

9 勤労者生活・福祉

第9-12表 育児休業制度

Table 9-12: Childcare leave schemes

	日本	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 (1995年制定, 最終改正2014年)	家族・医療休暇 法(1993年)	雇用権利法 (1996年)	両親手当, 両親 休暇に関する法 (最終改正2015 年)	労働法典 L1225-47, L1225-48, L1225-50
対象者	1歳未満の子を養 育する全ての男女 労働者(日々雇用 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)	男女被用者(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	(1)雇用された期間 が1年以上の男女 労働者 (2)子が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 ている者	両親の一方でも 双方共同しても よい。	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	子が1歳まで。原則 1回。父母がともに 取得するなど一定 の要件を満たす場 合は1歳2か月まで 延長可能。保育所 に入所できないな どの場合には1歳6 か月まで延長可 能。 3歳までの子を養 育する労働者につ いて, (1)短時間勤 務制度(1日6時 間)を設けること, (2)労働者の請求 で所定外労働の免 除を制度化するこ と, を事業主の措 置義務とする。 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 度または勤務時間 短縮等の措置に準 じて, 必要な措置 を講じる事業主の 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。但し, 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18歳に達す るまで18週間。	子が3歳になるま で最長3年間。3 歳から8歳まで は, 上記の両親 休暇期間のうち, 2年間で限度に 事業主の同意な く繰延べ可能。 また, 育児休業 は計3回に分け ての取得が可 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(= Paje) 」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 Pajeの基礎手当を 受給していない場 合, 月額576.24ユー ロ ¹⁾ (金額は2016年)) 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。

(注) 1) 2014年4月より前に生まれた子には月額576.24ユーロ, 2014年4月以降に生まれた子には月額390.52ユーロ。

	日本	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週間を単位とし(障害を有する子の場合は1日単位も可)、年間4週間まで。但し、労働協約又は労働契約でこれと別の定めも可。	時短勤務との併用受給が可能。両親ともに4か月以上週25時間以上30時間未満の時短勤務(パートタイム)に従事する場合、両親ともに4か月間の手当を追加で受給できる。	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)職業教育を受ける一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(3歳以降の育児休業は13週間前)	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	解雇は不公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。但し、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。	以前と同じ又は同等の職へ復帰できる。	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	労働裁判所、使用者による損害賠償	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

9 勤労者生活・福祉

第9-12表 育児休業制度（続き）

Table 9-12: Childcare leave schemes (cont.)

	日本	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。但し、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% ²⁾ 。上限1800ユーロ、下限300ユーロ ³⁾ 。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）。「両親手当」の半額を上限として、受給期間を最長28か月に延長することも可能。	年金について算定基礎となる。
中小企業の取扱	従業員100人未満の企業には改正法の一部について2年間の適用猶予期間が置かれたが、2012年7月から全面施行。	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業制度を完全に実施（1995年1月より）
その他	育児休業を取得した一定の条件を満たす労働者に対し、休業取得前の賃金月額 ^{67%} （2014年度から）が支給される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。	6歳未満の子を持つ親の育児取得率:11%（2011年）	2012年に生まれた子に対する父親の両親手当受給割合:29.3%（2012年1月～2014年3月）	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「海外情勢報告」、内閣府(2007)「平成19年版少子化社会白書」、日本:厚生労働省及び東京労働局ウェブサイト、アメリカ:連邦労働省ウェブサイト、中窪裕也著(1995)「アメリカ労働法」、イギリス:Gov.uk等ウェブサイト、ドイツ:連邦家庭・高齢者・女性・青少年省及び統計局ウェブサイト、フランス:労働省ウェブサイト

- (注) 2) 2011年1月から、新たに2011年予算関連法(HBeglG 2011)に基づき、1200ユーロを超えた場合、超過2ユーロにつき0.1%ずつの下限65%まで補填率が引き下げられた。
3) 連邦社会裁判所2013年6月27日判決に基づき、同日から、「出産ごと」ではなく「子どもごと」に両親手当が支払われることになった。これにより、多胎出産の両親は、その子どもの数だけ両親手当を請求することが可能になった(2009年1月1日まで、遡及して請求することが可能)。