

働きながらお母さんになるあなたへ

職場でつらい思い、 していませんか？

「赤ちゃんが生まれる！」という嬉しい思いと、仕事を続けながら妊娠・出産・育児という大きなイベントを迎える不安の両方を抱える大変なママさんたち。会社の皆さんもあなたの妊娠・出産を祝福してくれていますか？



1年契約で更新されてきたが、**妊娠を伝えたら、「次の契約更新はしない」と**言われた。

妊娠を報告したら、「**退職してもらおう**」と言われた。

上司から、「**産休・育休は認めない**」と言われた。

正社員なのに、妊娠したら「**パートになれ**」と言われた。

妊娠・出産・産休・育休などを理由とする解雇などの不利益な取扱いは、**法律※**で禁止されています。お困りの方は**雇用均等室（連絡先：裏面）**までご相談下さい。

※男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

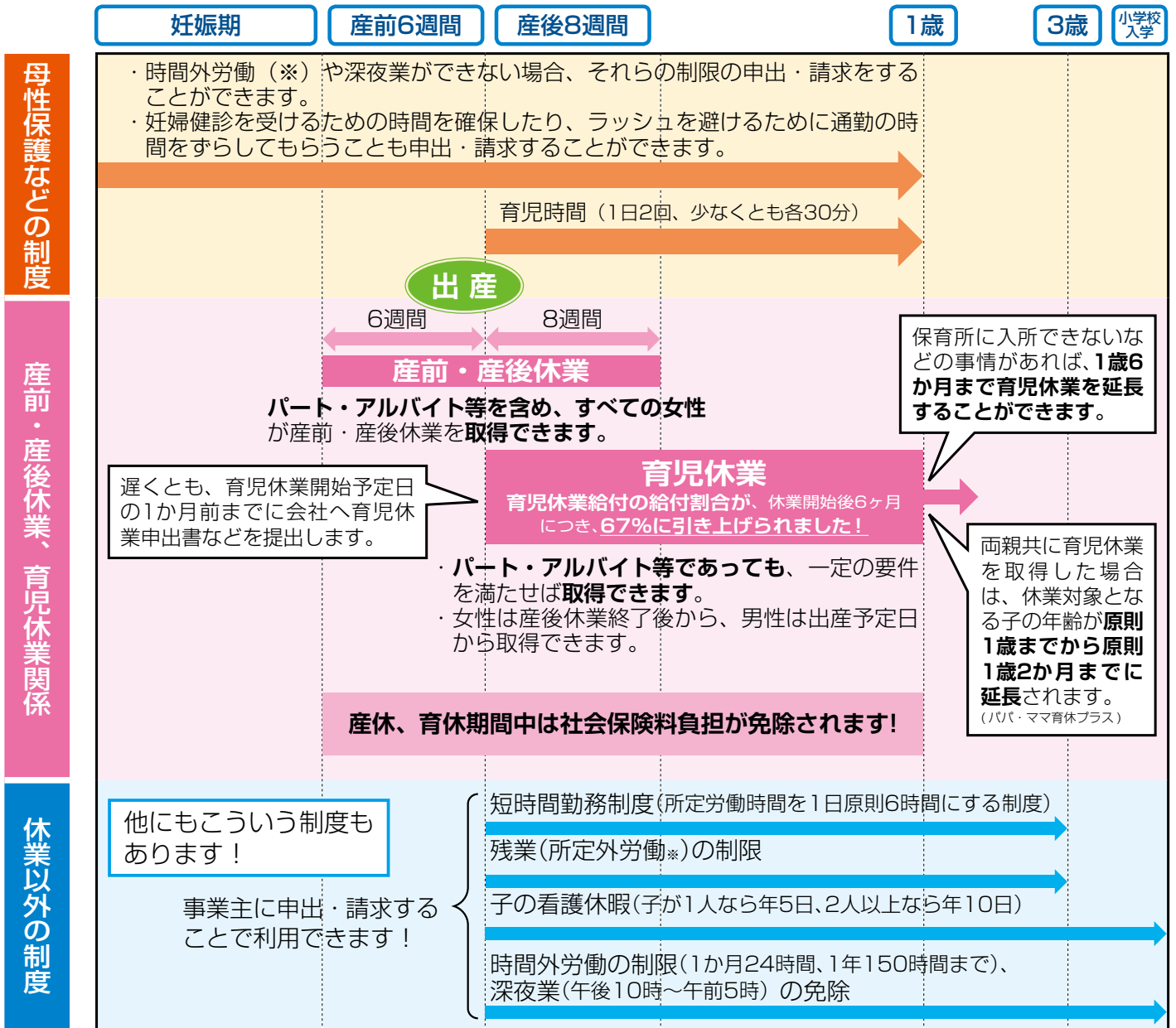
例えばこんなことを理由として

- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診を受けに行くため仕事を休んだ
- つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- 産前・産後休業をとった
- 育児休業をとった
- 子どもが病気になり、看護休暇をとった
- 育児のため残業や夜勤の免除を申し出たなど。

こんな取扱いを受けたら法違反です

- 解雇された
- 退職を強要された
- 契約更新がされなかった
- 正社員からパートになれと強要された
- 減給された
- 普通ありえない様な配置転換をされたなど。

妊娠・出産・育児をしながら働く女性のための制度はたくさんあります!



※時間外労働：労働基準法で定められている1日8時間または1週間40時間を超える労働。
 残業(所定外労働)：会社で決められている始業から終業までの時間を超える労働。

都道府県労働局雇用均等室へご相談を! (匿名でも大丈夫・相談は無料です)

[受付時間 8時30分~17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

★都道府県労働局雇用均等室とは?

- ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法の施行、これらの法律の周知、履行確保等を行う国の機関です。
- ・労働者や事業主の方々からの相談の受け、適切な雇用管理がなされるよう事業主への報告徴収や是正指導を行っています。
- ・労働者と事業主の間に上記法律に関するトラブルが起きた場合は、労働局長による援助や調停会議も行っています。

山梨労働局は、働きながら お母さん・お父さんになるあなたを応援します！

出産を機に一旦退職すると、
生涯賃金にこんなに大きな差が出ます！

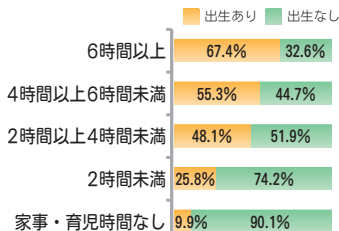
育児休業を1年取得し
正社員として勤務 **2億5,737万円**

28歳で出産退職後、
37歳で正社員として
再就職 **1億7,709万円**

28歳で出産退職後、
37歳でパートとして
再就職 **4,913万円**

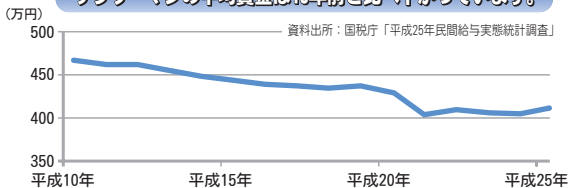
資料出所：内閣府「平成17年国民生活白書」
生涯所得は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2003）
に基づいて計算

男性の家事・育児時間が長いほど、
第二子以降の出生率が高いです。



資料出所：厚生労働省「第9回21世紀成年者縦断調査」（2011）

サラリーマンの平均賃金は15年前と比べ下がっています。



家計のためにも仕事は辞めたくないけど、
会社からは退職を迫られている

妊娠したら、契約更新してもらえなくなった



育休をとったら、主任を下ろされた



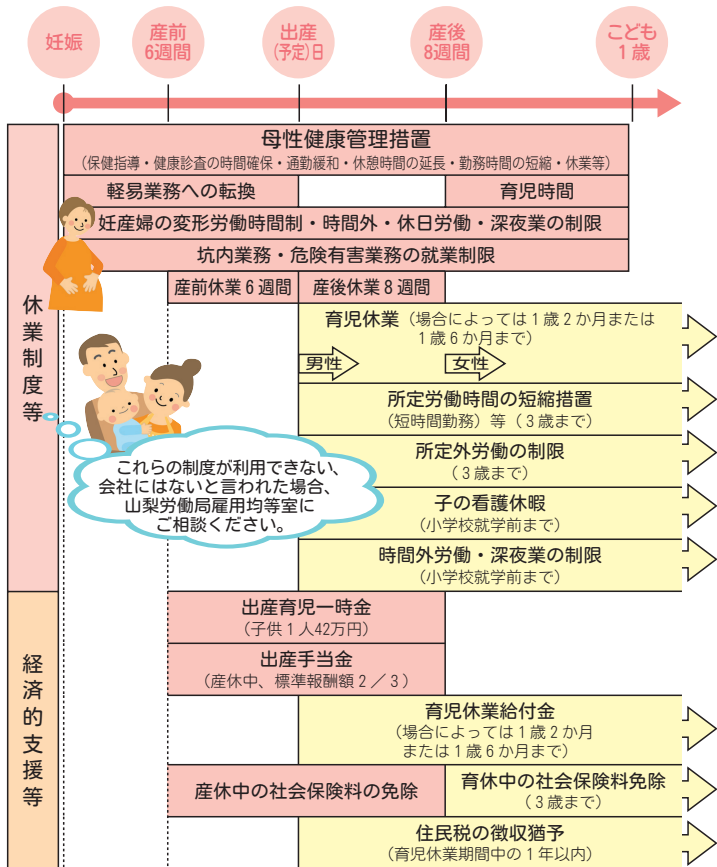
男には育児休業をとらせないとわれてしまった




山梨労働局 雇用均等室にご相談ください！

平日 8:30~17:15 住所、電話番号は裏面記載のとおりです

仕事と出産、育児を両立できる制度があります。



〈お問い合わせ先〉  厚生労働省 山梨労働局雇用均等室

〒400-8577 甲府市丸の内1丁目1-11

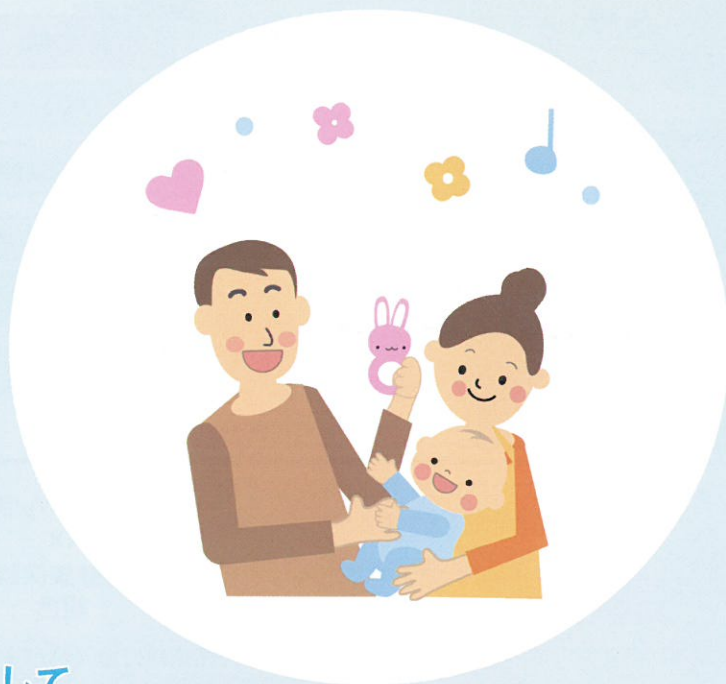
TEL 055-225-2859

山梨労働局ホームページ

<http://yamanashi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

仕事と育児を両立するための

パパ・ママ 応援ガイド



働きながら安心して

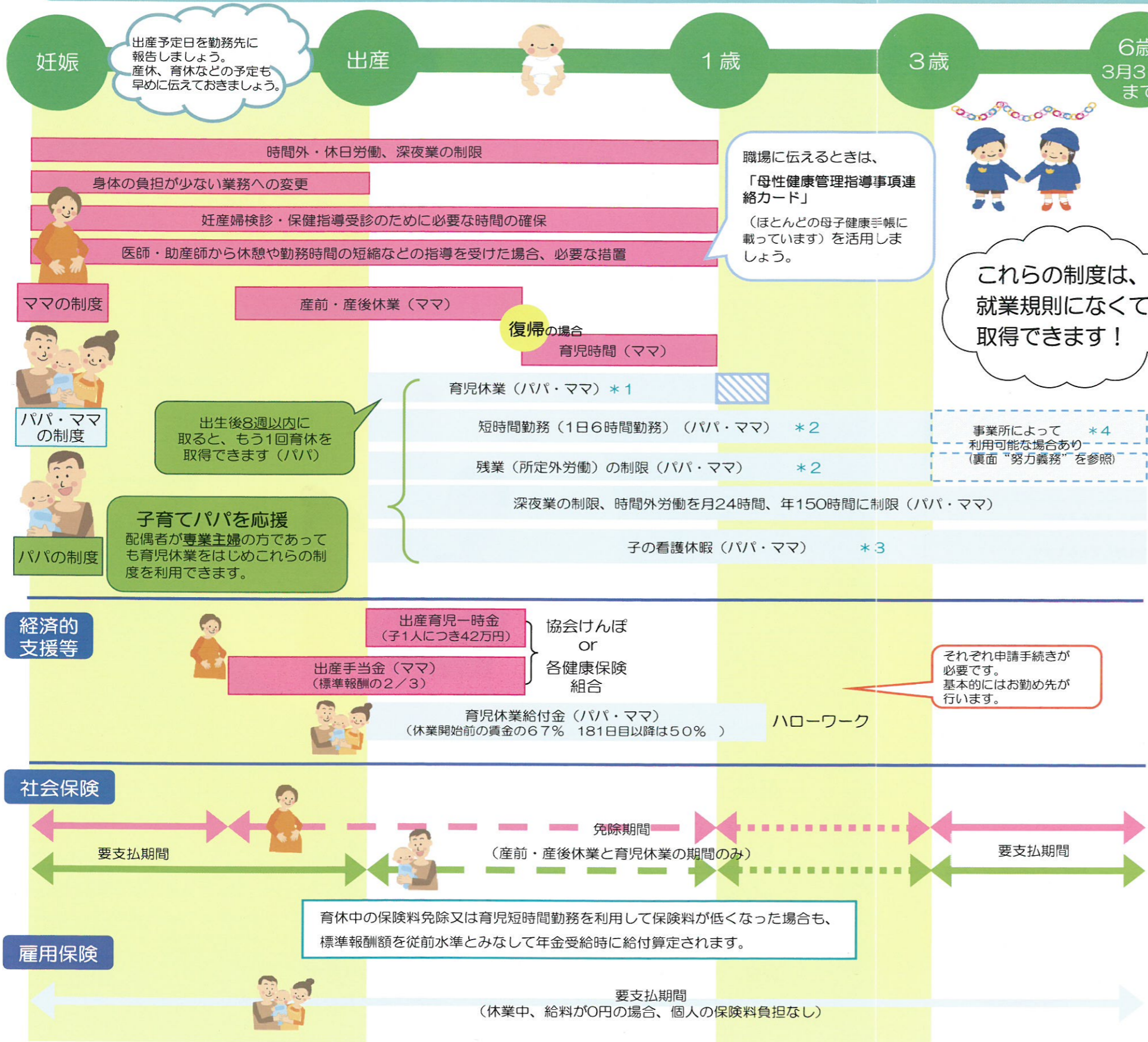
妊娠・出産を迎えたい。

そしてパパ、ママとしての時間も大切にしたい。

そんな思いを応援する制度をご紹介します。

妊娠、出産、子育てにはさまざまなサポート制度があります。
このガイドでは、働くパパ、ママのための制度をご紹介します。

パパ・ママのための仕事と育児の両立を支援する制度



***1 育児休業**
 ① 子育て夫婦を応援 (パパ・ママ育休プラス)
 父母ともに育児休業をする場合は、**1歳2か月まで**取得できます。(縞の部分) 父母それぞれが取得できるのは、最長1年です。
 (母は、出産日+産後休業+育休=最長1年)
 育児休業は父母同時でも、交代しても取得できます。
 ② 1歳6ヶ月までの育児休業の延長
 認可保育所に入所できない場合、**1歳6か月まで**休業できます。

***2 短時間勤務、残業の免除**
 3歳まで○**短時間勤務制度**(1日6時間)を利用できます。
 ○定時で帰ることができます(残業(所定外労働)の免除)

***3 子の看護休暇**
 日数：子が1人であれば年5日、**2人以上であれば年10日**
 疾病にかかった子を看護する以外に、**予防接種や健康診断**を受けるためにも利用できます。

***4 6歳までの短時間勤務制度**
 6歳までの短時間勤務制度の導入は、企業の努力義務となっています。
 くるみんを取得している企業は、この努力義務について既に導入している企業です。

★**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
 TEL055-232-6060 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
 TEL055-226-1188]

「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、お子さま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などを行う、総合的かつ一貫した就職支援を行っています。
 ※利用料等一切無料です。

★**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
 やまなし子育てネット <http://www.yamanashi-kosodate.net/>

- 有期の契約社員やパート、派遣労働者の方も、産前・産後休業、母性健康管理措置など妊娠・産後期の制度を利用できます。また、一定の要件を満たせば、育児休業やこのパンフレットで紹介した制度を利用できます。
- 詳しくは、山梨労働局雇用均等室へお問い合わせください。

お父さん、お母さんのための制度概要

妊娠・出産

時間外・休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限	○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。 ○変形労働時間制がとられる場合にも、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働しないことを請求できます。	
軽易業務転換	○妊娠中は、他の軽易な業務への転換を請求できます。	
母性健康管理措置	妊産婦検診受診のための必要な時間の確保	○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。
	医師等からの指導事項を守るための必要な措置	○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てもらえます。
産前休業	○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。	
産後休業	○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。	
育児時間	○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。	
解雇の制限	○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。	

育児

育児休業	○労働者が子を養育するためにする休業 子が1歳の誕生日の前日まで ○保育所に入所できない等一定の場合は、1歳6ヶ月まで ○父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2ヶ月まで(パパ・ママ育児プラス) ※父母1人ずつが取得できる休業期間の上限は、1年間(母親は出産日以後の産休と併せて) ○妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、父親は再度取得可能 ○配偶者が専業主婦(夫)等であっても、育児休業を取得できます。
子の看護休暇	○小学校就学前の子が、 1人…労働者1人当たり 年5日、2人以上…労働者1人当たり 年10日
時間外労働を制限する制度	○小学校就学前の子を養育する労働者が請求して、1月24時間、1年150時間までとしてもらえます。
深夜業を制限する制度	○小学校就学前の子を養育する労働者が請求して、午後10時～午前5時の深夜勤務を免除してもらえます。
所定労働時間の短縮措置等	○3歳までの子を養育する労働者は、短時間勤務制度(1日6時間)を利用できます。 ※業務の性質等に照らして所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難な3歳までの子を養育する労働者について、労使協定により所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、始業時刻変更等の措置が講じられます。
所定外労働を制限する制度	○3歳までの子を養育する労働者が請求すると、所定外労働が免除されます。
努力義務	○小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下の措置に準じて必要な措置を講じるよう努めなければならないとされています。 ・短時間勤務制度 ・所定外労働制限 ・フレックスタイム制 ・始業終業時刻の繰上・繰下 ・事業所内保育施設の設置等 ・育児休業に準ずる措置
転勤の配慮	○就業場所の変更を伴う配置の変更を行う場合、子の養育状況に配慮する義務

職場でつらい思い、していませんか？

- つわりで何日か休んだら、「何かあっても会社として責任がとれないので、辞めてもらう」と言われた
- 上司から、「産休・育休は取れない」と言われた
- 1年契約で更新されてきたけれど、妊娠を伝えたと、次の契約更新はしないとされた
- 育児のため、短時間勤務制度の利用を希望したところ、「パートになってもらう」と言われた
- 育休を取ろうとしたら、「男性では前例がない」と言われた

ひとりで悩まないで！
まずはご相談ください

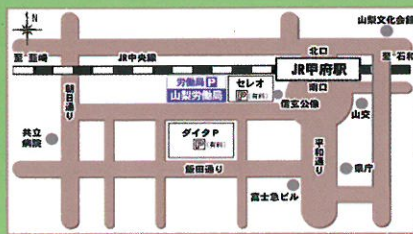
妊娠・出産・産休・育休などを理由とする解雇、減給、契約更新をしない退職の強要などの不利益取扱いが法律で禁止されています！

お問い合わせ・ご相談は

山梨労働局雇用均等室へ

(匿名相談も受け付けます。☆無料 ☆プライバシー保護)

〒400-8577
甲府市丸の内1-1-11 (4階)
TEL 055-225-2859
<http://yamanashi-roudoukyoku.site.mhlw.go.jp/>



参考



イクメンプロジェクト
<http://www.ikumen-project.jp/>

妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ
<http://www.bosei-navi.go.jp/>



STOP!
マタハラ例えば…「妊娠したから解雇」
「育休取得者はとりあえず降格」は**違法**です

妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱い（いわゆる「マタニティハラースメント」、「マタハラ」）を行うことは、**違法**です。

- ☑ 法違反の不利益取扱いを行った場合、行政指導や、悪質な場合には事業主名の公表を行います。
- ☑ それだけではなく、裁判の結果、解決金や損害賠償金、慰謝料を支払わなければならない可能性もあります。

例えば、こんなケース

▶Case 1

妊娠を聞く前は契約更新を前提にしていたが、妊娠の報告を受けたので雇い止めとした ⇒ **違法**

うちは、非正規の社員は産休・育休は取れないから。

契約更新を前提にシフトが組まれていたのに…

契約更新する気はなかったと言えば大丈夫だろう。

▶Case 2

育休を1年間取りたいと相談されたので、経営悪化等を**口実**に解雇した ⇒ **違法**

うちは、経営状況が厳しいから。君は前から勤務成績が悪かったし。

えっ？これまでそんな話なかったのに…

違法な不利益取扱い

以下のような「事由」を理由とする「不利益取扱い」は**違法**です。

【**根拠法令** : 男女雇用機会均等法第9条第3項、男女雇用機会均等法施行規則第2条の2、「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」第4の3 / 育児介護休業法第10条等、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」第二の十一】

以下のような事由を理由として

妊娠中・産後の女性労働者の…

- ・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
- ・輕易な業務への転換
- ・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
- ・時間外労働、休日労働、深夜業をしない

子どもを持つ労働者の…

- ・育児休業
- ・短時間勤務
- ・子の看護休暇
- ・時間外労働、深夜業をしない

不利益取扱いを行うことは違法です

不利益取扱いの例

- ・解雇
- ・雇止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員と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
- ・仕事をさせない、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

※ 不利益取扱いの理由となる事由としては、上記のほかにも、妊産婦の坑内業務・危険有害業務の就労制限、変形労働時間制の場合の法定労働時間外労働をしないことや、要介護状態の家族がいる労働者の介護休業、短時間勤務、介護休暇及び時間外労働・深夜業をしないことも含まれます。

※ 育児休業や介護休業等の育児・介護休業法に規定された制度については、法に基づく休業等の申出・取得が対象となります。

妊娠・出産、育休等を理由として不利益取扱いを行うとは①

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」(※) 不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる(事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある)と解され、法違反となります。

※ 原則として、妊娠・出産、育休等の**事由の終了から1年以内**に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置(人事異動、人事考課、雇止めなど)については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。

妊娠・出産、育休等を理由として不利益取扱いを行うとは②

妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、例外に該当する場合を除き、原則として法違反となります。

妊娠・出産、育児休業等をした労働者への不利益取扱い

Yes

事由を「契機」としているか

No

原則として法違反

事由と不利益取扱いの間に因果関係があれば法違反

Yes

例外①又は②に該当するか

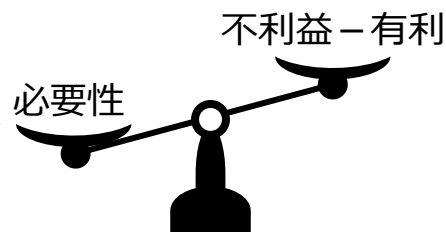
No

法違反にはあたらない

法違反

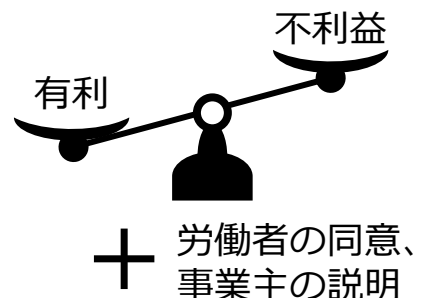
例外①

- 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、
 - 業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき
- ※不利益取扱いや契機となった事由に有利な影響が存在する場合はそれも加味



例外②

- 労働者が当該取扱いに同意している場合で、
- 有利な影響が不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき



「例外」に該当すると判断しうるケース

- ▶ **例外①（業務上の必要性が不利益取扱いの影響を上回る特段の事情がある）**
 - ・ **経営状況の悪化が理由である場合**：不利益取扱いをしなければ業務運営に支障が生じる状況にあった上で、不利益取扱いを回避する合理的な努力がなされ、人員選定が妥当である 等
 - ・ **本人の能力不足等が理由である場合**：妊娠等の事由の発生前から能力不足等が問題とされており、不利益取扱いの内容・程度が能力不足等の状況と比較して妥当で、改善の機会を相当程度与えたが改善の見込みがない 等
- ▶ **例外②（本人が同意し、一般的労働者が同意する合理的理由が客観的に存在）**
 - ・ 契機となった事由や取扱いによる有利な影響（労働者の求めに応じて業務量が軽減されるなど）があつて、それが不利な影響を上回り、不利益取扱いによる影響について事業主から適切な説明があり、労働者が十分理解した上で応じるかどうかを決められた 等

※実際にはより詳細な状況等を確認した上で違法性の判断を行います。

紛争の未然防止のために

- ☑ 原則として、妊娠・出産・育児休業等の事由から1年以内（時期が事前に決まっている措置に関する不利益取扱いの場合は、事由の終了後の最初のタイミング）になされた不利益取扱いについては、例外に該当しない限り、違法と判断されます。
- ☑ 妊娠・出産等をした労働者に対して雇用管理上の措置を行う場合、それが法違反となる不利益取扱いでないか、改めて確認して下さい

詳しくは厚生労働省のホームページへ

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

> 育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法について

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_ryouritsu/ryouritu.html

お問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ

[受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		



仕事も育児も いきいき山梨



事業主様

業務を効率的に見直すことで会社も飛躍できる！

妊娠したから仕事辞める、なんていっちゃよし！

あなたも産休・育休とれますよ!!
パパも育休とれますよ!!

いいさよお〜
育休中の仕事はみんなでするじゃん

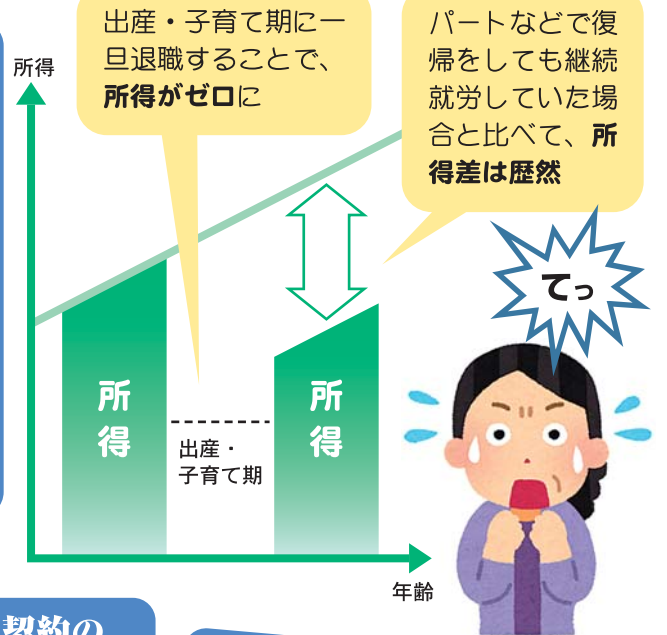
知っていますか？この違い！いったんやめるとこんなに損！

大学卒業後、22歳時に就職、28歳で第一子、31歳で第二子を出産と仮定。

	生涯所得 (退職金含む)	逸失額
育児休業を利用せず、60歳まで継続就業した場合	2億7,645万円	—
育児休業を1年間利用した場合 (それまでの給与の4割を支給したと仮定)	2億5,737万円	1,908万円
出産退職後、第二子が6歳になった37歳時に他企業に正社員として再就職した場合	1億7,709万円	9,936万円
出産退職後、第二子が6歳になった37歳時にパート・アルバイトとして再就職した場合	4,913万円	2億2,732万円

出典：内閣府「平成17年国民生活白書」

生涯所得は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2003）に基づいて計算。



均等法、育・介法

退職勧奨

(子どもがかわいそうだよ。家にいたら?)

契約の更新拒否

遠いところへの転勤命令

自宅待機 (体大事に休んだら?)

妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱を禁止
母性健康管理規定（つわり、切迫早産などで医師の指導があれば会社を休めます。）

【男女雇用機会均等法】

この措置取得理由の不利益取扱 — 解雇、契約更新しない等 — も禁止

子どもが1歳になるまで 育児休業

3歳になるまで 短時間勤務の措置、所定外労働免除

小学校就学前まで、看護休暇、時間外労働・深夜業の制限

育休などを理由とする不利益取扱を禁止

【育児・介護休業法】

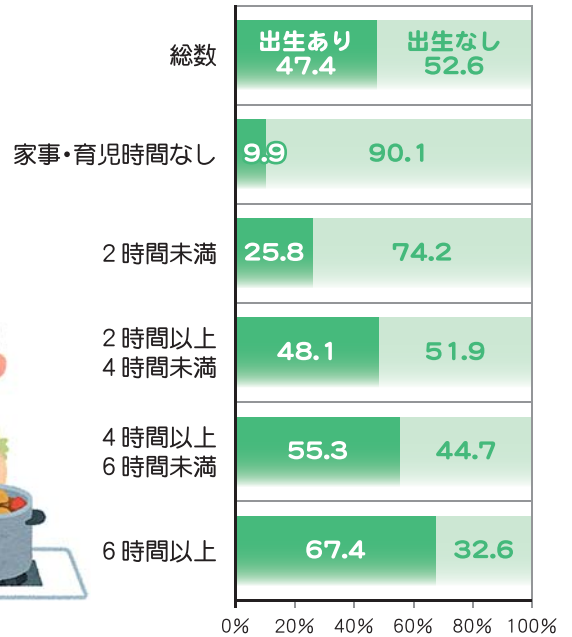
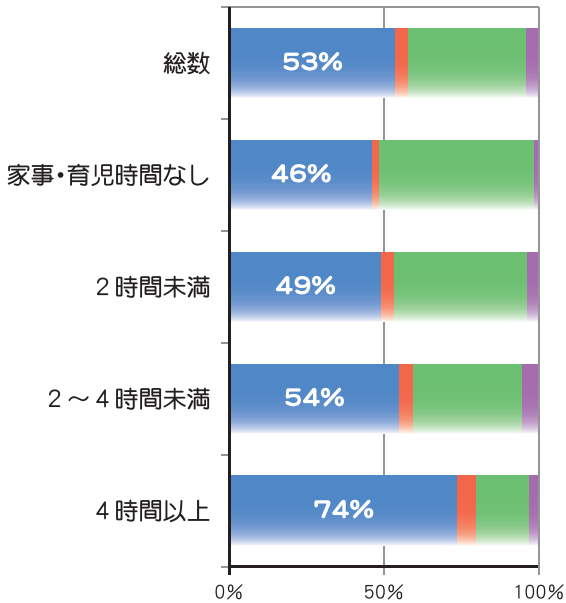
育児休業中、雇用保険から、半年間は給与の67%、その後は50%給付されます。

妊娠・出産を理由とする場合とほぼ同様の内容の不利益が禁止

パパが家事・育児をしたら… ママもこんなに働けます♡

パパが家事・育児をしたら… 2人目だって夢じゃない!

■ 同一就業継続 ■ 転職 ■ 離職 ■ 不詳

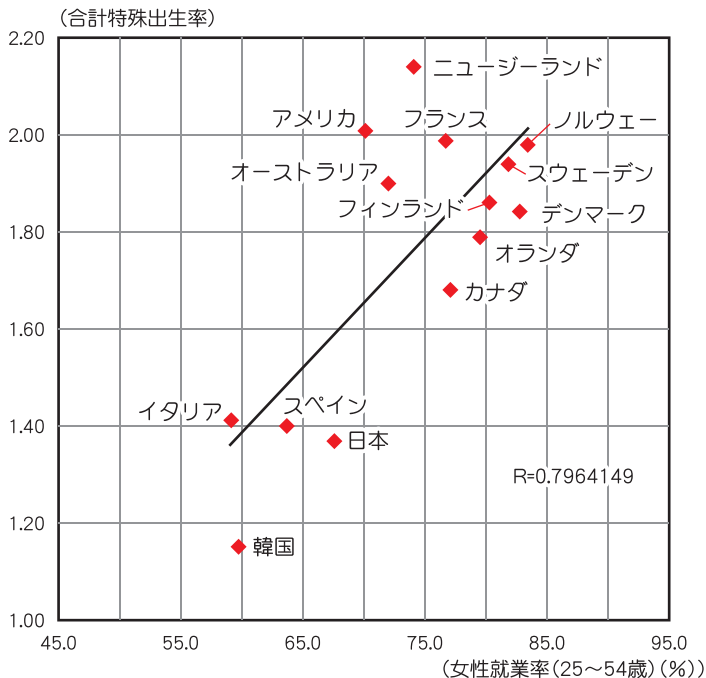


(資料出所)厚生労働省「第9回21世紀成年者縦断調査」(2011年)注

(資料出所)厚生労働省「第9回21世紀成年者縦断調査」(2011年)注

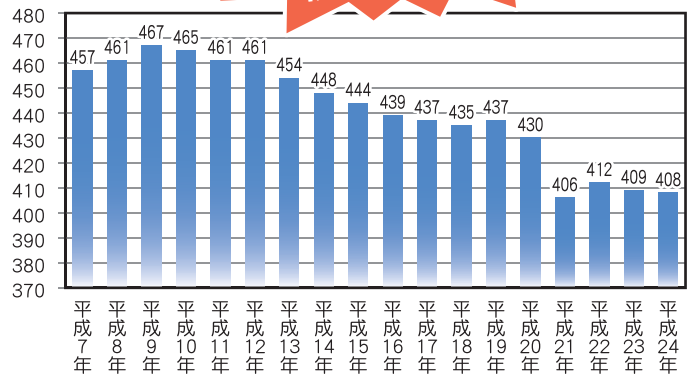
昔は「女性の社会進出」が少子化の根源なんて言われてたけど、今は先進国ほど女性は働いている

注1:1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの8年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
①第1回から第9回まで双方が回答した夫婦
②第1回に独身で第8回までの間に結婚し、結婚後第9回まで双方が回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
2) 8年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。



(資料出所)OECD Family database 2009年

サラリーマンの
平均年収は減り
続けている!



国税庁 平成24年民間給与と実態統計調査結果

ご相談・お問い合わせは

山梨労働局雇用均等室

相談無料、匿名OK 平日 8:30 ~ 17:15

〒400-8577 甲府市丸の内1-1-11

☎ 055-225-2859