

パートの産休 要点まとめ



※当資料に従うことで、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6月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

パートやアルバイトの方も、労働基準法に基づき、正社員と同様に産休を取得する権利があります。

産休期間

- ・ **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）から取得可能。本人の体調により取得開始時期は調整可能。
- ・ **産後休業:** 出産の翌日から8週間取得。労働基準法により6週間経過後は医師の許可があれば就業可能。
- ・ 出産日が予定日より前後した場合、産休期間は調整されます。

給与・手当金

- ・ **出産手当金:** 勤務先の健康保険加入者で、出産のため仕事を休み給与の支払いがない期間に支給。支給額は、支給開始日以前12ヶ月間の平均標準報酬月額 $\times$ 30分の1 $\times$ 3分の2相当額。
- ・ **出産一時育児金:** 健康保険または国民健康保険から、原則として子ども1人につき50万円（令和5年4月1日以降の出産）が支給。健康保険の被保険者・被扶養者、国民健康保険の被保険者が対象。
- ・ **育児休業給付金:** 雇用保険加入者で一定の要件を満たす場合に、育休開始から180日までは休業前賃金の67%、それ以降は50%が支給。

社会保険料

- ・産前休業開始月から産後休業終了日の翌日の属する月の前月まで、本人と会社の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）が免除されます。

手続き (従業員)

- ・妊娠が判明したら早めに会社に報告。
- ・会社へ産前産後休業取得者申出書を提出。
- ・出産後、必要に応じて健康保険被扶養者異動届を提出。
- ・扶養親族が増えた場合、給与所得者の扶養控除等（異動）申告書を修正または再提出。

会社側の留意点

- ・産休・育休を理由とした解雇は禁止。
- ・給与や待遇で不利益な取り扱いをしてはならない。
- ・業務をマニュアル化し、引き継ぎ体制を整備する。

会社側の留意点

- ・従業員の体調や事情に応じたサポートを行う。
- ・業務効率化を検討する。
- ・各種助成金の活用を検討する。

産休前後の準備 (パート自身)

- ・仕事の引き継ぎを確実に行う。
- ・パートナーと育休や家事の分担について話し合う。
- ・保育園や預け先を早めに検討・探す。
- ・産休・育休に必要な申請書類を準備する。

安心して産休を迎えるためには、早めの情報収集と準備が重要です。不明な点は会社の人事労務担当者に確認しましょう。