相談機関のご案内

■神奈川県かながわ労働センターの労働相談

●一般労働相談窓口
月～金曜日（祝・休日、年末年始を除く）／8：30～17：15（12：00～13：00を除く）

かながわ労働センター …… ☎045－662－6110
横浜市中区寿町 1-4 かながわ労働プラザ２階

かながわ労働センター川崎支所 …… ☎044－833－3141（代）
川崎市高津区溝口 1-6-12 県高津合同庁舎４階

かながわ労働センター県央支所 …… ☎046－296－7311
厚木市水引 2-3-1 県厚木合同庁舎３号館２階

かながわ労働センター湘南支所 …… ☎0463－22－2711（代）
平塚市西八幡 1-3-1 県平塚合同庁舎別館

●日曜労働相談窓口
毎週日曜日（年末年始を除く）／9：00～17：00（12：00～13：00を除く）

かながわ労働センター …… ☎045－633－6110（代）

●夜間労働相談窓口
毎週火曜日（祝・休日、年末年始を除く）／17：15～19：30

かながわ労働センター …… ☎045－662－6110

●女性のための労働相談窓口
毎月第１・２・３・５金曜日（祝・休日、年末年始を除く）／8：30～17：15（12：00～13：00を除く）

マザーズハローワーク横浜内・相談室 …… ☎045－320－0335

■神奈川労働局雇用均等室

月～金曜日（祝・休日・年末年始を除く）／8：30～17：15（12：00～13：00を除く）

雇用均等室 …… ☎045－211－7380
横浜市中区北仲通５-57 横浜第２合同庁舎 13 階
※ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法に関する相談

■参考文献
・公益法人 母子衛生研究会（http://www.mcfh.or.jp/）
「妊娠月別 胎児の様子とママのからだ」「赤ちゃん＆子育てインフォ」
・神奈川県　「働くママ・プレママのための両立応援ブック」

妊娠～出産～産休・育休～復職

まるっと解説！

パパも育休を！

イクボス便利帳？

人事担当者が知っておくべき基礎知識

これ１冊でOK！

パタハラマタハラのない職場を！

神奈川県

少子高齢化による労働力人口の減少が懸念されるなか、多くの企業で、女性の活躍を促す取り組みが進められています。しかし、約６割の女性が、出産を機に仕事を辞めてしまうなど、女性の力を十分に活かしきれているとは言えない状況です。

妊娠・出産・育児など、さまざまなライフステージにあっても、社会で女性が活躍し続けるには、本人の努力だけでなく、会社の上司や同僚、家族の協力と理解が必要です。

このパンフレットは、特に妊娠期から復職にかけて、知っておいてほしい労働関係法規と、女性の体調の変化や子どもの様子を、時系列でわかりやすく解説したものです。

この法律や制度を、働く女性、企業どちらもが理解し、妊娠・出産後も働きやすい職場づくりに役立てていただければ幸いです。

労政福祉課から

神奈川労働局

妊娠・出産・育児にあたっては、人事労務担当者に知っておいてほしい法律や制度がたくさんあります。１つ１つはインターネットなどで調べることができる時代ですが、「情報がばらばら」「抜け落ちが無いか心配」「知っていたら法律どおりにしたのに」という声をよく耳にします。

そこで、県と労働局が協力し、「この１冊に妊娠から復職まで必要な情報が全て時系列で書いてあります！」と胸を張れる神奈川オリジナルのパンフレットを作りました。作成にあたっては、神奈川労働局では、法律や制度の部分を担当しました。

子育て期の労働者の雇用管理にあたり、地図のように使っていただければ幸いです。詳しい内容は、神奈川労働局のホームページ（アクセス方法は１ページに記載）でご確認ください。

雇用均等室から

■発行
神奈川県産業労働局労働部労政福祉課
横浜市中区日本大通１
電話（045）210-5739

神奈川労働局雇用均等室
横浜市中区北仲通５-57 横浜第２合同庁舎 13 階
電話（045）211-7380

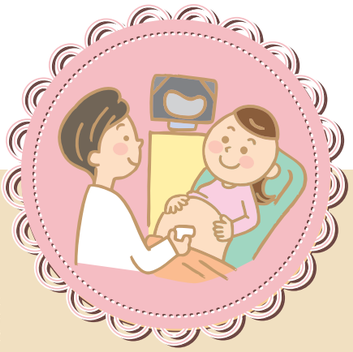
平成 26 年 11 月
デザイン・イラスト・制作　(株)シンソークリエイト

神　奈　川　県
神奈川労働局

1. 妊娠前から　2. 妊娠中　3. 産前休業　4. 出産　5. 産後休業　6. 育児休業　7. 復職してから　8. 不利益取扱い

お母さんのからだ

＜注＞個人差があります。
医師の指示にしたがってください。



赤ちゃんの様子

＜注＞胎児の身長を妊娠中に測定するのは困難で、とくに妊娠初期には頭と臀部を結ぶ長さを胎児の大きさの指標とし身長よりは短くなります。

4～7週（第2月）

・月経が止まり、妊娠に気づく。
・子宮の大きさは鶏卵よりも少し大きめ。
・基礎体温は高温が続く。
・つわりが始まる。
・下腹が張り、腰が重くなる。

身長約2～3ｃｍ
体重約4ｇ

・心臓の動きがわかる。

8～11週（第3月）

・つわりや便秘に悩み、流産しやすいころ。
・つわりがひどく水分も取れない場合は、「妊娠悪阻」の可能性があるので受診する。
・流産しやすいので気をつける。

身長約8～9ｃｍ
体重約30ｇ

・内臓ができあがる。
・人間らしい顔つきになる。

12～15週（第4月）

・胎盤ができて安定期に入る。
・14週ころから基礎体温が下がってくる。
・流産の心配がほとんど無くなる。
・つわりが治まる。
・お腹が少しふくらんでくる。

身長約15ｃｍ
体重約120ｇ

・手指ができあがる。
・産毛が生え始める。

16～19週（第5月）

・胎動を感じ始める。
・胎動が極端に弱くなった場合は、すぐ受診する。
・子宮収縮が頻繁にあるときや強いときは横になり、安静にする。

身長約25～26ｃｍ
体重約300ｇ

・動く様子が胎動として伝わる。
・産毛や爪が生える。
・心臓の動きを聴診器で聞けるようになる。

20～23週（第6月）

・お腹のふくらみが目立ってくる。
・膀胱が圧迫されるので、頻尿になりやすい。
・妊娠中期から末期は貧血や妊娠高血圧症候群になりやすいので注意する。

身長約30ｃｍ
体重約600ｇ

・排泄機能が発達し羊水を飲んでおしっこをする。
・脳が発達してくる。

24～27週（第7月）

・上腹部までふくれ、お腹が前にせり出し、姿勢が反りぎみになる。
・２週に１回妊婦検診を受ける。
・足にむくみや静脈瘤が出やすい。
・痔、便秘になりやすい。
・過労にならないようにする。

身長約35ｃｍ
体重約1,000ｇ

・まばたきができるようになる。
・顔立ちがはっきりしてくる。
・耳が聞こえるようになる。

お母さん																														
日	0…	7…	14…	21…	28…	35…	42…	49…	56…	63…	70…	77…	84…	91…	98…	105…	112…	119…	126…	133…	140…	147…	154…	161…	168…	175…	182…	189…
週	0週	1週	2週	3週	4週	5週	6週	7週	8週	9週	10週	11週	12週	13週	14週	15週	16週	17週	18週	19週	20週	21週	22週	23週	24週	25週	26週	27週
月	妊娠１か月				妊娠２か月				妊娠３か月				妊娠４か月				妊娠５か月				妊娠６か月				妊娠７か月			

妊娠週数は、最終月経日の第１日目より満で数えます。

妊娠判明から

① ＜妊産婦＞母性健康管理の措置（均等法）
② ＜女性＞危険有害業務の就業制限（労基法）
③ ＜妊産婦＞時間外・休日労働、深夜業の制限（労基法）
④ ＜妊婦＞軽易業務への転換（労基法）

1　最初に（目次・正式名称など）

●女性が対象　●男女とも対象　●お金のこと

1．法令・制度

制　度	期　間	根拠法	掲載
①母性健康管理の措置	妊娠中＋産後１年	均等法 12・13 条	P 2
②危険有害業務の就業制限	全ての女性	労基法 64 条の３	
③時間外・休日労働、深夜業の制限	妊娠中＋産後１年	労基法 66 条２・３項	
④軽易業務への転換	妊娠中	労基法 65 条	
⑤産前休業	産前６週間（多胎 14 週間）	労基法 65 条	P 3
⑥産後休業	産後８週間		
⑦育児時間	産後１年	労基法 67 条	P 5

制　度	期　間	根拠法	掲載
⑧育児休業	原則、１歳まで	育・介法５条～９条の２	P 3
⑨短時間勤務制度	３歳まで	育・介法 23 条	P 5
⑩所定外労働の制限	３歳まで	育・介法 16 条の８	
⑪時間外労働、深夜業の制限	小学校入学まで	育・介法 17・19 条	
⑫子の看護休暇	小学校入学まで	育・介法 16 条の２・３	

2．お金のこと

制　度	期　間	手続き	掲載
⑬出産手当金	産休中	協会けんぽ 等	P 4
⑭出産育児一時金	出産時		
⑮育児休業給付	育休中	ハローワーク	
⑯社会保険料の免除	産休・育休中	年金事務所 等	

3．不利益な取扱いの禁止

禁止事項など	根拠法	掲載
⑰妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	均等法９条３項	P 6
⑱解雇の無効	均等法９条４項	
⑲解雇制限	労基法 19 条	

禁止事項など	根拠法	掲載
⑳育休等を理由とする不利益取扱いの禁止	育・介法 10 条等	P 6

＜法律の正式名称＞

均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）
労基法	労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）
育・介法	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第 76 号）

神奈川労働局（雇用均等室）より

詳しくはホームページで！

本資料では、いろんな法律や制度について網羅的に掲載することを目的として、できるだけシンプルに解説を加えました。より詳しい内容は、神奈川労働局のホームページの「特集コーナー」でご確認ください。

＜アクセス方法＞
１神奈川労働局のホームページへ
http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/
２トップページの「雇用均等室」というバナーをクリック
３「雇用均等室のページ」に来ていただいたら、下の方にある「妊娠→産休→育休 特集コーナー」というバナーをクリックしてください。

※特集コーナーには、「（産休＆育休）開始日・終了日の早見表」なども掲載しています。ご活用ください！

2　妊娠前から → 妊娠中

職場のポイント１

妊娠の前から！

入社したばかりの従業員は、一生懸命に働く毎日を過ごしていて、10 年先、20 年先、30 年先の将来については、まだ漠然としているかもしれませんね。しかし、早い時期から、自らのキャリアプランと併せてライフプランについても考える機会を与え、企業内の制度について周知することは、大切なことではないでしょうか。

妊娠・出産・育児は、女性だけのライフイベントではなく、配偶者を持つ男性従業員にも大切な時期となるでしょう。

企業にとっては、一時期欠員で人員確保などの対応が必要となります。しかし、こうしたことは、妊娠、出産に限らず、突然の怪我や病気、治療、親の介護なども考えられます。

企業は、従業員が安心して働き続けられる環境づくりを推進するために、またリスクマネジメントの観点からも、誰がいつ休んでも対応できる人事管理が必要ではないでしょうか。

① 母性健康管理の措置

＜均等法第 12 条＞
保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

＜均等法第 13 条＞
指導事項を守ることができるようにするための措置

事業主は、妊娠中及び出産後の女性労働者が健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が指導事項を守ることができるようにするために、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

母性健康管理指導事項連絡カードとは医師等から受けた指導事項の内容を会社に的確に伝えるためのカードです。

② 危険有害業務の就業制限

＜労基法第 64 条の３＞

一定以上の重量物の取扱い業務、生殖毒性を有する有害物質が一定濃度以上に発散する場所等における業務については、妊娠・出産機能等に有害であることから、妊娠の有無、年齢等によらず全ての女性を就業させることは禁止されています。

③ 時間外・休日労働、深夜業の制限

＜労基法第 66 条＞

事業主は、妊産婦から請求があった場合は、時間外労働・休日労働、深夜業をさせてはいけません。

※変形労働時間制がとられる場合にも、妊産婦から請求があった場合には１日及び１週間の法定労働時間を超えて労働させてはいけません。

④ 軽易業務への転換

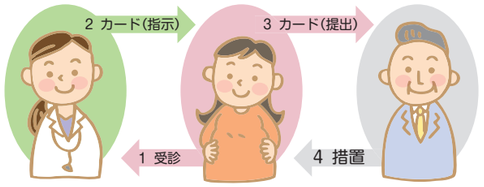
＜労基法第 65 条＞

事業主は、妊娠中の女性労働者から請求があった場合は、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

「母性健康管理指導事項連絡カード」を活用しましょう！

＜カードの利用方法＞

１女性労働者は健康診査等を受診します。
２医師等から通勤緩和や休業などの指導を受けた場合には、医師等にカードに必要事項を記入してもらいます。
３女性労働者は、カードの「指導事項を守るための措置申請書」欄に必要事項を記入した上で、事業主に提出し、必要な措置を申し出ます。
４女性労働者からカードが提出された場合、事業主はカードの記載内容に応じた適切な措置を講じる必要があります。



＜カードの入手方法＞

①厚生労働省又は神奈川労働局のホームページからダウンロードできます。
②ほとんどの母子手帳に掲載されているので、それをコピーして使うこともできます。

1. 妊娠前から | 2. 妊娠中 | 3. 産前休業 | 4. 出産 | 5. 産後休業 | 6. 育児休業 | 7. 復職してから | 8. 不利益取扱い

28～31週（第8月）

・子宮底がみぞおちのあたりまで高くなり、胃、心臓などを圧迫する。そのため、疲れやすく、動悸を感じることもある。

身長約 40ｃｍ
体重約 1,700ｇ

・骨格がほぼ完成。
・筋肉と聴覚が発達し、神経の動きも活発になる。
・子宮の中で位置がほぼ決まる。

32～35週（第9月）

・肩で息をするようになる。
・子宮が胃を圧迫するので、胃がつかえた感じがする。
・頻尿になりやすい。
・お腹の張りを感じやすい。

身長約 45cm
体重約 2,400ｇ

・内臓、爪が完成する。
・頭が骨盤内にあるため、赤ちゃんの動きが鈍くなる。

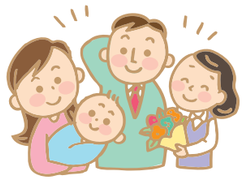
36～39週（第10月）

・子宮が下がり下腹のほうに出るので、圧迫感が薄れる。
・お腹の張りや、痛みを感じるようになる。
・定期健診を１週に１回受ける。

身長約 50ｃｍ
体重約 3,100ｇ

・外見上の発育は完成している。
・予定日よりも早く生まれても十分育つ。

出産　誕生



出産（誕生）の日は、産前休業で、その翻日からが産後休業です。

出産予定日を含め６週間（多胎 14 週間）← → 出産予定日

日	196…	203…	210…	217…	224…	231…	238…	245…	252…	259…	266…	273…	280…	287…	294…	301…
週	28 週	29 週	30 週	31 週	32 週	33 週	34 週	35 週	36 週	37 週	38 週	39 週	40 週	41 週	42 週	43 週
月	妊娠８か月				妊娠９か月				妊娠 10 か月				妊娠 11 か月			

出産予定日の６週間（多胎 14 週間）前から請求が可能

⑤ 産前休業

① ＜妊産婦＞母性健康管理の措置（均等法）
② ＜女性＞危険有害業務の就業制限（労基法）
③ ＜妊産婦＞時間外・休日労働、深夜業の制限（労基法）
④ ＜妊婦＞軽易業務への転換（労基法）

出産予定日は、妊娠 40 週の開始日です。

出産まで

1. 妊娠前から | 2. 妊娠中 | 3. 産前休業 | 4. 出産 | 5. 産後休業 | 6. 育児休業 | 7. 復職してから | 8. 不利益取扱い

子どもの様子

（個人差があります）

1～2か月くらい

・眠っていることが多い新生児期にくらべ、少しずつ起きている時間が長くなっていきます。
・多くの赤ちゃんは夜にしょっちゅう目をさまし、昼夜が逆転してしまう子もいます。
・起きているときは、動くものをじっとみつめたり、目で追ったりします。
・首にも少しずつ力がついてきて、声のするほうに自分で顔を動かしたりします。
・手足の動きも活発になってきて、機嫌のよいときは「アー、アー、」などの声を出すように なってきます。

職場のポイント 2

出産の報告を受けたら、復職後の体制・業務などを確認しておくとよいでしょう。
社内広報誌などを定期的に送るなどして、職場の状況の情報提供をしながら、連絡を取り合えるようにしておきたいものです。

3～4か月くらい

・体重は生まれたときの２倍くらいになり、赤ちゃんらしいふっくらした体形になってきます。
・授乳の時間もだいたい決まってきて、夜も少しずつまとまって眠ってくれるようになっていきます。
・機嫌がよいときは、おもちゃに手を伸ばしたり、自分の手指をじっとみつめたり、なめたりもします。
・腹ばいにさせると、かなりしっかり頭を持ち上げていられる子も多くなります。
・親の顔を覚え、声も聞き分け始めます。
・あやすとにっこり笑ったり、声をたてて笑ったりもします。

出産

出産の翌日から８週間（56 日間）← →

赤ちゃん														
週	0 週	1 週	2 週	3 週	4 週	5 週	6 週	7 週	8 週	9 週	10 週	11 週	12 週	13 週
月	1 か月					2 か月				3 か月				
年														

⑥ 産後休業　子の出生の翌日から　→　⑧ 育児休業

＜育児休業の開始日＞
○出産した女性が取得する場合、産後休業終了日の翌日（＝出産の翌日から数えて 57 日目）から育児休業となります。
○男性が取得する場合は、出産（予定）日から取得することができます。

3　産休と育休のこと

⑤ 産前休業

＜労基法第 65 条＞
出産予定日の６週間前（双子以上の場合は 14 週間前）から、女性労働者の請求により取得できます。

出産日（＝赤ちゃん誕生の日）は、産前休業です。出産日の翌日からが、産後休業となります。

⑥ 産後休業

＜労基法第 65 条＞
出産日の翌日から８週間は、事業主は女性労働者を就労させることはできません。ただし、産後６週間経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は就労させることができます。

⑧ 育児休業

＜育・介法第５条～第９条の２＞
１歳に満たない子を養育する労働者は、男女を問わず、希望する期間子どもを養育するために休業することができます。

パパ・ママ育休プラス

父母ともに育休を取得する場合は休業可能期間が延長され、子が１歳２か月に達するまでの間に父母それぞれ１年間まで育休を取得できます。ただし、母の場合は出産日、産後休業期間と育児休業期間をあわせて１年間です。

１歳６か月までの延長

子が１歳以降、保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が１歳６か月に達するまでの間、育休を延長することができます。

育休を取ることができる人

正社員だけでなく、パート、アルバイト、派遣など契約期間の定めのある労働者であっても、育休申出時点において①～③の要件を満たしていれば育休を取得することができます。
＜要件＞
① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が１年以上であること。
② 子が１歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること。
③ 子が１歳に達する日から１年を経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

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）

4　産休・育休中のお金のこと

⑬ 出産手当金

出産日以前 42 日から出産日後 56 日までの間、休業１日につき賃金の３分の２相当額が健康保険から支給されます。
→ 詳しくは、協会けんぽ、健康保険組合等へ

⑭ 出産育児一時金

１児の出産につき、原則 42 万円が支給されます。
→ 詳しくは、協会けんぽ、健康保険組合、市区町村等へ

⑮ 育児休業給付

雇用保険の被保険者が１歳（保育園に入れない場合などは１歳６か月）に満たない子を養育するために育休を取得した場合に、一定の要件を満たすと育児休業給付の支給を受けられます。
＜支給額＞
育休を開始してから 180 日目までは、休業開始前の賃金の 67%（それ以降は 50%）
→ 詳しくはハローワークへ

⑯ 社会保険料の免除

＜産休中＞
産休中の社会保険料は、必要な手続きをすることにより、労働者負担分・事業主負担分のどちらもが免除されます。（平成 26 年 4 月１日から）
＜育休中＞
育休中（子が３歳に達するまで）の社会保険料は、必要な手続きをすることにより、労働者負担分・事業主負担分のどちらもが免除されます。
→ 詳しくは、年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金等へ

事業主の収支

		産休	育休
支出	賃金	賃金の支払い義務はない（無給可・規定化が必要）	賃金の支払い義務はない（無給可・規定化が必要）
支出	社会保険料	手続きをすれば免除　→　⑯	手続きをすれば免除　→　⑯
支出	雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない	無給の場合、保険料は発生しない
支出	労災保険料		
収入	助成金	両立支援等助成金 育休中等に代替要員を雇ったり、復職後に短時間勤務を利用させたりした場合などに支給される助成金があります。 → 詳しくは、神奈川労働局雇用均等室へ	

労働者の収支

		産休	育休
支出	社会保険料	手続きをすれば免除　→　⑯	手続きをすれば免除　→　⑯
支出	雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない	無給の場合、保険料は発生しない
支出	労災保険料	事業主のみが支払うもの	事業主のみが支払うもの
収入	賃金	就業規則の定めによる（無給の場合もある）	就業規則の定めによる（無給の場合もある）
収入	手当金・給付	出産手当金　→　⑬	育児休業給付　→　⑮

1. 妊娠前から　2. 妊娠中　3. 産前休業　4. 出産　5. 産後休業　6. 育児休業　7. 復職してから　8. 不利益取扱い

6か月～1歳くらい

・5～6か月を過ぎるとお母さんからもらった免疫は低下し、赤ちゃん自身も免疫力が未熟で、病気にかかることが多くなります。
・8～9か月になると「はいはい」が始まってきますが、姿勢はその子によっていろいろです。
・9～11か月は、離乳食も3回食になっていきます。

1～2歳くらい

・1歳のお誕生日を迎えると、身長は生まれたときの約1.5倍、体重は約3倍くらいになっていきます。からだつきも、ほっそりとスマートにみえてきます。
・「マンマ」「ブーブー」といった簡単な単語も出てきますが、個人差が大きいです。

2～3歳くらい

・自分でできることが増え、自己主張も強く歩き方もしっかりして、走ったり、跳んだり、登ったりなど、活発に動き回るようになってきます。
・大人の言うことはかなり理解でき、自分が伝えたいことも、少しずつ言葉で表現できるようになっていきます。
・まだ言葉で自分の気持ちを上手く表現できないので、「いや！」「だめ！」の連発になってしまうこともあります。

職場のポイント3

復職してすぐは、仕事のリズムを取り戻すのが難しいと感じている労働者もいます。同じ経験を持つ先輩労働者に相談ができるようにしたり、相談窓口を設置している場合は、周知をするのもよいでしょう。

子どもが小さいうちは、急な発熱など、突発的な休暇が多くなる場合があります。周りで仕事をフォローしてくれている労働者とのコミュニケーションが上手く取れるように支援することが大切です。

1. 妊娠前から　2. 妊娠中　3. 産前休業　4. 出産　5. 産後休業　6. 育児休業　7. 復職してから　8. 不利益取扱い

3～4歳くらい

・つき出ていたおなかがへこみ、スマートな幼児体形になっていきます。
・3歳になると心身ともに赤ちゃん時代の名残が消え、幼児期に入ります。
・知りたいことがたくさん出て「なんで？」「どうして？」が多くなってきます。
・友だちと一緒に遊ぶのも楽しめるようになってきます。少しずつ相手の立場もわかり、友だちに譲ったり、がまんすることもできるようになり、子どもの世界は急速に広がっていくでしょう。

4～5歳くらい

・4歳からほとんどの子が保育園や幼稚園などに入って、集団生活を経験します。
・自分の言ったことやしたことが、お母さん、お父さんを悲しませたり喜ばせたりすることも理解してきます。
・5歳ごろになるとトラブルも自分たちで解決しようとしますし、やさしさや思いやりも友だちとの関係の中で育まれていきます。

小学校に入学

・小学校に入れば、生きる世界も人間関係もどんどん広がっていきます。
・親を客観的に見る目も育っていくでしょう。

月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
年	1												2											

1歳　1歳6か月　3歳　小学校に入学

年	3	4	5	6		7	8

⑧ 育児休業 → 延長
① ＜妊産婦＞母性健康管理の措置（均等法）
② ＜女性＞危険有害業務の就業制限（労基法）
③ ＜妊産婦＞時間外・休日労働、深夜業の制限（労基法）
⑦ 育児時間（労基法）
⑨ 短時間勤務制度（育・介法）
⑩ 所定外労働の制限（育・介法）
⑪ 時間外労働、深夜業の制限（育・介法）
⑫ 子の看護休暇（育・介法）

復職から

育児休業を取得できるのは、原則**「子が1歳に達するまで」**です。
具体的には、育児休業に係る子の「1歳の誕生日の前日」までです。

「小学校入学前」とは
法律では「小学校就学の始期に達するまで」と規定されており、正確には、子が6歳に達する日の属する年度（4月1日から翌年3月31日までをいう。）の3月31日までとなります。（「入学式まで」ではありません。）

職場のポイント4

「小1の壁」とは
小学校入学後、放課後以降の時間に、子どもを預けるところがなく、女性が仕事をやめざるを得ない状況のことです。放課後教室や放課後児童クラブなど、地域によって様々な制度がありますので就学前にアドバイスをするとよいでしょう。

5　復職後のこと

⑦育児時間
＜労基法第67条＞
生後1年に達しない子を育てる女性は、1日2回、各々少なくとも30分の育児時間を請求できます。

⑪ 時間外労働、深夜業の制限
＜育・介法第17条、第19条＞
事業主は、小学校入学前の子を養育する一定の労働者から請求があった場合は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはいけません。同様に、深夜（午後10時から午前5時まで）においても労働をさせてはいけません。

⑫ 子の看護休暇
＜育・介法第16条の2、第16条の3＞
小学校入学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、年次有給休暇とは別に1年につき子が1人なら5日まで、子が2人以上なら10日まで、病気やけがをした子の看護、予防接種及び健康診断のために休暇を取得することができます。
※ 有給か無給かは会社の定めによります。

⑨ 短時間勤務制度
＜育・介法第23条＞
事業主は、3歳未満の子を養育する一定の労働者について、短時間勤務制度（1日原則として6時間）を設けなければなりません。

⑩ 所定外労働の制限
＜育・介法第16条の8＞
事業主は、3歳未満の子を養育する一定の労働者から請求があった場合は、所定外労働をさせてはいけません。

パパとママが協力して育児をするために

男女とも対象です！
育児・介護休業法に基づく次の制度は、全て男女**労働者**が対象です！

⑧ 育児休業（P3）
⑨ 短時間勤務制度
⑩ 所定外労働の制限
⑪ 時間外労働、深夜業の制限
⑫ 子の看護休暇

パパにも育児休業を！
■ **パパ・ママ育休プラス**
父母がともに育休を取得する場合、1歳2か月までの間の1年間、育休を取得できます（P3）。
■ **再度の育休**
父親が子の出生後8週間以内に育休を取得した場合には、（一度復職した後に）再度の育休を取得することもできます。
■ **ママが専業主婦でも育休は取れます！**
専業主婦家庭の男性労働者であっても育休を取得できます。
■ **育児休業給付が引き上げられました！**
育休を開始してから180日目までは休業開始前の賃金の67%が支給されます。

6　解雇など不利益取扱いの禁止

⑰妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
＜均等法第9条第3項＞
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは禁止されています。

⑳育休等を理由とする不利益取扱いの禁止
＜育・介法第10条等＞
育休等の申出や取得等を理由とする不利益取扱いは禁止されています。

⑱ 解雇の無効
＜均等法第9条第4項＞
妊娠中・産後1年以内の解雇は「妊娠・出産等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。

⑲ 解雇制限
＜労基法第19条＞
産前・産後休業の期間及びその後の30日間の解雇は禁止されています。

※ 具体的には A を理由として B ことは全て禁止です！

A に入る「理由」
＜男女雇用機会均等法＞
① 妊娠又は出産したこと
② 母性健康管理措置を求め、または受けたこと
③ 坑内業務・危険有害業務に就けないこと、就かないことを申出、または就かなかったこと
④ 産前休業を請求または休業したこと、産後に就業できないこと、または産後休業したこと
⑤ 妊娠中の女性が軽易業務への転換を請求、または転換したこと
⑥ 妊産婦が時間外・休日・深夜に労働しないことを請求、または労働しなかったこと
⑦ 育児時間を請求、または取得したこと
⑧ 妊娠または出産に起因する症状により労働できないこと、労働できなかったこと、または労働能率が低下したこと
＜育児・介護休業法＞
⑨ 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限及び所定労働時間の短縮措置について、申出または取得等したこと

B に入る「不利益取扱い」の例
① 解雇する
② 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしない
③ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げる
④ 退職の強要や正社員からパートタイム労働者等への労働契約内容の変更の強要を行う
⑤ 降格させる
⑥ 就業環境を害する
⑦ 不利益な自宅待機を命ずる
⑧ 減給をし、または賞与等において不利益な算定を行う
⑨ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行う
⑩ 不利益な配置の変更を行う
⑪ 派遣労働者について、派遣先が当該派遣労働者の勤務を拒む（均等法）
⑫ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限または所定労働時間の短縮措置等を適用する（育・介法）　等