

年号が平成から令和に変わりました。平成17年に施行された「次世代育成支援対策推進法」も改正を重ねて、現在は従業員101人以上の企業に策定・届出と公表・周知が義務付けられている「一般事業主行動計画」も、2度目以降の改定・更新を行う企業が増えて来ました。

行動計画の改定・更新時にも参考になるよう、おさらいの意味で、今回からしばらく各種制度の内容や関連情報をご紹介します。

両立支援の制度

育児・介護休業法に定められた両立支援制度

育児休業制度

「育児休業」は、条件さえ満たせば、誰でも取得することができます。

つまり…

- 性別を問わず、男性も当然取得できます。
- 妻が専業主婦であっても、夫は取得できます。
- 妻が育児休業中であっても、夫は取得できます。
- 有期契約社員（例えば、1年契約を更新している人など）も要件を満たせば取得できます。
- 就業規則に規定がなくても取得できます。

育児休業は、仕事と生活の両立を支援するために「育児・介護休業法」で定められている権利です。要件を満たした従業員から申出があった場合、会社がこれを拒むことはできません。

「育児休業」の期間について

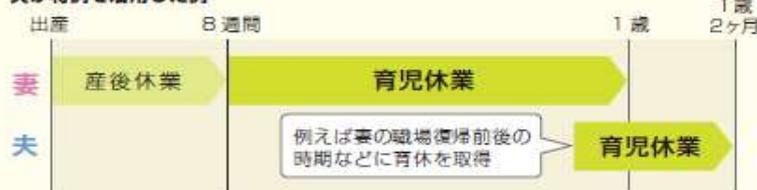
育児・介護休業法では、「子が1歳に達するまでの間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、最長で子が2歳に達するまで）、育児休業を取得することができる」と定められています。「一定の場合」とは、「保育所等への入所を希望し、申込をしたが入所できない場合」、「配偶者が養育する予定だったが、病気等により子を養育することができなくなった場合」をいいます。

特例1 「パパ・ママ育休プラス」により休業期間を1年2か月まで延長可能

夫婦ともに育休をとると、ふたりで同時にとる場合も、交代でとる場合も「パパ・ママ育休プラス」という特例の対象になり、休業期間を子どもが1歳2か月になるまで延長できます。

※ 父・母それぞれが取得できる休業期間（母親は産後休業期間を含む）の上限は1年間です。

夫が特例を活用した例



特例2 「パパ休暇」により育児休業を2回に分けて取得可能

育休取得の回数は、子1人につき連続した1回と定められていますが、男性が妻の出産後8週間以内に育休（通称パパ休暇）を取得した場合は、特別な事情がなくても、もう1度育休を取得することができます。

夫が特例を活用した例



短時間勤務制度

事業主は3歳に満たない子を養育する労働者が利用できる短時間勤務の措置（原則として1日6時間）を講じなければなりません。

子の看護休暇制度

小学校入学前の子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、1年に5日（子が2人以上の場合は1年に10日）まで、年次有給休暇とは別に病気・けがをした子の看護等のために、休暇を取得することができます。

所定外労働(残業)の制限

事業主は3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

深夜業の制限

事業主は、小学校入学前の子を養育する労働者が請求した場合においては、深夜(午後10時～午前5時まで)において労働させてはなりません。

時間外労働の制限

事業主は小学校入学前の子を養育する労働者が請求した場合においては、1月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはなりません。

母性保護の制度

母性保護の制度

■労働基準法

産前産後休業

産前は6週間前(双子以上の場合14週間前)から、請求すれば取得できます。出産の翌日から8週間、会社は働かせ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働くことができます。

妊産婦の危険有害業務の就業制限

事業主は、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ないことになっています。

妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限

変形労働時間制であっても、妊産婦が請求した場合は、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ないことになっています。

■男女雇用機会均等法

保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

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の確保をしなければなりません。保健指導又は健康診査を受けるための時間について有給か無給かは会社の定めによります。

妊婦の軽易業務転換

事業主は、妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易業務に転換しなければなりません。

育児時間

1歳に満たない子どもを育てる女性は、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。

妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限

事業主は、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ができないことになっています。

指導事項を守ることができるようにするための措置

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事項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や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

<個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「行動計画の更新」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員(特定社会保険労務士)がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。