

はじめに

この本を手にとってくださった皆さんは、おそらく、

人事部・総務部の方々

会社で「育児休業の個別周知」や「相談窓口の設置」などの制度が導入され、育児休業に関する正しい知識が必要になったので習得したい！

育児休業を取得しようと考えているの方々

妊娠、出産、育児に関する法律は、実は育児・介護休業法のみではなく複数の法律が絡み合っていてよくわからない。加えて、社会保険手続きに関する情報も網羅的に把握したい！

会社の経営者・管理職の方々

部下を持つ者として最近、注目を浴びている育児休業制度。男性社員からの取得申出が増えてくることを鑑み、一般的な知識を得たい！
…皆さん、それぞれ目的がおりになるかと思えます。

本書はその目的にしっかりとお応えできるような書籍を目指して、構成しています。

- ① 時系列に必要な法律と制度を解説
- ② 複雑で難しい法律は図で解説
- ③ ちょっと気になる点は、Q&Aで解消
- ④ 留意点は、ワンポイントで補足
- ⑤ 社会保険手続きも網羅

育児・介護休業法は1992年に制定された法律です。昨今では、社会的な課題と連動し、数年おきに頻繁に改正されている法律の1つです。ワークライフバランスという言葉がありますが、まさに「仕事と生活の調和」を考えていきますと、私たちのライフステージにより必要とする制度等は違ってきます。

養育期は、両親の育児への参画を促す制度、子どもが大きくなると自らのキャリアを成長させるような機会や教育の場、そして親の介護が始まると介護と仕事を両立できるような制度。

企業はこれから労働人口の減少に伴い、自社で教育してきた従業員がどのようなライフステージにあっても活躍できる環境を醸成していくことが、重要な人材戦略になります。

このような課題に頻繁に対応している育児・介護休業法は、今後ますます、私たちの生活に密接な法律だと認識されてくるのは間違いありません。

本書から法律を理解し、ひいては法律遵守のみならず、企業がより成長するために従業員が働きやすい職場環境の構築をイメージしていただくきっかけになれば、筆者としては嬉しいかぎりです。まずは正しい知識を持って、さらに発展的な制度構築の一助になればと願ってやみません。

特定社会保険労務士 多田智子

はじめに	2
本書の使い方	10
凡例	14

第1章 ▶ 出産～育児にかかる法律の諸制度・体系を理解しましょう

出産・育児の制度概要

出産・育児にまつわる諸制度	16
育児・介護休業法の概要	18

▶ 妊娠期に取得可能な制度を知っておきましょう

第1章-1 妊娠期の諸制度

Part1 母性健康管理	20
① 妊娠中の母性健康管理(男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置)	20
② 妊娠中の女性が利用できる制度(労基法における母性健康管理の規定)	26
③ 産前～子が1歳まで利用可能な制度(労基法における母性健康管理の規定)	28
Q&A こんなときどうする?	30
Part2 周知確認	32
個別周知・取得意向の確認(妊娠・出産の申出をした従業員への対応)	32
Part3 雇用環境整備	34
雇用環境整備の義務づけ(育児休業を取得しやすくするために)	34
Q&A こんなときどうする?	36
Part4 出生時育児休業	38
① 出生時育児休業(産後パパ育休)(制度の概要)	38
② 出生時育児休業(産後パパ育休)(対象者と対象期間(回数))	40
③ 出生時育児休業の申出(申出方法や内容, 期限について)	44
Q&A こんなときどうする?	47
④ 出生時育児休業の変更・撤回(開始日の繰上げ, 終了日の繰下げ, 撤回)	48
⑤ 出生時育児休業における就業	50
Q&A こんなときどうする?	54

▶子育て期の諸制度の枠組みを理解しましょう

第1章-2 子育て期の諸制度

Part1 育児休業制度	60
① 育児休業制度(育児にまつわる制度および対象となる子)	60
② 育児休業の対象者(育児休業が取得できる従業員の範囲)	62
③ パパ・ママ育休プラス(子が1歳2カ月までの育児休業)	64
④ 1歳以降の育児休業(子が1歳6カ月・2歳までの延長)	66
⑤ 育児休業の申出(申出方法や内容, 期限や取得回数)	68
Q&A こんなときどうする?	71
⑥ 育児休業取得に伴い回収する証明書一覧	72
⑦ 育児休業の再取得の申出(「特別な事情」がある場合の再取得)	74
⑧ 育児休業期間の変更(開始日の繰上げ, 終了日の繰下げ)	76
⑨ 育児休業期間の終了・撤回(育児休業の撤回ルール)	78
Q&A こんなときどうする?	80
Part2 育児短時間勤務	82
育児短時間勤務制度(子が3歳まで利用可能な制度)	82
Q&A こんなときどうする?	85
Part3 所定外, 時間外, 深夜業の制限	86
所定外, 時間外, 深夜業の制限(制度の概要と請求方法)	86
Q&A こんなときどうする?	88
Part4 子の看護休暇制度	90
子の看護休暇制度(制度の概要と手続き)	90
Q&A こんなときどうする?	94
Part5 その他の措置	96
会社が知っておくべき制度(育児休業を適切に運用するために)	96
Q&A こんなときどうする?	98

第2章 ▶介護休業制度の建付けを理解しましょう

介護休業にかかる諸制度

Part1 介護に関する諸制度	104
介護中に関する諸制度(全体を理解しよう)	104
Part2 介護休業制度	105
① 介護休業制度(介護にまつわる制度および対象家族)	105
② 常時介護を必要とする状態の判断基準(要介護状態とは?)	107
③ 介護休業の申出(申出方法や内容, 期限)	108
④ 介護休業期間の変更(終了日の繰下げ)	110
⑤ 介護休業期間の終了・撤回(介護休業の撤回のルール)	112
Part3 勤務時間短縮等の措置	114
介護中に利用可能な制度(勤務時間短縮等の措置)	114
Part4 所定外, 時間外, 深夜業の制限	116
所定外, 時間外, 深夜業の制限(制度の概要と請求方法)	116
Part5 介護休暇制度	118
介護休暇制度(制度の概要と手続き)	118
Q&A こんなときどうする?	122

第3章 ▶ 基本を押さえ、法改正に留意しましょう

育児・介護休業にかかる 給付金・社会保険等の手続き

Part1	出産・育児に関する給付と手続き	126
	出産・育児に関する給付と手続き(健康保険, 厚生年金保険, 雇用保険)	126
Part2	育児 給付金	130
	① 産前産後休業出産手当金の手続き(健康保険)	130
	Q&A こんなときどうする?	135
	② 出産育児一時金(家族出産育児一時金(健康保険))	136
	Q&A こんなときどうする?	139
	③ 出生時育児休業給付金・育児休業給付金(雇用保険)	140
	Q&A こんなときどうする?	147
Part3	育児 社会保険料の免除	150
	社会保険料の免除(健康保険, 厚生年金保険)	150
	Q&A こんなときどうする?	154, 158
Part4	育児休業等終了時報酬月額変更	160
	産前産後休業・育児休業等終了時報酬月額変更(健康保険, 厚生年金保険)	160
Part5	養育特例	162
	年金額低下を防ぐための養育期間標準報酬月額特例(厚生年金保険)	162
Part6	育児 財形貯蓄の取扱い	165
	育児休業中の財形貯蓄(福利厚生)	165
Part7	育児 住民税の支払い	167
	育児休業中の住民税の支払方法(住民税)	167
Part8	介護 給付金	170
	介護休業給付金(介護休業期間中の給付金(雇用保険))	170
	Q&A こんなときどうする?	175

第4章 ▶ ハラスメントの定義を正確に捉えましょう

育児・介護休業等に関する不利益取扱いとハラスメント

Part1 不利益取扱い	178
① 不利益取扱いの禁止(法令上の定め)	178
② 賞与算定と不利益取扱い	182
Part2 ハラスメント	184
① マタニティハラスメント	184
② ハラスメントと法的責任(男女雇用機会均等法, 育児・介護休業法)	188
③ ハラスメント防止措置(会社が取り組むべき措置)	190
④ ハラスメントが起きてしまった場合(迅速かつ適切な措置)	194
Q&A こんなときどうする?	196

第5章 ▶ 育児・介護休業法の違反となる対応を確認しましょう

妊娠・出産・育児・介護にまつわる法的問題と対応策

企業名公表と過料	200
Q&A こんなときどうする?	202

コラム

仕事と育児を両立するために(多様な働き方に対応した環境整備)

(1) カムバック制度	58
(2) 中抜け制度	81
(3) 短時間正社員制度	89
(4) 週3日休制度	95
くるみん認定改正～認定基準の強化～	100
雇用保険改正～みなし被保険者期間について～	176
2023年4月の法改正～育児休業の取得状況の公表の義務づけ～	198

特典 資料ダウンロードサービス	216
Q&Aこんなときどうする? 一覧	220



本書は、知りたいとき、確認したいときに、ぱっと開けばすぐわかるように作りました。どんなつくりになっているのか、まずはご確認ください。

キーワード

何について書かれているかがぱっと見てわかります。

タイトルとその要約

制度ごと、法律ごと、発生する順番に章立てし、何について解説しているか（制度なのか、法律なのか、手続きなのか）、わかるようにタイトルをつけました。囲みの中は、要約です。ここはしっかり理解しましょう。

ステップと必要な書類

事務を行う際には、ステップを追って、確実に実行しましょう。必要な書類等、提出先などをここに整理しました。

見開き解説

左側には、ルールや手続きの要約を、右側には、わかりにくい部分の解説や図解を示すようにしました。ぱっと開いたページに必要な知識が載っています。

Part2 育児 給付金

出産手当金

1 産前産後休業出産手当金の手続き (健康保険)

健康保険の被保険者が出産のために会社を休み、会社から報酬を受けられない場合は、出産手当金が支給されます。この休業には所定休日も含まれます。ただし、休業中に給与の支払いがあったときは、給与のほうが出産手当金の給付日額より少ない場合は差額分が支給されます。

✓ 出産手当金の手続きステップ

Step1

産前産後休業取得

産前産後休業を取得

※労基法／原則として産前6週間（双子以上の妊娠の場合は14週間）産後8週間

Step2

▶ 出産手当金支給申請書…132～134頁参照
※医師の証明が必要です

Step3

添付書類の準備

▶ 出勤簿
▶ 賃金台帳
▶ 役員などで、出勤簿および賃金台帳がない場合は、役員報酬を支給しないこととする議事録

Step4

提出先

全国健康保険協会の各支部または健康保険組合へ
※産後期間の終了後一括請求または数回に分けて請求します

▶ 出産手当金の支給を受ける条件

被保険者が出産のため仕事を休み、給与を受けられない場合は、**出産手当金が支給**されます。

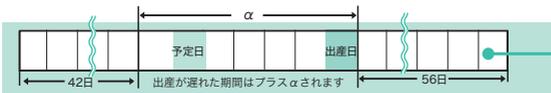
なお、**被保険者の資格を失った場合**でも、資格喪失日の前日（退職日等）までに被保険者期間が継続して1年以上あり、**資格喪失日の前日（退職日等）に出産手当金の支給を受けているか**、受けられる状態であれば、被保険者期間中に引き続いて支給を受けることができます。

▶ 支給期間と支給額

① 支給期間

出産手当金は出産の日（出産が産前予定日より遅れた場合は産前予定日）以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から産後56日までの期間で、支給要件を満たした期間について支給されます。なお、**出産日は出産の日以前の期間に含まれません**。また、**出産が産前予定日より遅れた場合は、その期間を含めて支給**されます。

支給期間（産前42日+ α 日（予定日～出産日）+産後56日）



② 支給額

出産手当金の支給額は、1日につき**支給開始日以前の継続した12カ月の各月の標準報酬月額を平均した額の30分の1（1円未満四捨五入）の3分の2に相当する額**です。給与の支払いがあって、**出産手当金の額より少ない場合は、その差額が支給**されます。

！ ONE POINT 「支給開始日」とは一番最初に出産手当金が支給された日のことです。

支給開始日の以前の期間が12カ月に満たない場合は、次のいずれか低い額を使用して計算します。

- ア 支給開始日の属する月以前の継続した各月の標準報酬月額の平均額
- イ 標準報酬月額の平均額

太字

重要なところが太字になっています。まずはここをチェックしましょう。

第3章

育児・介護休業にかかると給

図解

いろいろなケースが多いですが、それらを整理できるように図解化しました。複雑な内容も図で理解しましょう。

ワンポイントアドバイス

基本を理解できたら、次に、さまざまな留意点も知っておきましょう。いつか役に立つワンポイントアドバイスです。

書類記入上の注意点

書類は、一度の作業で完璧に完了したいものです。間違えやすい部分、注意したい部分を、実際の書類上で解説しました。

2 枚目

見本

健康保険 出産手当金 支給申請書

健康保険被保険者個人用



必要事項及び添付書類

出産手当金支給申請書に記入し
証明を受けるもの

- ▶療養担当者(医師等)の意見書
- ▶事業主の証明

振込希望口座について

- ▶被保険者ご本人名義の口座をご記入ください。

添付書類

- ▶出勤簿のコピー
- ▶資金台帳のコピー

※協会けんぽは、添付書類不要

必要事項および添付書類

書類提出の際に必要な証明書や添付書類などについて、整理してあります。従業員に説明するときにも便利です。

凡例

本書では、本文中に特に注記のない場合は、以下のとおり、略語を使用しています。

1. 法令

労基法	労働基準法
育児・介護休業法	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
男女雇用機会均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
パートタイム・ 有期雇用労働法	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律
労災保険法	労働者災害補償保険法
個別労働関係紛争法	個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律
労基則	労働基準法施行規則
育介則	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則
均等則	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則

2. 告示・通達

厚労告	厚生労働省告示
基収	厚生労働省労働基準局長が疑義に答えて発する通達
基発	厚生労働省労働基準局長名で発する通達
雇児発	厚生労働省雇用均等・児童家庭局長名で発する通達
雇均発	厚生労働省雇用環境・均等局長名で発する通達
女発	労働省女性局長名で発する通達
婦発	労働省婦人局長名で発する通達
職発	厚生労働省職業安定局長名で発する通達
育介指針	子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針

3. 諸機関

厚労省	厚生労働省
労基署	労働基準監督署

第 1 章

出産・育児の制度概要

出産～育児にかかる法律の
諸制度・体系を理解しましょう

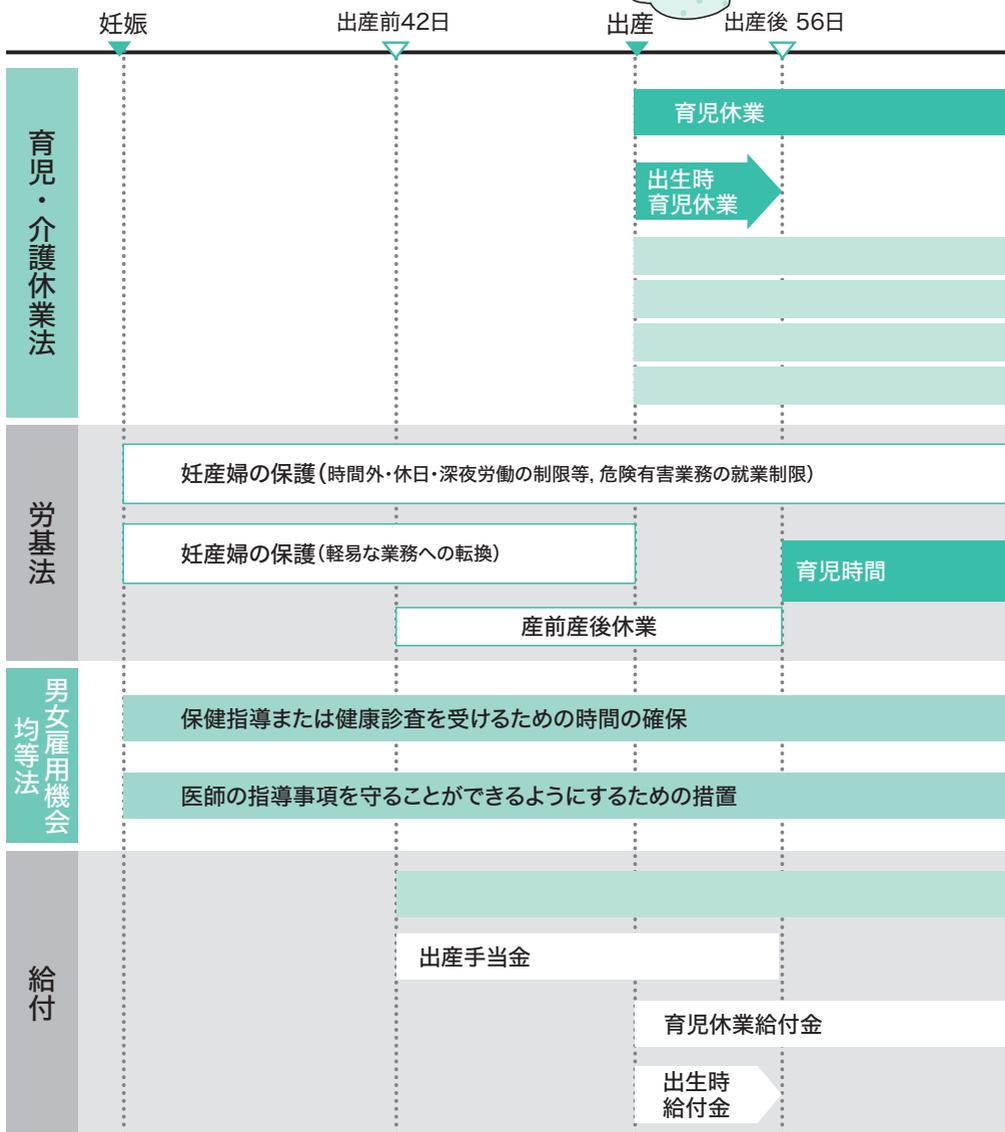
第1章-1	妊娠期の諸制度	19
第1章-2	子育て期の諸制度	59

妊娠期から子育て期にかけては、男女雇用機会均等法や労基法、育児・介護休業法が適用されます。

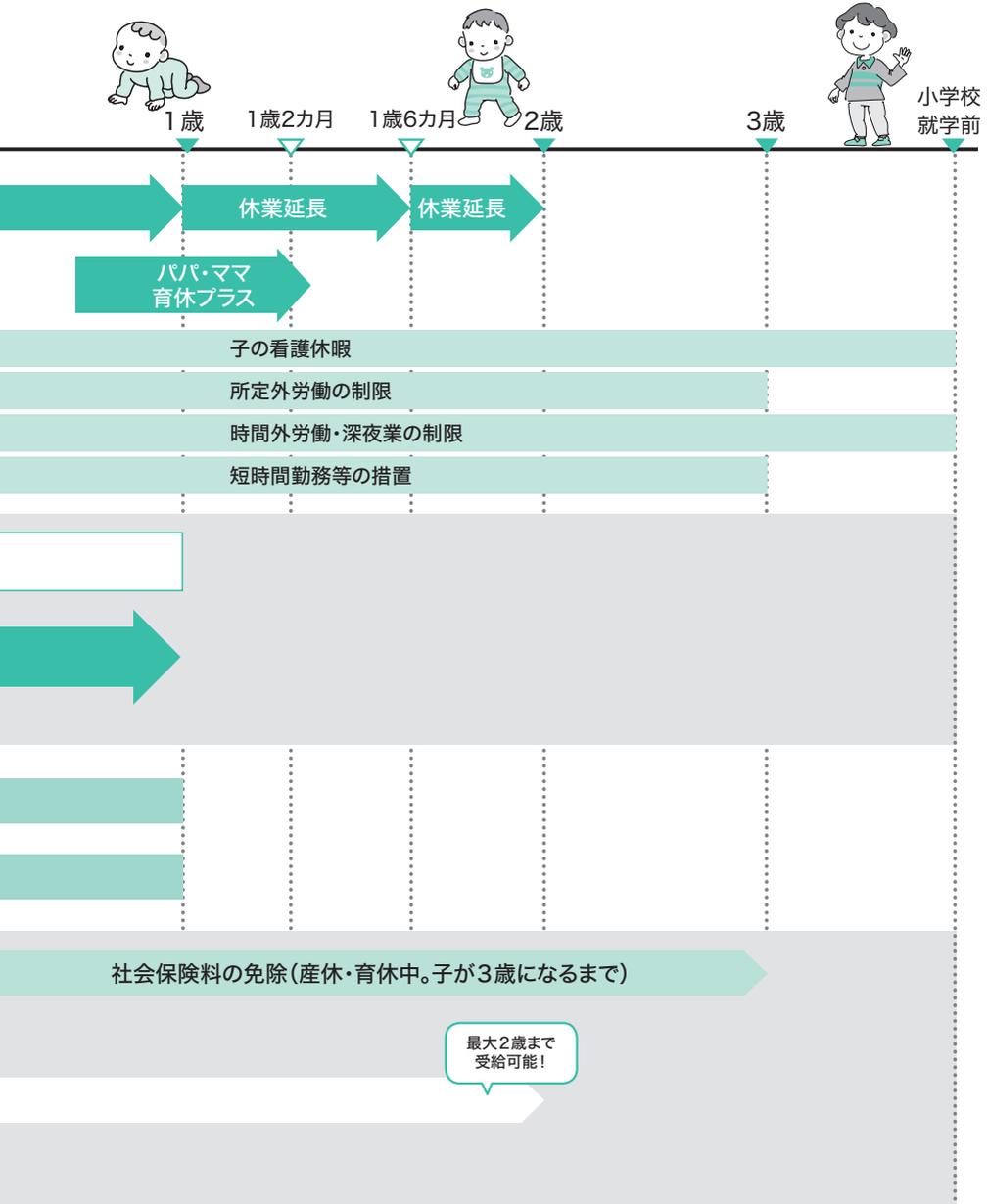
- 出産に入り、育児休業を経て、復帰後の勤務まで、法律のさまざまな制度が絡み合っています。
- これらの制度を理解することで、従業員が安心して出産・育児に入れる環境づくりに繋がります。

出産・育児にまつわる諸制度

(妊娠, 子育て期に取得可能な制度)



妊娠、子育て期にはさまざまな法律が絡み合い、法律で定められた諸制度がたくさんあります。まずはその概要を理解しましょう。



育児・介護休業法の概要

※2021年6月公布の改正法の内容を含む。(下線は改正箇所)

育児休業

- ※賃金の支払義務なし。
- ※育児休業給付金(賃金の67%または50%)あり。

- 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)に達するまでの育児休業の権利を保障(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2カ月に達するまでの間の1年間)【パパ・ママ育休プラス】
- 子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能(2022年10月1日施行)

出生時育児休業(産後パパ育休)

- ※賃金の支払義務なし。(2022年10月1日施行)
- ※出生時育児休業給付金(賃金の67%)あり。

- 子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業(産後パパ育休)の権利を保障
- ※2回に分割して取得可能、育児休業とは別に取得可能

子の看護休暇

- ※賃金の支払義務なし。

- 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)を限度として取得できる(1日または時間単位)

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 3歳に達するまでの子を養育し、または介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育し、または介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育し、または介護を行う労働者が請求した場合、深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限

短時間勤務の措置等

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ
- 介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ
①短時間勤務制度 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介護費用の援助措置

個別周知・意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置(2022年4月1日施行)

- 事業主に、本人または配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別の制度周知・休業取得意向確認の義務づけ
- 事業主に、育児休業および出生時育児休業(産後パパ育休)の申出が円滑に行われるようにするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講じることを義務づけ

育児休業の取得状況の公表(2023年4月1日施行)

- 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に、毎年1回男性の育児休業等の取得状況を公表することを義務づけ

不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務づけ

実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

介護休業

- ※賃金の支払義務なし。
- ※介護休業給付金(賃金の67%)あり。

- 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障

※有期契約労働者は、子が1歳6カ月に達するまでに労働契約(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場合であれば取得が可能(介護、出生時育児休業(産後パパ育休)も同趣旨)
〔「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件は2022年4月1日に廃止されている。〕

介護休暇

- ※賃金の支払義務なし。

- 介護等をする場合に年5日(対象家族が2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日または時間単位)

第1章 -1

妊娠期の諸制度

妊娠期に取得可能な制度を
知っておきましょう

Part1 母性健康管理	20
Part2 周知確認	32
Part3 雇用環境整備	34
Part4 出生時育児休業	38

女性の職場進出が進み、妊娠中または出産後も働き続ける女性が増加するなかで、職場において女性が働きながら安心して子どもを産み育てることができるようにするためには、それを支援する職場環境が重要となります。

この章では、従業員が妊娠期に取得可能な諸制度について、理解しましょう。

1 妊娠中の母性健康管理 (男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置)

男女雇用機会均等法では、会社の義務として、妊娠中または出産後の女性が健康診査等を受けるための時間を確保し、その女性が医師等の指導事項を守ることができるよう、勤務時間の変更などの措置を実施する必要がある旨を定めています。

▶ 保健指導または健康診査を受けるための時間の確保 (男女雇用機会均等法12条)

会社は、妊産婦である女性従業員が、保健指導や健康診査を受けるために必要な時間について希望した場合は、必ず確保することができるよう与えなければなりません。

「必要な時間」とは、病院等における待ち時間や往復時間も含まれます。そのため、通院休暇1回を3時間と定めて与えても、待ち時間や往復時間を合わせて3時間では足りないのであれば、必要な時間を確保したことにはなりません。

▶ 確保すべき必要な時間

「必要な時間」は、下記①～④を合わせた時間を考慮し、十分な時間を確保できるようにしましょう。

この時間の賃金は、無給でも構いませんが、賃金の有無については、労使で話し合って定めておくことが望ましいとされています。

- | | |
|------------------|---------------|
| ① 健康診査の受診時間 | ③ 医療機関等での待ち時間 |
| ② 保健指導を直接受けている時間 | ④ 医療機関等への往復時間 |

▶ 必要な時間の与え方および付与の単位

通院休暇制度を設ける場合、個々人で、通院する病院等と勤務地との距離や、医師等に指定される診察時間が異なるため、それぞれの事情に配慮し、通院に要する時間の単位は、融通をもたせることが望ましいとされています。

例えば、半日単位、時間単位等でも取れるようにしておくといでしょう。

▶ 保健指導または健康診査を受けるための時間の取得期間と回数

取得時間	回数
妊娠 23 週まで	4 週間に 1 回
妊娠 24 ～ 35 週まで	2 週間に 1 回
妊娠 36 週～出産まで	1 週間に 1 回
出産後 1 年以内	医師の指示に基づき必要な時間

▶ 対象となる健康診査等

- ①男女雇用機会均等法でいう、保健指導または健康診査とは、妊産婦本人を対象に行われる産科に関する診察や諸検査と、その結果に基づいて行われる個人を対象とした保健指導のことです。
- ②産後 1 年以内についても、医師等が保健指導または健康診査を受けることを指示したときは、必要な時間を確保しなければならないとされているため、産後休業中および産後休業終了後においても産後の回復不全等の症状等により、例外的に対応する必要があるケースもあります。

健康診査・保健指導申請書（例）

(様式) 健康診査・保健指導申請書

所 属		出産予定日		年 月 日	
氏 名					
表(1)	医療機関等名	所在地 (電話番号)	医療機関等初診日		
1			年	月	日
2			年	月	日
3			年	月	日
表(2)	申請日	通院する日・時間		妊産週数	承認印
1	月 日	月 日 時 分～	時 分	週	
	月 日	月 日 時 分～	時 分	週	
	月 日	月 日 時 分～	時 分	週	
	月 日	月 日 時 分～	時 分	週	
	月 日	月 日 時 分～	時 分	週	
	月 日	月 日 時 分～	時 分	週	
	月 日	月 日 時 分～	時 分	週	
	月 日	月 日 時 分～	時 分	週	
	月 日	月 日 時 分～	時 分	週	
	月 日	月 日 時 分～	時 分	週	
	月 日	月 日 時 分～	時 分	週	

※(1) 2以上の医療機関等を受診した場合には、記入してください。
 ※(2) 産後指導等も表(1)欄の欄外で記入してください。

▶ 申請に必要な書類

会社は、妊娠週数または出産予定日を確認する必要がある場合には、女性従業員の了承を得て、診断書、出産予定日証明書等の提出を、女性従業員に対し求めることができます。

この場合、証明する書類として母子健康手帳を開示させることは、プライバシー保護の観点から好ましくないとされています（平9.11.4基発695号、女発36号）。

! ONE POINT 「妊娠しているかどうか」の診察は、「妊娠中」に含まれるか

「妊娠中」とは、医師等により妊娠が確認されたときから、出産までをいいます。したがって、通院のために必要な時間の申請は、原則として医師等により妊娠が確認された後となるため、妊娠しているかどうかを診断する初回の通院は対象とはなりません（平9.11.4基発695号、女発36号）。

! ONE POINT 「妊産婦」とは

妊娠中の女性、および産後 1 年を経過しない女性をいいます。

▶ 指導事項を守ることができるようにするための措置 (男女雇用機会均等法13条)

会社は、妊産婦である女性従業員が、健康診査等を受け医師等から指導を受けた場合は、その指導を守ることができるようにするための必要な措置を講じなければなりません。

① 指導事項を守ることができるようにするための措置

(1) 妊娠中の通勤緩和

会社は、妊娠中の女性従業員から、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が、母体または胎児の健康保持に影響があるとして、医師等により通勤緩和の指導を受けた旨の申出があった場合には、必要な措置を講じなければなりません。

措置の内容は、女性従業員の健康状態や通勤時間を勘案して決定することが望ましく、具体的には下記があげられます。

- 時差通勤
 - ・始業・終業時刻におおの30～60分程度の時間差を設ける。
 - ・労基法32条の3に規定するフレックスタイム制度を適用する。
- 勤務時間の短縮（1日30～60分程度の時間短縮）
- 交通手段・通勤経路の変更（混雑の少ない経路への変更）

(2) 妊娠中の休憩に関する措置

会社は、妊娠中の女性従業員から、当該女性従業員の作業等が母体または胎児の健康保持に影響があるとして、医師等により休憩に関する措置についての指導を受けた旨の申出があった場合には、休憩時間の延長、休憩の回数の増加等の必要な措置を講じなければなりません。

措置の内容は、横になれる休養室を設けたり、立ち作業従事の場合は椅子を置いて休憩を取りやすいようにすることが望ましく、具体的には下記があげられます。

- 休憩時間の延長
- 休憩回数の増加
- 休憩時間帯の変更
- 立ち作業に従事する労働者のそばに椅子を置くなど、休憩を取りやすい工夫をすること