

妊娠～出産～産休・育休～復職

パパも  
育休を！

# まるっと 解説！

イクボス  
便利帳？

人事担当者が  
知っておくべき  
基礎知識

これ1冊で  
OK！

パタハラ  
マタハラ  
のない  
職場を！



## 神奈川県

少子高齢化による労働力人口の減少が懸念されるなか、多くの企業で、女性の活躍を促す取り組みが進められています。しかし、約6割の女性が、出産を機に仕事を辞めてしまうなど、女性の力を十分に活かしきれているとは言えない状況です。

妊娠・出産・育児など、さまざまなライフステージにあっても、社会で女性が活躍し続けるには、本人の努力だけでなく、会社の上司や同僚、家族の協力と理解が必要です。

このパンフレットは、特に妊娠期から復職にかけて、知っておいてほしい労働関係法規と、女性の体調の変化や子どもの様子を、時系列でわかりやすく解説したものです。

この法律や制度を、働く女性、企業どちらもが理解し、妊娠・出産後も働きやすい職場づくりに役立てていただければ幸いです。

労政福祉課から

## 神奈川労働局

妊娠・出産・育児にあたっては、人事労務担当者に知っておいてほしい法律や制度がたくさんあります。1つ1つはインターネットなどで調べることができる時代ですが、「情報がばらばら」「抜け落ちが無いか心配」「知っていたら法律どおりにしたのに」という声をよく耳にします。

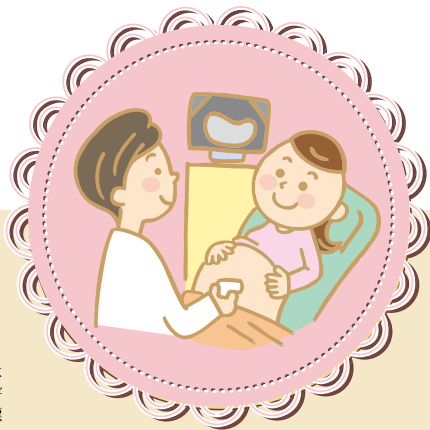
そこで、県と労働局が協力し、「この1冊に妊娠から復職まで必要な情報が全て時系列で書いてあります！」と胸を張れる神奈川オリジナルのパンフレットを作りました。作成にあたっては、神奈川労働局では、法律や制度の部分を担当しました。

子育て期の労働者の雇用管理にあたり、地図のように使っていただければ幸いです。詳しい内容は、神奈川労働局のホームページ（アクセス方法は1ページに記載）でご確認ください。

雇用均等室から

## お母さんのからだ

<注>個人差があります。  
医師の指示にしたがってください。



## 赤ちゃんの様子

<注>胎児の身長を妊娠中に測定するのは困難で、とくに妊娠初期には頭と臀部を結ぶ長さを胎児の大きさの指標とし身長よりは短くなります。

## 4~7週 (第2月)

- ・月経が止まり、妊娠に気づく。
- ・子宮の大きさは鶏卵より少し大きめ。
- ・基礎体温は高温が続く。
- ・つわりが始まる。
- ・下腹が張り、腰が重くなる。

身長約2~3cm  
体重約4g

- ・心臓の動きがわかる。

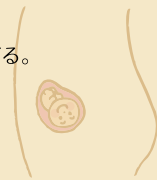


## 8~11週 (第3月)

- ・つわりや便秘に悩み、流産しやすいころ。
- ・つわりがひどく水分も取れない場合は、「妊娠悪阻」の可能性があるので受診する。
- ・流産しやすいので気をつける。

身長約8~9cm  
体重約30g

- ・内臓ができあがる。
- ・人間らしい顔つきになる。



## お母さん



日	0...	7...	14...	21...	28...	35...	42...	49...	56...	63...	70...	77...
週	0週	1週	2週	3週	4週	5週	6週	7週	8週	9週	10週	11週
月	妊娠1か月				妊娠2か月				妊娠3か月			

① &lt;妊産婦&gt;母性健康管理の措置 (均等法)

② &lt;女性&gt;危険有害業務の就業制限 (労基法)

③ &lt;妊産婦&gt;時間外・休日労働、深夜業の制限 (労基法)

④ &lt;妊婦&gt;軽易業務への転換 (労基法)

**妊娠週数**は、最終月経日の第1日目より満で数えます。

妊娠判明から

## 1 最初に (目次・正式名称など)

● 女性が対象

● 男女とも対象

● お金のこと

## 1. 法令・制度

制度	期間	根拠法	掲載
①母性健康管理の措置	妊娠中+産後1年	均等法12・13条	P2
②危険有害業務の就業制限	全ての女性	労基法64条の3	
③時間外・休日労働、深夜業の制限	妊娠中+産後1年	労基法66条2・3項	
④軽易業務への転換	妊娠中	労基法65条	
⑤産前休業	産前6週間 (多胎14週間)	労基法65条	P3
⑥産後休業	産後8週間		P5
⑦育児時間	産後1年	労基法67条	

制度	期間	根拠法	掲載
⑧育児休業	原則、1歳まで	育・介法5条~9条の2	P3
⑨短時間勤務制度	3歳まで	育・介法23条	P5
⑩所定外労働の制限	3歳まで	育・介法16条の8	
⑪時間外労働、深夜業の制限	小学校入学まで	育・介法17・19条	
⑫子の看護休暇	小学校入学まで	育・介法16条の2・3	

## 2. お金のこと

制度	期間	手続き	掲載
⑬出産手当金	産休中	協会けんぽ等	P4
⑭出産育児一時金	出産時		
⑮育児休業給付	育休中	ハローワーク	
⑯社会保険料の免除	産休・育休中	年金事務所等	

## 3. 不利益な取扱いの禁止

禁止事項など	根拠法	掲載
⑰妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	均等法9条3項	P6
⑱解雇の無効	均等法9条4項	
⑲解雇制限	労基法19条	

禁止事項など	根拠法	掲載
⑳育休等を理由とする不利益取扱いの禁止	育・介法10条等	P6

## &lt;法律の正式名称&gt;

均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 (昭和47年法律第113号)
労基法	労働基準法 (昭和22年法律第49号)
育・介法	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 (平成3年法律第76号)

## 神奈川労働局(雇用均等室)より

詳しくはホームページで!

本資料では、いろんな法律や制度について網羅的に掲載することを目的として、できるだけシンプルに解説を加えました。より詳しい内容は、神奈川労働局のホームページの「特集コーナー」でご確認ください。

## &lt;アクセス方法&gt;

- 1 神奈川労働局のホームページへ  
<http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>
- 2 トップページ「雇用均等室」というバナーをクリック
- 3 「雇用均等室のページ」に来ていただいたら、下の方にある「妊娠→産休→育休 特集コーナー」というバナーをクリックしてください。

※特集コーナーには、「(産休&育休)開始日・終了日の早見表」なども掲載しています。ご活用ください!

## 12～15週 (第4月)

- ・胎盤ができて安定期に入る。
- ・14週ごろから基礎体温が下がってくる。
- ・流産の心配がほとんど無くなる。
- ・つわりが治まる。
- ・お腹が少しふくらんでくる。

身長約 15 cm  
体重約 120 g

- ・手指ができてあがる。
- ・産毛が生え始める。



## 16～19週 (第5月)

- ・胎動を感じ始める。
- ・胎動が極端に弱くなった場合は、すぐ受診する。
- ・子宮収縮が頻繁にあるときや強いときは横になり、安静にする。

身長約 25～26 cm  
体重約 300 g

- ・動く様子が胎動として伝わる。
- ・産毛や爪が生える。
- ・心臓の動きを聴診器で聞けるようになる。



## 20～23週 (第6月)

- ・お腹のふくらみが目立ってくる。
- ・膀胱が圧迫されるので、頻尿になりやすい。
- ・妊娠中期から末期は貧血や妊娠高血圧症候群になりやすいので注意する。

身長約 30 cm  
体重約 600 g

- ・排泄機能が発達し羊水を飲んでおしっこをする。
- ・脳が発達してくる。



## 24～27週 (第7月)

- ・上腹部までふくれ、お腹が前にせり出し、姿勢が反りぎみになる。
- ・2週に1回妊婦検診を受ける。
- ・足にむくみや静脈瘤が出やすい。
- ・痔、便秘になりやすい。
- ・過労にならないようにする。

身長約 35 cm  
体重約 1,000 g

- ・まばたきができるようになる。
- ・顔立ちがはっきりしてくる。
- ・耳が聞こえるようになる。



日	84…	91…	98…	105…	112…	119…	126…	133…	140…	147…	154…	161…	168…	175…	182…	189…
週	12週	13週	14週	15週	16週	17週	18週	19週	20週	21週	22週	23週	24週	25週	26週	27週
月	妊娠 4 か月				妊娠 5 か月				妊娠 6 か月				妊娠 7 か月			

## 2 妊娠前から → 妊娠中

## 職場のポイント 1

## 妊娠の前から！

入社したばかりの従業員は、一生懸命に働く毎日を通して、10年先、20年先、30年先の将来については、まだ漠然としているかもしれません。しかし、早い時期から、自らのキャリアプランと併せてライフプランについても考える機会を与え、企業内の制度について周知することは、大切なことではないでしょうか。

妊娠・出産・育児は、女性だけのライフイベントではなく、配偶者を持つ男性従業員にも大切な時期となるでしょう。

企業にとっては、一時期欠員で人員確保などの対応が必要となります。しかし、こうしたことは、妊娠、出産に限らず、突然の怪我や病気、治療、親の介護なども考えられます。

企業は、従業員が安心して働き続けられる環境づくりを推進するために、またリスクマネジメントの観点からも、誰がいつ休んでも対応できる人事管理が必要ではないでしょうか。

## ① 母性健康管理の措置

## &lt;均等法第12条&gt;

保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

## &lt;均等法第13条&gt;

指導事項を守ることができるようにするための措置

事業主は、妊娠中及び出産後の女性労働者が健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が指導事項を守ることができるようにするために、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

母性健康管理指導事項連絡カードとは、医師等から受けた指導事項の内容を会社に的確に伝えるためのカードです。

## ② 危険有害業務の就業制限

## &lt;労基法第64条の3&gt;

一定以上の重量物の取扱い業務、生殖毒性を有する有害物質が一定濃度以上に発散する場所等における業務については、妊娠・出産機能等に有害であることから、妊娠の有無、年齢等によらず全ての女性を就業させることは禁止されています。

## ③ 時間外・休日労働、深夜業の制限

## &lt;労基法第66条&gt;

事業主は、妊産婦から請求があった場合は、時間外労働・休日労働、深夜業をさせてはいけません。

※変形労働時間制がとられる場合にも、妊産婦から請求があった場合には1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させてはいけません。

## ④ 軽易業務への転換

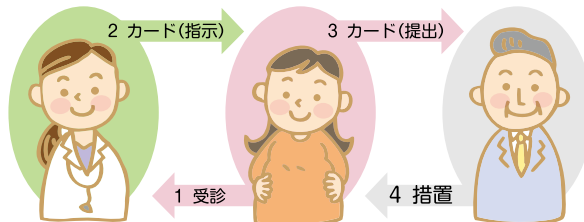
## &lt;労基法第65条&gt;

事業主は、妊娠中の女性労働者から請求があった場合は、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

## 「母性健康管理指導事項連絡カード」を活用しましょう！

## &lt;カードの利用方法&gt;

- 1 女性労働者は健康診査等を受診します。
- 2 医師等から通勤緩和や休業などの指導を受けた場合には、医師等にカードに必要事項を記入してもらいます。
- 3 女性労働者は、カードの「指導事項を守るための措置申請書」欄に必要事項を記入した上で、事業主に提出し、必要な措置を申し出ます。
- 4 女性労働者からカードが提出された場合、事業主はカードの記載内容に応じた適切な措置を講じる必要があります。



## &lt;カードの入手方法&gt;

- ① 厚生労働省又は神奈川県労働局のホームページからダウンロードできます。
- ② ほとんどの母子手帳に掲載されているので、それをコピーして使うこともできます。

## 28～31週（第8月）

・子宮底がみぞおちのあたりまで高くなり、胃、心臓などを圧迫する。そのため、疲れやすく、動悸を感じることもある。

身長約 40cm  
体重約 1,700g

・骨格がほぼ完成。  
・筋肉と聴覚が発達し、神経の動きも活発になる。  
・子宮の中で位置がほぼ決まる。



## 32～35週（第9月）

・肩で息をするようになる。  
・子宮が胃を圧迫するので、胃がつかえた感じがする。  
・頻尿になりやすい。  
・お腹の張りを感じやすい。

身長約 45cm  
体重約 2,400g

・内臓、爪が完成する。  
・頭が骨盤内にあるため、赤ちゃんの動きが鈍くなる。



## 36～39週（第10月）

・子宮が下がりがり下腹のほうに出るので、圧迫感が薄れる。  
・お腹の張りや、痛みを感じるようになる。  
・定期健診を1週に1回受ける。

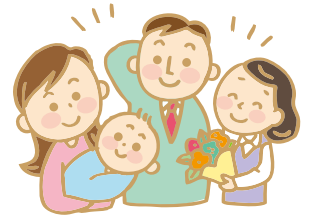
身長約 50cm  
体重約 3,100g

・外見上の発育は完成している。  
・予定日より早く生まれても十分育つ。



## 出産

## 誕生



出産（誕生）の日は、産前休業で、その翌日から産後休業です。

← 出産予定日を含め6週間（多胎14週間） → 出産予定日

日	196…	203…	210…	217…	224…	231…	238…	245…	252…	259…	266…	273…	280…	287…	294…	301…
週	28週	29週	30週	31週	32週	33週	34週	35週	36週	37週	38週	39週	40週	41週	42週	43週
月	妊娠8か月				妊娠9か月				妊娠10か月				妊娠11か月			

出産予定日の6週間（多胎14週間）前から請求が可能

## ⑤ 産前休業

① <妊産婦>母性健康管理の措置（均等法）

② <女性>危険有害業務の就業制限（労基法）

③ <妊産婦>時間外・休日労働、深夜業の制限（労基法）

④ <妊婦>軽易業務への転換（労基法）

出産予定日は、妊娠40週の開始日です。

出産  
まで

## 3 産休と育休のこと

## ⑤ 産前休業

<労基法第65条>

出産予定日の6週間前（双子以上の場合14週間前）から、女性労働者の請求により取得できます。

出産日（＝赤ちゃん誕生の日）は、産前休業です。出産日の翌日から、産後休業となります。

## ⑥ 産後休業

<労基法第65条>

出産日の翌日から8週間は、事業主は女性労働者を就労させることはできません。ただし、産後6週間経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は就労させることができます。

## ⑧ 育児休業

<育・介法第5条～第9条の2>

1歳に満たない子を養育する労働者は、男女を問わず、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。

## パパ・ママ育休プラス

父母ともに育休を取得する場合は休業可能期間が延長され、子が1歳2か月に達するまでの間に父母それぞれ1年間まで育休を取得できます。ただし、母の場合は出産日、産後休業期間と育児休業期間をあわせて1年間です。

## 1歳6か月までの延長

子が1歳以降、保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、育休を延長することができます。

## 育休を取ることができる人

正社員だけでなく、パート、アルバイト、派遣など契約期間の定めのある労働者であっても、育休申出時点において①～③の要件を満たしていれば育休を取得することができます。

<要件>

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること。
- ③ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

違いを表にしました！

	産休	育休
名称	産前休業・産後休業	育児休業
期間	産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間） 産後8週間	原則、子が1歳に達するまで ※ 保育園に入れない場合などは1歳6か月まで延長可
対象となる労働者	女性労働者 （パート・アルバイト・派遣労働者を含む全ての労働者）	男女労働者 （勤続1年未満の場合など、対象外となる場合もある）
根拠法	労働基準法	育児・介護休業法
不利益取扱いの禁止	産休申出・取得を理由とする不利益取扱いは禁止 （男女雇用機会均等法第9条第3項）	育休申出・取得を理由とする不利益取扱いは禁止 （育児・介護休業法第10条）