

第9-14表 育児休業制度

Table 9-14: Childcare leave schemes

	日本 ¹⁾	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
制定法	育児・介護休業法	家族・医療休暇法(1993年)	雇用関係法(1999年)	両親手当及び両親時間に関する法律	労働法典
対象者	1歳に満たない子を養育する男女労働者(日々雇い入れられる者を除く。一定の範囲の期間雇用者は対象。)	男女労働者実親、養親、監護者	男女労働者(実親、養親を問わない)	子を自ら監護又は養育する労働者	男女労働者。実親、養親、継親子の扶養権を引き受けた者
請求権行使の要件	雇用された期間が1年未満、配偶者が子を養育できる状態にある者など、労使協定で育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当しないこと	当該事業主に12か月以上雇用されてきたこと。過去12か月の労働時間が1,250時間以上であること	1年以上勤務している男女労働者	両親の一方でも双方共同しても可	子の出生又は3歳未満の養子を引取りの日に最低1年の勤続を証明すること
期間	最長で子が出生した日から、1歳に達する日(誕生日の前日)までの間。一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで。なお、3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者に関して、育児休業制度又は勤務時間短縮等の措置に準じて、必要な措置を講じる努力義務あり。	生後、養子縁組後又は監護幹旋後12か月の間に12週間。ただし、夫婦が同一事業所に雇用されている場合は、夫婦で合わせて12週間。取得期間の分割、時間単位での取得が可能。	子が5歳(障害のある場合は18歳)に達するまで13週間(障害のある場合は18週間)	子が3歳になるまで最長3年間。使用者の同意を得れば、最後の1年分を子が8歳になるまでの期間に繰延べ。	子が3歳に達するまでの間。休業中、「乳幼児迎え入れ手当」から、第1子以降は3歳までの間、賃金補助(完全休業の場合、月額521.85ユーロ)の受給が可能。2006年7月以降に生まれた第3子以降を対象に、休業期間を1年間に短縮する代わりに賃金補助が約5割増で受取可能な選択肢を創設。
形態	全日休暇	1日または1週間の労働時間短縮	1週間を単位(障害を有する子の場合は1日単位も可)。ただし、労働協約又は労働契約でこれと別の定め可。	育児休業の期間中も、使用者の同意を得て週30時間を超えない範囲で就労可。	子供が3歳になるまで、(1)1～3年休職する、(2)パートタイム労働(週16～32時間)に移行する、(3)職業教育を受ける一のいずれかの方法又はその組合せ。

	日本 ¹⁾	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
請求予告期間	育児休業開始予定日の1か月前(1歳～1歳6か月までの育児休業の場合は2週間前)	休暇開始日の30日前まで	21日前	遅くとも期間開始の7週間前に文書により使用者に要求	産休に連続する場合、休業開始1か月前。その他の場合、休業開始2か月前。
解雇・不利益取扱	育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由とする解雇、その他不利益な取扱の禁止	育児休業の権利行使に対する干渉、抑圧、拒否、不利益取扱の禁止	解雇は不正解雇制度上の救済を受ける。不利益取扱の禁止	育児休業請求以降終了まで解雇禁止。ただし、特別の場合には、雇用に関する管轄最上級官庁等が例外的に解雇を許容する宣言を発することができる。	規定なし
復職	事業主に対し休業中の待遇及び休業後の賃金、配置、その他労働条件に関する事項を予め定め、労働者に周知させるための措置を講ずる努力義務が課せられている(指針において、育児休業後においては、原職又は原職担当者に復帰させることが多く行われていることに配慮すべき旨規定されている)。	休暇前と同じ仕事又は同等の仕事への復職の権利を有する。	以前と同じ職又はそれが不可能である場合には、適切かつ妥当な他の職に復帰できる。	3月の解約告知期間を遵守した場合に限り、育児休業の期間終了後に解雇できる。	以前と同じ又は同程度の職に復帰できる。
担保方法	規定なし	使用者による損害賠償	雇用審判所への争訴提起	規定なし	罰金。使用者による損害賠償、解雇手当金等の支払い。
有給・無給	規定なし	無給	無給	親手当を支給	無給
休業期間中の社会保険の取扱	休業中、被保険者としての資格は継続するが、保険料は、被保険者分、事業主負担分とも免除される。	医療給付は休暇中も継続。		休業中、最長24か月間、月額300ユーロを支給。支給期間を12か月に短縮する場合月額450ユーロの受給も可能。2007年1月以降に生まれた子については、「育児手当」に代わって、生後12か月間「両親手当」を支給(従前手取り賃金の67%。上限1800ユーロ、下限300ユーロ)。これに加え就業所得の減少を条件として、さらに2か月間「両親手当」が請求できるが、片方の親についての上限は12か月間まで。	年金について算定基礎となる。

第9-14表 育児休業制度（続き）

Table 9-14: Childcare leave schemes (cont.)

	日本 ¹⁾	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
中小企業の取扱い	—	従業員50人未満の事業主は適用除外	なし	労働時間の短縮の請求については、職業訓練中の者を除き、通常、15人を超える被用者を雇用する使用者に対してのみ請求できる	すべての事業所について休暇制度を完全に実施（1995年1月より）
育児休業の取得状況	出産した女性労働者の89.7%、男性の1.56%が取得（2007年度）。取得者の男女比は女性96.9%、男性3.1%（同）。	家族及び医療休暇取得者のうち女性の16.0%、男性の13.9%が育児を理由に取得。	男女とも約12%が取得。	男女計の有資格者の約95%が取得。父親の2.4%が育児休業を取得。取得者の98.5%が女性、1.5%が男性。	公式なデータはなし。
その他	育児休業を取得し、職場に復帰した労働者に対し、最大雇用保険から休業取得前の賃金月額額の40%が支給される（2007年3月末日以降職場復帰した者から2010年3月末までに育児休業を開始した者には、給付率を50%に暫定措置として引き上げ）育児休業給付制度がある。 国は、事業主等に対して育児休業制度の環境を整備するため雇用管理等についての相談及び助言、給付金の支給その他必要な援助を行っている。	介護、労働者本人の病気のための休暇も取得できる。	2002年1月改正	2007年1月施行	休業中又はパートタイム労働期間中は職業活動を行ってはならない。

資料出所 厚生労働省(2004)「2003～2004年海外情勢報告」、同(2003)「2002～2003年海外情勢報告」、同(2008)「平成19年度雇用均等法基本調査」、内閣府(2007)「平成19年版少子化社会白書」、厚生労働省ホームページ、アメリカ:連邦労働省ホームページ、中窪裕也著(1995)「アメリカ労働法」、ドイツ:連邦労働社会省ホームページ、各国資料により労働政策研究・研修機構作成

(注) 1) 表中の日本についての記述は、社会保険関係各種法令の改正、育児・介護休業法の改正を踏まえて更新したものである。