

○ 「重点計画 - 2007」

(平成19年7月 IT戦略本部決定)

(イ) 子育て女性等へのテレワーク活用の推進 (厚生労働省、国土交通省)

(前略) また、育児・介護を行う労働者の仕事と家庭の両立のために、事業主が講ずる柔軟な働き方の措置の一つとして、テレワークによる勤務を位置づけることを検討する。

○ 「テレワーク人口倍増アクションプラン」

(平成19年5月29日テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定)

(3) 子育て女性の再就職等に資するテレワークの推進策・支援策

(ウ) 育児・介護等を行う労働者のテレワークの推進【厚生労働省】

育児・介護を行う労働者の仕事と家庭の両立のために、事業主が講ずる柔軟な働き方の措置の一つとして、テレワークによる勤務を位置づけることを検討する。

○ 科学技術の振興及び成果の社会への還元に向けた制度改革について

(平成18年12月総合科学技術会議)

5. 女性研究者の活躍を拡大するための環境整備

(4) 具体的な問題点と方策

①有期雇用者の育児休業取得条件等の緩和

平成17年4月1日より育児・介護休業法が一部改正され、有期雇用者も育児休業が取れるようになったが、①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、かつ、②子どもが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(子どもが1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)という条件を雇用者が満たす必要がある。また、育児・介護休業法の一部改正に対応して雇用保険法施行規則も一部改正され、有期雇用者にも育児休業給付が認められることになったが、雇用保険法施行規則・育児休業給付業務取扱要領によると、その条件は①休業開始時において1年以上雇用実績があり、育児休業終了後に雇用契約が更新され、3年以上の雇用が見込まれること、または②休業開始前に雇用契約が更新され、3年以上雇用実績があり、育児休業終了後、1年以上の雇用が見込まれること、という取得条件となっており、育児休業の取得条件よりも更に厳しいものである。育児・介護休業法、雇用保険法施行規則に関しては一部改正が行われたばかりであり、その効果を注視していく必要があるが、3年程度の任期付任用が増加してきている中、結婚及び出産適齢期の研究者にとって、これらの法改正の下での条件は厳格に過ぎ、あまり実効的なものとはならないとの指摘がある。

今後、利用者の置かれる状況を踏まえつつ、育児休業の取得及び育児休業給付に関する条件の更なる緩和や撤廃等について引き続き検討していくべきである。【「新しい少子化対策について」（平成18年6月20日少子化社会対策会議決定）を踏まえつつ、「育児休業の取得条件の緩和」については平成18年度より検討・平成19年度結論、「育児休業給付の取得条件の緩和」については平成18年度検討・結論】

②育児期間中の勤務時間の短縮等の措置の拡充

育児・介護休業法では3歳未満の子を養育する労働者に対して事業主が「勤務時間の短縮等の措置」を講じることを義務づけている。その措置の内容については、育児・介護休業法施行規則第34条で規定されており、事業主は、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営その他これに準じる便宜の供与のいずれかの措置を講ずればよく、労働者に選択権はない。

大学及び研究機関の研究者のニーズに応えられるよう、複数の選択肢を用意し、それが出来ない場合には合理的な説明を義務付けることを検討すべきである。【「新しい少子化対策について」（平成18年6月20日少子化社会対策会議決定）を踏まえつつ、平成18年度より検討・平成19年度結論】

さらに、育児をしている研究者の間で要望の強い環境整備項目である在宅勤務制度は現在含まれておらず、事業主による努力を促すため早急に項目の一つとして追加することを検討すべきである。【「新しい少子化対策について」（平成18年6月20日少子化社会対策会議決定）を踏まえつつ、平成18年度より検討・平成19年度結論】

（以下略）

諸外国における育児休業制度等

参考資料 2

	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	給付あり 9 ヶ月 (’07 に従来の 26 週から延長) + 給付なし 26 週間 (産前 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	16 週間 (産前 6~4 週 間、産後 10~12 週間のうち)	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	(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		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	一部あり	あり (出産休暇手当)	あり (母性手当)	あり (賃金補償)	女性のみあり (出産手当)			あり (出産手当)
育児休暇								
・ 休暇名	両親休暇	育児親休暇	両親休暇	育児休暇	育児休暇	育児休暇		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	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)	最長 3 年間(満 1 歳までは両親で 分割可能+両親 で 1 年ずつ)	出産 10 日前か ら満 8 歳まで (父親・母親とも クォータ分 60 日 (休暇自体は 譲れるが所得保 障分が譲れない) +譲り合え る分 180 日ず つ、最大 480 日)	満 18 歳まで(各 休暇を合算して 年間各親 12 週 間であるが、い わゆる育児休業 については原則 12 ヶ月まで)	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)
・ 時期分割の可	分割可能 (各年		労使合意により	労使合意により		分割可能		特別の事情があ

	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
否	4 週間までしか 取れない)		4 回まで分割可 能。 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。	3 回まで分割可 能				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	休暇 (休暇中の短時 間勤務可能：親 一人 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 1/8、1/4、1/2、 3/4 のいずれか) を選択。時間だ けでなく曜日も 選択可能となっ たのは 2002 か ら。))		休暇
・ 両親同時取得 の可否			可能	可能		不可		原則可能
・ 短時間勤務に ついて	※ (別途「柔軟 な働き方の申請 権」あり)	育児休暇の 1 パ ターンとして週 16 時間を下回 らない勤務可能	育児休暇中でも 週 30 時間 (一 人あたり) 勤務 可能	※ (別途勤務時 間短縮権あり)	※ (別途「タイ ムコント」あり)			※ (別途事業主 の措置義務あ り)

	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
・取得の際の勤続、企業規模要件	従業員数 15 人以上、1 年以上勤続	1 年以上同じ企業で勤続	6 ヶ月以上同じ企業で勤続	1 年以上同じ企業で勤続		(2006 廃止)	従業員数 50 人以上、前年 1250 時間以上勤務	・日々雇用の者を除く労働者 ・期間雇用者については勤続 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		1 週間前までに通告	7 週間前までに 2 年以内分の休暇につき取得時期を明らかにして請求	1 歳まで：速やかに届出 1 歳後：3 ヶ月前までに届出				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)
・給付の有無	給付なし →この結果、あまり関心がもたれていない	労働時間に応じ給付	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 × 52 週 or 100% × 42 週 を選択可能	390 日までは賃金の 80% 給付	給付なし	賃金の 50% 給付(10/1 より)

その他特徴的な制度

	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
・概要	○柔軟な働き方の申請権：6歳未満の子を持つ親は、柔軟な働き方(労働時間の変更、勤務時間帯の変更、在宅勤務のいずれか)を申請可能(拒否可能事由が限定列举)('07に介護者にも拡大)。	○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：有給の出産・育児休暇期間のうち、母親の産前3週間産後6週間+パパクオータ4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~の場合には育児休業に準ずる措置も可)
父親休暇								
	○父親休暇 出産後8週以内に1or2週間の有給休暇('07より、母親が職場復帰する場合は最長26週まで取得可能)	○父親休暇 出産から4ヶ月以内に連続して11日(出産保険、疾病保険の基礎給付あり)	○両親休暇 (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) ○パパクオータ (育児休暇欄を参照)産後6週間の休暇後から1歳までの間で父親に4週間の	○出産休暇 産後60日以内に最長10日間 ○パパクオータ (育児休暇欄を参照)事実上父親に60日間の割り当て。		なし

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

					割り当て。取得しなければ有給の休業期間が短縮される。			
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		(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				小学校就学前の子を持つ労働者一人につき、年間 5 日まで
・ 賃金、給付の有無	無給	無給	傷病手当金	事業主から賃金の 70%	国民保険から賃金相当額		無給	無給
ヒアリングで判明した事項	○母親の産後休暇、父親休暇、柔軟な働き方の権利が 3 本柱。	○全体として週 35 時間労働制という社会状況の中で、制度としてはきめ細かい選択肢が用意されている。	○低出生率により、2000 年以降積極的な家族政策に転換。従来からの経済的支援に加え両立支援を重視し、保育制度の充実（インフラ政策）と子どもと過ごせる時間を提供していく時間政策との 3 本			○男女の実質的得平等の実現のために、2006 に制度が強化（今後要注目）。 ○両親休暇・両親保険・保育サービス（希望者全員が受けることができる法律上の権利）の 3 本からなるスウェーデンモデ		

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

			柱とした。			ル。		
出典文献	②・③・④・⑤	①・②	①・⑥・⑦・⑧	①	①	②・⑨・⑩	②	

(出典)

- ① 海外情勢報告 2003～2004 (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」高畠淳子 (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

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あっても、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、出産休暇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～321.20ユーロ</p> <p>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>

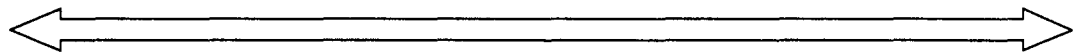
出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

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。

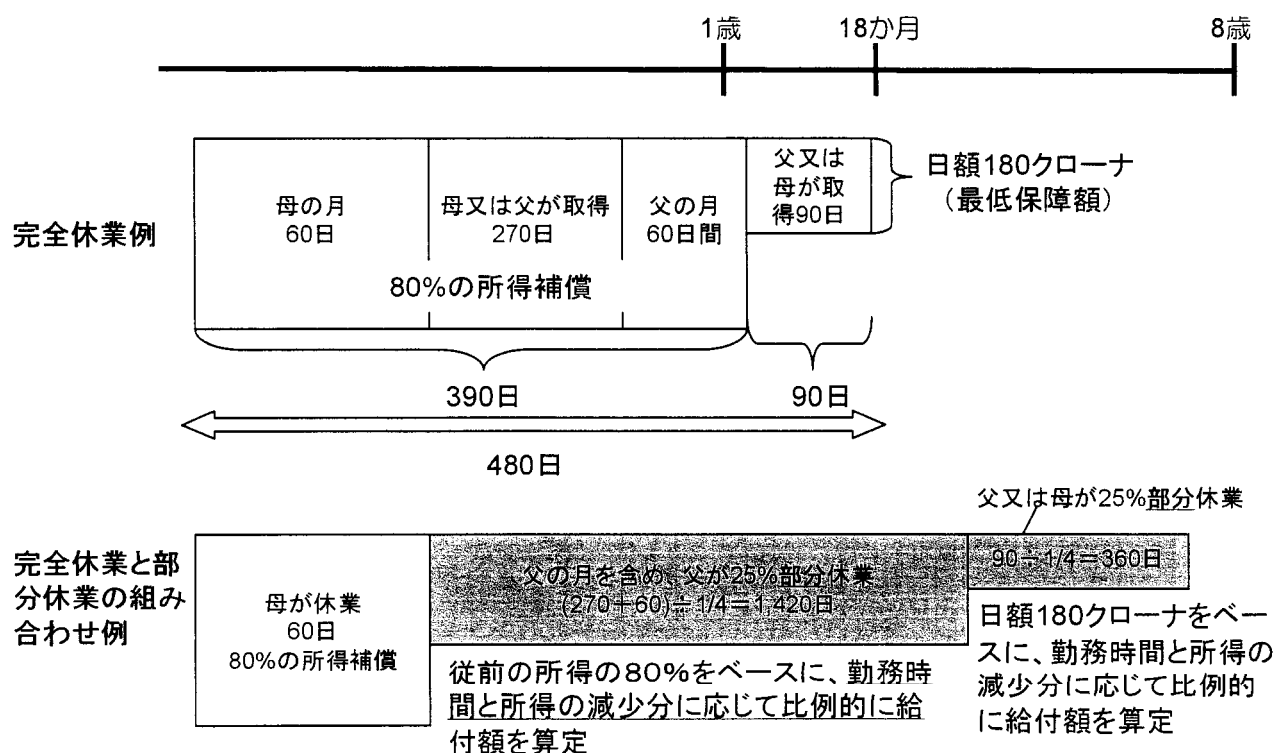
出典: ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)より作成

○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。

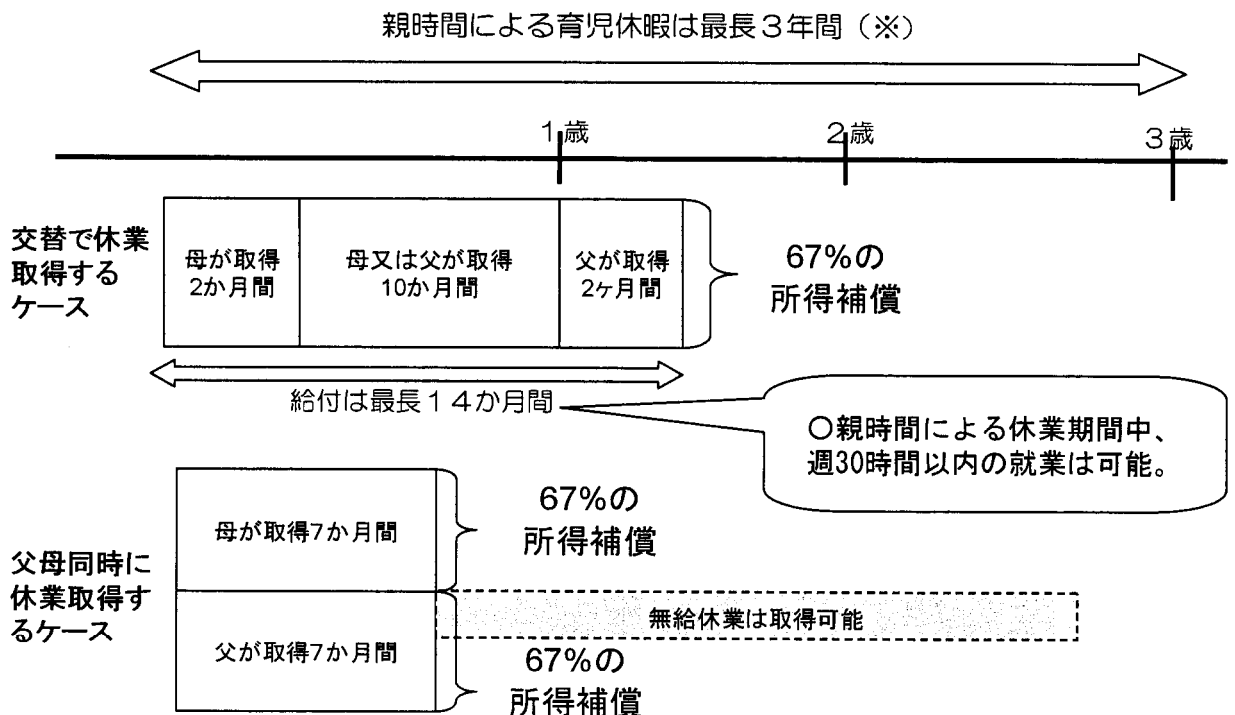
○子が8歳になるまで(あるいは小学校1年生を終えるまで)の間に、12.5%、25%、50%、75%のうちのいずれかの部分両親休業を取得した場合には、完全両親休業と合わせて480日分の範囲内で、両親手当を給付。



※ 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・クオータ(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