

働きながらお母さんになる あなたへ



「赤ちゃんが生まれる!」という嬉しい気持ちと、仕事を続けながら妊娠・出産・育児を迎えることの不安を抱えながら、毎日を過ごしていらっしゃいませんか?

このパンフレットは、働く女性の妊娠・出産・育児について法律で定めていることやマタハラかも?と思った時の相談先などをまとめました。

皆さんの参考にしていただければ幸いです。

平成27年10月

 厚生労働省雇用均等・児童家庭局

妊娠が分かったら (母性健康管理措置)

★会社に規定がなくても
★パートなどの方も
会社へ申し出ることができます。

妊婦健康診査等を必ず受けましょう

妊娠中は、普段より一層健康に気をつけなければなりません。あなた自身やお腹の中の赤ちゃんの健康のため、できるだけ早く健康診査等を受けましょう。

健康診査等を受けるための時間が必要な場合は、会社に申請しましょう。(有給か無給かは会社の規定によります。)

※健康診査・保健指導申請書

http://www.bosei-navi.go.jp/common/pdf/kenkoushinsa_hokensidou.pdf

健康診査の回数

- 妊娠23週まで 4週間に1回
- 妊娠24週から35週まで 2週間に1回
- 妊娠36週以後出産まで 1週間に1回

※医師又は助産師(以下「医師等」といいます。)がこれと異なる指示をしたときはその指示に従って健康診査等を受けましょう。

男女雇用機会均等法では、事業主に健康診査等のために必要な時間の確保を義務づけています。(男女雇用機会均等法第12条)

医師等の指導を受けたら

医師等から、妊娠中の通勤緩和、休憩時間の延長、つわりやむくみなどの症状に対応して勤務時間の短縮や作業の制限、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。

指導事項を会社にきちんと伝えることができるよう、医師等に「母性健康管理指導事項連絡カード」(3ページ参照)に記入してもらい、会社に伝えることも効果的です。

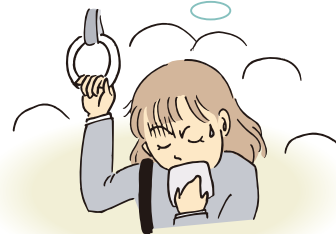
男女雇用機会均等法では、事業主に、健康診査等に基づく指導事項を守ることができるようにするため、必要な措置を講じることを義務づけています。(男女雇用機会均等法第13条)



もしかしたら…
妊娠!

- ★ 出産予定日や休業の予定を早めに会社に申し出ましょう。
- ★ お住まいの市区町村の窓口にてできるだけ早く妊娠の届出を行いましょう。
- ★ 窓口では母子健康手帳の交付とともに、妊婦健診を公費の補助で受けられる受診券や、保健師等による相談、母親学級・両親学級の紹介、各種の情報提供などを受けることができます。

満員電車に乗ると
吐き気がして、
辛い……



うちの会社にそんな
規定あったかな?
調べてみなくっちゃ



マタニティマーク

厚生労働省では、マタニティマークをとおした「妊産婦にやさしい環境づくり」を推進しています。

マタニティマークは、厚生労働省ホームページから自由にダウンロードできます。詳しい利用方法や内容についてはこちらをご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/maternity_mark.html



母性健康管理指導事項連絡カードの利用

医師等から受けた指導事項の内容を会社に的確に伝えることができるようにするため、「母性健康管理指導事項連絡カード（以下、「母健連絡カード」といいます。）」を利用しましょう。男女雇用機会均等法第13条に規定されている指針に基づき様式が決まっています。母健連絡カードは、12～13ページに記載しています。

母健連絡カードの利用方法

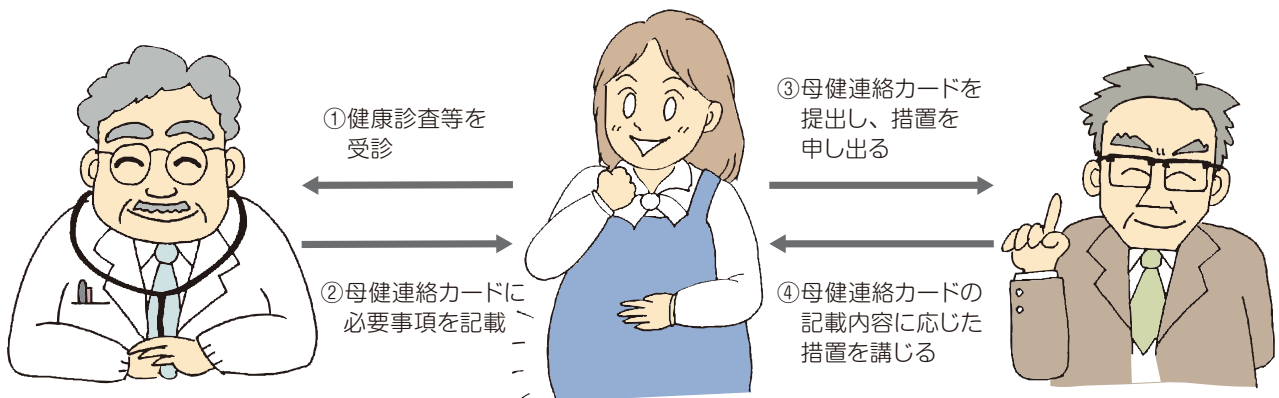
- ① 健康診査等を受診します。
- ② 医師等から通勤緩和などの指導を受けた場合に、医師等に母健連絡カードに必要な事項を記入してもらいます。
- ③ 女性労働者は母健連絡カードの「指導事項を守るための措置申請書」欄に必要な事項を記入した上で、事業主に提出し、必要な措置を申し出ます。

※女性労働者から母健連絡カードが提出された場合、事業主は母健連絡カードの記載内容に応じ、男女雇用機会均等法第13条に基づく適切な措置を講じる必要があります。

医師等

妊娠中又は出産後の
働く女性

事業主



母健連絡カードの入手方法

- ① 12～13ページ記載の様式をコピーして使用できます。
- ② 厚生労働省ホームページからダウンロードすることができます。
<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>
- ③ ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されているので、それをコピーして使用できます。

妊娠中の職場生活

★会社に規定がなくても
★パートなどの方も
会社へ申し出ることができます。

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

妊婦は、時間外労働、休日労働、深夜業の免除を請求できます。

変形労働時間制がとられる場合にも、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働しないことを請求できます。

(労働基準法第66条)

軽易業務転換

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)

危険有害業務の就業制限

一定以上の重量物の取扱い業務、生殖毒性等を有する有害物質が一定濃度以上に発散する場所等における業務^(注)については、妊娠・出産機能等に有害であることから、妊娠中はもとより、年齢等によらず全ての女性を就業させることは禁止されています。

(注) 詳しくは下記パンフレット「女性労働者の母性健康管理のために」の19～21ページをご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/22.html>

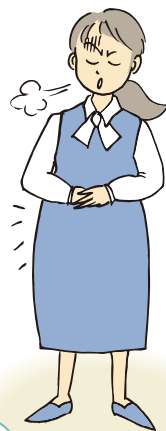
(労働基準法第64条の3)

STOP! マタハラ

妊娠・出産、産前産後休業、育児休業等を理由に「解雇」、「パートへの契約変更の強要」、「雇止め」など不利益取扱いを行うことは「違法」です。

詳しくは8ページをご覧ください。

「早く帰らせてください」と言っても、結局毎日遅くまで残業。疲れた…。



1日中売り場に立っているのが、だんだん負担になってきた…

「体が大事だし、何かあったら心配だから、家庭に入ったら」って、しつこく言われても…



「仕事続けます」ってはっきり言わなくっちゃ!

産前・産後休業を取るときは

★会社に規定がなくても
★パートなどの方も
会社へ申し出ることができます。

産前休業

出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週間前）から、請求すれば取得できます。

（労働基準法第65条）

産後休業

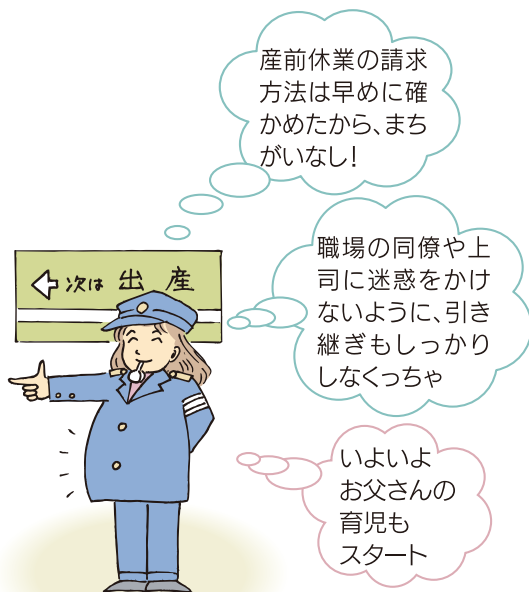
出産の翌日から8週間は、就業することができません。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます。

（労働基準法第65条）

解雇制限

産前・産後休業の期間及びその後30日間の解雇は禁止されています。

（労働基準法第19条）



産前・産後休業中の経済的支援
詳しくは10ページをご覧ください。

産後休業後に復職するとき

★パートなどの方も
会社へ申し出ることができます。

育児時間

生後1年に達しない子を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分間の育児時間を請求できます。

（労働基準法第67条）

母性健康管理措置

産後1年を経過しない女性は、医師等から指示があったときは、健康診査等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）

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 危険有害業務の就業制限

産後1年を経過しない女性には、妊娠中と同様に、これらが適用になります。
（詳しくは4ページをご覧ください。）

（労働基準法第64条の3、第66条）

短時間勤務制度 子の看護休暇等

これらの制度や措置も利用できます。
（詳しくは7ページをご覧ください。）

（育児・介護休業法第16条の2、第16条の3、第23条）

育児休業を取るときは

★会社に規定がなくても
★パートなどの方も（取得できる条件有）
会社へ申し出ることができます。

（育児・介護休業法第5～9条の2）

育児休業制度

1歳に満たない子を養育する労働者は、男女を問わず、希望する期間、子どもを養育するために休業することができます。

育児休業を取ることができる人は

正社員だけではなく、契約期間の定めのある労働者（期間雇用者）であっても、一定の要件を満たしていれば育児休業を取得することができます。

休業取得を申し出た時点において、次の①～③のいずれにも該当する期間雇用者は育児休業を取得することができます。

- 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子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

※①～③の要件について詳しくはこちら
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/11.html>

育児休業後、保育園に預けて復職するつもりだったのに、入れなくて……



期間の定めのある社員でも育児休業が取れるって？



1歳6か月までの育児休業の申出

子が1歳以降、保育所等に入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、育児休業を取得することができます。

パパ・ママ育休プラス

父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に父母それぞれ1年間まで育児休業を取得できます。（ただし、出産した母の場合は誕生日、産後休業期間と育児休業期間をあわせて1年間）

育児休業を取るための手続き

会社の規定を確認し、育児休業を取得する場合は、遅くとも休業開始1か月前までに会社に育児休業申出書を提出しましょう。

規定がない場合でも、育児・介護休業法を根拠に請求ができます。

1歳から1歳6か月までの育児休業については、休業開始予定日から希望どおり休業するには、その2週間前までに申し出てください。

育児休業中の経済的支援

詳しくは10ページをご覧ください。

幼い子どもを育てながら働き続けるために

★パートなどの方でも
会社へ申し出ることができます。
(各制度によって取得できる条件有)

短時間勤務制度

事業主は、3歳未満の子を養育する男女労働者について、短時間勤務制度（1日原則として6時間）を設けなければならないことになっています。

(育児・介護休業法第23条)

育児休業が終わっても、
子育てはまだ入口…

所定外労働の制限

事業主は、3歳未満の子を養育する男女労働者から請求があった場合は、所定外労働をさせてはならないことになっています。

(育児・介護休業法第16条の8)



子の看護休暇

小学校入学前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1年につき子が1人なら5日まで、子が2人以上なら10日まで、病気やけがをした子の看護、予防接種及び健康診断のために休暇を取得することができます。

(有給か無給かは会社の規定によります。)

(育児・介護休業法第16条の2、第16条の3)

時間外労働、深夜業の制限

小学校入学前の子を養育する男女労働者から請求があった場合は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならないことになっています。

また、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはならないことになっています。

(育児・介護休業法第17条、第19条)

子ども・子育て支援新制度

地域のニーズ等に応じ、これまでの幼稚園・保育園に加えて、働き方にかかわらず子どもを預ける事ができる「認定こども園」の普及が図られています。

また、新しく「地域型保育」を設け、特に待機児童の多い3歳未満児の保育の場を増やします。保育施設などの整備は市町村が中心となって進めています。

まずは住んでいる地域でどんな預け先があるのかを市町村の担当課や利用者支援事業などで確認しましょう。

子ども・子育て支援新制度について詳しくはこちら（内閣府ホームページ）

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/>

妊娠・出産等を機に不利益な取扱いを受けたときは

妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業等を理由とする 不利益取扱いは禁止されています

妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業等を理由とした解雇、不利益な異動、減給、降格などの取扱い（いわゆる「マタニティハラスメント」「マタハラ」）を行うことは男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で禁止されています。

（男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条等）

例えばこんなことを理由として

- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診を受けに行くため仕事を休んだ
- つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- 産前・産後休業をとった
- 育児休業をとった
- 子どもが病気になり看護休暇をとった
- 育児のため残業や夜勤の免除を申し出た
など



こんな取扱いを受けたら法違反です

- 解雇された
- 退職を強要された
- 契約更新がされなかった
- 正社員からパートになれと強要された
- 減給された
- 普通ありえないような配置転換をされた
など

妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業等を理由として 不利益取扱いを行うとは

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、産前・産後休業、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、産前・産後休業、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、産前・産後休業、育児休業等の事由の終了から1年以内に不利益がなされた場合は「契機として」いると判断します。

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、雇止めなど）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」いると判断されます。



マタハラかも?と思ったら、一人で悩む前に 雇用均等室へ相談を

（匿名でも大丈夫・相談は無料です）

→ 都道府県労働局雇用均等室の所在地一覧は裏表紙をご覧ください。

→ マタハラについて詳しく知りたい方は、こちらをご覧ください（厚生労働省ホームページ）。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>

事業主との間にトラブルが生じたときは

紛争解決援助制度

都道府県労働局雇用均等室では、労働者と事業主の間で、男女均等取扱い等に関するトラブル、育児・介護休業等に関するトラブル、パートタイム労働者の差別的取扱い、均衡待遇および通常の労働者への転換推進措置などに関するトラブルが生じた場合、当事者の一方または双方の申出があれば、トラブルの早期解決のための援助を行っています。

詳しくは最寄りの都道府県労働局雇用均等室（所在地一覧は裏表紙をご覧ください）へどうぞおたずね、ご相談ください。

（男女雇用機会均等法第17条、第18条）
（育児・介護休業法第52条の4、第52条の5）
（パートタイム労働法第24条、第25条）



未解決

都道府県労働局雇用均等室

- 男女雇用機会均等、育児・介護休業、パートタイム労働等に関する相談の受付
- 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく紛争解決援助制度・行政指導の説明

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく紛争解決の援助の対象となる紛争

簡単な手続きで、迅速に行政機関に解決してもらいたい場合

公平、中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい場合

都道府県労働局長

都道府県労働局長による
助言・指導・勧告

当事者の希望等に応じて

調停会議

調停会議による
調停・調停案の作成・受諾勧告

都道府県労働局長

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく行政指導

産前・産後休業中、育児休業中の経済的支援

名称	内容	問合せ先
出産育児一時金	健康保険の被保険者（本人）が、出産したとき、1児につき42万円（産科医療補償制度加算対象出産でない場合は40万4千円）が出産育児一時金として、支給されます。	詳しくは ・協会けんぽ ・健康保険組合 ・市区町村 等へ
出産手当金	産前・産後休業の期間中、給与が支払われない場合、健康保険から1日につき、賃金の3分の2相当額が支給されます。 ただし、休業している間にも会社から給与が支払われ、出産手当金よりも多い額が支給されている場合には、出産手当金は、支給されません。	詳しくは ・協会けんぽ ・健康保険組合 等へ
育児休業給付金	1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した等の一定要件を満たした方が対象で、原則として休業開始時の賃金月額67%が支給されます。 なお、育児休業の開始から6か月経過後は50%になります。	詳しくは最寄りのハローワークへ

○いずれも非課税のため所得税の控除はなく、次年度の住民税の算定基礎にもなりません。

社会保険料

産前・産後休業中、育児休業中、健康保険・厚生年金保険の保険料は、会社から年金事務所又は健康保険組合に申出をすることによって、本人負担分、会社負担分ともに免除されます。

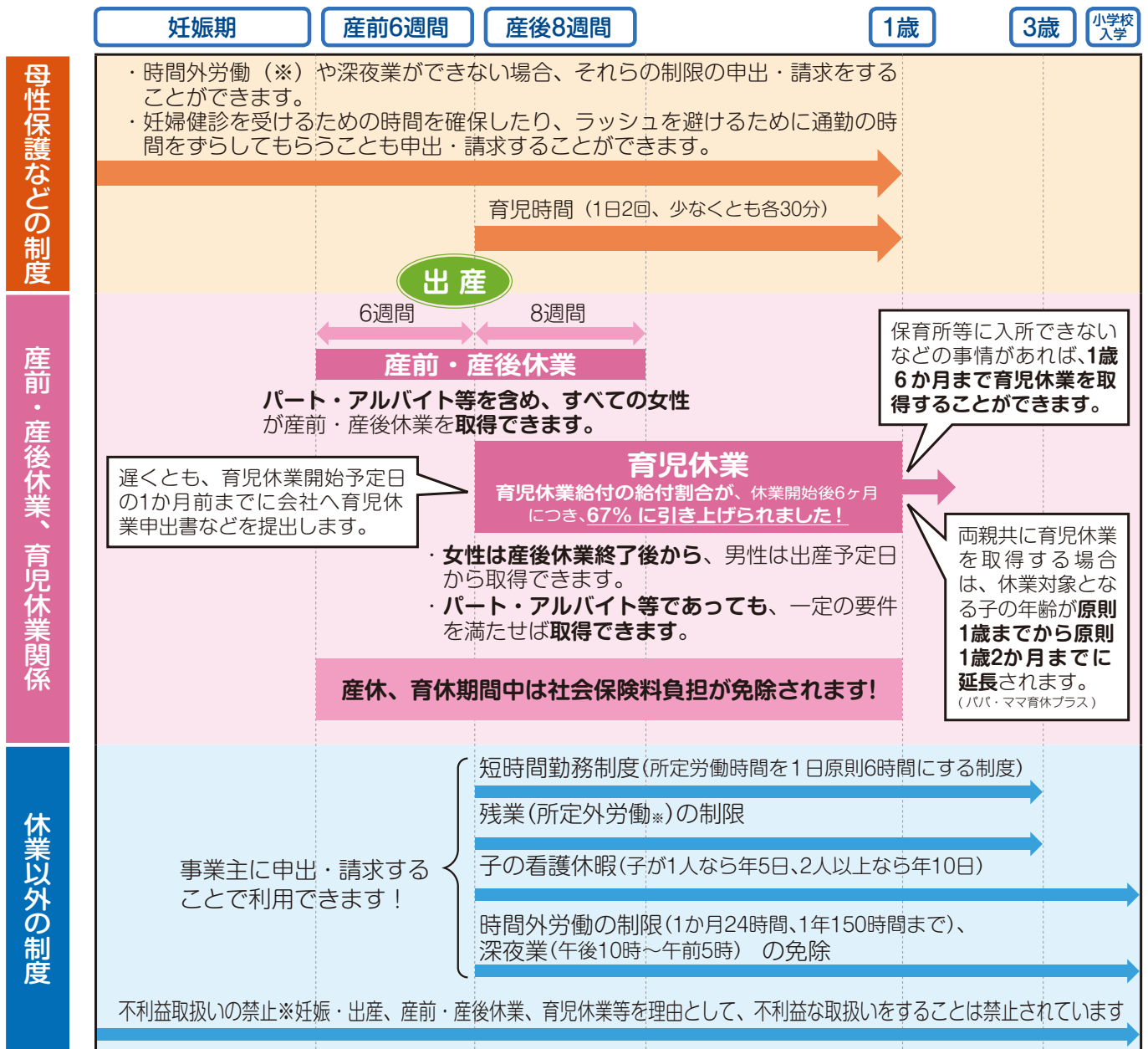
社会保険料の免除を受けても、健康保険の給付は通常どおり受けられます。また、免除された期間分も将来受け取る年金額に反映されます。

→詳しくは、年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金等へ

雇用保険料

産前・産後休業中、育児休業中に会社から給与が支払われていなければ、雇用保険料の負担はありません。

ハローワーク所在地一覧：<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>



※時間外労働：労働基準法で定められている1日8時間または1週間40時間を超える労働。
 残業(所定外労働)：会社で決められている始業から終業までの時間を超える労働。

◎このパンフレットの内容や母性健康管理、育児休業制度などについてもう少し詳しく知りたい方は、

○働く女性の母性健康管理措置、母性保護規定について(厚生労働省ホームページ)
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku05/01.html>

○妊娠・出産に関する法制度等についての情報提供サイト
 「妊娠・出産をサポートする 女性にやさしい職場づくりナビ」
 PC版(<http://www.bosei-navi.go.jp/>)
 スマートフォン版(<http://www.bosei-navi.go.jp/sp/>)
 携帯版(<http://www.bosei-navi.go.jp/mobile/>)
 右のQRコードからアクセスできます。



スマートフォン版



携帯版

◎母性健康管理(妊娠・出産)や育児休業の取得に関して職場でのトラブルにお困りの方は、

○雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために(厚生労働省ホームページ)

(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html)

○男女雇用機会均等法 育児・介護休業法 パートタイム労働法に基づく紛争解決援助制度のご案内

(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/index.html)

また、最寄りの都道府県労働局雇用均等室(一覧は裏表紙をご覧ください)へどうぞおたずね、ご相談ください。

◎地域の保育情報や育児休業復帰後に利用できる制度などについて知りたい方は、

○「仕事と育児 カムバック支援サイト」(<http://www.comeback-shien.jp/>)

(表)

母性健康管理指導事項連絡カード

平成 年 月 日

事業主 殿

医療機関等名

医師等氏名 印

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記の2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

記

1 氏名等

氏名		妊娠週数	週	分娩予定日	年 月 日
----	--	------	---	-------	-------

2 指導事項 (該当する指導項目に○を付けてください。)

症 状 等		指導項目	標準措置
つわり	症状が著しい場合		勤務時間の短縮
おそ 妊娠悪阻			休業 (入院加療)
妊婦貧血	Hb9g/dl以上11g/dl未満		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	Hb9g/dl未満		休業 (自宅療養)
子宮内胎児発育遅延	軽 症		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業 (自宅療養又は入院加療)
切迫流産 (妊娠22週未満)			休業 (自宅療養又は入院加療)
切迫早産 (妊娠22週以後)			休業 (自宅療養又は入院加療)
ふしゆ 妊娠浮腫	軽 症		負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業 (入院加療)
たん 妊娠蛋白尿	軽 症		負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業 (入院加療)
妊娠高血圧症候群 (妊娠中毒症)	高血圧が見られる場合	軽 症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業 (入院加療)
	高血圧に蛋白尿を伴う場合	軽 症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業 (入院加療)
妊娠前から持っている病気 (妊娠により症状の悪化が見られる場合)		軽 症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業 (自宅療養又は入院加療)

(裏)

症 状 等		指導項目	標 準 措 置
妊 娠 中 に か か り や す い 病 気	静脈瘤 ^{りゅう}	症状が著しい場合	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は横になっての休憩
	痔 ^じ	症状が著しい場合	
	腰痛症	症状が著しい場合	長時間の立作業、腰に負担のかかる作業、同一姿勢を強制される作業の制限
	ぼうこう 膀胱炎	軽 症	負担の大きい作業、長時間作業場所を離れることのできない作業、寒い場所での作業の制限
重 症		休業（入院加療）	
多胎妊娠（胎）			必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 多胎で特殊な例又は三胎以上の場合、特に慎重な管理が必要
産後の回復不全		軽 症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（自宅療養）

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

--

3 上記2の措置が必要な期間（当面の予定期間に○を付けてください。）

1週間（ 月 日～ 月 日）	
2週間（ 月 日～ 月 日）	
4週間（ 月 日～ 月 日）	
その他（ ）	

4 その他の指導事項（措置が必要である場合は○を付けてください。）

妊娠中の通勤緩和の措置	
妊娠中の休憩に関する措置	

〔記入上の注意〕

- (1) 「4 その他の指導事項」の「妊娠中の通勤緩和の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、措置が必要な場合、○印をご記入ください。
- (2) 「4 その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入ください。

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

平成 年 月 日

所属

氏名 印

事業主 殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

都道府県労働局雇用均等室所在地一覧

(平成27年10月1日現在)

労働局名	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎9階
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	019-604-3010	019-604-1535	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第二合同庁舎2階
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-896-4739	027-896-2227	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング11階
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎2号館
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階
宮崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階

★都道府県労働局雇用均等室とは

- ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法の施行、これらの法律の周知、履行確保等を行う国の機関です。
- ・労働者や事業主の方々からの相談の受付、適切な雇用管理がなされるよう事業主への報告徴収や是正指導を行っています。
- ・労働者と事業主の間に上記法律に関するトラブルが起きた場合は、労働局長による援助や調停会議も行っています。

