

＜＜妊娠、出産、育児及び子育てに係る様々な支援制度について＞＞

出産	1歳	1歳2か月	1歳6か月	2歳	3歳	小学校就学の始期に達するまで(6歳に達する日の属する年度の3.31まで)
<p>妊婦(妊娠中)</p> <p>産前休業(6週(多胎の場合は14週)間)(出産当日は産前期間に含まれます)</p> <p>本人からの請求による休業期間</p> <p>本人からの請求>他の軽易な業務への転換義務</p>	<p>産婦(産後1年を経過しない女性)</p> <p>産後休業(8週間)</p> <p>産後休業(6週間)</p> <p>産後休業(2週間)</p> <p>本人からの請求+医師が認めた業務に就業可能</p> <p>本人からの請求>他の軽易な業務への転換義務</p>					
<p>本人からの請求>変形労働時間制が採用されていても、法定労働時間を超えて労働させてはならない。</p> <p>本人からの請求>非常災害時や公務の場合、36協定の締結・届出があっても、時間外・休日労働をさせてはならない。</p> <p>本人からの請求>深夜業をさせてはならない。</p>						
<p>男女雇用機会均等法では、事業主に健康診査等のために必要な時間の確保を義務付けています。</p>						
<p>医師等から、妊娠中の運動緩和(時差運動)、休憩時間の延長や休憩回数増加等、つわりやむくみなどの症状に対応して勤務時間の短縮、作業の制限、休業等の指導を受けた場合には、会社に申し出て措置を講じてもらうことが可能です。</p>						
<p>上記のような医師等からの指導事項を会社にきちんと伝えるために、当該医師等に「母性健康管理指導事項連絡カード」に記入してもらい、会社へ提出することが可能な制度があります。</p>						
<p>男女雇用機会均等法では、事業主に、健康診査等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必要な措置義務を課しています。</p>						
<p>生後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分間の育児時間を請求できます。</p>						
<p>>出産育児一時金(出産後)(基本的には、42万円)(R5.4.1～は同50万円)</p>						
<p>出産手当金</p>						
<p>健康保険・厚生年金保険料免除</p>						
<p>>産前産後休業終了時改定(標準報酬月額) 注</p>						
<p>育児休業等(原則)>育児休業をすることができるのは原則として、子が出生した日(出産日)から子が1歳に達する日(誕生日の前日)までの間で労働者が申し出た期間となります</p>		<p>>育児休業等終了時改定(標準報酬月額) 注</p> <p>3歳未満の子を養育する場合の標準報酬月額の特例</p>				
<p>産後休業終了後に育児休業等を取付する場合></p>		<p>育児休業給付</p>				
<p>育児休業等(パパママ育児プラス)</p>						
<p>産後休業終了後に育児休業等を取付する場合></p>		<p>>育児休業等終了時改定(標準報酬月額) 注</p> <p>3歳未満の子を養育する場合の標準報酬月額の特例</p>				
<p>育児休業等(原則)>育児休業をすることができるのは原則として、子が出生した日(出産日)から子が1歳に達する日(誕生日の前日)までの間で労働者が申し出た期間となります</p>		<p>育児休業等(延長)>子が1歳に達する日の翌日(1歳の誕生日)から子が1歳6か月に達する日までの期間</p>		<p>>育児休業等終了時改定(標準報酬月額) 注</p> <p>3歳未満の子を養育する場合の標準報酬月額の特例</p>		
<p>産後休業終了後に育児休業等を取付する場合></p>		<p>育児休業給付</p>				
<p>育児休業等(原則)>育児休業をすることができるのは原則として、子が出生した日(出産日)から子が1歳に達する日(誕生日の前日)までの間で労働者が申し出た期間となります</p>		<p>育児休業等(延長)>子が1歳に達する日の翌日(1歳の誕生日)から子が1歳6か月に達する日までの期間</p>		<p>育児休業等(再延長)(H29.10.1～施行)>子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日(2歳の誕生日の前日)までの期間</p>		<p>>育児休業等終了時改定(標準報酬月額) 注</p> <p>3歳未満の子を養育する場合の標準報酬月額の特例</p>
<p>産後休業終了後に育児休業等を取付する場合></p>		<p>育児休業給付</p>				
<p>産前産後休業終了時改定又は育児休業等終了時改定については、その実際の改定時期は、産前産後休業又は育児休業等終了日の翌日から起算して2か月経過した日の属する月の翌月からとなっています。</p>						
<p>子の看護休暇></p> <p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日まで(当該子が2人以上の場合は10日まで)、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇が取得できるもの。</p>						
<p>所定外労働を制限する制度></p> <p>3歳に満たない子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならないもの。つまり、所定外労働を免除するもの。</p>						
<p>時間外労働を制限する制度></p> <p>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その子を養育するために請求した場合においては、事業主は制限時間(1か月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長してはならないもの。</p>						
<p>深夜業を制限する制度></p> <p>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その子を養育するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時において労働させてはならないもの。</p>						
<p>所定労働時間の短縮措置等></p> <p>3歳に満たない子を養育する労働者(日々雇用を除く)であって育児休業をしていない者(1日の所定労働時間が6時間以下である労働者を除く)に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を講ずる義務。</p>						
<p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置></p> <p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、配偶者出産休暇等の育児に関する目的で利用できる休暇制度(H29.10.1～施行)を講ずる努力義務があります。</p>						

※ 事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産したこと、家族を介護していることを知った場合には、当該労働者に対して、個別に育児休業や介護休業等に関する定めを周知するとともに、育児休業申出に係る当該労働者の意向確認のための面談などの措置も実施しなければなりません(施行前は努力義務)。(R4.4.1～施行)

※ 「母性健康管理指導事項連絡カード」の様式が改正され、令和3年7月1日から適用されています。

＜母性保護制度(労基法・男女雇用機会均等法)＞

＜健康保険・厚生年金保険・雇用保険に係る制度＞

＜育児休業等以外の制度＞