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すると言われた‼

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（出生時育児休業）：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8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	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!!		
		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 →			
				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！		
休業以外の制度	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。			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） →			
				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保育施設の設置運営等 ※ 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	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 日以上の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）。	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、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。		
		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。					
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。		

