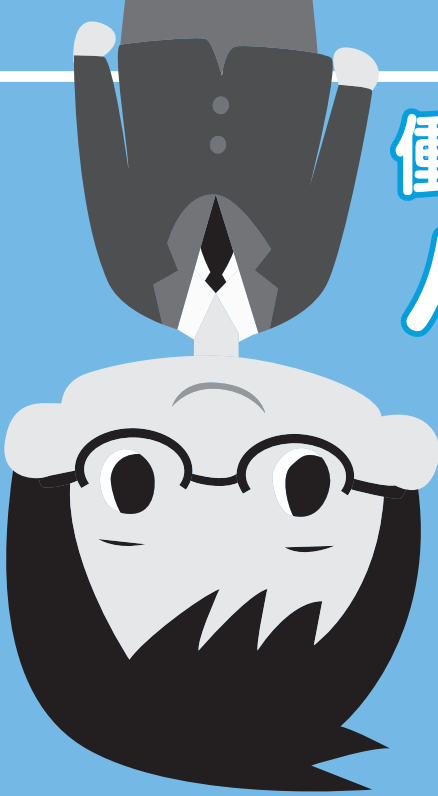




働きつづけよう! パパ・ママ

2025年度版

〜妊娠・出産・子育ての手引き〜



全日本赤十字労働組合連合会・女性部

全日赤は誰もが働きながら子どもを産み育てられる職場づくりに活動しています。

全日赤中央執行委員長 五十嵐真理子
松江赤十字病院労働組合(看護師)



人生において出産や子育ては大きな出来事です。妊娠や出産に伴い心境や体調の変化もあり、初めての体験で不安に感じることも多いことでしょう。私が初めて妊娠が分かり、組合の先輩に相談したとき「良かったね。おめでとう」と喜んでもらえ、とてもうれしかったです。日赤には、出産や子育てに関わる制度があります。女性だけでなく、男性も使える制度もありますので、ぜひ、この制度を活用しましょう。



目次

❶ 妊娠が分かったら	P.2
❷ 妊娠中の職場生活	P.6
❸ 産前・産後休暇を取るときは	P.8
❹ 産後休暇後に復職するには	P.9
❺ 育児休業	P.10
❻ パパも使える育児のための支援制度	P.13
❼ 同性パートナーシップ制度	P.15
❽ 育児をしながら働き続けるために	P.16
❾ 扶養手当と児童手当	P.21
❿ 非正規で働く皆さんへ	P.22
⓫ 賃金と給付金に関して	P.29
⓬ よくある質問	P.32
⓭ 育休・育児短時間勤務に関する早見表	...P.36
⓮ 申請書	P.40



1 妊娠が分かったら

おめでとうございます!妊娠中も体調にあわせて仕事を続けられるさまざまな制度があります。制度を上手に活用するためにも、職場への報告は早めが良いですね。

(1)まずはお住まいの市役所へ

- ①妊娠が分かったら、住民票のある市区町村の窓口にてできるだけ早く母子手帳の申請を行ってください。(申請を行う際に、医療機関で発行される妊娠届出書や印鑑が必要な場合もありますので必ず事前に市区町村のHP等で確認しましょう。)
- ②窓口では、母子健康手帳、父子手帳の交付とともに、妊婦健診を公費の補助で受けられる受診券や、保健師等による相談、母親学級・両親学級の紹介、各種の情報提供などを受けることができます。
- ③分娩前後に帰省するなど、住所地以外で過ごす場合は、その旨住所地及び帰省地の市区町村の母子保健担当に電話などで連絡を取り、母子保健サービスの説明を受けましょう。
- ④その他、妊娠・出産についてのお悩みも、専門家にご相談ください。

Q&A

- Q** 街でよく見かけるマタニティマークのストラップ。
電車で席を譲ってもらったり急に倒れたりした時のために付けていた方が良いですね。でもどこでももらえるのでしょうか?
- A** 母子健康手帳と一緒にもらったり、雑誌の付録についていたり様々。厚生労働省のHPではデータでダウンロードもできます。



(2) 健康診査を受けましょう

① 定期健診は必ず医師の指示に従って受けましょう。健診を受ける際は10,000円単位での自己負担がかかる場合があります。余裕のある現金と健康保険証、母子手帳、公費の補助で受けられる診察券を忘れずに持参しましょう。

妊婦健診は、厚生労働省では原則14回までの無料化を打ち出していますが、自治体によって無料回数は異なります。ホームページなどで確認しましょう。

② 健診の日を勤務免除としての取り扱いを希望する場合は、「妊産婦の勤務免除措置請求簿」[※]を事前に上司に渡しましょう。また、通勤時の電車が混雑し母体に影響出ると医師または助産師からの指導があった場合も「請求簿」や「母健カード」で1時間を越えない範囲で始業時間の繰り下げ等「通勤緩和」や「休憩」が受けられます。(詳細P.5参照)

注) 施設の人事課及び総務部にあります。

Q&A

Q 仕事が忙しくて、健診のために休みをとるのが難しいのですが？

A 妊娠すると、あなた自身やお腹の赤ちゃんの健康のため、定期的に健康診査を受ける必要があります(母子保健法)。妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が申請すれば、健康診査を受けるための受診時間、受診するための医療機関等における待ち時間及び医療機関等への往復の時間は「勤務免除」となります。

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
産後1年まで	その間1回

ただし、医師や助産師がこれと異なる指示をしたときは、その指示された回数の確保が必要です。

※法律で事業主は健康診査のための必要な時間を確保することが義務づけられています。

「男女雇用機会均等法」第12条、13条

※勤務免除された時間は給与減額されません。

「日本赤十字社職員就業規則準則」第36条3項及び第4項

「妊産婦の健康管理に関する協定」(1998.4.1)

※母体…出産前後の母親の体

母胎…赤ん坊のいる子宮(胎子も含む)



(3) 職場に報告しましょう

職場の上司(管理職)に妊娠したことを伝えます。

妊娠が分かったら早めに職場の上司に出産予定日や、現在の体調について伝えましょう。その際に母子手帳を持って行くのも良いでしょう。妊娠中の体は非常にデリケート。「休日労働、時間外又は深夜勤務」の免除を請求する事ができます。その際は医師、もしくは助産師の「診断書」又は当組合が作成している「休日労働・時間外・夜勤の免除申請書」(P.40参照)を上司に見せ、総務課に提出しましょう。また、「母性健康管理者指導事項連絡カード※次項参照」でも可能です。

Q&A

Q 赤ちゃんができた! すごくうれしい出来事だけど、いつ、どんなタイミングで親や職場に報告すれば良いのかな…?

A 妊娠報告のタイミングって意外に難しいですね。妊娠初期で心拍が確認されていない時には流産の可能性も高いので病院で心拍が確認されて(5週目以降)報告される方もいます。又、心拍確認後に妊娠証明書を出す病院もあるので一つの目安になります。しかし、安定期に入るまでは「つわり」「切迫早産」「流産」などが発生しやすい時期でもあります。上司と一緒に働くなかまが仕事の配慮やサポートについて心の準備をするためにも早めに報告しましょう。母胎を守るため妊娠中の業務の軽減や必要な健診日を勤務免除にするのも申請が必要です。職場の上司に必ず報告し、勤務調整をしてもらいましょう。

重要

妊娠・出産・産前産後休業取得等を理由とする 不利益取り扱いが禁止されています

妊娠・出産・産前産後休業取得等をしたこと、妊娠中の時差通勤など男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や、深夜業の免除など労働基準法による母性保護措置を受けたこと、妊娠又は出産に起因する能率低下など理由とする解雇その他不利益扱いは禁止されています。

(男女雇用機会均等法第9条3項)(第11条の3)

35ページのQ&A参照

2 “妊娠中の職場生活

妊娠中はできる限り母胎を大切にしましょう。食事に気をつけること、タバコ、お酒は吸わない、飲まないのが赤ちゃんにとっていいですね。つわりや体調が悪くなりやすい場合等は、できる限り母胎を守る為に以下の制度を活用しましょう。

時間外、休日労働、深夜業の制限

妊娠中又は産後1年以内の女子から請求があった場合は、時間外労働、休日労働、深夜業に勤務させてはならない。

(労働基準法第66条) 1991年7月1日協定書

※医師の診断書、妊娠証明書(母子手帳) 休日労働・時間外・夜勤の免除申請書(P.40参照)の提出が必要な場合もあります。

※非正規職員も請求できます。

軽易業務転換

妊娠中は、他の軽易な業務への転換を請求できます。

(労働基準法第65条) 1998年4月1日 妊産婦の健康管理協定書
(男女雇用機会均等法13条、改正均等法9条3)

※母子健康手帳や母性健康管理指導事項連絡カードを見せる必要がある場合があります。

※非正規職員も請求できます。

危険有害業務の就業制限

妊産婦については、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所での業務など、妊娠・出産等に有害な業務に就かせることはできないことになっています。

(労働基準法第64条の3)

※非正規職員も請求できます。

通勤緩和等の措置

医師または助産師の指導がある場合、本人の請求により、①1日1時間を超えない範囲で始業時刻を繰り下げ、または終業時刻の繰り上げ等、または②休息、補食のための休憩時間が、有給で認められます。

(男女雇用機会均等法第13条) 1998年4月1日妊産婦の健康管理協定

※非正規職員も請求できます。

Q&A

Q 出産の費用負担が心配なのですが？

A 健康保険より、出産育児一時金が出ます。2009年10月1日より、出産一時金直接払い制度が始まりました。出産後に支給される出産育児一時金の請求と受け取りを、妊婦などに代わって医療機関が行う制度で、直接支払制度を利用することにより、事前に出産費用を用意する必要がなくなります（原則として出産育児一時金の支給額範囲内）。手続きは出産する施設がおこないます。出産費用が出産一時金を超える場合は、差額を医療施設に払います。利用できない施設もありますので、事前に確認しましょう。もちろん、今まで通り出産後に直接受け取る事もできます。また、直接支払い制度をしていない施設に於いて「支払うお金が足りないかもしれない……」と心配な人は、出産の1ヶ月前に出産一時金の8割を無利子で前借り出来る便利な制度（出産融資（貸付）制度）もあります。利用した場合は、一時金は貸与額を差し引いた額が支払われます。妊娠4ヶ月（12週）以上でトラブルなどで医療機関への支払いが必要になった場合も対象になります。

出産育児一時金は2023(令和5)年4月以降、支給額は50万円です。

※妊娠週数が22週に達していないなど、産科医療補償制度加算対象出産でない場合は、48万4千円。

直接支払制度

出産育児一時金の請求と受け取りを、妊婦などに代わって医療機関が行う制度です。出産育児一時金が医療機関等へ直接支給されるため、退院時に窓口で支払う出産費用は、出産育児一時金を上回った額のみとなり、あらかじめ多額の出産費用を用意なくて済みます。

受取代理制度

妊婦などが、加入する健康保険組合などに出産育児一時金の請求を行う際、出産する医療機関等にその受け取りを委任することにより、医療機関等へ出産育児一時金が支給される制度です。

※「妊婦など」とは、健康保険組合などに加入する女性の被保険者と、被扶養者である家族(ex. パートナーが専業主婦など)で被保険者が請求できます。

産前・産後休暇を取るときは

安心して出産を迎える為に産前産後休暇を取りましょう。請求用紙は各施設に置いてありますので必要事項を記載し、担当部署(総務課や人事課など)に提出しましょう。

産前休暇

出産予定日の7週間前(双子以上の場合は14週前)から、請求すれば取得できます。

産後休暇

出産の翌日から8週間は、就業させることができません。又、産後休暇の8週間の内、出産後の母体を守る母性保護の観点から6週間は強制的な休業になり本人の希望でも就業することは出来ません(非正規職員も)。全日赤の協定では産後休暇は8週間となっています。

(労働基準法第65条 男女雇用機会均等法、第13条) 労働協約24条

解雇制限

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。

(労働基準法第19条)

予定帝王切開や計画分娩により出産予定日が変更となった場合には、その予定日を基準として産前休暇を取得することができます。



重要) 出産とは、妊娠12週(85日)以上の分娩をいい、早産、死産、流産、人工妊娠中絶も含みます。なお出産の日は産前に含まれます。

Q&A

Q 産前産後休暇の日数の考え方は?

A 実際の出産が予定日より早ければそれだけ産前休暇が短縮され、逆に遅れた場合はその分延長されます。出産当日は「産前休暇」になります。

Q&A

Q 現在、妊娠中です。出産予定日が1月15日ですが、医師の診断により1月8日に帝王切開で出産することになりました。産前休暇はいつから取れますか?

A この場合、産前休暇の起算日が1月8日となるので、産前休暇は7週間前の11月20日から取得できます。

“産後休暇後に復職するには

出産後8週間が経ったら(復職)するか(育児休業)を取得するかを決めます。復職する場合は、働きながら子育てをするための様々な権利を活用しましょう。

①育児(哺育)時間

生後1年に達しない乳幼児を哺育している女性職員は、1日3回、1回30分間の育児(哺育)時間を請求できます。

保育所の送り迎えなど勤務時間の始めや終わりにまとめて1時間取得も可能です。

※賃金は減額されません

(労働基準法第67条)労働協約第19条

②時間外労働、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限、危険有害業務の就業制限

産後1年を経過しない女性が請求した時には、妊娠中と同様に、これらが適用となります。

(労働基準法第64条の3、第66条)1991年7月1日協定書

③母性健康管理措置

産後1年を経過しない女性は、主治医等から指示があったときは、健康診査に必要な時間確保を申し出ることができます。また、主治医等から指導を受けた場合には、必要な措置を受けることができます。

(男女雇用機会均等法第12条、第13条)1998年4月1日協定書

④勤務時間の短縮等の措置、看護休暇制度

これらの制度や措置も利用できます。(詳しくは16～20ページをご覧ください)



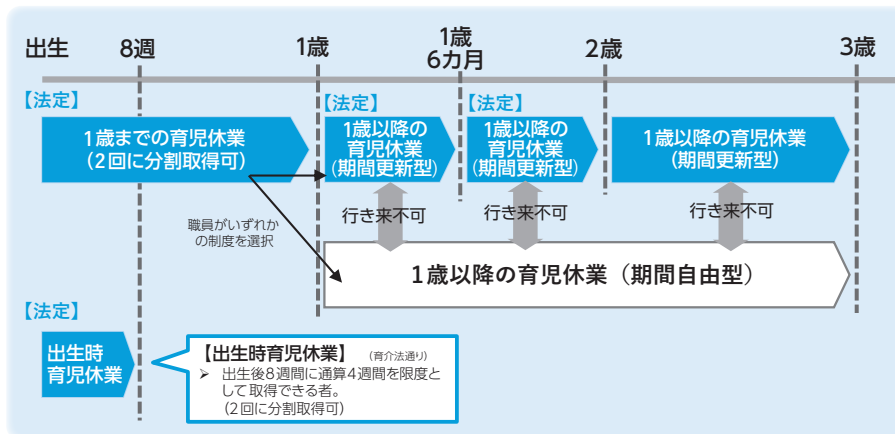
育児休業制度

①1歳に満たない子を養育する職員は子どもを養育するために休業することができます。2回まで分割して取得できます。

②子が1歳に達する日に育児休業を取得している職員は、3歳に満たない子を養育するために、次のいずれかの休業ができます。

- 1) 1歳以降の育児休業「期間更新型」①1歳6ヵ月まで②2歳まで③3歳まで
- 2) 1歳以降の育児休業「期間自由型」

※「子」は、実子および養子・里親制度も含む



期間更新型とは

1歳以降に認可保育所等に入所できないなどの理由により育児休業を延長できる。最大2歳まで育児休業給付金の対象となります。

- *1歳までの育児休業の続きの休業
- *1歳時点で認可保育所に入所申込をおこない、待機児となっていることが条件 (保育所入所となれば復帰)
- *期間の定めのある労働者は契約満了時期により取得できる期間が異なる。2歳以降は取得できない

期間自由型とは

1歳以降で、認可保育所等に入所に関係なく、3歳まで取得できる(従来の制度)。終了日は労働者が選択。

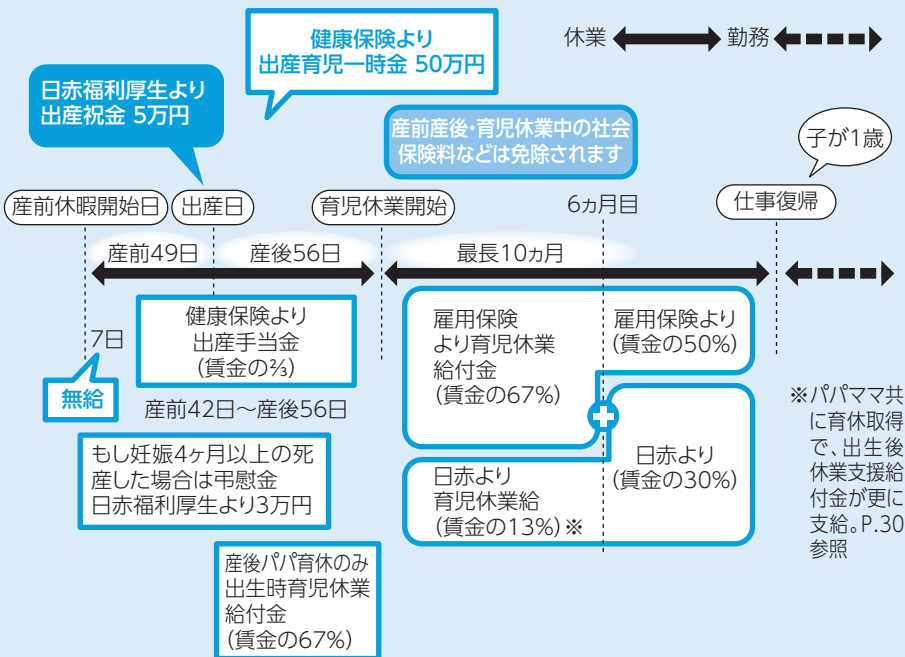
- *1歳まで育児休業の続きの休業
- *育児休業給付金の対象とならないことがある
- *期間の定めのある労働者は取得できない

Q&A

Q こどもが1歳になるまで育児休業をとると、どのような賃金保障になるの？

A 出産手当金や一時金などは申請書類の提出が必要となります。

育児休業を子が1歳になるまで取る場合



育児休業をとるための手続き

育児休業を取得する場合は、育児休業の開始予定日の1ヶ月前(期間更新型は2週間前)までに「育児休業等に関する申出書兼通知書」を施設に提出します。

※出生時育児休業の場合は、開始予定の2週間前までに申出

育児休業後の賃金の格付け

育児休業の期間は、すべての期間を勤務したとみなして復職時に格付けされます。

※平成21年(2009年)4月1日より適用。それ以前に関しては休業期間の2分の1

社会保険料の免除

- ・月末に休業するとその月の社会保険料が免除になります。
- ・同月に14日以上、育児休業を取得すると免除になります。

1歳までの育児休業の変更について

- ① 開始予定日の変更は、出産予定日前の子の出生、保育所への申込を行っているが当面入れない、配偶者の死亡等の事由が生じた場合に開始予定日を繰上げることができます(開始予定日前日までの申出)
- ② 終了予定日の変更は、事由問わず終了予定日の繰下げ可能※2回分割取得の場合は各1回可(終了予定日の1ヵ月前までに申出)

1歳以降の育児休業(期間更新型)の変更について

- ① 開始予定日の変更はできません。
- ② 事由を問わず終了予定日を繰下げ可能(終了予定日の2週間前までに申出)
- ③ 特別な事情がない限り、撤回後の再申出をすることができません。

1歳以降の育児休業(期間自由型)の変更について

- ① 開始予定日の変更はできません。
- ② 終了予定日の変更はできません。
- ③ 特別な事情がない限り、撤回後の再申出をすることができません。

育児休業の終了

次の場合、育児休業は終了となります。

- ① 当該職員が産前・産後休暇、介護休業、新たな育児休業が始まったとき
- ② 育児休業にかかる子の死亡、その他養育しなくなったとき
- ③ 育児休業にかかる子が当該職員の子でなくなったとき
- ④ 育児休業が終了したとき
- ⑤ 育児休業にかかる子が3歳になったとき(1歳以降の育児休業の場合)
- ⑥ 育児休業にかかる子が保育所等に入所が決まったとき(本人からの申出に限る)

“パパも使える育児のための支援制度

①妻の出産(3日間) (職員就業規則33条)

妻の出産の場合、請求すれば、3日以内(出産のため入院する日から出産当日以後2週間の範囲の期間)の特別有給休暇を取ることができます。

②出生時育児休業(産後パパ育休) (育児休業規程第6条)

①の妻の出産休暇とは別に、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に、通算4週間の範囲内で2回まで取得できます。ただし、2回に分割して取得する場合は2回分まとめて申し出なければなりません。撤回後の「再申出」はできません。

請求方法等

開始予定日の2週間前までに「育児休業申出書兼通知書」を提出します。
出産予定日前に出生した場合は、開始予定日の前日までに変更の申出を行います。

対象職員

正規職員、再雇用職員、嘱託・臨時・パートタイマー ※ただし、次の者は除く

- ①日々雇い入れられた職員
- ②当該子の出生日(出生予定日)から8週間を経過する日の翌日より6ヶ月以内に労働契約が終了することが明らかな期間の定めのある職員

産後パパ育休の変更について

- ① 妻の出産が遅れ、休業開始予定日を遅らせたい場合、当初の休業開始予定日翌日から起算して2週間後の日までの間であれば施設長判断で休業開始予定日の変更が可能。
- ② 妻の出産が早まった場合、休業開始予定日前までに申出れば休業開始予定日の繰上げ変更可能。※特別有給休暇(妻の出産)の取得で対応することも可能
- ③ 早産など予期せず休業申出を行う前に子が出生した場合、労働者の申出で施設長は休業申請日の翌日より1週間以内に休業開始日を変更可能。
- ④ 休業終了予定日の2週間前までの申出で事由問わず終了予定日の繰下げ可能。
- ⑤ 撤回は事由問わず休業開始予定日の前日までに申出を行えば可能。

③育児休業 (10ページ〜もご参照ください)

- ①1歳に満たない子を養育する職員は子どもを養育するために休業することができます。2回まで分割して取得できます。
- ②子が1歳に達する日に育児休業を取得している職員は、子どもを養育するために、次のいずれかの休業ができます。
 - 1) 1歳以降の育児休業「期間更新型」 ①1歳6ヵ月まで ②2歳まで ③3歳まで
 - 2) 1歳以降の育児休業「期間自由型」
- ③特例「パパママ育休プラス」
両親が交代あるいは同時に育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヵ月まで育休が取れる(父親・母親ともに取得上限は1年)

パパの育児休業中の賃金(給与)および給付金

- ①育児休業給(賃金) 子が1歳になるまで、俸給、扶養手当、地域手当、住居手当、広域移動手当のそれぞれ13%(育休開始6ヵ月後は30%)が施設より支給
- ②育児休業給付金(雇用保険) 子が1歳になる*まで賃金月額の67%(育休開始6ヵ月後は50%)が支給(延長最大2歳) *パパママ育休プラスは1歳2ヵ月まで支給
- ③出生時育児休業給付金(雇用保険) 子の出生後8週間以内に最大4週間取得できる「産後パパ育休」取得時に賃金月額の67%を支給
- ④出生後休業支援給付金(雇用保険) 対象期間に、両親ともに通算14日以上の子育取得で①と、②か③に加え賃金の約13%が最大28日支給

<詳しくはP.30も参照>

④育児短時間勤務制度 (詳しくは16ページをご覧ください)

⑤時間外労働、深夜業の制限 (詳しくは19ページをご覧ください)

⑥子の看護休暇 (詳しくは20ページをご覧ください)

同性パートナーシップ制度

全日赤が要求に掲げ日赤本社と団体交渉した結果、2024年4月より日赤で働く職員は、法律婚以外の同性パートナーシップ等も法律婚と同じ取扱いとなりました！

日赤の事実婚およびパートナーシップ関係に関する取扱の変更点

	婚姻関係別による取扱い	法律婚	事実上の婚姻関係	パートナーシップ関係
1	特別有給休暇(本人の結婚)	○	×→○	×→○
2	特別有給休暇(子女の結婚)	○	×→○	×→○
3	特別有給休暇(妻の出産)	○	×→○	×→○
4	特別有給休暇(忌服)	○	×→○	×→○
5	特別有給休暇(子の看護休暇)	○	○	×→○
6	特別有給休暇(介護休暇)	○	○	×→○
7	育児休業等	○	○	×→○
8	介護休業等	○	○	×→○
9	扶養手当	○	○	×→○
10	通勤手当	○	○	×→○
11	住居手当	○	○	×→○
12	単身赴任手当	○	○	×→○
13	職員結婚祝金	○	×→○	×→○
14	出産祝金	○	×→○	×→○
15	死亡弔慰金(職員の死亡)	○	×→○	×→○
16	死亡弔慰金(配偶者の死亡)	○	×→○	×→○
17	死亡弔慰金(子の死亡)	○	×→○	×→○
18	死亡弔慰金(実父母及び同居の義父母の死亡)	○	×→○	×→○
19	退職一時給与金	○	○	×→○

×→○が2024年度から拡大した内容です。

社内届出の手続き上の認定要件

- ①原則として、地方公共団体におけるパートナーシップ制度における届出をしており、証明書等の写しを当該施設に届け出ること
- ②居住地域で利用できるパートナーシップ制度がない等事情がある場合は、事実婚の認定要件※を参考に総合的に判断すること

【※事実婚認定の要件】

- 当事者間に社会通念上、夫婦の共同生活と認められる事実関係を成立させようとする合意があること。(結婚式を行うなど)
- 当事者間に社会通念上、夫婦共働生活と認められる事実関係が存在すること。(共同生活を送っている、公的手続きを行っている、など)

※このパートナーシップの取扱は日赤内で決められるものに限られるため、社会保険から支給される介護休業給付金や育児休業給付金の対象とならない場合があります。*日赤独自の育児休業給(賃金の30%相当)は支給適用されます(2023.10.17本社団交回答)

育児をしながら働き続けるために

働き続けながら育児を行うことを可能とする、育児のための勤務時間短縮などを認める制度があります。制度を活用して育児をしながら働き続けましょう。

①育児短時間勤務制度

- 職員が小学校入学前の子を育てるために、1週間の所定労働時間を短くする制度。
※「子」は実子および養子・里親制度を含む。同居し育てている状態であること。
- 働く日および時間帯は本人が決めて、施設は「事業の正常な運営を妨げる場合」を除き、これを承認しなければなりません。夜勤をする・しないの選択も本人が決めます。

①育児短時間制度の種類

- 1) 1号育短…週の労働時間を19時間30分～25時間の範囲に短縮

対象職員

正規職員、再雇用職員、嘱託・臨時・パートタイマー（フルタイム）

※ただし、次の者は除く

- ①再雇用職員の短時間勤務職員
- ②週の勤務時間が38時間45分に満たない非常勤嘱託、パートタイマー
- ③日々雇い入れられた職員

勤務時間

- 1) 一般の職員（交代制・断続制等の勤務者以外の職員）

月曜日～金曜日	1日の労働時間	週の労働時間
① 週5日勤務	4時間	20時間
② 週5日勤務	5時間	25時間
③ 週3日勤務	7時間45分	23時間15分
④ 週3日勤務	2日間7時間45分、1日間4時間	19時間30分
⑤特別の場合は、2)の⑥（任命権者が設けた形態）		19時間30分～25時間

- 2) 交代制・断続制等の勤務者

⑥1週間当たり勤務時間が19時間30分から25時間までの範囲内になる勤務
※職員が自分で決めることができる（形成権）。夜勤を希望しない場合は勤務を決める際にあらかじめ夜勤時間帯を除きます（夜勤拒否）。申請実務をより円滑にする目的で作成した育短勤務等の申出に係る勤務時刻又は勤務時間（別紙）をご活用ください（41ページ参照）

(2) **2号育短**…1日の労働時間を2時間30分の範囲で短縮**対象職員**

1号育短と同じ。

勤務時間

正規の勤務時間の始めまたは終わりに1日を通じて2時間30分を超えない範囲で30分を単位として短縮

※哺育時間(有給)を取っている職員は、2時間30分より哺育時間を引いた時間

	始め	出勤	退勤	終り
例)	育短30分	哺育30分	哺育30分	育短30分

(3) **3号育短**…1日の労働時間を6時間に短縮**対象職員**

正規職員、再雇用職員、嘱託・臨時・パートタイマー(フルタイム)

※ただし、次の者は除く

- ①日々雇い入れられた職員
- ②1週間の所定勤務日数が2日以下の職員
- ③期限の定めのある職員で引き続き雇用した期間が1年未満

2025年10月
1日から交代
制・断続制勤
務者も取得で
きます。

勤務時間

1日の労働時間を6時間に短縮

②育児短時間勤務の賃金

1) 勤務しない時間の給与は減額。※子が2歳未満は育児時短就業給付金が支給 P.31参照

- ①勤務1時間当たりの給与額は、時間外手当等の算定基礎と同じ(賃金協定第31)
- ②自動車等を使用することを常例とする職員で、1ヵ月当たりの平均通勤回数が10回に満たない者の通勤手当の額は、半額に減らされます。
- 2) 時間外手当は、正規の勤務時間までは100/100(時間外労働は原則させない)
- 3) 一時金は、短縮された時間の合計が232時間30分(7時間45分×30日)を超える場合には、超えた時間を在職期間から除算されます。
- 4) 昇級・昇格には影響しません。育短制度取得を理由にした勤務評定での不利益な評価はマタハラになります。

③育児短時間勤務中の夜勤の有無について

育短中に夜勤を望まない場合は申請時に夜勤時間帯を外して申請(夜勤拒否)。

注) 施設から「育短利用者でも月の何日かは夜勤をするルール」と言われても制度にそのようなルールはありませんので従う必要はありません。

④育児短時間勤務の年休

- 1) 育児短時間勤務職員(嘱託・臨時・パートタイマーを除く)の4月1日に付与される年休の日数は、次のとおりです。

1週間の平均勤務日数	5日	4日	3日	2日	1日
年休の付与日数	24日	20日	15日	10日	5日

- 2) 年の途中に育児短時間勤務を終了もしくは変更した場合には、その内容および時季により計算された日数を新たに付与されます。

⑤育児短時間勤務の申し出

- 1) 1ヵ月前に届け出る。(出産予定日前に子が出生した等の場合は別)
- 2) 届け出る主な内容(育短勤務等に関する申出書(日赤作成)+育短申出時間別紙(P.41参照)
- ①短時間勤務の形態(夜勤を希望しない場合は夜勤時間帯は除きましょう)
 - ②初日(育児短時間勤務開始予定日)
 - ③末日(育児短時間勤務終了予定日)
- ※1号育短の期間(初日から末日まで)は、1ヵ月以上1年以下に限られます。
- 3) 変更の届出
- ①開始予定日の変更は、1回に限り予定日より前の日に変更することは可能。
 - ②終了予定日の変更は、予定日より後の日に変更することは可能(小学校就学前で何回でも可能)
 - ③一旦終了すると6ヵ月間は、取得できません。

②時差出勤等 (日赤育児休業規程17条)

職員が小学校入学前の子を育てるために、次のいずれかの取り扱いを申し出ることができます。

- (1) **時差出勤**…始業又は終業の時刻を繰上げ又は繰下げること。
- (2) **所定労働時間を超えない勤務**…災害等の勤務を除き、時間外を勤務させないこと。
- (3) **時間外勤務の制限**…災害等の勤務を除き、1月について24時間、1年に150時間を超えて時間外に勤務をさせないこと。
- (4) **深夜勤務の免除**…条件により午後10時から午前5時までの間に勤務させないこと。

対象職員

正規職員、再雇用職員、嘱託・臨時・パートタイマー(フルタイム)

※ただし、次の者は除く

- ①日々雇い入れられた職員
- ②1週間の所定勤務日数が2日以下の職員

所定労働時間を超えない勤務

前頁の時差出勤等の(2)所定労働時間を超えない勤務の条件は次のとおりです。

所定外労働の免除

災害等の勤務を除き、時間外に勤務をさせないこと。

対象職員

1 週間の労働日数が 2 日以下の者を除く小学校入学前の子を養育する男女職員

請求の方法と期間

1 回につき、1ヵ月以上1年以内の期間について開始日と終了日を明らかにして開始予定日の1ヵ月前までに請求。子の就学日の前日まで何回でも請求可能。

各施設にある『育児短時間勤務等に関する申出書兼通知書』に記載し提出します。

時間外勤務の制限

前頁の時差出勤等の(3)時間外勤務の制限の条件は次の通りです。

制限される時間外労働

災害等の勤務を除き、1ヵ月について24時間、1年に150時間を超えて時間外に勤務をさせないこと

対象職員

1 週間の労働日数が2日以下の者を除く小学校入学前の子を養育する男女職員

請求の方法と期間

1 回につき、1ヵ月以上1年以内の期間について開始日と終了日を明らかにして開始予定日の1ヵ月前までに請求。子の就学日の前日まで何回でも請求可能。

各施設にある『育児短時間勤務等に関する申出書兼通知書』に記載し提出します。

深夜勤務の免除

前頁の時差出勤等の(4)深夜勤務の免除の条件は、次のとおりです。

注) 育児短時間勤務の「夜勤拒否」とは別の制度です。

1) 1 回の申出は、1 ヶ月以上 6 ヶ月の範囲内。子の小学校入学の前日まで何回でも請求可。

2) 次の場合に該当する職員は、申出はできません。

①引き続き雇用された期間が 1 年未満の場合。

②夜勤専従者(所定勤務時間の全部が深夜にある職員)の場合。

③職員の配偶者(パートナー)で当該子の親が、次のいずれにも該当する場合。

- ・配偶者が深夜に働いていない。(深夜勤務が 1 ヶ月に3日以下も含む)
- ・配偶者が当該子を保育できる状態にある。(配偶者が負傷、疾病、身体もしくは精神上的の障害があり保育が困難な場合を除く)
- ・配偶者が産前産後休暇の取得予定でない。

請求方法

各施設にある『育児短時間勤務等に関する申出書兼通知書』に記載し提出します。

③子の看護等休暇 (就業規則第33条(12)、全日赤協定25年2月10日改)

小学校3年生以下の子*を養育する職員には、その子の負傷、疾病の世話、疾病予防(予防注射・予防接種・健康診断含む)学級閉鎖に伴う世話や、子の入園式・卒園式・入学式の出席のために必要な場合、年次有給休暇とは別に、1年に5日(子が2人以上は10日)の特別有給休暇があります。*満9歳に達する年度中まで

対象職員

男女を問わない正規職員、再雇用職員、嘱託・臨時・パートタイマー(フルタイム)

※ただし、次の者は除く

①1週間の所定勤務日数が2日以下の者

請求方法

必ず職員本人の希望する時間数で取得させなければならない

休暇取得当日に電話で申出をし、届出が必要な場合は事後でもOK。

医師の診断書等の提出は義務づけられていませんが、証明をする際には医療機関の領収書や保育所を欠席した連絡帳のコピーでも良い。

※1時間単位(1時間の整数倍)での取得が可能

9 扶養手当と児童手当

扶養手当は、扶養親族のある職員に支給されます。高校生年代までの子どもを育てている場合は、住所地の市区町村の役所に申請することで児童手当が支給されます。

扶養手当 (日本赤十字社職員給与要項) ※施設に申請(賃金協定21条)

扶養手当の支給については、次に掲げる者で他に生計の途がなく、主としてその職員の扶養を受けている者を扶養親族とします。

- (1) 配偶者(届出をしないが同性パートナー含め事実上婚姻関係にある者を含む)(注)
- (2) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子又は孫
- (3) 満60歳以上の父母及び祖父母
- (4) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹
- (5) 重度心身障害者

扶養手当の月額、扶養親族子である場合に、1人につきR8年度11,500円・R9年度13,000円、その他、父母等の親族に対しては1人につき6,500円です。ただし、扶養親族である子のうち満15歳に達する日以後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合は、扶養手当の月額を当該子1人につき5,000円加算した額となります。

(注) 配偶者にはR8年度3,000円、R9年度から手当廃止
手続きは総務課、又は人事課に指定用紙をご提出下さい。

児童手当 ※手続きは市区町村へ申請

高校生年代(満18歳以後の最初の3月31日まで)の児童1人につき月額1万円から3万円までを支給します。

支給対象児童	1人あたり月額	
3歳未満	15,000円	第3子以降
3歳以上高校生年代まで	1万円	3万円

※第3子以降とは(18歳の誕生日後の最初の3月31日まで)養育している児童のうち3番目以降のこと。

手続き方法

現住所の市区町村に「認定請求書」を提出すること(申請)

“非正規で働く皆さんへ”

～非正規職員の妊娠から育児休暇まで～

臨時職員だから…、嘱託職員だから…、妊娠したら職場を辞めなくちゃいけない。そう思いませんか？非正規で働いていても職場を辞めないで出産、育児の活用できる法律、制度があります。労働組合は正規、非正規問わず働き続けられる職場環境を目指しています。

重要

妊娠・出産・産前産後休業取得等を理由とする 不利益取り扱いが禁止されています

妊娠・出産・産前産後休業取得等をしたこと、妊娠中の時差通勤など男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や、深夜業の免除など労働基準法による母性保護措置を受けたこと、妊娠又は出産に起因する能率低下など理由とする解雇その他不利益扱いは禁止されています。

また、妊娠中・産後1年以内の解雇は「妊娠・出産・産前産後休業取得等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。

(男女雇用機会均等法第9条)

妊娠が分かったら

妊娠が分かったら、お住まいの市区町村の窓口にできるだけ早く妊娠の届出を行ってください。定期健診は必ず医師の指示に従って受けましょう。

▶▶▶詳しくは2ページを見てね!

職場に報告しましょう

妊娠が分かったら早めに職場の上司に出産予定日を伝えましょう。その際に母子手帳を持って行くのも良いでしょう。妊娠中の体は非常にデリケートです。「週休、時間外又は深夜勤務の免除」を請求する事ができますよ。

▶▶▶詳しくは4ページを見てね!



非正規職員の処遇について

嘱託・臨時・パート職員の労働条件(就業規則)は正規職員とは違って、各施設で定める(施設と施設の労働組合の交渉等で決定する)事となっています。しかし決定される労働条件は、労働基準法等の法律を下回るものは無効になり(労働基準法通りとなる)、働き方や制度によっては正規職員と同様に取得できる事も多いので、利用できる制度や権利を知って上手に活用しましょう。また、困ったときは労働組合にご相談ください。

妊娠中の職場生活と活用できる制度は

非正規職員(すべての嘱託・臨時職員およびパートタイマー)に適用される制度です。

時間外、休日労働、深夜業の制限

妊娠中又は産後1年以内の女子から請求があった場合は、時間外労働、休日労働、深夜業に勤務させることはない。

(労働基準法第66条) 1991年7月1日協定書

※医師の診断書、妊娠証明書(母子手帳)。
時間外・休日労働・深夜業の免除申請(40ページ参照)の提出が必要な場合もあります。

軽易業務転換

妊娠中は、他の軽易な業務への転換を請求できます。

(労働基準法第65条) 1998年4月1日 妊産婦の健康管理協定書

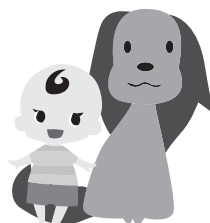
※母子健康手帳や母性健康管理指導事項連絡カードを見せる場合があります。

危険有害業務の就業制限

(労働基準法第64条の3)

通勤緩和等の措置

(均等法第13条) 1998年4月1日妊産婦の健康管理協定



産前・産後休暇を取るときは

安心して出産を迎える為に産前産後休暇を取りましょう。非正規職員であっても申し出があれば施設は拒否する事はできません。請求用紙は各施設に置いてありますので必要事項を記載し、担当部署（総務課や人事課など）に提出しましょう。

▶▶▶詳しくは8ページを見てね!

育児休業を取るときは

非正規職員（嘱託・臨時職員およびパートタイマー）も育児休業を取ることができます。

育児休業制度（10ページもご参照ください）

- ①1歳に満たない子を養育する職員は子どもを養育するために休業することができます。2回まで分割して取得できます。
 - ②子が1歳に達する日に育児休業を取得している職員は、3歳に満たない子を養育するために、次のいずれかの休業ができます。
 - 1) 1歳以降の育児休業「期間更新型」①1歳6ヵ月まで②2歳まで③3歳まで
 - 2) 1歳以降の育児休業「期間自由型」
- ※「子」は、実子および養子・里親制度も含む

育児休業を取ることができる非正規職員は

嘱託・臨時職員およびパートタイマー（日々雇い入れられた者及び期間を定めて雇い入れられた者※を除く）が申し出た場合、育児休業を取る事ができます。

※期間を定めて雇い入れられた有期雇用労働者については、一定の条件を備えた人に取得を認めています。（以下と、26ページも参照）

- ①**期間の定めのない非正規職員**は、1歳までの育児休業に加え、1歳以降の育児休業「期間更新型」か「期間自由型」のいずれかを取得可能。最大3歳まで休業することができる。

パートナーが専業主婦(夫)でも、育休、育短中でも取得できる。

パートナーは、産後8週間以内に通算4週間までの出生時育児休業が取得できる。妻の出産休暇（特別有給休暇:3日間）も取得可能

- ②**期間の定めのある非正規職員**は、1歳までの育児休業について、子が1歳6ヵ月までの間に労働契約が満了し、契約更新されないことが明らかな場合を除き取得可能。

1歳以降の育児休業取得の要件は25ページ参照。

「期間更新型」の取得要件(以下の方は取得できません)

①1歳から1歳6ヵ月まで

ア) 日々雇い入れた者

イ) 申出時点で子が1歳6ヵ月になる日までに雇用関係が終了することが明らかな者

②1歳6ヵ月から2歳まで

ア) 日々雇い入れた者

イ) 申出時点で子が2歳になる日までに雇用関係が終了することが明らかな者

③2歳から3歳まで

ア) 日々雇い入れた者

イ) 期間を定めて雇い入れた者

「期間自由型」は、期間の定めのある職員は取得できません。

育児休業をとるための手続き

育児休業の開始予定日の1ヵ月前(期間更新型は2週間前)までに「育児休業等に関する申出書兼通知書」を施設に提出します。*出生時育児休業の場合は、開始予定の2週間前までに申出を行う。

非正規職員(嘱託、臨時職員及びパートタイマー)の 育児休業中の給与等について

- ・ 雇用保険より育児休業給付金(賃金の67%:6ヶ月以降は50%)が支給されます。
- ・ 日本赤十字社育児休業規程により育児休業給(賃金の13%:6ヶ月以降は30%)が支給されます。(※雇用保険の被保険者である事が条件)05年2月18日全日赤協定注)日赤より非正規職員に支給される育児休業給について、平成17年2月18日付副社長通知では、非正規職員(嘱託、臨時職員及びパートタイマー)については、給与要項が適用されないが、次世代育成支援推進法(平成15年法律第120号)の趣旨を体して同等の取り扱いとすることとしたので留意されたい、としている。

Q&A

Q 半年更新の契約職員です。3 年半更新を繰り返してきました。産休中に更新日を迎えます。施設は次の半年（6 ヶ月）契約更新するって言っていますが、その後は分からないって…。育児休業取れますか？

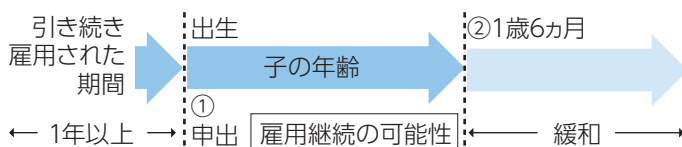
A 期間を定めて雇用される職員（有期契約労働者）は①日々雇われた者と②子が 1 歳 6 ヶ月まで労働契約が満了し、更新されないことが明らかである者以外は、1 歳まで育児休業が取得できます。1 歳時以降の育児休業は、契約満了の時期によって取得期間が異なります。

質問の場合では、育児休業を申請することは可能です。しかし子が 1 歳 6 ヶ月になるまでに雇用契約が打ち切られる可能性もあり注意が必要です。

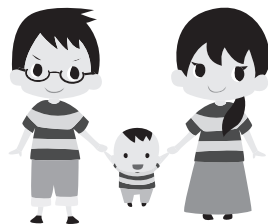
施設は契約更新をする、ともしないとも明言をしていないので、施設に継続して雇用する意を確認しましょう。

また、過去に幾度も更新を行い、何年も働いている非正規職員には「期間の定めのない労働者として今後も契約更新が続く」という期待権が発生する。という判例もあります。労働組合ではこの判例や同時期に雇用された有期契約職員の処遇などと比較し、もし契約更新をしないとすれば施設と団体交渉を行うこともできます。その場合は組合にご相談ください。

2022年10月1日より有期契約労働者の育児休業取得要件の見直しがされました。



①育児休業の取得ができる者は、子が1歳6ヵ月になるまでの間に更新されないことが明らかである者を除く



Q&A

Q 期間の定めのないフルタイムのパート職員です。働き出して半年目に妊娠しました。上司に伝えると「産前・産後休暇は取って良いけど、子供を育てながらだと職場に迷惑がかかるでしょ？育休取るならその後はこの職場辞めてね」と言われました。ものすごくショックです。どうすればいいですか？

A 期間の定めが無いパート職員が育児休業を取ってはいけないという法律も規則もありません。また、希望すれば育児休業を取得可能です。そして上司の「育休取るなら職場を辞めて」の発言は妊娠した女性を傷つける深刻なマタニティハラスメントです。法律では施設がこのようなマタハラを防止する義務が課せられています（均等法第9条3項、育・介法第10条等）施設が取り合ってくれない場合などはぜひ組合にご相談ください。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い・防止措置

事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

以下のような事由を理由として

妊娠中・産後の女性労働者の

- ◎妊娠、出産
- ◎妊婦検診などの母性健康管理措置
- ◎産前・産後休業
- ◎軽易な業務への転換
- ◎つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ◎育児時間
- ◎時間外労働、休日労働、深夜残業をしない

子どもを持つ労働者・介護をしている労働者の

- ◎育児休業、介護休業
- ◎育児のための所定労働時間の短縮措置(短時間勤務)、介護のための所定路移動時間の短縮措置等
- ◎子の看護休暇、介護休暇
- ◎時間外労働、深夜残業をしない

不利益取扱いを行うことは違法

- ◎解雇
- ◎雇止め
- ◎契約更新回数の引き下げ
- ◎退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ◎降格
- ◎減給
- ◎賞与等における不利益な算定
- ◎不利益な配置変更
- ◎不利益な自宅待機命令
- ◎昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ◎仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

事業主は上司・同僚が職場において妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないよう防止措置を講じることが義務化されました。

(均等法第9条、育介法第10条等改正2022.10.1)

復職したときに活用できる制度は

働き続けながら育児を行うことを可能とする、育児のための勤務時間短縮などを認める制度があります。制度を活用しながら働き続けていきましょう。

①育児短時間制度(1)1号育短(2)2号育短(3)3号育短

(1)職員が小学校入学前の子を育てるために、1週間の所定労働時間を短くする制度です。働く日および時間帯は本人が決めて、施設は事業の正常な運営を妨げる場合を除き、これを承認しなければなりません。

▶▶▶16ページ参照

(2)正規の勤務時間の始めと終わりにおいて1日を通じて2時間30分(哺育時間も含む)を超えない範囲内で30分を単位として1日の所定労働時間を短縮して勤務。

▶▶▶17ページ参照

(3)1日の労働時間を6時間に短縮。

▶▶▶17ページ参照

②時差出勤等(日赤育児休業規程第17条)

職員が小学校入学前の子を育てるために、次のいずれかの取り扱いを申し出ることができます。

(1)**時差出勤**…始業又は終業の時刻を繰上げ又は繰下げること。

(2)**所定労働時間を超えない勤務**…災害等の勤務を除き、時間外を勤務させないこと。

(3)**時間外勤務の制限**…災害等の勤務を除き、1月について24時間、1年に150時間を超えて時間外に勤務をさせないこと。

(4)**深夜勤務の免除**…条件により午後10時から午前5時までの間に勤務させないこと。

対象職員

正規職員、再雇用職員、嘱託・臨時・パートタイマー(フルタイム)

※ただし、次の者は除く

①日々雇い入れられた職員

②1週間の所定勤務日数が2日以下の職員

▶▶▶18ページ参照

賃金と給付金に関して

出産・育児の大変さを金銭面でサポートする手当金や一時金、給付金があります。申請が必要なものもありますが、忘れずに受け取りましょう。

産前産後休暇中の手当金等

出産手当金

◎産前産後休暇期間中は健康保険からの出産手当金の支給のみ。

○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手当金が支給されます。

支給期間は出産日以前42日(多胎妊娠の場合は98日)から、出産後56日までの間で支給額は欠勤1日につき標準報酬日額の3分の2。(42日+56日)

※注意:全日赤・本社間の協定により、産前休暇は出産予定日の7週間前から取得できます。健康保険から支給される出産手当金は産前6週なので、無給となる1週間について全日赤は賃金保障するように日赤本社へ要求しています。現在、産前休暇を本人の希望により有給休暇を取得する等の対応もできます。

出産育児一時金・出産手当金(出産したとき)

○健康保険の被保険者が出産したときは出産育児一時金として

被扶養者が出産したときは家族出産一時金として、1児ごとに500,000円が支給されます。(出産には妊娠4カ月(85日)以降の出産(早産)、死産、人工妊娠中絶が含まれる) ☆併給はされない

①直接支払制度(妊婦等と合意にもとづき医療機関等が請求と受け取りを代行)

②受取代理制度(妊婦等があらかじめ出産前に出産一時金を請求し、医療機関等に受け取りを委任)。希望する場合は出産育児一時金支給申請書に受取代理人である医療機関等の記名・押印を受け、出産前に提出する。

出産祝金(50,000円)

○日赤厚生年金基金の加入者または配偶者(妻)が出産した時は、慶弔見舞金の一環として支給される。加入者同士が結婚している場合は双方に支給されます。

対象者：①正職員 ②非正規職員のうち厚生年金保険被保険者である期間が1年以上を超えた者 ③再雇用職員

育児休業中の賃金(給与)および給付金

育児休業給(施設から支給)

○育児休業にかかる子が1歳に達する日までの間、俸給、扶養手当、地域手当、住宅手当および広域移動手当のそれぞれ13%(※)(育児休業の開始から6か月経過後は30%)相当額が賃金として施設より支払われる。日赤独自の制度でパパとママが日赤職員で同時に育児休業を取得しても育児休業給は支払われます。支給日は翌月となります。(2014.5.1実施)

※期末・勤勉手当…育児休業の期間は在職期間から除算する。

※昇給・昇格…当該期間を100/100以下の換算率により、在級・在職したものとみなす。

※退職一時金…育児期間中の1/2を勤務したものとみなす。

育児休業給付金(雇用保険から支給)

○子が1歳になるまで雇用保険から支給されます(延長の時は最大2歳)

休業開始時の賃金月額67%(※)(開始から6か月経過後は50%)相当額となっています。支給期間は子どもが1歳になるまで支給、但しパパママ育休プラス制度を利用の場合は子どもが1歳2ヶ月(※女性の場合は産後休業期間を含む)

育児休業期間中に育児休業基本給付金として2ヶ月毎に施設(事業主)へ書類を提出し施設がハローワークに申請して支給されます。

支給対象期間の延長

1歳まで育児休業予定であったが、1歳を過ぎても「保育園に入園できない」「配偶者が病気やケガで育児が出来ない」など育児休業が必要な場合は1歳6ヶ月まで延長可能。加え、1歳6ヶ月時点でも引き続き「保育園に入園できない」等事情がある場合は2歳まで延長可能です。

2歳以降の延長はありません。

出生後休業支援給付金

子の出生直後(パパは出生後8週間以内、ママは産後8週間以内)に両親ともに(配偶者が就労していない、配偶者がいない場合は本人が)14日以上の子育休取得した場合は、雇用保険より出生後休業支援給付金13%(育児休業給付金等と併せて給付率93%)が最大28日支給されます(出生後休業支援給付金支給期間中は日赤から支給される「育児休業給」も併給されます)。

育児休業後の賃金の格付け

育児休業の期間は、すべての期間を勤務したとみなして復帰時に格付けされます。

Q&A

Q 育児休業等期間の保険料・標準報酬月額はどうになりますか？

A 育児休業等期間について、健康保険・厚生年金保険の保険料は、被保険者分・事業主分とも、事業主の申し出（育児休業等取得者申出書）により、徴収されない。免除期間中も被保険者の資格に変更はなく、育児休業取得直前の標準報酬月額が保険給付に用いられる。保険料を徴収されない期間＝育児休業開始月～終了予定日の翌日の月の前月まで。（予定日以前に終了した場合は「育児休業等取得終了届」を提出）。

手続きは施設が行います。

育短・部分休業に関する賃金(給与)および給付金

賃金

休業分を時間単価（俸給、地域手当、遠隔地手当、医師確保調整手当、特殊勤務手当、グレード手当、広域移動手当等）の1時間あたり単価で減額。

- ・扶養手当、寒冷地手当、単身赴任手当は全額支給。
- ・時間外手当、休日出勤手当、深夜手当は勤務実績に応じて支給。
- ・自動車通勤手当の場合、1カ月の通勤所要回数が10回に満たない場合1/2に減額

育児時短就業給付金(雇用保険から支給)

〇子が2歳になるまで育短制度を利用し、賃金が減額された場合に、雇用保険より給付金が支給されます。給付金額目安は以下。

例) 育短勤務前の賃金月額の90%以下の場合、育短前賃金×10%

期末・勤勉手当

勤務し得なかった時間の合算が232時間30分を超えた場合に当該超過期間を在職期間から除算。

昇給

通常の昇給

退職一時金

除算せず(全期間を通算)

職場からのよくある質問

Q&A

Q 男性職員です。妻の出産予定日の次の日から出生時育児休業を3週間取得予定です。もしも予定日より4日遅れの出産となった場合、育児休業の数え方や取得はどうなりますか？

A 前もって育児休業を申請した際に指定した開始日（出産予定日翌日）から取得になります。まだ子供が産まれていなくても育児休業が始まります。尚、終了日の変更は休業終了予定日の2週間前までに申し出ることによって繰り下げ可能です。

逆に出産予定日より早く産まれた場合は、職員からの申し出で申出日より1週間以内に育児休業の開始が可能です。加え、出産前後に特別有給休暇（妻の出産：3日間）や年次有給休暇で対応することもできます。全日赤は男性の育児参加を全面的に応援しています！

※育児休業は妻の出産予定日翌日から取得できますが、育児休業給付金の対象は出産日からの支給となるのでご注意ください。ぜひ賢く制度をご活用下さい。

Q&A

Q 女性看護助手で、育児休業中です。2ヵ月後に子どもの1歳の誕生日を迎え育児休業が終わりますが、最近、師長に呼ばれて「職場も人手不足だし育児休業終了を1ヵ月早めてくれないかしら？もう総務課には伝えてあるし」と半ば強引に育児休業を早く終わらせるよう促されました。子どもの保育所も決まっていなし、師長に言われたら職場復帰しなくちゃいけないですか？

A 育児休業制度では事前に申し出た育児休業の終了予定日は前倒しできない事になっています。施設の都合でも、職員の都合でも予定日より前に変更することはできません。

ご相談のケースは、「制度上、前倒しできないみたいなので…」と師長に伝えるか、しつこく早期の復職を言われるようであれば是非組合にご相談下さい。

※終了予定日を後に変更することは1回に限り可能です。

Q&A

Q 女性看護師です。妊娠中で「母胎に良くないので夜勤は止めた方が良い。」と医師から言われていますが、師長から「夜勤できないならパートになって」と言われ悩んでいます。どうすればいいでしょうか？

A 妊娠中に夜勤等無理な勤務をすると、切迫流産、死産を招くおそれもあり、夜勤免除を申し出る事を強く勧めます。実際、日勤労働者と比較しても夜勤をする交替制勤務者(看護師等)の切迫流産、早産の割合は2倍近くになり、夜勤が妊娠異常を招くことは明らかです。職員から夜勤免除の申請があった場合、施設は拒否する事はできません。又、夜勤ができないからという理由でパート職員にさせるような労働条件の不利益変更は法律で禁止されています。パート職員になる必要も無い事とそのような師長の発言はマタニティハラスメントになる可能性もありますのですぐに組合にご相談下さい。

Q&A

Q 育児短時間勤務中です。他の日勤職員より2時間早く帰る事になっているのですが、決められた時間には帰れずに1時間、2時間と残業して、日勤職員の終業時刻と同じ時間に帰るときもあります。この残った時間はどんな扱いになりますか？

A 育児短時間制度の原則は「短縮され決められた時間を超えて残業させてはならない」です。しかし、現場では忙しさのあまり決められた時間に帰ることができずにそのまま職場に残って仕事を行う現状もあります。そもそも育児短取得者は短縮された時間のみが賃金として支払われ、原則残業はさせてはならないので残業した分の賃金も申請しなければ保障されません。また、短縮された時間の合計数によっては一時金にも反映する可能性があるので必ず時間外手当申請を行って下さい。(正規の勤務時間まで 100/100)

※全日赤では育児短取得者の時間外勤務が横行する現状を日赤本社に訴え、育児短者の時間外勤務は割増賃金(150/100等)を支払うべきとの追及を行っています。



Q&A

Q 交替制勤務をしています。妊娠しましたが、オンコール（待機）体制に組み込まれていて自宅に帰っても休んでいる感覚がありません。夜勤免除は申し出ているのですが…。

A そもそも法的に「待機」という概念は無いため、就業規則や労基法にも記載がありません。しかし、妊娠している職員の母体保護を目的とした時間外、休日労働、深夜業の制限（労基法 66 条）の趣旨からすれば、勤務時間外に急な呼び出しを妊産婦にすべきでない事は明らかであり、オンコール体制に組み込むことは母体保護の観点から危険であり違法性が高いと言えます。又制度として時間外、休日労働、深夜業の免除もあります。上司に伝えても聞いてくれない場合は労働局の雇用均等室や労働組合にご相談下さい。

Q&A

Q 妊娠して5ヵ月目です。産前休暇に入る前に今まで取得していなかった年休 24 日分を消化して産前休暇を迎えたいと思っています。職場の上司に相談すると「勤務割りの人員が足りないし、3～5日くらいはあけてもいいわよ」と言われました。今までほとんど取らずに頑張ってきたのに…。

A 年次有給休暇は職員の取りたいときに、施設は取らせなければならない休暇で拒否や取得日の変更はできません。労基法には例外規程もありますが例えば「人が足りていないから」「7 対 1 が取れないから」「みんな取っていない、あなただけ取らせるわけにはいかない」「急な病気の時だけよ」という理由では拒否も変更もできません。ちなみに日赤職場で働く正規職員は 4 月 1 日に付与される年次有給休暇は 24 日です。年次有給休暇日数は、4 月採用は 24 日、6 月～8 月採用は 16 日、9 月～11 月採用は 11 日、12 月～2 月採用者 6 日となります。取得しなかった年休は翌年に持ち越しになりますが 2 年目が終わると消えるので注意が必要です。

年次有給休暇マメ知識

2019年4月より、全ての企業において年10日以上之年休付与されている労働者に対し、年5日は必ず取得させることが義務づけられました。企業に対する罰則あり。



Q&A

Q 妊娠したら仕事を辞めるようにと言われた！どうすればいいの？

A 妊娠を上司に言ったら「妊娠したら仕事を辞めてもらうことになっている」なんて言われたときは、すぐに労働組合に相談してください！妊娠を理由とした女性労働者への不利益扱いは正職員、非正規職員問わず法律で禁止されています。

妊娠中及び出産後1年を経過しない女性になされた妊娠・出産を理由とした解雇は無効です。

Q&A

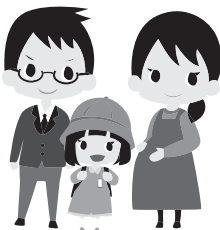
Q 新しく養子縁組で家族を迎えることになりました。愛着形成のため1年間の育休を申請しましたが、子が1歳を超えているため育休制度が使えないと言われました。日赤は3歳まで取れると思っていたのですが…？

A 日赤の育児休業の規程は、大きく分けて1歳までの育休と1歳以降の育休があり、1歳以降の育休は1歳までの育休からの継続となっています。なので1歳を超えて初めて取得できる制度にはなっていません。全日赤は、子連れ再婚によるステップファミリーや養子縁組など1歳を超えても育休がとれるように本社と交渉しており、個別のケースはぜひ労働組合へご相談下さい。

Q&A

Q 育休中の男性職員です。第1子が1歳になるときに育休から復帰予定です。1歳になる前に妻の第2子の妊娠がわかりました。第2子の出産に合わせて、妻の産前休暇から第1子の育休を再度とりたいのですが可能ですか？

A 第1子が1歳になる時点で期間自由型の育休申請をおこなえば、第2子の出産に合わせた時期での育休を取得することは可能です。妻の産前休暇より取れる規程は期間自由型のみで、期間更新型は利用できません。



育児休業早見表

概要	出生時育児休業 (産後パパ育休)	1歳までの育児休業制度
対象となる子	出生から8週間までのうち通算4週間	1歳まで
対象者	・正規職員 ・再雇用職員 ・嘱託、臨時、パート <除外職員> ・日々雇入れた者	・正規職員 ・再雇用職員 ・嘱託、臨時、パート <除外職員> ・日々雇入れた者 ・申請時点で、子が1歳6ヵ月にな る前に雇用関係が終了することか かな場合
請求 期限	原則2週間前	1ヵ月前(特別な場合は2週間前 *承認が可能なら制限なし
請求 単位	通算4週間 分割取得の場合は、まとめて申請	2回までの分割可
開始日 の変更	出産予定日前に子が出生の場合 1回に限り可能	出産予定日前に子が出生の場 1回に限り可能
終了日 の変更	終了日2週間前までに申出で繰下げ可能	終了1ヵ月前までに申出で1回に (特別な場合を除く)繰下げ可能
予定日 前終了		・産前産後、新たな育休、介護休暇の ・当該子を養育しなくなったとき、保
再取得	不可	特別な事情がある場合は可
賃金	・日赤独自の育児休業給として子が1歳ま では、俸給、扶養手当、地域手当、住居 手当、広域移動手当の13%を支給 ※育児休業給付金と併せて賃金補償は80% ※出生後休業支援給付金併せて93%	・日赤独自の育児休業給として子が1歳ま では、俸給、扶養手当、地域手当、住居 手当、広域移動手当の13～30%を支給 ※育児休業給付金と併せて賃金補償は
休業 給付	・育児休業給付金は賃金の67% (雇用保 険より) ※出生後休業支援給付金+13%	・育児休業給付金は賃金の67～5 (雇用保険より)
一時金	育児休業の開始時	
昇給	当該期間を100/100以	
退職金	育児休業期間の2分の1を勤務したも	
年休	付	

2024年4月改正 全日赤

育児休業		
	1歳以降の休業制度 (期間更新型)	1歳以降の休業制度 (期間自由型)
	1歳までの育休を取得している者で ①1歳以降から1歳6ヵ月まで ②1歳6ヵ月以降から2歳まで ③2歳以降から3歳まで	1歳までの育休を取得している者で 1歳以降から3歳まで *期間は労働者が決める
なるま が明ら	・正規職員 ・再雇用職員 ・嘱託、臨時、パート <除外職員> ・日々雇入れた者 ・②申請時点で子が2歳に達するまでに雇用関係が終了することが明らかな場合 ・③期間を定めて雇い入れた者	・正規職員 ・無期転換職員 <除外職員> ・期間を定めて雇い入れた者 ・日々雇入れた者
い)	2週間前まで(1ヵ月前が望ましい) *承認が可能なら制限なし	1ヵ月前(特別な場合は1週間前) *承認が可能なら制限なし
	制限なし	制限なし
合	変更不可(1歳に達する日から開始)	
限り 能	各期間において1回終了日の繰り下げ可	原則変更不可
の開始 育所等に入所が決まった時(本人の申出に限る)など		
	特別な事情がある場合は可	特別な事情がある場合は可
1歳ま 、住居 を支給 は80%	無し	無し
0%	・①、②の期間において 育児休業給付金は賃金の50%(雇用保険より)	・育児休業給付金(賃金の50%)の対象となる場合がある(最大2歳まで)
期間は在職期間から除算する		
下の換算率により、在職したものとみなす		
ものとみなす(1ヵ月末満は在職期間とみなされます)		
付与は24日される		

育児短時間勤務早見表

	育	
	1号育短 (旧育短)	
概要	日の勤務時間・1週間の勤務日数を短縮できる	1日の
勤務時間	19時間30分～25時間/週	週休2 4週6
	(1) 通常勤務者 ①月～金で1日4時間(週20時間) ②月～金で1日5時間(週25時間) ③月～金の内3日7時間45分(週23時間15分) ④月～金の内2日7時間45分+1日4時間 (週19時間30分) ⑤1週19時間30分～25時間の範囲 (2) 交替制勤務者等 1週19時間30分～25時間の範囲	正規 始め 1日 30分 (哺育
深夜勤	制限なし(夜勤拒否は可能)	
時間外労働	制度の趣旨に照らし原則として時間外、休日の勤務及び	
対象となる子		小
対象者	・正規職員 ・再雇用職員(フルタイム) ・常勤嘱託 <除外職員> ・短時間再雇用 ・非常勤嘱託 ・パートタイマー ・日々雇い入れた者	
不承認事項	事業の正常な運営を妨げる場合 (原則、労働者から申請)	
請求期限	1ヵ月前(特別な場合)	
請求単位	1ヵ月～1年	
開始日の変更	出産予定日前に	
終了日の変更	終了予定日1ヵ月前までに	
予定日前終了	・産前産後、 ・当該子を養	
再取得	撤回後の	
賃金	・休業分を時間単価(俸給、地域手当、遠隔地手当、医師 ・扶養手当、住居手当、寒冷地手当、単身赴任手当は全額 ・時間外手当・休日出勤手当、深夜手当は勤務実績に応じ ・自動車等通勤の場合、1ヵ月の通勤所要回数が10回に	
一時金	短縮された時間の合算が30日(232時間)	
昇給		
退職金	除算	
年休	勤務日数に応じた日数 *週5日の場合は24日	

育児短時間勤務	
2号育短 (旧部分休業)	3号育短 (旧部分休業B)
勤務時間を短縮できる	1日の労働時間は6時間
2日)26時間15分～38時間15分/週 (休)25時間～36時間15分/週	週休2日)1日6時間・週30時間 4週6休)1日6時間・週32時間45分
1日の勤務時間の 又は終りについて を通じて 分単位で2時間30分まで短縮 (勤務時間を取る場合はその時間を減じる)	1日の所定労働時間を6時間に短縮
制限なし(実際には不可能)	制限なし(準夜勤も6時間短縮必要)
当直を命じられない。休日(を休日以外の日に振替えることはできない。	
学校就学前まで	
	・正規職員 ・再雇用職員 ・嘱託、臨時、パート <除外職員> ・日々雇入れた者 ・1週間の所定勤務日数が2日以下の者 ・期間を定めて雇入れた者で引き続き雇用した期間が1年未満の者
があれば承認しなければならない。不承認とするケースは極めて限定的)	
(は1週間前) *承認が可能なら制限なし	
1日～(30分/回)	1日～
子が出生等の場合1回に限り可能	
申し出れば予定日より後の日に変更可能	
新たな育休、介護休暇の開始 育休しなくなったとき など	
の再取得は6ヵ月経過後	
確保調整手当、特殊勤務手当、グレード手当、広域移動手当)の1時間あたり単価で減額 額支給。 じて支給。 に満たない場合、1/2に減額。	
30分)を超えた場合に当該超過期間を在職期間から除算	
通常の昇給	
せず(全期間を通算)	
24日	

休日労働・時間外・夜勤の免除申請書

施設長 殿

日本赤十字社職員就業規則準則第 29 条の 2 に則り、以下の通り申請を行います。

所属	
氏名	
免除期間	年 月 日 ～ 年 月 日
免除理由	妊娠による母体保護のため
免除項目	(休日労働) (時間外) (夜勤) ※該当する項目はすべて○印で囲むこと
備考	年 月 日 出産予定 年 月 日 より産前産後休暇予定
添付文書	診断書 ・ 妊娠証明書 (母子手帳) ・ 母健カード

備考〕 労基法第 66 条

使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第 32 条の 2 第 1 項（1 ヶ月単位の変形労働時間制）、第 32 条の 4 第 1 項（1 年単位の変形労働時間制）及び第 32 条の 5 第 1 項（1 週間単位の非定型的変形労働時間制）の規定にかかわらず、1 週間について第 32 条第 1 項の労働時間、1 日について同条第 2 項の労働時間を超えて労働させてはならない。

2 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第 33 条第 1 項及び第 3 項並びに第 36 条第 1 項の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。

3 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

付：正職員と同様に、嘱託・臨時・パート職員においても同様に適用されます。

注）この用紙は妊産婦が夜勤免除を申請する為の所定用紙が無いため、全日本赤十字労働組合連合会女性部が作成したものです。

育児短時間勤務等の申出に係る勤務時刻又は勤務時間 別紙

勤務の可否に○を		時間短縮の希望時間帯がある場合に記載				勤務時間数	
月	可能・不能	日勤帯	午前・午後	から	午前・午後	まで	時間 分
		夜勤帯	午前・午後	から	午前・午後	まで	
火	可能・不能	日勤帯	午前・午後	から	午前・午後	まで	時間 分
		夜勤帯	午前・午後	から	午前・午後	まで	
水	可能・不能	日勤帯	午前・午後	から	午前・午後	まで	時間 分
		夜勤帯	午前・午後	から	午前・午後	まで	
木	可能・不能	日勤帯	午前・午後	から	午前・午後	まで	時間 分
		夜勤帯	午前・午後	から	午前・午後	まで	
金	可能・不能	日勤帯	午前・午後	から	午前・午後	まで	時間 分
		夜勤帯	午前・午後	から	午前・午後	まで	
土	可能・不能	日勤帯	午前・午後	から	午前・午後	まで	時間 分
		夜勤帯	午前・午後	から	午前・午後	まで	
日	可能・不能	日勤帯	午前・午後	から	午前・午後	まで	時間 分
		夜勤帯	午前・午後	から	午前・午後	まで	
[注]		1週間の勤務時間				時間 分	
1 請求者は各曜日の出勤の可否に○を付すこと。休日出勤は原則させてはいけません。 2 請求者は夜勤を希望しない場合は、希望時間帯の夜勤帯を未記載にする、又は×を付すこと。							

[特記事項]	申請期間中における夜勤入りの労使協議の可否→	協議可能・協議不可能	夜勤可能日数：	日以内/月
--------	------------------------	------------	---------	-------

職員番号	職場	名前	印
------	----	----	---

[注意事項]

- ①使用者は原則、育児短時間勤務利用者が申請をした上記の申請時間以上の労働をさせてはいけません。
 - ②使用者は育児短時間勤務利用者が申請した時間に業務が終了せず労働した場合は、超過した労働時間分の賃金を支払わなければならない。
 - ③上記②の使用者の労働時間把握のために育児短時間勤務利用者は申告した労働時間を超過した時間を使用者に申請する。
 - ④育児短時間勤務を請求する者に対し、申出、又は取得等を理由とする不利益取扱いは法律で禁止されています。（育児介護休業法（第25条、第31条等））
- 付）この用紙は全日本赤十字労働組合連合会女性部が育児短時間勤務制度の申請実務をより円滑にする目的で作成したものです。



全日本赤十字労働組合連合会・女性部

〒110-0013 東京都台東区入谷1-9-5 日本医療労働会館8F

TEL.03-3876-2186 FAX.03-3876-2187