

いま困っていること、知りたいことはどんなことですか？

仕事を続ける中で、さらに妊娠、出産、育児を迎える中での不安や悩みを抱えながら、毎日を過ごしていらっしゃいませんか？
次のようなことがありましたら、お気軽に相談してください。

男女差別的取扱いについて

- ・採用面接に応募すると、性別を理由に断られた。
- ・男性と同じように仕事をしているのに、女性は男性より昇進が遅いのはなぜ？
- ・会社でセクハラを受けたがどこに相談すればいいの？

？



母性健康管理について

- ・妊婦健診で会社を休みたい。
- ・体調不良で休んでいたら「そんなに休むならパートになって」と言われた。
- ・妊娠中の体調不良で医師から会社を休むよう指導されたけど会社へどう伝えればいいのか？

妊娠をしたときに

- ・パートや契約社員は妊娠したら会社を辞めなくてはならないの？
- ・妊娠を会社へ報告すると、「子どもが小さい間は大変だろうからいったん退職しては？」と言われた。

パートタイム労働について

- ・正社員は昇給するのに、パートは何年働いても同じ賃金なの？
- ・頑張っているのにずっとパートのまま。正社員になれないの？

育児をするときに

- ・「育児休業を1歳まで取りたい」と相談したら、休業期間を短くするよう言われた。
- ・パートや契約社員も育児休業は取れるのかしら？
- ・復職したいけど保育園に子どもを迎えに行くのに勤務時間を短くしてもらいたい。
- ・子どもがまだ小さいのに残業が多くて困る。どうにかならない？
- ・男性も育児休業はできる？

介護をするときに

親が要介護になったのだけれど、介護のために会社を休むことはできる？

ご相談の内容に応じて以下のような対応をしています。

■ご相談が労使紛争である場合・・・

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する労働者と事業主との間で民事上のトラブルが生じた場合、**紛争解決援助制度**を利用する方法があります。
雇用均等室では相談内容に応じて、法律の内容や紛争解決援助制度等の説明を行います。

●労働局長による援助

労働局が労働者と事業主双方から事情を伺った上で、問題解決に必要な助言などの援助を行います。

●調停会議

調停委員（労働問題の専門家）が労働者と事業主双方から事情を伺った上で、調停案を作成します。

紛争解決援助の特徴

公平・中立性
互譲性
簡易・迅速性
無料
プライバシー保護
不利益取扱いの禁止

■ご相談の内容に上記の法律に違反する疑いがある？

雇用均等室では、上記の法律で義務づけられている事項に関して法違反がある場合には、行政指導を行っています。

職場での妊娠・出産に関するトラブル、セクシュアルハラスメント、育児・介護休業法、パートタイム労働法についての相談窓口

福井労働局雇用均等室へ 電話(0776)22-3947

相談受付時間 午前8時30分から午後5時15分まで（月曜日から金曜日 ※祝日は除く）

場所 〒910-8559福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階

相談は無料で、プライバシーも守られます。匿名での相談も可能です。お気軽にお電話ください。



働きながら妊娠、出産を経て、子育てをするお母さん、お父さんを応援する様々な法律や制度があるのをご存知ですか？
お互いが仕事をもちながら、夫婦で協力して子育てしていけるよう、制度を上手に活用して仕事と家庭の両立を図ってください。

【注：均等法＝男女雇用機会均等法、労基法＝労働基準法、育・介法＝育児・介護休業法の略です。】

妊娠が わかったら

- 妊娠したことや産前・産後休業、育児休業取得の見通しについて早めに会社に伝えておきましょう。
- お父さんが出産に立ち会うためや、お母さんの入・退院の付き添いのために「配偶者出産休暇」を設けている会社もあります。会社の就業規則を確認しておきましょう。

妊娠中

- 健やかな妊娠・出産のためには定期的な健診が不可欠です。妊産婦さんは、健診通院のために必要な時間を会社へ申請することができます。(均等法)
- 妊娠中に具合が悪くなって、医師や助産師から指示が出された場合は、その旨を会社に申し出て必要な措置(通勤緩和、休憩に関する措置、作業の制限・勤務時間短縮・休業)を講じてもらうことができます。その際は「**母性健康管理指導事項連絡カード**」を活用しましょう。(均等法)
- また、特に医師などの指示がなくても、妊産婦さんは請求により、普段よりも負担の軽い業務への転換や時間外労働、深夜業などの免除を受けることができます。(労基法)

妊娠報告時に解雇 等を言われた場合

- 妊娠・出産したこと、産前産後休業の申出をしたことまたは取得したこと、母性健康管理措置を求めたこと等を理由として解雇その他**不利益な取扱い(★)**をすることは禁止されています。(均等法)
- 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。(労基法)
- 妊娠中・産後1年以内の解雇は妊娠等を理由とする解雇でないことを事業主が証明しない限り無効となります。(均等法)

産前休業

- 出産予定日を含む6週間前(双子以上は14週間前)から産前休業を請求できます。(労基法)
お父さんは出産予定日から育児休業を取れますので希望する場合は申し出ましょう。
- 産前・産後休業中は社会保険から出産手当金として給料の3分の2が支給されます。
(→全国健康保険協会福井支部へ)

産後休業等

- 出産した日の翌日から8週間は産後休業(就業禁止期間)です。(労基法)
- 育児休業をとる人は、1ヶ月前までに会社に書面で申し出なければなりません。(育・介法)
- **この期間中から全てのお父さんは育児休業をとることができます。**
お母さんの産後8週以内にお父さんが育児休業をとった場合、特別な事情が無くてもお父さんは再度育児休業をとることができます。(育・介法)

育休申出・取得時等に 解雇等を言われた場合

- 育児休業の申出をしたことまたは取得したこと等を理由として解雇その他**不利益な取扱い(★)**をすることは禁止されています。(育・介法)

育児休業

- 子どもの1歳の誕生日の前日までの希望する期間、育児休業をとることができます。(育・介法)
お母さんが専業主婦や育児休業中でも、お父さんは育児休業をとることができます。
- 父母ともに育児休業をとる場合は1歳2か月までの間で1年間休業が可能です(パパ・ママ育休プラス)。父母交替でとることもできるし、同時にとることもできます(※1歳2ヶ月の休業申出は、配偶者が先に(又は同時に)育児休業を開始していることが要件です)。(育・介法)
- 育児休業中は雇用保険から育児休業給付金として給料の5割が支給されます。(ハローワークへ)
- 育児休業中は申し出れば社会保険料の支払いが労使ともに免除されます。(年金事務所へ)
- 1歳の誕生日時点で保育所に入所できない等の場合は、1歳6か月まで延長できます。(育・介法)

復 職

- 子どもが1歳まで、お母さんは育児時間(1日2回各々30分)を請求することができます。(労基法)
- 子どもが3歳まで、短時間勤務制度(1日6時間)、所定外労働免除制度など、仕事と育児を両立しやすくなるための措置を会社へ申請した期間、利用できます。会社の制度を確認しておきましょう。
(短時間勤務・所定外労働免除制度は平成24年7月1日から全ての企業で義務化) (育・介法)
- 子どもが小学校に入学するまで、深夜に保育できる同居の家族がいない場合は、深夜業(午後10時～午前5時)の制限を申し出ることができます。(育・介法)
- 子どもが小学校に入学するまで、1ヶ月24時間、1年150時間を超える時間外労働の制限を申し出ることができます。(育・介法)
- 子どもが小学校に入学するまで、子どもが熱をだしたり、怪我をした場合、または予防接種や健康診断のために看護休暇(子ども1人の場合年間5日、2人以上の場合年間10日)を利用できます。(育・介法)

★不利益な取扱いの例★

- ・退職の強要や正社員からパートタイム労働者等への身分変更の強要
- ・契約の更新をしないこと
- ・減給や賞与等において不利益な算定を行うこと
- 等