

仕事と家庭の両立支援に関する各種制度について



妊娠・出産

母性健康管理措置（男女雇用機会均等法第12条関係、第13条関係）

妊産婦（妊娠中又は出産後1年以内の女性）が保健指導又は健康診査を受けるために通院に要する時間は、請求により通院休暇が付与されます。

回数 妊娠23週までは4週間に1回

妊娠24週から35週までは2週間に1回

妊娠36週以後出産までは1週間に1回

ただし、医師等の指示がある場合はその指示による必要な時間

産後1年以内 医師等の指示するところにより必要な時間

また、主治医等から指導を受けた場合、勤務時間の短縮や休憩時間の延長等必要な措置を受けることができます。通院休暇等については、6ページ、7ページを参照して下さい。

* 医師等の指導事項の内容を的確に伝えるには、「母性健康管理指導事項連絡カード」を利用して下さい。

「母性健康管理指導事項連絡カード」は厚生労働省ホームページからダウンロードすることができます。

(<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>)

また、ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されていますので、それをコピーして使うことができます。

危険有害業務の就業制限（労働基準法第64条の3関係）

妊産婦については、重量物を取り扱う業務（満18歳以上の場合は、断続作業30kg以上、継続作業20kg以上）など妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。（具体的業務は「女性労働基準規則」で定められています。）

なお、妊娠と診断された女性の放射線業務従事者については「電離放射線障害防止規則」において被ばく量の限度が定められています。

軽易業務転換（労働基準法第65条関係）

妊娠中は、他の軽易な業務への転換を請求できます。

時間外労働、休日労働、深夜業の制限（労働基準法第66条関係）

妊産婦は、時間外労働、休日労働、深夜業の免除を請求できます。

変形労働時間制の適用制限（労働基準法第66条関係）

変形労働時間制が適用されている場合でも、妊産婦は1日7時間45分及び1週間について38時間45分を超えて労働しないよう請求できます。

解雇の禁止（男女雇用機会均等法第8条、労働基準法第19条関係）

妊娠、出産、産前産後休暇の取得を理由とした解雇は禁止されています。形式的には退職勧奨であっても、圧力により労働者がやむを得ず応じ、労働者の真意に基づくものでない場合は、解雇に含まれます。

また、産前・産後休暇の期間及びその後30日間の解雇は禁止されています。

産前産後の休暇（労働基準法第65条関係）

産前 出産予定日の8週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から、本人の請求により取得できます。

産後 出産の翌日から8週間は、就業することができません。ただし、産後6週間経過後に本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます。

配偶者の出産に伴う休暇等

年次休暇とは別に、配偶者の出産に伴う休暇（2日）や配偶者の産前産後期間中に取得できる休暇（5日）もあります。6ページ、7ページを参照して下さい。

【共済組合】 出産費

組合員又はその被扶養者が出産したときは、出産費（家族出産費）及び出産費附加金（家族出産費附加金）などが支給されます。

出産費（家族出産費）として42万円（産科医療補償制度に加入していない医療機関で出産した場合は39万円）及び出産費附加金（家族出産費附加金）4万円が支給されます。

手続き 直接支払制度・受取代理制度を利用しない場合は請求書に医師の証明を受けて、添付書類と併せて共済担当係へ提出

【社会保険（健康保険）】 出産育児一時金・ 出産手当金

①出産育児一時金（家族出産育児一時金）

被保険者又はその被扶養者が出産したときは、出産育児一時金（家族出産育児一時金）として42万円（産科医療補償制度に加入していない医療機関で出産した場合は39万円）が支給されます。

手続き 直接支払制度を利用しない場合、請求書に医師等の証明を受けて直接全国健康保険協会へ提出

②出産手当金

被保険者が出産のため仕事を休み給料を受けられないときは、出産（予定）日以前42日目（多胎妊娠の場合は98日目）から、出産の日の翌日以後56日目までの範囲内で、出産手当金として、欠勤1日につき標準報酬日額の2/3相当額が支給されます

共済組合掛金・ 社会保険料の免除

【共済組合】 産前産後休業をしている組合員が組合に申出をしたときは、その産前産後休業を開始した日の属する月から

その産前産後休業が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間に係る掛金は徴収しない。

※施行日前から産前産後休業をしている場合は、施行日を産前産後休業開始日とみなす。

※平成26年4月30日以降に産前産後休業が終了となる被保険者が対象となります。

【社会保険】 社会保険（健康保険、厚生年金保険）の被保険者の産前産後期間中の保険料については、事業主が日本年金機構へ申出て免除されます。

※平成26年4月30日以降に産前産後休業が終了となる被保険者が対象となります。

育児休業・ 育児のための勤務時間の短縮等の措置

育児休業

職員は、申出により、子が3歳に達する日（誕生日の前日）まで育児休業をすることができます。

非常勤職員は、一定の要件*1を満たしていれば子が1歳に達する日（特に必要と認められる場合は1歳6ヶ月に達する日）まで育児休業をすることができます。また、父母ともに育児休業を取得する場合は、一定の要件*2を満たしていれば1歳2ヶ月まで延長することができます。（パパ・ママ育休プラス）

（ただし、1年以内に雇用関係が終了することが明らかな場合等は育児休業をすることができません。）

なお、育児休業は子1人につき原則1回取得可能ですが、配偶者の出産後8週間以内の期間内に取得した育児休業についてはこれに含まれません。

*1 非常勤職員の育児休業についての一定の要件とは、申出時点において次のいずれにも該当する場合です。

①引き続き雇用された期間が1年以上であること

②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（子が2歳に達する日までに雇用契約期間が満了し、雇用契約の更新がないことが明らかである者を除く）

*2 配偶者が子の1歳到達日以前の日において育児休業していること、かつ次の要件が必要となります。

①配偶者が先に育児休業を取得していること

②誕生日までに、職員本人が育児休業を開始していること。

育児休業をする場合は、遅くとも休業開始1ヶ月前までに育児休業申出書を提出して下さい。

子育ては、女性だけがするものではありません。もちろん男性だけがするものでもありません。配偶者と交代で育児休業をするなどいろいろなパターンが考えられますので、よく話し合っ取得期間を決めましょう。

解雇・不利益取扱いの禁止（育児・介護休業法第10条関係）

育児休業の申出をしたことや育児休業を取得したことを理由とする解雇・不利益な取扱いは禁止されています。

解雇・不利益な取扱いとは

- ・解雇する（執拗な退職勧奨を含む）
- ・自宅待機を命じる
- ・不利益な配置転換をする
- ・降格する
- ・減給したり、賞与等において不利益な算定を行う
- など

（休業期間中に賃金を支払わない、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間分は日割りで算定対象期間から控除すること等専ら休業期間は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しませんが、休業期間を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、「不利益な算定」に該当します。）

育児休業中の給与等について

育児休業中の期間は、給与（俸給及び諸手当）は、支給されません。月の途中から育児休業に入る場合は、その月は勤務した日数に応じて日割計算で給与が支給されます。

期末・勤勉手当についても、基準日（6月1日、12月1日）前6ヶ月以内に勤務した期間がある場合を除き、基準日に育児休業中の場合は支給されません。

育児休業給付

一定の要件を満たした雇用保険被保険者が、1歳（一定の場合は1歳6ヶ月）未満の子を養育するために育児休業を取得した場合、雇用保険から、原則として当分の間、休業前賃金の50%相当額の育児休業給付金が支給されます。（上限金額あり）

「パパ・ママ育休プラス」の利用により育児休業を取得する場合には、一定の要件を満たすと、子が1歳2ヶ月に達する日の前日まで育児休業給付金が支給されます（最大1年間）。また、配偶者が出産後8週間以内の期間内に父親が育児休業を取得した場合には、育児休業の再取得が可能となり、一定の要件を満たすと育児休業給付金が支給されます。

共済組合の組合員で、雇用保険法による育児休業給付に該当しない場合は、共済組合から育児休業手当金が支給されます。

なお、育児休業給付金等は非課税です。

共済組合掛金・社会保険料の免除

【共済組合】 組合員の育児休業中の掛金は、組合員からの申出により免除されます。

【社会保険】 社会保険（健康保険、厚生年金保険）の被保険者の育児休業中の保険料については、事業主が日本年金機構へ申出て免除されます。

育児時間の休暇

生後1年に達しない子の保育のために授乳等を行う場合、1日2回それぞれ30分以内の育児時間（休暇）を請求できます。

勤務時間の短縮等の措置

小学校に入学するまでの子の養育のため、「育児短時間勤務」、「早出遅出勤務」、「時間外勤務・深夜勤務の制限」の制度があります。

育児短時間勤務・勤務時間の始業時刻から連続し、又は終業時刻まで連続する時間で、1日を通じて2時間の範囲内で必要とされる時間について、30分単位で短縮して行う勤務をいいます。育児短時間勤務をした場合の給与については、短縮した時間につき減額して給与が支給されます。

< 育児短時間勤務を行う例 >

- ・ 始業時刻から1時間30分短縮する育児短時間勤務を申請した場合

8:30	10:00	12:00	13:00	17:15
育児*	勤務	休憩	勤務	

- ・ 始業時刻から1時間、終業時刻まで1時間短縮する育児短時間勤務を申請した場合

8:30	9:30	12:00	13:00	16:15	17:15
育児*	勤務	休憩	勤務	育児*	

*勤務を免除される時間

早出遅出勤務・1日の所定の勤務時間を変更することなく、始業または終業時刻を繰り上げ、または繰り下げを行う勤務をいいます。

時間外勤務、深夜勤務の制限
・ 小学校に入学するまでの子の養育のため、時間外勤務または深夜勤務の制限を請求できます。

子の看護休暇、予防接種・育児健診のための休暇、学校行事のための休暇

小学校を卒業するまでの子が病気やけがの際に子の世話をを行うために取得する休暇（子が1人の場合は一の年において5日、2人以上の場合は10日の範囲内の期間）のほか、小学校を卒業するまでの子の予防接種及び健康診断のための休暇（一の年において2日の範囲内の期間（当該日数を取得した後にこの事由による休暇取得希望がある場合は、看護休暇の範囲内で取得可能）や、小学校を卒業するまでの子の在学する又は在学する予定の学校等の行事に参加するための休暇（一の年において5日の範囲内の期間）の取得を請求できます。

介護休業・介護のための勤務時間の短縮等の措置

介護休業

職員・非常勤職員*は、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護するため、事前に申し出て介護休業をすることができます。

介護休業の期間は、要介護者の各々が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、通算して6ヶ月以内となっています。

（ただし、介護休業申出の日から起算して93日以内に雇用関係が終了することが明らかな場合等は介護休業をすることができません。）

*非常勤職員は、申出時点において次のいずれにも該当すれば介護休業をすることができます。

①引き続き雇用された期間が1年以上であること

②介護休業開始予定日から起算して6ヶ月を経過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（6ヶ月を経過する日から1年を経過する日までの間に雇用契約期間が満了し、雇用契約の更新がないことが明らかである者を除く）

介護休業をする場合は、休業開始2週間前までに介護休業申出書を提出して下さい。

解雇・不利益取扱いの禁止（育児・介護休業法第10条関係）

介護休業の申出をしたことや介護休業を取得したことを理由とする解雇・不利益な取扱いは禁止されています。

介護休業中の給与等について

介護休業をした場合は、その期間について給与が減額されます。（その月の勤務すべき全時間を勤務しなかったときは、その月の給与は支給されません。）

介護休業者の勤勉手当については、基準日前6ヶ月以内に介護休業をした期間のうち、休日を除いた日が30日を超える場合は、その勤務しなかった期間が除算され、減額されます。

介護休業給付

一定の要件を満たした雇用保険被保険者が介護休業をした場合、雇用保険から、原則として休業前賃金の40%相当額の介護休業給付金が支給されます。（上限金額あり）介護休業給付金は、支給対象となる家族の同一要介護につき1回の介護休業期間（ただし、介護休業開始日から最長3ヶ月間）に限り支給されます。同一の対象家族について介護休業給付金を受けたことがある場合であっても、要介護状態が異なることにより再び取得した介護休業についても介護休業給付金の対象となりますが、この場合は、同一家族について受給した介護休業給付金の支給日数を通算して93日が限度となります。共済組合の組合員で、雇用保険法による介護休業給付に該当しない場合は、共済組合から介護休業手当金が支給されます。なお、介護休業給付金等の介護休業給付は非課税です。

介護休暇

要介護状態にある対象家族を介護その他の世話をするために取得する休暇（対象家族が1人の場合は一の年において5日、2人以上の場合は10日の範囲内の期間）を請求できます。

勤務時間の短縮等の措置

要介護状態にある対象家族を介護するため、「介護短時間勤務」、「早出遅出勤務」、「時間外勤務・深夜勤務の制限」の制度があります。

介護短時間勤務・勤務時間の始業時刻から連続し、または終了時刻まで連続する時間で、1日を通じて4時間の範囲内（非常勤職員は、正規の勤務時間の1/2を超えない範囲内）で、介護の状態から必要とされる時間について、1時間単位で短縮して行う勤務をいいます。介護短時間勤務をした場合の給与については、短縮した時間につき減額して給与が支給されます。

*介護短時間勤務を申請した場合の勤務態様は、育児短時間勤務と同様の扱いです。

早出遅出勤務・1日の所定の勤務時間を変更することなく、始業または終業時刻を繰り上げ、または繰り下げを行う勤務をいいます。

時間外勤務、深・要介護状態にある対象家族を介護するため、時間外勤務または深夜勤務の制限を請求できます。

詳しくは、下記ホームページに掲載されている就業規則・労使協定、諸手続きの手引きを参照して下さい。

<山口大学トップページ → 教職員へ →>

就業規則・労使協定関係

URL : <http://web.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~fukumu/gakunai/syugyo.html>

教職員用「諸手続きの手引き」

URL : <http://ds23.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~jimu/gakunai/tebiki/index.html>

申請・お問い合わせは、各部局総務担当窓口（医学部においては総務課職員係、工学部においては総務企画課人事・職員係）へ

●国立大学法人山口大学職員の勤務時間、休暇等に関する規則（抄）

第23条関係（母性健康管理のための休暇等） *備考 休暇の単位は、必要に応じて1日、1時間または1分

妊産婦である職員から、所定勤務時間内に母子保健法（昭和40年法律第141号）に定める保健指導又は健康診査を受けるために、通院休暇の請求があったときは、次の範囲で必要な時間の母性健康管理のための休暇（以下「母性健康管理休暇」という。）を与える。ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときは、その指示するところにより、当該必要な時間の母性健康管理休暇を与える。

(1) 産前の場合

妊 娠 週 数	回 数
妊娠23週まで	4週に1回
妊娠24週から35週まで	2週に1回
妊娠36週から出産まで	1週に1回

(2) 産後1年以内の場合 医師等の指示するところにより必要な時間

2 妊産婦である職員から、保健指導又は健康診査に基づき、母体又は胎児の健康保持に影響があるとして勤務時間等について医師等から次の各号の指導を受けた旨申し出があった場合には、当該各号に定める母性健康管理休暇を与え、又は措置を講ずる。

(1) 妊娠中の職員が通勤時の混雑を避けるよう指導されたとき 勤務時間の始め若しくは終わりにつき1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要と認められる時間の母性健康管理休暇又は1時間以内の時差出勤の措置

(2) 妊娠中の職員が休息等について指導されたとき 勤務時間の始めから連続する時間若しくは終わりまで連続する時間又は勤務しないことを請求した職員について他の規定により勤務しないことを承認している時間に連続する時間以外の時間で適宜休息し、又は補食するために必要と認められる時間の母性健康管理休暇

(3) 妊産婦である職員が妊娠又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあるとして指導されたとき 必要と認められる期間の母性健康管理休暇

第26条関係別表第5（特別休暇） *備考 休暇の単位は、必要に応じて1日、1時間または1分

号	事 由	期 間
6	8週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）以内に産出する予定である職員が申し出た場合	産出の日までの申し出た期間
7	職員が産出（妊娠満12週以後の分べんをいう。）した場合	産出の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した職員が就業を申し出た場合において、医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。）
8	生後1年に達しない子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合	1日2回それぞれ30分以内の期間（男子職員にあっては、その子の当該職員以外の親が当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇を承認され、又は労働基準法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）
9	配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が産出する場合で、配偶者の産出に伴い勤務しないことが相当であると認められるとき	配偶者が産出するため病院に入院する等の日から産出の日後2週間を経過する日までの期間において2日の範囲内の期間
10	配偶者が産出する場合で、小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）又は当該産出に係る子を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき	配偶者の産出予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）前の日から当該産出の日後8週間を経過する日までの期間において5日の範囲内の期間
11	小学校就学の終期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の予防接種又は健康診断のため勤務をしないことが相当であると認められる場合	一の年において2日の範囲内の期間（ただし、当該日数をすべて取得した後に、この号の事由による休暇の取得希望がある場合には、次号に規定する期間内の取得可能な日数を限度として当該休暇を取得することができる。）
12	小学校就学の終期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話）のため勤務しないことが相当であると認められるとき	一の年において5日（対象となる子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間（前号ただし書の規定により、同号の休暇を取得した日がある場合には、5日（対象となる子が2人以上の場合にあっては、10日）から当該取得した日数を除いた日数）
13	小学校就学の終期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の在学する又は在学する予定の学校等の行事に参加するため勤務をしないことが相当であると認められる場合	一の年において5日の範囲内の期間
14	要介護状態にある対象家族の介護その他対象家族に必要な世話をするため勤務をしないことが相当であると認められる場合	一の年において5日（対象家族が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
17	心身の健康の維持及び増進、自己啓発又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められるとき	一の年において休日を除いて原則として連続する3日（（国立大学法人山口大学職員給与決定規則（平成16年規則第47号）第7条第1項で別に定める日（昇給日）における年齢が55歳を超える職員にあっては、5日とする。）の範囲内の期間

●国立大学法人山口大学非常勤職員の勤務時間、休暇等に関する規則（抄）

第19条関係（特別有給休暇） *備考 休暇の単位は、必要に応じて1日、1時間または1分

- (7) 非常勤職員（1週間の勤務日が4日以上のもので、雇用期間が6月を超える者に限る。）が心身の健康の維持及び増進、自己啓発又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年度において休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間
- (10) 妊娠中の非常勤職員が、母子保健法（昭和40年法律第141号）に定める保健指導又は健康診査（以下「保健指導又は健康診査」という。）に基づき、医師又は助産師（以下「医師等」という。）から当該非常勤職員の業務が母体及び胎児の健康保持に影響があると認め、休息等について指導されたとき 勤務時間の始めから連続する時間若しくは終わりまで連続する時間又は勤務しないことを請求した非常勤職員について他の規定により勤務しないことを承認している時間に連続する時間以外の時間で適宜休息し、又は補食するために必要と認められる時間

第24条関係（特別無給休暇） *備考 休暇の単位は、必要に応じて1日、1時間または1分

号	事由	期間
1	8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である非常勤職員が申し出た場合	出産の日までの申し出た期間
2	非常勤職員が出産した場合	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した非常勤職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。）
3	生後1年に達しない子を育てる非常勤職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合	1日2回それぞれ30分以内の期間（男子の非常勤職員にあっては、その子の当該非常勤職員以外の親が当該非常勤職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労働基準法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）
4	配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が出産する場合で、配偶者の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められるとき	配偶者が出産するため病院に入院する等の日から出産の日後2週間を経過する日までの期間において2日の範囲内の期間
5	配偶者が出産する場合で、小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）又は当該出産に係る子を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき	配偶者の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間において5日の範囲内の期間
6	小学校就学の終期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の予防接種又は健康診断のため勤務をしないことが相当であると認められる場合	一の年度において2日の範囲内の期間（ただし、当該日数をすべて取得した後に、この号の事由による休暇の取得希望がある場合には、次号に規定する期間内の取得可能な日数を限度として当該休暇を取得することができる。）
7	小学校就学の終期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合	一の年度において5日（対象となる子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間（前号ただし書の規定により、同号の休暇を取得した日がある場合には、5日（対象となる子が2人以上の場合にあっては、10日）から当該取得した日数を除いた日数）
8	要介護状態にある対象家族の介護その他対象家族に必要な世話をするため勤務しないことが相当であると認められる場合	一の年度において5日（対象家族が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
9	小学校就学の終期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の在学する又は在学する予定の学校等の行事に参加するため勤務をしないことが相当であると認められる場合	一の年度において5日の範囲内の期間
11	妊産婦である非常勤職員から、保健指導又は健康診査を受けるために、通院休暇の請求があったとき 次の範囲で必要な時間。ただし、医師等がこれと異なる指示をしたときは、その指示するところによる必要な時間	ア 産前の場合 妊娠23週まで 4週に1回 妊娠24週から35週まで 2週に1回 妊娠36週から出産まで 1週に1回 イ 産後1年以内の場合 医師等の指示するところにより必要な時間
12	妊娠中の非常勤職員が、保健指導又は健康診査に基づき、医師等から通勤時の混雑を避けるよう勤務時間の短縮の指導をされたとき	勤務時間の始め又は終わりにつき1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要と認められる期間
13	妊産婦である非常勤職員が、保健指導又は健康診査に基づき、医師等から妊娠又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあるとして指導され、その指導事項を守ることができるようにするため勤務時間の短縮、休業等が必要と認められる場合	必要と認められる期間