

# 産前・産後休業 研修資料

# 法的な基礎知識

# 01.法的な基礎知識 1.出産・育児の法律

出産・育児に関わる休業や働き方は以下複数の法律で定められています。  
産休育休に関わる部分について紹介します。

## 労働基準法

社員が妊娠・休業する際の期間や大枠を定めた法律。  
基本は労働に関する法律を扱う。

## 男女雇用機会均等法

男女社員ともに出産・育児休業条件、労働環境、賃金の設定、昇格昇進基準に差が出ないことを定めた法律。  
出産・育児に関わる不当な扱いを禁止している。

## 出産・育児休業法

社員が妊娠・休業する際の期間や大枠を定めた法律。  
基本は労働に関する法律を扱う。

# 01.法的な基礎知識 2.出産・育児の法律

## 労働基準法

### 産前

1.産前休業の取得権 労働者に対して、妊娠のために必要な期間の休業を取得する権利があります。休業期間は、最長で6週間です。

### 産後

1.産後休業の取得権 出産後、労働者には産後休業を取得する権利があります。休業期間は、最長で8週間です。ただし、出産が多胎妊娠や早産、死産などの特別な事情がある場合は、さらに休業期間を取得することができます。

### 休業期間中の禁止事項

産前産後休業期間中は、労働者に対して、雇用者は業務の命令を出すことができません。また、出産による身体的な影響がある場合、妊娠によるリスクのある作業を行わせたり、労働時間を延長したりすることも禁止されています。

## 出産・育児休業法

### 1.出産休業

・出産予定日の6週間前から出産後8週間まで、計14週間の休業を取ることができる。この期間は、雇用関係が継続し、給与も支払われる。

### 2.育児休業

・母親は、出産休業期間の終了後、子どもが1歳に達するまでの期間、最長1年間の育児休業を取ることができる。  
・父親は、子どもが1歳に達するまでの期間、最長1年間の育児休業を取ることができる。ただし母親が育児休業を取っている場合は同時に取ることはできない。  
・休業期間中は、雇用関係が継続し給与も休業前の2/3支払われる。

### 3.育児休業期間中の取り扱い

・休業期間中に解雇された場合は、解雇が無効となる。  
・休業期間中に昇給や賞与が支払われた場合は、休業前の給与を基準に算定される。

### 4.パートタイム勤務の認定

・育児休業給付を受けるためには、一定の条件を満たすことが必要である。そのため、育児休業期間中にパートタイム勤務を行い条件を満たすことで育児休業給付を受けることができる。

# 01.法的な基礎知識 3.出産・育児の法律

## 男女雇用機会均等法

- 1.妊娠中および出産後の一定期間について、男女の雇用機会を均等に保障することを定めています。
- 2.産前休業および産後休業は、原則として女性に対してのみ認められるものとされていますが、男性従業員も産前休業および産後休業を取得することができます。
- 3.妊娠中の女性従業員については、健康状態等に応じた適切な労働条件が提供されることを定めています。
- 4.産前休業および産後休業を取得する従業員に対しては、賃金が支払われることを定めています。
- 5.産前休業および産後休業を取得する従業員に対しては、雇用契約の更新や、昇進・昇給などの機会を平等に与えることが求められています。
- 6.また、企業に対しては、産前産後休業に関する規程の整備や、従業員への周知徹底、適切な支援措置の実施などが求められています。

### 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
- 産前産後休業を取った
- 育児休業、産後パパ育休を取った
- 子どもが病気になり看護休暇を取った
- 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

# 産前産後休業について

# 01.産前産後休業について 1.対象と期間

対象者：被保険者の社員（女性）

期間：産前6週間（任意）、産後8週間（必須）

詳細：産前休業が任意、産後休業は必須の休業（就業、副業ともに禁止）。  
医師と本人が認めた場合に限り産後6週間経過後に復帰が可能。出産日により  
休業開始日、終了日がずれる場合があるので変更届も準備しておく。

手当金：産休取得＋申請すればもらえる

## 産休とは

### 産前休業

出産予定日の  
6週間前

※双子以上なら14週間前

### 産後休業

産後8週間

※医師が認めた場合は6週間経過後から復帰OK

出産日は産前休業に含まれます。

# 01.産前産後休業について 2.出産手当金と一時金

## 出産手当金について

出産する被保険者（被扶養者）に対して、給与所得がなかった場合に休んだ期間を対象とした助成金です。

支給条件：被保険者の社員であること

本人または被扶養者が出産した（出産予定である）こと

本人または被扶養者が産休を取得していること

支給期間：取得した休業期間中（産前6週間、産後8週間）

詳細：月単位の支給になるため、期間中月1回の支給。（支給日は要確認）

### ■ 出産手当金の額

1日あたりの金額

支給開始日（※）以前の継続した12ヵ月間の  
各月の標準月額を平均した額

※支給開始日とは、一番最初に給付が支給される日のことです

÷ 30日 ×  $\frac{2}{3}$

# 01.産前産後休業について 2.出産手当金と一時金

## 出産一時金について

出産した被保険者（被扶養者）に対して、支給される助成金。一般には出産費用としてまかなわれるため現在は医療機関と協会けんぽ側で支払いを済ませられる仕組みができています。

支給条件：被保険者の社員であること

本人または被扶養者が、妊娠4か月（85日）以上で出産をしたこと。  
（早産、死産、流産、中絶も支給対象として含まれる。）

支給期間：支給は出産後の1回のみ。

詳細：出産予定の産院に申出を行うと、出産した医療機関と協会けんぽで一時金の申請・支払いを行ってくれる。差額あった場合は申請書を提出すると差額が支給される。

### ■ 子どもが生まれたときは出産育児一時金が受けられます

出産育児一時金は、被保険者及びその被扶養者が出産された時に支給されます。支給額は一児につき50万円（産科医療補償制度に加入していない医療機関等で出産した場合または妊娠週数22週未満の出産の場合は48.8万円）となります。多胎児を出産したときは、胎児数分だけ支給されます。

産科医療補償制度に加入の医療機関等で妊娠週数22週以降に出産した場合	1児につき50万円
産科医療補償制度に未加入の医療機関等で出産した場合	1児につき48.8万円
産科医療補償制度に加入の医療機関等で妊娠週数22週未満で出産した場合	

## 01.産前産後休業について 3.注意点

- 注意点：①期間外の日数休業した場合、超過日数分は休業扱いにはなりません。
- ②上記①の超過日数は助成金対象外になります。
- ③実際の出産日が予定日とずれた場合、出産日から起算し休業期間とします。
- ④提出期限後に申請した場合、休業の承認が間に合わないことがあります。その場合助成金が減ってしまったり休業日数が減ってしまいます。
- ⑤女性の産後休業は本人と医師が認めた場合のみ6週間経過後から復帰できます。復帰する場合は事前に相談、医師の診断書が必要です。
- ⑥休業中の副業については就業規則にて禁止されています。副業による労務が判明した場合、出産手当金が受給できなくなります。
- ⑦退職予定のある従業員には産休、育休制度の利用ができません。
- ⑧復帰後、1年以内の退職はできません。（病気などで就業不可の場合は除く）

# 産後パパ育休について

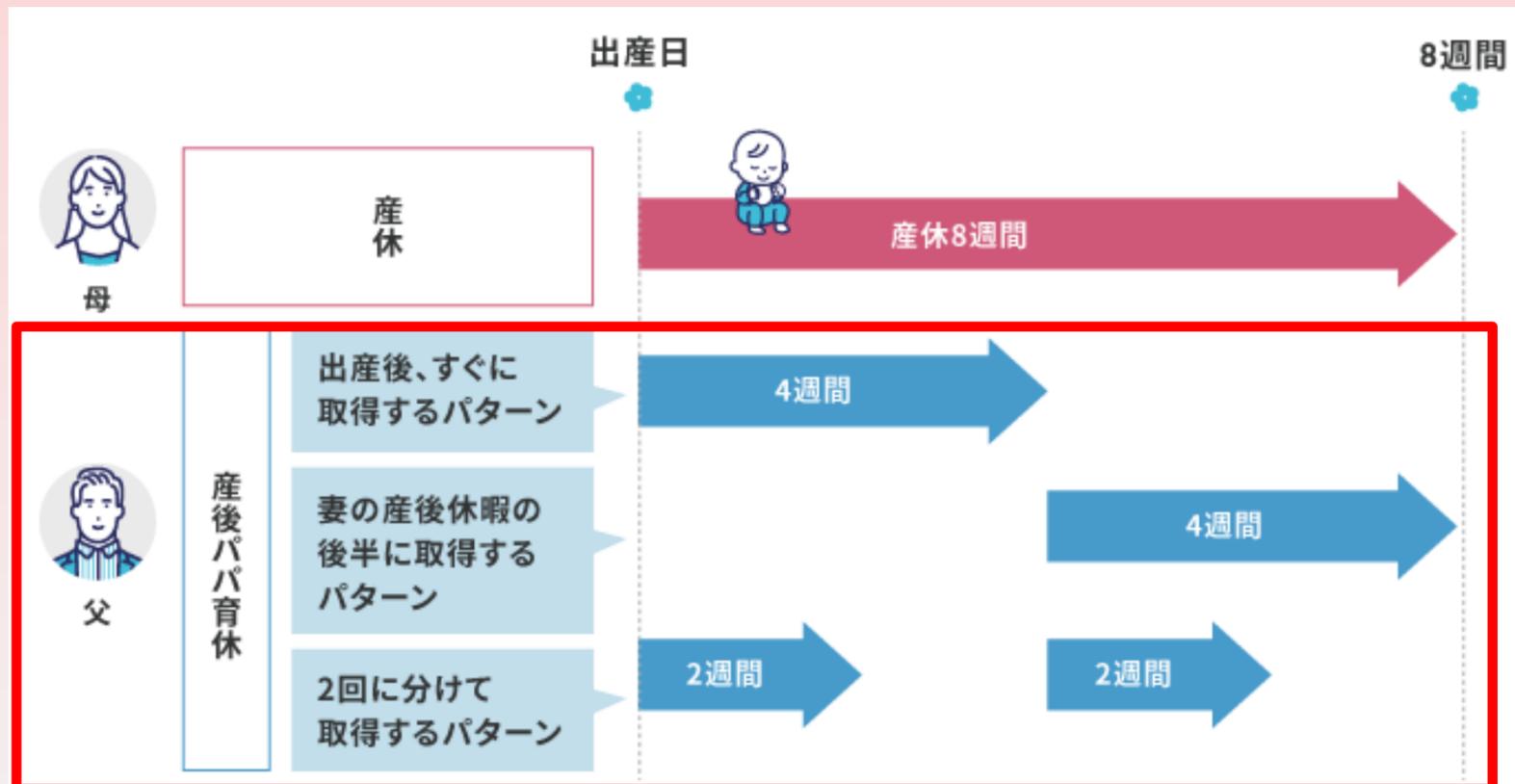
# 03.産後パパ育休について 1.対象と期間

対象者：被保険者の社員（男性）

期間：被扶養者の産後4週間（産後8週間の期間内で2回に分割取得可能）

詳細：任意の休業かつ、2回まで分割取得可能。同意があれば規則内の就業も可能。

手当金：産後パパ育休取得 + 申請すればもらえる



	新設 産後パパ育休 (育休とは別に取得可能)	改正後育児休業制度
対象期間 取得可能日数	子の出生時8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)
休業中の就業	労使協定を締結している 場合に限り、労働者が 合意した範囲で休業中に 就業することが可能	原則就業不可
1歳以降の延長	—	育休開始日を柔軟化
1歳以降の再取得	—	特別な事情がある場合 に限り再取得可能

## 03.産後パパ育休について 2.出生時育児休業給付金

### 出生時育児休業給付金について

出産する被保険者（被扶養者）に対して、給与所得がなかった場合に休んだ期間を対象とした助成金です。

支給条件：被保険者の社員であること（男性のみ）

本人が産後パパ育休を取得していること

出生時育児休業を開始した日前の2年間において、雇用保険のみなし

被保険者期間が通算12ヵ月以上あること

支給期間：取得した休業期間中（産後8週間の内、計4週間）

詳細：月単位の支給になるため、期間中月1回の支給。（支給日は要確認）また受給には「出生時育児休業給付金支給決定通知書」の交付を受ける必要あり。

## 03.産後パパ育休について 2.出生時休業支援給付金

### 出生時休業支援給付金

支給条件：被保険者の社員であること

本人または被扶養者が、妊娠4か月（85日）以上で出産をしたこと。  
（早産、死産、流産、中絶も支給対象として含まれる。）

支給期間：支給は出産後の1回のみ。

詳細：出産予定の産院に申出を行うと、出産した医療機関と協会けんぽで一時金の申請・支払いを行ってくれる。差額あった場合は申請書を提出すると差額が支給される。

#### ■ 子どもが生まれたときは出産育児一時金が受けられます

出産育児一時金は、被保険者及びその被扶養者が出産された時に支給されます。支給額は一児につき50万円（産科医療補償制度に加入していない医療機関等で出産した場合または妊娠週数22週未満の出産の場合は48.8万円）となります。多胎児を出産したときは、胎児数分だけ支給されます。

産科医療補償制度に加入の医療機関等で妊娠週数22週以降に出産した場合	1児につき50万円
産科医療補償制度に未加入の医療機関等で出産した場合	1児につき48.8万円
産科医療補償制度に加入の医療機関等で妊娠週数22週未満で出産した場合	

## 03.産後パパ育休について 3.注意点

- 注意点：①期間外の日数休業した場合、超過日数分は休業扱いにはなりません。
- ②上記①の超過日数は助成金対象外になります。
- ③実際の出産日が予定日とずれた場合、出産日から起算し休業期間とします。
- ④提出期限後に申請した場合、休業の承認が間に合わないことがあります。その場合助成金が減ってしまったり休業日数が減ってしまいます。
- ⑤女性の産後休業は本人と医師が認めた場合のみ6週間経過後から復帰できます。復帰する場合は事前に相談、医師の診断書が必要です。
- ⑥休業中の副業については就業規則にて禁止されています。副業による労務が判明した場合、出産手当金が受給できなくなります。
- ⑦退職予定のある従業員には産休、育休制度の利用ができません。
- ⑧復帰後、1年以内の退職はできません。（病気などで就業不可の場合は除く）

# 産前産後休業の手続き

## 02. 産前産後休業の手続き 1.休業申請と関わる申請の提出先

No.	提出書類	提出期限	提出先	添付資料・情報	備考
1	産前産後休業申出書	休業取得予定日から2週間前	従業員⇒自社	出生証明書のコピー	
2	厚生年金保険 産前産後休業取得者申出書	//	従業員⇒自社⇒年金事務所	被保険者整理番号 個人番号(基礎年金番号)	会社側で記載し協会けんぽに提出。 出産日が予定日と異なった場合、 産前産後休業取得者変更(終了) 届の提出が必要。
3	被扶養者(異動)届	出産予定日から2週間前	従業員⇒自社⇒年金事務所	被扶養者の戸籍謄(抄)本or 住民票の写し 収入要件確認のための書類 <a href="#">添付書類3</a>	子を扶養に入れる側の従業員が 所属会社を通して申請を行う。
4	出産手当金支給申請書	休業取得予定日から2週間前	従業員⇒自社⇒協会けんぽ	マイナンバーカードor 住民票+運転免許証orパス ポートのコピー <a href="#">添付書類2</a>	傷病手当金が出産手当金を上回 る場合、差額を受け取ることが できる。
5	出産育児一時金支給申請書	出産翌日から2年以内	<b>産院or医療機関⇒協会けん ぽ</b>	医療機関等から交付される直 接支払制度を利用していない ことを証明する書類のコピー <a href="#">添付書類</a>	従業員⇔産院での契約締結後、 産院⇒協会けんぽに一時金の申 請を行う。

### 提出方法・提出先

CJでは申請窓口を用意しており、まず所属班長と窓口に妊娠した旨を伝えてください。そこから産休・育休の説明と申請書を受領してください。各申出書は紙媒体とデータでもどちらの提出でも可能です。その際に事前に説明された添付資料も忘れないように提出してください。

担当窓口: 湯田 [y.yuda@cooljpn.co.jp](mailto:y.yuda@cooljpn.co.jp)

## 02. 産前産後休業の手続き 2.休業終了と関わる申請の提出先

No.	提出書類	提出期限	提出先	添付資料・情報	備考
1	休業終了届	復帰日の2週間前まで	従業員⇒自社	場合により医師の診断書	
2	厚生年金保険 産前産後休業取得者申出書／変更（終了）届	〃	従業員⇒自社⇒年金事務所	なし	提出している終了予定日より早く復帰した場合のみ必要。

### 提出方法・提出先

CJでは申請窓口を用意しており、まず所属班長と窓口に妊娠した旨を伝えてください。そこから産休・育休の説明と申請書を受領してください。各申出書は紙媒体とデータでもどちらの提出でも可能です。その際に事前に説明された添付資料も忘れないように提出してください。

担当窓口：湯田 [y.yuda@cooljpn.co.jp](mailto:y.yuda@cooljpn.co.jp)

# 産後パパ育休の手続き

## 02. 産後パパ育休の手続き 1.休業申請と関わる申請の提出先

No.	提出書類	提出期限	提出先	添付資料・情報	備考
1	出生時育児休業給付金申出書	休業取得予定日から2週間前	従業員⇒自社	出生証明書のコピー	
2	厚生年金保険 産前産後休業取得者申出書	//	従業員⇒自社⇒年金事務所	被保険者整理番号 個人番号(基礎年金番号)	会社側で記載し協会けんぽに提出。 出産日が予定日と異なった場合、 産前産後休業取得者変更(終了) 届の提出が必要。
3	被扶養者(異動)届	出産予定日から2週間前	従業員⇒自社⇒年金事務所	被扶養者の戸籍謄(抄)本or 住民票の写し 収入要件確認のための書類 <a href="#">添付書類3</a>	子を扶養に入れる側の従業員が 所属会社を通して申請を行う。
4	出産育児一時金支給申請書	出産翌日から2年以内	産院or医療機関⇒協会けんぽ	医療機関等から交付される直接支 払制度を利用していないことを証 明する書類のコピー <a href="#">添付書類</a>	従業員⇔産院での契約締結後、 産院⇒協会けんぽに一時金の申請 を行う。
5	出産手当金支給申請書	休業取得予定日から2週間前	従業員⇒自社⇒協会けんぽ	マイナンバーカードor 住民票+運転免許証orパスポート のコピー <a href="#">添付書類2</a>	傷病手当金が出産手当金を上回る 場合、差額を受け取ることができる。

### 提出方法・提出先

CJでは申請窓口を用意しており、まず所属班長と窓口に妊娠した旨を伝えてください。そこから産休・育休の説明と申請書を受領してください。各申出書は紙媒体とデータでもどちらの提出でも可能です。その際に事前に説明された添付資料も忘れないように提出してください。

担当窓口: 湯田 [y.yuda@cooljpn.co.jp](mailto:y.yuda@cooljpn.co.jp)

## 02. 産後パパ育休の手続き 2.休業終了と関わる申請の提出先

No.	提出書類	提出期限	提出先	添付資料・情報	備考
1	休業終了届	復帰日の2週間前まで	従業員⇒自社	場合により医師の診断書	
2	厚生年金保険 産前産後休業取得者申出書／変更（終了）届	〃	従業員⇒自社⇒年金事務所	なし	提出している終了予定日より早く復帰した場合のみ必要。

### 提出方法・提出先

CJでは申請窓口を用意しており、まず所属班長と窓口に妊娠した旨を伝えてください。そこから産休・育休の説明と申請書を受領してください。各申出書は紙媒体とデータでもどちらの提出でも可能です。その際に事前に説明された添付資料も忘れないように提出してください。

担当窓口：湯田 [y.yuda@cooljpn.co.jp](mailto:y.yuda@cooljpn.co.jp)