

産前産後休暇中の給与 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。

産前産後休業とは

労働基準法で定められた母体保護のための休業制度です。

■ 産前休業

期間	出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から、本人が請求した場合に取得できます。
出産日当日	産前休業期間に含まれます。
出産予定日の変動	出産が予定日より遅れた場合はその日数分延長され、早まった場合は短縮されます。

■ 産後休業

期間	出産日の翌日から8週間（56日間）は、本人の請求有無に関わらず就業できません（原則強制）。
例外	産後6週間経過後、本人が請求し、医師が就業に支障がないと認めた業務については就業可能です。
出産予定日の変動	出産が早まっても遅れても、産後休業期間の日数（56日間）は変わりません。

産前産後休業中の給与

- ・多くの企業では無給とされています（ノーワーク・ノーペイの原則）。

- ・企業が給与を支払うことも可能ですが、その場合、後述の出産手当金が減額されたり、支給されなかったりすることがあります。

産前産後休業中にもらえるお金

出産手当金

健康保険加入者が対象。出産のため休業し給与がない（または少ない）期間に支給。

1日あたりの額（目安）

=

支給開始日以前12ヶ月間の各月の標準報酬月額を平均した額 ÷ 30日

×

3分の2

休業中に会社から出産手当金より多い給与が支払われた場合は不支給、少ない場合は差額が支給されます。

出産育児一時金

健康保険加入者及びその被扶養者が対象。1児につき原則50万円。産科医療補償制度に未加入の医療機関での出産や妊娠22週未満の出産等は48万8千円。医療機関への直接支払制度が利用できます。

産前産後休業と年次有給休暇

利用

産前休業を請求する「前」であれば有給休暇の取得が可能。産後休業中は原則取得不可。

有給休暇取得日（給与支給あり）は出産手当金と重複して受給できません。産休開始後に有給休暇へ変更することもできません。

出勤率算定

産前産後休業の期間は、年次有給休暇の付与条件である出勤率の算定上、出勤したものとして扱われます。

