



妊娠から子育て中の労働者に対する各種支援制度

		制度内容	根拠法令	経済的支援措置
妊娠中の勤務	就業制限	<p>坑内労働の禁止 妊娠中の女性を坑内業務に就かせてはいけません。</p> <p>危険有害業務の就業制限 妊娠中の女性を、重量物を扱う業務や有害ガスを発散させる場所での業務など、有害な業務に就かせてはいけません。</p> <p>軽易な業務への転換 妊娠中の女性は、現在の業務から、他の軽易な業務に配置換えを請求できます。</p> <p>変形労働時間制、時間外労働等の制限 妊娠中の女性は、変形労働時間制の適用制限や時間外・休日労働、深夜業の免除を請求できます。</p>	<p>労働基準法 第64条の2</p> <p>労働基準法 第64条の3</p> <p>労働基準法 第65条</p> <p>労働基準法 第66条</p>	<p>妊娠23週まで…………… 4週に1回</p> <p>妊娠24週から35週まで… 2週に1回</p> <p>妊娠36週から出産まで… 1週に1回</p> <p>事業主に医師の指導事項を伝えるために「母性健康管理指導事項連絡カード」がありますのでご利用ください。なお、連絡カードは、ほとんどの母子手帳に様式が記載されています。</p>
	健康管理	<p>健康管理に関する措置</p> <p>(1) 健康診査等のための時間の確保 健康診査等のために必要な時間を確保してもらうよう事業主に請求できます。</p> <p>(2) 指導事項順守のための措置 健康診査等の指導事項を守るため、勤務時間の変更、勤務の軽減等の必要な措置を受けることができます。</p> <p>(3) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置 新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的ストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があると指導を受けた場合は、必要な措置を受けることができます。(対象期間：令和4年1月31日まで)</p>	<p>男女雇用機会均等法 第12条</p> <p>男女雇用機会均等法 第13条</p>	
出産		<p>産前休業 出産予定日の6週間（多胎妊娠は14週間）前から産前休業を取得できます。出産が予定日より早ければ短縮され、遅ければ延長されます。 ※出産日は産前休業に含まれます。</p> <p>産後休業 出産の翌日から8週間は産後休業（うち6週間は強制休業）を取得できます。ただし、6週間を経過した女性が請求した場合には、医師が支障ないと認められた業務に就くことができます。</p> <p>産前・産後休業については、書面による休業申出は義務ではありませんが、勤務先で様式を備えている場合もありますので、早めに手続きについて相談しましょう。</p>	労働基準法 第65条	<p>産前・産後休業中の賃金については法律上特に定めがなく、有給が無給かについては勤務先の制度によって異なります。</p> <p>出産手当金 出産日以前42日（多胎妊娠の場合は、98日）から出産日後56日までの期間について、支給要件を満たした場合に、1日当たり賃金の3分の2に相当する額が加入している健康保険から支給されます。 ※詳しくはご加入の健康保険へ</p> <p>産前・産後休業中の社会保険料の免除 産前・産後休業中の社会保険料は、労働者本人、事業主ともに免除されます。 ※詳しくは最寄りの年金事務所へ</p> <p>出産育児一時金 妊娠4か月（85日）以上の出産で、1児につき原則42万円が支給されます。健康保険から医療機関等へ出産費用を直接支払うことにより、医療機関等での窓口負担を軽減できる「直接支払制度」を利用することができます。この制度を利用した場合、出産費用が出産育児一時金の額を超えるときは、超えた額を医療機関等の窓口で支払い、出産費用が出産育児一時金の額を下回った場合は加入している健康保険から差額が支給されます。 ※詳しくはご加入の健康保険、市町へ</p>
		<p>取得できる労働者 原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者で、一定の範囲の期間雇用者（※1）も含まれます。</p> <p>（※1）申出時点において、次の①②のいずれにも該当する労働者 ①同一の事業主に継続して雇用された期間が1年以上であること ②子が1歳6か月（2歳までの育児休業の場合は2歳）になる日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者</p> <p>なお、（※1）に該当するか否かにかかわらず労働契約の形式上期間雇用者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合は対象となります。</p> <p>取得できない労働者</p> <p>(1) 日々雇用される人 (2) 労使協定で取得できないと定められた場合の次の労働者 ①同一の事業主に継続して雇用された期間が1年未満の人 ②育児休業の申出から1年以内（1歳6か月又は2歳の育児休業の場合は6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかでない人 ③週の所定労働日数が2日以下の人</p> <p>手続 育児休業開始予定日の1か月前（1歳6か月又は2歳の育児休業の場合2週間前）までに、「育児休業申出書」に育児休業期間等、必要事項を記載して事業主へ提出します。</p> <p>回数 子ども1人につき、原則1回ですが、子ども誕生日から8週間以内に取得した最初の育児休業は回数に含めません。</p>	育児・介護休業法 第2、5～9条	<p>育児休業中の賃金については法律上特に定めがなく、有給が無給かについては勤務先の制度によって異なります。</p> <p>育児休業給付金 本人が雇用保険に加入しており、育児休業中の賃金が減額、無給になった場合には、休業開始から180日目までは賃金の67%（181日目以降は50%）を限度として給付金が支給されます。また、期限を定めて雇用される労働者も、次の要件に該当すれば支給されます。</p> <p>①同一の事業主に1年以上継続雇用されていること ②1歳に達する日を超えて引き続き雇用される見込みがあること</p> <p>※詳しくは最寄りのハローワークへ</p> <p>育児休業中の社会保険料の免除 育児休業中の健康保険料、厚生年金保険料は、労働者本人、事業主ともに免除されます。 ※詳しくは最寄りの年金事務所へ</p> <p>育児休業中の住民税徴収猶予 住民税の徴収が猶予される場合があります。 ※詳しくはお住まいの市町へ</p> <p>育児・介護休業生活資金貸付金制度 県では、育児・介護休業中の生活資金を低利で融資しています。</p> <p>融資限度額 100万円以内 金利 1.1%（令和2年1月現在） 融資期間 5年（育児休業期間中措置） ※詳しくは北陸労働金庫福井支店へ</p>
育児休業				



		制度内容	根拠法令	経済的支援措置
育児休業		<p>取得期間 子どもが生まれた日から1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で、申し出た期間です。（ただし、配偶者も育児休業をしているなどの場合は、子どもが1歳2か月に達するまでの間で本人が申し出た期間（上限は産後休業と育児休業を合計して1年間））また、子どもが1歳を超えても保育所に入れないなどの場合には、子どもが1歳6か月、さらに同様の事情により2歳に達する日まで継続して休業できるほか、子どもが1歳又は1歳6か月に達する日まで育児休業している配偶者と交替して休業することもできます。</p>		<p>男性労働者は子どもが生まれた日から育児休業を取得することができます。妻が専業主婦や産後・育児休業中であっても、夫も育児休業を取得できます。</p>
職場復帰後の勤務	職場復帰～1歳前日まで	<p>就業制限 坑内労働の禁止 出産した女性が坑内業務に従事しない旨を使用者に申し出た場合は、坑内業務に就かせてはいけません。 危険有害業務の就業制限 出産した女性を、重量物を扱う業務や有害ガスを発散する場所での業務など、有害な業務に就かせてはいけません。 変形労働時間制、時間外労働等の制限 出産した女性は、変形労働時間制の適用制限や時間外・休日労働、深夜業の免除を請求できます。 育児時間 女性労働者は、1日2回各々少なくとも30分、育児時間を請求できます。</p>	<p>労働基準法第64条の2 労働基準法第64条の3 労働基準法第66条 労働基準法第67条</p>	
	職場復帰～3歳前日まで	<p>母性健康管理 母性健康管理に関する措置 (1) 健康診査等のための時間の確保 医師等の指示に基づく健康診査等を受けるために必要な時間を確保してもらえよう事業主に請求できます。 (2) 指導事項遵守のための措置 健康診査等の指導事項を守るため、勤務時間の変更、勤務の軽減等の必要な措置を受けられます。</p>	<p>男女雇用機会均等法第12条 男女雇用機会均等法第13条</p>	
	職場復帰～3歳前日まで	<p>仕事と育児の両立 所定労働時間の短縮措置等 男女労働者は、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。なお、対象とすることが困難として労使協定により除外された労働者については、次の措置のうちから事業主が講じた制度を利用できます。 (1) 育児休業に準ずる制度 (2) フレックスタイム制 (3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ (4) 事業所内保育施設の設定運営その他これに準ずる便宜の供与 所定外労働の免除 男女労働者は、所定外労働の免除を請求できます。</p>	<p>育児・介護休業法第16条の8、第23条</p>	
	小学校就学前日まで	<p>仕事と育児の両立 子どもの看護休暇 男女労働者は、病気・けがをした子どもの看護または子どもの予防接種・健康診断を受けさせるために、小学校就学前の子どもが1人の場合は1年に5日まで、2人以上の場合は10日までを限度として、年次有給休暇とは別に時間単位で休暇を取得できます。また、配偶者が専業主婦の人等も取得できます。 時間外労働の制限 男女労働者は、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よう請求することができます。 深夜業の制限 男女労働者は、深夜（午後10時～午前5時）に働かないことを請求することができます。ただし、子どもを保育できる同居の家族がいる場合や事業の正常な運営を妨げる場合を除きます。</p>	<p>育児・介護休業法第16条の2、3 育児・介護休業法第17条 育児・介護休業法第19条</p>	

育児休業が取れないといったご相談は、福井労働局雇用環境・均等室へ。
TEL: 0776-22-3947



貸付金制度（勤労者生活安定資金）	
融資対象者	福井県内にお住まいの勤労者の方
資金使途	医療資金、教育資金、冠婚葬祭資金、耐久消費財購入資金、災害または事故等のため必要となった資金、生涯生活設計に要する資金 など
融資金利	①3年以内 年利1.3% ②3年超～5年以内 年利1.6%（令和3年1月現在）
融資限度額	150万円以内
融資期間	5年以内
償還方法	元利均等月賦償還

*詳しくは、北陸労働金庫福井支店へお問い合わせください。（TEL: 0776-22-5678）