

ママとパパへ

贈る

ミニノート

—妊娠・出産に関する制度

上手に活用する方法—



「ママ・パパ ノート」は労働組合からの母児手帳

都庁職病院支部 支部長 千葉 かやと



妊娠、出産おめでとうございます。

看護師の仕事を選び、子どもを生む選択をしたことは、とても意義深いと思います。なぜなら、看護をするうえで子育ては、とてもプラスになるからです。命のめばえとはぐくみを体感しながら

出産、初めての体験でドキドキしながらわが子と対面、うれしくて涙が出ました。子育ては楽しいことばかりではありませんでした。時には、迷いつまずき、不安になることもありました。子どもと一緒に喜び、成長する楽しさを感じました。仕事に復帰する時には、このまま仕事をやめてしまおうかと思うほど、子どもと過ごす時間は大切なものでした。

子育てと仕事の両立は、とても大変です。最近では、夜勤は2交代16時間夜勤が多くなり、誰かのサポートが必要です。このミニノートで支援の制度を上手に活用して、働き続けられるように役立ててほしいです。妊娠がわかったら、誰でも、当直や長時間夜勤はしない。育児短時間や部分休業を取るのが、

当たり前の、安心・安全な環境をつくりたいと思います。

この「ママとパパ ミニノート」を手にしたみなさんと、妊娠、出産、子育てを労働組合も支えたいと思います。

子どもの健やかな成長を願って



病院支部女性部長 菊井 清美

組合員の皆さんこんにちは。2015年、病院支部女性部は結成25年を迎えました。女性部では結成以来「愛と平和」をテーマに、いろいろな活動をしてきました。また、男性も女性も健康で働き続けられる職場をめざして運動してきました。国は少子化に歯止めがかからず、2014年「次世代育成支援対策推進法」を制定（2014年改定）、東京都は2005年「東京都特定事業主行動計画」を公表し、出産・子育ての環境改善などを策定してきました。しかし、私たちの職場では、長時間、過密労働の現状は変わっていません。2008年より、新たに育児短時間勤務が導入されました。しかし、夜勤をしない場合も0.5人の定数内にカウントされているため、他のスタッフの夜勤が多くなり、心理的な負担も増えています。1人でも多くのママ・パパが働き続けながら元気な赤ちゃんを育てられる環境をつくっていくため、これからも皆さんの要求を聞きながら運動していきます。

今回「ママパパミニノート」の4回目の改訂版を作成しました。ぜひ活用してください。

妊娠・出産・子育てをしているママ・パパ、とても輝いています。あなたの子どもは社会の宝です。一緒に子育てしましょう。



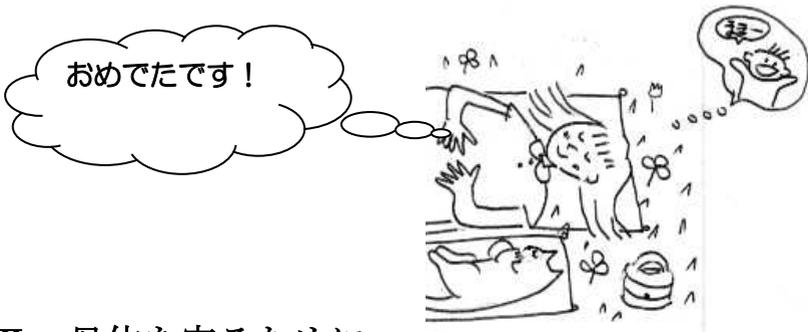
ママパパミニノート 目次

I	妊娠がわかったら	1
II	母体を守るために	
1.	妊婦の通勤時間	1
2.	母子保健健診休暇	2
3.	早期流産休暇	3
4.	妊娠症状対応休暇	3
5.	妊産婦の休養	3
6.	妊産婦の夜勤免除	5
III	産休について	
1.	産休の期間	7
2.	男性職員（パパ）が取得できる休暇	9
IV	子どもを育てるために	
1.	育児休業	10
2.	育児時間	10
3.	育児短時間制度	11
4.	部分休業	11
5.	子どもの看護休暇	12
6.	短期介護休暇	13
7.	育児を伴う職員の超過勤務制限	13
V	お金の話	
1.	出産費	14
2.	育児休業手当金	14
3.	掛け金の免除	14
4.	一時金の支給	15
5.	貸付金の猶予	15
VI	院内保育室の話	16

I 妊娠がわかったら

母子手帳を持参し、所属長に申し出てください。同時に、分会または分会女性部担当者にも申し出てください。

産休中の給与のことや、生まれた子の健康保険のことなどいろいろありますので、各病院庶務係りの両立支援アドバイザーに相談して下さい。



II 母体を守るために

1. 妊婦の通勤時間

交通混雑を避ける目的で、正規の勤務時間の始めと終わり、又はどちらか一方、1日について60分の休暇が取得できます。

15分刻みの取得も可能です。

(自家用車での通勤を含む) 手続き→休暇簿に母子手帳を添えて所属の課(科)長に提出する。(最高1か月単位で申請します)

※ この制度は勤務することが前提であり、年休との併用は出来ません。

2. 母子保健健診休暇

妊婦または、出産後の女子職員が保健指導、健康診査を受けるための通院休暇です。総数で10回以内（産前9回、産後1回又は妊娠中10回）の範囲で取れ、その都度、必要と認める時間の休暇が取れます。

手続き→休暇簿に母子手帳をそえて、所属の課（科）長に提出する。（初回のみ） 実際の取得にあたっては、休暇簿に「定期妊娠健診のため」と理由を記載し、毎回提出する。

現時点では母親学級等の集団指導には母子保健健診休暇は利用出来ません。



1回の取得時間：健康診査、保健指導の時間＋医療機関での待ち時間及び往復時間

＊ 育児時間、妊婦通勤時間との関係

- 1) 「育児時間」と連続して「母子保健健診休暇」を使用して、1日勤務しない ⇒ ×
- 2) 「妊婦通勤時間」と「母子保健健診休暇」を連続して使用すること ⇒ ×

※ 「育児時間」や「妊婦通勤時間」を使用して

“勤務”した後の「母子保健健診休暇」 ⇒ ○

- 3) 「母子保健健診休暇」と年休を使用し勤務しない ⇒ ○

3. 早期流産休暇

妊娠4ヶ月未満（妊娠84日以下）の流産で、流産した翌日からひき続いて、7日以内の休暇を取ることが出来ます。

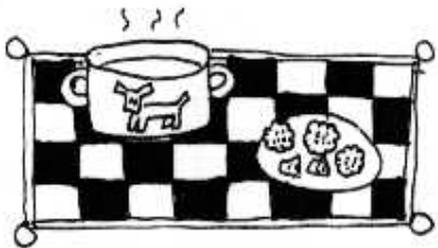
手続き→母子手帳（医師が流産したことを記載した場合）等を示します。

※ 7日の計算にあたっては、週休日・休日等を含む。

4. 妊娠症状対応休暇

妊娠中において、妊娠に起因する諸症状のため、勤務することが困難な場合に取得出来ます。回数、日数の制限がなくなりました。

手続き→母子手帳等を示します。



5. 妊産婦の休養（職免）

医師または助産師の指導があった場合

(ア) 妊娠中の職員の申し出により、適宜休養や補食が出来るよう、勤務時間の一部を免除出来ます。

(イ) 妊娠中及び出産後一年を経過していない職員の申し出により、業務の負担を軽減するため、あらかじめ勤務時間を短縮できます。

手続き→医師または助産師の指導内容が明らかな診断書、証明書、母子手帳、別に定める指導要綱連絡カードのいずれかを休暇簿に添えて所属の課（科）に提出します。

※ 詳しくは、組合役員までお問い合わせ下さい。



6. 妊産婦の夜勤免除

労基法第66条

妊産婦が請求した場合において、時間外労働・休日労働及び深夜業をさせてはならない。

24時間交代勤務で働く妊産婦は、本人の申請により夜勤免除が出来ます。

夜勤免除申請は、特に規定がないため、口頭でも構いませんが、組合で作成した申請書がありますので、活用してください。

※ 看護師だけでなく、医師・放射線技師・検査技師・薬剤師・保育等、夜勤・当直を行う全ての妊産婦が該当します。



夜勤免除申請書

所属長 殿

免除申請日	年 月 日
所 属	
氏 名	
免 除 期 間	年 月 日～ 年 月 日
免 除 理 由	妊娠による母体保護のため
備 考	年 月 日 出産予定 年 月 日 より 産前産後休暇
承 認 日	年 月 日

参考：労働基準法 第 66 条② 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第 33 条第 1 項及び第 3 項並びに第 36 条第 1 項の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。

労働基準法 第 66 条③ 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

付 この用紙は、妊産婦の夜勤免除のための申請書として所定のものがないので、都庁職病院支部女性部および都庁職衛生局支部女性部として仮のものを作成したものです。

Ⅲ 産休について（妊娠出産休暇）

産休の届けは、休みに入る1ヶ月前までに所定の用紙で提出してください。

産休は、休暇簿に産前・産後別に記入して提出します。

1. 産休の期間

産前・産後合わせて16週間以内です。

（多胎の場合は産前14週、産後合わせて24週以内。但し、出産が遅れた場合、16週を超えて取得できます。）



- (1) 出産日は、産前に含まれます。
 - (2) 予定日より早く出産し、母性保護上必要と認められる場合には、産前休暇の残りの日数を、産後休暇に加えることができます。
 - (3) 予定日より遅れたために、産前に8週間（多胎妊娠の場合14週間）を超えて休養する場合には、16週間（多胎妊娠の場合は24週間）に、その超えた日数を加算することが出来ます。
- ◆産後に8週間の妊娠出産休暇を与えることが法で定められています。

- ◆産後の休暇期間は、出産の翌日から起算します。
- ◆16週間に加算できる期間は、暦日を単位に計算します。

- (4) 分娩には、正規産、流産、死産の他、中絶があります。いずれの場合も、妊娠4ヶ月以上の場合の概念に当てはまり、産後休暇が取れます（出産婦を就業させることは、禁止されています）。
産後休暇は8週間認められていますが、本人の申し出があり医師が認めたとき、6週間経過後は出勤できます。



- (5) 給与は、本俸100%保証されます。
- (6) 組合員が妊娠4ヶ月（85日）以上で出産（流産・死産）した場合には出産費、正規産の場合には育児手当金も支給されます。

2. 男性職員（パパ）が取得できる休暇

（1）出産支援休暇

配偶者（事実上の婚姻関係にある者を含む）の出産に当たって、取得できる休暇です。

①出産の直前または出産日の翌日から2週間の範囲内で、2日以内の取得ができます

②取得は、日・時間を単位とし、分離して取得できます。他に同居家族がいても取得できます。

【申請方法】

休暇・職免など処理簿に配偶者の出産日または出産予定日を記入し、配偶者の母子手帳などの提示が必要です。

（2）育児参加休暇

配偶者の産前産後の期間中に、出産・育児に参加する場合の休暇です。

①出産の日の翌日から出産後8週間を経過する日までの期間内で、5日以内（日・時間単位）で取得することができます

②第2子以降の場合は、上の子が小学校就学前であるときは、産前8週間（多胎妊娠の場合は16週間）の期間にも取得が可能です。

【申請方法】

母子手帳の提示が必要です。

養育の必要のある子がある場合には、男性職員又はその配偶者が子と同居していることを確認できる証明書などを示さなくてはなりません。

IV 子どもを育てるために

1. 育児休業（男女とも）

3歳未満の子を育てる場合、その期間を限度に無給で、身分は保障され、一時的に休業することができます。

その後の職場復帰は、原則として現職復帰が保障されています。

2、育児時間（男女とも）

生後1歳3カ月未満の子どもを育てる場合、1日2回それぞれ45分、又はまとめて90分、育児時間を取ることができます。

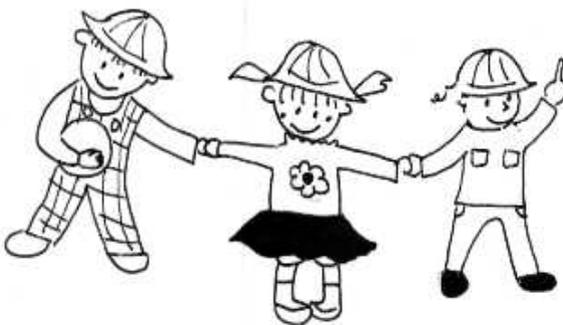
1日90分の範囲で最低30分、15分を単位として利用することもできます。

（夫婦それぞれ1日1回ずつ、2人の合計時間が90分以内での取得も可能です）

【申請方法】

休暇簿に記入して、1ヶ月毎に提出します。

4時間勤務することに対して45分の育児時間が与えられる計算なので、勤務することが前提となっています。



3. 育児短時間制度

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する常勤職員対象。
請求期間は1年以上1年以下で、子どもが小学校就学の始期に達するまで、期間の延長を請求することができます。

勤務形態は3パターン。いずれかの勤務形態を選択できます。

- 1日3時間55分×5日
- 1日4時間55分×5日
- 1日7時間45分×3日

(交替勤務等職員は週当たりの勤務時間が、19時間35分・23時間15分・24時間35分となるように勤務します)

給与月額は勤務時間数に応じた額です。

休暇については勤務日数・勤務時間に応じた調整があります

4. 部分休業（男女とも）

小学校就学前の子供を養育する場合、正規の勤務時間の始めと終わり、又は、どちらか一方、1日を通じて2時間を限度に30分単位で、無給で部分休業が取れます。

申請は、あらかじめ部分休業承認請求書により、概ね1ヶ月単位で行います。

育児時間を承認されている職員については、2時間から1時間30分を差し引いた時間（30分）が部分休業の取り扱いになります。

部分休業を取得した時間に応じて給料が減額されます。また、昇給の欠格基準に該当し、その換算は8時間で1日と計算され、期末手当5割、勤勉手当10割除算となります。



5. 子どもの看護休暇

小学校3年生までの子を養育する職員が、その子の看護のために取得できる休暇です。

【取得の条件】

①対象者

小学校3年生まで（同居している実子・養子・配偶者の子）を養育する男女職員が対象となります。

②看護の内容

負傷・疾病による治療、療養中の看病や通院などが対象となります。未就学の子の予防接種・健康診断も対象になります。

③取得日数

暦歴（1月1日～12月31日）で、日・時間単位で、5日間取得できます。1人の子につき5日が限度です。

対象の子の両親がともに職員の場合は、それぞれが5日ずつ取得できます。対象となる子が複数いる場合は10日間取得出来ま

す。(また夫婦ともに職員である場合、それぞれ10日間取得できません。)

④取得の条件

職員がその子の看護を行う必要があり、実際に看護するときは取得できます。

【申請方法】

- ① 休暇免職処理簿の「休暇等の種類」の欄は「看休」、期間と累計の看休欄に、時間或は日単位で記入します。
- ② 子どもの負傷や疾病の確認に医師の診断書の提出は必要ありません。(必要に応じて、医師の診断書等の提出を求められることがあります)

【他の休暇との調整】

- ① 子どもの看護休暇半日取得と年休を続けて取得することはできません。
- ② 育児時間取得中の職員が、これに引き続き半日取得を希望すると、育児時間が取り消されますが、その日に勤務の実績があれば、1回45分の育児時間が取得できます。

6. 短期介護休暇

要介護者の介護・入院の付き添いのとき等に、5日。2人以上10日(日・時間単位で請求可。年休との併用で1日休暇可)

7. 育児を伴う職員の超過勤務制限

職員の申請により3歳未満の子の育児のために超勤が免除されます。



V お金の話

1. 出産費 共済組合より 最低補償額が支給されます
請求手続きは庶務の共済事務担当者のところに所定の請求用紙があります。(東京都のホームページ 又は、共済ハンドブックを参照してください)
2. 育児休業手当金 (共済組合ハンドブック参照)
2014年4月1日以降に育休を開始した場合の給付率は休業開始から180日に達するまでは100分の67となります。
2014年4月1日より前に育休を開始した場合の給付率は100分の50です。

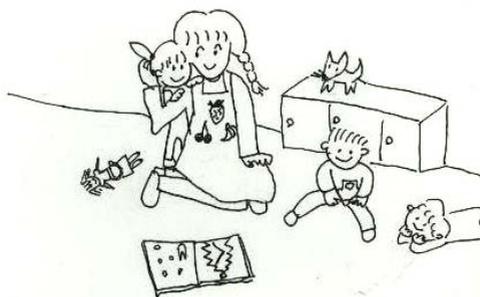
3. 掛け金の免除

本人の申請に基き、育児休暇中は申請日より育児期間が終わる日もしくは、子が1歳になる日の翌日の属する月の前月まで免除されます。

4. 一時金の支給

基準日に育児休暇中であっても、支給期間に勤務実績があれば、それに応じて支給されます。

5. 貸付金の猶予 育児休業期間に貸付金を借りている場合は休業期間に限り貸付金の償還を猶予することができます。



★ 不明な点は、組合役員・庶務の給与係・共済係に確認してください。

VI 院内保育室の話

1. 申し込み 事務的な手続きは庶務課担当者です。
所属長への報告も忘れないで下さい。
 - ①妊娠が判明したら出来るだけ早めに利用希望の意思を表明しておいて下さい。(保育室の運営計画に関わります)
 - ②産休に入る段階で利用申請をして下さい。
 - ③職場復帰の日程と利用開始が決まったら担当者に連絡して下さい。
2. 利用 医師、看護師、コメディカル職員の子ども。
非常勤・パートの職員の子どもの利用も条件整備で可能です。
満2歳に達した年度末まで利用できます。
3. 運営時間 7：45～19：45
*土曜日の運営は隔週です。
*各病院により異なります
4. 保育料 有料です
5. 運営している事業所
2010年4月現在 墨東・広尾・駒込・松沢・大塚
多摩総合医療センター・小児総合医療センターは
運営しています。
尚、勤務している病院以外の
都立病院の院内保育室利用も可能です。

*詳細は各病院の庶務にお問い合わせください。

院内保育室は「子供を生み育てながら働き続けたい」と願って運動をした先輩達が残した貴重な財産です。利用者がいなかったり減少すると休止や閉鎖の攻撃がかけられてきます。有効利用を期待します。組合役員に連絡・ご相談ください。





このママパパノートは
「組合員のための休暇・権利ハンドブック・
次世代育成支援プランを参考に作りました。
詳しくお知りになりたい方は、同ハンドブッ
クを参照して下さい。

イラスト 山下摂子



改定版 2010年 4月

改定5版 2016年 4月

発行 都庁職病院支部女性部

〒163-8001

東京都新宿区西新宿 2-8-1

第2庁舎 10階南

病院支部書記局内

TEL 03-3349-1711

FAX 03-3349-1713