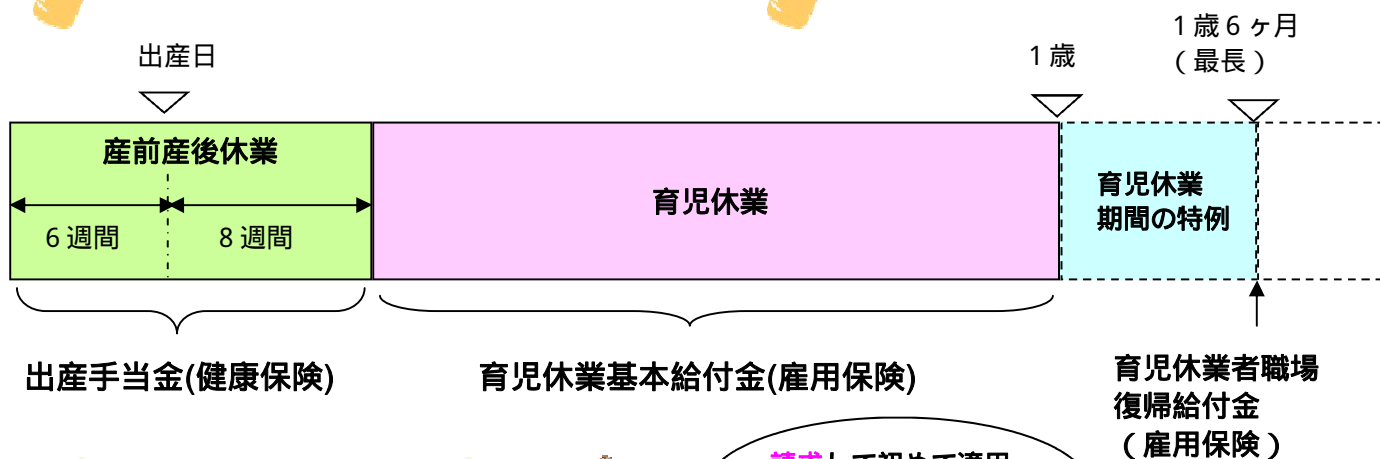


# 人事労務ニュース

平成21年1月号

## 産前産後休業と育児休業

### 産前産後休業から育児休業までの流れ



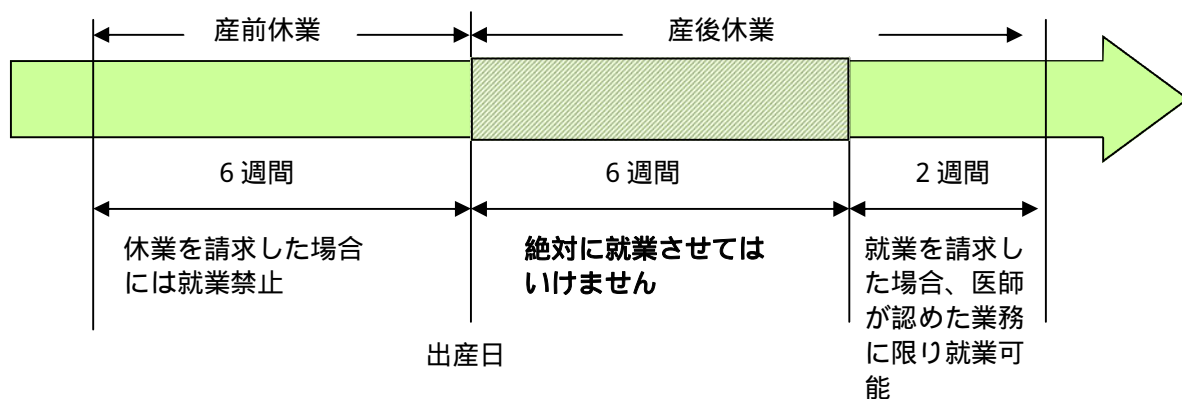
### 産前産後休業



請求して初めて適用されます!

#### 【労働基準法65条】

- 1) 使用者は、6週間(多胎妊娠の場合にあたっては、14週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合には、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は、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
- 3) 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければならない



## 育児休業

### 対象となる労働者の要件



育児休業期間中は**社会保険料（健康保険・厚生年金保険料）**が申出により免除されます！

- (1) 原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者です（日々雇い入れられる者、労使協定で定められた一定の労働者を除く）

Point



労働者と法律上の親子関係がある「子」であれば、実子、養子を問いません

- (2) 期間を定めて雇用される労働者は、申出時点において次の要件を満たせば適用されます

同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あること  
子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること

但し、上記を満たす場合であっても、「子が1歳に達する日から1年を経過する日」までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである労働者は除かれます

Point

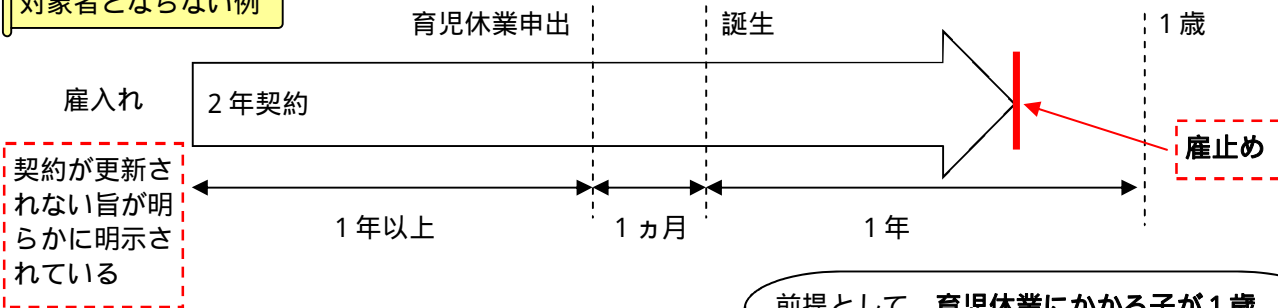


についての基準は、労働契約の更新の可能性について書面又は口頭での明示内容から判断されます（明示がないときは、過去の契約更新状況や同様の他の労働者の状況等により判断されます）

なぜなら

育児休業は、雇用の継続を目的として作られた制度であるため、育児休業終了後にすぐに退職することが明らかな労働者は対象とならないからです

### 対象者とならない例



前提として、育児休業にかかる子が1歳に達する日において、労働者本人あるいは配偶者が育児休業をしていることが必要です。（=本人が継続して育児休業をするか、配偶者と交代して休業する場合のみ適用）

## 育児休業期間の特例

### 要件



- (1) 子が1歳に達した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には、子が1歳6ヶ月に達するまでを限度として、事業主に申し出ること

「雇用の継続のために特に必要と認められる場合とは？」

保育園に入所を希望しているが、入所できない場合  
子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降も子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病、離婚等による別居等により子を養育することが困難になった場合

産前産後休業から育児休業期間中・期間後に、出産手当金(健康保険)や育児休業基本給付金(雇用保険)、育児休業者職場復帰給付金(雇用保険)等の給付があります。各給付とも要件や請求期限がありますので、ご確認下さい！



**デライトコンサルティング(株)**  
**デライト社会保険労務士事務所**

〒461-0001 名古屋市東区泉2-26-4高岳パレットビル  
TEL 052-937-5615 FAX 052-937-5620  
URL : <http://www.delight-c.com/>  
E-mail : [info@delight-c.com](mailto:info@delight-c.com)

デライトコンサルティングは、  
「個人と組織の成長を図り、社会に貢献する」を経営理念として、  
- Customer Delight (お客様の感動) -  
を協創する人事コンサルティング会社です。

発行 : デライト社会保険労務士事務所 (無断転載を禁ず)