



しあわせ信州

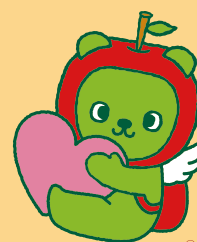
はたらくみなさんへ

仕事と家庭生活の 両立を応援します



妊娠や子育て、介護などをしながら働く皆さんの参考になるよう、
仕事と家庭生活の両立支援に関する制度をまとめました。

ワークライフバランスを実現するために、
是非、このパンフレットをご活用ください。



©長野県アルクマ

長野県 PR キャラクター『アルクマ』

妊娠中から小学校就学前までの仕事と子育ての両立支援制度

時期	制度内容	経済的支援措置等
妊娠中の勤務	<p>★妊婦健診の受診 保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を事業主に請求できます。</p> <p>妊婦23週まで ⇒ 4週に1回 妊婦24週から35週まで ⇒ 2週に1回 妊婦36週から出産まで ⇒ 1週に1回</p> <p>医師等が左記と異なる指示をしたときは、その指示による必要な時間</p> <p>★妊婦健診の指導事項遵守の措置 保健指導などの指導事項を守るため、勤務時間の変更、勤務の軽減などの必要な措置を受けられます。</p> <p>★就業制限</p> <ul style="list-style-type: none"> ●危険有害業務の就業制限 妊娠中の女性を、重量物を扱う業務や有害ガスを発散させる場所での業務など、有害な業務に就かせてはいけません。 ●変形労働時間制、時間外労働等の制限 妊娠中の女性は、変形労働時間制の適用制限や時間外・休日労働、深夜業の免除を請求することができます。 ●軽易な業務への転換 妊娠中の女性は、現在の業務から他の軽易な業務への転換を請求することができます。 	<p>事業主に医師の指導事項を伝えるために「母性健康管理指導事項連絡カード」がありますのでご活用ください(連絡カードは、ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されています)。</p> 
出産	<p>★産前休業 出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合は14週間)前から産前休業を取得できます。出産が予定日より早ければ短縮され、遅ければ延長されます。</p> <p>★出産日は産前休業に含まれます。</p> <p>★産後休業 出産の翌日から8週間(うち6週間は強制休業)は産後休業を取得できます。ただし、産後6週間を経過すれば、医師が支障がないと認めた業務に就くことができます。</p>	<p>産前・産後休業中の賃金 産前・産後休業中の賃金については、法律に定めはありません。有給か無給かは勤務先の賃金規定をご確認ください。</p> <p>★出産手当金(被保険者対象) 産前・産後休業中の賃金が無給か減額になった場合には、賃金の3分の2を限度に支給されます。 ※詳しくは保険証に記載のある保険者へ</p> <p>★出産育児一時金(被保険者、被扶養者対象) 子ども一人につき48.8万円(産科医療保障制度に加入している医療機関の場合は50万円)が支給されます。 ※詳しくは保険証に記載のある保険者へ</p> <p>社会保険料の免除 産前・産後休業期間中の社会保険料は事業主の申し出により免除されます。(産前6週間・産後8週間) ※詳しくは年金事務所・健康保険組合・厚生年金基金等へ</p>
育児休業	<p>★育児休業 原則として1歳未満の子を養育する労働者は、申出により、子が出生した日から1歳に達する日(1歳の誕生日の前日)までの間で、休業を取得できます。</p> <p>○原則として1人の子につき2回まで分割できます。</p> <p>○子が1歳に達する日において、労働者本人または配偶者が育児休業をしており、かつ以下の①、②いずれかに該当する場合、子が1歳6ヶ月に達する日まで休業することができるほか、子が1歳6ヶ月以降も保育所等に入れないなどの場合には、事業主へ申し出ることにより、最長2歳まで休業することができます。</p> <p>①保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合 ②子を養育している配偶者で1歳又は、1歳6ヶ月以降、子を養育する予定であったものが、病気などの理由で養育できなくなった場合</p> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>●有期雇用労働者は、子が1歳6ヶ月(子の2歳に達するまでの休業の申し出がされた場合にあっては2歳)に達する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの)が満了することが明らかでない労働者が対象となります。</p> <p>●対象とならない労働者は…</p> <p>①日々雇用される人 ②労使協定で取得できないと定められた場合の、次の労働者</p> <p>ア.雇用された期間が1年未満の人 イ.育児休業申し出の日から1年以内(1歳又は、1歳6ヶ月以降の休業の場合は6ヶ月以内)に雇用関係が終了することが明らかな人 ウ.週の所定労働日数が2日以下の人</p> </div> <p>★パパ・ママ育休プラス 父母ともに育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2ヶ月に達するまでに延長されます。ただし、父母それぞれが育児休業を取得できる期間については、これまでどおり1年間です(出産をした女性の場合は、出産日、産後休業期間を含みます)。なお、パパ・ママ育休プラスの対象となるためには、配偶者が子の1歳到達日以前のいずれかの日において育児休業をしていることが要件となります。また、以下の育児休業については対象となりません。</p> <p>①本人の育児休業開始予定日が子の1歳の誕生日より後である場合。 ②本人の育児休業開始予定日が配偶者がしている育児休業の初日より前である場合。</p>	<p>育児休業中の賃金 育児休業中の賃金については、法律に定めはありません。有給か無給かは勤務先の賃金規定をご確認ください。</p> <p>社会保険料の免除 育児休業中の社会保険料は事業主の申し出により免除されます。 ※詳しくは年金事務所・健康保険組合・厚生年金基金等へ</p> 

時期	制度内容	経済的支援措置等
育児休業	<p>★産後パパ育休</p> <p>原則として出生後8週間以内の子を養育する産後休業をしていない労働者は申出により、通算4週間(28日)までの休業を取得できます。</p> <p>○1人の子につき2回まで分割できます。(2回に分割する場合はまとめて申出)</p> <p>○労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能です。</p> <div style="border: 1px solid orange; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> ●有期雇用労働者は、子の誕生日又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から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない労働者が対象となります。 ●対象とならない労働者は… <ul style="list-style-type: none"> ①日々雇用される人 ②労使協定で取得できないと定められた場合の、次の労働者 <ul style="list-style-type: none"> ア.雇用された期間が1年未満の人 イ.申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかでない人 ウ.週の所定労働日数が2日以下の人 </div>	<p>★育児休業給付金</p> <p>雇用保険に加入(雇用保険被保険者期間が休業開始前の2年間に12ヶ月以上ある場合)しており、育児休業中の賃金が減額、無給になった場合、賃金の50%(休業開始後から180日目までは67%)を限度に給付金が支給されます。ただし、育児休業中に事業主から賃金が支払われた場合は賃金に応じ減額や支給されない場合があります。</p> <p>★育児休業等(子が3歳に達するまで)の期間中は財形貯蓄もお休みできます。</p> <p>※詳しくは勤務先へ</p>
	職場復帰後の勤務	<p>★復職～1歳前日まで</p> <p>母性健康管理に関する措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ●健康診査等のための時間の確保 復職後は、産後1年までは医師の指示に基づく健康診査等を受けるために必要な時間を確保してもらうように事業主に請求できます。 ●指導事項遵守のための措置 保健指導などの指導事項を守ることができるように、勤務時間の変更、勤務の軽減などの必要な措置を受けられます。 <p>就業制限</p> <ul style="list-style-type: none"> ●危険有害業務の就業制限 産後1年を経過しない女性を、重量物を扱う業務や有害ガスを発散させる場所での業務など、有害な業務に就かせてはいけません。 ●変形労働時間制、時間外労働等の制限 産後1年を経過しない女性は、変形労働時間制の適用制限や時間外労働、休日労働、深夜業の免除を請求できます。 ●育児時間 満1歳未満の子を育てる女性は、休憩時間とは別に、1日2回それぞれ少なくとも30分の育児時間を請求できます。 <p>★復職～3歳前日まで</p> <ul style="list-style-type: none"> ●所定外労働の制限 3歳未満の子を養育する労働者は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、残業の免除を請求できます。 ●所定労働時間短縮等の措置 3歳未満の子を養育する労働者は、原則1日6時間の短時間勤務制度等の申し出ができます。 <p>★復職～小学校就学前まで</p> <ul style="list-style-type: none"> ●子の看護休暇 小学校就学前の子を養育する労働者は、子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を上限として病気やケガの子の看護や、子に予防接種、健康診断を受けさせるために年次有給休暇とは別に1日又は時間単位で休暇を取得できます。(子の看護休暇中の賃金については法律に定めはありません。有給か無給かは勤務先の賃金規定をご確認ください。) ●時間外労働の制限 小学校就学前の子を養育する労働者は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1ヶ月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限するよう請求することができます。 ●深夜業の制限 小学校就学前の子を養育する労働者は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜(午後10時～午前5時)に働かないことを請求することができます。



家族を介護している方の仕事と介護の両立支援制度

時期	制度内容	経済的支援措置等
介護休業	<p>★介護休業 要介護状態にある対象家族を介護する労働者は申し出により、対象家族1人につき3回を上限として、通算93日まで介護休業を分割取得できます。</p> <p>※要介護状態とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。</p> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>対象家族とは</p> <p>配偶者（事実婚を含む）、父母、子 配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫</p> </div> <div style="border: 1px solid orange; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>※期間を定めて雇用される労働者（有期雇用労働者）は休業開始予定日から起算して93日経過日から6ヶ月を経過する日までの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない労働者が対象となります。</p> </div> <p>●対象とならない労働者は…</p> <p>①日々雇用される人 ②労使協定で定めることにより、次のいずれかに該当する労働者を対象外とすることができます。</p> <p>ア.雇用された期間が1年未満の人 イ.介護休業申し出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな人 ウ.週の所定労働日数が2日以下の人</p>	<p>介護休業中の賃金 介護休業中の賃金については、法律上に定めはありません。有給か無給かは勤務先の賃金規定をご確認ください。</p> <p>★介護休業給付金 雇用保険に加入（雇用保険被保険者期間が休業開始前の2年間に12ヶ月以上ある場合）しており、介護休業中の賃金が減額、無給になった場合、賃金の67%を限度に給付金が支給されます。 ※詳しくは公共職業安定所（ハローワーク）へ</p> <div style="border: 1px solid orange; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 20px;"> <p>配偶者等が常態として介護を行うことができる労働者を労使協定で対象外にすることはできません。</p> </div>
介護をしながら働く	<p>★要介護状態の対象家族を介護する労働者</p> <p>●介護休暇 労働者は要介護状態にある対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日を限度として、介護休暇を1日又は時間単位で取得することができます。</p> <p>●所定外労働の制限 要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて働かないことを請求することができます。</p> <p>●時間外労働の制限 要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1ヶ月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限するよう請求することができます。</p> <p>●深夜業の制限 要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜（午後10時～午前5時）に働かないことを請求することができます。</p> <p>●勤務時間短縮等の措置 要介護状態にある、対象家族を介護する労働者は、対象家族1人につき利用開始の日から連続する3年以上の期間で2回以上、事業主の講ずる措置制度を利用することができます。（どの措置が講じられているかは、勤務先の就業規則等をご確認ください。）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務制度 ・フレックスタイム制度 ・始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ ・介護サービス費用の助成等 	

妊娠・出産・育児・介護休業の申し出をしたこと又は取得したことなどによる不利益取扱いは法律により禁止されています。

- 女性の妊娠や出産あるいは産前・産後休業をしたことを理由とした解雇等
 - 育児・介護休業や子の看護休暇等の申し出をしたこと、又は、取得したことを理由にした解雇等
 - 妊婦健診を受診するための休暇や医師の指導事項を守るため軽易な業務への転換等を請求したこと、又は実際にその措置を受けたこと、つわり等により労働能率が低下したこと等を理由とする解雇等
- ※女性の婚姻・妊娠・出産を退職理由として予め定めることは禁止されています。
 ※妊娠中又は産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等が理由でないことを証明しない限り、無効とされます。

不利益な取扱いの例

- ①解雇
- ②期間を定めて雇用されている者の契約を更新しないこと
- ③退職を強要すること、正社員に非正規社員になるよう強要すること
- ④降格させること
- ⑤減給すること、賞与算定について不利益な扱いをすること
- ⑥不利益な配置の変更



お気軽にお近くの県の労政事務所 又は長野労働局雇用環境・均等室へご相談ください。

東信労政事務所

住 所：上田市材木町1-2-6 上田合同庁舎内
 電話番号：0268-25-7144 / FAX: 0268-23-1642
 相談専用：0268-23-1629
 E-mail：toshinrosei@pref.nagano.lg.jp

担当地区

上田市、小諸市、佐久市
 東御市、南佐久郡
 北佐久郡、小県郡



南信労政事務所

住 所：伊那市荒井3497 伊那合同庁舎内
 電話番号：0265-76-6833 / FAX: 0265-76-6834
 E-mail：nanshinrosei@pref.nagano.lg.jp

担当地区

伊那市、茅野市、岡谷市
 諏訪市、駒ヶ根市
 飯田市、諏訪郡
 上伊那郡、下伊那郡



中信労政事務所

住 所：松本市大字島立1020 松本合同庁舎内
 電話番号：0263-40-1936 / FAX: 0263-47-7828
 E-mail：chushinrosei@pref.nagano.lg.jp

担当地区

松本市、大町市、塩尻市
 安曇野市、木曾郡
 東筑摩郡、北安曇郡



北信労政事務所

住 所：長野市大字南長野南県町686-1 長野合同庁舎内
 電話番号：026-234-9532 / FAX: 026-234-9569
 E-mail：hokushinrosei@pref.nagano.lg.jp

担当地区

長野市、須坂市、中野市
 飯山市、千曲市、埴科郡
 上高井郡、下高井郡
 上水内郡、下水内郡



長野労働局雇用環境・均等室

住 所：長野市中御所1-22-1
 電話番号：026-227-0125

- 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく紛争解決援助制度を利用することもできます。
- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについてもご相談ください。





仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)

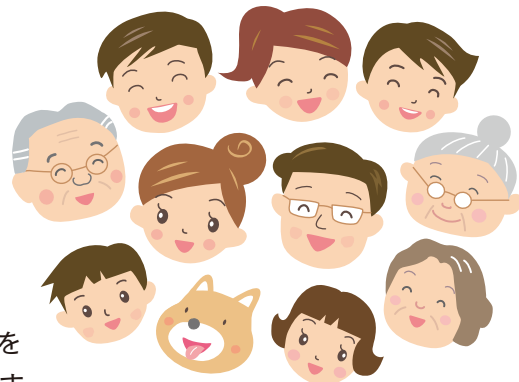
仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) 憲章(要旨)

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらします。同時に、家事・育児、近隣とのつきあいなどの生活も暮らしには欠かせないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増します。

しかし、現実の社会には、

- 安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない
- 仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない
- 仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む
など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られます

これらの状況が、働く人々の将来への不安や、豊かさを実感できない大きな要因になっていると言えます。個々人の生き方や人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を実現するため、仕事と生活の調和の推進に社会全体で取り組むことが求められています。



働き方改革関連法が順次施行されています

「働き方改革」とは、働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革です

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限規制が導入されました！

時間外労働の上限について、**月45時間、年360時間**を原則とし、**臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満**(休日労働含む)、**複数月平均80時間**(休日労働含む)が限度となりました。

施行：2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上有給休暇が付与される全ての労働者に対して、**毎年5日、時季を指定して**有給休暇を与える必要があります。

施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されました！

同一企業内において、**正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)の間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について不合理な待遇差が禁止**されました。



仕事と家庭の両立に取り組んでいる企業情報

長野県では、仕事と家庭の両立に取り組んでいる企業の情報を発信しています！

「社員の子育て応援宣言」登録

この登録制度は、企業・事業所のトップの方から従業員が仕事と家庭の両立ができるような「働きやすい職場環境づくり」の取組を宣言してもらう制度です。仕事と家庭の両立について理解を深め、働きやすい職場環境づくりを進めるきっかけになっています。



【実践取組例】

- ・「毎週〇曜日をノー残業デーに設定する」
 - ・「学校行事に参加できるよう有給休暇の取得を促進する」
 - ・「配偶者の出産休暇制度を設ける」など
- 従業員の方が仕事と家庭を両立しやすくするために、企業として取り組むことのできる今より少しでも前進する内容を宣言

「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証

誰もがその能力を十分発揮しながら、生き活きと働くことができる職場環境づくりを推進し、実践している先進的な企業を認証する制度です。



3コースごとに認証します

●ワークライフバランスコース

様々なライフスタイルやニーズに合わせた働き方ができる企業

●ダイバーシティコース

女性、高齢者、障がい者等の多様な人材を活かすための取組を実践している企業

●ネクストジェネレーションコース

若者等の育成に積極的に取り組む企業

3コースすべて認証された企業を「アドバンスプラス」として認証(上位認証)

制度の詳細は、下記の専用サイトをご覧ください。社員の子育て応援宣言をしている企業、職場いきいきアドバンスカンパニー認証企業をパソコン、スマートフォン等からご覧いただけます。



nagano-advance.jp



厚生労働省による両立支援等に取り組んでいる企業の認定

仕事と育児の両立支援、仕事と介護の両立支援、女性労働者の活躍推進、若者の採用・育成等に積極的な企業に対する認定・認証制度があります。



くるみん・プラチナくるみん認定企業

従業員の仕事と子育ての両立を支援する企業



トモニン登録企業

従業員の仕事と介護の両立を支援する企業

不妊治療と仕事の両立に関する「プラス認定制度」もあります。



えるぼし・プラチナえるぼし認定企業

女性の活躍推進に関する取組の状況等が優良な企業



ユースエール認定企業

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業



お問い合わせ・相談窓口

労働問題全般についてのご相談は

県 の 機 関	東信労政事務所	〒386-8555	上田市材木町1-2-6	上田合同庁舎内	☎0268-25-7144
	南信労政事務所	〒396-8666	伊那市荒井3497	伊那合同庁舎内	☎0265-76-6833
	中信労政事務所	〒390-0852	松本市大字島立1020	松本合同庁舎内	☎0263-40-1936
	北信労政事務所	〒380-0836	長野市大字南長野南県町686-1	長野合同庁舎内	☎026-234-9532

国 の 機 関	長野労働局総合労働相談コーナー	〒380-8572	長野市中御所1-22-1	労働局雇用環境・均等室内	☎026-223-0551
	長野総合労働相談コーナー	〒380-8573	長野市中御所1-22-1	長野労働基準監督署内	☎026-480-0631
	松本総合労働相談コーナー	〒390-0852	松本市大字島立1696	松本労働基準監督署内	☎0263-48-5707
	岡谷総合労働相談コーナー	〒394-0027	岡谷市中央町1-8-4	岡谷労働基準監督署内	☎0266-22-3454
	上田総合労働相談コーナー	〒386-0025	上田市天神2-4-70	上田労働基準監督署内	☎0268-22-0338
	飯田総合労働相談コーナー	〒395-0051	飯田市高羽町6-1-5	飯田労働基準監督署内	☎0265-22-2635
	中野総合労働相談コーナー	〒383-0022	中野市中央1-2-21	中野労働基準監督署内	☎0269-22-2105
	小諸総合労働相談コーナー	〒384-0017	小諸市三和1-6-22	小諸労働基準監督署内	☎0267-22-1760
	伊那総合労働相談コーナー	〒396-0015	伊那市中央5033-2	伊那労働基準監督署内	☎0265-72-6181
	大町総合労働相談コーナー	〒398-0002	大町市大町2943-5	大町労働基準監督署内	☎0261-22-2001

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、仕事と育児の両立を支援するための情報については

長野労働局雇用環境・均等室	〒380-8572	長野市中御所1-22-1	☎026-227-0125
---------------	-----------	--------------	---------------

育児休業給付金・介護休業給付金については(お近くのハローワークへ)

長野公共職業安定所	〒380-0935	長野市中御所3-2-3	☎026-228-1300
松本公共職業安定所	〒390-0828	松本市庄内3-6-21	☎0263-27-0111
上田公共職業安定所	〒386-8609	上田市天神2-4-70	☎0268-23-8609
飯田公共職業安定所	〒395-8609	飯田市大久保町2637-3	☎0265-24-8609
伊那公共職業安定所	〒396-8609	伊那市狐島4098-3	☎0265-73-8609
篠ノ井公共職業安定所	〒388-8007	長野市篠ノ井布施高田826-1	☎026-293-8609
飯山公共職業安定所	〒389-2253	飯山市大字飯山186-4	☎0269-62-8609
木曾福島公共職業安定所	〒397-8609	木曾郡木曾町福島5056-1	☎0264-22-2233
佐久公共職業安定所	〒385-8609	佐久市大字原565-1	☎0267-62-8609
〃〔小諸出張所〕	〒384-8609	小諸市大字御幸町2-3-18	☎0267-23-8609
大町公共職業安定所	〒398-0002	大町市大町2715-4	☎0261-22-0340
須坂公共職業安定所	〒382-0099	須坂市墨坂2-2-17	☎026-248-8609
諏訪公共職業安定所	〒392-0021	諏訪市上川3-2503-1	☎0266-58-8609
〃〔岡谷出張所〕	〒394-0027	岡谷市中央町1-8-4	☎0266-23-8609

育児休業中の社会保険料(健康保険・厚生年金)の免除については

長野南年金事務所	〒380-8677	長野市岡田町126-10	☎026-227-1284
長野北年金事務所	〒381-8558	長野市吉田3-6-15	☎026-244-4100
岡谷年金事務所	〒394-8665	岡谷市中央町1-8-7	☎0266-23-3661
伊那年金事務所	〒396-8601	伊那市山寺1499-3	☎0265-76-2301
飯田年金事務所	〒395-8655	飯田市宮の前4381-3	☎0265-22-3641
松本年金事務所	〒390-8702	松本市鎌田2-8-37	☎0263-31-5150
小諸年金事務所	〒384-8605	小諸市田町2-3-5	☎0267-22-1080

出産手当金、出産育児一時金については

保険証に記載のある保険者へ

長野県産業労働部労働雇用課

〒380-8570 長野市大字南長野字幅下692-2
 TEL:026-235-7118 FAX:026-235-7327 E-mail:rodokoyo@pref.nagano.lg.jp
<https://www.pref.nagano.lg.jp/rodokoyo/kensei/soshiki/soshiki/kencho/koyo/index.html>
 発行/令和6年(2024)