Ｍ－２. 産前･産後休業や育児休業の取得

【問】　私は、従業員５人の会社で勤務しており、今年で３年目です。先日妊娠していることがわかり、社長に報告したところ、出産までに退職するよう促されました。私は出産後もこの会社で働きたいと思っているのですが、このような小さな会社では出産休暇や育児休業は取得できないのでしょうか。

【答】　労働基準法では、６週間（多胎妊娠の場合にあっては、14 週間）以内に出産する予定の女性および産後８週間を経過しない女性は、産前産後休業することができると定めています。さらに、産前産後休業中とその後 30 日間は、この労働者を解雇することはできません。

また、男女雇用機会均等法では、労働者が妊娠、出産、産前産後休業を取得したことを理由として解雇することは、禁止されています。形式的には退職勧奨でも、事業主の有形無形の圧力によりやむを得ず応ずることとなり、労働者の真意でないと認められる場合は解雇に含まれます（参考：「妊娠による退職勧奨（Ｄ－５）」）。

さらに、育児・介護休業法では、子が１歳に達する日（誕生日の前日）までの間（特別の事情がある場合は子が最長２歳に達する日まで）、育児休業を取得することができます。これは、期間の定めのないパートタイム労働者や、一定の範囲の期間雇用者も対象となります。

また、育児休業の申出をしたこと、または休業したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いは禁止されています。

事業主は、企業規模に関わらず、産前産後休業、育児休業を拒むことはできません。まずは、出産後も勤務を続けたいこと、産前産後休業や育児休業の制度が法律で定められていることを会社に伝え、十分に話し合ってください。

【解説】

≪産前・産後休業について≫

産前・産後休業は、女性労働者が出産予定日を基準に、産前６週間（多胎妊娠は 14 週間）と産後８週間は休業することができるもので、当該女性が請求をすれば、使用者はその者を就業させてはならないと労働基準法第 65 条に規定されています。当該女性が休業の請求をしたにもかかわらず、使用者が就業させると同法違反となり、処罰の対象となります。

なお、産後６週間を経過した女性が就業を請求した場合、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ありません。ただし、産後６週間は、当該女性の請求と否とにかかわらず、また、事業の正常な運営が阻害されても、休ませなければいけません。

なお、出産日当日は産前休業に含まれます。

≪育児休業について≫

育児休業は、法律に基づき労働者が請求できる権利です。仮に勤務先の就業規則に

規定がない場合でも、男女を問わず労働者（日々雇用を除く）は、事業主に申し出ることにより、子が１歳に達する日（誕生日の前日）までの間（両親ともに育児休業を取得する場合は子が１歳２か月に達する日までの間に１年間）、雇用を継続したまま育児休業を取得することができます。（２回まで分割取得可能）

期間の定めのないパートタイム労働者、一定の範囲の期間雇用者（注）も対象となります。

（注）一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において次の要件を満たす労働者をいいます。

・子が１歳６か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）の期間が満了することが明らかでないこと（育児休業の申出があった時点で労働契約の期間満了や更新が無いことが確実であるか否かによって判断されます。）

※労使協定を締結した場合には、事業主に引き続き雇用された期間が１年未満である労働者、１年（１歳以降の休業の場合は６か月）以内に雇用関係が終了する労働者、週の所定労働日数が２日以下の労働者を対象から除外することは可能

また、子が１歳に達する日において本人または配偶者が育児休業している場合で、保育所に入所できない等、１歳を超えても休業が特に必要と認められる場合には、子が１歳６か月に達する日まで育児休業を取得することができます。さらに、子が１歳６か月に達する日において、本人または配偶者が育児休業している場合で、保育所に入所できない等、１歳６か月を超えても休業が特に必要と認められる場合には、子が２歳に達する日まで育児休業を取得することができます（この場合、（注）㋺の要件は「子が２歳に達する日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと」となります）。

１歳以降の育児休業開始日は柔軟化されており、配偶者が１歳６か月（または２歳）までの育児休業をしている場合は、本人の育児休業開始日を配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日とすることができ、１歳（または１歳６か月）から１歳６か月（または２歳）までの間で両親が交替して育児休業することもできます。

○育児休業申出・取得を円滑にするための事業主の義務

（１）育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（①～④のいずれか）

①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施

②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口や相談対応者の設置）

③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供

④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

（２）妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認（①～④全て）

①育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など）

②育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など）

③育児休業給付に関すること（例：制度の内容など）

④労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い

〇産後パパ育休（出生時育児休業）

・子の出生後８週間以内に４週間まで取得可能
・原則、休業の２週間前までに申出（雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、１か月前までとすることが可能）
・２回まで分割して取得可能（２回分まとめて申し出する必要あり）
・労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる（就業可能日数等には上限あり）

〇育児休業取得状況の公表の義務

・常時雇用する労働者が 300 人を超える事業主は、育児休業等の取得状況の年１回の公表が義務
・公表内容は、男性の「育児休業等の取得割合」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」
・公表方法は、インターネットなど、一般の方が閲覧できるように公表

≪育児期間中の働き方に関する主な両立支援制度≫

〇育児時間について

生後満１歳に達しない乳児を育てる女性は、一般の休憩時間とは別に、１日２回それぞれ少なくとも30分の育児時間を請求することができます。

〇短時間勤務制度について

３歳未満の子を育てる労働者は、１日の所定労働時間を原則として６時間とする短時間勤務制度を利用できます。

〇所定外労働（残業）の免除について

小学校就学前の子を育てる労働者は、所定外労働の免除を請求できます。

〇子の看護等休暇について

小学校３年生終了までの子を養育する労働者は、１年に５日まで（子が２人以上の場合は10日まで）、病気・ケガをした子の看護、子に予防接種・健康診断を受けさせるため、感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式等への出席のため、時間単位で休暇を取得できます。（１日の労働時間が４時間以下の労働者も取得できます。）

〇時間外労働・深夜業の制限について

小学校就学前の子を養育する労働者は、１か月 24 時間、１年 150 時間を超える時間外労働の制限を申し出ることができます。また、深夜に保育できる同居の家族がいない場合は、深夜業（午後 10 時から午前５時）の制限を申し出ることができます。

※　これらの制度は、日々雇用される方、勤続１年未満の方、週の所定労働日数が２日以下の方等、法又は労使協定の締結によっては適用されない場合があります。

≪改正育児・介護休業法の施行（令和７年４月から２段階で施行）≫
【令和７年４月１日施行】

１　子の看護休暇の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校３年生修了まで
取得事由の拡大 （③④を追加）	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園（入学）式、卒園式
労使協定による継続雇用期間６か月未満除外規定の廃止 （②を撤廃）	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が２日以下 ②継続雇用期間６か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が２日以下
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

２　所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	３歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

３　短時間勤務制度（３歳未満）の代替措置にテレワーク追加

改正内容	施行前	施行後
代替措置（※）のメニューを追加 （③を追加）	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

４　育児のためのテレワーク導入

３歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

５　育児休業取得状況の公表義務適用拡大

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数 1,000 人超の企業	従業員数 300 人超の企業

※ 公表内容は、男性の「育児休業の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。

【令和７年１０月１日施行】

１　柔軟な働き方を実現するための措置等

（１）育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

・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関して、以下の５つの選択して講ずべき措置の中から、２つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。

・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。

・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

＜選択して講ずべき措置＞

① 始業時刻等の変更

② テレワーク等（10 日以上/月）

③ 保育施設の設置運営等

④ 就業しつつ子を養育すること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 短時間勤務制度

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

（２）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歳未満の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（１）で選択した制度（対象措置）に関する以下の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。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が３歳の誕生日の１か月前までの１年間 （１歳 11 か月に達する日の翌々日から２歳 11 か月に達する日の翌日まで）
周知事項	① 事業主が（１）で選択した対象措置（２つ以上）の内容 ② 対象措置の申出先（例：人事部など） ③ 所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談　②書面交付　③FAX　④電子メール等　のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

２　仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

（１）妊娠・出産等の申出時と子が３歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が３歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が３歳の誕生日の１か月前までの１年間 （１歳11か月に達する日の翌々日から２歳11か月に達する日の翌日まで）
聴取内容	① 勤務時間帯（始業および終業の時刻） ② 勤務地（就業の場所） ③ 両立支援制度等の利用期間

	④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）
意向聴取の方法	① 面談　②書面交付　③FAX　④電子メール等　のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

（２）聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、（１）により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

＜具体的な配慮の例＞

・勤務時間帯、勤務地にかかる配置・両立支援制度等の利用期間等の見直し・業務量の調整・労働条件の見直し 等

≪マタハラ防止義務≫

事業主には、妊娠・出産・育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いは禁止されており、さらに、上司・同僚からのそれらを理由とする嫌がらせ等（いわゆる「マタハラ」）を防止する措置を講ずることが義務付けられています。また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

（具体的な措置内容については「セクシャルハラスメント（Ｏ－１）」参照）。