



働きながら妊娠・出産、育児を行う労働者の方は、男女雇用機会均等法、労働基準法、育児・介護休業法に基づき、以下の制度を利用することができます。育児・介護休業法の育児関係制度の場合は、勤続1年未満の方など利用できない場合もあります。

※男女雇用機会均等法（黄色）、労働基準法（赤色）、育児・介護休業法（青色）で各制度を紹介しています

妊婦健診で会社を休みたいのですが

母性健康管理の措置（通院時間の確保）

妊産婦（妊娠中、出産後1年以内の女性）は、妊娠中や出産後の健診通院のために必要な時間を会社に申請することができます。

妊婦23週まで…4週間に1回
妊婦24週から35週まで…2週間に1回
妊婦36週から出産まで…1週間に1回
産後…医師が指示した回数



切迫流産で医師から会社を休むよう言われました

母性健康管理の措置（指導事項への対応）

妊娠中や出産後の体調不良について医師等から指導を受けた場合は、その旨を会社に申し出て必要な措置（通勤緩和、休憩時間の延長、勤務時間の短縮や作業の制限、休業）を講じてもらうことができます。その際は「母性健康管理指導事項連絡カード」を活用しましょう（流産・死産は妊娠週数に関わらず母性健康管理措置の対象となります）。

妊娠中に残業続きで疲れています
育児で早退したいのですが

母性保護・育児時間

特に医師等から指導がなくても、妊産婦は請求することにより、普段より負担の軽い業務への転換や、時間外労働、深夜業などの免除を受けることができます。また、1歳までの子どもを育てる女性は、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。

産休はどれだけとれますか

産前産後休業

出産予定日を含む6週間前（双子の場合14週間前）から、産前休業を請求できます。
出産日の翌日から8週間は産後休業（就業禁止期間）です（妊娠4か月以上での流産・死産は産後休業の対象となります）。
産前産後休業の期間中、要件を満たせば健康保険から賃金の3分の2相当額の出産手当金が支給され、社会保険料が労使とも免除されます。
（詳しくは出産手当金は協会けんぽ、社会保険料免除は年金事務所へ）

妊娠報告後、育児休業はどうすればとれるの

個別周知、意向確認

労働者が本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た場合、会社は育児休業制度、休業申出先、雇用保険の休業給付金、社会保険料の取扱いを個別に周知し、休業取得意向を確認しなければなりません。



育児のために休業がしたいのですが

育児休業

子どもが1歳の誕生日の前日までの希望する期間、男女とも休業できる制度で1か月前までに書面で会社に申し出ることによって1歳の間で2回休業を取得できます。
保育所等に入所できない等の場合は、1歳6か月、2歳までの間で各々1回取得することができます（1歳以降の休業の場合、2週間前までに書面の申出が必要）。
要件を満たせば、雇用保険から育児休業開始後6か月間は休業開始時賃金月額額の67%、6か月経過後は50%の給付金が支給され、社会保険料が労使とも免除されます。
（詳しくは雇用保険の給付金はハローワーク、社会保険料免除は年金事務所へ）

短い期間で休業したい

出生時育児休業 （産後パパ育休）

子どもの出生後8週間以内に4週間まで2回に分割して休業することができる制度です。

両親一緒に休めますか

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、子どもが1歳2か月に達するまでの間に父母それぞれ1年間まで休業を取得できます。

子どもが熱を出したので当日申請で会社を休めますか

看護休暇

小学校入学前まで、看護が必要な子ども1人につき1年に5日まで、子どもが2人以上の場合は年10日まで、年次有給休暇とは別に、1日単位又は時間単位で看護休暇を取得することができます。書面の提出に限定されず当日口頭での申出も可能です。

長時間の残業はできない…

時間外労働の制限

子どもが小学校入学前まで、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限することができる制度で、1か月以上1年以内の期間で何度でも会社に申し出ることが可能です。1か月前までに書面で申し出ます。

夜勤を免除してほしい

深夜業の制限

子どもが小学校入学前まで、午後10時から午前5時までの労働を制限することができる制度で、1か月以上6か月以内の期間で何度でも会社に申し出ることが可能です。1か月前までに書面で申し出ます。

残業を免除してほしい

所定外労働の制限

子どもが3歳になるまで、残業を免除することができる制度で、1か月以上1年以内の期間で何度でも会社に申し出ることが可能です。1か月前までに書面で申し出ます。

保育園の送迎のため
短時間で勤務したい

育児短時間勤務

会社は、子どもが3歳まで、1日6時間勤務を可能とする短時間勤務制度を講じることが義務づけられています。申出手続きは勤務先の定めによります。

こんな時に妊娠して困ると言われます

ハラスメント防止措置

上司・同僚からの妊娠・出産、育児休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることが事業主に義務づけられています。

出産や産休、育休で休むなら辞めてと言われない？

不利益取扱いの禁止 NG！

母性健康管理措置、母性保護、産前・産後休業、育児休業等の制度の申出や取得を理由とした解雇、雇止め、降格などの不利益な取扱いは禁止されています。
また、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。

妊娠中の女性に適用される制度等は「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」をご参考ください



Q1 母性健康管理措置、母性保護、産前産後休業、育児休業はパートタイム労働者も利用できますか？

A1 男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置、労働基準法に基づく母性保護、産前産後休業は就業形態を問わず対象に含まれます。就業規則等に記載されていなくても利用できますので、会社に申し出てください。

育児休業は、労働者が事業主に申し出ることによって取得できる制度であり、たとえ、就業規則等に定められていなくても要件を満たした労働者が事業主に申し出ることにより、取得することができます（配偶者が専業主婦（夫）であっても利用できます。事業主は事業の繁忙やその他の経営上の理由等により労働者の休業を妨げることはできません）。

「要件を満たした労働者」とは、育児・介護休業法における育児休業制度の対象者となる労働者であって（有期契約労働者の要件を満たす、労使協定による除外者に該当しない）、法律で決められた時期までに決められた方法で申出を行っている労働者のことです。

具体的には、

1 雇用契約の期間の定めがある方の場合、申出時点において次に該当すれば育児休業を取得できます。

子どもが1歳6か月（2歳までの育児休業の申出にあつては2歳）を経過する日までに
労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

2 また、雇用契約の期間に定めがある方も、無い方も、申出時点において、以下（1）から（3）について制度の対象外とする労使協定があり、その労働者に該当する場合は、育児休業を取得することができません

（1）その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない方

（2）育児休業申出の日から1年以内（1歳を超える育児休業の申出をする場合は6か月以内）に

雇用関係が終了することが明らかなる方

（3）1週間の所定労働日数が2日以下の方

（これは、育児・介護休業法に定められている、対象者が最も狭い範囲の場合です。会社によっては、対象者の範囲を広くしている場合もありますので、就業規則を確認してみましょう）。

【申出方法】 例えば、1歳までの育児休業の申出は、原則として育児休業を取得しようとする日の1か月前までに、申出に係る子の氏名、生年月日、申出者との続柄、休業開始予定日、休業終了予定日、を明らかにして書面で会社に申し出ます（会社に指定の様式がある場合はその様式で申し出ることになりますので確認しましょう）



Q2 母性健康管理措置、育児休業、看護休暇で休んだ期間、短時間勤務の短縮時間分は無給ですか？

A2 労働者が労務を提供しない期間、時間分について事業主に給与を支払う義務はなく、原則として無給です（手続きを行うことにより要件を満たせば、休業者本人に対して、産前産後休業の場合は社会保険の出産手当金、育児休業の場合は雇用保険の育児休業給付金の支給があり、労使ともに社会保険料が免除されます。休業中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）。

但し、会社によっては給与が支給される場合もありますので、就業規則を確認しましょう。

また、妊娠中の女性労働者自らが希望して年次有給休暇を取得して妊婦健診のために通院することは可能ですが、会社が未消化の年休を通院休暇にあてるよう指示することは認められません（なお、年次有給休暇権利発生のための出勤率算定にあたり、産前産後休業、育児・介護休業期間は労働基準法上「出勤したもの」とみなされます）。

Q3 妊娠中の体調不良で医師から会社を休むよう指導されたけど会社へどう伝えれば良いですか？

A3 母性健康管理に関する措置は、女性労働者からの申出により利用できるようになっています。女性労働者が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に「母性健康管理指導事項連絡カード」があります（男女雇用機会均等法指針に基づく様式。厚生労働省ホームページからダウンロードして使用することができます）。

カードが提出された場合、事業主はカードの記入内容に応じ、必要な措置（通勤緩和、休憩に関する措置、作業の制限・勤務時間短縮・休業）を適切に講じる義務があります。

また、カードの提出がない場合でも、女性労働者本人の申出等から主治医等の指導内容等が明確であれば、事業主は必要な措置を講ずる必要があります。

Q4 妊娠中の体調不良で休憩を増やしてもらいたいのですが上限回数がありますか？

A4 妊娠中の女性の健康状態には個人差があり、また、作業内容も個々の女性労働者によって異なるため、法律では休憩回数を定めておりません。状況に応じて、母性健康管理に携わっている関係者（人事管理部門、上司、健康管理部門、産業保健スタッフ等）と相談し、休憩時間の延長、休憩回数を増やす、休憩時間帯の変更等、適切な措置を講じてもらいましょう。

Q5 育児短時間勤務を利用する場合の始業時刻・終業時刻は利用者が決めることができますか？

A5 事業主は3歳未満の子どもを育てる労働者（1日6時間以下の方、労使協定で除外された勤務1年未満の方等を除く）が希望すれば利用できる所定労働時間を短縮する制度（原則として1日6時間）を設けなければなりません。

所定労働時間短縮後の始業・終業時刻、申出手続き等の制度内容は会社の定めによりますので、短縮できる時間帯や制度を利用できる対象者であるかについて、就業規則等で確認しましょう。

Q6 妊娠報告後、会社から「正社員は負担が大きい作業が多いのでパートになって」と言われています

A6 妊娠・出産、母性健康管理措置、母性保護、産前産後休業、育児休業、看護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、短時間勤務制度の利用を申し出たり、実際に利用したことを理由として、正社員から非正規社員に変わるよう強要したり、退職を強要することは「不利益取扱い」として男女雇用機会均等法や育児・介護休業法で禁止されています。

会社とのやり取りがうまくいかない場合や制度について詳しく知りたい場合は、労働局雇用環境・均等室へご相談ください。

※厚生労働省運営サイト「女性にやさしい職場づくりナビ」（表面QRコード）では、妊娠中の女性労働者に特に配慮が必要な業務と、それに対する代替業務も紹介しています。

母性健康管理、育児休業制度等のご相談は 福井労働局雇用環境・均等室へ

●受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始除く）※来局の場合はできるだけご予約ください。

●電話番号 0776-22-3947 ●場所 福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階

本資料は福井労働局ホームページ様式に掲載しています（トップ＞法令様式集＞様式集＞男女雇用機会均等法関係）

