

# 妊娠・出産～子育ての休業の制度

## ここを チェック

- 出生時育児休業・育児休業は、それぞれ2回に分けて取得できます。
- 出生時育児休業中は、一定条件のもと、就業が可能です。
- 1歳以降の育児休業の延長期間中は、夫婦連帯で取得が可能です(延長1回、1回の取得は1年以内となります)。

## 産前休業・産後休業

- 出産をするすべての方が取得できます。
- 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)から出産当日まで
- 産後休業--出産の日から16週間(産後16週)

### POINT

● 産前・産後休業は、原則として、本人が希望しない限り、就業を禁ずる期間となります。ただし、産前・産後休業中に、本人が就業を希望し、かつ医師が問題ないと認めた場合は職場復帰できます。

## 子どもの看護休暇

- 小学校入学前の子どもの病気やケガ、災害による被害を受けた場合、1年以内(子が2人以上の場合は年に10日まで)、1日あたり1時間単位で、1時間単位で取得できます。

### POINT

● 労務協定で適用除外とされた方は取得できません。

● 休職中は原則、無給で構わないとされていますが、会社によっては有給としている場合がありますので、あなたの会社の規定を確認しておきましょう。

## 育児休業(産後)

- 原則、1歳になるまでの子どもを育てる期間に1回(17歳以上の場合は2回)取得できます。
- 2022年10月より、2回に分けて取得が可能になりました。

### POINT

● 労務協定で適用除外とされた方は取得できません。

● 子どもは実子、養子を問わず、双子以上の場合も1子として扱います。

● 夫婦が同時に、また、配偶者(事実婚含む)が専業主婦(専業主夫)でも取得できます。

● 出産した女性が、産後休業(産後16週)を終了した日から育児休業を取得する場合は、「産後休業」と「育児休業」を併せて取得することができます。

● 休業の申請は、電話、書面(希望によりFAX、メール、SNS、インターネットでも可能とされています)で、会社に提出してください。

● 開始予定日の繰上げ・繰下げ変更は、「出生日～産後休業～育児休業」の日数を合わせて1年以内となります。

## 育児休業[延長](最長2歳まで)

- 本人または配偶者が子どもの1歳の誕生日の前日に育児休業を取得している男女共働き世帯で、一定の条件を満たす場合に、段階的に最長2歳まで育児休業を延長できます。
- 2022年10月より、延長期間中、夫婦の連帯取得が可能になりました。

### POINT

● 1歳以降の延長期間中は、夫婦連帯で取得が可能です(延長1回、1回の取得は1年以内となります)。

● 2022年10月より、2回に分けて取得する場合は、1回の取得時に申し出ることができます。

● 2022年10月より、1歳以降の延長期間中は、夫婦連帯で取得が可能です(延長1回、1回の取得は1年以内となります)。

● 終了予定日の繰下げ変更、申し出の撤回ができます(休業1回につき、それぞれ1回まで)。

● 育児休業中の就業は原則認められていませんが、本人と会社の話し合いにより、一時的・臨時的に働く場合もあります。

## 出生時育児休業(産後)

- 子どもの出生に際し、育児休業取得できない場合は、出生時育児休業(産後)を取得できます。
- 子どもの出生後8週間(産後8週)以内(2022年10月より、1歳未満の子どもの出生後8週間以内)に取得できます。



● 2回に分けて取得する場合は、2回分をまとめて申し出ます。会社によっては1回ずつ申し出ることが可能な場合があります。

● 開始予定日の繰上げ・終了予定日の繰下げ変更は、申し出の撤回が可能です(休業1回につき、それぞれ1回まで)。

● 育児休業中の就業は原則認められていませんが、本人と会社の話し合いにより、一時的・臨時的に働く場合もあります。

# 妊娠・出産～子育ての 給付の制度

支給対象となる方

- 社員加入** 健康保険に加入している方(協会けんぽ、健康保険組合)
- 雇用加入** 健康保険に加入しており、休職開始前24時間、11日以上働いた月(ない場合は、働いた日数が80%以上)が連続して12か月以上ある方

社員加入

## 出産育児一時金・家族出産育児一時金

- 出産した本人または家族(健康保険の被扶養者)が対象
- 産まれた子ども1人につき原則42万円(※)支給されます

POINT

- 出産前4か月以内に(産前・産後)健康保険の被扶養者として加入していることが条件です。
- 出産育児一時金と家族出産育児一時金を重複して受給することはできません。
- 出産育児一時金・家族出産育児一時金は非課税です。所得税・住民税、社会保険料、雇用保険料はかかりません。

社員加入

## 出産手当金

- 産前産後休業を取得している女性従業員が対象
- 産前産後休業中、賃金の支払いがなかった場合、その期間(産前産後休業期間)の平均賃金(※)を基礎として支給されます。

POINT

- 産前産後休業期間中に働いた日数が一定の基準以下(産前4週間の休業の場合、最大10日(10日を超える場合は就業時間数が80時間)以下)であれば、支給されます。
- 本人と会社の話し合いにより一時的・臨時的に働いた場合でも、働いた日数が月10日(10日を超える場合は80時間)以下であれば支給されます。
- 働いた日数が基準を超えて産前産後休業中に働いた場合は、働いた日数に比例して支給されます。



ここをチェック

- 本人および家族の出産に対し、出産育児一時金が支給されます。
- 産前産後休業中は、出産手当金が受け取れます。
- 育児休業中は、最長、子どもが2歳になるまで育児休業給付金を受け取れます。

社員加入

## 出産育児一時金・家族出産育児一時金

- 出生前産後休業を完了した女性従業員が対象
- 休業期間中に働いた日数が一定の基準以下(産前4週間の休業の場合、最大10日(10日を超える場合は就業時間数が80時間)以下)であれば、支給されます。

POINT

- 休業期間中に働いた日数が一定の基準以下(産前4週間の休業の場合、最大10日(10日を超える場合は就業時間数が80時間)以下)であれば、支給されます。
- 休業期間中に働いた賃金割合によっては、出生時育児休業給付金が減額される場合があります。
- 出生時育児休業給付金は非課税です。所得税、社会保険料、雇用保険料はかかりません。

社員加入

## 育児休業給付金

- 育児休業期間中に働いた日数が一定の基準以下(産前4週間の休業の場合、最大10日(10日を超える場合は就業時間数が80時間)以下)であれば、支給されます。
- 休業期間中に働いた賃金割合によっては、出生時育児休業給付金が減額される場合があります。

POINT

- 2022年10月1日より、産前産後休業期間中に働いた日数が一定の基準以下(産前4週間の休業の場合、最大10日(10日を超える場合は就業時間数が80時間)以下)であれば、支給されます。
- 本人と会社の話し合いにより一時的・臨時的に働いた場合でも、働いた日数が月10日(10日を超える場合は80時間)以下であれば支給されます。
- 働いた日数が基準を超えて産前産後休業中に働いた場合は、働いた日数に比例して支給されます。

POINT

- 2022年10月1日より、産前産後休業期間中に働いた日数が一定の基準以下(産前4週間の休業の場合、最大10日(10日を超える場合は就業時間数が80時間)以下)であれば、支給されます。
- 休業期間中に働いた賃金割合によっては、出生時育児休業給付金が減額される場合があります。
- 出生時育児休業給付金は非課税です。所得税、社会保険料、雇用保険料はかかりません。



