

2. 有期契約労働者を対象とした配付書式

子育てをしながら働きたい

パート

派遣

契約社員

の

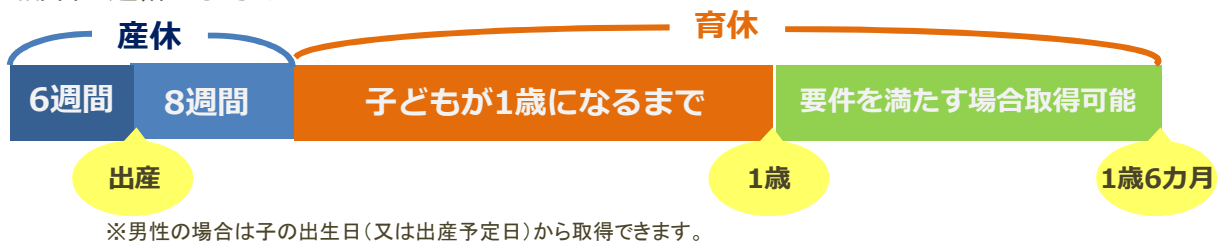
あなたも取れる！産休＆育休

パート・派遣・契約社員として働くみなさんへ

職場で働くパート・派遣・契約社員の方々には、妊娠・出産・育児を行いながら継続的に就業して活躍していただくことを期待しています。

このリーフレットでは、妊娠・出産・育児を行いながら働き続けるための制度を紹介しています。

ご一読いただき、より詳細に制度について知りたい場合などには、お気軽に人事・総務担当部署に連絡をしてください。



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、就業できません。
産後6週間を過ぎた後、本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます。

育児休業…… 1歳に満たない子どもを養育する男女労働者は、会社に申し出ることにより、子どもが1歳になるまでの間で希望する期間、育児のために休業できます。両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、原則1歳までから1歳2か月まで育児休業を取得できます。ただし、育児休業が取得できる期間は、これまでどおり1年間です。また、子が1歳以降、保育所に入れないなど一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業を取得することができます。

育児休業を取得できる方の範囲

- 1 期間の定めのある労働契約で働く方は、申出時点において、以下の要件を満たすことが必要です。
 - ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されている
 - ② 子どもの1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれる
 - ③ 子どもの2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでない
- 2 以下の要件に該当する場合は、育児休業を取得できません(対象外とする労使協定がある場合に限る)
 - ① 雇用された期間が1年未満
 - ② 1年以内に雇用関係が終了する
 - ③ 週の所定労働日数が2日以下
- 3 日々雇用される方は育児休業を取得できません

～ 育休を取得できない方でも、産休はみなさん取得できます。～

妊娠から産休、育休、復職後までの流れ

あなた

会社

【妊娠が分かったら】

- 出産予定日や休業の予定を早めに申し出ましょう。
- 妊婦健診は必ず受けましょう。妊婦健診を受けるための時間が必要な場合は、会社に申し出ましょう。

申請があった場合、会社は、妊婦健診のために必要な時間を確保します。

【受診のための時間が確保される回数】

- 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
- 医師等がこれと異なる指示をした場合はその回数

【勤務しなかった日・時間の給与】

- 有給か無給かは会社の定めによります
- 妊婦健診で主治医から働き方について「休憩が必要」「入院が必要」などの指導を受けた場合は、指導内容を会社に申し出てください。(ポイント)
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」を記入してもらってください。

申出があった場合、会社は指導内容に応じて必要な措置(妊娠中の通勤緩和、妊娠中の休憩に関する措置、妊娠中の症状に対応する措置)を講じます。

【母性健康管理指導事項連絡カードの入手先】

- 母子健康手帳(ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されているので、それを拡大コピーして使うことができます。)
- 厚生労働省ホームページ

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>

【妊娠中の職場生活】

- 時間外労働の制限、深夜業の制限、軽易業務への転換などを請求することができます。

請求があった場合、会社は必要な措置を講じます。

- 産前休業の申出をする。

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(請求の手続きは、会社の定めによります。)

- 育児休業の申出をする。

育児休業の申出期限は、法律で休業開始予定日の1か月前までと定められているので、産後休業に続けて育児休業をする場合は、産前休業に入る前や産前休業中に、申出を行うことになります。

申出は、休業開始予定日や終了予定日などを明らかにして、書面などにより行わなければなりません。育児休業の対象者については、前頁をご覧ください。

会社は、育児休業の申出者に対して、育児休業開始予定日や終了予定日などを速やかに通知します。また、休業中の給与、休業後の配置などの労働条件についても明示します。

【産前休業・出産】

出産日は産前休業に含まれます。出産予定日の6週間前(双子以上の場合は14週間前)から産前休業に入れます。

【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、医師が認めた場合は、請求することにより就業できます。出産が予定日より遅れても産後休業が短くなることはありません。

【育児休業中】

■復職に向けた準備をする
(ポイント)

- 復職後に勤務時間帯や残業など、これまでと同じ働き方ができるかどうか考えてください。復職後は短時間勤務や所定外労働の制限等の利用することもできます。
- 育児休業期間を延長する必要があるか考えてください。
子どもが1歳になった後に保育所に入れないなどの場合、育児休業期間を子どもが1歳6か月に達する日まで延長することができます。
地域によって事情は異なりますが、保育所は一般的には4月からの入所がしやすく年度の途中からでは子どもを預けられない場合があります。育休の期間が終了する間際になって保育所を探すのではなく、地域の情報を調べて計画的に保育所を探してください。
延長するためには、2週間前までに申し出ることが必要です。
また、子どもが1歳になるまでの間に期間を延長することもできます。この場合、当初終了しようとしていた日の1か月前までに申し出ることが必要です。
- 復職後の労働条件については、面談の上決定します。

■情報提供

復帰に向けた研修(実施する場合)

〈産後休業後、子どもが1歳になるまでに復職する場合に利用できる制度〉

■育児時間

(生後1年に達しない子どもを育てる女性は、1日2回各々30分間の育児時間を請求できます。)

■時間外労働、休日労働、深夜業の制限など

(産後1年を経過しない女性には、妊娠中と同様にこれらが適用になります。)

■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、健康診査に必要な時間の確保を申し出ることができます。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。)

■短時間勤務制度、子の看護休暇等(くわしくは、以下をご覧ください。)

〈3歳未満又は小学校入学前の子どもを育てている方が利用できる制度〉

■短時間勤務制度

(一定の条件を満たす3歳未満の子どもを育てる労働者は、短時間勤務制度(1日原則として6時間)を利用できます。)

■所定外労働の制限

(一定の条件を満たす3歳未満の子どもを育てる労働者は、請求することにより所定外労働を免除されます。)

■子の看護休暇

(小学校入学前の子どもを養育する労働者は、会社に申し出ることによって、年次有給休暇とは別に、1年につき5日間、子どもが2人以上なら10日間、病気やけがをした子どもの看護、予防接種及び健康診断のために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

(小学校入学前の子どもを養育する一定の労働者は、請求することにより、時間外労働が1か月24時間、1年150時間に制限されます。また、請求することにより、深夜業(午後10時から午前5時までの労働)を免除されます。)

各種制度の取得手続きについて

- 産前・産後休業、育児休業などの取得手続きについては、就業規則（第〇条～第〇条）を参照してください。

	申出期限	必要書類（提出先）	就業規則等
産前休業	休業開始日の〇日前	〇〇〇〇（人事部労務課）	第〇条～〇条
産後休業		〇〇〇〇（人事部労務課）	第〇条～〇条
母性健康管理措置	措置が必要となった後早急に	〇〇〇〇（人事部労務課）	第〇条～〇条
育児時間	取得希望日の〇日前	〇〇〇〇（人事部労務課）	第〇条～〇条
育児休業	休業開始予定日の1か月前	〇〇〇〇（人事部労務課）	第〇条～〇条



〇〇部〇〇課〇〇さん



社内相談窓口

妊娠中の職場生活や産休・育休の取得等に関して分からないことがある場合は下記相談窓口へご相談ください。