

# 妊娠から産休、育休、復職後の流れ

## 本人

## 会社・上司

### 【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。

妊娠・出産後も仕事を続けたいという希望をはっきりと伝えましょう。

■ 妊婦健康診査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。

【会社が、受診のために確保しなければならない回数】

- 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。

■ 妊婦健康診査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、必要な措置を講じてもらいましょう。

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**」を記入してもらい、会社に伝えることも効果的です。

【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。

■ 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、表紙をご覧ください。

### 【産前休業・出産】

出産日は産前休業に含まれます。

### 【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。

### 【妊娠中】

■ 妊娠の報告

申請があった場合、会社は、健康診査のために必要な時間の確保をしなければなりません。

申出があった場合、会社は指導内容に応じた適切な措置（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）を講じなければなりません。

会社が、労働者の妊娠・出産・産前産後休業を取得したことなどを理由として、労働者を解雇したりすることは法律で禁止されています。

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なければなりません。また、休業中の給与、休業後の配置などについてあらかじめ周知するよう努力しなければなりません。

産前・産後休業期間及びその後の30日間の解雇は禁止されています。

POINT

妊娠中

POINT

産前・産後休業

## 本人

## 【育児休業中】

## ■復職に向けた準備をする

- 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ましょう。復職後は短時間勤務や所定外労働の制限等を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ましょう。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。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会社に確認しましょう。



## 会社・上司

会社が、育児休業の取得を理由として、契約を更新しなかったり、休業を終了する日を超えて休業することを強要することは、法律で禁止されています。

## &lt;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&gt;

## ■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。)

## &lt;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&gt;

## ■短時間勤務制度

会社は、一定の条件を満たす3歳未満の子どもを育てる労働者のために、短時間勤務制度(1日原則として6時間)を設けなければなりません。

## ■所定外労働の制限

会社は、一定の条件を満たす3歳未満の子を育てる労働者から請求があったときは、所定外労働をさせてはいけません。

## ■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

会社は、小学校入学前の子どもを養育する一定の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、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。

## &lt;産前・産後休業、育児休業をする方への経済的支援&gt;

## ■育児休業給付

雇用保険に加入している方が、育児休業をした場合に、原則として休業開始時の賃金の50%<sup>(※)</sup>の給付を受けることができます。  
(※)平成26年3月現在の支給割合です。最新の支給割合は、ハローワークへお問い合わせください。

## ■育児休業等期間中の社会保険料の免除

事業主の方が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、育児休業等をしている間の社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。

## ■産前・産後休業期間中の社会保険料の免除(平成26年4月1日から施行)

産前・産後休業期間中についても育児休業期間と同様、厚生年金・健康保険料の免除などが行われる予定です。

## ■出産手当金

出産日以前42日から出産日後56日までの間、欠勤1日について、健康保険から賃金の3分の2相当額が支給されます。

会社の制度が法律の内容を上回っていたり、独自の支援制度があることも考えられますので、各種制度の対象となるか、必要な手続きなどについて、まずは会社の担当部署、上司に尋ねましょう。

休業の取得などで会社とトラブルになったり、法律の内容について詳しく知りたいときは、会社がある都道府県の **労働局雇用均等室**(連絡先は裏表紙、都道府県庁ではありません)へお気軽にご相談ください。