

妊娠中と出産後1年までの勤務について～有期労働者も対象になります

■母性健康管理措置

妊産婦検診を受ける場合は事業所に申し出て検診のための休暇を請求することができます。……………(男女雇用機会均等法第12条)

具合が悪くなったら母性健康管理指導事項連絡カード(または診断書)等の提出により、勤務時間短縮や休業等必要な措置を受けることができます。

※出産した場合だけでなく、流産、死産(妊娠の週数は問わない。)後1年以内についても同様です。……………(男女雇用機会均等法第13条)

■労働基準法上の制限、休業など

重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所での就業など危険有害業務は禁止されています。……………(労働基準法第64条の3)

出産予定日の6週間前(双子以上の場合は14週間前)から、休業を請求すれば取得できます。

出産(妊娠4か月以降に流産、死産した場合も含む。)の翌日から8週間は、就業することができます。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し医師が認めた場合は就業できます。……………(労働基準法第65条)

妊娠中は軽易な業務への配置換えを希望する事ができます。……………(労働基準法第65条)

時間外労働・休日労働・深夜業の免除を請求できます。……………(労働基準法第66条)

変形労働時間制がとられている場合でも1日及び1週間の法定労働時間を越えて労働しないよう請求できます。……………(労働基準法第66条)

新型コロナウイルス感染症についてお困りの方は 「母性健康管理措置等に係る特別相談窓口」にご相談ください!

新型コロナウイルス感染症への感染について、不安やストレスを感じたり、通勤や働き方でお悩み、お困りの妊婦の方は、「母性健康管理措置等に係る特別相談窓口」にご相談ください。相談窓口は鹿児島労働局 雇用環境・均等室に設置しています。(連絡先は6ページ)

妊娠中及び出産後の解雇等について

妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業(産後パパ育休を含む)等を理由とした解雇、不利益な異動、減給、降格などの取扱いを行うことは、法違反になります(男女雇用機会均等法第9条、育児・介護休業法第10条等)。

産前・産後休業の期間及びその後30日間の解雇は禁止されています(労働基準法第19条)。

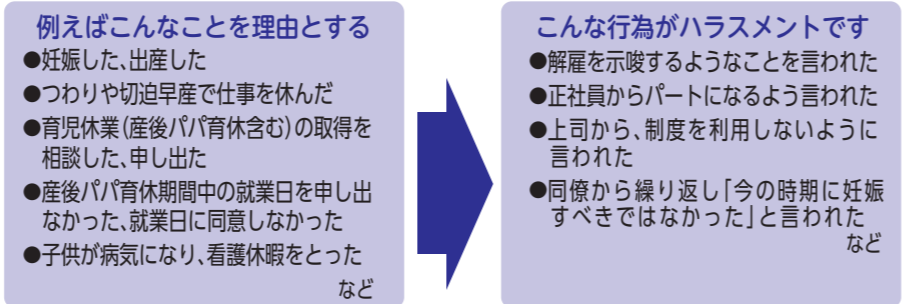
上司・同僚から

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを受けたときは

■上司・同僚からの妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業(産後パパ育休含む)等に関するハラスメント防止措置は、事業主の義務です

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法により、上司・同僚による、職場における妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を講じることが、事業主に義務づけられています。

(男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条)



■2つの紛争解決援助制度(男女雇用機会均等法第17条、同法第18条、育児・介護休業法第52条の4、同法第52条の5)

◎鹿児島労働局長による援助 ◎調停

労使どちらからでも紛争解決援助制度の申出ができますが、紛争の解決にあたっては、双方の歩み寄りも大切です。労働者が紛争解決援助制度を申し出たことを理由として事業主が不利益な取扱いをすることは禁止されています。



何かあったらまず、相談!

匿名でも大丈夫です。プライバシーは厳守されるのでご安心ください。受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法についての問い合わせ、相談は、

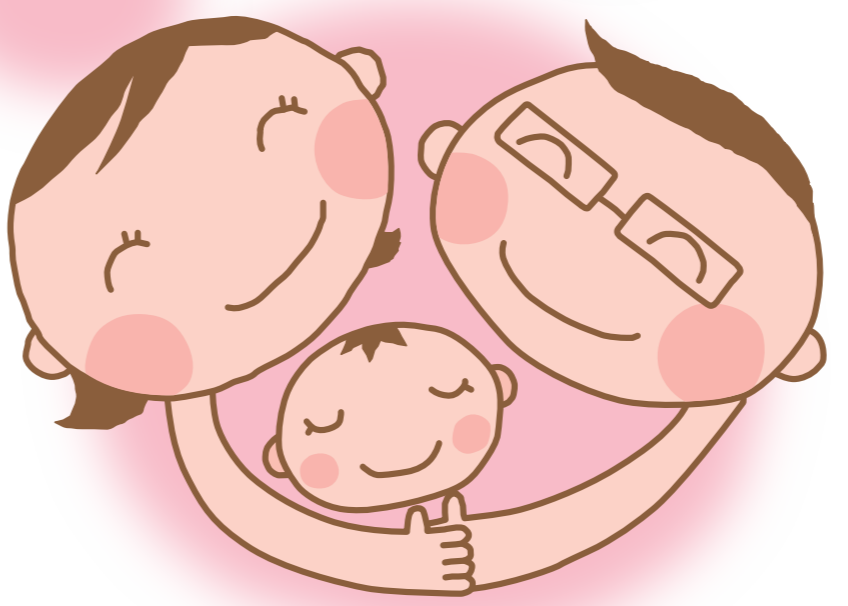
鹿児島労働局雇用環境・均等室

〔電話番号〕 099-223-8239
〔所在地〕 鹿児島市山下町13番21号鹿児島合同庁舎2階
〔ホームページ〕 https://jsite.mhlw.go.jp/kagoshima-roudoukyoku/madoguchi_annai/soudan.html



働きながら子どもを育てる パパやママへ

～妊娠中から育児期まで、母性健康管理と育児休業を中心に～



くるみんをはじめとする認定マークは、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合に、都道府県労働局長に申請することにより「子育てサポート企業」として都道府県労働局長から認定を受けた企業に対して付与されます。

男性も女性も育児休業は取得できます

育児・介護休業法では、子を養育する親であれば、男性であれ、女性であれ育児休業や短時間勤務、子の看護休暇などの制度が利用できます(子の年齢や要件で利用できる制度が異なります)。育児休業は、原則、子が1歳になるまでの休業ですが、子が1歳に達する日まで休業をしており、1歳の時点で保育園に入所できない場合等は、1歳6か月まで、また、1歳6か月の時点で更に保育園に入所できない場合等は2歳まで、休業をすることができます。

また、令和4年10月から産後パパ育休という新しい育児休業の制度もできました。そのほか、取得できる制度などについては、2～4ページを確認してください。

育児休業をとるための手続き

会社の規定を確認し、育児休業を取得する場合は、原則、休業開始予定日の1か月前までに会社に育児休業申出書を提出しましょう。下の①～④を必ず記載して申し出てください。

- ①申出の年月日 ②労働者の氏名
- ③申出に係る子の氏名、生年月日、労働者との続柄
(子が出生していない場合は、出産予定者の氏名、出産予定日及び労働者との続柄)
- ④休業を開始しようとする日、終了しようとする日

会社に規定がない場合でも、育児・介護休業法に基づいて申出ができます。

1歳から1歳6か月まで、1歳6か月から2歳までの育児休業、また、産後パパ育休については、休業開始予定日から希望どおり休業するには、それぞれの休業開始予定日の2週間前までに申し出て下さい。

育児休業の申出は書面によるほか、労使で合意すればFAXや電子メールによって行うこともできます。

育児休業の申出をすると、会社から『育児休業に関する取扱通知書』が渡されますので、内容を確認し、不明なことは、会社に確認しましょう。

一定の要件を満たせば有期契約労働者も育児休業が取得できます

申出時点において、子が1歳6か月(2歳までの休業の場合は2歳)を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合は、育児休業を取得できます。

育児休業など育児・介護休業法に定められた制度は、「パートだから」、「1年契約など有期労働者だから」一律に利用できないとの定めはありません(各制度の要件などは2～4ページをみてください)。それぞれ、利用できる要件の定めがありますが、会社によっては法律の要件よりも緩和したものを要件としている場合がありますので、勤務先の規定を確認してください。

育児・介護休業法に定められている育児休業制度の概要

■育児休業制度

①1歳までの育児休業

1歳未満の子を養育する労働者は、書面等で申し出ることにより、原則、1人の子につき2回まで休業を取得できます。育児休業をすることができるのは、子が出生した日(産後休業を取得する場合は産後休業終了日の翌日)からその子の1歳の誕生日の前日までの間で労働者が申し出た期間です。育児休業期間は、特別の事情があれば、休業開始予定日の繰り上げができます。また、1か月前までに申し出ることにより事由を問わず終了予定日の繰り下げが可能です。

②パパ・ママ育休プラス

父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に父母それぞれ1年間まで育児休業を取得できます。(ただし、1年間には出産日、産後休業期間、産後パパ育休期間を含みます。)

③1歳以降の育児休業

1歳(パパ・ママ育休プラスの場合は別日)から1歳6か月、または2歳までの育児休業は、1歳の誕生日及び1歳6か月の応当日の前日に本人あるいは配偶者が育児休業をしており、休業終了日以降、当面認可保育所に入所できない場合などにおいて、子が最大2歳に達するまでを限度として、事業主に申し出ることにより育児休業を取得できます。この期間の育児休業は、原則1歳までの育児休業とは別に回数などがカウントされます。

(労使協定がある場合、対象外となる者)

・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 ・育児休業の申出の日から1年(1歳を超える育児休業の場合は6か月)以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者

■産後パパ育休制度(出生時育児休業制度)

1歳までの育児休業とは別に、原則として出生後8週間のうち4週間まで、2回に分割して休業することができます。(なお、出産された女性の場合、産後8週間は産後休業期間となるため、本制度は主に男性が対象となりますが、養子を養育しているなどの場合は女性であっても当然に対象となります。)

(労使協定がある場合、対象外となる者)

・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
・育児休業の申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者

また、労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別で合意した範囲で産後パパ育休中に就業することができます(就業可能日数等には上限があります)。

生まれる前 から小学校入学 までのパパママスケジュール 実際の日付を入れて利用出来る制度など確認してみましょう

妊娠判明	産前休業開始 月 日	出産(予定日) 月 日	産後休業終了 月 日	1歳 年 月 日	1歳2ヶ月 年 月 日	1歳6ヶ月 年 月 日	2歳 年 月 日	3歳 年 月 日	小学校入学 年 月
ママの場合				具体的に利用する制度を記入してみましょう					
パパの場合				具体的に利用する制度を記入してみましょう					
機会均等法 男女雇用 均等法	妊産婦健診を受けるための通院休暇 医師などから通勤緩和等の指導を受けた場合の必要な措置 (母性健康管理措置)								
	育児休業 (対象外) 要件を満たさない有期契約労働者			(要件を満たした場合育児休業できます)					
	産後パパ育休 ※子の出産後8週間以内に1回または2回に分けて合計4週間まで								
				時間外勤務の制限 (対象外) 勤続1年未満の労働者 週の所定労働日数が2日以下の労働者					
				深夜業の制限 (対象外) 勤続1年未満の労働者 週の所定労働日数が2日以下の労働者 所定労働時間の全部が深夜にある労働者 保育ができる同居の家族 (16歳以上の家族であって深夜に就労 (深夜の就労日数が1月に3日以下の者含む) しておらず負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でなく、産前産後でない者) がいる労働者					
				子の看護休暇制度 短時間勤務制度 (対象外) 1日の所定労働時間が6時間以下の労働者 所定外労働の免除					
育児・介護休業法	軽易業務への転換		育児時間						
	妊産婦の時間外・休日労働・深夜業の制限 変形労働時間制の適用制限 危険有害業務の制限								
	産前休業 産後休業								
労働基準法	健康保険協会各支部 又は健康保険組合		出産育児一時金 出産費用の負担軽減を図るため、子1人につき42万円が支給される制度。						
	健康保険協会各支部 又は健康保険組合		出産手当金 労働者が出産する際、産前・産後休業の期間、生活費補填のため、1日につき標準報酬の3分の2が支給される制度。						
その他	ハローワーク		育児休業給付金 休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67% (育児休業の開始から6か月経過後は50%) 産後パパ育休期間も給付金の対象になります。 <small>※雇用保険の支払い免除期間はありませんが、給料が0円の場合には保険料負担(個人負担)なし</small>						
	年金事務所		社会保険の取扱い ・産前・産後休業中、育児休業中(産後パパ育休含む)は、保険料の支払いが免除されますが、必要な手続きを行って下さい。						
	市町村		<small>※住民税の徴収猶予制度が利用できる自治体もあります(詳しくはお住まいの市町村へお問い合わせ下さい。)</small>						

育児・介護休業法に規定されている育児休業以外の制度の概要

「育児休業」以外の制度は、労働契約の期間の定めの有無にかかわらず、要件を満たせば取得が可能です。(日々雇用者は対象外)

■子の看護休暇

小学校入学までの子を養育する労働者が申し出ることにより、小学校入学までの子1人につき年5日まで、2人以上であれば年10日まで、1日または時間単位で病気やけがをした子の看護のため又は予防接種・健康診断を受けさせるために取得できます。

(労使協定がある場合、対象外となる者)

・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者

■時間外労働の制限制度

小学校入学までの子を養育する労働者が請求することにより、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働が免除されます。

■深夜業の制限制度

小学校入学までの子を養育する労働者が請求することにより、深夜(午後10時～午前5時)における就業が免除されます。

■所定外労働の免除制度

3歳未満の子を養育する労働者が申し出ることにより、所定労働時間を超える労働が免除されます。

(労使協定がある場合、対象外となる者)

・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者

■短時間勤務制度

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者の申出により、1日の所定労働時間を原則6時間に短縮する制度を整備しなければなりません(1日の所定労働時間が6時間以下の労働者は除外されます。)

(労使協定がある場合、対象外となる者)

・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 ・業務の性質または実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者(代替措置が必要)

