

産休取得条件 かんたん解説ガイド



※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

産休（産前産後休業）の取得条件と期間

産休は、雇用形態（正社員、パート等）や雇用期間（有期契約や日々雇用される方※を含む）にかかわらず、すべての女性労働者に保障されている権利です。

※日々雇用の方は、休業中の扱いや出産手当金の受給資格について個別確認が必要です。

「産前休業」は、本人の請求により、単胎妊娠で出産予定日の6週間前（多胎妊娠は14週間前）から取得可能です。

出産が予定より遅れた場合、その期間も産前休業となります。

「産後休業」は、出産翌日から8週間で、原則就業禁止です。ただし産後6週間後、本人が希望し医師が許可すれば就業できます。

種類	対象者	開始日	期間	備考
産前休業	単胎妊娠	出産予定日の6週間前（妊娠34週頃）	任意	出産日まで。予定日超過分も含む
	多胎妊娠	出産予定日の14週間前（妊娠26週頃）	任意	出産日まで。予定日超過分も含む
産後休業	全ての産婦	出産日の翌日	8週間	原則就業禁止



出産手当金の取得条件

出産手当金は、健康保険の被保険者本人が出産で休業し、給与がない（または手当金より少ない）場合に生活を支える給付金です。主な受給条件は次の通りです。

① 勤務先の健康保険の被保険者本人であること

国民健康保険や扶養に入っている方は対象外。

② 妊娠4か月（85日）以降の出産であること

早産、死産、流産、人工中絶等を含む。

③ 出産のため休業し、その期間に給与の支払いがないこと

給与の額が出産手当金より少なければ、差額が支給。

これらの条件を満たすと、出産日以前42日（多胎妊娠は98日）から出産翌日以降56日までの休業日数分支給されます。支給額の目安は1日あたり「**休業開始前1年間の平均月収**÷30日×2/3」です（加入期間1年未満は計算が異なります）。なお、出産手当金の受給に雇用保険の加入期間は問われません。育児休業給付金とは異なる制度です。

産休開始前に休業する場合の留意点

法定産休開始前に体調不良等で休業が必要な場合、まず会社に相談し、社内制度や利用できる配慮措置を確認しましょう。男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理の措置により、保健指導や、健康診査のための時間確保や医師の指導による業務軽減等を求めることも可能です。休業の選択肢としては、年次有給休暇の利用や、医師の診断に基づく傷病手当金の活用などが考えられます。

給付金に関する 注意点

出産手当金は法定の産前休業期間に休み、給与の支払いを受けなかった場合に対象となるため、自己都合で早めた期間や年次有給休暇で給与が支払われた期間は支給対象外です。

また、傷病手当金とは同時に全額受給できず、調整が行われます。