

職場でマタハラ(マタニティーハラスメント)を受けていませんか？

約半数の働く女性が「産休・育休の制度」を知らない！

職場に制度がなかったり、就業規則に書かれていなくても法律が優先されます。あなたの権利なのでこれからたくさん知って多くの女性にも教えてあげてくださいね。



あなたには権利がある
女性が働きながら妊娠・出産・育児をするために、勤務時間の変更や妊産婦健診を受診するための時間の確保、休憩時間の導入や時間の拡大など、母子の健康を守るためのさまざまな措置があります。これらは法律で規定されています。

6割が妊娠・出産をきっかけに離職、退職

第1子出産後、就業を継続した女性の6割前後が妊娠・出産を機に退職しています。職場環境の改善や意識改革が進んでいないことがわかります。

また、仕事を続けたいと考えながらも退職をした人の中には、「解雇された」「退職を勧められた」「職場が両立を支援してくれる環境ではなかった」といった理由が多く、これは、法律や制度が認知されていないことの表れです。

これからは私も多くの制度を知って自分や職場の仲間をしっかりと守らなくっちゃ！



ひとりで悩まずに相談してね。



ママ、頑張って～

W E L C O M E !!

困った時、悩んだ時、いつでもあなたをサポート！



ひとりで、誰でも、入れる

Rentai union

TEL 06-6583-5546

相談無料
秘密厳守



今①「あなたを守る権利を知らう!その①」の学習テーマは『母性健康管理措置』です!



勤務時間内でも健診に行けます

事業主には、妊婦の保健指導や妊産婦健診などの受診に必要な時間（通院休暇）の確保が義務づけられています。妊婦は会社に申請すれば、勤務時間内でも受診ができます（男女雇用機会均等法第12条）。

- ・妊娠 23 週まで⇒4 週間に 1 回
- ・妊娠 24 週～ 35 週まで⇒2 週間に 1 回
- ・妊娠 36 週～出産まで⇒1 週間に 1 回



勤務時間の短縮や軽易業務への転換が可能です

妊婦は医師などから指導を受けた場合、「時差通勤や勤務時間の短縮、フレックスタイムの活用」「休憩時間の延長や休憩回数増加、休憩時間の変更」などの対応を求められます。（男女雇用機会均等法第13条）。

また、妊娠中はより負担の少ない軽易な業務への転換を請求することもできます（労働基準法第65条）。



残業や夜勤、休日出勤は拒否できます

妊婦が請求した場合、事業主は時間外労働や休日労働、深夜業をさせることはできません。

また、変形労働時間制の場合でも、妊婦は1日（8時間）および1週間（40時間）の法定労働時間を超えて働く必要はありません（労働基準法第66条）。



危険有害業務への就業は禁止されています

さらに、重量物を扱う業務や、有害物質を発生させるような危険有害業務への就業も禁止されています（女性の妊娠・出産機能に害をおよぼす業務については、妊産婦以外の女性についても就業を禁止しています）（労働基準法第64条の3）。



「母性健康管理措置」は、正社員・パートタイム労働者・派遣社員など就業形態を問わず、受けることができます!解雇や不利益な扱いを受けた時は、ひとりで悩んだりあきらめないで私たちに相談してくださいね。



次②の「あなたを守る権利を知らう!その②」学習テーマは『会社がやってはいけない違法は、まずあなたが知っておこう』です!

これが大事!

