

# 産休前の有給併用 チェックリスト！ 社会保険料・出産手当金の 注意点まとめ

 Money Forward クラウド

※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、2026年2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。

# 産休前の有給併用チェックリスト！社会保険料・出産手当金の注意点まとめ

## 産休前に有給休暇をつなげることは可能！

産前休業の開始前に有給休暇を取得することは、法律上問題ありません。

## 産前休業と有給休暇の違い

産前休業は取得が義務ではなく任意のため、産休を取らずに有給を使うことも可能です。

項目	産前休業（産休）	有給休暇
法的根拠	労働基準法第65条	労働基準法第39条
取得開始	予定日6週前（多胎14週前）	付与日数の範囲で任意
給与	無給が一般的	給与あり
取得方法	原則連続	分割取得可

# 産休前の有給併用チェックリスト！社会保険料・出産手当金の注意点まとめ

## ポイント

- ・**産休** 単胎妊娠の場合は出産予定日の6週間前、多胎妊娠の場合は14週間前から取得可能です。
- ・**有給休暇** 労働基準法39条にもとづく労働者の権利であり、原則として自由に取得可能。産前休業の開始前に有給をまとめて取得すれば、実質的に早めに休みに入ることができます。

有給を使えば給与が支払われるため収入を確保しやすい一方、残日数によって休める期間が左右されます。制度の違いを理解したうえで、自身の体調や収入面を考慮して選択しましょう。

## 産休前の有給による社会保険料・出産手当金への影響は？

### 社会保険料

免除は産前休業が開始した月から適用され、産後休業終了日の翌日が含まれる月の前月まで続きます。

産休開始日より前に取得した有給期間は、社会保険料の支払いが必要です。

### 出産手当金

支給条件は産前・産後休業中で、かつ給与の支払いがないこと。

産休期間中に有給を取得すると、その日数分は給与が発生するため、出産手当金は支給されず、開始時期や総額に影響する場合があります。

# 産休前の有給併用チェックリスト！社会保険料・出産手当金の注意点まとめ

## 有給を組み合わせる際の計算は？

産前休業の開始日は、出産予定日から逆算して決まります。有給休暇は所定労働日のみ取得できるため、所定休日を除いて日数を数え、最終出勤日を決めます。

例：出産予定日が2025年5月10日（単胎）の場合（土日・祝祭日休みの場合）

取得する休暇	休業開始	最終出勤日
産前休業のみ	3月30日～	3月28日 (29は土曜日)
有給5日＋産前休業	3月22日～ (土日休日のため)	3月21日
有給10日＋産前休業	3月14日～ (3/20春分の日のため)	3月13日