

雇用均等室のページ

【セクハラ】コーナー

- 職場におけるセクハラとは？セクハラの被害にあった時は？
「[職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ](#)」をご覧ください。(厚生労働省HP)
- 埼玉労働局雇用均等室では、職場でセクシュアルハラスメントを受けた男性・女性労働者や、気持ちの整理がつかない労働者への相談対応についてお悩みの事業主の相談に応じます。
→ [相談窓口のご案内](#)

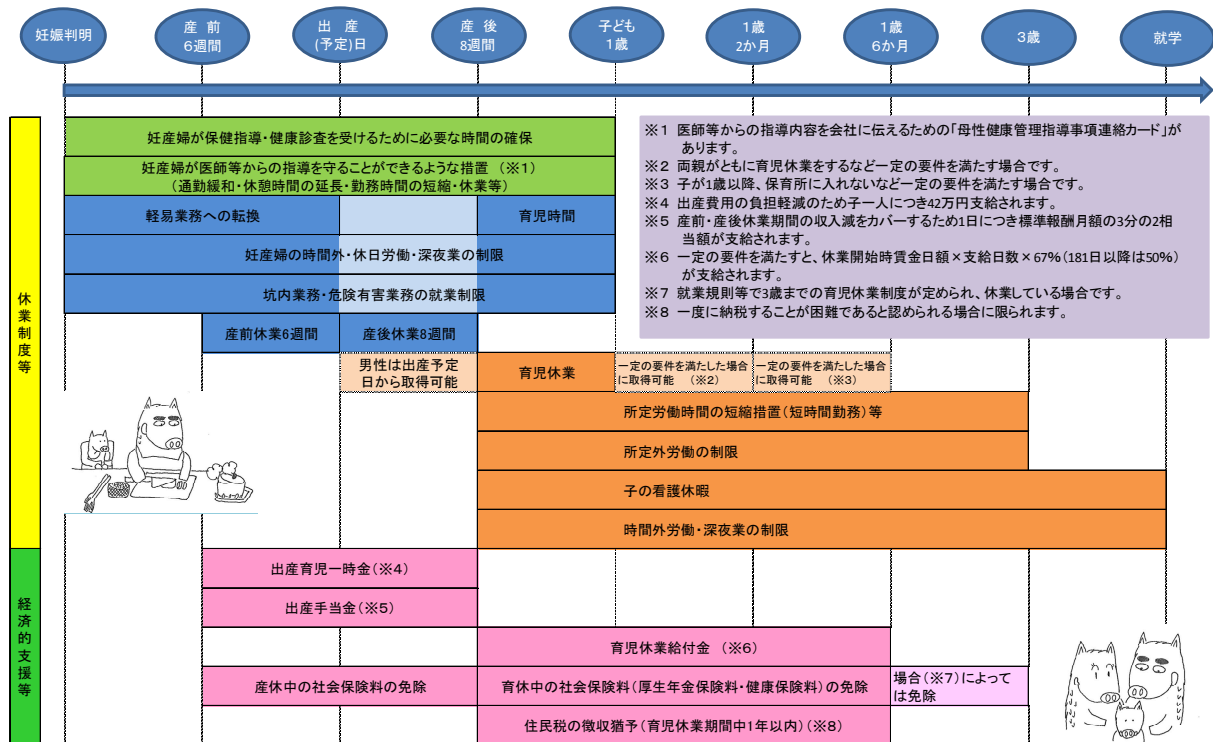
【妊娠、出産、育休】コーナー

■ 制度の紹介

Q 妊娠から育児休業まで、どんな制度があるの？

A こちらをご覧ください(制度の名前をクリックすると説明ページが開きます)。

妊娠から産休、育児休業、復職後の流れをご紹介します



Q 産休中や育休中に給与(賃金)は支払われるの？

短時間勤務をしたら給与(賃金)はどうなるの？

A 休業等により労務を提供しなかった期間を無給とすることや短時間勤務により短縮された時間分を減給すること、退職金や賞与の算定に当たり勤務した日数を考慮する場合に、休業をした期間を日割りで算定対象から控除することは禁止されていません。

無給にするか、有給にするかは各事業主の判断になりますので、勤務先の就業規則を確認しましょう。

出産や休業に当たっては、上記の表にあるように経済的支援制度が設けられています。事前に確認しておきましょう！

なお、出産を機にいったん退職してしまうと、生涯賃金に大きな差が出ます。経済的支援制度を利用しながら職場復帰に備えましょう。

大学卒業後、22歳時に就職、28歳で第一子、31歳で第二子を出産と仮定。

	生涯所得 (退職金含む)	逸失額
出産退職後、第二子が6歳になった37歳時に他企業に正社員として再就職した場合	1億7,709万円	9,936万円
出産退職後、第二子が6歳になった37歳時にパート・アルバイトとして再就職した場合	4,913万円	2億2,732万円

出典：内閣府「平成17年国民生活白書」

Q こんな場合はどうしたら良いの？

- ・会社に妊娠を伝えたら辞めろと言われた。辞めなくては行けないの？
- ・パートでも産前・産後休業、育児休業は取れるの？
- ・つわりがひどくて仕事が大変。でも休みづらい。

A 「働きながら妊娠・出産されるあなたへ」、「パートタイマーのお悩みQ & A」をご覧ください。

☆妊娠したからといって会社を辞める必要はありません。

☆パートでも産前・産後休業は取れます。育児休業についても取得できる場合があります。

☆「[母性健康管理指導事項連絡カード](#)」を利用しましょう！

まずは、制度を良く知り、事業主に制度の利用を申し出ることが大切です。制度について、わからないことがあったら、雇用均等室にご連絡ください。資料の送付や制度の詳しい説明をいたします。

事業主から制度の利用を断られたり、不利益な取扱いを受けた場合にも、雇用均等室にご相談ください。以下のような解決例があります。

■ 紛争解決援助制度について

「[職場でのトラブル解決の援助を求める方へ](#)」をご覧ください。(厚生労働省HP)

■ 【妊娠→産休→育休→復職】紛争解決事例集

- (ケース1) 妊娠を理由に解雇するのは禁止！…体調が悪くて休む場合も禁止です
- (ケース2) 妊娠を理由にパートにするのも禁止！…夜勤ができない場合も禁止です
- (ケース3) 「出産後また戻ってきて」ではダメ！…雇用を継続し産休・育休を！
- (ケース4) 期間雇用者にも産休・育休を！…「産休切り」「育休切り」は止めてください
- (ケース5) 派遣労働者にも産休・育休を！…どんな働き方の人も安心して出産を
- (ケース6) その配転、今、必要ですか？…退職に追い込むことも止めてください
- (ケース7) 育休後は短時間勤務を！…仕事と育児を両立できるようにしてください

→ [事例集（全体版）](#)をダウンロードする

■ その他の紛争解決事例

- 期間の定めのある労働者が産休、育児休業を理由とする雇い止めを通告され、金銭解決を図った事例
- 育児休業復職にあたり、正社員からパートへの身分転換を強要され、嫌がらせを受けたが、正社員での復職が認められた事例

■ 行政指導をした例

- 育児短時間勤務を取得中、休みが多いことを理由に上司から退職勧奨を受けた。
- 事業主が出産・育児に対する理解がなく、産休や育児休業の利用を認めない。一度調査に来てもらいたい。

【関係する法令】

■ 男女雇用機会均等法

- 男女雇用機会均等法（法律）
- 男女雇用機会均等法施行規則（省令）
- 性差別禁止指針（指針）
- セクシュアルハラスメント指針（指針）
- 母性健康管理指針（指針）
- コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針
- 男女雇用機会均等法の施行について（通達）

■ 育児・介護休業法

- 育児・介護休業法（法律）
- 育児・介護休業法施行規則（省令）
- 事業主が講ずべき措置に関する指針（指針）
- 育児・介護休業法施行規則に基づき厚生労働大臣が定める日数（告示）
- 育児・介護休業法の施行について（通達）

■ 労働基準法（パンフレット抜粋）

※詳細は最寄りの労働基準監督署にお問い合わせましょう。

■ 育児に係る経済的支援（パンフレット）（工事中）

※出産手当金、出産育児一時金については、ご加入の保険者（協会けんぽ、健保組合、市区町村等）へお問い合わせましょう。

パンフレット
ライブラリー

男女均等・両立支援
先進事例の紹介

妊娠・出産をサポートする
女性にやさしい職場づくりナビ