

働く女性・男性のための出産、育児に関する制度

◎妊娠がわかったら

- ・ 出産予定日や休業の予定を早めに会社に申し出ましょう。
- ・ 妊婦健康診査または保健指導を受けるための時間が必要な場合は、会社に申請しましょう。申請があった場合、会社は、健康診査等のために必要な時間を確保しなければなりません。（有給か無給かは、会社の規定によります。）
- ・ 健康診査等の回数…妊娠23週までは4週間に1回、妊娠24週から35週までは2週間に1回、妊娠36週以後出産までは1週間に1回（医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をした場合はその回数）
- ・ 妊婦健康診査等で医師等から指導を受けたら・・・
妊婦健康診査等では、体調が優れなかったり、勤務する上で不安に思うことなどがあれば、遠慮無く医師等に申し出ましょう。その結果、医師等から、通勤緩和、休憩時間の延長、つわりやむくみなど症状に対応した勤務時間の短縮や作業の制限、休業などの指導を受けた場合には、会社に申し出て必要な措置を講じてもらいましょう。
申し出があった場合、会社は医師等の指導内容に応じた適切な措置を講じなければなりません。医師等からの指導事項を会社にきちんと伝えることができるよう、医師等に「母性健康管理指導事項連絡カード」（別記様式。拡大コピーをして用いることができます。また、厚生労働省ホームページからダウンロードすることもできます。）を記入してもらい、会社に伝えることも効果的です。

☆[様式ダウンロードページ](#)

- ・ 医師等から不育症と診断され、通常より多い回数の妊婦健診や、通常の産前休業より早い時期からの休業などの指導が出ることがありますが、これらも母性健康管理措置の対象となりますので、会社に申し出て必要な措置を講じてもらいましょう。



◎妊娠中の職場生活

- ・ 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
妊婦は、時間外労働、休日労働、深夜業の免除を請求できます。
変形労働時間制が適用される場合でも、1日8時間、1週間について40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
妊娠中に立ち仕事や重い物を扱う仕事などがつらいときは、他の軽易な業務への転換を請求できます。
- ・ 危険有害業務の就業制限
妊婦を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。

◎産前産後休業を取るときは

・産前休業

出産予定日以前の6週間（双子以上の場合は14週間）について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、働くことはできません。ただし、産後6週間経過したあとに、本人が請求して医師が支障ないと認めた業務に就くことはできます。

・産前産後休業は、正社員だけでなく、パートや派遣で働く方など誰でも取得できます。

・また、流産、死産してしまった場合、妊娠4か月以降であれば産後休業を取得できます。さらに、4か月未満の流産、死産であっても、1年間は母性健康管理措置の対象となりますので、医師等から指導があった場合は、会社に申し出て措置を講じてもらいましょう。

◎産後休業後に復職するとき

・育児時間

生後1年に達しない子を育てる女性は、1日2回少なくとも各30分間の育児時間を請求できます。

・母性健康管理措置

産後1年を経過しない女性は、医師等から指示があったときは、健康診査等に必要な時間の確保を申請できます。また、指導を受けた場合には、必要な措置を受けることができます。

・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

産後1年を経過しない女性には、妊娠中と同様に、これらを請求することができます。

・危険有害業務の就業制限

産後1年を経過しない女性は、哺育等に有害な一定の危険有害業務に就かせてはいけません。

◎育児休業（育休）を取るときは

●育児休業制度とは

1歳未満の子を育てる男女労働者は、希望する期間、2回まで子育てのために休業することができます。育児休業の取得は法律で定められた労働者の権利ですので、会社の就業規則に育児休業に関する規定がなくても取得できます。お困りの際は、都道府県労働局へご相談ください。

●育児休業を取ることができる人は

育児休業は正社員のためだけの制度ではありません。パートや派遣の方が有期契約で働いていても、子が1歳6か月（2歳までの休業の場合は2歳）に達する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでない場合は育児休業が取得できます。

●その他の制度

育児休業の中には、次のような制度もあります。これらも就業規則に規定がなくても使える制度です。

・産後パパ育休（出生時育児休業）

令和4年10月1日から始まった制度です。父親は、子の出生後8週間以内に4週間まで、育児休業とは別に、子育てのために休業することができます。会社に労使協定がある場合、休業中に働くことも可能です。

・育児休業の延長

子が1歳以降、保育所に入れられないなどの場合には、子が1歳6か月に達するまでの間（子が1歳6か月以降、保育所に入れられないなどの場合には、子が2歳に達するまでの間）育児休業を延長することができます。

●育児休業を取るための手続き

育児休業を取得するためには、会社に書面で申し出ることが必要です。まずは育児休業取得について会社に相談の上、休業開始1か月前まで（会社によっては2週間前まで）に、育児休業申出書を会社あてに提出しましょう。

◎妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントは許されません。

妊娠・出産・育児休業等を理由に、解雇、雇止め、降格などの不利益な取扱いを行うことは禁止されています。また、会社は職場での妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて防止措置を講じる義務があります。ハラスメントを受けたらまずは会社に相談しましょう。お困りの際は、都道府県労働局にもご相談ください。

◎幼い子どもを育てながら働き続けるために

育児休業取得後、子どもを育てながら仕事を続けるために次のような制度を利用しましょう。

・短時間勤務制度

会社は、3歳未満の子を育てる男女労働者について、短時間勤務制度（原則として1日6時間）を設けなければなりません。

・所定外労働の制限

会社は、3歳未満の子を育てる男女労働者から請求があったときは、所定外労働をさせてはなりません。

・子の看護休暇

小学校入学前の子を育てる男女労働者は、会社に申し出ることにより、年次有給休暇とは別に、1年につき、子が1人なら5日まで、子が2人以上なら10日まで、病気やけがをした子の看護、予防接種及び健康診断のために1日又は時間単位で休暇を取得することができます。

・時間外労働、深夜業の制限

会社は、小学校入学前の子を育てる男女労働者から請求があった場合は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。また、深夜（午後10時から午前5時まで）に働かせてはなりません。

○妊娠中や育児中の働き方・休み方に関して困ったことがあれば、お

近くの都道府県労働局にご相談ください。

（都道府県労働局 雇用環境・均等部（室））

各都道府県労働局の所在地・電話番号は[こちら](#)から

○また、サイトでお役立ち情報を発信していますので、こちらをご覧ください。

☆[女性にやさしい職場づくりナビ](#)

☆[イクメンプロジェクト](#)



◎育児等のために退職した方への再就職支援

- ・お子様連れでも安心して相談できる「マザーズハローワーク」「マザーズコーナー」において、専属のスタッフが1人ひとりの状況に応じて就職活動をサポートしています。

[「マザーズハローワークについて」](#)

- ・雇用保険は、原則として退職してから1年間の中で、再就職活動を行っている期間（年齢・離職理由・被保険者期間等に応じた所定給付日数分に限る。）に受給することができます。しかし、退職してから1年間に妊娠、出産、育児、疾病及び負傷等のために再就職できない場合、その雇用保険を受給できる期間を延長することができます（退職後最大4年間まで）。

問い合わせ先 公共職業安定所（ハローワーク）

◎出産育児一時金・出産手当金の支給及び社会保険料・国民年金保険料の免除

- ・出産に当たっては、医療保険から出産育児一時金や出産手当金が支給される場合があります。また、産前産後休業期間中や育児休業期間中の、社会保険料（健康保険・厚生年金）が免除される制度や、産前産後期間中の国民年金保険料が免除される制度があります。

問い合わせ先 勤務先、全国健康保険協会（協会けんぽ）、健康保険組合、市区町村の国民健康保険担当窓口、年金事務所、市区町村の国民年金担当窓口（国民年金保険料に係る免除制度に限る）など

◎児童手当

- ・児童を養育している方に支給されます。支給額は所得や児童の年齢等によって異なります。児童が生まれたら、お住まいの市区町村（公務員は勤務先）に申請が必要です（転居や公務員となったときにも連絡が必要です）。市区町村の認定を受ければ、原則として、申請した月の翌月分の手当から支給します。

問い合わせ先 市区町村の児童手当担当窓口（公務員の方は所属部局の児童手当担当）

◎育児休業給付

- ・育児休業を取得したときに、一定の条件を満たした場合、雇用保険から休業開始時賃金の67%（休業開始から180日経過後は50%）相当額が育児休業給付金として支給される制度があります。

問い合わせ先 公共職業安定所（ハローワーク）