育児と就労の両立支援

埼玉県立大学　保健医療福祉学部
社会福祉子ども学科　　富田文子

１．はじめに

「妊娠・出産するときは、退職しないとダメなのかな。復職できたらいいのにな。」

「本当は希望したいけど、男性の育児休業は取得しづらいだろうな。」

本講座に関心を寄せてくださっている方の中には、このように感じている方もいるのではないでしょうか。仕事と出産・子育てを両立することは容易ではありませんが、子どもを持つ親が、子育てをしながら仕事を継続できるよう支援する制度は様々に存在します。

ここでは、出産・育児と就労との両立支援のための休業制度、それに伴う所得保障制度について具体的にご紹介します。2022 年 4 月から改正育児・介護休業法が施行され、性別や雇用形態に関わりなく、より柔軟な育児休業等の取得が可能になりましたので、ご活用していただく際のヒントがあれば幸いです。

２．出産・育児のための休業等の制度

就労をしながら出産や育児を行うための制度がいくつかありますのでご紹介します。それぞれの説明に加えて、出産・育児に伴う休業の取得方法に関しては図 1 をご参照ください。

１）出産に伴う休業

企業等は、「産前産後休業」（産休）において、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る）及び産後 8 週間は、女性を就業させることはできません[1,2]。

２）育児に伴う休業

育児休業とは、子が 1 歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は最長 2 歳）に達するまでの期間の休業制度であり、分割して原則 2 回まで取得することが可能です。1 歳以降にも育児休業が延長になる場合には、育児休業開始日を柔軟に設定することもできます[3]。

また、2022 年 10 月から、男性が取得できる「出生時育児休業（産後パパ育休）」が新たに創設され、育児休業とは別に取得ができるようになりま

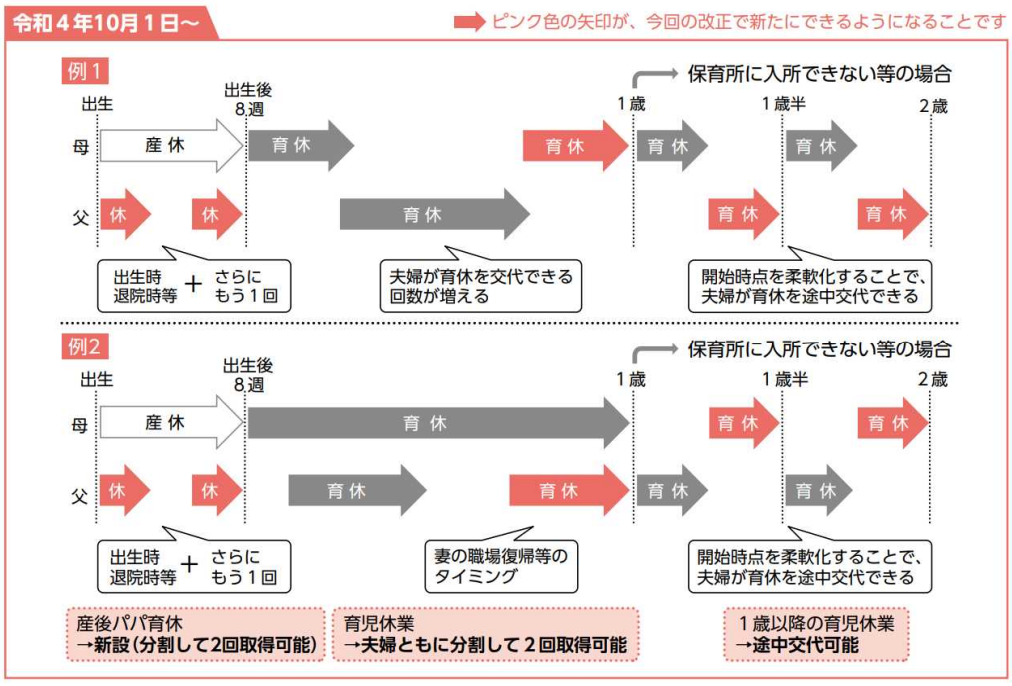

図１　育児休業の改正後の働き方・休み方のイメージ（出典：厚生労働省）

した。原則として、休業の２週間前までに申請することで、子の出生後８週間以内に４週間まで取得が可能であり、分割して２回取得することもできます。

両親がともに育児休業をする場合であり、かつ、一定の要件を満たした場合は、子が１歳２か月に達するまで延長される「パパ・ママ育休プラス」が利用できます（図２）[4]。

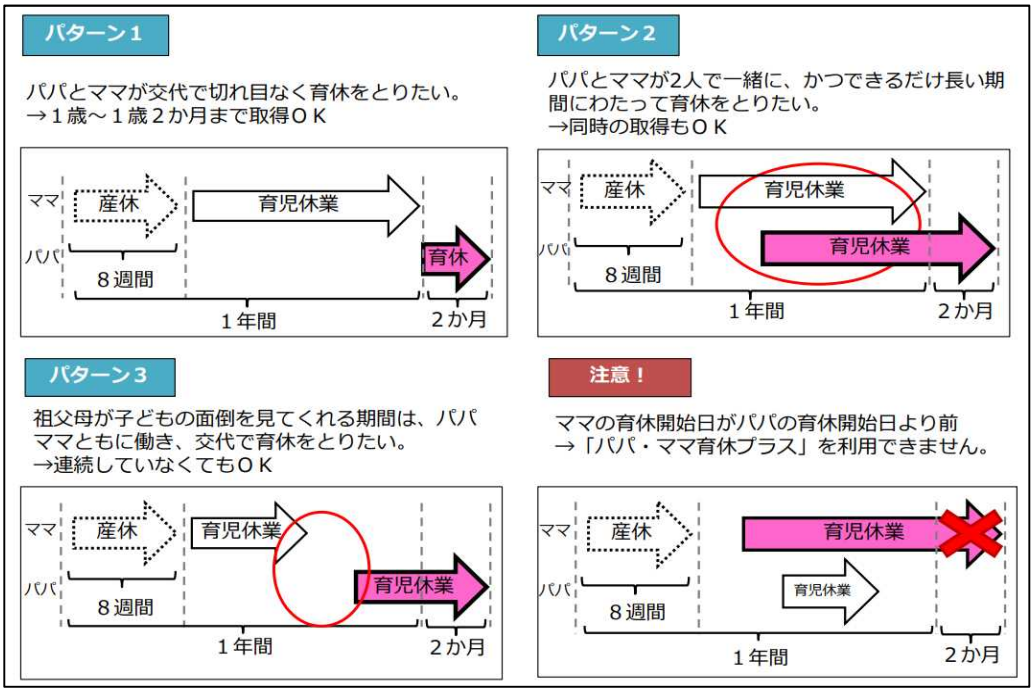

図２　パパ・ママ育休プラスの休業取得方法（出典：厚生労働省）

有期雇用労働者についても、2022 年 4 月から育児休業の取得要件が緩和されました。それにより、「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」という要件のみになりました。今後、一層取得しやすいなることが期待されます[5]。

３）短時間勤務等への対応や措置[6]

育児休業が明けた復職後に、労働者が希望・請求した場合には、労働時間の制限等も可能です。代表的な制度について、お示しします。

①短時間勤務について

企業は、３歳に達するまでの子を養育する労働者が希望すれば、短時間勤務の措置（１日原則６時間）が義務づけられています。

②残業等について

企業は、労働者が請求した場合には、残業等に関して免除あるいは制限をしなければなりません。以下、３つの制度をご紹介します。

- ３歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働（就業規則等で定められている勤務時間を超える労働）を制限する（残業免除）
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した合、１か月 24 時間、１年 150 時間を超える時間外労働を制限する（残業制限）
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業（午後 10 時～午前５時まで）を制

限する（深夜業の制限）。

③子の看護休暇について

小学校就学前の子を養育する場合に、年５日（２人以上であれば年 10 日）を限度として、看護のための休暇を取得できます。

３．出産手当金及び育児休業給付金等の所得保障制度

出産及び育児に伴う休業中には、その所得保障制度が存在します。

休業中の賃金は就業規則などによって決まっていますが、有給とする規定がない場合、産休中・育休中は無給となります。無給の場合や給料が減額される場合は、所定の要件を満たせば、

①産休中は健康保険から「出産手当金」

②育休中は雇用保険から「育児休業給付金」、また、出生時育児休業（産後パパ育休）中も雇用保険から「出生時育児休業給付金」

が支給されます。なお、産休中・育休中は、勤務先の企業等が手続きすることで健康保険や厚生年金保険の保険料が免除されます[2]。

１）出産手当金

企業等に雇われている健康保険の被保険者（労働者）が出産のため会社を休み、事業主から報酬が受けられないときは、健康保険から出産手当金が支給されます。被保険者や家族の生活を保障し、安心して出産前後の休養ができるように設けられている制度です（任意継続被保険者は支給不可）。

具体的には、月給日額の 3 分の 2 相当額を、出産の日以前 42 日目（多胎妊娠の場合は 98 日目）から、出産の日の翌日以後 56 日目までの範囲内で会社を休んだ期間について支給されます。ただし、休んだ期間にかかる分として、出産手当金の額より多い報酬が支給される場合は出産手当金は支給されません[7]。

２）育児休業給付金及び出生時育児休業給付金

育児休業給付金は、企業等に雇われている雇用保険の被保険者（労働者）が、１歳未満の子を養育するために育児休業を取得した等の一定要件を満たした方が対象です。原則として、休業 180 日までは、1 日あたり休業開始時賃金日額の 67%、181 日以降は 1 日あたり休業開始時賃金日額の 50%が支給されます。また、パパ・ママ育休プラスを取得した場合には、それぞれが育児休業給付金を受給できます(図 3)[4]。そして、出生時育児休業給付金に関しても同様に、要件を満たして、手続きを行うことで、休業開始時賃金日額の 67%（上限 28 日）を受給できます[8]。

ただし、育児休業給付金制度では、支給単位期間(育児休業を開始した日から起算した１か月ごとの期間)中に就業した場合は申告が必要です。就業

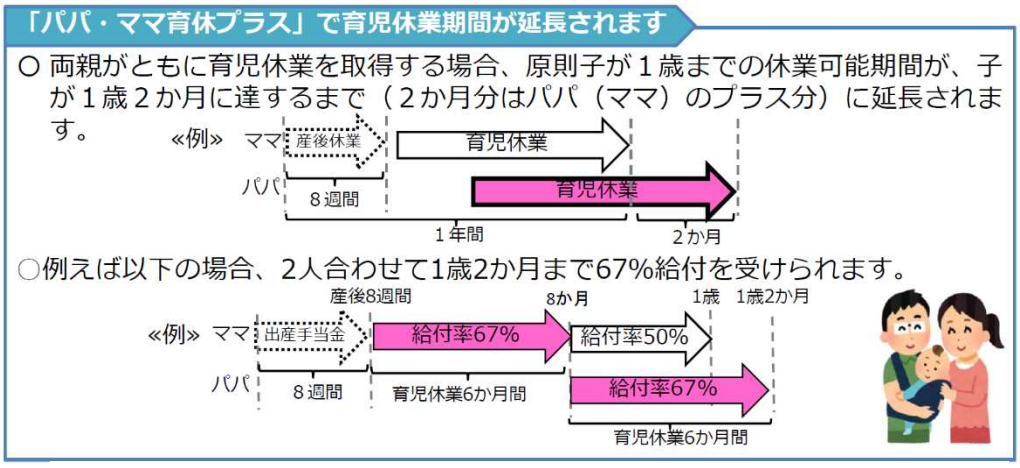

図３　パパ・ママ育休プラスの育児休業給付金の給付率（出典：厚生労働省）

している日が 10 日を超えて、かつ、就業している時間が 80 時間を超えるときは、育児休業給付金は支給されません。また、育児休業期間中に賃金が支払われた場合は、育児休業給付金が減額支給される場合等もあります[9]。

４　おわりに

出産や育児と就労との両立を支援する制度は様々に存在し、皆さんの状況によって活用できることはお分かりいただけたでしょうか？ただ、それぞれの制度には、具体的な要件等の規定がありますので、ぜひ引用参考資料をご参照ください。

最後に、少子化が進む現状において、出産を希望するカップルや子育てをする親への支援は、私たちの未来を創出することですが、単に制度が存在するだけでは不十分です。中には、両立することに悩み、子どもを持つことを諦めている人もいるでしょう。ひとり親家庭も含めて、どちらか一方を選ばざるを得ない状況ならないよう、制度の活用を促進し、育児と就労との両立を目指すには、家庭のみならず企業や社会において、育児・家事は女性が担うものというイメージから「実質的に」脱却することが重要です。そして何より、私たち一人ひとりが同僚や仲間として、休業や短時間勤務等について理解し、業務の負担を補い合う環境づくり・企業づくりに努めていくことが、子どもを持ち育てることへの希望となります。

子育てしやすい社会を創ることで、相互に補完し合って生きる生活を目指したいですね。

引用参考資料

１）厚生労働省「母性健康管理に対する企業の義務産前・産後の休業について」
https://www.bosei-　navi.mhlw.go.jp/gimu/kyugyo.html（2023 年 5 月 10 日閲覧）

２）公益財団法人生命保険文化センター「産前産後休業や育児休業制度を知りたい」
https://www.jili.or.jp/lifeplan/lifeevent/800.html（2023 年 5 月 1 日閲覧）

３）厚生労働省「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html（2023 年 4 月 29 日閲覧）

４）厚生労働省「パパ・ママ育休プラス」
https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/var/rev0/0146/0019/papamama.pdf（2023 年 5 月 2 日閲覧）

５）厚生労働省「育児休業や介護休業をすることができる有期雇用労働者について」
https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_r01_12_27.pdf(2023年5月1日閲覧)

６）厚生労働省「育児・介護休業法等の概要」『今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会（第１回）参考資料』https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001045157.pdf（2023 年 5 月 5 日閲覧）

７）全国健康保険協会「出産に関する給付」https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g6/cat620/r311/（2023 年 4 月 30 日閲覧）

８）厚生労働省「育児休業給付の内容と支給申請手続き」
https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000986158.pdf（2023 年 5 月 2 日閲覧）

９）厚生労働省「育児休業期間中に就業した場合の育児休業給付金の支給について」
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000178877.pdf(2023 年 5 月 10 日閲覧)