ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health , Labour and Welfare
ポジティブ・アクション
シンボルマーク「きらら」
Press Release

厚生労働省神奈川労働局発表
平成２７年１月２９日

担当
神奈川労働局雇用均等室
室長　白髭かすみ
地方育児・介護休業指導官　横山ちひろ
電話　045－211－7380

『（妊娠～出産～産休・育休～復職）まるっと解説セミナー』開催中です！
（マタハラ対策で神奈川労働局と神奈川県が協力）

平成 26 年 11 月 27 日に報道発表したとおり、神奈川労働局（局長 水野知親）では、妊娠・出産・育児期の雇用管理に関する法令や制度の内容について広く周知徹底を図るため、神奈川県と協力し、マタハラ対策を実施しています。

『まるっと解説セミナー』は参加申込み多数のため、２回の追加開催を決定。延べ 500 人の参加が見込まれ、アンケート結果の公表も予定しています。本セミナーは、神奈川だけの独自の取組みです。セミナー当日の取材（参加者へのインタビュー可）など、幅広い周知にご協力をお願いします。

１．開催日時　→ 詳細は別添１（開催案内）

＜第１回＞ 平成 27 年１月 22 日（木）14 時～（かながわ県民センター）　終了
＜第２回＞ 平成 27 年１月 27 日（火）14 時～（川崎市産業振興会館）　終了
＜第３回＞ 平成 27 年２月２日（月）14 時～（神奈川労働局）
＜第４回＞ 平成 27 年２月３日（火）14 時～（かながわ県民センター）

２．セミナーの内容　→ 当日の説明資料（一部抜粋）は別添２

≪第１部≫妊娠・出産・育児期の労働者の雇用管理に関係する法令や制度について、まとめて解説
テキスト「まるっと解説」（資料１）

≪第２部≫「切迫流産で休業する場合」「夜勤ができない場合」「有期労働者・派遣労働者の場合」など、事例に沿って具体的に解説　テキスト「紛争解決事例集」（資料２）

３．アンケートなどの結果を集計し、公表します。→ アンケート等の内容は別添３

第４回セミナー終了後に、よくある質問（別添３表面）の参加者正答率とアンケート（別添３裏面）の結果を集計して公表します（２月６日目途）。第１回参加者の声（速報版）は、別添４のとおりです。

＜別添１＞　開催案内（追加開催分）
＜別添２＞　当日の説明資料（一部抜粋）
＜別添３＞　「よくある質問」「アンケート」
＜別添４＞　第１回参加者の声（速報版）

＜資料１＞　「妊娠～出産～産休・育休～復職 まるっと解説！」（神奈川県と共著）
＜資料２＞　「妊娠→産休→育休→復職 紛争解決事例集」（神奈川労働局オリジナル）

妊娠～出産～産休・育休～復職

まるっと解説セミナー

第１回・第２回満員につき

追加開催

－マタニティハラスメント、パタニティハラスメントのない職場づくりを神奈川から－

労働力人口の減少が続いている中、女性の活躍が期待されており、安心して働き続けられる職場環境がより重要となっています。

しかし、妊娠、出産を理由に女性社員が職場で嫌がらせや不利益な取扱いを受けるマタニティハラスメントや、男性社員が育児休業の取得や育児のための短時間勤務などを上司や同僚などから妨げられるパタニティハラスメントなどが今、社会問題になっています。

社員の子どもの誕生は喜ぶべきことでありますが、関連する法令や制度が多く、どのように対応したらいいのかわからないと悩む人事労務担当者や管理職の方を対象に、労働関連法令をわかりやすく解説するセミナーを開催します。

セミナー参加者には、テキストとしてオリジナル資料（２冊）を無料で差し上げます。

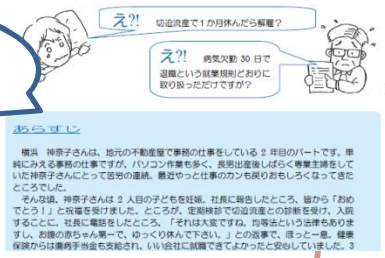
神奈川県・神奈川労働局作成オリジナル資料

第１部　まるっと解説

・「産休」は労働基準法で「育休」は育児・介護休業法？
・妊娠中に気をつける法律は？
・育休給付の手続きはハローワーク？　など

妊娠、出産、育児等に関連する法律・制度について、わかりやすく説明します。

神奈川労働局作成オリジナル資料



第２部　事例と解説

・切迫流産で休む場合は？
・出産後また戻ってきてもらうには？
・パートや派遣労働者の場合は？

様々な疑問を、事例に沿って法令や制度について具体的に解説します。

講　師：神奈川労働局雇用均等室　横山ちひろ（地方育児・介護休業指導官）

開 催 日　第３回：平成２７年２月２日（月）　神奈川労働局（先着 120 名）
横浜第２合同庁舎１階「共用第１会議室」

第４回：平成２７年２月３日（火）　かながわ県民センター（先着 150 名）
２階「ホール」

開催時間　両日とも、午後２時から４時まで

対 象 者　企業の人事労務担当者、管理職、本テーマに関心のある方
受 講 料　無料
申込方法　ＦＡＸまたはホームページから受け付けます。

問い合わせ　神奈川県労政福祉課労政グループ　電話　045-210-5739　ＦＡＸ　045-210-8873

神奈川県　・　神奈川労働局

ＦＡＸ：０４５－２１０－８８７３

労政福祉課　労政グループ　行

妊娠～出産～産休・育休～復職　まるっと解説セミナー　参加申込票

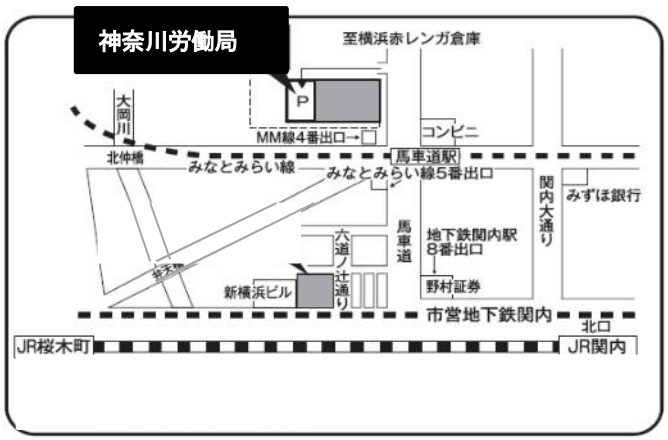
ーマタニティハラスメント、パタニティハラスメントのない職場づくりを神奈川からー

下記の必要事項をご記入の上、送信してください。なお、日中連絡の取れる電話番号をご記入ください。

会社名			
電話番号		ＦＡＸ	
（フリガナ） 参加希望者氏名	参加希望日（○をつけてください） ２／２（月） 神奈川労働局（横浜第２合同庁舎）		２／３（火） かながわ県民センター

＜　会場のご案内　＞

神奈川労働局（横浜第２合同庁舎）



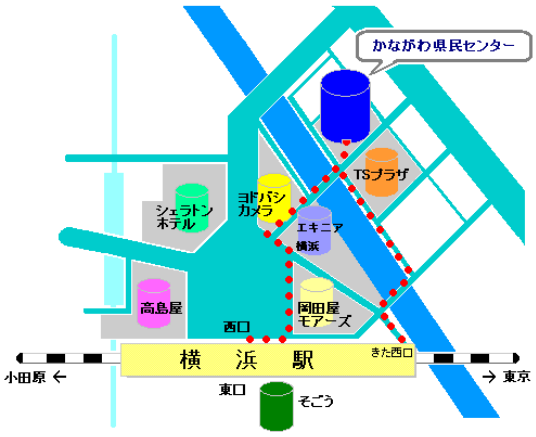
横浜市中区北仲通５－５７

電話　045-211-7380（雇用均等室）

地下鉄みなとみらい線馬車道駅４番出口から徒歩１分

ＪＲ又は市営地下鉄桜木町駅又は関内駅から徒歩１５分

かながわ県民センター



横浜市神奈川区鶴屋町２－２４－２

電話　045-312-1121（代表）

ＪＲ・私鉄横浜駅西口・きた西口から徒歩５分

妊娠～出産～産休・育休復職 まるっと解説セミナー

≪第1部≫ まるっと解説

Q1　妊婦として働く期間は？
Q4　アルバイトは産休が取れない？
Q6　産休中の社会保険料は誰が負担？
Q7　育児休業給付の手続きはどこ？
Q12 妊娠中の女性労働者は解雇できない？

≪第2部≫ 事例と解説

あなたの会社では安心して子どもを産んで育てられますか？

【妊娠ー産休ー育休ー復職】紛争解決事例集

1．あなたの会社では、こんなことはありませんか？

- □ 切迫流産で1か月休んだら解雇になった。仕事を続けたいのに…。
- □ 夜勤ができないならパートになれと言われた。10年も頑張ってきたのに…。
- □ 介護は重労働。妊娠したら退職するしかないの？ 産休・育休は取れない？
- □ 経営が厳しいから契約更新しないと言われた。期間雇用者は育休が取れない？
- □ 派遣労働者は、結局、産休も育休も取得できないんですか？
- □ 産休まであと1か月なのに配置転換命令。辞めてほしいのでしょうか…。
- □ 育児のための短時間勤務は就業規則にないと取れない？ 保育園の送迎が…。

上の7つは、全て、実際に都道府県労働局に相談があり、紛争解決援助を実施した事例です。援助を実施してみると、トラブル要因は次のようなものが多く、労働局から正しい情報を提供し、諸条件について調整することで解決できるものがほとんどでした。

（ケース1）妊娠を理由に解雇するのは禁止！
（ケース2）妊娠を理由にパートにするのも禁止！
（ケース3）「出産後また戻ってきて」ではダメ！
（ケース4）期間雇用者にも産休・育休を！
（ケース5）派遣労働者にも産休・育休を！

≪ご説明≫ 神奈川労働局 雇用均等室 横山ちひろ　☎ 045-211-7380

Q4：アルバイトは産休が取れない？　⇔　Q5：アルバイトは育休が取れない？

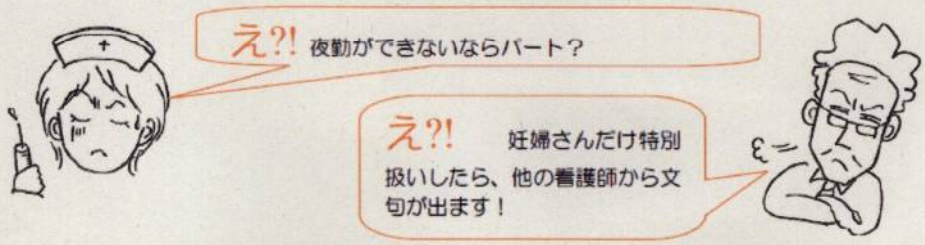
（1）産休と育休の違い

P3下

違いを表にしました！

	産休	育休
名称	産前休業・産後休業	育児休業
期間	産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間） 産後8週間	原則、子が1歳に達するまで ※ 保育園に入れない場合などは1歳6か月まで延長可
対象となる労働者	女性労働者 （パート・アルバイト・派遣労働者を含む全ての労働者）	男女労働者 （勤続1年未満の場合など、対象外となる場合もある）
根拠法	労働基準法	育児・介護休業法
不利益取扱いの禁止	産休申出・取得を理由とする不利益取扱いは禁止 （男女雇用機会均等法第9条第3項）	育休申出・取得を理由とする不利益取扱いは禁止 （育児・介護休業法第10条）

（ケース2）妊娠を理由にパートにするのも禁止！・・・夜勤ができない場合も禁止です　あらすじ



川崎 神奈子さんは、総合病院で働く 10 年目の看護師（正職員）です。奨学金をもらいながら看護師になるという夢を叶えた神奈子さんは、皆が嫌がる夜勤も喜んでこなし、今では外科病棟主任です。

神奈子さんは 3 年前に結婚し、先月、妊娠が判明しました。サラリーマンの夫は、神奈子さんが出産後も仕事をすることには大賛成でしたが、待望の赤ちゃん誕生までは夜勤は免除してもらってはどうかと言いだしました。人一倍責任感の強い神奈子さん自身も、夜勤の日に急に体調が悪くなってシフトに穴をあけては病院に迷惑がかかると考えていたので、出産までは夜勤を免除してほしいと事務長にお願いすることにしました。

事務長からは、「川崎さんもご存知のとおり、うちの病院では夜勤をできない人はみんなパートとして働いてもらっていますよね。お腹の赤ちゃんが大事なので、もちろん日勤のみ勤務は認めますが、来月からはパートとして働いてもらうことになります。」と言われました。神奈子さんは、出産後は正職員に戻れるのかと質問をしましたが、それはその時になってみないとわからないと言われてしまいました。

看護師の仕事が大好きな神奈子さんは、外科病棟主任の仕事にやりがいを感じており、なんとか正職員として頑張り続ける方法はないものかと労働局に相談しました。

（ケース2）妊娠を理由にパートにするのも禁止！・・・夜勤ができない場合も禁止です　解説

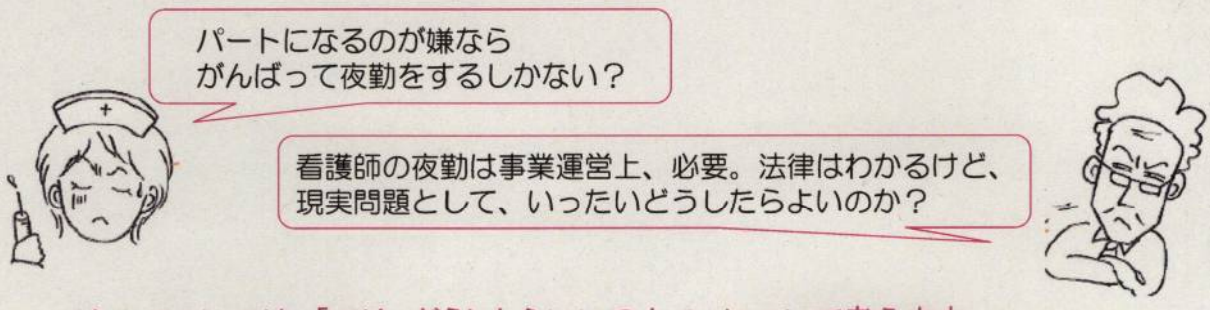
労働局の解説

関係法令へ

1．労働基準法第 66 条第 3 項では、「使用者は妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない」と規定しています。

2．また、男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項では、事業主は、「妊娠した女性労働者が深夜業の制限を請求したこと」を理由に「パートタイム労働者への労働契約の変更を強要する等の不利益取扱い」をしてはならないと規定しています。

3．妊娠中の女性労働者が利用可能な制度は、次ページ「関係法令」のとおりです。事業主は、これらの制度の利用を認めるのみでなく、制度利用を理由とする不利益取扱いをしないよう留意する必要があります。



＜ケース2＞では、「では、どうしたらいいのか？」について考えます

よくある質問（回答用紙）

Q1　妊婦として働く期間は？『十月十日』？

だいたい 10 か月くらい ・ 10 か月より短い ・ 10 か月より長い

Q2 つわりが酷いと時短希望あり → 何時間短縮すればよい？

１時間 ・ ２時間 ・ 就業規則の規定による ・ その他

Q3 短縮した時間分の賃金は控除してもよい？

満額支払う義務あり ・ 働かなかった分は控除可 ・ 通常の遅刻早退の場合と同じ ・ その他

Q4　アルバイトは産休が取れない？

取れる ・ 取れない ・ 勤続年数などの条件による

Q5　アルバイトは育休が取れない？

取れる ・ 取れない ・ 勤続年数などの条件による

Q6　産休中の社会保険料は誰が負担？

事業主が負担 ・ 労働者が負担 ・ 折半 ・ 就業規則の規定による ・ 免除 ・ その他

Q7　育児休業給付の手続きはどこ？

雇用均等室 ・ 労働基準監督署 ・ ハローワーク ・ 健康保険組合 ・ その他

Q8　８月６日出産予定
→ 産前休業はいつから？

月　　日 から

Q9　平成 26 年8月６日に子が誕生
→ 育休は原則、いつまで？ 保育所に入れない場合等は？

原則は、平成　　年　　月　　日まで	保育所に入れない場合等は、平成　　年　　月　　日まで延長可

Q10　妻が専業主婦の男性労働者は育休が取れない？

取れる ・ 取れない ・ 会社の規定による ・　その他

Q11　子どもが５歳、３歳、１歳。子の看護休暇は１年に何日？

５日 ・ 10 日 ・ 15 日 ・ その他

Q12　妊娠中の女性労働者は解雇できない？

解雇できる ・ 30 日分の手当を払えば解雇できる ・ 解雇はできない ・ 理由による ・ その他

アンケート

1　本日ご参加いただいた方について教えてください。

企業の方（ご担当者 ・ 代表者など） ・ 社会保険労務士 ・ その他

≪企業の方のみ≫　該当するものに〇をつけてください 。

企業全体の労働者数　→　30 人以下 ・ 31 人～100 人 ・ 101 人～300 人 ・ 301 人以上

母性健康管理についての就業規則の規定　→　有 ・ 無 ・ 不明

2　何を見て説明会にお申込みいただきましたか？

神奈川県の HP ・ 神奈川労働局の HP ・ メールマガジン ・ 郵便物 ・ その他（　　）

3　セミナーに参加しようと思った理由（どんなことを知りたかったか等について教えてください）

4　セミナーの内容はいかがでしたか？

≪〇をつけてください≫　大変わかりやすかった ・ わかりやすかった ・ 普通 ・ わかりにくかった

感想、ご意見などをご記入ください ↓

5 妊娠・出産・育児期の雇用管理で難しいのは、どのような点でしょうか？（複数回答可）

急な遅刻や休みなどへの対応 ・ シフト管理 ・ 他の労働者との公平性 ・ 代替要員の確保 ・勤務の軽減（重労働・夜勤など）
母体の状況把握 ・ 同時に複数の妊娠 ・ 何かあったら会社の責任を問われないか ・ 関係する法律や制度が多い ・手続が多い

その他 ↓

※ 次の6～8については、直近の5年くらい、おわかりになる範囲で情報提供をお願いします ↓

6 妊娠中の体調不良などが理由で退職した労働者がいましたか？

＜正社員＞　いた ・ いない
＜非正規＞　いた ・ いない

＜状況＞　差支えない範囲でご記入ください

7 しばらくは育児に専念したいなど、自分の判断で出産を機に退職した労働者がいましたか？

＜正社員＞　いた ・ いない
＜非正規＞　いた ・ いない

＜状況＞　差支えない範囲でご記入ください

8 妊婦さん本人が無理をしてしまうようなケースがありましたか？

＜正社員＞　あった ・ ない
＜非正規＞　あった ・ ない

＜状況＞　差支えない範囲でご記入ください

9 出産・育児と仕事の両立について

お考え、ご意見、提案など、自由にお書き下さい ↓

「まるっと解説セミナー」第１回参加者の声（速報版）

１．『よくある質問』の正答率

① つわりが酷いと時短希望あり → 何時間短縮すればよい？　→ ＜正解者は＞ 13.5%
② 短縮した時間分の賃金は控除してもよい？　→ ＜正解者は＞ 86.5%
③ アルバイトは産休が取れない？　→ ＜正解者は＞ 58.7%
④ アルバイトは育休が取れない？　→ ＜正解者は＞ 39.4%
⑤ 産休中の社会保険料は誰が負担？　→ ＜正解者は＞ 73.1%
⑥ 育児休業給付の手続きはどこ？　→ ＜正解者は＞ 78.9%
⑦ ８月６日出産予定 → 産前休業はいつから？　→ ＜正解者は＞ 39.4%
⑧ 妻が専業主婦の男性労働者は育休が取れない？　→ ＜正解者は＞ 77.9%
⑨ 子どもが５歳、３歳、１歳。子の看護休暇は１年に何日？　→ ＜正解者は＞ 48.1%

２．アンケートより

① セミナーに参加しようと思った理由（どんなことを知りたかったか等について教えてください）

・妊娠・出産する女性が増えてきたため、抜けが無いかを確認したかった
・紛争事例について知りたかった
・産休・育休の手続きについて体系的に整理しておきたかった
・一人一人状況が違うため、いろいろなケースの事例が知りたかった
・まるっと知りたかった

② セミナーの内容はいかがでしたか？

・より詳しく妊娠～出産～育休～復職について理解できた
・法律と現場の声とのパイプとして、もっと知識をつけたいと思いました
・ポイントの説明が工夫され、「伝えなければならない」という思いが伝わってきました
・ひと目でわかりやすい資料作成をありがとうございます

③ 妊娠・出産・育児期の雇用管理で難しいのは、どのような点でしょうか？

・少ない人数で仕事をまわしていると、１名の一時的な減員も難しいのが現実
・同性従業員の理解を得ること
・立ち仕事への負担に対しての本人の主張と会社の対応
・安全配慮

④ 妊娠中の体調不良などが理由で退職した労働者がいましたか？

・つわりがツライので通勤したくないという理由で退職
・通勤時間が長く、勤務に耐えられなった（つわり）
・切迫流産を連続して休業したが回復しなかった
・高齢出産なので大事をとった方がいた

⑤ しばらくは育児に専念したいなど、自分の判断で出産を機に退職した労働者がいましたか？

・中学入学まで母親が家にいることが必要だと退職
・保育所に入れず、退職
・育児も仕事もどっちも 100%はできないとの理由で退職
・まわりに頼れる親族がいないため、第 1 子出産にあたって両立を断念

⑥ 妊婦さん本人が無理をしてしまうようなケースがありましたか？

・妊娠初期などつわりがあったが、期限のある仕事完了のため出社
・小売業で開店（開錠）する代替要員がおらず無理して出社
・残業しなくてはならない仕事量
・無理をして精神的に不安定になり医者に通う方がいた
・休業前に業務の引継ぎが多く、残業せざるを得ない者も多い

⑦ 出産・育児と仕事の両立について（お考え、ご意見、提案など、自由にお書きください）

・育児をする側（時間制限や急な休みがある）が権利を主張するだけでなく、仕事上の責務を果たすこと。一緒に働く側が、仕事上の責務を求めるだけでなく、育児者の事情に配慮する。双方のバランスが上手にとれていく職場になればと思います。
・自分の時（10 年前くらい）より理解が深まったと思う。女性の労働力を必要とする日本の経済状況を考えさせられます。
・長時間労働の是正など、直接関係が無いところに原因があり複雑だなと思っています。
・女性労働者にフォーカスされることが多いが、実際は配偶者の負担があることを知られていないことが多いと思います。
・現在、子育て中の女性社員は 4 人。保育所は見つかりましたが、子どもが小学生になったら、朝預かってくれる学童が無いので、始業時刻に全員間に合いません。朝預かりもしてくれる学童保育、18 時以降も預かってくれる学童保育の設立が必要。

3．最終版では、次のデータも集計し公表する予定です

・企業規模
・母性健康管理に係る規定整備状況
・妊娠中の体調不良が理由で退職した労働者がいた企業割合（正規・非正規別）
・育児に専念したいなど自分の判断で退職した労働者がいた企業割合（正規・非正規別）