

# このようなことで困っていませんか？

## 会社でセクハラを受けたがどこに相談すればいいの？

A 男女雇用機会均等法では、職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、事業主は雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととされています。

①職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を明確化し、パートタイム労働者を含むすべての労働者に対してその方針の周知・啓発をするとともに、②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備し、③迅速かつ適切に対応することが必要です。④相談対応にあたってはプライバシーを保護するとともに、相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行わないことを定め、パートタイム労働者を含むすべての労働者に周知・啓発することが必要です。

→「これってセクハラでは？」と思ったら、早めに職場の相談窓口へ相談しましょう。  
相談窓口が分からない時は雇用均等室へご相談下さい。



## 親が要介護になったのだけれど、介護のために会社を休むことはできる？

A 事業主は育児・介護休業法に基づき、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者から申出があった場合、介護休業等、以下に記載した各種制度の措置を講じる義務があります。

### ●介護休業制度

労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族（配偶者、父母及び子、配偶者の父母、祖父母・兄弟姉妹又は孫であって従業員が同居しかつ扶養している者）1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができます。期間は通算して（のべ）93日までです。☆休業中は雇用保険から**介護休業給付金**として給料の4割が本人へ支給有。

### ●介護休暇制度

要介護状態にある対象家族1人について年に5日、2人以上については年10日まで、介護のための休暇を取得することができます。

### ●その他介護関連制度

- ・ 介護のための勤務時間短縮等の措置として、事業主は次の①から④のうちいずれか1つの措置を講じなければなりません。（①短時間勤務制度、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ、④介護費用の援助措置）
- ・ 介護のために1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働の制限や、深夜に介護できる同居の家族がいない場合は、深夜業（午後10時から午前5時まで）の制限を申し出ることができます。

→制度によっては、勤続1年以上、勤続6か月以上など、対象者となる条件が課されているものもありますので、制度利用を希望する際には、職場に対象者の条件について確認しましょう。  
制度が利用できない時は雇用均等室へご相談下さい。



## 頑張っているのにずっとパートのまま。正社員になれないの？

A 事業主はパートタイム労働法に基づき、次のいずれかの措置を講じることで、パートタイム労働者から正社員への転換を推進しなければなりません。

- ①正社員を募集する場合、その募集内容をすでに雇っているパートタイム労働者に周知する。
- ②正社員のポストを社内公募する場合、すでに雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。
- ③パートタイム労働者が正社員へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。
- ④その他正社員への転換を推進するための措置を講ずる。

→勤務先では転換を推進するためにどのような措置を講じられているのか確認してみましょう。  
措置が無い時は雇用均等室へご相談下さい。



男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する労働者と事業主との民事上のトラブルを解決する援助制度があります。まずはお気軽にご相談を。

**福井労働局雇用均等室へ 電話（0776）22-3947**

相談受付時間 午前8時30分から午後5時15分まで（月曜日から金曜日 ※祝日は除く）

場所 〒910-8559 福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階

※プライバシーも守られます。匿名での相談も可能です。

# パート、契約社員だから、育児休業を取れないと思いませんか？

産前6週、産後8週の産休については、働く女性は誰でも取得できます。

育児休業を取得できるかについては、条件がいくつかありますが、要件を満たせばパートさんも取得できます。

このリーフレットでは、働きながらの妊娠・出産、育児をサポートする制度を簡単に紹介しています。どうぞご参考下さい。



## パートや契約社員は妊娠したら会社を辞めなくては行けないの？ 育児休業もとりたいのですが？

A 妊娠や出産等（妊娠中の体調不良で仕事の能率が落ちたり、軽い業務へ転換してもらったこと等）を理由に、解雇すること、期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないことは不利益取扱いに該当します。

また、一定の要件を満たせば、育児休業も取得できます。  
まずは雇用均等室へご相談下さい。



## 妊娠中に体調不良で休んでいたら、「そんなに休むのならパートになって」と言われてしまいました。

A 妊娠中の女性労働者が、主治医から休業等の指導を受けた場合に、事業主は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（母性健康管理措置）を講じなければなりません。

措置を講じられていることを理由として、パートタイマーへ身分変更されることは不利益取扱いに該当します。



## 妊娠中の体調も良く、欠勤などした訳ではないのに、今より給料の低い仕事に配置転換されてしまいました。

A 妊娠した女性が業務を遂行する能力があるにも関わらず、賃金その他の労働条件等が劣ることとなる配置の変更を行うことは不利益取扱いに該当します。



# 福井労働局雇用均等室





# 産前・産後、育児休業、復職までの流れを確認しましょう！



## 妊娠期

## 出産・産後期

## 育児休業中

## 復職後

### 手続きなど

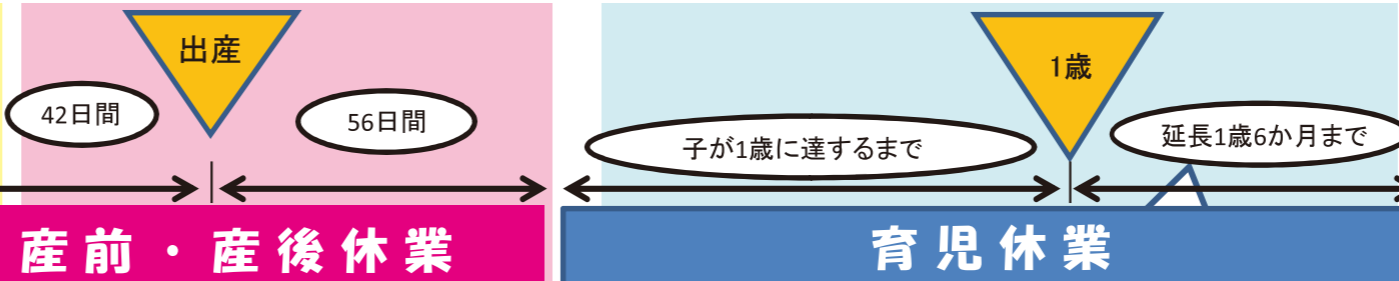
- 勤務先への妊娠の報告  
※できる限り早めの報告が望ましいです。
- 勤務先へ産前休業の申し出  
・出産予定日を含む6週間前（双子以上は14週間前）から産前休業がとれます。  
※産後休業は申出に関わらず8週間。産前産後休業期間及びその後の30日間は解雇禁止です。
- 勤務先へ育児休業の申し出（必ず書面で申し出ましょう）  
※希望どおり休業を取得するためには、育児休業開始予定日の1ヶ月前までに申し出ることが必要です。

- 復職のための準備
  - ・勤務先へ就業条件の確認
  - ・短時間勤務、残業免除制度の利用申出
  - ・保育所入所の申し込み（市町へ）
  - ・育児・家事の分担について家族で話し合う など

- 復職後に利用できる制度
  - ・育児時間（女性のみ、1歳まで）
  - ・短時間勤務（1日6時間、3歳まで）
  - ・残業免除（3歳まで）
  - ・看護休暇（小学校就学まで）
  - ・時間外労働の制限（小学校就学まで）
  - ・深夜業制限（小学校就学まで）

### 休業制度など

- 母性健康管理の措置
  - ・妊婦健診のための休暇
  - ・医師などの指導に基づく通勤緩和や休憩の増加など
- 母性保護の措置
  - ・時間外・休日労働・深夜業の制限
  - ・軽易な業務への転換
  - ・変形労働時間制度の適用制限
  - ・危険有害業務の就業制限



### 妊娠・出産・育児の公的支援制度

- 市町で母子健康手帳及び「妊娠健診助成券」をもらいましょう。  
(名称は各市町により異なります)
- 出産予定の病院へ分娩の予約をしましょう。  
(予約が困難な地域もあるので注意！)

- 出産育児一時金（全国健康保険協会〔協会けんぽ〕）（健康保険組合）  
・出産費用の負担軽減を図るため、1児につき42万円が支給される制度です。  
※妊娠22週未満又は産科医療補償制度に加入していない医療機関で出産された場合は39万円

- 出産手当金（全国健康保険協会〔協会けんぽ〕）（健康保険組合）  
・産前・産後休業期間（出産日（出産が予定日後の場合は出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合は98日）、出産日後56日）の範囲内で職場を休み、報酬を受けられない期間を対象に、1日につき賃金（標準報酬月額）の3分の2が支給される制度です。

- 1歳6か月までの育児休業の延長  
・保育所（認可保育所）に入所申込みをされていて入所できない場合等には、最長1歳6か月まで育児休業の延長ができます。
- パパママ育休プラス  
・父母ともに育休をとる場合、1歳2か月までで1年間休業可能。

- 育児休業給付金（ハローワーク）  
・雇用保険に加入している場合、休業開始から180日目までは休業前の賃金の67%（181日目以降は50%）を受給できます。勤務先を通じてハローワークに申請してください。  
・原則として1歳までの支給ですが、保育所に入所できないなどの場合、最長1歳6か月まで延長になります。この場合、前提として、1歳の時点で認可保育所に入所申込みをしているが、市町長から入所できない旨の証明書が発行されることが必要です。

- 乳幼児の予防接種（市町）  
・市町により予防接種の助成・種類は異なります。

- 保育所申し込み → 保育所入所  
・申し込み方法については、各市町へ問い合わせ、勤務先の人事担当部門へ必要書類を相談しましょう。

### 保険

- 社会保険料免除措置（年金事務所）  
・産前・産後休業中の社会保険料は、申出により本人・事業主負担分ともに免除されます。

- 社会保険料免除措置（年金事務所）  
・育児休業中の社会保険料は、申出により本人・事業主負担分ともに免除されます。



- パパの育児参加  
★パパママ育休プラス  
・育休は通常1歳までですが、パパママともに育休をとると、1歳2か月までの間で1年間育休を使えます。  
※1歳2か月の育休申出時点で、配偶者が先に育休を開始していることが要件。
- ★育休を2回使えます  
・パパはママの出産予定日から育児休業をとれます。  
・育休がとれる回数は通常1回ですが、パパが産後8週間中に育休をとり、職場復帰した場合、同じ子どもについて再度育休をとれます。  
※パパがママの退院時の付添で休み、さらにママの育休終了時にバトンタッチして休むことができます。

