

5

働くママ・パパ応援

仕事を持ちながらの出産と子育て

- 出産後も仕事を続けたい。
- 子どもが手を離れたら職場に復帰したい。
- 積み上げてきたキャリアを大切にしたい。困ったときは手助けがほしい。

そんな仕事と育児の両立を目指すお母さん、お父さんをサポートする制度を一部紹介します。

(参考 厚生労働省 働きながらおかあさんになるあなたへ)

産前産後休業を取るときは

(労働基準法 19 条、65 条)

○産前休業

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。

○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。

○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。

産後休業後に復職するとき

○育児時間

(労働基準法第 67 条)

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。

○母性健康管理措置

(男女雇用機会均等法第 12 条、13 条)

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。

○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等

(労働基準法 64 条の 3、第 66 条)

出産後 1 年以内の女性には、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。

○短時間勤務制度

(育児・介護休業法第 23 条)

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。

○子の看護休暇

(育児・介護休業法第16の2、第16条の3)

小学校入学前の子を養育する男女労働者は、会社に申し出る事により、年次有給休暇とは別に1年につき1人なら5日まで、子が2人以上なら10日まで、一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。

育児休業を取るときは

(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。

○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。



○育児休業 (育休) の延長

子が1歳以降で希望保育園がいっぱいで入れない場合は、1歳6ヶ月まで育児休業が延長できます。また、1歳6ヶ月までに希望保育園がいっぱいで入れない場合は、さらに6ヶ月の延長が可能になります。延長を希望する方は勤務先へ確認し、保育係へ申請してください。必要であれば、希望保育園へ入れない旨の証明をお出しします。

育児休業を取らない場合

保育園に入園 → 詳細は、P22 子どもの保育をご覧ください。

育児時間 対象

1歳未満の子どもを育てる女性

育児時間

1日2回、それぞれ少なくとも30分、事業所によっては勤務時間の始め、又は終わりに取ることもできます。

(労働基準法67条)

育児期間中の賃金 有給、無給は事業所によって異なりますので、確認が必要です。

幼い子どもを育てながら働き続けるために

○短時間勤務制度

前ページ (15 ページ) に記載

○時間外労働等

前ページ (15 ページ) に記載

○子の看護休暇

上記に記載

○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の8)