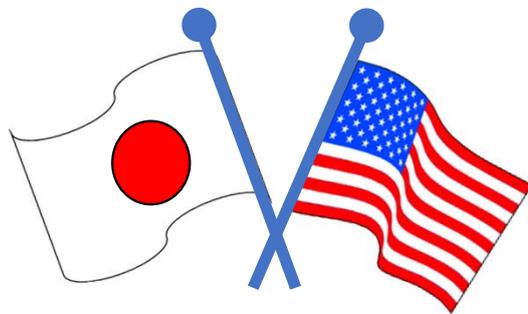


在日米軍従業員のための 仕事と家庭の 両立支援ハンドブック



令和 7 年 5 月

防衛省



在日米軍

編集：

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構

はじめに

～仕事と育児・介護の両立を目指して～

防衛省及び在日米軍は、日本の急速な少子高齢化の進行や家庭・地域を取り巻く環境の変化を受けて、「次世代育成支援・女性活躍推進のための在日米軍従業員に対する行動計画」を策定し、男女問わず全ての従業員の仕事と生活の調和及び女性従業員の活躍推進の実現に向けた取り組みを進めております。

この「在日米軍従業員のための仕事と家庭の両立支援ハンドブック」は、男女ともに育児・介護等時間制約のある従業員が増える中で、働きながら、子育て・介護しやすい職場環境づくりや、仕事と生活との調和の実現に向けた取組みを一層進めていくために、育児や介護に関する様々な制度などの内容を理解していただくために作成しました。全ての従業員が安心して働ける環境の整備にお役に立てていただければ幸いです。



目次

育児に関する両立支援制度一覧表	3
介護に関する両立支援制度一覧表	5
福利厚生事業一覧表	6
1. 育児に関する両立支援制度	7
(1) 妊娠から出産まで利用できる制度	8
(2) 出産前後に利用できる休暇制度	10
(3) 育児のために利用できる制度	11
2. 介護に関する両立支援制度	15
妊娠、出産、育児又は介護に関する ハラスメントの防止について	17
3. 福利厚生事業	18
4. 子育て支援情報	23
5. 問い合わせ先	26

育児に関する両立支援制度一覧表



●女性従業員対象

●男性従業員対象

制度名	対象者			制度の概要	参照頁
	性別	雇用の種類	有給 無給		
妊娠中又は出産後の健康管理 ※女子従業員に対する特例措置	●	試用/常用 高齢/限定 季節/時給制	無給	妊娠中又は出産後1年以内の女性従業員が保健指導又は健康診査のため勤務しないことを認める制度 期間 妊娠中又は出産後1年以内	8
保健指導又は健康診査に基づく措置 ※女子従業員に対する特例措置	●	試用/常用 高齢/限定 季節/時給制	無給	妊娠中の追加の休憩時間、妊娠中又は出産後1年以内の就業計画の変更、勤務時間の削減又は業務量の削減に関して医師又は助産師の勧告に基づき与えられる制度 期間 妊娠中又は出産後1年以内	8
勤務時間の制限 ※女子従業員に対する特例措置	●	試用/常用 高齢/限定 季節/時給制	—	妊娠中又は出産後1年を経過しない従業員が請求した場合において、一定の勤務から除かれる制度 期間 妊娠中又は出産後1年未満	8
妊娠中の業務転換 ※女子従業員に対する特例措置	●	試用/常用 高齢/限定 季節/時給制	条件により 無給	妊娠中の従業員が請求した場合、負担の大きな業務に従事させられない制度 期間 妊娠中	8
妊娠中及び出産後の有害業務の勤務制限 ※女子従業員に対する特例措置	●	試用/常用 高齢/限定 季節/時給制	一定の条件下で 無給	妊娠中又は出産後1年を経過しない従業員は、妊娠、出産及び哺育等に有害とみなされる業務に従事させられない制度 期間 妊娠中又は出産後1年未満	9
妊娠休暇	●	試用/常用 高齢/限定 季節/時給制	試用/常用 高齢/季節 は有給	出産予定及び出産した女性従業員に与えられる休暇 期間 産前6週間（多胎14週間）、産後8週間	10
配偶者出産休暇	●	試用/常用 高齢/限定 季節	有給	妻（内縁の妻を含む）の出産に伴う入退院の付添い等を行う男性従業員に与えられる休暇 期間 配偶者が医療施設に入った日から産後2週間を過ぎる日まで2日	10
育児休業 *限定期間従業員及び時給制臨時従業員は取得するための要件があります。	● ●	試用/常用 限定*/時給制*	無給	同居する子を養育するために一定期間勤務しないことを認める制度 期間 子の1歳の誕生日前日まで	11



育児：オレンジ色表示

介護：緑色表示



育児に関する両立支援制度一覧表 <復帰後>



●女性従業員対象

●男性従業員対象

制度名	対象者			制度の概要	参照頁	
	性別	雇用の種類	有給 無給			
出生時育児休業 *限定期間従業員及び 時給制臨時従業員は取 得するための要件があ ります。	● ●	試用/常用 限定*/時給 制*	無給	同居する子を養育するために一定期間勤務 しないことを認める制度	12	
				期間		子の出生の日から8週間を経過する 日の翌日まで
勤務時間短縮 (育児)	● ●	試用/常用 限定/季節 時給制	無給	同居する子を養育するため、1日2時間ま で、勤務開始又は終了時間を30分単位で短 縮できる制度	13	
				期間		子の3歳の誕生日前日まで
育児時間	●	試用/常用 高齢/限定 季節/ 時給制	有給	生後1歳未満の生児に対して育児を行う時 間(1日2回各30分)を与える制度	13	
				期間		子の1歳の誕生日前日まで
子の看護休暇	● ●	試用/常用 高齢/限定 季節/ 時給制	一部 有給	同居する小学校未就学の子を看護するため、 子1人年間有給24時間、無給で16時間、2 人以上の場合は年間有給48時間、無給で32 時間を限度として従業員に与える休暇	13	
				期間		子の小学校就学前日まで
勤務時間の免除 及び制限 (育児) ※子の養育を行う従業 員に対する特別措置	● ●	試用/常用 高齢/限定 季節/ 時給制	-	同居する3歳に達するまでの子を養育する ため、超過勤務が免除される制度	14	
				期間		子の3歳の誕生日前日まで 1か月以上1年以内
				同居する小学校未就学の子を養育するため、 週40時間を超える勤務の上限は、1か月に つき24時間、1年につき150時間に制限され る制度		
深夜勤務の制限 (育児) ※子の養育を行う従業 員に対する特別措置	● ●	試用/常用 高齢/限定 季節/ 時給制	-	同居する小学校未就学の子を養育するた めに、22時から5時までの勤務が割り当てら れない制度	14	
				期間		子の小学校就学前日まで 1か月以上6か月以内



介護に関する両立支援制度一覧表



●女性従業員対象 ●男性従業員対象

制度名	対象者			制度の概要	参照頁
	性別	雇用の種類	有給無給		
介護休業 *限定期間従業員及び時給制臨時従業員は取得するための要件がありません。	● ●	試用/常用 高齢/限定* 時給制*	無給	対象家族（従業員の配偶者、従業員又はその配偶者の父母及び従業員の子、祖父母、兄弟姉妹及び孫）が要介護状態（2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある場合。 期間 対象家族1人につき、常用従業員は通算6月、その他の従業員は93暦日を超えない期間、3回まで分割して取得可能	15
勤務時間短縮（介護）	● ●	試用/常用 高齢/限定 季節/ 時給制	無給	要介護状態にある対象家族の介護又は世話を するため、1日の勤務時間の一部（1日2時間 まで、30分単位）を勤務しないことを認め る制度 期間 対象家族1人につき、開始日から連続する3 年の期間、介護休業とは別に2回以上取得可 能	15
介護休暇	● ●	試用/常用 高齢/季節 時給制/ 限定	一部 有給	要介護状態にある対象家族の介護又は世話を 行うため、対象家族1人年間有給24時間、無 給で16時間、2人以上の場合は年間有給48時 間、無給で32時間を限度として従業員に与え る休暇 期間 対象家族1人につき、年間40時間、2人以上 の場合は年間80時間まで取得可能	16
勤務時間の免除及び制限（介護） ※家族の介護を行う従業員に対する特例措置	● ●	試用/常用 高齢/限定 季節/時給制	-	要介護状態にある対象家族の介護又は世話を するため、超過勤務の免除又は超過勤務は1 か月につき24時間、1年につき150時間に制限 される制度 期間 要介護状態にある対象家族の介護又は世話を する場合。1回の請求につき認められる期間 は、1か月以上1年以内	16
深夜勤務の制限（介護） ※家族の介護を行う従業員に対する特例措置	● ●	試用/常用 高齢/限定 季節 時給制	-	要介護状態にある対象家族の介護又は世話を するため、22時から5時までの勤務が割り当 てられない制度 期間 要介護状態にある対象家族の介護又は世話を する場合。1回の請求につき認められる期間 は、1か月以上6か月以内	16

育児：オレンジ色表示 介護：緑色表示

福利厚生事業一覧表（育児・介護）

●女性従業員対象

●男性従業員対象

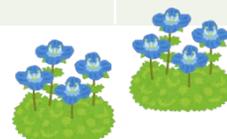


内容	対象者		概要	参照頁
	性別			
子供が生まれたときの手続	●	●	① 扶養親族届の提出 ② 所得税控除に係る扶養控除申告書の訂正 ③ 健康保険に係る被扶養認定手続 ④ 育児休業給付金の申請 （育児休業を取得している場合） ⑤ 出生時育児休業給付金の申請 （出生時育児休業を取得している場合）	18
休業期間の保険料免除 （健康・介護・厚生年金保険）	●	●	産前産後休業及び育児休業・出生時育児休業期間中は、保険料が免除されます。	18
出産育児一時金・家族出産育児一時金	●	●	女性被保険者（被扶養者）の分娩費用になります。 （妊娠85日以上分娩には早産、死産、人工妊娠中絶、異常分娩のいずれについても支給の対象）	19
出産手当金	●		女性被保険者が出産のため欠勤して給与が支給されないときに支払われます。	19
育児休業給付	●	●	1歳未満の子を養育するため育児休業を取得した方が支給の対象。ただし、保育所に入所を希望しているが入所できない場合など一定の条件の下、最大で2歳の誕生日の前々日まで、支給対象期間が延長されます。	20
出生時育児休業給付	●	●	子を養育するため出生時育児休業を取得した方が支給の対象。	20
出生後休業支援給付	●	●	育児休業給付または出生時育児休業給付を受ける方が一定の要件を満たした場合に上乗せで支給される給付です。	21
育児時短就業給付	●	●	2歳に満たない子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に、賃金が低下するなど一定の要件を満たした時に支給される給付です。	22
介護休業給付	●	●	家族の介護のため介護休業を取得した方が対象になります。	22

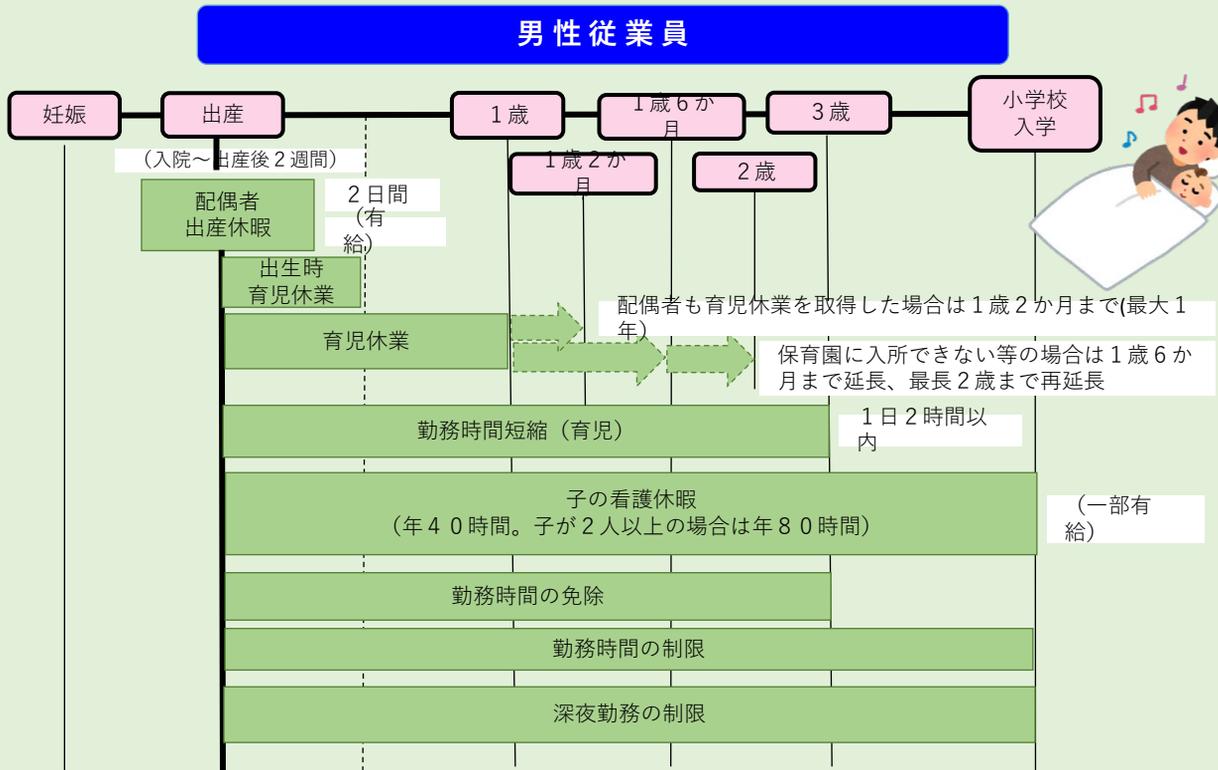


育児：オレンジ色表示

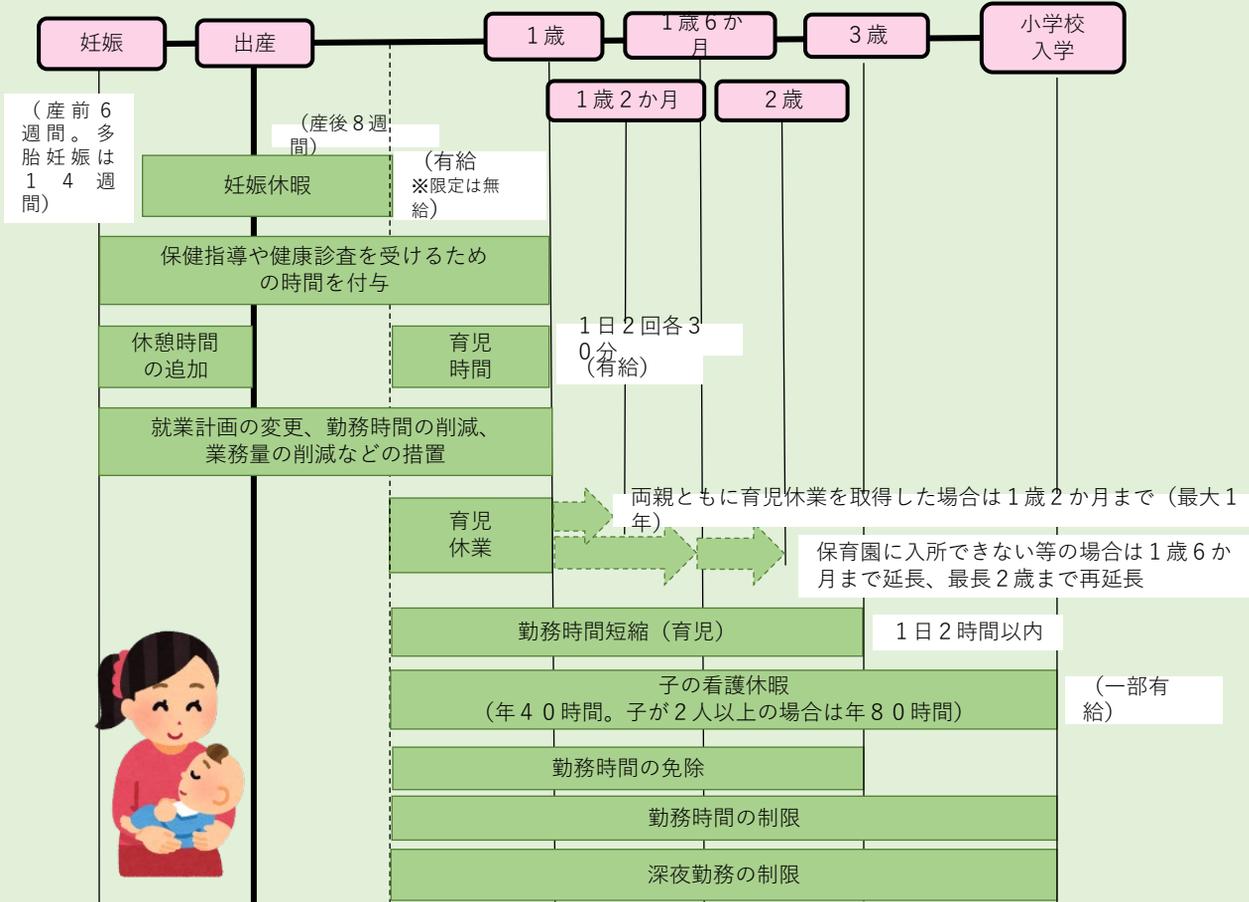
介護：緑色表示



1 育児に関する両立支援制度



女性従業員



(1) 妊娠から出産まで利用できる制度

妊娠中又は出産後の健康管理（無給）

※女性従業員に対する特別措置

女性従業員

- ◇ 医師又は助産師による定期的な保健指導又は健康診査を受けるために、妊娠中の従業員が請求した場合、次の妊娠週数の区分に応じた期間以内ごとに1回、必要な時間を付与します。ただし、医師又は助産師が次の妊娠週数の区分と異なる指示をし、従業員が請求した場合、その指示によるところにより、必要な時間を付与します。請求は、当該時間が付与される48時間前までに行うことが必要です。

妊娠週数	期 間
妊娠23週まで	4 週
妊娠24週から35週まで	2 週
妊娠36週から出産まで	1 週



- ◇ 出産後1年以内の従業員が、医師又は助産師による保健指導等を受けることを指示され、請求を行った場合、その指示によるところにより、必要な時間を付与します。請求は、当該時間が付与される48時間前までに行うことが必要です。
- ◇ 付与時間は、無給です。

保健指導又は健康診査に基づく措置（無給）

※女性従業員に対する特別措置

女性従業員

- ◇ 妊娠中の従業員が、勤務時間における追加の休憩時間の付与に関する医師又は助産師による勧告を提出した上で請求した場合、無給で追加の休憩時間が認められます。
- ◇ 妊娠中又は出産後1年以内の従業員が、就業計画の変更、勤務時間の削減又は業務量の削減に関する医師又は助産師による勧告を提出した上で請求した場合、必要な措置が与えられます。
- ◇ 承認された削減分の勤務時間は、無給です。

勤務時間の制限

※女性従業員に対する特別措置

女性従業員

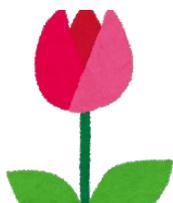
- ◇ 妊娠中又は出産後1年を経過しない従業員が請求した場合、次の勤務から除かれます。
 - ・ 1週40時間、1日8時間を超える勤務
 - ・ 所定勤務日以外の勤務
 - ・ 22時から5時までの間における勤務

妊娠中の業務転換

※女性従業員に対する特別措置

女性従業員

- ◇ 妊娠中の従業員が請求した場合、負担大業務に従事させられることはありません。
- ◇ 当該従業員をその職位にとどめることができないときには、当該従業員は適当な空席の職位に配置転換されます。
- ◇ 適当な職位がない場合は、無給休暇が認められます。



妊娠中又は出産後の有害業務の勤務制限 ※女性従業員に対する特別措置

女性従業員

- ◇ 妊娠中又は出産後1年を経過しない従業員は、妊娠、出産及び哺育等に有害とみなされる業務に従事させられません。
- ◇ 本措置の十全な実施は、従業員が監督者に妊娠又は出産を通知することにより確保されます。
- ◇ 当該従業員については、無給休暇を含む適切な措置がとられます。

◇ 妊産婦の勤務制限対象業務 (×は禁止される業務、△は請求により禁止される業務)

項目	職 務	妊 娠	哺 育
a	断続作業については30kg、継続作業については20kg以上の重量物を取り扱う業務	×	×
b	ボイラー（労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）第1条第3号に規定するボイラーをいう。cにおいて同じ。）の取扱いの業務	×	△
c	ボイラーの溶接の業務	×	△
d	つり上げ荷重が5トン以上のクレーン若しくはデリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務	×	△
e	運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務	×	△
f	クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務（2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。）	×	△
g	動力により駆動される土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務	×	△
h	直径が25センチメートル以上の丸のこ盤（横切用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く。）又はのこ車の直径が75センチメートル以上の帯のこ盤（自動送り装置を有する帯のこ盤を除く。）に木材を送給する業務	×	△
i	操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務	×	△
j	蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	△
k	動力により駆動されるプレス機械、シヤー等を用いて行う厚さが8ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△
l	岩石又は鉱物の破砕機又は粉碎機に材料を送給する業務	×	△
m	土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務	×	—
n	高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×	—
o	足場の組立て、解体又は変更の業務（地上又は床上における補助作業の業務を除く。）	×	△
p	胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	△
q	機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	△
r	鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉塵を発散する場所における業務	×	×
s	多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△
t	著しく暑熱な場所における業務	×	△
u	多量の低温物体を取り扱う業務	×	△
v	著しく寒冷な場所における業務	×	△
w	異常気圧下における業務	×	△
x	さく岩機、鋏打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×

(2) 出産前後に利用できる休暇制度

妊娠休暇（産前6週間、産後8週間）（有給 ※限定及び時給制は無給）

女性従業員

- ◇ 多胎妊娠の場合は、産前14週間を超えない期間を取得できます。
- ◇ 限定期間従業員は、無給休暇による妊娠休暇を取得できます。
- ◇ 妊娠4か月（85日）以上の出産（死産及び中絶を含む）。



配偶者出産休暇（2日）（有給）

男性従業員



- ◇ 配偶者（内縁の妻を含む。）が出産の床に就く日（出産目的で医療施設に入った日）から出産後2週間を過ぎる日までの期間に取得できます。配偶者の出産（通常出産又は死産を問わず）に伴い必要な手続き等（配偶者の入退院や出産時の付添い、出生届手続き等）を行うにあたって認められる休暇です。暦日単位で分割取得が可能です。



妊娠した女性従業員が職場にいるときは、つわりなどの体調不良により業務に支障を来すことも考えられます。したがって、普段から職場全体でコミュニケーションを図り、業務を円滑に進めるなど工夫をすることや思いやりをもって接しましょう。

また、配偶者が妊娠した男性従業員についても、本人が希望する時期に休暇を取得できるように配慮を行いましょう。



(3) 育児のために利用できる制度



育児休業（無給）

※限定期間従業員及び時給制臨時従業員は取得要件あり

男性従業員

女性従業員

◇ 同居している従業員の子（実子、養子又は親子関係に準ずる子（※））の誕生日の日から1歳の誕生日前日まで取得できます。ただし、次のような理由がある場合は、引き続き当該子が1歳6か月に達する前日まで延長可能で、更に1歳6か月から2歳の誕生日前日まで再延長可能です。

(1) 保育所等に申請中で空き待ちの場合

(2) 子を養育する予定の配偶者が、a 死亡したとき、b 怪我や病気で養育が困難又は不能であるとき、c 離婚等で別居したとき、d 6週間（多胎妊娠は14週間）以内に出産予定又は産後8週間以内であるとき

(※) 親子関係に準ずる子とは、

① 特別養子縁組の監護期間中の子

② 将来的に養子縁組により養子となることを目的として都道府県知事により認定された里親に委託されている子

③ 養子縁組手続き中であり、保護を必要としている子とみなされるが、実親又は縁者の反対により正式な委託とはされず、緊急避難的に「里親」に委託されている子

◇ 従業員の配偶者が、当該従業員の子（実子、養子又は親子関係に準ずる子）の1歳の誕生日の前日以前のいずれかの日において、当該子を養育するため育児休業を取得している場合、育児休業期間が合計1年を超えない限り、申請により、当該子が1歳2か月に達する前日まで取得が可能です。この場合の育児休業開始予定日は、当該子の1歳の誕生日以前の日で、かつ当該従業員の配偶者が取得している育児休業期間の初日以後の日でなければなりません。

◇ 育児休業は、再申請（1週間前迄）をすることができます。（再申請することにより分割取得することが可能）

◇ 休業期間の変更は1回に限り可能です。

◇ 限定期間従業員及び時給制臨時従業員は、子が1歳6か月に達する日までに雇用期間が満了することが明らかでない場合に取得可能です。（保育所に入れなど延長する場合は、子が2歳になるまでに雇用契約が更新されないことが明らかでなければ延長することが可能）

◇ 無給休暇期間中、一定の条件を満たせば、雇用保険から育児休業給付金が支給されます。

(注)

- 1 育児休業開始日の1か月前までに申請し、監督者が承認します。
1歳6か月までの延長及び2歳までの延長の申請は、開始日の2週間前までです。
- 2 申請には、医師の証明書、住民票（本籍地及び個人番号（マイナンバー）の記載は不要）、法律上の養子縁組証明書、親子関係に準ずる子であることを証明する書類等の立証書類が必要です。
- 3 休業期間の変更
開始日の変更は、1週間前までに申請
終了日の変更は、1か月前までに申請
- 4 夏季・年末手当、定期昇給等に影響があります。

出生時育児休業（無給）

※限定期間従業員及び時給制臨時従業員は取得要件あり

男性従業員

女性従業員

- ◇ 同居している従業員の子（実子、養子又は親子関係に準ずる子（※育児休業に同じ））の誕生の日から8週間を経過する日の翌日まで取得できます。
- ◇ 出生時育児休業は、再申請（1週間前迄）をすることができます。（申請時に出生時育児休業予定表を添付または再申請することにより分割取得することが可能）
- ◇ 休業期間の変更は1回に限り可能です。
- ◇ 限定期間従業員及び時給制臨時従業員は、子が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雇用期間が満了することが明らかでない場合に取得可能です。
- ◇ 無給休暇期間中、一定の条件を満たせば、雇用保険から出生時育児休業給付金が支給されます。



勤務時間短縮（育児）（無給）

男性従業員

女性従業員

- ◇ 同居している従業員の子（実子、養子又は親子関係に準ずる子）の誕生の日から3歳の誕生日前日まで取得できます。
- ◇ 勤務時間短縮期間の変更は1回に限り可能です。
- ◇ 1日2時間を限度として勤務開始又は終了時間を30分単位で短縮できます。
- ◇ 2時間遅く出勤、2時間早く退勤又は出退勤それぞれ1時間短縮もできます。ただし、1日の残りの勤務時間は少なくとも6時間でなければなりません。
- ◇ 定期昇給に影響があります。
- ◇ 勤務時間短縮は、再申請（1週間前迄）をすることができます。（再申請することにより分割取得することが可能）

（注）

- 1 勤務時間短縮日開始の1か月前までに申請し、監督者が承認します。
- 2 申請には、医師の証明書、住民票（本籍地及び個人番号（マイナンバー）の記載は不要）、法律上の養子縁組証明書、親子関係に準ずる子であることを証明する書類等の立証書類が必要です。
- 3 勤務時間短縮期間の変更
開始日の変更は、1週間前までに申請
終了日の変更は、1か月前までに申請
- 4 再申請：1週間前までに申請

育児時間（有給）

女性従業員

- ◇ 生後満1年に達しない生児を育てる女性従業員は、請求に基づき、通常の勤務期間中、1日2回各30分が付与されます。

子の看護休暇（一部有給）

男性従業員

女性従業員

- ◇ 従業員が同居している小学校未就学の子（実子、養子又は親子関係に準ずる子）の負傷若しくは疾病にかかったときの世話又は疾病の予防を図るために必要な世話をする場合に、1人の場合は年間40時間、2人以上の場合は年間80時間を限度として取得が可能です。（そのうち、1人の場合は年間24時間、2人以上の場合は年間48時間を限度として有給となります。）
- ◇ 夏季・年末手当、退職手当、定期昇給等には影響がありません。

（注） 「子の看護休暇添付書」（在日米軍様式440EJ）に必要な項目を記入のうえ休暇願に添付することにより立証書類の代替として認められます。監督者が申請の妥当性等を疑う場合は、立証書類の提出が求められます。



勤務時間の免除 ※子の養育を行う従業員に対する特別休暇

男性従業員

女性従業員

- ◇ 勤続1年以上の従業員（日雇従業員を除く。）が当該従業員と同居している3歳に達するまでの子（実子、養子又は親子関係に準ずる子）を養育するために請求した場合、所定勤務時間を超えて勤務させられません。
- ◇ 1回の請求で認められる期間は、1か月以上1年以内です。
- ◇ 請求は、その期間の初日及び末日を明らかにして、その初日の1か月前までに監督者に行う必要があります。

勤務時間の制限 ※子の養育を行う従業員に対する特別休暇

男性従業員

女性従業員

- ◇ 勤続1年以上の従業員（日雇従業員を除く。）が当該従業員と同居している小学校就学に達するまでの子（実子、養子又は親子関係に準ずる子）を養育するために請求した場合、週40時間を超える勤務は、1か月につき24時間、1年につき150時間を上限とすることが認められます。
- ◇ 1回の請求で認められる期間は、1か月以上1年以内です。
- ◇ 請求は、その期間の初日及び末日を明らかにして、その初日の1か月前までに監督者に行う必要があります。



深夜勤務の制限 ※子の養育を行う従業員に対する特別休暇

男性従業員

女性従業員

- ◇ 勤続1年以上の従業員が当該従業員と同居している小学校就学に達するまでの子（実子、養子又は親子関係に準ずる子）を養育するために請求した場合、22時から5時までの間の勤務は、割り当てられません。
- ◇ 1回の請求で認められる期間は、1か月以上6か月以内です。
- ◇ 請求は、その初日の1か月前までに監督者に行う必要があります。

（免除・制限について）

- ① 職場の正常な運営を妨げるときは認められません。
- ② 適切に要請又は使用することが、その従業員に対する制裁措置の理由とされたり、差別的措置の根拠とされたりすることはありません。



2 介護に関する両立支援制度

介護休業（無給）

※限定期間従業員及び時給制臨時従業員は取得要件あり

男性従業員

女性従業員

- ◇ 各対象家族1人につき、常用従業員は通算6か月、その他の従業員は通算93暦日を超えない期間、分割取得（3回まで）可能です。
- ◇ 限定期間従業員及び時給制臨時従業員は、介護休業の開始日から起算して93日を経過する日から6か月後も雇用期間が満了することが明らかでない者について取得可能。
- ◇ 対象となる家族
従業員の配偶者、従業員又はその配偶者の父母及び従業員の子（実子又は養子）、従業員の祖父母、兄弟姉妹及び孫が2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある場合。
- ◇ 無給休暇期間中、一定の条件を満たせば、雇用保険から介護休業給付金が支給されます。
- ◇ 夏季・年末手当、定期昇給等に影響があります。

（注）

- 1 「介護休業・介護休暇添付書」（在日米軍様式443EJ）に必要な項目を記入のうえ休暇願に添付することにより立証書類の代替として認められます。監督者が申請の妥当性等を疑う場合は、立証書類の提出が求められます。
- 2 休業開始の2週間前までに申請し、監督者が承認します。

勤務時間短縮（介護）（無給）

男性従業員

女性従業員

- ◇ 各対象家族1人につき、開始日から連続する3年の期間の範囲、介護休業とは別に2回以上取得可能。
- ◇ 対象となる家族
従業員の配偶者、従業員又はその配偶者の父母及び従業員の子（実子又は養子）、従業員の祖父母、兄弟姉妹及び孫が2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある場合。
- ◇ 1日2時間を限度として勤務開始又は終了時間を30分単位で短縮できます。ただし、1日の残りの勤務時間は少なくとも6時間でなければなりません。
- ◇ 定期昇給に影響があります。

（注）

- 1 「介護休業・介護休暇添付書」（在日米軍様式443EJ）に必要な項目を記入のうえ休暇願に添付することにより立証書類の代替として認められます。監督者が申請の妥当性等を疑う場合は、立証書類の提出が求められます。
- 2 勤務時間短縮開始の2週間前までに申請し、監督者が承認します。





介護休暇（一部有給）

男性従業員

女性従業員

- ◇ 従業員は、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害による要介護状にある対象家族の介護又は世話を行うため、申請により、対象家族1人の場合は年間40時間、2人以上の場合は年間80時間を限度として取得が可能です（そのうち、1人の場合は年間24時間、2人以上の場合は年間48時間を限度として有給となります）。
- ◇ 夏季・年末手当、退職手当、定期昇給等には影響がありません。

（注） 「介護休業・介護休暇添付書」（在日米軍様式443EJ）に必要な項目を記入のうえ休暇願に添付することにより立証書類の代替として認められます。監督者が申請の妥当性等を疑う場合は、立証書類の提出が求められます。

勤務時間の免除

※家族の介護を行う従業員に対する特別措置

男性従業員

女性従業員

- ◇ 勤続1年以上の従業員が配偶者、父母、子等を介護するために請求した場合、所定勤務時間を超えて勤務させられません。
- ◇ 1回の請求で認められる期間は、1か月以上1年以内です。
- ◇ 請求は、その初日の1か月前までに監督者に行うことが必要です。

勤務時間の制限

※家族の介護を行う従業員に対する特別措置

男性従業員

女性従業員

- ◇ 勤続1年以上の従業員が配偶者、父母、子等を介護するために請求した場合、週40時間を超える勤務は、1か月につき24時間、1年につき150時間を上限とすることが認められます。
- ◇ 1回の請求で認められる期間は、1か月以上1年以内です。
- ◇ 請求は、その初日の1か月前までに監督者に行うことが必要です。

深夜勤務の制限

※家族の介護を行う従業員に対する特別措置

男性従業員

女性従業員

- ◇ 勤続1年以上の従業員が配偶者、父母、子等を介護するために請求した場合、22時から5時までの間の勤務は、割り当てられません。
- ◇ 1回の請求で認められる期間は、1か月以上6か月以内です。
- ◇ 請求は、その初日の1か月前までに監督者に行うことが必要です。

（免除・制限について）

- ① 職場の正常な運営を妨げるときは認められません。
- ② 適切に要請又は使用することが、その従業員に対する制裁措置の理由とされたり、差別的措置の根拠とされたりすることはありません。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止について

I 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは？

◆ 職場における従業員に対する以下に関する言動により当該従業員の勤務環境が害されることを妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントといたします。

① 妊娠又は出産に関する事由

妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと等

② 妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用

妊娠休暇、配偶者出産休暇、保健指導又は健康診査を受けるための休憩時間等

③ 育児に関する制度又は措置の利用

出生時育児休業、育児見休業、勤務時間短縮、育児時間、子の看護休暇等

④ 介護に関する制度又は措置の利用

介護休業、勤務時間短縮、介護休暇等

※ 上司又は同僚から行われるものをいい、指揮監督関係の有無を問わないが、職務上関係がないものは含まれません。

※ 職場には、懇親の場等であって職務と密接に関連する場所も含まれます。

※ 典型例としては、上司又は同僚から行われる「不利益取扱いの示唆」、「業務上の必要性に基づかない制度の利用等の阻害」、「繰り返し嫌がらせをすること」などがあります。

II 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの事例

子どもが生まれたら、
育児休業を取得したいです。



上司



従業員

親の介護でもうしばらく
勤務時間短縮をしようと
考えているの。

同僚



男が育児休業なんてとるのか。仕事が大変になるから請求しないように。



部下

何度も言ってるけどさ、あなたが早く帰るせいで、周りは迷惑しているんだ。

○ セクシャル・ハラスメントと異なり、従業員を不快にさせる行動がただちに妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに該当するわけではなく、業務上の必要性に基づく言動によるものは除かれます。

○ 上司等の行動が実際に妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに該当するかどうかは、その行動の原因、状況等も踏まえて判断する必要があります。

3 福利厚生事業

子供が生まれたときの手続

男性従業員

女性従業員

◇ 子供が生まれた場合、以下の手続が必要になりますので、エルモ支部窓口で手続を行ってください。

- ① 扶養親族届の提出
- ② 所得税控除に係る扶養控除申告書の訂正
- ③ 健康保険に係る被扶養認定手続
- ④ 育児休業給付金の申請（育児休業を取得している場合）
- ⑤ 出生時育児休業給付金の申請（出生時育児休業を取得している場合）



◇ 子供が生まれた場合、健康保険証の交付は、申請から約2週間前後です。ただし、必要書類に不足のある場合には、交付まで時間が掛かることがあります。

◇ お急ぎの場合は、保険証が交付されるまでの間、資格証明書を発行しますので、エルモ支部厚生担当者へお問い合わせください。

◇ また、お子様の出生の場合の認定日は、原則（※）お子様の出生日となります。
※ 出生から2か月を超えて提出された場合は、駐留軍要員健康保険組合（駐健保）が受領した日が認定日となります（エルモ支部への提出はお早めをお願いします）。

◇ 夫婦の年間収入を比較して、継続して年間収入が多い方の被扶養者にするのを原則としますが、双方の年間収入の差額が、年間収入の多い方の1割以内の差であるときは、主として生計を維持する者の被扶養者となります。

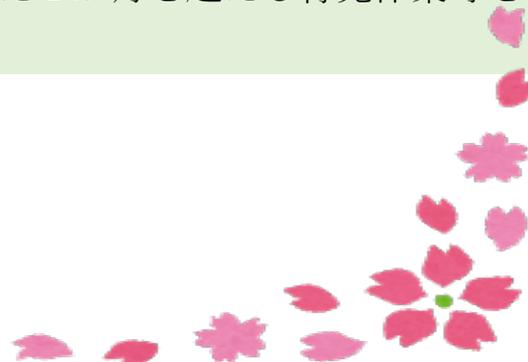
産前産後休業及び育児休業・出生時育児休業期間の保険料免除 (健康・介護・厚生年金保険)

男性従業員

女性従業員

◇ 産前産後休業及び育児休業・出生時育児休業期間中は、保険料が免除されますので、休業前にエルモ支部担当者に申し出てください。

◇ なお、当該休業期間中に支給された夏季手当などの季節手当からの保険料については、賞与を支払った月の末日を含んだ連続した1か月を超える育児休業等を取得した場合に免除されます。



出産育児一時金・家族出産育児一時金

男性従業員

女性従業員

- ◇ 女性被保険者（被扶養者）の分娩費用（妊娠85日以上分娩には早産、死産、人工妊娠中絶、異常分娩のいずれについても支給の対象）
1児につき488,000円が支給されます。
（ただし、産科医療補償制度対象分娩の場合1児につき500,000円）

※ 駐健保が当該医療機関等に対し出産育児一時金等を直接支払う「直接支払制度」に加え、小規模医療機関等を対象とする「出産育児一時金等の医療機関等への受代理理制度」が導入されています。

出産手当金

女性従業員



- ◇ 女性被保険者が出産のため欠勤して、給料が支給されないとき
→1日につき標準報酬日額の3分の2が支給されます。
- ◇ 産前42日（多胎妊娠の場合は98日）、産後56日。ただし、出産日が出産予定日より遅れた場合は、遅れた期間についても支給されます。

出産育児一時金請求手続

- ① 「直接支払制度」を利用しなかった又はできなかった者（退院時に出産費用を全額支払い、後で駐健保に請求する場合）
駐健保ホームページからダウンロード又はエルモ支部窓口にある支給申請書に医師・助産師又は市区町村長の証明を受けて「直接支払制度」を利用しなかった又はできなかったことの記載のある出産費用の領収・明細書の写しを添付し、駐健保又はエルモ支部窓口へ提出。
- ② 「直接支払制度」を利用した者（出産育児一時金より出産費用が少ない場合）
駐健保ホームページからダウンロード又はエルモ支部窓口にある内払金支払依頼書・差額支給申請書に出産費用の内訳が記載された領収・明細書の写し（いずれの場合も、産科医療補償制度対象分娩の場合、領収・明細書に所定のスタンプが押印されています。）を添付し、駐健保又はエルモ支部窓口へ提出。

出産手当金請求手続

駐健保ホームページからダウンロード又はエルモ支部窓口にある支給申請用紙に必要な事項及び医師又は助産師の意見を記入し、エルモ支部窓口へ提出。

育児休業給付

男性従業員

女性従業員

- ◇ 1歳未満の子を養育するため育児休業を取得した方が支給の対象になります。ただし、保育所に入所を希望しているが、入所できない場合など一定の条件の下、最大で2歳の誕生日の前々日まで、支給対象期間が延長されます。
- ◇ 支給対象者
育児休業を取得し、育児休業開始前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上（ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上）の月が12か月以上ある方が対象で男女を問わず支給されます。ただし、同一の子について、休暇の再申請により取得した3度目以降の育児休業は、原則として支給の対象となりません。育児休業期間には産後休業期間（8週間）は含まれません。
- ◇ 支給額
支給額は、育児休業開始から180日目までは休業開始前の賃金の67%が181日目からは50%が支給されます。（出生時育児休業給付金が支給された日数は、育児休業給付金の給付率67%の上限日数である180日に通算されます。）
- ◇ 手続等の不明な事項については、エルモ支部へお問い合わせください。



出生時育児休業給付

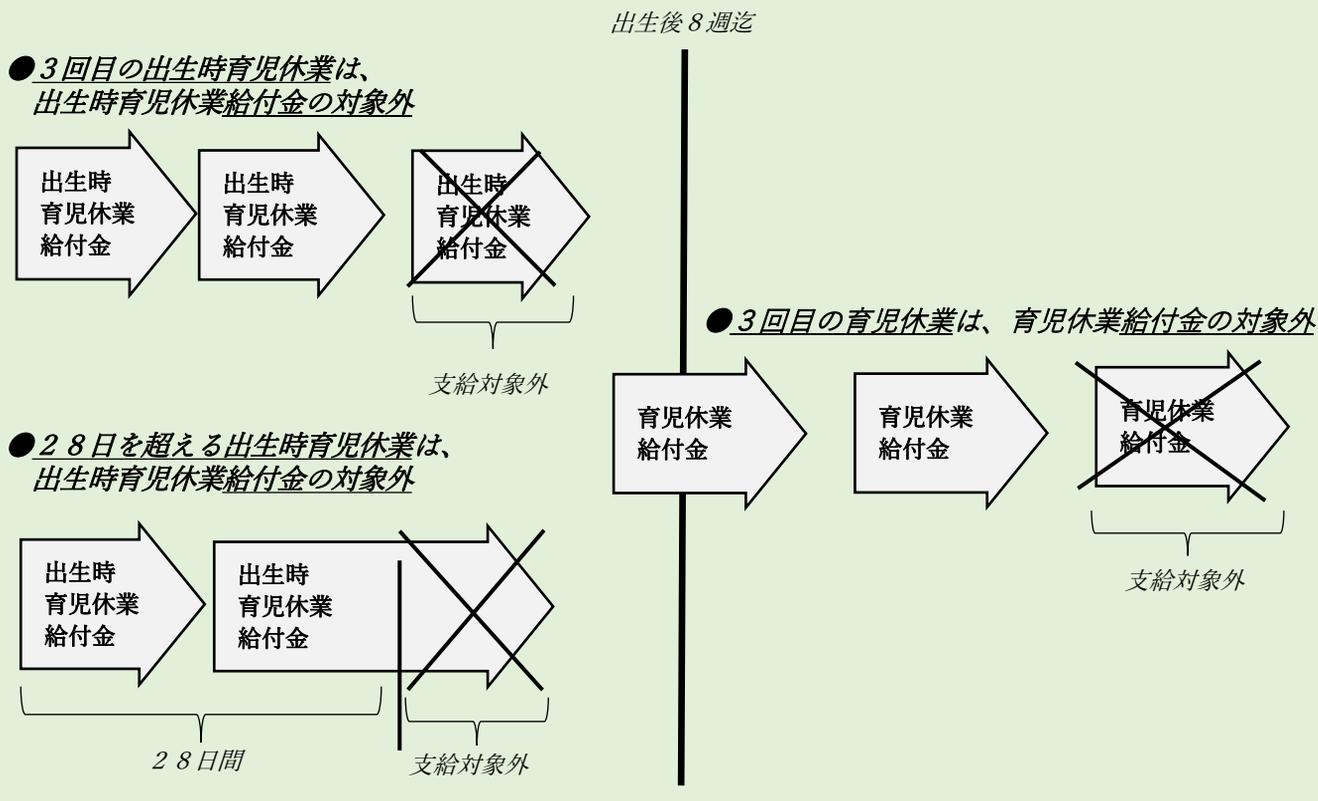
男性従業員

女性従業員

- ◇ 子を養育するため出生時育児休業業を取得した方が支給の対象になります。
- ◇ 支給対象者
出生時育児休業を取得し、休業開始前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上（ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上）の月が12か月以上ある方が対象で男女を問わず支給されます。ただし、同一の子について、休暇の再申請により取得した3度目以降の出生時育児休業は、原則として支給の対象となりません。産後休業（8週間）は出生時育児休業給付の対象外です。
- ◇ 支給額
支給額は、出生時育児休業開始から最大28日目まで休業開始前の賃金の67%が支給されます。出生時育児休業給付の支給は28日が限度のため、最大28日間分まで支給され、28日間を超える分については支給されません。
- ◇ 手続等の不明な事項については、エルモ支部へお問い合わせください。



★ 出生時育児休業の新設により給付金の支給を分割して申請することが可能です。
ただし、以下の場合等は支給の対象外になりますのでご注意ください。



出生後休業支援給付

男性従業員

女性従業員

◇ 子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14日以上の子育て休業を取得した場合に、育児休業給付金（出生時育児休業給付金含む）と併せて最大28日間支給されます。

◇ 支給要件

被保険者が、次の①および②の要件を満たした場合に「出生後休業支援給付」の支給対象になります。

①被保険者が対象期間内（男性：子の出生後8週間以内、女性：子の出生後16週間以内）に、育児休業または出生時育児休業の取得日数が通算して14日以上。

②配偶者が子の出生日から起算して8週間を経過する日の翌日までに取得した育児休業または出生時育児休業の日数が通算して14日以上、または子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合※」に該当していること。

※ 配偶者の育児休業を要件としない場合

1. 配偶者がいない
2. 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない
3. 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中
4. 配偶者が無業者
5. 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者ではない。
6. 配偶者が産後休業中
7. 1～6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない。

配偶者が日々雇用される者など育児休業をすることができない場合や、育児休業をしても給付金が支給されない場合（育児休業給付の受給資格がない場合など）が該当します。なお、単に配偶者の業務の都合により育児休業を取得しない場合等は含みません。

◇ 支給額

支給額は、対象期間内の被保険者の休業期間の日数分（28日分が上限）、休業開始前賃金の13%相当額が支給されます。

育児時短就業給付

男性従業員

女性従業員

- ◇ 2歳に満たない子を養育するために時短勤務（以下「育児時短就業」という。）した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たした場合に支給されます。
- ◇ 支給要件
 - ① 2歳未満の子を養育するために、育児時短就業する雇用保険の被保険者であること
 - ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて、育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業開始日前2年間に、被保険者期間が12か月あること
 - ③ 初日から末日まで続けて、雇用保険の被保険者である月
 - ④ 1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月
 - ⑤ 初日から末日まで続けて、育児休業給付又は介護休業給付を受給していない月
 - ⑥ 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月※①・②の要件を満たし、かつ、③～⑥の要件をすべて満たす月について支給されます。
- ◇ 支給額
支給額は、原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額が支給されます。ただし、支給額と各月に支払われた賃金額の合計が、育児時短就業開始時の賃金額を超えないように支給率が調整されます。
- ◇ 手続等の不明な事項については、エルモ支部へお問い合わせください。

介護休業給付

男性従業員

女性従業員

- ◇ 家族の介護のため介護休業を取得した方が対象になります。
- ◇ 支給対象者
介護休業を取得し、介護休業開始前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上の方が12か月以上ある方が対象になります。
- ◇ 支給対象となる介護休業
介護休業給付金は、支給対象となる同じ家族について93日を限度に3回までに限り支給されます。
- ◇ 支給額
支給額は、介護休業開始前賃金の67%相当額です。
- ◇ 手続等の不明な事項については、エルモ支部へお問い合わせください。



4 子育て支援情報



・市区町村のホームページの子育て支援リンク一覧
エルモホームページに掲載しています。
自治体により、サービス内容が異なりますので、
直接リンク先の自治体のホームページをご確認ください。

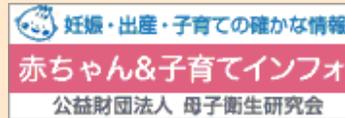


お役立ちサイト等一覧

出典：赤ちゃん&子育てインフォ（公益財団法人母子衛生研究会）

<https://www.mcfh.or.jp/>

妊娠・出産・子育て情報、相談、
セミナー等



出典：ここdeサーチ（こども・子育て支援情報公表システム）

<https://www.wam.go.jp/kokodesearch/ANN010100E00.do>



お住まいの地域の認定こども園や
保育所、幼稚園などを検索できます。



こども医療でんわ相談事業 #8000（実施時間帯は
各自治体で異なるのでホームページをご覧ください。）

出典：厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/topics/2006/10/tp1010-3.html>

あなたのお子様が、発熱、頭をぶつけた、嘔吐、けいれんなど
判断に困ったら#8000をプッシュすることで
お住まいの都道府県の相談窓口へ自動転送され、小児科医師、
看護師からアドバイスを受けられます。



出典：Save the Children Japan おやこのミカタ

<https://www.savechildren.or.jp/oyakonomikata/anata-no-mikata/soudan/>

各種相談窓口の情報

- ・子育て・子どもの悩み／・子どもの健康・こころのケア
- ・あなたのこころのケア／・家庭内暴力（DV）・性暴力
- ・その他、差別、ハラスメント・法制度や手続き等

出典：NPO法人子育てひろば全国連絡協議会

<https://kosodatehiroba.com/spirt-project>



子育てひろばは、気軽に立ち寄り自由に遊べ、
主に3歳未満のお子さんと家族が集う、地域の子育て
情報が得られるところです。全国に約8,000カ所の
地域子育て支援拠点があります。



育児プランシート

・育児プランシートをエルモのホームページに掲載しています
 出産（予定日）を入力すると、自動で休暇取得スケジュールの日にちが計算されます。ダウンロードしてご活用ください。



<STEP 1> 出産（予定）日を入力してください。

出産（予定）日	2024/12/1
---------	-----------

STEP①

出産（予定日）を入力

<STEP 2> 利用できる休暇制度の取得対象、取得可能期間、日数等を確認してください。

スケジュール	女性のみ	男性のみ	男女共通
妊娠			
出産予定日 前14週間（多胎）	2024/8/26		
出産予定日 前6週間	2024/10/21		
出産	2024/12/1		
出産後2週間	2024/12/15		
出産後8週間	2025/1/26		
1歳	2025/11/30		

掲載例

STEP②

自動でスケジュールの日にちが表示されるので、取得できる休暇の期間を確認

マイクロソフトのエクセルをインストールしていない端末から開く方法

1. Googleスプレッドシートを使用

- Googleアカウントを持っていれば、Googleドライブにエクセルファイルをアップロードすると、Googleスプレッドシートで開けます。 - 無料で利用可能。

2. OneDriveを利用

- Microsoftアカウントがある場合、OneDriveにエクセルファイルをアップロードし、ブラウザ上で編集や閲覧ができます。

3. ブラウザでOffice Onlineを利用

- Microsoftの公式サイト（Office Online）にアクセスして、無料でエクセルを開いたり編集したりできます。 - Microsoftアカウントが必要。

ご自分の環境に合った方法を選んでください。

掲載例

		取得できる期間	制度の概要等
女性のみ	妊娠休暇【産前・産後】	2024/10/21 ~ 2025/1/26 (予定日前6週間から産後8週間まで)	妊娠休暇(14週間)
		2024/8/26 ~ 2025/1/26 (予定日前14週間から産後8週間まで)	妊娠休暇
男性のみ	配偶者出産休暇	2024/12/1 ~ 2024/12/15 (入院等の日から産後2週間まで)	間 暦日
男女共通	育児休業	2024/12/1 ~ 2025/11/30 (1歳の誕生日前日まで)	子を養育する で取得できる制度 ・育児休業とは別に、出生時育児休業も取得可能
		2024/12/1 ~ 2026/5/31 (1歳6ヶ月の誕生日前日まで)	(※取得要件あり)
		2024/12/1 ~ 2026/11/30 (2歳の誕生日前日まで)	(※取得要件あり)
	勤務時間短縮(育児)	2024/12/1 ~ 2027/11/30 (3歳の誕生日の前日まで)	就業計画が1日6時間以上の従業員が子を養育するため、無給で1日2時間を限度として30分単位で取得できる制度
	出生時育児休業	2024/12/1 ~ 2025/1/27 (8週間を経過する日の翌日まで)	子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内で無給で取得できる制度
	子の看護休暇	2024/12/1 ~ 2031/3/31 (小学校就学前まで)	対象の子1人:年間40時間取得可能 対象の子2人以上:年間80時間取得可能

STEP③
自動でスケジュールの日
にちが表示されるので、取得
できる休暇の期間を確認

※育児休業延長取得要件

- (1) 保育所等に申請中で空き待ちの場合
- (2) 子を養育する予定の配偶者が、a 死亡したとき、b 怪我や病気で養育が困難又は不能であるとき、c 離婚等で別居したとき、d 6週間(多胎妊娠は14週間)以内に出産予定又は産後8週間以内であるとき

※他にも利用可能な制度がありますので、詳しくは両立支援ハンドブックをご確認ください。

5 問い合わせ先



独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構

支部	所在地	電話番号	
三沢支部	〒033-0012 青森県三沢市平畑1-1-25	代 表	0176-53-4165
横田支部	〒196-0005 東京都昭島市代官山2-4-4 昭島昭和第2ビル4階	代 表 管理課 給与厚生課	042-542-7660 042-542-7663 042-542-7881 042-542-7882 042-542-7883
横須賀支部	〒238-0011 神奈川県横須賀市米が浜通1-6 村瀬ビル4階	代 表 管理課 給与厚生課	046-828-6950 046-828-6959 046-828-6956 046-828-6946
座間支部	〒252-0011 神奈川県座間市相武台1-46-1	代 表 管理課 給与厚生課	046-251-1547 046-251-0665 046-251-0702
京丹後支部	〒629-2503 京都府京丹後市大宮町周枳1975番地 M I Cビル1階	代 表	0772-68-0920
岩国支部	〒740-0027 山口県岩国市中津町2-15-35	代 表	0827-21-1271
岩国支部 呉分室	〒737-0051 広島県呉市中央1-6-9 センタービル呉駅前4階	代 表	0823-32-7087
佐世保支部	〒857-0056 長崎県佐世保市平瀬町3-1	代 表	0956-23-7191
沖縄支部	〒904-0202 沖縄県中頭郡嘉手納町字屋良 1058-1	代 表 管理課 給与課 厚生課	098-921-5531 098-921-5532 098-921-5533 098-921-5534

地方防衛局・地方防衛事務所

局・事務所	所在地	電話番号
東北防衛局 三沢防衛事務所	〒033-0012 青森県三沢市平畑1-1-31	0176-53-3116
北関東防衛局 横田防衛事務所	〒197-0003 東京都福生市熊川864	042-551-6722
南関東防衛局 横須賀防衛事務所	〒238-0005 神奈川県横須賀市新港町1-8 横須賀地方合同庁舎	046-822-2492
座間防衛事務所	〒242-0004 神奈川県大和市鶴間1-13-2	046-265-6130
富士防衛事務所	〒412-0042 静岡県御殿場市萩原606	0550-82-1623
近畿中部防衛局 京都防衛事務所	〒604-8482 京都府京都市中京区西ノ京笠殿町38 京都地方合同庁舎	075-812-1887
中国四国防衛局 岩国防衛事務所	〒740-0027 山口県岩国市中津町2-15-7	0827-21-6195
九州防衛局 佐世保防衛事務所	〒857-0041 長崎県佐世保市木場田町2-19 佐世保合同庁舎	0956-23-3157
沖縄防衛局	〒904-0295 沖縄県中頭郡嘉手納町字嘉手納 290-9	098-921-8215