

●産前・産後休業を取るときは

産前休業の請求方法は早めに確かめたから、まちがいないし!

職場の同僚や上司に迷惑をかけないように、引き継ぎもしっかりしなくっちゃ

いよいよお父さんの育児もスタート



産前・産後休業

産前休業

出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週間前）から、請求すれば取得できます。

産後休業

出産の翌日から8週間は、就業することができません。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます。

(労働基準法第65条)

解雇制限

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。

(労働基準法第19条)

○出産育児一時金

一児の出産につき原則42万円が支給されます。

→詳しくは、協会けんぽ、健康保険組合、市区町村等へ

○出産手当金

出産日以前42日から出産日後56日までの間、欠勤1日について健康保険から賃金の3分の2相当額が支給されます。

→詳しくは、協会けんぽ、健康保険組合等へ

○産前・産後休業中の社会保険料の免除 **平成26年4月1日から**

産前・産後休業中の社会保険料が免除されます。

→詳しくは、年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金等へ

●産後休業後に復職するとき

育児時間

生後1年に達しない子を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分間の育児時間を請求できます。

(労働基準法第67条)

母性健康管理措置

産後1年を経過しない女性は、医師等から指示があったときは、健康診査に必要な時間の確保を申し出ることができます。

また、指導を受けた場合には、必要な措置を受けることができます。

(男女雇用機会均等法第12条、第13条)

時間外労働、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限、危険有害業務の就業制限

産後1年を経過しない女性には、妊娠中と同様に、これらが適用になります。

(詳しくは4ページをご覧ください。)

(労働基準法第64条の3、第66条)

短時間勤務制度、子の看護休暇等

これらの制度や措置も利用できます。

(詳しくは7ページをご覧ください。)

(育児・介護休業法第16条の2、第16条の3、第23条)