



## 産前産後休業給付金について

### Q1 支給を受ける条件は？

- A1 次の①～③の条件をすべて満たした場合に申請により産前産後休業給付金が支給されます。
- ①組合員本人が出産したこと（組合の加入区分が「家族」の方は対象外です。）
  - ②妊娠85日（4ヶ月）以上の出産であること
  - ③産前産後休業を取得していること（短時間でも就労された日については、支給されません。）

### Q2 出産とは？

- A2 妊娠85日（4ヶ月）以後の生産（早産）、死産（流産）、人工妊娠中絶をいいます。

### Q3 産前産後休業とは？

- A3 ①産前：出産の日（出産の日が産前の予定日後であるときは、産前の予定日）以前42日（多胎妊娠の場合においては、98日）
- ②産後：出産の日後56日
- ①～②の間、妊娠又は出産に関する事由を理由として労務に服さない期間をいいます。
- ・ 産日は産前に含まれます。

### Q4 産前産後休業給付金は、いくら支給されますか？

- A4 休業1日について、2,000円が支給されます。（公休日を含む）
- ・ 休業期間中に出勤した日がある場合（有給休暇を含む）は、休業日数から除きます。
  - ・ 休業中に、組合員資格を喪失した場合は、加入期間内のみ支給対象となります。
  - ・ 死産（流産）の場合でも、妊娠85日以上であれば支給対象となります。

### Q5 出産予定日よりおくれて出産した場合、支給期間はどのようになりますか？

- A5 おくれた期間についても産前の期間として支給対象となります。
- ・ （支給期間：産前予定日前42日＋産前予定日からおくれた産前日までの日数＋産後56日）

### Q6 休業中に会社を退職した場合、退職後の期間についても申請できますか？

- A6 できません。組合員である期間に限ります。
- ・ 在職中であっても、休業中に組合員資格を喪失した場合は、加入期間内のみ支給対象となります。

### Q7 出勤していない日に対して支給された手当がありますが、休業と扱えますか？

- A7 休業として差し支えありません。
- ・ 例えば、出勤等の有無に関わらず支給している手当（通勤手当・扶養手当・住宅手当等）、食事・住居等の現物支給等が考えられます。これらの手当等が支給されていても休業の事実をもって支給対象となります。

## 支給申請書について

- ※① 出産した組合員名義の口座を記入してください。
- ※② 出産のため休業した期間（公休日を含む）とその日数を記入してください。
- ※③ ②の期間内で、労務に服した日があれば、その日数の合計を記入してください。  
※短時間でも就労された日については、休業期間の日数より控除して支給します。
- ※④ 本申請書は、休業期間が経過した後にご提出ください。  
※産前産後休業給付金の申請期限は2年です。その起算日は、出産のため労務に服さなかった日ごとにその翌日となります。