

働きながら妊娠・出産・育児をする労働者の方へ ～法律上、利用可能な制度をご紹介します～



妊娠中に利用できる制度

Q: つわりがひどくて大変。でも休みづらい・・・。

A: お医者さんから何か指導は出されていませんか？

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、それを会社に伝えることで必要な措置を受けることができます。ほとんどの母子健康手帳に掲載されている「母性健康管理指導事項連絡カード」を利用しましょう！



- ・ **時間外労働・休日出勤・深夜業**は、会社に申し出て免除してもらうことができます。
- ・ **軽易な業務への転換**を会社に求めることができます。



産前産後休業、育児休業

Q: パートや派遣、契約社員でも、産前産後休業や育児休業を取れますか？

A: 産前産後休業は全ての女性が取得できます。育児休業は、雇用契約期間に定めのある方でも、以下の基準を満たせば取得できます。

- ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること。
- ②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること。
- ③子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと。



- ・ **出産予定日の6週間前から産前休業を、出産後8週間は産後休業**を取得できます。
- ・ **育児休業**は、原則として子が**1歳**に達するまで会社を休める制度です。



復職後の両立支援制度

Q: 育児休業後、しばらくはフルタイム勤務が難しそう。何かいい方法はないかな？

A: 子が3歳になるまで、短時間勤務（所定労働時間を6時間に短縮）を利用することができます。また、残業を免除してもらうことも可能です。

Q: 子供が病気になったとき、会社を休めるか心配・・・。

A: 子の看護休暇を取得できます。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10日）です。（有給が無給かは会社の定めによる）



- ・ 子が小学校に入学するまでは、**時間外労働の制限（1か月24時間、1年150時間）及び深夜業の免除（午後10時から午前5時）**も請求できます。