

働きながら子育てをするみなさまへ

～妊娠から産前・産後休業、育児休業、職場復帰へ～



男女雇用機会均等法

労働基準法

育児・介護休業法

① 妊娠してから



妊産婦健診など (男女雇用機会均等法第12条、第13条)

○妊娠中及び出産後1年までの間、妊産婦健診を受けるための休暇を会社に請求することができます。妊産婦健診などで医師等から妊娠中の通勤緩和・休憩時間の延長・つわりやむくみなどの症状に対応して勤務時間の短縮や休業などの指導を受けた場合は、会社に申し出て、措置を講じてもらいましょう。

★医師等から受けた指導事項の内容を会社に的確に伝えることができるようにするため、「母性健康管理指導事項連絡カード」を利用しましょう。カードの様式は、厚生労働省のホームページからダウンロードすることができます。
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/bosei_kenkoukanri.pdf

★女性が、働きながら安心して妊娠・出産を迎えるための、妊娠・出産後における職場の注意事項や母性健康管理の措置に関する制度、具体的事例等を紹介するサイトがあります。匿名でも相談できます。

➡ Facebook、LINE@ スマホ版はこちら ➡



妊娠中通常勤務がづらくなったら

- 軽易な業務への配置換えを希望することができます。(労働基準法第65条)
- 時間外労働・休日労働・深夜業の免除を請求できます。復職後も出産後1年までは同様の措置を受けることができます。(労働基準法第66条)
- 変形労働時間制の場合でも、1日及び1週間の法定労働時間を越えて労働しないよう請求できます。復職後も、産後1年までは同様の措置を受けることができます。(労働基準法第66条)



妊産婦等の危険有害業務の就業制限

- 妊産婦には、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など危険有害業務は禁止されています。(労働基準法第64条の3)

② 出産 産前・産後休業 (労働基準法第65条)



産前休業

- 出産予定日の6週間前(多胎妊娠は14週間前)から労働者の請求により産前休業がとれます。

★産前・産後休業期間を併せて請求するケースが多いと思いますが、あらかじめ請求方法や休業期間中の賃金等をご確認ください。育児休業をとる場合は、その意向を早めに会社に伝えておくことが望ましいでしょう。

産後休業

- 出産日の次の日から8週間は、産後休業で就業することができません。ただし、産後6週間を経過した後は、労働者本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就くことはさしつかえありません。

※産後休業の「出産」とは、妊娠4か月以上の分娩をいい「生産」だけでなく「死産」や「流産」も含まれます。

③ 産後の子育て



育児休業 (育児・介護休業法第5条)

- 男女労働者は、子どもが1歳になるまでの希望する期間、育児休業をすることができます。希望する休業開始予定日の1か月前までに会社に申し出ることが必要です。
- 子どもの1歳の誕生日の前日まで、両親のどちらかが育児休業をしていて、保育所に入所できないなどの理由がある場合には、2週間前までに会社に申し出ることにより、1歳以降1歳6か月まで育児休業を取得することができます。更に、子が1歳6か月に達する時点で、両親のどちらかが育児休業をしていて、保育所に入所できないなどの場合には、最長2歳まで育児休業を延長できます。
- 両親がともに育児休業をとる場合は、最長子どもが1歳2か月までの間で1年間（出産した女性の場合は出産日と産後休業期間を含む）育児休業をとることができます（パパ・ママ育休プラス）。
- 有期契約労働者（パート労働者・準社員、契約職員、嘱託など期間を定めて雇用されている者）は、申出の時点で、①同一の会社に引き続き1年以上雇用されていること、②子が1歳6か月（1歳6か月以降の申出にあたっては2歳）に達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こと、の要件を満たせば育児休業がとれます。

育児休業は、必ず、必要事項を明記した書面等で申出を行ってください。

育児休業申出書ダウンロード <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/pamph/dl/04-02.pdf>

男性も育児休業を取得できます!!

男性は、子どもの出生日から育児休業をとることができます。また、妻が専業主婦や育児休業中であっても、必要な期間とることができます。

子どもの出生後8週間以内にお父さんが育児休業をとった場合は、再度とることもできます!!

応援します! 仕事と子育て両立パパ →



④ 職場復帰後の子育て

いよいよ職場復帰です。復帰後の仕事と育児の両立に向けて、保育所のこと、子どもが急病の時、残業や土日出勤の時の対応を家庭内でよく話し合っておきましょう。



育児時間 (労働基準法第67条)

- 女性労働者は、子どもが1歳になるまで1日2回少なくとも30分ずつの育児時間を請求できます。

短時間勤務制度 (所定労働時間短縮の措置) (育児・介護休業法第23条)

- 男女労働者は、子どもが3歳になるまで所定労働時間を1日6時間に短縮した「短時間勤務制度」を利用することができます。

女性の場合、子どもが1歳に達するまでは、育児時間と同時にとることも可能です。

※日雇労働者や1日の所定労働時間が6時間以下の労働者は利用できません。また、労使協定が締結されている場合は、次の①～③の労働者は利用できません。

- ①入社1年未満の労働者
- ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ③利用することが困難と認められた業務に従事する労働者 (時差出勤など会社が定めた代替措置を利用できます)

利用できる時間帯やとれる対象者であるのかは、会社の就業規則等で必ず確認してください!

所定外労働 (残業) の制限 (育児・介護休業法第16条の8)

- 男女労働者は、子どもが3歳になるまで所定外労働 (残業) の制限を請求できます。

短時間勤務制度と同時にとることも可能です。

時間外労働の制限 (育児・介護休業法第17条)

○男女労働者は子どもが小学校就学前まで、1か月24時間、1年150時間を超える法定時間外労働の制限を請求できます。制限を希望する日の1か月前までに申し出ることが必要です。

深夜業の制限 (育児・介護休業法第19条)

○男女労働者は子どもが小学校就学前まで、深夜業(午後10時～午前5時まで)の免除を請求できます。制限を希望する日の1か月前までに申し出ることが必要です。

深夜に子どもを保育できる16歳以上の同居の家族がいる場合など請求できない時もあります。

子どもの看護休暇 (育児・介護休業法第16条の2)

○男女労働者は、小学校就学前までの子どもの看護、予防接種、健康診断のために、就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日の子どもの看護休暇をとることができます。子どもが急に熱を出したときなど休暇取得当日の口頭の申出も認められます。子どもの看護休暇は、1日または半日単位(会社によっては時間単位)で取得することができます。

休業中の経済支援



育児休業給付 ⇒ 詳しくはハローワークへ

雇用保険の被保険者の方が、1歳(一定の場合は1歳2か月、さらに保育所等において保育の実施が行われないなどの場合は1歳6か月、または2歳)未満の子を養育するため育児休業を取得した場合、一定の要件を満たすと育児休業期間中に賃金月額額の67%(ただし、育児休業開始から6か月経過後は50%)に相当する額の育児休業給付金が支給されます。

出産育児一時金 ⇒ 詳しくはご加入中の健康保険の保険者(全国健康保険協会支部または健康保険組合)へ

妊娠4か月(85日)以後で出産したときは、1児ごとに42万円が支給されます。
なお、産科医療補償制度の対象とならない出産の場合は、40万4千円が支給されます。

出産手当金 ⇒ 詳しくはご加入中の健康保険の保険者(全国健康保険協会支部または健康保険組合)へ

産前・産後休業中は健康保険より賃金の3分の2に相当する額が支給されます。
なお、給料が支払われていても、出産手当金の額より少ない場合は、差額が支給されます。

注意!! 医師国保等にご加入の労働者は、本手当金はありません。

社会保険料の免除 ⇒ 詳しくは日本年金機構各年金事務所または健康保険組合へ

育児・介護休業法による3歳未満の子を養育するための育児休業やそれに準ずる措置により休業をしている間の社会保険料は、会社が年金事務所または健康保険組合に申し出をすることによって、被保険者本人負担分及び会社負担分の免除が受けられます。

また、産前・産後休業期間中の社会保険料も申し出をすることによって、被保険者本人負担分及び会社負担分の免除が受けられます。

注意!! 医師国保等にご加入の労働者は、本免除はありません。

【国民年金に関する制度改正のお知らせ】

平成31年4月から産前産後期間の国民年金保険料が免除になります。国民年金第1号被保険者で出産日が平成31年2月1日以降の方が対象であり、市役所または町村役場の国民年金担当窓口へ届け出が必要です。なお、届け出ができるのは平成31年4月からです。

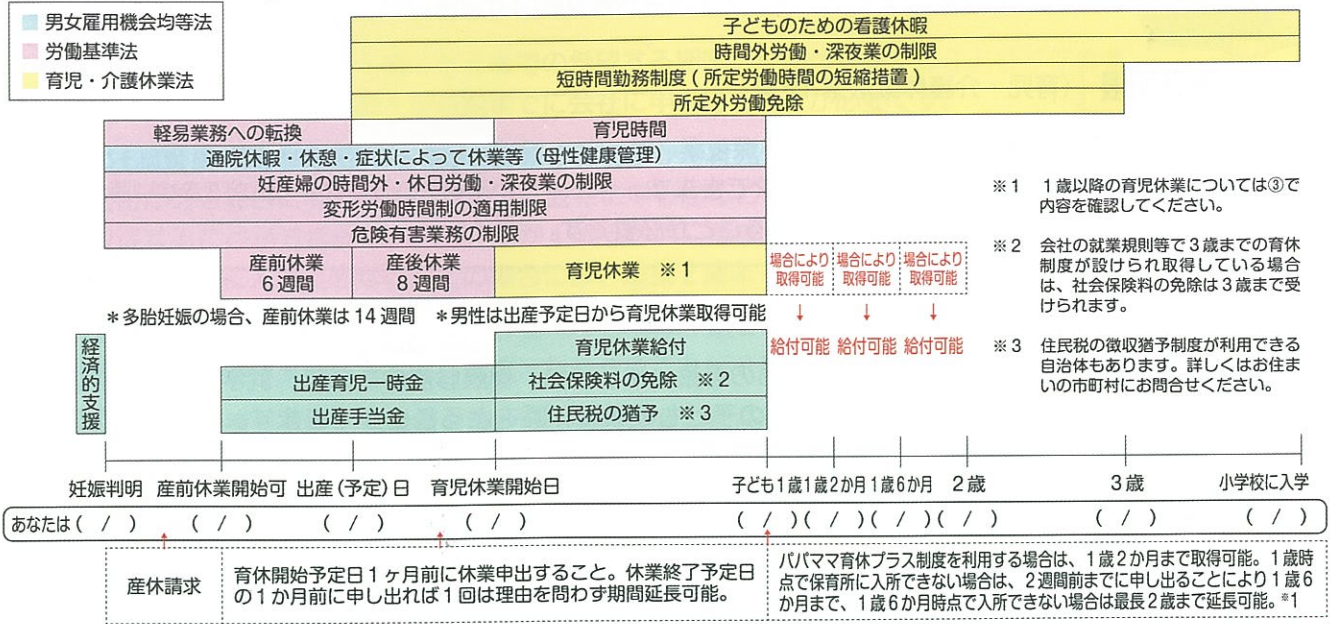
住民税の猶予 ⇒ 詳しくはお住まいの各市町村へ

住民税の徴収猶予制度が利用できる自治体もあります。



スムーズな妊娠・出産・子育て・職場復帰のための行動計画を立てましょう！

【妊娠から産前・産後休業、育児休業、職場復帰の制度】



職場でつらい思いをしていませんか？

■妊娠、出産したこと、または産前・産後休業や育児休業などの制度の申出や利用したことを理由とした不利益取扱いは、法律で禁止されています。また、法律で定められた対象者の申し出を会社が拒むことは法的に問題です。

例えばこんなことを理由として

- ・妊娠した、出産した
- ・妊産婦健診のため仕事を休んだ
- ・つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- ・産前・産後休業をとった（とる予定）
- ・育児休業をとった（とる予定） など

会社からこんな扱いを受けている

- ・解雇された（されそうだ）
- ・契約が更新されなかった
- ・パートになるよう強要された
- ・（取得した日数や時間数以上に）減給された
- ・普通ありえないような配置転換をされた（強要されている）など

例えば会社からこのように言われた

- ・妊産婦健診のために休みたいと伝えたが、会社が休みの日に受診するように言われた
- ・育児休業をとりたと言ったら、大企業ではないからとれないと言われた
- ・育児短時間勤務や所定外労働の免除を取りたと言ったら、取れないと言われた など



■会社は、妊娠・出産、育児休業の取得などに関して、上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止対策を講じる必要があります。

<ハラスメントの例>

- ・育児短時間勤務をとっていたら、同僚から、「あなたが早く帰るせいで、まわりが迷惑している」と執拗に言われた
- ・就職したばかりで妊娠し、先輩から「育児休業を取得しようなんて図々しい」と何度も言われている
- ・医師の指導があって立ち作業を免除されていたが、そのことが原因で同僚から仲間はずれにされた など

「各制度の詳細を知りたい」「不利益取扱いを受けている」「ハラスメントを受けている」などの場合は、島根労働局雇用環境・均等室に御相談ください。



島根労働局雇用環境・均等室

TEL 0852-31-1161

松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階（月～金の8:30～17:15 祝日、年末年始は除く）

（平成31年3月作成）