

## 不利益取扱い・ハラスメントについて

妊娠・出産、育児休業等を理由として、事業主が労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをすることは男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で禁止されています。

また、これらの法律に基づき、事業主は自社でいわゆるマタニティ・ハラスメントが生じないように、防止措置を講じる義務があります。

## ご存知ですか？ 母性健康管理措置

男女雇用機会均等法では妊娠中・出産後の女性労働者が妊婦健診等で主治医や助産師から指導を受け、事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために事業主は**必要な措置**（母性健康管理措置）を講じることが義務付けられています。

### 必要な措置とは？

#### ●母性健康管理措置には・・・

- ・妊娠中の通勤緩和
- ・妊娠中の休憩に関する措置
- ・妊娠中又は出産後の症状等に関する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）などがあります。

母性健康管理措置に関する詳しい情報はこちら  
「働く女性の心とからだの応援サイト」  
<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>



## こんなことはありませんか？ 雇用環境・均等室にご相談ください！

- 妊娠したことを会社に報告したら、退職するように言われたけど、辞めないといけないの？
- 妊婦健診で、勤務の軽減をしてもらうように主治医から指導があったけど、そんなことを会社に言ったら辞めさせられるんじゃないの？
- パートは産前産後休業や育児休業は取れないと言われたけどホント？
- 子どもが熱を出し、妻と交替で休もうと看護休暇を申し出たら、上司や同僚から「男が育児なんて」と言われ、取ることができなかった！
- 保育園のお迎えで残業免除を申し出たら、上司から「残業できない人に仕事は任せられない」と言われ、同僚からも嫌がらせを受け本当に辛い！  
など



## 雇用環境・均等室ではあなたからのご相談に このように対応します

- 法律や制度を説明し、詳しい資料をあなたや会社にお送りします。
- 会社に、法律や制度の説明をします。
- 会社に事実確認を行い、法に違反する取扱いをしていることが明らかになった場合は、是正するよう指導します。
- 会社との間にトラブルが生じている場合、間に入って紛争解決の援助を行います。（調停など）

## ご相談、お問い合わせは 滋賀労働局雇用環境・均等室へ！

☎077-523-1190

〒520-0806 大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎4階  
<https://jsite.mhlw.go.jp/shiga-roudoukyoku/home.html>



# 働くパパ＆働くママ 応援ハンドブック

妊娠・出産、育児休業から復職後まで、  
働くパパ＆働くママをサポートする  
制度をご紹介します！



厚生労働省  
滋賀労働局雇用環境・均等室

パパも必見!

# 妊娠 → 出産 → 育児をサポートする法律と制度!

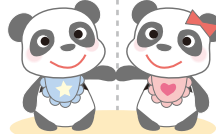
妊娠 6週間前 出産日 6週間後 8週間後 1歳 1歳2ヶ月 1歳6ヶ月 2歳 3歳 小学校入学 修了

労働基準法

請求により産前休業(多胎妊娠の場合は14週間前)	産後休業8週間(うち6週間は強制休業)	産前休業…出産予定日から数えて42日前の日～出産(予定)日 産後休業…出産日の翌日～出産日の翌日から数えて56日目
軽易業務への転換(請求による)	育児時間(請求により1日2回、各30分)	
危険有害業務の就業制限(重量物取扱い、有毒ガス等業務の禁止)		
変形労働時間制、時間外・休日・深夜業の制限(妊産婦の請求による)		
坑内業務の禁止(妊婦)	坑内業務の制限(産婦のうち請求した者)	



育児・介護休業法

パパは子の出生後8週間以内の期間について出生時育児休業を取得せず育児休業を取得することもできます。	出生時育児休業 ※子の出生後8週間以内に4週間まで	育児休業 ママは産後休業後からOK	パパママ育休プラス 1歳の誕生日時点で保育所に入所できない場合などは1歳6ヶ月まで	パパもママも育児休業する場合、子が1歳2ヶ月までの間でそれぞれ最長1年間、育児休業をすることができます。
(出生時)育児休業は書面の申出が必要です。申し出たら、会社からは取扱通知書などの書面がもらえます。	育児休業 ※原則、子の1歳誕生日の前日まで			
	育児短時間勤務(1日の所定労働時間を原則6時間とする制度)			
	所定外労働の免除(残業をさせない制度)			
	子の看護等休暇(子が1人の場合は1年間5日、2人以上の場合は10日(時間単位で)取得できる制度)			
	時間外労働の制限(1ヶ月24時間、1年150時間を超える法定時間外労働をさせない制度)			
	深夜業の制限(午後10時～午前5時までの勤務をさせない制度)			

※制度利用には請求が必要です。

機会均等法

母性健康管理措置 (保健指導・健康診査の時間の確保、医師や助産師からの指導に基づく通勤緩和、休業等の措置)				
--	--	--	--	--

その他



出生時育児休業給付金(賃金の67%) 育児休業給付金(6ヶ月間賃金の67% 7ヶ月目以降50%)	※育児休業期間に応じ支給(1歳以降の育児休業は法定事由の場合に支給)詳しくは、ハローワークへ
★育児休業給付金の日数に適用されます。★パパが育児休業をするときは、出生日から給付の対象	
※子の出生直後の一定期間以内にパパとママが14日以上育児休業を取得する場合、最大28日間給付率が80%となります。	
育児短就給付金(時短勤務中の賃金の10%)	

## 育児休業とは

原則として子が1歳に達するまでの間で本人が申し出た期間休業することができます。(保育所等に入所希望しているが入所できない場合などは最長2歳まで)

育児休業の申出は、育児休業の開始予定日と終了予定日を明確にして、開始予定日の1ヶ月前までに書面で行います。

会社に育児休業等に関する規定が定められていなくても、法律の要件を満たした場合は取得できます。(パート・有期雇用労働者も同様です)

## 令和7年4月1日から順次制度が変わります!!

- 子の看護休暇の見直し
  - 対象となる子の範囲が拡大し、「小学校3年生修了まで」となります。
  - 取得事由が拡大し、病気・けがや予防接種・健康診断に加え、感染症に伴う学級閉鎖等と入園(入学)式、卒園式が追加されます。
  - 継続雇用期間6ヶ月未満でも取得ができるようになります。
  - 名称が「子の看護等休暇」へと変更されます。
- 残業免除の対象拡大
  - 請求可能となる範囲が拡大し、「小学校就学前の子を養育する労働者」となります。
- 柔軟な働き方を実現するための措置等(令和7年10月1日から)
  - 子が3歳から小学校就学前であれば、以下の5つの措置のうち会社が選択して講じたものの中から1つ選択し利用することができます。
  - ① 始業時刻等の変更                      ② テレワーク等(10日以上/月)
  - ③ 保育施設の利用等                      ④ 養育両立支援休暇(10日以上/年)
  - ⑤ 短時間勤務制度

※上記以外にも様々な改正が行われました。詳しくは厚生労働省HPをご確認ください。



<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

★健康保険より、「出産手当金」、「出産育児一時金」が支給されます。また、産前産後休業期間及び育児休業期間は、社会保険料の免除制度があります。詳しくは、年金事務所、健康保険協会へ