

37 妊産婦への母性保護措置（含む産前産後休業）及び育児休業

※本項において「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」は「育児・介護休業法」と「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」は「均等法」と表記

〔育児休業以外の育児期間中の両立支援措置及び育児・介護休業法に係る紛争処理は、「No.38」参照〕

1 妊産婦への母性保護措置

(1) 危険有害業務の就業制限

使用者は、妊産婦（※）を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない【労働基準法第64条の3第1項】。

（※）妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性

(2) 軽易業務への転換

使用者は、妊娠中の女性労働者が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない【労働基準法第65条第3項】。

(3) 変形労働時間制の適用制限、法定時間外労働の制限

使用者は、妊産婦が請求した場合においては、フレックスタイム制を除き、1か月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制にかかわらず法定労働時間を超えて労働させてはならない【労働基準法第66条第1項（参照：第32条の2第1項、第32条の4第1項、第32条の5第1項）】。

(4) 時間外労働、休日労働及び深夜労働の制限

使用者は、妊産婦が請求した場合においては、時間外労働、休日労働及び深夜労働をさせてはならない【労働基準法第66条第2項及び第3項】。

(5) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

事業主は、女性労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならず【均等法第12条】、女性労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない【均等法第13条】。

《母健連絡カード（母性健康管理指導事項連絡カード）について》

「母健連絡カード」とは、医師等の女性労働者への指示事項を的確に事業主に伝達し、講ずべき措置の内容を明確にするためのツールであり、働く妊産婦が、妊娠中及び出産後の健康診査等の結果、医師等から通勤緩和や休憩などの指導を受けた場合に、その指導内容を事業主に的確に伝えられるようにするために利用するものである。

事業主は、母健連絡カードの記載内容に応じ、均等法第13条に基づく適切な措置を講じる義務がある。

【妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針】（平9.9.25 労働省告示第105号 最終改正 令元.5.7）

☆母性健康管理指導事項連絡カードの活用方法について

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>

2 産前産後休業

(1) 産前産後休業の期間等

産前休業は、女性労働者の出産予定日を基準に、6週間（多胎妊娠は14週間）以内に出産する女性労働者

が請求した場合においては、使用者はその者を就業させてはならない【労働基準法第 65 条第 1 項】。産後休業については、産後 8 週間を経過しない女性労働者を就業させてはならない。また、8 週間のうち最初の 6 週間は強制休業期間であり、本人が就労を請求したとしても休業させなければならないが、産後 6 週間を経過した後、本人が請求した場合であって、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【労働基準法第 65 条第 2 項】。また、使用者による産前産後休業の一方的な短縮は許されない。

予定日より早く出産した場合、産前休業はその日数分短縮され、予定日より遅れて出産した場合、その日数分延長される。後者の場合、出産予定日と出産当日の間の期間は産前休業期間として取り扱われる。

また、産前産後休業は、労働契約の期間の定めの有無にかかわらず取得することができる。

(2) 産前産後休業期間中の賃金及び年次有給休暇や平均賃金の算定

産前産後休業期間中の賃金については、特に法律に定めはなく、事業所の就業規則や労働協約等で決定される。労働基準法上の平均賃金を算定する場合、産前産後休業期間中の日数とその期間中の賃金は、算定期間及び賃金総額から控除される。また、年次有給休暇の出勤率の算定においては、産前産後休業期間中は出勤したものとみなされる【労働基準法第 12 条第 3 項、第 39 条第 10 項】。

(3) 産前産後休業期間中の健康保険・厚生年金保険、雇用保険

健康保険・厚生年金保険料について、事業主が保険者に申出をした場合、産前産後休業期間（産前 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）から産後 8 週間）のうち、妊娠又は出産を理由として被保険者が労務に従事しなかった期間については、有給・無給にかかわらず、本人及び事業主負担分の保険料は免除される。また、産前産後休業期間中も健康保険は通常どおり給付され、厚生年金の算定期間には保険料免除期間も含まれる。なお、事業主からの申出は産前産後休業期間中に行わなければならない【健康保険法第 159 条の 3、厚生年金保険法第 81 条の 2 の 2】。

雇用保険料については、労働者が休業中無給の場合は、事業主・労働者とも、雇用保険料の負担はない。
【出産手当金、出産育児一時金については「No.46」を参照】

3 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。また、女性労働者が婚姻したことを理由として解雇してはならない。さらに、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前産後休業を請求し、または休業したこと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ず、妊娠中の女性労働者及び出産後 1 年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、事業主が当該解雇が妊娠等を理由とする解雇でないことを証明しない限り無効とされている【均等法第 9 条】。

《妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの参考判例》

- 「産前産後休業とこれに続く育児休業からの復職後、担当業務の変更は不利益変更とは認められないとしたものの、労働者の同意や就業規則等に根拠のない一方的な役割報酬の引下げは労働条件の不利益変更であり、成果報酬を機械的にゼロと査定することは人事権の濫用として違法」とされた【コナミデジタルエンタテインメント事件 東京高判 平 23. 12. 27】。
 - 「女性労働者につき労働基準法第 65 条第 3 項に基づく妊娠中の軽易な業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として均等法第 9 条第 3 項の禁止する不利益な取扱いに当たる」が、次のいずれかに該当する場合は、同項の規定に該当しないとされた。
 - ア 円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、その業務上の必要性の内容や程度が、同項の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在すると認められるとき
 - イ 契機とした事由又は当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、当該事由及び当該取扱いにより受ける有利な影響の程度や内容が当該取扱いにより受ける不利な影響の内容や程度を上回り、当該取扱いについて事業主から労働者に対して適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば当該取扱いについて同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき
- 【広島中央保健生協（C 生協病院）事件 最一小判 平 26. 10. 23】、【平 27. 1. 23 雇発第 0123 第 1 号】

《育児・介護休業法の改正概要》

- 出産・育児等による離職を防ぎ、男女ともに仕事と育児等を両立できるよう、男性の育児休業取得を促進し、女性のキャリアの継続・就業率の向上を図るため、以下の措置を行う。
 1. 「出生時育児休業」（産後パパ育休）制度の創設
子の出生後 8 週間以内に最大 4 週間（計 28 日）まで、現行の育児休業と併せて取得できる。取得条件等も緩和され、休業の申出期限は現行の育児休業（1 か月前）よりも短縮し、原則、休業の 2 週間前までとなる。なお、労使協定を締結している場合に限り、労使が合意した範囲内で、事前に調整した上で休業中に就業することが可能（就労できる上限は休業期間中の労働日の半分）。
 2. 育児休業の分割取得等
育児休業を分割して 2 回まで取得可能とする。また、保育所に入所できないなどの理由で 1 歳以降も育児休業を延長する場合、従来は育児休業開始日が 1 歳または 1 歳半の時点に限定されていたのに対し、各期間の途中からでも育児休業の夫婦交代（途中からの取得）が可能。
 3. 育児休業等を取得しやすい雇用環境の整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
事業主に対し、育児休業の申出や取得を円滑にするための雇用環境の整備（研修、相談窓口の設置等）に関する措置や、妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対する事業主からの個別の制度周知及び休業の取得意向確認の措置を講じることを義務付け（従業員 1,000 人以下の企業は経過措置あり）。
 4. 育児休業の取得状況の公表の義務付け
常時雇用する労働者数が 1,000 人以上の事業主に対し、育児休業等の取得状況の公表を義務付け。
 5. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
有期雇用労働者の育児休業の取得要件のうち、「事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上である者」の要件を撤廃し、無期雇用労働者と同様とする。
 6. 雇用保険法の改正
上記 1 及び 2 の改正を踏まえ、雇用保険の育児休業給付についても関連規定を整備（被保険者期間の計算の起算点に関する特例制度を設置）し、給与に関しては、社会保険料の免除や「育児休業給付金」により、通常の育休制度と同じく最大で実質 8 割が保障されることとなる。
- ※施行日は、1 及び 2：令和 4 年 10 月 1 日、3 及び 5：令和 4 年 4 月 1 日、4 及び 6：令和 5 年 4 月 1 日。

4 育児休業

育児休業とは、労働者が原則として1歳に満たない子を養育するためにする休業をいい、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【育児・介護休業法第5条】。

※育児休業の「子」については、法律上の親子関係にある実子・養子、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等の法律上の親子関係に準ずる関係にある子が対象である。

また、申出は書面によるが、事業主が適当と認める場合にはファックス又は電子メール等（出力することにより書面が作成可能であること）によることも可能である【厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」Ⅱ-2】。

(1) 育児休業に関連してあらかじめ定める事項等

事業主は、ア 休業期間中の賃金その他経済的給付、教育訓練の実施等待遇に関する事項、イ 休業後の賃金、配置、昇進・昇格及び年次有給休暇等労働条件に関する事項、ウ 子を養育しないこととなったことにより育児休業期間が終了した場合の労務の提供の開始時期等についてあらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努力しなければならない。

また、休業の申出をした労働者に対し、ア 休業申出を受けた旨、イ 休業開始予定日及び終了予定日、ウ 休業申出を拒む場合にはその理由を、書面で通知しなければならない。さらに、当該労働者に適用した具体的な取扱いを書面の交付によって明示するよう努めなければならない【育児・介護休業法第21条、同法施行規則第71条】。

(2) 育児休業の期間

育児休業の期間は、子が1歳に達する日（誕生日の前日）まで（両親ともに育児休業を取得する場合（＝「パパ・ママ育休プラス」）は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）の間で労働者が申し出た期間。

子が1歳を超えても保育所に入れない等の事情があり、休業が必要と認められる場合には、子が1歳6か月に達するまで延長が可能。さらに子が1歳6か月到達時点で同様の事情があれば、最長2歳に達するまで再延長可能【育児・介護休業法第5条、第9条、第9条の2】。

なお、育児休業を開始しようとする日の1か月前までに申し出なければならない【育児・介護休業法第6条第3項】。

父親等（養子縁組等の場合は女性でも可能）の育児休業について、子の出生日から8週間以内の期間内にされた最初の育児休業については、特別な事情がなくても再度の取得が可能である（いわゆる「パパ休暇」）【育児・介護休業法第5条第2項】。

また、育児休業の延長については、1歳又は1歳6か月到達日の翌日を休業開始日とし、開始予定日の2週間前までに申出をし、次のア、イのいずれにも該当する場合に認められる【育児・介護休業法第5条第3項】。

ア 当該労働者又はその配偶者が当該子の1歳又は1歳6か月到達日において既に育児休業をしている場合

イ 当該子の1歳又は1歳6か月到達後の期間について、育児休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合

要件を満たした労働者が所定の手続きに従って申出を行った場合には、使用者はその申出を拒むことはできない【育児・介護休業法第6条第1項】。

(ア) 雇用の継続のために特に必要と認められる場合とは、次のいずれかに該当する場合をいう【育児・介護休業法施行規則第6条、第6条の2】。

a 保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、1歳又は1歳6か月到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合（市町村に申し込んでいるが、保育が行われない通知がなされている場合）

b 常態として子の養育を行っている配偶者であって1歳又は1歳6か月到達日後の期間について常態として子の養育を行う予定であった者が死亡、負傷・疾病等、離婚等により子を養育することが出来なくなった場合

(3) 期間を定めて雇用される者への適用

育児休業の取得要件は、以下のとおりである。

- ア 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- イ 子が1歳6か月に達する日(1歳6か月から2歳までの育児休業を申出の場合は2歳に達する日)までに労働契約の期間が満了することが明らかでないこと

【育児・介護休業法第5条第1項】

(4) 育児休業の適用対象とならない労働者

- ア 日々雇用される者
- イ 期間を定めて雇用される者のうち上記(3)の要件を満たさない者
- ウ 労使協定で適用除外できるとした次のような労働者
「雇用期間が1年未満」、「育児休業の申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らか」、
「1週間の所定労働日数が2日以下」

【育児・介護休業法第6条、同法施行規則第8条】

(5) 育児休業中の賃金

育児休業期間中の賃金については、特に法律に定めはなく、事業所の就業規則や労働協約等で決定される。労働基準法上の平均賃金を算定する場合、休業期間中の日数とその期間中の賃金は、算定期間及び賃金総額から控除される。また、年次有給休暇の出勤率の算定においては、休業期間中は出勤したものとみなされる**【労働基準法第12条、第39条】**。

(6) 育児休業中の健康保険・厚生年金保険

健康保険・厚生年金保険料について、事業主が保険者に申出をした場合、その育児休業を開始した日の属する月から育児休業終了日の翌日が属する月の前月までの期間(子が1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者については、育児・介護休業法に規定する育児休業及び事業主が講じる育児休業に準ずる措置による休業期間)は、本人及び事業主負担分の保険料は免除される**【健康保険法第159条、厚生年金保険法第81条の2】**。また、賞与等にかかる特別保険料についても同様に免除される。なお、育児休業期間中も健康保険は通常どおり給付され、厚生年金の算定期間には保険料免除期間も含まれる。

(7) 育児休業中の雇用保険及び育児休業給付

労働者が休業中無給の場合は、事業主・労働者とも、雇用保険料の負担はない。

雇用保険の被保険者が1歳未満の子(1歳到達後の期間について休業期間を延長した場合は1歳6か月、再延長をした場合は2歳までを限度)を養育するために育児休業する場合、雇用保険から休業開始時賃金月額(※)の原則40%(当分の間は50%(当該休業を開始した日から起算し当該育児休業給付金の支給に係る休業日数が通算して180日に達するまでの間に限り67%(暫定措置)相当額の育児休業給付が支給される(※休業開始時賃金月額=休業開始時賃金日額×支給日数)。

育児休業給付金の支給対象者は、下記のとおりである。

- ア 1歳未満の子を養育するために、育児休業を取得した被保険者
- イ 育児休業を開始した日の前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月が通算して12か月以上あること

【雇用保険法第61条の7】

育児休業給付の受給資格確認は事業主が行う必要があるが、育児休業給付の支給手続きについても事業主が被保険者に代わり、初回の支給手続きを行うことができる。

(「パパママ育休プラス」制度の利用により、休業終了予定日が当該子の1歳に達する日後である場合は、当該休業終了予定日まで、また、他の要件を満たすことから1歳6か月又は2歳に達する日前までの期間延長を行った場合、その期間は支給対象期間となる)

※なお、育児休業開始前6か月間に育児短時間勤務を行うと、短時間勤務に伴う減給により、育児休業給付金の受給額が減る場合がある。

また、令和4年10月1日施行の育児・介護休業法の改正に伴い、「出生時育児休業給付」制度についても、以下の点が変更となる。

《育児休業の分割取得に関して》

- ・1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで育児休業給付金を受けられることとなる
- ・3回目以降の育児休業については、原則給付金を受けられないが、以下の例外事由に該当する場合は、この回数制限から除外される
 - ア 別の子の産前産後休業、育児休業、別の家族の介護休業が始まったことで育児休業が終了した場合で、新たな休業が対象の子または家族の死亡等で終了した場合
 - イ 育児休業の申出対象である1歳未満の子の養育を行う配偶者が、死亡、負傷等、婚姻の解消でその子と同居しないこととなった等の理由で、養育することができなくなった場合
 - ウ 育児休業の申出対象である1歳未満の子が、負傷、疾病等により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
 - エ 育児休業の申出対象である1歳未満の子について、保育所等での保育利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合

《出生時育児休業に関して》

- ア 支給要件
 - ・休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業している時間数が80時間以上の）完全月が12月以上あること
 - ・休業期間中の就業日数が、原則として、最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下であること
- イ 支給額
 - ・休業開始時賃金日額（原則、育児休業開始前6か月間の賃金等を180で除した額）×支給日数×67%（支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数である180日に通算される）
- ウ 申請期間
 - ・出生日の8週間後の翌日から起算して2か月後の月末まで（出産予定日前に子が出生した場合は、当該出産予定日。2回まで分割して取得できるが、1回にまとめたの申請となる）

(8) 育児休業の申出又は取得による不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が育児休業の申出をし、又は育児休業を取得したことを理由として当該労働者に解雇、減給等の不利益な取扱いをしてはならない【育児・介護休業法第10条】。

また、労働者が育児休業の申出や取得に関して相談を行ったことまたは事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない【育児・介護休業法第25条第2項】。

〔*子の看護休暇については、「No.38 育児・介護中の両立支援措置」参照〕

4 妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関し事業主が定める防止措置

事業主は、均等法及び育児・介護休業法に基づき妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する上司・同僚からの職場でのハラスメント防止措置を講じなければならない。また、事業主は、労働者が相談を行ったこと又は事業主による相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない【均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条、平成28年厚生労働省告示第312号、平成21年厚生労働省告示第509号、R2.6.1適用】。

〔妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては「No.30」も参照〕

《事業主が講ずべき防止措置の内容》

- 1 事業主の方針の明確化及びその周知啓発
以下を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知啓発すること
(1) 妊娠・出産（不妊治療に対する否定的な言動を含む）・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの内容
(2) 妊娠出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること
(3) 「ハラスメントがあってはならない」旨の事業主の方針
(4) 妊娠、出産に関する制度が利用できること
- 2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
被害を受けた者や目撃した者等が相談しやすい相談窓口（相談担当者）を設けること
- 3 職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
ハラスメントの相談があったとき、速やかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行うこと
- 4 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や要因を解消するため、業務体制の整備等、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ必要な措置をとること
- 5 1～4と併せて講ずべき措置
相談者のプライバシー保護のための措置、また相談等を行ったことで不利益な取扱いを行わない定めとその周知・啓発

なお、併せて国、事業主及び労働者の責務が明確化された。

5 不妊治療と職業・家庭生活との両立等支援

不妊治療を受けやすい職場環境づくりに向けて、厚生労働省は、「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画指針」の改正（令和3年2月24日公表）を行い、「一般事業主行動計画の内容に関する事項」に関し、計画の内容に盛り込むことが望ましい項目として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加された（令和3年4月1日より適用）。

具体的には、不妊治療のために利用することができる休暇制度（多目的休暇を含む）、半日単位・時間単位の年次有給休暇制度、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、時差出勤、テレワーク等の措置を講ずること等が追加された。

しかし、現時点では不妊治療（いわゆる「妊活」）に関する法令や通達の定めは定まっていないため、妊娠・出産時のような均等法に基づく措置義務や不利益取扱いの禁止等は使用者に義務付けられていない。厚生労働省では、事業主向けに「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」を策定しており、この内容に基づき、労使で十分話し合うことが求められている。

なお、国の審議会で審議された結果、一般不妊治療や生殖補助治療において、関係学会のガイドラインなどで有効性・安全性が確認された体外受精などの基本治療が全て保険適用されることとなった（令和4年4月1日より適用）。

《参 考》

☆「[育児・介護休業法のあらまし](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html)」（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html>

☆「[雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html)」（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

- ☆「[事業主が職場における妊娠・出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針](https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605635.pdf)（令和2年6月1日適用）」（いわゆるマタハラ防止措置）【平成28年厚生労働省告示第312号】
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605635.pdf>
- ☆「[子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針](https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605636.pdf)（令和2年6月1日適用）」【平21年厚生労働省告示第509号】
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605636.pdf>
- ☆「[育児休業給付の内容及び支給申請手続について](https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/ikujikyugyou.pdf)」（ハローワークホームページ）
<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/ikujikyugyou.pdf>
- ☆[育児・介護休業等に関するパンフレット](https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/)（厚生労働省ホームページ）
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/>
- ☆[育児・介護休業法の改正について](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html)（厚生労働省ホームページ）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>
- ☆[次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画策定指針」の改正について](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html)（厚生労働省ホームページ）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html
- ☆「[不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル](https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf)」（厚生労働省ホームページ）
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf>
- ☆「[令和4年4月から、不妊治療が保険適用されます](https://www.mhlw.go.jp/content/000913267.pdf)」リーフレット（厚生労働省ホームページ）
<https://www.mhlw.go.jp/content/000913267.pdf>