

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) | 子を自ら自宅で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年以上の男女労働者 | 当該事業主に12か月以上雇用されていたこと。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歳未満の養子を取り戻す日に最低1年の勤続を証明すること |
| 期間 | 子が1歳まで。父母が共に取得する場合、1歳2か月まで請求できる権利。保育所に入所できない等一定の場合には1歳半まで延長可能。3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けることを義務とし、労働者の請求で所定外労働の免除を制度化。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可能。 | 子が3歳に達するまでの間。最初は1年間の育児休業を取得でき、その後2回更新できる(満3歳で終了)。しかし、子が重度の病気・事故・障害を負った場合は、休業期間を延長できる。休業中、「乳幼児迎え入れ手当(= Page)」のClca(活動自由選択補充措置)から、第1子は6か月間、第2子以降は3歳までの間、賃金補助(完全休業でPageの基礎手当を受給していない場合、月額552.11ユーロ(金額は2010年12月31日まで有効))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(Colca=選択的活動自由選択補充措置)を創設。 |

| | 日本 ¹⁾ | アメリカ | イギリス | ドイツ | フランス |
|----------|--|--------------------------------|---|--|---|
| 形態 | 全日休暇 | 1日又は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も可。 | 育児休業の期間中も、使用者の同意を得て週15～30時間の範囲でパート就労可。 | 子が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—のいずれかの方法又はその組合せ。 |
| 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は、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。 | 育児休業を理由に解雇することはできないが、それとは関係のない場合(例:経済解雇)はできる。 |
| 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か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と同時に解雇できる。 | 以前と同じ又は同程度の職に復帰できる。 |
| 担保方法 | 苦情・紛争について援助・調停、公表制度・過料 | 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 | 両親手当を支給 | 無給 |

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 |
|---------------|---|--------------------------|---|---|----------------------------------|
| 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。 | 医療給付は休業中も継続。 | 休業中の保険料は免除される。ただし、事業主からの現金手当や、一定額を超える現金以外の補助に対しては、保険料の支払義務が生じる。 | 生後最大14か月になるまで「両親手当」を支給（従前手取賃金の67%。上限1800ユーロ、下限300ユーロ）。父母両方が入れ替わり休業した場合は、14か月間「両親手当」を請求できるが、片親だけが休業した場合は、12か月間まで（単独親権を有し、出産前に被用者として保険料を支払っていたシングルマザーは14か月）。最低休業期間はそれぞれ2か月（2009年より）。祖父母にも受給権あり。 | 年金について算定基礎となる。 |
| 中小企業の取扱 | — | 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。15名以下の場合、使用者の同意が必要。 | 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） |
| 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月末日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上げ＝当分の間延長）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 労働時間の短縮請求には、勤続6か月が必要。 完全休業する場合、事業所は、本人の有給休暇を1年につき、1/12短縮できる。パート就業時は、これが認められない（17条）。 | 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:連邦家庭・高齢者・女性・青少年省ホームページ、フランス:労働省ホームページ、各国資料により労働政策研究・研修機構作成

(注) 1) 日本は2009年7月に改正育児休業法が公布。2010年6月30日に施行(100人以下の中小企業は公布日から3年以内の政令で定める日)。