

分娩和育兒時，是否有可以申請的假期或福利制度？

分娩和育兒時有多種假期和福利制度可以申請。各種假期和福利的申請條件和必要申請流程各不相同，因此請先確認您適用哪種。



請參考圖標，查看以下假期和福利制度是否適用於您。



厚生年金、健康保險的被保險者



僱用保險的被保險者



正在工作的人



父親



母親



補助金的製度

參考事例

案例 1：A（女性）



持有 "家族滞在" 的簽證，在一家英語教室兼職工作了大約半年。每週只工作 28 小時，因為收入低，所以掛在丈夫的扶養之下。



適用的休假：

產前產後休假

適用的補助金：

分娩及育兒一次補助

分娩/育兒支援補助金

兒童津貼 ※取決於收入

案例 2：B（女性）



持有 "技術、人文知識、國際業務" 的簽證，作為工程師全職工作了兩年多。留學生身分的丈夫沒有工作，掛在我的扶養之下。



適用的休假：

產前產後休假

育嬰假

適用的補助金：

分娩津貼

育嬰假補助金

分娩及育兒一次補助

分娩/育兒支援補助金

兒童津貼 ※取決於收入

案例 3：C（男性）



持有「技能」在留資格作為廚師全職工作了5年多。妻子也在全職工作，打算取得育兒休假後回歸工作。



適用的休假：

產後爸爸育嬰假

育嬰假

爸爸媽媽育嬰假

適用的補助金：

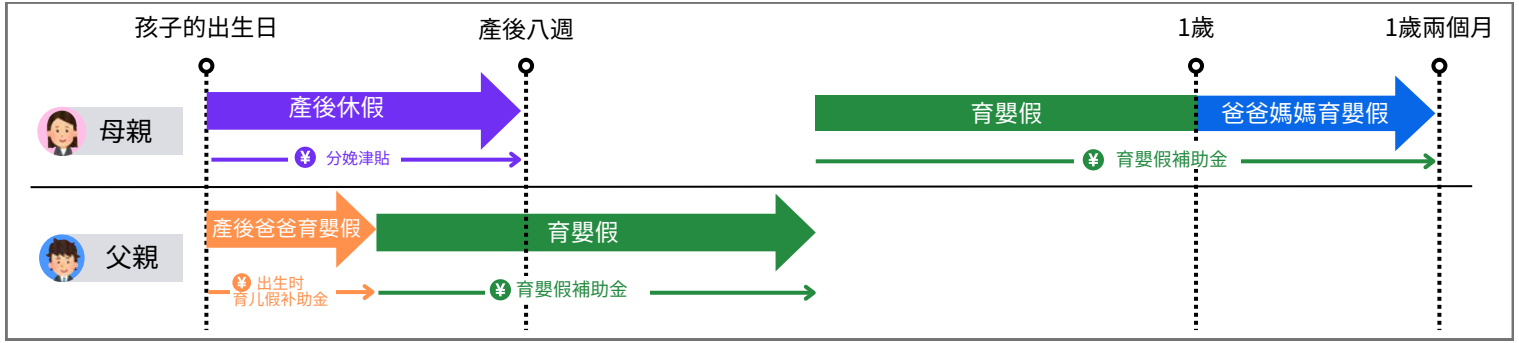
出生時育嬰假補助金

育嬰假補助金

兒童津貼 ※取決於收入

## 關於夫婦可以取得的休假和福利制度的具體事例

※取得“產後休假”及包含爸爸媽媽育嬰假期間的“育嬰假”狀況



## 各種休假、補助金的細則

基於厚生勞動省主頁，孩子家庭廳的主頁資訊製成

### 產前產後休假

Sanzen sango kyūka  
産前産後休暇



- 產前休假：6週（含分娩日）  
如果勞工提出要求，那麼這個期間公司不能讓勞工工作。
- 產後休假：8週  
產後六週強制休假。在此之後，勞動者可以申請並獲準從事醫生認為無影響的工作。

關於取得產前產後休假，請和公司諮詢。

### 分娩津貼

Shussan teate-kin  
出産手当金



取得產前產後休假並且停止工作，未領取工資的期間，支付相當於開始支付日期之前 12 個月每日標準報酬三分之二的金額。

※只有厚生年金/健康保險的被保險者可以申請。被扶養者不能申請。

透過公司向加入的健康保險申請。

### 分娩及育兒一次補助

Shussan ikuji ichiji-kin  
出産育児一時金



健康保險和國民健康保險的被保險者，或其被扶養者分娩的時，原則上補助50萬日圓。

※妊娠週數不滿22週等，不在生育補償制度範圍內的分娩、補助金額為48.8萬日圓。

關於支付事宜，請向分娩的時候計劃就診的醫療機關諮詢。

## ¥ 分娩/育兒支援補助金

Shussan kosodate ōen kōfu-kin  
出產子育て応援交付金



- 分娩支援補貼：相當於 5 萬日圓（每位孕婦）  
在提交妊娠通知時進行面談後支付。
- 育兒支援補貼：相當於 5 萬日圓（每位新生兒）  
在提交出生通知和嬰兒家庭探訪之間這段時間實施面談後支付。  
※付款形式依各自治體不同。例：分娩・育兒關聯商品的商品券（優惠卷）等



請在居住的市區町村的育兒家庭綜合支援中心申請。

## 出生時育嬰休假（產後爸爸育嬰假）

Shusseiji ikuji kyūgyō (Sango papa ikukyū)  
出生時育兒休業（產後パパ育休）



產後8週內最多可以休息四周（28日），最多可分成兩次休假。如果簽訂了勞使協定，在勞工同意的情況下休息中也可以工作。

- ※從出生日開始計算八週後的第二天開始六個月內明確終止勞動合約的情況下不能休假。
- ※在連續僱用期間不到一年的情況下，根據勞使協定有可能無法取得休假。



原則上，請至少在休假兩週前向公司申請。

※計劃分兩次取得的情況，也進行一次申請。

## ¥ 出生時育兒休業給付金

Shusseiji ikuji kyūgyō kyūfukin  
出生時育兒休業給付金



取得產後爸爸育嬰假的人們，滿足以下條件可接受補助。

- 停止工作前的兩年內僱用保險加入12月以上，並且在這12月中是各月工資和報酬的支付對象的日數為11日以上（或80小時以上）。
- 休業期間的工作日數在最大10日（或80小時）以下。
- 對於固定期限僱用的勞動者，沒有明確規定勞動合約的期限應在自出生之日起滿 8 週的次日起 6 個月後到期。

**補助金額 = 停止工作開始時工資日額（出生時育兒休假開始前六個月的工資的總額 ÷ 180） × 休息期間的天數（28日為上限） × 67%**



從出生日開始計算到經過八週那天的第二天開始兩個月後的日期所屬那個月的最後一天之前，請透過公司向管轄的hello work申請。

（例：出生日→10月15日 出生日開始8週→12月9日 可以申請的期間→從12月10日開始到 2 月末）

## 育嬰假

Ikuji kyūgyō  
育兒休業



原則上、**孩子到一歲前**可以分為兩次連續的期間休假。僅限為符合條件的情況、特殊情況下可以延長到孩子長到一歲六個月（最長兩歲）。

※到達一歲六個月（或兩歲）的這個期間明確勞動合約到期的情況下不能取得。

※連續被雇用不足一年或根據簽約的勞使協定也有可能無法取得。



原則上、請至少在停止工作的一個月前向公司申請。

## 育嬰假補助金

Ikuji kyūgyō kyūfukin  
育兒休業給付金



取得育嬰假的各位、在符合以下條件的情況下可以接受補助。

- 停止開始工作日前兩年中僱用保險加入期間超過12月，並且在這12月中是各月工資和報酬的支付對象的日數為11日以上（或80小時以上）。
- 休業期間的工作日數在最大10日（或80小時）以下。
- 對於定期僱用的員工，對於定期僱用的工人勞動合約的期限沒有明確在孩子到達一歲六個月（或兩歲）這段時間內到期。

**補助金額** = 停止工作開始時工資日額（出生時育嬰休假開始前六個月的工資的總額 ÷ 180） × 支付天數（原則上30天） × 67%（育嬰假開始181日之後為50%）



第一次申請，請在育嬰假開始日期開始算起到4個月的那天所屬月的月末透過公司向管轄的hello work申請。

（例：育嬰假開始日期→7月10日 經過四個月的日期→11月9日 可以申請的期間→7月10日開始11月底為止）

※在分次休育嬰假的情況下，第二次育嬰假也需要申請。

## 爸爸媽媽育嬰假

Papa mama ikukyū purasu  
パパママ育休プラス



如果父母雙方都休育嬰假，**在孩子滿一歲零兩個月之前**，如果符合以下要求，他們可以各休**最長一年**的假（包括產後爸爸育嬰假或產前產後休假）。

- 申請休育嬰假的個人必須在孩子滿一歲前休育嬰假。
- 預期開始休育嬰假的日期是在孩子一歲生日前。
- 本人育嬰假的預計開始日期是在其配偶休育嬰假的第一天之後。

※如果您休爸爸媽媽育嬰假，您最多享有長達一年的育嬰假補助。



原則上，請至少停止工作一個月前跟公司申請





※《兒童與育兒支援法部分修訂法案》將從 2024 年 10 月起對該制度進行重大修改。

此津貼的發放對象為：養育在日本居住的子女直至國中畢業（15 歲生日後的第一個 3 月 31 日為止）且收入為①收入限額額度未滿或②高於收入限額和低於最高收入限額。一般來說，津貼每年支付三次：6 月（2 月至 5 月的部分）、10 月（6 月至 9 月的部分）和 2 月（10 月至 1 月的部分）。

① 低於收入限額的人（每個人的月額）

- 未滿三歲：一律 15,000 日元
- 三歲以上・小學畢業前：10,000 日元（第三個孩子之後 15,000 日元）
- 國中學生：一律 10,000 日元

② 收入限額之上・未達收入上限的人（每個人的月額）

- 一律 5,000 日元



關於必要的手續請跟隨住址的市區町村諮詢。

※單親家庭和養育殘障孩子的人們還有其他的津貼。具體請跟居住的市區町村諮詢。



參考資料

※參考資料的中文版僅有簡體字。

生活、工作指導手冊  
(第4章 分娩、育兒)

出入國在留管理庁



兒童津貼的基本訊息

(一財) 自治體國際化協會



育兒圖表  
從妊娠、分娩到小學入學

孩子家庭廳



為了外國人住戶的  
養育支援網站

(公財) 神奈川縣國際交流財團



諮詢方式

- 想確認自己是否符合休假或津貼的取得條件的話：  
hello work，居住的市町村，工作地點等。請諮詢各個申請地點。
- 因為妊娠・分娩・育兒假等受到不利待遇時：請向北海道勞動局諮詢。
- 有不懂的點或需要傳譯的時候：請向本中心諮詢。

有傳譯者在的hello work一覽

厚生勞動省



面向外國人勞工的  
諮詢窗口和熱線電話

厚生勞動省

