



# 日本职场中的怀孕・生育・育儿：国家、企业与社会的角色分担

近来，小红书上关于“准妈妈遭遇孕期职场霸凌”的讨论不断增加：调岗降薪、绩效下调、项目边缘化、考勤刁难、精神PUA、冷暴力、甚至变相劝退等。其背后多与孕期身体变化导致的岗位调整、长期休假带来的人员空缺、企业需要承担的人力与招聘成本有关。

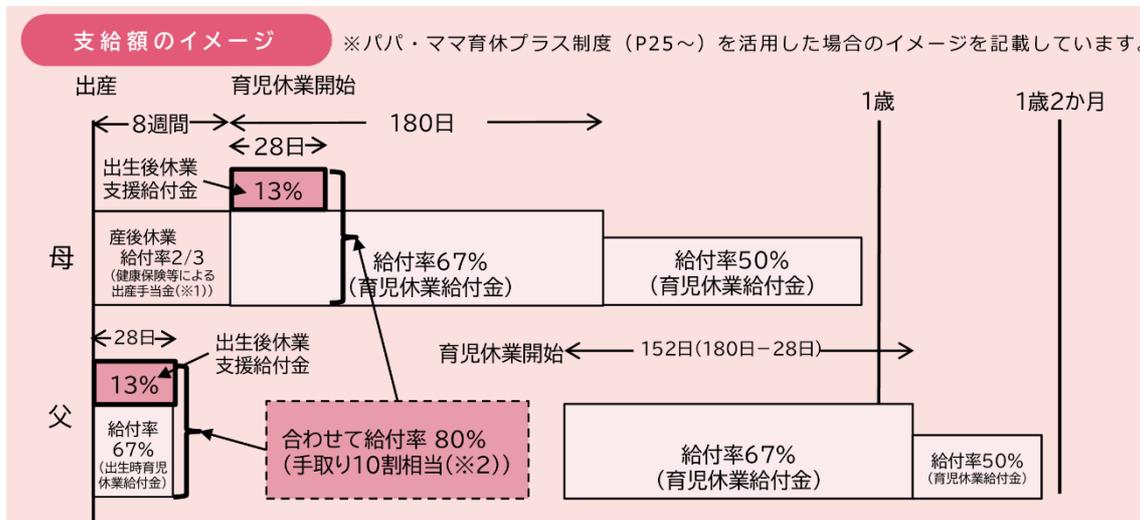
那么，在同样面临人口危机的日本，政府、企业与社会，其真实情况如何呢？

## 一、日本政府：把少子化视为国家级风险

日本少子化已严重到影响国力，政府将其定位为“国家存亡问题”，并以法律与财政支持推动生育与育儿。

### 1. 通过多项法律保障孕产期的休假与收入稳定：

- 产前产后休假：产前6周、产后8周，可领取约2/3收入的出产手当金
- 育儿休假：可至孩子1岁（最长2岁），领取50%~67%收入的育儿休业给付金
- 男性育休（产后爸爸育休）：特定条件下最长可达100%收入（28天）
- 经济支持完善：包括生育育儿一次性补助金、儿童津贴等



### 2. 从补贴升级为社会结构改革

为提高出生率，日本推动：

- 撤销儿童津贴收入限制，将对象扩大至高中生
- 提高出生育儿一次性补助至50万日元
- 扩充保育园与“所有儿童皆可入园制度”
- 限制加班，改善劳动环境，使产假育休“易请且不吃亏”

日本预计投入3.6兆日元推动这些改革。



## 二、企业的法律义务：从“不得歧视”到“必须支持”

根据《劳动基准法》《育儿·护理休業法》等法规，企业必须保障孕期与育儿员工的权利

### 1 必须提供孕期照顾

包括：调轻工作、放宽通勤、确保产检时间、禁止危险作业。只要员工提出，公司必须执行。

### 2. 禁止不当对待育儿员工

企业不得：

- 阻碍员工休产假或育儿假
- 因休假降低评价或薪资
- 实施边缘化、刁难等变相惩罚

并需提供短时工作、免加班等制度支持。

### 3. 鼓励男性育休

企业需营造可申请男性育休的职场环境、做好制度说明并建立可执行流程。

## 三、国家对企业的奖励：越支持育儿，补助越多

日本并非让企业单独承担成本。政府提供多项补助，以《兩立支援等助成金》为代表，包括：

- 女员工取得育休并复职
- 男员工取得育休
- 为育休员工聘用替代人员
- 推行育儿友好制度

换言之：员工休假→企业支持→国家给钱，形成良性循环，让企业更愿意配合家庭育儿需求。

## 四、社会文化：从“忍耐”向“互相体谅”转变

制度逐渐完善，但文化影响深远。近年来由于少子化压力与政策强力推动：

- “互相体谅”取代“自己忍耐”
- “支持育儿是组织责任”成为新共识
- 男性育休增加，淡化“育儿是女性工作”的刻板印象

日本职场文化正在加速改变。

## 五、结语：从“制度有”走向“制度敢用”

日本已建立完善的孕产育儿制度，但最终决定职场友好度的，是企业执行、管理者态度与同事支持。而今正迈向一个关键转折点：让制度不仅存在，还要真正被使用、被尊重。这将决定未来社会是否能真正做到“愿意生、敢生、养得起”。



吳群社会保險勞務士事務所

Gogun Certified Social Insurance and Labor Consultant Office

更多详细咨询, 欢迎联系: 吳群社会保險勞務士事務所

- 官网: <https://www.pfs-shoji.com/laboroffice/>
- WeChat: shelaoshiwuqun

2025年12月1日