

### ★出 産

#### • 妊産婦に対する保護

会社は、妊産婦である労働者が「保健指導」「健康診査」を受けられるよう、必要な時間を確保しなければなりません。また、指導されたことを妊産婦が実践できるよう、「勤務時間の変更」「勤務の軽減」など必要な措置をとらなければなりません。（男女雇用機会均等法第12条、第13条）

さらに、**妊産婦から請求があったときには、時間外労働、休日労働、深夜労働をさせてはいけません。**（労働基準法第66条）

#### Point!

「妊産婦」とは、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性をいいます。

#### • 産前産後休暇（産休）

会社は、6週間以内に出産する予定である女性労働者から請求があったときには就業させてはいけません。また、**原則として請求の有無に関わらず産後8週間については就業させることができません。**なお、出産日当日は「産前」に含めます。（労働基準法第65条）

## ★育 児

### ・育児時間

子どもが1歳になるまでは、1日2回の「育児時間」(30分以上の授乳などのための時間)を請求できます。(労働基準法第67条)

### ・育児休業(育休)

1歳に満たない子を養育するために休業を取得できる制度です。父親・母親の双方が休業できます。(保育所に入れない等の理由があれば2歳までの休業の延長可能)。父母両方も休業すれば1歳2ヶ月まで延長が可能です。(育児・介護休業法第5条、第9条の2)

### ・子の看護休暇

病気や怪我をした小学校就学前の子の看護のための休暇です。子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日までとることができます。(育児・介護休業法第16条の2)

## Point!



産前産後休暇、育児休業、子の看護休暇中は、**就業規則等に有給の定めがない限り無給**です。ただし、**出産手当金・出産育児一時金<sup>\*1</sup>**や、**育児休業給付<sup>\*2</sup>**の給付があるので確認しましょう。

\* 1 問合せ：全国健康保険協会山形支部又は会社が加入する健康保険組合

\* 2 問合せ：ハローワーク