


# ライフステージ毎の働き方と労務管理

～ 出産 育児 高齢 介護 ～

社会保険労務士法人やさか事務所  
代表 池上 貴子



11月に出産を控えたA子さん

所属長に、妊娠を伝え  
産休と育児休業の申出を行う

# 産前産後休業

出産予定日 : 2024年11月1日

産前産後休業

2024年9月21日～12月27日

- \*この期間、出産手当金（従前の給与の約3分の2）を受給
- \*この期間、本人・企業とも社会保険料免除

## 妊娠（産休・育休）を告げられた時

以下のような言動（マタハラ）に注意！！

- ・他の人を雇うから、戻ってくるところないよ
- ・最小限の人数でやっているのに休まれたら困る
- ・また！復職したばかりでもう二人目？
- ・時短で働くと他の人に迷惑かかるんだけど・・・



## 妊娠が判明してから・・・

- ・軽易業務への転換
- ・危険有害業務の就業制限
- ・妊産婦の母性健康管理に必要な措置
  - ①検診等必要な時間の確保
  - ②時差出勤等通勤緩和
  - ③休憩時間の延長等
  - ④勤務時間の短縮等

# 育児休業

出産日 : 2024年11月1日

育児休業

2024年12月28日～2025年10月31日

- \*この期間、育児休業給付金（従前の給与の50%（最初の180日間は67%））を受給
- \*この期間、本人・企業とも社会保険料免除

# 育児休業延長

育児休業

2024年12月28日～2025年10月31日

子が1歳の時点で保育所に入れられない等理由がある場合

**1歳6か月**まで延長可能

更に、1歳6か月の時点で保育所に入れられない等理由がある場合

**最長2歳**まで延長可能

\*この期間、育児休業給付金（従前の給与の**50%**）を受給

\*この期間、本人・企業とも**社会保険料免除**


## 復職後の就労 1

3歳未満の子を養育する者から請求があったら・・・

- ・所定外労働の制限
- ・時間外労働、深夜業の制限
- ・育児短時間勤務制度
- ・子の看護休暇

\* 生後1年に達しない子がいる場合、育児時間（1日2回  
各々30分）を付与





## 復職後の就労 2

小学校入学前までの子を養育する者から  
請求があったら・・

- ・時間外労働、深夜業の制限
- ・子の看護休暇

# 子の看護休暇制度


小学校就学前の子を養育する労働者からの申出

1年度につき**5日**（二人以上の場合は**10日**）取得可

- ・負傷、疾病に罹った子の世話
- ・予防接種や健康診断受診

\* 時間単位での取得も可

\* 無給でもよい



もうすぐパパになるB男さん

所属長に、産後パパ育休の申出を行う

## 産後パパ育休とは・・・

・子の出生後（出産日含む）8週間以内に  
4週間まで2回分割取得可能

- \* 育児休業給付金（従前の給与の67%）受給
- \* 一部就業可能（給付金調整あり）
- \* 本人・企業とも社会保険料免除<sup>注1</sup>
- \* 通常の育児休業も分割して2回まで取得可能




## 注1 社会保険料の免除

### ケース1

その月の末日が育児休業期間中の場合


### ケース2

同一月内で育児休業を取得（開始・終了）し、その日数が14日以上の場合



3歳未満の子を養育する者から請求があったら・・・

- ・所定外労働の制限
- ・時間外労働、深夜業の制限
- ・育児短時間勤務制度
- ・子の看護休暇



小学校入学前までの子を養育する者  
から請求があったら・・・


- ・所定外労働の制限
- ・時間外労働、深夜業の制限
- ・育児短時間勤務制度

## 男性労働者から育休取得を告げられた時

以下のような言動（**パタハラ**）に注意！！

- ・奥さん専業主婦だよね？あなたまで休む必要ある？
- ・戻ってきた時に席がないかもな・・・
- ・イクメンとか褒めてもらいたいんだろう
- ・出世の道から外れたな





60歳の定年を控えたC夫さん

人事より、定年後の継続雇用に関して  
説明を受けた



## 65歳までの継続雇用を希望

60歳以降の働き方、給与、  
業務内容の確認

→ 働き方、業務内容がかわらないにも関わらず、給与のみ下げることは違法

## 65歳までの継続雇用を希望

就業規則によるが..

**1年単位の有期雇用**（更新あり）が一般的

→ 年齢による心身の不調により労務提供が出来なくなることも想定されるため

## 65歳までの継続雇用を希望

中には、継続雇用させたくない者も・・

基本的には、**希望者は全員継続雇用**しなければならない

→ 就業規則に「解雇事由に該当する場合は継続雇用しないことがある」と定めておくと継続雇用を拒否できる場合もある

## 親の介護に直面したC子さん

田舎で一人暮らしの親が倒れて急に介護に直面し、介護休業に関して人事に相談

\* 出産、育児、高齢と違って**突然**やってくる


## 介護休業制度

対象家族1人につき3回まで通算93日まで  
休業できる制度

その期間、介護休業給付金を受給（2週間  
以上の休業、復職前提）

給付金額は、従前の給与の約67%

社会保険料免除なし



# 介護休業制度

## 介護休業期間中にすべきこと


- ・地元の地域包括支援センターへ相談
- ・要介護認定を受ける
- ・介護サービス（デイサービス、ショートステイ含めて）の選定
- ・介護施設の検討 等



## 介護休業とは・・・

育児休業とは違って、介護をするための  
お休みではなく、仕事と介護の両立が出来る  
体制作りのための休業期間





## 介護休業制度

3回に分けて取得できるので、急性期で1回  
その後状況が変わった時に2回目 3回目と分  
割利用が出来る

パートさん含め、誰でもが取得可能



## 介護休暇制度

介護や通院の付き添い、介護サービスの手続き、  
ケアマネとの打ち合わせ


1年度につき5日（対象家族が二人以上の場合  
は10日）取得可

\* 時間単位での取得も可



## 介護中..

- ・短時間勤務等の措置
- ・残業免除
- ・時間外、深夜業の制限



## 人生いろいろ・・・

22歳で就職 60歳定年退職したD男さん

⇒ 育児休業、介護休業とは無縁で38年間勤めあげました！

22歳で就職 60歳定年退職したE子さん

⇒ 育児休業2回（4年間休業）短時間勤務（2年間）  
介護休業（3か月取得）

## 最後に・・・

それぞれのライフステージ毎の働き方・・・法改正も進み働きやすくなりました。ただ、その一方、回りにしわ寄せがいくのも現実です。

制度を利用する者は「権利だから当たり前」ということではなく、常に感謝の気持ちを持ち、しわ寄せを受ける者もいつ自分がその立場になるかわからないので、受け入れてあげる心を持つ。

お互いの思いやりがあって初めて成り立つと思います。

労務管理という点からすると、課題は多いと思いますが、多様な働き方が共存しあえる職場作りを目指して欲しいと思います。