



- 1. 派遣看護師で産休・育休を取るには**
- 2. 出産後にもらえるお金**
- 3. 育休後に取得出来る制度**
- 4. 産休・育休を取得して**

1. 派遣看護師で産休・育休を取るには



産休育休は本当に取れるのか？

こんにちは。派遣看護師で本当に産休・育休を取れるのか？という不安がある方もおられると思います。

結論から言うと、産休・育休を取ることは出来ます。

しかし、調べると産休・育休が取れない場合もあるとか、育休を取るには条件があるとか、よくわからない！と、私自身、一時期検索魔になっていました。

その検索結果をここで共有して、出来る限りいろんな例を出して説明させていただけたらと思います。



産休・育休を取る条件とは

まず、産休と育休が取れる条件として、別々に考える必要があります。

【産休】 とは、労働基準法で決められたもので、必ず取るものになっています。

【期間】 産前6週、産後8週となっていますが、産前休暇については任意となっています。

【給付金】 給料を元に産休手当が出ます。

【手続き】 は会社で行います。

【条件】

産前休業を希望する場合、出産予定日の42日前（多胎妊娠の場合は98日前）に派遣社員として雇用契約を結んでいる。

産後休業も産前休業と同様、派遣社員として雇用契約を結んでいる。

つまり、「働いている」ということですね。

【育休】 とは、育児・介護休業法で決められたものです。

【期間】 原則、子が一歳になるまで。

(保育園が見つからない場合、子が1歳半、2歳になるまで2回延長可能)

【給付金】 給料を元に育休手当が出ます。

【手続き】 は延長含め都度会社で行う。

【条件】

雇用契約が続いていること。

雇用保険（2年以上の間に11日以上勤務が12ヶ月以上ある）に加入している。

育休明けも仕事をする希望がある。

労使協定により、同一の事業主で勤務1年以上である。

これらについては、後で説明いたします！





派遣看護師は更新がありますよね

何と言っても、派遣看護師で妊婦になったとき、ここが気になる場所だと思います。

まずは法律上、妊婦になったからと言って、妊娠を理由に派遣看護師を更新しないというのは違法になります。

妊娠がわかったら、速やかに、派遣会社と派遣先に連絡をするのが良いと思います。

早めに伝えるメリットとしては、誠実さが伝わること。また、自分が産休に入った時に、新しい派遣社員を配属してもらったり、派遣先が職員を募集したりと、その後の対応をしてもらえるからです。

しかしながら、正社員と違うのがこの派遣の不安になる点になります。有期雇用であるため、まさかのタイミングでもらえない場合が存在するという事も頭に入れて、派遣会社とよく相談していただきたいと思います。



産休がもらえない時とは？

更新されず、雇用期間が1ヶ月以上空いてしまう時（勤務の空白期間が出来る時）です。

例で説明すると

8/11 に出産予定の場合

7/1 が産休に入る日となります。 （ネットで検索できるサイトがありますので調べられます）

この時、6/30まで勤務していればもちろん問題はないです。

例えば締め日が6/15の場合で更新終了したとしても、6/16から6/30の空白期間は1ヶ月以内になるので大丈夫です。

産休がもらえない例は、例えば5/31で更新が終了になった場合、

6/30までに雇用がないと、
社会保険が被保険者資格を喪失し、雇用保険の被保険者資格も喪失することになってしまいます。

※有給休暇も消失します。

※余談ですが、これは、通常の派遣の雇用契約でも同じで、更新後に1ヶ月以内に仕事をしなかった場合、同様の喪失となります。

というわけで、資格の喪失→産休が取れませんとなります。

過期産の場合で産前休暇をとった場合、

出産予定が遅れた分だけ**資格の延長**になり、
産休手当も延長した日数分がもらえますので、

予定通りの空白期間（6/15で更新終了の例）であれば、産まれて来ない間に空白期間がズレて1ヶ月以上空くのでは?!という心配はないです。



早産の場合、

例えば8/11の予定だったが、8/1に産まれた場合、

6/21が産休になるため、社会保険と雇用保険は資格がある
(資格喪失の6/30までに産休になったため)ということで取得出来るのですね。

二の時、6/30まで勤務していたとしたら、

6/21-6/30の産休手当は出ないで給与の方が支払われるということになります。

また、その期間に有給を使用した場合も勤務と同じ扱いになって消化されます。

6/15まで勤務した場合は、6/16以降は働いていないので、そのまま6/21から産休手当が出る形になります。



●私の場合

私は、妊娠がわかって、すぐに派遣会社に連絡をしました。そして、派遣先にも妊娠を報告していただき、派遣先にも報告させていただきました。高齢出産で流産の可能性ももちろん気になりましたが、職場に迷惑をかけるわけにはいかないので、早めにお伝えしていた方が良かったと考えました。

つわりはあまり酷くなくて、おおむね元気に通勤出来ていました。

ただ、看護師という仕事上、コロナやインフルエンザ等が流行することもあります。

体調がすぐれず、やむを得ず仕事を休むことになる場合もあると思います。体調と相談しながら勤めましょう。

ちなみに、私は出産予定日の産休予定開始日（42 日前）より前に更新が終了しましたが、空白は 1 ヶ月以内でしたので無給にはなりません。有給消化をして待機しました。結果的には、私の体調が急激に悪化し、早産になったので産休開始日が早くなりました。

出産予定日は医師が判断するので、自分の仕事の都合で変えられませんし、早産か正期産か過期産になるかはわかりません。

出産は何が起きるかわかりません。常に自分と赤ちゃんの体調をみながら勤務し、後悔のないように過ごしていただけたらと思います。



育休がもらえない時とは？

産休は産まれまで日にちがはっきりとわからないので、不安に感じましたが、育休の条件はなんか色々書いててわかりにくくて不安でした。

以下、育休が取れない例を書いていきます。

例 1) 雇用保険に入ってる期間が短い。

→月に数回、単発バイトしかしていなかったり、雇用保険に入って働き始めたばかりの人。

例 2) 育休明けに別の会社で働きたい or しばらく子育てに専念したい。

→別の会社とは、派遣会社を変えたり、全く別の所で働くということです。育休は復職を条件として給付されるものだという事です。

例 3) 自分の派遣元が労使協定により、同一の事業主で勤務1年以上であることが条件となっている。

→ **こ** の勤務1年以上というのは、育休の書類を提出する時期の時に、勤務が1年以上であれば良いということです。

※労使協定により、この条件を提示していなかったり、提示していても、会社が育休を取っても良いとしている場合は取得出来ます。妊娠を希望している場合、まずは派遣会社に確認するのが良いと思います。

勤 務1年以上が条件の時 先程の例で8/11が出産日だった場合

7/1 から 8/11 までが産前休暇 8/12 から 10/6 までが産後休暇 になります。

そして、育児休暇の申請は育休開始の1ヶ月前までに提出することになるので【9/7までに提出】することになります。

そして、育休は 10/7 から翌年8/10の子どもが一歳になるまでとなります。

この 9/7の時点で1年以上同じ派遣会社にいるかというのがポイントになります。

※あくまで同じ派遣会社なので、違う派遣会社で派遣先が1年以上ではダメです。

ということは、前年10/1に派遣会社に所属して派遣された場合、出産が8/11の時、育休は出ないということになります。

つまり、入社とほぼ同時期に妊娠した場合やそれ以前に妊娠していた場合、早産になった場合などがこれに該当することがあるということです。

※産休は必ず取得できます。

※この場合、前年9/1(9/7より前)に派遣開始していた場合は、8/11出産で育休は取れます。

2. 出産後にもらえるお金

【出産一時金】

産休育休が取れなかったとしても、出産育児一時金は健康保険に入っていれば給付されます。
(夫の扶養、国保でももらえます)

【市や区の助成金等】

市区の給付金や妊婦助成金もあるので、住んでいる市区に確認しましょう。

(余談ですが、私はこの妊婦助成金の券を束で無くしてしまいました。あの時は動悸で頭もどうにかかなりそうな状態で、役所に相談しました。再発行はしてもらえませんが、後から保健所で手続きをして還付してくださいました。※対応は市や区によって違います。)

【出産手当金（産休手当のこと）】

産休取得出来た場合、給付されます。



【育児休業給付金】

育児取得出来た場合、給付されます。

4月より、父母共に条件により給付金が上乘せされるようになりました。

育児を延長する場合は、手続きが必要になりますので役所と会社に連絡を取ります。

【配偶者控除】

育児中、年間の収入（年収の壁というやつです）がほとんどない場合や、育児延長をして年間の収入が0円の場合、夫の税上の扶養になり、配偶者控除ができます。

※社会保険上の扶養は別です。

※もし、夫が会社でできなかった場合は、確定申告でも出来ます。ちなみに私は夫が会社で手続きするのが間に合わず、マイナ保険証を利用して確定申告で行いましたが、スムーズに出来ました。



3. 育休後に取得出来る制度

【育児短時間勤務制度】

→勤務時間を短縮できる制度ですが、手取りが減るというデメリットがあるので利用されない方もいます。しかし、それをカバーする給付制度が以下にあります。

【育児時短就業給付の申請】

2歳まで

→2025年4月から、一定の条件を満たせば育児短時間勤務中に支払われた賃金額の最大10%相当額が支給されるようになります。

【育児休業等終了時報酬月額変更届の提出】

3歳未満まで

→出産前より給料が減った場合、社会保険料をもう一度計算して、引かれる分が少なくなります。

デメリットとしては、報酬月額が減るので、2人目をすぐに産んだ場合の**出産手当金**や、**傷病手当**をもらう時に少なくなります。また、年金の額が減ることになりますが、これもカバーする制度が以下にあります。

※この届は希望しないことも出来ます。

【養育期間標準報酬月額特例申出書の提出】

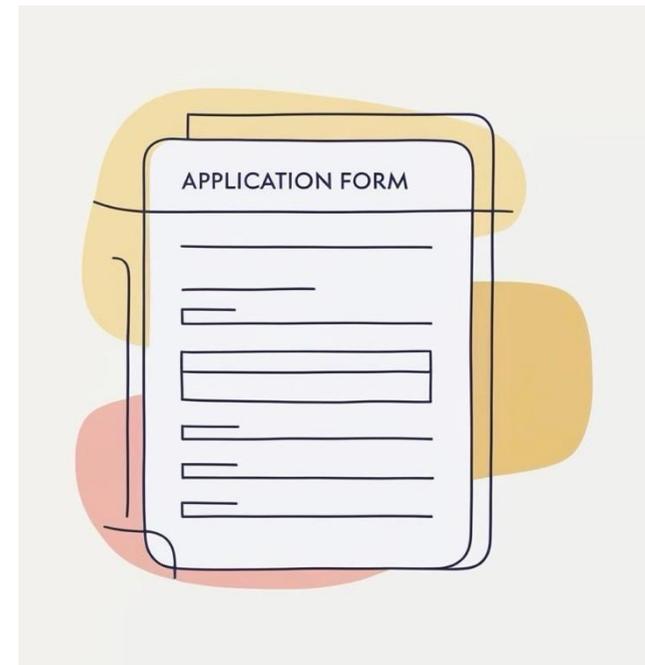
3歳未満まで

→報酬月額が減った場合、年金がへらないようにしてもらえます。
これで、報酬月額を計算して減ったとしてもカバーされます

【有給】

育休明けに復帰すると、産休育休中は出勤していたとみなすため、有給は発生しています。

保育園に預けてすぐに子どもが病気になることは多いと思いますが、有給もうまく活用して仕事をしていきましょう。



4.産休・育休を取得して

私は今の派遣会社に入社した時に、まだ結婚も決まっていなかったのですが、スピード婚とスピード出産で、あっという間に時間が経過して、自分が選んだ道とは言え、不安だらけでした。

産休育休の取得が出来たことは、そうした不安を安心させてくれる1つだったと思います。

派遣会社の方とは、妊娠中から手続きのことで何度もやり取りし、激励もいただき、感謝しています。

育児をする中で、子どもと離れて仕事するのが正しいのか迷った時もあったのですが、今回、無事に保育園の内定が出たことで、これをチャンスと捉えて、もう一度看護師として頑張ろうという気持ちになりました。

少しでもこの記事を参考に、看護師さん達の活躍になれば幸いです。