



尼崎市立魚つり公園（尼崎市平左衛門町）

◆特集◆

【シリーズ】産休&育休 実務対応マニュアル 基礎知識編① 産前・産後休業と育児休業のしくみ

◆ニュース◆

- ▶【行政】最低賃金の引上げ、全国加重平均額1,004円へ
- ▶【動向】最低賃金引上げへの対応、企業の7割が賃上げを実施
- ▶【統計】男性の育児休業取得者の割合が17%超え
- ▶【統計】夫婦の家事分担、妻の割合は依然として80%超
- ▶【行政】令和4年度の長時間労働に関する監督指導結果を公表

◆特集◆

【シリーズ】産休&育休 実務対応マニュアル

基礎知識編① 産前・産後休業と育児休業のしくみ



このシリーズでは、従業員本人やその配偶者の妊娠・出産により、従業員が産休（さんきゅう）や育休（いくきゅう）を取得する場合に、事業主や人事労務担当者が対応すべきことをマニュアル形式でご紹介していきます。今回は、基礎知識編として、産休（産前・産後休業）と育休（育児休業）のしくみについてわかりやすく解説します。

■産前・産後休業のしくみ

産前・産後休業は、労働基準法により定められた出産前および出産後の休業制度です。産前休業については、同法第65条第1項に規定があり、使用者は6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に 出産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、とされています。なお、出産予定日は産前の期間に含みます。産後休業については、同条第2項に規定があり、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、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、とされています。このように、産前休業は出産予定日を含む産前の6週間、産後休業は出産日の翌日から8週間を経過する日まで取得することができます。

産前・産後休業は法定の休業制度ですので、就業規則や雇用契約に産前・産後休業に関する規定がなかったとしても、事業主には産前・産後休業の対象となる女性従業員を休業させる義務が生じます。ただし、産前休業については、あくまでも本人からの請求により休業を取得させる義務が生じるものですので、本人が就業を希望する場合は、出産予定日まで6週間以内の期間であっても就業させることができます。一方で、産後6週間を経過する日までの期間については、本人が請求したとしても、または医師が認めたとしても就業させることはできません。

■育児休業のしくみ

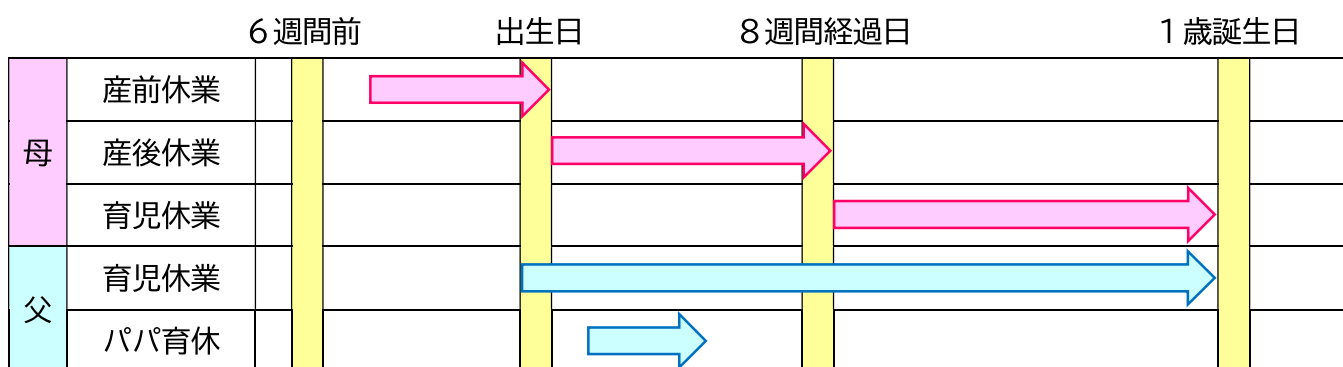
育児休業は、育児・介護休業法により定められた原則1歳未満の子を養育するための休業制度です。同法第5条では、労働者はその養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる、とされています。育児休業は、子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）まで取得することができます。出産した女性従業員が育児休業を取得する場合は、産後8週間を経過した日（産後休業終了日の翌日）から、子の1歳の誕生日の前日までが休業期間となります。なお、一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月または2歳に達するまで、休業期間を延長することができます。

育児休業も産前・産後休業と同じく法定の休業制度ですので、就業規則や雇用契約に育児休業に関する規定がなかったとしても、育児休業の対象となる従業員から申出があった場合には、事業主はこれを拒むことができません。

■育児休業は男性従業員も取得可能！

男性従業員であっても、配偶者の出産等により1歳未満の子を養育することとなった場合には、育児休業を取得することができます。女性従業員の場合と同じく、育児休業の対象となる男性従業員から申出があった場合には、事業主はこれを拒むことができません。また、男性従業員の場合は、育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に最大4週間（28日間）の「産後パパ育休」（法律上の名称は「出生時育児休業」）を取得することもできます。

産前・産後休業および育児休業等の取得期間のイメージ



■産休・育休期間中の収入はどうなるの？

産前・産後休業および育児休業の期間中には、事業主に休業中の従業員に対する賃金支払い義務はありません。そのため、産休・育休期間中の賃金を「無給」とするケースがほとんどです。

では、休業期間中の収入はどうなるのか？ということが気になります。まず、産前・産後休業期間中については、社会保険の被保険者であれば、健康保険の「出産手当金」を受けることができます。また、育児休業期間中については、雇用保険の被保険者であれば、「育児休業給付金」を受けることができます。支給額は、いずれも休業開始前の賃金の3分の2程度の水準になります。「出産手当金」と「育児休業給付金」については、来月号で詳しく解説します。

■社会保険料の免除制度が利用できます！

産休・育休期間中には社会保険料の免除制度があります。一定の要件を満たす場合には、日本年金機構に申出書を提出することにより、休業期間中の社会保険料（健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料）が被保険者負担分および事業主負担分ともに免除されます。

◆ニュース◆

■【行政】最低賃金の引上げ、全国加重平均額1,004円へ

厚生労働省は8月18日、地方最低賃金審議会が答申した令和5年度の地域別最低賃金の改定額を取りまとめ、発表しました。

令和5年度の改定額は、47都道府県で39円～47円の引上げとなり、最高額は1,113円（東京都）、最低額は893円（岩手県）となりました。改定額の全国加重平均額は1,004円（昨年度961円）となり、初めて1,000円を超えました。また、全国加重平均額43円の引上げは、昭和53（1978）年度に目安制度が始まって以降で最も大幅な引上げとなります。都道府県別の最高額（1,113円）に対する最低額（893円）の比率は、80.2%（昨年度79.6%）で、9年連続の改善となりました。改定額は、各都道府県において10月1日から10月中旬までの間に順次発効される予定です。

近畿地方各府県における令和5年度の地域別最低賃金改定額

	改定額	改定前	引上げ額	発効予定日
滋賀県	967円	927円	40円	10月1日
京都府	1,008円	968円	40円	10月6日
大阪府	1,064円	1,023円	41円	10月1日
兵庫県	1,001円	960円	41円	10月1日
奈良県	936円	896円	40円	10月1日
和歌山県	929円	889円	40円	10月1日

（報道発表資料／厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34684.html

■【動向】最低賃金引上げへの対応、企業の7割が賃上げを実施

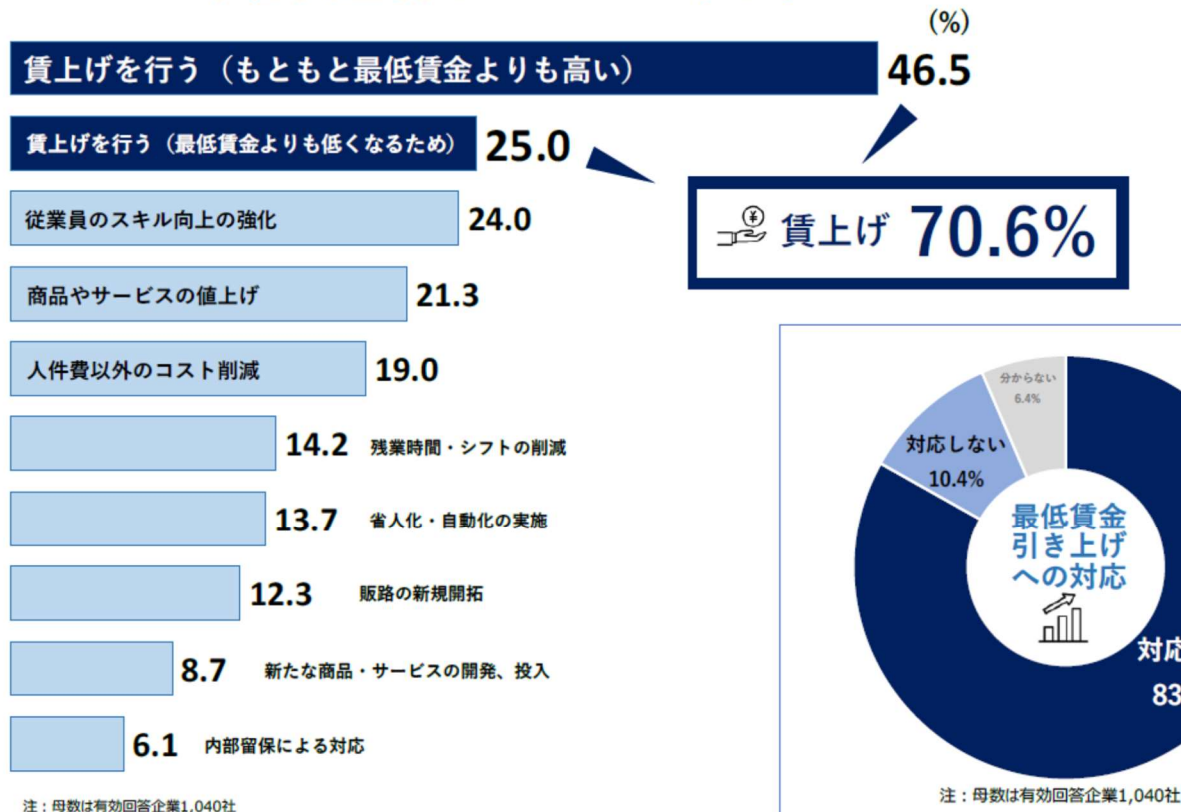
帝国データバンクは8月9日、最低賃金の引上げを受けた企業の対応策に関するアンケートの結果を発表しました。

2023年度の最低賃金の引上げを受けた対応策について尋ねたところ、「対応する」とした企業は83.2%と8割を超えています。具体的な対応策として「賃上げを行う」とした企業は約7割（70.6%）となっており、その内訳は、「もともと最低賃金より高いが、賃上げを行う」（46.5%）とした企業が最も多く、「最低賃金より低くなるため、賃上げを行う」（25.0%）とした企業を上回

りました。

現時点で従業員を採用する時の最も低い時給について尋ねたところ、全体平均は約1,086円となり、現在の地域別最低賃金の全国加重平均額（961円）より125円高く、2023年度の引上げ後の全国加重平均額（1,004円）より82円高くなっています。

最低賃金引き上げへの対応策 (上位10項目、複数回答)



(景気・業界の動向／帝国データバンク)

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p230805.html>

■【統計】男性の育児休業取得者の割合が17%超え

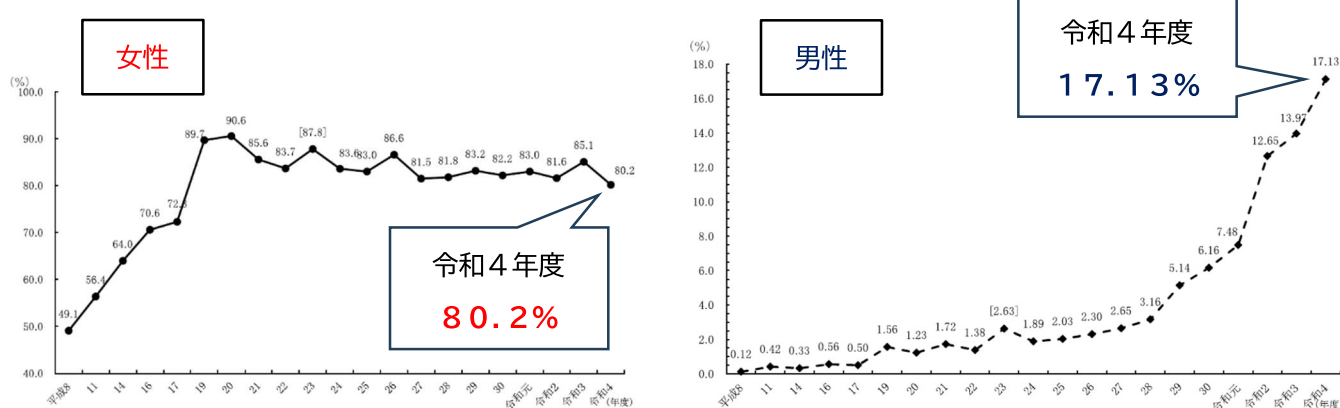
厚生労働省は7月31日、「令和4年度雇用均等基本調査」の結果を取りまとめ、公表しました。この調査は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的として実施しているもので、令和4年度は全国の企業と事業所を対象に、管理職等に占める女性割合や育児休業制度の利用状況などについて、令和4年10月1日現在の状況を調査したものです。

事業所調査（6,300事業所）では、育児休業取得者の割合は、女性は80.2%（前年度85.1%）で4.9ポイント低下し、男性は17.13%（同13.97%）で3.16ポイント上昇しました。なお、今回の調査では、令和2年10月から令和3年9月までの1年間に本人または配偶者が出

産し、令和4年10月1日までに育児休業を開始した者を対象としています。

企業調査（6,000企業）では、女性管理職等を有する企業割合を役職別にみると、部長相当職ありは12.0%（同12.1%）、課長相当職ありは22.3%（同20.1%）、係長相当職ありは22.9%（同21.0%）でした。管理職等に占める女性の割合では、部長相当職8.0%（同7.8%）、課長相当職11.6%（同10.7%）、係長相当職18.7%（同18.8%）でした。

育児休業取得率の推移



（各種統計調査／厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r04.html>

■【統計】夫婦の家事分担、妻の割合は依然として80%超

国立社会保障・人口問題研究所は8月22日、「第7回全国家庭動向調査」の結果を発表しました。この調査は、出産・子育ての現状、家族関係の実態を明らかにし、家庭機能の変化の動向や要因を明らかにするための調査で、平成5（1993）年から概ね5年ごとに実施されています。調査対象は全国16,470世帯、有効回収票は8,910票でした。

妻と夫の1日の平均家事時間は、妻が平日247分・休日276分となり、2018年調査より減少、夫は平日47分・休日81分で前回調査より増加しました。妻の家事分担割合は低下しているものの、依然として80%を超える水準にあります。妻と夫の1日の平均育児時間は、妻は平日524分、休日724分、夫は平日117分、休日423分となり、妻の平日を除き、前回調査より増加しました。妻の育児分担割合は低下しているものの、依然として70%を超える水準にあります。

その他、「結婚後は、夫は外で働き、妻は主婦業に専念すべきだ」への賛成割合は29.5%、「子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず育児に専念したほうがよい」への賛成割合は61.0%となり、いずれも2008年以降最低となりました。「出産や育児で困ったときの相談相手」として「親」と回答する妻の割合が38.5%であるのに対し、「夫」の割合は48.7%となり、2008年以降で初めて「夫」が「親」を上回りました。「妻が働きに出るときの子どもの世話」については、

「親」の割合が低下（30.4%）する一方で、「公共機関」の割合が上昇（45.0%）し、両者の差は拡大しています。

（第7回全国家庭動向調査／国立社会保障・人口問題研究所）

<https://www.ipss.go.jp/ps-katei/j/NSFJ7/Kohyo/Kohyo.asp>

■【行政】令和4年度の長時間労働に関する監督指導結果を公表

厚生労働省は8月3日、令和4年度に長時間労働が疑われる事業場に対して全国の労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ、公表しました。

対象となった33,218事業場のうち、14,147事業場（42.6%）で違法な時間外労働が確認されたため、是正および改善に向けた指導が行われました。このうち、1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、5,247事業場（違法な時間外労働が確認された事業場の37.1%）でした。

厚生労働省では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行うとしています。

【監督指導結果のポイント】（令和4年4月～令和5年3月）

（1）監督指導の実施事業場：33,218事業場

（2）主な違反内容（法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場）

①違法な時間外労働があったもの：14,147事業場（42.6%）

このうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

月80時間を超えるもの：5,247事業場（37.1%）

月100時間を超えるもの：3,320事業場（23.5%）

月150時間を超えるもの：752事業場（5.3%）

月200時間を超えるもの：168事業場（1.2%）

②賃金不払残業があったもの：3,006事業場（9.0%）

③過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：8,852事業場（26.6%）

（3）主な過重労働による健康障害防止に関する指導の状況（指導票を交付した事業場）

①健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：13,296事業場（40.0%）

②労働時間の把握が不適正なため指導したもの：6,069事業場（18.3%）

（報道発表資料／厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34504.html



◆当事務所のご紹介◆

■事務所概要

名称 川西康夫社会保険労務士事務所
代表者 **川西 康夫** (かわにし やすお)
社会保険労務士 (登録番号: 28210008)
人的資本経営コンサルタント
所在地 〒660-0881 兵庫県尼崎市昭和通1丁目17番4号
TEL 06-6481-5907
E-mail y.kawanishi@yk-srj.com
Website <https://www.yk-srj.com/>

■取扱業務

- ▶ 顧問業務
企業の人事・労務管理と労働保険・社会保険に関するご相談に幅広く対応いたします。
- ▶ 給与計算サポート
給与計算ソフトの導入支援等を通じて、毎月の給与計算業務をサポートいたします。
- ▶ 労働保険・社会保険
労働保険と社会保険に関する各種手続きを代行いたします。
- ▶ 就業規則・労使協定
就業規則や人事・労務関係の各種規程、労使協定の作成・届出を代行いたします。
- ▶ 雇用・労働分野の助成金
厚生労働省が所管する雇用・労働分野の助成金の活用をサポートいたします。
- ▶ 採用活動サポート
貴社のニーズに応じた採用活動のサポートをさせていただきます。

■お問い合わせ

TEL 06-6481-5907

初回のご相談は無料です。

お電話でのご相談はもちろん、オンラインや面談でのご相談も承ります。
まずはお気軽にお電話ください。

