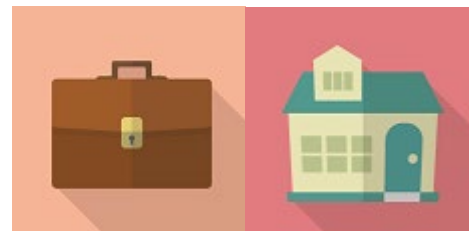

諸外国における育児休業制度等 仕事と育児の両立支援策

第97回労働政策フォーラム 2018年5月29日
JILPT調査部(海外情報担当) 調査員 飯田恵子

アウトライン



1. 調査主旨

2. 各国概要

- ・制度の変遷(育児休業制度を中心に)
- ・近年の動向
- ・その他の支援策

3. まとめ

1. 調査主旨

◆ 日本の制度・政策検討の参考

◆ 6カ国（スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国）

2. 各国概要



スウェーデン（1）



【制度の変遷】

各国に先駆け、父親の育休取得を促進
(家庭内性別役割分担の社会的影響→家族領域へ政策介入)

1995年「父親の月」導入	1カ月
2002年	// 2カ月
2016年	// 3カ月



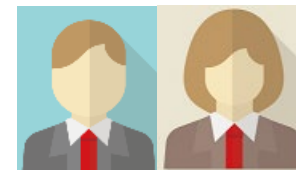
【近年の動向】

育休の柔軟化(時間単位、年間3回までの小刻みな分割取得)、多様な家族を包摂(別居家族、養子縁組、同性婚家族)

スウェーデン (2)

【その他の支援策】 子どもの福祉、男女とも就労を通じた自立

- 保育園1歳から。自治体に受入義務(待機児童ゼロ)
→1~2歳児の母親就業率 約8割



- 社会規範: 夫婦共働き

課税方式: 1971年夫婦合算制から個人単位へ(育児期の時短等による所得減少が年金受給に不利にならぬよう配慮)



- 家事代行サービス利用、支払の5割を税控除

フランス（1）



【制度の変遷】

1970～1990年代 産休・育休、多様な家族手当、保育支援の拡充、
子の数に応じた減税措置

- ・1994年ヴェイユ法：育児親手当変更（第3子→第2子から）
保育ママ等利用家庭の給付拡充



【近年の動向】

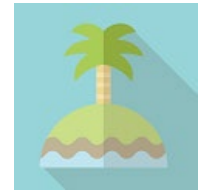
出生率（2014年TRF 2.01）・女性就業率＝複合的な取り組みの成果
家族手当、保育支援拡充のみならず、労働時間短縮、休暇、妊娠出
産による解雇・昇進差別の禁止、雇用形態による差別の解消など

フランス (2)



【その他の支援策】 仕事か育児かの二者択一を迫らない

- 労働時間: 週39時間制(1982)、週35時間制(1998)
→ 時間短縮により、男性の家事・育児参加時間増
政府調査: 管理職(cadre)の過半数、生活の質向上
- 社会: 長期休暇取得(バカンス)は当然
- 国立経済研究所(INSEE)、移民による出生率回復説 否定
【根拠】2006年生まれの子
フランス国籍の母 88%
外国籍の母 12%



ドイツ (1)



【制度の変遷】

戦後、東西分裂

[東]共働き・保育施設多。[西]夫のみ・保育施設少

→フルタイムの母親の割合 [旧東]55.7% [旧西]25.2% (2012)

1990年代 育休・育児手当の期間延長 → 母親の長期離職・中断が課題に

2000年代 母親の早期復職、父親の育休取得促進



・2007年 両親手当(父親の月、2カ月) → 父親取得率 3.5→34.2%(2014)

・2015年 両親手当プラス(早期復職にメリット) → 利用率13.8→28.0%(2017)

【近年の動向】

制度の柔軟化(育休分割取得2回→3回)、両親とも育児・仕事への関与を促進

ドイツ (2)

【その他の支援策】 政労使による取り組みも

- 企業ネットワーク「成功要因 家族」(1,200以上の企業が参加)
 - ・政労使覚書(2015)「家庭と職場-新しい両立」
 - ・推奨事例 (Good Example) 共有、情報提供
- 中小企業のコンサルティング費用助成(50～75%)
(対象項目に「仕事と家庭の両立」)
- 州公共調達、男女均等などに取り組む企業を優遇
- 使用者による保育補助手当→当該の社会保険負担免除

 ERFOLGSFAKTOR
FAMILIE

「成功要因 家族」は、「家庭に配慮した人事政策」を実施する使用者のためのドイツ最大のプラットフォーム

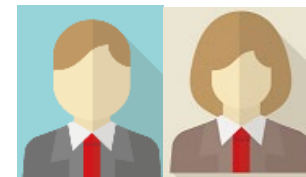




イギリス（1）

【制度の変遷】

- 1997年 労働党政権以降進展。雇用関連法改革で「家族に優しい政策」が柱に
- 2003年 産休・育休期間延長（52週）、2週間の父親休暇、親の柔軟な働き方請求権導入
- 2007年 産休・育休手当期間延長（26→39週）
- 2015年 「共有両親休暇制度」導入

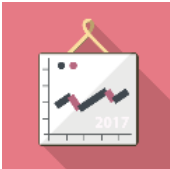


【近年の動向】

母親の育休取得に重点→両親同等の権利を付与、分割取得も可能に。柔軟性を高め、父親の育休取得促進と母親の負担軽減

イギリス (2)

【その他の支援策】 柔軟な働き方と各種支援

- 過去20年(1996-2017)で柔軟な働き方の促進、有子世帯への支援拡充→0歳児母親の就業率(45→69%、うちフルタイムは22→44%)
- 雇用主が託児券を従業員に提供する場合、社会保険料を免除
 - ・上限 週55ポンド(約8千円)
 - ・1,000人以上の大企業の利用率 約5割(2005年調査)
 - ・2018年～ 上限年間2千ポンド(約30万円)の新制度へ

ABC Childcare Voucher	
To be exchanged for childcare to the value of £55	
Employee Name: John Smith	
Payroll No: 12345	
This voucher is not transferable	CV123
Information for childcare providers	
This voucher is valid for payment for childcare services by the employee named 'John Smith'. To receive this voucher please send it to ABC Ltd, 1 Commercial Road, London, SW1. Please provide your name and the postal address where you would like payment to be sent. If this is a bank account please give your bank account number and sort code. Payment will be made by cheque within 3 working days of receipt of the voucher.	
Child care name
Postal Address for Payment
Bank ac and sort code



アメリカ（1）

【制度の変遷】

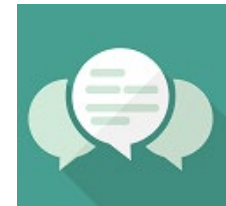
1993年 家族・医療休暇法(FMLA)

－育児・介護・看護・病気・出産休暇（無給）

－年間12週（3カ月）以内

<取得日数> 女性 約60日（2カ月）、男性 約20日（3週間）

- ・取得躊躇の理由：所得補填がない
- ・施行後20年以上。「何もないよりはまし」批判多



【近年の動向】



2016年大統領選挙、初めて有償化が争点



アメリカ（2）

【その他の支援策】

民間主導

- 多様な両立支援、1980年代後半から民間企業主導で進展 
- カリフォルニア州 全米初の有給家族休暇（PFL）創設（2004年発効）、従前賃金の55%相当支給（上限6週）。ニュージャージー州も類似制度 



韓国(1)

【制度の変遷】

1961～1996年まで人口抑制策、少子高齢化が深刻に

2001年 育休制度(企業へ義務化)

2008年 時短勤務制度を導入(企業の任意)

2012年 時短勤務(企業へ義務化)

2013年 0-5歳対象、養育手当か保育手当のいずれかを支給

2014年 「父親の月」導入(父親の育休取得促進)



【近年の動向】


近年、目まぐるしく進展



韓国(2)

【その他の支援策】

政府主導

- 企業が育休や時短を認めた場合、コストの一部を助成 
- 従業員500人以上の大企業、事業所内保育所設置義務。設置・運営費を助成
 - 設置費 上限15.5億ウォン(約1.5億円)
 - 人件費 1人当たり月120万ウォン(約12万円)
 - 運営費 保育児童数に比例して120～520万ウォン(約12～52万円)

3. まとめ

◆ 制度/政策→働き方や社会が変化

- スウェーデン: 父親の月(1カ月)
 - 父親の1カ月の取得率 9→47%
 - 取得”率“→取得”日数“へ
- フランス: 年間 1,952時間(1950)→1,451時間(2006)
- ドイツ: 東西分裂→母親の働き方



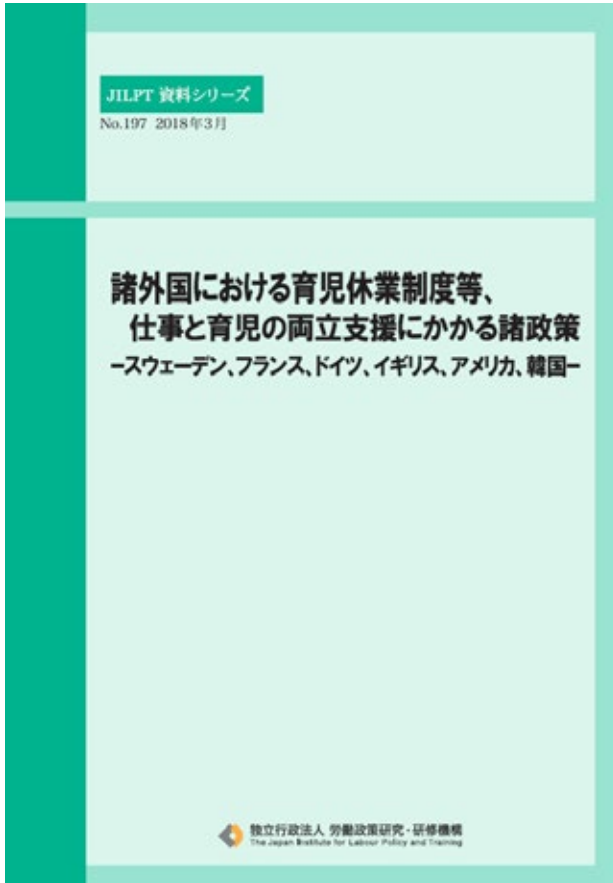
◆ 他国の政策を研究・導入

- EU加盟国間(EU指令、勧告、EU戦略・・・)



JILPT資料シリーズ No.197

「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—」



＜執筆担当者＞

高橋 美恵子	大阪大学 教授	第1章
水野 圭子	法政大学 講師	第2章
飯田 恵子	JILPT	調査の概要、第3章
樋口 英夫	JILPT	第4章
永由 裕美	桜美林大学 講師	第5章
斐 海善	筑紫女学園大学 教授	第6章