

ご存知ですか？

# 出産・育児のための制度

男女雇用機会  
均等法

育児・介護  
休業法

労働基準法

妊娠・出産・育児をしながら、女性が社会で活躍し続けるには、ご本人の努力だけではなく、家族、会社の同僚や上司の理解と協力が不可欠です。

労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法には、出産を迎える女性や、育児をする方々のために、事業主が対応すべきさまざまな制度が定められています。

これらの制度をよく理解して、事業主と話し合いながら、ライフ・ワーク・バランスを確保しつつ働き続けられる環境をつくっていきましょう。



東京都産業労働局

## 妊娠・出産・育児をしながら働くための制度は？

各制度は、社内に制度がなくても利用することができます。使用者に申し出て、必要な時に利用しましょう。

|                | 妊娠<br>判明                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 産前<br>6週目 | 出産 | 産後<br>8週目                                                                                                                                                                               | 1歳 | 3歳 | 小学校<br>就学 |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|-----------|
| 母性保護制度         | <p>時間外・休日労働や深夜労働（午後10時～午前5時）ができない場合、使用者に伝えて免除を受けられます。</p> <p><b>時間外労働（※1）・休日労働・深夜労働の制限</b></p> <p>妊婦健診のための休暇や、医師等の指導に応じた時差通勤、休憩時間の延長、勤務時間短縮や妊娠障害休暇等をとることができます。</p> <p><b>妊娠中・出産後の健康管理</b></p> <p>30分以上の育児時間を1日2回とることができます。</p> <p><b>育児時間</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |           |    | <p><b>（※1）時間外労働</b><br/>・・・1日8時間または週40時間（法定労働時間）を超える労働</p>                                                                                                                              |    |    |           |
|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |           |    |                                                                                                                                                                                         |    |    |           |
| 産前・産後休業、育児休業   | <p>多胎妊娠の場合、産前14週前から取得できます。</p> <p>どのような働き方でも、すべての女性労働者が<b>産前・産後休業</b>を取得できます。</p> <p><b>出産</b></p> <p>← 産前6週間 → ← 産後8週間 →<br/>(産後6週間は強制休業)</p> <p><b>産前・産後休業</b></p> <p>・健康保険の被保険者が出産した時は「<b>出産育児一時金</b>」が支給されます。<br/>・産休期間中に賃金が支払われないときは、「<b>出産手当金</b>」が支給されます。</p> <p><b>有期契約労働者も育児休業を取得できます。</b><br/>(申出日時点で、①入社1年以上 ②子が1歳6か月になるまでの間に、雇用契約が満了し、かつ、契約が更新されないことが明らかなことが要件)</p> <p><b>育児休業</b><br/>(原則：子どもが1歳になるまで)<br/>女性は産後休業終了後から、<br/>男性は出産予定日から取得可能</p> <p>① ②</p> <p>・雇用保険の被保険者が育児休業を取得した場合、「<b>育児休業給付金</b>」の給付を受けることができます（例外もあります）。</p> <p><b>産休、育休期間中の社会保険料は免除されます</b><br/>(注) 事業主からの手続きが必要です。</p> |           |    | <p>両親ともに育児休業をした場合は、子どもが1歳2か月までに1年ずつ取得することができます。（パパ・ママ育休プラス）</p> <p>保育所に入所できない場合などは、<br/><b>① 1歳6か月まで延長が可能</b></p> <p>さらに、その時点でも保育所に入所できない場合などは、<br/><b>② 2歳まで</b><br/>育児休業を再延長できます。</p> |    |    |           |
|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |           |    |                                                                                                                                                                                         |    |    |           |
| 育児と仕事の両立のための制度 | <p><b>（※2）所定外労働</b><br/>・・・会社で決まっている所定労働時間（始業から終業までの時間）を超える労働</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |           |    | <p><b>残業（所定外労働※2）の免除</b></p> <p><b>短時間勤務制度</b>（勤務時間を1日原則6時間とする制度）</p> <p><b>子の看護休暇</b>（未就学児が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日）</p> <p><b>1か月24時間、年間150時間を超える時間外労働（※1）の制限・深夜労働の免除</b></p>           |    |    |           |
|                | <p>令和3年1月1日から、<b>時間単位</b>での取得が可能になりました。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |           |    |                                                                                                                                                                                         |    |    |           |

# 法律では、事業主にこのような対応も求められています！

## 不利益取扱いの禁止

事業主による、妊娠・出産、育児休業等を理由とする労働者への不利益取扱いは禁止されています。

### <不利益取扱いの例>

- 解雇すること
- 契約の更新をしないこと
- 減給をしたり、賞与において不利益な算定を行うこと

※ あくまで例示です。ほかにも不利益取扱いに該当するケースがあります。

## ハラスメント防止措置の実施

妊娠・出産や育児休業等を理由とする上司や同僚からの嫌がらせが行われないよう、労働者へ周知したり、社内相談窓口を設置する等、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務付けられています。

### <ハラスメントの例>

- 上司が解雇その他の不利益な取扱いを示唆したり、休業等を請求しないように言う。
- 同僚が繰り返し又は継続的に、休業等を請求しないように言ったり、嫌がらせをする。

産休に入ると、出勤できなくなるから、契約は今回で終了です。

妊娠して身体もキツイだろうし、子どもが生まれてからも色々大変だね。正社員は、無理じゃない？パートになってもらうよ。

子どもがいると休みが多くなるし、責任ある仕事はさせられないよ。役職は、はずれてもらうよ。

育休取るのは自由だけれど、その後の昇進にひびく？母親が休めばいいんじゃないの？



## 育児休業制度等の個別周知

事業主は、労働者またはその配偶者が妊娠・出産した場合に、その労働者に対して、個別に育児休業等に関する制度を周知するよう努めなければなりません。

## 雇用管理及び職業能力の開発・向上等に関する措置

事業主は、育児休業の申出や、育児休業後の就業が円滑に行われるようにするため、労働者の配置、育児休業期間中の職業能力の開発・向上等について必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

### <措置の例>

- 育児休業から原職（育児休業前に就いていた業務）に復帰させる。
- 育児休業期間中に、労働者の業務遂行能力が低下しないよう、本人の希望を確認した上で、研修を行う。

## 小学校入学までの子がいる労働者への措置

事業主は、小学校入学までの子を養育する労働者に、必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

### <措置の例>

- 育児目的休暇を設ける（配偶者出産休暇や子の行事参加のための休暇等）。
- フレックスタイムや時差出勤制度による始業終業時刻の柔軟化や、保育施設の設置運営等を行う。

## 配置に関する配慮

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その育児の状況に配慮しなければなりません。

※ 子が小学生や中学生であっても、この配慮の対象になります。

### <配慮の例>

- 子の養育又は家族の介護の状況を把握すること
- 本人の意向を斟酌すること
- 子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと

\* 上記の赤色は義務、青色は努力義務、黄色は配慮義務となっています。

会社に制度を確認したり、よく話し合ったりして、

ライフ・ワーク・バランスを確保しながら会社で働き続けられる方法を考えていきましょう！

# 東京都労働相談情報センター

労働問題全般に関するご相談に応じています。相談無料。秘密厳守。

☞ 電話相談 **随時**

東京都ろうどう110番 **0570-00-6110** 月～金：午前9時～午後8時（祝日及び12月29日～1月3日を除く）  
土：午前9時～午後5時（祝日及び12月28日～1月4日を除く）

☞ 来所相談 **予約制**

担当区域に応じて、各事務所が月～金曜日の午前9時～午後5時まで実施しています（祝日及び12月29日～1月3日を除く）。

| 窓口              | 所在地                              | 電話番号         | 担当区域（会社所在地）                                                                              | 夜間         |
|-----------------|----------------------------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 労働相談情報センター（飯田橋） | 千代田区飯田橋3-10-3<br>東京しごとセンター9階     | 03(3265)6110 | 千代田区、中央区、新宿区、渋谷区、中野区、杉並区、島しょ                                                             | 月曜日<br>金曜日 |
| 大崎事務所           | 品川区大崎1-11-1<br>ゲートシティ大崎ウエストタワー2階 | 03(3495)6110 | 港区、品川区、目黒区、大田区、世田谷区                                                                      | 火曜日        |
| 池袋事務所           | 豊島区東池袋4-23-9                     | 03(5954)6110 | 文京区、豊島区、北区、荒川区、板橋区、練馬区                                                                   | 木曜日        |
| 亀戸事務所           | 江東区亀戸2-19-1<br>カメラプラザ7階          | 03(3637)6110 | 台東区、墨田区、江東区、足立区、葛飾区、江戸川区                                                                 | 火曜日        |
| 国分寺事務所          | 国分寺市南町3-22-10                    | 042(321)6110 | 立川市、武蔵野市、三鷹市、青梅市、昭島市、小金井市、小平市、東村山市、国分寺市、国立市、福生市、東大和市、清瀬市、東久留米市、武蔵村山市、羽村市、あきる野市、西東京市、西多摩郡 | 月曜日        |
| 八王子事務所          | 八王子市明神町3-5-1                     | 042(645)6110 | 八王子市、府中市、調布市、町田市、日野市、狛江市、多摩市、稲城市                                                         | 水曜日        |

☞ 夜間来所相談 **予約制**

各事務所が担当曜日に午後8時まで実施しています。（祝日及び12月29日～1月3日は除く。）

☞ 土曜来所相談 **予約制**

飯田橋で午前9時～午後5時まで実施しています。（祝日及び12月28日～1月4日は除く。）

☞ 英語、中国語での相談も受け付けます

労働相談情報センターでは、外国人労働相談員（通訳）を配置しており、英語、中国語による相談も受け付けています。相談日、相談時間等は右表とおりです。

| 言語  | 事務所 | 曜日  | 相談時間        | 電話番号         |
|-----|-----|-----|-------------|--------------|
| 英語  | 飯田橋 | 月～金 | 午後<br>2時～4時 | 03(3265)6110 |
|     | 大崎  | 火   |             | 03(3495)6110 |
|     | 国分寺 | 木   |             | 042(321)6110 |
| 中国語 | 飯田橋 | 火～木 |             | 03(3265)6110 |

東京都産業労働局雇用就業部ホームページもご覧ください。

「T O K Y Oはたらくネット」

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>

労働相談Q & A、セミナー情報、資料情報、雇用就業情報、調査・統計情報など、随時更新しています。

アニメで学ぶ！

知らないで損する労働法V！

「新入社員もえの働き方改革ってなに？」

スマホもOK



労働相談情報センター 動画

<https://manabu.metro.tokyo.lg.jp/douga/>



— 公正な採用選考のために —

東京都では、就職の機会均等を確保するため、応募者本人の適性や能力に基づく公正な採用選考を推進しています。

詳しくはT O K Y Oはたらくネットをご覧ください。