



働きながら妊娠、出産を経て、子育てをするお父さん、お母さんを応援する様々な法律や制度があるのをご存知ですか？
お互いが仕事を持ちながら、夫婦で協力して子育てしていけるよう、制度を上手に活用して仕事と家庭の両立を図ってください。

【注：均等法＝男女雇用機会均等法、労基法＝労働基準法、育・介法＝育児・介護休業法の略です。】

妊娠が わかったら

- 妊娠したことや産前・産後休業、育児休業取得の見通しについて早めに会社に伝えておきましょう。
- お父さんが出産に立ち会うためや、お母さんの入・退院の付き添いのために「配偶者出産休暇」を設けている会社もあります。会社の就業規則を確認しておきましょう。

妊娠中

- 健やかな妊娠・出産のためには定期的な健診が不可欠です。妊産婦さんは、健診通院のために必要な時間を会社へ申請することができます。(均等法)
- 妊娠中に具合が悪くなって、医師や助産師から指示が出された場合は、その旨を会社に申し出て必要な措置(通勤緩和、休憩に関する措置、作業の制限・勤務時間短縮・休業)を講じてもらうことができます。その際は「母性健康管理指導事項連絡カード」を活用しましょう。(均等法)
- また、特に医師などの指示がなくても、妊産婦さんは請求により、普段よりも負担の軽い業務への転換や時間外労働、深夜業などの免除を受けることができます。(労基法)

産前休業

- 出産予定日を含む6週間前(双子以上は14週間前)から産前休業を請求できます。(労基法)
お父さんは出産予定日から育児休業を取れますので希望する場合は申し出ましょう。
- 産前・産後休業中は社会保険から出産手当金として給料の3分の2が支給されます。
(→全国健康保険協会福井支部へ)

出産おめでとうございます。

- 妊娠・出産・産前産後休業をとったこと・育児休業を申し出たこと・育児休業をとったことを理由とする解雇その他不利益取扱いは禁止されています(均等法・育介法)
- 妊娠中及び産後1年以内の解雇は無効です。(均等法)

産後休業等

- 出産した日の翌日から8週間は産後休業(就業禁止期間)です。(労基法)
- 育児休業をとる人は、1ヶ月前までに会社に書面で申し出なければなりません。(育・介法)
- この期間中から全てのお父さんは育児休業をとることができます。
お母さんの産後8週以内にお父さんが育児休業をとった場合、特別な事情が無くてもお父さんは再度育児休業をとることができます。(育・介法)

育児休業

- 子どもの1歳の誕生日の前日までの希望する期間、育児休業をとることができます。
お母さんが専業主婦や育児休業中でも、お父さんは育児休業をとることができます。
- 父母ともに育児休業をとる場合は1歳2か月までの間で1年間休業が可能です(パパ・ママ育休プラス)。父母交替でとることもできるし、同時にとることもできます。(※1歳2ヶ月の休業申出は、配偶者が先に(又は同時に)育児休業を開始していることが要件です)。(育・介法)
- 育児休業中は雇用保険から育児休業給付金として給料の5割が支給されます。(ハローワークへ)
- 育児休業中は申し出れば社会保険料の支払いが労使ともに免除されます。(年金事務所へ)
- 1歳の誕生日時点で保育所に入所できない等の場合は、1歳6か月まで延長できます。(育・介法)

復職

- 子どもが1歳まで、お母さんは育児時間(1日2回各々30分)を請求することができます。(労基法)
- 子どもが3歳まで、短時間勤務制度(1日6時間)、所定外労働免除制度など、仕事と育児を両立しやすくなるための措置を会社へ申請した期間、利用できます。会社の制度を確認しておきましょう
(短時間勤務・所定外免除制度は平成24年7月1日から全ての企業で義務化)。(育・介法)
- 子どもが小学校に入学するまで、深夜に保育できる同居の家族がいない場合は、深夜業(午後10時～午前5時)の制限を申し出ることができます。
- 子どもが小学校に入学するまで、1ヶ月24時間、1年150時間を超える時間外労働の制限を申し出ることができます。
- 子どもが小学校に入学するまで、子どもが熱をだしたり、怪我をした場合、または予防接種や健康診断のために看護休暇(子ども1人の場合年間5日、2人以上の場合年間10日)を利用できます。

