

# スムーズな妊娠・出産・子育て・職場復帰のための行動計画を立てましょう!

## 【妊娠から産前・産後休業、育児休業、職場復帰の制度】



# 働きながら子育てをするみなさまへ

## ～妊娠から産前・産後休業、育児休業、職場復帰へ～



男女雇用機会均等法 労働基準法 育児・介護休業法

## ① 妊娠してから

### 妊産婦健診など（男女雇用機会均等法第12条、第13条）

- 妊娠中及び出産後1年までの間、妊産婦健診を受けるための休暇を会社に請求することができます。妊産婦健診などで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て勤務時間の短縮や休業などの指導を受けた場合は、会社に申し出て、措置を講じてもらいましょう。
- ★医師等から受けた指導事項の内容を会社に的確に伝えることができるようにするため、「母性健康管理指導事項連絡カード」を利用しましょう。カードの様式は、厚生労働省のホームページからダウンロードすることができます。  
[https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/bosei\\_kenkoukanri.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/bosei_kenkoukanri.pdf)
- ★女性が、働きながら安心して妊娠・出産を迎えるための、妊娠・出産後における職場の注意事項や母性健康管理の措置に関する制度、具体的事例等を紹介するサイトがあります。匿名でも相談できます。

➡ [Q女性にやさしい職場づくりナビ](#) 検索 Facebook、LINE@公式アカウントもあります! スマホ版はこちら ➡

### 妊娠中通常勤務がづらくなったら

- 軽易な業務への配置換えを希望することができます。（労働基準法第65条）
- 時間外労働・休日労働・深夜業の免除を請求できます。復職後も出産後1年までは同様の措置を受けることができます。（労働基準法第66条）
- 変形労働時間制の場合でも、1日及び1週間の法定労働時間を越えて労働しないよう請求できます。復職後も、産後1年までは同様の措置を受けることができます。（労働基準法第66条）

### 妊産婦等の危険有害業務の就業制限

- 妊産婦には、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務など危険有害業務は禁止されています。（労働基準法第64条の3）

## ② 出産 産前・産後休業（労働基準法第65条）

### 産前休業

- 出産予定日の6週間前（多胎妊娠は14週間前）から労働者の請求により産前休業がとれます。
- ★産前・産後休業期間を併せて請求するケースが多いと思いますが、あらかじめ請求方法や休業期間中の賃金等をご確認ください。育児休業をとる場合は、その意向を早めに会社に伝えておくことが望ましいでしょう。

### 産後休業

- 出産日の次の日から8週間は、産後休業で就業することができません。ただし、産後6週間を経過した後は、労働者本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就くことはさしつかえありません。
- ※産後休業の「出産」とは、妊娠4か月以上の分娩をいい「生産」だけでなく「死産」や「流産」も含まれます。

## 職場でつらい思いをしていませんか？

■妊娠、出産したこと、または産前・産後休業や育児休業などの制度の申出や利用したことを理由とした不利益取扱いは、法律で禁止されています。また、法律で定められた対象者の申し出を会社が拒むことは法的に問題です。

<p>例えばこんなことを理由として</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠した、出産した</li> <li>・妊産婦健診のため仕事を休んだ</li> <li>・つわりや切迫流産で仕事を休んだ</li> <li>・産前・産後休業をとった（とる予定）</li> <li>・育児休業をとった（とる予定） など</li> </ul>	➡	<p>会社からこんな扱いを受けている</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・解雇された（されそうだ）</li> <li>・契約が更新されなかった</li> <li>・パートになるよう強要された</li> <li>・（取得した日数や時間数以上に）減給された</li> <li>・普通ありえないような配置転換をされた（強要されている）など</li> </ul>
---	---	---

例えば会社からこのように言われた

- ・妊産婦健診のために休みたいと伝えたが、会社が休みの日に受診するように言われた
- ・育児休業をとりたいと言ったら、大企業ではないからとれないと言われた
- ・育児短時間勤務や所定外労働の免除を取りたいと言ったら、取れないと言われた など

■会社は、妊娠・出産、育児休業の取得などに関して、上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止対策を講じる必要があります。

<ハラスメントの例>

- ・育児短時間勤務をとっていたら、同僚から、「あなたが早く帰るせいで、まわりが迷惑している」と執拗に言われた
- ・就職したばかりで妊娠し、先輩から「育児休業を取得しようなんて図々しい」と何度も言われている
- ・医師の指導があつて立ち作業を免除されていたが、そのことが原因で同僚から仲間はずれにされた など

「各制度の詳細を知りたい」「不利益取扱いを受けている」「ハラスメントを受けている」などの場合は、島根労働局雇用環境・均等室に御相談ください。



島根労働局雇用環境・均等室 TEL 0852-31-1161  
 松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階（月～金の8:30～17:15 祝日、年末年始は除く）  
 （平成31年3月作成）