妊娠・出産や育児のために労働者が利用することができる主な制度

★**男女とも**に利用できる制度　　☆母性保護などを目的に**女性のみ**が対象となる制度。

妊娠判明～	産前6週～	出産	～産後8週	～子が１歳	子が１歳～３歳	子が３歳～小学校入学

☆**妊婦の軽易な業務への転換**
労働基準法第65条第3項

☆**医師等の指導に基づく妊娠中の通勤緩和※、休憩に関する措置**
※時差出勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更等
男女雇用機会均等法第13条

☆**妊産婦等の坑内業務、危険有害業務の就業制限**　労働基準法第64条の2、3
☆**妊産婦の時間外・休日労働、深夜業（22時～5時）の免除**　労働基準法第66条
☆**妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限**　労働基準法第66条

☆**妊産婦の保健指導・健康診査を受けるための時間の確保**　男女雇用機会均等法第12条
☆**医師等の指導に基づく作業の制限、勤務時間短縮、休業等**　男女雇用機会均等法第13条

☆**産前休業**
（多胎妊娠の場合は14週。出産当日は産前）
労働基準法第65条第1項

☆**産後休業**
（6週までは強制休業）
労働基準法第65条第2項

☆**育児時間**
（1日2回、各々30分以上）
労働基準法第67条

Q　これらの制度を利用して、休業したり、働かなかったりした場合、会社から、賃金は支払われるのですか？

A　会社は、必ずしも賃金を支払わなければならない訳ではありませんので、勤務先での取扱いがどうなっているのか、就業規則を見たり、人事担当者に確認してみてください。なお、産前産後休業や育児休業の期間について賃金が支払われない場合などは、出産手当金（健康保険）や育児休業給付（雇用保険）が支給されることがあります。

Q　パートタイマーや期間契約社員などもこれらの制度を利用できるのでしょうか？
A　パートタイマーや期間契約社員なども原則として対象となります。
　但し、育児休業については、契約期間が定められている労働者の場合は、勤続年数や雇用継続の見込みなど一定の条件を満たす労働者のみが対象となります。

★**育児休業**
育児・介護休業法第5条等
（女性）産後休業後から本人の申し出た期間
（男性）出産日から本人の申し出た期間
保育所に入所できない場合等は1歳6か月まで

★**会社が定める次のいずれかの育児のための勤務時間短縮等の措置**
育児・介護休業法第23条第1項
①短時間勤務制度　②フレックスタイム制度
③時差出勤制度　④所定外労働の免除
⑤企業内託児施設その他これに準ずる便宜の供与　⑥育児休業に準ずる制度（1～3歳）

★**子の看護休暇**（労働者１人当たり年5日）　育児・介護休業法第16条の2
★**育児のための時間外労働の制限**（月24時間、年150時間以下）　育児・介護休業法第17条
★**育児のための深夜業（22時～5時）の制限**　育児・介護休業法第19条

☆**妊娠・出産等が理由でないことを証明しない限り解雇は無効**　男女雇用機会均等法第9条4項

☆**解雇制限期間**（産前産後休業期間及びその後30日間）
労働基準法第19条

☆**妊娠、出産、母性健康管理・母性保護の措置を受けたこと、妊娠・出産に起因する能率低下等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止**　男女雇用機会均等法第9条3項

★**育児休業・子の看護休暇の申出・取得を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止**　育児・介護休業法第10条等

時期に関係なく禁止される

詳しくは、北海道労働局雇用均等室まで　TEL０１１－７０９－２７１５

H19.4