

諸外国における育児休業制度等

参考資料 3

	イギリス	フランス	ドイツ	オランダ	ノルウェー	スウェーデン	アメリカ	(参考) 日本
出産休暇								
・ 休暇期間	産前産後通算して1年間(給付あり39週間) (産後2週間は義務)	産前6週間 産後10週間 (産後6週間を含む8週間は義務)	産前6週間 産後8週間 (産後8週間は就業禁止)	計16週間 (産前6~4週間、産後10~12週間より) (予定日前4週間は就業禁止)	産前12週間(うち3週間は義務) 産後6週間(義務) ※男性労働者は2週間	産前7週間 産後7週間 (産後2週間は就業禁止)	(育児休暇欄を参照)	産前6週間 産後8週間 (産後6週間は義務。6週経過後は本人が請求し、医師が認めた場合就業可)
・ 取得要件	女性の雇用者であれば継続雇用期間を問わない	雇用され出産予定のある女性	雇用され出産予定のある女性	女性労働者及び自営業者	男女労働者			雇用され出産予定のある女性
・ 給付の有無	あり (出産休暇給付)	あり (出産休業給付)	あり (母親手当)	あり (賃金補償)	女性のみあり (育児給付)	あり 両親給付として	なし	あり (出産手当)
育児休暇								
・ 休暇名	両親休暇	育児親休業	親時間	育児休暇	育児休暇	両親休暇	FMLA 休暇	育児休業
・ 休暇期間	5歳未満(最長13週間、各年4週間まで、1週間単位)	満3歳まで(最長1年間の休業あるいは短時間勤務を2回まで更新可能)	満3歳まで(両親合わせて3年間。労使合意によりそのうち12ヶ月分を3~8歳までに取得可能)	満8歳まで(フルタイム休×13週 or 契約労働時間の50%休×6ヶ月(週当たり労働時間の13倍))	満3歳まで(54週までは両親で分割可能+両親で1年ずつ)	・ 完全両親休暇(子が満18か月に達するまで。父親・母親ともに240日の受給権を持っており、うち180日分の権利を他方に譲渡できる。) ・ 部分両親休暇	家族・医療関連の理由による休暇を、年間最大12週間取得可能。 ・ 取得事由 ①傷病休暇 ②出産休暇 ③育児休暇(出生から1年以内)	満1歳まで(保育所に入れない場合等には1歳6ヶ月まで)

	イギリス	フランス	ドイツ	オランダ	ノルウェー	スウェーデン	アメリカ	(参考) 日本
						(満 8 歳(あるいは小学校 1 年生を終える)まで。12.5%、25%、50%、75%の勤務時間短縮が選択可能)	④看護・介護休暇(配偶者、18歳未満の子、親)	
・ 時期分割の可否	分割可能(各年 4 週間までしか取れない)		2 期に分割可。それ以上の分割は労使合意により可。 最長 3 年間のうち 12 ヶ月分を 3 歳を超え 8 歳までの間に取得可能。	労使合意により 3 回まで分割可能		1 年に 3 回まで分割可能	使用者の同意があれば可能	特別の事情があれば再度取得可能
・ 休暇の形態	休暇	全日休暇 or 短時間勤務(労働時間を少なくとも 1/5 削減)	休暇 (休暇中の短時間勤務可能: 親一人につき 30 時間以内)	休暇 (時間分割可能であり、結果的に短時間勤務)	休暇	休暇 (時間分割可能であり、結果的に短時間勤務(勤務形態 4 パターン(短縮幅 12.5%、25%、50%、75%のいずれか)を選択))	休暇	休暇
・ 両親同時取得の可否		可能	可能	可能		可能	可能	原則可能(除外規定がない場合)

	イギリス	フランス	ドイツ	オランダ	ノルウェー	スウェーデン	アメリカ	(参考) 日本
・短時間勤務について	※(別途「柔軟な働き方の申請権」あり)	育児親休業の 1 つのパターンとして週 16 時間を下回らない勤務可能	親時間の期間中でも週 30 時間(親一人あたり)勤務可能	※(別途勤務時間短縮権あり)	パート勤務をしながら両親給付の一部を受け取ることができ、この場合、両親給付期間を延長することが可能	部分両親休暇制度が存在。	使用者の同意があれば労働時間の短縮が可能(計 12 週間分まで)	※(別途事業主の措置義務あり)
・取得の際の勤続、企業規模要件	育児休暇は 1 年以上勤続、柔軟な働き方の申請権は 26 週以上同じ企業で勤務	1 年以上同じ企業で勤続	親時間及び親手当については要件なし。 短時間勤務の場合、6 ヶ月以上同じ企業で勤続し、従業員 15 人以上の事業所	1 年以上同じ企業で勤続	出産前の 10 か月に 6 か月以上雇用されており、前年に国民保険の基礎給付の半分以上の賃金が支給されていた従業員	(2006 廃止) →雇用形態を問わず保障	従業員数 50 人以上。当該企業に合計で 1 年以上雇用され、かつ、前年 1250 時間以上勤務した従業員	・日々雇用の者を除く労働者 ・有期契約労働者については勤続 1 年以上+1 歳を超えて引き続き雇用される見込み等が必要
・取得手続	開始日と終了日を特定した上で開始日の 21 日前(柔軟な働き方の申請権の場合は 14 日前)に予告	出産休業終了前または育児親休業開始の 2 か月前に申出	7 週間前までに文書で請求			2 か月前に使用者に予告。使用者と協議	・出産休暇、育児休暇 休暇開始日の 30 日前に使用者に通知 ・看護・介護休暇、傷病休暇 可能であれば 30 日前に通知	1 ヶ月前までに申出(1 ヶ月を切ると開始日の繰り下げ可能)

	イギリス	フランス	ドイツ	オランダ	ノルウェー	スウェーデン	アメリカ	(参考) 日本
・ 給付の有無	給付なし	一定の要件を満たせば、家族給付を受給できる	子の出生後最長14か月まで親手当あり。この出生前1年間の平均賃金の67%給付(片方の親12ヶ月+他方の親2ヶ月)	給付なし	賃金の80%給付×54週 or100%×44週を選択可能(39週(100%支給のときは29週)までは父母どちらが取得してもよいが、9週は母親、6週は父親しか取得できない。)	390日までは賃金の80%給付。390日を超えて480日までは定額支給。 (1日180SEK)	給付なし	賃金の50%給付(平成19年10月より)
その他特徴的な制度								
・ 概要	○柔軟な働き方の申請権:6歳未満の子を養育する親は、柔軟な働き方(労働時間の変更、労働時間帯の変更、在宅勤務への変更等のいずれか)を申請可能(拒否可能事由は限定列举)('07に対象者が介護する者にも拡大)。	○産後1年間は30分×2回の授乳時間(権利)		○従業員10人以上の企業で1年以上雇用され、過去2年間に労働時間の変更を求めたことがない場合は、労働者が労働時間短縮可能(権利)。	○タイムコント:育児休暇期間のうち、母親の9週間+父親の6週間を除く39週間 or29週間について、部分的に育児休暇を取得し、最大2年まで有給の育児休暇を取得可能。	○両親休暇取得を理由とする不利益取扱い禁止は包括禁止(経済的理由による不利益取扱いの正当化を非常に限定しており、立証責任も転換)		○1歳半までで育児休業をしない場合、1歳以上3歳までの場合は次のいずれかを講ずる事業主の措置義務。 ・短時間勤務 ・フレックス ・始業終業時刻の繰り上げ/下げ ・所定外労働の免除 ・託児施設の設置運営 (1歳以上の場合は育児休業に準ずる措置も可)

イギリス

フランス

ドイツ

オランダ

ノルウェー

スウェーデン

アメリカ

(参考) 日本

父親休暇								
	○父親休暇 出産後 8 週以内に 1or2 週間の有給休暇	○父親休暇 出産から4ヶ月以内に連続して 11 日(出産保険から出産休業と同じように給付あり)	○出産休暇はなし ○親時間のみ (育児休暇欄を参照)	○父親休暇 2 日間の有給休暇を取得可能	○出産休暇 (出産休暇欄を参照) ○育児休暇としてパパクオータも存在。 (育児休暇欄を参照)父親に6週間の割り当て。取得しなければ有給の休業期間が短縮される。	○出産休暇 産後 60 日以内に最長 10 日間(臨時両親給付から 80%を給付) ○育児休暇としてパパクオータも存在。(育児休暇欄を参照)事実上父親に 60 日間の割り当て。	(育児休暇の欄を参照)	なし ○産後 8 週間以内は、配偶者が専業主婦等であっても、育児休業の取得は可能。
看護休暇								
・ 休暇名		病児看護休暇	看護休暇	短期看護休暇	看護休暇	看護休暇	(育児休暇の欄を参照)	子の看護休暇
・ 休暇期間、要件	16 歳未満の子につき年間各親 10 日まで	16 歳未満の子につき年間 3 日まで	12 歳未満の子につき年間 10 日まで+親一人 25 日まで	年間 10 日まで	12 歳以下の子につき年間各親 10 日まで(子が 2 人以上の場合は 15 日まで)	12 歳未満の子につき年間 60 日まで。		小学校就学前の子を養育する労働者一人につき、年間 5 日まで
・ 賃金、給付の有無	無給	無給	疾病保険から傷病手当金(有給でない場合)	事業主から賃金の 70%	疾病保険から賃金相当額	一時両親給付あり	無給	無給
出典文献	②・③・④・⑤・⑪	①・②・⑪	①・⑥・⑦・⑧・⑪	①・⑪	①・⑪	②・⑨・⑩・⑪	②・⑪	

(出典)

- ① 海外情勢報告 2003～2004 及び 2005～2006 (厚生労働省国際課)
- ② 「主要国における仕事と育児の両立支援策—出産・育児・看護休暇を中心に—」山崎隆志 (「少子化・高齢化とその対策 総合調査報告書 (国立国会図書館))
- ③ Business Labor Trend 2006.1 (日本労働政策研究・研修機構)
- ④ JETROREPORT 2006.1 (JETRO LONDON 出向者レポート)
- ⑤ 労働政策講義第 14 回ジェンダー&ワークライフバランス (リクルートワークス研究所) 2006.10
- ⑥ 独の家庭政策について (在独日本国大使館) 2007.4
- ⑦ 「ドイツの連邦親手当・親時間法—所得比例方式の育児手当制度への転換」斎藤純子 (「外国の立法」(国立国会図書館調査及び立法考査局)) 2007.6
- ⑧ 「ドイツの子育て事情」高島淳子 (日本労働研究雑誌) 2007.1
- ⑨ 「スウェーデンにおける男性の働き方と子育て」永井暁子 (日本労働研究雑誌) 2005.1
- ⑩ スウェーデン企業におけるワークライフバランス調査 (内閣府経済社会総合研究所編) 2006.7
- ⑪ 「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(ニッセイ基礎研究所) 2008 年

諸外国における育児のための短時間勤務制度

	イギリス	フランス	ドイツ	スウェーデン
措置の概要	<p>子を持つ親に、柔軟な働き方を事業主に申請する権利を付与</p> <p>①労働時間の変更 ②労働時間帯の変更 ③在宅勤務への変更 等の中から、契約の変更を申請できる。</p>	<p>労働時間を週16時間を下回ることなく、少なくとも1/5削減できる。</p> <p>※勤務時間の短縮の仕方については、実際には労働協約によって定められている場合が多い。</p>	<p>親時間による休業期間中でも、週30時間以内の就業は認められる。</p> <p>※両親が同時に親時間を取得する場合には、合計で週60時間以内</p>	<p>子を持つ親が、勤務時間の短縮として、12.5%、25%、50%、75%の中から選択できる。</p>
子の年齢	原則6歳未満の子	原則満3歳の誕生日まで	原則3歳まで	子が満8歳になるまであるいは小1終了まで
請求の手続き	<p>○使用者は、従業員からの申請書受領後28日以内に協議する。</p> <p>○使用者は以下の正当な理由がある場合に限り請求を拒否できる。</p> <p>①追加的な費用負担が発生 ②顧客対応に支障 ③既存の従業員だけでは仕事が再構成不可 ④補充要員の従業員が採用不可 ⑤業績に対する悪影響 ⑥柔軟労働を希望している期間中、人手不足 ⑦既に構造的な変更が計画済 ⑧その他規則で定められた理由</p>	<p>○取得を希望する従業員は、出産休業の終了前または育児親休業開始の2ヶ月前に申し出なければならない。</p> <p>○更新は最初に定めた期間の1か月前までに書留郵便で使用者に通知。ただし、使用者の合意がないとき、又は労働協約が明確にそのことを規定していなければ最初に選択した労働時間を変更できない。</p>	<p>○パートタイム労働を希望する場合には、使用者の同意を要する。</p> <p>○当該使用者は、4週間以内に限り、差し迫った経営上の理由がある場合には文書により同意を拒否することができる。</p>	<p>○完全両親休暇と同様に、労働者は原則として2ヶ月前までに使用者に通知し、勤務時間の短縮の仕方について協議する。</p> <p>○合意できないときは「事業の運営を著しく妨げない限り」、労働者の希望が優先される。</p>
給付の有無	なし	<p>①就業自由選択補足手当は、3歳未満(第1子は6か月)の子どもを養育するため職業活動を削減等している場合に支給。 (イ)完全休業359.67ユーロ、(ロ)50%未満の就業232.52ユーロ、(ハ)50-80%の就業134.13ユーロ、(ニ)第3子以降については、就業中断が長期にわたり復職が困難になることを考慮し、休業を1年に短縮した場合は約5割増(587.90ユーロ。就業自由選択オプション手当)</p> <p>②保育方法自由選択補足手当は、6歳未満の子どもを保育ママに預けて一定の職業活動に従事している場合に子1人当たりで支給。(イ)3歳未満428.28ユーロ～642.40ユーロ、(ロ)3～6歳214.15ユーロ～312.20ユーロ なお、①と②は併給可。</p>	<p>○週30時間以内の就業であれば、12か月間、親手当が支給される。(両親で合わせて最長14か月まで)</p> <p>○支給額は、子どもを養育する親の従前所得(ネット)の67%(最大月額1,800ユーロ、低所得者及び非就業親への最低保障額300ユーロ)。</p>	<p>○完全両親休暇と合わせて480日分の範囲で、原則として従前の所得の80%(両親給付)をベースに、勤務時間と所得の減少分に応じて比例的に給付額を算定(ただし390日を超えた分については定額給付(180SEKがベース)となる)。</p> <p>○480日を超えた分については給付はなくなる。</p>

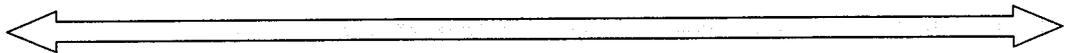
出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

諸外国におけるパパ・クオータ制度等

○ノルウェーのパパ・クオータ(1993年導入)

- 1993年に、父親割当制度(パパ・クオータ)を導入(受給しなければ権利は消滅。当初4週間で現在は6週間)。
- これにより、父親割当制度導入前は4%程度だった親の育児休暇取得率は急増し、2003年には資格のある父親の9割が当該制度を利用。

最長54週間(または44週間)



母義務	父または母が取得	父親のみ取得可
産前休暇・ 産後休暇 9週間	育児休暇 39週間(または29週間)	パパ・クオータ (父親休暇) 6週間

- 両親給付として、出産前の給料の80%の手当で最長54週間、または出産前の給料の100%の手当で44週間のいずれを取得してよい。ただし、国民保険の基礎給付の6倍(年377,352ノーク(2006年))を上限とする。
- 父親への割当制度の期間中(6週間)、母親が仕事に戻る必要はない(両親同時に育児休業を取得できる)。また、産前産後9週間内に父親が6週間の休暇を取得した場合には原則として両親給付は支給されない(多胎児出産や養子の場合には支給される)。
- 2人以上の子どもが生まれた場合には、給付期間が子ども1人につき7週間(80%支給の場合)若しくは5週間(100%支給の場合)延長される。

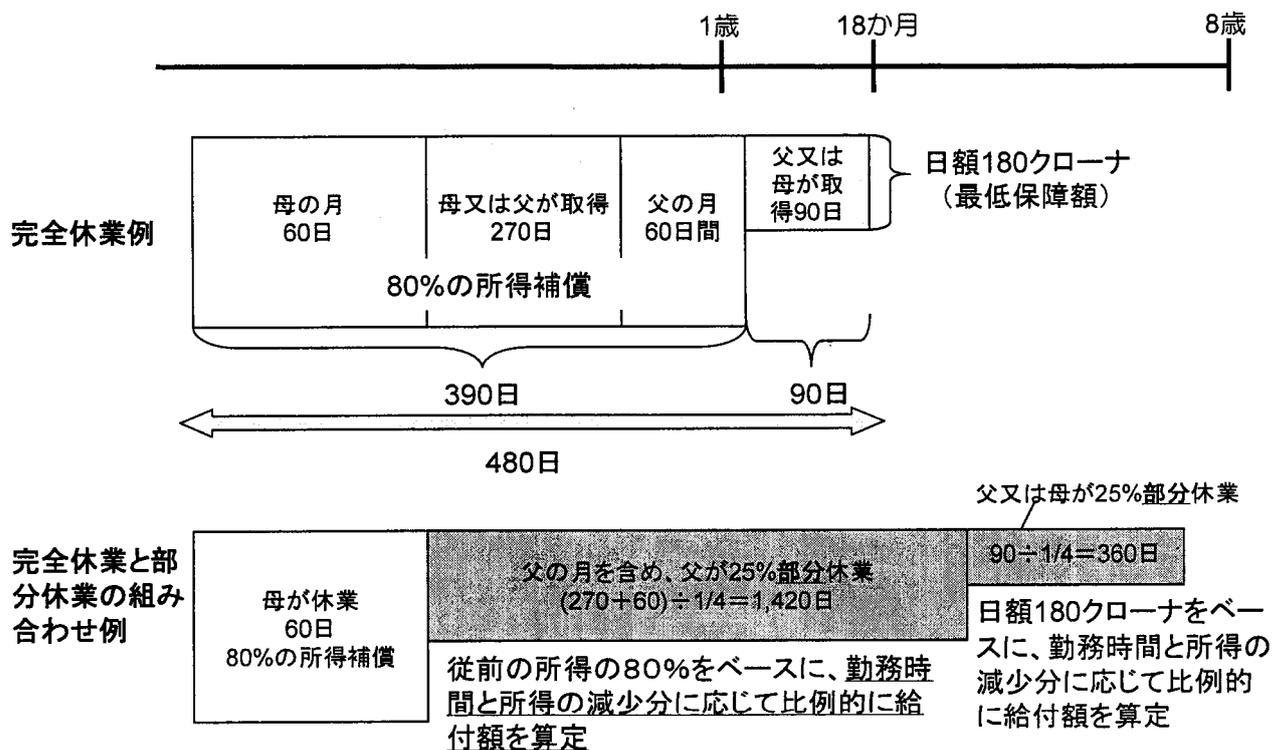
出典: ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)より作成

○スウェーデンのパパ・ママ・クオータ(1995年導入)

○父親と母親はそれぞれ240日ずつ、両親合わせて480日間の両親手当の受給権を持っており、180日分の権利は他方に譲渡することができるが、60日分(パパの月又はママの月)については譲渡することができない。(割当分について受給しなければ権利は消滅)

○このうち390日分については、休業前給与の80%の両親手当が、最後の90日間については最低保障額(日額180クローナ)が支給される。

○子が8歳になるまで(あるいは小学校1年生を終えるまで)の間に、12.5%、25%、50%、75%のうちのいずれかの部分両親休業を取得した場合には、完全両親休業と合わせて480日分の範囲内で、両親手当を給付。



※ 海外社会保障研究Autumn2007No. 160「スウェーデンの子育て支援～ワークライフ・バランスと子どもの権利の実現～」(高橋美恵子著)及びニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)より作成

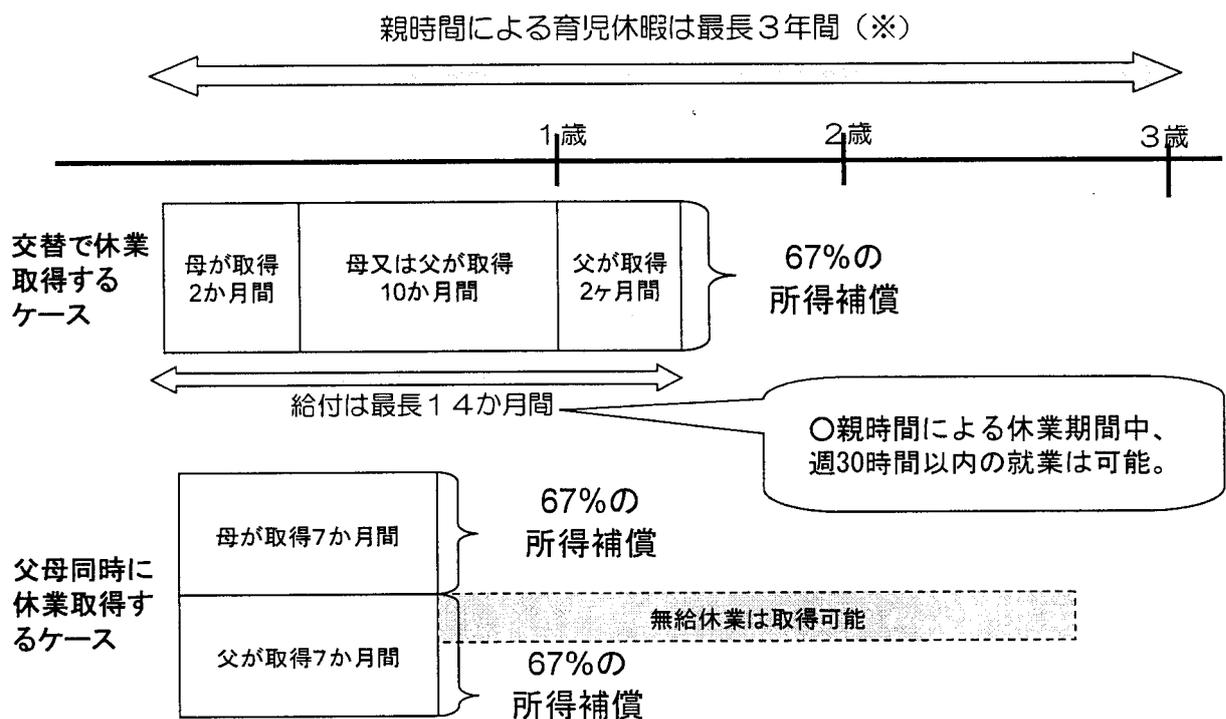
○ドイツのパパ・ママ・クォータ(2007年導入)

○90年代の家族政策の動向として、①児童手当、児童扶養控除の大幅な引上げ、②育児休業期間の延長(18か月→36か月)と育児手当給付期間の延長(12か月→24か月)がなされたが、長期休業の後、両立が困難で復帰できず、結果としてかえって母親の職業中断を招くことに。

○子どもを持つとするカップルのほとんどが共稼ぎである実情から、片方の親が育児に専念するとその期間の家計収入は激減(ジェットコースター効果)する事態を避けるとともに、就業と育児を同時に行う「同時並行型」の両立支援政策を目指すこととなった。

○このため、2007年1月より「親手当及び親時間に関する法律」を施行し、定額制(300ユーロ)を2年間を支給する「育児手当」制度から、所得に応じた補償(67%(最高1,800ユーロまで))する「親手当」制度へと転換(12か月を基本とし、両親で取得した場合には最長14か月)。

○新制度により、育児期間中の機会費用を減らし、一般的に母親より所得の高い父親の休業取得を促進するとともに、母親の早期の職場復帰を促進。



※ 使用者が同意した場合には、最長3年の親時間による休業期間のうち12か月を限度として3歳の誕生日から8歳の誕生日までの間に休業を取得することも可能。

出典: ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)より作成

子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて (今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書)

仕事と家庭の両立の現状

- 就労している女性の約7割が第1子出産を機に退職
 - ※女性の育児休業取得率は7割超
 - ※「仕事を続けたかったが仕事と子育ての両立の難しさで辞めた」女性労働者が多い。
- 育児休業後に両立を続けられる見通しが立たない

- 男性の育児へのかかわりが十分とはいえない
 - ※休業取得率は0.50%に過ぎない。一方、育児休業を取得したいと考えている男性労働者は約3割
- 男性の家事・育児分担の度合いが低いため、妻の子育て不安が大きく、少子化の一因となっている
 - ※男性の家事・育児分担の度合いが高いと、妻の出産意欲が高い

- 父母と子どもとの時間が十分にとれない

- 家族の介護等のために5年間で約45万人が離転職
- 要介護者を日常的に介護する期間に、年休・欠勤等で対応している労働者も多い

現行の育児・介護休業法では十分に対応できていない。(長期の休業(1歳までの育児休業や93日間の介護休業)が制度のコア)

今後の両立支援の基本的な考え方

- 育児休業からの復帰後も継続就業しながら子育ての時間確保ができる働き方の実現
 - = 保育所への送り迎えが余裕を持ってできる
 - ※ 育児のための短時間勤務の導入企業は約3割
- 全ての企業の労働者が育児期に短時間勤務が選べるようにする必要

- 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現
- 父親の育児休業取得などの育児参加を促進する必要

- 労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備
- 労働者の子育て・介護の状況はさまざまであり、状況に応じた利用しやすい制度とする必要

子育てや介護をしながら働くことが普通にできる社会への転換

父母と子が接する時間も多く取れるようになる。

①育児休業後も継続就業しながら子育ての時間確保 ができる働き方の実現

(短時間勤務及び所定外労働免除)

○父親と母親が保育所への送り迎えを余裕を持ってでき、子育ての時間確保ができるなど、育児休業を取得した後の働き方を見通すことができるよう、柔軟な働き方を選べる雇用環境を整備していくことが重要。

○子を養育する労働者からの希望が高く、子育ての時間確保を容易にすることができる短時間勤務と所定外労働の免除について、3歳に達するまでの子を養育する労働者に関しては、原則としてどの企業においても、労働者が選択できる制度とすることが必要。

(在宅勤務)

○在宅勤務制度(テレワーク)を子育てや介護と仕事の両立に資する制度として、勤務時間短縮等の措置の一つとして位置づけるべき。

(子の看護休暇)

○年5日の看護休暇を子どもの人数に応じた制度とするべき。

②父親も子育てにかかわることができる 働き方の実現

(労使協定による育児休業取得除外規定の見直し)

○専業主婦の方が子育てへの不安感を抱えていることが多いこと等も踏まえ、配偶者が専業主婦(夫)等であっても、夫(妻)が育児休業を取得できる中立的な制度にするべき。

(出産後8週間の父親の育休取得促進)

○出産後8週間の時期の父親の育児休業を「パパ休暇」として取得を促進し、この間に取得した場合には再度の育児休業の取得を認めるべき。

(父母ともに育児休業を取得した場合の育休期間の延長)

○父母がともに育児休業を取得する場合に、休業期間を現行よりも延長できるようなメリット(「パパ・ママ育休プラス(育休プラス)」)を設けるべき。

(期間は、ドイツ、スウェーデンの例等を踏まえ、2か月程度)

④両立支援制度の実効性の確保

(不利益取扱い)

○短時間勤務等の申出等を理由とする不利益取扱いについて、基準を明確化することを検討するべき。

(苦情・紛争の解決の仕組みの創設)

○育児休業の申出等に係る不利益取扱い等について「調停制度」等による紛争解決援助の仕組みを検討するべき。

(広報・周知・指導等)

○制度の周知徹底を図るとともに、父親の子育て参加、育児休業取得に関し、社会的なムーブメントを起こしていくような広報活動等について検討するべき。

③労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備

(再度の育休取得要件等の見直し)

○子どもが病気や怪我のため一定期間の療養を要する場合等に、再度の育児休業の取得を認めるべき。

(介護のための短期の休暇制度)

○現行の介護休業(「長期の休業」)に加え、一日単位・時間単位などで取得できる「短期の休暇」制度を設けるべき。

(期間雇用者の休業の普及促進)

○育児休業可能な期間雇用者が、より一層休業を取得しやすくするために、休業取得要件をわかりやすく示し、周知を徹底。