

働きながらお母さんになるあなたへ

妊娠して体調が優れなかったり、勤務上不安になったら

- 妊婦健診等で、遠慮なく医師等に申し出ましょう。医師等から、妊娠中の通勤緩和、休憩時間の延長、つわりやむくみなどの症状に対応した勤務時間の短縮や作業の制限、休業などの指導を受けた場合には、会社に申し出て措置を講じてもらいましょう。
- ・指導事項を会社にきちんと伝えることができるよう、医師等に「**母性健康管理指導事項連絡カード**」（母子手帳に様式が記載されています）に記入してもらい、会社へ提出しましょう。
- ★男女雇用機会均等法では、事業主に健康診査等に基づく指導事項を守ることができるようにするため、必要な措置を講じることを義務付けています。

売り場に立っているのが、だんだん負担になってきた



妊娠中の職場生活は

- 妊娠中は、時間外労働、休日労働、深夜業の免除を請求できます。
- 妊娠中は、他の軽易な業務への転換を請求できます。

(労働基準法)

毎日遅くまで残業。疲れた



産前産後休業を取るときは

- 産前休業は**、出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週間前）から、請求すれば取得できます。出産当日は産前休業に含まれます。
- 産後休業は**、出産日の翌日から8週間は、就業することができません。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し、医師が支障がないと認められた業務には就業できます。
- 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。
- 妊娠中及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、原則として無効です。

(労働基準法・男女雇用機会均等法)

産前休業の請求方法は早めに確認しなかつちゃ



育児休業制度などの内容を詳しく知りたい方
不利益取扱いやマタハラについてご相談されたい方

雇用環境・均等室まで ご相談ください！



奈良労働局 雇用環境・均等室

〒630-8570 奈良市法蓮町387番地
奈良第三地方合同庁舎2階

☎ 0742-32-0210

育児をしながら
働きやすい奈良



育児休業を取るときは

- 1歳に満たない子を養育する労働者は、男女を問わず、書面で申出をすれば、**育児休業**を取得することができます。（有期雇用労働者は取得できる条件があります。）1人の子に対して原則2回に分割して取得できます。産後パパ育休と育児休業を合わせれば4回休業できます。
- 産後休業をしていない労働者は、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、**産後パパ育休**を取得することができます。
- 子が1歳以降、保育所等に入れられないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達する日までの間、育児休業を延長することができます。さらに子が1歳6か月に達した時点で保育所等に入れられないなどの一定の要件を満たす場合、最長で子が2歳に達する日までの間、育児休業を再延長することができます。（育児・介護休業法）

育児休業は夫婦で取得



保育園に預けて復職するつもりだったのに、入れなくて



幼い子供を育てながら働き続けるために

子供が熱を出したときはどうすればいいかしら



- 事業主は、3歳未満の子を養育する男女労働者については**育児短時間勤務制度**（1日原則として6時間）や**3歳から小学校就学前の子を養育する男女労働者にはフルタイムでの柔軟な働き方ができる制度**を2つ以上設けなければならないことになっています。（下線部分はR7.10月から）
- 事業主は、小学校入学前の子を養育する男女労働者から請求があった場合は、**所定外労働をさせてはならない**ことになっています。
- 小学校第3学年修了までの子を養育する男女労働者は、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1日単位または時間で、病気やけがをした子の看護、予防接種及び健康診断、感染症に伴う学級閉鎖、入園（入学）・卒園式のために**子の看護等休暇**を取得することができます。（有給か無給かは会社の規定によります。）
- 事業主は、小学校入学前の子を養育する男女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ならない**ことになっています。
- 事業主は、小学校入学前の子を養育する男女労働者から請求のあった場合は、**深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはならない**ことになっています。（育児・介護休業法）

妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いは禁止されています

- 妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業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**禁止されています**。
- 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**（相談窓口の設置、被害者・行為者への適切な措置の実施等）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・育児・介護休業法）

妊娠を報告したら「退職してもらおう」と言われた

正社員なのに、「育休後はパートになれ」と言われた



「体が大事だし、何かあったら心配だから家庭に入ったら」と上司にしつこく言われた

