

分娩和育儿时期，有可以申请的假期和补助金的制度吗？

分娩和育儿时有多种可以申请的假期和补助金的制度。因各种休假及补助金的申请条件和所需手续各不相同，请先确认哪种类型适用于您。



请参考图标，确认以下的假期和补助金制度是否适用于您。



厚生年金、健康保险的
被保险人



雇用保险的被保险人



正在工作的人



父亲



母亲



补助金的制度

参考事例

事例 1：A（女性）



我持有“家族滞在”的签证，在一家英语教室以兼职的形式工作了大约半年。每周最多只能工作 28 个小时，因为收入低，所以挂靠在丈夫的抚养之下。



适用的休假：产前产后休假

适用的补助金：分娩育儿一次性补助金

分娩育儿支援金

儿童津贴 ※取决于收入

事例 2：B（女性）



我持有“技术、人文知识、国际业务”的签证，作为工程师全职工作了两年多。留学生身份的丈夫目前没有工作，挂靠在我的抚养之下。



适用的休假：产前产后休假

适用的补助金：分娩津贴

分娩育儿一次性补助金

育儿假

育儿假补助金

分娩育儿支援金

儿童津贴 ※取决于收入

事例 3：C（男性）



我持有“技能”在留资格作为厨师全职工作了5年多。妻子也在全职工作。我打算在休完育儿假后重返工作岗位。



适用的休假：产后爸爸育儿假

适用的补助金：出生时育儿假补助金

儿童津贴 ※取决于收入

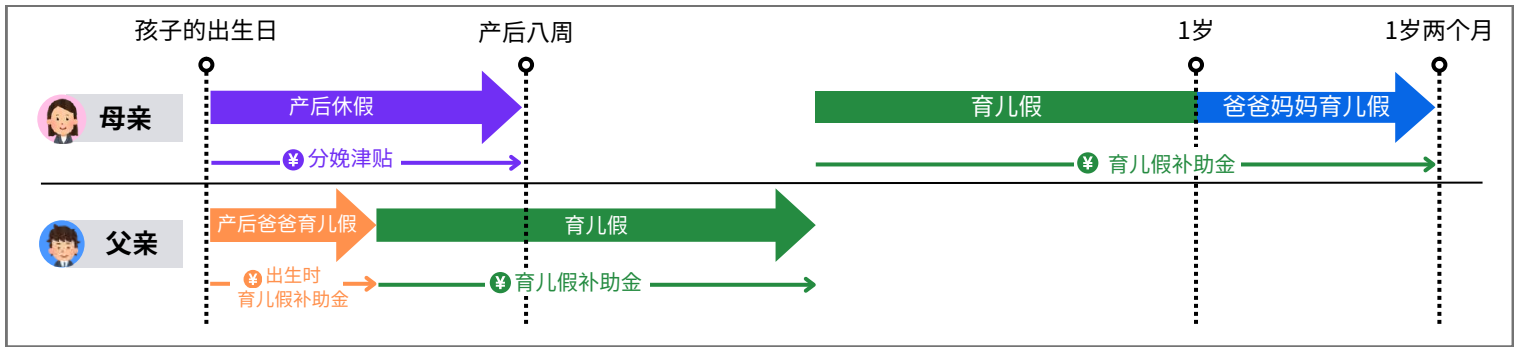
育儿假

育儿假补助金

爸爸妈妈育儿假

关于夫妻可以取得的休假和补助金的具体事例

※取得“产后休假”和包含爸爸妈妈育儿假期间的“育儿假”的情况

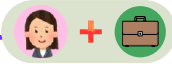


各种休假、补助金的详情

基于厚生劳动省主页、儿童家庭厅的主页信息制成

产前产后休假

Sanzen sango kyūka
産前産後休暇



- 产前休假：6周（包含分娩日）
如果劳动者提出要求，那么这个期间公司不能让劳动者工作。
- 产后休假：8周
产后强制休假六周。在此之后，劳动者可以申请并获准从事医生认为无影响的工作。

关于取得产前产后休假，请和公司咨询。

分娩津贴

Shussan teate-kin
出產手当金



取得产前产后休假并且停止工作，以未领取工资的期间为对象，支付相当于开始支付日期之前的12个月的每日标准报酬三分之二的金额。

※只有厚生年金/健康保险的被保险者可以申请。被扶养者不能申请。

通过公司向加入的健康保险申请。

分娩育儿一次性补助金

Shussan ikuji ichiji-kin
出產育児一時金



健康保险和国民健康保险的被保险者，或其被扶养者分娩的时，原则上补助50万日元。

※妊娠周数不满22周等，产科医疗补偿制度对象外的分娩，补助金额为48.8万日元。

有关支付事宜，请咨询您分娩时计划就诊的医疗机构。

¥ 分娩育儿支援金

Shussan kosodate ōen kōfu-kin
出産子育て応援交付金



- 分娩支援补贴：相当于 **5万日元（每名孕妇）**
在提交妊娠通知时进行面谈后支付。
- 育儿支援补贴：相当于 **5万日元（每名新生儿）**
在提交出生通知和婴儿家庭探访之间这段时间实施面谈后支付。
※支付形式根据各个自治体有所不同。例：分娩・育儿关联商品的商品券（优惠券）等



请在居住的市区町村的育儿家庭综合支援中心申请。

出生时育儿假（产后爸爸育儿假）

Shusseiji ikuji kyūgyō (Sango papa ikukyū)
出生時育児休業（産後パパ育児休）



产后8周内最多可以休息四周（28日），可以分成两次休假。如果签订了劳使协定，在劳动者同意的情况下休息中也可以工作。

※从出生日起到八周后的第二天开始六个月内，明确终止劳动合同的情况下不能休假。

※连续雇佣期间不到一年的情况下，根据劳使协定有可能不能取得休假。



原则上，请至少在休假两周前向公司申请。

※计划分两次休假的情况，也需要一次性申请。

¥ 出生时育儿假补助金

Shusseiji ikuji kyūgyō kyūfukin
出生時育児休業給付金



取得产后爸爸育儿假的人们，满足以下条件可以接受补助。

- 休假开始前的两年内雇用保险加入12月以上，并且在这12月中是各月工资和报酬的支付对象的日数为11日以上（或者80小时以上）。
- 休业期间的工作日数在最大10日（或者80小时）以下。
- 对于固定期限雇用的劳动者，没有劳动合同的期限应在自出生之日起满8周的次日起6个月后的到期的明确规定。

补助金额 = 停止工作开始时工资日额（出生时育儿假开始前6个月的工资的总额 ÷ 180） × 休假期间的天数（28日为上限） × 67%



从出生日开始计算到经过八周那天的第二天开始两个月后的日期所属那个月的最后一天之前，请通过公司向管辖的hello work申请。

（例：出生日→10月15日 出生日开始8周→12月9日 可以申请的期间→从12月10日开始到2月末）


育儿假

Ikuji kyūgyō
育児休業



原则上，**孩子到一岁前**可以分为两次连续的期间休假。仅限为满足条件的情况、特殊情况下可以延长到孩子长到一岁六个月（最长两岁）。

- ※到达一岁六个月（或者两岁）的这个期间明确劳动合同到期的情况下不能取得。
- ※连续被雇佣不足一年或者根据签约的劳使协定也有可能不能取得。

 原则上、请至少在休假的一个月前向公司申请。

¥ 育儿假补助金


Ikuji kyūgyō kyūfukin
育児休業給付金



取得育儿假的各位、在满足以下条件的情况下可以接受补助。

- 停止开始工作日前两年中雇用保险加入期间超过12月，并且在这12月中是各月工资和报酬的支付对象的日数为11日以上（或者80小时以上）。
- 休业期间的工作日数在最大10日（或者80小时）以下。
- 对于定期雇用的员工劳动合同的期限没有明确在孩子到达一岁六个月（或者两岁）这段时间内到期。

补助金额 = 休假开始时工资日额（出生时育儿假开始前六个月的工资的总额 ÷ 180） × 支付天日数（原则上30日） × 67%（育儿假开始181日之后为50%）

 第一次申请，请在育儿假开始日期开始算起到4个月的那天所属月的月末，通过公司向管辖的hello work申请。

（例：育儿假开始日期→7月10日 经过四个月的日期→11月9日 可以申请的期间→7月10日开始11月末为止）

※分次休育儿假的情况，第二次育儿假也需要申请。

爸爸妈妈育儿假


Papa mama ikukyū purasu
パパママ育休プラス



如果父母双方都休育儿假，**在孩子满一岁零两个月之前**，如果符合以下要求，他们可以各休**最长一年**的假（包括产后爸爸育儿假或产前产后休假）。

- 申请休育儿假的个人必须在孩子满一岁之前休过育儿假。
- 本人育儿假的预计开始日期是在孩子一岁生日之前。
- 本人育儿假的预计开始日期是在其配偶休育儿假的第一天之后。

※如果您休爸爸妈妈育儿假，您最多享有长达一年的育儿假补贴。

 原则上，请至少停止工作一个月前跟公司申请



无论您的所得多少，只要您的子女居住在日本且未超过高中生的年龄（18岁生日后的第一个3月31日为止），您就是津贴的发放对象。原则上，津贴在每年2月（1月~2月的份额）、4月（3月~4月的份额）、6月（5月~6月的份额）、8月（7月~8月的份额）、10月（9月~10月的份额）、12月（11月~12月的份额）发放，一年共计6回。


未满3岁：

- 头胎、二胎：15,000日元
- 三胎及以后：30,000日元

3岁~18岁生日后的第一个3月31日为止：

- 头胎、二胎：10,000日元
- 三胎及以后：30,000日元

※在计算多子家庭（同时抚养3人及以上子女的家庭）的子女数的时候，无论最年长的子女是否上学、是否同居，只要其经济上尚未独立，到22岁生日后的第一个3月31日为止都算入子女数。

 关于必要的手续请向住址所属的市区町村咨询。

※单亲家庭和抚养残障孩子的人还有其他津贴。详情请向住址所属的市区町村咨询。



参考資料

生活、工作指导手册
(第4章 分娩・育儿)
出入国在留管理庁



儿童津贴的基本信息
(一财) 自治体国际化协会



育儿图表
从妊娠、分娩到小学入学
儿童家庭庁



为了外国人居民的
养育支援网站
(公财) 神奈川県国际交流财团



咨询方式

- **想确认自己是否符合休假或津贴的获取条件的情况：**
hello work, 居住的市町村, 工作地点等, 请咨询各个申请地。
- **因为妊娠・分娩・育儿假等受到不利待遇时：**请向北海道劳动局咨询。
- **有不明白的点或者需要传译的时候：**请向本中心咨询。

有传译者在的hello work一览
厚生劳动省



面向外国人劳动者的
咨询窗口和热线电话
厚生劳动省

