

妊娠したら

妊娠・出産に関する制度

妊娠中はおなかの赤ちゃんのことや健康のこと、出産のことや産後の育児のことなど、さまざまな不安を感じることも少なくありません。心配なことはお気軽にご相談ください。楽しいマタニティライフと健やかな赤ちゃんの誕生を応援しています。

● 妊婦一般健康診査

妊娠すると、からだに色々な変化が起こってきます。定期健康診査は必ず受け、そのときに必要な保健指導を受けましょう。

「妊婦一般健康診査受診票」により、妊娠中に高知県内の医療機関又は助産所（院）で健康診査を14回受けることができます。（助産所（院）は9回です。）

対象：高知市に住民登録している妊婦

※市外に転出された方は、高知市の受診票を使用できません。

内容：①妊娠経過が順調であるかを確認する検査

（身長・体重測定、血圧測定、浮腫の有無、尿検査、血液検査等）

②医師による診察・相談・指導 ③受診票による問診項目に基づく相談

自己負担：上限額あり。詳しくは受診票綴りをご覧ください。

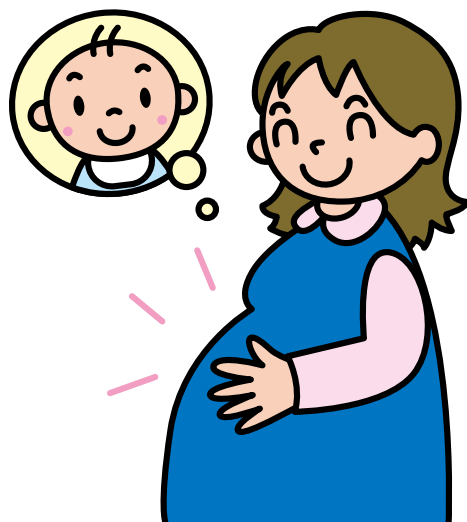
健康診査は次のような間隔で定期的に受けましょう

妊娠23週（6か月末）まで 4週間に1回

妊娠24週（7か月）～35週（9か月末）まで 2週間に1回

妊娠36週（10か月）以後出産まで 1週間に1回

※ただし、医師等がこれと異なる指示をした場合はその指示された回数



● 県外で受診した妊婦・乳児一般健康診査の費用助成について（償還払い制度）

里帰り出産等の理由で、高知県外（日本国内）の医療機関で妊婦・乳児健診を受けた場合、実費を自己負担した後に、公費負担額を上限として、その金額の一部又は全額を助成します。妊婦健診は助産所（院）での受診も対象です。

申請期限：健康診査の受診日から1年以内。

※健診日に高知市に住民登録があることが必要です。

申請者：妊婦健診は本人又は配偶者、乳児健診は保護者とします。

上限額：別綴りをご覧ください。助成対象は「保険適用外」の健診費用です。

申請に必要なもの：

- ①妊婦（乳児）一般健康診査費助成金支給申請書 ※本市所定のもの。
- ②妊婦（乳児）一般健康診査受診票（未使用のもの）
- ③医療機関又は助産所（院）発行の領収書の原本（レシート不可）
- ④母子健康手帳（健診記録のコピー）
- ⑤申請者名義の金融機関名・口座番号
- ⑥印鑑（申請書への押印用。認印可）

問い合わせ先：高知市母子保健課 855-7795

● 助産制度（出産費用の助成について） 問い合わせ先：母子保健課 855-7795

健康上必要があるにもかかわらず、経済的理由によって入院助産を受けることができないと認められる妊産婦に出産費用を助成します。事前申請が必要です。

出産予定日がわかれば、早めにご相談ください。

該当世帯：①生活保護世帯 ②市民税非課税世帯

入所施設：高知医療センター

国立病院機構高知病院

JA 高知病院

高知赤十字病院

● 高額な医療費がかかったときは（高額療養費制度）

切迫早産や帝王切開などで入院・手術になった場合は、医療保険の給付制度の確認を。異常分娩で入院の場合「限度額適用認定証」を病院の窓口に提示すると、保険適用分の病院への支払いを自己負担限度額までにすることができます。認定証の交付はご自分の加入保険にお問い合わせください。自己負担限度額は、所得によって異なります。

なお「限度額適用認定証」を使用されなかった場合は、申請により自己負担限度額を超える医療費が払い戻されます。

※高知市の国民健康保険の場合は、保険医療課給付係 823-9359

● 医療費控除（確定申告）について 問い合わせ先：高知税務署 822-1123

1年間（1月～12月）に支払った医療費の合計が10万円（所得金額が200万円未満の人は総所得金額等の5%）を超えた場合、税務署に確定申告を行うことで、所得税及び復興特別所得税が還付される場合があります。

※医療費を補てんする保険金等（出産育児一時金、健診の助成金）は差し引きします。

出産までの定期健診、出産費用、赤ちゃんの治療費などが対象となります。医療費控除の適用を受けるためには、支払った医療費の領収書等が必要です。

なお、国税庁ホームページの「確定申告書等作成コーナー」で申告書を作成することができます。
「国税庁ホームページ」：www.nta.go.jp

働く妊婦さんへ

妊娠がわかったら、出産予定日や休業の予定を早めに職場に申し出ましょう！

また、妊娠・出産に関する会社の規定などを確認しておくことも大切です。

制度の活用は、働く女性本人からの請求・申出によるものが大部分です。しっかり読んで、活用しましょう！！

● 知っておきたい！働くプレママを守る法律

「労働基準法」や「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」などの法律には、妊娠、出産しても安心して働きつづけられるようさまざまな制度が定められています。

働く女性本人からの請求、申出による部分が多いですが、働きやすい職場環境づくりには、働く人々自身の果たす役割も大きいのです。必要に応じて各種制度を活用してください。

「事業主の方へのお願い」（妊婦・乳児一般健康診査・新生児聴覚検査受診票綴りの中にあります）は、事業主又は所属長に提出してください。

妊娠中の職場生活

● 勤務時間内でも定期健診を受ける時間の確保ができます

妊産婦（妊娠中及び出産後1年を経過しないもの）は、事業主に申し出ることにより、保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができます。（男女雇用機会均等法第12条）

※必要に応じて、妊婦・乳児一般健康診査・新生児聴覚検査受診票綴りの中にある「健康診査・保健指導申請書」をご利用ください。

● 妊娠中の症状について医師等から指導を受けた場合は、それを事業主に申し出ることにより休憩時間の延長や勤務時間の短縮・通勤緩和など必要な措置を受けることができます。

（男女雇用機会均等法第13条）

● 労働内容の軽減措置があります

①妊産婦は、変形労働時間制の適用制限、時間外労働、休日労働、深夜業の制限を請求できます。（労働基準法第66条）

②妊娠中は、他の軽易な業務への転換を請求できます。（労働基準法第65条第3項）

③妊産婦については、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所での業務など、妊娠・出産等に有害な業務に就かせることはできないことになっています。（労働基準法第64条の3）

主治医の指導を受けましょう！

主治医から、つわりやむくみ、切迫早産など症状に対応して通勤緩和や休憩、勤務時間の短縮や休業などの指導を受けた場合には、会社に申し出て措置を講じてもらいましょう。

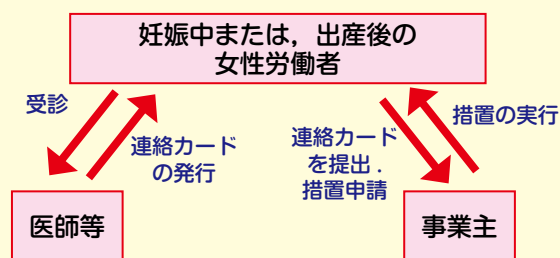
事業主は、妊産婦が医師などの指導を受けた場合には、その指導事項を守る事ができるよう、必要な措置を講じなければなりません。

指導事項を会社にきちんと伝えることができるよう、主治医に「母性健康管理指導事項連絡カード」（妊婦・乳児一般健康診査・新生児聴覚検査受診票綴りの中にあります）に記入してもらい、会社に提出しましょう。

※母性健康管理指導事項連絡カードは、厚生労働省のホームページよりダウンロード可能。複数枚必要な際は、コピーしてご使用下さい。

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>

母性健康管理指導事項連絡カードの使い方



● 産前・産後の休業をとるときには

産前休業 出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から、請求すれば取得できます。出産日は、産前休業に含まれます。

産後休業 出産の翌日から8週間は、事業主は、その者を就業させることができません。ただし、産後6週間を経過後に本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます。

（労働基準法第65条第1、2項）

なお、産後休業の「出産」とは、妊娠4ヶ月以上の分娩をいい、「生産」だけでなく「死産」や「流産」も含まれています。

STOP マタハラ

妊娠、出産した事、産前産後休業や育児休業を取得したこと及び母性健康管理の措置を受けたことなどを理由とする解雇、その他不利益取扱い（いわゆる「マタニティハラメント」＝「マタハラ」）は禁じられています。なお、妊娠中又は産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠、出産等が理由でないことを証明しない限り無効となります。

（男女雇用機会均等法第9条、育児・介護休業法第10条）

<不利益取扱いの例>

- ・退職の強要を行うこと。
- ・不利益な自宅待機を命ずること。
- ・解雇すること。
- ・減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- ・降格させること。
- ・期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。

<妊娠・出産、育児休業等を理由として不利益な取扱いを行うとは>

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由として」とは、妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる（事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある）と解され、法違反となります。

（※）原則として、妊娠・出産、育児休業等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。

ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置（人事異動、人事考課、雇い止め等）については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。

産前産後休業中及びその後30日間の解雇は禁じられています（労働基準法第19条）

妊娠・出産、育児休業等を理由に職場で不当な扱いをされたときは
迷わず相談しましょう

高知労働局雇用環境・均等室 ☎ 885-6041

育児休業など男女労働者の育児をサポートする制度

産後休業後に復職するときには

育児時間

1歳未満の子を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分間の育児時間を請求することができます。（労働基準法第67条）

時間外労働・休日労働・深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限、危険有害業務就業制限

産後1年経過しない女性には、妊娠中と同様に請求によりこれらの制度が適用になります。（労働基準法第64条の3、第66条）

母性健康管理措置

産後1年を経過しない女性は、主治医から指示があったときは、健康診査に必要な時間の確保を申し出ることができます。また、指導を受けた場合には、必要な措置を受けることができます。（男女雇用機会均等法第12条、第13条）

短時間勤務制度

3歳までの子を養育する男女労働者は、会社に申し出ることにより、短時間勤務制度（1日6時間）が利用できます。（育児・介護休業法第23条第1項）

所定外労働の免除

3歳までの子を養育する男女労働者は、会社に申し出ることにより所定外労働（業）が免除されます。（育児・介護休業法第16条の8）

子の看護休暇の取得

小学校入学までの子を養育する男女労働者は、会社に申し出ることにより、年次有給休暇とは別に、子が1人であれば1年に5日間まで、2人以上であれば1年に10日間まで、病気やけがをした子の看護のために又は、予防接種や健康診断を受けさせるために休暇をとることができます。また、半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能です。（育児・介護休業法第16条の2、第16条の3）

育児のための時間外・深夜業の制限

小学校入学までの子を養育する男女労働者は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、会社に申し出ることにより、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働の制限の適用を受けることができます。また、深夜業（午後10時から午前5時までの間の労働）の制限の適用を受けることもできます。（育児・介護休業法第17条、第19条）



育児休業、短時間勤務、看護休暇等の制度を取得したことなどを理由とする解雇、その他の不利益取扱いは禁止されています。（育児・介護休業法第10条ほか）

<不利益取扱いの例>

- ・解雇すること。
- ・期間を定めて雇用されるものについて、契約の更新をしないこと。
- ・退職、又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。

● 育児休業を取るときは

育児休業制度とは

従業員は、事業主に申し出ることにより、子の1歳の誕生日の前日まで、原則1回に限り、育児休業をすることができます。(育児・介護休業法第5条～第9条の2)

I. 育児休業の特例～パパ・ママ育休プラス～

両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、原則1歳までから1歳2か月までに育児休業期間を延長できます。ただし、育児休業を取得できる日数(女性の場合は誕生日以後の産前・産後休業と育児休業を合計した日数)は、1年が限度です。

II. 1歳6か月までの育児休業の延長

子が1歳以降、保育所等に入れられないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業を延長することができます。

III. 2歳までの育児休業の再延長

子が1歳6か月以降、保育所等に入れられないなどの一定の要件を満たす場合は、子が2歳に達するまでの間、育児休業を再延長することができます。

IV. 出産後8週間以内の父親等の育児休業に関する特例

子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内に育児休業を取得し終了している場合は、特別な事情がなくとも再度の取得が可能です。

<対象となる従業員>

パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者でも、一定の要件を満たす場合は育児休業をすることができます!

○原則として1歳未満の子を養育する全ての男女従業員(日々雇用者を除く)が対象となり、配偶者が専業主婦(夫)でも取得できます。ただし、勤続1年未満の従業員など、一定の従業員については、労使協定がある場合には対象となりません。

○期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する従業員が対象となります。

①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること。

②子が1歳6か月に達する日までに、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと。

● 子育てしながら働き続けるために

短時間勤務制度、所定外労働の免除、子の看護休暇、育児のための時間外および深夜業の制限等各種制度を活用しながら、子育てと仕事の両立を進めていきましょう。

問い合わせ先：高知労働局雇用環境・均等室(☎885-6041)

一時金や手当、給付など

出産育児一時金

“誕生おめでとう”10ページを参照

出産手当金

働いていた女性が出産のために休職し、収入がなくなったときに支給される手当金です。出産されるご本人が社会保険の被保険者であることが基本条件です。(市町村国保にはこの手当ではありません)分娩日以前42日(多胎妊娠の場合98日)から分娩日後56日までの間、1日につき標準報酬日額の2/3相当が支給されます。問い合わせ先：勤務先、ご加入の保険者(健康保険組合など)

育児休業給付金

育児休業を取得したときは、一定の要件を満たした場合に、育児休業給付が支給される制度があります。男女は問いません。問い合わせ先：ハローワーク高知雇用保険適用課 ☎878-5330

社会保険料の免除

育児休業期間中には、社会保険料が免除される制度があります。

また、平成26年4月1日から産前・産後休業中の社会保険料の免除制度が始まりました。

問い合わせ先：勤務先、ご加入の保険者(年金事務所、健康保険組合など)