

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」といわれ、退職を迫られた!!

たとえば③

育児休業を取得するなら、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（出生時育休休業）：出生後8週間以内に、28日間まで、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、1日の所定労働時間を6時間に短縮する短時間勤務制度を利用できます。

また、子が小学校就学前まで、所定外労働の制限（残業の免除）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: 子の看護等休暇として、小学校3年生修了までの子が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）。
怪我・病気の子の世話や、健康診断のほか、感染症に伴う学級閉鎖、卒園式・入学式等でも取得できます。



さらに、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下のうち2つ以上の措置を選択して講ずることが新たに事業主に義務付け！（令和7年10月1日施行）

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養育両立支援休暇 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7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

3歳から 小学校就学 まで

小学校 3年生 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・出産を含む）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（産後パパ育児含む。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こと
- ④ 育児休業中の社会保険料の取扱い

42日間

出産

56日間

産前・産後休業

妊娠・出産の申出に対し、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。さらに、子や家庭の事情に応じた**仕事と育児の両立に関する事項**を個別に聴取し、自社の状況に応じて**配慮**しなければなりません。

育児休業

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**）。



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!!

- 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**まで2回に分割して取得可能

保育所に申込みを行ったが入所できない等場合には、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入所できない等場合には、2歳まで再延長可能!

休業 以外の 制度

育児短時間勤務制度（1日の所定労働時間を6時間に短縮）

所定外労働の制限（残業免除）、時間外労働の制限、深夜業の免除（午後10時～午前5時）

子の看護等休暇（1年5日間、子が2人以上なら10日間）



こちらは「**くるみんマーク**」**男性の育児休業実績等の基準**を満たし、子育てサポート企業として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。

3歳から小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主が以下のうち**2つ以上**の措置を選択して講ずる措置の中から、1つを選択して利用できます。
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養育両立支援休暇 ⑤保育施設の設定運営等
※ 事業主は、**子が3歳になるまでの適切な時期**に、上記措置を**個別に周知**し、**利用意向を確認**する必要があります。さらに、子や家庭の事情に応じた**仕事と育児の両立に関する事項**を個別に聴取し、自社の状況に応じて**配慮**しなければなりません。

柔軟な働き方を実現するための措置

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

育児休業給付金

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。

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、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は、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）。

令和7年4月1日以降、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%**が育児時短支給給付として支給。

※ 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。

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。

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。