

国立大学法人山口大学
子育て支援制度



平成27年6月
総務部人事課

目次

目次	1
1. 妊娠・出産～子育て期の諸制度	2
2. 妊産婦の諸制度について	3
(1) 母性健康管理休暇、特別休暇等について	3
(2) 妊産婦の就業制限について	4
3. 子育て期の諸制度について	5
(1) 育児休業等	5
(2) 出産に係る共済組合・社会保険等について	8
(3) 復帰後の休暇等について	9

1. 妊娠・出産～子育て期の諸制度



常勤職員	母性健康管理休暇	保健指導、健康診査を受けるための通院休暇		<p>女性職員 男性職員 男女共通</p>
		通勤混雑を避けるよう勤務時間短縮指導		
		休息・捕食に必要な時間		
		妊娠・出産に関する諸症状の発生のおそれがあり指導されたとき		
	特別休暇	産前休暇	産後休暇	
		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時		
		配偶者の出産に伴い小学校就学前の子又は出産した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時		
		子の保育のために授乳等を行う場合		
		子の予防接種又は健康診断		
		子の看護		
育児休業	育児休業			
	育児休業			
育児に関する勤務の緩和措置	育児短時間勤務			
	早出遅出勤務			
	深夜勤務制限			
	時間外勤務制限			
	育児短時間勤務			

非常勤職員	特別無給休暇	保健指導、健康診査を受けるための通院休暇		<p>女性職員 男性職員 男女共通</p>
		通勤混雑を避けるよう勤務時間短縮指導		
		妊娠・出産に関する諸症状の発生のおそれがあり指導されたとき（勤務時間短縮、休業等）		
		産前休暇		
	特別有給休暇	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時		
		配偶者の出産に伴い小学校就学前の子又は出産した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時		
		子の保育のために授乳等を行う場合		
		子の予防接種又は健康診断		
		子の看護		
		子の学校行事の参加		
給付休暇	休息・捕食に必要な時間			
	育児休業			
育児に関する勤務の緩和措置	育児休業			
	育児短時間勤務			
	早出遅出勤務			
	深夜勤務制限			
	時間外勤務制限			

2. 妊産婦の諸制度について

(1) 母性健康管理休暇、特別休暇等について

		要件（概要）	期間（概要）									
常勤職員	母性健康管理休暇	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するとき	必要と認められる時間。 休暇の単位は、必要に応じて1日、1時間または1分。 ※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。	特別無給休暇								
		<table border="1"> <tr> <td>妊娠23週まで</td> <td>4週間に1回</td> </tr> <tr> <td>妊娠24週から35週まで</td> <td>2週間に1回</td> </tr> <tr> <td>妊娠36週以降出産まで</td> <td>1週間に1回</td> </tr> <tr> <td>産後1年以内</td> <td>医師等が指示するところにより必要な時間</td> </tr> </table>			妊娠23週まで	4週間に1回	妊娠24週から35週まで	2週間に1回	妊娠36週以降出産まで	1週間に1回	産後1年以内	医師等が指示するところにより必要な時間
		妊娠23週まで			4週間に1回							
		妊娠24週から35週まで			2週間に1回							
妊娠36週以降出産まで	1週間に1回											
産後1年以内	医師等が指示するところにより必要な時間											
通勤時の混雑を避けるよう指導されたとき 母性健康管理休暇又は1時間以内の時差出勤の措置	勤務時間の始め又は終わりに1日を通じて1時間を超えない範囲内の時間											
休息・捕食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、又は捕食するための時間	必要と認められる時間	特別有給休暇										
常勤職員		妊娠・出産に関する諸症状の発生のおそれがあり指導されたとき	必要と認められる時間									
特別休暇	特別休暇	産前休暇 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職員が申し出た場合	出産の日までの申し出た期間	特別無給休暇								
		産後休暇 出産した場合。（妊娠満12週以後の分べんをいう）	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）									
		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時（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）	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									
		配偶者が出産する場合で小学校就学前の子又は出産した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時	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									

*医師等の指示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/jousei/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。

*産前休暇・産後休暇中に給与が支給されない場合は、社会保険（共済組合）へ出産手当金を請求することができます。
（詳細は P8 「(2) 出産に係る共済組合・社会保険等」 を参照）

*それぞれ請求については、休暇簿により担当係へ提出してください。

(2) 妊産婦の就業制限について

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。

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9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。

3. 子育て期の諸制度について

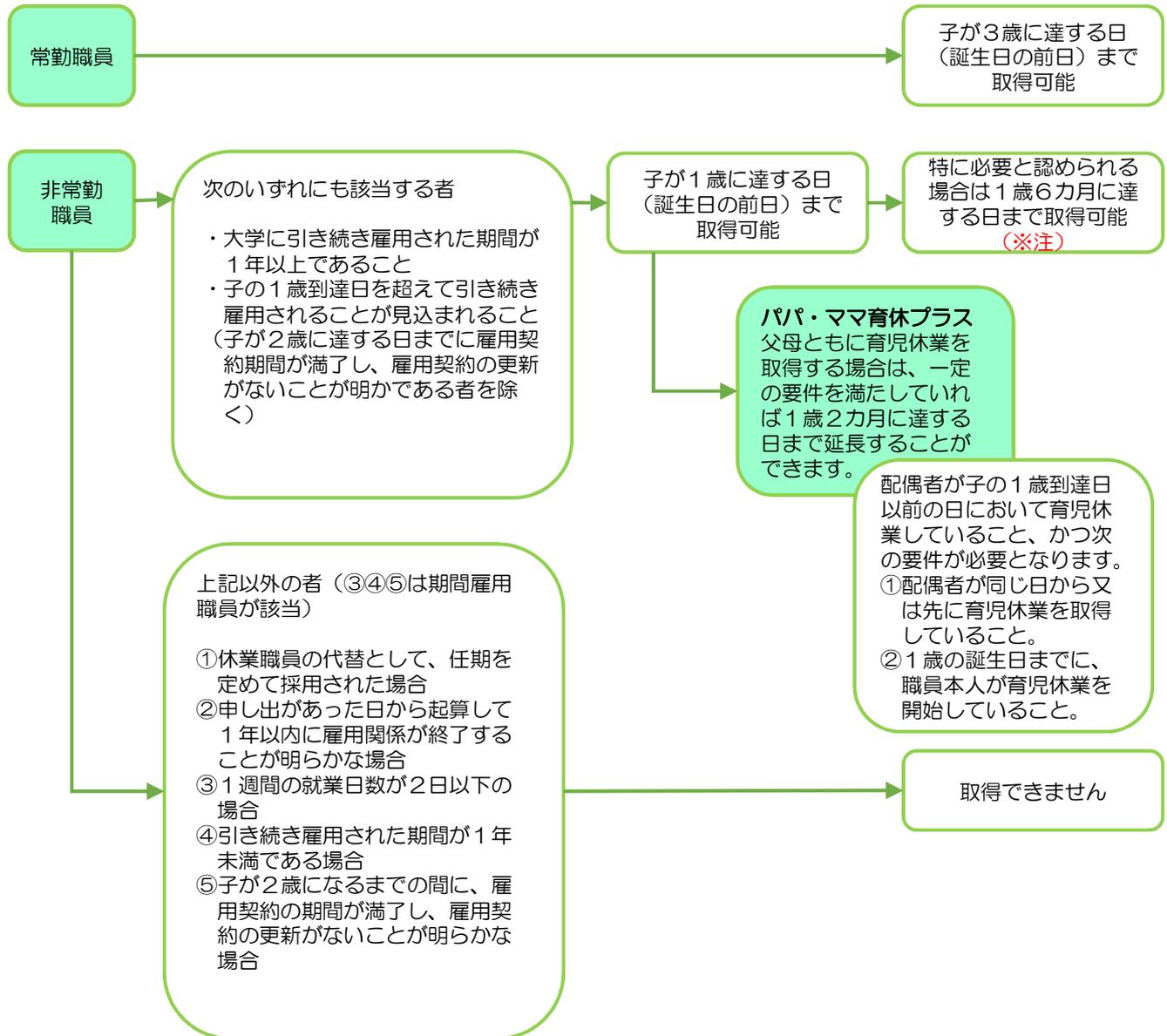
(1) 育児休業等

○内容・取得条件

育児休業は子1人につき原則1回取得可能

(配偶者の出産後8週間以内の期間に取得した育児休業については含まれません)

※育児休業終了後、3カ月以上経過後に再度育児休業をする予定がある場合は、育児休業申し出の際に、あらかじめ「育児休業計画書」を提出することにより、再度の育児休業が認められます。



※注) 特に必要と認められる場合は1歳6カ月に達する日まで取得可能。次のいずれにも該当する場合。

ア. 子が1歳に達する日において、期間雇用職員又は配偶者が育児休業している場合。

イ. 1歳を超えても休業が特に必要と認められる次のいずれかの場合

1) 保育所への入所を希望し、申込みを行っているが当面その実施が行われない場合

2) 子の養育を行う予定であった者が、負傷、疾病等により子を養育することができなくなった場合

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

○手続き方法

	いつまで	必要書類	注意事項
育児休業	開始予定日の1カ月前 (期間雇用職員は2週間前)	・育児休業申出書 ・証明書類(官公署が発行する出生届受理証明書等)	※申し出の時点において子が出生していない場合にあっては、子の出生後2週間以内に育児休業対象児出生届に証明書類を添付して提出する。 ※期間雇用職員については、雇用期間を超える育児休業終了予定日とする申し出はできません。雇用契約の更新に伴って、育児休業も更新する場合は、再度の申し出が必要です。※また、子が1歳6カ月に達する日まで育児休業を延長しようとする場合も、再度の申し出が必要です。
期間満了前に育児休業を終了する場合	事由が生じた時	・養育状況変更届 ・証明書類	次のような事由が生じた場合に該当 ①育児休業に係る子が亡くなったとき ②子が養子の場合で、離縁や養子縁組を取り消したとき ③子と同居しなくなったとき ④負傷、疾病等により子を養育することができない状態になったとき ⑤職員が産前産後休暇となったとき ⑥職員が新たに育児休業又は介護休業を取得したとき ⑦職員が休職又は停職若しくは出勤停止の処分を受けたとき
育児休業期間を変更する場合	終了予定日の変更の場合、その1カ月前	・育児休業変更申出書	原則として1回に限り変更することができる。 育児休業終了後、3カ月以上経過後に、再度育児休業をする予定がある場合は、育児休業申し出の際に、あらかじめ「育児休業計画書」を提出することにより、再度の育児休業が認められます。

いずれの手続きも大学内担当係へお願いします。

次の部局以外の部局等

医学部、医学部附属病院、大学院医学系研究科(医学)、大学院理工学研究科(医学)

工学部、大学院医学系研究科(工学)、大学院理工学研究科(工学)、大学院技術経営研究科

教育学部各附属学校係教育学部附属学校園

: 人事課人事総務係

: 医学部総務課人事係

: 工学部総務課人事職員係

: 教育学部附属学校園

○給与等

- ・育児休業中は、給与は支給されません。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・勤勉手当は、基準日(6月1日、12月1日)に育児休業中であっても、基準日以前6カ月以内に勤務した期間があるときは、勤務期間に応じて支給されます。
- ・退職手当の計算においては、育児休業期間の1/2相当期間(子が1歳までは1/3相当期間)が除算されます。
- ・育児休業中の社会保険(共済組合)等については、「3.(2) 出産に係る共済組合、社会保険等について」を参照ください。
- ・配偶者が育児休業により無収入になった場合、配偶者の年間の所得が一定額(130万円)に達しないと見込まれ、かつ、主として職員の扶養を受けることとなる場合には、扶養手当の対象となります。

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。

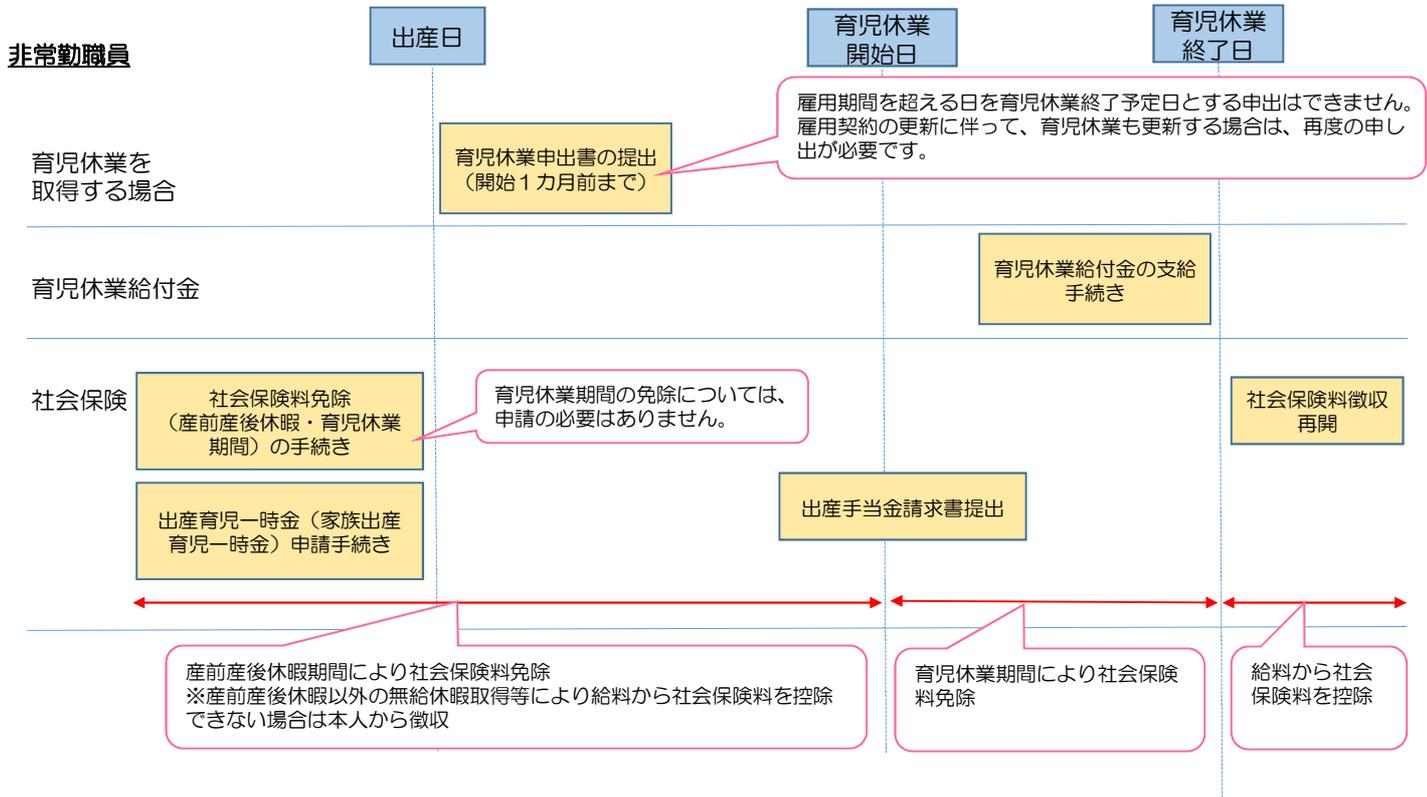
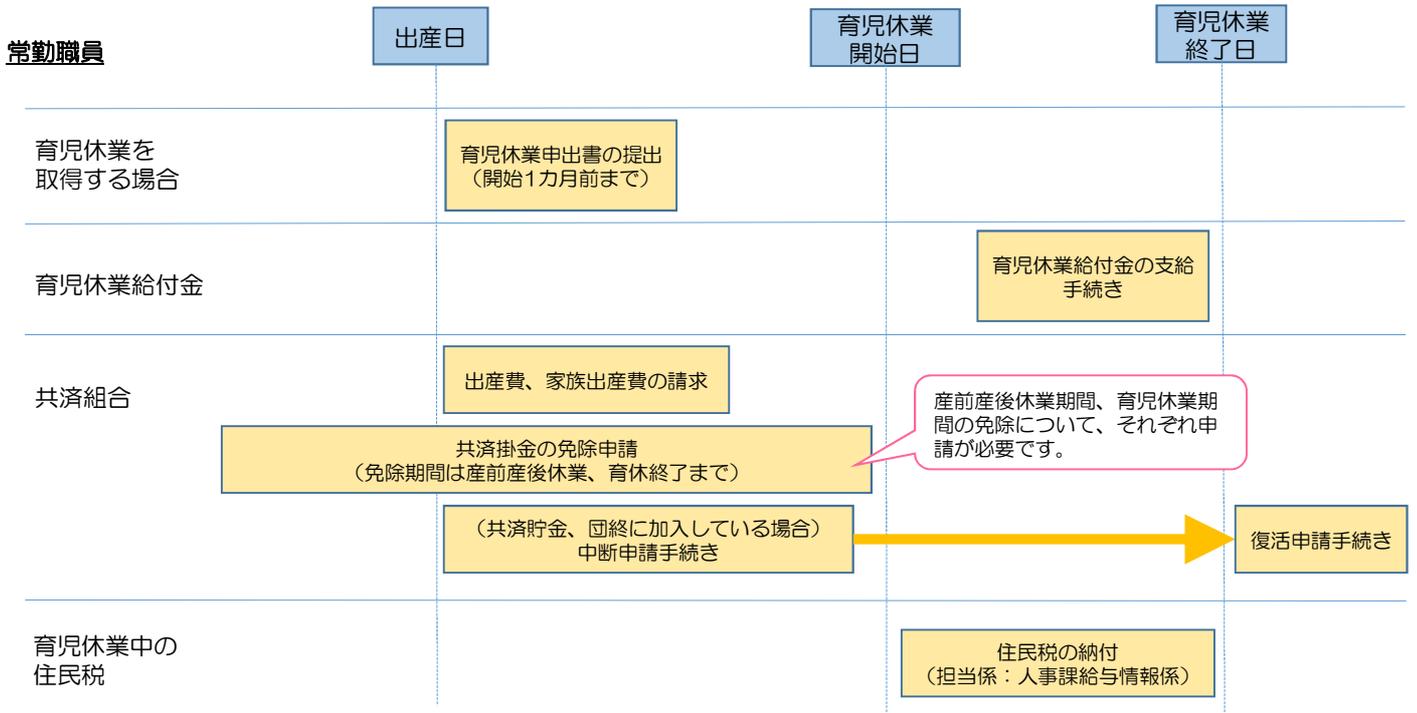
解雇・不利益な取扱いとは

・解雇する(執拗な退職勧奨を含む) ・自宅待機を命じる ・不利益は配置転換をする ・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つ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つ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。)

○各種手続き一覧



(2) 出産に係る共済組合・社会保険等について

	対象	内容	手続き
出産費 【共済組合】	組合員又はその被扶養者が出産したとき 【常勤職員】	出産費（家族出産費）：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40.4万円） 出産費附加金（家族出産費附加金）：4万円	直接支払制度（※注）・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
出産育児一時金 【社会保険（健康保険）】	被保険者又はその被扶養者が出産したとき 【非常勤職員】	出産育児一時金（家族出産育児一時金）：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40.4万円）	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
出産手当金 【社会保険（健康保険）】	被保険者が出産のため仕事を休み給料が受けられないとき 【非常勤職員】	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相当額が支給される	「健康保険出産手当金支給申請書」を担当係へ提出
育児休業給付金	育児休業で勤務しなかった期間 【常勤・非常勤職員】	・1カ月当たり休業開始時賃金日額の約67%相当額（育児休業開始から通算180日に達するまで） ・1カ月当たり休業開始時賃金日額の約50%相当額 ・2カ月に1回支給（育児休業開始から通算180日に達した以降）	担当係から必要書類を自宅へ郵送したものに、必要事項を記入の上、担当係へ返送する。

※注）直接支払制度とは、出産前に被保険者等と医療機関等が出産育児一時金の支給申請及び受取りに係る契約を結び、医療機関等が被保険者等に代わって協会けんぽに出産育児一時金の申請を行い、直接、出産育児一時金の支給を受けることができる制度。直接支払制度を利用できるかどうかは出産予定の医療機関等にご確認ください。

	内容	手続き
共済組合掛金の免除	産前産後休業・育児休業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。	「産前産後休業期間掛金免除申出書」 「育児休業等期間掛金免除申出書」を担当係へ提出
社会保険料の免除	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し出て免除されます。 ※産前産後休業以外の特別無給休暇取得により、その月の給与額が社会保険料額に達しない場合、各担当係から社会保険料の振込先等の連絡があります。 育児休業期間中は、社会保険料が免除されます。	「産前産後休業取得者申出書」を担当係へ提出 ※育児休業期間中の社会保険料免除については、本人手続き不要

担当係（共済）
常勤職員

吉田地区：人事課福利共済係
小串地区：医学部総務課職員係
（ワンストップ窓口）
常盤地区：工学部総務企画課人事・職員係、
教育学部附属学校園：教育学部各附属学校係

担当係（社会保険）

非常勤職員 吉田地区：人事課給与情報係
小串地区：医学部総務課職員係
（ワンストップ窓口）
常盤地区：工学部総務企画課人事・職員係
教育学部附属光小・中学校：教育学部光附属学校係

(3) 復帰後の休暇等について

- ☞ 育児のため、就業しながらフルタイム勤務より短い勤務時間帯で勤務することができる制度として、育児短時間勤務の制度があります。
- ☞ 育児のため、フルタイム勤務のまま、時間外労働の制限や勤務時間帯の変更等を請求する制度があります。

○子育て期の勤務時間の短縮・制限

対象職員	勤務時間の短縮等の措置	取得条件	内容	給与	請求手続
常勤職員 非常勤職員	育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・1日を通じて2時間の範囲内で必要とされる時間 ・30分単位で短縮して行う勤務 ・勤務した場合の給与については、短縮した時間につき減給して給与が支給される 	減額	「育児短時間勤務申出書」を短時間勤務を開始しようとする1カ月前までに休暇請求の担当係に提出
	早出遅出勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員または要介護者のある職員	1日の所定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、または繰り下げて行う勤務	影響なし	様式2「早出遅出勤務請求書、深夜勤務制限請求書、時間外勤務制限請求書」を休暇請求の担当係へ提出
	深夜勤務制限		深夜勤務の制限 ※当該職員の配偶者で当該子の親であるものが、次の各号のいずれにも該当する職員を除く ①深夜において就業していない者（深夜における就業日数が1月について3日以下の者を含む） ②負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により請求に係る子を養育することが困難な常態にある者でないもの ③8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者又は産後8週間を経過しない者でないもの ④請求に係る子と同居している者		
	時間外勤務制限		時間外勤務の制限		

〈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



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



*勤務を免除される時間

○子育て期の特別休暇・特別無給休暇

対象職員 休暇種類	取得条件	内容	期間制限	対象職員 休暇種類	
常勤職員	特別休暇	生後1年に達しない子を養育する職員	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	特別無給休暇
		小学校就学の終期に達するまでの子を養育する職員	小学校就学の終期に達するまでの子の予防接種又は健康診断のため勤務しないことが相当であると認められる場合	一の年において2日の範囲内の期間	
			小学校就学の終期に達するまでの子の看護（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	
			小学校就学の終期に達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	
				非常勤職員	

- ・ 休暇簿により請求
- ・ 休暇の単位は、必要に応じて1日、1時間または1分

