28～31週（第8月）

・子宮底がみぞおちのあたりまで高くなり、胃、心臓などを圧迫する。そのため、疲れやすく、動悸を感じることもある。

身長約 40ｃｍ
体重約 1,700ｇ

・骨格がほぼ完成。
・筋肉と聴覚が発達し、神経の動きも活発になる。
・子宮の中で位置がほぼ決まる。

32～35週（第9月）

・肩で息をするようになる。
・子宮が胃を圧迫するので、胃がつかえた感じがする。
・頻尿になりやすい。
・お腹の張りを感じやすい。

身長約 45cm
体重約 2,400ｇ

・内臓、爪が完成する。
・頭が骨盤内にあるため、赤ちゃんの動きが鈍くなる。

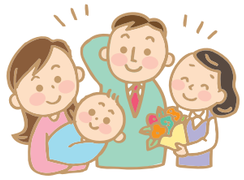
36～39週（第10月）

・子宮が下がり下腹のほうに出るので、圧迫感が薄れる。
・お腹の張りや、痛みを感じるようになる。
・定期健診を１週に１回受ける。

身長約 50ｃｍ
体重約 3,100ｇ

・外見上の発育は完成している。
・予定日よりも早く生まれても十分育つ。

出産　誕生



出産（誕生）の日は、産前休業で、その翌日からが産後休業です。

子どもの様子

（個人差があります）

1～2か月くらい

・眠っていることが多い新生児期にくらべ、少しずつ起きている時間が長くなっていきます。
・多くの赤ちゃんは夜にしょっちゅう目をさまし、昼夜が逆転してしまう子もいます。
・起きているときは、動くものをじっとみつめたり、目で追ったりします。
・首にも少しずつ力がついてきて、声のするほうに自分で顔を動かしたりします。
・手足の動きも活発になってきて、機嫌のよいときは「アー、アー」などの声を出すようになってきます。

職場のポイント 2

出産の報告を受けたら、復職後の体制・業務などを確認しておくとよいでしょう。
社内広報誌などを定期的に送るなどして、職場の状況の情報提供をしながら、連絡を取り合えるようにしておきたいものです。

3～4か月くらい

・体重は生まれたときの２倍くらいになり、赤ちゃんらしいふっくらした体形になってきます。
・授乳の時間もだいたい決まってきて、夜も少しずつまとまって眠ってくれるようになっていきます。
・機嫌がよいときは、おもちゃに手を伸ばしたり、自分の手指をじっとみつめたり、なめたりもします。
・腹ばいにさせると、かなりしっかり頭を持ち上げていられる子も多くなります。
・親の顔を覚え、声も聞き分け始めます。
・あやすとにっこり笑ったり、声をたてて笑ったりもします。

出産予定日を含め６週間（多胎 14 週間）　出産予定日

日	196…	203…	210…	217…	224…	231…	238…	245…	252…	259…	266…	273…	280…	287…	294…	301…
週	28 週	29 週	30 週	31 週	32 週	33 週	34 週	35 週	36 週	37 週	38 週	39 週	40 週	41 週	42 週	43 週
月	妊娠８か月				妊娠９か月				妊娠 10 か月				妊娠 11 か月			

出産予定日の６週間（多胎 14 週間）前から請求が可能

⑤ 産前休業

出産予定日は、妊娠 40 週の開始日です。

出産まで

① ＜妊産婦＞母性健康管理の措置（均等法）
② ＜女性＞危険有害業務の就業制限（労基法）
③ ＜妊産婦＞時間外・休日労働、深夜業の制限（労基法）
④ ＜妊婦＞軽易業務への転換（労基法）

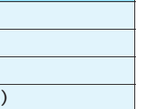
出産の翌日から８週間（56 日間）

赤ちゃん 週	0 週	1 週	2 週	3 週	4 週	5 週	6 週	7 週	8 週	9 週	10 週	11 週	12 週	13 週
月	1 か月					2 か月				3 か月				
年														

⑥ 産後休業　子の出生の翌日から

⑧ 育児休業

＜育児休業の開始日＞
○出産した女性が取得する場合、産後休業終了日の翌日（＝出産の翌日から数えて 57 日目）から育児休業となります。
○男性が取得する場合は、出産（予定）日から取得することができます。



3　産休と育休のこと

⑤ 産前休業

＜労基法第 65 条＞
出産予定日の６週間前（双子以上の場合は 14 週間前）から、女性労働者の請求により取得できます。

出産日（＝赤ちゃん誕生の日）は、産前休業です。出産日の翌日からが、産後休業となります。

⑥ 産後休業

＜労基法第 65 条＞
出産日の翌日から８週間は、事業主は女性労働者を就労させることはできません。ただし、産後６週間経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は就労させることができます。

⑧ 育児休業

＜育・介法第５条～第９条の２＞
１歳に満たない子を養育する労働者は、男女を問わず、希望する期間子どもを養育するために休業することができます。

パパ・ママ育休プラス

父母ともに育休を取得する場合は休業可能期間が延長され、子が１歳２か月に達するまでの間に父母それぞれ１年間まで育休を取得できます。ただし、母の場合は出産日、産後休業期間と育児休業期間をあわせて１年間です。

１歳６か月までの延長

子が１歳以降、保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が１歳６か月に達するまでの間、育休を延長することができます。

育休を取ることができる人

正社員だけでなく、パート、アルバイト、派遣など契約期間の定めのある労働者であっても、育休申出時点において①～③の要件を満たしていれば育休を取得することができます。
＜要件＞
① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が１年以上であること。
② 子が１歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること。
③ 子が１歳に達する日から１年を経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

違いを表にしました！

	産休	育休
名称	産前休業・産後休業	育児休業
期間	産前６週間（多胎妊娠の場合は 14 週間） 産後８週間	原則、子が１歳に達するまで ※ 保育園に入れない場合などは１歳６か月まで延長可
対象となる労働者	女性労働者 （パート・アルバイト・派遣労働者を含む全ての労働者）	男女労働者 （勤続１年未満の場合など、対象外となる場合もある）
根拠法	労働基準法	育児・介護休業法
不利益取扱いの禁止	産休申出・取得を理由とする不利益取扱いは禁止 （男女雇用機会均等法第９条第３項）	育休申出・取得を理由とする不利益取扱いは禁止 （育児・介護休業法第 10 条）

4　産休・育休中のお金のこと

⑬ 出産手当金

出産日以前 42 日から出産日後 56 日までの間、休業１日につき賃金の３分の２相当額が健康保険から支給されます。
→ 詳しくは、協会けんぽ、健康保険組合等へ

⑭ 出産育児一時金

１児の出産につき、原則 42 万円が支給されます。
→ 詳しくは、協会けんぽ、健康保険組合、市区町村等へ

⑮ 育児休業給付

雇用保険の被保険者が１歳（保育園に入れない場合などは１歳６か月）に満たない子を養育するために育休を取得した場合に、一定の要件を満たすと育児休業給付の支給を受けられます。
＜支給額＞
育休を開始してから 180 日目までは、休業開始前の賃金の 67%（それ以降は 50%）
→ 詳しくはハローワークへ

⑯ 社会保険料の免除

＜産休中＞
産休中の社会保険料は、必要な手続きをすることにより、労働者負担分・事業主負担分のどちらもが免除されます。（平成 26 年４月１日から）
＜育休中＞
育休中（子が３歳に達するまで）の社会保険料は、必要な手続きをすることにより、労働者負担分・事業主負担分のどちらもが免除されます。
→ 詳しくは、年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金等へ

事業主の収支

		産休	育休
支出	賃金	賃金の支払い義務はない（無給可・規定化が必要）	賃金の支払い義務はない（無給可・規定化が必要）
支出	社会保険料	手続きをすれば免除　→ ⑯	手続きをすれば免除　→ ⑯
支出	雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない	無給の場合、保険料は発生しない
支出	労災保険料		
収入	助成金	両立支援等助成金 育休中等に代替要員を雇ったり、復職後に短時間勤務を利用させたりした場合などに支給される助成金があります。 → 詳しくは、神奈川労働局雇用均等室へ	

労働者の収支

		産休	育休
支出	社会保険料	手続きをすれば免除　→ ⑯	手続きをすれば免除　→ ⑯
支出	雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない	無給の場合、保険料は発生しない
支出	労災保険料	事業主のみが支払うもの	事業主のみが支払うもの
収入	賃金	就業規則の定めによる（無給の場合もある）	就業規則の定めによる（無給の場合もある）
収入	手当金・給付	出産手当金　→ ⑬	育児休業給付　→ ⑮