

「妊娠おめでとう!」と心から祝いたい



私たちは**人員増と賃金アップ**を求めています

#労働組合
ができること



私が私らしく生きられる職場・社会を
「平和なくて平等なし」私たちは戦争につながる
すべての動きに反対します 〈全労連女性部〉

困ったことがあれば 全労連労働相談センター
0120-378-060

連絡先・相談 (秘密厳守)

母健連絡カードを使って妊娠中の体を守りましょう



重要! /

- 診断書と同等の効力を持っています
- 使用者は記載内容に沿った措置をとらなくてはなりません
- パート、非正規、契約社員でも使えます

つらい症状はがまんしないで!

妊娠や出産後の女性の体を守るための様々な権利があります。そのための適正な人員配置は事業主の責任です。

産休はすべての女性労働者の権利です



「妊娠おめでとう!」と心から祝いたい



私たちは**人員増と賃金アップ**を求めています

#労働組合
ができること



私が私らしく生きられる職場・社会を
「平和なくて平等なし」私たちは戦争につながる
すべての動きに反対します 〈全労連女性部〉

困ったことがあれば 全労連労働相談センター
0120-378-060

連絡先・相談 (秘密厳守)

母健連絡カードを使って妊娠中の体を守りましょう



重要! /

- 診断書と同等の効力を持っています
- 使用者は記載内容に沿った措置をとらなくてはなりません
- パート、非正規、契約社員でも使えます

つらい症状はがまんしないで!

妊娠や出産後の女性の体を守るための様々な権利があります。そのための適正な人員配置は事業主の責任です。

産休はすべての女性労働者の権利です



「妊娠おめでとう!」と心から祝いたい



私たちは**人員増と賃金アップ**を求めています

#労働組合
ができること



私が私らしく生きられる職場・社会を
「平和なくて平等なし」私たちは戦争につながる
すべての動きに反対します 〈全労連女性部〉

困ったことがあれば 全労連労働相談センター
0120-378-060

連絡先・相談 (秘密厳守)

母健連絡カードを使って妊娠中の体を守りましょう



重要! /

- 診断書と同等の効力を持っています
- 使用者は記載内容に沿った措置をとらなくてはなりません
- パート、非正規、契約社員でも使えます

つらい症状はがまんしないで!

妊娠や出産後の女性の体を守るための様々な権利があります。そのための適正な人員配置は事業主の責任です。

産休はすべての女性労働者の権利です



安心して産みたい 働きたい！ 妊娠・出産した女性のための権利があります

時間外・休日労働、

深夜業の免除、変形労働時間の適用除外

妊娠婦が請求した場合、時間外・休日労働、深夜業をさせることはできません（労基法第66条）。また、変形労働時間の適用も除外されます。

軽易業務への転換

妊娠中の女性が請求した場合、使用者は軽易な業務へ転換させなければなりません（労基法第65条3項）。適当な業務がないことを理由に請求を拒否したり、休業を強制したりすることはできません。

通院時間の確保・通勤緩和・休憩時間の延長

妊娠婦が保健指導や健康診査を受けるために必要な時間を確保し、医師などの指導に応じた勤務上の措置をとることが事業主に義務付けられています（均等法第12条、13条）。

就業規則に規定がなくても、申請すれば必要な通院時間を確保できます。また、医師や助産師から指示があった場合は、その内容に応じた措置が必要です。

具体的には、①時差出勤や勤務時間短縮などの通勤緩和、②休憩時間の延長、回数増加、横になれる休憩室や立ち作業のときの椅子の設置、③医師の指導に基づく作業制限や休業などがあります。

産前・産後休業（休暇）

産前6週間（多胎妊娠14週）、産後8週間の休みが法律で保障されています（労基法第65条）。産前・産後休業中とその後30日間の解雇は禁止です。（同第19条）

※妊娠・出産や権利行使を理由とした解雇、減給、降格等の不利益取り扱いは禁止。妊娠婦の解雇は無効（均等法第9条）。ハラスメント防止は使用者の義務です。

☆詳細・相談はお近くの労働組合まで

安心して産みたい 働きたい！ 妊娠・出産した女性のための権利があります

時間外・休日労働、

深夜業の免除、変形労働時間の適用除外

妊娠婦が請求した場合、時間外・休日労働、深夜業をさせることはできません（労基法第66条）。また、変形労働時間の適用も除外されます。

軽易業務への転換

妊娠中の女性が請求した場合、使用者は軽易な業務へ転換させなければなりません（労基法第65条3項）。適当な業務がないことを理由に請求を拒否したり、休業を強制したりすることはできません。

通院時間の確保・通勤緩和・休憩時間の延長

妊娠婦が保健指導や健康診査を受けるために必要な時間を確保し、医師などの指導に応じた勤務上の措置をとることが事業主に義務付けられています（均等法第12条、13条）。

就業規則に規定がなくても、申請すれば必要な通院時間を確保できます。また、医師や助産師から指示があった場合は、その内容に応じた措置が必要です。

具体的には、①時差出勤や勤務時間短縮などの通勤緩和、②休憩時間の延長、回数増加、横になれる休憩室や立ち作業のときの椅子の設置、③医師の指導に基づく作業制限や休業などがあります。

産前・産後休業（休暇）

産前6週間（多胎妊娠14週）、産後8週間の休みが法律で保障されています（労基法第65条）。産前・産後休業中とその後30日間の解雇は禁止です。（同第19条）

※妊娠・出産や権利行使を理由とした解雇、減給、降格等の不利益取り扱いは禁止。妊娠婦の解雇は無効（均等法第9条）。ハラスメント防止は使用者の義務です。

☆詳細・相談はお近くの労働組合まで

安心して産みたい 働きたい！ 妊娠・出産した女性のための権利があります

時間外・休日労働、

深夜業の免除、変形労働時間の適用除外

妊娠婦が請求した場合、時間外・休日労働、深夜業をさせることはできません（労基法第66条）。また、変形労働時間の適用も除外されます。

軽易業務への転換

妊娠中の女性が請求した場合、使用者は軽易な業務へ転換させなければなりません（労基法第65条3項）。適当な業務がないことを理由に請求を拒否したり、休業を強制したりすることはできません。

通院時間の確保・通勤緩和・休憩時間の延長

妊娠婦が保健指導や健康診査を受けるために必要な時間を確保し、医師などの指導に応じた勤務上の措置をとることが事業主に義務付けられています（均等法第12条、13条）。

就業規則に規定がなくても、申請すれば必要な通院時間を確保できます。また、医師や助産師から指示があった場合は、その内容に応じた措置が必要です。

具体的には、①時差出勤や勤務時間短縮などの通勤緩和、②休憩時間の延長、回数増加、横になれる休憩室や立ち作業のときの椅子の設置、③医師の指導に基づく作業制限や休業などがあります。

産前・産後休業（休暇）

産前6週間（多胎妊娠14週）、産後8週間の休みが法律で保障されています（労基法第65条）。産前・産後休業中とその後30日間の解雇は禁止です。（同第19条）

※妊娠・出産や権利行使を理由とした解雇、減給、降格等の不利益取り扱いは禁止。妊娠婦の解雇は無効（均等法第9条）。ハラスメント防止は使用者の義務です。

☆詳細・相談はお近くの労働組合まで