

年子出産時の 産休育休取得ノウハウ

 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。

年子出産時の産休育休取得ノウハウ

年子出産の産休・育休の仕組みと報告

■ 育休中に二人目の妊娠がわかったら

まずは速やかに会社へ報告しましょう。職場への配慮と円滑な手続きのため、以下の内容を伝えます。

- ・妊娠の事実、現在の妊娠週数、出産予定日
- ・今後の休業に関する希望（連続取得か、一度復職するかなど）
- ・自身の体調に関する状況

■ 1人目の育休から2人目の産休への切り替え

1人目の育休期間中に2人目の産前休業が始まる場合、2人目の産前休業開始日をもって、1人目の育児休業は終了となります

年子出産時の産休育休取得ノウハウ

■ 必要な主な手続き

手続き項目	内容
産前産後休業の申出	2人目の産休を取得する旨を会社へ申し出る
社会保険料免除の再手続き	2人目の産休・育休について新たに免除申請を行う

■ 連続取得のルールと給付金・免除制度

■ 育児休業の連続取得は可能

年子の場合でも、育児休業を連続して取得することは法律上可能です。育児・介護休業法により、子ども一人ひとりに対して取得する権利が保障されています。

年子出産時の産休育休取得ノウハウ

■ 2人目の育児休業給付金

一定の要件を満たせば、2人目も給付金を受給できます。

【受給資格の主なポイント】

- ・ 育休開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上のある月（ない場合は賃金支払い基礎となる時間数が80時間以上の月を含めることが可能）が12か月以上あること。
- ・ **特例（4年遡りルール）**：1人目の育休で上記を満たせない場合、休業期間を除いて最大4年前まで遡って算定できる仕組みがあります。
- ・ 給付額：1人目の育休から復職せず連続取得する場合、1人目の育休開始時の賃金が基準となるのが一般的です。

■ 社会保険料の免除

申し出により健康保険料と厚生年金保険料が免除されます。2人目の産休・育休ごとに、それぞれ新たな免除申出が必要です。

年子出産時の産休育休取得ノウハウ

年子育児を乗り越えるためのポイント

■ 年子育児のメリットとデメリット

- ・ **メリット**： 育児期間が集中するためキャリア形成の見通しが立てやすい、育児用品を共有できる、子ども同士が遊び相手になりやすい。
- ・ **デメリット**： 母親の心身の負担が非常に大きい、経済的負担や教育費が同時期に重なる、保育園の継続利用や同時入園の調整が必要。

■ 計画的な準備とサポートの活用

- ・ **保育園問題**： 下の子の育休中に上の子が継続登園できるかは自治体により異なります。早めに確認し「兄弟加点」などを踏まえた保活が必要です。
- ・ **夫婦の協力体制**： 改正育児・介護休業法（産後パパ育休や分割取得など）を活用し、育児の負担が大きくなるように、夫婦で柔軟に育休を分担しましょう。
- ・ **公的支援の活用**： 児童手当や乳幼児医療費助成、自治体の産後ケア事業やファミリーサポートを積極的に利用し、心身のケアに努めることが重要です。