

- * 厚生労働省のホームページなどを参考にまとめました。
- * 詳細や不明な点は直接ホームページなどで確認してください。
- * **前回掲載時より変更になった項目は太字で記載しました。**

1. 妊娠・出産・育児に関わる主な法律

■ 育児・介護休業法：仕事と育児・介護の両立を支援するための法律

対象者：子を養育する男女労働者 * 家族の介護についても同じ項目あり

権利	内容	利用するには
育児休業 (いわゆる育休)	<ul style="list-style-type: none"> ・原則、子が1歳(保育所等に入所できない等の理由がある場合は1歳6か月、1歳6か月到達時点でもなお保育所等に入所できない等の理由がある場合は2歳)に達する日までの連続した期間 ・ 子1人につき原則として2回(1歳6か月、2歳までの育児休業は別に原則各1回取得可能) 	労働者が1か月前までに期間を申し出る(男性にも適用可能)。1歳6か月、2歳まで延長する場合は2週間前までに申し出る。
産後パパ育休 (出生時育児休業)	<ul style="list-style-type: none"> ・産後休業していない労働者が、原則として出生8週間以内の子を療育するためにする休業 ・原則、子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間(28日)まで ※育児休業とは別に取得可能 ・ 子1人につき2回(2回に分割する場合はまとめて申出) 	休業開始予定日の2週間前までに申出
子の看護休暇	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校就学前の子が病気・けがをした場合、子の看護のため1年に5日まで、休暇の取得が可能 ・1日単位または時間単位で取得が可能 	申し出は口頭でも可 配偶者が専業主婦でも利用可
時間外労働の制限	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合には、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、制限時間(1か月24時間、1年150時間)を超えて時間外労働をさせてはならない ・1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間/請求回数に制限なし 	開始日の1か月前までに、書面等により請求
深夜労働時間の制限	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間において労働させてはならない ・1回の請求につき、1か月以上6か月以内の期間/請求回数に制限なし 	開始日の1か月前までに、書面等により請求
勤務時間短縮等の措置	<ul style="list-style-type: none"> ・3歳に満たない子を療育する労働者に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする短縮勤務制度を設けなければならない ・短時間勤務制度を講ずることが困難な労働者については、次のいずれかの措置を講じなければならない(育児休業に関する制度に準ずる措置/フレックスタイム制/始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ/事業所内託児施設の設置など) 	本人の請求

■労働基準法：働く女性の母性保護のための条項がある

対象者：女性労働者

権 利	権利の内容	利用するには
産前産後休暇 (第 65 条)	産前休暇：予定日の 6 週間前 (予定日は 含まれる 。多胎妊娠は 14 週前) 産後休暇：出産の翌日より 8 週間 (ただし、6 週間前は強制的休暇)	本人の請求
危険有害業務の 就業制限 (第 64 条の 3)	妊産婦(妊婦および産後 1 年未満の女性)の危険有害業務 の就業を制限 ① 重量物を取り扱う業務 ② 有毒ガスを発散する場所での業務 ③ その他妊婦・出産・保育に有害な業務	産後 6 週以降は 本人の請求
軽易業務転換 (第 65 条の 3)	危険有害業務以外の業務でも、妊娠中の女性の請求により、使用者は軽易な業務へ変換させなければならない。	本人の請求
変形時間外労働制 の適用制限 (第 66 条の 1)	1 日及び 1 週間の法定労働時間を超えて労働させることはできない。	
時間外・休日労働、 深夜業の禁止 (第 66 条の 2, 3)	妊産婦の時間外・休日労働・深夜業の免除を請求できる。	
育児時間 (67 条)	生後満 1 年に満たない生児を育てる女性は 1 日 2 回各々 少なくとも 30 分、その生児を育てるための時間を請求す ることができる。	
生理休暇 (67 条)	生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した時は、 生理日に就業させてはならない。	

■男女雇用機会均等法：働く女性の母性健康管理のための条項がある

対象者：女性労働者

権 利 (法 律)	権利の内容	利用するには
通院休暇 (第 12 条)	妊産婦は保健指導や健康診査を受ける時間を確保するた めに休暇をとることができる。 〈回数〉妊娠 23 週まで 4 週に 1 回 妊娠 24 週から 35 週まで 2 週間に 1 回 妊娠 36 週から出産まで 1 週間に 1 回 出産後 1 年以内 医師や助産婦が指示する回数 * 医師や助産婦からの指示がある場合はその指示に従う。	本人の請求
通勤緩和、 妊娠障害休暇 (第 13 条)	妊娠中及び出産後の女性労働者が医師などから指導を受 けた場合、事業主は必要な措置を講じなければならない。 ①つわりの悪化や早産につながる通勤時のラッシュを避 けるための通勤緩和 ②休憩時間の延長、休憩回数の増 加 ③症状に応じた作業の制限、勤務時間の短縮、休業 などの措置 医師の指導がなくても、本人の請求があった場合、事業主 は医師などの判断を求め、対応しなければならない。	医師の指導による本人の請求
婚姻・妊娠・出産な どを理由とする不 利益取扱いの禁止 (第 9 条)	事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したこ とを退職理由として予定する定めをしてはならない。	