

約半数の働く女性が「産休・育休の制度」を使えていない!

赤ちゃんとあなたと社会のために ガマンはやめて制度を使おう!

法律は「最低基準」なのです!

法律以上の職場環境が必要!

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法律があります。けれど、それらの制度はほとんど活用されていません。

私たちは制度をきちんと使えずにいる女性の味方! また、法律は最低基準のため、生理休暇の有給化が義務付けられていないなど不完全です。そのため会社と交渉して協定を結ぶなど実際に女性が働きやすい環境を整備していくことが私たちの役割なのです。

制度の活用も大切ですが

私たちには、法律を順守させるだけでなく、生理休暇の有給取得・女性トイレの設置・法廷日数以上の有給休暇取得などを確立した多くの実績があります。

妊娠中の通勤緩和や休憩に関する措置、妊娠中・出産後の症状に対応する措置もあるの!

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!



ひとりでも、誰でも、入れる

Rentai union

TEL 06-6583-5546

相談無料
秘密厳守



「あなたを守る権利を知ろう! 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』

産休中とその後 30 日間の解雇は禁止

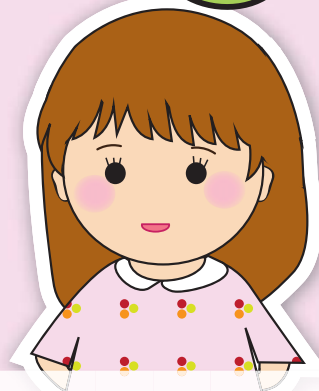
会社は、産前産後休業中とその後 30 日間は女性労働者を解雇することはできません。この期間は経営上の都合などを含め、どのような理由があっても解雇は許されません（労働基準法第 19 条）。



違反した使用者には
6 ヶ月以下の懲役または
30 万円以下の罰金刑です!

妊娠中・産後 1 年以内の解雇は無効

妊娠を理由に解雇を言い渡したり、退職強要や自主退職へと誘導したりする行為は違法です。妊娠中や産後 1 年以内の解雇は、事業主が妊娠、出産、産休を取ったことなど以外の正当な理由があることを証明できない限り、無効です（男女雇用機会均等法第 9 条第 4 項）。



産休を取った事で
有給休暇が減らされる
ことも違法です!

妊娠・出産を理由とする不利益取扱い禁止

労働基準法で規定している権利を行使したことによる不利益取扱い、母性健康管理措置を理由とする不利益取扱いなどが該当します（男女雇用機会均等法第 9 条）。産後 1 年経過後でも、妊娠・出産、産休の取得を理由とする解雇は違法です。



「仕事の効率低下」を理由とする解雇も無効

時差通勤や勤務時間の短縮、残業・夜勤・休日出勤の制限などの措置を実際に受けている、受けていないに関わらず、会社が「妊娠をしている状態で通常の勤務ができない」として解雇したり、退職を迫ることは違法です。

同様の理由による契約社員などの契約打ち切りはもちろん、雇止めも違法です（男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項）。



「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、ひとりで悩む前に私たちに相談してくださいね。