働きながらお父さん、お母さんになったら（妊娠から子育てまで）

【注：均等法＝男女雇用機会均等法、労基法＝労働基準法、育介法＝育児・介護休業法の略です。本文中の番号は裏面の番号とリンクしています。】

1　妊娠がわかったら

パパ ママ　出産予定日を会社に報告しましょう。産前・産後休業、育児休業の予定についても早めに伝えておきましょう。

パパ ママ　会社の就業規則で、「育児休業規定」、「母性健康管理」等の関連規定を確認しておきましょう。不明な点は会社の人事担当者などに聞いてみましょう（なお、制度は就業規則に定められていなくても権利として取得できます）。

2　妊　娠　中

ママ　健やかな妊娠・出産のためには定期的な検診が不可欠です。妊産婦（妊娠中と出産後１年以内）は、健康診査等を受けるために必要な時間を申請することができます（①均等法第12条）。

ママ　妊娠中に具合が悪くなって、医師や助産師から指示された場合は、その旨会社に申し出て必要な措置を講じてもらうことができます（②均等法第13条）。症状や措置の伝達のため母子健康管理指導事項連絡カード（ほとんどの母子健康手帳に入っています。）を活用しましょう。

ママ　特に医師などの指示がなくても、妊産婦の請求により、普段よりも負担の軽い業務への転換（妊婦のみ）や、時間外労働、休日労働、深夜業などの免除を受けることができます（③、④労基法第65条、第66条）

3　産前休業

ママ　出産予定日を含む６週間前（双子以上は14週間前）から、請求すれば休業を取得できます（⑤労基法第65条）。

ママ　出産手当金や出産育児一時金があります（⑭、⑮詳しくは協会けんぽ、健康保険組合等へ）。

4　出　産

★おめでとうございます！★

5　産後休業

パパ ママ　出産日をできるだけ早く会社に知らせましょう。

ママ　出産の翌日から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、医師が支障ないと認めた業務に就業することはできます（⑥労基法第65条）。

パパ　お母さんが専業主婦や産後休業中であっても、お父さんも育児休業を取ることができます。（⑨育介法第５条）（なお、お父さんが出生後８週間以内に育児休業を取得した場合は、それとは別にもう１回取得することができます。）

パパ ママ　育児休業を取得する場合は、育児休業給付（⑯詳しくはハローワークへ）、社会保険料の免除（⑱詳しくは年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金等へ）の手続きを確認しましょう。

6　子　育　て

パパ ママ　お父さん、お母さんのどちらも、子が１歳になるまで育児休業を取得できます。また、保育所に入所できないなどの場合には、１歳６か月(最長2歳）まで休業するか、又は配偶者と休業を交替することができます（⑨育介法第５条）。さらに、お父さん、お母さんがともに育児休業を取得する場合は、１歳２か月まで取得できます（最長１年まで）。
育児休業を取得するには、事前（原則開始予定日の１か月前（１歳６か月（最長2歳）など１歳を超える休業の場合は2週間前））に会社へ書面により申し出ることが必要です。

ママ　お母さんは、子が１歳まで１日２回最低30分ずつの育児時間をとることができます（⑦労基法第67条）。

パパ ママ　お父さん、お母さんは、子が３歳まで、短時間勤務などの仕事と育児を両立しやすくするための措置（会社ごとに定めることとなっています。）や所定外労働の制限を利用できます（⑩、⑪育介法第23条、第16条の８）。

パパ ママ　お父さん、お母さんは、子の小学校入学まで、１か月24時間、１年150時間を超える時間外労働の制限の制度や、午後10時から午前５時までの深夜業の制限の制度を利用できます。また、年間５日（子が２人以上であれば年間10日）、病気やけがをした子の看護のための休暇をとることができます（⑫、⑬育介法第16条の２.3、第17条、第19条）。

職場でつらい思いしていませんか？
妊娠・出産・育休などを理由とする不利益な取扱いやハラスメントは、法律で禁止されています！
不利益な取扱いとは、解雇、退職の強要、契約更新されない、正社員からパートになれと強要される、減給された、通常ならばありえない配置転換等をいいます。また、ハラスメントとは妊娠・出産したこと、育児のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことをいいます。詳細については厚生労働省のサイトをご覧いただくか、または雇用環境・均等室にご相談ください。

☆保育所、認定こども園を利用したい！
市町村に利用のための保育認定を申請　⇒　認定証の交付を受け、保育所、認定こども園の利用希望を申込み
詳しくは、市町村の子育て支援担当窓口へ　（参考）やまなし子育てネット　http://www.yamanashi-kosodate.net/

☆子育てしながら就職活動をしたい！
ハローワーク甲府マザーズコーナー　甲府市住吉1-17-5　☎055-232-6060（部門コード 43＃）
山梨県子育て就労支援センター　甲府市飯田1-1-20　山梨県ＪＡ会館５階　☎055-226-1188
「マザーズコーナー」「山梨県子育て就労支援センター」では、就職を希望している方に対してキッズコーナーなど、お子様連れでも安心して相談ができる環境を整えて、担当者制の職業相談を行う、総合的かつ一貫した就労支援を行っています。※利用料等無料です。

☆育児・介護休業法、母性健康管理、不利益取扱いなどについて知りたい！山梨労働局 雇用環境・均等室へ
（相談無料・プライバシー保護・匿名相談可・資料の提供,送付）☎055-225-2851 〒400-8577 甲府市丸の内1-1-11

この資料の内容について詳しく知りたい方は、各問い合わせ先に直接問い合わせいただくか、各機関のサイトを御覧ください。
※厚生労働省と山梨労働局については、以下のとおりです。
厚生労働省　https://www.mhlw.go.jp/index.html　山梨労働局　https://jsite.mhlw.go.jp/yamanashi-roudoukyoku/

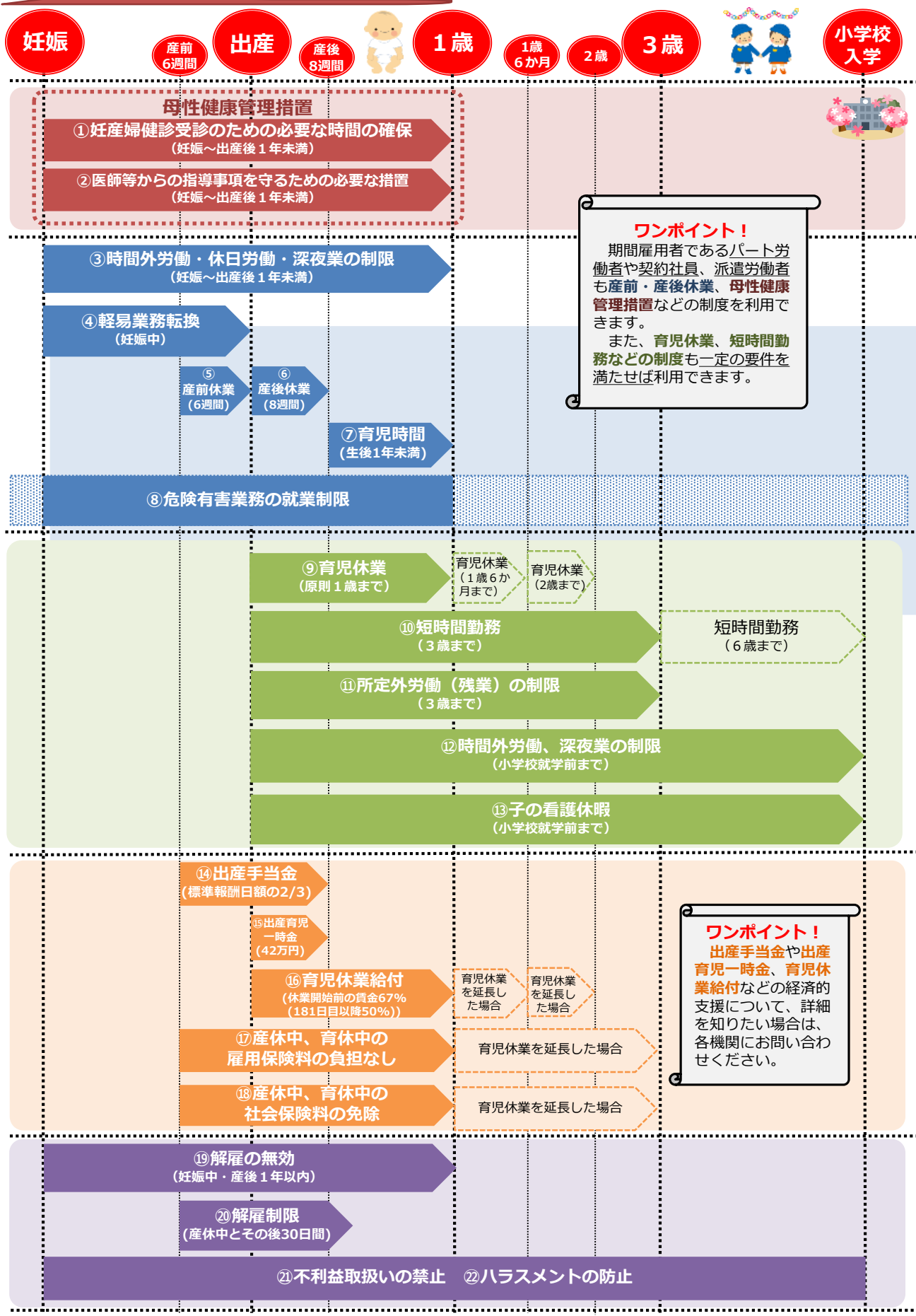
仕事と育児を両立するための お父さん、お母さん 応援ガイド

妊娠、出産、子育てには
様々なサポート制度があります。
このガイドでは、働くお父さん、お母さんのための
制度をご紹介しています。

厚生労働省
山梨労働局 雇用環境・均等室

平成31年2月作成

お父さん・お母さんのための仕事と育児の両立を支援する制度



ワンポイント！
期間雇用者であるパート労働者や契約社員、派遣労働者も**産前・産後休業**、**母性健康管理措置**などの制度を利用できます。
また、**育児休業**、**短時間勤務などの制度**も一定の要件を満たせば利用できます。

ワンポイント！
出産手当金や**出産育児一時金**、**育児休業給付**などの経済的支援について、詳細を知りたい場合は、各機関にお問い合わせください。

各　制　度　の　概　要

男女雇用機会均等法

①妊産婦健診受診のための必要な時間の確保（第12条）※母性健康管理措置
妊娠中又は出産後１年未満の女性は、健康診査等を受けるための時間が必要な場合、申請して受診しに行くことができます。

②医師等からの指導事項を守るための必要な措置（第13条）※母性健康管理措置
妊娠中又は出産後１年未満の女性が、健康診査等に基づいて、医師・助産師から指導を受けた場合は、その指導事項を守るために、勤務時間の変更、勤務の軽減等の必要な措置を講じられます。

労働基準法

③時間外労働・休日労働・深夜業の制限(第66条)
妊娠中又は出産後１年未満の女性は、時間外労働、休日労働、深夜業(午後10時～午前５時)の免除を請求できます。

④軽易業務転換（第65条）
妊娠中は、他の軽易な業務への転換を請求できます。

⑦育児時間（第67条）
生後１年未満の子を育てる女性は、１日２回各々少なくとも30分間の育児時間を請求できます。

⑤産前休業・⑥産後休業（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、請求すれば取得できます。
また、出産の翌日から８週間は、就業することができません。ただし、産後６週間経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます。

⑧危険有害業務の就業制限（第64条の3）
一定以上の重量物の取扱い業務、生殖毒性等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、妊娠中はもとより、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。また、妊婦や産婦について、それぞれ就かせてはならない業務又は請求により就かせてはならない業務があります。

育児・介護休業法

⑨育児休業（第5条～第9条の2）
子の１歳の誕生日までの必要な期間取得できます。保育所に入所できない等の一定の場合は、１歳６か月(最長２歳)まで取得できます。また、父母がともに育児休業を取得する場合は、１歳２か月まで取得できます（最長１年間）。
なお、配偶者が専業主婦（夫）等であっても取得でき、また、父母同時でも、交替しても取得できます。（お父さんの場合は、出生後８週間以内に取得すると、もう１回育休を取得できます。）

⑩短時間勤務（第23条）
３歳までの子を養育する労働者は、短時間勤務制度(１日原則として６時間)を利用できます(３歳から６歳までは努力義務)。

⑪所定外労働(残業)の制限(第16条の８)
３歳までの子を養育する労働者の請求により、所定外労働が免除されます。

⑫時間外労働・深夜業の制限（第17・19条）
小学校就学前の子を養育する労働者の請求により、時間外労働を１か月24時間、１年150時間までに制限できます（時間外労働とは、法定労働時間を超える労働です。）。
また、小学校就学前の子を養育する労働者の請求により午後10時～午前５時の深夜業が免除されます。

⑬子の看護休暇（第16条の2・3）
小学校就学前の子を養育する労働者の請求により１年につき子が１人であれば年５日、２人以上であれば年10日まで、病気や怪我をした子の看護、予防接種及び健康診断のために休暇を取得できます（有給か無給かは会社の規定によります。）。

経済的支援等

⑭出産手当金
健康保険の被保険者に対し、産休中、給与が支払われない場合、原則として１日につき標準報酬日額の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

⑮出産育児一時金
健康保険の被保険者が出産した場合、子１人につき原則42万円が支給されます。なお、退職後６か月以内に出産した場合、扶養家族が出産した場合にも支給されます。⇒詳しくは、協会けんぽ、健康保険組合等へ

⑯育児休業給付
育児休業中、休業開始前の賃金の67%（181日目以降は50%）が支給されます。⇒詳しくは、ハローワークへ

⑰産休中、育休中の雇用保険料の負担なし
産休中、育休中に勤務先から給与が支給されていない場合は、保険料負担はありません。⇒詳しくは、ハローワークへ

⑱産休中、育休中の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）免除
会社が年金事務所又は健康保険組合に申出をすることによって、産休中、育休中の社会保険料が、本人負担分及び会社負担分ともに免除されます。なお、社会保険料の免除を受けても、健康保険の給付は通常通り受けられます。また、免除された期間分も将来受け取る年金額に反映されます。⇒詳しくは、年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金等へ

不利益取扱いの禁止等

⑲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。

⑳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。

㉑不利益取扱いの禁止(均等法第9条第3項、育・介法第10条等)
妊娠・出産、産前産後休業、育児休業、短時間勤務等を理由として、不利益取扱いをすることは禁止されています。

㉒ハラスメントの防止(均等法第11条の2、育・介法第25条)
事業主は、妊娠・出産、育児休業等の利用等を理由とした上司・同僚のハラスメントを防止しなければなりません。