

JILPT 資料シリーズ

No.197 2018年3月

諸外国における育児休業制度等、 仕事と育児の両立支援にかかる諸政策 —スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国—



JILPT 資料シリーズ No. 197

2018 年 3 月

諸外国における育児休業制度等、
仕事と育児の両立支援にかかる諸政策
—スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

本報告書は、厚生労働省の要請を受けて当機構が実施した「諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策」をとりまとめたものである。スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国の6カ国を対象に、各国の育児休業制度や両立支援策について、導入の経緯や制度の利用状況等も含めて調査を行った。

本報告書が、諸外国における仕事と育児の両立支援にかかる諸政策についての理解を深める一助となれば幸いである。

2018年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野 和夫

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	担当
たかはし 高橋 美恵子	大阪大学 教授	第1章
みずの 水野 圭子	法政大学 講師	第2章
いいた 飯田 恵子	労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員補佐	調査の概要、 第3章
ひぐち 樋口 英夫	労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員補佐	第4章
ながよし 永由 裕美	桜美林大学 講師	第5章
べ 斐 海善	筑紫女学園大学 教授	第6章

※肩書きは2018年3月時点

諸外国における育児休業制度等、
仕事と育児の両立支援にかかる諸政策
— スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国—

目 次

調査の概要	3
諸外国における育児休業制度等（比較表）	9

第1章 スウェーデン

はじめに	17
第1節 育児休業制度	17
1. 導入経緯と歴史的変遷	17
（1）1960年代：両親休暇（育児休業）制度導入への布石	17
（2）1974年～1980年代：両親休暇制度導入へ	17
（3）1990年代以降：割当制度（父親の月）導入へ	18
2. 現行制度概要	20
（1）出産休暇制度	20
（2）育児休暇制度	20
（3）看護休暇制度	22
3. 育児休業制度の利用状況	22
（1）利用状況	22
（2）育児休業利用促進のための取組事例	26
第2節 仕事と育児の両立支援にかかる諸政策	27
1. 男女労働者の現状	27
（1）労働環境の整備	27
（2）働き方と労働時間	27
（3）女性の活躍とさらなる男女平等に向けた取組み	30
2. その他の両立支援策	31
おわりに	32

第2章 フランス

はじめに	37
第1節 育児休業制度の変遷と現行制度	37
1. フランスの少子化と家族給付の拡充	37
（1）フランスの女性に対する法的な抑制	37

(2) 世界初の少子高齢化社会に直面したフランスの家族政策	38
(3) 家族給付の歴史的経緯	38
(4) ラロックプランによる近代的な社会保障制度の確立	40
2. フランスにおける育児休暇の経緯	41
(1) 1977年7月12日法による育児休暇の創設	41
(2) 労働時間を短縮した育児休暇制の創設と制度の拡充	42
(3) 所得補償とその弊害	43
(4) 父親の産後休暇の創設と労働時間短縮による復帰の促進	44
(5) 時短による早期復帰と所得補償の問題点	44
3. 現在の育児休暇と所得補償の仕組み	45
(1) 現行制度概要	45
(2) 育児分担手当(PrePerE)の制度	48
4. そのほかの子を迎えることに伴う休暇制度	50
(1) 出産休暇制度	50
(2) 養子休暇	51
(3) 父親休暇	51
(4) 代替要員確保、短時間勤務について	52
(5) 看護休暇制度：子どもの病気等のための休暇	52
(6) 親付添休暇	52
5. 育児休業制度の利用状況	53
(1) ほかのEU諸国との比較	53
(2) フランスにおける利用状況	53
(3) 取得したディプロムによる育児休暇取得率の違い	55
(4) なぜ、育児休暇を取得するか、あるいはなぜ取得しないのか	56
第2節 仕事と育児の両立支援にかかる諸政策	58
1. 労働時間の変遷	58
(1) かつては長時間労働の国	58
(2) 1982年労働時間法の改正による39時間制の導入	59
(3) 35時間制の導入	60
(4) 労働時間短縮政策から労働時間の延長	60
(5) 2003年1月17日法による年間割当時間の変更	61
(6) 2008年による労働時間法制の改正	61
(7) 現在の労働時間法制の概略	63
2. 労働時間の短縮によるライフスタイルの変化	64
3. 休息时间・休日・休暇・年次有給休暇制度	67

(1) 休日	67
(2) 休暇	69
4. フランスの女性の社会的地位	71
(1) 高い就業率と出生率	71
(2) 高い女性の就業率	78
おわりに：フランスにおける高い就業率/特殊合計出生率と育児休業の関係	81

第3章 ドイツ

はじめに	85
第1節 育児休業制度	85
1. 導入経緯と歴史的変遷	85
2. 現行制度概要	89
(1) 出産休暇制度	89
(2) 育児休暇制度	90
(3) 看護休暇制度	95
(4) 育児に関するその他の法定の権利	98
3. 育児休業制度の利用状況	98
(1) 利用状況について	98
(2) 利用しにくい状況に関する要因についての分析	101
(3) 代替要員確保の仕方等、利用促進のための取組事例	102
第2節 仕事と育児の両立支援にかかる諸政策	102
1. 男女労働者の現状	102
(1) 女性管理職の割合	103
(2) 男女の賃金格差	105
(3) 長時間労働の状況、年休取得の状況	107
(4) 男女平等教育	107
(5) 育児短時間、看護休暇等の促進策	108
2. その他の両立支援策	108
(1) 公共調達	108
(2) 税・控除	109
(3) 政労使の取り組み状況	109
おわりに	110

第4章 イギリス

はじめに	115
------------	-----

第1節 育児休業制度	115
1. 導入経緯と歴史的変遷	115
(1) 出産手当及び出産休暇制度の導入	115
(2) ワーク・ライフ・バランス政策の推進	118
(3) 「現代的職場」改革	120
2. 現行制度概要	121
(1) 出産休暇制度	121
(2) 育児休暇制度	123
(3) 看護休暇制度	124
3. 育児休業制度の利用状況	124
(1) 利用状況について	124
(2) 利用しにくい状況に関する要因についての分析	127
第2節 仕事と育児の両立支援にかかる諸政策	128
1. 男女労働者の現状	128
2. その他の両立支援策	133

第5章 アメリカ

はじめに	137
第1節 出産休暇、育児休業、看護休暇など仕事と育児の両立支援にかかる諸政策	137
1. 導入経緯と歴史的変遷	137
(1) 前史－州女性労働者保護法の誕生から妊娠差別禁止法制定へ	138
(2) FMLA 制定までの苦難の道のり	141
2. 現行制度概要	143
(1) 連邦レベルでの制度－FMLA と連邦政府職員に関する施策を中心に	143
(2) 州レベルにおける家族・医療休暇関連制度	149
(3) 休暇中の所得保障について	151
3. 家族・医療休暇制度の利用状況～育児休業を中心に	157
(1) 法の適用状況と認知度	157
(2) 制度の導入状況	158
(3) 休暇取得状況と理由	158
(4) 休暇の回数と長さ、断続的休暇	159
(5) 休暇中の所得保障	160
(6) 休暇取得者・不取得者の不安	162
(7) 休暇取得者の穴埋め－使用者と被用者の見解	163

(8) FMLA 遵守・運用に伴う使用者の負担	165
(9) まとめと課題	166
第2節 仕事と家庭の両立に関する状況とその他の両立支援制度	167
1. 男女労働者の現状	167
(1) 就業状態	167
(2) 労働時間及び休暇の取得状況	170
(3) 親の生活時間－有償労働と無償労働の負担	173
2. その他の両立支援策	174
(1) 税制による経済的支援	174
(2) オバマ政権下での両立支援に関わる施策について	175
(3) 公共調達	176
(4) ワーク・ライフ・バランスに関する政府のキャンペーンと職場の柔軟性施策について	176
結びにかえて	180

第6章 韓国

第1節 育児休業制度	185
1. 導入経緯と歴史的変遷	185
2. 現行制度概要	186
(1) 出産休暇制度（制度名：出産前後休暇制度）	186
(2) 育児休業制度（休暇名：父母育児休職制度）	189
(3) 育児期勤労時間短縮	191
(4) 家族看護休職制度	193
(5) 妊娠・出産・育児期の事業主支援制度	194
3. 仕事・育児両立実施状況	195
第2節 仕事と育児の両立支援にかかる諸政策	199
1. 男女労働者の現状	199
(1) 長時間労働の状況	199
(2) 女性雇用者と女性の管理職比率	200
(3) 男女平等教育	201
2. その他の両立支援策	201
(1) 保育料・養育手当支援（0～5歳児の完全無償教育実施）	201
(2) 児童手当	201

調査の概要

調査の概要

〔調査方法〕

本調査は、厚生労働省の要請に基づき、スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国の6カ国を対象に、「諸外国の育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策」をとりまとめた。

〔調査項目〕

主な調査項目は、以下の通りである（各国の状況に応じて若干の違いはある）。

第1節 育児休業制度

1. 導入経緯と歴史的変遷

2. 現行制度概要

(1) 出産休暇制度

(2) 育児休暇制度

(3) 看護休暇制度

3. 育児休業制度の利用状況

(1) 利用状況について

(2) 利用しにくい状況であればその要因についての分析

(3) 代替要員確保の仕方等、利用促進のための取組事例

第2節 仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

1. 男女労働者の現状

2. その他の両立支援策

〔調査概要〕

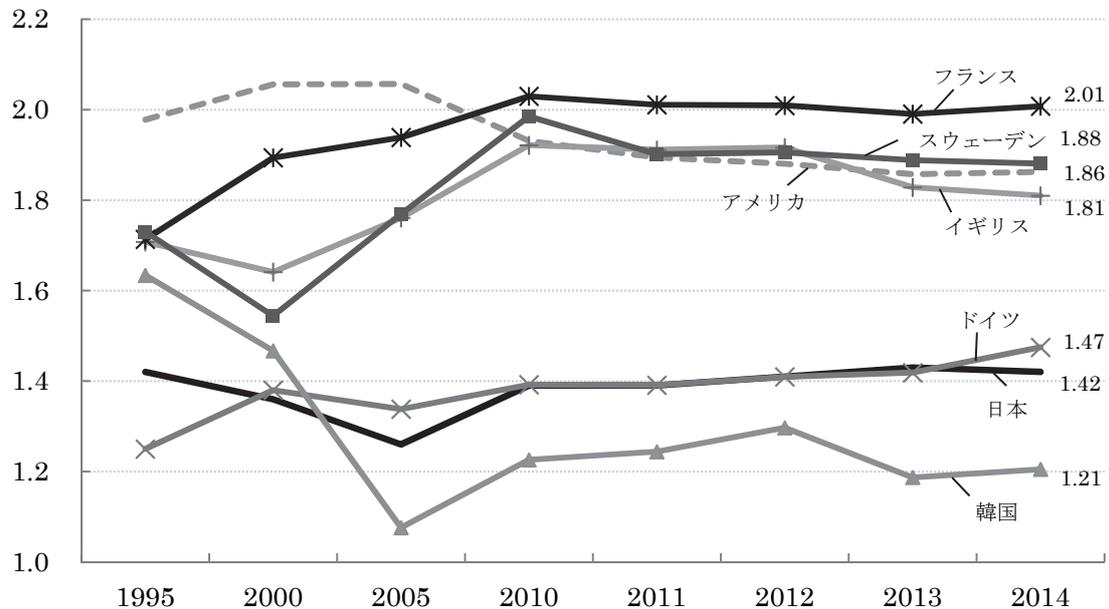
少子高齢化が進展し、低調な出生率が続く日本に対して、育児支援などの対策を積極的に実施し、出生率を回復させた国も見られる（参考図表）。人口減少社会に直面する日本にとって、同様に低調な出生率が続く国や出生率を回復させた国など、様々な国における取り組みを調査し、「仕事と育児の両立支援にかかる諸政策」の参考とすることは重要である。

そのため本調査では、第1節で、当該国の育児休業制度の導入経緯や歴史的変遷、現行制度概要と利用状況を、第2節で、両立支援をめぐる労働環境（長時間労働の状況、年休の取得状況等）と、それを支える社会環境（男女平等教育、税制、女性の管理職割合等）を調査し、今後の日本における立法政策の参考に資することを目的とした。

調査の結果、他国でも少子高齢化は取り組むべき政策課題と認識されており、歴史的背景や労働／社会環境等の違いはあるものの、いずれの国においても日本における産前

産後休業や育児休業に相当する制度があることが明らかになった。以下に各国の特徴を簡単にまとめる。

参考図表 合計特殊出生率の推移（1995～2014年）



出所：データブック国際労働比較 2017（労働政策研究・研修機構）。

1. スウェーデン

スウェーデンでは、早くから「子どもの福祉」と「雇用の安定」の両側面より社会制度が整備され、また男女ともに就労を通じた経済的自立が社会規範となっており、各国に先駆けて、1974年に父親の育児休業取得を射程に入れた制度が導入された。家庭内の役割分担が広く社会に及ぼす悪影響は看過できないとの見方から、父親の育児休暇取得が強く推し進められた。1995年に1カ月間のいわゆる「父親の月」が導入され、これにより割当制導入前に父親となったグループでは育児休業を全く取っていない者が54%いたが、制度導入後に父親になったグループでは、その数値が18%に減少した。1カ月間の育児休業を取得した父親は制度導入前には僅か9%だったが、導入後には47%へと上昇した（但し、60日間以上取得した者の割合に変化はみられなかった）。なお、父親の割当期間は、2002年に2カ月へ、2016年からは3カ月へと引き上げられている。

その後も育児休業制度の柔軟性が重視され、女性だけでなく男性も取得しやすいように整備されてきた。現行では、時間単位の育児休暇取得や、年間3回までの小刻みな分割取得も認められており、各人のニーズに応じて調整がしやすくなっている。

現政権は、人々のライフスタイルと働き方の多様性が高まる中、育児休業制度をより男女平等で子どもの最善に適うものとすることを目指して取組みを続けている。スウェ

ーデンにおいて、女性の就業率が高く、出生率が相対的に高めで安定していることは、多様化する家族を包摂する家族政策、社会保障政策、保険医療政策、住宅政策、保育政策、教育政策と、働く人すべての権利を保障する労働市場政策ならびに男女平等政策との長期に渡る有機的な連携の所産であるといえる。

2. フランス

フランスは、高い合計特殊出生率と女性の就業率を維持している。このような現象がドイツや北欧ではなく、フランスにだけなぜ生じたのか。高額の子育て支援が注目されがちであるが、出生率を上げなおかつ女性の就労を維持するためにはそれだけでは不十分である。フランスの特徴は、育児休業、休暇、労働時間の調整と子育てで失う所得補償のバランス、また、女性を労働市場に引き戻す仕組みに特徴がある。

「フランスにおいて、なぜ、高い就労率と出生率が維持されているのか」について、識者にインタビューをすると、一致した答えが返ってくる。それは、「1つの制度による成果ではなく、労働時間の短縮、休暇制度、子育て支援のための給付、保育園などの子育て支援制度、妊娠出産を原因とする解雇や昇進差別の禁止、雇用形態による差別の解消など様々な、長年にわたる取り組みの複合的な成果である」という回答である。

このような観点から、育児休暇と労働時間、休暇制度を中心に、育児休暇の補償、少子化対策などを検討した。これらの制度を創設し問題を改善し、その努力の成果が現在の高い就労率と出生率に結実したといえよう。

フランス会計院が 2010 年に出した社会保障財政に関する年次報告書を見ると、政府は家族政策（ならびに高齢者政策）に多くの予算を割いている。社会保障財政に対する予算の問題もあろう。フランスにおいては、多様な家族手当のほかに、職業生活と家庭生活の両立支援を家族政策の重要な側面と位置づけ、1970 年代から 1990 年代にかけて、子どもがいても女性が仕事を続けられるように、産前産後休業、在宅保育サービスや保育ママを利用する家庭への給付、子どもの数に応じた減税措置、保育施設の拡充など積極的な施策を行ってきた。近年におけるこれらの政策の視点として特徴的な点は、「女性に多様な選択肢を与えること」である。具体的には、女性が仕事か子どもを持つかの二者択一を迫られないことである。

3. ドイツ

ドイツは、戦後の東西分裂を経て、保育事情や女性の就業状況に地域的な相違が見られる。旧東ドイツ地域は、夫婦共働きが主流で、両立支援のため早くから保育施設の整備等が進んだ。旧西ドイツは、父親だけが働く世帯が主流で 3 歳児神話も存在し、旧東ドイツ地域と比較すると、保育供給率も低く、保育時間も短い。このような事情から、フルタイムで働く母親の割合は、旧東ドイツ地域が 55.7%であるのに対し、旧西ドイツ

地域は 25.2%に留まっている（2012 年）。

また、東西統一後の 1990 年代には、育児休業や手当給付の期間が延長されたが、これが結果的に母親の長期離職と職業中断につながった反省から、2000 年代以降は、母親の早期復職と父親の育児休業取得を同時に推奨している。

直近では労働者の多様なニーズに応じるため、2007 年に導入された「両親手当」を改正し、2015 年に「両親手当プラス」を導入。「両親手当プラス」では、育児休暇の柔軟な分割取得（従来の 2 回から 3 回へ）が可能になり、休暇中に時短勤務をしても両親手当を減額されることなく満額受け取ることができるようになった。その結果、新制度の利用者は導入から 2 年間で 13.8%から 28.0%まで上昇した。

4. イギリス

イギリスでは、1997 年の労働党政権成立以降、育児関連の休暇制度や支援制度の整備が進展した。前保守党政権が、育児・介護は女性が担うべき役割であるとの意識や、労使関係の問題は労使の自主的な決定に委ねるべきであるとする伝統的な考え方などから、こうした施策の推進に消極的であったのに対して、労働党政権は発足の翌年に打ち出した雇用関連法制の改革構想の中で、「男女の家事と職務上の負担の対立を緩和する家族にやさしい政策」を柱の 1 つに位置づけ、出産休暇の改善や父親休暇の導入、柔軟な働き方を申請する権利、あるいは包括的な保育戦略など、法制度の整備や政策の拡充を進めた。背景には、女性の就業率の上昇による柔軟な働き方へのニーズの高まりとともに、人口構成の変化や貧困問題への対応などの観点から、政府の側でも女性の就業率の向上を重視していたことがある。また同時に、長時間労働の是正や生産性の向上も意識されていた。

こうした取り組みの一環として、2003 年には法定出産休暇・給付の拡充と併せて、法定父親休暇と法定父親給付、また子どもを持つ親に柔軟な働き方を申請する権利が新たに導入された。また 2007 年には、法定出産給付ならびに出産手当の支給期間が 26 週から 39 週に延長されている。さらに、2010 年の総選挙で成立した保守党・自由民主党による連立政権は、母親の休暇取得に重点を置く従来の制度を改め、法定の出産休暇の権利（52 週）を父母間で共有し、かつ取得期間についても柔軟性を高めた「共有両親休暇」の制度を導入している。

5. アメリカ

育児休業等、仕事と家庭の両立支援に関するアメリカの法制度は、積極的な介入を行っているヨーロッパ諸国に比べると充実しているとはいえない状況にある。

アメリカでは、元々法律による労働条件規制が少なく、年次有給休暇付与の義務づけも行われていない。そのような中、育児・介護・看護・病気・出産休暇をいわば包含し

た無給休暇の付与を義務づける「家族・医療休暇法(Family and Medical Leave Act、以下 FMLA とする)」が 1993 年に成立し、両立支援制度の柱を成している。1984 年の法案立案以降、多くの団体を巻き込みながら、妥協と衝突を繰り返し、最終的に民主党クリントン政権下の 1993 年に成立した。

FMLA は、被用者に対し、12 カ月間に合計 12 労働週の枠内で育児休暇、介護休暇、病気休暇、出産休暇（いずれも無給）を各々取得する権利を与えている。実際の親休暇取得日数は女性が約 60 日、男性はおよそ 20 日程度であり、休暇取得期間が短い、あるいは休暇取得を躊躇させる理由として、所得保障に欠ける点が指摘されており、親休暇取得中の所得保障が最大の懸案事項といえる。休暇中の所得保障（有給家族休暇）は連邦レベルでは制度化されていないが、一部の先進的な州で実施されている。2016 年大統領選キャンペーンでも、休暇中の所得保障（有給家族休暇）が大きな争点の 1 つとなった。

FMLA は多様な休暇を包含することで固定的な性別役割分業・価値観の転換を図ることを目的としており、性中立的な休暇法制により男女間の雇用平等を一層追求した点では、当時は画期的なものだったと捉えることができる。しかし、法制定から 20 年以上を経て、その目的はシンボリックではあったが、実効性においては「何もないよりはまし」といった批判に晒されている。男女間の実質的な平等を図りつつ、FMLA を含めた両立支援制度をどのように整備していくのか、併せてトランプ政権下で検討が伝えられている家族休暇の有給化についても、今後の進展が注目される。

6. 韓国

韓国政府は 1961 年から出産を抑制する政策を採択してきたが、少子化により国民年金の財政が枯渇する恐れがあるとの危機感から、1996 年 7 月、従来的人口増加抑制政策を中止した。2001 年合計特殊出生率が 1.3 人以下で超少子化国になり、2002 年 1.17 人まで下がると、少子高齢化社会の対策として、女性の仕事と育児の両立を支援するための諸制度を整え始めた。

育児休業制度（父母育児休職制度）は、1987 年男女雇用平等法制定と共に導入したが、当時は生後 1 歳未満の乳児をもつ女性労働者が対象であった。1995 年法改正とともに、女性労働者の配偶者である男性労働者も選択的に育児休業が取れるようになった。2001 年には企業の育児休業制度導入を義務化すると共に、育児休業後の復職を保障し、雇用保険から育児休業給付金を支給するなど、関連規定を強化した。

1987 年制定された男女雇用平等法（1988 年施行）は、2007 年に「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」へと改名し、仕事と育児の両立支援政策をさらに強化した。2008 年 6 月、育児期の労働者が仕事をしながら子育てができるように、育児期労働時間短縮制度を導入した。しかし、制度導入が事業主の義務ではなく、育児休業と違

って所得減少分に対する補てんが一切ないとの理由で実際活性化するには限界があったため、2011年10月から、短縮した時間に関しては雇用保険から給付金を支給し始めた。

引き続き、政府は「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に対する法律」を改正し（2012年2月公布、8月施行）、育児休業が申請できる労働者が労働時間短縮を申請する場合、経営上特別な理由がない限り認めるよう義務付けた。また父親の育児休業利用率を高めるため、雇用保険施行令を2014年改正し、育児休業制度の名称を2014年3月から「父母育児休職制度」と改名（本文では、育児休業と称する）すると共に、2014年10月から「パパの月」を実施している。

【結語】

以上、概観した通り、各国ともに制度の導入経緯や成り立ちは異なっており、現行制度もそれぞれ別個の制度となっている。これら対象国を地理的、制度的差異などの特徴に着目し分類すると、北欧型（スウェーデン¹）、EU型（フランス、ドイツ、イギリス）、北米型（アメリカ）、北東アジア型（韓国）に大別される。

まず北欧型のスウェーデンでは、女性の社会参加を促す環境整備に早くから取り組んできた。男女ともに就労を通じた経済的自立が社会規範となっており、父親の育児休業制度を早期に導入など、育児休暇は女性だけでなく男性も取得しやすい柔軟な制度となっている。父親の育児休業制度を早期に導入しているのもこの型の特徴である。次にEU型であるが、「出産休暇」や「育児休暇」に関するEU指令の影響もあり、フランス、ドイツ、イギリスのいずれの国でも父親と母親の双方を対象にした有給の育児休業制度等がある。特に近年のフランスにおいては、労働時間短縮、休暇制度、子育て支援給付、保育支援、妊娠出産を原因とする解雇や昇進差別の禁止、雇用形態による差別解消など様々な複合的取り組みを行った結果、出生率が上昇に転じるなどの成果が見られている。ドイツ、イギリスでも濃淡はあるものの、同様に両親ともに育児と仕事に参加させる方向で政策が展開されている。一方アメリカにおいては、1993年の成立当時は性中立的で画期的な制度と評された「家族・医療休暇法（FMLA）」の不備が大きな論点となっている。2016年の大統領選挙戦では育児休暇中の所得保障が争点の1つとなったが、今後の進展が注目される。最後に、韓国では、2000年代に入り、様々な政策を打ち出しており、2014年には育児休暇に「パパの月」を導入するなど、極端な出生率の低下を食い止めるべく育児支援関連の施策が目まぐるしく展開されている。また、日本でも2017年に改正育児・介護休業法が施行されるなど、迫り来る超少子高齢化社会を目前に環境整備が進められている。今後もこのような海外の動きを踏まえつつ、日本に最適な政策を検討するための議論が望まれる。

¹ スウェーデンもEU加盟国だが、各国に先駆けて1974年に父親の育児休業取得を射程に入れた制度を導入する等、他国の育児休業や両立支策等のモデルとなっている面もあることから、EU型から切り分けた。

諸外国における育児休業制度等（比較表）

	スウェーデン	フランス	ドイツ	イギリス	アメリカ	韓国
休暇期間	産前産後各7週間、計14週間。うち産前産後各2週間の休業は義務付けられている。	産前6週間、産後10週間（産後6週間を含む産前・産後計8週間は義務）。	産前6週間から産後8週間（多子・未熟児・障害児は産後12週間。産前6週間に就業希望の意思表示をすれば就業可能）。	産前11週間から、計52週間（産後2週間（工場労働の場合は4週間）は義務）※共有両親休暇として、出産休暇52週間の1部を母親に代わり父親が取得することも可能。	（育児休暇欄を参照）	・計90日間（産後45日は義務）。
取得要件	・なし。	・雇用され出産予定のある女性。 ・使用者から要請があれば診断書を提出する（労働法典L1225-16）。	・雇用され出産予定のある女性。自分の状況を知った時点で、使用者に対して妊娠した旨と出産予定日を報告しなければならぬ（使用者の求めがある場合、医師の証明書を提出）。	・あり（法定出産給付）。 法定出産給付は、最初の6週間に達するまで18週間（年4週まで）。	・なし。	・雇用保険の被保険期間180日以上（継続雇用は問わない）。
給付の有無	・あり（両親給付）。 ・所得の約80%が支給される。但し、1日当たりの上限は、952 SEK。 ・出産前の就労期間（連続）が240日未満の場合、または出産前の年間所得が117,590 SEK未満の場合（無収入含む）、日額一律250 SEK（月額約7,500 SEK）が支給される。	・あり（出産休業給付）。 ・この休業期間の賃金は、有給休暇の同額の賃金、もしくは勤続年数によって規定される協約に基づいて支給される（労働法典L1225-16）。	・あり（母親手当）。 ・従前手取り所得の100%を補償（健康保険から日額13ユーロ、残額は使用者負担）。	・あり（法定出産給付）。 法定出産給付は、最初の6週間に達するまで18週間（年4週まで）。	・あり。	・中小企業：雇用保険から90日分支給（上限480万ウォン）。 ・大企業：当初60日分は事業主負担、30日分は雇用保険から支給（上限160万ウォン）。
育児休業	両親休業 ・18カ月。うち480日間（約16カ月）は両親給付が支給される。	育児休業 ・満3歳まで。 ・就労の中断あるいは労働時間の短縮が要件。	両親休業 ・原則満3歳（36カ月）まで。36カ月の両親休業の期間のうち24カ月を限度として、子が満8歳になるまで別の期間に休業を持ち越すことも可能。	両親休業 ・子が18歳に達するまで18週間（年4週まで）。	FMLA 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）、④看護・介護休暇（配偶者、18歳未満の子、親）	父母育児休業制度 ・子が8歳になるまでの1年間（女性は産後休業期間45日を含めて1年間、男性は1年間）。 ・2018年下半期からは出産前の妊娠期間から1年間使用可能。
休暇期間	・以下の要件に基づき、年間3回まで分割して取得が可能（使用者との合意が得られれば、4回以上の分割も可能）。	各親とも3回に分割して取得が可能。	週単位で取得のため、最高で年4回まで分割して取得が可能。	使用者の同意があれば可能	育児休業と育児期勤労時間短縮を合わせて1回分割可能。	
時期分割の可否	・以下の要件に基づき、年間3回まで分割して取得が可能（使用者との合意が得られれば、4回以上の分割も可能）。	各親とも3回に分割して取得が可能。	週単位で取得のため、最高で年4回まで分割して取得が可能。	使用者の同意があれば可能	育児休業と育児期勤労時間短縮を合わせて1回分割可能。	

	スウェーデン	フランス	ドイツ	イギリス	アメリカ	韓国
	[2014年1月1日以降出生] 付与日数のうち384日は子が4歳に達するまで、残りの96日は子が12歳に達するまで取得可。 [2013年12月31日以前に出生]子が8歳に達するまで取得可。	休暇 ・1～3年休職、あるいは時短復職(週16時間～フルタイムの80%)を選択。また、復職に際しては、職業教育を受けることが可能である。さらに、休暇前と同職位、同じ賃金に復職を使用者に義務付けている。	休暇 (休暇中、週30時間までの短時間勤務が可能)。	休暇	休暇 (使用者が同意すれば断続的休暇または労働時間短縮による休暇も可。時間単位での取得も可)	5パターンから選択 ・育児休業1回利用 ・短時間勤務1回利用 ・育児休業の分割利用(1回に限り)。 ・短時間勤務の分割利用(1回に限り)。 ・育児休業1回利用及び短時間勤務1回利用。
休暇の形態	休暇 ・短時間勤務と両親休暇(部分取得)との併用可。	休暇 ・1～3年休職、あるいは時短復職(週16時間～フルタイムの80%)を選択。また、復職に際しては、職業教育を受けることが可能である。さらに、休暇前と同職位、同じ賃金に復職を使用者に義務付けている。	休暇 (休暇中、週30時間までの短時間勤務が可能)。	休暇	休暇 (使用者が同意すれば断続的休暇または労働時間短縮による休暇も可。時間単位での取得も可)	5パターンから選択 ・育児休業1回利用 ・短時間勤務1回利用 ・育児休業の分割利用(1回に限り)。 ・短時間勤務の分割利用(1回に限り)。 ・育児休業1回利用及び短時間勤務1回利用。
両親同時取得の可否	可能 ・出生後1年以内に、30日まで両親が同時に取得できる(それぞれへの割り当て期間からの取得は不可)。 ・1人年3回まで休暇を分割して取得可能。	可能	可能 (片方の親のみ取得、両親同時取得、時期をずらして双方が取得のいずれも可)。	可能	可能	不可 (同じ子に対して両親各々が1年取得可能)。
給付金	・両親給付として、①390日は所得の約80%(1日当たりの上限95SEK)が、②残りの90日は日額180SEKが支給される。 ・出産前の就労期間(連続)が240日未満の場合、または出産前の年間所得が117,590SEK未満の場合(失業者・学生含む)、390日の給付額は、日額250SEK(月額約7,500SEK)。 ・給付金の支給日は毎月25日(申請後30日以内に支給)。	・就業選択自由補償給付(CILCA)と育児分担手当(PrePerE)の併存。	・要件を満たせば、両親手当(原則、従前手取り賃金の67%)が一定期間給付される。両親休暇は、給付期間を超えて取得できず、超えた期間は無給となる。	・給付なし。	・給付なし。	[2017年8月まで] ・通常賃金の40%(月上限額100万ウォン、下限度50万ウォン)。 [2017年9月から] ・育児休業当初3カ月間は80%(下限70万～上限150万ウォン)、4カ月目からは通常賃金の40%。
短時間勤務について	・子が8歳に達するまで(小学校1年終了まで)、労働時間を75%まで短縮できる(1日8時間労働の場合、6時間勤務)。	・労働時間を完全に中断した場合、50%に制限した場合、50%～80%に制限した場合の選択が可能。	・要件を満たす労働者は両親休暇中、週30時間までの短時間勤務が可能。	・両親休暇による短時間勤務は不可(取得は週単位のため)。	・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)	・2011年10月から短縮した時間に関しては雇用保険から給付金支給。 ・短縮後の労働時間は週15～30時間。

<p>取得の際の勤続、企業規模要件</p>	<p>スウェーデン</p> <ul style="list-style-type: none"> ・なし。就労の有無は問われない。 	<p>フランス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1年以上同じ企業で勤続。 	<p>ドイツ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・両親休暇及び両親手当については要件なし。短時間勤務の場合、6カ月以上同じ企業で勤続し、従業員15人超の事業所。 	<p>イギリス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤続期間1年以上。 	<p>アメリカ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、直近12カ月間に1,250時間以上勤務した従業員。 	<p>韓国</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用保険の被保険期間180日以上。 ・常時労働者5人以上の事業所。
<p>取得手続</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職場への休暇取得申請は2カ月前までに行う。 ・社会保険庁への両親給付受給申請は妊娠証明書添えて行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出産休業終了1カ月前、または育児親休業開始の2カ月前に出。 	<ul style="list-style-type: none"> ・取得開始7週間前(満3歳から満8歳までの間は13週間前)までに書面で使用者に申請。 	<ul style="list-style-type: none"> ・取得開始の21日前までに使用者に申請。 ・看護・介護休暇、傷病休暇。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者は育児休業又は育児期労働時間短縮の開始予定日の30日前までに申請書を事業主に提出。 ・給付金：育児休業又は育児期労働時間短縮の開始1カ月後から終了日12カ月以内に、居住地の雇用セクターに申請。
<p>概要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・〔2016年1月1日以降に出生〕「父親の月」は90日。 ・〔2015年12月31日以前に出生〕「父親の月」は60日。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出産から4カ月以内に連続して11日(多胎出産では最長18日)。 	<p>父親休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出産休暇はなし。 ・両親手当のみ、「パートナ一月」あり(片方の親だけが受給する場合は最大12カ月間だが、もう一方の親も受給すると2カ月間支給され、最大14カ月間支給される)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出産後8週の期間で1週間または2週間。 ※共有両親休暇として、出産休暇52週間の一部を母親に代わり父親が取得することも可能。 	<p>(育児休暇欄を参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・配偶者出産休暇(2012年施行)3日は有給、追加2日は無給。 ・パパの月(2014年10月施行)。3カ月の給付金は通常賃金の100%(上限月額150万ウォン 2018年7月から月上限200万ウォン)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者出産休暇(2012年施行)3日は有給、追加2日は無給。 ・パパの月(2014年10月施行)。3カ月の給付金は通常賃金の100%(上限月額150万ウォン 2018年7月から月上限200万ウォン)。
<p>休暇名</p>	<p>子の看護休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子の看護休暇 ・12歳未満の子1人につき年間120日。但し後半の60日間は、病状に関して要件が付される。 	<p>子の病気等のための休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・親付添休暇 ・〔子の病気等のための休暇〕16歳未満の子につき年間最長3日(子が1歳未満の場合は16歳未満の3人以上の子を扶養する場合、年間最長5日)。 	<p>看護休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・看護休暇 ・12歳未満の子1人につき、1年で最大10日、1人の親につき1年で計25日を超えてはならない 	<p>家族・被扶養者のための休暇(タイムオフ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族・被扶養者の病気や事故など、突発的な必要が生じた場合に、合理的に必要と認められる期間(法律上の期間制限なし)の休暇取得が可能。 雇用されていることが要件。 	<p>(育児休暇欄を参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族看護休暇制度(子のための特別条項はない)。 ・年間90日まで。 	<ul style="list-style-type: none"> ・家族看護休暇制度(子のための特別条項はない)。 ・年間90日まで。
<p>休暇期間、要件</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・所得の約80%が支給される(両親給付と同水準)。 ・1時間単位で取得可。 	<ul style="list-style-type: none"> ・〔子の病気等のための休暇〕無給。 ・〔親付添休暇〕親付添給付が最長310労働日の間支給されるが、このためには社会保障法典L.544-2が規定する医師の証明 	<ul style="list-style-type: none"> ・健康保険から疾病手当(Krankengeld)が支給される。 	<ul style="list-style-type: none"> ・無給 	<ul style="list-style-type: none"> ・無給 	<ul style="list-style-type: none"> ・無給

	スウェーデン	フランス	ドイツ	イギリス	アメリカ	韓国
措置の概要	<ul style="list-style-type: none"> 両親休暇と併用しない場合：労働時間を75%まで短縮できる(1日8時間労働の場合、6時間勤務)。 両親休暇(部分取得)と併用し、労働給付を取得する場合：所定労働時間の12.5%(1日8時間労働の場合1時間)、25%、あるいは50%短縮可能。 	<ul style="list-style-type: none"> 週6時間からフルタイムの80%までの間で、短時間労働として復職が可能。 	<p>短時間勤務</p> <ul style="list-style-type: none"> 両親休暇中は週30時間までの短時間勤務が可能。 両親手当プラスを活用すると、両親手当受給中に時短と、両親手当受給中に時短勤務をしても、両親手当を減額せず満額受給できる。 他の使用者のもので、パートタイム労働や独立した就業をする場合、使用者の同意を必要とする。当該使用者は、4週間以内に差し迫った経営上の理由に基づいてのみ書面で同意を拒否できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護等の理由を問わず、短時間勤務や変則的な勤務時間を申請する権利。 	(育児休暇欄を参照)	<p>[育児期労働時間短縮] (2008年施行)</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児休業又は時短を選択。 1年以内で、1週当たり15時間～30時間まで。 事業主の義務。 時短を理由に、解雇又は他の不利益な処遇禁止。 時短後、同業務又は同水準の賃金支給の職務への復帰。
子の年齢	<ul style="list-style-type: none"> 子が8歳に達するまで(小学校1年次終了まで)。労働協約によっては、子が12歳に達するまで。 	<ul style="list-style-type: none"> 3歳まで(3歳からは保育学校が開始され、99%の子供が通学を開始する)。 	<ul style="list-style-type: none"> 8歳まで。 	制限なし。		8歳以下または小学校2年生以下。
請求の手続き	<ul style="list-style-type: none"> 職場への申請は2カ月前までに、通常は書面で行う。 	<ul style="list-style-type: none"> APE による所得補償の要件を引き下げ、3歳までの給付を認めた。さらに、育児親休暇の取得要件も緩和し、子供の出生か養子の受け入れの前10年間に於いて2年間就労とした。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間の短縮およびその具体的方式を使用者に書面で申請する。 	<ul style="list-style-type: none"> 申請時点で雇用されている期間が26週を超えていることを要件として、通常は書面により申請。使用者は申請を考慮の上、3カ月以内に決定を行う。 		<ul style="list-style-type: none"> 労働者は勤務時間短縮開始予定日の30日前に申請書を事業主に提出し、雇用センターに育児期勤務時間短縮給付を申請する。
給付の有無	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間短縮分に対する給付はないが、両親休暇を併用し、時間単位で両親給付を受給できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 一定の要件を満たせば、家族給付を受給できる。 	<ul style="list-style-type: none"> あり(週30時間以内の短時間勤務の場合)。 両親手当プラスの導入により、同時に両親手当の受給期間中(もしくは受給終了直後)に最低4カ月間、両親がともに週25～30時間の時短勤務をすると、それぞれ両親手当プラス(パートナーストップボナナス)を受給できる。 	<ul style="list-style-type: none"> なし。 使用者は、決定された変更に基づいて雇用契約を修正する。 		<ul style="list-style-type: none"> [2011年10月から給付金支給] 通常賃金の60%(下限50万～上限150万ウォン)を基準に短縮した時間に基づいて雇用保険から支給。 働いた時間分に関しては事業主が支給。
概要	<ul style="list-style-type: none"> 「児童手当」(非課税)で、親の所得水準にかかわらず、16歳未満の子を支給対象としている。現在子1人月額1,050 SEKで、子が2人の場合は150 SEK、3人では604 SEK、4人では1,614 SEK、5人では2,864 SEK、6人では4,114 SEKが加算される。つ 	<ul style="list-style-type: none"> 同職位、同賃金への復職が使用者に義務付けられている。技術革新により、教育訓練が必要な場合は教育訓練を受け、同職種、職位に復職する。 3歳からの公的教育的開始。保育学校への通学は義務教育ではないが、99%の子供が通学を開始するので、育児休業との連携が図ら 	<p>その他特徴的な制度</p> <ul style="list-style-type: none"> 18歳未満の子を持つ親に対して児童手当が支給される。第1子～2子までは194ユーロ、第3子は月200ユーロ、第4子は月1人225ユーロが支給される(2018年)。 低所得者を対象にした児童付加手当は、子1人につき 	<ul style="list-style-type: none"> 児童給付 16歳未満の子を扶養している者に対して、第1子に20,70ポンド、第2子以降に13,70ポンドの手当を支給。年間5万ポンド以上の所得者を世帯に含まむ場合は課税対象となる。 児童税額控除 	<ul style="list-style-type: none"> 出産後の労働者には、1年間搾乳のための休憩時間の付与とその場所の提供義務。 児童税額控除 17歳未満の子1人当たり1,000ドル(所得による減額措置あり)。 所得税額控除 	<ul style="list-style-type: none"> 0～5歳児の義務(無償)教育実施(2013年から)。 児童手当(2018年9月から支給予定)。満5歳以下の子に、月10万ウォン支給。2人以上世帯で所得水準90%以下が対象。

	スウェーデン	フランス	ドイツ	イギリス	アメリカ	韓国
	<p>まり子が3人いる家庭の児童手当は、3,754 SEK となる。また16歳以上の子には、高校に通っている間(20歳を迎えた春学期まで)、児童手当と同額の就学手当が支給される。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2007年に税制度が改正され、家庭で掃除・洗濯・庭の手入れ・子守り等で有償の家事代行サービスを利用した場合、一人あたり支払額の50%、年間25,000 SEK (65歳以上は50,000 SEK) までの税額控除(RUT-avdrag) (Skatteverket.se) を受けることができるようになった。 	<p>れる。学童保育の特機児童問題はほぼ生じていない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 年金保険料を8期納付していることを要件として、基礎給付の受給の有無、完全休業による休暇か、時短勤務を行っていないがらの休暇か、子供の人数に応じた給付額が定められている。休暇金を短縮した場合は、給付額が増額される制度がある。多胎の場合等、6歳まで延長できる。 このほか、収入に応じた新学期手当(子供の学用品購入)がある。 	<p>最高170ユーロ(月額)を支給(2018年)。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 16歳未満の子を扶養している者に対して、家族控除として545ポンド、1人当たり2,780ポンドが支給される(子供の障害により加算)。 収入等に応じた減額措置あり。 	<p>子1人の場合は3,372ドル、2人は5,572ドル、3人以上は6,269ドルを上限に税額控除(親の所得制限あり)。</p> <ul style="list-style-type: none"> 保育費用等控除 13歳未満の子の保育等にかかった費用を最大35%まで税額控除。 	

出所：第1章～6章

注1：為替レート：1SEK (スウェーデンクローネ) 約13.5円、1ユーロ約130円、1ポンド約150円、1ドル約115円、1,000ウォン約100円 (2017年11月)