

すべての労働者が(パート、派遣でも)産休を取得できます
また、パート・契約社員など契約期間に定めのある方も
次の要件を満たせば育児休業を取得できます

要件

子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約がなくなるのが明らかですか？

明らかでない・未定

明らか

育児の対象となりません

育児休業を取得できます

※ただし、労使協定の締結により入社1年未満の労働者は除外されることがあります

妊娠・出産、育児等に関するハラスメントの例

例えばこんなことを理由として

- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診に行くため仕事を休んだ
- 産休、育児休業の取得を上司に相談した
- 子どもが病気になり、看護休暇を取った など

こんな行為がハラスメントです

- 解雇を示唆するようなことを言われた
- 仕事をとり上げられ、雑用をさせられた
- 同僚から繰り返し「この時期に妊娠すべきではなかった」と言われた など

相談窓口はこちら

北海道労働局雇用環境・均等部指導課
TEL.011-709-2715(直通)

働きながらママ・パパになるあなたへ
職場でつらい思い、していませんか？

上司から
「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ取得をあきらめた

妊娠を報告したら「退職してもらおう」と言われた



繰り返し同僚から「育児休業を取らないで」と言われた

1年契約で更新されてきたが妊娠を伝えたら「次の契約更新はしない」と言われた

妊娠・出産、産休、育児休業等を契機とする退職の強要などの不利益取扱いや上司や同僚からのハラスメント、いわゆるマタハラ(裏面参照)でお困りの方は、
北海道労働局雇用環境・均等部指導課
(☎011-709-2715)へご相談ください

例えばこんなことを契機として

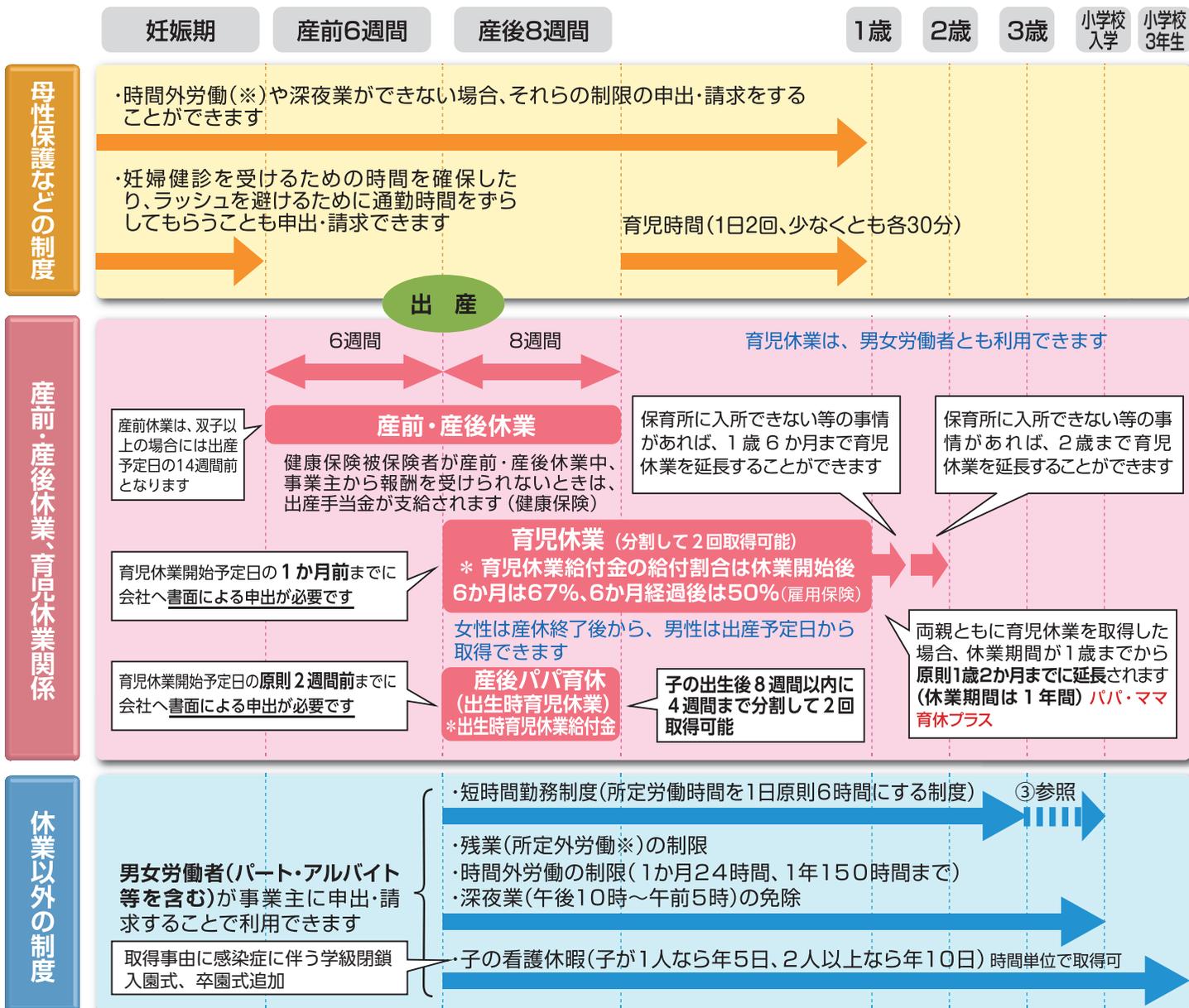
- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診を受けに行くため仕事を休んだ
- つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- 産前・産後休業、育児休業をとった
- 短時間勤務をとった
- 子どもが病気になり、看護休暇をとった
- 育児のために残業や夜勤の免除を申し出た など

こんな取扱いを受けたら法違反です

- 解雇された
- 退職を強要された
- 契約更新がされなかった
- 正社員からパートになれと強要された
- 減給された
- 普通ありえない様な配置転換をされた など

妊娠・出産・育児をしながら働くママ・パパのための制度はたくさんあります！

妊娠・産休・育休・復職のワンポイントアドバイス



① 出産予定日や休業の予定を早めに申し出ましょう。

業務の引継や休業中の人員配置など、職場では様々な対応が必要になるので、出産予定日や休業の予定を早めに会社に報告しましょう。

② 休業中に復職に向けた準備をしましょう。

復職後に勤務時間や残業など、これまでと同じ働き方ができない場合は、**短時間勤務**や**所定外労働の制限**等の制度を利用することもできます。**短時間勤務**を取得することで、身分変更をする(正社員からパートに変わる)必要はありません。

復職後の保育サービスや家庭内での育児分担を踏まえ、復職後の働き方を早めに会社と相談しましょう。

また、保育所に入所できない等の理由で、**育児休業期間を延長**する場合は、**2週間前までに**事業主に申し出ましょう。

令和7年10月1日からスタート！

③ 子が3歳になるまでに子が3歳以降の自身の働き方について会社に相談しましょう。

事業主は以下の5つの措置から2つ以上講じているため自身のこれからの働き方について会社と相談しましょう。

- A 始業時刻等の変更
- B テレワーク等
- C 保育施設の設置等
- D 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇
- E 短時間勤務制度

各種制度について利用できないと言われた場合は、**北海道労働局雇用環境・均等部指導課**にご相談ください。

※時間外労働:労働基準法で定められている1日8時間または1週間40時間を超える労働
 残業(所定外労働):会社で決められている始業から終業までの時間を超える労働
 *育児休業給付金、出生時育児休業給付金、令和7年4月創設の出生後休業支援給付金及び育児時短就業給付金についてはハローワークにお問合わせください。