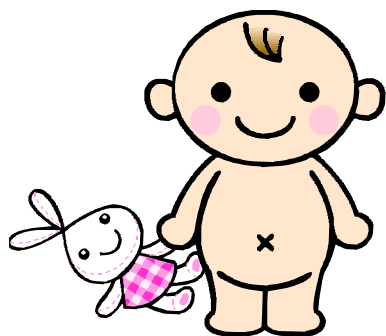


働きながらお母さんになる あなたへ

2009年8月改訂



「赤ちゃんが生まれる！」という嬉しい気持ちと仕事を続けながら妊娠・出産・育児を迎えることの不安とを抱えながら、毎日をすごしていらっしゃるいませんか。

このパンフレットは、日本赤十字社の施設で働く女性の妊娠・出産・育児について法律と全日赤の協定で定めていることをまとめました。皆さんの参考にしていただければ幸いです。

全日本赤十字労働組合連合会・女性部

妊娠が分かったら

健康診査を受けましょう

妊娠すると、あなた自身やお腹の赤ちゃんの健康のため、定期的に健康診査を受ける必要があります。

妊娠中又は出産後1年以内の女子職員が申請すれば、健康診査を受けるための受診時間、受診するための医療機関等における待ち時間及び医療機関等への往復の時間は「勤務免除」となります。

妊娠23週まで	4週に1回
妊娠24週から35週まで	2週に1回
妊娠36週から出産まで	1週に1回
産後1年まで	その間1回

ただし、医師や助産師がこれと異なる指示をしたときは、その指示された回数の確保が必要です。

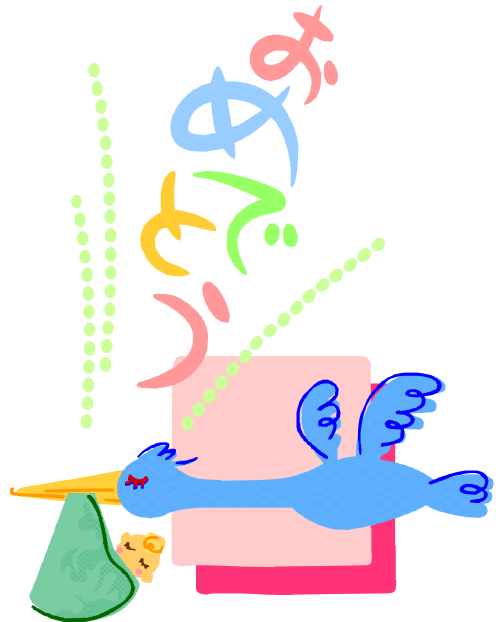
男女雇用機会均等法では事業主に健康診査のための必要な時間の確保を義務づけています。（男女雇用機会均等法第12条）

「妊産婦の健康管理」協定書 1998年4月1日

「母子健康管理者指導事項連絡カード」は、ほとんどの母子健康手帳にも様式が載っています



出産予定日や休業の予定を早めに施設に申し出ましょう



主治医の指導を受けましょう

主治医から、妊娠中の通勤の緩和、休憩時間の延長、つわりやむくみなど症状に対応して勤務時間の短縮や作業の制限、休業などの指導を受けた場合には、施設に申し出て措置を講じてもらいましょう。

指導事項を施設にきちんと伝えることができるよう、主治医に「母性健康管理者指導事項連絡カード」に記入してもらい施設に伝えることも効果的です。（カードの様式は別紙参照）

男女雇用機会均等法では、事業主に、健康診査等に基づく指導事項を守ることができるようにするため、必要な措置を講ずることを義務づけています。（男女雇用機会均等法第13条）

妊娠中の職場生活

時間外、休日労働、深夜業の制限

妊娠中又は産後1年以内の女子から請求があった場合は、時間外労働、休日労働、深夜業に勤務させることはない。

(労働基準法第66条)

1991年7月1日協定書

軽易業務転換

妊娠中は、他の軽易な業務への転換を請求できます。

(労働基準法第65条)

1998年4月1日 妊産婦の健康管理協定書



危険有害業務の就業制限

妊産婦については、重量を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所での業務など、妊娠・出産等に有害な業務に就かせることはできないことになっています。

(労働基準法第64条の3)



出産1ヶ月前に一時金の約8割が借りられます

妊娠・出産・産前産後休業取得等を理由とする不利益取り扱いは禁止されています

妊娠・出産・産前産後休業取得等をしたこと、妊娠中の時差通勤など男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や、深夜業の免除など労働基準法による母性保護措置を受けたこと、妊娠又は出産に起因する能率低下など理由とする解雇その他不利益扱いは禁止されています。

また、妊娠中・産後1年以内の解雇は「妊娠・出産・産前産後休業取得等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。

(男女雇用機会均等法第9条)

出産費融資(貸付)制度

出産育児一時金が支払われるのは、生まれてから3週間~1カ月後ですが、病院の支払いは退院時です。「支払うお金が足りないかもしれない.....」と心配な人に、無利子で前借り出来る便利な制度です。利用した場合は、一時金は貸与額を差し引いた額が支払われます。妊娠4ヶ月以上でトラブルなどで医療機関への支払いが必要になった場合も対象になります。

産前・産後休暇を取るときは

産前・産後休暇

産前休暇

出産予定日の7週間前（双子以上の場合は14週前）から、請求すれば取得できます。

産後休暇

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週を経過した後に本人が申請し、医師が認めた場合は就業できます。

（労働基準法第65条）
労働協約 24条

解雇制限

産前・産後休暇の期間及びその後30日間の解雇は禁止されています。

（労働基準法第19条）

出産とは、妊娠4ヶ月（85日）以上の分娩をいい、早産、死産、流産、人工妊娠中絶も含みます。なお、出産の日は産前に含まれます



* 男性がとれる *

妻の出産休暇

3日以内

出産のため入院する日から出産当日以後2週間の範囲内の期間

産後休暇後に復職するには

育児時間

生後1年に達しない乳幼児を哺育している女子職員は、1日3回、1回30分間の育児時間を請求できます。

（労働基準法第67条）
労働協約第19条

母性健康管理措置

産後1年を経過しない女性は、主治医から指示があったときは、健康診査に必要な時間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、これらが適用となります。

（労働基準法第64条の3、第66条）

勤務時間の短縮等の措置、看護休暇制度

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23条、第16条の2、第16条の3）

育児休業を取るときは

育児休業制度とは

3歳に満たない子を養育する労働者は、男女問わず、希望する期間子どもを養育するために休業することができます。

育児休業を取るための手続

育児休業を取得する場合は、育児休業の開始予定日の1ヶ月前までに「育児休業等に関する申出書」を施設に提出します。

育児休業をとることができる人は

正社員だけでなく、嘱託・臨時職員およびパートタイマー（期間を定めて雇い入れた者で引き続き雇用した期間が1年未満の者を除く）が申し出た場合、育児休業を取ることができます。

3歳に満たない子を養育する男女職員

（2人同時に取得することはできませんが、産後8週までは、妻が専業主婦や産後休業中であっても、男性でも育児休業を取得できます）

「子」は実子および養子に限る

同居し育てている状態であること

こんなとき
どうする？

育児休業を変更するとき

出産予定日より早く子が出生した 休業予定日の前日までに申し出れば、1回に限り変更OK
保育園の申し込みをしたが入所できない 休業終了予定日の1ヶ月前までに申し出れば1回限り変更OK
上司より「終了予定日を早めて復帰してほしい」と言われた 終了予定日の前倒しは認められていません
4月30日まで育児休業を申し出ていたが、3月31日で終了したい 育児休業の終了の手続きをする
育児休業を取得し終わったが、配偶者が死亡した 再度取得OK

****『特別な場合』は、育児休業期間を変更することができます****

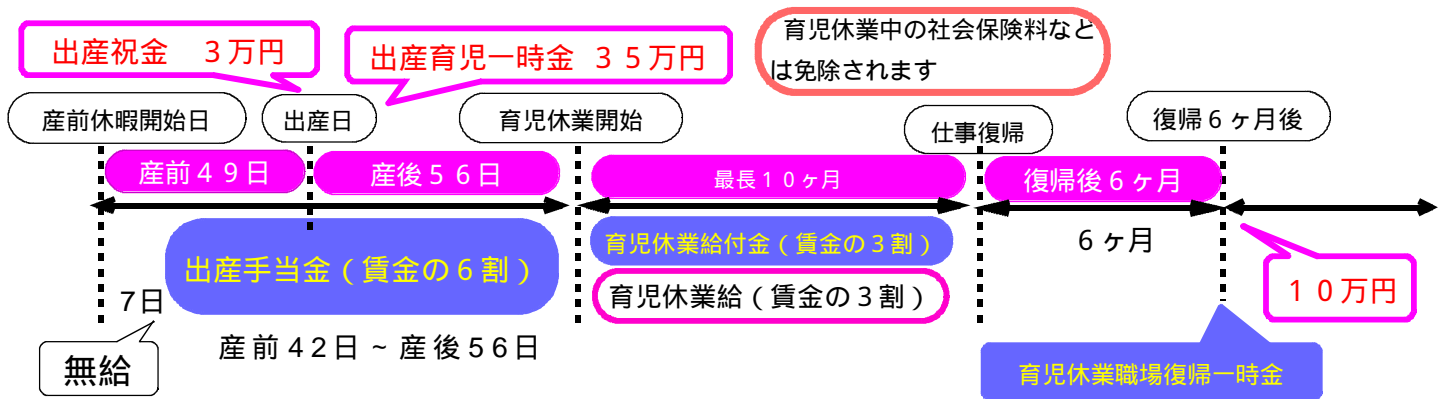
育児休業後の賃金の格付け

育児休業の期間は、当該期間の100分の100以下に相当する期間を勤務したとみなして復職時に格付けされます。ただし、2009年3月31日までの期間は2分の1となります。

出産手当金や一時金などは申請書の提出が必要となります。申請時期や必要書類は、施設の担当者に確認してください。

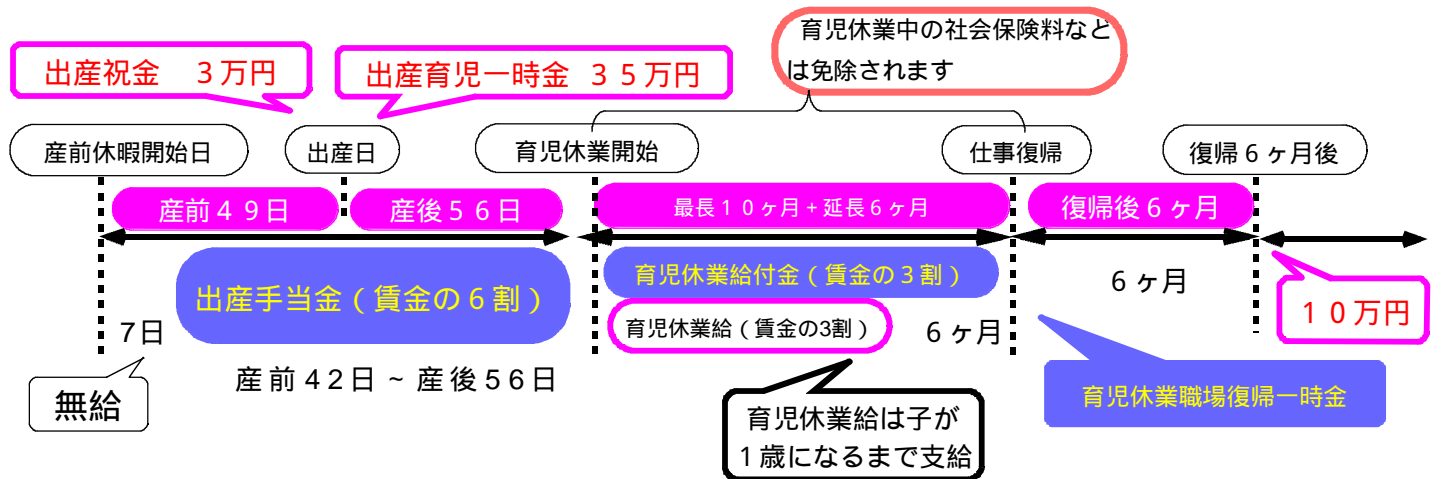
育児休業を子が1歳になるまで取る場合

注意：全日赤と本社との協定で、産前休暇は、出産予定日の7週間より取得できます。以前は、産前・産後休暇は賃金が保障されていましたが、現在は賃金でなく健康保険から出産手当金が出ており、その期間が産前6週前から産後8週間です。全日赤は産前・産後休暇は全て賃金保障するように要求しています。現在、産前休暇を本人の希望により年次有給休暇で対応している施設もあります。

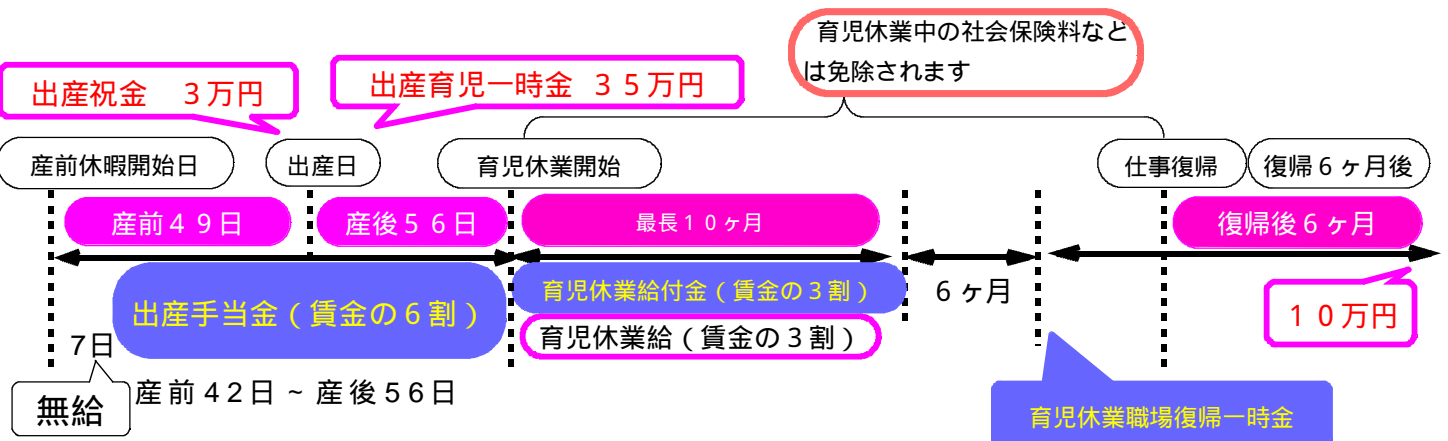


育児休業を子が1歳6ヶ月になるまで取る場合

～保育園の入所待ちや配偶者が病気や怪我で育児出来ないなど特別な場合～



育児休業を子が3歳になるまで取る場合



医療控除

家族全員で1年間（1/1～12/31）に支払った医療費の合計が10万円を超えた場合、確定申告をすることで、税金が還付されることがあります。出産で医療費の支出が多い年は、還付される可能性があるため、しっかり領収書（レシート）類を保管しておきましょう。認められるもの 分娩費、入院費、出産時のタクシー代や駐車場代、通院にかかった電車やバス代 など

出産祝金（1児につき 30,000円）

日赤基金の加入者または配偶者（妻）が出産したときは、慶弔見舞金の一環として「出産祝金」が支給されます。また、加入者同士が結婚している場合には、双方に支給されます。

出産育児一時金（1児につき 380,000円）

健康保険の被保険者（日赤基金の加入者）が出産したときは、健康保険から「出産育児一時金」が支給されます。また、被扶養者（配偶者や子など）が出産したときは「家族出産育児一時金」が支給されます。ただし、被保険者により生計が維持されていると認められる場合に限りです。これまでは35万円でしたが、産科医療補償責任保険契約の保険料分が上乗せで、2009年1月からは38万円にアップします。また、緊急少子化対策として、2009年10月から出産育児一時金が42万円になりますが、2011年3月末までの暫定措置です。

出産手当金（休業1日につき 標準報酬日額の3分の2相当額）

産前産後休暇の取得により、賃金が受けられないときは、休業期間に応じて「出産手当金」が支給されます。（出産日以前42日（6週）から出産後56日（8週）の範囲内）

＊＊「標準報酬日額」とは住宅手当、残業手当、通勤手当など全てを含んだ総支給額を30で割ったものです＊＊

育児休業中は、子が1歳になるまで（延長のときは1歳6ヶ月）
雇用保険から「育児休業給付」が支給されます

以下の条件のとき、育児休業給付金をもらうことができます。

- ・雇用保険に加入している
- ・育児休業制度を利用している
- ・育児休業開始前2年間に1ヵ月間に11日以上働いた月が12ヶ月以上ある

育児休業給付金

休業開始時の賃金月額×30%×(育児休業期間分)最大10ヶ月分（延長のときは16ヶ月分）。育児休業中に育児休業基本給付金として2ヶ月毎に支給されます。

育児休業者職場復帰給付金（休業開始時の賃金の20%×育児休業給付金を受けた月数分）

育児休業取得期間と同じ職場に復帰、育児休業終了後6ヶ月以上続けて勤務していることが条件で、6ヶ月を経過した日の翌日から2ヶ月を経過する日の属する月の末日までに申請するともらえます。

注1：日赤の場合育児休業は子が3歳まで取れるので、子が1歳過ぎても育児休業を取る場合は、休業途中での申請となります。

注2：給付金20%は、2007（H19）年10月1日施行。2007（H19）年4月1日以後に職場復帰した人から2010（H22）年3月31日までに育児休業開始した人までが対象となります。

育児休業中の賃金

育児休業にかかる子が1歳に達する日までの間、本俸、扶養手当、調整手当及び住宅手当の30%が賃金として支払われます。

育児休業復帰一時金（10万円）

育児休業が終了し職場に復帰6ヶ月を経過した時点で、損害保険から「育児休業者職場復帰給付金」が支給されます。

パパもとれる育児のための支援制度

相変わらずの長時間労働に、広がらない男性の子育て参加。男性従業員の30%が「育児休業を取りたい」と思っているのに、実際の取得率は1.56%（2007年厚生労働省統計）で、男性の育児休業制度がまだまだ浸透していない状況です。母親だけでなく、父親も家事・育児にかかわれる環境づくりが大切です。なお、男性が取れる育児休業等は第1子の場合は、出生後からになります。

部分休業等の措置

・・・ P.8 参照

子の看護休暇

・・・ P.8 参照

時間外労働、深夜業の制限

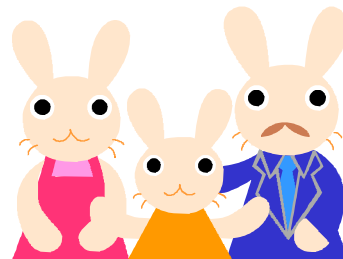
・・・ P.8 参照

育児短時間勤務制度

・・・ P.9 参照

特別有給休暇（3日間）

妻の出産の場合、請求すれば、3日以内（出産のため入院する日から出産当日以後2週間の範囲の期間）の特別有給休暇を取ることができます。



育児休業

3歳に満たない子を養育する労働者は、男女問わず、希望する期間子どもを養育するために休業することができます。2人同時に休業することはできませんが、配偶者が就労しているかどうかにかかわらず、配偶者の出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあたっては、14週）以内に出産予定であるか、又は出産後8週間までの間、育児休業を取得することができます。

幼児を育てながら働き続けるために

労働者が業務から完全に離れることなく育児を行うことを可能とする、育児のための勤務時間短縮などを認める制度があります。しかし、交替制勤務労働者が多く人手不足が蔓延している医療・福祉の職場で実際に取るためには、代替要員をきちんと確保するなど働く環境を整えていく必要があります。

部分休業等の措置

職員が小学校入学前の子を育てるために、次の勤務を申し出た場合は、そのいずれかを適応する。

- (1) 部分休業
- (2) 時差出勤
- (3) 所定労働時間を超えない勤務
(時間外労働の免除)

部分休業とは

勤務時間の始めと終わりにおいて1日を通じて2時間30分(哺育時間も含む)を超えない範囲内で30分単位で適応されます。

時差出勤とは

始業または就業の時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務することです。1日の労働時間は変わりません。

子の看護休暇

小学校入学前の子を養育する労働者は、年次有給休暇とは別に1年に5日まで病気や怪我をした子の看護のために有給休暇がとれます(ただし非正規職員は無給)。



時間外労働、深夜業の制限

部分休業中や時差出勤の職員に基本的には時間外労働をさせることは出来ません。職員(日々雇い入れた者および1週間の所定勤務日が2日以下のものを除く)が、小学校入閣前の子を養育するために申し出た場合(職員の配偶者で当該子の親であるものが状態として当該子の養育をすることが出来る場合を除く)、一定の時間外労働が制限されます。

小学校入学前の子を養育する職員は、特別な場合があるときは、深夜勤務免除を申し出ることが出来ます。

保育者が夜勤を月3回以上行っている

保育者が病気や障害がある

配偶者が産前産後休暇中である など

育児短時間勤務制度

職員が小学校入学前の子を育てるために、1週間の所定労働時間を短くする制度です。働く日および時間帯は本人が決めて、施設は事業の正常な運営を妨げる場合を除き、これを承認しなければなりません。

《対象職員》

正規職員、再雇用職員、職託・臨時・パートタイマー

*ただし、次の者は除く

再雇用職員の短時間勤務職員

週の勤務時間が38時間45分に満たない非常勤嘱託、パートタイマー、日々雇入れられた職員

当該職員以外に当該子を養育することができる場合

《対象となる子》

「子」は実子および養子に限る。同居し育てている状態であること。

勤務形態

(1) 交替制、断続制等の勤務者以外の職員

	1日の労働時間
週5日勤務	4時間
週5日勤務	5時間
週3日勤務	7時間45分
週3日勤務	2日間 7時間45分
	1日間 4時間
特別な場合は、 の働き方(任命権者が設けた形態)	

(2) 交替制、断続制等の勤務者

1週間当たりの勤務時間が19時間30分から25時間までの範囲内となる勤務(職員が自分で決める)

年次有給休暇

週の労働日数によって1月1日に付与される年次有給休暇(年休)の数が変わります

週5日	21日
週4日	17日
週3日	13日
週2日	9日

賃金

$$\text{俸給月額} = (\text{本俸} + \text{医師確保調整手当}) \times \frac{\text{1週間の所定労働時間}}{38\text{時間}45\text{分}}$$

本俸に係る手当は の俸給月額を基に算出

扶養手当・住居手当・寒冷地手当・単身赴任手当・特殊勤務手当・深夜手当は常勤職員と同じ

時間外手当は正規の勤務時間までは100/100(時間外労働は原則させない)

通勤手当は、常勤職員と同じ。ただし月10日未満は半分になる

一時金は、 の俸給月額を基礎にして、勤務期間は短縮分の合計が15日を超えると除算される

請求の手続き

1ヵ月前に短時間勤務の形態および初日と末日(1ヵ月以上1年以下)を請求する。

期間の延長、勤務形態の変更も1ヵ月前に申し出る。

延長、変更は6才になるまで何度でも可能だが、一旦終了すると6ヵ月間は取得できない。

扶養手当と児童手当

扶養手当

扶養手当は、扶養親族のある職員すべてに支給されます。扶養手当の支給については、次に掲げるの者で他に生計の途がなく、主としてその職員の扶養を受けている者を扶養親族とします。

- (1) 配偶者（届け出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）
- (2) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子又は孫
- (3) 満60歳以上の父母及び祖父母
- (4) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹
- (5) 重度心身障害者

扶養手当の月額、扶養親族1人は13,000円とし、これを超える親族に対しては1人につき6,500円とする。ただし、扶養親族である子のうち満15歳に達する日後最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合には、扶養手当の月額を当該子1人につき5,000円加算した額とする。

賃金協定第21条

児童手当

小学校6年生までの児童（12歳到達後最初の3月31日までの間にある児童）を養育している方に支給されます。ただし、前年（1月から5月までの月分の手当については前々年）の所得が一定額以上の場合には、児童手当は支給されません。児童手当は、住所地の市区町村役所に申請し、申請した翌月分から支給されることとなります。支給は4ヶ月分ずつ年3回に分けて支給されます。

3歳未満 一律10,000円

3歳以上 第1子・第2子 5,000円、第3子以降 10,000円

どんな法律もみずから主張しないものを保護することはありません。困ったことや不安なことがあったら、労働組合に相談してみましょう。

みんなでこれらの権利を知って、活用することで「妊産婦には、夜勤、休日出勤、時間外労働はさせない」ことが当たり前になるような職場づくりをめざしていきましょう。