

実務にそのまま使える！労務管理書面(第12回)

妊娠から産後休業までに関する書面

2020.09.08

男性にも女性にも均等な機会を与えなければならない、賃金などの労働条件を差別してはならない。これは現代社会においては当然のことです。

その一方、性別によってライフステージが異なるのも事実です。女性は妊娠して、出産します。もちろん、これは女性特有のものであり、女性の妊娠や出産に関しては、母性保護の観点から、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に規定されています。女性から妊娠や出産の報告を受けたときの対応についてよく知っておかなければ、女性社員は気持ちよく働くことができません。

妊娠の報告を受けたとき

女性が妊娠して出産するまで、さらに出産後は、産前産後休業、育児休業と会社を休む機会が増えることとなります(図表1、図表2、図表3、図表4参照)。

■ 図表1 産前産後休業(労働基準法第65条第1項・第2項)

1. 使用者は、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が請求した場合においては、その者を就業させてはならない。
2. 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

■ 図表2 育児休業の申し出(育児・介護休業法第5条第1項)

労働者は、その養育する1歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にとっては、次の1及び2のいずれにも該当するものに限り、当該申し出をすることができる。

1. 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者
2. その養育する子が1歳6カ月に達する日までの間に雇用契約がなくなることが明らかでない者

■ 図表3 1歳から1歳6カ月に達するまでの子に係る育児休業の申し出(育児・介護休業法第5条第3項)

労働者は、その養育する1歳から1歳6カ月に達するまでの子について、次の1及び2のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。

1. 当該申し出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合
2. 当該子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

※「雇用の継続のために特に必要と認められる場合」としては、「保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当該子が1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない」場合が規定されています。

■ 図表4 1歳6か月から2歳に達するまでの子に係る育児休業の申し出 (育児・介護休業法第5条第4項)

労働者は、その養育する1歳6か月から2歳に達するまでの子について、次の1及び2のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。

1. 当該申し出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の1歳6か月に達する日において育児休業をしている場合
2. 当該子の1歳6か月到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

出産予定日はいつか、産前休業はいつから取得する予定なのか、育児休業を取得する予定はあるかなどを、会社はある程度把握しておかなければなりません。また、出産した女性は、そのまま育児休業に入る可能性があります。

ちなみに、育児休業を取得することができるのは女性社員ばかりではありません。妊娠・出産は女性しかできませんが、育児については男性も可能ですから、男性が育児休業を取得することも認められています。会社は、育児休業の仕組みについて知っておく必要があります。

妊娠した女性が休業する可能性がある期間は図表5に示した通りです。つまり、妊娠した女性が会社を休業するとき、その最長期間は、図表6のようになります。

■ 図表5 妊娠した女性が休業する可能性がある期間

1. 産前休業	出産予定日前6週間 (多胎妊娠の場合は14週間)
2. 産後休業	出産日後8週間 (女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務については6週間)
3. 育児休業	その養育する子が1歳に達するまで
4. 1歳6か月又は2歳に達するまでの子に係る育児休業	その養育する子が1歳6か月又は2歳に達するまで

■ 図表6 妊娠した女性が休業するときの最長期間

産前休業 (6週間) + 育児休業 (養育する子が2歳に達するまで) = 2年1か月以上

そして、会社は、この期間について業務が滞らないよう、別の人材を補充しなければなりません。妊娠し、出産した女性社員が休業している期間、人員を補充しなければならないのであれば、その段取りを組まなければなりません。

そのためにも女性社員から妊娠の報告を受けたら、まずは「出産予定日」を報告してもらう必要があります。その上で、産前休業に入る前の労働についてどのようにする予定であるのか (例えば、時間外労働をするのか、しないのか、休む予定はあるのか)、あるいは、育児休業を取得する予定があるのかどうか、復職予定日はどのくらいになりそうかなどを聞いておきましょう。

保健指導などの時間の確保… 続きを読む