

## Licença Paternidade 男性の育児休暇

相談センター 山形エレナ

(公財)海外日系人協会 **日系人相談センター**

■相談受付 月曜日～金曜日(土・日曜、祝祭日を除く)

14:00～17:30

■対応言語 ポルトガル語、スペイン語、日本語

■電話番号 045-211-1788

**Q** Estou grávida e meu bebê está previsto para nascer no mês de junho, desde o mês de fevereiro estou de licença médica através do Seguro Social, pois o médico proibiu de trabalhar por haver perigo de aborto. Como a gravidez é delicada, logo após o parto devo continuar em repouso por um determinado período, por este motivo, o médico sugeriu ao meu marido que tirasse a licença paternidade para poder cuidar de mim e do bebê. Esta Licença Paternidade é igual a Licença Maternidade?

O contrato de trabalho do meu marido se encerra no mês de setembro, atenderia as condições necessárias para requerer a licença?

**A** Lei nº 76 – Bem Estar Social do Trabalhador Conforme a Lei nº. 76, no capítulo 2 “Subsídio para Cuidado da Criança”, o trabalhador em geral, tem o direito de solicitar a licença para o cuidado da criança, desde que atendam os requisitos exigidos.

A mãe após o término da “Licença Maternidade (Shussan Teate-Kin)”, poderá requerer juntamente com o pai da criança, o “Subsídio de Licença para Cuidados da Criança (Ikuji Kyugyo Kyufu)”, um dos benefícios para aqueles que são segurados do Seguro Desemprego.

Quem tem direito:

- Os trabalhadores em geral (exclui os contratados por dia)
- Os trabalhadores que podem ser excluídos
  - Período de contrato inferior a 1 ano
  - Contrato que irá se encerrar dentro do período de 1 ano
  - Trabalhadores que trabalham até 2 dias por semana
- Os trabalhadores com período de contrato determinado, no ato da solicitação deverá atender as seguintes condições:
  1. Trabalho contínuo por mais de 1 ano
  2. Até quando a criança completar 1 ano e desde que haja a possibilidade de renovação do contrato de trabalho (serão excluídos aqueles que há a certeza de que não haverá renovação).

Por regra, o período do subsídio de licença para cuidados da criança é até 1 ano, e quando os pais tirarem a licença juntos (Papa Mama Ikuji Plus) até a criança completar 1 ano e 2 meses, porém o período máximo que os pais poderão requerer será de 1 ano, para a mãe inclui-se o período antes e pós parto. Dependendo da situação poderá ser estendida a 1 ano e 6 meses, somente a uma das partes. A solicitação deverá ser feita antecipadamente ao empregador, e obedecendo as regras gerais.

O valor a ser pago: “valor básico diário X nº de dias de licença X 67%” durante os primeiros 180 dias, a partir do 181º dia o percentual será de 50%, e por regra a

licença só poderá requerida 1 vez (salvo em casos especiais).

No caso de seu marido, como o contrato de trabalho vence no mês de setembro, a licença poderá ser recusada, solicite a ele confirmar com a empresa a possibilidade e como fazer a solicitação.

Ministério da Saúde, Trabalho e Bem Estar Social (disposições gerais em japonês)

[http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/32\\_01.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/32_01.pdf)

**相談** 現在妊娠中で、7月に出産予定です。医者が流産の危険があるというので、2月から医療休暇をとっています。私の妊娠状況には微妙なところがあるため、出産の後も一定の期間、静養を続ける必要があります。このため、医者は私の夫に、出産後の私と赤ちゃんの面倒を見るため育児休暇を取るよう勧めしています。男性の育児休暇というものは女性の育児休暇と同様なものなのでしょうか。

ちなみに、夫の現在の雇用契約は9月で終了する予定です。

**回答** 法律第76号(育児介護休業法)により、労働者一般は性別に関係なく、いくつかの条件を満たす限り、育児休業を申請する権利があります。母親は父親である男性労働者と一緒に(育児休業給付対象の)育児休業を申請することができます。育児休業給付は雇用保険加入者の特典です。

誰が申請資格を有するのか?

- 労働者一般(日々雇用される者を除く)が対象となります。
- 次の労働者は対象となりません。
  - 1年未満の雇用契約の者
  - 1年以内に雇用契約が終了する者
  - 所定労働日数が2日以下の者
- 有期雇用労働者の場合は、申請の時点で次の条件を満たす者でなければなりません。

1. 事業主に継続して1年以上雇用されていること

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(そのような雇用契約の更新が行われないことが確実なもの対象とならない)。

法律によれば、(育児休業給付対象の)育児休業期間は子が1歳に達するまでであり、両親と一緒に育児休業を取るときは、子が1歳2カ月になるまでです。また、両親が取りうる最大育児休業期間は1年です(母親の場合はこの期間に産後休業期間を含みます)。状況により、この期間は1年6カ月まで延長することが可能です。育児休業申請は法令の定めるところに従い、事前に雇用主に対して行わねばなりません。なお、育児休業給付金の算定は、最初の180日間は給付基礎日額の67%、181日目からは給付日額の50%です。

あなたのご主人の場合は、雇用契約が9月に切れるので、育児休業申請は認められないかもしれません。会社との契約更新の可能性があるのか否かと、どのように育児休業申請を行うべきかを会社に聞いてもらってください。

【参考】厚生労働省(日本語による関連法令)

[http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/32\\_01.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/32_01.pdf)