

お問い合わせ先一覧



育児休業、妊娠中の不利益取扱い、母性健康管理等について	和歌山労働局 雇用環境・均等室	〒640-8581 和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階	TEL: 073-488-1170	
出産手当金 出産育児一時金について	協会けんぽ (全国健康保険協会 和歌山支部)	〒640-8516 和歌山市六番丁5 和歌山第一生命ビル3階	TEL: 073-421-3100 (代表)	
産前・産後休業、育児休業中の社会保険料の免除について	年金事務所		電話	
	和歌山東年金事務所	〒640-8541 和歌山市太田3-3-9	073-474-1841	
	和歌山西年金事務所	〒641-0035 和歌山市関戸2-1-43	073-447-1660	
田辺年金事務所	〒646-8555 田辺市朝日ヶ丘24-8	0739-24-0432		
育児休業給付金について	事業所を管轄するハローワーク		電話	管轄区域
	和歌山	〒640-8331 和歌山市美園町5丁目4-7	073-425-8609	和歌山市、紀の川市、岩出市
	海南	〒642-0001 海南市船尾186-85	073-483-8609	海南市、海草郡
	御坊	〒644-0011 御坊市湯川町財部943	0738-22-3527	御坊市、日高郡(みなべ町は除く)
	橋本	〒648-0072 橋本市東家5丁目2-2	0736-33-8609	橋本市、伊都郡
	湯浅	〒643-0004 有田郡湯浅町湯浅2430-81	0737-63-1144	有田市、有田郡
	田辺	〒646-0027 田辺市朝日ヶ丘24-6	0739-22-2626	田辺市(本宮町は除く)、西牟婁郡(すさみ町は除く)日高郡のうちみなべ町
	新宮	〒647-0044 新宮市神倉4丁目2-4	0735-22-6285	新宮市、田辺市のうち本宮町、東牟婁郡(串本町・古座川町は除く)
	串本出張所	〒649-3503 東牟婁郡串本町串本2000-9	0735-62-0121	東牟婁郡のうち串本町・古座川町、西牟婁郡のうちすさみ町

◇和歌山労働局ではこのような相談をお受けしています

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？

育児短時間勤務をしていたら「あなたが早く帰るせいで、迷惑している。」と同僚から何度も言われて辛い…

パートは産前産後休業や育児休業を取れないって言われたけどホント？

育児休業を申し出たら「うちの会社には、育児休業制度がないから、休めません」と言われました。制度がないと育休取れないの？

正社員なのに育児休業を取って復職したら、パートになれって言われて…

育児休業を申し出たら、上司が「男が育児なんて」と言い、取ることができなかった…

母性健康管理、育児休業等制度についてのご質問、お問い合わせは
和歌山労働局雇用環境・均等室 にお寄せください。

～働きながらお父さん、お母さんになる方へ～

妊娠・出産についての 基礎知識



妊娠したら、仕事を辞めないといけないと思っていませんか？
妊娠しても、出産しても仕事を続けることができます。
でも、会社の人から退職するように言われて困ったり、
産後しばらくは働けないから、生活費が心配だったり、
心配ごとは尽きないことと思います。
そんな皆さんのために、妊娠・出産についての諸制度と、
金銭的な援助について、まとめました。
働きながら、安心して出産、育児ができるよう、御活用ください。



和歌山労働局雇用環境・均等室

妊娠・出産、育児をサポートする法律や制度について

	妊娠期	産前・産後期		育児期						
	妊娠	産前6週間	出産(予定日)	産後8週間	1歳	1歳2か月	1歳6か月	2歳	3歳	小学校入学
労働基準法		産前休業 [出産予定日から数えて42日前の日～出産(予定)日] 請求により、出産予定日の6週間前(多胎妊娠の場合は14週間前)から休業が取得できます。	産後休業 [出産(予定)日の翌日から数えて56日] 産後8週間は休まなければなりません。 ※出産日は産前休業に含まれます。	育児時間 1日30分×2回の育児時間が取得できます。	パパ・ママ育休プラス パパもママも育児休業を取得する場合、子が1歳2か月までの間でそれぞれ最長1年間取得可能。					
	軽易業務への転換 (請求した場合) 変形労働時間制、時間外・休日・深夜業の制限 (請求した場合) 坑内業務の制限 (妊婦・請求した産婦) 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)	例示 出生 8週間 1歳 1歳2か月 ママ 産後休業 育児休業 育児休業 パパ 育児休業 ほかにたくさんのケースがあるよ！								
育児・介護休業法		<ul style="list-style-type: none"> ・パパは子の出生(予定)日から取得OK ・ママは産後休業後から取得OK 		育児休業 子が1歳に達する日(誕生日の前日)までの間で本人が希望する期間、休業が取得できます。	延長 保育園等に入所できない場合など、1歳6か月まで	再延長 保育園等に入所できない場合など、2歳まで				
		いずれの制度もパパは、子の出生(予定)日から利用できます。		育児短時間勤務 所定外労働の免除 1日の所定労働時間が6時間になります。残業が免除されます。	子の看護休暇 子の負傷・疾病、予防接種・健康診断などのために、1年に5日(2人以上10日)、1日又は時間単位で休暇が取得できます。	時間外労働の制限 深夜業の制限 1か月につき24時間、1年につき150時間に法定時間外労働が制限されます。深夜(夜10時から朝5時まで)の勤務が免除されます。				
男女雇用機会均等法		母性健康管理の措置 ※妊娠中および産後1年以内の勤務している期間に利用できます。 ◇請求により、勤務中であっても、妊婦検診等で通院するために必要な時間を確保できます。 ◇主治医から指導を受けた場合、会社では必要な措置が講じられます。 ・指導とは、たとえば通勤緩和、短時間勤務、重量物を扱わない部署への異動、休業等です。 ・主治医に、診断書あるいは母性健康管理指導事項連絡カードを書いてもらい、事業主に提出すると、指導内容が的確に伝えられます。			妊娠・出産、育児休業等を「理由として」とは？ ●妊娠中・産後女性労働者の… 妊娠・出産/妊婦健診などの母性健康管理措置/産前・産後休業/軽易な業務への転換/時間外労働、休日労働、深夜業をしない/つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した/育児時間 ●子どもを持つ男女労働者の… 育児休業/育児短時間勤務/子の看護休暇/時間外労働、深夜業をしない					
給付金等の公的制度		○妊婦健診の公的負担制度 妊婦健診の費用を一部助成する制度があります。 (各市町村相談窓口)		○出産育児一時金 出産したときは、一時金が健康保険から支給されます。給付については、医療機関に直接支払われる制度もあります。 (各医療機関及びご加入の協会けんぽ又は健康保険組合、国民健康保険組合)	○出産手当金 被保険者が出産のため仕事を休み、給料等をもらえないときは手当金が支給されます。(国民健康保険の加入者には支給はありません。) (ご加入の協会けんぽ・健康保険組合)	○社会保険料の免除 産前・産後、育児休業中の社会保険料(健康保険・厚生年金保険)は免除されます。会社で子が3歳まで育児休業を取得できる場合は、子が3歳に達するまでが免除の対象です。手続は本人の申出により事業主経由で行います。 (年金事務所)	○育児休業給付金 育児休業期間中の給与の一部が、雇用保険から支給されます。原則、事業主が手続きしますが、被保険者がご自分で手続きすることもできます。(ハローワーク)			

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。(保育園等に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か月前までに**書面**で申出をします。
あなたが「書面」で申出をしたら、会社からは「取扱通知書」などの書面がもらえます。

パートでも要件を満たせば育児休業を取得できます!

期間を定めて働く人も、育児休業の申出時点で、次の2つの要件を満たした人は、育児休業を取得することができます。
□ 1年以上継続雇用されていること。
□ 子が1歳6か月(2歳までの育休の場合は「2歳」)を経過する日までに労働契約の期間が満了し、かつ、更新されないことが明らかでないこと。

妊娠が分かったら...

出産予定日が確定したら、産前・産後休業、育児休業の予定も確認しておきましょう。

出産予定日 年 月 日

ママの場合

産前休業 年 月 日から 年 月 日まで
産後休業 年 月 日から 年 月 日まで
育児休業 年 月 日から 年 月 日まで

パパの場合

育児休業 年 月 日から 年 月 日まで

「不利益な取扱い」・「ハラスメント」とは？

●不利益な取扱いの例
解雇/雇止め/契約更新回数の引き下げ/正社員を非正規社員にするような契約内容変更の強要/降格/減給/賞与等における不利益な算定/不利益な配置変更/不利益な自宅待機命令/昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う/もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

●ハラスメントの例
「産休前に辞めてほしい」など、妊娠・出産や制度・措置を利用すると、解雇や不利益な取扱いを受けるとほのめかす/育児休業等制度や措置を申請しないように言う/申請を取り下げよう言う/「時短で周囲が迷惑」「妊娠は特別扱い」など、妊娠・出産や制度・措置の利用で就業環境が悪化