

# 目次

- はじめに (i)
- 東京労働局とは (iii)
- 本書の構成と使い方 (ix)
- 本書における用語の使い方 (x)

## 第0章 法令の読み解き方 .....1

- 1 法令の枠組みから理解するために .....2
- 2 本書に登場する主な関係法令 .....3
- 3 法令を構造的に理解しよう .....5
- 4 法律の改正経緯をみてみよう .....6
- 5 今の法令を内容で整理してみよう .....8
- 6 「解雇・不利益取扱い」理解のための手引 .....9
- 7 「解雇」にはさらに厳しい制限あり .....18
- 8 裁判例も参考にしてください .....22

## 第1章 入社～妊娠判明 .....25

### Episode 1 さくら妊娠！ 仕事は…そして夫はどうする?! .....26

- 1-1 妊娠判明！ まず知っておくべきこと .....32
- 1-2 シゴト続ける？ 生涯賃金は？ .....34

1-3	妊娠したら、いつ会社に報告する？	36
1-4	妊娠したら解雇って？【不利益取扱い①】	38
	<b>参考資料1</b> 妊娠報告書の例	42

## 第2章 妊娠中のこと ..... 45

### Episode 2 つわりが…通勤が… 救いの「ぼけんカード」！ ..... 46

2-1	働く妊産婦は、法令で守られている！	50
2-2	妊婦健診、休みはとれる？	52
2-3	医師から指導があったら？	54
2-4	お役立ち！「ぼけんカード」	58
2-5	夜勤ができないならパート？【不利益取扱い②】	60
2-6	外回りができないなら降格？【不利益取扱い③】	64
2-7	妊娠⇒休職⇒自然退職？【不利益取扱い④】	68
	<b>参考資料2</b> 母性健康管理措置に関する就業規則の参考例	70
	<b>参考資料3</b> 母性健康管理指導事項連絡カード	74

## 第3章 産休・育休をとる ..... 77

### Episode 3 子育てもキャリアも、不安だらけ！ ..... 78

3-1	産休・育休 基本の「き」	84
3-2	産休のこと	86
3-3	育休のこと（全体像）	88
3-4	育休をとれる人・とれない人	90

3-5	入社してすぐでも産休・育休とれるの？	94
3-6	パートやアルバイトでも産休・育休とれるの？	96
3-7	派遣労働者でも産休・育休とれるの？	98
3-8	産休・育休がとれない？【不利益取扱い⑤】	102
3-9	産休・育休とお金の話	106
3-10	産休・育休の手続き	110
3-11	会社（事業主）がしなければならないこと	112
3-12	代替要員の話 これ、大事です！	116
<b>COLUMN</b>	<b>研修動画もご利用ください</b>	120
<b>参考資料 4</b>	<b>育児休業申出書の例</b>	122
<b>参考資料 5</b>	<b>取扱通知書の例</b>	124

## 第4章 産休・育休中のこと 125

### Episode 4 新しい命が誕生！ 新米母はクタクタボロボロ 126

4-1	産休突入！ 出産前にすべきこと	134
4-2	出産後には手続きもたくさん	136
4-3	育休の申出期限は出産後1か月	140
4-4	育休の延長・短縮は要件を確認！	142
4-5	保育園入園と育休期間はセットで	148
4-6	産休・育休中に解雇？【不利益取扱い⑥】	152
4-7	産休・育休中に雇止め？【不利益取扱い⑦】	156
4-8	産休・育休中は賞与なし？【不利益取扱い⑧】	160
4-9	産休・育休と年次有給休暇	164
<b>COLUMN</b>	<b>働く女性の心とからだの応援サイト</b>	167

## 第5章 職場復帰 ..... 169

### Episode 5 せ、席がない～～ シゴトしたいのに ..... 170

- 5-1 復職拒否、それはないでしょう？【不利益取扱い⑨】..... 174
- 5-2 復職時の配置転換、アリ？ ナシ？【不利益取扱い⑩】..... 178
- 5-3 復職時に降格！ っとうそ～【不利益取扱い⑪】..... 182
- 5-4 復職する人はみんなパートって、あり？【不利益取扱い⑫】  
..... 186
- 5-5 最重要！ 育休から復職後の働き方 ..... 190

## 第6章 働きながら子どもを育てる ..... 193

### Episode 6 分刻みのスケジュールで……事件勃発！ ..... 194

- 6-1 働きながら子どもを育てるための制度 ..... 198
- 6-2 短時間勤務制度はどの会社にもあります ..... 200
- 6-3 柔軟な働き方ができるようになります ..... 204
- 6-4 子の看護等休暇はどういうときにとれるの？ ..... 206
- 6-5 残業は無理なんです…というときは？ ..... 208
- 6-6 夜勤は無理なんです…というときは？ ..... 210
- 6-7 時短するならパートになります?!【不利益取扱い⑬】..... 212
- 6-8 時短だから課長になれない？【不利益取扱い⑭】..... 214
- 6-9 時短勤務のときの賞与は？【不利益取扱い⑮】..... 218
- 6-10 育児中の転勤はキツイです ..... 220

第7章 パパも活躍 ..... 223

Episode 7 オトコもつらいよ…  
寅、育休を3回とるの巻 ..... 224

- 7-1 子育てに関する制度はすべてパパも利用できる ..... 234
- 7-2 パパの育休 基本の「き」 ..... 236
- 7-3 「産後パパ育休」ととことん解説 ..... 238
- 7-4 「産後パパ育休」でとる? 「育児休業」でとる? ..... 244
- 7-5 早く生まれたとき、遅く生まれたとき ..... 246
- 7-6 いつとる? 何回とる? ..... 250
- 7-7 シチュエーションごとの育休のとり方 ..... 252
- 7-8 「パパ・ママ育休プラス」を使った育休のとり方 ..... 256
- 7-9 「育休」だけじゃない! パパが使える制度 ..... 258

**COLUMN** イクメンプロジェクト ..... 261

- 参考資料 6** 産休・育休などに関連する裁判例の紹介 ..... 263
- 明治図書出版事件 ..... 264
- 東朋学園事件 ..... 265
- 広島中央保健生協（C生協病院）事件 ..... 266
- ツクイほか事件 ..... 267
- 社会福祉法人緑友会事件 ..... 268
- アメックス（降格等）事件 ..... 269

巻末資料 「妊娠・出産・育児」年表

## Episode 1

.....

### さくら妊娠！ 仕事は…そして夫はどうする?!

大学を卒業したさくらは、健康食品メーカーN社に就職。N社は都内に本社があり、地方に工場を複数持つ、従業員500人程度の中堅会社。歴史があって安定した業績をあげています。さくらは、「とにかく仕事したい!」とやる気満々で入社したのです。

希望していた広報部に配属され、充実の日々を送っていたさくら。入社2年目には自身の提案ではじまったプロジェクトが大成功。さらに学生のころから付き合っていた寅と結婚!

結婚にあたって、周囲から祝福されたのはもちろんですが、母からはこんな言葉も。

**さくら母**「さくら、本当におめでとう! 自分の結婚のときよりもうれしいわ! ところで仕事はどうするつもり? 寿退社なんてしないわよね? あなた仕事大好きだし」

**さくら**「は? 寿退社? なにそれ?」

**さくら母**「私が20代だったころは、結婚で仕事を…というか、会社をやめることを寿退社っていったのよ。昔はそれが一般的だったからね。おじいさんは山へ柴刈りに、おばあさんは川へ洗濯に…ってやつの昭和版かな? ま、今は昔で、寿退社なんてもうだれも言わなくなったみたいね。寅くんも家事はできるんでしょ? 分担してがんばってね!」

**さくら**「もちろん! 子どもができたってず——っと働くつもりだよ! 今の仕事やりがいがあるしね!」

**さくら母**「……そうね、今は制度がいろいろ整っているみたいで、うらやましいわ…。私はまさに寿退社して、子育てが一段落してから就職先をさがすのがほんっとに大変だったからねえ。ま、それはそれでよかつ

ただけどね。今好きな仕事、やりたい仕事ができているなら、ぜひ続けてね！ 応援するからね！」

「ありがとう、お母さん！」と、さくらは無邪気に母の愛をうけとめました。…が、このときは妊娠・出産がどういうことか、まったく想像できていないのでした。

母が見込んだ通り、寅はさくらが残業で遅くなると一汁三菜の手料理をつくっておいてくれるなど、家事能力はハイレベル。さくらは寅にほれなおし、家庭は円満。さらには仕事でも力を発揮したさくらは、入社3年目には主任に昇進。新たにスポーツジムとの共同プロジェクトが始動し、商品開発やパッケージの試作等に大忙しながらも、充実した日々を送っています。プロジェクトは徐々に大きくなり、新入社員A子が参加。初めてできた後輩に、さくらはうれしくて、ますます張り切ってしまうのでした。

そんななか、さくらの妊娠が判明します。

**さくら**「わ！ 妊娠しちゃった！  
でも、仕事やめずに働いている友だちもたくさんいるし、なんとかなるよね、きっと。授りものだし、この際、仕事も育児も楽しんじゃおう！」

…と、前向きで楽天的なさくら。寅も大いに喜んでくれました。

**寅**「やったじゃん！ 俺も子育て手伝うからさ、さくらは何も心配しなくていいよ！ 仕事もムリしないで、辞めてもいいし、働きたかったら続ければいいし。会社に



もなんか仕事休める制度もあるんでしょ？ 好きにしていよいよ！」

さくらは「あら？ 意外と理解あるじゃん！」と感謝しつつ、「でも、私今の仕事好きだしさ、可能な限りずっと働いてキャリアを積み上げていきたいんだよねー」と、妊娠がわかって、変わらず楽しそうに仕事を続けていたのです。

…ところが！ 産婦人科で幸せそうな妊婦さんと出会ったり、超音波の写真を見たりして、赤ちゃんとの生活を夢想しているうちに、さくらの気持ちに変化が訪れました。

「仕事、続けられるのかな…続けなくてもいいかな…」と、迷いが生じてくるばかりか、「仕事に全力投球」から「育児に全力投球」モードになっていったのです。

それを知ってうろたえたのは寅です。

**寅**「ええっ？ 仕事はどうするの？ ずっと続けるっていったじゃん！ 俺だけの収入ではギリギリの生活だよ？ 子どもが大きくなったとき、塾とかにもいかせられないよ。大学なんて夢のまた夢かもよ」

なんと、寅のほうでは「寛大な理解」があとかたもなく消えていたのです。きっとネットでいろいろ情報収集をして、育児にかかる費用がどれくらいか、現実を知ってしまったのでしょう。そうすると、さくら自身の頭の中にも「経済的な不安」がむくむくとわきあがってきました。

**さくら**「ん——だよね…どうしよう……」

寅の発言が心に刺さり、あるときは「やっぱ仕事続けよう」、またあるときは「育児をしっかりとりたい」と、心はゆらゆら揺れ動きます。

本当に仕事を続けられるのか、産休・育休はしっかりとれるのか……何をどうしたらよいかわからなくなったさくら。

ふと気がつくと、「仕事か育児か」の前に、そもそも妊娠したら、まず、何をどうすればいいのかすらわかっていない自分がいました。

そこで「とりあえず情報収集しよう」と、スマホで検索をすることに。

「妊娠」×「やること」と、ベタな組み合わせで検索してみると、ク



## 1-1 妊娠判明！ まず知っておくべきこと



妊娠おめでとうございます！

「妊娠」とネット検索しても、“仕事との関係”について詳しく説明したものって少ないですね。だからこの本で、徹底的にお伝えしていきます！

最初に、妊娠したらまず知っておいてほしいことからお伝えします。

### 1 ママになる方へ

まずは、自分のからだと小さな新しい命を大切にするために、2-1「働く妊産婦は、法令で守られている！」と2-4「お役立ち！ほけんカード」を読んで無理をしないようにしましょう。

次に、1-3「妊娠したら、いつ会社に報告する？」で基本となる「妊娠週数の数え方」を理解し、巻末の「妊娠・出産・育児」年表で今後の流れをイメージしてみてください。そして、コラム「働く女性の心とからだの応援サイト」(⇒167頁)で紹介している自動計算サイトで自分の産休がいつからなのか調べて、年表に日付を書き込んでおくとよいでしょう。

仕事を続けるのか辞めるのか迷ったときは、1-2「シゴト続ける？ 生涯賃金は？」をみて、各章冒頭のEpisodeを読むと、具体的なイメージがわいてくると思います。

あとは、おいしい、ゆっくりで大丈夫。各ステージで必要な章を読みながら、妊娠・出産・育児をなるべく楽しく乗り切ってください。

### 2 パパになる方へ

妊娠・出産は女性しかできませんが、育児は男女どちらでもできます。そういわれても、自分のからだに変化がない男性にとっては、

「パパになるのはうれしいけれど、まだ具体的なイメージがわからない」というのが本音かもしれません。

各章冒頭の Episode で パパになる疑似体験 をしてきてから、1-2「シゴト続ける？ 生涯賃金は？」を読んで、「パパ仕事・ママ育児」の分業式がよいのか「共働き・共育て」がよいのかなど、ふたりで考えてみることをおすすめします。

また、第7章「パパも活躍」では、とことんパパ視点で育児関連の制度について解説しているので、ぜひ読んでみてください。

### 3 会社（事業主）の方へ

まずは、2-1「働く妊婦は、法令で守られている！」と3-11「会社（事業主）がしなければならないこと」で全体像をしっかりと把握しておいてください。

そのあと、第0章「法令の読み解き方」を理解した上で、第1章以降を読み進めることで、トラブルなどもさけることができるでしょう。

#### 解決への道しるべ



職業人生は、きっとまだまだ続く…  
そんな中の、たった半年のことなんです

未来のことは未知で、今の状態がずっと続くように思うかもしれませんが、妊娠が判明してから産休に入るまでは、たったの半年。産休・育休の1年程度の時間も長い人生の中では、ほんのひとつきです。

さらに、もっと視野を広げて、人類が生まれた原始の時代から、女性はおなかの中で生命をはぐくんできたことにも思いをめぐらせてみてください。そんな時間軸上で、明治維新から150年ちょっとたった今、女性が妊娠・出産・育児をしながら職業を自由に選択し、仕事を続けていける法律や制度が整えられています。本書では、そんな法律や制度について解説しています。

出産後も仕事を続けるのか、出産までの働き方をどうするのか、働く方も会社の方も、大きな視野で考えていただけると嬉しいです。

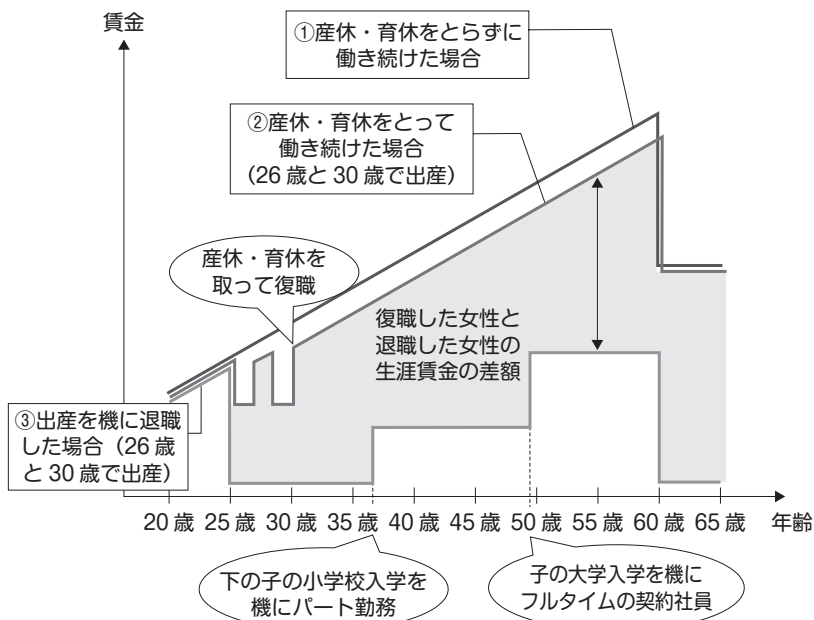
## 1-2 シゴト続ける？ 生涯賃金は？



妊娠・出産のタイミングで仕事を続けるか、辞めるかは悩ましいところ。人生いろいろだし、どちらもアリかも！ ただ、決断する前に、長い目でみて「生涯賃金」のことは知っておくといいいでしょう。

生涯賃金とは、ひとりの労働者が生涯にわたって得る賃金の総額です。以下の①～③のケースで生涯賃金がどうなるか、比較してみます。

- ① 産休・育休をとらずに働き続けた場合
- ② 産休・育休をとって働き続けた場合（26歳と30歳で出産）
- ③ 出産を機に退職した場合（26歳と30歳で出産）



※いずれも、一般的な働き方・賃金カーブをもとに概念化したもので、実際には個々のケースで異なります。

①産休・育休をとらずに働き続けた場合のグラフは、60歳で定年になるまで直線的に賃金が上がっています。

②産休・育休をとって働き続けた場合、産休・育休中の公的給付も広い意味での賃金として計算したグラフです。休業期間分の一時的な収入減とキャリアの差はありますが、その後は①と同様に賃金は上がっています。

③出産を機に退職した場合は、1人目の子を出産した26歳で賃金がゼロになります。いったん退職すると「子どもが1歳になったら仕事を再開するぞ」と思っても、育休中の人より保育園の優先順位が下がり、採用面接にトライしても「お子さんの保育園は？」と言われ、正社員に戻ることが難しくなります。その後、子どもが小学生くらいからパートで働きはじめ、大学入学で一段落したころにフルタイムでバリバリ働きたいと希望しても、正社員での採用は難しく、賃金は低い状態で横ばいになりがちです。

②と③を比べると、復職と退職とでは、左図の網かけの面積分、生涯賃金に大きな差が出てしまいます。

### 解決への道しるべ



#### 「女の一生」を長い目でみて考えて！

生涯賃金の差異の大きさを初めて知り驚く人も多いのですが、実はその差はお金だけではありません。たとえば、左頁のグラフで55歳時点の②（産休・育休→復職）と③（退職）を比べてみると給料の額に大きな開きがあります。これは、収入がいくらになるかという話だけではありません。給料の額は責任ややりがいともリンクします。

せっかく法律や制度が整って、育児も仕事も諦めなくてもよい時代。パパ・ママになる方々には、一度きりの人生なのですから、長い目でみて、2人でよく考えてほしいと思います。

参考資料 1 妊娠報告書の例（東京労働局）

ママ版

= 人事労務ご担当者様 =

## 妊娠のご報告

令和 \_\_\_\_ 年 \_\_\_\_ 月 \_\_\_\_ 日

所属部署【 \_\_\_\_\_ 】

氏 名【 \_\_\_\_\_ 】

この度、妊娠いたしました。

現在、妊娠 \_\_\_\_ か月で、出産予定日は令和 \_\_\_\_ 年 \_\_\_\_ 月 \_\_\_\_ 日です。

つきましては、令和 \_\_\_\_ 年 \_\_\_\_ 月 \_\_\_\_ 日～ 産休を、その後育休を取得したいと考えております。

なお、【 子が1歳になるまで（※1） ・ \_\_\_\_\_ か月 】 育児休業を取得し、取得後は、復職して勤務を続けますので、よろしくお願いいたします。

申出書をはじめ、必要な手続き、様式等について、ご連絡をお願いします。

○その他伝達事項

( \_\_\_\_\_ )

※1 育児・介護休業法では、原則子が1歳になるまでです。

パパ版

=人事労務ご担当者様=

## 配偶者妊娠のご報告

令和\_\_年\_\_月\_\_日

所属部署【 \_\_\_\_\_ 】

氏 名【 \_\_\_\_\_ 】

この度、配偶者が妊娠いたしました。

現在、妊娠\_\_か月で、出産予定日は令和\_\_年\_\_月\_\_日です。

つきましては、令和\_\_年\_\_月\_\_日～【 出生時育休<sup>(※1)</sup>・育休 】を

取得したいと考えております。

なお、【 子が1歳になるまで<sup>(※2)</sup> ・ \_\_\_\_\_ か月 】 育児休業を取得

し、取得後は、復職して勤務を続けますので、よろしく願いいたします。

申出書をはじめ、必要な手続き、様式等について、ご連絡をお願いします。

○その他伝達事項

( \_\_\_\_\_ )

※1 出生時育休は子の出生後8週以内に取得可能です。

※2 育児・介護休業法では、原則子が1歳になるまでです。

## 3-5 入社してすぐでも 産休・育休とれるの？



「入社してすぐ妊娠がわかった場合、産休・育休はとれるの?」。そんな質問は、妊娠した当事者からだけでなく、会社の担当者からよせられることも多いようです。ですのでとことん解説します!

「産休・育休とれるの?」シリーズ第1弾は、入社してすぐに妊娠がわかった場合について詳しく解説します。

### 1 産休はとれる

産休は、雇用形態や勤続年数にかかわらず、だれでもとれますので、もちろん、入社してすぐでも対象となります。(⇒3-2)

### 2 育休は会社による

育休については、入社1年未満の従業員は労使協定で対象外とすることができ、とれるかとれないかは会社によります。(⇒3-4)

#### (1) いつ時点で1年か?

ここでいう「入社1年未満」は“育休を申し出る時点で”判断することになります(育介法解釈通達)。そのため、妊娠がわかったのが入社1年未満だとしても、育休申出時に1年以上経過していた場合は、育休がとれます。詳しくは、右ページの「教えて!」をご覧ください。

#### (2) 労使協定があったら育休はとれないのか?

労使協定で対象外と定められていたとしても、あくまで、育休の申出を「拒めない～限りではない(拒むことができる)」(育介法6条)にすぎず、会社が認めれば休業することができます。従業員は、会社に相談してみる余地があるかもしれません。会社にとっても、長い目でみると、社歴が浅いうちに産休・育休をとった従業員に、その後、

長く活躍してもらえるといいかもしれません。

### (3) 1年たったらず育休をとれるのか？

労使協定により、入社すぐには育休がとれないとなった場合でも、産休後、家族の協力やベビーシッター等の利用によりいったん復職して就労し、入社1年経過時に改めて育休を申し出るということもできます（育介法解釈通達）。（⇒3-4, 7-7）

### (4) 育児休業給付金は受給できるのか？

育休中に育児休業給付金を受給するためには、育休を開始した日の前2年間のうち、雇用保険被保険者である月が12か月以上必要となります。これは、同一の就業先である必要はないため、前職でも雇用保険に加入していれば期間を合算できます。ただし、前職を辞めてから失業給付受給者として認定されていないことなどの条件があります（雇用保険法61条の7）。



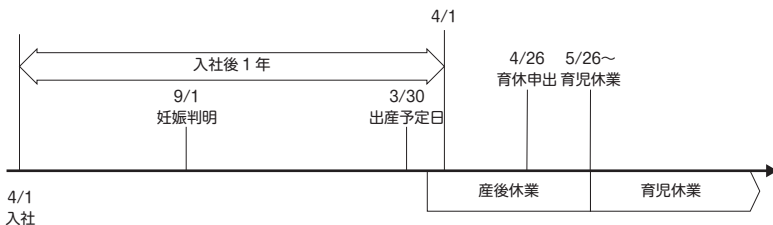
／ 教えて！ ／

#### 入社半年で妊娠判明！

転職しながらキャリアアップする人、1人目の子を出産した時に退職したけれど、その後別の会社で職業人生を再スタートする人など、ずっと1つの会社で働き続ける人ばかりではない時代です。

さまざまな人生を歩む従業員がいるのですから、入社してすぐに妊娠が判明することだってあるかもしれません。そんな場合の例として、4月1日に入社し、9月1日に妊娠10週と判明したケースでみてみましょう。

この場合、出産予定日は翌年の3月30日。予定日どおりに生まれたとしたら、産後休業8週間の後、育休は5月26日からです。育休の申出は、開始日の1か月前の4月26日までになります。つまり育休申出時点で1年たっているのです。育休をとることができます！





## 7-1

# 子育てに関する制度は すべてパパも利用できる



ママとなる女性向けの解説本はたくさんありますが、パパとなる男性向けの詳しい解説本はあまりありません。そこで、ここではパパ向けに特化して、知っておいてほしい制度をとことん解説します！

本書の第6章までの記載は、基本的にすべてパパにも該当しますが、母健措置や産前産後休業など妊娠・出産にまつわる制度は、女性のみが対象となっています。(第1章、第2章)

一方で、男性だけが対象となっている制度として、産後パパ育休があります。(⇒7-2, 7-3)

また、男女共に利用できる制度であっても、育休など、産休のある女性とは、申出のタイミングや手続きの流れが異なる制度もあります。(⇒7-5)

詳しくは右頁にある「男女別！ 利用できる制度一覧」で示している「本書での解説欄」を参照してください。申出のタイミングやいつ使えるのかが気になる場合は、巻末の「妊娠・出産・育児」年表も参考にしてみてください。

第7章では、男性の各種制度の利用方法にフォーカスして説明します。当事者のパパ・ママだけでなく、会社で人事労務管理を担当する方にも知っておいてほしい内容です。

## 男女別！ 利用できる制度一覧

制度	条文	本書での解説	女性	男性
健康診査等の時間確保	均等法12条	2-2	○	
母性健康管理措置	均等法13条	2-3	○	
妊産婦等の危険有害業務の就労制限	労基法64条の3	2-1	○	
妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限	労基法66条2項、3項	2-1	○	
妊婦の軽易作業への転換	労基法65条3項	2-1	○	
産前産後休業	労基法65条1項、2項	3-2	○	
育児時間	労基法67条	6-1	○	
育児休業	育介法5条、他	3-3	○	○
産後パパ育休	育介法9条の2、他	7-2 7-3	△※	○
育児のための短時間勤務	育介法23条1項	6-2	○	○
柔軟な働き方を実現するための措置	育介法23条の3	6-3	○	○
子の看護等休暇	育介法16条の2、 16条の3	6-4	○	○
所定外労働・時間外労働の制限	育介法16条の8、17条	6-5	○	○
深夜業の免除	育介法19条	6-6	○	○

※養子を迎えた女性も対象



### ／ 忘れないで！ ／ 年次有給休暇

本章では、育児中に使える制度について説明していきますが、老若男女問わずだれでも、どんな時でも使える、「年次有給休暇（年休）」もあります。年休は理由を問わずとることができるため、子どもが生まれるときや熱を出したときにも当然使うことができます。週5日勤務で半年以上働いている人は必ず10日間の年休を持っているはずですので、有効活用しましょう。

年休の付与日数については、4-9の表を参照してください。