

働く女性が妊娠したら・・・(女性労働者向け)

日頃 から	<p>☆働く妊産婦を保護する法律や育児休業制度など仕事と育児の両立を支援する法律がどのようなになっているかホームページ等で調べるとともに、勤め先でのルールがどのようなになっているか就業規則を確認したり人事部門に問い合わせたりして、日頃から理解を深めておく。</p>
妊娠 判 明	<p>★妊娠したら早めに上司に報告する。特に妊産婦を就かせてはならない危険有害業務(高所や著しく寒冷な場所における作業など24業務)に就いている場合は、直ちに妊娠を上司に報告する。</p> <p>★勤務時間中に妊産婦健診を受ける場合は、通院スケジュールを前もって上司等に伝えるなどして業務に支障がないようにしておく。</p> <p>★必要に応じて、主治医に仕事の内容や職場の状況について伝え、働く上で注意すべき点についてアドバイスを受ける。主治医から、つわりなどの症状のために、負担の大きい仕事を避けたり、休んだりするよう言われた場合は、「母健連絡カード※」や診断書を発行してもらい、それを勤め先に提出して、主治医の指導を守ることができるように必要な措置を求める。(産後1年間も同様)</p> <p>※ 主治医による指導内容を事業主へ明確に伝えるためのカード。母子健康手帳に様式が載っている。</p> <p>★主治医から指導がなくても、妊産婦は希望すれば、軽易な業務への転換を求めたり、時間外・休日労働、深夜業(22時から5時)の免除を請求したりすることができるので、必要ならば、勤め先に申し出る。なお、社内規則にない措置の申出をする場合は、配慮を求める内容や期間を明記して書面で申し出るのが望ましい。</p> <p>☆産前産後休業だけで復帰するのか、育児休業も取るのか、復帰後の仕事と育児の両立をどうするのかなど将来的な生活設計について夫や家族と相談したり、保育所の状況などについて下調べしたりしておく。長期間休業する場合は、職場では代替りの労働者を確保するなどの対応が必要となるので、早めに勤め先に意向を伝えておく。</p> <p>☆妊娠・出産して働き続けている職場の先輩がいる場合は、不安な点について相談してみる。</p>
産前 産後 休 業 等	<p>★産前は、申出により出産予定日の6週間前から産前休業を取ることができる。産後は、出産した日の翌日から8週間は、原則として働くことはできない(ただし、6週間経過後は主治医が支障がないと認めた業務に就くことは可能。)休業の届出方法を勤め先に確認して早めに届ける。休業に入る前には、上司、同僚に迷惑をかけないよう、業務の引き継ぎを確実に行う。</p> <p>★出産後1年以内は、1日2回各々少なくとも30分間の育児時間を請求できるので、必要ならば申し出る。</p> <p>☆産前・産後休業期間中は、健康保険から出産手当金や出産育児一時金が支給されることがある。なお、産休期間中は社会保険料は免除されない(㊟社会保険事務所へ)</p>
育 児 休 業 を 取 る 場 合	<p>★子どもの1歳の誕生日の前日までの必要な期間、申出により育児休業を取ることができる(保育所に入れないうなど特別の場合は1歳6月まで延長も可)。育児休業は男性も取ることができる。また、正社員だけでなく、期間を定めて雇用されている労働者でも、勤続一年以上で子どもの1歳の誕生日以降も引き続き雇用が見込まれる場合は、育児休業することができる。取得する場合は、申出方法を勤め先に確認して、原則として休業の1か月前までに書面で申し出る。</p> <p>☆育児休業の期間については、雇用保険から育児休業給付が支給される。(休業開始前賃金の30%、復帰後一定の要件を満たす場合はさらに20%)(㊟ハローワークへ) また、育児休業中の社会保険料は、本人負担分・会社負担分とも免除される。(㊟社会保険事務所へ)</p> <p>★これまで誰も育児休業を取っていない会社で初めての利用者が生じた場合、会社に100万円の助成金が支給される場合がある。自分が最初だから申出がしにくいようならば、このことも伝えて休業を申し出てみる。</p>
<p>★法律上の制度を利用して休業したり、働かなかつたりした分については、必ずしも事業主に賃金支払い義務がない。勤め先での取扱いがどうなっているのか確認の上、必要に応じて年次有給休暇を利用する方法もある。</p> <p>★産休や育児休業などは法律上認められている制度なので、勤め先の就業規則などに定めがなくても、取得することができる。また、産休や育児時間などの制度は、母性保護のため働く女性全てに認められている制度なので、パートタイマーや契約社員、派遣社員には、認めないなどの取扱いは許されない。</p> <p>★事業主や上司から「妊婦に何かあっても責任が取れない」、「職場のみんなに迷惑がかかる」、「前例がない・規定がない」などと退職を勧奨されたとしても、そもそも応じる必要がないので、キッパリと断る。妊娠したこと、産休や育児休業を申し出たこと、妊娠や出産に起因する症状によって仕事の能率が低下したことなどを理由に退職を強要したり、労働者を解雇、雇止めしたりすることは、男女雇用機会均等法で禁止されている。万一、そのようなことがあれば、すぐに労働局に相談する。</p>	

分からないことがあれば、下記までお問い合わせください。詳しい資料も無料でお送りしています。

H21.1

◆ 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku05/index.html>

◆ 北海道労働局 <http://www.hokkaido-labor.go.jp/7koyou/index.html>