

# 働きながら妊娠・出産・育児をするあなたへ

## 職場でつらい思い、していませんか？

妊娠・出産・育児休業等を理由に、事業主が解雇やパートへの契約変更など不利益な取扱いを行うことは、「違法」です。

### たとえば①

妊娠を報告したら、正社員からパートに変更と言われた!!

### たとえば②

上司から、「パートに育休は無い」と言われ、退職を迫られた!!

### たとえば③

育児休業を取得するのなら、復職後は降格させると言われた!!



これって法律違反?と思ったら、ひとりで悩む前にご相談ください

### 妊娠中に利用できる制度

Q: つわりがひどくて大変。会社に相談したら、「通常の勤務をしてくれないと困る」と言われた…

A: つわりなど妊娠中の症状について医師から指導を受けた場合、会社に伝えることで母性健康管理措置を受けることができます（作業の制限、勤務時間短縮、休業等）。  
医師からの指導を正確に伝えるため、「母性健康管理指導事項連絡カード」を利用しましょう！様式はほとんどの母子健康手帳に掲載されています。

### 有期契約労働者の育児休業

Q: パートや派遣、契約社員でも育休を取れますか？

A: パートや派遣、契約社員等の有期契約でも、1歳6か月になるまでの間に雇用関係が終了することが確実ではない労働者は、育児休業を取得できます。  
具体的には、育児休業申出の時点で、書面又は口頭により「次期契約は更新しない」と明示されていなければ、原則として取得可能です。  
ただし、育児休業申出の時点で入社1年未満の労働者は、労使協定の締結により、取得できない場合があります。

### 育児休業の取得期間等

Q: 保育所に入所できないのですが、育児休業を延長できますか？

A: 1歳以降の期間について保育所に申込みを行ったが入所できない等の場合には、1歳6か月まで延長できます。1歳6か月以降も保育所に申込みを行ったが入所できない等の場合には、2歳まで再延長可能！

Q: 男性も、女性と同じように育休を取れますか？

A: 女性と同様に取得できます。以下の種類があります。  
産後パパ育休：出産後8週間以内に28日まで、2回に分割して取得可能。  
育児休業：1歳に達するまで、2回に分割して取得可能。  
※ 夫婦双方が育児休業を取得する場合、1歳2か月までの間の1年間、育児休業を取得できます。

### 復職後の両立支援制度

Q: 保育園の送迎のため勤務時間を短縮できますか？

A: 子どもが3歳になるまで、所定労働時間を6時間に短縮する短時間勤務制度を利用できます。また、所定外労働の制限（残業免除）を受けることも可能です。  
法改正により、令和7年4月1日以降は、子が小学校就学前まで、所定外労働の制限（残業免除）を受けることができます。

Q: 子どもが病気になったとき、会社を休めるか心配…

A: 子の看護休暇として、小学校就学前の子が1人の場合は年5日（2人以上の場合は年10日）、時間単位で休むことができます（有給か無給かは会社の定めによる）。  
法改正により、令和7年4月1日以降は、子の看護等休暇として、子が小学校3年生修了まで、看護のほか、感染症に伴う学級閉鎖や卒園式・入学式等でも取得できます。



さらに、令和7年10月1日以降は、子が3歳以上小学校就学前まで、以下のうち2つ以上の措置を選択して講ずることが、事業主に義務付けられます。

①フレックスタイム又は時差出勤 ②テレワーク ③短時間勤務 ④新たな休暇の付与 ⑤保育施設の設置運営等

ご相談・お問合せ先 群馬労働局 雇用環境・均等室（匿名可、無料です）TEL 027-896-4739

〒371-8567 前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階 受付 8時30分～17時15分（土日祝日・年末年始除く）



妊娠から復職後までの詳しい流れについて、裏面もご覧ください。

令和6年9月作成

妊娠期

産前6週間

産後8週間

1歳まで

3歳まで

小学校入学まで

母性保護等の制度

軽易業務への転換

母性健康管理措置（医師の指導に沿った措置を受ける制度）、時間外労働・深夜業等の免除

育児時間（1日2回、各30分）



休業制度

まずは妊娠・出産（配偶者の妊娠・出産含む）の申出をしましょう。事業主は、以下の事項を面談又は書面により周知します。  
① 育児休業（産後パパ育休含む。以下同じ）に関する制度  
② 育児休業の申出先（担当部署等）  
③ 育児休業給付金に関する事  
④ 育児休業中の社会保険料の取扱い



産前・産後休業

事業主は、労働者の育児休業の取得意向を、面談又は書面により確認します。

育児休業

- ① 育児休業は、2回まで分割取得可能
- ② 産後パパ育休は、出生後8週間以内に28日間で2回に分割して取得可能

夫婦が共に休業をしている場合は、1歳2か月までの間の1年間、休業できます（パパ・ママ育休プラス）。  
保育所に申込みを行ったが入所できない等の場合には、1歳6か月まで育児休業を延長できます。1歳6か月以降も保育所に申込みを行ったが保育所に入所できない等の場合には、2歳まで再延長可能！

パパも積極的に育児休業を取得して、夫婦の絆を深めましょう!!

休業以外の制度



こちらは「くるみんマーク」子育てサポート企業として、男性の育児休業実績等の基準を満たし、厚生労働省の認定を受けた企業が、名刺や求人広告、商品等に表示できるマークです。

育児短時間勤務制度、所定外労働の制限（残業免除）

令和7年4月1日以降は、子が小学校就学前まで所定外労働の制限（残業免除）を受けることができます。  
令和7年10月1日以降は、子が3歳以上小学校就学前まで、以下のうち2つ以上の措置を選択して講ずることが、事業主に義務付けられます。  
①フレックスタイム又は時差出勤 ②テレワーク ③短時間勤務 ④新たな休暇の付与 ⑤保育施設の設置運営等

子の看護休暇（1年5日間、子が2人以上なら10日間）

令和7年4月1日以降は、子の看護等休暇として、子が小学校3年生修了まで、看護のほか、感染症に伴う学級閉鎖や卒園式・入学式等でも取得可！

時間外労働の制限（1か月24時間、1年150時間）、深夜業の免除（午後10時～午前5時）

給付金など

健康保険組合

ハローワーク

出産育児一時金

出産手当金

1児の出産につき原則50万円が支給。

産前・産後休業の期間、賃金の3分の2相当額が支給。

育児休業給付金

受給資格を満たせば、育児休業開始日から180日目まで休業開始前賃金の67%が支給（社会保険料免除等により手取り8割相当）。180日経過後は、休業開始前賃金の50%が支給。  
令和7年4月1日以降は、出生後一定期間に両親とも14日以上育児休業を取得した場合に、28日間まで休業開始前賃金の13%が出生後休業支援給付として支給（当該期間は上記と併せて手取り10割相当）。

1歳以降、法令で定める延長事由に該当する場合、最長2歳まで育児休業給付金も受給可能。

令和7年4月1日以降は、育児短時間勤務制度を利用した場合、2歳までは短時間勤務時の賃金の10%が育児時短就業給付金として支給。

※ 育児休業給付の手続きは、天災等やむを得ない理由がある場合を除き、事業主が行うものです。事業主が給付手続きを社会保険労務士に委託している場合に、手数料を労働者に支払わせることは、法に違反する不利益取扱いです。

社会保険料

要支払期間（免除無し）

年金事務所

産前産後休業・育児休業中は、労使ともに社会保険料の支払が免除

要支払期間（免除無し）

1歳以降、法令で定める延長事由に該当すれば最長2歳まで免除可。会社独自の規定で3歳まで育児休業が可能な場合は3歳まで免除可。