

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

1～2歳くらい

2～3歳くらい

3～4歳くらい

4～5歳くらい

小学校に入学

・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、離乳食も3回食になっていきます。

・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」「プープー」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。

・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。

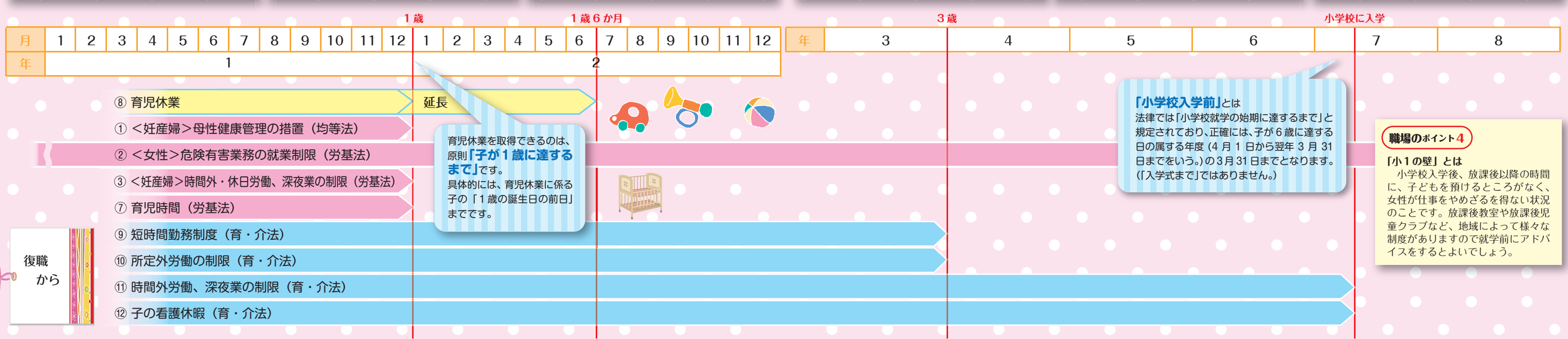
・つき出していたおなかへこみ、スマートな幼児体形になっていきます。
・3歳になると心身ともに赤ちゃん時代の名残が消え、幼児期に入ります。
・知りたいことがたくさん出て「なんで?」「どうして?」が多くなってきます。
・友だちと一緒に遊ぶのも楽しめるようになってきます。少しずつ相手の立場もわかり、友だちに譲ったり、がまんすることもできるようになり、子どもの世界は急速に広がっていくでしょう。

・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できます。
・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。

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に取れるように支援することが大切です。



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。
※ 有給が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！

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。

㉑ 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。

㉒ 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