

赤ちゃんとあなたと社会のためにガマンはせずに制度を使おう！



出産後の職場復帰に不安を感じていませんか？



産前産後休業や育児休業明けの労働条件は、「原職」または「原職相当職」への復帰が原則。会社からの一方的な減給や配置転換などは“不利益取扱い”にあたります（育児・介護休業法第10条）。



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。また、産前産後休業や育児休業を取得後に職場に戻る時、配置転換などされないかと不安に思うかもしれませんが、休むことで労働契約の内容が変わるわけではありません。

あなたの権利は活用するためのもの！

女性。特段の定めや明示がなければ復帰後は復帰前と同じ労働条件となります。

職場復帰後の就業が円滑に行われるよう、必要な措置を講じることが会社に義務づけられています（育児・介護休業法第22条）。

原職復帰は法律で義務づけられてはいませんが会社は可能な限り配慮する必要があります。

しかし、法律さえ守らない会社が山ほどあるのが今の現実。そんな時こそ私たちの出番です。会社にきちんと法律を守らせましょう。あなたは一人ではありませんよ。



ひとりで悩まずに相談してね。

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③」学習テーマは『出産後の権利を活用しましょう』です。



1歳未満の子育て女性労働者、産後1年未満の女性労働者

■ 育児時間

1歳に満たない子を育てる女性は1日2回、それぞれ少なくとも30分の育児時間を請求できます。(労働基準法第67条)

■ 母性健康管理措置

産後1年未満の女性は、医師などの指示があった場合、妊産婦健診を受診するための時間の確保を申請できます。

(男女雇用機会均等法第12条、第13条)



■ 時間外・休日労働・深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限および危険有害業務の就業制限

産後1年未満の女性は、妊娠中と同じく時間外労働などの免除の請求ができます。

(労働基準法第64条、第66条)



3歳未満の子育て労働者、小学校入学前の子を育てる労働者

■ 短時間勤務制度

会社は、3歳に満たない子を育てる男女労働者が利用できる短時間勤務制度(1日6時間)の措置が義務づけられています。

(育児・介護休業法第23条)

■ 所定外労働の制限

3歳に満たない子を育てる男女労働者は、残業の免除を請求できます。

(育児・介護休業法第16条の8)

■ 時間外労働、深夜業の制限

小学校入学前の子を育てる男女労働者は、1ヵ月24時間、1年150時間を超える残業を制限する請求や、深夜(午後10時～午前5時)の労働を制限する請求もできます。それぞれ制限開始日と終了日を開始日の1ヵ月前までに申し出ます。(育児・介護休業法第17条、第18条、第19条、第20条)

■ 子の看護休暇

小学校入学前の子を育てる男女労働者は、会社に申し出れば、年次有給休暇とは別に1年につき5日まで、病気やけがをした子の看護や予防接種、健康診断のために休暇を取得できます。子が2人以上の場合は年10日になります。

(育児・介護休業法第16条)

「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。

