※「働く女性の心とからだの応援サイト」によれば、「母健連絡カード」は診断書よりも安価で書いていただくようにと、病院等に指導されているとのこと。



「母健連絡カード」様式
ダウンロードサイト

(2) 妊娠中に安心して働き続けるために



母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 殿 年 月 日
 医療機関等名 _____
 医師等氏名 _____
 下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2~4の措置を講ずることが必要であると認めます。

1. 氏名等

氏名	妊娠週数	週	分娩予定日	年	月	日
----	------	---	-------	---	---	---

2. 指導事項

症状等 (該当する症状等を○で囲んでください。)

措置が必要となる症状等
つわり、妊娠悪阻、貧血、めまい・立ちくらみ、 腹部緊満感、子宮収縮、腹痛、性器出血、 腰痛、痔、静脈瘤、浮腫、手や手首の痛み、 頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、 頭痛、血圧の上昇、たんぱく尿、妊娠糖尿病、 赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい、 多胎妊娠(胎)、産後体調が悪い、 妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど、 合併症等()

指導事項 (該当する指導事項欄に○を付けてください。)

標準措置	指導事項
休業 入院加療 自宅療養	
勤務時間の短縮	
身体的負担の大きい作業(注) 作業の制限	長時間の立作業
	同一姿勢を強制される作業
	腰に負担のかかる作業
	寒い場所での作業
	長時間作業場を離れることのできない作業
ストレス・緊張を多く感じる作業	

(注) 「身体的負担の大きい作業」のうち、特定の作業について制限の必要がある場合には、指導事項欄に○を付けた上で、具体的な作業を○で囲んでください。

標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

3. 上記2の措置が必要な期間

(胎児の予定期間に○を付けてください。)

1週間(月 日 ~ 月 日)	
2週間(月 日 ~ 月 日)	
4週間(月 日 ~ 月 日)	
その他(月 日 ~ 月 日)	

4. その他の指導事項

(措置が必要である場合は○を付けてください。)

妊娠中の通勤緩和の措置 (在宅勤務を含む。)	
妊娠中の休憩に関する措置	

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。 年 月 日

事業主 殿

所属 _____
 氏名 _____

(参考) 症状等に対して考えられる措置の例

症状名等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業(入院加療)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、においがきつい・換気が悪い・高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
貧血、めまい・立ちくらみ	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(高所や不安定な足場で作業)の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹部緊満感、子宮収縮	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、長時間作業場所を離れることのできない作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹痛	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
性器出血	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
腰痛	休業(自宅療養)、身体的に負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業)の制限 など
痔	身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
静脈瘤	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
浮腫	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
手や手首の痛み	身体的負担の大きい作業(同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
頻尿、排尿時痛、残尿感	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業(寒い場所での作業、長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、休憩の配慮 など
全身倦怠感	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、休憩の配慮、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
動悸	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
頭痛	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
血圧の上昇	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
たんぱく尿	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限 など
妊娠糖尿病	休業(入院加療・自宅療養)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置(インスリン治療中等への配慮) など
赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
多胎妊娠(胎)	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
産後体調が悪い	休業(自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
合併症等(自由記載)	疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置、もしくは上記の症状名等から参照できる措置 など

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

妊産婦のための保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

妊娠した女性労働者等が「妊産婦のための保健指導又は健康診査」を受診するための必要な時間の確保が、事業主に義務づけられています。(男女雇用機会均等法第12条)

<対象となる健康診査等>

男女雇用機会均等法でいう保健指導又は健康診査とは、妊産婦本人を対象に行われる産科に関する診察や諸検査と、その結果に基づいて行われる個別の保健指導のことです。(以下「健康診査等」という)

<事業主が確保すべき必要な時間・回数>

事業主は、女性労働者からの申出があった場合に、勤務時間の中で、健康診査等を受けるために必要な時間を与えなければなりません。

○必要な時間

- (1) 健康診査の受診時間
- (2) 保健指導を直接受けている時間
- (3) 医療機関等での待ち時間
- (4) 医療機関等への往復時間

をあわせた時間を考慮にいて、十分な時間を確保できるようにする必要があります。健康診査等を受けるための通院日は、原則として女性労働者が希望する日(医師または助産師が指定した日)にする必要があります。

なお、女性労働者が自ら希望して、会社の休日等に健康診査を受けることを妨げるものではありません。

○必要な回数

●妊娠中

妊娠 23 週まで	4 週間に 1 回
妊娠 24 週から 35 週まで	2 週間に 1 回
妊娠 36 週以後出産まで	1 週間に 1 回

ただし、医師または助産師がこれと異なる指示をしたときは、その指示に従って、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。

●産後(出産後1年以内)

医師等の指示に従って必要な回数

<通院休暇の申請手続>

通院休暇は勤務時間内に健康診査等受診のための時間を確保するという趣旨で設けられています。

○申請に必要な事項

女性労働者が事業主に対して健康診査等に必要な時間を申請するに当たっては、通院の月日、必要な時間、医療機関等の名称及び所在地、妊娠週数等を「健康診査・保健健康指導申請書」等の書面で申請することが望まれます。

○申請に必要な書類

事業主は、妊娠週数又は出産予定日を確認する必要がある場合には、女性労働者の了承を得て、出産予定日証明書等の証明書類の提出を求めることができます。

(2) 妊娠中に安心して働き続けるために

ただし、証明する書類として母子健康手帳を女性労働者に開示させることは、プライバシー保護の観点から好ましくありません。

○申請時期

健康診査等に必要時間の申請は、原則として事前に行う必要があります。ただし、事業主が、事後の申請について、溯って承認することを妨げるものではありません。

※通院休暇中の給与の有無については、会社の定めによります。

※事業主が一方的に年次有給休暇や前年から繰り越された年次有給休暇の未消化分をもって通院休暇に当てるよう女性労働者に対して指示することは認められません。

ただし、女性労働者が自ら希望して年次有給休暇を取得して通院することを妨げるものではありません。

*県・市町村立病院、熊本大学病院では、受診について特別休暇、職務専念義務免除等の定めがあります。

指導事項を守ることができるようにするための措置

指導事項を守ることができるようにするための措置とは、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、事業主が講じなければならない以下の措置のことです。(男女雇用機会均等法 13 条)

(1) 妊娠中の通勤緩和（時差通勤、勤務時間の短縮等の措置）

妊娠中の通勤緩和とは、事業主が妊娠中の女性労働者から、医師等から通勤緩和の指導を受けた旨申出があった場合に、その女性がラッシュアワーの混雑を避けて通勤することができるように講じなければならない以下の措置のことです。

<措置の具体的内容例>

○時差通勤

- ・始業時間及び終業時間に各々30～60分程度の時間差を設けること
- ・労働基準法第32条の3に規定するフレックスタイム制度を適用すること

○勤務時間の短縮

- ・1日30～60分程度の時間短縮

○交通手段・通勤経路の変更

- ・混雑の少ない経路への変更 等

交通機関の混雑による苦痛は、つわりの悪化や流・早産等につながるおそれがあります。電車、バス等の公共交通機関の他、自家用車による通勤も通勤緩和の対象となります。

(2) 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）

妊娠中の女性労働者の休憩に関する措置とは、事業主が妊娠中の女性労働者から、医師等から休憩に関する措置について指導を受けた旨申出があった場合に、その女性労働者が適宜の休養や補食ができるよう、休憩時間を長くする、回数を増やす等休憩に関して講じなければならない以下の措置のことです。

(2) 妊娠中に安心して働き続けるために

<措置の具体的内容例>

- 休憩時間の延長
- 休憩回数の増加
- 休憩時間帯の変更 等

*県・市町村立病院では、妊娠中の女性職員が母胎又は胎児の健康保持のために適宜休息、補食する場合について、職務専念義務免除とされている場合があります。

(3) 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）

妊娠中又は出産後の症状に対応する措置とは、事業主が妊娠中又は出産後の女性労働者から、健康診査等の結果、医師等からその症状等について指導を受けた旨申出があった場合に、医師等の指導に基づき、その女性労働者が指導事項を守ることができるように講じなければならない以下の措置のことであります。

※妊娠中及び出産後1年を経過していない女性労働者が対象となります。

医師等による具体的な指導がない場合や症状等に対応する措置内容が不明確な場合にも事業主は女性労働者を介して医師等と連絡をとり判断を求める等適切な対応が必要です。

<措置の具体的内容例>

○作業の制限

負担の大きい作業から、座作業、デスクワーク等、負荷の軽減された作業への転換による負担の軽減

(例) 負担の大きい作業

- ・重量物を取り扱う作業（継続作業 6～8 kg以上、断続作業 10 kg以上）
- ・外勤等連続的歩行を強制される作業
- ・常時、全身の運動を伴う作業
- ・頻繁に階段の昇降を伴う作業
- ・腹部を圧迫するなど不自然な姿勢を強制される作業
- ・全身の振動を伴う作業 等

○勤務時間の短縮

(例) つわり、妊婦貧血（軽症）、妊娠浮腫（軽症）等の症状に対応するため、医師等の指導に基づき、例えば、1日1時間程度の勤務時間の短縮

○休業

(例) 妊娠悪阻、切迫流産等の症状に対応するため、医師等の指導に基づき、症状が軽快するまで休業

○作業環境の変更

(例) つわりの症状に対応するため、悪臭のする勤務場所から移動させる

*県・市町村立病院では、妊娠障害のための休暇（9～14日程度）が特別休暇や病気休暇等で定められている場合が多いようです。

妊婦の軽易業務転換

妊娠中の女性が請求した場合には、事業主は他の軽易な業務に転換させなければなりません。(労働基準法第 65 条第 3 項)

<妊娠した女性にとって身体的に負担の大きい作業や職場環境>

- ・長時間の立ち仕事
- ・前屈み作業
- ・重量物の取り扱い
- ・休憩がとれない
- ・職場のにおいなど

妊産婦等の危険有害業務の就業制限

重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所における業務などの、妊娠・出産・哺育等に有害な業務には、妊産婦（妊娠中の女性及び産後 1 年を経過しない女性）を就かせることができません。(労働基準法第 64 条の 3)

これらの就業禁止業務のうち、女性の妊娠・出産機能に有害な業務については、妊産婦以外の女性にも準用されます。有害業務の範囲及び就業禁止を準用される者の範囲は、厚生労働省で定められています（女性労働基準規則 2 条）。

<妊産婦等の就業制限の業務の範囲>

右サイト参照 https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/gimu/w_hani.html



妊産婦等の重量物の取り扱い

妊産婦等の危険有害業務の就業制限（労働基準法第 64 条の 3 第 1 項）の規定により、重量物を取り扱う業務に、妊産婦（妊娠中の女性及び産後 1 年を経過しない女性）を就かせてはいけません。

全ての女性労働者について、年齢の区分に応じた重量以上の取扱いが禁止されています。

年齢	重量（単位：kg）	
	断続作業	継続作業
満 16 歳未満	12	8
満 16 歳以上満 18 歳未満	25	15
満 18 歳以上	30	20

<妊娠・出産機能への影響について>

重量物取扱い業務により、腰痛、子宮脱、子宮下垂、切迫早産、切迫流産、尿失禁等の有害な健康影響を生じるおそれがあります。このうち子宮脱、子宮下垂、切迫早産、切迫流産等については、女性労働者本人の健康のみならず胎児の生命・健康への深刻な影響があります。

妊娠・出産機能に深刻な影響を与える子宮脱、子宮下垂は、産じょく期からの回復状況、加齢、骨盤底の状況等の要因の他、重量物の取扱い等による腹圧の上昇が影響して発生します。妊娠中の女性労働者については、分娩準備状態にある骨盤底は軟化している上に、増大した子宮によって骨盤底には非妊時より大きな重量が常に負荷されており、母性保護のため、妊娠経過の状況等によっては、非妊時より負担を軽減する必要があります。

*参考：厚生労働省「母性保護に係る専門家会合報告書」

女性労働基準規則による化学物質が発散する場所での女性労働者の就業制限

女性労働基準規則（女性則）により、妊娠や出産・授乳機能に影響のある26の化学物質を取り扱う作業場では、妊娠の有無や年齢などにかかわらず、女性労働者を以下の業務に就かせることは禁止されています。

＜女性労働者の就業を禁止する業務＞

- ・労働安全衛生法令に基づく作業環境測定を行い、「第3管理区分」（作業場所の気中の有害物質の濃度の平均が、管理濃度※を超える状態）となった屋内作業場での全ての業務
- ・タンク内など、局所排気装置等のない作業場で、呼吸用保護具の着用が義務づけられている業務

※管理濃度：有害物質を取り扱う作業場の空気環境の状態が良好かどうかを判断する指標として、物質ごとに定められている濃度

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にも、妊産婦が請求した場合には、事業主は1日及び1週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。（労働基準法第66条第1項）

【参考：法定労働時間（労働基準法）】

- ・法定労働時間・・・1日に8時間、1週間に40時間

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、事業主は、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。（労働基準法第66条第2項、第3項）

【参考：時間外労働、休日労働、深夜業（労働基準法）】

- ・時間外労働・・・法定労働時間（1日8時間・1週間40時間）を超えて労働させた場合
- ・休日労働・・・法定休日（1週間に1回、あるいは4週間を通じて4日以上付与）に労働させた場合
- ・深夜業・・・午後10時から午前5時までの間の就業のこと



休暇や給与などと働く環境は、何を見ればわかるのかニャ？



一般に、就業規則に定められてるニャ

見やすい所に掲示したり、書面交付など、労働者への周知が義務付けられてるニャ❤️

公務員は条例や規則ニャどを見てネ😊

一般的には？

各事業所の労働条件に関しては、労働基準法第 89 条、第 106 条で、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、労働時間や休憩時間、休暇や賃金などについて、「就業規則」を作成し、常時各作業場の見やすい場所に掲示したり、書面を交付するなどによって、労働者に周知させなければならないとされています。

労働基準法や育児・介護休業法等で定められている最低基準の制度は、事業所の就業規則に定めがない場合も、労働者は使用者に対して利用の請求等ができます。

公務員（公立病院）の場合は？

公務員の場合は、いわゆる“勤務時間条例”、“給与条例”等の各自治体の条例や規則、一部事務組合や病院企業団の規程等で定められています。

育児休業、育児短時間勤務、部分休業等の制度は、「地方公務員の育児休業等に関する法律」で大枠が定められ、一部の規定が条例に委任されています。

また、産前産後、不妊治療、育児時間、生理、母子保健健康診査、妊娠時通勤混雑、妊娠障害、男性の出産補助、子の看護等などに係る休暇の多くは、有給の「特別休暇」として勤務時間条例（規則）等に定められていますが、一部、病気休暇や職務専念義務免除として規定される場合もあり、要件や利用可能日数等は、自治体により異なる場合があります。

【地方公務員の労働条件に関する規定（例）】

- ・勤務時間、休憩時間、休日、休暇 等・・・・・・“勤務時間条例（規則）”
例：「〇〇市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（規則）」 等
- ・給与、賞与 等・・・・・・“給与条例（規則）”
例：「〇〇町一般職の職員の給与に関する条例（条例施行規則）」 等
- ・育児休業、育児短時間勤務、部分休業 等
例：「〇〇市職員の育児休業等に関する条例」 等

地方公務員の妊娠・出産・育児等に係る主な特別休暇(令和7年4月現在)

※表中の内容は標準的なもので、実際の規定は各自治体により異なります。

※自治体によっては、特別休暇でなく病気休暇や職務専念義務免除等として定める項目もあると思われます。また、休暇自体がない項目もあるかもしれません。

※特別休暇の場合は、一般に有給の取扱いとなります。

項目	要件	期間
出生サポート (P.37～38)	職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当と認められる場合	1年に5日の範囲内 (体外受精等の場合10日の範囲内)
生理日 (P.10)	女性職員が生理日の就業が著しく困難である場合	連続する2日の範囲内
母子保健健康診査 (P.9,13)	妊娠中の女性職員が母子保健法に規定する健康診査を受けられる場合	妊娠23週まで： 4週間に1回 妊娠24～35週まで： 2週間に1回 妊娠36週～出産まで： 1週間に1回 出産後1年まで： その間に1回 (医師の特別指示時はその都度必要と認める期間)
妊娠時通勤緩和 (P.14)	妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合	正規の勤務時間の始め又は終わりにつき、1日を通じて1時間を超えない範囲内
妊娠障害 (P.15,11～12)	妊娠中の女性職員が妊娠障害のため勤務することが困難である場合	(1回の妊娠において) 9日を超えない範囲内でそのつど必要と認める期間 ※14日の自治体あり
産前 (P.23)	女性職員が8週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定である場合	出産までの請求した期間
産後 (P.23)	女性職員が出産した場合	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間
育児時間 (P.10,30)	職員が生後満1年に達しない子を育てる場合 ※生後3年に達しない子の自治体あり	1日2回各々30分 (男性職員は、その子の当該職員以外の親が当該職員がこの休暇を使用しようとする日におけるこの休暇(これに相当する休暇を含む。)を承認され、又は同日に労働基準法第67条規定の育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間) ※夫婦で本休暇を取得する場合、合わせて各回30分を越えない、の意味。 ※部分休業(P.30)取得の場合は、本休暇も合わせて1日2時間まで。 ※1日90分までの自治体あり

(2) 妊娠中に安心して働き続けるために

項目	要件	期間
配偶者の出産補助	職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い等のため勤務しないことが相当と認められる場合	出産するため病院に入院する等の日から出産の日後2週間を経過するまでの間の2日の範囲内の期間 ※出産後の期間や休暇日数は、自治体で異なる
男性職員の育児参加	職員の妻が出産する場合で、その出産予定日の6週間(多胎妊娠は14週間)前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間で、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき ※出産予定日の8週間前からの自治体あり ※出産後8週間を経過する日までの自治体あり	当該期間内において5日の範囲内の期間
子の看護等 (P.33)	中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護等(負傷・疾病の子の世話、疾病の予防を図るために必要なものとして定めるその子の世話をを行うこと、その子の教育・保育に係る行事のうち定めるものへの参加)のため勤務しないことが相当であると認められる場合 ※義務教育終了前の子の自治体あり	1年に5日(その養育する子が2人以上の場合は10日)の範囲内の期間

※上記の他に、妊娠中の女性職員が母胎又は胎児の健康保持のために適宜休息、補食する場合について、「職務専念義務の特例に関する規則」等で定めている自治体もあります。
(P.13～14)

※公立病院に関しては、自治体の一般の職員を対象にした規程とは別に、病院職員のみを対象にした規程を定める場合があります。詳細は勤務先の労務担当にご確認ください。

(3) 妊娠を理由としたトラブルを回避するために

産前・産後休業に関する解雇制限

産前・産後休業の期間及びその後 30 日間の解雇は禁止されています。(労働基準法第 19 条)

妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

女性労働者が妊娠・出産・産前産後休業の取得、妊娠中の時差通勤など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など労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由として、事業主は、解雇その他不利益取扱いをしてはならないとされています。

(男女雇用機会均等法第 9 条)

また、労働者が育児休業、子の看護等休暇、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置、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したこと等、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出たこと、産後パパ育休期間中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと、柔軟な働き方を実現するための措置の利用を申し出たこと、妊娠・出産時の申出時や子が 3 歳になる前の時期に聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向の内容等を理由として、事業主は、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされています。

(育児・介護休業法第 10 条等)

例えばこんなことを理由として…

- 妊婦健診を受けに行くため仕事を休んだ
- つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- 産前・産後休業をとった
- 育児休業、産後パパ育休をとった
- 子どもが病気になり、看護休暇をとった
- 育児のため残業や夜勤の免除を申し出た
- 本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た
- 柔軟な働き方を実現するための措置の利用を申し出た (R7.10.1～)
- 妊娠・出産等や子が 3 歳になる前の時期に申し出た両立に関する意向の内容 (R7.10.1～)

など

こんな取扱いを受けたら
法違反です

- 解雇された
- 退職を強要された
- 契約更新がされなかった
- 正社員からパートになれと強要された
- 減給された
- 普通ありえない様な配置転換をされた

など

<妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業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、産前・産後休業、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、産前・産後休業、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、産休、育休等の事由の終了から1年以内に不利益がなされた場合は「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」と判断されます。

妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントの防止

事業主は、労働者が妊娠・出産したこと、育児・介護休業等の制度を利用したこと等に関して、上司・同僚からの言動により就業環境を害すること(ハラスメント)を防止する措置を講じなければならないこととされています。

(男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条)

<こんなことがハラスメントです>

- 上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので早目に辞めてもらうしかない」と言われた。
- 妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら、「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえなかった。
- 育児短時間勤務をしていたら、同僚から「あなたが早く帰るせいで、周りは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。

<このようなハラスメントを防ぐためにも、事業主には次のことが義務付けられています>

- ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ②相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③職場における妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ④職場における妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
- ⑤相談者等のプライバシー保護措置を講じ、相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定めること及びその周知・啓発

<もしもハラスメントを受けてしまったら>

- はっきりと意思を伝えましょう
- 会社の窓口にご相談しましょう
- 社内だけで解決できない場合は、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談しましょう

(4) 出産・育児にそなえる（各種制度・給付金）

♥：女性職員が請求可能な制度

◆：男性職員が請求可能な制度

傷病手当金 ♥（つわり等の妊娠・出産に関わる場合）

傷病手当金とは、被保険者が業務外の病気やけがによる療養のために仕事を休み、その間に給料の支払いを受けなかった場合に、仕事を休んだ期間を対象として健康保険から支給されるものです。

●支給要件： 次の4つの条件を全て満たすときに、支給を受けられます。

- ①業務外の病気やケガで療養中であること
- ②療養のための労務不能であること
- ③連続する3日間を含み4日以上仕事に就けなかったこと
- ④給与の支払いがないこと（給与一部支給の場合は、給与支給分を減額して支給）

※つわりの重症化などで医師の診断のもとに働くことができず、療養期間が4日以上となり、給与支給がない場合は、手当金の支給対象となります。

●支給額： 1日につき被保険者の標準報酬日額の3分の2に相当する額（1円未満四捨五入）が支給されます。標準報酬日額は、標準報酬月額の30分の1に相当する額（10円未満四捨五入）です。

支給期間は、支給を開始した日から通算して1年6か月です。

●対象者： 会社の健康保険、公務員等の共済組合の被保険者本人

産前・産後休業 ♥

<産前休業>

女性労働者は、請求すれば出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週間前）から休業することができます。（労働基準法第65条第1項）

*県・市町村立病院、熊本大学病院では、産前休暇が8週間前からとなっています。

<産後休業>

女性労働者は、出産の翌日から8週間は、就業することができません。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます。（労働基準法第65条第2項）

※産後休業の「出産」とは、妊娠4か月以上の分娩をいい「生産」だけでなく「死産」や「流産」も含まれています。出産日は産前休業に含まれます。

※「産前・産後休業」は、正社員、パート、派遣社員など、働き方の違いに関係なく、すべての女性労働者が対象です。

※産前・産後休業中の社会保険料は本人負担分、会社負担分ともに免除されます。詳しくは年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金等へご確認ください。

※産前・産後休業中に給与が支払われていなければ雇用保険料の負担はありません。

出産手当金

出産手当金とは、女性労働者が出産のため会社等を休み、その間に給料の支払いを受けなかった場合に、仕事を休んだ期間を対象として健康保険から支給されるものです。

- **対象期間**：出産の日（実際の出産が予定日後のときは出産予定日）以前 42 日（多胎妊娠の場合 98 日）から出産の翌日以後 56 日目までの範囲内で、会社を休んだ期間を対象として支給されます。出産日は出産の日以前の期間に含まれます。
また、出産が予定日より遅れた場合、その遅れた期間についても支給されます。
- **支給額**：1 日につき被保険者の標準報酬日額の 3 分の 2 に相当する額（1 円未満四捨五入）が支給されます。標準報酬日額は、標準報酬月額の 30 分の 1 に相当する額（10 円未満四捨五入）です。
仕事を休んだ日について給与の支払いがあって、その給与が出産手当金の額より少ない場合は、出産手当金と給与の差額が出産手当金として支給されます。
- **対象者**：会社の健康保険、公務員等の共済組合の被保険者本人

※詳細及び申請手続きは、勤務先の健康保険担当者、加入している健康保険（協会けんぽ、健康保険組合）窓口へ確認してください。

*県・市町村立病院、熊本大学病院では、産前産後休暇は有給となっております、出産手当金の支給対象とはなりません。

出産育児一時金

出産育児一時金とは、会社の健康保険、公務員等の共済組合等の被保険者及び被扶養者の出産時に支給されるものです。

- **支給額**：一児の出産につき、50 万円が支給されます。
産科医療補償制度に加入されていない医療機関等で出産された場合は、48.8 万円となります。
多胎児を出産したときは、胎児数分だけ支給されます。

※詳細及び申請手続きは、加入している健康保険（協会けんぽ、健康保険組合）窓口、市区町村担当窓口へ確認してください。

産後パパ育休制度（出生時育児休業）

産後パパ育休とは、出生時育児休業の通称です。

労働者が申し出ることにより、子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで、分割して 2 回、育児休業とは別に休業をすることができます（一定の範囲の有期契約労働者も対象となります）。育児休業とは違い、希望する場合は休業期間中に労使の合意に基づき一定範囲内で就業することも可能です。（育児・介護休業法第 9 条の 2～第 9 条の 5）

<産後パパ育休の対象となる労働者>

- 本育児休業ができる労働者は、出生後8週間以内の子を養育する産後休業をしていない男女労働者です。日々雇用される者は対象になりません。また、労使協定により、入社1年未満の場合など、産後パパ育休を取得できない場合があります。
- 有期契約労働者は、子の出生日から出産予定日の遅い方から8週間と6か月を経過する日までの間に、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合は育児休業がとれます。

※出産した女性労働者の場合は、産後休業中の期間で産後パパ育休は取れませんが、養子縁組をして出生後8週間以内の子を養育する場合など、女性も取得できる場合があります。

※配偶者が専業主婦（夫）や産後休業中でも、産後パパ育休は取得できます。

<産後パパ育休の申出>

- 産後パパ育休は、労働者からの事業主に対する申出を要件としています。
- 希望どおりの期間取得するためには、申出に係る子の氏名、生年月日、労働者との続柄、休業開始予定日及び休業終了予定日を明らかにして、休業開始予定日の2週間前までに申し出ます。
- 1人の子につき、分割して2回取得することが可能です。分割して取得する場合は、初めの申出の際にまとめて申し出ることが必要です。

<産後パパ育休期間中の就業>

- 労使協定に、産後パパ育休期間中に就業させることができると定められた労働者に限り、産後パパ育休期間中に就業することができる日等を、休業開始前日までに事業主に申し出ることができます。

出生時育児休業給付金 (♥) ◆

出生時育児休業給付金とは、子の出生後8週間の期間内に合計4週間分（28日）を限度として、出生時育児休業（産後パパ育休・2回まで分割取得可）を取得した場合に、一定の要件を満たすと雇用保険から支給されるものです。

- 対象者：** 雇用保険の被保険者で、出生時育児休業（産後パパ育休）を取得し、一定の要件を満たした方。
- 支給要件：**
 - ・育児休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（または就業時間数80時間以上）完全月が12か月以上あること。
 - ・休業期間中の就業日数が、最大10日（または80時間）以下であること。
 - ・（期間を定めて雇用される方の場合）
子の出生日から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに、その労働契約の期間が満了することが明らかでないこと。
- 支給額：** 原則として、休業開始時賃金日額×休業期間の日数（28日が上限）×67%

※詳細は、ハローワークへ確認してください。

育児休業制度

育児休業とは、子を養育するためにする休業をいいます。

労働者が申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができます（一定の範囲の有期契約労働者も対象となります）。

父母がともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまで取得することができます（パパママ育休プラス：父の場合、育児休業期間上限は1年間。母の場合、産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年間）

保育所に入所できない等、一定の条件に該当する場合、子が1歳6か月又は2歳に達するまでの間、育児休業をすることができます。（育児・介護休業法第5条～第9条）

<育児休業の対象となる労働者>

- 育児休業ができる労働者は、原則として1歳に満たない子を養育する労働者です。日々雇用される者は対象になりません。また、労使協定により、入社1年未満の場合など、育児休業できない場合があります。
- 有期契約労働者は、子が1歳6ヶ月に達する日までに、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合は育児休業がとれます。

<育児休業の申出>

- 育児休業は、労働者からの事業主に対する申出を要件としています。
- 1歳までの育児休業については、希望どおりの期間取得するためには、申出に係る子の氏名、生年月日、労働者との続柄、休業開始予定日及び休業終了予定日を明らかにして、休業開始予定日の1か月前までに申し出ます。
(1歳から1歳6か月までの育児休業については、休業開始予定日（1歳の誕生日）の2週間前までに申し出ます)
- 申出の回数は、特別の事情がない限り1人の子につき、1歳までの育児休業は2回、1歳6か月及び2歳までの育児休業は各1回です。

<育児休業を1歳6か月（又は2歳）まで取得できる場合>

- 以下のいずれかの事情がある場合には、子が1歳6か月（又は2歳）に達するまで育児休業ができます。育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳（又は1歳6か月）まで育児休業をしていた配偶者に替わって子の1歳の誕生日（又は1歳6か月到達日の翌日）から休業することもできます。
 - (1) 保育所等に入所申込みを行っているが、入所できない場合
 - (2) 子の養育を行っている配偶者であって、1歳（又は1歳6か月）に達する日後の期間に養育する予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

※2歳までの休業は、1歳6か月到達時点でさらに休業が必要な場合に限りです。1歳時点では、1歳6か月までの休業が申出可能です。

※両親が同時に1歳6か月まで又は2歳までの休業を取得することも可能です。

＊県・市町村立病院、熊本大学病院では、子が3歳に達する日まで育児休業できます。期間の延長は、条例で定める特別の事情がある場合を除き、1回に限られます。また、育休期間の給与は支給されません。賞与は、支給基準日以前6か月以内に勤務期間がある場合に、勤務期間に応じるなど自治体等の規定に基づき支給されます。

<育児休業中の社会保険料等の免除>

育児休業中の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）は免除され、賃金の支払いが無い場合は雇用保険料の負担もありません。なお、育児休業給付金は非課税です。

パパ・ママ育休プラス

パパ・ママ育休プラスとは、両親ともに育児休業する場合で、次のいずれにも該当する場合に、育児休業の対象となる子の年齢が、原則1歳に満たない子から原則1歳2か月に満たない子に延長されることをいいます。

育児休業が取得できる期間の上限は、男性の場合は1年間(365日、うるう日を含む場合は366日)、出産した女性の場合は、誕生日以後の産後休業期間と合わせて1年間(同上)です。

<パパ・ママ育休プラスを利用できる場合>

- (1) 育児休業を取得しようとする労働者（以下「本人」）の配偶者が、子の1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）以前において育児休業をしていること
- (2) 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
- (3) 本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日以降であること

育児休業給付金

育児休業給付金とは、育児休業を取得した場合に、一定の要件を満たすと、雇用保険から支給されるものです。

- **対象者：** 1歳（または1歳2か月、支給対象期間の延長に該当する場合は1歳6か月または2歳）に満たない子を養育するために育児休業を取得する被保険者の方で、育児休業開始日前2年間に、「賃金支払基礎日数が11日以上ある（または就業時間数80時間以上）完全月」（過去に基本手当の受給資格の決定を受けたことがある方については、基本手当の受給資格決定を受けた後のものに限ります。）が12か月以上ある方。
- **給付の内容：** 育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間（その1か月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間。これらの各期間を「支給単位期間」といいます。）について支給されます。
- **支給額：** 各支給単位ごとの支給額は、原則として、休業開始時賃金日額×支給日数×67%（ただし、育児休業の開始から181日目以降(約6か月経過後)は50%）です。

※詳細は、ハローワークへ確認してください。

出生後休業支援給付金

出生後休業支援給付金とは、子の出生直後の一定期間内に、両親ともに14日以上の育児休業を取得するなどの一定の要件を満たす場合に、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金に加えて支給されるものです。

- 対象者**：雇用保険の被保険者で、出生時育児休業（産後パパ育休）または育児休業を取得し、一定の要件を満たした方。
- 支給要件**：
 - ・被保険者が育児休業給付（出生時育児休業給付金または育児休業給付金）の受給資格者であること。
 - ・被保険者が、子の出生の日から起算して8週間（産後休業をした場合は16週間）を経過する日の翌日までの期間内に同一の子について出生時育児休業（産後パパ育休）または育児休業を通算14日以上取得していること。
 - ・被保険者の配偶者が、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同一の子について出生時育児休業（産後パパ育休）または育児休業を通算14日以上取得していることまたは配偶者の休業を要件としない場合に該当していること。
- 支給額**：休業開始時賃金日額×支給対象日数（28日が上限）×13%

※詳細は、ハローワークへ確認してください。

公務員等におけるパパの出産補助・育児参加休暇

県・市町村立病院や熊本大学病院では、職員の配偶者が出産する前後で、職員が出産補助や育児参加するための休暇が設けられています。要件や日数等は、自治体等により異なりますが、多くの場合、特別休暇として有給休暇になっています。

<出産補助休暇>

職員の配偶者が出産する場合、出産のため入院する等の日から出産後の一定期間内において、入院付き添い等のために、職員に2日程度の範囲内で休暇が認められています。

<育児参加休暇>

職員の配偶者が出産する場合であってその出産予定日の6週間又は8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から出産の日以後一定の期間内において、その出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、5日程度の休暇が認められています。



産休・育休中は
給与やボーナスは
もらえるのかニャ？



基本はノーワーク・ノーペイ🤖

公務員は、産休時は有給ニヤ

両親とも出生直後に14日以上の育休等を取ると、最大28日分、手取り10割相当の給付金を請求できるニヤ❤️

公務員ならボーナスは勤務状況次第ネ😊

給与や賞与の支給の有無は、勤務先の規定によります。

基本は「ノーワーク・ノーペイ」なので、民間の多くの事業所では、産前産後休暇中や育児休業期間中は無給となっています。

県立・市町村立病院の勤務者の給与は、各自治体の条例等で定められており、産前・産後休暇は有給、育児休業は無給です。

けれども、雇用保険の被保険者は、産休や育休で給与が支払われなかった場合は、一定の範囲で、「**出産手当金**」、「**育児休業給付金**」の支給を請求できます。

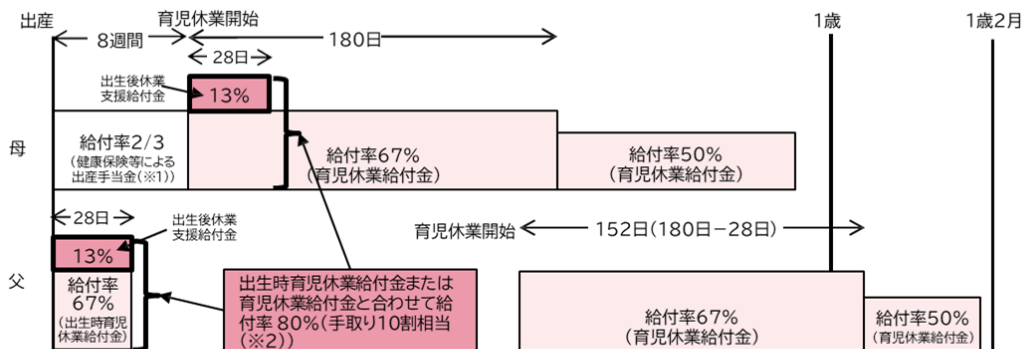
産後パパ育休で給与を受けていない場合も、「**出生時育児休業給付金**」が支給されます。

さらに2025年4月から、共働き・共育てを推進するため、「**出生後休業支援給付金**」制度が始まりました。子どもが生まれた直後の一定期間に、両親ともに14日以上の育児休業や産後パパ育休を取ると、育児休業給付金、出生時育児休業給付金（給与の各67%程度）に加えて、出生後休業支援給付金（給与の13%程度）を最大28日間支給されます。この間は、健康保険料、厚生年金保険料の免除などにより、各給付金の合計が給与手取りの10割相当になります。

※育児休業給付金、出生時育児休業給付金は、育休等開始前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上の方が12か月以上の方が対象のため、卒後就職1年目すぐは支給対象になりません。就職2年目で勤務先が変わった場合は、要件を満たせば支給対象となります。

支給額のイメージ

※パパ・ママ育休プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。



※1 出産手当金につきましては、ハローワークが取り扱う制度ではありません。ご自身が加入している健康保険等の運営機関へお問い合わせください。

※2 育児休業中は申出により健康保険料・厚生年金保険料が免除され、勤務先から給与が支給されない場合は雇用保険料の負担はありません。また、育児休業等給付は非課税です。このため、休業開始時賃金日額の80%の給付率で手取り10割相当の給付となります。ただし、休業開始時賃金日額には上限額(2025年4月1日時点:15,690円(毎年8月1日に改定))があることにご留意ください。

※3 就労状況・賃金支払状況により出生時育児休業給付金または育児休業給付金が不支給となった場合は、出生後休業支援給付金の支給は行いません。

出典：厚生労働省リーフレット「2025年4月から「出生後休業支援給付金」を創設します」

また、県立・市町村立病院の勤務者は、賞与の基準日が6月1日、12月1日となっており、基準日に育児休業中の場合は、基準日以前6か月の勤務状況に応じて、各自治体の条例等で支給率が定められています。

育児休業や出生時育児休業の日数、また、育児短時間勤務、部分休業等の勤務しない時間・日数に応じて、賞与計算の基礎となる期間は短くなります。

(5) 出産後のスムーズな職場復帰のために

育児時間（授乳等の休暇） （：公務員等）

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できます。（労働基準法第67条）

※生児には実子のほか養子も含まれます。また、育児時間をいつ与えるかは当事者間にまかされています。

変形労働時間制の下で労働し、1日の所定労働時間が8時間を超える場合には、具体的状況に応じ法定以上の育児時間を与えることが望ましいとされています。

*県・市町村立病院、熊本大学病院では、特別休暇として、生後1年（病院によっては生後3年）に達しない子を育てる職員は、1日2回、各30分～45分程度の育児時間を利用できます。（熊本大学病院での名称は「授乳等の休暇」）

*国家公務員では、「保育時間」の名称で利用できます。

*公務員等では、女性だけでなく男性も取得でき、夫婦で取得する場合、男性職員は1日2回、利用可能時間のうち女性職員が利用しない範囲で利用可能です。

*勤務時間の途中で取得できます。

公務員等における部分休業 （※令和7年10月1日から）

県・市町村立病院では、任命権者が公務の運営に支障がないと認めるときは、小学校就学始期に達するまでの子を養育するため、1年（4月1日～翌年3月31日）毎に、あらかじめ次の①号又は②号のいずれかを申し出て、部分休業を取得することができます。

（地方公務員育児休業法第19条）

※国家公務員の場合は、国家公務員育児休業法第26条による「育児時間」が同様の制度。

①号：1日に2時間を超えない範囲の休業（30分単位で請求）

②号：1年に10日相当（常勤職員の場合は77時間30分）を超えない範囲の休業（1時間単位又は日単位で請求）

令和7年9月以前は①号のみで正規の勤務時間の始め又は終わりに取得可能でしたが、10月以降は①号、②号とも取得可能時間帯の制限はなく、勤務の途中にも取得できます。

<対象外の職員>

次の職員は、部分休業をすることができません。

(1) 育児短時間勤務をしている職員

(2) ①号は、1日の勤務時間が6時間15分以上の勤務日がない非常勤職員（②号は可能）

<期間・給与等>

・①号は30分単位で、②号は1時間・日単位で請求可

・①号の2時間には、前項の特別休暇の育児時間（授乳等の休暇）や介護時間に利用する時間を含む

(5) 出産後のスムーズな職場復帰のために

- ・ 条例に定める特別の事情がある場合は、年度途中でも①→②、②→①への変更が可能
- ・ 令和7年度は10月1日法施行のため、②号の請求可能時間は半年で5日相当時間の範囲内
- ・ 勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額
- ・ 賞与は、期末手当には影響ない場合が多く、勤勉手当は一定期間より長くなった場合（30日以上等）に全日除算されるなど影響ある場合があります。

* 個々の取扱いは、所属病院に確認してください。

育児短時間勤務制度

3歳に満たない子を養育する労働者について、事業主は、短時間勤務制度（1日原則として6時間）を設けなければならないことになっています。（育児・介護休業法第23条）

<対象労働者>

次のすべてに該当する3歳に満たない子を養育する労働者

- (1) 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと
- (2) 日々雇用される者でないこと
- (3) 短時間勤務が適用される期間に現に育児休業をしていないこと
- (4) 労使協定により適用除外とされた以下の労働者でないこと

ア 勤続1年未満の労働者

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ウ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者（★）

対象外となる業務の範囲を具体的に定めることが必要です

（★）業務の性質又は実施体制に照らして短時間勤務制度を講ずることが困難な業務とは
<指針>

例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示。

イ 業務の性質に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

→国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務

ロ 業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

→労働者数が少ない事業所において、当該業務に従事しうる労働者数が著しく少ない業務

ハ 業務の性質及び実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

(イ) 流れ作業方式による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務

(ロ) 交替制勤務による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務

(ハ) 個人ごとに担当する企業、地域等が厳密に分担されていて、他の労働者では代替が困難な営業業務

<代替措置>

労使協定により適用除外とした「短時間勤務制度を講ずることが困難な業務」の労働者に関しては、次のいずれかの措置を講じるよう事業主に義務付けられています。

- ・育児休業に関する制度に準ずる措置
- ・在宅勤務等
- ・始業時刻の変更等

*公務員では、小学校就学始期に達するまでの子の養育のため、週の勤務形態が①3時間55分×5日=19時間35分、②4時間55分×5日=24時間35分、③7時間45分×3日=23時間15分、④7時間45分×2日+3時間55分×1日=19時間25分、⑤その他(週19時間25分~24時間35分の範囲で条例で定める勤務形態) となっています。(地方公務員の育児休業等法第10条)

*公務員では、給与は勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額されます。

育児時短就業給付金



育児時短就業給付金とは、2歳未満の子を養育するために、時短勤務を行い、一定の要件を満たした場合に支給されるものです。

- 対象者：** 2歳未満の子を養育するために、1週間当たりの所定労働時間を短縮して勤務する雇用保険の被保険者の方で、育児休業給付（出生時育児休業給付金または育児休業給付金）の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について時短勤務を開始したこと、または、時短勤務開始日前2年間に賃金基礎支払日数が11日以上ある（または就業時間数80時間以上）完全月（過去に基本手当の受給資格の決定を受けたことがある方については、基本手当の受給資格決定を受けた後のものに限ります。）が12か月以上ある方。
- 給付の内容：**時短勤務を開始した日の属する月から時短勤務を終了した日の属する月までの各月（この各月のことを「支給対象月」といいます。）について支給されます。
- 支給額：**各支給対象月ごとの支給額は、原則として、支給対象月に支払われた賃金額×10%です。ただし、支払われた賃金額によっては、支給額が調整されることがあります。

※詳細は、ハローワークへ確認してください。

子の看護等休暇

小学校第3学年修了までの子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（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）を限度として、1日単位又は時間単位で子の看護等休暇を取得することができます。①病気・けがをした子の世話、②予防接種や健康診断等、子の疾病の予防を図るために必要な世話、③感染症に伴う学級閉鎖等に伴う子の世話、④子の入園（入学）式、卒園式への参加のために取得することが可能です。（育児・介護休業法第16条の2、第16条の3）

<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

ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で対象外とされた以下の労働者でないこと

- ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

※子の看護等休暇中の給与の有無については、会社の定めによります。

＊県立病院では子が義務教育終了前まで、市町村立病院、熊本大学病院では、子が中学校就学の始期に達するまで利用できます（熊本大学病院は10日）。

所定外労働の制限

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が子を養育するために請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならないことになっています。（育児・介護休業法第16条の8）

<対象労働者>

○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者

ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で対象外とされた以下の労働者でないこと

- ・勤続1年未満の労働者
- ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

<期間・回数>

○1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間

○請求できる回数に制限なし

時間外労働の制限

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が子を養育するために請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1 か月 24 時間、1 年 150 時間を超えて時間外労働をさせてはならないことになっています。(育児・介護休業法第 17 条)

<対象労働者>

- 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
- ただし、以下に該当する労働者は対象外
 - ・日々雇用される労働者
 - ・勤続 1 年未満の労働者
 - ・1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

<期間・回数>

- 1 回の請求につき、1 か月以上 1 年以内の期間
- 請求できる回数に制限なし

深夜業の制限

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が子を養育するために請求した場合には、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後 10 時～午前 5 時（「深夜」）において労働させてはならないことになっています。(育児・介護休業法第 19 条)

<対象労働者>

- 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
- ただし、以下に該当する労働者は対象外
 - ・日々雇用される労働者
 - ・勤続 1 年未満の労働者
 - ・保育ができる、次のいずれにも該当する 16 歳以上の同居の家族がいる労働者
 - イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が 1 か月につき 3 日以下の者を含む）
 - ロ 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと
 - ハ 産前 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）、産後 8 週間以内の者でないこと
 - ・1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
 - ・所定労働時間の全部が深夜にある労働者

<期間・回数>

- 1 回の請求につき、1 か月以上 6 か月以内の期間
- 請求できる回数に制限なし

※同規定で「ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。」とされています。

柔軟な働き方を実現するための措置 (※令和7年10月1日から)  

事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、次の5つの中から2つ以上の措置を選択して講じなければなりません。(育児・介護休業法第23条の3)

- ①始業時刻等の変更
- ②在宅勤務等(10日以上/月)
- ③短時間勤務制度(1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む)
- ④就業しつつ子の養育を容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤保育施設の設置運営等

事業主が措置を講じようとするときは、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければなりません。

労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。

<柔軟な働き方を実現するための措置の対象となる労働者>

- 日々雇用者を除き、有期雇用労働者も別途の要件を課すことなく個別周知・意向確認の対象となります。

<柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認>

- 3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として選択した制度(対象措置)に関する以下の周知事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。
 - ア. 事業主が上記①から⑤のうちで選択した対象措置(2つ以上)の内容
 - イ. 対象措置の申出先(例:人事部など)
 - ウ. 所定外労働の制限(残業免除)に関する制度、時間外労働・深夜業の制限に関する制度
- 事業主は、就業条件の決定に当たり、個別に聴取した意向を配慮しなければなりません。



育休や短時間勤務は、
誰でも、いつでも
利用できるのかニャ?



常勤職員で1年以内に
雇用の終了が明らかでないニャら、
育休や育児短時間勤務は
誰でも利用できるよ♡

でも、「**継続して雇用された期間が
1年に満たない労働者は制度を利用できない**」
ニャど、**労使協定書の定めがあると**
異動後**すぐは利用できないかも**・・・😱

勤務先の
就業規則や労使協定書を
確認してニャ😊

育児・介護休業法では、育児休業や育児短時間勤務等の制度利用について、対象となる労働者から申出があったとき、事業主は当該申出を拒むことは出来ない、とされています。

ただし、同法では「労働組合又は労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、制度を利用することができないと定められた労働者から利用の申出があった場合は、この限りでない。」といった定めも見られます。

労使協定書で「制度利用できない」と定めている労働者が制度利用の申出をしても、事業主は申出を拒むことができ、事業主に申出を拒まれた労働者は制度を利用することができない、とされています。

労使協定は勤務先毎に異なりますので、就業規則や労使協定等の規定を確認しましょう。

労使協定書で「制度利用できない」と定めることができる労働者

○育児休業（育介法第6条）

- ・その事業主に引き続き雇用された期間が1年未満
- ・育休申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らか
- ・週所定労働日数が2日以下

○出生時育児休業（産後パパ休業）（育介法第9条の3）

- ・上記の育児休業に準じる（申出日から8週間以内に雇用関係終了が明らかな場合を含む）

○子の看護等休暇（育介法第16条の3）

- ・週所定労働日数が2日以下
- ・時間単位での子の看護等休暇の取得が困難な業務に従事（1日単位の取得は可）

○所定外労働の制限（育介法第16条の8）

- ・その事業主に引き続き雇用された期間が1年未満
- ・週所定労働日数が2日以下

○育児短時間勤務（育介法第23条）

- ・その事業主に引き続き雇用された期間が1年未満
- ・週所定労働日数が2日以下
- ・育児短時間勤務が困難な業務に従事

※継続雇用期間が1年未満や週所定労働日が2日以下などの労働者は、法律で、時間外労働(時間上限)や深夜業の制限を請求できる者から除かれています。(育介法第17条、第19条)

(6) 不妊治療について

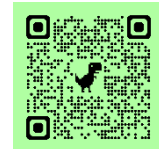
<不妊治療の現状>

「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」(令和8年3月・厚生労働省)によれば、2023年には85,048人が生殖補助医療により誕生しています。これは全出生児(727,288人)の11.7%に当たり、年々その割合は高まっています。

また、2021年に実際に不妊の検査や治療を受けたことがある(または現在受けている)夫婦は22.7%で、夫婦全体の約4.4組に1組の割合になり、その割合は高まっています。

■不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック (R8年3月・厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30l.pdf>



不妊治療連絡カード



「不妊治療連絡カード」は、不妊治療を受ける方や今後治療を予定している方が、勤務先に対し不妊治療中であることを伝えたり、勤務先の不妊治療と仕事との両立支援制度等を利用する際に提出したりするために、厚生労働省が活用を勧めているものです。主治医に記入してもらい、勤務先に提出しましょう。

●具体的な活用方法

- ① 労働者は、不妊治療のため主治医等を受診し、検査や治療を受けます。
- ② 主治医等から、不妊治療の実施(予定)時期、治療を受けるために特に配慮が必要な事項、その他の事項を不妊治療連絡カードに記入してもらいます。
- ③ 労働者は、不妊治療連絡カードを事業主に提出して、勤務先の休暇制度・両立支援制度の利用を申請します。
- ④ 勤務先は、記入内容に基づき労働者への制度の利用促進や必要な対応を行ってください。

<不妊治療に関する休暇等の制度>

体外受精、顕微授精を行う場合、特に女性は頻繁な通院が必要となります。また、一般不妊治療については、排卵周期に合わせた通院が求められるため、前もって治療の予定を決めることが困難な場合があります。

治療は身体的・精神的・経済的な負担を伴い、ホルモン刺激療法等の影響で、腹痛、頭痛、めまい、吐き気等の体調不良等が生じることもある他、仕事や治療に関するストレスを感じることもあります。

不妊治療に関する休暇等の制度の整備について、現在、法令での義務付けはありません。

しかし、次世代育成支援対策推進法に係る行動計画策定指針では、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」について、「各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい」として次の項目を挙げています。

※従業員101人以上の企業は行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

(6) 不妊治療について

- 不妊治療のために利用することができる休暇制度
(多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含む。)
- 年次有給休暇の半日単位の付与や時間単位付与制度
- 所定外労働の制限
- 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
- フレックスタイム制
- 短時間勤務制度
- 在宅勤務等の導入その他の措置

また、「休暇制度等の運用に当たっては、プライバシー保護の観点から、労働者の不妊治療等の機微な個人情報の取扱いに十分留意することが必要である」とされており、事業者には個人情報の慎重な取扱いが求められています。

*県・市町村立病院、熊本大学病院では、不妊治療の通院等のための休暇（1年に5日程度（体外受精等に係る場合は10日程度））が特別休暇や病気休暇等であります。

不妊治療連絡カード

事業主 殿

年 月 日

医療機関名 _____

医師氏名 _____

医師の連絡事項

(該当する事項に○を付けてください。)

- 下記の者は、
- 現在、不妊治療を実施しています。
 - または、
 - 不妊治療の実施を予定しています。

【連絡事項】

不妊治療の実施（予定）時期	
特に配慮が必要な事項	
その他	

不妊治療と仕事との両立に係る申請書

上記のとおり、主治医等の連絡事項に基づき申請します。

年 月 日

事業主 殿

所 属 _____

氏 名 _____

不妊治療連絡カードの記載例

(記載例①)

【連絡事項】

不妊治療の実施（予定）時期	令和〇年〇月〇日
特に配慮が必要な事項	当該治療日については、2時間の勤務時間の短縮が必要であり、配慮をお願いする。
その他	

(記載例②)

【連絡事項】

不妊治療の実施（予定）時期	令和〇年〇月〇日
特に配慮が必要な事項	当該治療日については、午前中の休暇が必要。体調により午後も静養（休暇）が必要。なお、治療日については、変更または日数増の可能性がある。
その他	

(記載例③)

【連絡事項】

不妊治療の実施（予定）時期	令和〇年〇月〇日～〇月〇日（2週間）
特に配慮が必要な事項	当該治療期間において、1回2時間程度の通院5～6日及び1回1日程度の通院1～2日が必要。なお、治療日については、治療の前日に決まることもある。
その他	



熊本県地域医療支援機構

(熊本県女性医師キャリア支援センター)

〒860-8556

熊本市中央区本荘 1-1-1

熊本大学病院 地域医療支援センター内

TEL : 096-373-5795 FAX : 096-373-5796

e-mail : k-joseiishi@kumamoto-u.ac.jp