



働きながら  
お母さんになる  
あなたへ

「赤ちゃんが生まれる!」という嬉しい気持ちと、仕事を続けながら妊娠・出産・育児を迎えることへの不安を抱えながら、毎日を過ごしていませんか?

そんな心配をおもちのあなた

**仕事と妊娠・出産等を両立**していくためにはさまざまな制度があります。

ぜひご活用ください。

令和5年11月



ひと、くらし、みらいのために  
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局

# 妊娠が分かったら

★会社に規定がなくても  
★パートなどの方も  
会社へ申し出ることができます。

## 妊婦健康診査等を必ず受けましょう

妊娠中は、普段より一層健康に気をつけなければなりません。あなた自身やお腹の中の赤ちゃんの健康のため、できるだけ早く健康診査等を受けましょう。

健康診査等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。(有給か無給かは会社の規定によります。)

※健康診査・保健指導申請書

[https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/common/pdf/kenkoushinsa\\_hokensidou.pdf](https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/common/pdf/kenkoushinsa_hokensidou.pdf)

詳しくはこちら



もしかしたら…  
妊娠!



### 健康診査の回数

- 妊娠23週まで . . . . . 4週間に1回
- 妊娠24週から35週まで . . . . . 2週間に1回
- 妊娠36週から出産まで . . . . . 1週間に1回

※医師又は助産師(以下「医師等」といいます。)がこれと異なる指示をしたときはその指示に従って健康診査等を受けましょう。

男女雇用機会均等法では、事業主に健康診査等のために必要な時間の確保を義務づけています。(男女雇用機会均等法第12条)

- ★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。
- ★お住まいの市区町村の窓口にてできるだけ早く妊娠の届出を行いましょう。
- ★窓口では母子健康手帳の交付とともに、妊婦健診を公費の補助で受けられる受診券や、保健師等による相談、母親学級・両親学級の紹介、各種の情報提供などを受けることができます。

- ★労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産を申し出た場合、会社は育児休業制度等について個別に周知し、取得意向を確認しなければなりません。(育児・介護休業法第21条)

## 医師等の指導を受けたら

妊婦健康診査等では、体調がすぐれなかったり、勤務する上で不安に思うことなどがあれば、遠慮なく医師等に申し出ましょう。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、会社に申し出て措置を講じてもらいましょう。

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**」(以下「**健康連絡カード**」)といえます。3・4ページ参照)に記入してもらい、会社へ提出しましょう。

満員電車に乗ると  
吐き気がして  
辛い…



男女雇用機会均等法では、事業主に対して、女性労働者が健康診査等に基づく指導事項を守ることができるようにするための必要な措置を講じることを義務づけています。(男女雇用機会均等法第13条)

## マタニティマーク

こども家庭庁では、マタニティマークを活用した「妊産婦にやさしい環境づくり」を推進しています。

マタニティマークは、こども家庭庁や健やか親子21のホームページから自由にダウンロードできます。詳しい利用方法や内容についてはこちらをご覧ください。



<https://www.cfa.go.jp/policies/boshihoken/maternity-mark/>

詳しくはこちら



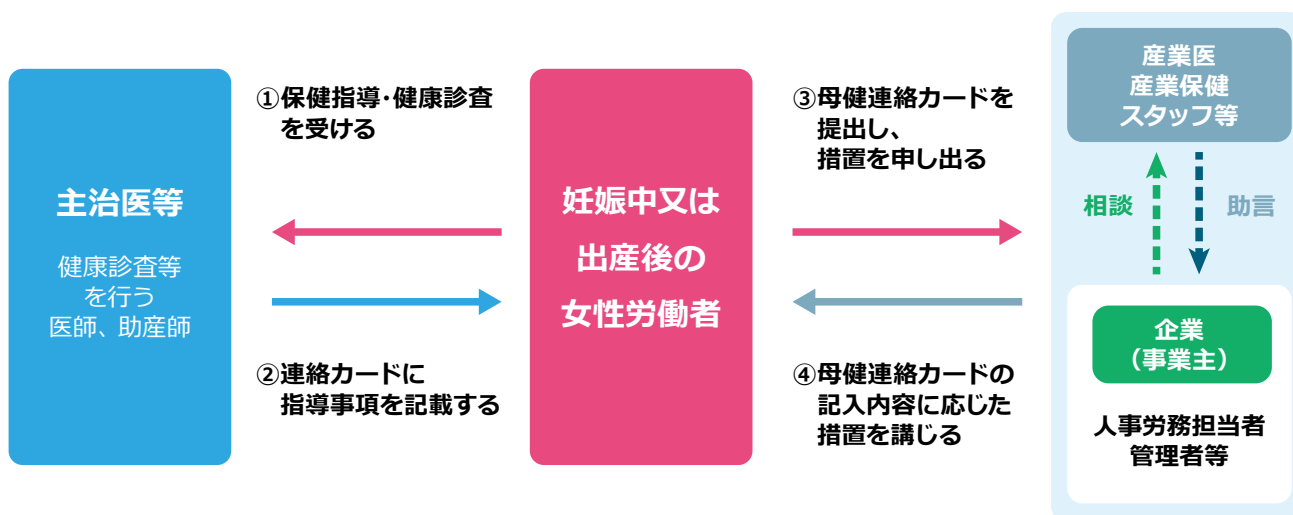
# 母性健康管理指導事項連絡カードの活用

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、「母健連絡カード」を活用しましょう。母健連絡カードは、男女雇用機会均等法第13条に規定されている指針に基づき様式が決まっています。

## 母健連絡カードの活用方法

- ①健康診査等を受診します。
- ②医師等から通勤緩和などの指導を受けた場合に、医師等に母健連絡カードに必要な事項を記入してもらいます。
- ③女性労働者は母健連絡カードの「指導事項を守るための措置申請書」欄に必要な事項を記入した上で、事業主に提出し、必要な措置を申し出ます。

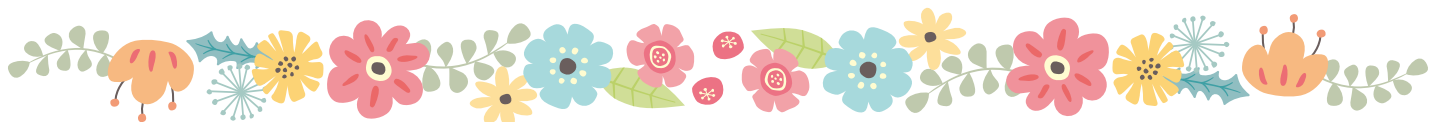
※女性労働者から母健連絡カードが提出された場合、事業主は母健連絡カードの記入内容に応じ、男女雇用機会均等法第13条に基づく適切な措置を講じる義務があります。



## 母健連絡カードの入手方法

- ①3～4ページ記載の様式をコピーして使用できます。
- ②厚生労働省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/content/11900000/000763976.pdf>
- ③母子健康手帳に様式が記載されている場合は、それをコピーして使用できます。

ダウンロードは  
こちら



(表)  
母性健康管理指導事項連絡カード

年 月 日

事業主 殿

医療機関等名 .....

医師等氏名 .....

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。  
記

1. 氏名 等

氏名		妊娠週数		週	分娩予定日	年 月 日
----	--	------	--	---	-------	-------

2. 指導事項

症状等 (該当する症状等を○で囲んでください。)

措置が必要となる症状等
つわり、妊娠 <sup>おそ</sup> 悪阻、貧血、めまい・立ちくらみ、 腹部緊満感、子宮収縮、腹痛、性器出血、 腰痛、痔、静脈 <sup>りゅう</sup> 瘤、 <sup>ふしむ</sup> 浮腫、手や手首の痛み、 頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、 頭痛、血圧の上昇、 <sup>たん</sup> 蛋白尿、妊娠糖尿病、 赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい、 多胎妊娠(胎)、産後体調が悪い、 妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど、 合併症等( )

指導事項 (該当する指導事項欄に○を付けてください。)

標準措置		指導事項
休業	入院加療	
	自宅療養	
勤務時間の短縮		
作業の制限	身体的負担の大きい作業(注)	
	長時間の立作業	
	同一姿勢を強制される作業	
	腰に負担のかかる作業	
	寒い場所での作業	
	長時間作業場を離れることのできない作業	
ストレス・緊張を多く感じる作業		

(注)「身体的負担の大きい作業」のうち、特定の作業について制限の必要がある場合には、指導事項欄に○を付けた上で、具体的な作業を○で囲んでください。

標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

3. 上記2の措置が必要な期間

(当面の予定期間に○を付けてください。)

1週間( 月 日～ 月 日)	
2週間( 月 日～ 月 日)	
4週間( 月 日～ 月 日)	
その他( 月 日～ 月 日)	

4. その他の指導事項

(措置が必要である場合は○を付けてください。)

妊娠中の通勤緩和の措置 (在宅勤務を含む。)	
妊娠中の休憩に関する措置	

指導事項を守るための措置申請書

年 月 日

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

所属.....

氏名.....

事業主 殿

## (裏)

(参考) 症状等に対して考えられる措置の例

症状名等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業（入院加療）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（長時間作業場を離れることのできない作業）の制限、においがきつい・換気が悪い・高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
貧血、めまい・立ちくらみ	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（高所や不安定な足場での作業）の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹部緊満感、子宮収縮	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、長時間作業場所を離れることのできない作業）の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹痛	休業（入院加療）、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
性器出血	休業（入院加療）、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
腰痛	休業（自宅療養）、身体的に負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業）の制限 など
痔	身体的負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業）の制限、休憩の配慮 など
静脈瘤	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業）の制限、休憩の配慮 など
浮腫	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業）の制限、休憩の配慮 など
手や手首の痛み	身体的負担の大きい作業（同一姿勢を強制される作業）の制限、休憩の配慮 など
頻尿、排尿時痛、残尿感	休業（入院加療・自宅療養）、身体的負担の大きい作業（寒い場所での作業、長時間作業場を離れることのできない作業）の制限、休憩の配慮 など
全身倦怠感	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、休憩の配慮、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
動悸	休業（入院加療・自宅療養）、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
頭痛	休業（入院加療・自宅療養）、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
血圧の上昇	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
蛋白尿	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限 など
妊娠糖尿病	休業（入院加療・自宅療養）、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置（インスリン治療中等への配慮） など
赤ちゃん（胎児）が週数に比べ小さい	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
多胎妊娠（胎）	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
産後体調が悪い	休業（自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
合併症等（自由記載）	疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置、もしくは上記の症状名等から参照できる措置 など

## 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。

(労働基準法第66条)



## 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。

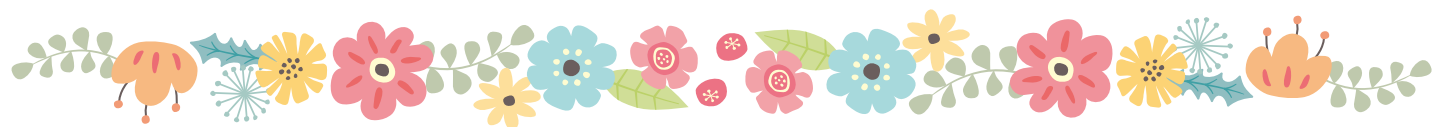
(労働基準法第65条)

## 危険有害業務の就業制限

重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所等における業務については、妊娠・出産機能等に有害であることから、妊娠中はもとより、全ての女性を就業させることが禁止されています。

(詳しくは6ページをご覧ください。)

(労働基準法第64条の3)



## 不利益な取扱いやハラスメントは許されません！

妊娠、出産、産前産後休業、育児休業等を理由に「解雇」、「パートへの契約変更の強要」、「雇止め」など不利益な取扱いを行うことは「違法」です。

また、職場における妊娠、出産、産前産後休業、育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることが事業主に義務づけられています。

(詳しくは10・11ページをご覧ください。)



# 妊産婦等の就業制限の業務の範囲

×…女性を就かせてはならない業務  
 △…女性が申し出た場合就かせてはならない業務  
 ○…女性を就かせても差し支えない業務

	女性労働基準規則第2条第1項	就業制限の内容		
		妊婦	産婦	その他の女性
1号	重量物を取り扱う業務 ( 満18歳以上……………断続作業：30kg以上、継続作業：20kg以上 満16歳以上満18歳未満…断続作業：25kg以上、継続作業：15kg以上 満16歳未満……………断続作業：12kg以上、継続作業：8kg以上 )	×	×	×
2号	ボイラーの取扱いの業務	×	△	○
3号	ボイラーの溶接の業務	×	△	○
4号	つり上げ荷重が5トン以上のクレーン、デリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務	×	△	○
5号	運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務	×	△	○
6号	クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務（2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。）	×	△	○
7号	動力により駆動させる土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務	×	△	○
8号	直径が25センチメートル以上の丸のこ盤（横切用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く。）又はのこ車の直径が75センチメートル以上の帯のこ盤（自動送り装置を有する帯のこ盤を除く。）に木材を送給する業務	×	△	○
9号	操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務	×	△	○
10号	蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	△	○
11号	動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いて行う厚さ8ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	○
12号	岩石又は鉱物の破碎機又は粉碎機に材料を送給する業務	×	△	○
13号	土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務	×	○	○
14号	高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×	○	○
15号	足場の組立て、解体又は変更の業務（地上又は床上における補助作業の業務を除く。）	×	△	○
16号	胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	△	○
17号	機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	△	○
18号	妊娠・出産・授乳機能に影響のある一定の化学物質を発散する場所における業務（詳細は女性労働基準則参照）	×	×	×
19号	多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○
20号	著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
21号	多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○
22号	著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
23号	異常気圧下における業務	×	△	○
24号	さく岩機、鉸打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	○

# 産前産後休業を取るときは

★会社に規定がなくても  
★パートなどの方も  
会社へ申し出ることができます。

## 産前休業

出産予定日の6週間前（双子以上の場合14週間前）から、請求すれば取得できます。出産当日は産前休業に含まれます。

（労働基準法第65条）

## 産後休業

出産日の翌日から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、医師が支障がないと認めた業務には就業できます。

※流産・死産（人工妊娠中絶を含む）した場合でも、妊娠4か月以上での流産・死産については産後休業の対象となります。

（労働基準法第65条）

## 解雇制限

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。

（労働基準法第19条）

## 解雇の無効

妊娠中及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、原則として無効です。

（男女雇用機会均等法第9条第4項）

産前休業の請求方法は  
早めにかめたから、  
まちがいないし！

職場の同僚や上司に  
迷惑をかけないように、  
引き継ぎもしっかり  
しなくっちゃ

いよいよお父さんの育児も  
スタート！（8ページを参照）

自治体によっては両親学級もあるよ



産前産後休業中の  
経済的支援

詳しくは13ページをご覧ください。

～お父さんになる方へ～

子育ては、夫婦で話し合っ  
てチームプレーで  
やっていくことが基本です。  
厚生労働省の「イクメンプロジェクトサイト」  
などを参考に、お父さんも一緒に子育てのこ  
とを考えましょう。

◎イクメンプロジェクトサイト

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp>

# 産後休業後に復職するとき

★会社に規定がなくても  
★パートなどの方も  
会社へ申し出ることができます。

## 育児時間

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

（労働基準法第67条）

## 母性健康管理措置

出産後1年以内の女性は、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し出ることができます。また、医師等から指導を受けた場合には、会社に申し出て措置を講じてもらいましょう。

※流産・死産（人工妊娠中絶を含む）した場合でも、妊娠の週数にかかわらず、母性健康管理措置の対象となります。

（男女雇用機会均等法第12条、第13条）

## 時間外労働、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限、危険有害業務の就業制限

出産後1年以内の女性には、妊娠中と同様に、これらが適用になります。（詳しくは5ページをご覧ください。）

（労働基準法第64条の3、第66条）

## 短時間勤務制度、子の看護休暇等

これらの制度や措置も利用できます。（詳しくは9ページをご覧ください。）

（育児・介護休業法第16条の2、第16条の3、第23条）



# 育児休業を取るときは

★会社に規定がなくても  
★パートなどの方も  
会社へ申し出ることができます。

(育児・介護休業法第5～9条の5)

## 育児休業制度

1歳に満たない子を養育する労働者は、**男女を問わず**、希望する期間、子どもを養育するために休業することができます。育児休業は1人の子に対して原則2回に分割して取得できます。また、産後パパ育休と育児休業を合わせれば4回休業できます。

## 産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）

育児休業とは別に、原則として出生後8週間のうち4週間まで、2回に分割して休業することができます。(なお、出産された女性の場合、産後8週間は産後休業期間となるため、本制度は主に男性が対象となりますが、養子を養育しているなどの場合は女性であっても当然に対象となります。)

## 育児休業、産後パパ育休を取ることができる人は

正社員だけではなく、契約期間の定めのある労働者(有期雇用労働者)であっても、休業取得を申し出た時点において、次に該当する場合は休業を取得することができます。

### ・育児休業を取得する場合

子が1歳6か月(2歳に達する日まで取得する場合は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こと

### ・産後パパ育休を取得する場合

子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過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こと

有期雇用労働者でも  
育児休業が取れるって？



## パパ・ママ育休プラス

父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に父母それぞれ1年間まで育児休業を取得できます。

(ただし、1年間には出産日、産後休業期間、産後パパ育休期間を含みます。)

## 育児休業期間の延長

子が1歳以降、保育所等に入れられないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達する日までの間、育児休業を延長することができます。

さらに子が1歳6か月に達した時点で保育所等に入れられないなどの一定の要件を満たす場合、最長で子が2歳に達する日までの間、育児休業を再延長することができます。

育児休業後、  
保育園に預けて  
復職するつもり  
だったのに  
入れなくて…



## 育児休業、産後パパ育休を取るための手続き

会社の規定を確認し、育児休業を取得する場合は、遅くとも休業開始1か月前までに会社に育児休業申出書を提出しましょう。産後パパ育休を取得する場合は、休業開始予定日の2週間前(労使協定を締結している場合は2週間超から1か月以内で労使協定で定める期限)までに会社に育児休業申出書を提出しましょう。

規定がない場合でも、育児・介護休業法を根拠に請求ができます。

1歳以降も育児休業期間を延長する場合、休業開始予定日から希望どおり休業するには、その2週間前までに申し出てください。

育児休業中の経済的支援 詳しくは13ページをご覧ください。

# 幼い子どもを育てながら働き続けるために

★パートなどの方でも会社へ申し出ることができます。  
(各制度によって取得できる条件有)

## 短時間勤務制度

事業主は、3歳未満の子を養育する男女労働者について、短時間勤務制度(1日原則として6時間)を設けなければならないことになっています。

(育児・介護休業法第23条)

## 所定外労働の制限

事業主は、3歳未満の子を養育する男女労働者から請求があった場合は、所定外労働をさせてはならないことになっています。

(育児・介護休業法第16条の8)

## 子の看護休暇

小学校入学前の子を養育する男女労働者は、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、1日単位又は時間単位で、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休暇を取得することができます。

(有給か無給かは会社の規定によります。)

(育児・介護休業法第16条の2、第16条の3)

## 時間外労働、深夜業の制限

事業主は、小学校入学前の子を養育す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らないことになっています。

また、事業主は、小学校入学前の子を養育する男女労働者から請求があった場合は、深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはならないことになっています。

(育児・介護休業法第17条、第19条)

育児休業が終わっても、子育てはまだ入り口…

保育園への送迎や  
保育園からの呼び出し  
対応も夫婦で協力!



## 子ども・子育て支援制度

幼稚園、保育園、認定こども園、地域型保育など、地域のニーズ等に応じた多様な教育・保育の場が設けられています。

保育施設などの整備は市町村が中心となって進めていますので、住んでいる地域でどのような預け先があるのかを、市町村の担当課や子ども・子育て支援情報公表システム(ここdeサーチ)などで確認してみましょう。

また、身近な場所で子育て支援の相談や情報提供が受けられる利用者支援事業や、子どもの預かりに関するマッチングを行うファミリー・サポート・センター事業なども活用できます。

子ども・子育て支援制度について詳しくはこちら(こども家庭庁ホームページ)

<https://www.cfa.go.jp/policies/kokoseido/>

詳しくはこちら



# 妊娠・出産等を機に不利益な取扱いを受けたときは

## 妊娠、出産、産前産後休業、育児休業等を理由とする不利益取扱いは禁止されています

妊娠、出産、産前産後休業、育児休業等を理由とした解雇、不利益な異動、減給、降格などの取扱いを行うことは男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で禁止されています。

(男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条等)

### 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
- 産前産後休業を取った
- 育児休業、産後パパ育休を取った
- 子どもが病気になり看護休暇を取った
- 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
- 普通ありえないような配置転換をされた

など

## 妊娠、出産、産前産後休業、育児休業等を理由とした不利益取扱いとは

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、産前産後休業、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、産前産後休業、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、産前産後休業、育児休業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、事由終了後の直近の人事異動、人事考課等の機会までの間に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断されます。

※ 妊娠中・出産後1年以内の解雇は、「妊娠、出産、産前産後休業を取得したこと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。(なお、労働基準法第19条において、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。)

# 妊娠、出産等に関するハラスメントを受けたときは

## 上司・同僚からの妊娠、出産、産前産後休業、育児休業等に関するハラスメント防止措置が事業主に義務づけられています

上司・同僚による、職場における妊娠、出産、産前産後休業、育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を講じることが、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で事業主に義務づけられています。

(男女雇用機会均等法第11条の3、育児・介護休業法第25条)

### 例えばこんなことを理由とする

- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診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
- 産前休業の取得について上司に相談した
- 育児休業、産後パパ育休の取得を申し出た
- 子どもが病気になり、看護休暇を取った

など



### こんな行為がハラスメントです

- 解雇を示唆するようなことを言われた
- 正社員からパートになるよう言われた
- 上司から、制度を利用しないように言われた
- 同僚から、何度も制度の利用を止めるように言われた
- 仕事をとり上げられ、雑用をさせられた
- 同僚から繰り返し「今の時期に妊娠すべきではなかった」と言われた

など

## 妊娠、出産、産前産後休業、育児休業等に関するハラスメントとは

職場における妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントには、上司又は同僚から行われる以下のようなものがあります。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、ハラスメントではありません。

- ① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの  
産前休業の取得を上司に相談したところ、「休むなら辞めてもらう」など解雇を示唆されること等
- ② 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの  
通勤の負担緩和のため時差出勤を申し出たところ、同僚から「自分なら時間通りに出勤する。あなたもそうすべき」と繰り返し言われ、制度の利用をあきらめざるを得ない状況となっている等
- ③ 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの  
妊娠したことを同僚に伝えたら、「自分なら今の時期に妊娠しない。あなたも妊娠すべきでなかった」と繰り返し言われ、就業するうえで看過できない程度の支障が生じていること等

事業主は、これらのハラスメントが生じないように、また、もしもハラスメントが生じてしまった場合には迅速に対応できるよう、雇用管理上の措置を講じなければなりません。

# 事業主との間にトラブルが生じたときは

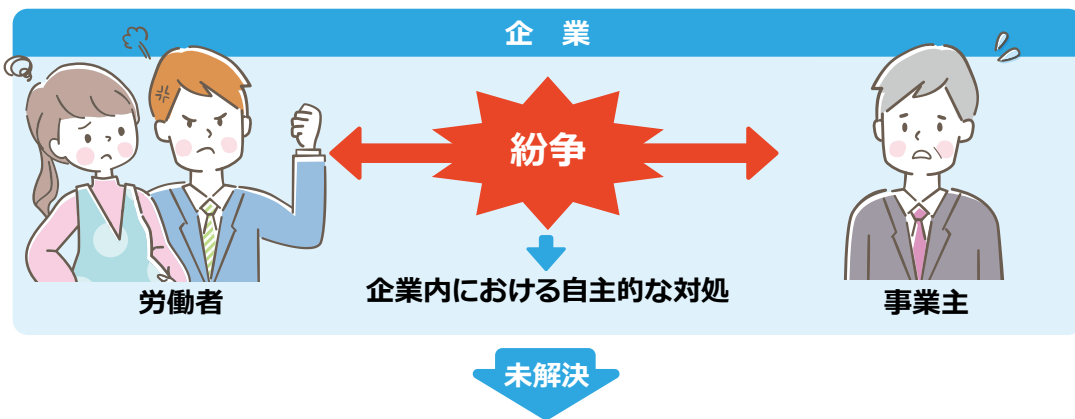
## 紛争解決援助制度

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)では、労働者と事業主の間で、男女均等取扱い等に関するトラブル、育児・介護休業等に関するトラブル、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間の均等・均衡待遇等に関するトラブル、職場におけるパワーハラスメントに関するトラブルが生じた場合、当事者の一方又は双方の申出があれば、トラブルの早期解決のための援助を行っています。

詳しくは最寄りの都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)(裏表紙参照)にご相談ください。

※都道府県労働局は厚生労働省の地方機関で、各都道府県ごとに設置されています。

(男女雇用機会均等法第17条、第18条)  
(育児・介護休業法第52条の4、第52条の5)  
(パートタイム・有期雇用労働法第24条、第25条)  
(労働施策総合推進法第30条の5、第30条の6)



## 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

- 男女雇用機会均等、育児・介護休業、パートタイム・有期雇用労働、パワーハラスメント等に関する相談の受付
- 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度・行政指導の説明

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に基づく紛争解決の援助の対象となる紛争

簡単な手続で  
迅速に行政機関に  
解決してもらいたい  
場合

公平、中立性の高い  
第三者機関に援助して  
もらいたい場合

都道府県労働局長

調停会議

都道府県労働局長

都道府県労働局長による  
助言・指導・勧告

当事者の希望等  
に応じて

調停会議による  
調停・調停案の作成・受諾勧告

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に基づく行政指導

# 産前産後休業中、育児休業中の経済的支援

名称	内容	問合せ先
出産育児一時金	健康保険の加入者が、出産したとき、1児につき50万円（産科医療補償制度加算対象出産でない場合は48万8千円）が出産育児一時金として、支給されます。	詳しくは ・協会けんぽ ・健康保険組合 ・市区町村 等々
出産手当金	産前産後休業の期間中、健康保険から1日につき、原則として賃金の3分の2相当額が支給されます。 ただし、休業している間にも会社から給与が支払われ、出産手当金よりも多い額が支給されている場合には、出産手当金は、支給されません。	詳しくは ・協会けんぽ ・健康保険組合 等々
出生時育児休業給付金	子の出生日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間（28日）以内の期間を定めて、子を養育するための産後パパ育休（出生時育児休業。8ページ参照）を取得した等一定要件を満たした雇用保険被保険者が対象で、原則として休業開始前賃金の67%が支給されます。	詳しくは最寄りの ハローワークへ
育児休業給付金	1歳未満の子（保育所に入れられないなどの事情があれば最長2歳に達する日まで）を養育するために育児休業を取得した等一定要件を満たした雇用保険被保険者が対象で、原則として休業開始後180日間は休業開始前賃金の67%、休業開始から181日目以降は50%が支給されます。	詳しくは最寄りの ハローワークへ

○いずれも非課税のため所得税の控除はなく、次年度の住民税の算定基礎にもなりません。

## 社会保険料

産前産後休業中、育児休業中、健康保険・厚生年金保険の保険料は、会社から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、本人負担分、会社負担分ともに免除されます。

社会保険料の免除を受けても、健康保険の給付は通常どおり受けられます。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。

※平成31年4月から国民年金第1号被保険者の方においても産前産後期間（出産予定日が属する月の前月から4か月間）の保険料を免除し、免除期間は満額の基礎年金を保障しています。

※令和6年1月から、国民健康保険に加入している方についても、本人の届出等によって、出産前後の一定期間の国民健康保険料が免除されます。

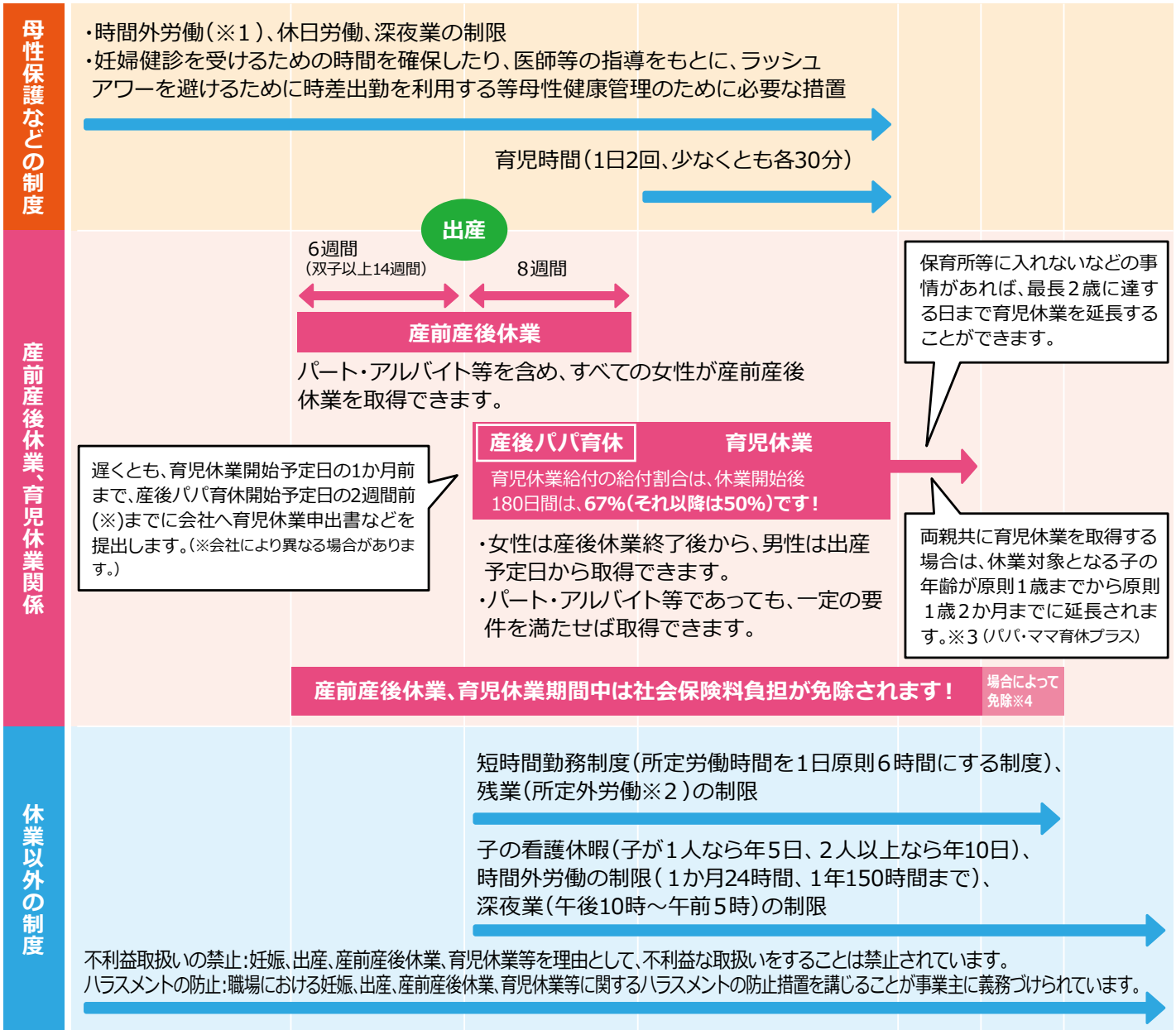
→ 詳しくは、年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金等へ

## 雇用保険料

産前産後休業中、育児休業中に会社から給与が支払われていなければ、雇用保険料の負担はありません。

### ハローワーク所在地一覧

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/hellowork.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html)



※1 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。  
 ※2 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。  
 ※3 ただし、育児休業が取得できる期間は1歳2か月までの間の1年間です。  
 ※4 就業規則等で3歳までの育児休業制度が定められ、休業している場合です。

◎母性健康管理、育児休業制度などについてもう少し詳しく知りたい方は、

○働く女性の妊娠・出産に関する法制度等についての情報提供サイト

「働く女性の心とからだの応援サイト」

(相談、専門家からのアドバイス、産休・育休等自動計算)

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

◎妊娠、出産、産前産後休業、育児休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントについてもう少し詳しく知りたい方は、

○「妊娠したから解雇」は違法です <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>

◎母性健康管理(妊娠、出産)や育児休業等の取得に関して職場でのトラブルにお困りの方は、

○雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために(厚生労働省ホームページ)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/woman/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/index.html)

また、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)(裏表紙参照)へご相談ください。

◎地域の保育情報や育児休業復帰後に利用できる制度などについて知りたい方は、

○「仕事と育児 カムバック支援サイト」 <https://comeback-shien.mhlw.go.jp/>



都道府県労働局雇用環境・均等部（室）  
（電話番号・所在地一覧）

[受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

	電話番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第1合同庁舎9階
青森	017-734-4211	030-8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階
岩手	019-604-3010	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階
宮城	022-299-8844	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階
秋田	018-862-6684	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階
山形	023-624-8228	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階
福島	024-536-4609	960-8513	福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎4階
茨城	029-277-8295	310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階
栃木	028-633-2795	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階
群馬	027-896-4739	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階
埼玉	048-600-6269	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
千葉	043-221-2307	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階
東京	03-3512-1611	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-288-3511	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階
石川	076-265-4429	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階
福井	0776-22-3947	910-8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階
山梨	055-225-2851	400-8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階
長野	026-227-0125	380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階
岐阜	058-245-1550	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階
静岡	054-252-5310	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-857-0312	460-0001	名古屋市中区三の丸2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館8階
三重	059-226-2318	514-8524	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎2階
滋賀	077-523-1190	520-0806	大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎4階
京都	075-241-3212	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 1階
大阪	06-6941-8940	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階
兵庫	078-367-0820	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階
奈良	0742-32-0210	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎2階
和歌山	073-488-1170	640-8581	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	680-8522	鳥取市富安2丁目89-9 2階
島根	0852-31-1161	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-225-2017	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階
広島	082-221-9247	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階
山口	083-995-0390	753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階
徳島	088-652-2718	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎北館2階
愛媛	089-935-5222	790-8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階
高知	088-885-6041	781-9548	高知市南金田1番39号 4階
福岡	092-411-4894	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階
佐賀	0952-32-7218	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階
長崎	095-801-0050	850-0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
大分	097-532-4025	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階
宮崎	0985-38-8821	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階
鹿児島	099-223-8239	892-8535	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階
沖縄	098-868-4380	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階