

第4章 イギリス

第4章 イギリス

はじめに

イギリスにおける合計特殊出生率は、2016年時点で1.8¹と先進諸国の中では高い水準にある²。人口は持続的に増加し、2016年の6,565万人から、2030年には7,000万人を超えると予測されており³、高齢化の進行も、他の欧州諸国に比して緩やかとみられる⁴。また、女性の就業率は、過去40年にわたって上昇傾向にあり、2017年には7割を超えたところである（第3四半期時点で70.6%）⁵。産業構造の変化のほか、差別禁止法制の整備や社会保障給付の制度改正などの影響による可能性が指摘されている⁶。

育児休業関連の制度は、こうした女性の就労拡大を背景に、その時々課題に対応する形で整備が行われてきた。以下、育児休業制度の変遷や現行の制度概要、利用状況等を紹介するとともに、近年の働き方の変化について概観することとしたい。

第1節 育児休業制度

1. 導入経緯と歴史的変遷

(1) 出産手当及び出産休暇制度の導入

イギリスにおける出産に関する給付制度は、保健・傷病等に関する保険制度として1912年に導入された国民保険制度（National Insurance）の一環として、初めて提供された（BLS(1923)）。当時既に、職業別に作られていた共済組織が会員向けに提供していた拠出制（本人または配偶者による）の出産一時金制度を、公的制度に吸収する形をとったもので、実際にもこうした組織が制度の運用を担った（支給額についても、既存の制度における支給水準が参照された）。当時、母親には産後4週間について就労が禁止されていた⁷ことから、この間の所得補償を通じて母子の健康維持を図ること（とりわけ乳児死亡率の削減）が目的として掲げられた。国民保険制度の導入は、先行して実施されて

¹ Office for National Statistics 'Births by parents' country of birth, England and Wales: 2016' (24 August 2017)。イングランド及びウェールズに関するもの。母親の出身別にみると、イギリス国外出身者では2.06で、イギリス出身者の1.7を上回っている。出生率は双方とも減少傾向にあるものの、出生数は持続的に増加しており、これは主として新規EU加盟国出身の母親による出生数の増による。

² OECD 'Fertility rates' (<https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm>)

³ Office for National Statistics 'National Population Projections: 2016-based statistical bulletin' (26 October 2017)

⁴ European Commission (2015) "The 2015 Ageing Report"

⁵ Office for National Statistics 'Female employment rate (aged 16 to 64, seasonally adjusted)' (24 January 2018)

⁶ Office for National Statistics (2013) "Women in the labour market"

⁷ Factory and Workshop Act 1891

いたドイツにおける制度に範を取ったものであり⁸、社会保障制度の一環としての出産一時金の提供も、他国における既存の制度が意識されていたとみられる。

国民保険制度はその後、第二次大戦後の大幅な改革を経て、年金、疾病、出産、失業、労災等の給付制度を包括した社会保険制度として確立された。これに伴い、出産に関する給付制度には、一時金の制度に加えて、休業中の一定期間を対象に定額の手当を支給する制度（**Maternity Allowance**）が、1948年に追加された（導入当初の支給期間は13週、後に18週に延長）。

一方、産前・産後の休暇制度（**Maternity Leave**）は、1976年に導入された（Zabel（2007））。根拠法である1975年雇用保護法（**Employment Protection Act 1975**）は、前年（1974年）に成立した労働党政権が、集团的労使関係における労働組合の権利の再構築と企業における労働者個人の権利保護の拡大をはかって実施した一連の法整備の1つで⁹、妊娠・出産を理由とした解雇の禁止と併せて、出産休暇終了後の仕事への復帰が権利として初めて保障されるに至った。1970年代は、女性の労働市場への参加が進んだ時期であり、これには子供を持つ女性のパートタイム労働を通じた就業拡大が寄与したことが指摘されている（Fagan（2009））。1975年は、1970年平等賃金法（**Equal Pay Act 1970**）の施行¹⁰や、1975年性差別禁止法（**Sex Discrimination Act 1975**）の成立とも重なっており、職場における処遇や求人、あるいは教育・サービスの提供を含め、男女間の差別禁止に関する法整備が進められた時期といえる。

導入当初の出産休暇の内容は、出産予定週の11週間までに勤続期間が2年（週の労働時間が16時間未満の場合は勤続5年）に達している被用者を対象に、産後29週以内であれば仕事に復帰する権利を認めるものであった。制度導入の翌年（1977年）には、同じく雇用保護法に基づいて出産給付（**Maternity Pay**）制度が導入され、従来の18週の手当支給期間のうち最初の6週間について、直前の給与額の9割が支給されることとなった（法律上は、給与の9割相当の額と、従来の定額手当の差額を支給）¹¹。受給には、出産休暇制度と同様の勤続要件が科された。

1987年には、制度上の区分が変更され、勤続要件を満たす被用者に対する産後6週の出産手当（従前の給与額の9割）及び18週の定額手当が「法定出産給付」（**Statutory Maternity Pay**）、また法定出産給付の受給資格がなく、定額手当の要件のみを満たす者に対する給付が「出産手当」（**Maternity Allowance**）として、それぞれ位置付けられる

⁸ 政府はこの時期、貧困対策の必要性に直面しており、傷病による就労困難はその大きな要因の1つと捉えられていたという（BLS（1923））。

⁹ 毛利（1999）。

¹⁰ 1975年まで猶予期間が設けられ、その間に男女間の賃金格差を是正することが求められた（Rubery et al.（2003））。

¹¹ なお、このための財源として出産給付基金（**Maternity Pay Fund**）が設置され、国民保険料の一環として徴収された保険料がプールされた。後述の通り、80年代の制度改正により法定出産給付（**Statutory Maternity Pay**）への再編が行われたことに伴い、基金は廃止となった。

こととなった。これにあわせて、定額部分に関する従来の勤続期間要件が廃止され、出産予定週の15週前の時点で、過去12カ月のうち6カ月間、国民保険加入を伴う雇用に就いていたことが新たに要件化された¹²。なお、この6カ月間について、同一の雇用主の元で就業していた場合にはより高い支給額が設定された¹³。

1994年には、EUにおける妊婦労働者指令（Pregnant Workers Directive）に合わせた法整備として、週当たり労働時間による出産休暇の資格要件の差別化が廃止されるとともに、14週分については勤続等に関わらず取得の権利が与えられ、また勤続要件（2年）を満たす被用者については、追加で14週の休暇が付与されることとなった。また、法定出産手当に関する要件が緩和され、出産予定週の15週前までに同一の雇用主のもとで雇用され、過去12カ月のうち26週分について国民保険への加入対象となる賃金額を得ていれば、受給が可能となった（出産手当の場合は、出産予定週に先立つ66週のうち52週について国民保険への加入対象となる収入額）。

無条件に取得可能な出産休暇は、2000年に14週から18週に延長され、前年に年間を通じて就業していた場合（雇用主を変更した場合を含む）には、追加の11週の休暇取得の権利が与えられた。

図表 4-1 育児休業制度・手当制度の変遷

	育児休業制度	各種手当
1970年代以前		1912:国民保険制度 (National Insurance) 導入 出産一時金 (maternal benefit) の導入 1948:出産手当 (Maternity Allowance) 導入 13週の定額の給付を支給 (拠出制) 1953:出産手当の支給期間を18週に延長
1970年代	1976:出産休暇制度 (Maternity Leave) 導入 産前11週、産後29週まで、出産休暇後の仕事への復帰の権利を保障、出産予定週の11週前までに、当該の雇用主の下で勤続2年 (週16労働時間未満の場合は5年) が要件	1977:出産手当 (Maternity Pay) の導入 18週のうち最初の6週について、直前の給与の9割相当額を支給 (勤続期間要件は出産休暇と同等)
1980年代	1987:出産休暇制度の勤続要件 (勤続2年) を満たすべき時期について、出産予定週に先立つ11週から15週に延長	1987:法定出産給付 (Statutory Maternity Pay) 及び出産手当 (Maternity Allowance) の区分の導入 - 法定出産給付:最初の6週に関する給与の9割相当額の給付を含む、計18週の給付 - 出産手当:法定出産給付の資格要件は満たさないが、定額手当の受給資格がある者向けの18週の手当 なお定額手当については、勤続要件を廃止、前年に6カ月間の国民保険加入を伴う雇用に新たに要件化。

¹² 出産手当に関する政府資料 (“Maternity Allowance” (https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/649380/ma1-print.pdf)) はこの制度改革について、法定出産給付の導入に伴い、出産に近い時期に就業していた女性に対する支給により重点を置くことを目的とした措置であると説明している。制度を概説している House of Commons Library (2010)によれば、この6カ月は通算 (断続的) でよく、また健康上の理由により長期休暇を取得している場合等も含まれる。

¹³ Gregg et al. (2003)によれば、同一の雇用主に関する条件を満たす場合は週32.85ポンド、満たさない場合は30.05ポンド。なお、多くの雇用主が、法定出産給付に契約上の手当 (contractual maternity pay) を加算していたという。

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

1990年代	1994: 出産休業制度 14 週まで要件を廃止 (EU 指令による)、当該の雇用主の下で勤続 2 年の場合は追加で 14 週 1999: 両親休業制度 (parental leave) 導入 子供が 5 歳に達するまで、13 週間の無給の休暇取得の権利 (EU 指令に基づく法整備)	1994: 法定出産給付の受給要件を緩和、過去 12 カ月のうち 26 週の国民保険加入 (出産手当については過去 66 週のうち 52 週) が新たな要件に
2000年代	2000: 資格要件なく取得可能な出産休業の期間を 14 週から 18 週に延長、前年に年間を通じて就業していた場合 (雇用主を変更した場合を含む) には、追加で 11 週 (計 29 週) の休暇取得の権利を付与 2003: 出産休業を 52 週に拡大、最初の 26 週 (通常出産休業) と追加的出産休業 26 週に。条件保護の期間を 26 週に拡大。父親休業 (Paternity Leave) を導入、2 週間の休暇取得が可能に。また、柔軟な働き方の申請権を導入 (6 歳未満の子どもを持つ被用者が対象)。	2003: 定額手当の支給期間を 12 週から 20 週に延長、全体の支給期間は 18 週から 26 週に。また法定父親給付 (Statutory Paternity Pay) を導入、週平均給与額の 9 割または定額の手当のいずれか低い額を支給 2007: 定額手当の期間を 20 週から 33 週に延長、全体の支給期間は 26 週から 39 週に (法定出産給付・出産手当とも)、また休暇期間中、10 日を上限として就業を認める制度 (keeping in touch days) を導入。
2010年代	2011: 父親休業の拡充 (追加的父親休業: 母親が早期に職場復帰する場合、残余期間を代わりに取得可能) 2013: 両親休業、13 週から 18 週に延長 (EU 指令改正に伴う制度改正) 2014: 柔軟な働き方の申請権、全ての被用者に拡大 2015: 共有両親休業 (shared parental leave) 導入、出産休業の未取得部分を両親で共有、分割取得も可能に (追加的父親休業は廃止)	2015: 共有両親手当 (shared parental pay) 導入、出産給付の未受給部分を両親で共有

なお、出産休業や手当に関する法整備と前後して、1999 年には EU 指令 (1996 年) に合わせた法整備として、無給の両親休業 (parental leave) の制度が導入されている。当初は、児童の 5 歳の誕生日まで、親 1 人当たり 13 週の休暇取得を認める制度で、同一の雇用主において勤続期間が 1 年に達することが要件とされた (Zabel (2007))。

(2) ワーク・ライフ・バランス政策の推進

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、出産休業の改善や父親休業の導入、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¹⁴。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

¹⁴ 詳細は、『ワーク・ライフ・バランス比較法研究 <中間報告書>』(労働政策研究・研修機構、2010) III 第 3 節イギリス (内藤忍執筆) を参照。

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という¹⁵。

一方、企業の間でも、長期的な景気拡大に伴う人材不足から、人材確保とその定着を主な目的として、柔軟な働き方に対する関心が高まっていたといわれる。ただし、中小企業を中心に多くの企業にとっては依然として、ワーク・ライフ・バランスは利益の拡大とは関連せず、むしろ負担の増加につながる懸念の対象として捉えられる傾向にあり、政策の推進（特に法制化）について賛同を得ているとは言い難い状況にあった¹⁶。

ワーク・ライフ・バランスの企業にとっての利益への理解を促し、その普及を推し進めることを目的として、政府は2000年3月、「ワーク・ライフ・バランスキャンペーン」を立ち上げた。これに合わせて公表されたディスカッション文書¹⁷は、ワーク・ライフ・バランスの推進は企業と労働者の双方に利益となり、また広く経済的・社会的にも有益であると主張し、以下のように説明している。

- ・企業にとっては、サービスの提供が容易になるとともに、従業員の採用・維持および動機づけがしやすくなり、職場のストレスや病欠休業、離職、欠勤を抑制できる。
- ・経済にとっては、労働市場が拡大、専門技術や経験を有する労働者が働きやすくなり、人材調達の柔軟性が向上、雇用やビジネスの機会が増加する。生産性が上昇。また女性の経済的独立性を高める。
- ・子を持つ親や介護者には、被扶養者を養いつつ、家庭で過ごす時間を生み出す。
- ・社会にとっては、親が子供を養うことがより容易になる。介護者の補助を受ける病人や障害者が、公的なサービスにより依存せずに、より良い生活を営めるようになる。また、無就業層の就業支援を通じて貧困対策、特に子供の貧困対策の推進につながる。

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（Statutory Paternity Leave）と法定父親給付（Statutory Paternity Pay）、また子供を持つ親に柔軟な働き方（flexible working）を申請する権利が新たに導入された。このうち出産休暇については、給付対象となる休暇期間を従来の18週から26週に延長、これに無給の期間26週（従来は29週）を合わせて、52週の休暇取得を可能とした。また、法定父親休暇・給付については、出産休暇・給付とは異なり、依然として26

¹⁵ 労働政策研究・研修機構（2005）『少子化問題の現状と政策課題—ワーク・ライフ・バランスの普及拡大に向けて—』第2章（横田裕子・町田敦子執筆）参照。

¹⁶ 例えば、「CBI defiantly opposed to the Social Chapter」(Independent, 11 May 1997) (<http://www.independent.co.uk/news/business/cbi-defiantly-opposed-to-the-social-chapter-1260782.html>) を参照。出産休暇や手当支給期間の延長、父親休暇の導入などをめぐっては、会員企業の多くが中小企業といわれるイギリス商業会議所、小規模企業連盟などの経営者団体からの反対論があった。

¹⁷ Department for Employment and Education (2000) "Changing patterns in a changing world" (http://www.education.gov.uk/consultations/downloadableDocs/52_1.pdf)。なお同文書は、こうした政策が家庭責任を有する人々以外の労働者、また企業にとっても有益であるとの考え方から、従来の「ファミリー・フレンドリー」ではなく「ワーク・ライフ・バランス」という用語を用いている。

週の勤続期間が要件として設定された。なお、法定出産給付は従来、同じく被用者向けの拠出制給付制度である法定傷病給付（傷病に伴う休業に対する給付）と同等の金額が設定されていたが、2002年及び2003年の改定により、法定傷病給付を大きく上回る金額が設定されることとなった¹⁸。

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週に延長されたほか、休暇期間中に10日を上限として就労を認める制度（いわゆる'keeping in touch' days）が導入された。法定出産給付の支給期間は、最終的には取得可能な52週の全期間を対象とすることが想定されていたが、金融危機に伴う不況の影響から、無期限に先送りされることとなり（House of Commons Library (2010)）、2010年の総選挙により保守党・自民党の連立政権が成立して以降も、支給期間延長の動きはみられない。同様に、労働党政権下で法制化されていた父親休暇の拡充も、実施は政権交代後に先延ばしとなっている。母親の早期の職場復帰を前提に、残余期間の一定部分を父親が取得することを認める制度改正で、既に2006年には関連法が成立し、具体的な実施方法に関して政府が調整を進めていたもの。代表的な労使団体である労働組合会議（TUC）やイギリス産業連盟（CBI）が賛意を示す傍ら、経営側の一部からは、複雑な手続きや人員調整などの負担増を理由に消極論が根強かったこと、また金融危機に伴う企業への影響が懸念されたこともあり、政権交代前の実施は困難な状況にあった。

（3）「現代的職場」改革

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、翌2011年4月に、父親休暇に関する制度改正を実施した。従来の2週間に加えて、母親が復職等で法定の権利（52週）より2週間以上早く休暇を終了する場合、出産等から21週目以降であれば、残余期間のうち最長26週までの休暇を父親が申請することができることとする内容（いわゆる「追加的父親休暇」）、出産等を予定している週の15週間までに勤続期間が26週を超えていること、賃金水準が社会保険加入対象の下限額（lower earnings limit）以上であることが要件とされた。休暇期間中の法定給付は、母親向けと同様の条件が適用され、最初の6週間は平均給与額の9割、以降は定額の法定給付といずれか低い額が支給されることとなった（支給資格がない場合は、過去13週にわたる国民保険への加入を条件に、法定給付と同額の出産手当または平均給与額の9割のうちいずれか低い額を支給）。

さらに同年5月には、「現代的職場」（Modern Workplaces）と銘打った施策パッケージ案が打ち出され、コンサルテーション（一般向け意見聴取）が開始された。提案の柱

¹⁸ 2001年度には双方とも62.20ポンド。2002年度には、法定傷病給付の63.25ポンドに対して、法定出産給付は75.00ポンド。さらに2003年度には、法定傷病給付の64.35ポンドに対して、法定出産給付は100ポンドに改定。

は、出産休暇を父母間で共有可能とする「柔軟な両親休暇」制度（flexible parental leave 一後の両親共有休暇（Shared Parental Leave））の導入である。政府はその目的として、母親の休暇取得に重点を置く従来の制度を改め、産後一定期間以降は両親に同等の権利を付与すること、また取得期間についても柔軟性を高めることなどで、父親の休暇取得の促進をはかり、母親の負担を軽減することを掲げていた。母性保護のため、出産から18週間については母親に休暇の権利を限定するが（この間、父親には従来通り2週間の父親休暇を付与）、これ以降は、父親・母親ともに同等の休暇取得の権利を与えること、またそれぞれに4週間を排他的権利として設定することなどが提案された。また、コンサルテーション文書では併せて、2010年のEU指令¹⁹の改正をうけた無給の両親休暇（parental leave）の延長（現行の13週から18週へ）や取得要件となる子供の年齢の引き上げ、柔軟な働き方の申請権を全ての労働者に適用する方針などが示された。

コンサルテーションには企業や労使団体、非営利組織などから意見が寄せられ、その多くが出産休暇の共有化に賛同する内容であった。ただし、母親向けに18週を確保する案については否定的な意見が多くを占めた。結果として、政府は母親限定の休暇は盛り込まないとの方針を示し、また4週間分の排他的な取得権についても、政府と企業の双方に生じる費用負担を理由に、設定は見送られた²⁰。

共有両親休暇は、2015年に導入された。また、これ以外の提案内容については、両親休暇の制度改正は2013年に（18週に延長、子供の年齢は18歳未満に引き上げ）、柔軟な働き方の申請権に関する対象の拡大は2014年に、それぞれ実施された。

2. 現行制度概要

上述の通り、イギリスの育児休業制度は、産前産後の出産休暇（出産（養子）休暇、父親休暇および共有両親休暇）と、育児休暇に大きく分かれる。これに、家族の緊急の状況への対応に目的を限定した時間単位の休暇取得の制度がある。以下、各制度の概要を紹介する。

（1）出産休暇制度

①法定出産休暇（Statutory Maternity Leave）

妊娠中の女性被用者を対象に、産前産後で最長52週間の休暇取得を認める。休暇は一括で取得することとされ、うち産後2週間（工場労働の場合は4週間）は、安全衛生の観点から取得が義務づけられている。休暇取得に関する事前予告は、出産予定週の15週間前、また休暇開始予告は開始日の28日前までとされる。勤続期間に関する要件はない。

¹⁹ Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32010L0018>)

²⁰ Department for Business, Innovation and Skills (2012b)

取得可能な 52 週の休暇期間のうち、最初の 26 週分は「通常出産休暇」(ordinary maternity leave) と呼ばれる。この間に復職する場合は現職復帰、労働条件の保障が前提となる。また、これを超える部分(最長 26 週)は「追加出産休暇」(additional maternity leave) と呼ばれ、この間に復職する場合は、現職または同等の職に復帰することができる。復帰予定日を変更する場合は、8 週間までに雇用主への予告を要する。

休暇期間中、雇用主には給与の支払い義務は科されていない。休暇取得者は、法定出産給付(Statutory Maternity Pay: SMP) または出産手当(Maternity Allowance: MA) を受給する。SMP は、出産予定週の 15 週間までに、当該の雇用主の下で勤続期間が 26 週以上であり、また週当たりの税引き前平均給与額(出産予定週の 15 週間またはそれ以前で、最も近い給与支払い日を含む 8 週間の給与額からの平均給与額の算定を基本とする)が国民保険の加入下限額(2017 年度で 113 ポンド)以上であることを要件として、最長で 39 週支給される。支給額は、最初の 6 週間について週平均給与額の 90%、以降 33 週は週 140.98 ポンド(2017 年度)との間でいずれか低い額となる。支給は雇用主が行うが、うち 92%は社会保険料の減額により還付される(小規模企業に対しては、還付率 103%の優遇措置あり)²¹。支給方法等は給与に順じ、保険料の拠出は継続される。休暇期間中には、10 日間を上限として就労が認められており(SMP の受給資格を喪失しない)、SMP を支給している雇用主との合意を前提として、当該の雇用主の下で就労することができる('keep in touch days')²²。

一方、上述のとおり、給与額が国民保険の加入下限額に達しないか、あるいは自営業者など、何らかの理由で SMP の受給資格がない者については、拠出制の出産手当(MA)制度が適用される²³。出産に先立つ 66 週のうち 26 週について就労し、うち 13 週について週当たり所得額が 30 ポンド以上であることが要件となる。支給期間は法定出産給付と同等の 39 週、うち最初の 6 週分については、従前の週当たり平均収入額の 9 割、残る期間については定額の手当との間でいずれか低い額が支給される。支給は、ジョブセンター・プラス(公共職業紹介機関)が行う。なお、SMP 受給者と同様に、MA の受給期間中には 10 日間を上限として、自営業者等として就労することが認められている。

なお、養子を取得した場合の法定養子休暇(Statutory Adoption Leave)も、原則として上記に準じた休暇取得の権利が認められ、39 週の法定給付(statutory adoption pay)

²¹ Gov.uk(<https://www.gov.uk/recover-statutory-payments>)なお、法定出産給付に関する雇用主への還付に伴う国民保険基金の損失は、雇用年金省により補填される。一方、法定養子給付、法定父親給付、法定共有両親給付については、ビジネス・エネルギー・産業戦略省が補填を担う(HM Revenue and Customs (2017) "Great Britain National Insurance Fund Account")。

²² Gov.uk (<https://www.gov.uk/employee-rights-when-on-leave>)

²³ なお、SMP、MA のいずれも受給資格がない場合には、雇用・生活補助手当(Employment and Support Allowance)が受給可能な場合がある(Gov.uk 'Maternity benefits: technical guidance'ウェブページ(<https://www.gov.uk/government/publications/maternity-benefits-technical-guidance/maternity-benefits-technical-guidance>))。

の支給を受ける権利が認められている。

②法定父親休暇 (Statutory Paternity Leave)

父親に認められている休暇で、産後 8 週目までに 1 週間または 2 週間を 1 回取得することが可能。資格要件として、出産予定週の 15 週前までに勤続期間が 26 週以上であることを要する。事前予告は 15 週前まで。休暇取得の期間中は、法定父親給付 (Statutory Paternity Pay) として、(法定出産給付の定額部分と同様) 給与額の 9 割または所定の手当額のいずれか低い方の額が支給される。

③共有両親休暇 (Shared Parental Leave)

法定出産休暇 52 週のうち、母親に取得が義務付けられてる産後 2 週間を除く 50 週分について、両親間で分割して取得が可能。取得には、配偶者・パートナーとともに育児の責任を負っていること、いずれかが法定出産休暇または出産手当に関する権利を有することを前提に、父親休暇と同様、出産予定週の 15 週前までに当該の雇用主の下で勤続期間が 26 週以上であること、休暇期間中も同一の雇用主との雇用関係にあることが要件となる。加えて、配偶者・パートナーについても、出産予定週に先立つ 66 週のうち 26 週について (被用者、労働者あるいは自営業者として) 就業しており、うち 13 週に関する報酬額の合計が 390 ポンド以上となることが求められる。予告期間は、休暇開始日の 8 週間前まで。3 期間 (1 期間は最低 1 週間) まで分割して取得が認められ、両親とも取得要件を満たす場合は、重複する期間に休暇を取得することも可能。

両親のうち一方が法定出産手当の受給資格があり、もう一方についても法定父親手当等の受給資格を有する場合、共有両親手当 (Shared Parental Pay) を受給することができる。また休暇期間中は、法定出産休暇について認められている 10 日間を上限とする就労 (keeping in touch days) とは別途、両親とも 20 日間まで就労が可能である ('shared parental leave in touch' days)。

なお、妊娠・出産を理由とする差別や不公正な取り扱いは、法律上禁止されている²⁴。労働者は、雇用審判所への提訴を通じて、法的救済を仰ぐことができる。

(2) 育児休暇制度

我が国における育児休暇制度 (産後の一定期間に関する休暇制度) の一部は、前項の法定出産休暇 (または父親休暇・共有両親休暇) に含まれるが、法定の権利は 1 年が上限であり、これ以降については同等の制度は設けられていない。

育児を理由とする休暇制度としては、上述のとおり、無給の両親休暇制度 (parental

²⁴ Equality Act 2010 による。

leave) が設置されている²⁵。雇用主の下で勤続期間が 1 年を超える被用者（労働者、自営業者は対象とならない）に、子供が 18 歳になるまで計 18 週の休暇取得を認めるもので、取得は 1 週間を単位とし、年間の取得上限は子供 1 人当たり 4 週までとされる。休暇取得には、21 日前までの事前申請を要し、雇用主の求めがなければ書面による必要はない。なお、法定の給付等はない。

また、育児目的には限定されないが、柔軟な働き方を申請する権利が認められている。勤続期間が 26 週を超える従業員が対象となり、雇用主は従業員からの申請を真摯に検討することが義務付けられている。例えば、以下のような働き方の申請がこれに相当する。

柔軟な働き方に関する制度の例

- ・パートタイム労働：契約上の労働時間を通常より短時間にする。
- ・在宅勤務：契約上の労働時間の全てまたは一部について、自宅等で就業する。
- ・期間限定労働時間短縮：連続した一定の期間、労働時間を短縮し、その後通常の時間に戻す。
- ・ジョブ・シェアリング：パートタイム契約を結んだ二人の労働者が一つのフルタイムの仕事を分担する。
- ・フレックス労働：勤務時間を労働者が決定する。通常は合意された一定のコアタイムを含む。働いた時間分の賃金が支給される。
- ・圧縮労働時間：通常よりも短い期間内での総労働時間数を契約する。例えば週 5 日勤務相当の総労働時間数のまま、勤務日数を週 4 日に変更。
- ・学期間労働：子供の学校の休暇中は無給休暇を取ることができる。
- ・年間労働時間：年間の総労働時間数を契約し、それに基づいて週の労働時間を決定する。

（3）看護休暇制度

我が国の看護休暇制度に相当する制度はないが、家族の緊急の状況への対応に目的を限定した無給の時間単位の休暇取得（time off for dependants）の権利が認められている。これも、被用者を対象とした制度だが、勤続年数や労働時間等による資格要件はなく、また取得可能な期間の上限や取得の形態等に関する規定も設けられていない。ただし、当該の状況が事前に分かっている場合は、緊急とはみなされないため、time off の取得はできない。この場合、上述の育児休暇（parental leave）を取得することとなる²⁶。

3. 育児休業制度の利用状況

（1）利用状況について

各種休暇制度の利用状況に関するデータは定期的に収集されておらず、取得者数や属性別の取得状況等、またその推移等は不明である。なお、OECD によれば、母親の出産・両親休暇の取得率は、2013 年時点で 58%であった²⁷。

一方、父親休暇については、平等人権委員会（EHRC）の 2009 年調査において、取得

²⁵ Gov.uk (<https://www.gov.uk/parental-leave>)

²⁶ Gov.uk (<https://www.gov.uk/time-off-for-dependants>)

²⁷ OECD Family Database, Chart PF2.2.A. Use of leave by employed mothers, 2013 (<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>)

率は 55%であったと報告されている²⁸。また、同時期に実施された調査結果をまとめた雇用年金省の報告書²⁹は、父親休暇の取得者に関する属性別の傾向を分析している（図表 4-2）。これによれば、「何らかの休暇を取得した父親のうち、父親休暇を取得した者の割合」は全体で 73%、相対的に規模の大きい民間企業や公共部門で高いほか、時間当たり賃金の水準が高い父親の方が、取得率が高くなる傾向にある。また職種別には、専門職や準専門・技術職で相対的に高い。

各種給付の受給者数及び支出額の推移について雇用年金省が提供するデータからは、法定出産給付の受給者数・支出額とも 2000 年代を通じて急速に増加してきたことがうかがえる（図表 4-3）（法定出産給付の 2000 年以前の受給者数に関しては、このデータでは提供されていないため不明）。このうち支出額については、受給者数の増加と併せて、支給期間の延長（2003 年に 18 週から 26 週に、さらに 2007 年には 39 週に）や、前述の支給額の大幅な引き上げ（2003 年に、週 75 ポンドから 100 ポンドに改定）などがあったことも、増加に影響しているとみられる。なお同データには、法定父親給付や共有両親給付等に関する支出額は含まれていないが、国民保険基金の会計報告書³⁰によれば、これらの法定給付に関する支出額は、法定出産給付の 25 億ポンドに対しておよそ 1 億ポンドである（いずれも 2016 年度）。

なお、共有両親休暇の導入にあたり、ビジネス・イノベーション・技能省は、国内で毎年およそ 28 万 5000 世帯が同制度の利用資格を得て、初年度には 2~8%が取得すると予測していた³¹。実際の取得率に関する公式のデータはないが、各種の民間調査からは、取得率は限定的との見方が強い。例えば、シンクタンクの CIPD による調査³²では、共有両親休暇の取得率は父親で 5%、母親で 8%であった。

²⁸ Equality and Human Rights Committee (2009)

²⁹ Chanfreau et al. (2011)

³⁰ 前掲注 15 参照。

³¹ Department for Business, Innovation and Skills (2012b)

³² CIPD (2016)

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

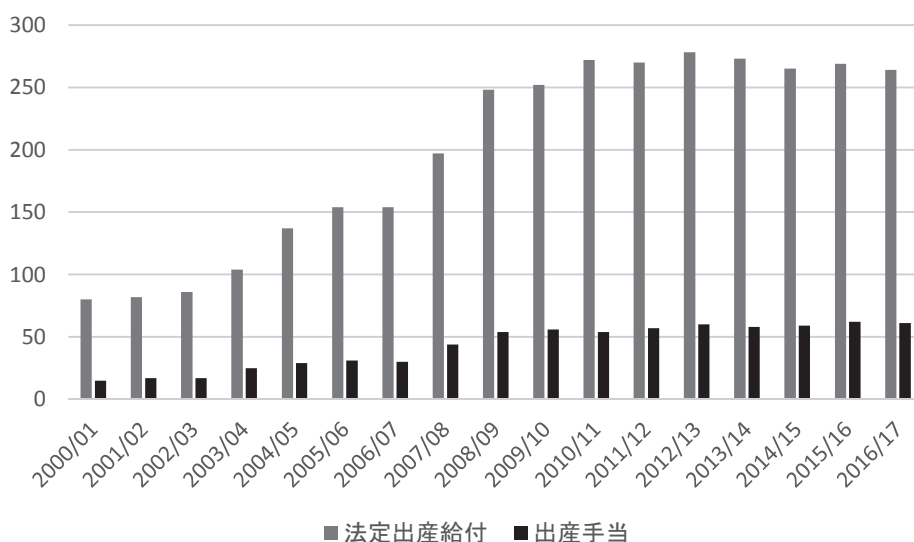
図表 4-2 何らかの休暇を取得した父親に占める父親休暇取得者の比率

		取得した	取得していない
計		73	27
企業規模	民間1～24人	56	44
	民間25～499人	70	30
	民間500人以上	83	17
	公共	81	19
職種	経営職・上級職	74	26
	専門職	79	21
	準専門・技術職	78	22
	事務・秘書職、対人、販売、顧客サービス職	76	24
	熟練職	63	37
	加工・プラント・機械操作職	71	29
	未熟練職	63	37
時間当たり賃金	6ポンド未満	52	48
	6～8.99ポンド	75	25
	9～11.99ポンド	72	28
	12～14.99ポンド	79	21
	15ポンド以上	78	22
年齢別	29歳未満	69	31
	30～34歳	72	28
	35～39歳	74	26
	40歳以上	74	26

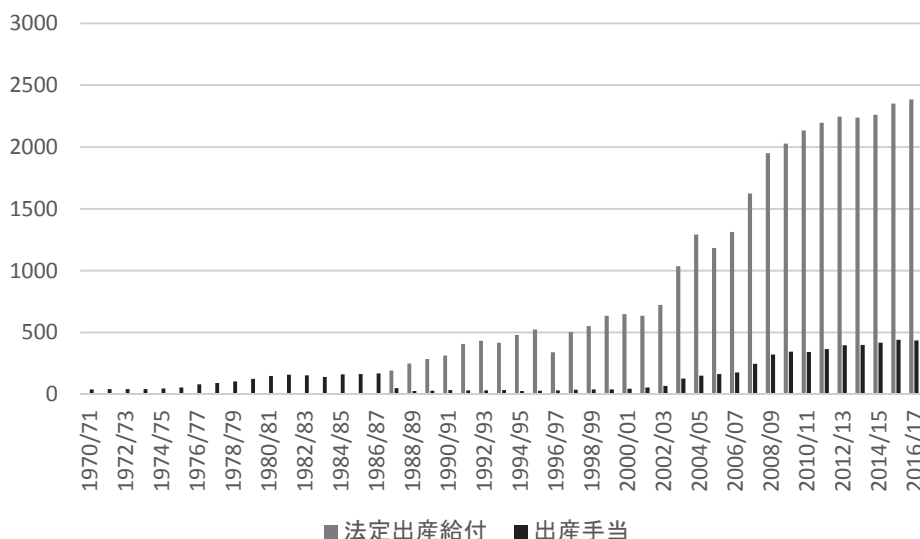
出所：Chanfreau et al. (2011)

図表 4-3 法定出産給付・出産手当の受給者数及び支出額

(a) 受給者数 (千人)



(b) 支出額（100万ポンド）



出所：Department for Work and Pensions ‘Benefit expenditure and caseload tables’
 (https://www.gov.uk/government/collections/benefit-expenditure-tables)

(2) 利用しにくい状況に関する要因についての分析

Department for Business, Innovation and Skills (2012b)は、父親による休暇取得を左右する要因として、給与水準、組織文化・社会的文化、制度の柔軟性（利用しやすさ）、労働市場（企業の姿勢・キャリアに関する展望）の4点を挙げている。また、他国における父親の休暇取得状況を分析、取得率に影響しうる要因の一つとして、休暇取得中の給付による所得代替率を挙げている（代替率が相対的に高い北欧諸国では、父親による休暇取得率も高い傾向）。また例えば、働く親の支援に関する非営利組織 **Working Families** の調査³³では、共有両親休暇取得を妨げる要因として、経済的な理由を挙げる父親が約半数との結果を報告している。上記の雇用年金省による調査結果（時間当たり賃金水準が高い父親の方が休暇取得率が高い）からも、給付水準の低さにより経済的な困難に直面する可能性の高い父親は、休暇取得を控える傾向にあるとみられる。

文化的な要因も、影響が指摘されるところだ。上述のとおり、企業は父親休暇について、必ずしも積極的な反応を示していない。例えば、イギリス商業会議所（BCC）の調査では、回答企業1300社の52%が父親休暇の導入は損失につながるとしており、ほぼ同様の結果は、小企業連盟（FSB）による調査でも報告されている³⁴。平等人権委員会に

³³ Working Families 'Half of fathers would use shared parental leave, survey finds' (5 Apr 2017)。調査には、300人強の父親が参加したとされる。

³⁴ 会員企業の53%が、「父親休暇は複雑すぎる」と回答。小規模企業の場合、雇用主の支払う手当は政府から全額還付されるが、それでも人員調整や支払いにかかるコストの増加が避けられないとFSBは主張している。

よる 2009 年調査（前掲）では、休暇取得を希望する父親のうち、36%は休暇を取得した場合に仕事へのコミットメントを疑われることを、また 44%は昇進に支障が出ることを、それぞれ懸念している。シンクタンク CIPD は、2011 年の父親休暇の拡充に関連して、父親休暇給付額の低さと併せて、社会的な意識の変化が制度の普及には必要であるとして、制度の拡充によって申請者が急激に増えることはないと予測している³⁵。

一方、妊産婦に対する差別状況に関する調査結果をまとめたビジネス・イノベーション・技能省と平等人権委員会の報告書³⁶によれば、調査に回答した母親の 11%が、妊娠・出産を理由とする解雇（1%）や、選択的な整理解雇（職場の同僚は対象とならなかった）（1%）、悪い扱いを受け退職せざるを得ないと感じた（9%）、と回答している。特に、勤続期間が 1 年未満の母親で、こうした回答の比率が高かったという。また、出産休暇を取得した母親の 9 割が、雇用主は出産休暇の取得に快く応じたと回答する一方、妊娠中の支援や、職場復帰の際の支援に不満を感じたとする回答が 2 割強（それぞれ 7%と 16%）を占めた。さらに、母親の半数は、妊娠・出産によりキャリア上の機会や仕事上の地位、雇用の安定にネガティブな影響が生じたと回答、うち 24%は、柔軟な働き方を申請した（認められた）ことがネガティブな結果につながった、としている³⁷。

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

まず、近年の労働時間の推移についてみる。国内の就業者による週当たり労働時間の合計が、大きくは年々増加傾向にあるのに対して、就業者 1 人当たりの労働時間数は、データが参照可能な 90 年代半ば以降、減少してきた（図表 4-4）。

金融危機の影響によるとみられる 2008 年以降数年の急激な減少を経て、現在は景気の回復に伴う労働時間の増加が進み、金融危機以前の水準に戻っている（週 32 時間強）。これをフル・パートタイム労働者別にみると、フルタイム労働者の週労働時間の推移はほぼ全体の動向と類似しているが、パートタイム労働者については、不況期における減少は限定的で、ほぼ一貫して労働時間が増加してきた。

統計局の提供する上記データからは、男女別の労働時間数の推移は参照できないが、現在、女性の労働市場への参加のおよそ 4 割がパートタイム労働を通じて行われており、

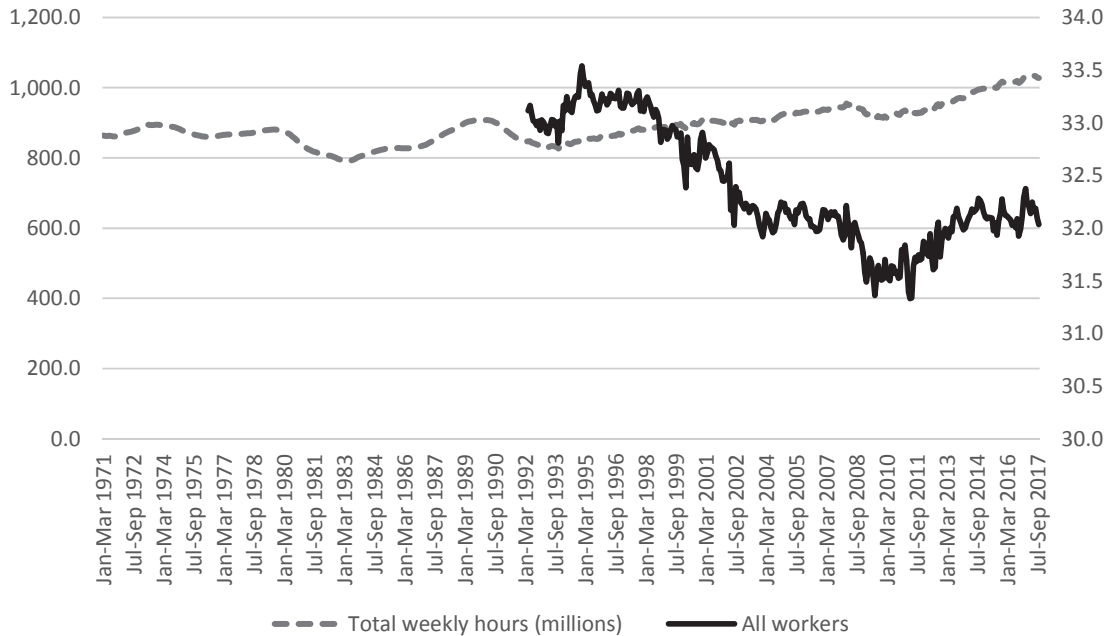
³⁵ CIPD (2009)

³⁶ Department for Business, Innovation and Skills and Equality and Human Rights Commission (2016)。雇用主 3034 人、母親 3254 人に対する電話調査および聞き取り調査を実施、それぞれ報告書にまとめている（引用は母親調査に関する報告書からのもの）。なお、回答した母親の 70%が、出産後に同じ企業に復職、8%は異なる企業に就職し、また 15%は仕事に戻らなかった（ほか、5%は出産休暇中 1%は自営業者となった）。

³⁷ ほかに比率の高かった回答として、不適當な仕事または仕事量（15%）、昇進の機会に関する情報が十分に与えられなかった（9%）、軽く扱われた・意見が低く評価された（8%）、など。

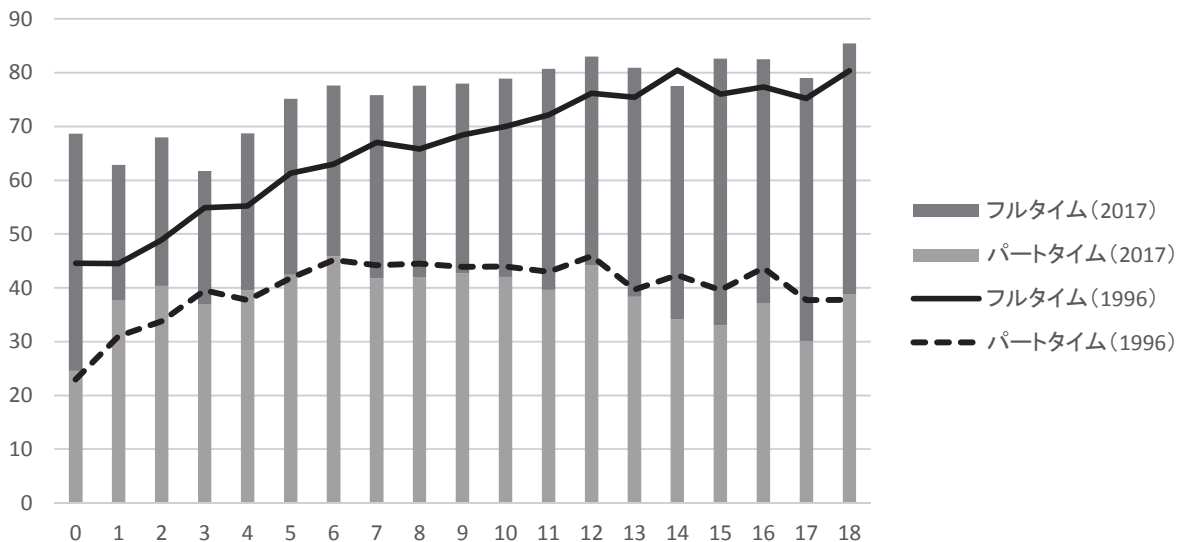
フルタイムの仕事をしていないとするパートタイム労働者の比率も男性労働者に比して高い³⁸。

図表 4-4 合計労働時間数及び一人当たり週平均労働時間の推移



出所：Office for National Statistics ‘UK labour market: December 2017’
<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/december2017>

図表 4-5 子供の年齢による就業率の変化（1996年、2017年）



出所：Office for National Statistics ‘More mothers with young children working full-time’

³⁸ パートタイム労働に従事する理由に「フルタイムの仕事をしていない」ことを挙げる回答は、男性の54%に対して女性では77%（Office for National Statistics ‘EMP01 SA: Full-time, part-time and temporary workers (seasonally adjusted)’
<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/fulltimeparttimeandtemporaryworkersseasonallyadjustedemp01sa>）。

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

ただし、こうした状況には変化もみられる。パートタイム労働者に占める女性比率は、過去15年間で84%から74%に低下、男性パートタイム労働者は未だ相対的な比率は低いものの、増加傾向にある。また、子供の年齢による母親の就業率の推移に関する統計局の分析³⁹によれば、母親の就業率は1996年から2017年の期間、全般的に上昇しており、その大半がフルタイム就業者の増加によるものである。特に、0歳および14歳以降ではフルタイム就業の比率がパートタイムを上回っている状況にある（図表4-5）⁴⁰。

0歳児の母親では、就業率が45%から69%に上昇、うちフルタイムの就業率は22%から44%と倍に達している。統計局は、母親の就業者数の継続的な増加は過去20年間の労働市場における大きな特徴であり、これには柔軟な働き方の促進や子供を持つ世帯への支援策などの拡充が寄与した可能性がある、と指摘している。

図表 4-6 属性別・労働時間数別被用者比率（単位：％）

		30時間未満	30～35時間	36～40時間	41～48時間	48～55時間	55時間超
計		26	15	44	9	4	2
性別	男	13	11	53	13	7	3
	女	40	18	35	4	2	0
年齢別	16～24歳	39	12	41	8	1	
	25～39歳	22	16	46	9	5	2
	40～49歳	23	15	47	9	4	2
	50～59歳	23	14	44	8	7	4
	60歳～	40	15	34	9	0	1
世帯収入（年）	15000ポンド未満	55	21	20	4		1
	15000～24999ポンド	31	17	39	11	2	0
	25000～34999ポンド	24	12	46	12	4	2
	35000～34999ポンド	23	12	54	6	3	1
	45000ポンド～	13	15	49	10	8	5
子供の有無等	子供あり	28	16	39	9	5	2
	子供なし	25	14	47	9	4	2
職種	管理・専門職種	14	16	50	9	7	4
	中間的職種	37	15	45	4	0	
	非熟練職種	36	14	37	10	2	1
業種	製造	8	5	70	12	4	1
	建設	12	9	53	16	7	2
	流通・小売・宿泊・飲食	46	15	29	7	2	1
	運輸・通信	13	15	47	12	8	4
	銀行・保険・金融	19	19	44	8	6	3
	公共・教育・保健	28	18	43	6	3	2
	その他	32	10	37	15	2	4

出所：Department for Business, Innovation and Skills (2012a)

長時間労働に関する属性別の状況は、労働市場統計からは得られないため、政府の第4回ワークライフバランス調査の被用者調査⁴¹から、おおよその傾向をみておく（図表4-6）。週労働時間に関する分布では、男性が36～40時間の53%、女性が30時間未満の40%

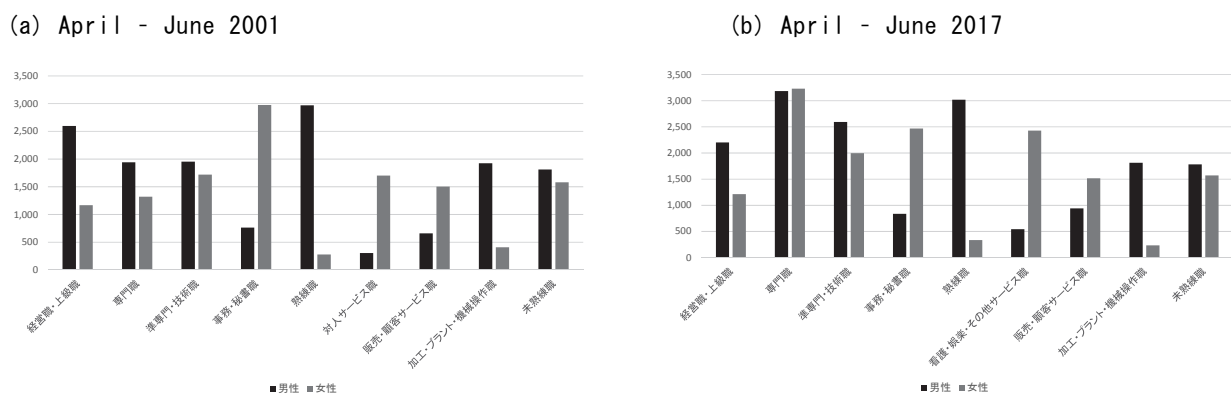
³⁹ Office for National Statistics ‘More mothers with young children working full-time’ (26 September 2017) (<https://visual.ons.gov.uk/more-mothers-with-young-children-working-full-time/>)

⁴⁰ 全体では、11.8ポイント上昇して73.7%となっている（Office for National Statistics (2017) ‘Families and the Labour Market, England: 2017’ (<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/familiesandthelabourmarketengland/2017>))

⁴¹ Department for Business, Innovation and Skills (2012a)

で最も比率が高い。法定労働時間の週 48 時間を超えて働く労働者は、男性で 10%、女性で 2% である⁴²。長時間労働の傾向が強い層は、男性、管理・専門職、収入が多い層（年 45,000 ポンド超）、運輸・通信業や建設業、銀行・保険・金融業の被用者など。逆に、30 時間未満の層は、女性、若年層、世帯収入の低い層（年 15,000 ポンド未満）、流通・小売・宿泊・飲食業の被用者に多い。子供の有無による差異は、週 36～40 時間で 8 ポイントと相対的に大きいものの、全体として顕著な傾向の違いはみられない。併せて、労働市場統計により男女の職種別就業者数の変化をみておく（図表 4-7）。

図表 4-7 男女別職種別就業者数



出所：Office for National Statistics ‘Dataset:EMP04: Employment by occupation’ の各年データ (<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/employmentbyoccupationemp04>)

2001年と2017年に関する各表では、職業分類の内容が若干異なるため、直接比較することはできないが、特徴的な点として、専門職における女性就業者の増加（主に教員の増）、また介護・娯楽・その他サービス職（2001年の図では対人サービス職）における増加（主に介護業の就業者の増加）、事務・秘書職における減少などが並行して進んでいる。また、管理・経営職では、男性就業者の減少に伴い、女性の相対的な比率が拡大しているとみられる。一方、年次有給休暇の取得状況についても公的な統計はない。上記のワークライフバランス調査からは、前年に付与された休暇を全て取得したかどうかについて、属性別の回答比率が提供されている（図表 4-8）。全体では 76% が全ての休暇を取得したと回答、男女別には男性が 73%、女性が 80% である。子供の有無については、取得率にほとんど影響は見られない。

加えて、柔軟な働き方の利用状況についても、同調査から傾向をみておく（図表 4-9）。報告書は、過去 2 回の調査結果との比較で、利用状況の推移を分析している。これによれば、過去 12 カ月間に何らかの制度を利用したとの回答者の比率が 51% から 60% に増

⁴² 同調査の第 3 回調査（2006 年）では、男性の 22%、女性 8% が週 48 時間超働いていると回答。異なる調査のため直接の比較はできないが、第 4 回調査の結果はこれを大きく下回っているといえる。

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

加しており、特に利用が拡大しているとみられるのはパートタイム労働である。一方で、期限付き労働時間短縮や学期間労働など、期間を限定して労働時間を調整する制度の利用比率は低下している。

図表 4-8 全ての休暇を取得した従業員の属性別比率 (%)

		全て取得した	全ては取得していない
計		76	24
性別	男	73	27
	女	80	20
年齢別	16～24歳	83	17
	25～39歳	73	27
	40～49歳	77	23
	50～59歳	77	23
	60歳～	78	22
世帯年収(年)	15,000ポンド未満	76	24
	15,000～24,999ポンド	78	22
	25,000～34,999ポンド	83	17
	35,000～44,999ポンド	80	20
	45,000ポンド～	69	31
子供の有無等	子供あり	77	23
	子供なし	76	24
職種	管理・専門職種	71	29
	中間的職種	79	21
	非熟練職種	81	19
業種	製造	83	17
	建設	72	28
	流通・小売・宿泊・飲食	80	20
	運輸・通信	70	30
	銀行・保険・金融	70	30
	公共・教育・保健	77	23
	その他	78	22

出所：Department for Business, Innovation and Skills (2012a)

図表 4-9 柔軟な働き方を利用している被用者の比率

	WLB2	WLB3	WLB4
パートタイム労働	28	26	32
フレックス労働	26	26	23
期限付き労働時間短縮	13	10	8
在宅勤務	11	10	13
圧縮労働時間	11	8	10
年間労働時間	6	6	5
ジョブシェアリング	6	6	4
学期間労働	15	13	10
過去12カ月間に制度を利用した	51	56	60

* WLB2 と WLB3 は、それぞれ 2003 年と 2006 年のワークライフバランス調査

出所：Department for Business, Innovation and Skills (2012a)

2. その他の両立支援策

子供を持つ世帯向けの金銭的支援制度として、児童給付（Child Benefit）及び児童税額控除（Child Tax Credit）がある。

①児童給付（Child Benefit）

16歳未満（子がフルタイムの教育・職業訓練を受けている場合は20歳未満）の子を扶養している者が対象となる。支給額は、第1子が20.70ポンド／週、第2子以降は1人当たり13.70ポンド／週（2017年）。なお、世帯内に収入が年間5万ポンドを超える所得者を含む場合は、課税対象となる。

②児童税額控除（Child Tax Credit）

これも、16歳未満（子がフルタイムの教育・職業訓練を受けている場合は20歳未満）の子を扶養している者が対象となる。家族控除（family element）545ポンド／年と、児童加算（child element）として1人当たり2,780ポンド／年からなり（このほか、障害を持つ子供の場合に3,175ポンド、障害が重度である場合にはさらに1,290ポンドを加算）、収入等に応じた減額措置がある。なお、2017年4月以降の新規申請者については、家族控除は廃止、また支給対象とする子の数も原則2人までに制限されている。

③その他（託児費用の補助）

また、イングランドでは、託児費用の補助が実施されている。保育サービスを提供する地方自治体に、実施予算が配分され、自治体がサービス提供者である託児所、就学前教育組織等に料金を支払う形をとるもので、2～4歳児については、週15時間、年間570時間（38週）分までの託児費用が無料となっている。加えて2017年9月からは、一定の所得水準を下回る就労世帯を対象に、3～4歳児について週15時間分、年間1,140時間（38週）分の無料化が導入され、対象世帯には従来の制度と合わせて週30時間分が無料で提供されることとなった⁴³。親がいずれも、次四半期において16時間分の最低賃金⁴⁵以上の賃金を得る仕事に就くことが条件で、またいずれかの年間の賃金額が10万ポンドを上回る場合は対象から除外される。

加えて、雇用主が従業員に対して託児バウチャー（金券）を提供する場合に、これに関する社会保険料を免除する制度も実施されている。雇用主が提携する外部機関または雇用主自身が発行するバウチャーについて、週55ポンドを上限として、従業員が給与に

⁴³ House of Commons Library(2017) “Children: Introduction of 30 hours of free childcare in September 2017 (England)”

(<http://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/CBP-7581>)

⁴⁴ 2016年の予算案で導入が公表されたもの。2019年度までに年間10億ポンドを確保するとされている。ただし、支払われる額が実際の費用に満たないとして、無料保育の提供を辞退する施設が相次いでいるともいわれ、また既存のサービスに対する料金も引き下げられていると現地メディアは伝えている(The Guardian ‘Looking forward to those 30 hours of free nursery care? Think again ...’ August 17, 2017 (<https://www.theguardian.com/education/2017/aug/27/uk-nurseries-30-hours-free-childcare-parents-providers-think-again>))。

⁴⁵ 2017年末時点の最低賃金額は、25歳以上で時間当たり7.50ポンド。

替えてこれを受け取る場合、この部分の社会保険料が免除されるというもの。2005年時点の調査では、全国で約9,600社（国内企業の1.4%）、1,000人以上規模の企業では5割前後がこの制度を利用、17万4,000人の従業員がこれに参加していると推計されている⁴⁶。ただし、2018年に予定される制度変更（年間2,000ポンドを上限に、非課税の費用補助を行う tax-free childcare 制度の新設）に伴い、新規申請は受け付けられていない。

〔参考資料〕

- 毛利健三 (1999) 『現代イギリス社会政策史 1945～1990』 ミネルヴァ書房
- 労働政策研究・研修機構 (2005) 『少子化問題の現状と政策課題—ワーク・ライフ・バランスの普及拡大に向けて—』
- 労働政策研究・研修機構 (2010) 『ワーク・ライフ・バランス比較法研究 <中間報告書>』
- 労働政策研究・研修機構 (2012) 『ワーク・ライフ・バランス比較法研究<最終報告書>』
- Chanfreau, Jenny, Sally Gowland, Zoë Lancaster, Eloise Poole, Sarah Tipping, Mari Toomse (2011) "Maternity and Paternity Rights and Women Returners Survey 2009/10", Department for Work and Pensions
- CIPD (2009) "Choice for Families: Additional Paternity Leave and Pay"
- CIPD (2016) "Labour Market Outlook: working parents"
- Department for Business, Innovation and Skills (2012a) "The Fourth Work-Life Balance Employee Survey"
- Department for Business, Innovation and Skills (2012b) "Modern Workplaces - Government Response on Flexible Parental Leave"
- Equality and Human Rights Committee (2009) "Working Better"
- Department for Business, Innovation and Skills and Equality and Human Rights Committee (2016) "Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage: Experiences of Mothers"
- Fagan, Colette (2009) 'Working Time in the UK – Developments and Debates', "Working Time – in search of New Research Territories beyond Flexibility Debates: Proceedings of an international conferences", Japanese Institute for Labour Policy and Training
- Gregg, Paul, Maria Gutierrez –Domenech, Jane Waldfogel (2003) "The Employment of Married Mothers in Great Britain: 1974 - 2000"
- House of Commons Library (2010) "Maternity pay and leave"
- Rubery, Jill, Hugo Figueiredo, Damian Grimshaw (2003) "The Costs of Non-equality: the UK Report"
- Zabel, Cordula (2007) "Eligibility for Maternity Leave and First Birth Timing in Great Britain"

⁴⁶ "Monitoring of the Reform of the Income Tax and National Insurance Rules for Employer-Supported Childcare", Kazimirski A. et al., HM Revenue and Customs (2006)による。なお、いずれも2005年時点に関する推計。より新しくは、育児バウチャーのプロバイダーによる約34万人という非公式のデータがBBCによって報じられている ('Brown defends childcare changes' http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/politics/8353866.stm)。