

JILPT 資料シリーズ

No.197 2018年3月

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—



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

JILPT 資料シリーズ No. 197

2018 年 3 月

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—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

本報告書は、厚生労働省の要請を受けて当機構が実施した「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」をとりまとめたものである。スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国の6カ国を対象に、各国の育児休業制度や両立支援策について、導入の経緯や制度の利用状況等も含めて調査を行った。

本報告書が、諸外国における仕事と育児の両立支援にかかる諸政策についての理解を深める一助となれば幸いである。

2018年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野 和夫

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	担当
たかはし 高橋 美恵子	大阪大学 教授	第1章
みずの 水野 圭子	法政大学 講師	第2章
いいだ 飯田 恵子	労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員補佐	調査の概要、 第3章
ひぐち 樋口 英夫	労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員補佐	第4章
ながよし 永由 裕美	桜美林大学 講師	第5章
べ 斐 海善	筑紫女学園大学 教授	第6章

※肩書きは2018年3月時点

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—

目 次

調査の概要	3
諸外国における育児休業制度等（比較表）	9

第1章 スウェーデン

はじめに	17
第1節 育児休業制度	17
1. 導入経緯と歴史的変遷	17
（1）1960年代：両親休暇（育児休業）制度導入への布石	17
（2）1974年～1980年代：両親休暇制度導入へ	17
（3）1990年代以降：割当制度（父親の月）導入へ	18
2. 現行制度概要	20
（1）出産休暇制度	20
（2）育児休暇制度	20
（3）看護休暇制度	22
3. 育児休業制度の利用状況	22
（1）利用状況	22
（2）育児休業利用促進のための取組事例	26
第2節 仕事と育児の両立支援にかかる諸政策	27
1. 男女労働者の現状	27
（1）労働環境の整備	27
（2）働き方と労働時間	27
（3）女性の活躍とさらなる男女平等に向けた取組み	30
2. その他の両立支援策	31
おわりに	32

第2章 フランス

はじめに	37
第1節 育児休業制度の変遷と現行制度	37
1. フランスの少子化と家族給付の拡充	37
（1）フランスの女性に対する法的な抑制	37

(2) 世界初の少子高齢化社会に直面したフランスの家族政策	38
(3) 家族給付の歴史的経緯	38
(4) ラロックプランによる近代的な社会保障制度の確立	40
2. フランスにおける育児休暇の経緯	41
(1) 1977年7月12日法による育児休暇の創設	41
(2) 労働時間を短縮した育児休暇制の創設と制度の拡充	42
(3) 所得補償とその弊害	43
(4) 父親の産後休暇の創設と労働時間短縮による復帰の促進	44
(5) 時短による早期復帰と所得補償の問題点	44
3. 現在の育児休暇と所得補償の仕組み	45
(1) 現行制度概要	45
(2) 育児分担手当(PrePerE)の制度	48
4. そのほかの子を迎えることに伴う休暇制度	50
(1) 出産休暇制度	50
(2) 養子休暇	51
(3) 父親休暇	51
(4) 代替要員確保、短時間勤務について	52
(5) 看護休暇制度：子どもの病気等のための休暇	52
(6) 親付添休暇	52
5. 育児休業制度の利用状況	53
(1) ほかのEU諸国との比較	53
(2) フランスにおける利用状況	53
(3) 取得したディプロムによる育児休暇取得率の違い	55
(4) なぜ、育児休暇を取得するか、あるいはなぜ取得しないのか	56
第2節 仕事と育児の両立支援にかかる諸政策	58
1. 労働時間の変遷	58
(1) かつては長時間労働の国	58
(2) 1982年労働時間法の改正による39時間制の導入	59
(3) 35時間制の導入	60
(4) 労働時間短縮政策から労働時間の延長	60
(5) 2003年1月17日法による年間割当時間の変更	61
(6) 2008年による労働時間法制の改正	61
(7) 現在の労働時間法制の概略	63
2. 労働時間の短縮によるライフスタイルの変化	64
3. 休息时间・休日・休暇・年次有給休暇制度	67

(1) 休日	67
(2) 休暇	69
4. フランスの女性の社会的地位	71
(1) 高い就業率と出生率	71
(2) 高い女性の就業率	78
おわりに：フランスにおける高い就業率/特殊合計出生率と育児休業の関係	81

第3章 ドイツ

はじめに	85
第1節 育児休業制度	85
1. 導入経緯と歴史的変遷	85
2. 現行制度概要	89
(1) 出産休暇制度	89
(2) 育児休暇制度	90
(3) 看護休暇制度	95
(4) 育児に関するその他の法定の権利	98
3. 育児休業制度の利用状況	98
(1) 利用状況について	98
(2) 利用しにくい状況に関する要因についての分析	101
(3) 代替要員確保の仕方等、利用促進のための取組事例	102
第2節 仕事と育児の両立支援にかかる諸政策	102
1. 男女労働者の現状	102
(1) 女性管理職の割合	103
(2) 男女の賃金格差	105
(3) 長時間労働の状況、年休取得の状況	107
(4) 男女平等教育	107
(5) 育児短時間、看護休暇等の促進策	108
2. その他の両立支援策	108
(1) 公共調達	108
(2) 税・控除	109
(3) 政労使の取り組み状況	109
おわりに	110

第4章 イギリス

はじめに	115
------------	-----

第1節 育児休業制度	115
1. 導入経緯と歴史的変遷	115
(1) 出産手当及び出産休暇制度の導入	115
(2) ワーク・ライフ・バランス政策の推進	118
(3) 「現代的職場」改革	120
2. 現行制度概要	121
(1) 出産休暇制度	121
(2) 育児休暇制度	123
(3) 看護休暇制度	124
3. 育児休業制度の利用状況	124
(1) 利用状況について	124
(2) 利用しにくい状況に関する要因についての分析	127
第2節 仕事と育児の両立支援にかかる諸政策	128
1. 男女労働者の現状	128
2. その他の両立支援策	133

第5章 アメリカ

はじめに	137
第1節 出産休暇、育児休業、看護休暇など仕事と育児の両立支援にかかる諸政策	137
1. 導入経緯と歴史的変遷	137
(1) 前史－州女性労働者保護法の誕生から妊娠差別禁止法制定へ	138
(2) FMLA 制定までの苦難の道のり	141
2. 現行制度概要	143
(1) 連邦レベルでの制度－FMLA と連邦政府職員に関する施策を中心に	143
(2) 州レベルにおける家族・医療休暇関連制度	149
(3) 休暇中の所得保障について	151
3. 家族・医療休暇制度の利用状況～育児休業を中心に	157
(1) 法の適用状況と認知度	157
(2) 制度の導入状況	158
(3) 休暇取得状況と理由	158
(4) 休暇の回数と長さ、断続的休暇	159
(5) 休暇中の所得保障	160
(6) 休暇取得者・不取得者の不安	162
(7) 休暇取得者の穴埋め－使用者と被用者の見解	163

(8) FMLA 遵守・運用に伴う使用者の負担	165
(9) まとめと課題	166
第2節 仕事と家庭の両立に関する状況とその他の両立支援制度	167
1. 男女労働者の現状	167
(1) 就業状態	167
(2) 労働時間及び休暇の取得状況	170
(3) 親の生活時間－有償労働と無償労働の負担	173
2. その他の両立支援策	174
(1) 税制による経済的支援	174
(2) オバマ政権下での両立支援に関わる施策について	175
(3) 公共調達	176
(4) ワーク・ライフ・バランスに関する政府のキャンペーンと職場の柔軟性施策について	176
結びにかえて	180

第6章 韓国

第1節 育児休業制度	185
1. 導入経緯と歴史的変遷	185
2. 現行制度概要	186
(1) 出産休暇制度（制度名：出産前後休暇制度）	186
(2) 育児休業制度（休暇名：父母育児休職制度）	189
(3) 育児期勤労時間短縮	191
(4) 家族看護休職制度	193
(5) 妊娠・出産・育児期の事業主支援制度	194
3. 仕事・育児両立実施状況	195
第2節 仕事と育児の両立支援にかかる諸政策	199
1. 男女労働者の現状	199
(1) 長時間労働の状況	199
(2) 女性雇用者と女性の管理職比率	200
(3) 男女平等教育	201
2. その他の両立支援策	201
(1) 保育料・養育手当支援（0～5歳児の完全無償教育実施）	201
(2) 児童手当	201

調査の概要

調査の概要

〔調査方法〕

本調査は、厚生労働省の要請に基づき、スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国の6カ国を対象に、「諸外国の育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策」をとりまとめた。

〔調査項目〕

主な調査項目は、以下の通りである（各国の状況に応じて若干の違いはある）。

第1節 育児休業制度

1. 導入経緯と歴史的変遷

2. 現行制度概要

(1) 出産休暇制度

(2) 育児休暇制度

(3) 看護休暇制度

3. 育児休業制度の利用状況

(1) 利用状況について

(2) 利用しにくい状況であればその要因についての分析

(3) 代替要員確保の仕方等、利用促進のための取組事例

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

2. その他の両立支援策

〔調査概要〕

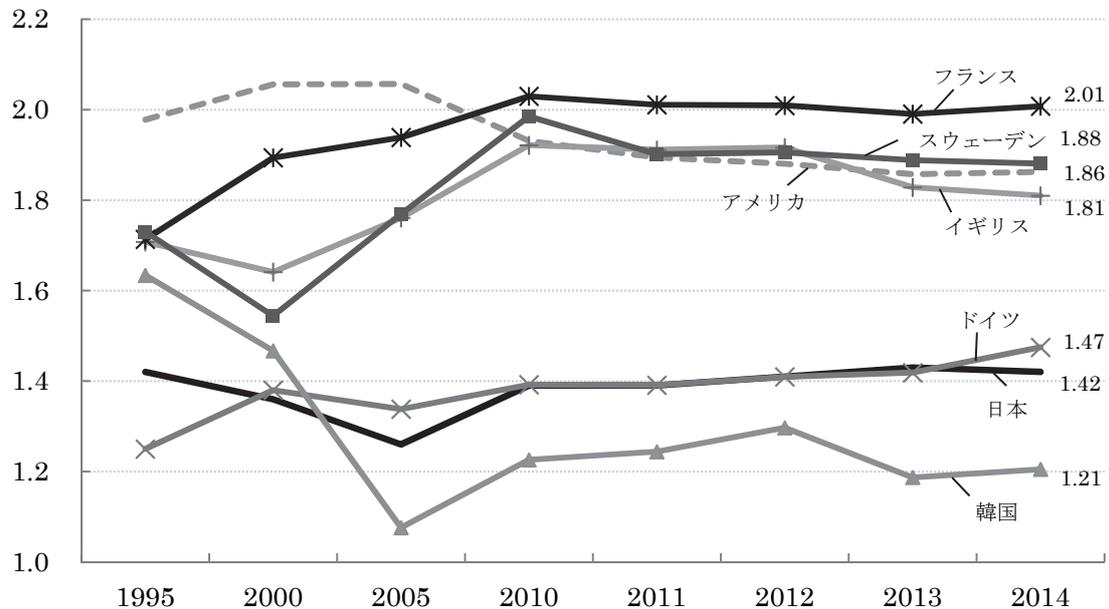
少子高齢化が進展し、低調な出生率が続く日本に対して、育児支援などの対策を積極的に実施し、出生率を回復させた国も見られる（参考図表）。人口減少社会に直面する日本にとって、同様に低調な出生率が続く国や出生率を回復させた国など、様々な国における取り組みを調査し、「仕事と育児の両立支援にかかる諸政策」の参考とすることは重要である。

そのため本調査では、第1節で、当該国の育児休業制度の導入経緯や歴史的変遷、現行制度概要と利用状況を、第2節で、両立支援をめぐる労働環境（長時間労働の状況、年休の取得状況等）と、それを支える社会環境（男女平等教育、税制、女性の管理職割合等）を調査し、今後の日本における立法政策の参考に資することを目的とした。

調査の結果、他国でも少子高齢化は取り組むべき政策課題と認識されており、歴史的背景や労働／社会環境等の違いはあるものの、いずれの国においても日本における産前

産後休業や育児休業に相当する制度があることが明らかになった。以下に各国の特徴を簡単にまとめる。

参考図表 合計特殊出生率の推移（1995～2014年）



出所：データブック国際労働比較 2017（労働政策研究・研修機構）。

1. スウェーデン

スウェーデンでは、早くから「子どもの福祉」と「雇用の安定」の両側面より社会制度が整備され、また男女ともに就労を通じた経済的自立が社会規範となっており、各国に先駆けて、1974年に父親の育児休業取得を射程に入れた制度が導入された。家庭内の役割分担が広く社会に及ぼす悪影響は看過できないとの見方から、父親の育児休暇取得が強く推し進められた。1995年に1カ月間のいわゆる「父親の月」が導入され、これにより割当制導入前に父親となったグループでは育児休業を全く取っていない者が54%いたが、制度導入後に父親になったグループでは、その数値が18%に減少した。1カ月間の育児休業を取得した父親は制度導入前には僅か9%だったが、導入後には47%へと上昇した（但し、60日間以上取得した者の割合に変化はみられなかった）。なお、父親の割当期間は、2002年に2カ月へ、2016年からは3カ月へと引き上げられている。

その後も育児休業制度の柔軟性が重視され、女性だけでなく男性も取得しやすいように整備されてきた。現行では、時間単位の育児休暇取得や、年間3回までの小刻みな分割取得も認められており、各人のニーズに応じて調整がしやすくなっている。

現政権は、人々のライフスタイルと働き方の多様性が高まる中、育児休業制度をより男女平等で子どもの最善に適うものとすることを目指して取組みを続けている。スウェ

ーデンにおいて、女性の就業率が高く、出生率が相対的に高めで安定していることは、多様化する家族を包摂する家族政策、社会保障政策、保険医療政策、住宅政策、保育政策、教育政策と、働く人すべての権利を保障する労働市場政策ならびに男女平等政策との長期に渡る有機的な連携の所産であるといえる。

2. フランス

フランスは、高い合計特殊出生率と女性の就業率を維持している。このような現象がドイツや北欧ではなく、フランスにだけなぜ生じたのか。高額の子育て支援が注目されがちであるが、出生率を上げなおかつ女性の就労を維持するためにはそれだけでは不十分である。フランスの特徴は、育児休業、休暇、労働時間の調整と子育てで失う所得補償のバランス、また、女性を労働市場に引き戻す仕組みに特徴がある。

「フランスにおいて、なぜ、高い就労率と出生率が維持されているのか」について、識者にインタビューをすると、一致した答えが返ってくる。それは、「1つの制度による成果ではなく、労働時間の短縮、休暇制度、子育て支援のための給付、保育園などの子育て支援制度、妊娠出産を原因とする解雇や昇進差別の禁止、雇用形態による差別の解消など様々な、長年にわたる取り組みの複合的な成果である」という回答である。

このような観点から、育児休暇と労働時間、休暇制度を中心に、育児休暇の補償、少子化対策などを検討した。これらの制度を創設し問題を改善し、その努力の成果が現在の高い就労率と出生率に結実したといえよう。

フランス会計院が 2010 年に出した社会保障財政に関する年次報告書を見ると、政府は家族政策（ならびに高齢者政策）に多くの予算を割いている。社会保障財政に対する予算の問題もあろう。フランスにおいては、多様な家族手当のほかに、職業生活と家庭生活の両立支援を家族政策の重要な側面と位置づけ、1970 年代から 1990 年代にかけて、子どもがいても女性が仕事を続けられるように、産前産後休業、在宅保育サービスや保育ママを利用する家庭への給付、子どもの数に応じた減税措置、保育施設の拡充など積極的な施策を行ってきた。近年におけるこれらの政策の視点として特徴的な点は、「女性に多様な選択肢を与えること」である。具体的には、女性が仕事か子どもを持つかの二者択一を迫られないことである。

3. ドイツ

ドイツは、戦後の東西分裂を経て、保育事情や女性の就業状況に地域的な相違が見られる。旧東ドイツ地域は、夫婦共働きが主流で、両立支援のため早くから保育施設の整備等が進んだ。旧西ドイツは、父親だけが働く世帯が主流で 3 歳児神話も存在し、旧東ドイツ地域と比較すると、保育供給率も低く、保育時間も短い。このような事情から、フルタイムで働く母親の割合は、旧東ドイツ地域が 55.7%であるのに対し、旧西ドイツ

地域は 25.2%に留まっている（2012 年）。

また、東西統一後の 1990 年代には、育児休業や手当給付の期間が延長されたが、これが結果的に母親の長期離職と職業中断につながった反省から、2000 年代以降は、母親の早期復職と父親の育児休業取得を同時に推奨している。

直近では労働者の多様なニーズに応じるため、2007 年に導入された「両親手当」を改正し、2015 年に「両親手当プラス」を導入。「両親手当プラス」では、育児休暇の柔軟な分割取得（従来の 2 回から 3 回へ）が可能になり、休暇中に時短勤務をしても両親手当を減額されることなく満額受け取ることができるようになった。その結果、新制度の利用者は導入から 2 年間で 13.8%から 28.0%まで上昇した。

4. イギリス

イギリスでは、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、出産休暇の改善や父親休暇の導入、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。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。

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、法定父親休暇と法定父親給付、また子どもを持つ親に柔軟な働き方を申請する権利が新たに導入された。また 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 週に延長されている。さらに、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、母親の休暇取得に重点を置く従来の制度を改め、法定の出産休暇の権利（52 週）を父母間で共有し、かつ取得期間についても柔軟性を高めた「共有両親休暇」の制度を導入している。

5. アメリカ

育児休業等、仕事と家庭の両立支援に関するアメリカの法制度は、積極的な介入を行っているヨーロッパ諸国に比べると充実しているとはいえない状況にある。

アメリカでは、元々法律による労働条件規制が少なく、年次有給休暇付与の義務づけも行われていない。そのような中、育児・介護・看護・病気・出産休暇をいわば包含し

た無給休暇の付与を義務づける「家族・医療休暇法(Family and Medical Leave Act、以下 FMLA とする)」が 1993 年に成立し、両立支援制度の柱を成している。1984 年の法案立案以降、多くの団体を巻き込みながら、妥協と衝突を繰り返し、最終的に民主党クリントン政権下の 1993 年に成立した。

FMLA は、被用者に対し、12 カ月間に合計 12 労働週の枠内で育児休暇、介護休暇、病気休暇、出産休暇（いずれも無給）を各々取得する権利を与えている。実際の親休暇取得日数は女性が約 60 日、男性はおよそ 20 日程度であり、休暇取得期間が短い、あるいは休暇取得を躊躇させる理由として、所得保障に欠ける点が指摘されており、親休暇取得中の所得保障が最大の懸案事項といえる。休暇中の所得保障（有給家族休暇）は連邦レベルでは制度化されていないが、一部の先進的な州で実施されている。2016 年大統領選キャンペーンでも、休暇中の所得保障（有給家族休暇）が大きな争点の 1 つとなった。

FMLA は多様な休暇を包含することで固定的な性別役割分業・価値観の転換を図ることを目的としており、性中立的な休暇法制により男女間の雇用平等を一層追求した点では、当時は画期的なものだったと捉えることができる。しかし、法制定から 20 年以上を経て、その目的はシンボリックではあったが、実効性においては「何もないよりはまし」といった批判に晒されている。男女間の実質的な平等を図りつつ、FMLA を含めた両立支援制度をどのように整備していくのか、併せてトランプ政権下で検討が伝えられている家族休暇の有給化についても、今後の進展が注目される。

6. 韓国

韓国政府は 1961 年から出産を抑制する政策を採択してきたが、少子化により国民年金の財政が枯渇する恐れがあるとの危機感から、1996 年 7 月、従来的人口増加抑制政策を中止した。2001 年合計特殊出生率が 1.3 人以下で超少子化国になり、2002 年 1.17 人まで下がると、少子高齢化社会の対策として、女性の仕事と育児の両立を支援するための諸制度を整え始めた。

育児休業制度（父母育児休職制度）は、1987 年男女雇用平等法制定と共に導入したが、当時は生後 1 歳未満の乳児をもつ女性労働者が対象であった。1995 年法改正とともに、女性労働者の配偶者である男性労働者も選択的に育児休業が取れるようになった。2001 年には企業の育児休業制度導入を義務化すると共に、育児休業後の復職を保障し、雇用保険から育児休業給付金を支給するなど、関連規定を強化した。

1987 年制定された男女雇用平等法（1988 年施行）は、2007 年に「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」へと改名し、仕事と育児の両立支援政策をさらに強化した。2008 年 6 月、育児期の労働者が仕事をしながら子育てができるように、育児期労働時間短縮制度を導入した。しかし、制度導入が事業主の義務ではなく、育児休業と違

って所得減少分に対する補てんが一切ないとの理由で実際活性化するには限界があったため、2011年10月から、短縮した時間に関しては雇用保険から給付金を支給し始めた。

引き続き、政府は「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に対する法律」を改正し（2012年2月公布、8月施行）、育児休業が申請できる労働者が労働時間短縮を申請する場合、経営上特別な理由がない限り認めるよう義務付けた。また父親の育児休業利用率を高めるため、雇用保険施行令を2014年改正し、育児休業制度の名称を2014年3月から「父母育児休職制度」と改名（本文では、育児休業と称する）すると共に、2014年10月から「パパの月」を実施している。

〔結語〕

以上、概観した通り、各国ともに制度の導入経緯や成り立ちは異なっており、現行制度もそれぞれ別個の制度となっている。これら対象国を地理的、制度的差異などの特徴に着目し分類すると、北欧型（スウェーデン¹）、EU型（フランス、ドイツ、イギリス）、北米型（アメリカ）、北東アジア型（韓国）に大別される。

まず北欧型のスウェーデンでは、女性の社会参加を促す環境整備に早くから取り組んできた。男女ともに就労を通じた経済的自立が社会規範となっており、父親の育児休業制度を早期に導入など、育児休暇は女性だけでなく男性も取得しやすい柔軟な制度となっている。父親の育児休業制度を早期に導入しているのもこの型の特徴である。次にEU型であるが、「出産休暇」や「育児休暇」に関するEU指令の影響もあり、フランス、ドイツ、イギリスのいずれの国でも父親と母親の双方を対象にした有給の育児休業制度等がある。特に近年のフランスにおいては、労働時間短縮、休暇制度、子育て支援給付、保育支援、妊娠出産を原因とする解雇や昇進差別の禁止、雇用形態による差別解消など様々な複合的取り組みを行った結果、出生率が上昇に転じるなどの成果が見られている。ドイツ、イギリスでも濃淡はあるものの、同様に両親ともに育児と仕事に参加させる方向で政策が展開されている。一方アメリカにおいては、1993年の成立当時は性中立的で画期的な制度と評された「家族・医療休暇法（FMLA）」の不備が大きな論点となっている。2016年の大統領選挙戦では育児休暇中の所得保障が争点の1つとなったが、今後の進展が注目される。最後に、韓国では、2000年代に入り、様々な政策を打ち出しており、2014年には育児休暇に「パパの月」を導入するなど、極端な出生率の低下を食い止めるべく育児支援関連の施策が目まぐるしく展開されている。また、日本でも2017年に改正育児・介護休業法が施行されるなど、迫り来る超少子高齢化社会を目前に環境整備が進められている。今後もこのような海外の動きを踏まえつつ、日本に最適な政策を検討するための議論が望まれる。

¹ スウェーデンもEU加盟国だが、各国に先駆けて1974年に父親の育児休業取得を射程に入れた制度を導入する等、他国の育児休業や両立支策等のモデルとなっている面もあることから、EU型から切り分けた。

諸外国における育児休業制度等（比較表）

	スウェーデン	フランス	ドイツ	イギリス	アメリカ	韓国
休暇期間	産前産後各7週間、計14週間。うち産前産後各2週間の休業は義務付けられている。	産前6週間、産後10週間（産後6週間を含む産前・産後計8週間は義務）。	産前6週間から産後8週間（多子・未熟児・障害児は産後12週間。産前6週間に就業希望の意思表示をすれば就業可能）。	産前11週間から、計52週間（産後2週間（工場労働の場合は4週間）は義務）※共有両親休暇として、出産休暇52週間の1部を母親に代わり父親が取得することも可能。	（育児休暇欄を参照）	・計90日間（産後45日は義務）。
取得要件	・なし。	・雇用され出産予定のある女性。 ・使用者から要請があれば診断書を提出する（労働法典L1225-16）。	・雇用され出産予定のある女性。自分の状況を知った時点で、使用者に対して妊娠した旨と出産予定日を報告しなければならぬ（使用者の求めがある場合、医師の証明書を提出）。	・あり（法定出産給付）。 法定出産給付は、最初の6週間について従前の平均給与額の90%、以降33週間は定額手当（週140.98ポンド）といずれか低い額を支給。うち92%が還付される（中小企業は103%）。 受給資格がない場合（自営業者等）は、別途の制度（出産手当）あり。	・なし。	・雇用保険の被保険期間180日以上（継続雇用は問わない）。
給付の有無	・あり（両親給付）。 ・所得の約80%が支給される。但し、1日当たりの上限は、952SEK。 ・出産前の就労期間（連続）が240日未満の場合、または出産前の年間所得が117,590SEK未満の場合（無収入含む）、日額一律250SEK（月額約7,500SEK）が支給される。	・あり（出産休業給付）。 ・この休業期間の賃金は、有給休暇の同額の賃金、もしくは勤続年数によって規定される協約に基づいて支給される（労働法典L1225-16）。	・あり（母親手当）。 ・従前手取り所得の100%を補償（健康保険から日額13ユーロ、残額は使用者負担）。	・あり（法定出産給付）。	・あり。 ・中小企業：雇用保険から90日分支給（上限480万ウォン）。 ・大企業：当初60日分は事業主負担、30日分は雇用保険から支給（上限160万ウォン）。	
育児休暇						
休暇名	両親休暇	育児休業	両親休暇	両親休暇	FMLA 休暇	父母育児休業制度
休暇期間	・18カ月。うち480日間（約16カ月）は両親給付が支給される。	・満3歳まで。 ・就労の中断あるいは労働時間の短縮が要件。	・原則満3歳（36カ月）まで。36カ月の両親休暇の期間のうち24カ月を限度として、子が満8歳になるまで別の期間に休暇を持ち越すことも可能。	・子が18歳に達するまで18週間（年4週まで）。	・家族・医療関連の理由による休暇を、年間最大12週間取得可能。 ・取得事由 ①傷病休暇、②出産休暇 ③育児休暇（出生から1年以内）、④看護・介護休暇（配偶者、18歳未満の子、親）	・子が8歳になるまでの1年間 （女性は産後休業期間45日を含めて1年間、男性は1年間）。 ・2018年下半年からは出産前の妊娠期間から1年間使用可能。
時期分割の可否	・以下の要件に基づき、年間3回まで分割して取得が可能（使用者との合意が得られれば、4回以上の分割も可能）。		各親とも3回に分割して取得が可能。	週単位で取得のため、最高で年4回まで分割して取得が可能。	使用者の同意があれば可能	育児休業と育児期勤労時間短縮を合わせて1回分割可能。

	スウェーデン	フランス	ドイツ	イギリス	アメリカ	韓国
	<p>[2014年1月1日以降出生] 付与日数のうち384日は子が4歳に達するまで、残りの96日は子が12歳に達するまで取得可。 [2013年12月31日以前に出生]子が8歳に達するまで取得可。</p>					
休暇の形態	<p>休暇 ・短時間勤務と両親休暇(部分取得)との併用可。</p>	<p>休暇 ・1～3年休職、あるいは時短復職(週16時間～フルタイムの80%)を選択。また、復職に際しては、職業教育を受けることが可能である。さらに、休暇前と同職位、同じ賃金に復職を使用者に義務付けている。</p>	<p>休暇 (休暇中、週30時間までの短時間勤務が可能)。</p>	<p>休暇</p>	<p>休暇 (使用者が同意すれば断続的休暇または労働時間短縮による休暇も可。時間単位での取得も可)</p>	<p>5パターンから選択 ・育児休業1回利用 ・短時間勤務1回利用 ・育児休業の分割利用(1回に限り)。 ・短時間勤務の分割利用(1回に限り)。 ・育児休業1回利用及び短時間勤務1回利用。</p>
両親同時取得の可否	<p>可能 ・出生後1年以内に、30日まで両親が同時に取得できる(それぞれへの割り当て期間からの取得は不可)。 ・1人年3回まで休暇を分割して取得可能。</p>	<p>可能</p>	<p>可能 (片方の親のみ取得、両親同時取得、時期をずらして双方が取得のいずれも可)。</p>	<p>可能</p>	<p>可能</p>	<p>不可 (同じ子に対して両親各々が1年取得可能)。</p>
給付金	<p>・両親給付として、①390日は所得の約80%(1日当たりの上限95SEK)が、②残りの90日は日額180SEKが支給される。 ・出産前の就労期間(連続)が240日未満の場合、または出産前の年間所得が117,590SEK未満の場合(失業者・学生含む)、390日の給付額は、日額250SEK(月額約7,500SEK)。 ・給付金の支給日は毎月25日(申請後30日以内に支給)。</p>	<p>・就業選択自由補償給付(CLCA)と育児分担手当(PrePerE)の併存。</p>	<p>・要件を満たせば、両親手当(原則、従前手取り賃金の67%)が一定期間給付される。両親休暇は、給付期間を超えて取得できず、超えた期間は無給となる。</p>	<p>・給付なし。</p>	<p>・給付なし。</p>	<p>[2017年8月まで] ・通常賃金の40%(月上限額100万ウォン、下限度50万ウォン)。 [2017年9月から] ・育児休業当初3カ月間は80%(下限70万～上限150万ウォン)、4カ月目からは通常賃金の40%。</p>
短時間勤務について	<p>・子が8歳に達するまで(小学校1年終了まで)、労働時間を75%まで短縮できる(1日8時間労働の場合、6時間勤務)。</p>	<p>・労働時間を完全に中断した場合、50%に制限した場合、50%～80%に制限した場合の選択が可能。</p>	<p>・要件を満たす労働者は両親休暇中、週30時間までの短時間勤務が可能。</p>	<p>・両親休暇による短時間勤務は不可(取得は週単位のため)。</p>	<p>・使用者の同意があれば労働時間の短縮が可能(計12週間分まで)</p>	<p>・2011年10月から短縮した時間に関しては雇用保険から給付金支給。 ・短縮後の労働時間は週15～30時間。</p>

	スウェーデン	フランス	ドイツ	イギリス	アメリカ	韓国	
取得の際の勤続、企業規模要件	<ul style="list-style-type: none"> なし。就労の有無は問われない。 	<ul style="list-style-type: none"> 1年以上同じ企業で勤続。 	<ul style="list-style-type: none"> 両親休暇及び両親手当については要件なし。短時間勤務の場合、6カ月以上同じ企業で勤続し、従業員15人超の事業所。 	<ul style="list-style-type: none"> 勤続期間1年以上。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数50人以上。当該企業に合計で1年以上雇用され、かつ、直近12カ月間に1,250時間以上勤務した従業員。 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用保険の被保険期間180日以上。 常時労働者5人以上の事業所。 	
取得手続	<ul style="list-style-type: none"> 職場への休暇取得申請は2カ月前までに行う。 社会保険庁への両親給付受給申請は妊娠証明書添えて行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 出産休業終了1カ月前、または育児親休業開始の2カ月前に出。 	<ul style="list-style-type: none"> 取得開始7週間前(満3歳から満8歳までの間は13週間前)までに書面で使用者に申請。 	<ul style="list-style-type: none"> 取得開始の21日前までに使用者に申請。 看護・介護休暇、傷病休暇。可能であれば30日前に通知。 	<ul style="list-style-type: none"> 出産休暇、育児休暇 休暇開始日の30日前に使用者に通知 看護・介護休暇、傷病休暇。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者は育児休業又は育児期労働労務時間短縮の開始予定日の30日前までに申請書を事業主に提出。 給付金：育児休業又は育児期労働労務時間短縮の開始1カ月後から終了日12カ月以内に、居住地の雇用セクターに申請。 	
概要	<ul style="list-style-type: none"> [2016年1月1日以降に出生]「父親の月」は90日。 [2015年12月31日以前に出生]「父親の月」は60日。 	<ul style="list-style-type: none"> 出産から4カ月以内に連続して11日(多胎出産では最長18日)。 	<ul style="list-style-type: none"> 出産休暇はなし。 両親手当のみ、「パートナ一月」あり(片方の親だけが受給する場合は最大12カ月間だが、もう一方の親も受給すると2カ月間延長され、最大14カ月間支給される)。 	<ul style="list-style-type: none"> 出産後8週の期間で1週間または2週間。 ※共有両親休暇として、出産休暇52週間の一部を母親に代わり父親が取得することも可能。 	<ul style="list-style-type: none"> (育児休暇欄を参照) 	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者出産休暇(2012年施行)3日は有給、追加2日は無給。 パパの月(2014年10月施行)。3カ月の給付金は通常賃金の100%(上限月額150万ウォン 2018年7月から)は月上限200万ウォン)。 	
看護休暇							
休暇名	<ul style="list-style-type: none"> 子の看護休暇 	<ul style="list-style-type: none"> 子の病気等のための休暇 親付添休暇 	<ul style="list-style-type: none"> 看護休暇 	<ul style="list-style-type: none"> 家族・被扶養者のための休暇(タイムオフ) 	<ul style="list-style-type: none"> (育児休暇欄を参照) 	<ul style="list-style-type: none"> 家族看護休暇制度(子のための特別条項はない)。 年間90日まで。 	
休暇期間、要件	<ul style="list-style-type: none"> 12歳未満の子1人につき年間120日。但し後半の60日間は、病状に関して要件が付される。 	<ul style="list-style-type: none"> [子の病気等のための休暇]16歳未満の子につき年間最長3日(子が1歳未満の場合または16歳未満の3人以上の子を扶養する場合、年間最長5日)。 [親付添休暇]家族給付の受給要件を満たす子が、疾病、身体障害、事故による重傷によって、付添看護を必要とする時、労働者は、デクフレに定めた期間(現在は最長3年)の休暇を取得することができる。親付添休暇の年間の日数は最長310労働日であり、分割されない。 	<ul style="list-style-type: none"> 12歳未満の子1人につき、1年で最大10日、1人の親につき1年で計25日を超えてはならない 	<ul style="list-style-type: none"> 家族・被扶養者の病気や事故など、突発的な必要が生じた場合に、合理的に必要と認められる期間(法律上の期間制限なし)の休暇取得が可能。 雇用されていることが要件。 	<ul style="list-style-type: none"> 家族・被扶養者の病気や事故など、突発的な必要が生じた場合に、合理的に必要と認められる期間(法律上の期間制限なし)の休暇取得が可能。 雇用されていることが要件。 	<ul style="list-style-type: none"> 家族・被扶養者の病気や事故など、突発的な必要が生じた場合に、合理的に必要と認められる期間(法律上の期間制限なし)の休暇取得が可能。 雇用されていることが要件。 	<ul style="list-style-type: none"> 家族・被扶養者の病気や事故など、突発的な必要が生じた場合に、合理的に必要と認められる期間(法律上の期間制限なし)の休暇取得が可能。 雇用されていることが要件。
給付の有無	<ul style="list-style-type: none"> 所得の約80%が支給される(両親給付と同水準)。 1時間単位で取得可。 	<ul style="list-style-type: none"> [子の病気等のための休暇]無給。 [親付添休暇]親付添給付が最長310労働日の間支給されるが、このためには社会保障法典L.544-2が規定する医師の証明 	<ul style="list-style-type: none"> 健康保険から疾病手当(Krankengeld)が支給される。 	<ul style="list-style-type: none"> 無給 	<ul style="list-style-type: none"> 無給 	<ul style="list-style-type: none"> 無給 	<ul style="list-style-type: none"> 無給

	スウェーデン	フランス	ドイツ	イギリス	アメリカ	韓国
措置の概要	<ul style="list-style-type: none"> 両親休暇と併用しない場合：労働時間を75%まで短縮できる(1日8時間労働の場合、6時間勤務)。 両親休暇(部分取得)と併用し、労働給付を取得する場合：所定労働時間の12.5%(1日8時間労働の場合1時間)、25%、あるいは50%短縮可能。 	<ul style="list-style-type: none"> 週6時間からフルタイムの80%までの間で、短時間労働として復職が可能。 	<p>短時間勤務</p> <ul style="list-style-type: none"> 両親休暇中は週30時間までの短時間勤務が可能。 両親手当プラスを活用すると、両親手当受給中に時短と、両親手当受給中に時短勤務をしても、両親手当を減額せず満額受給できる。 他の使用者のもので、パートタイム労働や独立的な就業をする場合、使用者の同意を必要とする。当該使用者は、4週間以内に差し迫った経営上の理由に基づいてのみ書面で同意を拒否できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護等の理由を問わず、短時間勤務や変則的な勤務時間を申請する権利。 	(育児休暇欄を参照)	<p>[育児期労働時間短縮] (2008年施行)</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児休業又は時短を選択。 1年以内で、1週当たり15時間～30時間まで。 事業主の義務。 時短を理由に、解雇又は他の不利益な処遇禁止。 時短後、同業務又は同水準の賃金支給の職務への復帰。
子の年齢	<ul style="list-style-type: none"> 子が8歳に達するまで(小学校1年次終了まで)。労働協約によっては、子が12歳に達するまで。 	<ul style="list-style-type: none"> 3歳まで(3歳からは保育学校が開始され、99%の子供が通学を開始する)。 	<ul style="list-style-type: none"> 8歳まで。 	制限なし。		8歳以下または小学校2年生以下。
請求の手続き	<ul style="list-style-type: none"> 職場への申請は2カ月前までに、通常は書面で行う。 	<ul style="list-style-type: none"> APE による所得補償の要件を引き下げ、3歳までの給付を認めた。さらに、育児親休暇の取得要件も緩和し、子供の出生か養子の受け入れの前10年間に於いて2年間就労とした。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間の短縮およびその具体的方式を使用者に書面で申請する。 	<ul style="list-style-type: none"> 申請時点で雇用されている期間が26週を超えていることを要件として、通常は書面により申請。使用者は申請を考慮の上、3カ月以内に決定を行う。 		<ul style="list-style-type: none"> 労働者は勤務時間短縮開始予定日の30日前に申請書を事業主に提出し、雇用センターに育児期勤務時間短縮給付を申請する。
給付の有無	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間短縮分に対する給付はないが、両親休暇を併用し、時間単位で両親給付を受給できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 一定の要件を満たせば、家族給付を受給できる。 	<ul style="list-style-type: none"> あり(週30時間以内の短時間勤務の場合)。 両親手当プラスの導入により、同時に両親手当の受給期間中(もしくは受給終了直後)に最低4カ月間、両親がともに週25～30時間の時短勤務をすると、それぞれ両親手当プラス(パートナーストップボナナス)を受給できる。 	<ul style="list-style-type: none"> なし。 使用者は、決定された変更に基づいて雇用契約を修正する。 		<ul style="list-style-type: none"> [2011年10月から給付金支給] 通常賃金の60%(下限50万～上限150万ウォン)を基準に短縮した時間按比例して雇用保険から支給。 働いた時間分に関しては事業主が支給。
概要	<ul style="list-style-type: none"> 「児童手当」(非課税)で、親の所得水準にかかわらず、16歳未満の全ての子を支給対象としている。現在子1人月額1,050 SEKで、子が2人の場合は150 SEK、3人では604 SEK、4人では1,614 SEK、5人で2,864 SEK、6人には4,114 SEKが加算される。つ 	<ul style="list-style-type: none"> 同職位、同賃金への復職が使用者に義務付けられている。技術革新により、教育訓練が必要な場合は教育訓練を受け、同職種、職位に復職する。 3歳からの公的教育的開始。保育学校への通学は義務教育ではないが、99%の子供が通学を開始するので、育児休業との連携が図ら 	<p>その他特徴的な制度</p> <ul style="list-style-type: none"> 18歳未満の子を持つ親に対して児童手当が支給される。第1子～2子までは194ユーロ、第3子は月200ユーロ、第4子は月1人225ユーロが支給される(2018年)。 低所得者を対象にした児童付加手当は、子1人につき 	<ul style="list-style-type: none"> 児童給付 16歳未満の子を扶養している者に対して、第1子に20,70ポンド、第2子以降に13,70ポンドの手当を支給。年間5万ポンド以上の所得者を世帯に含まむ場合は課税対象となる。 児童税額控除 	<ul style="list-style-type: none"> 出産後の労働者には、1年間搾乳のための休憩時間の付与とその場所の提供義務。 児童税額控除 17歳未満の子1人当たり1,000ドル(所得による減額措置あり)。 所得税額控除 	<ul style="list-style-type: none"> 0～5歳児の義務(無償)教育実施(2013年から)。 児童手当(2018年9月から支給予定)。満5歳以下の子に、月10万ウォン支給。2人以上世帯で所得水準90%以下が対象。

	スウェーデン	フランス	ドイツ	イギリス	アメリカ	韓国
	<p>まり子が3人いる家庭の児童手当は、3,754 SEK となる。また16歳以上の子には、高校に通っている間(20歳を迎えた春学期まで)、児童手当と同額の就学手当が支給される。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2007年に税制度が改正され、家庭で掃除・洗濯・庭の手入れ・子守り等で有償の家事代行サービスを利用した場合、一人あたり支払額の50%、年間25,000 SEK (65歳以上は50,000 SEK) までの税額控除(RUT-avdrag) (Skatteverket.se) を受けることができるようになった。 	<p>れる。学童保育の特機児童問題はほぼ生じていない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 年金保険料を8期納付していることを要件として、基礎給付の受給の有無、完全休業による休暇か、時短勤務を行っていないがらの休暇か、子供の人数に応じた給付額が定められている。休暇金を短縮した場合は、給付額が増額される制度がある。多胎の場合等、6歳まで延長できる。 このほか、収入に応じた新学期手当(子供の学用品購入)がある。 	<p>最高170ユーロ(月額)を支給(2018年)。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 16歳未満の子を扶養している者に対して、家族控除として545ポンド、1人当たり2,780ポンドが支給される(子供の障害により加算)。 収入等に応じた減額措置あり。 	<p>子1人の場合は3,372ドル、2人は5,572ドル、3人以上は6,269ドルを上限に税額控除(親の所得制限あり)。</p> <ul style="list-style-type: none"> 保育費用等控除 <p>13歳未満の子の保育等にかかった費用を最大35%まで税額控除。</p>	

出所：第1章～6章

注1：為替レート：1SEK (スウェーデンクローネ) 約13.5円、1ユーロ約130円、1ポンド約150円、1ドル約115円、1,000ウォン約100円 (2017年11月)

第1章 スウェーデン

第1章 スウェーデン

はじめに

スウェーデンでは、早くから「子どもの福祉」と「雇用の安定」の両側面より社会制度を整備し、1970年代以降は、男女双方の仕事と育児の両立の実現を目指して多角的で包括的な政策を講じてきた。合計特殊出生率は、近年、相対的に高めで（2016年は1.85）推移している（SCB 2017）。

第1節 育児休業制度

1. 導入経緯と歴史的変遷

スウェーデンで1974年に導入された育児休業制度は、各国に先駆けて男性にも適用され、その後も改正が重ねられている。ここでは早くから父親の育児休業取得を射程に入れた（高橋 2011）同国の育児休業制度の導入経緯と議論の変遷を概観していく。関連施策・制度の変遷については、図表 1-1 に整理する。

（1）1960年代：両親休暇（育児休業）制度導入への布石

1960年代になり、社会における男女平等を実現しようとする動きが高まるにつれ、女性の産前・産後休暇（母親休暇）取得に際して支給される「母親給付」（*mödrapenning*：1937年導入¹）に代わり、父母を対象とする「両親保険」（*föräldraförsäkring*）導入に向けた議論が行われるようになった。共働き社会への転換に向けて、両親保険制度が検討されるなか、当時の議論の焦点であった女性の労働市場参画とともに、家庭での父親の役割が政策課題として取り上げられるようになる。1972年に政府が設置した家族政策委員会が、子どもにとって父親の積極的な関わりが必要であると言及したことも、育児休業を男女平等な制度へと転換させる契機となった（Ahlberg *et al.* 2008）。

（2）1974年～1980年代：両親休暇制度導入へ

1974年に両親休暇制度が導入されると、親の労働時間と子どもの保育時間が議論の中心となっていく。幼い子どもをもつ親が1日8時間働くのは適切か、という問題意識から、父親の家庭での役割にも焦点が当てられるようになる。同時期、子どもに平等な教育を施す場としての公的保育の重要性も唱えられた。1970年代終わりになると、「子ど

¹ 1930年代に世界恐慌の影響も受け、出生率が世界最低水準（1.7）まで落ち込んでいたスウェーデンで、ミュルダール夫妻は、『人口問題の危機（*Kris i befolkningsfrågan*）』（1934年）を著し、出生率の低下に警鐘を鳴らした。将来的に女性の労働市場参加が進むことを見据え、仕事と出産・子育ての両立を可能とする労働環境を整備する必要性が説かれた（高橋 2007）。

もの最善の利益」は、家族政策において、親の役割の男女平等性に続く基軸概念として位置づけられ、「家族の選択の自由」の原則とともに社会規範となっていた（Klinth 2005）。

1978年、社会保険庁は、重量挙げのスター選手を男性の育児休業取得推進キャンペーンのモデルに起用し、乳児を胸に抱いた姿のポスターを作成して話題を集めたが、男性の休暇取得推進には至っていない。1980年代初めに実施された育児休業に関する国民意識調査では、90%強の男性が育児休業に「肯定的」あるいは「大変肯定的」と回答していたが、実践には繋がらなかった。経営者団体であるスウェーデン産業連盟（Industriförbundet）は、当時の父親の家庭における役割に関する議論に対して批判的な立場をとっていた（Klinth 2005:228）。

（3）1990年代以降：割当制度（父親の月）導入へ

スウェーデン政府は、1993年に子どもをもつ識者や経営者の男性を中心メンバーとするワーキンググループ「父親・子ども・仕事生活」（Pappagrupper: 父親グループ）を設置した。多くの父親は育児休業取得を強く望んでいるが、雇用主は否定的である、という状況が明らかになる一方で（Ahlberg *et al.* 2008）、社会構造的要因だけではなく、母親の既得権という家庭内の隠れたジェンダー権力構造も影響を与えている、との見解が示された（Hobson & Bergman 2002）。

男女平等の視点からみた親の役割については、別の見方も生まれた。家庭における母親の交渉力の弱さが、父親の休業未取得の要因であると捉えられていたが、父親自身が休業取得を望んでいないことも阻害要因となっていた。取りたくないから取らない、との決定を下すという男性の権力が介在すると捉えたのである（SOU 2005:73）。その考えを示したのは、当時の中道右派政権で社会大臣を務めていた、国民党元党首ベングト・ウエステバリ（Bengt Westerberg）で、家族の選択の自由に関する原則に触れた1993年の国会発言で次のように述べている。「家庭における労働の役割分担について考えることは重要だ。政治家が家族の領域に介入すべきではないという意見は多い。しかし、家庭内の役割分担が広く社会に及ぼす悪影響は看過できない。よってこれは家族において解決すべき問題のようにみえるが、もはや家族だけの問題ではない」（Klinth 2005: 216）。

この発言以降、家族の選択の自由という概念を再定義する試みが実を結び、父親の育児休業は家族の問題から、企業、労働市場、政治に関わる社会問題へと転換し（*ibid.*）、1995年に1カ月間のいわゆる「父親の月」が導入されることとなった。これは実際には、両親いずれにも付与され、もう一方の親に譲渡できない「割当期間」を指す。

その後の研究で、割当制導入前に父親となったグループでは育児休業を全く取っていない者が54%いたが、制度導入後に父親になったグループでは、その数値が18%に減少したことが指摘されている。1カ月間の育児休業を取得した父親は制度導入前には

僅か9%だったが、導入後には47%へと上昇していた。但し、60日間以上取得した者の割合に変化はみられなかったことも明らかとなった (Ekberg *et al.* 2004)。

育児休業制度をめぐる2000年代前半の議論において、家族の選択の自由と男女平等推進のための役割分担の強化という2つの視点が共存し、政治ブロック間の見解の相違は薄れていった²。割当期間は、2002年に2カ月間に延長され、それから10年余を経て、2016年に3カ月へと引き上げられた。

図表 1-1 出産・育児休業関連施策と労働関連施策の変遷：1920年代～2010年代

	出産・育児休業関連施策	労働時間・年次有給休暇・女性差別撤廃等に関する施策
1920年代		1920：法定労働時間週48時間に。
1930年代	1937：母親（産前・産後）休暇12週間（無給）。 1938：母親給付導入。 1939：母親休暇4カ月半に延長（無給）。	1938：2週間の年次有給休暇導入。 1939：結婚・出産を理由にした女性の解雇禁止。
1940年代	1945：母親休暇6カ月に延長（無給）。 1948：児童手当導入。	
1950年代	1955：母親休暇3カ月に有給に。	1951：年次有給休暇3週間に。 1957：法定労働時間週45時間に。
1960年代	1963：母親休暇有給期間6カ月に延長。	1960：女性賃金廃止（5年以内に）。 1965：法定労働時間42.5時間に。
1970年代	1974：両親休暇（父母対象の育児休業）6カ月・所得の90%保障（両親給付・上限有・課税対象）。子どもの看護休暇導入（10日/年）。 1975：両親休暇7カ月に延長。子どもが8歳に達する迄、分割取得可能に。 1978：両親休暇9カ月に延長。	1970：国家公務員に子どもが12歳に達する迄、労働時間を短縮する権利。 1973：法定労働時間週40時間に。 1975：就学のため休業する権利。 1978：年次有給休暇5週間に。 1979：フルタイム雇用者に子どもが12歳に達する迄、労働時間を25%短縮する権利。
1980年代	1980：両親休暇12カ月に延長。出産に伴う父親休暇（10日間）、スピードプレミア制度（対象期間：第1子出産後24カ月以内）。子どもの看護休暇2カ月に延長。 1986：スピードプレミア制度対象期間を30カ月に延長。保育所・学校行事参加休暇年2日。 1989：両親休暇15カ月に延長。子どもの看護休暇3カ月に延長。	1980：雇用における性別による差別禁止法、男女雇用機会均等法。 1983：改正男女雇用機会均等法により、全ての職業の門戸を女性に開放。
1990年代	1990：子どもの看護休暇4カ月に延長。 1995：両親休暇期間のうち1カ月を両親それぞれに割当（通称：父親の月）。	
2000年代以降	2002：両親休暇16カ月に延長、割当月（父親の月）2カ月に延長。 2006：両親休暇17カ月に。 2008：平等ボーナス制度導入（2017年廃止）。 2012：両親休暇18カ月に。 2016年：割当月3カ月に。	2006：両親休暇取得に対する職場でのいかなる差別も禁止。

出所：Stanfors 2007, Tabell 6.1ならびに高橋 2015：229を基に作成。両親給付支給日数の変遷と給付水準の増減の詳細、ならびに養親を対象とした法整備の変遷については割愛した。

² 1990年代、バブル崩壊による不況のあおりを受け、1990年には2.14に達していた出生率が、1999年には1.5と過去最低レベルまで落ち込んだ。スウェーデン政府は、2001年1月、人々の出生行動を抑制する要因解明を急務とし、2001年1月にワーキンググループを設置した。同年10月の社会省による報告書は「男女が希望する数の子どもをもうけるうえで特に重要なのは、社会全体における子どもへのやさしさと、子どもを生み育てやすい労働市場環境である」と指摘している (Socialdepartementet 2001:24)。

2. 現行制度概要³

スウェーデンの出産・育児休業給付制度は、先述の両親保険制度に統括され、その主な財源は、雇用主が負担する社会保障拠出金（両親保険への拠出は従業員給与の2.6%分）である。受給に際しては、個人が国の機関である社会保険庁に申請する手順であるが、行政手続きのIT化が進む同国では、受給者の9割がオンラインで申請手続きを行い利用している（Försäkringskassan.se）。子どもの看護休暇と10日休暇（後述）は、スマートフォン/iPhoneのアプリを用いて申請手続きを行うことが可能である。

両親保険（föräldraförsäkring）として給付されるものには、育児休暇時に受給する「両親給付」、子どもの看護休暇時の「一時両親給付」がある。これらの手当は「労働時間短縮制度」と併用して受給することができる。職務上、やむを得ず母親休暇を取得する場合、「母親給付」が支給される。

（1）出産休暇制度

出産休暇（mammaledighet：母親休暇）は、両親休暇（föräldraledighet）とともに「両親休業法（föräldraledighetslagen）」で規定されている。出産休業日数は、育児休暇期間から差し引かれる。

母親休暇：mammaledighet	
休業期間	・産前産後各7週間、計14週間。うち産前・産後各2週間の休業は義務付けされている。
取得要件	・なし
給付の有無等	・両親給付として、所得の約80%が支給される。但し、1日当たりの上限は、952 SEK（スウェーデンクローナ）*。 ・出産前の就労期間（連続）が240日未満の場合、または出産前の年間所得が117,590 SEK未満の場合（無収入含む）、日額一律250 SEK（月額約7,500 SEK）が支給される。
その他の措置	・妊婦にとって危険あるいは不適切とみなされる職務に就いており、職場での配置転換が可能でない場合、出産予定日の60日前から11日前までの休業に対し、母親給付として、所得の約80%を受給する権利が保障されている。

* 1 SEK ≒ 13.5 円 （2017年11月末）

（2）育児休暇制度

両親休暇（育児休暇）制度は、1970年代終わり以降、柔軟性が重視されるようになり、分割取得を可能として利便性を高め、先述の通り、女性だけではなく男性も取得しやすいように整備されてきた。

³ 社会保険庁のウェブサイト（Försäkringskassan.se）で公表されている情報に依拠する。

両親休暇： föräldraledighet	
	<ul style="list-style-type: none"> ・18カ月。うち480日間（約16カ月）は両親給付（föräldrapenning）が支給される。
取得手続	<ul style="list-style-type: none"> ・職場への休暇取得申請は2カ月前までに行う。 ・社会保険庁への両親給付受給申請は妊娠証明書を添えて行う。
雇用形態による取得の要件	<ul style="list-style-type: none"> ・なし。就労の有無は問われない。
取得時期	<ul style="list-style-type: none"> ・付与日数のうち384日は子どもが4歳に達するまで、残りの96日は子どもが12歳に達するまで取得可。
2014年1月1日以降に出生	
2013年12月31日以前に出生	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもが8歳に達するまで取得可。
給付の有無と内容	<ul style="list-style-type: none"> ・両親給付として、①390日は所得の約80%（1日当たりの上限952クローナ）が、②残りの90日は日額180クローナが支給される。 ・出産前の就労期間（連続）が240日未満の場合、または出産前の年間所得が117,590クローナ未満の場合（失業者・学生含む）、390日の給付額は、日額250クローナ（月額約7,500クローナ）。 ・給付金の支給日は毎月25日（申請後30日以内に支給）。
取得条件・割当	<ul style="list-style-type: none"> ・原則的に480日を二分割し、両親に240日ずつ付与されるが、子どもの出生時期により、割り当てに関する条件は異なる。 ・出生後1年以内に、30日まで両親が同時に取得できる（それぞれへの割り当て期間からの取得は不可）。 ・1人年間3回まで休暇を分割して取得可能。 ・ひとり親（単独養育者）には480日が付与される。 ・上記①の期間のうち、90日は両親それぞれに割り当てられ、もう一方の親への譲渡は不可（いわゆる「父親の月」は90日）。
2016年1月1日以降に出生	
2015年12月31日以前に出生	<ul style="list-style-type: none"> ・上記①の期間のうち、60日は両親それぞれに割り当てられ、もう一方の親への譲渡は不可（「父親の月」は60日）。
取得方法	<ul style="list-style-type: none"> ・出産予定日の10日前（出産前は母親のみ対象）から子どもが8歳（2014年1月1日以降の出生児は12歳）に達するまで取得可能（100%から75%、50%、25%、12.5%まで分割取得できる）。
第1子以降の子にかかる特別措置等	<ul style="list-style-type: none"> ・スピード・プレミアム（speed-premium）制度：第1子出産後30カ月以内に第2子を出産した場合、第2子の育児休業中の給付金が第1子の際と同額となる。 ・双子以上の場合、両親休暇期間は延長となる。 <ul style="list-style-type: none"> ①の期間：双子480日、3つ子660日、4つ子840日 ②の期間：いずれも180日
その他の措置	
出産にともなうもう一方の親の休暇	<ul style="list-style-type: none"> ・10日間。一時両親給付として、所得の約80%が支給される。出産退院後、60日以内に取得可（かつての「父親休暇」）。
短時間勤務	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもが8歳に達するまで（小学校1年次終了まで）、労働時間を75%まで短縮できる（1日8時間労働の場合、6時間勤務）。短時間勤務と両親休暇（部分取得）との併用可。

2012年、婚姻法の改正で同性婚が承認されたことで、育児休業制度においても、「父」、「母」の代わりに、性別に中立な「親」という表現がより一般的に用いられるようになった。父親に付与されてきた10日間（一時両親給付として、所得の約80%を保証）の父親休暇は、性別に中立な制度として、もう一方の親（例：妊産婦でない方の親）を対象とする出産休暇制度に改訂され、「10日休暇（10-dagar）」と称されるようになった。

(3) 看護休暇制度

また、重病の近親者の看護・介護（vård av närstående）のため、介護対象者 1 人につき、年 100 日以内の休暇が認められており、その期間は近親者介護休業給付金（närståendepenning：所得の約 80%保障）が支給される。親族に限らず、友人の介護のための休業取得も可能である。

子どもの看護休暇：vård av barn (VAB) 一時両親給付：tillfällig föräldrapenning	
休暇期間	・子ども 1 人につき、年間 120 日間。但し後半の 60 日間は、病状に関して要件が付される。
取得要件	・子どもが 8 カ月を迎えてから 12 歳に達するまで。 ・重篤な子どもは、18 歳に達するまで対象。 ・子どもの通院の付き添いのための取得も可能。 ・取得期間が 8 日以上の場合は、医師の診断書の提出が必要。
給付の有無	・所得の約 80% が支給される（両親給付と同水準）。 ・1 時間単位で取得可。

3. 育児休業制度の利用状況

(1) 利用状況

・育児休業取得日数－男女別の推移

図表 1-2 は両親給付の受給日数の 1 人当たりの平均値を、子どもの年齢別、男女別に示しており、本稿では、同数値を育児休業取得日数と捉えることとする。先述の通り、2013 年 12 月末迄の出生児は 8 歳に達するまで、2014 年以降の出生児については、12 歳に達するまで（一部）休暇を担保することができる。社会保険庁の統計データをもとに、子どもが 3 歳に達した時点での親の 1 人当たりの平均取得日数を 2008 年と 2013 年とで比較すると、女性では約 297 日から 289 日に減少しているのに対し、男性では約 66 日から 74 日へと増加している。

・制度利用者の年齢分布

育児休業制度利用者の年齢分布をみると、図表 1-3 で示した通り、男女とも 30 代が最も多く過半数を占めている。女性では 20 代が 40 代より僅かに多いが、男性では 40 代は 20 代の約 3 倍の数値である。

・育児休業全取得日数に占める男性のシェア率

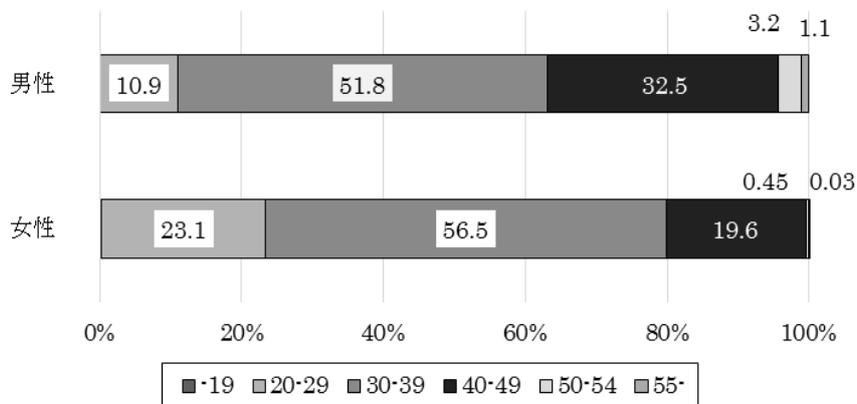
図表 1-4 は育児休業全取得日数に占める男性のシェア率を表している。1974 年の制度導入当時は僅か 0.5%であったが、2016 年には 27%となっている。

図表 1-2 両親給付／育児休業取得日数*：親1人当たりの平均値、子どもの年齢、男女別、2008年～2016年

女性 子の年齢	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
0歳	7.09	7.50	7.72	7.83	7.71	7.60	6.68	8.02	7.23
0.5歳	123.23	122.82	122.64	123.19	123.33	121.58	119.04	119.07	113.52
1歳	224.26	222.53	221.97	223.38	223.51	221.03	215.20	212.64	
1.5歳	274.58	271.30	269.91	270.69	269.87	268.06	260.58	257.19	
2歳	286.86	283.28	281.57	282.18	281.07	279.52	272.09		
3歳	296.72	293.63	291.95	292.30	290.90	289.43			
4歳	304.29	301.63	300.07	300.12	298.33				
5歳	311.46	309.05	307.49	307.12					
6歳	319.15	316.84	315.31						
7歳	327.92	325.70							
8歳	341.98								
男性 子の年齢	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
0歳	0.02	0.03	0.02	0.03	0.03	0.02	0.02	0.02	0.02
0.5歳	4.82	4.97	4.99	5.18	6.47	6.47	7.07	7.25	7.38
1歳	21.15	21.42	21.92	23.19	25.22	25.53	26.54	57.31	
1.5歳	49.02	49.82	50.67	52.16	54.18	55.75	57.19		
2歳	57.78	58.77	59.51	60.95	63.01	65.00	66.78		
3歳	65.79	67.12	68.01	69.18	71.29	73.59			
4歳	72.29	73.99	74.85	75.96	78.07				
5歳	78.57	80.31	81.15	82.29					
6歳	85.24	87.11	88.11						
7歳	93.12	95.29							
8歳	106.37								

*1日の3/4、1/2、1/4、1/8という部分取得はそれぞれ0.75、0.5、0.25、0.125として計算されたもの
出所：Försäkringskassan Statistik.

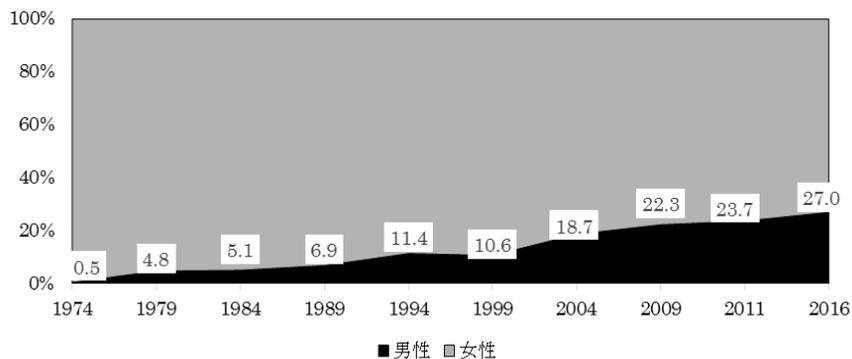
図表1-3 両親保険／育児休業取得者の年齢分布－2016年 (%)



出所：Försäkringskassan Statistik

社会保険庁の報告によると、全育児休業日数に占める男性のシェア率が40%以上で、育児休業をほぼ平等に配分しているとされるカップルの割合は、2005年では全体の8%、2013年は14%である。育児休業取得日数が60日以上の男性の割合は、2005年では全体の35%、2013年では44%へと上昇している一方で、同日数が5日未満の男性は、2005年では28%、2013年でも24%を占めている（Försäkringskassan 2016）。

図表1-4 育児休業全取得日数に占める男性の取得割合、1974年-2016年 (%)



出所：Försäkringskassan 2012. 2016年の数値はFörsäkringskassan Statistikのデータを基に作成。

・職業・職位別の取得状況

育児休業取得状況は、図表1-5にみられるように、学歴と職業・職位により違いがある。また男女カップルで双方の学歴が高い場合、男性のシェア率は高い傾向がある（*ibid.*）。

図表1-5 2013年生まれの子ども（2歳以上）の親の育児休業（両親給付受給）平均取得日数
—職種・男女別

	女性	男性
職業教育を特に必要としない職種	306	57
機械オペレーター・運搬職	297	59
建築・製造業の職工	292	60
農業・造園・林業・漁業従事者	281	48
サービス・介護・セールス職	299	69
事務・カスタマーサービス職	282	73
大学教育課程修了を要件とする専門職	237	100
上級管理職	244	58
職業軍人	-	61

出所：Försäkringskassan 2016, p. 2

女性が多い職業に就いている男性は、男性が多い職業に就く男性より、平均取得日数

が多い傾向もみられる。例を挙げると、前者のカテゴリーでは、臨床心理士・ソーシャルワーカー（社会福祉士）が125日、看護師は110日、就学前学校教諭・余暇活動教育士は104日取得している。それに対して、後者のカテゴリーに属する職業に就く男性の平均取得日数は、機械操作工で46日、採掘工・石工では57日である（Försäkringskassan 2016, p.3）。

尚、ここで留意すべき点として、上述の取得日数は、両親給付全日分に換算されていることが挙げられる。給付金は1日当たりの満額の8分の1単位での部分受給が可能であり、受給者は、休業期間を通して、常に満額（全日）受給しているとは限らない。例えば、ソーシャルワーカーの男性の平均受給日数は125日であるが、両親給付を受給して仕事を休んだ日数が125日である、と必ずしも解釈することはできない。4分の3(75%)額受給していたとすると、実際に休業した日数は156.25日（125×1.25）となる。

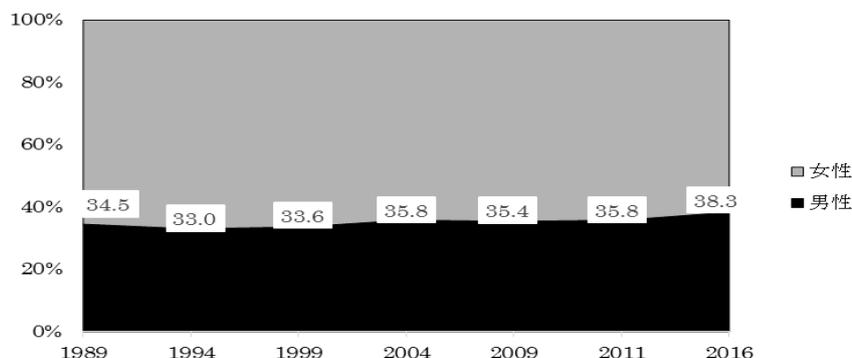
週に7日間受給が可能であるが、労働日の5日間受給する者が多い（SOU 2015:50）。週1日のみ、あるいは時間単位で受給することも可能である。

男女の育児休業取得状況を綿密に分析した Duvander と Viklund (2014) によると、子どもが2歳になるまでの平均休業日数は、母親で13カ月（うち両親給付の受給期間は9カ月）、父親は3.5カ月（同2カ月）であるという。休業行動は所得レベルによって差があり、休業期間・受給期間とも長いのは男女とも中間所得層である。男女の所得格差が小さいカップルでは、女性の受給日数が相対的に少なく、女性が高所得者の場合、パートナーの男性は受給期間も休業期間も長くなる（Duvander & Viklund 2014）。

・子どもの看護休暇の取得状況

子どもが病気の際の看護休暇も、育児休暇と同様に1時間単位で分割取得が可能である。2016年の年間取得日数の平均値は、女性8.5日、男性6.8日である。図表1-6で示した通り、比較的早くから男性のシェアが3分の1強を占め、推移してきたことがわかる。

図表 1-6 子どもの看護休暇全取得日数に占める男性の取得割合、1989-2016年 (%)



出所：Försäkringskassan Statistik.

（２）育児休業利用促進のための取組事例

現政府は、人々のライフスタイルと働き方の多様性が高まるなか、育児休業制度をより男女平等で子どもの最善に適うものとすることを目指して取組みを続けている。2016年1月に割当期間を3カ月に延長したことを皮切りに、「モダンな両親保険制度（En modern föräldraförsäkring）」という目標を掲げ、検討を行っている（Regeringskansliet.se）⁴。

社会保険庁の委託で企業の人事部門を対象に2014年に実施されたデジタル・アンケート調査（送付先3,000社のうち有効回答数778社）によると、採用の際、育児休業取得経験は有利になる、と44%の企業が回答している（Försäkringskassan 2014）。

企業においても、従業員の育児休業取得を促す取組みが行われている。筆者らがスウェーデン企業3社の人事部門管理者を対象に実施したヒアリング調査⁵によると、男性社員（ホワイトカラー層）では、6カ月間の育児休業を取得することが一般的になってきている（cf. 高橋 2017）。社員の育児休業取得に際する職場での対応には、企業の規模による違いもみられる。育児休業期間が6カ月に及ぶと、3社いずれでも代替要員は確保されるが、例えば1カ月程度であれば、企業規模によっては、同僚が補うこともあり得るという。そのうちの1社では、管理職の男性が、6カ月の間、週4日育児休業を取得し、週1日は出勤して働くというケースもあった。またもう1社では、男性社長自らが育児休業を分割取得していた。

⁴ 政府の調査委員会による両親保険制度調査の最終結果は、2017年12月20日に公表予定。

⁵ 同調査は、JSPS 科研費 JP16H03692 の助成を受けて実施したもの。概要は以下の通り。

	A社	B社	C社
企業概要	産業機械メーカー 事業部従業員： 約1,000人 (グループ全体： 約44,000人)	オフィス設営 従業員：約70人 欧州における働きやすい職場 ランキング“Great Place to Work” 上位企業	自動車部品メーカー 従業員：325人
男性社員 (ホワイトカラー) の育児休業取得状況	6カ月程取るようになってきている。	6カ月取るのが一般的になってきている。社長自ら育児休業を時間単位で取得しながら働き(調査時)、午前中だけ出勤し午後あるいは全日休むことがある。	最長6カ月程。 管理職の男性で、6カ月の間、週4日育児休業を取得し、週1日出社して働いた者もいる。
育児休業中の代替要員	休業期間が1カ月程度であっても、代替要員は常に確保する。	事業拡張中であるため、代替要員としてではなく、正社員を雇うこともある。経理マネージャー(男性)が6カ月間休業した際は代替要員を確保した。	休業期間の長さによって対応は異なる。6カ月休業となれば、派遣/コンサルタントを雇うが、1カ月程度であれば周囲が補う。
調査実施	2016年8月	2016年8月	2017年9月

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

(1) 労働環境の整備

スウェーデンでは、図表 1-1 に示したように、早くから労働者の権利保障と労働環境の整備に着手してきた。労働者の基本的権利を定める労働時間法（Arbetstidslagen：所定労働時間は週 40 時間以下）や有給休暇法（Semesterlagen：年間最低 5 週間、国家公務員は 6 週間）は遵守されており、6 月～8 月にかけて 4 週間連続した有給休暇を取得する権利が保障されている。

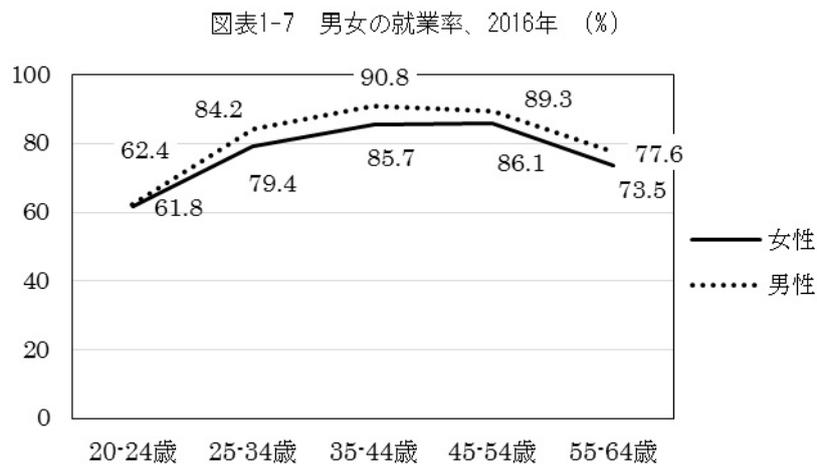
1920 年に法定労働時間は週 48 時間と規定され、労使間の協議による「サルトシュバーデンの労使協定」が締結された 1938 年に 2 週間の年次有給休暇（最低付与日数）が導入された。有給休暇を夏季に連続取得することが、社会での規範となっていた。1951 年、年次有給休暇は 3 週間となり、1957 年には法定労働時間が 45 時間へと短縮された。1950 年代後半、労働組合主導で男女の賃金格差が問題視され、女性解放の観点からも女性の社会進出に関する議論が起こる。1959 年には「家庭と仕事」会議が開催され、男女双方が家庭と仕事を両立できる労働環境の整備が国の重要課題として提示された（高橋 2014）。

パートタイム（短時間）労働者の雇用環境も 1940 年代から組合主導で整備され、週 16 時間以上働く者は、フルタイム労働者と同等の福利厚生（雇用保障、年次有給休暇等）が保障されていた。Stanfors (2007)は、当時のスウェーデンのパートタイム労働者の雇用環境について、例えばイギリスと比較しても充実していたと論じている。1960 年代後半から女性の労働市場参加に向けた論調が高まり、スウェーデンの労働市場政策において男女平等の理念が中核となっていく。1970 年、国家公務員に対し、子どもが 12 歳に達する迄、労働時間を短縮する権利が与えられたのを皮切りに、全ての労働者を対象として同等の権利が保障されるようになった (*ibid.*)。夫婦共働きを基準に社会保障制度を改革し、1971 年には所得税の課税方式を夫婦合算性から個人単位へと転換した。当時制定された週 40 時間の法定労働時間（1973 年）と 5 週間の年次有給休暇（1978 年）は今日まで継承されている。労働時間と有給休暇の設定については、団体協約に基づき、業種とセクターによって若干の差がみられる。例えば、民間企業のホワイトカラー従業員の場合、所定労働時間は 38.5 時間と規定されている。法定労働時間を現行の 1 日 8 時間から 6 時間に短縮するといった議論は、四半世紀に渡って続けられている。また育児休暇中の所得補填（給付金の上乗せ）も団体協約によって取り決められている（高橋 2014）。

(2) 働き方と労働時間

男女とも就労を通じて経済的に自立することが社会規範とされるスウェーデンでは、

女性もライフコースを通じて仕事を継続させている。20歳～64歳の男女の年齢コーホート別の就業率をみると、図表 1-7 で表したように、女性の就業率が描くカーブは、男性のカーブに近似している。1歳児～2歳児をもつ母親の就業率も78.8%と高い数値を示している（図表 1-8）。



出所：Arbetskraftsundersökning, 2017, SCB.

図表 1-8 子どものいる男女の就業率—末子年齢別、2016年 (%)

末子年齢	女性 (%)	男性 (%)
0歳	73.3	91.1
1-2歳	78.8	92.7
3-6歳	83.6	91.2
7-10歳	89.2	93.4
11-16歳	88.5	92.4

出所：Arbetskraftsundersökning, 2017, SCB.

女性の間では、育児休業明けにフルタイムの労働時間を短縮してパートタイムで働く、いわゆる「パートタイム労働者」が多いとされてきたが、近年、その割合は減少傾向にある。働く女性に占めるパートタイム労働者は、1987年には45%であったが、2015年は29%である。その一方、男性のパートタイム労働者率は、同期間で6%から11%へと僅かではあるが増加している（SCB 2016）。図表 1-9 は、子どものいる男女の働き方を子どもの人数と末子年齢別に示したものである。

図表 1-9 子どものいる男女（20-64歳）の働き方-末子年齢・子どもの人数別、2015年（%）

子ども数と 末子年齢	女性		男性	
	フルタイム	パートタイム	フルタイム	パートタイム
1人				
0歳	78	22	91	9
1-2歳	59	41	90	10
3-5歳	66	34	89	11
6-10歳	67	33	91	9
11-16歳	70	30	94	6
2人				
0歳	70	30	89	11
1-2歳	54	46	90	10
3-5歳	57	43	92	8
6-10歳	65	35	94	6
11-16歳	72	28	96	4
3人以上				
0歳	62	38	93	7
1-2歳	46	54	88	12
3-5歳	51	49	93	7
6-10歳	63	37	91	9
11-16歳	67	33	—	—

出所：På tal om kvinnor och män 2016, p.52, SCB.

中央統計局（SCB）の「労働力調査（Arbetskraftsundersökning）」によると、2016年における全労働者の平均所定労働時間は、男性では週 39.8 時間、女性は週 36.2 時間（いずれも 20-64 歳）である。図表 1-10 は、所定労働時間の内訳を男女別・年齢別に表したものである。

図表 1-10 全労働者の所定労働時間（週）、2016年（%）

	1-19 時間	20-34 時間	35時間 以上
女性			
20-24歳	21.6	27.6	49.7
25-34歳	6.3	21.2	72.2
35-44歳	2.7	24.8	72.3
45-54歳	1.7	20.0	78.1
55-64歳	4.2	26.2	69.4
男性			
20-24歳	11.8	15.7	72.1
25-34歳	3.2	8.8	87.8
35-44歳	1.2	6.1	92.5
45-54歳	0.9	5.6	93.4
55-64歳	2.4	9.3	88.0

出所：Arbetskraftsundersökning, 2017, SCB.

実労働時間は、所定労働時間より短く、平均値は男性で週 34 時間、女性では週 28.5 時間である。子育て期には労働時間を短縮するか育児休業を分割取得して労働日を減らすこともできるため、幼い子どもがいる男女の実労働時間は相対的に短いといえる（図表 1-11）。

図表 1-11 子どもがいる男女の平均実労働時間(週)－末子年齢別，2016 年

末子年齢	女性	男性	全体
0 歳	4.8	30.0	18.7
1-2 歳	24.7	30.6	27.8
3-6 歳	28.2	34.6	31.6
7-10 歳	30.3	35.3	32.7
11-16 歳	31.3	35.7	33.5

出所：Arbetskraftsundersökning, 2017, SCB.

20 歳－64 歳の雇用者のうち残業していた者は、男性 19%、女性 14.7%で、その平均残業時間は週当たり男性 6.7 時間、女性 5.5 時間である。雇用者全体の週平均残業時間を算出すると、男性 1.3 時間、女性 0.8 時間となる（SCB 2017）。業種・職種によるが、フレックスタイム制を導入している企業が多く⁶、時間外労働分は貯めておき、他の日の労働時間を減らす、あるいは休暇（kompensationsledighet：代替休暇）として取得することも可能である。

（3）女性の活躍とさらなる男女平等に向けた取組み

スウェーデンにおいて、男女平等の実現に向けた議論が途絶えることはない。国会議員 349 人のうち、女性は 152 人で（43.6%。2014 年 9 月の総選挙結果）、閣僚 24 人中 12 人が女性であることも、その原動力となっている。女性の活躍の場は社会の多方面へと広がり、2015 年には国営企業ならびに第 3 セクターの社長の 32%、同役員 46%、中央官庁長官 47%、国立大学長では 58%を女性が占めている。管理職に占める女性の割合は、中央官庁では 42%、地方公共団体（Kommun：基礎自治体）では 68%と公共セクターで高く、民間企業では 30%と相対的に低い。また上場企業の役員のうち女性は 29%で、同社長は 6%（SCB 2016）にとどまっている。現政府は、「フェミニスト政府（En feministisk regering）」と自ら名乗り、国内外の活動において、男女間の平等を最優先課題に据え、社会のあらゆる領域での男女平等のさらなる実現に向けた取組みに注力している（Regeringskansliet.se）。

⁶ 経済産業研究所が、2010 年にスウェーデンの企業 100 社を対象に実施したアンケート調査によると、フレックスタイム制度を導入していたのは、そのうち 88 社（88%）であった（高橋 2012）。

2. その他の両立支援策

当初、両立支援策の一環として整備された保育所（就学前学校：förskola）は、今では、子どもが受ける権利としての公教育の場に位置づけられている。その一方で、家庭保育も重視されている。育児休業制度の整備により、子どもが少なくとも1歳に達するまでは、両親による家庭保育が前提とされるため、ゼロ歳児保育は提供されていない。子どもが病気の際は、親が仕事を休み自宅で子どもを看護する仕組みを整えていることから、公的な病児保育も整備されていない。

子育て・両立支援策の全体像を整理すると、図表 1-12 に示したように、①現金給付、②経済的負担の軽減措置、③その他の支援策、④税控除、の4つの枠組みで捉えることができる。

図表 1-12 両立・子育て支援関連施策

	①現金給付 (生活保障)	②経済的負担の 軽減措置	③その他の支援策	④税額控除
普遍的施策 a. 全ての 子ども・家庭	両親保険、 児童手当		妊産婦医療センター (周産期医療・妊娠中 の両親教育含む)、乳 幼児医療センターの各 種サービスの無償化	
b. 対象となる 子ども・家庭	子どもの看護手 当、就学手当、養 育扶助(別居親の 養育費)、子ども 年金、障がい児童 扶養手当、養子手 当	無料：小児歯科、 教科書、教材 小児割引：小児医療、 医薬品 一部有料：学校給食	学校教育無償(義務育 から高等教育まで) 学校保健・医療無償 就学前クラス無償	家事代行サー ビス利用時の 税額控除
上限額設定		就学前学校(保育所)、 家庭保育所、余暇活動 センター(学童保育)	オープン余暇活動セン ター	
経済的支援 a. 所得制限 あり	住宅手当、就学手 当加算金			
b. 受給条件 あり	社会扶助 (生活保障)			

出所：Elmér *et al.* (2000) Tabell 4.2 をもとに加筆・修正して作成

同国の家族支援の中核を成す現金給付制度の多くは社会保険庁を通じて支給される。そのなかでも普遍主義的な福祉サービスの特徴づける施策は「児童手当」(非課税)で、親の所得水準にかかわらず、16歳未満の全ての子どもを支給対象としている。現在子ども1人月額1,050クローナで、子どもが2人の場合は150クローナ、3人では604クローナ、4人では1,614クローナ、5人で2,864クローナ、6人には4,114クローナが加算される。つまり子どもが3人いる家庭の児童手当は、3,754クローナとなる。また16歳以上の子どもには、高校に通っている間(20歳を迎えた春学期まで)、児童手当と同額

の就学手当が支給される。

2007年に税制度が改正され、家庭で掃除・洗濯・庭の手入れ・子守り等で有償の家事代行サービスを利用した場合、1人あたり支払額の50%、年間25,000 SEK（65歳以上は50,000 SEK）までの税額控除（RUT-avdrag）（Skatteverket.se）を受けることができるようになった。

子育て期は労働時間を短縮する女性が多いが、その期間の就労所得の減少が将来支給される年金額に不利とならないよう、子どもが4歳に達するまでの育児期間は、育児休業取得の如何にかかわらず、年金計算の対象として点数化される仕組みとなっている。

両親保険、児童手当、住宅手当等の制度については、多様化する家族形態に対応し、両親が同居していない家族（離別含む）、養子縁組した家族、両親が同性の家族も包摂するように整備されている。

おわりに

スウェーデンに暮らす多くの人が、同国について「子どもを生き育てやすい国である」と考える（内閣府 子ども・子育て本部 2016）社会環境は、子どもと子育て世代に照準を合わせた包括的な家族政策、社会保障政策、保健医療政策、住宅政策、保育政策、教育政策と、働く人すべての権利を保障する労働市場政策ならびに男女平等政策との長期に渡る有機的な連携の所産であるといえる。

〔参考文献〕

- Ahlberg, Jenny, Christine Roman & Simon Duncan. 2008. "Actualizing the "Democratic Family"? Swedish Policy Rhetoric versus Family Practices", *Social Politics*, Vol. 15 Issue 1, pp. 79-100. Oxford University Press.
- Duvander, Ann-Zofie. och Ida Viklund 2014. "Kvinnors och mäns föräldradighet", SOU 2014:28, *Lönsamt arbete –familjeansvarets fördelning och konsekvenser*. pp.23 -61. Fritzes.
- Ekberg, John, Richard Eriksson & Guido Friebel. 2004. *Sharing Responsibility? Short- and Long-term Effects of Sweden's "Daddy-Month" Reform*. Department of Economics.
- Elmér, Åke. et al. 2000. *Svensk socialpolitik*. Studentlitteratur.
- Försäkringskassan.se
https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott/foraldrapenning (2017年11月27日)
- Försäkringskassan Statistik. Officiell och annan statistik inom området barn och familj.
<https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj> (2017年11月25日)
- Försäkringskassan. 2016. Föräldrapenning och yrke. Korta analyser 2016:1.
https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/da6e8823-eef8-4d18-aeb4-991e726e2d18/korta_analyser_2016_1.pdf?MOD=AJPERES (2017年11月15日)
- Försäkringskassan.2014. *Föräldraförsäkringen och den nya föräldranormen*.
https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/c451635e-1d21-41e9-b6f4-ba5abe4b1817/fk_publication_den_nya_foraldranormen_140925_3.pdf?MOD=AJPERES (2017年11月15日)
- Försäkringskassan.2012. *Föräldrapenning Analys av användandet 1974-2011*.
- Socialföräkringsrapport 2012:9.
- Hobson, Barbara & Helena Bergman. 2002. "Compulsory fatherhood: the coding of fatherhood in the Swedish welfare state", Hobson, Barbara (ed.) *Making Men into Fathers. Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*. pp. 92-124. Cambridge University Press.

- Klinth, Roger (2005) ”Pappaledighet som jämställdhetsprojekt – Om den svenska pappaledighetens politiska historia”, SOU 2005: 66、 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*. pp. 205-235. Fritzes.
- Regeringskansliet.se
<http://www.regeringen.se/artiklar/2017/11/socialdepartementet-startar-nyhetsbrev-om-jamstalldhetspolitiken/> (2017-11-24)
- SCB. 2017. Arbetskraftsundersökning. 2017. SCB.
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/> (2017年11月24日)
- SCB. 2016. *På tal om kvinnor och män*.
- Skatteverket.se
<https://www.skatteverket.se/privat/fastigheterochbostad/rotochrutarbete/saharfungerarrotochrutavdraget.4.d5e04db14b6fef2c866097.html#Rotochrutavdragetsstorlek> (2017年11月26日).
- Socialdepartementet. 2001. *Barnafödandet i fokus. Från befolkningspolitik till ett barnvänligt samhälle*. DS 2001:57. Fritzes.
- Stanfors, Maria. 2007. *Mellan arbete och familj. Ett dilemma för kvinnor i 1900-talets Sverige*. SNS Förlag.
- 高橋美恵子. 2017. 「スウェーデン駐在経験者の働き方と家族生活—子育て世代の日本男性の意識と実践の変化—」、『IDUN— 北欧研究 —』 Vol.22, pp.223-251. 大阪大学言語文化研究科言語社会専攻 デンマーク語・スウェーデン語研究室.
- 高橋美恵子. 2015. 「スウェーデンにおける子育て世代のワーク・ファミリー・バランス再考—ジェンダーと国際比較の視点から—」、『IDUN— 北欧研究 —』 Vol.21, pp. 223-246. 大阪大学言語文化研究科言語社会専攻 デンマーク語・スウェーデン語研究室.
- 高橋美恵子. 2012. 「スウェーデンにおけるワーク・ライフ・バランス—柔軟性と自律性のある働き方の実践—」、武石恵美子 (編), 『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える 働き方改革の実現と政策課題』 pp.295-329. ミネルヴァ書房.
- 高橋美恵子. 2011. 「スウェーデン男性の育児休業とワーク・ファミリー・バランス — 潜在能力アプローチからの考察 —」、『IDUN— 北欧研究 —』 Vol.19, pp.179-201. 大阪大学言語文化研究科言語社会専攻 デンマーク語・スウェーデン語研究室.
- 高橋美恵子. 2007. 「スウェーデンの子育て支援—ワークライフ・バランスと子どもの権利の実現—」、『海外社会保障研究』 No.160、 pp.73-86.
- 内閣府 子ども・子育て本部. 2016. 『平成 27 年度調査 少子化社会に関する国際意識調査報告書』.

第2章 フランス

第2章 フランス

はじめに

フランスは、2014年 2.00、2015年 1.96（世界銀行の統計では 2.01）、2016年 1.93 という高い合計特殊出生率を維持しつつ¹、16歳から64歳の女性の就業率は、2005年から2015年の10年間に3.2ポイント上昇し、67.6%と（男性の就労率はほぼ横ばいの+0.3ポイント、75.5%）、高い値²を維持している。このような現象がドイツや北欧ではなく、フランスにだけなぜ生じたのか、フランスは少子化対策やワーク・ライフ・バランスの観点から研究対象とされてきた。

高額の子育て支援給付が注目されがちであるが、出生率を上げなおかつ女性の就労を維持するためにはそれだけでは不十分である。フランスの特徴は、育児休業、休暇、労働時間の調整と子育てで失う所得補償のバランス、また、女性を労働市場に引き戻す仕組みに特徴がある。

このような観点から、育児休業、労働時間、所得補償制度について検討し、それらと出生率の関係を明らかにすることとしたい。

第1節 育児休業制度の変遷と現行制度

1. フランスの少子化と家族給付の拡充

（1）フランスの女性に対する法的な抑制

フランスは女性を尊重する国であるからと、文化や歴史に理由があると誤解されがちである。確かに、フランスは、「自由、平等、博愛」を建国の精神として掲げている。女性に対しても自由、平等、博愛の国であったから、女性の社会進出が進んだのかというと、全くそうではない。この平等はあくまで男性の間における平等であった。

ナポレオン法典が、女性の権利に大きく制約を課していた。例えば、「夫が妻の財産を管理」し、「就労するには夫の許可が必要」などと妻の能力を制限していた。このため、1965年7月13日法によって、「妻は、夫の同意がなくとも職業に従事する権利を有する」と規定されるまで、妻は自由な就労ができない状態にあったのである。その後、1968年の5月革命や、1970年代の女性解放運動を通じて女性の社会進出が進み、1970年6月4日法による民法の改正により、夫婦の地位は対等なものとなった。協議離婚を導入した離婚法大改正（1975年）が行われた結果、それまで有責主義で裁判離婚が原則で、極

¹ INSEE PREMIÈRE No 1630.

² Coordination ; Jean-Philippe de Plazaola, Élisabeth Rignols, Rédaction; Mariam Besbes, Françoise Martial, Irène Naudy-Fesquet, Patricia Roos, Joëlle Tronyo Tableaux de l' économie française Insee Références, édition 2017 - Travail - Emploi p.41.

めて難しかった離婚が協議離婚によって可能となるなど女性の地位の向上がみられた³。近年まで、女性の就労は制約されてきたのであり、反動的に就労意識を高めたということはあったとしても、文化的、歴史的な理由ではない。決定的な要因は1910年代から試行錯誤を繰り返しながら続けられてきた社会保障給付や保育制度の確立などの家族政策の成果によるものであろう。

（2）世界初の少子高齢化社会に直面したフランスの家族政策

第一次世界大戦と野戦病院をも含めた全国的なインフルエンザ（スペイン風邪）の大流行により、フランスでは人口が約300万人激減し、合計特殊出生率も急激に低下した。INSEEのHPによると、1914年の人口は約4,163万人であったが、1919年には3,860万人と約300万人減少し、1914年には2.34であった合計特殊出生率が、1916年には1.23にまで低下している⁴。フランスは20世紀初頭、すでに、急激な少子高齢化社会を迎えていたのである。フランス政府も、第一次大戦とそれに続く出生率の低下による人口減少が兵力の減少により国防力が低下を招くと共に、労働力の減少により農業生産力の低下、経済力の低下が懸念される国家的危機と認識し、人口増加に転じ、労働力を生み出すべく出産奨励の政策を採った。まずは1920年7月に中絶禁止を法制化した。そして翌年、1921年からは、3人以上の子どもを持つ家族の13歳以下の子どもに年額90フランの児童手当を支給した。また、託児所を設けたり、幼稚園の数を増やしたりした。子育て給付と保育制度の拡充という少子化対策が取られたのである。

（3）家族給付の歴史的経緯

家族給付は、1917年に公務員に対する家族手当の支給に始まり、特に家族責任に対する手当の支給という形式で民間労働者に対しても拡張されるようになった。1918年にはグルノーブルの金属工業を営む企業において、家族手当支出の負担を企業間で均等に分担、軽減し、併せて労働者の福祉に利することを目的として、家族手当補償金庫（以下、「補償金庫」という。）が創設された。このような補償金庫創設の動きは、1925年には160金庫、加入企業数1万、適用者数115万人にまで拡大した。この背景には、第一次大戦の長期化やインフレの進行によって家族を扶養する労働者が貧困に陥り、経営側が対応を迫られたという背景があった。このようなフランスの家族手当は、企業が労働者に対して手当を給付するという形態で開始されたことに特徴がある。しかし、企業の福利厚生としての給付は、少子化対策としてみると大きな成果が得られなかった。1914年から1919年までの間、フランスの普通出生率は死亡率を下回っており、その後、一時

³ Dominique MÉDA, *Le temps des femmes pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion 2003 Mars ; Dominique MÉDA, *Qu'est-ce que La richesse?* Flammarion 2001 avril ; Nadine Jasmin, *Exploitées? Le travail invisible des femmes*, Les points sur les i, 2010 mars .

⁴ www.insee.fr/fr/ppp/ir/sd2005/dd/excel/sd2005_t1_1ab.xls.

的に出生率の回復傾向が見られたものの、1929年には再び死亡率が出生率を上回ってしまう深刻な状況であった。

このような状況の下で、家族政策・人口政策の観点から家族手当を一般的な制度として確立しようという動きが生じた。1932年3月に「家族手当法」が公布され、家族手当の支給が全使用者に義務づけられ、フランス全土に広がった。しかし、この家族手当法は、農業者が適用対象外となっていること、家族手当の最低額は定められているものの、各補償金庫の支給水準に格差がある等の問題があり改善が必要であった。

まず、1932年3月11日法によって、工業・商業労働者に対する家族手当給付を支給する金庫を設立し、その後、1938年5月31日のデクレと1938年6月14日のデクレにより、農業従事者もカバーされるよう改正された。さらに、1938年に制度が拡張され、1939年7月29日の政令法（*décret-loi*）により、公務員、商工業に従事する労働者だけでなく、弁護士・医師などの自由業者、自営業者など広く職業に従事する者がカバーされる法制度になった。

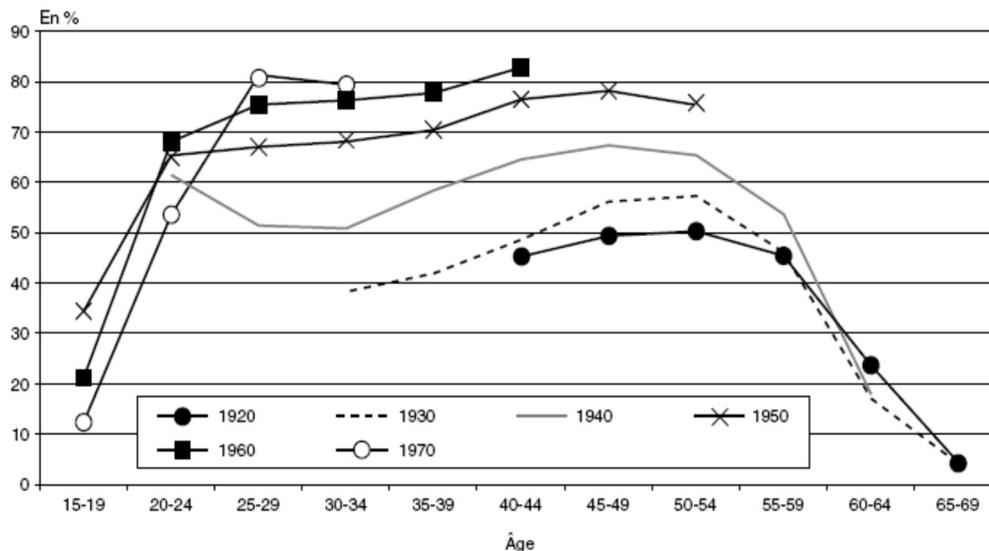
1937年7月には家族手当の引上げと初産手当などが規定され、出産が奨励された。

この政策は第二次世界大戦中のヴィッシー政権にも引き継がれ、大家族は税金面で優遇され、出産が奨励され、養育手当が支給された。家族政策には、人口政策の観点から家族手当の充実・改善が求められた。1938年にデクレ・ロワ（*décrets-lois*（政令法））により、支給額が引上げられ、適用対象が拡大されるなどし、さらに、財源として税金が投入されるようになった。1939年2月には、上院に人口問題高等委員会が設置され、同年7月に「家族法典（*Code de la famille et de l'aide sociale*）」が制定された。家族法典は、家族給付等によって、家族の経済的な向上と安定を図り、これによって出生率を向上させることを目的としていた。家族給付は労働法典から家族法典に移行され、出生率の向上という目的に即して、労働者だけでなく、自由業・自営業者、さらに使用者も含めた児童を扶養する全ての就業者へと適用対象が拡大された。

ただし、家族法典は、産前手当、結婚後一定期間の第1子の子の出産に出産奨励金を創設する一方で、第1子への手当は削除した。また、出生率向上のため、出産によって所得を失う主婦への専業主婦母親手当を創設し、特に専業主婦のいる多子家庭（3人以上子どもがいる家庭）を支援することで出生率の回復を図ろうとした。専業主婦母親手当は、1941年には、稼ぎ手が1人である世帯に対する単一賃金手当となった。この時代の家族手当の特徴として、出生率向上に重点が置かれ、女性を就労から遠ざけ専業主婦に押しとどめる役割も果たしてしまっている。女性の就労率の向上は出生率とも密接な関係があり、女性の社会進出という点においても、少子化対策という点においても問題のある政策であった。しかし、単一賃金手当と家族手当は1950年代まで家族政策の中心であり、就労率においても、25歳から34歳において就労率の低下があり、統計を見ると、女性の就労率はM字型を描いている（図表2-1）。

第二次世界大戦中のヴィーシー政権下においても、家族手当の給付の種類が多様化した。1940年11月18日法、1941年2月15日法、1942年9月9日法によって、失業によって収入が低下した場合に対する給付や疾病に対する給付が行われた。

図表 2-1 年代別に見た女性の就業率の変化



出所：ÉCONOMIE ET STATISTIQUE N°398-399, 2006. 横軸は年齢、縦軸は就業率である。

(4) ラロックプランによる近代的な社会保障制度の確立

第二次世界大戦後、フランスにおける社会保障制度の基礎となったのは、イギリスのベヴァリッジ・プランに影響を受けたといわれるラロックプランによる社会保障制度であり、国による拠出ではなく、保険料を納付した者を被保険者とする点に特徴があった。1945年10月4日のオールドナンスにより、ラロックプランに基づく社会保険、労災補償、家族給付に関する法律が制定され、健康保険、労働災害補償制度、家族給付における統一的な社会保障法制度の大改革が進められることになる。

家族給付制度については、1946年8月22日法により、妊娠手当(allocation prénatale)、家族手当(allocation familiale)、出産手当の増額が図られた。さらに、住宅政策の一環として、1948年には月々の家賃の補助給付である住宅給付(allocation logement)が設立された。

1950年代にはさらに家族給付が拡充し、1953年12月31日法は、すべての妊娠した女性に妊娠手当(allocation prénatale)が付与される。1955年8月6日法、1956年12月11日法は、子の養育に当たる専業主婦に対する給付を改正した。その後、1960年代から、家族給付は、出生率向上という限定された目的だけではなく、より広く子どものいる家庭に対する支援へと拡大されていく。例えば、1963年7月31日法によって、未

成年の身体障害者の教育に対する給付制度が創設された。

さらに、1970年代に入ると、片親あるいは孤児に対する手当、新学期における文房具や通学靴など就学費用を補助する新学期手当などが創設された。また、導入当初は家族を対象としていた住宅手当（1948年導入）が個人に対しても導入され（1977年導入）、就労努力を行っている生活困窮者に対する参入最低限所得の創設（1988年）など、家族というカテゴリー以外の給付も行われるようになった。

1965年7月13日法によって、女性の就労が自由となり、1968年の五月革命や、1970年代の女性解放運動を通じて女性の社会進出が進んだ。この動きに対応して家族政策においても、従来の「専業主婦と子どもと働き手を家族モデル」として支援するという政策形態から、「両親が共に働く家族とその子どもという家族モデル」に対する支援という形態に政策転換する。1972年に、共働きの家庭に対する最初の家族給付である保育費手当が、1976年には、1人親と子どもといった家庭に対する支援である単親手当が創設された。さらに、1977年には、保育ママの認可制度の導入、1978年には、単一賃金手当・専業主婦母親手当・保育費手当が家族補足手当として統合された。育児給付だけでなく保育費手当、保育ママなど女性の就労支援に関する子育て支援の費用が拡充したのである。1979年には合計特殊出生率は、1.855に回復する。

2. フランスにおける育児休暇の経緯

（1）1977年7月12日法による育児休暇の創設

このように、家族政策が「両親が共に働く家族とその子どもという家族モデル」に変更されていく動きの中で、フランスの育児休業である育児親休暇（un congé parental d'éducation）は1977年7月12日法によって創設された⁵。したがって、育児親休暇は創設当初から、女性の就労支援としての性質を持っている⁶。

育児親休暇は、労働法典の出産休暇（un congé maternel）に引き続き、親養育休暇の申請を認めるものである。親休暇の要件は、①200名以上を常時雇用する企業において、②1年以上勤務する女性労働者が出産休暇（養子受け入れ休暇）終了の1カ月前までに申請し（養子の場合は3歳未満であること）、③出産休暇と合わせて2年まで休暇延長を可能とした。育児親教育休暇の取得は主として母親であり、④父親は、母親が取得できない場合に同じ要件を満たしていれば、申請が可能である。⑤育児親休暇は、子ども1人（養子1人）ごとに取得ができる。育児親休暇とは、労働契約の中断であり、その目的は、女性の就労の継続であり、休暇後、同様の仕事に同じ賃金で復職することで

⁵ JO 13.juillet1977 p3696

⁶ Collombet Catherine. Histoire des congés parentaux en France. Une lente sortie du modèle de rémunération de la mère au foyer. In: *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122, 2016. Exercice de la paternité et congé parental en Europe. pp. 111-122; doi : 10.3406/caf.2016.3168 http://www.persee.fr/doc/caf_2431-4501_2016_num_122_1_3168

あった（旧労働法典 L.122-28-1）。旧労働法典が規定する親養育休暇の期間は、就労期間と関係する諸利益の決定について、半分考慮されると定められている（L.122-28-2）。これは、賞与や退職金等においても、親養育休暇取得による不利益を緩和する意図である。さらには、復職の時点で技術や手法の変化が生じた場合には、教育訓練を受けることができると規定していた（L.122-28-4）。

この 2 つの条文によって、フランスの育児休暇政策の骨格を理解することができる。育児休暇の目的は、女性が出産・育児によって労働市場から撤退しないことであり、そのためには取得後の復帰を重視すべきとして規定を置いた点である。育児休暇取得は、あくまで、労働契約の中断であり（解雇事由を構成しない）、休暇を取得した時と同職種に同賃金で復帰し、休暇取得時にすでに獲得していた労働条件上の利益を失うことはない。また、技術革新や業務上の改革などが生じたとしても、使用者には教育訓練を行うことが義務付けられているので、休暇取得による能力不足が生じにくく、能力不足を配置転換や降格、解雇事由とすることもできない。しかし、女性の取得が原則であり、休暇取得方法に多様性はなく、短時間勤務による早期の復職や、休暇中の所得補償は想定されていないなどの問題があった。

このような問題を是正するために、育児親休暇の取得方法を多様化し、女性に多様な働き方の選択肢を与え、所得補償を、社会保障法を利用して補い、男性に育児休暇を促進するよう度重なる制度改革が行なわれることになる。

（2）労働時間を短縮した育児休暇制の創設と制度の拡充

1982年3月26日のオールドナンスにより休暇期間短縮を選択し、短時間労働で復職することを可能とする『労働時間の選択』を設けた。現在の価値観からは理解しがたいが、当時短時間労働を選択して復職する場合、使用者が労働時間という重要な労働条件に反するとして、非違行為に該当し解雇事由を構成するとして解雇する可能性があったが、労働時間の短縮を選択したとしても解雇事由となる非違行為を構成しないとされた。

1983年には、母親だけであった取得者を拡大し、父親に対しても育児親休暇を取得できるように変更した。また、育児親休暇を実施する企業規模について、1984年1月4日法⁷により、育児親休暇が従業員200人以上規模の企業から100人以上の規模の企業においても適用されるとあらためた⁸。企業規模は、中小企業に対する経済的な負担を考慮するものであったので、100人以下の企業であっても、一定の条件を満たす場合は、育児親休暇の取得を拒否できないとされた。また、父親に対しても母親と同様の条件で育児親休暇の取得を認めた。さらに、取得期間を延長し、出産休暇と合わせて3年間の取得

⁷ JORF du 5 janvier 1984 page 174

⁸ 全国協定により1981年1月より、常時100人を雇用する企業には、育児親休暇の取得を義務付けた。Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branch

が可能となった。1984年から1986年の間に、公務員に同様の育児休暇制度が導入される。育児休暇の制度とその所得補償には、先行した制度がある。祖母が子どもを養育するために、早期に退職する場合、年金給付を可能としたのである。この制度を祖父にも拡張し、さらに1994年7月25日法によって、すべての労働者に拡張することにより、育児親休暇の制度が企業規模に関係なく利用できる制度となったのである⁹。

フランスにおいては、義務教育ではないが、3歳から公的な学校教育が開始され99.9%の子どもが就学する。育児親休暇期間が3年に延長され、すべての労働者に拡張されることにより、就学までの育児休暇との連携が確保されたこととなる。

一方、長期のブランクは、復職に伴う困難を増加させるデメリットがある。これに対し、育児親休暇の取得期間を短縮し、ハーフタイム労働による復職の選択ができるようになった。1984年1月4日法は労働時間を50%に削減し就労を継続できるとしたが、さらに、1991年1月3日法は労働時間短縮を週16時間から80%までの間で選択できるとした。公務員においては、1994年7月25日法によって、労働時間の短縮が認められた¹⁰。

(3) 所得補償とその弊害

育児親休暇が創設された当初は、所得補償の規定はなかったが、1985年1月4日法が、3人以上の子の養育責任を負う母親が育児親休暇を取得し就労を中断する場合、育児親休暇手当 (Allocation parental education 略称 APE) を創設し、所得補償を行うこととなった。1986年の12月29日法によって APE による所得補償の要件を引き下げ、3歳までの給付を認めた。1991年1月3日法¹¹は、これをさらに進め、週6時間からフルタイムの80%までの間で、短時間労働として復職が可能とした。さらに、育児親休暇の取得要件も緩和し、子どもの出生か養子の受け入れの前10年間において2年間就労とした。その後、改善しない出生率の向上を目的として、1994年7月25日法が APE を改正し、育児親休暇を取得した場合、第3子からの支給を第2子から支給としたのである。さらに、自由選択親給付 (Allocation parentale de libre Choix) を定め、第1子から保育学校 (ecole maternelle) の入学まで、所得制限なしに、最低賃金 (SMIC) の半額と同額の給付を定めた。この背景には、上述のような育児休暇制度と育児給付にもかかわらず合計特殊出生率が低下し、若年の女性労働者が第1子を出産する時期を早めようとしたことが指摘されている¹²。しかし、給付政策の拡充は、女性の就労という点ではマイナス効

⁹ JORF n°171 du 26 juillet 1994 page 10739

¹⁰ JORF n°171 du 26 juillet 1994 page 10735

¹¹ JORF n°4 du 5 Janvier 1991 page 231

¹² Élisabeth Algava et al., "Les bénéficiaires de l'Allocation parentale d'éducation : trajectoires d'activité et retour à l'emploi", DREES Études et résultats N°399, mai 2005. JORF n°4 du 5 janvier 1991 page 231, exercice de la paternité et congé parental en Europe. pp. 111-122; doi : 10.3406/caf.2016.3168 http://www.persee.fr/doc/caf_2431-4501_2016_num_122_1_3168

果をもたらした。特に、若年で就労経験が浅く、専門性が必要のない分野で働く女性労働者が、育児親休暇手当の給付を受け離職した後復職しない傾向が顕著となったのである¹³。1994年から1997年にかけて、フランスの女性の就労率は15%近く減少した。

(4) 父親の産後休暇の創設と労働時間短縮による復帰の促進

女性の就業率は増加しているが、その一方で家庭責任と育児の負担は女性にかかってくるきており、その是正が課題とされた¹⁴。父親に対する3日間の出産休暇は、すでに1946年の5月18日法によって規定されていた。しかし、育児休業の取得者の割合は、母親が圧倒的に多く、父親の取得を増加する必要が求められていた。この改善のために2001年、父育児親休暇制度が創設された。

さらに、社会保障給付の削減と就労率の向上を図るために、早期に復職する場合には給付額を増加する改革が行われる。2004年、社会保障給付に関する立法（loi de financement de la Securite sociale pour 2004¹⁵）により乳児受入基礎手当（PAJE = L'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant）が、所得条件付きで第1子（あるいは養子受け入れ）から3歳までの子の養育給付として創設された。これは、労働時間を短縮し早期の復職を促進する目的の「就業選択自由補償 Le complément de libre choix d'activité de la Paje (CLCA)」、就労を中断する場合の「就業選択の自由補償オプション Le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA)¹⁶」と呼ばれる2つからなっている。続いて、2005年に育児親休暇制度を改正し¹⁷、女性の就労率だけでなく、少子化対策として出生率を向上させるため3人目の子どもが生まれたカップルが、法的に認められている3年間の育児休業を1年にした場合、育児親休暇手当を4割強増額するというもので、2006年7月に施行された。

(5) 時短による早期復帰と所得補償の問題点

フランス会計院が2010年に出した社会保障財政に関する年次報告書を見ると、政府は家族政策（ならびに高齢者政策）に多くの予算を割いている¹⁸。フランスにおいては、多様な家族手当のほかに、職業生活と家庭生活の両立支援を家族政策の重要な側面と位置づけ、1970年代から1990年代にかけて、子どもがいても女性が仕事を続けられるように、産前産後休暇、在宅保育サービスや保育ママを利用する家庭への給付、子どもの数

¹³ Élisabeth Algava et al., “Les bénéficiaires de l'Allocation parentale d'éducation : trajectoires d'activité et retour à l'emploi”, DREES Études et résultats N°399, mai 2005.

¹⁴ “Les modes de garde et d'accueil des jeunes enfants”, Collection Statistiques n°1, juin 2000.

¹⁵ Loi n° 2003-1199 du 18 décembre 2003 de financement de la sécurité sociale pour 2004 の 60 条に Paje の規定が置かれている。

¹⁶ Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2004 *JORF* n°293 du 19 décembre 2003 page 21641 texte n° 1

¹⁷ Loi n°2005-1579 du 19 décembre 2005 - art. 88 *JORF* 20 décembre 2005

¹⁸ Cour des comptes, *Sécurité sociale 2011* – septembre 2011.

に応じた減税措置、保育施設の拡充など積極的な施策を行ってきた。近年におけるこれらの政策の視点として掲げられている文言は、「女性に多様な選択肢を与えること」である。具体的には、女性が仕事か子どもを持つかの二者択一を迫られないことであると強調される。例えば、妊娠した女性が出産休暇を産前3週にし、産後8週を11週に延長するなどアレンジした取得が可能であることもその一例であるとされる。また、育児休暇制度においては、子どもを持つ女性が休業して自ら保育に当たるのか、あるいは仕事を継続し、保育ママや保育園を利用するのか、保育者を雇うのかといったことや、仕事を継続する場合、短時間勤務を利用するのかフルタイムで働くのかというように、出産後の働き方においても保育方法においても多様な選択肢を提供しているということも、この「多様な選択肢」と「二者択一を迫らない」という視点の表れであるとされている。

しかし、就業選択自由補償（CLCA）の問題点が2012年に指摘された。就業選択自由補償（CLCA）を利用して、労働時間を短縮する形で早期に復帰した場合の補償給付の額と、時短をせずにフルタイムで職場復帰した場合、子どもの保育費用を考慮すると、労働時間を短縮した復帰を選択した方が金銭的なメリットがあるとの分析がなされたのである¹⁹。もちろん、これは、EUの定めた両性の平等と女性就労という目標にも反することとなり、政治的に大きな問題となった。さらに一層の父親の育児への参加、具体的には、父親と母親の取得率の均衡を図るため、新しい制度の策定が求められた。このようにして作られたのが、育児分担手当（*Prestation partagée d'éducation de l'enfant* = (PrePerE))制度である。

3. 現在の育児休暇制度と所得補償の仕組み

(1) 現行制度概要

・就業選択自由補償給付（CLCA）と育児分担手当(PrePerE)の併存

現在、フランスにおける育児休業制度は、産前産後の出産休暇、父親の出産休暇の後、労働契約の中断もしくは労働時間の削減を労働者の自由な選択に従って行い、家族の中に迎え入れた子どもの養育にあたることである。その間の賃金の喪失は、上限はあるが、補償を伴っている。現在は、子どもの誕生（養子縁組による受入れ時）が2014年か2015年以降かによってどちらが適用されるかが決定される。2014年出生の場合は、就業選択自由補償であり、2015年出生の場合は育児分担手当となる。この2つの制度の違いは、出産した母親当事者だけではなく、父親やパートナー（父親でなくてもよい）に対する育児休暇の取得を促進するか否かである。就業選択自由補償は母親だけが育児休暇を取

¹⁹ Philippe BRIARD Olivia SAUTORY

Evaluation de l'impact du revenu de solidarité active (RSA) sur l'offre de travail - Document d'études de la DARES, no(01/03/2012).

https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/8_evaluation_de_l_impact_du_rsa_sur_l_offre_de_travail.pdf

得することを認めるが、母親と父親の間で取得する休業期間の分担を求める制度になっている。

・就業選択自由補償(CLCA)の制度

ア、適用要件

- ①CLCA が適用されるのは、2014年に生まれた子を養育する場合、または、2014年養子縁組した場合である。
- ②育児休暇を取得して就労を完全に中断するか、育児休暇を取得して労働時間の短縮を行っており、私的もしくは公的な組織で働いていること。公務員の場合は現在親休暇(*congé de présence parentale* あるいは労働時間短縮規定(*un temps partiel de droit*))を利用することもできる
- ③老齢年金の保険料を一定期間収めること。

下記の図表の期間に従って、8期の保険料の納付を証明しなければならない。

図表 2-2 養育する子の人数に応じて定められる老齢年金の納付期間

参照される期間	養育する子の人数
2年	子 1人
4年	子 2人
5年	3人あるいはそれ以上

「就業選択自由補償手当」(*complément de choix d'activité* , CLCA)は、以前の家族給付「教育親手当 (APE)」から変わったものである。就業選択自由補償 (CLCA) は、2014年に生まれた3歳未満の乳幼児1人から支給される。養子縁組の場合は、2014年に養子縁組した20歳未満であることを基準として支給される。

イ、支給期間：子どもの人数によって異なる。

(ア) 子1人を養育する場合

取得していた休暇に続いて、翌月から就業選択自由補償 (CLCA) による6カ月の支給が始まる。母親が就業選択自由補償 (CLCA) による出産休暇 (*congé de maternité*)、もしくは父親の出産休暇 (*congé de paternité*) あるいは、養子縁組休暇 (*congé d'adoption*) を取得し、それらの休暇に対する給付、あるいは、子の出生、養子の縁組に引き続いて給付が開始し、6カ月給付される。

図表 2-3 就業選択自由補償 (CLCA) の支給額

親の状況	支給額
就労を完全に中断した場合	392.09 ユーロ
労働時間を 50% に制限した場合	253.47 ユーロ
労働時間を 50% から 80% に削減した場合	146.21 ユーロ

(イ) 子 2 人以上を養育する場合の給付は、次のような休暇終了の翌月に開始する。

- ①母親の就業選択自由補償 (CLCA) による出産休暇 (congé de maternité)、父親
出産休暇 (congé de paternité) あるいは、養子縁組休暇 (congé d'adoption) の終了。
- ②子の出生、養子縁組。
- ③育児休暇を取得して業務を完全に中断するか、育児休暇を取得して労働時間の短縮
を開始した場合。

(ウ) 就業選択自由補償 (CLCA) による給付は、次のような状況が生じる前月に終了
する。

- ①最も年少の子が 3 歳の誕生日を迎える。
- ②フルタイム就労に復職する場合。

例としては、2014 年 3 月 15 日に誕生した子が自宅におり、母親は出産休暇 (congé
de maternité) を 2014 年 1 月 15 日から 5 月 15 日まで取得していた場合、就業選
択自由補償 (CLCA) は 2014 年 6 月から 2017 年 2 月、すなわち、2017 年 3 月に 3
歳になる前月まで。

ウ、支給額

乳児受け入れ基礎給付 (Paje) を受けるには、収入基準があり、2014 年 4 月 1 日以前
に生まれているか、4 月 1 日以降に生まれたかによって異なる²⁰。

(ア) 2014 年 4 月 1 日以前に生まれている場合 (養子縁組した場合)

この場合の就業選択自由補償 (CLCA) は乳児受け入れ基礎給付 (Paje) 受給の有
無によって給付額が変わることはない。

²⁰ この収入基準は子 1 人の場合、第 1 基準が 35,872 ユーロ、第 2 基準が 45,575 ユーロ、ひとり親の場合
は 45,575 ユーロであり、両親の合計収入である。2 子 42,341 ユーロ、52,044 ユーロ、52,044 ユーロ、
3 子 48,810 ユーロ、58,513 ユーロ、58,513 ユーロである。

(イ) 2014年4月より前に出生もしくは養子縁組した場合。

Pajeを受給しない場合、増額される。

図表 2-4 就業選択自由補償 (CLCA)による支給額

親の状況	乳児受け入れ基礎給付 (Paje) を受給する場合	乳児受け入れ基礎給付 (Paje) を受給しない場合
就労を完全に中断した場合	392.09 ユーロ	578.55 ユーロ
50%まで労働時間を削減した場合	253.47 ユーロ	439.94 ユーロ
労働時間を50%から80%まで削減した場合	146.21 ユーロ	332.68 ユーロ

(2) 育児分担手当 (PrePerE)の制度

育児分担手当 (PrePerE)は、乳児受け入れ基礎給付 (Paje) に規定されていた *complément optionnel de libre choix d'activité (Colca)* を変更したものと位置づけられている。

ア、適用要件

①子の年齢

育児分担手当 (PrePerE) は3歳以下の子どもあるいは、2015年以降に養子縁組された子に適用される。これ以外の場合は、就業選択自由補償 (CLCA) を申請する。

②就業の中断あるいは労働時間の短縮が要件となる。

育児分担手当 (PrePerE) は両親の一方が取得するのが原則であるが、同時にあるいは継続して取得することも可能である。

休暇の取得は、私的部門、公的部門で働いている場合に可能であり、公的部門で働いている場合には、親付添休暇 (*un congé de présence parentale*) あるいは労働時間短縮法 (*un temps partiel de droit*) も利用できる。

③年金保険料納付期間を満たすこと。

休暇を取得する場合、一定期間の間に8期の年金保険料の納付を証明する必要があり、その期間は、養育、あるいは養子縁組する子の人数に従って定められている。

図表 2-5 養育する子の人数による年金保険料の納付期間

指定された期間	養育責任を負う子の人数
2年	1子
4年	2人
5年	3人以上

イ、給付額：基礎給付

図表 2-6 育児分担手当 (PrePerE)による給付

親の就労状況	月額給付
就労を完全に中断した場合	392.09 ユーロ
50%まで労働時間を削減した場合	253.47 ユーロ
労働時間を50%から80%まで削減した場合	146.21 ユーロ

ウ、給付期間：子どもの人数と家族の状況によって決定される。

①給付額の増額

上限の給付 (**PrePerE majorée**) が受けられるのは、3人以上の子を養育する責任を負っている場合で、かつ労働を完全に中断している場合、640.90 ユーロが毎月給付される。この選択の変更はできない。両親の双方が休暇を取得する場合、2つの育児分担手当 (**PrePerE**)を受領することが可能であるが、その場合2つの給付額の合計が、392.09 ユーロを超えてはいけない

②3つ子以上の多胎の場合

3つ子以上の多胎の場合、支給期間を48カ月、カップルの各メンバーが6歳の誕生日まで取得することができる。子どもたちの養育責任を1人の者が負う場合、給付は6年間に延長される。

③給付期間の延長

給付期間は下記の場合、延長される。

- a)少なくとも2人以上の子どもがいる場合。
 - b)保育園、もしくはその他の子どもの保育手段を見つけられない場合。
 - c)家族補償給付 (**complément familial**) の支給基準となる収入要件を超えないこと。
- 上記の条件を満たす場合、就学が許可される誕生日の9月、一般には、3歳（あるい

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

は2歳)から入学となる保育学校の開始する9月までが、延長可能となる。カップルであれば、延長の間、少なくとも親の一方が就労していなければならない。20歳以下の子どもを養子にした場合は、教育親手当シンプル (PreParE simple) は子どもが家庭に受け入れられたその日から開始する。子どもの年齢が20歳を超えた場合も継続する。期間は12カ月である。親教育手当の増額 (PreParE majorée) は子どもの一歳の誕生日まで給付される。

図表 2-7 取得期間

子どもの人数	カップル	ひとり親
子1人	6カ月ずつ、各パートナーに対し1歳の誕生日まで。	子どもの1歳の誕生日まで。
子2人	24カ月ずつ、双方の親が最も若い子どもの3歳の誕生日まで両親は給付を分かち合うことができる。例えば、母親が2年取得し、父親が1年間3歳の誕生日まで取得するという方法である。 注意) 出産休暇の取得期間によって、この期間は短縮される。育児親休暇は毎月1日から開始され、給付は翌月となる(つまり、1月の休暇取得に対し給付は2月である)。	最も若い子どもが3歳の誕生日を迎えるまで。
子3人	PreParE シンプル 24カ月ずつ、双方の親が最も若い子どもの3歳の誕生日まで両親は給付を分かち合うことができる。例えば、母親が2年取得し、父親が1年間3歳の誕生日まで取得するという24カ月ずつ、双方の親が最も若い子どもの3歳の誕生日まで。 注意) 出産休暇の取得期間によって、この期間は短縮される。育児親休暇は毎月1日から開始され、給付は翌月となる(つまり、1月の休暇取得に対し給付は2月である)。	最も若い子どもが3歳の誕生日を迎えるまで。
	PreParE 増額 8カ月双方の親が、最も若い子どもが1歳の誕生日を迎えるまで取得できる。注意) 出産休暇の取得期間によって、この期間は短縮される。育児親休暇は毎月1日から開始され、給付は翌月となる(つまり、1月の休暇取得に対し給付は2月である)。	最も若い子どもが1歳の誕生日を迎えるまで。

4. そのほかの子どもを迎えることに伴う休暇制度

(1) 出産休暇制度 (congé de maternité, L.1225-16~L.1225-29)

労働者は、公衆衛生法典 L.2122-1 の規定する医師の診察を受けることを条件に、産前産後の出産休暇を取得することが可能である。この休暇期間の賃金は、出産保険によって全額補償される。出産休暇の取得日数は、実労働日として扱われる(労働法典 L.1225-16)。休暇期間は、産前6週間、産後10週間であり、双子(産前12週、産後22週 (L.1225-18)) や、すでに家庭に2人の子どもがいる場合(産前8週、産後18週)、妊娠・出産に異常があった場合(産前2週間、産後4週 L.1225-21)は延長される(L.1225-19)。

産前6週間・産後10週間（L.1225-17）の出産休暇は、産前・産後合計8週の間、使用者は出産前あるいは出産後の労働者を就労させることが禁じられており、また、産後6週間は就労させることが禁じられている（L.1225-29）。したがって、出産休暇は、産前2週間、産後6週間まで短縮されうる。出産休暇においても、家族政策における『自由で多様な選択』ができるとの視点が活かされており、産前休暇を2週間取得し、出産後14週間取得することも可能である（L.1225-17）。

出産休暇中に昇給が行われる場合、部門別協定・企業協定によって昇給が保障されていない場合、男女平等取扱いの観点から、2006年の3月23日法に基づいて、最低でも同じ職位の同僚と同様の昇給がなされる（L.1225-26）。

出産休暇を取得した労働者が復職する場合、使用者に対して復職後の短時間勤務や教育訓練などの労働条件について面談を請求する権利がある（L.1225-27）。

出産後の労働者には、1年間、1日1時間の哺乳時間が付与され（L.1225-30）、企業内で哺乳を行うことができ（L.1225-31）、100名以上を雇用する使用者は、そのための場所を設置しなければならない（L.1225-32）。

（2）養子休暇（congé d'adoption, L.1252-37～L.1225-46）

労働者は、企業規模にかかわらず、10週間の養子休暇を取得する権利を有している。3人以上の子を養子に迎える場合、18週に延長される。さらに大人数の場合は24週となる。養子休暇は、労働契約を中断するものであり、解雇事由を構成しない（L.1252-38）。養子休暇の場合も、前述のように給付が認められている。

（3）父親休暇（congé de paternité, L.1225-35）

出産する女性労働者の父親、あるいは、父親ではなくとも母親とパートナーシップにある者、あるいは子どもが誕生した場合、普通出産では最長11日、多胎出産では最長18日の父親休暇を取得することができる。これは、PACS(Pacte civil solidalite)を、出産する労働者とで結んでいる場合などもこれに該当する。同性婚やPACSの関係を結んでいる親戚関係なども含まれる。父親休暇の取得後に復職する場合、以前の職あるいは賃金の等しい同様の職に復職することができる（L.1225-36）。

父親休暇は、出生から4カ月の間に行使しなければならない。出生後、入院などが生じた場合は、退院の日から4カ月の間に行使するものとする。父親休暇を被雇用者が申請する場合、休暇取得の1カ月前に使用者に申請しなければならない。1カ月前に、申請がなかった場合を除き、父親休暇の取得を拒否することはできない。

父親休暇は2002年から11日に増加された。その取得の状況を見ると、2003年には76万1,000人の出生数のうち、36万6,000人の父親が、2004年には76万400人の出生数のうち、36万9,000人の父親が取得し、その平均取得日数は10.8日であった。年

年齢別に傾向を見ると、若い父親（25歳から34歳）が71%であるのに対し、年齢の高い父親（35歳以上）は58%である。そして、半数の父親が第1子の出生に際して取得している。取得の理由は、第1子の場合、子どもと過ごすための85%であり、出産に立ち会うための78%である。しかし、第2子以降は、他の子どもの世話のため、出産に際しての雑事を処理するためといった必要性から取得するケースが増加する。休暇を取得する割合は、農業従事者では低く22%、上級管理職や医師・弁護士などの自由業では49%、中間管理職が69%、ホワイトカラーが81%、ブルーカラーが75%となっている。

（４）代替要員確保、短時間勤務について

フランスにおいては、派遣労働者を常用雇用できない。しかし育児休暇中の代替要員の確保が1つの利用目的として認められている。また、育児休暇終了後、労働者は従来と同様の業務、賃金に復職させることが使用者に義務付けられているので、同僚をそのポストにつけると、復帰時に同様のポストを用意するか、同僚を別のポストに移動させる必要が生じる。派遣の利用は一般的に行われる手法の1つである。

（５）看護休暇制度：子どもの病気等のための休暇

(congé pour enfant malade, L.1225-61)

労働者は、扶養する16歳未満の子どもが、診断書で証明される疾病または事故の場合に、無給の休暇を取得することができる。当該休暇期間は、1年につき最長3日である。子どもが1歳未満の場合または16歳未満の3人以上の子どもを扶養する場合は、1年につき最長5日である。

（６）親付添休暇 (congé de présence parentale, L.1225-62~ L.1225-69)

社会保障法典 L.513-1 に定める扶養する子どもで、社会保障法典 L.512-3 に定める家族給付の受給要件を満たす子どもが、疾病、身体障害、事故による重傷によって、付添・看護を必要とする時、労働者は、デクレに定めた期間（現在、労働法典 D.1225-16 は最長3年間の休暇を定めている）の休暇を取得することができる。親付添休暇の年間の日数は最長310労働日であり、分割されない。

親付添休暇の期間は、親付添給付 (allocation journalière présence parentale 社会保障法典 L.544-1 L.544-2) が最長310労働日の間支給されるが、このためには社会保障法典 L.544-2 が規定する医師の証明が必要であり、延長はデクレが定める方法にしたがって行なわれる。親付添休暇を延長する場合には6カ月ごとに医師の証明書を提出しなければならない、その証明書に付添を必要とする期間が明記される (労働法典 D.1225-17)。

5. 育児休業制度の利用状況

(1) ほかの EU 諸国との比較

2010年に行われたワーク・ライフ・バランスに関する調査をフランス国立統計経済研究所（INSEE）が分析したものによると、子どもが生まれた場合は、女性の2人に1人が労働時間の削減もしくは労働を中断し全日制の育児休暇を取得するが、男性の場合、少なくとも1カ月間、労働時間を削減あるいは労働を中断し全日制の育児休暇を取得するのは、9人に1人と格差があることが指摘されている（図表2-8）。男性が育児休業を取得する割合は12%である。これは、ヨーロッパのほかの国と比較した場合、スウェーデン、ドイツ、イギリスより低い値である（図表2-9）。

(2) フランスにおける利用状況

全日制の育児休暇の取得と時短による育児休暇の利用と父親・母親の取得率について見てみると、労働時間の短縮・労働を中断して全日制の育児休暇を取得したのは親全体の33%である。そのうち、21%が全日の休業を取得し、19%が労働時間短縮の形態の休業を取得している。

母親が労働を中断し全日の育児休暇を取得する率は、第1子で28%、第2子の場合40%、第3子の場合55%である。労働時間短縮を選択する母親の割合は、第2子が36%で第1子が23%であり、15%も増加する。さらに、第3子以上の場合は55%が労働中断による全日の育児休暇を取得し、労働時間短縮による休暇取得は37%である。父親の場合、労働時間短縮による休暇か労働を中断し全日の育児休暇を取得するかの比率は、そもそも取得率自体が低いのであるが、時短が9%であり全日の育児休業取得率は5%である。フランスにおいては、父親の育児休暇取得率の低迷が指摘されている。

母親の多くが、労働時間短縮の形態あるいは労働を中断し全日の休暇を取得するいずれかを選択しており、就労形態を変更するのが一般的である。育児休暇を取得し、労働を中断した母親のうち、75%が育児休暇を利用し、8%のみが年休や代替休暇による休暇を利用している。ただし17%はほかの手段によっており、これには退職、期間の定めのある労働契約の終了、無給の休日が含まれる。労働時間短縮を選択した母親のうち、68%が労働時間短縮による育児休暇を取得している。そのうち、25%が労働時間の短縮を1カ月以上継続する。

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

図表 2-8 3人に1人の親が、子どもが生まれた場合1カ月間の間労働時間の短縮もしくは休日を取得(%)

	父親	母親				両親併せて
		第1子の ために	第2子の ために	第3子以 上の子 のため に	母親全体	
合計	100	100	100	100	100	100
最も年少の子の世話をするために、少なくとも1カ月間就労を中断した。	5	28	40	55	37	21
全日の育児休暇 (un congé parental à temps plein) 取得。	2	17	33	45	28	15
休日を取得した。	2	3	3	2	3	2
それ以外の方法を選択した。	2	9	4	9	6	4
最も年少の子の世話をするために、少なくとも1カ月間労働時間の短縮をした。	9	23	36	37	31	19
労働時間を短縮する育児休業 (un congé parental à temps partiel) を取得。	2	13	26	28	21	11
労働時間を短縮した。	2	8	8	6	8	5
休日を取得した。	2	1	1	0	1	2
ほかの手段を利用。	1	2	1	3	1	1
労働時間を削減あるいは労働を中断し休暇を取得した。	12	42	63	70	55	33

注：最後の行の労働時間の削減、労働の中断し休暇を取得の合計が上回っているのは、両親双方を合わせているからである。

対象者：フランスで産後休暇・産後父親休暇を取得した人のうち、8歳以下の子を持つ両親で、最も年少の子の誕生の後就労を継続したあるいは1年以下で就労中断（前日の育児休暇を取得した者）をした人。

出所：Insee, enquête Emploi et module complémentaire sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle 2010.

図表 2-9 EU圏における比較：フランス人の全日育児休暇・時短育児休暇の取得(%)

	労働時間を短縮した人の割合		就労を中断し育休取得した人の割合	
	男性	女性	男性	女性
スペイン	2	21	1	17
フランス	7	28	2	32
ベルギー	7	31	4	32
イタリア	3	23	2	38
イギリス	9	42	6	49
ドイツ	14	59	8	56
スウェーデン	36	45	48	75

注：ヨーロッパ諸国において、年休の利用については労働の中断による全日の休暇取得に含めない。産休の取得も育児休業の取得には含めない。

調査対象：15歳から64歳の女性の就労人口のうち、8歳以下の子と同居し、最年少の子の誕生の後、あるいは出産以前に、1年以下の期間で、労働を中断した者。

出所：Eurostat, enquête sur les forces de travail (EFT) et module complémentaire sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle 2010, calculs Insee.

(3) 取得したディプロムによる育児休暇取得率の違い

フランスの教育制度について、統計資料を理解するために極めて簡略に説明する。

フランスの職能資格において、バカロレア (BAC) (バカロレアには一般、工業、職業の3種があるが大学進学単位には一般を取る。) 取得の有無が大きな区分けとなり、CAP (職業適格証)、BEP (職業教育免状) と呼ばれる資格を取得するのが一般である。しかし、この資格は中学卒業でも取得が可能であり、バカロレア取得者の方が上位の職能資格と区分される。CAP は職人として就労するための最低限の資格であり (例えば、パン屋、肉屋、パティシエ、調理師、製本、被服など)、BEP は秘書や会計などの事務職である。高卒後の高等教育を BAC+2 (大学での就学)、それ以上を Diplôme de niveau supérieur à Bac + 2 (大学院など) と区分けする。これはフランスにおいて就学免状であると同時に、一種の職能資格となっている。

図表 2-10 取得したディプロム (資格) と労働の中断による全日の育児休暇の取得率 (%)

	母親		
	労働の中断日 の育児休暇取 得	労働時間短縮	労働の中断に よる全日の育 児休暇取得 あるいは時短
合計	37	31	55
ディプロム (就学免状の種類)			
CAP-BEP ou あるいはそれ以下の資格	47	23	57
Bac (バカロレア)	33	27	51
Bac + 2	33	45	62
Bac + 2 以上の資格	29	32	50
2010年時点における職位あるいは休暇取得前の職位			
管理職 (Cadres) あるいは中間管理職 professions intermédiaires	31	37	55
一般職あるいは単純労働に従事 (Employées ou ouvrières)	43	26	56
2010年の雇用 もしくは休暇前の雇用			
私的企業	41	28	55
公的企業	29	38	58

調査対象: フランスにおいて、8歳以下の子を持つ母親であり、最年少の子どもの誕生以後、就労を継続している者あるいはこの出生の前に1年以下の労働を中断する休暇を取得している者、産前産後休暇を取得した者。

取得したこれらの資格によって、育児休業の取得率に差が生じている。

まず、CAP-BEP かそれ以下の資格の場合、47%の母親が就労を中断しているが、BAC + 2 の場合、就労の中断は 29%まで低下する。これは、31%の管理職と中間管理職が雇

用の中断を選択せず労働時間を短縮し就労を継続するが、職位の低い従業員などはしばしば労働の中断を選択する理由と同じ傾向であると考えられる。すなわち、1 つには、就労の中断によって喪失する賃金と就労を中断し育児休暇を取得した場合に得られる給付（le complément de libre choix d'activité）による補償を考慮すると、職位の低い従業員は喪失した賃金を完全にもしくは大部分を補完することができるからである。2 つには、経済的理由であり、労働時間を短縮する場合に、保育費用や交通費など出費の増加が生じるが、CAP-BEP 資格のみの従業員の収入には負担となるからである。同様に、労働条件とキャリア形成を考慮した結果、私企業と公的組織においては、私企業に勤務する場合と公的組織に勤務する場合を比較した場合、私企業に勤務する場合のほうが、労働の中断が 41%と多く、公的組織では 29%である。労働時間を短縮する育児休業を取得するのは、BAC+2 の場合、45%であるが、CAP-BEP の場合は、23%である。これは、管理職、中間管理職、公的組織の従業員が比較的高い賃金を得ていることと関係している。また、公務員が労働時間の短縮を選択した場合、法の規定する最大の 80%の賃金を得られることも理由である。

公官庁もしくは公的企業は公契約を推進しており、当然、自らも法を遵守した育児休業制度を整えているからである。

（４）なぜ、育児休暇を取得するか、あるいはなぜ取得しないのか

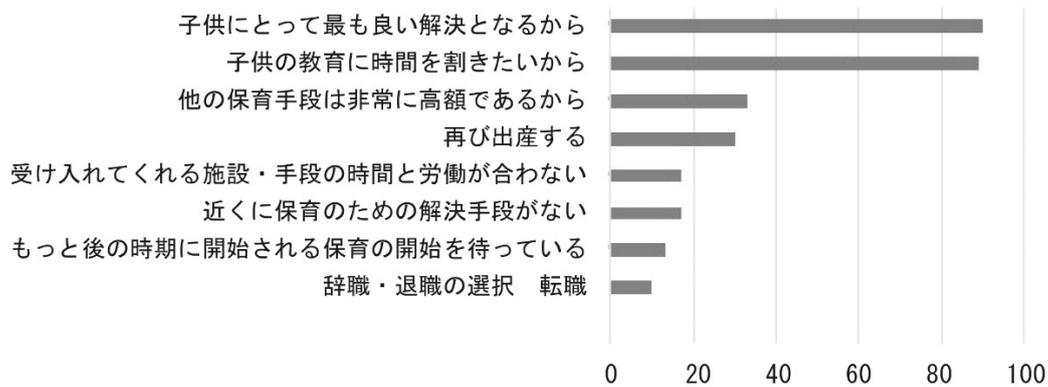
母親 5 人のうち 4 人、つまり 75%が出産前に全日の育児休暇を取得している。その理由は多岐にわたっている。第 1 位は子どもにとって良い解決となるから（90%）である。しかし、33%の母親が保育費用が高額であること、30%が再度出産すること、17%が保育手段の時間と労働時間が合わないこと、17%が近くに保育手段がないことを挙げている。保育手段とは、フランスにおいては、公的私的な保育園、企業内保育園、両親が公的扶助を受け主体的に運営する保育園、資格を持つ保育ママや無資格のナニーの雇用、祖父母の代替保育などが考えられるが、そのいずれかも不可能であるとの回答である。

一方、父親は全日の育児休暇を取得しない傾向がみられる。1 カ月以上の全日の育児休暇を取得するのは父親の 5%であり、労働時間の短縮を行うものは 9%、労働時間の短縮と全日休暇の取得が 12%、父親 9 人に 1 人である。母親の場合は、2 人に 1 人がそうである。

この理由として、そもそも、全日の育児休暇の取得以外の方法を念頭に置いている場合がある。意外な数字ではあるが、父親 98%、母親の 72%（母親の場合は子どもの数に関係なく全体の割合）が 1 カ月以上の全日の育児休暇を取得していないのである。その理由としては、育児休暇を優先的な選択肢として考えていないという回答が、父親 46%、母親 25%を占めている。検討はしたが別の手段を選択した場合の回答から推察すると、出産休暇のみを取得し、家の中で両親や雇用した認定保育ママが子の養育を行っている

と考えられる。実際に、フランスにおいて、個人の家庭が保育ママ・ナニーを雇うことは珍しくない。

図表2-11 母親が育児休暇を取得した理由 (%)



また、比較的少ないが、キャリアの障害となるとの認識、保育制度の補償が不十分であること、育児休暇の要件を満たさないため取得ができないことも理由の1つとしてあがっている。

図表 2-12 なぜ、全日の育児休暇を取得しないのか? (%)

	父親	母親	双方
休暇を取得しない親のうち			
全日休暇に優先的な解決として興味がない	46	25	37
休暇に対し優先的な解決として興味はある親のうち			
検討を行ったがほかの手段を利用した	17	7	11
産休 (conjoint en congé de maternité /父親産休 de paternité) /両親またはほかの者が家で保育にあたる)	13	1	8
ほかの手段	4	5	5
育児休業の取得が業務もしくはキャリアの形成の障害となる	30	16	22
使用者・上司との関係が悪化する	9	3	5
昇格や昇給において抑制する方向に働く	6	3	3
雇用を喪失する	6	4	5
独立 (自営) であるため、企業の活動に不都合である	9	3	6
ほかの理由	4	3	3
育児休業に対する補償が十分でない	22	39	30
休暇の日数の選択肢十分でない	0	1	0
もっと後で育児休暇の取得を予定している	2	1	2
規定されている要件を満たすことができない	30	36	32

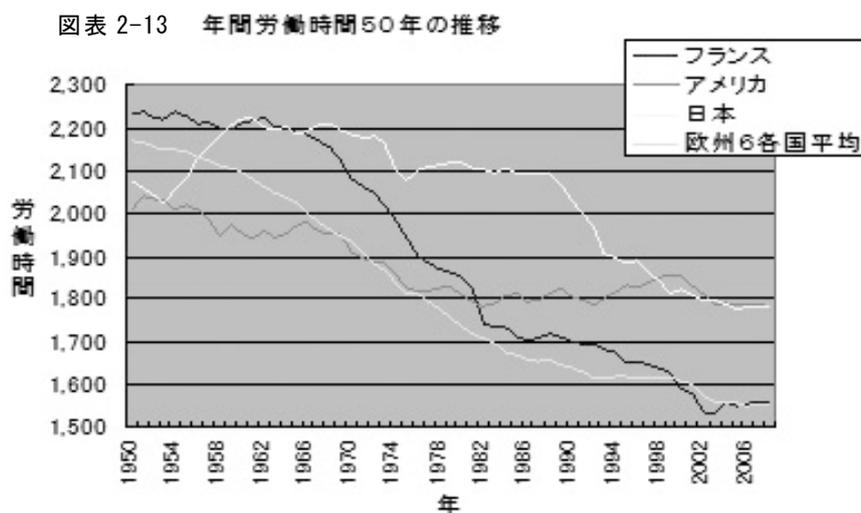
出所: Insee, enquête Emploi et module complémentaire sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle 2010.

第2節 仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

1. 労働時間の変遷

(1) かつては長時間労働の国

1936年6月21日法は、週の法定労働時間を40時間と定めていた。しかし、第二次世界大戦後の復興期の1946年においては、週平均実労働時間は44時間、1946年から66年までは45時間を超えており、短時間労働が実現していたわけではなかったのである。年間の総実労働時間も、フランス、日本共に2,000時間を超えている。フランスにおいて労働時間が減少し始めるのは1960年代後半からである(図表2-13)。特に、フランスにおいては、この60年間において年間実労働時間が501時間減少しており(図表2-14)、特に、1960年代後半から実労働時間の減少が著しい。



図表 2-14 1950年以降のフランスにおける実労働時間減少の推移

	1950	1958	1966	1974	1982	1990	1998	2006
年平均した週の労働時間	45.1	45.5	45.6	42.7	39.4	38.5	38.4	35.9
労働者の年間実労働時間	1,952	1,920	1,952	1,763	1,615	1,585	1,532	1,451
1950年と比較した実労働時間の減少	0	-32	0	-189	-337	-367	-420	-501

出所：INSEE premiere no1273 Janvier 2010.

1960年代における実労働時間減少の理由として、1968年の五月革命の影響、特に、Grenelle協定締結交渉によるところが大きいと指摘される²¹。周知のことであるが、五月革命とは学生の抗議運動に端を発し、1,000万人の労働者が参加する3週間にわたったゼ

²¹ Gérard COUTURIER, *Droit du travail 1/Les relations individuelles de travail* 3e édition, PUF, 1996, pp.428. et suiv.

ネストを引き起こし、フランス社会に様々な影響を与えた争乱である。この争乱を沈静化するために、ポンピドウ内閣の代表者、労働組合、使用者団体との間で交わされた（しかし署名がされていない）合意文書ないし協定をGrenelle協定という。この内容には最低賃金および賃金の引き上げ、法定労働時間に実労働時間を収めるよう労働時間の短縮、家族給付、組合の権利などが含まれていた。事実、1966年の日本とフランスの年実労働時間は共に2,200時間を超えていたが（図表2-13）、Grenelle協定後の1968年以降、フランスの実労働時間が減少していくのに対し、日本は大きな減少は見られない。その後、フランスでは、1974年のオイルショックによって労働時間短縮の傾向は助長され、ほぼ法定労働時間内の40時間に収まるようになった²²。

（2）1982年労働時間法の改正による39時間制の導入

その後、法定労働時間が改正され40時間を切るのは、1982年である。「労働時間および有給休暇に関する1982年1月16日のオールドナンス（以下、「1982年1月16日オールドナンス」という。）は、5週間の有給休暇、法定労働時間を週39時間とする制度を導入し、労働時間短縮を図った。1982年の労働時間短縮政策に伴い、日本と同様に、労働時間短縮と労働時間制度の柔軟化を2つの柱として様々な改変が行われた²³。「1982年1月16日オールドナンス」は、法定労働時間の短縮と有給休暇の期間を延長するという方法により、単なる労働時間短縮だけではなく「労働者の生活の諸条件、我々の社会の構造、企業の活動状態を本質的に転換する機能」を果たすことを目的としていた。具体的には「失業の減少、労働条件の向上、柔軟な労働時間制度により労働者も自らの時間を有効に活用し、男性と女性が生活において労働に費やす割合を減少する」ことであった²⁴。1982年の法定労働時間改正は失業対策に主眼をおいていると分析されているが、「男性と女性が生活において労働に費やす割合を減少」することも目的として掲げられており、制度目的として、ワーク・ライフ・バランスの視点も併せ持っていたといえる。

「1982年1月16日のオールドナンス」以後、フランスにおける週実労働時間は、39.4時間、年間実労働時間は1,615時間に下がる。当然のことではあるが労働時間の削減と賃金の維持が問題となった。この解決として、労働時間の削減が行われても賃金が維持されるという場合は、実質の賃上げと解されるとの判断が示され²⁵、賃金の引き上げを行わない代わりに、賃金を維持しつつ労働時間の削減が進められた。

²² 前掲注21・COUTURIER, p.429.

²³ Gérard LYON-CAEN, Jean PÉLISSIER, Alain SUPLOT, *Droit du travail* 19^e DALLOZ, Paris, 1998, p.883 et . suiv. ; Antoine MAZEAUD, *Droit du travail*, pp.423 et suiv., Montcherstien, Paris, 1999 ; フランスの労働時間制度の詳細、1982年、1987年の改革の分析については、野田進「フランス労働時間制度」山口浩一郎＝渡辺章＝菅野和夫編『変容する労働時間制度—主要五カ国の比較研究』（日本労働協会、1989年）127頁以下。拙稿「フランス労働時間制の変遷—35時間法の衰退—」佐藤俊一・鎌田耕一編『水野勝先生古稀記念論集労働保護法制の再生』（信山社、2005年）235頁以下。

²⁴ Rapport au président de la République sur l'ordonnance No82-41 16 janv.1982.

²⁵ Cass.Soc. V, 19 mars 1985, 2 arrêts, *Dr.soc.*1985, p.489, concl.

(3) 35 時間制の導入

次に大きく労働時間の短縮が行われたのは、1998年の第1次オブリー法によってである。これによる労働時間改正により、週35時間制が導入され、法定労働時間は週39時間からさらに週35時間に短縮された。第1次オブリー法は、2001年までに時短協約を締結の上、35時間制を導入し、賃金を維持しつつ労働時間の削減を行い、新たな雇用を行った場合に、企業に対して社会保険料の減免を行うというものであった。その結果、週平均実労働時間と年間実労働時間は、それぞれ、1999年に38.1時間、1,630時間、2000年に37.3時間、1,591時間、2001年には36.7時間、1,578時間にまで減少した²⁶。一方で使用者は、週35時間制に強い拒否感を持っていた。1998年の第1次オブリー法の制定段階から、企業の競争力の低下、時短が雇用を創出しない、時短の導入方法において対話に欠ける等の強い批判がみられた²⁷。経営者団体であるMEDEF (Mouvement des Entreprises de France=フランス企業の運動)は、1999年9月に、「オブリー法の11の過ち」という提言を出し、フランスの突出した時短、使用者が被る経済的負担、失業対策としての時短に対する疑問、使用者との対話を軽視したこと、最低賃金制度が複雑であること、管理職区分設定が実効的でないこと、賃金コストの上昇、協約・協定が労働条件決定に果たす役割が大き過ぎること等の問題点を指摘した。

(4) 労働時間短縮政策から労働時間の延長

2002年4月、フランス大統領選挙は大波乱を迎える。大統領選の決選投票に選出されたのは、社会党のジョスパン首相ではなく、極右政党党首ルペンであった。総選挙実施時に政権党であった社会党は得票数を減らし、シラク・ジョスパン保革共同政権から、シラク・ラファラン保守中道政権に交代する。この時のシラク大統領の選挙公約は、週35時間制の見直しであった。2002年6月、社会党ジョスパン首相から保守派ラファラン首相に政権が変わると、週35時間制の見直しが検討され始める。そして、2003年1月、週35時間制とSMICに関する「労働者と労働時間と雇用の維持に関する2003年4月14日法」(以下、「フィヨン法」という。)によって週35時間労働制度は大きく姿を変えることとなった²⁸。法制度上は週35時間制度が維持されるのであるが、実際には、使用者は大きな負担を被ることなく、労働者を週39時間労働に従事させることが可能となったのである。

²⁶ Philippe ASKENAZY, Catherine BLOCH-LONDON et Muriel ROGER, *La reduction du temps de travail 1997-2003 : dynamique de construction des lois « Aubry » et premieres evaluations*, *ÉCONOMIE ET STATISTIQUE*, N° 376-377, 2004.

²⁷ 「フランスの雇用・時短政策と35時間労働法」 奥田香子、日本労働研究雑誌 496号 49頁 2001年、「『35時間法』をめぐる諸問題—フランス時短法制の展開」 奥田香子、労働法律旬報、1476号 4頁 2000年。

²⁸ Le Monde, *DIPLOMATIQUE*, 2003, Fevrier, p.4.

(5) 2003年1月17日法²⁹による年間割当時間の変更

フィヨン法は、第2次オブリー法が定めた年間割当超過労働時間を130時間から180時間に変更した。これによって、2003年からはすべての企業に対して、50時間増の年間180時間が超過労働時間として認められる。1人当たりの年間の法定労働時間は1,600時間とされ、法制上は週35時間労働が維持される。しかし実際には、これに年間割当超過労働時間を加算した年間1,780時間の労働が可能であり、これは週39時間労働とほぼ同じである。また、割増賃金率については、協約を欠く（協約によらない）場合、週35時間を超える最初の8時間、つまり43時間までは25%である。協約による場合、割増賃金率は、拡張部門別協定によって10%を下限として引き下げることが可能である。ただし、協約は労働監督官の許可を得なければならないとされている。なお、協約によって、超過労働時間のうち最初の4時間を休暇に振り替えること、あるいはすべてを休暇に振り替えることが可能とされている。代償休息の仕組みはフィヨン法でも維持されたといえる。

(6) 2008年による労働時間法制の改正

2008年8月20日法³⁰（2008年8月20日、「民主的労使関係の刷新と労働時間の改革に関する法律」）が制定された。この法律は第1編において労使関係制度の改正を定め、第2編において労働時間制度の改正について規定している。労働時間制度の改正については、週の法定労働時間35時間が維持されていたが、企業協定により時間外労働の上限を自由に設定できる法制度に改正された。従来、フランスにおいて、労働時間は部門別協約あるいは地域別協約により定められていた。企業協定という下位の協定によって労働時間を定めることができるという2008年の法改正は、労働時間の決定方法を根本的に変えるものであった。時間外労働の上限を定める場合、原則として、1日10時間、1週48時間の絶対的労働時間の範囲内においてであれば、使用者は労働監督官の許可を得ずとも、企業協定のみによって週35時間を超える労働時間を設定することが可能となった。また、時間外労働時間枠を超える残業の実施や代償休息の付与等において、労使交渉で規定できる範囲が大幅に拡大されている。

しかし、週の労働時間が大きく延長された傾向はみられず、週労働時間の増加は最大で2012年は、0.4時間で、その後減少している。ただし、年間の労働時間においては、2003年から徐々に増加しており、62時間も増加したが、その後、2012年から減少傾向

²⁹ Loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi (Loi Fillon du 17 janvier 2003; 35 heures, simc, allégement de chareges) JO 15 du 18 janvier 2003 p1080 ; *Liasons sociales*, législation sociale n°8384 25 avril 2003 Temps de travail et smic ; *Liasons sociales*, Bref Social Précisions ministérielles sur le volet « 35 heures » de la loi Fillon.

³⁰ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, JO 21 août 2008, édition n°194.

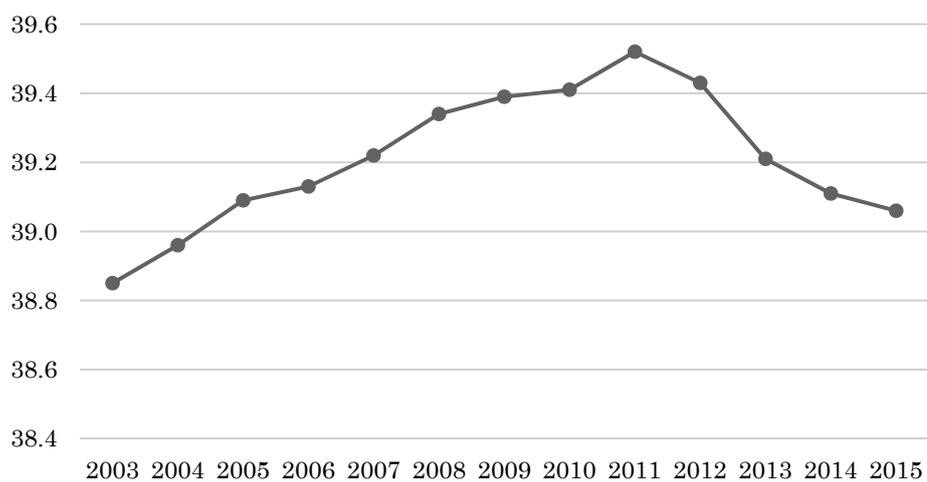
諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

にある³¹。

図表 2-15 労働時間の推移

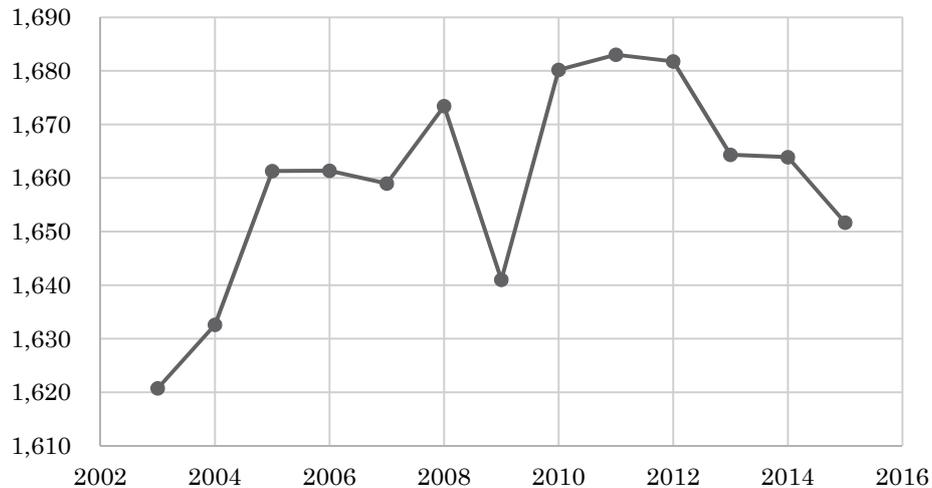
年	週労働時間	年労働時間
2003	38.9	1,621
2004	39.0	1,633
2005	39.1	1,661
2006	39.1	1,661
2007	39.2	1,659
2008	39.3	1,673
2009	39.4	1,641
2010	39.4	1,680
2011	39.5	1,683
2012	39.4	1,682
2013	39.2	1,664
2014	39.1	1,664
2015	39.1	1,652

図表2-16 週労働時間の推移



³¹ *Tableaux de l'économie française* Édition 2017

図表2-17 年労働時間



(7) 現在の労働時間法制の概略

フランスでは、2006年の協約・協定によって労働時間や割増賃金率の決定が労使の合意によって定められるようになり、さらに、2017年の労働法典の改正において、時間外労働について大幅な緩和がおこなわれた。労使の団体交渉によって、労働協約・協定だけでなく、企業協約、事業所協定、部門別協定等によってこれを超える時間外労働が可能となった。時間外労働が行われた場合、割増賃金が支払われるか、あるいは代償休暇を得ることができる(L.3121-28)。事業所協定によって時間外労働数や割増賃金率を定めることが可能であり、一見すると日本に類似の形態とも思われる。

フランスの週法定労働時間は35時間(L.3121-27)で、年間の法定労働時間は1607時間となる。日本と大きく違う点は、時間外労働に際して労働時間の上限と期間が定められていることである。1日労働時間の上限は10時間であり(L.3121-34)労働監督官の許可を得た場合やデクレ(Decree)に定められた緊急の場合、企業協約・協定、事業所協約・協定、それを欠く場合は部門別協定・協約の規定に基づき10時間を超えて12時間まで延長可能と改正された。これにより1週間の労働時間の上限は48時間(L.3121-20)まで、週平均44時間、最長12週続けて労働時間を延長することが可能となる。例えば、48時間を6週、40時間を6週という労働時間が可能となる。時間外労働が可能となる期間を制限することにより、恒常的な長時間労働を防止する意図であると考えられる。さらに2017年の改正で、例外的な場合に週労働時間を60時間まで延長することができる(L.3121-21)と改正された。これは、労働監督官のコントロールを受けた企業内の社会・経済委員会の労働時間延長の意見に基づき、コンセイユ・デ・タのデクレが定める条件を満たすうえで、行政許可を得るという3重の規制をかけている。

また、時間外労働には、年間時間割り当て(contingent annuel)という年間時間外労働の上限規制があり、企業協約・協定、事業所協約・協定により、あるいは部門別協定

によって定められると改正された。協約・協定を欠く場合は、年間の時間外労働割り当て時間は 220 時間である (Art. D.3121-24)。年間労働時間を超えた場合は、割増賃金に加えて、休暇付与が義務付けられており (L.3121 - 30)、この点も時間外労働に対する抑制効果がある。法定時間外労働が行われた場合、協定・協約によって割増賃金率を 10% 以上で定めうる。協定を欠く場合は、最初の 8 時間 (36 時間から 43 時間まで) 割増率は 25% であるが、44 時間を超えた時間外労働の割増率は 50% である。また、年間割り当て時間を超える場合は、休暇に加えて、従業員が 20 名以下の場合は 50% を上回る割増賃金を支払わなければならない、20 名以上の場合は 100% の割増賃金を支払わなければならない。

協約により割増賃金率を引下げて設定できること、時間外労働の大幅緩和などから、実労働時間の大幅な延長が生じるかと思われた。しかし統計上、実労働時間の延長は生じていない (図表 2-15、2-16、2-17)。

2005 年から 2009 年において大きな変化は生じておらず、2008 年の労働法制改正によっても、労働時間の延長は生じていないということである。この理由について、フランス 5 大労組 CGT の専任研究者の見解として 2 つの理由が示された。1 つは、現在、フランス、また EU において経済状況が悪化しているため、企業において協定による年間労働時間の枠組みを変更してまで時間外労働を行う必要性がないこと。2 つには、週 35 時間制が制定時から現在までにおいて十分フランス社会に浸透し、それによるライフスタイルがある程度生活に組み込まれており、労働者は時間外労働を行って多くの賃金を得ようとは考えておらず、長時間労働を好まないということである。ただし、労働時間管理の枠から外れる上級管理職の労働時間は延長の傾向にあるとのことである (図表 2-18)。CGT も、企業協定・事業所協定等に規定をにおいて、年間労働時間の上限を引き上げて労働時間を延長するという動きは、まだ生じていないと見ているとのことである。

図表 2-18 職種別週平均労働時間

	2005 年	2008 年	2009 年
管理職・専門職 (Cadres et prof. intellect. sup.)	43 時間 7 分	43 時間 38 分	43 時間 54 分
中間管理職 (professions intermédiaires)	38 時間 32 分	38 時間 45 分	38 時間 38 分
ホワイトカラー (employés)	38 時間 16 分	38 時間 23 分	38 時間 17 分
ブルーカラー (Ouvriers)	37 時間 46 分	37 時間 56 分	37 時間 20 分
全体	39 時間 2 分	39 時間 17 分	39 時間 20 分

出所 : Tableaux de l' économie française édition 2010.

2. 労働時間の短縮によるライフスタイルの変化

古い調査ではあるが、雇用連帯省が 2001 年 5 月に発表した、「週 35 時間制が生活に与えた影響に関する調査」結果 (図表 2-19) によると、過半数の労働者は労働時間の短

縮（時短）によって日常生活が改善しているととらえており、それは、週 35 時間による労働時間短縮によるものであると回答している³²。この調査は、週 35 時間制へ移行してから 2 年が経過したフルタイム労働者 1,618 人を対象に、2000 年 11 月から 2001 年 1 月にかけて実施された。その時点から週の労働時間において大きな変化はなく、また、このほかに大きな労働時間の短縮による新しい生活変化のデータは取れないので、労働時間の短縮がライフスタイルにどのような影響を与えるか、多少古いとはいえ、検討する価値はあると思われる。

図表 2-19 性別・職位別に見た週 35 時間制導入による生活の質の向上 単位：%

性別	職位	生活の質		
		向上した	下がった	変化なし
男性	管理職 (cadre)	64.9	6.7	28.4
	中間管理職 (intermédiaire)	57.1	13.4	29.3
	有職位者 (qualifié)	56.5	14.3	29.2
	無職位者 (non qualifié)	57.2	15.4	27.4
	全体	58.4	12.7	28.9
女性	管理職 (cadre)	72.5	8.0	19.5
	中間管理職 (intermédiaire)	73.3	7.4	19.3
	有職位者 (qualifié)	60.4	14.0	25.6
	無職位者 (non qualifié)	40.2	20.4	39.5
	全体	61.0	13.0	26.0
全体	59.2	12.8	28.0	

出所：RTT et Modes de Vie Mes-DARES.

図表 2-20 時短による代償休息の利用 単位：%

	男性	女性
ヴァカンスの期間子どもと過ごす日数が増加した	52.1	56.5
水曜日子どもと過ごす時間が増えた（学齢の子がいる場合）	48.1	43.2
水曜日以外の週日にも子どもと過ごす時間が増えた	58.3	58.2
土曜日子どもと過ごす時間が増えた	26.7	27.1
日曜日子どもと過ごす時間が増えた	24.9	24.0
週日の全日において子どもと過ごす時間が増えた	29.7	32.3

出所：RTT et Modes de Vie Mes-DARES.

調査対象者の 59.2%は、日常生活が「改善された」と答えている。ただし、13%は「悪化した」、28%は「いかなる影響もなかった」と回答している。しかし、女性管理職 (cadre) の 72.5%、中間管理職 (intermédiaire) の 73.3%、女性有職位者の 60.4%が、生活が向上したと答えている点に注目したい。フランスにおいて、残業などの負担を負うのは無職位者ではなく有職位者であるため、特に労働時間短縮の影響を受け、生活の質の向上につながったと考えられる。また、男性管理職 (cadre) の 64.9%、中間管理職

³² Marc-Antoine ESTRADÉ, Dominique MÉDA (DARES) Renaud ORAIN (CEE/DARES) “Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : Qu’en pensent les salarié un an après ?” PREMIERE SYNTHESSES Mai 2001 N°21-1”

(intermédiaire) の 57.1%、有職位者の 56.5%が生活の質が向上したと答えている。

一方、労働条件に対する時短の影響についての評価は芳しくない。「改善された」(26%)と「悪化した」(28%)はほぼ同じ割合だが、それ以上に「時短は何も変えなかった」(46%)が圧倒的な多数を占めている。週 35 時間制導入の際にジェラルド・リオン・カーンが指摘したように³³、実際にはひとつの仕事を分割して何人かで行なうことは困難であり、労働時間の短縮は労働密度の上昇をもたらし、ストレスの増加を生じさせている。数値としても、「兼務の要求が増加した」(48%)、「同じ仕事に費やせる時間が減少した」(42%)、「仕事でのストレスの増加」(32%)、「新しい仕事の追加」(23%)など、兼務と労働密度の上昇が労働者の目には労働条件の悪化と映っているようである。

週 35 時間の法定労働時間制による労働生活と法定 5 週間の有給休暇に加え、図表 2-20 を見ると、週 35 時間制の導入は、就業後の余暇時間が増えるとともに、週休を 3 日にし、他の日に労働時間を集中させ、1 週当たりの休日を増やすことにもつながったといえる。また、フランスでは、法定労働時間を超過した場合には割増賃金の支払いが義務づけられているが、法定労働時間を一定以上超えた場合にはさらに、代償休息が義務づけられているため、これによって生じた休息時間は、半日あるいは 1 日単位での休暇として消化されていた。労働時間の短縮は代償休息を生み出し易い状況となっている。

図表 2-21 時短以後、子どもと過ごす時間がどのように変化したか

	単位：%		
	全部	一部	どちらもある
週休を延長する	64.6	26.6	91.2
学校の長期休暇にあわせて利用する	57.2	30.1	87.2
あわせて短い休日を取る	51.2	25.0	76.2
休暇に加える	43.7	27.9	71.6

出所：RTT et Modes de Vie Mes-DARES.

2001 年 5 月に発表された「週 35 時間制が生活に与えた影響に関する調査」結果によると、32%の男性、38%の女性が、時短後、家庭生活と職業生活の両立が容易になったと回答している。週 35 時間制によって、働く男性が家事や育児に参加する時間が増加したといわれている。フランスにおいては、小学校の送り迎えが義務づけられているが、週 35 時間制以前は、小学校終了の午後 4 時台に子どもを迎えに行くことはフルタイムの男性には不可能であった。しかし、週 35 時間制の導入により、男性が送り迎えを行うことが可能となるなど、家事の分担が進んだといわれている（図表 2-21、2-22）。

³³ Gerard LYON-CAEN “Consideration intempestives sur les tempes” *Dr.Soc.*2000. p.236.et suiv.

図表 2-22 労働時間短縮によって行っていた家事・行うようになった家事の変化

単位：%

	ブリコラージュ (大工仕事・家の修繕等)	庭仕事	洗濯	アイロンかけ	食事の支度	掃除	片付け・整理	買物
主に家事を行っている								
男性	73.7	50.6	2.2	1.8	11.2	4.0	5.1	23.8
女性	3.8	12.6	92.7	85.8	74.0	74.0	77.7	73.6
時短後行う時間が増えた (一部行う場合含む)								
男性	46.0	33.7	7.1	3.8	19.1	18.9	20.4	21.6
女性	17.5	31.2	6.7	9.4	16.6	15.3	29.3	13.5
全体	40.0	33.1	6.9	5.6	18.4	17.9	22.8	19.4

出所：RTT et Modes de Vie Mes-DARES.

3. 休息时间・休日・休暇・年次有給休暇制度

(1) 休日

ア、週休日制と休息时间

オブリー法によって短時間労働が導入された時に、労働と労働の間に一定時間をおく「休息时间（直訳すると「日常の休養（repos quotidien）」）」と呼ばれる連続した11時間の休息が定められた。この制度は現在も維持されている（L.3131-1）。

週休日については、原則として、同一の労働者を1週につき6日を超えて労働させてはならないとされている（L.3132-1）。また、与えられる週休日は少なくとも24時間でなければならない（L.3132-2）。したがって、暦週1日の休日を労働者に与える義務が使用者に課せられている。さらに「休息时间」はウィークデイのみならず、休日にも適用される。したがって、休日を付与したといい得るためには、実質35時間、労働から離れた時間を与えなければならない。これにより、暦日1日の休日が保障されるのである（L.3132-2）。労働と労働の間に労働から完全に離れた連続した11時間を労働者に与えることを使用者に義務づけることによって、労働が連続することを防ぎ、労働と労働の間に確実に休息を与える仕組みである。また、法定労働時間を超えた長時間労働が行われた場合には、11時間後でなければ再び就労することができないので、翌日の就労時間を遅くせざるを得ない。したがって同時に、恒常的な長時間労働を防止する仕組みを提供しているといえる。

数多くの例外規定はあるが、休日は原則として日曜に付与される（L.3132-3）。

フランスでは、週休原則の例外として休日労働を行えるものとして、①救護、急迫する災害の予防、災害復旧の緊急労働（L.3132-4）、②取扱う原材料が急を要するものであり、労働の激増が求められる場合（L.3132-5）、③港、埠頭、地下鉄の駅・バスの停留所

(L.3132-6)、④季節的な労働（ホテルなども含む。）(L.3132-7)、⑤工場等において機械の清掃・整備等の業務（L.3132-8）、⑥国防に関するもの（L.3132-9）、⑦操業を継続し続ける工業（L.3132-10）、⑧工場の警備・管理人については、例外規定がある。なお、④と関連するものであるが、2009年8月10日法によって、観光地域においては全業種の小売業が日曜日に営業できるようになった。日曜日に休日が付与されるということは、スーパー、デパート、レストランなどの施設も閉店することとなり、日本の現状と比べるとかなり不便な休日を過ごすことになる。この点について、ヒアリングでは、「サービス業で働く人も可能な限り日曜に休み、家族との時間をゆっくりと過ごすことが重要だと思う。そのために多少不便であっても問題はない。また、休日に買い物などせず、家族や友人と過ごす方が望ましいのではないか。」との意見が多かった。

なお、この週休日に、週35時間制の導入で生じた半日休日または1日休日を加えて利用する労働者は、64.7%である（雇用連帯省が2001年5月に発表した「週35時間制が生活に与えた影響に関する調査」）。

イ、短時間労働に対する対処

ヒアリング結果によると、週35時間制により労働時間が短縮され、かつ、多様化する中で、個人個人が効率的に仕事を進めるために、パリ市では興味深い取組みが行われている。

(ア) 時間局（Le bureau des Temps）の創設

時間局は、2002年にパリ市長の主導によって創設されたパリ市の部局である。フランスにおける働き方、生活のリズムがここ数年の間に大きく変わり、パリ市民の3人に1人は、深夜労働や週末労働に従事している。また、これに伴い、生活形態が変わり、平均的な就寝時間は、1950年に21時であったのに対し、今では23時過ぎである。また、自由時間も、1日当たり、男性3時間、女性2時間30分と差が出ている。このような状況から、公共サービスの利用に際して、「時間による不平等」が生じている点が問題であるとして、パリ市は、就業者が公的なサービスを使用できるように、また、労働時間を短縮した上で効率的な業務遂行が行われるように、地域や企業に対して多様な提案・仲介・アドバイスなどの行政サービスを行っている。これは、男性と女性の間「時間の不平等」を是正し、また、就業形態によって行政サービスから排除されることを防止することを目的とするものである。

どのような活動を行っているか、具体的な例を一部紹介すると、

- ①区役所の開所時間と同じ時間帯が就業時間であると、住民票などの書類を受け取ることができないという問題が生じるが、これに対してインターネットによる書類の申請・取得を可能とした。
- ②育児中であり、早朝と夜間に労働時間を変更して就業している女性が子どもの保育

を希望する場合、10区と18区では、家庭に保育者を派遣し、家庭で保育を行うサービスを提供している。サービスを受ける家庭の収入が十分でない場合は、料金が減額される。

- ③パリ市に居住し、パリ郊外で夜間に就業するが、車を所有していないため交通手段を欠くという者について、深夜バスを0時30分から5時30分まで運行させるよう変更した。これは、深夜・早朝勤務を行う労働者だけではなく、若者や観光客にもよく利用されている。
- ④パリ市では、庁内の清掃は始業前の早朝と終業後の夜間に行われていたが、清掃に従事している労働者のワーク・ライフ・バランスを図るために、昼間の就業時間中に行うように業務形態の変更を行った。
- ⑤6区において、夜間に図書館を利用できるように、開館時間を平日夜19時まで、土曜日18時まで延長した。
- ⑥16区において、公共プールの利用時間を、夜10時までに延長した。
- ⑦パリでは従来、朝に食料品市場が開かれていたが、生活のリズムが変わり、仕事の後に利用したいという希望が多いので、パリ市内の6カ所の市場の午後開催、週末開催が行われるようにした。
- ⑧また、ある施設の食堂を、地域にある企業が共通して利用できるようにして、効率的な昼の休憩が取れるようにするための各種の仲介・アレンジを行うなどのサービスを行っている

ウ、B. PIMMS (pont information mediation multi services)

週35時間労働を遵守しつつ、効率的な行政サービスを提供するために、パリ市の提供する行政サービスへのアクセス、行政サービスに対するアドバイスなどを行い、さらに、その申請用紙の配布・記入・添付書類のチェックを行う部局を市内に4カ所に設けた。例えば、家族給付の申請と雇用に関する申請について、PIMMSにおいて異なる行政官庁間のサービスや提出書類について、1カ所で説明を受けることができる。

従来、その書類の記入の不備や添付すべき証明書の説明のために、行政の窓口で長い行列ができ、業務終了時間までに申請が終わらない、待ち時間が極めて長いなど効率が悪かったが、PIMMSによって窓口業務での処理が画期的に早くなり、職員の労働時間の短縮に対応し、市民の待ち時間も短縮されたとのことである。

(2) 休暇

ア、年次有給休暇

フランスにおける年次有給休暇制度は、1932年「工業、商業、自由業、家庭業務及び農業における年次有給休暇を設定する1936年6月20日の法律」によって創設された。

同法は、1年間の継続勤務が経過すると15日の連続有給休暇が与えられるというものであったが、勤務開始後6カ月の後に既にヴァカンス時期が到来する場合には、1週間の連続休暇を規定していた。

その後、1944年に、勤続要件が1カ月に緩和された。さらに、40年代から50年代にかけて、休暇分割、休暇時期の決定方法、女子労働者等の追加休暇などの休暇の枠組みを制定し、1956年には、休暇日数が3週間（年間18労働日＋週休）となり、1969年には4週間（24労働日＋週休日）となり、1982年には5週間（30労働日＋週休日）となっている。なお、これは法定の最低限の休暇であり、労働協約により、これ以上の有給休暇日数が定められている場合も多く、管理職は労働契約に長期の有給休暇が規定されるのが通例である（CGT聞き取り調査）。

また、有給休暇の取得率も一般的に高いといわれている。実際に、CGTで行った聞き取り調査では、有給休暇の取得率について、「極めて高い。法定5週間の有給休暇の消化率は、ほぼ100%に近いのではないか」という見解であった³⁴。これは、年次有給休暇が実際は計画年休に近い形で付与されているためである。また、30日のうち12日が連続して付与されるとなっているが、実際に年次有給休暇を取得する場合、4週連続して夏季のヴァカンスに充て、残りの1週を冬季に充てるのが一般的である。このため、学校の夏季休暇の取得は、フランスを5つの区分に分けてずらして開始される。この区分に合わせて、学齢の子を養育する従業員が合わせて夏季休暇を取得し子どもと一緒にヴァカンスを過ごし、若年労働者や子育てを終えた労働者は9月などハイシーズンを避けて夏季休暇を取得し、ヴァカンス費用を節約することができる。

さらにこれらに、労働時間を超過した場合に与えられる代償休暇（*congés supplémentaires*）を加えて有給を取得し、より長い有給休暇を取得することが可能である³⁵。また、年齢や労働契約、労働協約に基づいて法定休暇より長い休暇を付与される中間管理職や労働者も多い（L.3141-8～3141-11）。実際に、7月から8月のヴァカンス期間には、肉屋・魚屋・八百屋・パン屋など生活に不可欠な商店も1カ月程度閉店し、ヴァカンス休暇に入る光景が通常見られ、長期の休暇を取ることはきわめて普通のことであると受け取られている。このようなことから、長期休暇を取ることが社会において当然のこととして認識され、仕事と余暇のバランスが図られ、ワーク・ライフ・バランスに寄与していると考えられる。

³⁴ 実際に、大手スーパー（例えばモノプリ）なども、夏季に閉店することが珍しくなく、一般的に年次有給休暇を取得することは、当然の権利として捉えられていると思われる。むしろ問題となっているのは、貧困家庭においてヴァカンス時期に遠出をする費用が賄えないという点であり、これに対する手当の給付が行われている。

³⁵ *Liaisons sociales*, Les congés payés, no.15087 du 28 mars 2008 – Cahier no2.

4. フランスの女性の社会的地位

フランスは自由平等博愛の国であり、女性の社会的地位は昔から高かったと誤解される向きも多い。しかし、実際には、フランスにおいて女性の社会的地位は低く抑えられてきた。

法制度から見る女性の社会的地位

ナポレオン法典は既婚の女性が銀行口座を開く場合には、夫の同意が必要であるとし、①夫婦の身分関係につき、ナポレオン法典旧 213 条では「夫は、その妻の保護義務を負い、妻は、その夫に服従義務を負う」と定め、妻の夫に対する服従、依存的地位の大原則を表している。また、②法典旧 214 条では「妻は夫とともに居住し、夫が居住するに相当とするところにはどこでも夫に従う義務を負う」と定め、夫の決定について妻が異議をとなえることは、一般的に認められず、夫は強制力によって妻を婚姻住所へ連れ戻すことさえできた。さらには、③1421、1428 条での夫の財産的支配について、夫の固有財産の管理権・処分権および共通財産の管理権・処分権、さらに妻の固有財産の管理権はすべて夫に与えられ、妻には妻の固有財産の処分権のみが与えられたにすぎないことが定められている。また、既婚女性が就労する場合、夫の同意が必要とされていた。

1938 年に、女性の差別の法的解消がなされるまでこの状況は継続した。また、普通選挙の実施も 1944 年である。

このようにみると、文化的、歴史的にフランスに女性の社会的地位を高くする背景があるわけではなく、長年にわたる政策によって、現在の状況が生み出されたのである。

(1) 高い就業率と出生率

1965 年 7 月 13 日法によって、「妻は、夫の同意がなくとも職業に従事する権利を有する」と規定されるまで、自由な就労ができない状態にあった。しかし、1968 年の五月革命や、1970 年代の女性解放運動を通じて女性の社会進出が進み、1970 年 6 月 4 日法による民法の改正により、夫婦の地位は対等なものとなった。協議離婚を導入した離婚法大改正（1975 年）が行われた結果、それまで有責主義で裁判離婚が原則であり、極めて難しかった離婚が協議離婚によって可能となるなど女性の地位向上がみられた³⁶。

³⁶ Dominique MEDA, *Le temps des femmes pour un nouveau partage des roles*, Flammarion 2003 Mars ; Dominique MEDA, *Qu'est -ce que Larichesse?* Flammarion 2001 avril ; Nadine Jasmin, *Exploitees? Le travail invisible des femmes*, Les points sur les i, 2010 mars .

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 2-23 フランスにおける出生数の変動



出所：INSEE の HP。

注：図中の“Naissance totales”は「死産を含む出生数」（実線）を、“Nasissance Vivantes”は「生存出生数」（点線）を表す。なお、出生数単位は1,000である。

このような女性の社会的地位の変化は、出生率の変化と連動する。1968年の五月革命や1970年代の女性解放運動によって女性の社会進出が進んだが、その一方で出生率は再び減少に転ずる（図表 2-23）。1964年に2.915（図表 2-24 では、女性100人を単位として表記しているため、291.5となっている。）であった合計特殊出生率は徐々に低下し、1968年には2.588に、1969年には2.534に、1970年には2.480に、1975年には1.927に、1978年には1.822まで低下した。

図表 2-24 フランス（海外県を除く）年齢別出生率（合計特殊出生率）

年度	年齢別による合計特殊出生率（100人の女性が出産する子供の数）					合計特殊出生率（100人の女性が生涯に出産する子供の数（1）	母親となる平均年齢（2）	人口の再生率（100人の女性による）	
	15-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-50歳			総数	純総数
1946	8.0	18.5	14.4	8.1	1.3	299.8	28.8	145.7	127.8
1947	9.3	18.4	13.1	7.7	1.3	303.7	28.4	147.5	132.0
1948	9.4	18.3	12.9	7.6	1.3	302.0	28.3	146.6	134.3
1949	9.5	18.4	12.8	7.3	1.2	300.4	28.2	146.4	133.5
1950	9.4	18.0	12.5	7.1	1.2	294.7	28.2	143.7	133.0
1951	9.1	17.1	11.7	6.7	1.1	280.6	28.1	136.7	126.8
1952	8.9	17.0	11.6	6.6	1.1	277.7	28.1	135.3	126.5

第2章 フランス

1953	8.8	16.7	11.1	6.3	1.0	270.4	28.0	131.7	124.0
1954	8.9	16.8	11.1	6.4	1.0	271.4	28.0	132.1	124.7
1955	8.8	16.9	10.8	6.1	1.0	268.4	27.9	131.1	124.1
1956	8.9	16.9	10.8	5.9	1.0	267.4	27.9	130.3	123.9
1957	8.8	17.5	10.9	5.9	1.0	269.5	27.9	131.6	125.3
1958	8.9	17.4	10.7	5.7	1.0	268.4	27.8	131.2	125.4
1959	9.2	17.8	10.9	5.7	1.0	275.2	27.7	134.4	128.6
1960	9.4	17.7	10.8	5.5	0.9	274.0	27.6	133.7	128.5
1961	9.8	18.3	11.0	5.6	0.9	282.4	27.5	138.0	132.9
1962	8.7	18.1	10.8	5.4	1.0	279.6	27.5	136.5	131.5
1963	8.9	18.6	11.1	5.5	1.0	289.6	27.4	141.7	136.4
1964	8.9	18.5	11.1	5.5	1.0	291.5	27.3	142.2	137.4
1965	8.9	18.0	10.8	5.3	1.0	284.9	27.3	139.0	134.4
1966	9.0	17.6	10.7	5.2	0.9	280.1	27.3	136.7	132.3
1967	8.8	16.8	10.2	5.0	0.8	267.1	27.3	130.3	126.1
1968	8.9	16.3	9.9	4.8	0.8	258.8	27.3	126.4	122.4
1969	9.1	16.0	9.7	4.7	0.7	253.4	27.3	123.6	119.8
1970	9.4	15.7	9.3	4.5	0.7	248.0	27.2	120.7	117.2
1971	9.6	15.9	9.2	4.5	0.7	249.7	27.1	121.6	118.2
1972	9.5	15.4	8.7	4.2	0.6	241.9	27.0	117.7	114.4
1973	9.1	14.8	8.2	3.9	0.6	230.9	26.9	112.3	109.3
1974	8.4	13.7	7.5	3.4	0.5	211.2	26.8	102.8	100.2
1975	7.6	12.7	6.8	2.9	0.4	192.7	26.7	94.0	91.7
1976	7.2	12.5	6.5	2.5	0.3	182.9	26.6	89.1	87.1
1977	7.3	13.0	6.7	2.4	0.3	186.2	26.5	90.6	88.7
1978	7.0	13.0	6.7	2.3	0.3	182.2	26.6	88.7	86.9
1979	6.8	13.6	7.0	2.4	0.3	185.5	26.7	90.3	88.5
1980	6.9	14.4	7.4	2.6	0.3	194.5	26.8	94.7	92.9
1981	6.6	14.5	7.7	2.8	0.3	194.6	27.0	94.7	92.8
1982	6.4	14.4	7.7	2.8	0.3	191.2	27.1	93.1	91.3
1983	5.9	13.5	7.2	2.6	0.3	178.4	27.1	87.0	85.4
1984	5.8	13.9	7.5	2.7	0.3	180.2	27.2	87.9	86.3
1985	5.5	14.2	7.9	2.8	0.3	181.4	27.5	88.4	86.9
1986	5.2	14.4	8.3	3.0	0.3	183.1	27.7	89.2	87.7
1987	4.8	14.2	8.5	3.1	0.4	180.1	27.9	87.9	86.5
1988	4.6	14.2	8.8	3.3	0.4	180.5	28.0	88.0	86.6
1989	4.4	13.9	8.9	3.5	0.4	178.8	28.2	87.3	85.9
1990	4.2	13.8	9.1	3.6	0.4	177.8	28.3	86.6	85.3
1991	4.1	13.8	9.1	3.7	0.4	177.0	28.4	86.2	84.9
1992	3.9	13.4	9.2	3.7	0.4	173.3	28.5	84.4	83.1
1993	3.6	12.9	9.0	3.6	0.4	166.0	28.7	81.0	79.8
1994	3.4	12.9	9.3	3.8	0.4	166.3	28.8	81.1	80.0
1995	3.3	13.2	10.0	4.0	0.4	171.3	29.0	83.6	82.5
1996	3.2	13.1	10.4	4.2	0.4	173.3	29.1	84.3	83.3
1997	3.0	12.8	10.4	4.3	0.4	172.6	29.2	84.0	83.0
1998	3.0	12.9	10.8	4.5	0.5	176.4	29.3	86.0	85.0
1999	3.0	12.9	11.1	4.7	0.5	179.1	29.3	87.2	86.2
2000	3.2	13.4	11.6	5.0	0.5	187.4	29.4	91.3	90.3
2001	3.3	13.2	11.7	5.1	0.5	187.7	29.4	91.7	90.7
2002	3.2	13.0	11.7	5.1	0.5	186.4	29.5	91.0	90.0
2003	3.1	12.9	11.9	5.2	0.6	187.4	29.5	91.6	90.7

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

2004	3.2	12.9	12.0	5.4	0.6	189.8	29.6	92.6	91.7
2005	3.1	12.8	12.3	5.6	0.6	192.0	29.7	93.7	92.9
2006	3.2	13.0	12.7	6.0	0.6	198.0	29.8	96.7	95.8
2007	3.1	12.8	12.7	6.0	0.7	195.9	29.8	95.6	94.8
2008	3.2	12.9	13.0	6.2	0.7	199.0	29.9	97.3	96.5
2009	3.1	12.8	13.1	6.2	0.7	198.9	29.9	97.1	96.3
2010	3.1	12.9	13.3	6.3	0.7	201.6	30.0	98.5	97.7
2011	3.0	12.7	13.2	6.4	0.8	199.6	30.1	97.6	96.8
2012	3.0	12.5	13.2	6.6	0.8	199.2	30.1	97.2	96.4
2013	2.8	12.3	13.0	6.7	0.8	197.3	30.2	96.3	95.5
2014	2.7	12.2	13.1	6.9	0.8	197.4	30.3	96.5	95.7
2015 (p)	2.5	11.8	12.9	6.9	0.8	192.4	30.4	93.9	93.2
2016 (p)	2.4	11.4	12.8	6.9	0.8	188.7	30.6	92.1	91.3
2017 (p)	2.2	11.0	12.7	6.8	0.8	184.9	30.7	90.2	89.5

出所：Bilan démographique 2017 CHIFFRES DÉTAILLÉS Fécondité, France métropolitaine

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1892259?sommaire=1912926>

注：フランスの合計特殊出生率の統計は100人の女性が何人の子どもを産むかという基準で表記されている。対象地域はフランス本国であり、フランス海外県は含まれていない。

このような女性の社会進出に対応して家族政策においても、1970年代には、専業主婦と子どもと働き手を家族モデルとして支援するという形態から、1972年には、両親が共に働く家族とその子どもに対する最初の家族給付である保育費手当、1976年には、1人親と子どもといった家庭に対する支援である単親手当の創設という特徴が見られるようになり、さらに、1977年には、保育ママの認可制度の導入、1978年には、単一賃金手当・専業主婦母親手当・保育費手当を家族補足手当として統合された。1979年には合計特殊出生率は、1.855に回復する。

1981年に誕生したミッテラン社会党政権は、社会的不平等の是正を掲げ、家族への給付の増額、家族・子どもに対する支援としての保育所増設、女性の権利の保障を公約し、1.946まで回復している。社会党政権は1983年家族手当金庫による保育所設置支援の新制度創設など、女性の就業や保育に関係する給付、また、保育施設に対する直接的な給付が行われるようになった³⁷。

1983年には男女職業平等法が制定されているが、この年合計特殊出生率は1.912に再び下がる。

女性の社会進出が進むにつれ、保育所の不足が社会問題となり、保育制度の改革も進められ、家族手当金庫が個人に対する手当で給付のみではなく、保育所の設立運営に対する支援も行うようになり、一定の要件を充たした保育施設を団体などが設立運営する場合に補助金を支出する「保育所設置運営支援制度（直訳すると「保育所契約」(Contrat Crèche)である。）」も創設された。

³⁷ 1972年1月3日法：子を養育する専業主婦に対する給付の改正、家族給付制度の改正、ならびに、養育手当の創設、子の養育に当たった専業主婦に対する年金の創設。1974年7月16日法：新学期手当の創設。1976年法：妊娠手当に代替する出産前手当の創設。1975年7月4日法：就労補償手当。1976年7月4日法：1人親家庭に対する給付。

これらの取り組みにもかかわらず合計特殊出生率は、再び徐々に減少し、1985年には1.814に落ち込む。

このような状況の下、1985年に手当(allocation d'éducation parentale)・乳幼児手当(allocation pour jeune enfant)が創設される。1986年12月29日(Barzach)法により、親給付が改正され、家庭で子を養育する場合に対する給付が設けられた。また、1988年1月5日法により、母親自らが保育を担っているか、あるいは就労しているか、母親の状況に合わせて給付が行われる「家庭の母親の状況に対する給付」(statut social de la mere de famille)が創設された。この給付は、1990年7月6日Dorlhac法によって、保育ママを雇用する家庭に対する給付が保育ママ給付に代替され、さらに家族給付の改正が行われた。これらの改正は、子育てか仕事かという二者択一を女性に迫ることなく、「女性に多様で自由な選択枝を与える」という家族政策の視点を示すものであった。

また、1991年から1993年にかけて財政法が改正され、住宅手当の適用範囲がパリ市周辺、海外県DOMにまで拡張され、給付対象者も拡張された。

しかし、これら家族給付政策は出生率の回復には大きな影響をもたらさなかったといわれている(図表2-24)。1986年の合計特殊出生率は1.831であり、1987年は1.801、1988年は1.805、1989年は1.778、1990年は1.770、1992年は1.733、1993年には1.660まで落ち込み、1.7を割り込んでしまう。

合計特殊出生率が上昇に転じるのは、1994年であり1.713と上昇に転じ、1995年には1.733に、1996年には1.726とその上昇の動きが継続する。

出生率の回復に貢献したと分析されている政策が、1994年7月25日Veil法による改正後の手当である。Veil法は、女性に子育てか仕事かの二者択一を迫らず、「女性に多様で自由な選択枝を与える」という家族政策の視点に立って、子育てを行っている女性の家庭生活と職業生活の両立問題の解決を図ることを目的の1つとしていた。従来の家族手当は出生率の向上という目的が強く残り、その支給を「第3子から支給」としていたが、「第2子から支給」に改正し、1995年に施行された。さらに、保育所の増設に限界がある中で、保育支援として、保育ママを雇用する家庭に対する給付、ベビーシッターなどを雇い、家庭で子どもを養育する場合に対する給付も増額した。また、1996年1月24日法によって、さらに子の養育に対する給付の種類と内容が増加している。実際に、合計特殊出生率は、1994年1.68であったのが、1996年には1.75に上昇する。現在の制度は、保育費用に対する手当を充実させ、2004年に乳幼児手当、養子手当、育児親手当、公認保育ママ雇用家庭援助手当、自宅保育手当の5つの手当を乳幼児受入手当38。

Veil法以後、出生率が回復したことから、第2子から給付を開始したこと、給付額を

³⁸ 2004年の改正後の家族給付については、神尾真知子「フランスの家族政策」内閣府経済社会総合研究所『フランスとドイツの家庭生活調査』(2005年)65頁以下に詳細な研究がある。

増額したこと、保育ママやベビーシッターを雇用する場合に対する援助は、出生率の回復に大きく寄与したと考えられている（図表 2-23、2-24）。

なお、フランスの出生率の回復が論じられる場合、フランスの出生率回復は移民によるものであり、フランス人が子どもを産んでいるわけではないとの見解が一部で報じられている。しかし、外国籍の母親から出生した子の割合は、1996年には9.6%であり、2006年には12.0%である（図表 2-25）。一方、フランス国籍の女性の出産は88%を占めており、INSEEも、移民による出生率の回復という見解を否定している。

これに加え、INSEEは、出生率の向上とともに出産年齢の上昇を指摘している（図 3-2-7）。一般的に、女性が高等教育を受け、社会進出が進むと、一般的に出生率が低下することが指摘されている。フランスにおいても、男女雇用機会均等法が施行された1983年には上述のように出生率が低下し、1983年には出産年齢のピークが25歳前後であったが、2007年、2008年になると、30歳前後に移動している。また、1998年の2007年、2008年には、30代後半から40代前半の出産が増加しているため、年齢の上昇に伴う出生数の減少の幅が減りカーブが緩やかになっており、合計特殊出生率の上昇に貢献していると分析されている。

図表 2-25 フランスにおける出生数と両親の国籍

年度	誕生した子の数	両親の国籍		
		両親ともフランス人	片親がフランス人で片親が外国籍	両親ともに外国籍
1977	744,744	83.0	2.9	9.3
1978	737,062	82.6	3.1	9.4
1979	757,354	82.4	3.2	9.2
1980	800,376	82.2	3.1	9.0
1981	805,483	81.4	3.2	9.4
1982	797,223	80.6	3.3	9.5
1983	748,525	79.7	3.4	9.9
1984	759,939	79.3	3.5	9.6
1985	768,431	79.1	3.5	9.1
1986	778,468	78.9	3.6	8.6
1987	767,828	79.0	3.7	8.1
1988	771,268	77.8	4.0	8.3
1989	765,473	77.9	4.1	8.2
1990	762,407	77.5	4.3	8.3
1991	759,056	77.4	4.5	8.2
1992	743,658	77.1	4.8	8.1
1993	711,610	80.4	5.5	8.3
1994	710,993	81.1	5.7	7.8
1995	729,609	82.6	5.9	7.3
1996	734,338	82.9	6.0	6.8
1997	726,768	82.1	6.2	6.5
1998	738,080	85.5	7.8	6.7
1999	744,791	85.1	8.3	6.6
2000	774,782	84.9	8.6	6.5

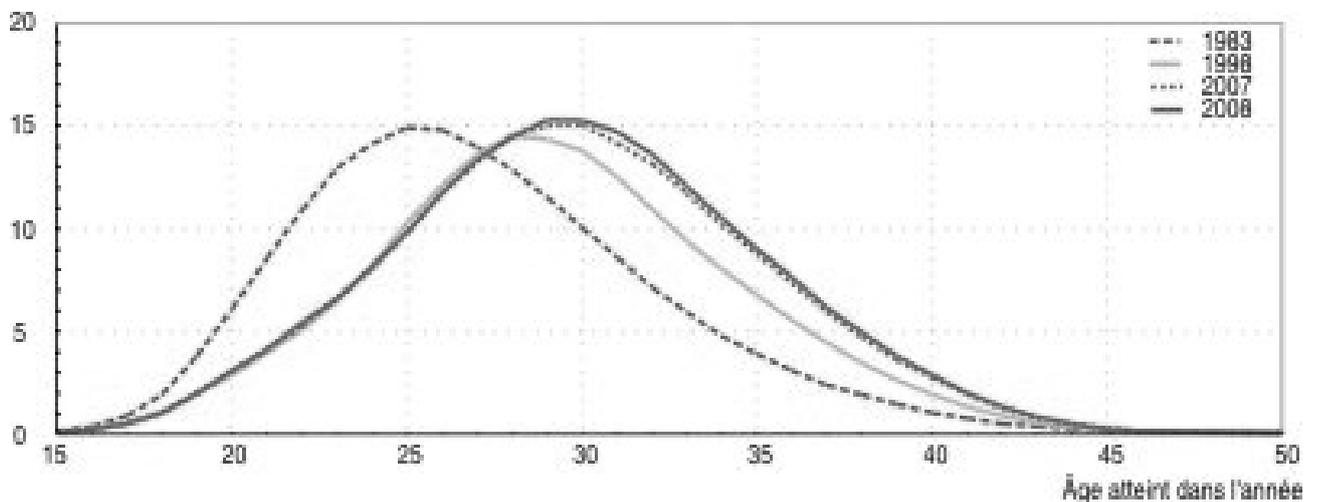
2001	770,945	84.1	9.1	6.8
2002	761,630	83.1	9.8	7.1
2003	761,464	82.6	10.3	7.1
2004	767,816	81.8	10.9	7.3
2005	774,355	81.4	11.5	7.1
2006	796,896	81.1	11.9	7.0
2007	785,985	80.8	12.3	6.9
2008	796,044	80.5	12.6	6.9
2009	793,420	79.9	13.1	7.0

出所：INSEE の HP。

http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=0&ref_id=bilan-demo&page=donnees-detaillees/bilan-demo/pop_age3c.htm

注：対象地域はフランス本国で、海外県を含まない。戸籍(état civil)より作成。98年以前の統計は父親の国籍の記入のない申請も受け付けていたため、合計は100%にならない。

図表 2-26 年代別女性 100 人の出産数



出所：INSEE Première N° 1220 - Janvier 2009.

注：25歳の女性100人あたり、2008年には9.7人の子を出産しているが、1983年には14.9人の子を出産している。対象者はフランス国籍所有者であり、対象地域に海外県は含まれない。なお、図の縦軸は「出生した子の人数」を、横軸は「女性の年齢」を表している。

年齢別の合計特殊出生率（図表 2-24）に基づいて、数値を詳細に確認すると、1975年において、15歳から24歳の女性100人が何人の子どもを産むかという合計特殊出生率は7.6であり、初めて母となる年齢も26.7歳であったが、2010年には3.0に低下しており、女性の社会進出や高学歴化にともなって、15歳から24歳の女性の出生率が低下していると考えられる。一方、出生率が低下していた1975年における25歳から29歳の女性100の合計特殊出生率は12.7であり、経年で増減はあるものの、出生率が回復した2010年にも12.7であり、子どもを持つ場合、25歳から29歳にかけて多くの女性が出産を選択していると考えられる。しかし、母親になる年齢が遅くなる傾向は顕著であり、2010年には30.1歳となっている。

さらに、1975年における30歳から34歳までの女性100人の合計特殊出生率は6.8であるが、2010年には13.3へと上昇し、また、1975年における35歳から39歳までの女性100人の合計特殊出生率は2.9であるが、2010年には6.4にまで上昇しており、母となる年齢も、2010年には30.1歳に上昇している³⁹。また、40歳代以上の女性の出生率は、1975年に0.4であったが、2010年には0.7に上昇している。

本節の年齢別の統計と異なる海外県をも含めた調査に基づいて、2006年1月、INSEEは、フランスの2006年の合計特殊出生率は2.005であり、アイルランドと並んで出生率の高い国であり、ヨーロッパにおいて例外的な地位を占めていると発表している⁴⁰。これは一時的なものではなく2009年の合計特殊出生率は2.07であり、生涯に女性が2人以上の子どもを出産することを意味し、少子化に歯止めがかかったとみることができる。

上述の年齢別の合計特殊出生率を併せ考えると、フランスの女性は20代後半で第1子を出産し、さらに30歳から30代後半にかけて第2子を出産するという選択をしていると考えられ、30歳から30歳後半の第2子の出生率が合計特殊出生率の回復に貢献していると考えられる。フランスにおいては、第2子を出産するという選択が一般的に可能であるという程度には、他のヨーロッパ諸国よりも、もちろん日本よりもワーク・ライフ・バランスが図られていると言え得るのではないだろうか。

20代後半において女性が子どもと仕事の二者択一を迫られず、さらには30歳から30歳代後半において第2子を持つことと仕事の両立を図るためには、キャリア形成と出産・子育てとの両立が必要であり、その点においても「女性が自由で多様な選択」が可能となる必要がある。このようなワーク・ライフ・バランスを実現するためには、保育施設や家族給付のみならず、職場における男女の雇用平等や出産休暇や育児親休暇取得後の職場復帰の保障、職場復帰後の教育訓練などが必要であると思われる。

就業状況や就業率を考慮せず、少子化に歯止めがかかったことが直ちに、ワーク・ライフ・バランスが実現された社会とみることは早計であろう。そこで次に、高いといわれているフランスの女性の就業率を見ることとする。

(2) 高い女性の就業率

ヨーロッパにおいて、少子化は、女性の社会進出が進んでいる国では減少し、遅れている国において顕著にみられる現象となっており、合計特殊出生率は北欧で高く、イタリアで低いことが指摘されているが、ヨーロッパの中で比較すると、フランスは、北欧（デンマーク、フィンランド、ノルウェー、スウェーデン）に次いで女性の就業率が高く、高い出生率に加え、出産・子育て期にある女性の就業率が高い状況にあることがフ

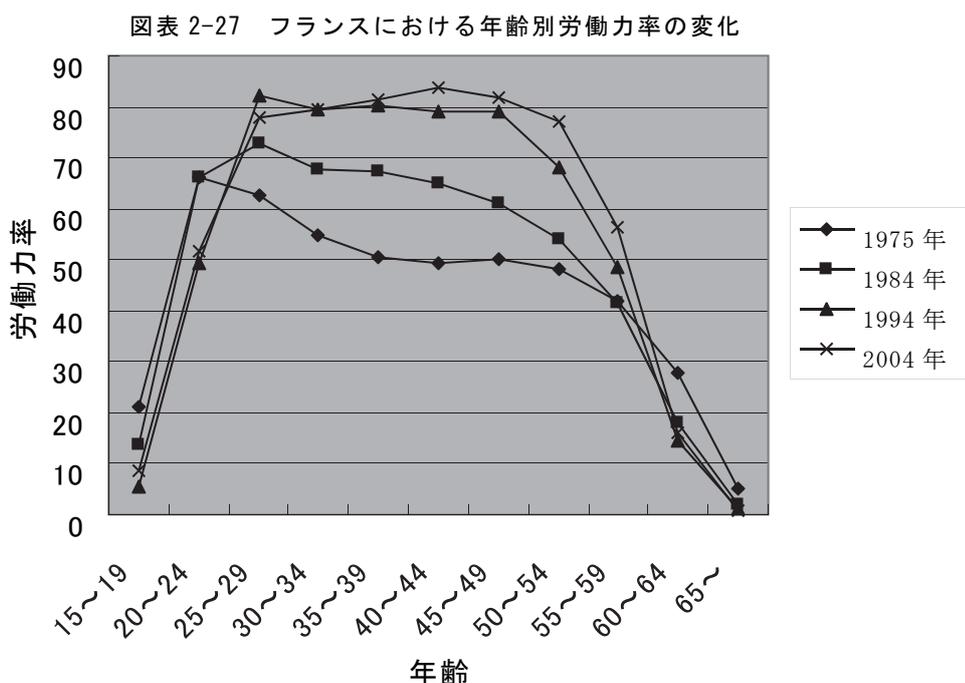
³⁹ INSEE Première N°1220 - janvier 2009. この統計も100人の女性が出生する数である。

⁴⁰ INSEE Première N°1118 - janvier 2007. フランス本土と海外県を対象とした統計であり、本節のフランス本国のみで取られた年齢別の合計特殊出生率の統計より高い出生率を示している。

ランスの特徴である⁴¹。

日本では、出産・子育てを担う年齢の女性が離職し、子育て終了後に復職するために、就業率が M 字カーブを描いている。また、日本の合計特殊出生率は、1984 年にはフランスと同じく 1.81 であったが、2009 年に 1.37 まで低下し、2010 年に若干の回復を示し 1.39 である⁴²。

フランスにおいては、1940 年にはくっきりと、1975 年と 1984 年には、緩やかな M 字カーブを描いており、子育て期に当たる 25 歳から 34 歳まで、女性労働力率の低下があらわれている。合計特殊出生率の上昇が見られた 1994 年においても同様に M 字型カーブが見られるが、2004 年になるとこれが解消し、出産・子育て期の女性も就業を継続し、逆 U 字型といわれる男性の就業率に現れるのと類似した形を取っている(図表 2-27)。また、2009 年度において出産・育児に当たっていると考えられる 25 歳から 49 歳の女性の就労率は 84.0%である(図表 2-28)。



出所：INSEE の HP。

⁴¹ INSEE Première N°1220 - janvier, 2009.

⁴² INSEE の HP による。日本については、厚生労働省「平成 20 年人口動態統計の年間推計」第 2 表「人口動態総覧(率)の年次推移」による。

図表 2-28 年齢別・性別による就業率 2009 年 単位：%

	男性	女性	全体
15 歳以上	61.9	51.5	56.5
15 -64 歳	74.9	66.1	70.4
15 -24 歳	39.5	33.1	36.3
25 -49 歳	95.0	84.0	89.4
50 -64 歳	62.8	55.5	59.1
55 -64 歳	47.7	41.7	44.6
65 歳以上	2.4	1.2	1.7

出所：INSEE の HP。対象地域はフランス本国で、世帯調査による。

対象年齢は 15 歳以上。ただし、就労には、就労したが現在失業中である場合も含まれる。

2009 年度は、平均して、15 歳以上の女性の 51.5%が働いている（図表 2-28）。これは、男性の 61.9%より 10%低い値となっている。さらに、子育て期にある 25 歳から 49 歳の女性の就業率は 84%であり、その年齢層に属する女性の 4 人に 3 人以上が働いている計算になる（図表 2-28）。ただ、世帯別、性別による就業状況を見ると、子どもがいる世帯の女性の就業率は、25 歳から 49 歳の女性の就業率よりも低くなっており、3 歳以下の子どもが 1 人いる場合、2009 年には 79.8%であり、子どもが 1 歳以下と 3 歳以下の 2 人の場合は 66%となっている（図表 2-28）。これは、子育て期にある 1 歳以下から 3 歳までの子どもを持つ女性が出産休暇、育児親休暇などを取得し、一時的に就労から離れ、その後、保育施設や保育ママの利用、ベビーシッターなどを雇用する場合に対する補助などの家族給付を利用し、比較的早期に復職していることによると考えられる。とはいえ、子どもの数が 1 歳以下と 3 歳以下の 3 人になると、就業率が 38.8%に急激に低下する。これは、乳幼児を 3 人持つことになると、仕事か子育てかの選択を迫られ、子育てを選択していることによると考えられる。しかし、このような急激な低下は、子どもが 3 歳になるまでのことであり、子どもが 3 歳以上になると、子どもが 1 人の場合は 69.8%、2 人の場合は 70.3%、3 人以上であっても 52.9%に上昇する。これは、保育学校という保育システムへの入学が 3 歳からであることと関連していると考えられる。

フランスでは、2 歳あるいは 3 歳から、保育学校と呼ばれる公立の教育機関への入学が可能である。就学は義務ではないが、3 歳児のほぼ 100%が就学する。子が保育学校に入学するため、復職が可能となるのではないかと推察される。反対に男性は、子を持つ場合、就業率が高くなる傾向が見られる。25 歳から 49 歳の就業率は 95%（図表 2-28）であるが、子ども 1 人で 3 歳以下の場合、96.8%であり（図表 2-28）、子ども 2 人で 1 歳以下と 3 歳以下の場合も 95.7%と高い（図表 2-28）。ただし、子どもが 3 歳以下の場合には 86.7%であり、25 歳から 49 歳の平均より下回る。これは、父親に認められている子育てに関する休暇制度を父親が利用することと関連性を見出せるかもしれない。

また、子どものいない単身者世帯の就業率は、男性 41.9%、女性 42.4%と、ともに全体平均の 56.5%と比べて低く、就業と子どもを持つことには一定の関連性があることが

読み取れる。

おわりに：フランスにおける高い就業率/特殊合計出生率と育児休業の関係

フランスにおいて、なぜ、高い就業率と出生率が維持されているのか。これは多くの研究者が持つ疑問である。

フランスの識者にインタビューをすると、一致した答えが返ってくる。それは、「1つの制度による成果ではなく、労働時間の短縮、休暇制度、子育て支援のための給付、保育園や保育学校など子育て支援制度、妊娠出産を原因とする解雇や昇進差別の禁止、雇用形態による差別の解消など様々な、長年にわたる取り組みの成果の複合的な成果である。」

これらの制度を創設し問題を改善し、その努力の成果が現在の高い就労率と出世率に結実したといえよう。

この点を、日本において振り返ると、長時間労働、有給休暇の取得率の低迷、保育所の不足と待機児童の問題、マタニティハラスメント等、多くの対策が遅れており、改善の余地が広く残されていると思われる。

また、フランス会計院が 2010 年に出した社会保障財政に関する年次報告書を見ると、政府は家族政策（ならびに高齢者政策）に多くの予算を割いている。社会保障財政に対する予算の問題もあろう。フランスにおいては、多様な家族手当のほか、職業生活と家庭生活の両立支援を家族政策の重要な側面と位置づけ、1970 年代から 1990 年代にかけて、子どもがいても女性が仕事を続けられるように、産前産後休暇、在宅保育サービスや保育ママを利用する家庭への給付、子どもの数に応じた減税措置、保育施設の拡充など積極的な施策を行ってきた。近年におけるこれらの政策の視点として特徴的な点は、「女性に多様な選択肢を与えること」である。具体的には、女性が仕事か子どもを持つかの二者択一を迫られないことである。

反対に日本では、男性の育児休業の取得率も低いため、女性が育児休業を取得することがほとんどであるが、それをきっかけに、離職せざるをえなかったり、出産休暇や育児休業により、女性が労働を中断した場合、その復職が困難である場合も多い。まだまだ、二者択一を迫られているのである。

「二者択一を迫らない」制度をどのように作り上げていくかが、今後の日本の課題となる。

〔参考文献〕

- Dominique MÉDA, *Le temps des femmes pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion 2003 Mars;
- Dominique MÉDA, *Qu'est-ce que Larichesse?* Flammarion 2001 avril ;
- Nadine Jasmin, *Exploitées? Le travail invisible des femmes*, Les points sur les i, 2010 mars.

- Catherine. COLLOMBET “Histoire des congés parentaux en France. Une lente sortie du modèle de rémunération de la mère au foyer.” *Revue des politiques sociales et familiales*, n° 122, 2016.
- Élisabeth Algava et al., “Les bénéficiaires de l’Allocation parentale d’éducation : trajectoires d’activité et retour à l’emploi”, *DREES Études et résultats* N°399, mai 2005.
- Philippe BRIARD Olivia SAUTORY Evaluation de l’impact du revenu de solidarité active (RSA) sur l’offre de travail. *Document d’études de la DARES* n° 171 (01/03/2012)
- Coordination ; Jean-Philippe de Plazaola, Élisabeth Rignols, Rédaction; Mariam Besbes, Françoise Martial, Irène Naudy-Fesquet, Patricia Roosz, Joëlle Tronzo Tableaux de l’économie française Insee Références, édition 2017 - Travail - Emploi p.41 Gérard COUTURIER, Droit du travail 1/Les relations individuelles de travail 3e édition, PUF, 1996, pp.428. et suiv.
- Gérard LYON-CAEN, Jean PÉLISSIER, Alain SUPIOT, Droit du travail 19e DALLOZ, Paris, 1998, p.883 et . suiv. ;
- Antoine MAZEAUD, Droit du travail, pp.423 et suiv., Montcherstien, Paris, 1999 ;
- Philippe ASKENAZY, Catherine BLOCH-LONDON et Muriel ROGER, La réduction du temps de travail 1997-2003 : dynamique de construction des lois « Aubry » et premières évaluations, *ÉCONOMIE ET STATISTIQUE*, N° 376-377, 2004.
- Marc-Antoine ESTRADE, Dominique MÉDA Renaud ORAIN “Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : Qu’ en pensent les salarié un an après ?” *PREMIERE SYNTHESES* Mai 2001 N° 21-1.
- Gerard LYON-CAEN <<Consideration intempestives sur les tempes>> *Dr.Soc.*2000. p.236.et suiv.
- 神尾真知子「フランスの家族政策」内閣府経済社会総合研究所『フランスとドイツの家庭生活調査』（2005年）65頁以下。
- 神尾真知子「フランスの子育て支援—家族政策と選択の自由—」『海外社会保障研究』No.160 (Autumn, 2007)。
- 柳沢房子「フランスにおける少子化と政策対応」レファレンス 2007.11月号 5頁。
- 野田進「フランス労働時間制度」山口浩一郎＝渡辺章＝菅野和夫編『変容する労働時間制度—主要五カ国の比較研究』（日本労働協会、1989年）127頁以下。
- 「フランスの雇用・時短政策と35時間労働法」奥田香子、日本労働研究雑誌、496号 49頁 2001年。
- 「『35時間法』をめぐる諸問題—フランス時短法制の展開」奥田香子、労働法律旬報、1476号 4頁 2000年。
- 水野圭子「第2節 フランス」『ワーク・ライフ・バランス比較法研究 労働政策研究報告書 No.151 ワーク・ライフ・バランス比較法研究<最終報告書>』2012年 92頁。編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構。
- 水野圭子「フランス労働時間制の変遷—35時間法の衰退—」佐藤俊一・鎌田耕一編『水野勝先生古稀記念論集労働保護法制の再生』（信山社、2005年）235頁以下。
- 「労働時間から見たワーク・ライフ・バランスの研究」労働法律旬報 2015年 1849号 33頁。

第3章 ドイツ

第3章 ドイツ

はじめに

ドイツの「育児」や「両立」に関する政策は、戦後40年にわたり東西が分裂していたため、地域で異なる発展を遂げた。旧東ドイツでは、レーニン¹の「働かざる者食うべからず」という言葉に代表されるように「国民総活躍社会」を重んじる社会主義政権下で、共働き世帯のための保育施設の整備や両立支援が早くから進んだ。他方、旧西ドイツでは、父親だけが働く世帯モデルが支配的で、保育施設の整備や両立支援はあまり進展しなかった。また、3歳までは親元で育てるべきという「3歳児神話」も存在し、幼い子を保育園に預けて働く母を「カラスの(=薄情な)母(Rabenmutter)」と呼び、非難する風潮も存在した。

このような東西の歴史的相違がある中で、1990年の統一後は、西側の政策・制度が引き継がれた。しかし東西地域の違いは、現在まで少なからず残っており、社会的な影響を及ぼしている。例えば3歳未満児の保育需要に対する施設の供給率は現在も東西で異なっており、旧東ドイツ地域では比較的子どもが保育園に入園しやすいのに対して、旧西ドイツ地域では入園しにくく、保育時間も旧東ドイツ地域より短い。以上の事情からフルタイムで働く母親の割合は、旧東ドイツ地域で55.7%、旧西ドイツ地域で25.2%と大きく異なっている(2012年)²。

なお、共働き世帯に対する保育施設の整備や両立支援に政府が積極的に取り組むのは、少子高齢化と労働力不足に対する懸念が本格化した2000年代に入ってからのものである。

以上を踏まえて、本稿では、第1節でドイツの育児休業制度の導入経緯や歴史的変遷を概観し、制度と利用状況について触れた後、第2節では、男女労働者の現状や両立支援策を紹介し、最後に簡単なまとめを述べる。

第1節 育児休業制度

1. 導入経緯と歴史的変遷³

ドイツの家族政策は、1949年に東西ドイツが分裂し、再び1990年に統一するまで異

¹ 旧ソビエト社会主義共和国連邦の初代指導者。

² Elke Holst and Anna Wieber(2014)Eastern Germany Ahead in Employment of Women, *DIW Economic Bulletin* 11.2014, p.34.

³ OECD (2017) *Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf*, Anke Radenacker(2014) *Family Policies: Germany 2014*, The Population Europe Resource Finder and Archive (PERFAR), Kraemer, Birgit, Germany: Family benefit rule changes encourage parents to share childcare duties, *European Observatory of Working Life*(19 February 2015)、山田千秀(2010)「フランス及びドイツにおける家族政策」『立法と調査 2010.11 No.310』、齋藤純子(2011)「ドイツの保育制度—拡充の歩みと展望—」『レファレンス 平成23年2月号』国立国会図書館調査及び立法考査局、等を主な参考資料とした。

なる政策の道筋をたどった。

旧東ドイツでは、女性は出産しても働き続ける共働きが支配的な家族モデルだった。また、社会主義政権下で「出産」も「就業継続」も奨励され、女性がフルタイムで働き続けられるように、早くから保育施設の整備等が進んだ。

他方、旧西ドイツでは、夫が稼ぎ、妻が家庭を支える家庭内役割分担モデルが主流で保育施設の整備も旧東ドイツと比較して進まなかった。また、ナチス政権下における人口政策の反省から「国家は私的領域の意思決定に直接関与しない」という立場をとり、出生奨励策を避ける傾向にあった。

1990年統一以降は、基本的に旧西ドイツの制度が旧東ドイツ地域にも適用された。1990年代には、育児手当や児童扶養控除の大幅な引き上げが行われ、育児休業期間や育児手当の支給期間が延長された(育児休業期間は1992年に18カ月から36カ月に、育児手当支給期間は1993年に12カ月から24カ月に延長された)。しかし、こうした家庭内育児の期間延長や奨励策は、結果的に母親の長期離職につながり、多くの母親が復職後に両立困難に陥るか、解雇されるかして、母親のキャリア中断を招くことになった⁴。また、統一直後の旧東ドイツ地域では、体制の急激な変化による社会的混乱や高失業率が続き、合計特殊出生率が急速に低下(1990年の1.52から1994年には0.77まで低下⁵)し、少子高齢化が大きく進んだ。

2000年代に入ると、少子高齢化と労働力不足が経済・社会全体へ与えるマイナスの影響が本格的に認識され始め、家庭内の経済的な負担調整を中心とした政策から、仕事と家庭の両立支援を中心とする包括的な子育て支援策への転換が図られた。

第2次シュレーダー政権(2002～2005年)は、出生率を上げ、両立支援に重点を置く諸施策を推進した。政府の委託を受けてリュールupp教授らがまとめた2003年の『積極的な人口開発のための持続可能な家族政策』報告書⁶では、出生率の上昇と女性の就業継続(両立支援)に向けた具体策として、①保育施設の拡充、②両親手当の導入、③パートナー月⁷の導入、の3つが提言され、以後の家族政策の源流となった。

⁴ 魚住明代(2007)「ドイツの新しい家族政策」『海外社会保障研究 Autumn 2007 No. 160』p.25、及び山田千秀(2010)「フランス及びドイツにおける家族政策」『立法と調査 2010.11 No.310』p.8。

⁵ Statistisches Bundesamt (Destatis)サイト
(<https://www.destatis.de/EN/FactsFigures/SocietyState/Population/Births/DevelopmentBirths.html>)。

⁶ Prof. Dr. Bert Rürup und Sandra Gruescu (2003) *Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung*, BMFSFJ
(<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/nachhaltige-familienpolitik-im-interesse-einer-aktiven-bevoelkerungsentwicklung/96410>)。

⁷ 「パートナー月(Partnermonate)」は、両親手当に付随するインセンティブ策で、片方の親だけが両親手当を受給する場合は12カ月間のみだが、もう一方の親も受給すると受給期間が延長される。この追加分を「パートナー月」と呼び、もう1人の親が育児休業を取得しなければ受給権は消滅してしまう。母親だけでなく父親も育児に参加させることを意図した制度で、2003年の報告書は「3カ月」のパートナー月を提言していたが、2007年の正式導入時には「2カ月」とされた。1993年にノルウェーが導入して北欧を中心に広がった「パパ・クォータ制」という育休の一定期間を父親に割り当てる制度がモデルになっている。

続く第1次メルケル政権(2005～2009年)も、その流れを引継ぎ、2005年には終日保育拡充法(Tagesbetreuungsausbaugesetz)を施行し、需要に応じた保育の拡充を進めた。この時期に最大の転機となったのは、2007年に導入された「両親手当(Elterngeld)」である。それまでは、子どもが満2歳になるまで就業の有無に関係なく、原則として子ども1人につき月額300ユーロの「育児手当(Erziehungsgeld)」が支給されていた⁸。しかし、この育児手当は、①支給額が少なく効果的な所得保障となっていない、②家庭内で主要な稼ぎ手である父親の休業が事実上不可能、③長期間にわたる育児休業や育児手当支給が母親の復職を困難にしている、等の問題点が指摘されていた。そこで、これらを解決するため、2007年1月以降に生まれた子から、新たに従前の手取り所得の67%⁹(月額300～1,800ユーロまで)を支給する「両親手当」が導入された。同時に2カ月の「パートナー月(一方の親のみだと手当受給期間は12カ月だが、両親とも休業して育児をすると2カ月延長され、通算14カ月になる)」も導入された¹⁰。これは両親が共に働き、共に育児する家族政策が成果を上げていた北欧諸国の制度がモデルになっている¹¹。両親手当は、①育児休業中の所得減少を手厚く補填(67%)することで労働者の出産・育児休業を促し、②パートナー月によって少なくとも2カ月間の父親の育児休暇を促し、③12カ月の支給期間制限によって母親の早期復職を奨励したのである。

第2次メルケル政権(2009～2013年)下では、2013年8月から「1歳以上の全ての子どもの保育を受ける権利」が保障されるようになった¹²。これは“3歳までは親元で”という社会通念や親の仕事と育児の関わり方を大きくパラダイムシフトさせた。

第3次メルケル政権(2013年～2017年)下でも、家族政策は進展を見せた。2015年には従来の両親手当をより個別に柔軟化し、母親と父親の家事育児の平等分担と早期の復職をさらに促すため「両親手当プラス(Elterngeld Plus)」が導入された。また、介護と仕事のさらなる両立支援を目指すための新たに「家族と介護と仕事のより良い調和のための法律(Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf)」も施行され、従前は原則無給だった緊急時10日間までの短期休業が、介護支援手当として従前手取り所得の9割が介護金庫から支給されるようになる等、家族の介護がしやすい仕組み作りが進んだ。日本と異なり、ドイツの介護保険の受給者は高齢者だ

⁸ 育児手当(Erziehungsgeld)は、子の数や支給期間に応じて金額は異なる。1986年の導入当初は6カ月まで所得制限がなかったが、1994年から所得制限が設けられ、額を超過すると支給額が減額された。その後、所得上限が徐々に引き下げられ、結果として「子どもがいる低所得世帯への支援」という要素が強くなっていった。

⁹ 詳細は後述の両親手当の項目を参照。

¹⁰ 1人親の場合は最初から14カ月受給することができる。

¹¹ Anke Radenacker(2014) *Family Policies: Germany 2014*, The Population Europe Resource Finder and Archive (PERFAR).

¹² 3歳以上の全ての未就学児の保育を受ける権利は1996年から存在したが、それが2013年8月に1歳以上から大きく拡大された。なお、事前の準備期間として、2008年の児童支援法(Kinderförderungsgesetz)により、2013年7月までに3歳未満の全ての子どもの3分の1が公的保育を受けられるよう整備することが地方自治体に対して義務付けられていた。

けでなく、子や障がい者等、介護を必要とする人全てが対象となるため、0歳からの乳幼児も介護保険の受給者であり、若い親も介護者になり得る¹³(後述)。

なお2017年には、連立協定¹⁴に従い、育児や介護を理由にパートタイムを選択した労働者が、希望すれば再び従前のフルタイムへ復帰できる権利(Rückkehrrecht)を法改正で制度化することが予定されていた。連邦両親手当及び両親休暇法(BEEG) 15条では、15人超を雇用する使用者の下で6カ月超継続して働き、経営上の差し迫った理由がなく、使用者の同意の下で最低2カ月にわたり、週15～30時間の範囲で時短勤務(パートタイム労働)をする場合のみ、労働者はフルタイムに復帰できる権利を有する。他方、2000年に制定された「パート・有期法(TzBfG)」でも、労働者は理由を問わずフルタイムからパートタイムへの労働時間短縮請求権が認められる。しかし、同法に基づき、フルタイム復帰を希望した場合、使用者の義務は「企業内に空きポストがある場合の情報提供(TzBfG 7条2項)」と「優先考慮(同9条)」のみで、復帰そのものは義務付けられていない¹⁵。そのため、「両親休暇法」や「家族介護時間法」の要件に該当しない労働者が、育児や介護を理由にパートタイムへ移行したまま、フルタイムに戻れない状況が多く見られ、課題となっていた。このような事態を改善するため、第3次メルケル政権(2013-2017)下では、育児や介護を理由にパートタイムを選択した労働者が、希望すれば再びフルタイムへ復帰できる権利をパート・有期法改正¹⁶で制度化することが予定されていた。しかし、最終的に使用者の強い反発で閣議決定には至らず、第4次メルケル政権(2017～2021年)へ持ち越された。

同改正法案は、第4次産業革命を見据えたデジタル化時代の労働・社会政策を模索する対話プロジェクト「労働4.0(Arbeiten 4.0)¹⁷」において、「各人のライフステージに応じた労働者主権に基づく柔軟な労働時間決定」の実現に向けた重要法案としても注目さ

¹³ 宮本恭子「ドイツにおける家族介護者支援の構造的特徴ードイツ現地調査からー」『経済科学論集(Journal of Economics)第43号 2017年3月』p.3。

¹⁴ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (18. Legislaturperiode), Deutschlands Zukunft gestalten.

¹⁵ Rückkehrrecht von Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung (Sozialrechtsnews, 15. März 2017) (<https://www.sozialrechtsnews.de/rueckkehrrecht-teilzeit-666810/>).

¹⁶ パートタイム労働者の権利強化等を目的に2000年に「パート・有期法(TzBfG)」が制定された。同法は、労働時間に応じた金銭給付(時間比例原則)を義務付け、フルタイムからパートタイム、パートタイムからフルタイムへの転換の拒否を理由とする解雇は無効になる。また、育児目的でない場合も労働時間短縮請求権が認められるが、その場合請求を拒否できるのは経営上の「差し迫った」ものである必要はなく、その意味でBEEG15条に基づく育児中の労働時間短縮請求権の拒否に、経営上の「差し迫った」理由を必要としている点で、より強力な請求権が付与されている。またBEEGは一定の条件下でフルタイムへの復帰権も認めている(以上、株式会社ニッセイ基礎研究所(2008)『厚生労働省委託調査研究 今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究報告書(ドイツ執筆部分齋藤純子)』より)。

¹⁷ 対話プロジェクト「労働4.0」は、2015年4月に開始し、2016年11月に白書を発表した。同書には、1年半にわたり実施された関係団体への意見聴取、専門会議・ワークショップ、220以上の科学的調査、1.2万人の市民との直接対話、1.5万人が回答したオンラインアンケートから得られた知見や政策提言等が盛り込まれている。

れており、改革の頓挫は地元メディアで大きく取り上げられた¹⁸。

2. 現行制度概要¹⁹

ドイツの法制度は、多分に欧州連合(EU)の影響を受けている。EU 運営条約、EU 条約、EU 基本権憲章の基本的な法規のほか、規則、指令、決定、勧告・意見等を通じて、EU は、あらゆる分野の男女平等の実現に向けた取り組みを行っている。近年では、2009年発効のリスボン条約(改正基本条約)、2010年に発表された新経済成長戦略「欧州 2020 (Europe2020)」、「男女平等へ向けての戦略 2010～2015」、さらに 2015年に発表された「男女平等へ向けての戦略 2016～2019」等で、女性雇用率の引き上げや企業の女性役員の割合改善を加盟各国に促しており、ドイツの国内法制定にも大きな影響を与えている。

以上の背景を踏まえた上で、関連の国内法を見ていく。

(1) 出産休暇制度

母性保護法(MuSchG)に基づき、使用者は産前 6 週間から産後 8 週間の保護期間中は、妊婦を就労させてはいけない(図表 3-1)。就労禁止期間中、当該の労働者(妊婦)が公的健康保険に被保険者本人として強制加入または任意加入している場合、母性手当(Mutterschaftsgeld)として、従前(就労禁止期間の開始前 13 週間または 3 カ月間)の賃金と同額(1 日当たり平均賃金)を受給することができる。1 日の受給額のうち最大 13 ユーロまでは疾病金庫²⁰が負担するが、使用者は付加手当として、残りの差額を負担する。なお、労働者(妊婦)が公的健康保険に加入していない場合は、就労禁止期間中の平均賃金相当額は、連邦保険局²¹(Bundesversicherungsamt)から総額 210 ユーロの一時金が支給されるが、従前賃金との差額は、公的健康保険に被保険者本人として加入している場合と同様に、使用者が付加手当として負担する。

なお、母性保護法は 2018 年 1 月 1 日から改正法が施行された。一部は、2017 年 5 月の公布直後から施行されており、①障がい児を出産した場合、従来の 8 週間から 12 週間へ産後休暇が延長(MuSchG 6 条)、②妊娠中と産後 4 カ月の解雇規制を、妊娠 12 週以降の流死産の場合にも適用(MuSchG 9 条)、の 2 点に変更された。2018 年の改正によって、従来の労働者(家内労働者も含む)に加えて、学生や職業訓練生等も保護の対象となった。また、これまで個別に規定されていた公務員、裁判官、軍人も全て統一され、同じ保護水準が適用される。同時期の保険契約法改正(2017 年 4 月 11 日施行)により、産前産後

¹⁸ Die Welt, Handelsblatt, Der SPIEGEL, Die Zeit, Frankfurter Allgemeine Zeitung ほか。

¹⁹ EU 法については駐日欧州代表部のサイト(<http://eumag.jp/feature/b0814/>)、国内法については、厚生労働省『2016 年海外情勢報告』、及び JILPT『データブック国際比較 2017』を主な参考資料とした。

²⁰ 疾病金庫(Krankenkasse)は地区、企業等を単位として設置されている公法人で、健康保険の運営主体となっている(連邦保健省所管)。

²¹ 連邦保険局は、各種社会保険を監督する独立の連邦機関である。

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

休暇中の現金給付が、公的保険同様、民間の法定医療保険にも義務付けられた。この他、妊娠中や授乳中の母親が安全に働ける環境であるかの確認（2018年未までに実施）が使用者に義務付けられた。同改正法は、妊娠中、出産直後または授乳中の労働者の安全衛生改善に関するEU指令(Directive 92/85/EEC)の国内法化に対応している²²。

図表 3-1 出産休暇(産前産後休暇)

項目	内容
対象労働者(子の年齢)の範囲 〔MuSchG 3、6条〕	・産前6週間から産後8週間(多子・未熟児、障がい児は産後12週間)は就業禁止。ただし、産前6週間については、本人が明示的に就業希望の意思表示をすれば就業可能。 ※法改正により、2018年1月から適用が拡大され、学生、職業訓練生、自営、ボランティアも保護の対象となる。
使用者が請求を拒否できる場合	・なし
取得の手続 〔MuSchG 5条〕	・労働者は、自分の状況を知った時点で、使用者に対して妊娠した旨と出産予定日を報告しなければならない(使用者の求めがある場合には、医師の証明書を提出する)。
雇用形態による取得の要件、手続きの差異	・なし
第1子以降の子にかかる特例措置	・なし
代替要員確保の措置義務 〔BEEG 21条〕	・代替要員の雇用は、労働契約の期間を定める客観的な理由に該当する。
給付の有無と内容 〔MuSchG 13、14条、BEEG 3条〕	・従前の手取り(1日当たり平均賃金)の100%が補償される。(健康保険から日額13ユーロ、残額は使用者負担)

出所：厚生労働省委託調査研究(2008)を基に一部情報を更新。

(2) 育児休業制度

日本の育児休業制度や育児休業手当に近い制度はドイツでは、両親休暇や両親手当と呼ばれており、「連邦両親手当及び両親休暇法(BEEG)」で規定されている(図表 3-2、3-3)。以下、順を追って見ていく。

①両親休暇(Elternzeit)

子と同一世帯で生活し、その世話や養育を行う労働者²³は、子が満3歳になるまで(36カ月間)育児休暇を取得できる。36カ月の両親休暇のうち24カ月を限度として、子が満8歳になるまで別の期間に休暇を持ち越すこともできる。両親休暇は、両親間で分担して別の期間に、あるいは一方の親が単独で、もしくは両親同時に取得することもできる。両親休暇を取得しようとする者は、遅くとも休暇開始の7週間前(満3歳から満8歳までの間は13週間前)に書面で使用者に申請しなければならない(図表 3-2)。

労働者が両親休暇の取得を請求した時点、あるいは両親休暇開始8週間前(満3歳から満8歳までの間は14週間前)から終了まで解雇は禁止されている(BEEG18条)。また、

²² 泉眞樹子「母性保護法全面改正」『外国の立法(2017.7)』

(http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_10375756_po_02720113.pdf?contentNo=1)。

²³ 両親休暇(育児休暇)の請求権は原則として親にあるが、孫とともに同一世帯で生活し、自身で孫を保育し、かつ、孫の片方の親が未成年である場合、あるいは、孫の片方の親が満18歳より前に職業訓練を開始して、これに全力で取り組まなければならない状況である場合には、祖父母にも請求権がある。また、請求権は孫のいずれの親も自ら育児休暇を請求しない期間についてのみ存する(BEEG15条1a項)。

従業員 15 人超の事業所で勤続期間が 6 カ月を超える労働者は、両親休暇中の労働時間短縮(最低 2 カ月間。週 15 時間から 30 時間までの間)を請求することができる。その場合も、7 週間前(満 3 歳から満 8 歳までの間は 13 週間前)に書面で使用者に対して申請しなければならない。休暇取得は、各親とも 3 回に分割できる(それより多くの時期に分ける場合には使用者の同意がある場合のみ可能)。満 3 歳から満 8 歳の期間中の 3 回目の休暇申請については、使用者は申請を受け取ってから 8 週間以内に経営上の「差し迫った」理由があれば、拒否することができる(BEEG 16 条)。

図表 3-2 両親休暇

項目	内容
対象労働者(子の年齢)の範囲 〔BEEG 15 条〕	<ul style="list-style-type: none"> 原則満 3 歳(36 カ月)まで(片方の親のみ取得、両親同時に取得、時期をずらして双方が取得のいずれも可能)。 36 カ月の両親休暇の期間のうち 24 カ月を限度として、子が満 8 歳になるまで別の期間に休暇を持ち越すことも可能。 要件を満たす労働者は両親休暇中、週 30 時間までの短時間勤務が可能。
使用者が請求を拒否できる場合 〔BEEG 15、16、18、19 条〕	<ul style="list-style-type: none"> 原則なし。 休暇取得は 3 回に分割できる(それより多くの時期に分ける場合には使用者の同意がある場合のみ可能)。満 3 歳から満 8 歳の期間中の 3 回目の休暇申請については、使用者は申請を受け取ってから 8 週間以内に経営上の差し迫った理由があれば、拒否することができる) 労働者が両親休暇の取得を請求した時点、あるいは両親休暇開始 8 週間前(満 3 歳から満 8 歳までの間は 14 週間前)から終了まで解雇は禁止されている。
取得可能回数とその要件 〔BEEG 16 条〕	<ul style="list-style-type: none"> 各親とも、3 回に分割して取得が可能。
取得の手續 〔BEEG 16 条〕	<ul style="list-style-type: none"> 取得開始 7 週間前(満 3 歳から満 8 歳までの間は 13 週間前)に書面で使用者に申請。
雇用形態による取得の要件、手続きの差異	<ul style="list-style-type: none"> なし。
第 1 子以降の子にかかる特例措置 〔BEEG 15 条〕	<ul style="list-style-type: none"> 子が 2 人以上いて両親休暇の期間が重複する場合、使用者の同意があれば、どちらかの子が 8 歳に達するまでの期間に移行可能。
代替要員確保の措置義務 〔BEEG 21 条〕	<ul style="list-style-type: none"> 代替要員の雇用は、労働契約の期間を定める客観的な理由に該当する。
給付の有無と内容	<ul style="list-style-type: none"> 有り。 要件を満たせば、両親手当が一定期間給付される。両親休暇は、給付期間を超えて取得できるが、超えた期間は無給となる。

出所：厚生労働省委託調査研究(2008)を基に一部情報を更新。

②両親手当(Elterngeld)²⁴

連邦両親手当及び両親休暇法(BEEG)により、育児のために休業若しくは部分休業をする親の所得損失分を補填するため、子の出生前の手取り所得の 67%(月額 300~1,800 ユ

²⁴ 連邦両親手当及び両親休暇法(BEEG)、及び齋藤純子(2007)「ドイツの連邦親手当・親時間法—所得比例方式の育児手当制度への転換」『外国の立法 232(2007.6)』国立国会図書館調査及び立法考査局を参考にした。

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

一口まで)が両親手当として支給される。支給率の67%は、平均月間所得が1,200ユーロを超える場合は、超えた額2ユーロ毎に0.1%ずつ、最低65%に達するまで引き下げられ、平均月間所得が1,000ユーロ未満の場合は、差額2ユーロ毎に0.1%ずつ、最高100%に達するまで引き上げられる。例えば、出生前の月間所得が340ユーロだった場合、1,000ユーロとの差額660ユーロを2ユーロで割り、0.1を掛けて得られた33%が基準の67%に加算されて支給率100%となり、出生前と同額の340ユーロが支給されることになる。

図表 3-3 両親手当

項目	内容
対象労働者(子の年齢)の範囲 〔BEEG 4-6条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・原則として①ドイツ国内に居住/常時滞在していること、②自分の子(養子、配偶者、パートナーの子を含む)と同一世帯で生活していること、③子の世話・養育を自ら行っていること、④フルタイム就業をしていないこと、を満たせば両親手当の請求権がある。 ・原則として子の出生後12カ月まで(もう1人の親も取得する場合はパートナー月で2カ月延長され、最大14カ月)。なお、両親手当プラスの導入(2015年)により、最高14カ月の両親手当受給期間を半額受給で最高28カ月に変更することができる(2分の1の額を2倍の期間受給する)。 ・1人親世帯の場合は、最初から14カ月。 ・両親同時に受給する場合は各々7カ月分ずつ。
使用者が請求を拒否できる場合 〔BEEG 1条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・両親手当は、国への請求権のため、使用者は関係ない。
取得可能回数とその要件	<ul style="list-style-type: none"> ・親1人につき、原則として1回限り。
取得の手続〔BEEG 7条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・申請を行った月から3カ月前まで遡及して受給が可能。
雇用形態による取得の要件、手続きの差異	<ul style="list-style-type: none"> ・なし。
第1子以降の子にかかる特例措置 〔BEEG 2a条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・多胎出生、きょうだいがいる場合、手当の給付額が加算される；〔多胎出産〕子が1人増えるごとに300ユーロを加算。双子であれば300ユーロ、三つ子であれば600ユーロが加算される。〔きょうだい〕3歳未満の子が2人、もしくは6歳未満の子が3人以上いる期間中、支給率を10%加算(最低額75ユーロ)する。
代替要員確保の措置義務 〔BEEG 21条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・代替要員の雇用は、労働契約の期間を定める客観的な理由に該当する。
給付の有無と内容 〔BEEG 2、3条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・有り。 －子の出生前1年間の平均月間所得(手取り)の67%が支給される。 －支給額は、月額300ユーロから上限1,800ユーロまで。 －最低月額300ユーロは、出生前の所得が無い(未就業)親にも支給される。 －1,800ユーロを上限として、平均月間所得が1,200ユーロを超える場合は、超えた額2ユーロ毎に0.1%ずつ、最低65%に達するまで引き下げられる。 －平均月間所得が1,000ユーロ未満の場合、1,000ユーロとの差額が2ユーロ毎に支給率が0.1%ずつ引き上げられる。 －多胎、きょうだい加算は別枠に記入の通り。 －母親手当や所得代替給付等が併給される場合は減額される(ただし、最低保障の月額300ユーロは減額調整の対象とはならない)。

出所：厚生労働省委託調査研究(2008)を基に一部情報を更新。

支給額は、母性手当や所得代替給付等が併給される場合は減額されるが、最低保障の月額300ユーロは減額調整の対象とはならない。多胎、きょうだい加算もあり、子が1

人増えるごとに月額 300 ユーロが加算される。例えば双子であれば 300 ユーロ、三つ子であれば 600 ユーロが毎月加算される。3 歳未満の子が 2 人、もしくは 6 歳未満の子が 3 人以上いる場合は、当該期間中、支給率が 10%加算(最低額 75 ユーロ)される。

支給期間は、両親の一方(母親または父親)は最大で 12 カ月受給できるが、両親ともに 2 カ月以上子育てに参加し、就労所得の減少が生じる場合は、2 カ月分のパートナー月を加え、2 人合わせて最大 14 カ月分を受給することができる。両親が交替で受給することも、同時に受給することも可能である。また、1 人親の場合は、最初から 14 カ月分を請求できる(図表 3-3)。

なお、同法は 2015 年に改正²⁵され、2015 年 7 月 1 日以降に生まれた子から「両親手当プラス(ElterngeldPlus)」制度の適用が可能である。「両親手当プラス」は、親の選択肢が広がった反面、内容は若干複雑になっている。

従来の「両親手当」でも短時間勤務との併用受給は可能だったが、時短勤務で得た収入の分だけ両親手当の受給額が減る仕組みだった。新しい「両親手当プラス」では、両親手当の半額を上限として、受給期間を最長 28 カ月に延長することができる(現行では最長 14 カ月)。これによって、短時間勤務をしても両親手当を満額受け取れる補正措置が設けられ、早期の職場復帰を希望する親のインセンティブを高める仕組みになっている(制度の導入前後を比較した事例は図表 3-4 の通り)。

図表 3-4 短時間労働を行う場合の「両親手当プラス」の事例

▶前提条件
・子ども誕生前の手取り所得：€1,400(月額)
・仕事を完全に中断した場合：€910(€1,400の65%)
・1年間休職した場合：€910×12カ月=€10,920(参考)
▶6カ月完全休職して、その後短時間労働(月額収入€550)で復職した場合
【従来の両親手当による受給額】
・当初半年の完全休職中の両親手当：€910×6カ月=€5,460
・短時間労働を行った場合の月額収入：€550(従来の月額収入€1,400より€850低い)
・短時間労働を行った場合の両親手当：€552.5(€850の65%)×6カ月=€3,315
→計12カ月間の両親手当：€5,460+€3,315=€8,775
【両親手当プラスによる受給額】
・当初半年の完全休職中の両親手当：€910×6カ月=€5,460
・短時間労働を行った場合の月額収入：€550(従来の月額収入€1,400より€850低い)
・短時間労働を行った場合の両親手当プラス：€455(€910÷2)×12カ月(受給期間が2倍)=€5,460
→計18カ月間の両親手当：€5,460+€5,460=€10,920

出所：連邦家族省(2014年) Elterngeld Plus und Partnerschaftlichkeit Zahlen & Daten.

この他、例えば両親が同時に手当受給中(もしくは受給終了直後)に最低 4 カ月間、週

²⁵ 両親手当プラスの導入及び両親休暇取得の柔軟化に関する法(Gesetz zur Einführung des ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit).

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

25～30 時間の時短勤務をする場合には、両親手当プラス(パートナーシップボーナス)として、それぞれ再度追加的に 4 カ月受給することができる。

以上、様々な受給方法を組み合わせることで、多様な個人のニーズに応じて選択できるようになっている。

③育児中の短時間勤務制度

育児中の短時間勤務は、両親休暇や両親手当(及び両親手当プラス)と密接に関連している。両親休暇中に両親手当を受給しながら同時に短時間働くということが推奨されているためである。短時間勤務についても同様に「連邦両親手当及び両親休暇法(BEEG)」で規定されている(図表 3-5)。

図表 3-5 育児のための短時間勤務

項目	内容
対象労働者(子の年齢)の範囲 〔BEEG 4 条、15 条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・両親休暇中は週 30 時間までの短時間勤務が可能。 ・両親手当プラスを活用すると、両親手当受給中に時短勤務をしても手当を満額受給することができる(図表 3-4 参照)。
使用者が請求を拒否できる場合 〔BEEG 15、16、18、19 条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・他の使用者のもとで、時短勤務(パートタイム労働)や独立的な就業をする場合、使用者の同意を必要とする。当該使用者は、4 週間以内に差し迫った経営上の理由に基づいてのみ書面で同意を拒否できる。 ・なお、合意が不可能な場合、次の要件の下に、両親休暇の全期間中に 2 回、時短勤務を請求することができる； <p>〔要件〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・15 人超の事業所 ・2 カ月超就業を継続していること ・差し迫った経営上の理由がない ・最低 2 カ月、時短勤務(週 15～30 時間の範囲)を希望 ・7 週間前(満 3 歳以上は 13 週間前)に文書で時短請求を通知 ・両親休暇中の解雇の原則禁止規定は、①両親時間中に時短勤務をしている場合、②両親手当の請求権を有する労働者が両親休暇を請求せずに時短勤務をしている場合にも準用される。
取得可能回数とその要件〔BEEG 15 条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・各親とも、3 回に分割して取得が可能。
取得の手続 〔BEEG 15 条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間短縮及びその具体的方式を使用者に書面で申請。 ・当該の申請について労使は 4 週間以内に合意する。
雇用形態による取得の要件、 手続きの差異	<ul style="list-style-type: none"> ・なし。
第 1 子以降の子にかかる特例措置	<ul style="list-style-type: none"> ・なし。
代替要員確保の措置義務 〔BEEG 21 条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・代替要員の雇用は、労働契約の期間を定める客観的な理由に該当する。
給付の有無と内容 〔BEEG 2～4 条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・有り(週 30 時間以内の短時間勤務の場合)。 ・両親手当プラスの導入により、同時に両親手当の受給期間中(もしくは受給終了直後)に最低 4 カ月間、両親がともに週 25～30 時間の時短勤務をすると、各々両親手当プラス(パートナーシップボーナス)を受給することができる。

出所：厚生労働省委託調査研究(2008)を基に一部情報を更新。

なお、両親休暇中の時短勤務は、使用者に経営上の「差し迫った」理由がない限り、

原則として認められるが、双方が具体的な時短勤務や配置について合意に至ることができない場合には、一定の条件下で、労使が話し合いながら、決めていくことになる。

(3) 看護休暇制度

病気の子(12歳未満)を看病するために労働者(健康保険の被保険者)が仕事を休んだ場合には、健康保険から疾病手当(Krankengeld)が支給される(社会法典第5編45条1項)。疾病手当(平均賃金の70%)が支給されるのは、子の看護・介護のために欠勤が必要だという医師の証明があり、同一の生計を営む他の家族がその子の看護・介護をできない場合である。1人の子につき、1年で最大10日(1人親の場合は20日)、1人の親につき、1年で計25日(1人親の場合は50日)を超えてはならない(社会法典第5編45条2項)²⁶。

図表 3-6 看護休暇

項目	内容
対象労働者(子の年齢)の範囲 〔民法典 616 条、社会法典 5 編 45 条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・近親者の看護・介護のための数日程度の欠勤は原則として有給扱いになる。 ・健康保険の被保険者である労働者は、①子が病気で看護が必要と医師が証明し、②同居する家族が看護できない場合で、③子が12歳未満の場合に、疾病手当を受給できる。 ・1人の子につき1年で最大10日、1人の親が取得できる年間日数の上限は25日(1人親の場合は各々2倍の日数)
使用者が請求を拒否できる場合	・原則としてなし。
取得可能回数とその要件	・なし。
取得の手続	・なし。
雇用形態による取得の要件、手続の差異	・なし。
第1子以降の子にかかる特例措置	・なし。
代替要員確保の措置義務	・なし。
給付の有無と内容 〔社会法典第5編45条、47条〕	<ul style="list-style-type: none"> ・疾病手当(平均賃金の70%)が支給される。 ・ただし、疾病手当が支給されるのは、休暇が有給でない場合に限る²⁷。

出所：厚生労働省委託調査研究(2008)を基に一部情報を更新。

この他に、重い病気や障がいを持つ子の介護にも利用できる家族の介護のための休暇制度がある²⁸。2008年に「介護時間法(Pflegezeitgesetz)」、2012年に「家族介護時間法(Familienpflegezeitgesetz)」が施行されるとともに、労働者が働きながらより柔軟に家族の介護を行えることを目的として「家族の介護と仕事のより良い調和のための法律

²⁶ 水島 郁子「産休・育休中の労働者に対する所得保障-ドイツ法を手がかりとして-」『クォーターリー生活福祉研究 通巻52号 Vol.13 No.4』、及び齋藤 純子「ドイツの介護休業法制」『外国の立法 242(2009.12)』国立国会図書館調査及び立法考査局を主な参考とした。

²⁷ 民法典 616 条は、労働者が一身上の理由により、比較的短期間について労務を提供できない場合に、賃金請求権を失わないことを規定している。これは任意規定で、実際は労働協約で具体的に日数が定められている(結婚式、葬式、引越等)。子の看護の場合に、同条に基づき労働協約や労働契約で同様に規定することは可能で、その場合には使用者から賃金が支払われ、疾病手当は支給されない。

²⁸ ドイツの介護保険の受給者は高齢者だけでなく、子、障がい者も介護を必要とする人全てが対象となる。介護保険の被保険者と給付受給権者には年齢に関する規定はない。0歳からの乳幼児も介護保険の受給者であり、若い親も介護者になり得る(以上、宮本恭子「ドイツにおける家族介護者支援の構造的特徴-ドイツ現地調査から-」『経済科学論集(Journal of Economics)第43号 2017年3月』p.3より)。

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

「Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf」が2015年1月1日から施行された(概要は図表3-7の通り)。休暇の請求権は、親や子に限らず、祖父母、生活パートナー、きょうだい等の「近親者」にも広く適用されるため、いくつかの親族が順番に、あるいは同時に介護休業を取得することが可能になっている。

図表3-7 家族介護制度の概要

	介護時間法の改正		家族介護時間法の改正
期間	緊急時10日間までの短期休業	最長6カ月(完全または部分休業)	最長24カ月(部分休業。週15時間まで労働時間の短縮が可能)
概要	 2015年1月1日から手取り賃金の9割が介護支援手当として給付されるようになった(従前は原則無給)。	 2015年1月1日から、連邦の無利子貸付の利用が可能になった。	 2015年1月1日から、労働者自身が、連邦の無利子貸付を直接申請できるようになった。
休業予告	予告の必要なし	10日(就業日)前	8週間前 ※介護休業に続き、家族介護休業を取得する場合は3カ月前
事業規模	(規模の大小関係なく)労働者全員	従業員15人超	従業員25人超
書面での確認	使用者と労働者は、休業期間中の労働時間に関する合意内容を書面で取り交わさなければならない。		
休業の最長期間	従前は「介護休業(最長6カ月)」と「家族介護休業(最長24カ月)」の双方利用により最長30カ月の休業(部分休業含む)が可能であったが、今回の新法によって、両制度を通じて、労働者1人あたりの最長休業期間は24カ月とされた。		
休業の早期終了	休業期間の早期終了：要介護者の介護が不要になった場合や、自宅での介護が不可能になった場合、当該の状況が変わってから1カ月(4週間)をもって休業は終了する。		
解雇保護	労働者に対しては、休業申請予告から休業期間の終了まで解雇保護が存在する。		

出所:BMFSFJ サイト(2015)。

〔最長10日間までの短期休業〕

緊急に介護を行うことが必要な状況が発生した場合、労働者は最長10日間までの短期休業を使用者(事業規模の要件なし)に請求できる。この休業期間は、当該労働者には、介護保険の保険者である介護金庫から、従前手取り賃金の9割(上限あり)が、介護支援手当(Pflegeunterstützungsgeld)として支給される(図表3-8)。

〔最長6カ月間の介護時間(Pflegezeit)〕

一定の期間、介護を行うことが必要な状況が発生した場合、労働者は最長6カ月間、

完全または部分的な仕事の休業を使用者(従業員 15 人超)に請求できる。当該期間中、当該労働者は連邦家族・市民社会任務庁(BAFzA)の無利子貸付が利用できる(図表 3-9)。

[最長 24 カ月間の家族介護時間(Familienpflegezeit)]

より長期の介護を行うことが必要な状況が発生した場合、労働者は最長 24 カ月間、最短週 15 時間までの労働時間の短縮を使用者(従業員 25 人超)に請求できる。当該期間中、当該労働者は連邦の無利子貸付が利用できる。

図表 3-8 介護時間法(Pflegezeitgesetz)に基づく緊急 10 日間までの短期休業

項目	内容
対象労働者(子の年齢)の範囲 〔PflegeZG 2 条〕	・緊急に介護が必要となった場合、最大 10 日以内。
使用者が請求を拒否できる場合 〔PflegeZG 5 条〕	・なし。 ・請求から期間満了まで、当該労働者を解雇することは禁止されている。
取得の手続〔PflegeZG 2 条〕	・使用者の求めがあれば、医師の証明書の提出が必要。
雇用形態による取得の要件、手続きの差異	・なし。
第 1 子以降の子にかかる特例措置	・なし。
代替要員確保の措置義務 〔PflegeZG 6 条〕	・代替要員の雇用は、労働契約の期間を定める客観的な理由に該当する。
給付の有無と内容 〔PflegeZG 2 条〕	・使用者の報酬支払い義務はない。 ・介護保険の保険者である介護金庫から、従前手取り賃金の 9 割(上限あり)が介護支援手当として支給される。

出所：厚生労働省委託調査研究(2008)を基に一部情報を更新。

図表 3-9 介護時間法(Pflegezeitgesetz)に基づく 6 カ月までの(完全または部分)休業

項目	内容
対象労働者(子の年齢)の範囲 〔PflegeZG 3、4 条〕	・労働者 15 人超の事業所に勤務する労働者が、介護する場合、要介護者 1 人につき、6 カ月以内。
使用者が請求を拒否できる場合 〔PflegeZG 3 条〕	・なし(介護休業は請求権であり、使用者拒否できない)。 ・部分休業(短時間勤務)については、その様態について使用者との書面での合意が必要。その場合、使用者は経営上の差し迫った利益に反しない限り、希望に応じる義務がある。 ・請求から期間満了まで、当該労働者を解雇することは禁止されている。
取得の手続 〔PflegeZG 2 条〕	・介護開始の 10 日前までに労働者は使用者に書面で予告し、取得期間を表明する。 ・介護金庫または健康保険の「医療サービス」の証明書の提出が必要。
雇用形態による取得の要件、手続きの差異	・なし。
第 1 子以降の子にかかる特例措置	・なし。
代替要員確保の措置義務 〔PflegeZG 6 条〕	・代替要員の雇用は、労働契約の期間を定める客観的な理由に該当する。
給付の有無と内容 〔PflegeZG 2 条〕	・なし。ただし、休業期間中、当該労働者は連邦家族・市民社会任務庁(BAFzA)の無利子貸付が利用できる。

出所：厚生労働省委託調査研究(2008)を基に一部情報を更新。

(4) 育児に関するその他の法定の権利²⁹

連邦児童手当法(BKGG)により、18歳未満の子を持つ親に対して、児童手当(Kindergeld)が支給される。第1子～2子までは194ユーロ、第3子は月200ユーロ、第4子以降は1人225ユーロが支給される(2018年)。この他、2005年より児童付加手当(Kinderzuschlag)が新設された。低所得者を対象とした手当で、子1人につき最高170ユーロ(月額)が支給される³⁰(2018年)(近年の推移額は図表3-10の通り)。

なお、児童手当、児童付加手当ともに18歳未満(教育期間中の子供については25歳未満、失業中の子供については21歳未満、25歳到達前に障がいを負ったことにより就労困難になった子供については無期限)の子を扶養している者が対象となる。

図表3-10 児童手当／児童付加手当の推移(2015～2018年)

	2015年	2016年	2017年	2018年
児童手当(Kindergeld)				
第1子及び第2子	188ユーロ	190ユーロ	192ユーロ	194ユーロ
第3子	194ユーロ	196ユーロ	198ユーロ	200ユーロ
第4子以降	219ユーロ	221ユーロ	223ユーロ	225ユーロ
児童付加手当(Kinderzuschlag)				
	最高140ユーロ	最高160ユーロ	最高170ユーロ	最大170ユーロ

出所: Kinderfreibetrag(2017).

3. 育児休業制度の利用状況

(1) 利用状況について

両親手当の導入によって、それ以前は3.5%³¹に過ぎなかった父親の両親手当取得率が、2014年に生まれた子の34.2%にまで上昇した(直近4年間の推移は図表3-11)。

両親手当は、片方の親だけが受給する場合は最大12カ月間支給される。もう一方の親も受給するとさらに2カ月延長され、通算14カ月間支給される。この追加の2カ月分は「パートナー月」と呼ばれ、もう1人の親が育児休業を取得しなければ受給権は消滅してしまう。ドイツの場合、受給期間を最大の14カ月間にしようとして「パートナー月」の2カ月だけ父親が育児休業を取得して両親手当を受給するケースが多い。実際、2016

²⁹ Kinderfreibetrag 2015/2016/2017/2018(<http://www.kindergeld.org/kinderfreibetrag.html>).

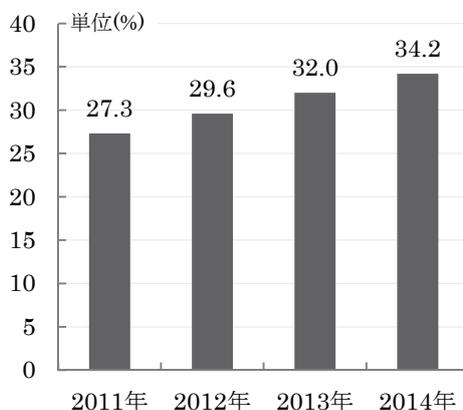
³⁰ 児童付加手当(Kinderzuschlag)は両親(及び1人親)の子が未婚で25歳未満、同居の場合であって当該の子の児童手当を受給している場合に受け取る。そのほかの条件として、例えば両親の月収は最低900ユーロ(1人親は600ユーロ)で、一定額を超えてはならない。最大報酬限度は、例えば子2人世帯で1カ月の賃料(暖房費込)が690ユーロの場合は税込2,400ユーロ、子3人で1カ月の賃料(暖房費込)780ユーロの場合は税込3,000ユーロ、子1人親1人の場合で1カ月の賃料(暖房費込)が560ユーロの場合に税込2,000ユーロの制限がある(BMFSFJサイト <https://www.bmfsfj.de/blob/114170/0a586b0fae68da5480a5d99c3caf7808/infoblatt-kinderzuschlag-data.pdf>).

³¹ WeltN24 GmbH(22.07.2014) Nach der Elternzeit arbeiten viele Männer weniger (<https://www.welt.de/wirtschaft/article130450015/Nach-der-Elternzeit-arbeiten-viele-Maenner-weniger.html>).

年の統計では、受給期間が2カ月だった父親の割合は79%だった³²。

なお、同じ2014年生まれの子に対する母親の両親手当取得率は、95.9%であった(図表3-12)。

図表3-11 父親の両親手当受給率の推移(2011~2014年)



出所: Destatis(2017).

図表3-12 2014年生まれの子の両親手当申請状況(父親・母親別)

連邦州・都市州	2014年生まれの子		父親の両親手当取得		母親の両親手当取得	
	人数	認可件数	割合(%)	認可件数	割合(%)	
バーデン＝ヴェルテンベルク州	95,632	36,938	38.6	93,523	97.8	
バイエルン州	113,935	47,557	41.7	110,316	96.8	
ベルリン	37,368	14,028	37.5	34,229	91.6	
ブランデンブルク州	19,339	6,988	36.1	18,663	96.5	
ブレーメン州	6,211	1,621	26.1	5,728	92.2	
ハンブルク	19,039	7,106	37.3	18,113	95.1	
ヘッセン州	54,631	17,763	32.5	52,196	95.5	
メクレンブルク＝フォアポンメルン州	12,830	3,548	27.7	12,365	96.4	
ニーダーザクセン州	66,406	21,183	31.9	64,284	96.8	
ノルトライン＝ヴェストファーレン州	155,102	41,573	26.8	146,994	94.8	
ラインラント＝プファルツ州	33,427	9,812	29.4	31,742	95.0	
ザールラント州	7,328	1,685	23.0	6,843	93.4	
ザクセン州	35,935	15,875	44.2	35,036	97.5	
ザクセン＝アンハルト州	17,064	4,753	27.9	16,310	95.6	
シュレースヴィヒ＝ホルシュタイン州	22,793	6,702	29.4	22,050	96.7	
テューリンゲン州	17,887	7,251	40.5	17,476	97.7	
ドイツ全体	714,927	244,383	34.2	685,868	95.9	

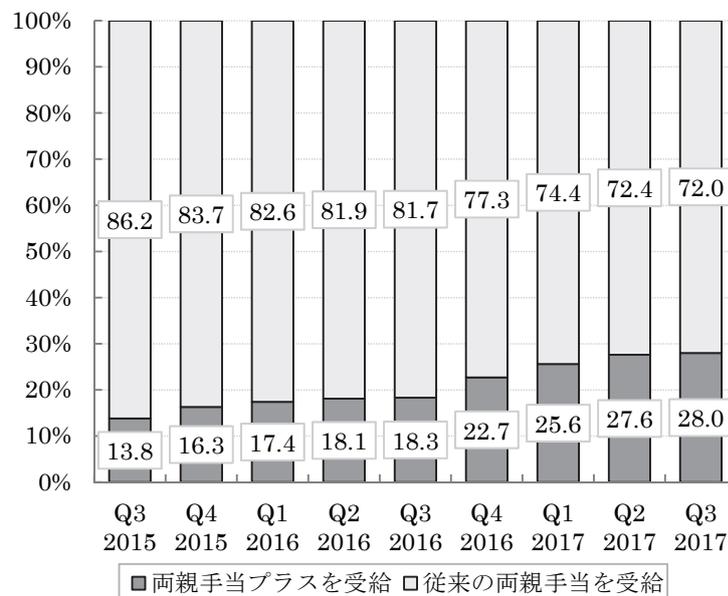
出所: Destatis(2016).

³² Statistisches Bundesamt(2016) *Öffentliche Sozialleistungen*(Januar 2014 bis März 2016) (https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldGeburtenJ_5229201149004.pdf?__blob=publicationFile)及び Statistisches Bundesamt Deutschland Väterbeteiligung beim Elterngeld steigt weiter an, *Pressemitteilung Nr. 212 vom 21.06.2016* (https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/06/PD16_212_22922.html)

このように、父親の育児休業期間は大半が 2 カ月と短いものの、両親手当の導入によって男性の育児休業取得率は大幅に増加し、父親の育児参加が進んでいる。

また、父親の育児参加の促進とともに、母親の早期の職場復帰への推奨機能を果たしているのは、2015 年 7 月に導入された「両親手当プラス」である。育児中に短時間勤務をしながら、両親手当を長期にわたり減額されることなく満額受給できる仕組みで、同制度の利用者は、導入後 2 年で 13.8%(2015 年第 3 四半期)から 28.0%(2017 年第 3 四半期)まで上昇した(図表 3-13)。この他に 2015 年の改正では、両親休暇と短時間勤務を組み合わせながら 3 回に分割して取得できるようになり(従前は 2 回)、個人のニーズに応じた柔軟な利用がさらに可能になった。

図表 3-13 「両親手当プラス受給者」の割合



両親手当プラスは、母親にとってはより早期の職場復帰を可能にし、父親にとっては子どもと一緒に過ごす時間をより増やすことができるという制度設計になっている。連邦家族省(BMFSFJ)の委託調査(2016年)によると、調査対象者の3分の2に当たる67%が、さらに未成年の子を持つ両親に限ると4分の3に当たる73%が、両親手当プラスを「とても良い」と好意的に評価している。連邦家族相は、この調査結果を受けて「最近の母親と父親は、双方が“育児とキャリア”へ関与するライフスタイルを好む。両親手当プラスは、こうした仕事と家族に関する責任を分担しようとする両親を支援するものである。導入から1年が経過しようとしているが、現在までに多くの両親がこの新制度を

活用し、より多くの父親が育児に参加していることを嬉しく思う」と述べている³³。

(2) 利用しにくい状況に関する要因についての分析

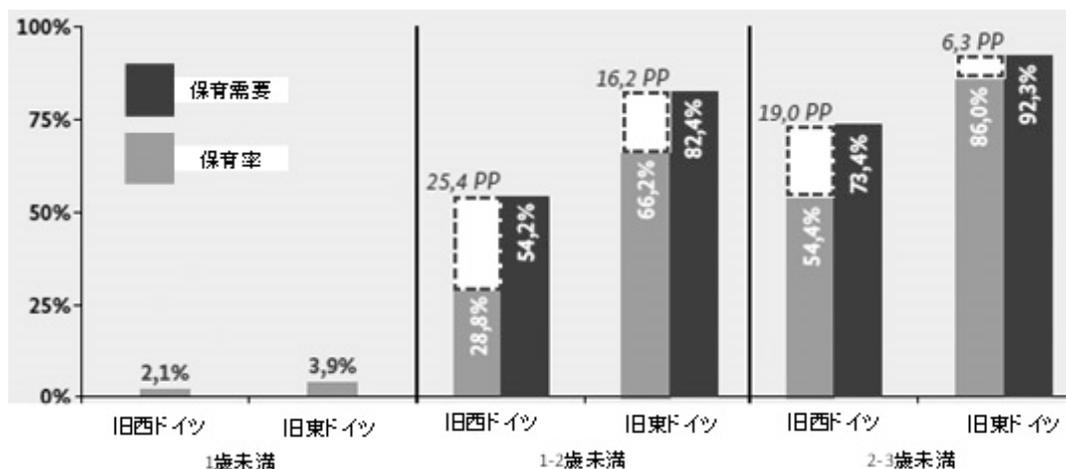
両親休暇や両親手当、両親手当プラスの利用がしにくい場合、「保育施設の供給状況」や「社会通念」等、様々な要因が密接に関係する。

ドイツの場合、戦後東西の分裂時代に、旧東ドイツでは、共働き世帯のための保育施設の整備や両立支援が早くから進み、旧西ドイツでは父親だけが働く世帯モデルが支配的で、“3歳児神話”等の社会通念もあり、保育施設の整備等はあまり進展しなかった。このような歴史的な発展の相違は現在の地域的な違いにも少なからず関係している。

例えば旧東ドイツ地域では3歳未満の子どもが比較的保育園に入園しやすいのに対して、旧西ドイツ地域では入園しにくく、保育時間も旧東ドイツ地域より短い。2000年代の家族政策の転換によって、3歳未満の保育施設の供給率は継続的に上昇してきたが、現在も保育需要と保育供給率には乖離があり、特に旧西ドイツ地域でその傾向が強い。特に需要と供給の乖離が大きい「1歳以上2歳未満」の保育状況を見ると、2016年の旧西ドイツ地域は保育需要54.2%に対して保育率28.8%、旧東ドイツ地域は同82.4%に対して66.2%となっている³⁴ (図表3-14)。

また、以上のような事情から、フルタイムで働く母親の割合は、旧西ドイツ地域で25.2%、旧東ドイツ地域で55.7%と大きく異なっている(2012年)³⁵。

図表 3-14 3歳未満の保育施設の供給状況(2016年)



出所:BMFSFJ(2017)。

³³ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 23.06.2016 Presse-mitteilung, "Ein Jahr ElterngeldPlus"

(<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/-ein-jahr-elterngeldplus-/103022>).

³⁴ BMFSFJ(2017) *Kindertagesbetreuung Kompakt – Ausbaustand und Bedarf 2016*.

³⁵ Elke Holst and Anna Wieber(2014) Eastern Germany Ahead in Employment of Women, *DIW Economic Bulletin 11.2014*, p.34.

(3) 代替要員確保の仕方等、制度利用促進のための取組事例

ドイツでは、労働契約の締結時に期間を定めないことが原則とされるが、客観的な理由が存在する場合には期間の定めのある労働契約を締結することが許される。両親休暇中の代替要員の雇用は、労働契約の期間を定める客観的な理由に該当する³⁶。

また、育児と仕事の両立を支援する企業に対しては、複数のインセンティブ策が実施されている。例えば従業員に対して賃金のほかに追加的な保育費用補助手当³⁷を支給した使用者には、その分を非課税にし、社会保険の保険料負担義務を免除している。さらに、企業内保育所を設置した企業に対しては、欧州社会基金から保育運営費の50%を助成(上限6,000ユーロ)しており、中小企業(1年以上営業を継続、従業員250人未満、年間売上額5,000万ユーロ未満)に対してコンサルティング(対象項目の1つに「仕事と家庭の両立」が含まれる)費用の50%または75%を補助(上限1,500ユーロ)している³⁸。

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

ドイツにおける15～64歳の労働力率の推移を見ると、2000年から2016年にかけて男性は78.9%から82.2%へ小幅に上昇した(3.3ポイント増)のに対し、女性は63.3%から73.6%へ大幅に上昇している(10.3ポイント増)(図表3-15)。

このように近年女性の労働参加は進んでいるが、職場における男女平等が達成されている状況とは言い難い(後述)。

両立支援や女性の就業継続と密接に関連する「職場における男女平等の促進」に、大きな役割を果たしているのはEUである。EUは2012年に「大手上場企業の社外取締役におけるジェンダーバランス改善に関するEU指令案」をEU理事会と欧州議会へ提出し、欧州議会では2013年に賛成多数で可決している³⁹。また、2014年には「透明性を

³⁶ BEEG21条、及び株式会社ニッセイ基礎研究所(2008)『今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究報告書(厚生労働省委託調査研究)(ドイツ執筆部分、齋藤純子)』より。

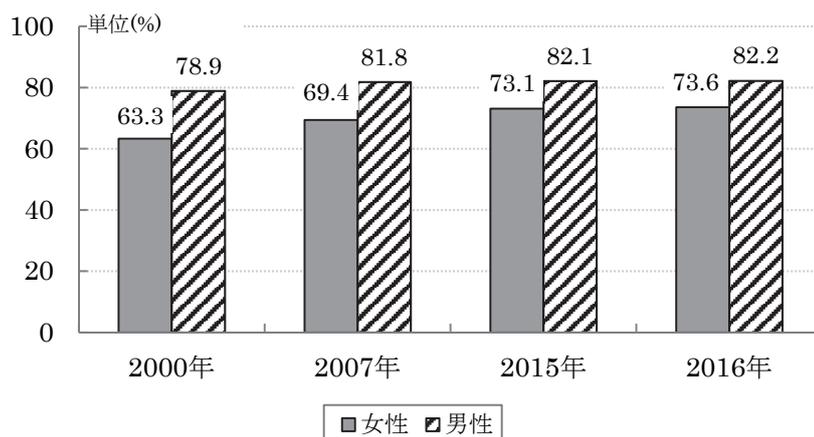
³⁷ 原則6歳未満で就学義務がなく、定期的に保育施設に通う従業員の子どもの保育費用の補てんのためのみ使用される場合。

³⁸ JILPT資料シリーズNo.84(2011)『ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促すための支援策—フランス・ドイツ・スウェーデン・イギリス・アメリカ比較—(ドイツ執筆部分 飯田恵子)』、内閣府男女共同参画局(2011)女性の経済的エンパワーメントに関する諸外国の主な取り組み(資料)(http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/subcommittee/economic_activity/03/pdf/mat02-04.pdf)。

³⁹ 同指令案は現在(2017年12月)、EU理事会の承認待ちとなっている。European Commission, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchange and related measures, COM(2012)614final, 14.11.2012 (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:EN:PDF>)及び(http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/boardroom_factsheet_en.pdf)

通じた男女間の同一賃金原則の強化」に関する委員会勧告⁴⁰ (2014/124/EU)を出し、賃金決定や給与体系の透明化を通じた男女同一労働同一賃金への取り組みを加盟各国に求めている。さらに2015年には「男女平等へ向けての戦略(2016~2019)」を発表し、2020年までに女性の雇用比率を75%以上とする目標を設定している。こうしたEUの動きに呼応する形で、ドイツでも国内法を制定する動きが見られる。以下に詳しく見ていく。

図表 3-15 労働力率の推移 (15-64 歳、男女別)



出所:OECD Employment Outlook(2017).

(1) 女性管理職の割合

ドイツにおける「女性管理職の割合」は、2014年に29%と、EU平均の33%を下回っていた(図表 3-16)。そのため、政府は2015年4月に「女性クオータ法(Gesetz zur Frauenquote)⁴¹」を制定し、ドイツの大手企業108社に対して2016年1月から「監査役会の女性比率」を30%以上とすることを義務付けた。同法は、職場の意思決定に關与する上層部の男女平等参画を推進することで、一般労働者にもその効果を波及させることを目的としている。「監査役会(Aufsichtsrat)」は、取締役の任免、投資計画、人員計画、賃金の決定等について強い権限を有している。これは、従業員が企業経営の意思決定に参画できる「共同決定」というドイツ特有の制度に由来するもので、例えば従業員2,000人超の上場企業では、共同決定法(MitbestG)に基づき、「監査役会」が設置される。監査役会は「株主代表」と「労働者代表」で構成され、その割合が1対1の場合、これを「完全な共同決定」という⁴²。女性クオータ制が導入されたのは、完全な共同決定義務

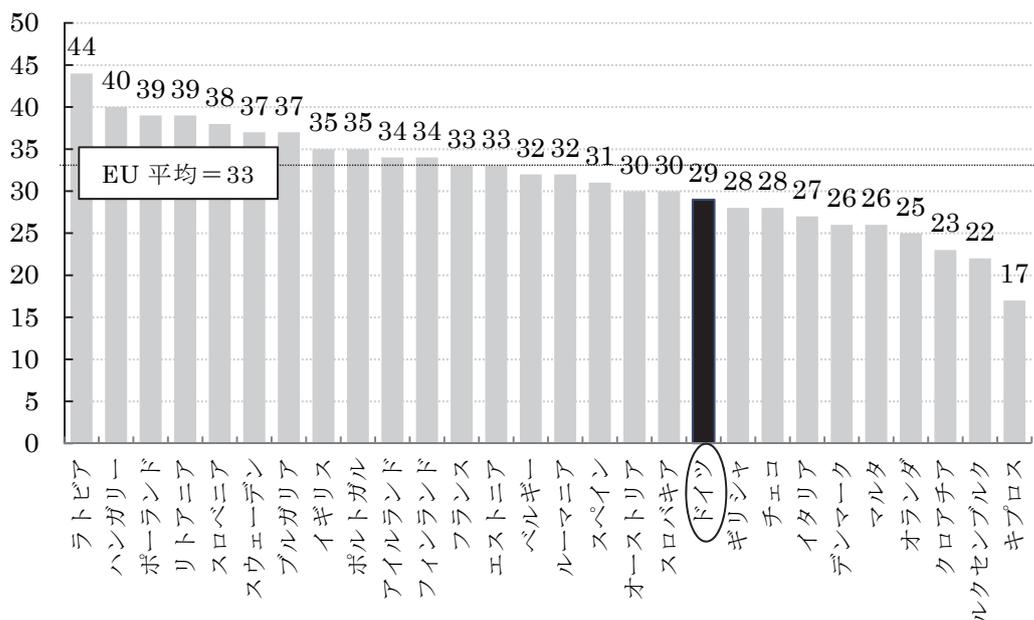
⁴⁰ Commission Recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency Text with EEA relevance(2014/124/EU).勧告に法的拘束力はないが、政治的な影響力があり、加盟国に対して状況の自覚や法令制定を促す間接的な効果がある。

⁴¹ 正式名称は、「民間企業及び公的部門の指導的地位における男女平等参加のための法律(Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst)」。

⁴² 監査役会の「労働者代表」には、「従業員代表」と「労働組合代表」を含み、合計人数は企業規模により異なる。例えば従業員規模2,000人超~1万人の企業の場合、監査役会は計12人で、株主代表が6人、労働者代表が6人(従業員代表4人、労働組合代表2人)という構成が一般的である。なお、ドイツは労働

のある上場大手 108 社で、2016 年以降、新たに監査役を選出する場合、女性比率(男性比率も)を最低でも 30%以上にする義務が課される。なお、最終的に成立した法律では、株主代表と労働者代表の総数に対して 30%以上の比率であれば良いとされた。ただし、委員選出前に、どちらかが異議を申し立てた場合は、別個に 30%規定が適用される。なお、女性が十分に選出されなかった場合には、空席を維持しなければならない(空席制裁:Sanktion leerer Stuhl)。

図 3-16. 管理職における女性の割合 (EU 諸国比較、2014 年) (単位:%)



出所: Statistisches Bundesamt(Destatis), 2017.

今回法律で義務化した背景には、2001 年に政府と使用者団体が締結した政使協定⁴³が関係している。この協定では、指導的立場の女性比率の引き上げ、男女の機会均等、従業員のワーク・ライフ・バランス支援等に企業が自主的に取り組むことが政使間で約束された。しかし、その後 10 年以上、指導的立場の女性比率はほとんど上昇せず、「企業の自主性に任せても解決しない」という政策当局の判断と、過去の経緯から使用者側も強い反対ができなかったということがある⁴⁴。

同法の施行後、監査役会の女性比率女性は 21.7%(2015 年)から 28.1%(2017 年)まで上

者組織が「従業員代表委員会」と「労働組合」の二重構造になっており、事業所内の従業員利益を代表する「従業員代表委員会」と、産別を中心に企業外で活動する「労働組合」とは、法的には別個の組織である。

⁴³ 家族・高齢者・女性・青少年省(BMFSFJ)、教育研究省(BMBF)、経済労働省(BMWA)、交通建設住宅省(BMVBW)の 4 省(当時)とドイツ使用者連盟(BDA)、ドイツ産業連盟(BDI)、ドイツ商工会議所(DIHK)、ドイツ手工業中央連盟(ZDH)の 4 経済団体。その後省庁再編により、協定の政府側当事者は現在 5 省。

⁴⁴ シンポジウム「女性の指導的地位での活躍推進-日独の状況と課題」におけるドイツ経済研究所(DIW)のホルスト博士の発表、質疑応答に基づく(2014 年 5 月 20 日東京開催)。

昇し、導入によって労働者の働き方や企業文化の変革が始まったと連邦家族省(BMFSFJ)は評価している⁴⁵。

なお、ドイツでは従来から、公務部門における男女平等を推進するために2つの法律が制定されている。「連邦平等法(Bundesgleichstellungsgesetz)」は、連邦の各機関に対して、男女平等計画の策定を義務付けており、女性比率が50%未満の部門における採用や昇進の際に、同一の適性、能力、専門的業績がある場合には、女性を優先的に考慮しなければならない。また、「連邦委員会構成法(Bundesgremienbesetzungsgesetz)」は、連邦の活動に影響を持つ委員選出の際には、可能な限り男性と女性の数が均等になるように定めている。女性クォータ法は、上述の2つの法律を改正することで、より一層の男女平等の促進を図る。具体的には、連邦平等法の改正によって、行政機関、裁判所、連邦直属の公的機関(例:連邦雇用エージェンシー)、公的企業(例:連邦銀行)に対して、従来の男女平等計画の中で、女性管理職の割合に関する具体的な目標値を階層ごとに定め、目標を達成するための具体的な措置をとることが義務付けられた。さらに連邦委員会構成法の改正によって、連邦が3人以上の委員を指名する監査役会(例:ドイツ鉄道株式会社)においては、2016年1月以降、連邦が指名する委員が男女ともに30%以上となるようにしなければならない。さらに2018年以降は、この比率が50%に引き上げられる(奇数の場合の1人の差は許容)。

(2) 男女の賃金格差

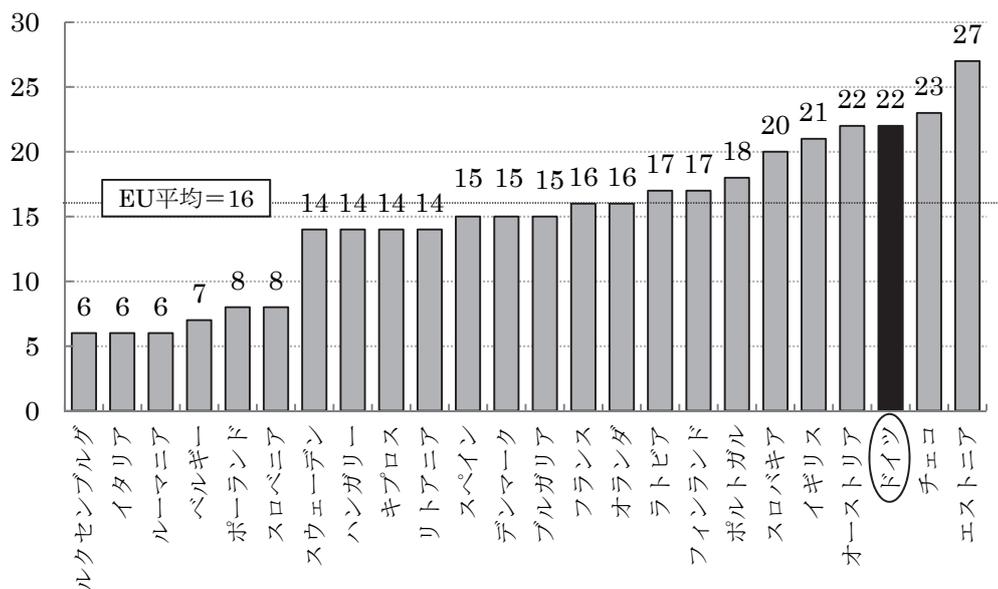
ドイツの男女賃金格差は、2015年時点で22%と、EU平均(16%)を上回っている(図表3-17)。そのためドイツ政府は2017年に、「男女間賃金の透明化促進法(EntgTranspG)」を制定し、男女賃金格差の是正に取り組んでいる。同法は、従業員200人以上の企業に対して、労働者の要請に応じて、同一(または同等)の仕事に就く異性の労働者の賃金情報を開示することを義務付けている。情報の開示時には、要請者と同一(または同等)の仕事をする異性の従業員(6人以上)の月額総報酬(中央値、額面、基本給と賞与の内訳、現金以外の報酬情報—例えば社用車の貸与等)を伝える。この時に比較可能な異性の従業員数が6人に満たない場合は、同法の適用除外となる。なお、労働者が賃金情報の開示を請求できるのは同法施行から6カ月が経過した後とされており、企業のための準備移行期間が設けられている。また、労働者から賃金情報開示の要請を受けた場合、労働協約を締結している企業は「協約上の賃金規定を閲覧できるようにすれば足りる」とする一方で、労働協約を締結していない企業は、都度の個別対応が求められている。開示の結果、不適切かつ実質的な男女の賃金格差が存在すると認められた場合、当該労働者は、過去3

⁴⁵ BMFSFJ(05.05.2017 Hintergrund-meldung)Quote für mehr Frauen in Führungspositionen : Privatwirtschaft
(<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/quote-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen--privatwirtschaft/78562>).

年まで遡り、差額分と将来の賃金に見合う賃金調整分を追加で受け取ることができる。

さらに従業員 500 人以上の企業に対しては、社内の賃金構造に関する調査・報告書の作成や男女間の平等な賃金に関するモニタリングの実施を推奨している。また、商法 264 条と 289 条に基づき、従来から義務付けられていた企業報告の中に、「男女の平等な機会の提供」と「男女の平等賃金の実施状況」に関する項目が追加され、大企業においては、より具体的な男女間の平等賃金支払いの促進が求められている。

図 3-17 男女の賃金格差 (EU 諸国比較、2015) (単位: %)



出所: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2017.

成立によって 1,400 万人以上の労働者が影響を受け、男女間賃金格差の解消が進むと見られており、「2030 年までに男女間賃金格差を 22% から 10% に引き下げる」という国家目標の達成にも役立つとドイツ政府は考えている⁴⁶。

この他、2015 年 1 月 1 日から導入された全国法定最低賃金(2017 年現在、時給 8.84 ユーロ)も、多数の女性が働く低賃金職種の待遇改善に重要な役割を果たし、男女賃金格差の解消に寄与した、と政府は一定の評価をしている⁴⁷。

⁴⁶ Germany: Proposed pay transparency law would seek parity for comparable work (Willis Towers Watson Global News Briefs, March 15, 2017)

(<https://www.towerswatson.com/en/Insights/Newsletters/Global/global-news-briefs/2017/03/proposed-pay-transparency-law-aims-for-parity-for-german-workers>).なお、本稿で紹介した以外にもドイツでは、様々なプロジェクトに取り組んでいる。一部は、拙稿 JILPT 海外労働情報 ドイツ(2016 年 5 月)「職場における男女格差をめぐる是正策」(http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/05/germany_01.html)でも紹介しているので、関心あれば参照頂きたい。

⁴⁷ Die Bundesregierung, Artikel, *Gleiche Chancen für Frauen und Männer*, 及び Deutscher Bundestag 18. Wahlperiode (Drucksache 18/12840, 21.06.2017)

(<https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2017/06/2017-06-21-gleichstellungsbericht.html>)(<http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/128/1812840.pdf>).

(3) 長時間労働の状況、年休取得の状況

ドイツでは、長時間労働は大きな労働政策課題とはなっていない。長時間労働の割合が少ないためである。図表 3-18 が示す通り、週 49 時間以上働く就業者の割合は、2015 年の時点で、全就業者の 1 割(9.6%)にも満たず、女性は、さらに全体の 4.4%のみとなっている。

図表 3-18 長時間労働の割合(就業者)(%)

	2005 年	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年
計	13.9	11.7	11.5	11.2	10.5	10.1	9.6
男性	20.2	17.2	17.0	16.5	15.6	15.0	14.1
女性	6.3	5.2	5.1	5.0	4.8	4.6	4.4

出所: ILOSTAT Database(<http://www.ilo.org/ilostat/>)2016 年 12 月現在。

年次有給休暇についてもドイツの労働者は 1 年ではほぼ全て取得するのが通常である。ドイツ経済研究所(DIW)が 2011 年 12 月にまとめた社会経済パネル調査(SOEP)の分析結果⁴⁸によると、ドイツのフルタイム労働者の 63%が平均約 30 日付与される年次有給休暇を完全に使い切っていた⁴⁹。また、年次有給休暇の未取得があった残り 37%のフルタイム労働者も平均で 9 割を取得している等、ほぼ全員が 9 割以上の年次有給休暇を消化していた。

(4) 男女平等教育

教育の達成状況は男女ともに拮抗しており、2014 年の大学入学資格(アビトゥーア)取得者の 54.4%、2014/2015 の大学入学者の 48.7%は女性だった⁵⁰。しかし、既述の通り、雇用面(賃金、昇進等)では、男女間で依然として差がある。

そのため、職業選択による性差の縮小等を目的に、政労使共同プロジェクト「ガールズデイ/ボーイズデイ」が実施されている。「ガールズデイ」は、技術や理工研究分野へ女性の参加促進を目指すものである。政労使がアクションパートナーとなり、企業、大学、研究機関等の職業(訓練)や研究の紹介イベントに、若い女性(主に小中高校生)を招待する。連邦雇用エージェンシー(BA)も参加しており、MINT(数学、IT、自然科学、工学)分野の職業を選択した場合、他の職種よりもキャリアや賃金の展望が高い点等を強調している。2011 年からは「ボーイズデイ」も開始している。これは、より多くの男性の参加が求められている介護や教育(特に幼児教育)分野の職業紹介イベントに若い男性(主に

⁴⁸ DIW Wochenbericht Nr. 51+52.2011(Dezember 21, 2011).

⁴⁹ 連邦休暇法(BUrlG)に基づき、6 カ月以上の継続勤務をしている労働者は年間で最低 24 日間の有給休暇を取得する権利が保障されている。その上で、労働協約で合意される有給休暇の付与日数は、大半がこの法定基準を大幅に上回る 30 日前後となっている。ドイツの年次有給休暇は、全て取得することが前提で、使用者が労働者の希望に配慮した上で、付与時期等を決定する(従業員代表がいる場合には、代表と同意の上で時期を定める)。

⁵⁰ ドイツ外務省(2015)『ドイツの実状』pp.124-125。

小中高校生)を招待するものである。

(5) 育児短時間、看護休暇等の促進策

短時間勤務による早期の職場復帰の促進策としては、2015年に導入された「両親手当プラス」がある。また、看護・介護休暇制度についても、少子高齢化の時代に、労働者が働きながらより柔軟に家族の介護や看護を行うことができる体制作りが進められている。

2. その他の両立支援策

(1) 公共調達

州レベルで見えてみると、両立のための環境醸成に影響を及ぼす「男女平等の促進」という観点から、複数の州で公共調達制度を活用する動きがある。例えばブレーメン州の公共調達制度は、「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬」の取り組みを企業に求めるとともに、落札額が同じ場合は「男女の機会均等」等に取り組む企業を優遇することが規定されている。具体的には、「公共調達における協約賃金遵守、社会的基準及び競争の確保のためのブレーメン州法⁵¹(協約賃金遵守・公共調達法)」第4章18条(社会的基準及びその他の基準の考慮)第2項で「建設サービス、物品納入サービス及び役務提供サービスの調達の場合は、国際労働機関(ILO)第100号条約『同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約』(連邦法律公報1956年第II部24頁)等、ILO条約で定められている最低基準を無視して得られ、または製造された物品がサービスの目的物にならないように努めなければならない」と規定している。また、同条第3項で「建設サービス及び役務提供サービスに関する公共調達の場合に、経済的価値が同一の入札がある場合には、社会法典第9編第71条に基づく重度障がい者の雇用義務を果たし、職業訓練ポストを提供し、初期職業訓練の確保を目的とする労働協約による賦課制度に参加し、または職業訓練同盟に参加する入札者が落札する。このことは、雇用における男女の機会均等を推進する入札者に対しても同様に適用される」としている。同条第5項では「第3項の規定による前提条件の証明として、入札者は管轄機関の証明書を提出しなければならない、または雇用における男女の機会均等をどのように推進しているかを説明しなければならない」と定めている。

この他にもベルリン州では、公契約の締結や補助金の支給の際に、女性の地位向上に取り組む企業を優遇する規定があるほか、ブランデンブルク州や、ザールラント州、テューリンゲン州にも公契約に関して同様の規定がある⁵²。

⁵¹ Bremisches Gesetz zur Sicherung von Tarifreue, Sozialstandards und Wettbewerb bei öffentlicher Auftragsvergabe(Tarifreue-und Vergabegesetz TtVG).

⁵² GenderKompetenzZentrum サイト “Gleichstellung und öffentliche Vergabe”.

(2) 税・控除

OECD の報告書(2017)⁵³によると、多くの国では、税制・移転制度は、夫婦間で平等な労働分担を促進し、働き方に中立な制度となっているが、ドイツの税制・移転制度は、労働を平等に分担しようとする夫婦への支援にはなっていない。夫婦単位課税、家族保険(配偶者が保険料免除で加入できる)、社会保険料の上限額設定が、同一世帯内で2人目の家族が就労を開始すると、就労所得の租税公課負担が明らかに高くなる結果をもたらすためである。夫婦単位課税と累進税率を用いるドイツの制度では、第2の稼ぎ手(多くは母親)は実質的に、個人単位課税の場合よりもより高い境界税率で課税される。このことが、第2の稼ぎ手である母親を、非課税の僅少労働(月額450ユーロ以下のミニジョブ⁵⁴)へ導き、非課税の報酬上限額を超えて労働を拡大する経済的なインセンティブを低下させている。ただし、その中であって、2007年に導入された「両親手当」は、夫婦間の有償労働(賃金労働)と無償労働(家事・育児)のバランスのとれた夫婦間の分担を進める重要な政策的メッセージの役割を果たしており、母親が早期に職場復帰する確率を顕著に高め、育児休業を取得する父親の数を顕著に増やすことにつながった、と同書は評価している。

(3) 政労使の取り組み状況

両立支援に欠かせない労働時間に関する取り組み等は、主に政労使が連携しながら実施している。「家族を意識した労働時間(Familienbewusste Arbeitszeiten)」構想は、連邦家族省の主導で2010年10月に開始したキャンペーンである。この目的は、母親により多くのキャリア形成機会を与え、父親により多くの家族時間を与えるために、より柔軟な労働時間を提供する企業を支援することである。2011年2月28日には政労使⁵⁵の代表者が「家庭に配慮した労働時間憲章(Chartha für familienbewusste Arbeitszeiten)」に署名した⁵⁶。この憲章は、全ての利害関係者が家庭に配慮した労働時間を実現する機会と画期的な労働時間モデルをドイツのために積極的に活用することを目的としている。

⁵³ OECD (2017) *Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf*.

⁵⁴ ミニジョブ(僅少労働)はパートタイム労働の一種で、収入が月450ユーロ以下の場合に、使用者に文書で適用除外を申請すると、所得税と社会保険料の労働者負担分が免除される制度である(但し、使用者は免除されず、税金、健康保険、年金保険の計30%の負担義務がある)。2003年の「ハルツ労働市場改革」で、ミニジョブの報酬上限を325ユーロから400ユーロ(現在は450ユーロ)に引き上げた代わりに、週労働時間の制限(上限15時間)を解除し、時給の下限を事実上廃止した。その後、2015年1月1日の法定最低賃金の導入に伴い、ミニジョブもその適用を受け、再び時給の下限が設けられた(最低賃金時給は2017年時点で時給8.84ユーロ)。

⁵⁵ 政府、ドイツ労働総同盟(DGB)、ドイツ商工会議所連合会、ドイツ手工業中央連合会(ZDH)。

⁵⁶ BMFSFJ サイト"Zur richtigen Zeit am richtigen Ort": Bundesregierung und Wirtschaft setzen auf familienfreundliche Arbeitszeiten(08.02.2011)
(<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/-zur-richtigen-zeit-am-richtigen-ort---bund-esregierung-und-wirtschaft-setzen-auf-familienfreundliche-arbeitszeiten/74782?view=DEFAULT>).

さらに 2015 年には、ドイツ使用者連盟(BDA)が加わり、覚書「家庭と職場—新しい両立 (Familie und Arbeitswelt—Die NEUE Vereinbarkeit)⁵⁷」を交わし、憲章からさらに前進した。覚書には、両立支援の前進指標の確認(例:母親の就業増加、保育設備の改善、企業における柔軟な労働時間に対する意識向上)、課題の特定(父親の家庭参加、女性の就業継続・再開支援、女性の労働時間を増やす支援)、ライフステージに応じた働き方(両立の実現)のために労使で指針を策定すること、等の項目が締結された。この覚書は、欧州社会基金が共同出資した企業ネットワーク「成功要因 家族((Erfolgsfaktor Familie)⁵⁸」の活動の一環として策定されたものである。「成功 要因家族」には、1,200 超の企業が参加しており、ファミリーフレンドリーに関する推奨例(Good example)や情報等を提供し、職場におけるファミリーフレンドリーの課題に取り組むためのコンテストやイベントを開催している。さらに各地に約 650 のネットワーク「家族のための地域同盟」がある。このネットワークには、行政官庁、労使、財団、協会、職業安定機関(AA)、大学、保育事業者等が参加しており、家族関連サービス(例:地域の保育サービスや家族の介護をする労働者の職業教育)に関する情報提供をしている。

また、ファミリーフレンドリー企業に対する認定制度も 1999 年から続けられている。認定を希望する企業は、まず、「仕事と家庭⁵⁹」監査を申請する。申請を受けて独立機関であるヘルティ財団が、各企業のプロセスを審査し、目標設定、職場最適化アプローチを点検し、必要に応じて改善点を指摘した上で、基準を満たした場合に「ファミリーフレンドリー企業」として認定する。従業員 1,000 人以上の大規模な企業の 42%がこの認定を受けているが、従業員 20 人未満の小規模な企業では 8%しか認定を受けていない⁶⁰。

おわりに

以上見てきた通り、ドイツでは戦後の東西ドイツ分裂を経て、保育事情や女性の就業状況に地域的な相違が見られる。また、統一後の 1990 年代には、育児休業や手当給付の期間が延長されたが、これが結果的に母親の長期離職と職業中断につながったことから、2000 年代以降は、母親の早期復職と父親の育児休業取得を同時に促進している。特に 2015 年に導入された「両親手当プラス」は、両親休暇期間中に、両親手当の受給額を減額されることなく短時間勤務ができる仕組みを作り、制度利用率は導入後 2 年間で 13.8%から 28.0%まで上昇した。

⁵⁷ BMFSFJ(2015) *Familie und Arbeitswelt—Die NEUE Vereinbarkeit*
(<https://www.bmfsfj.de/blob/75974/3a67bc965f98080001380934cc080a97/monitor-familienforschung-ausgabe-35-sonderausgabe-2015-data.pdf>).

⁵⁸ 成功要因 家族サイト(www.erfolgsfaktor-familie.de/).

⁵⁹ berufundfamilie(2017) *audit berufundfamilie*
(<http://berufundfamilie.de/auditierung-unternehmen-institutionen-hochschule/audit-berufundfamilie>)

⁶⁰ OECD (2017) *Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf*.

なお、第3次メルケル政権下で、法改正に至らなかった「パートタイム労働者のフルタイムへの復帰権」については、法改正を待たず、労使交渉で実現の模索が始まっている。国内最大の産業別労働組合である金属産業労組(IG メタル)が2017年末の交渉で要求している内容は、「育児等の理由で、労働者が主体的に週労働時間を35時間から最大28時間まで短縮できる権利」、「当該労働者が2年後にフルタイムに復帰できる権利」、「労働時間短縮中の収入減について使用者が一部賃金を補填すること」等である。IGメタルの交渉結果は、非組合員を含む約390万人に波及するため、他産業にも強い影響力がある⁶¹。今後交渉が成功した場合、全国の職場でフルタイムへの復帰権を認める動きが加速する可能性もある⁶²。

〔参考文献〕

- ・ Anke Radenacker(2014) Family Policies: Germany 2014, The Population Europe Resource Finder and Archive (PERFAR).
- ・ BMFSFJ(2015)Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit.
- ・ BMFSFJ(2017) Kindertagesbetreuung Kompakt – Ausbaustand und Bedarf 2016.
- ・ BMFSFJ(23.06.2016 Presse-mitteilung)"Ein Jahr ElterngeldPlus".
- ・ BMFSFJ(05.05.2017 Hintergrund - meldung)Quote für mehr Frauen in Führungspositionen: Privatwirtschaft.
- ・ Die Bundesregierung,Artikel, Gleiche Chancen für Frauen und Männer.
- ・ Deutscher Bundestag 18. Wahlperiode(Drucksache 18/12840, 21.06.2017).
- ・ DIW Wochenbericht Nr. 51+52.2011(Dezember 21, 2011).
- ・ Elke Holst and Anna Wieber(2014)Eastern Germany Ahead in Employment of Women, DIW Economic Bulletin 11.2014.
- ・ European Observatory of Working Life(19 February 2015).
- ・ Germany: Proposed pay transparency law would seek parity for comparable work(Willis Towers Watson Global News Briefs, March 15, 2017).
- ・ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (18. Legislaturperiode), Deutschlands Zukunft gestalten.
- ・ Kraemer, Birgit, Germany: Family benefit rule changes encourage parents to share childcare duties.
- ・ OECD (2017) Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf.
- ・ Prof. Dr. Bert Rürup und Sandra Gruescu (2003) Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung, BMFSFJ.
- ・ Statistisches Bundesamt, Altersdurchschnitt der Bevölkerung sank 2015 auf 44 Jahre und 3 Monate,Pressemitteilung Nr. 197 vom 13.06.2017.
- ・ Statistisches Bundesamt(2016)Öffentliche Sozialleistungen(Januar 2014 bis März 2016).
- ・ Statistisches Bundesamt(Pressemitteilung Nr. 212 vom 21.06.2016).
- ・ Väterbeteiligung beim Eltern-geld steigt weiter an, , Pressemitteilung Nr. 212 vom

⁶¹ すでに追随する動きが見られ、DGB傘下の産業別労働組合「食品・飲料労組(NGG)」も同様にフルタイム復帰権を要求しているとの報道がされている(2017年12月15日)。(NGG fordert Rückkehrrecht auf Vollzeit,Ostthüringer Zeitung 16. Dezember)
(<http://jena.otz.de/web/jena/startseite/detail/-/specific/NGG-fordert-Rueckkehrrecht-auf-Vollzeit-1784295380>).

⁶² 脱稿後の2018年2月6日に、IGメタルと南西部地域の使用者団体(Südwestmetall)の交渉が妥結した。その結果、2019年から介護や育児を担う労働者は、最大2年間、週労働時間を通常の35時間から28時間まで短縮できる権利と、その後フルタイムに復帰できる権利を獲得した。同協約は南西部の金属産業で働く90万人が対象だが、他地域の労使交渉におけるパターンセッター(先導役)の役割も担うため、合意内容は最終的に金属産業で働く390万人の労働者に波及する見込みである。

21.06.2016.

- ・ Statistisches Bundesamt(2017)Germany' s gender pay gap one of the largest in the EU.
- ・ WeltN24 GmbH(22.07.2014)Nach der Elternzeit arbeiten viele Männer weniger.
- ・ 泉 眞樹子「母性保護法全面改正」『外国の立法 (2017.7) 』
- ・ 魚住 明代(2007)「ドイツの新しい家族政策ドイツの新しい家族政策」『海外社会保障研究 Autumn 2007 No. 160』
- ・ 株式会社ニッセイ基礎研究所(2008)『厚生労働省委託調査研究 今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究報告書(ドイツ執筆部分、齋藤純子)』
- ・ 厚生労働省『2016年海外情勢報告』
- ・ 齋藤純子(2007)「ドイツの連邦親手当・親時間法—所得比例方式の育児手当制度への転換」『外国の立法 232(2007.6)』国立国会図書館調査及び立法考査局
- ・ 齋藤 純子「ドイツの介護休業法制」『外国の立法 242(2009.12)』国立国会図書館調査及び立法考査局。
- ・ 齋藤純子(2011)「ドイツの保育制度—拡充の歩みと展望—」『レファレンス 平成 23 年 2 月号』国立国会図書館調査及び立法考査局
- ・ 内閣府男女共同参画局(2011)女性の経済的エンパワーメントに関する諸外国の主な取り組み(資料)
- ・ 水島 郁子「産休・育休中の労働者に対する所得保障-ドイツ法を手がかりとして-」『クォーターリー生活福祉研究 通巻 52 号 Vol.13 No.4』
- ・ 宮本恭子「ドイツにおける家族介護者支援の構造的特徴— ドイツ現地調査から —」『経済科学論集(Journal of Economics)第 43 号, 2017 年 3 月』
- ・ 山田千秀(2010)「フランス及びドイツにおける家族政策」『立法と調査 2010.11 No.310』
- ・ JILPT『データブック国際比較 2017』
- ・ JILPT 資料シリーズ No.84(2011)『ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促すための支援策—フランス・ドイツ・スウェーデン・イギリス・アメリカ比較—(ドイツ執筆部分 飯田恵子)』

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、集団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

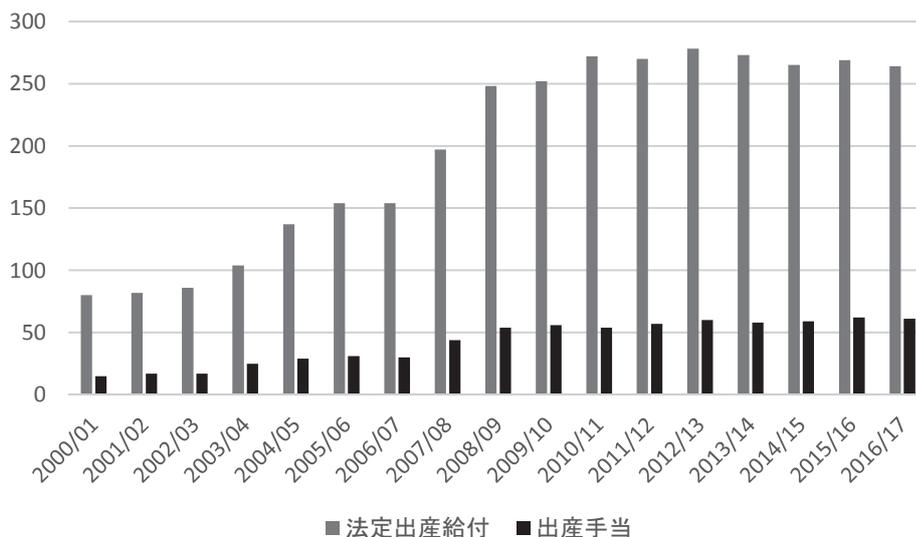
図表 4-2 何らかの休暇を取得した父親に占める父親休暇取得者の比率

		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

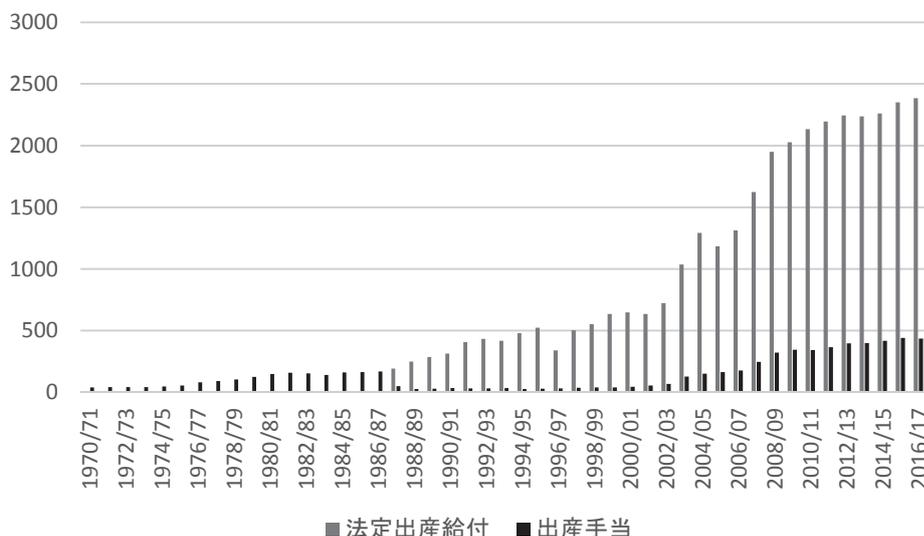
出所：Chanfreau et al. (2011)

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。

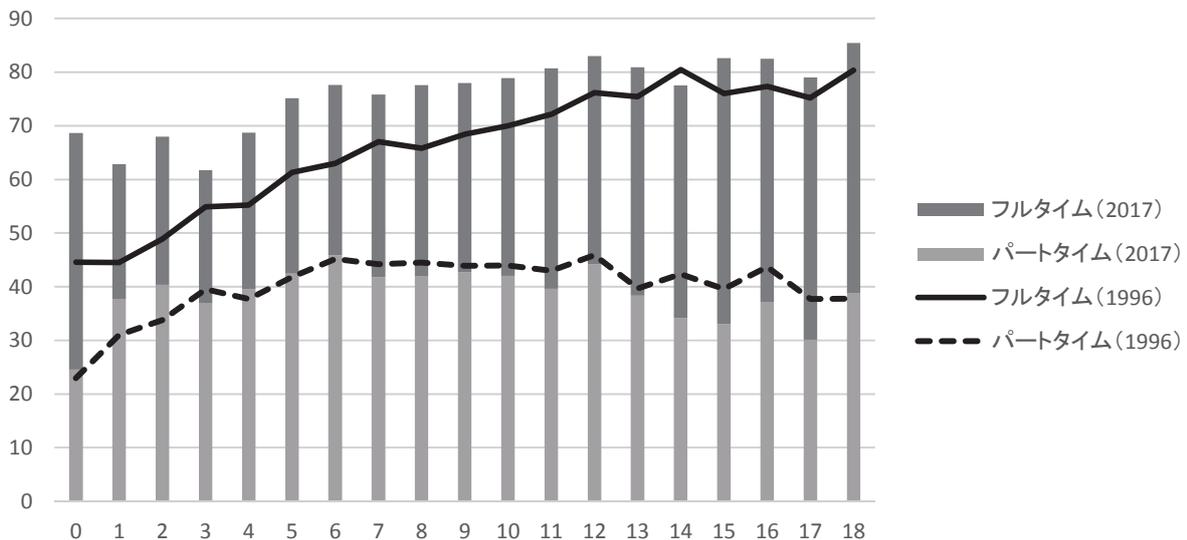
フルタイムの仕事を求めているとするパートタイム労働者の比率も男性労働者に比して高い³⁸。

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求めている」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/>)

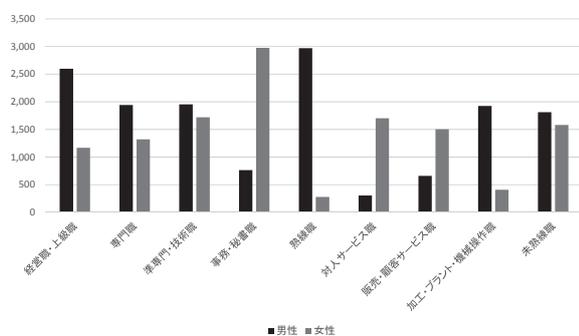
⁴⁰ 全体では、11.8ポイント上昇して73.7%となっている（Office for National Statistics (2017) “Families and the Labour Market, England: 2017” (<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/familiesandthelabourmarketengland/2017/>))

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

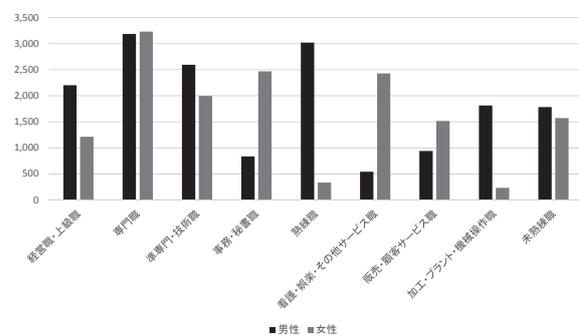
で最も比率が高い。法定労働時間の週 48 時間を超えて働く労働者は、男性で 10%、女性で 2% である⁴²。長時間労働の傾向が強い層は、男性、管理・専門職、収入が多い層（年 45,000 ポンド超）、運輸・通信業や建設業、銀行・保険・金融業の被用者など。逆に、30 時間未満の層は、女性、若年層、世帯収入の低い層（年 15,000 ポンド未満）、流通・小売・宿泊・飲食業の被用者に多い。子供の有無による差異は、週 36～40 時間で 8 ポイントと相対的に大きいものの、全体として顕著な傾向の違いはみられない。併せて、労働市場統計により男女の職種別就業者数の変化をみておく（図表 4-7）。

図表 4-7 男女別職種別就業者数

(a) April - June 2001



(b) April - June 2017



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)。

第5章 アメリカ

第5章 アメリカ

はじめに

周知のように、アメリカの育児休業等仕事と家庭の両立支援に関する法制度は、積極的な介入を行っているヨーロッパ諸国に比べると充実しているとはいえない状況にある。アメリカでは、元々法律による労働条件規制が少なく、年次有給休暇付与の義務づけも行われていない。そのような中で、育児・介護・看護・病気・出産休暇をいわば包含した無給休暇の付与を義務づける「家族・医療休暇法(Family and Medical Leave Act、以下FMLAとする)」が1993年に成立した。

本報告では第1節において、アメリカにおける両立支援制度の柱を成しているFMLAについて、導入に至る経緯をまず跡づけた上で、同法における育児休業等両立支援に関わる制度の概要を論述していく。また、同種の制度を設けている州法および連邦政府職員に対する施策などについても可能な限り取り上げる。そして、こうした制度がどのように利用され、どのような課題を抱えているのかについて調査結果に基づき検討する。

第2節では、各種統計・調査等に基づき男女労働者を取り巻く状況及び課題を見た上で、その他の両立支援に関わる施策にも言及する。

第1節 出産休暇、育児休業、看護休暇など仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

1. 導入経緯と歴史的変遷

アメリカにおける連邦労働法制は、従来は集団的労働関係法が中心とされ、労働条件規制も団体交渉を通じて決定されることが基本とされてきた。従って、立法による労働条件規制は薄く、1938年公正労働基準法が労働条件について最小限の規制を行うに留まった。その後の産業構造の転換により労組の影響力が低下したにも関わらず、包括的に労働条件を規制する立法的手当は行われてこなかった。1960年代には雇用差別禁止法が制定され、1970年代には安全衛生や年金等について連邦レベルで規制が行われるようになったが、現在でも年次有給休暇を付与することも義務づけられていないといった基本的な構造には変わりがない。

そもそも、アメリカは自由市場経済を信奉し、政府による介入を嫌う風潮が強く、こうした価値観が労働条件規制にも反映されている。家庭生活に関しても同様であり、私的領域に国家が介入すべきでないという考え方も根強く見られる。

それは仕事と育児等の両立支援策についても同様であり、連邦レベルでは妊娠、出産、育児に関し、主に妊娠・出産差別を禁止する目的を持った妊娠差別禁止法(PDA)、職場

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

での搾乳を目的とした休憩時間を定める患者保護並びに医療費負担適正化法¹、そして FMLA の 3 つの法律が保護を与えているに過ぎない。こうした特徴を持ったアメリカ労働法の文脈において、自分の病気や家族のケアのための休暇取得の権利を認めた FMLA は特殊な位置を占めていると評されている²。

FMLA 制定に至るまでの経緯について、以下ではまず出産休暇を含めた妊娠・出産保護に関する法制度と司法の取扱いを前史として、その上で FMLA 成立に至るまでの過程を取り上げる³。

(1) 前史－州女性労働者保護法の誕生から妊娠差別禁止法制定へ

① 州の女性労働者保護法と Muller 連邦最高裁判決

19 世紀後半には、女性労働者の母体保護に焦点を当てた州法（労働時間規制や重量物運搬規制など）が登場し、次第に広まりを見せた。そのような中で、1908 年に著名な Muller v. Oregon 事件に関する連邦最高裁判決（208 U.S.412(1908)）が示された。この事件は、女性労働者の労働時間を 1 日 10 時間に制限するオレゴン州法に違反した使用者が、同法が個人の契約の自由を奪い、連邦憲法修正第 14 条に反すると主張したものであるが、連邦最高裁は男女の身体的構造・機能等が異なること、女性のみが有する母性機能により女性が生存競争上不利な立場に置かれていること等を理由に同州法を合憲と判断した。当時、女性労働運動家や活動家を含めた多くの女性達はこの種の女性保護法を支持しており、この判決を契機に多くの州で同様の立法化がなされた。同判決は、その後の州法の合憲性を巡る判決で頻繁に引用され、正当化の根拠として利用されるなどして、結果的に州の女性保護法を残存させるという影響を残した。こうした女性保護法制定により、使用者は女性労働者を望ましくない労働者と捉えるようになり、男性が多数を占めていた高賃金職種から女性を排除しようとした。女性団体の中にはこうした状況を懸念し、平等取扱いを志向するものも見られた。女性団体間の「特別取り扱い」支持派と「平等取扱い」支持派の対立は、後の FMLA 立法過程における議論にも影響をもた

1 同法は連邦公正労働基準法第 7 条を改正し、(r)を追加。29 U.S.C. §207(r).

2 中窪裕也「アメリカにおける「仕事と家庭」の法状況－1993 年家族・医療休暇法を中心に」山口浩一郎、菅野和夫、中嶋士元也、渡邊岳編『安西愈先生古希記念論文集 経営と労働法務の理論と実務』（中央経済社、2009 年）401 頁。

3 この部分の論述は、主に次の文献を参考とした。浅倉むつ子「婦人労働をめぐる社会通念の変化－新しい理念の形成期に入った米国」労働法律旬報 950 号（1978 年）20 頁以下、同「米国における雇用上の性差別禁止原則と出産休暇をめぐる法理」季刊労働法 109 号（1978 年）162 頁以下、木村愛子「職業と家族的責任－アメリカにおける家族関連休暇制度をめぐる最近の動向」季刊労働法 157 号（1990 年）140 頁以下、池添弘邦「第 5 章 アメリカにおける女性労働者の母性保護」日本労働研究機構『諸外国における女性労働者の母性保護』（2002 年）93 頁以下、武田万里子「アメリカ合衆国における出産休暇と男女平等」早稲田大学大学院法研論集第 41 号（1987 年）223 頁以下、中窪裕也・前掲掲(2)論文 401 頁以下参照。See also, Megan A. Sholar, Getting Paid While Taking Time, Temple University Press(2016).

らすこととなる。

労働者保護法は男女双方に必要であるとの主張もあったが、Muller 判決の 3 年前に、連邦最高裁は製パン業に従事する被用者の労働時間を制限していたニューヨーク州法を契約自由の原則に反するとの判断を示し⁴、アメリカ労働総同盟 AFL も政府による規制に反対したため、労働者一般を対象とした保護立法は進展しなかった。

②1964 年公民権法第 7 編制定と妊娠差別禁止法の成立

その後長らく女性は一時的な労働力と扱われていたが、第 2 次大戦等を契機として 1950 年代に女性の職場進出が急激に高まった。とりわけ既婚女性労働者の増加が著しく、1963 年に女性の地位に関する大統領委員会は、有給の出産休暇もしくはそれに相応する保険給付制度の検討を行うべきとの勧告を示した。女性労働者の権利を保障する動きは、男女間の賃金差別を禁じる 1963 年の同一賃金法(Equal Pay Act of 1963)、労働条件等における性差別を禁じる 1964 年の公民権法第 7 編⁵の制定により前進することとなる。ここで問題となるのが、女性労働者のみを保護対象とする州女性保護法が性差別を禁じる公民権法第 7 編に反するの点である。同法に基づき執行機関として設立された雇用機会均等委員会(Equal Employment Opportunity Commission, 以下 EEOC)は、女性保護法のうち、重量物取扱い・有害業務等への就労・深夜業等を禁止する「就業制限・禁止法」を 1969 年のガイドラインで違法な性差別にあたる⁶、1972 年のガイドラインにおいて女性にだけ最低賃金・時間外労働手当・休憩時間を付与する「利益供与法」については、男性にも同様の利益を与えない場合等には違法な雇用行為となる⁷、との見解を示した。

こうした EEOC のガイドラインの影響もあり、州女性保護法に関しては連邦控訴裁判決で第 7 編に反するとの判断が定着し、1970 年代にはほぼ廃止されるに至った。つまり、女性一般を母性を理由に保護することは差別禁止法により否定されたのである。

では、妊娠・出産した女性労働者に対する特別な取扱い・保護はどのように捉えられるのであろうか。これについては、強制的な出産休暇や出産休暇中の所得保障の問題などとして裁判で争われてきた。

EEOC は 1972 年のガイドラインで、(a)出産を理由に被用者等を雇用の場から排除することは第 7 編違反となる、(b)妊娠、出産、流産、中絶による労働不能は、雇用に関連する健康・労働不能保険、疾病休暇制度の下で一時的労働不能と同様に取り扱いねばならない。休暇の開始・期間・延長、先任権、職場復帰、保険給付等を含む人事政策・

4 Lochner v. New York, 198 U.S. 45(1905).

5 42 U.S.C.A. §2000e et seq. 米国雇用差別禁止法については、中窪裕也『アメリカ労働法(第2版)』(弘文堂、2010年)を参照。

6 29 C.F.R. § 1604.1(b)(1970); 34 Fed. Reg. 13367-68. See Joseph P. Kennedy, Sex Discrimination: State Protective Laws Since Title VII, 47 Notre Dame L. Rev. 514, 524(1972).

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

慣行は、他の一時的労働不能と同一の条件で妊娠・出産等による労働不能にも適用されなければならない、との解釈を示した⁸。そのため 1973 年以降出産休暇中の給付を求める訴えが急増した。しかし、連邦最高裁は 1974 年⁹、1976 年に EEOC とは逆の判断を下した。すなわち、妊娠中の労働不能を適用対象外とする会社の疾病災害保険給付制度について、連邦最高裁はこの制度が妊娠した女性とそうでない者を区別する場合、後者には男女双方が含まれるため、性差別にあたらないと判断したのである¹⁰。判決は大きな衝撃をもたらし、労働団体や女性団体が判決を無効とする立法を求めてキャンペーンを繰り広げ、1978 年には公民権法第 7 編を修正する形で、妊娠差別禁止法(Pregnancy Discrimination Act of 1978¹¹、以下 PDA とする)が成立した。同法は、第 7 編における「性を理由とする」には「妊娠、出産、それに関連する疾患」を理由とする場合が含まれるとし、併せてこうした理由により影響を受ける女性が付加給付受給を含む雇用に関するすべての目的に関し、それ以外の理由により同様の労働能力状態又は不能力状態にある他の者と同様の取扱いを受けなければならない、等とするものである。以上のように、PDA は、妊娠・出産差別を禁止すると同時に、給付や休暇制度に関しては他の労働不能状態との比較の上での相対的平等を求めている点に特徴がある¹²。

いわゆる Cal Fed 事件¹³では後者が争点となった。カリフォルニア州法は、使用者に対し、妊娠・出産による一時的労働不能状態にある女性被用者に 4 カ月以内の出産休暇と原職復帰の権利を付与することを義務づけていた。この事件で使用者は、他の労働不能状態にあっても男性が同種の給付を受けられないために同法が PDA 及び公民権第 7 編に違反すると主張した。これに対し連邦地裁は 1984 年に、州法が女性にのみ特別の休暇を認めている点で第 7 編の性差別禁止規定に違反し、無効となるとの判断を示した。地裁判決は、再び女性団体間の「特別な取扱い」対「平等取扱い」という論争を激化させたが、双方ともにこの判決に対する危機意識を強く持ち、連邦レベルで出産休暇も含めた新たな立法を求めて動き出した。

このように Cal Fed 連邦地裁判決を契機として FMLA 制定への動きが始まったのであ

7 29 C.F.R.§1604.2(1972).

8 29 C.F.R. §1604.10(1972).

9 *Geduldig v. Aiello*, 417 U.S. 484 (1974).

10 *General Electric Co.v. Gilbert*, 429 U.S. 125 (1976).

11 42 U.S.C.§2000e(k)(1982).

12 なお、1990 年に制定された「障がいを持つアメリカ人法(Americans with Disabilities Act、以下 ADA)」は障がいを理由とした雇用上の差別を禁止し、使用者に対し障がいを持つ個人に対し「合理的な便宜」を図ることを求めている。妊娠自体は同法における障がいにはあたらないが、妊娠に起因する身体的損傷(例えば、妊娠性糖尿病や子癩前症)が同法の障がいの定義に合致すれば、使用者は妊娠に関わる障がいに対し合理的便宜を図る必要がある。EEOC は 2015 年 6 月に妊娠している労働者に適用され得る PDA と ADA に関わるガイダンスを公表している。

See EEOC Enforcement Guidance on Pregnancy Discrimination and Related Issue(EEOC Notice 915.003, June 25, 2015)<https://www.eeoc.gov/laws/guidance/pregnancy_guidance.cfm>.

第5章 アメリカ

る。本件については1987年に連邦最高裁判決が示され、カリフォルニア州法は第7編に違反しないと結論づけられた。その根拠として、PDAは妊娠・出産に関するすべての優遇措置を禁止する趣旨ではない、また出産後の復職を保障する当該州法はこれにより雇用機会の平等を図る目的を持っており、女性の家庭生活への参加という基本的権利を否定することなく職場への平等な参加を保障するPDAの目的に合致している、という見解が示された。

(2) FMLA 制定までの苦難の道のり

Cal Fed 連邦地裁判決が出た後に、カリフォルニア州選出の Berman 下院議員は出産休暇の権利を守るために家族休暇法案を立案することに着手した。これは男女労働者に対し職場復帰を保障した出産後の休暇と女性に対してのみ出産前の労働不能休暇を認めていた。後者の部分に反発した女性運動家達は自ら委員会を立ち上げ、FMLA の原型となった家族雇用保障法案(Family Employment Security Act)を1984年に提示した。新生児、子どもの病気、配偶者の労働不能、労働者自身の労働不能のためのケアに関し26週を上限とする無給休暇を求めた同法案は議会に正式に提出されることはなかったが、「家族」休暇という概念を示したことでその後の法案に大きな影響を与えた。

①The Parental and Disability Leave Act of 1985¹⁴

1980年代半ばには Patricia Schroeder 下院議員が立法作業において大きな役割を果たした。彼女は1985年4月に「The Parental and Disability Leave Act of 1985」を下院に提出した。同法案は、(a)親休暇として子どもの誕生、養子の受け入れ、子どもの重病に当たり被用者に2年間に無給の雇用保障付きの18週の休暇を、(b)労働不能休暇として一時的労働不能となった被用者に対し1年間に26週の無給休暇を認めていた。当初の法案は、適用対象企業を限定していなかったが、その後5人以上の従業員を雇用する使用者を適用対象とする形に改められた。支持者の多くは有給休暇を望んでいたが、法案通過が困難になると考え、同法案の中に休暇中の所得保障の可能性について調査する委員会の創設を求める定めを置くに留まった。その後同法案は再起草され、名称も「The Parental and Medical Leave Act of 1986」に改められた。同法案は1986年3月に下院に提出され、その1カ月後には上院にも同様の法案が提出された。法案名を「disability」から「medical」に変えることで、多くの有権者にアピールすると考えられていた。

②The Family and Medical Leave Act of 1986¹⁵

その後共和党議員からの圧力などを受け、法案の内容に修正が加えられた。修正点は、

13 Cal. Fed. Savings & Loan Ass'n v. Guerra (479 U.S. 272 (1987)) .

14 H.R.2020,99th Congress (1985-1986).

15 H.R.4300,99th Congress(1986).

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

(a)適用対象企業を従業員数 5 人以上から 15 人以上とする、(b)被用者の休暇取得資格として 3 カ月の勤続要件を設ける、(c)労働不能（医療）休暇と親休暇をあわせて年間最高 36 週取得出来る、等である。さらに、病気の親のケアを理由とする休暇も加えられたことで、強力な政治的影響力を持つ全米退職者協会の支持を得ることが出来たのである。親のケアが加わったことで、法案名も「親休暇」から「家族休暇」に改められた。法案は 1986 年 6 月に提出されたが、審議未了のまま終わった。

③The Family and Medical Leave Act of 1990¹⁶

1986 年法案立案以降、企業に対する負担が大きいことや私的領域への政府の介入を嫌って、使用者団体そしていわゆるニューライトによる反対運動が展開された。連邦議会では法案に関する議論が続けられ、かなりの妥協が図られた。1989 年までの法案では家族休暇と医療休暇は区分されていたが、1990 年の法案では両者が統合され、「家族・医療休暇」としてあわせて年 12 週に、適用対象企業の従業員数要件を 50 名以上とする、「家族」には配偶者を含む（義理の父母は除外された）、といった修正が行われた。現行の FMLA の枠組みはこれによりほぼできあがったといえる。同法案は 5 月に下院を通過した後、上院も修正なしで通過したが、ブッシュ大統領は拒否権を発動した。翌年には使用者の負担を軽減する修正を施した同様の法案が提出されるも、1992 年に再びブッシュ大統領が拒否権を行使し、連邦議会でそれを覆すのに十分な議決を得られずに不成立という結果に終わったのである。

一方、ビル・クリントン候補は大統領選キャンペーンにおいて FMLA 支持を表明していた。1992 年の大統領選挙の結果、民主党のクリントン候補が当選し、カーター政権以来 12 年ぶりの民主党政権が誕生した。そして 1993 年の新大統領の署名をもって FMLA がようやく成立したのであった。

以上見てきたように、1984 年の法案提出を立案以降多くの団体を巻き込みながら、妥協と衝突を繰り返し、最終的に 1993 年の FMLA 成立へと至るわけである。法案支持者の支持理由は各々の団体によって様々であった。例えば、全米カトリック協議会 (U.S.Catholic Conference) は家族・医療休暇が人工妊娠中絶件数を減らすとして支持を表明していた。成立に至るまでの「妥協と衝突」の長い道のりには、アメリカにおける性別役割分業を含む家族のあり方、および政府のあり方をめぐる価値観が大きく影響をもたらしていた。この点に関し、女性団体の中には従来私的領域の一部と考えられてきた「仕事と家族」の問題を政治的課題の 1 つとして政治の表舞台に引き出したこと自体に社会的意義があったと評価するものも見られた。

16 H.R.770,101st Congress (1990).

2. 現行制度概要

仕事と育児等の両立支援に関わる現行制度を、連邦レベルと州レベルに分けて見た上で、現在最大の懸案事項とされている休暇中の所得保障についても取り上げる。

(1) 連邦レベルでの制度—FMLA と連邦政府職員に関する施策を中心に

前述のように、連邦レベルでは年次有給休暇も法制化されておらず、妊娠、出産、育児に関しては 3 つの法律—妊娠差別禁止法(PDA)、FMLA、職場での搾乳を目的とした休憩時間を定める患者保護並びに医療費負担適正化法—が保護を与えているに過ぎない。

この中で、仕事と家庭生活の両立を支援する連邦レベルの唯一の法律が FMLA である。以下では、まず FMLA における休暇制度を取り上げ、その後に連邦政府職員に関わる関連施策についても解説する。

① FMLA における休暇制度の概要

FMLA¹⁷は、クリントン大統領が就任して初めて署名した 1993 年に制定された連邦法である。同法は、被用者に対し、12 カ月間に合計 12 労働週の枠内で育児休暇、介護休暇、病気休暇、出産休暇（いずれも無給）を各々取得する権利を与えている。次では、まず同法の概要を見ていきたい。

(a)適用対象：適用対象となる使用者は、(i)州際通商に従事し、または影響を与える活動を行い、かつ当年または前年において 20 週以上の期間にわたる各労働日につき 50 人以上の被用者を雇用する民間部門の使用者、(ii)州や連邦政府機関等を含む公的機関、(iii)公立・私立を含む小学校・中学校であり、後二者は雇用する被用者数は問わない（101 条(4)）¹⁸。

休暇を取得できる被用者(有資格被用者：eligible employee)の要件は、現在の使用者により 12 カ月以上雇用されており、かつ直近 12 カ月間に 1250 時間以上勤務したことである（101 条(2)(A)）。但し、当該被用者の就労場所から半径 75 マイル以内に使用者が計 50 人以上の被用者を使用していない場合は、有資格被用者から除外される。

同法の適用対象使用者の規模が、公民権法第 7 編（15 人以上の被用者を有する使用者とされている）と比べ高い水準となっている点、労働者が休暇を取得するためには、継続勤務要件と一定の労働時間数の勤務要件を満たさねばならない点が特徴といえる（これについては後掲）。

17 Federal Family and Medical Leave Act of 1993, 29 U.S.C.A §2601-2654.

18 29 CFR§825.104.

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

(b) 休暇取得事由一どのような場合に休暇を取得できるのか？

FMLA102 条(a)(1)に基づくと、前述の有資格被用者(eligible employee)は次の事由に基づき休暇を取得できる。すなわち、(i)当該被用者の息子または娘の誕生及び世話のため、(ii)養子縁組または里子制度により、息子または娘を受け入れるため、(iii)当該被用者の配偶者、息子、娘または親が「深刻な健康状態 (serious health condition)」にあり、その世話をするため、(iv)当該被用者がその地位の職務を遂行することが出来ないような深刻な健康状態にあるため、(v)当該被用者の配偶者、息子、娘または親が現役の軍務に就いていることにより生じる緊急事態のため¹⁹、の 5 つの場合である。

(c) 対象家族と「深刻な健康状態」の範囲

上記の「息子または娘」は、実子、養子、里子、継子、法律上の後見を行っている子、自分が親代わりの立場にある子であり、かつ 18 歳未満の者または 18 歳以上で心身の障がいのために自身の世話が出来ない者を指す(101 条(12))。

「配偶者」は夫または妻を意味し、法律上の婚姻関係が必要とされる (101 条(13)、同性間の婚姻関係も含む²⁰。

「親」は当該被用者の実の親または親代わりの立場にあった者であって、義理の親は含まれない(101 条(7))。

次に「深刻な健康状態」とは、病院やホスピスなど医療施設における入院、または継続的な治療を要する疾病、負傷、損傷(impairment)、肉体的・身体的状態を意味する (101 条(11))。ここでの「継続的な治療 (continuing treatment)」の範囲は、原則として連続 3 日以上にわたり仕事や日常生活が不能になることを指すが、次の 4 つの場合には「連続 3 日以上にわたる不能」を要せずに「継続的治療」に当たるとされている。すなわち、i)妊娠による日常生活等の不能、または産前ケア (prenatal care)、ii)深刻な慢性疾患、iii)治療が困難な永続的または長期にわたる日常生活等の不能、iv)複合的治療を要する状態、である。

(d) 休暇期間

有資格被用者は 12 カ月間に合計 12 労働週の休暇を取得することができる(102 条(a)(1))。但し、前述(b)の(i)および(ii)の場合は、誕生または受け入れから 12 カ月以内に限定され (102 条(a)(2))、また妻と夫が同一使用者に雇用されている場合は、同(i)と(ii)

19 これ以外に、有資格被用者が軍人の配偶者、息子、娘、親または最近親者であり、当該軍人が重大な傷病を負った場合には、その世話のために 12 カ月間に 26 労働週の休暇を取得することが出来る (102 条(a)(3))。当該 12 カ月間については、この休暇と 102 条(a)(1)の休暇の合計の上限は 26 週となる (102 条(a)(4))。軍務・軍人に関する休暇は 2008 年の改正により追加されたものであるが、特殊なケースでもあるのでこれらについては省略する。

第5章 アメリカ

の休暇、(iii)の親の世話のための休暇に関し、12カ月間に2人合わせて合計12労働週までと上限を設けることも可能とされている(102条(f))。

休暇は連続した期間に限定されず、「断続的休暇(intermittent leave)」や「時短勤務による休暇(reduced leave schedule)」という方法でも取得することができる。後者は、労働者の週所定労働時間または1日の所定労働時間を短縮することを意味する(101条(9))。休暇の最小単位は定められておらず、時間単位の取得も可能である。

但し、前掲(b)の(i)または(ii)の場合、使用者が同意しない限り、上記の方法で取得することは出来ない。これに対して同(iii)または(iv)の場合に、医学的に必要であれば、上記の方法での取得が認められる(102条(b)(1))。後者については、治療計画によりその必要性が予見可能であれば、使用者は当該被用者に対し、こうした休暇の形に調整可能な別の職(賃金及び諸給付が同等であることを要する)への転換を一時的に求めることが出来る。この一時的な転換請求は、(b)(i)または(ii)の場合で、使用者が断続的休暇や時短勤務による休暇に同意した時にも、認められている²¹。

(e) 休暇取得手続

(b)(i)または(ii)については、休暇取得の必要性が予見可能である場合(出産予定日や養子の受け入れ予定日)、被用者は30日前までに休暇取得の意思を使用者に通知しなければならない(102条(e)(1))。

(b)(iii)または(iv)についても、計画的な治療により予見可能である場合は、被用者は使用者の事業運営を不当に阻害しないよう治療予定を設定する合理的な努力を行った上で、原則として30日前までに休暇取得の意思を使用者に通知しなければならない(102条(e)(2))。

ただし、30日前までの通知が実現可能でない場合(医学的な緊急事態など)、可能な限り速やかに通知を行わねばならない²²。

(b)(iii)または(iv)に関しては、使用者は医療機関等により発行された証明書の提出を求めることができる(103条(a))。使用者が提出された証明書の信頼性に疑問を持つ場合は、使用者の指定する医療機関等でセカンド・オピニオンを得るよう被用者に求めることができる(103条(c))。そしてセカンド・オピニオンと当初の証明書の内容が食い違う場合、使用者は双方の合意により選んだ医療機関等でサード・オピニオンを得るよう求めることができ、サード・オピニオンが両者を拘束する。なお、セカンド・オピニオン及びサード・オピニオンの費用はいずれも使用者の負担となる。

20 See 29 CFR § 825.102.

21 See 29 CFR §825.204.

22 See 29 CFR §825.302.

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

(f) 休暇中及び復帰後の取り扱い

FMLA は「無給」休暇の権利を保障するものである。しかし、使用者が有給の休暇を提供している場合には、その有給休暇分を FMLA の 12 労働週に含めることができる(102 条(d)(2))。

使用者は、休暇を取得している被用者について、もし勤務を継続していたならば提供されていたであろうものと同じ内容で、休暇中も団体健康保険制度の適用を継続しなければならない。被用者が休暇終了後に職場復帰しない場合（深刻な健康状態の継続・再発など本人のコントロールが及ばない状況による場合を除く）、使用者はその継続のために拠出した保険料分を償還させることができる（104 条(c)(2)）。

休暇から復帰する場合、当該被用者は、元の職または賃金その他の労働条件が同等の別の職に復帰する権利を有する（104 条(a)）²³。また、休暇取得により、休暇開始以前に有していた雇用上の諸給付を失うことはあってはならないとされている（休暇中の諸権利・諸給付の累積・発生まで認める必要はない）（104 条(a)(2),(3)）。アメリカでは解雇自由の原則が取られているため、職場復帰の権利の保障には大きな意味がある。

(g) 禁止される行為

使用者の次のような行為は違法であり、禁止されている。すなわち、(i)FMLA 上の権利行使を妨害、制限、否定すること、(ii)違法行為に反対する個人を解雇その他の方法で差別すること、(iii) 同法に定められている手続き等への参加を理由に個人を解雇その他の方法で差別すること（105 条(a),(b)）。

(h) 意義と課題

FMLA の最も大きな特徴は、休暇を取得できる理由が多岐にわたっている点である。また、断続的休暇や時短勤務による休暇が認められている点も特徴の 1 つといえ、労働条件に関する規制が薄いアメリカにおいて、これらが持つ意義は小さくない。同様に、職場復帰の権利が保障されている点は重要である。

他方で、「50 人以上」の被用者を雇用する者という使用者の要件は、公民権法第 7 編の「15 人以上」に比べてもかなり高く設定されており、実質的に FMLA の休暇制度の普及を阻む 1 つの要因となっている。また、有資格被用者に関しても、継続勤務期間と最低勤務時間という要件が課せられており、これから外れる者は制度を利用できないこととなる。こうしたことから、FMLA は主に中流・上流クラスの労働者に恩恵をもたらしてきており、男女間の実質的な不平等解消にはあまり寄与してこなかったとの指摘も

23 一定の高額所得被用者には例外が認められている（104 条(b)）。

第5章 アメリカ

見られる。従って、今後は FMLA の適用範囲をパートタイム労働者や規模が小さい企業で働く労働者にまで拡大し、「対象家族」の範囲も広げることで、より多くの労働者が同法の恩恵を受けられるようにすることが課題とされている²⁴。

FMLA が無給休暇を保障するに過ぎない点に関しても、休暇取得を抑制する要因であるなど批判が展開され、所得保障を求める声が高まっている。実際、州レベルでは休暇中の所得保障が図られたところもあり、連邦議会においても所得保障を求める法案や連邦政府職員について有給親休暇を定める法案（注 32 参照）等が提出されている。オバマ前大統領も 2015 年の一般教書演説で有給の家族休暇の必要性を訴えており、FMLA をめぐって休暇中の所得保障が最も大きな懸案事項となっている（(3)で詳述する）。

②連邦政府職員に対する関連施策

2015 年 1 月 15 日に、オバマ前大統領は出産・養子縁組等に関する連邦休暇政策を現代化する大統領覚書に署名した。覚書は、連邦政府各機関に対し、覚書の内容に沿って自らの関連施策を見直し、修正することを求め、併せて連邦人事管理庁(Office of Personnel Management,以下 OPM)にもその実施にあたり各機関への指針となるべきものを公表するように求めていた。OPM は同年 4 月にハンドブックを公刊し、連邦政府機関に対する指針を示した。以下では、このハンドブック²⁵に基づき、180 万人に及ぶと言われている連邦政府職員に対してどのような家族休暇政策がとられているのかを、FMLA とは異なる部分に焦点をあて若干検討する。

連邦政府職員を対象とした連邦休暇制度は 1893 年にまで遡ることができるが、年次有給休暇、有給疾病休暇、無給休暇(LWOP)を含む現行制度ができたのは 1951 年である。その後、様々な法律が制定され、その範囲は拡大してきた。例えば、年次有給休暇を使い切ってしまった職員に自分の年休を譲渡する制度や疾病休暇を家族ケアに利用できるように拡充するなどの改正が行われてきている²⁶。

(a)疾病休暇 (Sick Leave)²⁷

疾病休暇は有給であり、(i)本人の医学的必要性だけでなく、(ii)疾病、傷害、妊娠、出産により仕事や日常生活が不能となった家族をケアするため、家族の手術や死亡した家

24 See Megan A. Sholar, *supra* note 3, at 83-101.

25 The U.S. Office of Personnel Management, *Handbook on Leave and Workplace Flexibilities for Childbirth, Adoption and Foster Care* (April 2015). このハンドブックは、覚書に沿った指針とともに既存の様々な家族休暇関連施策に関する指針をも示すものである。各政府機関は関連法規や OPM の指針を遵守しなければならないが、労働協約等に従い独自の施策をとることも可能である。

26 See Megan A. Sholar, *supra* note 3, at 6-7.

27 これ以外に、各政府機関の裁量に基づき、最長 240 時間 (30 日) の Advanced Sick Leave を提供することも可能である。この制度は、新規採用職員など十分な疾病休暇を有していない者にとって有用である。

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

族に対応するため、(iii)深刻な健康状態にある家族をケアするため、(iv)養子縁組のため、に取得できる。(i)には上限はなく、(ii)は年間 104 時間 (13 日)、(iii)は 480 時間(12 週)まで認められている。家族ケアを目的とした休暇である(ii)と(iii)の合計は年 12 週を超えてはならないとされている。

疾病休暇の権利は、フルタイム職員の場合に 2 週の給与期間ごとに 0.5 日 (4 時間) 分が発生する²⁸。パートタイムの職員等も疾病休暇を取得する権利が保障され、週平均労働時間に比例して付与される。

このように、職員が妊娠した場合は、本人の産前ケア、出産、産後ケアに疾病休暇を取得できる。上限は設けられていないが、その目的を超えた取得は許されず、政府機関はその期間について医療機関による証明を求めることができる。6～8 週間が一般的である。

また職員は配偶者等の産前・産後ケアのために同様の期間の疾病休暇を取得できる。

(b)年次有給休暇

年次有給休暇については、フルタイム職員の場合、勤続 3 年未満では給与期間ごとに 2 分の 1 日 (4 時間)、3 年以上 15 年未満の勤続では給与期間ごとに 4 分の 3 日 (6 時間)²⁹、15 年以上の勤続では給与期間ごとに 1 日 (8 時間) を取得する権利を有する³⁰。

年次有給休暇をどのような目的で取得するかは自由であるが、取得時期については事前に管理監督者と調整を行う必要がある。職員は、妊娠、出産、子どものケア、養子縁組などを目的に年次休暇を取得できる。また、疾病休暇を利用する代わりに年次休暇を申請することも可能だが、管理監督者の承認を要する。

(c)FMLA に基づく休暇

連邦政府職員も FMLA の有資格被用者の定義を満たしていれば同法に基づく休暇を取得できる。同法の休暇は無給であることから、職員は疾病休暇や年次有給休暇をその代わりに使うことができる。

(d)休暇シェアリング制度

自分あるいは家族の医学的緊急事態に直面した職員が、自分の年次有給休暇及び疾病休暇を全て消化してしまっている場合に、休暇シェアリングプログラムに基づき譲渡された年次有給休暇の利用を申請できる。また仕事や日常生活が不能になった期間について

28 5 U.S.C. § 6307. 取得されなかった疾病休暇は翌年に繰り越される。

29 最終給与期間のみ 10 時間。

30 フルタイム職員以外のパートタイム職員等についても権利が保障されている。See 5 CFR §630.303.

第5章 アメリカ

て、出産した職員自身及び出産した母親をケアする職員にも譲渡された年次有給休暇が提供され得る。現在、VLTP (Voluntary Leave Transfer Program) と VLBP (Voluntary Leave Bank Program) という 2 つの休暇シェアリング制度が用意されている。VLTP の設置は各政府機関に義務づけられており、職員が原則として同じ政府機関内に働く他の職員に直接年休を譲渡することを認めるものである。これに対し VLBP を設置するかは各政府機関の判断に委ねられており、このプログラムでは職員は未消化年休分を休暇バンクに寄付することができる。

(e)無給休暇

職員は、妊娠、出産、養子縁組、里子の受け入れなどのために欠勤する際に、無給休暇 (LWOP) を請求することができる。新規採用職員など、FMLA の有資格被用者要件を満たすことができない職員に対し、FMLA と同様の内容の無給休暇を提供する場合などが想定されている。

(f)その他

時間外労働分や出張分の振替休み、選択的勤務時間制、テレワーク、短時間勤務制及びジョブ・シェアリングなどの方法も認められている³¹。

以上のように連邦政府職員に対しては、出産や育児と仕事の両立支援策として幅広いものが制度化されているといえよう。とりわけ所得保障の観点からは、仕事と家庭の両立において有給である疾病休暇と年次休暇が重要な役割を果たしている³²。

(2) 州レベルにおける家族・医療休暇関連制度

1980年代中盤以降、連邦レベルにおける家族休暇制度の立法化を求める動きを受けて、州レベルでも同種制度の立法化が進んだ。FMLA は、州による連邦法を超える内容の法制定を認めており、多くの州は独自の制度を設けるようになってきている。前述のように、連邦レベルの保護は十分でない上に、FMLA に基づく休暇すら利用できない労働者も多く見られるため、州の制度が果たす役割は大きい。

31 振替休みは、時間外労働 1 時間ごとに 1 時間分の振替休みが認められる。選択的勤務時間制には、圧縮勤務時間制 (2 週間に 80 時間働くフルタイム職員について、総労働時間数はそのまま勤務日数を 10 日未満にすることを認めるもので、例えば週 4 日 1 日 10 時間勤務などが考えられる。1 日の労働時間数は固定される) と柔軟な勤務時間制 (2 週間に 80 時間勤務という枠内で、労働者が勤務時間や勤務日を選択できる制度) がある。短時間勤務制は週 16~32 時間の間での就労を認めるもので、休暇、退職、医療・生命保険などの給付は労働時間数に応じて付与される。ジョブ・シェアリングは、1 つのフルタイム職を 2 人以上のパートタイム労働者が分担する制度である。

32 連邦議会には、連邦政府職員に対し出産、養子縁組、里子の受け入れのための 6 週の有給休暇を保障する法案 (Federal Employees Paid Parental Leave Act) が提出され続けているが、未だに成立していない。

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、州法の多くが公務員等を対象としており、民間労働者をも対象とする立法は 20 州程度に留まっている³³。

州法の大まかな特徴としては、①FMLA と同様の包括的な内容を持ちつつ、FMLA より小規模使用者を適用対象とするもの、対象家族の範囲を拡大するもの、休暇期間を拡大するもの、取得理由を広げるもの、②休暇中の所得保障を講じるもの、③一定の家族・医療休暇のために有給の疾病休暇の利用を認めるもの、④女性のみを対象に妊娠・出産に関連する休暇の付与を義務づけるもの、⑤子どもの学校関連行事等の活動のために休暇取得を認めるもの、等が挙げられる。

①に関して、FMLA を上回る制度を設けている州法をいくつかの観点から見てみたい。まず、FMLA の適用対象使用者の要件が従業員数 50 名以上とされていることから、民間労働者の約 4 割が同法の対象から外れてしまっている。この従業員数要件を緩和しているのが、メイン（民間が 15 名以上、市・町が 25 名以上）、ミネソタ（親休暇についてのみ 21 名以上）、オレゴン（25 名以上）、ロードアイランド（民間が 50 名以上、公共が 30 名以上）、バーモント（民間が親休暇について 10 名以上、家族医療休暇について 15 名以上）、ワシントン（保険給付対象の親休暇を除く家族医療休暇について民間が 50 名以上、保険給付対象の親休暇はすべての使用者）、ワシントン D.C.（20 名以上）の各州である（以下では、便宜的にワシントン D.C.も州に含めて記述する）。

次に FMLA では義理の親が対象家族に含まれていないことなどもあり、対象家族の範囲を広げている州も見られる。範囲拡大を行っているのは、カリフォルニア（ドメスティック・パートナー及びその子）、コネティカット（同性婚(civil union)のパートナー、義理の親）、ハワイ（祖父母、義理の親、義理の祖父母、相互受益者(reciprocal beneficiary)³⁴）、メイン（ドメスティック・パートナー及びその子、その兄弟姉妹）、ニュージャージー（同性婚(civil union)のパートナー及びその子、義理の親、継父母）、オレゴン（ドメスティック・パートナー、祖父母、孫、義理の親）、ロードアイランド（州職員のドメスティック・パートナー、義理の親）、バーモント（同性婚(civil union)のパートナー、義理の親）、ウィスコンシン（義理の親）、ワシントン D.C.（被用者と血縁、法的監護、婚姻の点で関わりがある者、被用者と同居し信頼関係を築いている者、被用者と同居し、被用者が親としての責任を恒久的に負っている子）の各州である。

これ以外に休暇取得理由を広げているのは、臓器・骨髄提供者についてがコネティカ

33 National Partnership for Women & Families, *Expecting Better: A State-by-State Analysis of Laws That Help Expecting and New Parents* (Fourth Edition, August 2016), <<http://www.nationalpartnership.org/research-library/work-family/expecting-better-2016.pdf>>.

34 Reciprocal Beneficiary（相互受益者）関係とは、婚姻を禁止されている成人同士がこの関係に入ったことを宣言することで成立する法的な関係をいい、ハワイ州では登録することで権利や給付を受けることができる。

第5章 アメリカ

ット州、臓器提供者及び軍人である家族が軍務中に死亡した場合を認めているのがメイン州、深刻な健康状態にないが在宅看護を要する子どものケアについてがオレゴン州である。

②に関しては、休暇中の所得保障を講じているのは現時点では3州となっており、この点については次の(3)で詳しく取り上げる。

③の有給の疾病休暇の利用を認めているのは、コネティカット、カリフォルニア、マサチューセッツ、オレゴン、バーモントの5州である（いずれも一定の民間労働者も対象となる）。

④の女性労働者を対象とした妊娠・出産関連休暇を別に定めているのは（公共・民間部門双方を対象）、カリフォルニア（4カ月）、アイオワ（8週）、コネティカット（合理的期間の付与）、ハワイ（合理的期間の付与）、ルイジアナ（4カ月上限）、モンタナ（合理的期間の付与）、ニューハンプシャー（期間の特定なし）、ワシントン（妊娠・出産による就労不能の全期間）の各州であり、その多くは州の差別禁止法に基づいている。FMLAに比べ適用対象使用者の従業員数要件や被用者の継続勤務・勤務時間要件が緩和されている場合が多い。

⑤を定めているのは、カリフォルニア、ワシントンD.C.、イリノイ、ルイジアナ、マサチューセッツ、ミネソタ、ノースカロライナ、ロードアイランド、バーモントの各州である（ネバダ州は取得を理由とした解雇を違法とする）³⁵。

以上見てきたように、家族・医療休暇について州レベルでは多様な立法的手当が行われているのがわかる。興味深いのは、休暇取得理由により、使用者に課される従業員数要件や被用者の有資格要件が異なっている場合が見られることである。一方で、こうした要件がFMLAより緩和されているからといって、必ずしも休暇期間や休暇取得理由もFMLAより広い訳ではない点は注意すべきである。

（3）休暇中の所得保障について

前述のようにFMLAと多くの州法は無給休暇を保障するに過ぎず、FMLA制定以降休暇中の所得保障が最も大きな懸案事項とされ、連邦レベルでも州レベルでも家族休暇の有給化を求める法案が提出されてきた³⁶。

35 National Conference of State Legislatures, State Family and Medical Leave Laws, <<http://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/state-family-and-medical-leave-laws.aspx>>. National Partnership for Women & Families, State Family and Medical Leave Laws that are More Expansive than the Federal FMLA, <<http://www.nationalpartnership.org/research-library/work-family/fmla/state-family-leave-laws.pdf>>.

36 連邦上下両院には、有給休暇を求める法案だけでなく、使用者に課される従業員数要件や有資格被用者要件を緩和する法案、対象家族を広げる法案、休暇取得理由を拡大する法案などが提出されている。なお、一部の州では公共部門の被用者についてのみ有給の家族休暇を定めているところも見られる。

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

1999年5月にクリントン大統領は、州政府が州の失業保険制度を親休暇の給付に利用できるように、労働省に対して規則を作成するよう命じた。これを受け労働省は2000年6月に「出生及び養子縁組のための失業給付規則(Birth and Adoption Unemployment Compensation; Final Rule, 20 CFR Part 604)」を定めた。規則は、出生及び養子縁組後に休暇を取得する労働者の所得を一部保障する目的で州が自らの失業保険基金を活用することを認めていた³⁷。これにより、出生や養子受け入れによる休暇の実質的な所得保障を図ろうとしたのである。2001年だけでも20を超える州でこれに沿った法案が提出されたものの実現せず、ブッシュ政権下であった2003年には失業保険制度の趣旨になじまないとして、この規則自体が廃止されてしまった。

一方で2002年に初めてカリフォルニア州で「有給家族休暇保険」が創設され、上記とは別の形での所得保障を模索する動きが生じてきた。現在こうした制度を通じ給付を行っているのは3州であるが、これ以外に立法はあるものの実施に至っていない所とこれから発効する所が合わせて3つある。

以下では、まず各州における制度の概要を、その後に、連邦レベルでの立法化の動きを見てみたい。なお、出産休暇については、州が独自に一時的労働不能保険(Temporary Disability Insurance、TDI)を設けている場合は、これにより休暇中の所得が一部保障される。現在TDIがあるのはロードアイランド、カリフォルニア、ニュージャージー、ニューヨーク、ハワイの5州である。

①州レベルでの取組み

(a)カリフォルニア州³⁸

労働組合などの強い要請を受けて、カリフォルニア州は2002年に全米で初めて有給家族休暇(PFL)プログラムを創設した(発効は2004年)。同プログラムは、州の労働不能保険(SDI)を広げる形で、有給家族休暇保険(Paid Family Leave Insurance)を創設し、これを通じ被用者は12カ月間に6週を上限に従前賃金の55%相当額の給付を受けることができる。保険料は被用者のみが負担し、子の誕生・養子及び里子の受け入れのための休暇、深刻な健康状態にある家族の世話のための休暇が給付対象となる。被用者が給付を受けるためには一定期間SDIに保険料を払っていれば良く、パートタイム労働者でも受給可能であり、またすべての民間使用者が対象となる。受給のための待機期間は7日とされている(2018年には廃止予定)。PFLプログラムはあくまでも賃金補填を目的

37 アメリカの失業保険は、連邦法が一定の枠組みを定め、その下で各州が独自に運営する仕組みを取っている。3州だけが被用者から保険料(税)を徴収しているが、残りの州は使用者の保険料(税)により賄われている。詳しくは、中窪裕也・注(5)書324頁以下参照。

38 詳しくは、カリフォルニア州雇用開発省のHP<http://www.edd.ca.gov/Disability/About_PFL.htm>を参照。

第5章 アメリカ

としているため、休暇中または後の雇用保障を定めていないが、他の休暇法を変更するものでないので、FMLA やカリフォルニア家族権利法に基づく雇用保障が行われ得る。

なお、サンフランシスコ市では、2016年に有給親休暇条例が制定された。条例は、子の誕生・養子及び里子の受け入れのために休暇を取得し、上述のPFL給付を受けている被用者に従前賃金の100%に達するまでの補足的給付の支払いを使用者に課すものである。

(b) ニュージャージー州

2008年にニュージャージー州一時的労働不能給付法(The New Jersey Temporary Disability Benefits Law)の中に家族休暇保険制度が設けられ³⁹、これに基づき子の誕生・養子及び里子の受け入れのための休暇、深刻な健康状態にある家族の世話のための休暇について12カ月間に6週を上限に給付が提供される。制度は被用者の保険料で賄われ、被用者が給付を受けるためには20暦週に少なくとも168ドル以上または52週に8,400ドル以上の賃金支払いを受けていなければならない。対象となるのは、州の失業補償法の適用を受けている公的・民間部門の使用者である。給付額は被用者の平均賃金の66%相当額であり(上限あり)、待機期間は7日となっている。

同州の特徴は、上記の公的プランに代えて、使用者が州の認可を受けた私的プランを提供できる点にある。保険者には使用者や保険会社、労組の厚生基金がなることができ、給付及び被用者の有資格要件、拠出額が公的プランを下回るような内容は認められない。

(c) ロードアイランド州⁴⁰

2013年に一時的介護者保険プログラム(Temporary Caregiver Insurance Program)が立法化され、子の誕生・養子及び里子の受け入れのための休暇、深刻な健康状態にある家族の世話のための休暇について52週間に4週を上限に給付が行われる。被用者の保険料で運営される同保険は、同州で賃金が支払われ、一時的労働不能保険基金に保険料を納め、12カ月間に少なくとも11,520ドルの賃金支払いを受けている被用者が原則として対象となり、すべての民間使用者をカバーする。週平均の給付額は、12カ月間に最も高い賃金が支払われた四半期分の賃金に4.62%を掛けたものとされ、被用者には職場復帰の権利が保障されている。

39 詳しくは、ニュージャージー州労働・労働力開発省のHP<<http://lwd.dol.state.nj.us/labor/fli/fliindex.html#FLI4>>を参照。

40 詳しくは、ロードアイランド州労働訓練省のHP<<http://www.dlt.ri.gov/tdi/>>を参照。

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

(d)ワシントン州

2007年に州議会は家族休暇保険プログラム創設を承認したものの、財政難のため未だに発効していない。子の誕生・養子及び里子の受け入れのための休暇に対し5週を上限に、週35時間以上労働した被用者には週250ドルの給付が行われる予定となっている⁴¹。

(e)ニューヨーク州

2016年に州の一時的労働不能保険を拡大する形で、有給家族休暇(PFL)プログラムが創設された(発効は2018年1月)⁴²。同州の制度は現時点において全米で最も強力で包括的と評されているが、制度導入までに15年を要している⁴³。

同プログラムは、子の誕生・養子及び里子の受け入れのための休暇、深刻な健康状態にある家族の世話のための休暇、一定の家族が軍務に就いていることにより生じる緊急事態のための休暇、について52週間に8週を上限に給付が行われる(給付期間は段階的に延長される予定で、2019年と2020年は10週、2021年には12週とされている)。

PFL保険は被用者の保険料で運営され、民間部門の使用者のほとんどが対象となる(公的部門の使用者には任意加入が認められている)。被用者の有資格要件として、民間部門のフルタイム労働者は26週以上の勤務、パートタイム労働者は175日の勤務が課されている。給付額も4年間に段階的に引き上げられる予定となっており、2018年は被用者の週平均賃金の50%相当額(州の週平均賃金の50%相当額が上限)、2019年が55%(上限も55%)、2020年が60%(上限も60%)、2021年が67%(上限も67%)とされている。被用者については、休暇取得を理由とする差別的取扱いが禁止され、FMLAと同様の職場復帰の権利が保障されている⁴⁴。

(f)ワシントン D.C.

2017年に「普遍的有給休暇修正法(Universal Paid Leave Amendment Act)」が成立したことで、被用者には子の誕生・養子及び里子の受け入れのための親休暇として8週、深刻な健康状態にある家族の世話のための休暇として6週を上限に給付が保障されることとなった(2020年7月発効)⁴⁵。普遍的有給休暇実行基金は使用者の拠出する保険料により賄われ、失業補償法が適用されるすべての民間使用者が対象となる。被用者が給付

41 パートタイム労働者には労働時間に比例した給付が用意される。また、すべての使用者が対象とされ、被用者に課される有資格要件なども定められている。法律の詳しい内容は、州議会 HP<<http://app.leg.wa.gov/rcw/default.aspx?cite=49.86>>参照。

42 詳しくは、ニューヨーク州の次のサイトを参照。

<<https://www.ny.gov/new-york-state-paid-family-leave/paid-family-leave-how-it-works>>.

43 成立までの詳しい経緯は次を参照。See Megan A. Sholar, *supra* note 3, at 125-133.

44 休暇取得中に健康保険資格を維持することも可能である。

45 これ以外に、被用者自身の深刻な健康状態を理由とする医療休暇として2週を上限に給付が行われる。詳しくは、<<http://lims.dccouncil.us/Download/34613/B21-0415-Enrollment.pdf>>参照。

第5章 アメリカ

を受けるためには、以下の要件を満たす必要がある。すなわち、同特別区の対象使用者においてその労働時間の50%以上勤務しているか、その労働時間の相当量を特別区の対象使用者で働き、かつ他地区で50%を超えない範囲で勤務していて、かつ対象使用者で従前に52週の一部またはすべてを勤務していることである。給付額は、特別区最低賃金に40を乗じた額の150%以下の週平均賃金である被用者には当該被用者の週平均賃金の90%相当額が、150%を超える被用者には特別区最低賃金に40を乗じた額の150%のうち90%相当額プラス当該被用者の150%を超えた賃金分の50%相当額、が各々支給される。給付額の上限は週1,000ドルである。被用者には、休暇取得を理由とする差別的取扱いが禁止されている。

②連邦レベルでの模索～歴史的転換を迎えられるのか？

FMLAが制定された当時、支持者の多くは立法化はあくまでもスタートラインに過ぎず、適用対象の拡大や所得保障などの改正がその後速やかに進むと考えていた。実際に法制定以降、多くの法案が提出され続けてきた。しかし、同法の改正は2008年まで行われず、その後の改正も期待されたものよりも小規模なものに留まっている。

家族医療休暇については、休業中の所得保障の必要性、そのあり方を巡って議論が交わされてきた。各種調査では、休業中の所得保障の実現がFMLAの実効性を最も高める方法であろうとされている。オバマ前政権も有給の家族休暇の必要性を訴えてきたが、共和党や費用負担を嫌う小規模企業などの抵抗を受け実現を見ていない。

しかし、2015年に連邦議会に提出された家族医療保険休暇法案が耳目を集め、2016年の大統領選キャンペーンにおいても大きなテーマとなるなど、近年になくこの問題に対する関心が高まっている。その背景として、人口動態の変化に国が十分な対策を講じてこなかったことが挙げられる。すなわち、後に見るように既に女性は労働力人口の約半分を占め、児童の多くは共働き家庭で生活している。つまり妻の収入は家計上重要な位置を占めるようになってきている。一人親家庭も増加しており、出産や育児による休業で所得や仕事を失うことが家庭の経済的安定を脅かしかねない状況となっている。事態は低所得者であるほど深刻であり、低所得である者ほど有給家族休暇を提供されない傾向にあり、低所得であるが故にFMLAの無給休暇は事実上利用できない。さらに、65歳以上の人口が今後倍増すると見られ、自らの疾病で休業せざるを得ない高齢労働者及び高齢の家族を世話しなければならない労働者も増えている。こうした状況の変化に対応し、世論も家族医療休暇中の所得保障を支持する傾向が強くなっている⁴⁶。

46 いくつかの調査では、4分の3程度の者が家族医療休暇中の所得保障に賛意を示していた。例えば、次を参照。<<http://www.nationalpartnership.org/research-library/work-family/fmla/fmla-23-lrp-poll-memo.pdf>>

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

(a) 家族医療保険休暇法案 (The Family And Medical Insurance Leave (FAMILY) Act (S.786/H.R.1439)⁴⁷

2015年に提出され注目を集めた FAMILY Act は、家族医療休暇保険プログラムを創設することで、有資格被用者に1年間に12週を上限として、休暇中に賃金の66%相当額(上限あり)の給付を行うというものである。従業員規模に関わらずすべての使用者に適用され、有資格被用者であるためには社会保障法に基づく障がい年金保険に加入し、申請時から遡り12カ月間に労働収入を得ている必要がある。従って、パートタイム労働者や低所得者、若年労働者も対象となり得る。保険料は労使が負担し、社会保障局(Social Security Administration (SSA))の中に創設される有給家族医療休暇庁がプログラムを運営する。給付対象となるのは、労働者自身の深刻な健康状態(妊娠・産後ケアを含む)、深刻な健康状態にある子、親、配偶者(ドメスティック・パートナーを含む)、子の誕生・そのケア及び里子の受け入れ等のための休暇である。給付申請や受給を理由とした労働者に対する不利益取扱いは禁止される。同プログラムにおける給付の対象は、FMLAの休暇取得事由に合致するものであるが、FMLAとは別個のものであり、従業員規模や勤務時間数に関係なく有資格者であれば給付を保障するというものである。

(b) 所得保障を巡る大統領選キャンペーンにおける議論

2016年大統領選キャンペーンが進行する中で、有給家族休暇が大きなテーマとして浮上してきた。まず2015年4月に民主党候補のヒラリー・クリントンが有給家族休暇の必要性を訴えた。彼女は、FAMILY Act について給与税の増税に依拠しているために反対の姿勢を示しつつ、富裕層に対する増税で賄うべきだと主張した。同じく民主党候補のサンダース上院議員は同法案の共同提出者であり、有給家族休暇がないことをアメリカの恥と主張した。これに対し共和党候補者の中では、マルコ・ルビオだけが有給家族休暇に好意的な姿勢を見せていた。しかし、2016年9月になってトランプ候補は、使用者により有給休暇を提供されていない出産した女性に対し失業保険を通じて6週間の有給出産休暇を保障する案を提示した。両者の内容にはかなりの開きがあるものの、2大政党候補者がキャンペーンで有給家族休暇政策を示したのは初めてのことであり、それ自体が画期的と捉えられている⁴⁸。つまり、共和党は、伝統的に家族休暇政策を自由市場及び私的生活への大きな政府の介入にあたるとして反対してきたからである。

47 同種の法案は2015年以前から議会に提出されており、2017年にも同様の法案(S.337/H.R.947)が提出されている。

48 Megan A. Sholar, the Washington Post, September 22, 2016 <https://www.washingtonpost.com/news/monkey-cage/wp/2016/09/22/donald-trump-and-hillary-clinton-both-support-paid-family-leave-thats-a-breakthrough/?utm_term=.3aea556c0df1>.

第5章 アメリカ

PDA や FMLA 制定過程の議論でも明らかなように、PDA 及び FMLA は女性の妊娠・出産をあくまでも他の一時的労働不能と同様に扱うことで男女平等を担保することを目的とする。つまり、男女の性差をできるだけ無視した形式的な平等を志向している。しかし、今回の大統領選における議論は、こうした平等からのアプローチには限界があることを示している。現在の FMLA のままでは、かえって男性片働きモデルを強化することになり、真の男女平等を達成できないとの指摘もある。一方で、Facebook 創設者のザッカーバーグ氏に代表されるミレニアル世代の男性は仕事や家庭、性別役割に関し平等主義的な志向が強いと言われており、こうした動きが今後どのような変革をもたらすのか注目される。

3. 家族・医療休暇制度の利用状況～育児休業を中心に

連邦労働省は 2013 年 2 月に「Family and Medical Leave in 2012: Final Report」⁴⁹ という調査報告書（以下 2012 年レポートとする）を公表した。同省による家族・医療休暇に関する公式調査は、1995 年及び 2000 年⁵⁰に実施され、これが 3 回目であり、FMLA が企業で実際にどのように利用され、どのような影響をもたらしているか実態把握を主な目的としている。以下では、同報告書に基づきながら、育児休業を中心に家族・医療休暇の現状を見てみたい。

（1）法の適用状況と認知度

FMLA は 50 人以上の被用者を雇用する使用者に適用される。2012 年レポートでは、調査対象企業の 16.6%が適用企業であると回答した。ただ 2000 年レポートと同様の手法を使った推計値では適用企業割合が 9.7%となり、この数値は 1995 年及び 2000 年レポートの 10.8%よりは低くなっている。

そして、適用企業で働き、勤続期間及び勤務時間といった休暇取得要件を満たしている被用者（有資格被用者）は全体の 59.2%（推計値）であった。

FMLA を聞いたことがあると回答した被用者は全体の 66.2%であり、1995 年調査の 56.0%、2000 年調査の 59.1%より上昇している。この回答を法適用企業と非適用企業で働いている者別に見ると、前者が 70.9%、後者が 53.1%と違いが見られた。知るきっかけとして多かったのは、ポスターや職場（使用者又は会社の人事部）を通じてであった。

49 2012 年レポートは、労働省の委託を受けた Abt Associates 社が 2012 年 2 月から 6 月にかけて 2,852 名の被用者と 1,812 の企業を対象に実施したもので、次のサイトから閲覧可能である。

See <<https://www.dol.gov/whd/fmla/survey/>>.

50 2000 年の調査については、中窪・前掲注 (2)論文 406～410 頁、池添弘邦「第 2 章 第 4 節 アメリカ」『ワーク・ライフ・バランス比較法研究＜最終報告書＞ 労働政策研究報告書 No. 151』（JILPT、2012）277 頁以下、同・前掲注 (3) 論文 152 頁以下を参照。

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

(2) 制度の導入状況

FMLA に基づく休暇制度導入状況を見ると、調査対象企業のうち 55.2%が FMLA に基づくすべての休暇制度を持っていた。その割合を法適用企業と非適用企業に分けて見たのが、図表 5-1 である。

図表 5-1 休暇制度導入状況

休暇の種類	全企業	FMLA 適用企業	非適用企業
自身の深刻な健康状態	78.9%	99.0%	65.1%
妊娠関連	70.0%	98.3%	58.4%
新生児のケア	68.8%	92.7%	75.6%
養子・里子の受け入れ	62.8%	97.1%	65.7%
深刻な健康状態にある子、配偶者、親の看護	75.7%	98.6%	72.0%
高齢の親、配偶者の看護	73.6%	92.3%	70.4%
深刻な傷病を負った軍人の看護	69.7%	96.7%	65.9%
軍務に就いていることに関わる理由	67.6%	92.2%	63.7%
上記の休暇のいずれかを提供	83.4%	99.4%	80.7%
上記のすべての休暇を提供	55.2%	80.2%	51.9%

出所：2012 Worksite Survey (Exhibit 2.4.1b Worksites that allow leave for a qualifying FMLA reason, weighted by worksite)

これ以外の休暇制度の有無を見ると、有給疾病休暇が 27.2%、有給労働不能休暇が 17.7%、有給長期休暇が 36.3%、有給母親休暇が 17.6%、有給父親休暇が 11.4%、フレックスタイム制が 19.1%、その他の有給休暇が 12.1%の企業で導入されていた。

(3) 休暇取得状況と理由

過去 12 カ月間に休暇を取得した被用者は 13.1%、18 カ月間では 17.7%であり、過去 12 カ月間に休暇を取得した者の 55.8%が女性である。

取得状況を男女別にこれまで実施した調査結果に分けて見たのが、図表 5-2 である。

図表 5-2 男女別に見た過去 18 カ月間の休暇取得者割合

	1995 年	2000 年	2012 年
男性	12.7 %	13.5 %	16.0 %
女性	20.0 %	19.8 %	21.2 %
男女差	7.3 ポイント	6.3 ポイント	5.2 ポイント

出所：2012 Employee Survey (Exhibit 7.2.5 Rates of leave taking in the past 18 months by gender, 1995, 2000, 2012)

休暇取得理由で最も多かったのが、自分の健康状態で 54.6%、ついで子どもの誕生に関わるもの（妊娠関連の疾病、妊娠・出産休暇、流産、新生児や養子・里子の受け入れ等）が 21.1%、家族の健康状態に関わるものが 18.2%であった。

休暇取得者の他の世帯構成員が同じ理由で休暇を取得したかを尋ねたところ、「自分

の健康状態」では 16.3%に過ぎないが、「子どもの誕生に関わるもの」では 61.8%に上っていた。

(4) 休暇の回数と長さ、断続的休暇

過去 12 カ月間に何回休暇を取得したかを尋ねたところ、最も多かったのは「取得していない」が 86.1%、次いで「1 回」が 10.7%、「2 回以上」が 3.1%であった。取得回数の平均値は 1.5 回で、取得事由が複数に渡った者は 22.9%であり、残りの 77.0%は 1 つの取得事由で休暇を取っていた。

過去 12 カ月間で直近に取得した休暇期間の平均は 34.5 日で、10 日以下が 42.4%、11～40 日が 29.7%、41～60 日が 10.7%、60 日超は 17.2%であった。

休暇取得期間をこれまでの 3 回の調査結果と比較したのが、図表 5-3 である（データ比較統一のために過去 18 カ月間に取得した最長の休暇期間を示している）。

図表 5-3 過去 18 カ月間に取得した最長休暇期間

最長期間	1995 年	2000 年	2012 年
10 日以下	54.6%	54.1%	39.5%
11～40 日	28.1%	26.8%	30.4%
41～60 日	8.0%	9.2%	11.5%
60 日超	9.3%	9.9%	18.6%

出所：2012 Employee Survey (Exhibit 4.3.2 Length of longest leave taken in the past 18 months in 2000 and 2012)

過去 12 カ月間で直近に取得した休暇期間を、親休暇（生まれた子のケアや世話、養子・里子の受け入れ、出産関連の疾病のための休暇）とそれ以外の休暇に分けて男女別の取得割合を比較したのが、図表 5-4 である。親休暇以外の休暇取得期間に関しては男女で大きな違いはないが、親休暇については女性がより長い休暇を取る傾向にあることがわかる。

図表 5-4 親休暇とそれ以外の休暇の取得期間（男女別）

休暇の長さ	親休暇以外の理由		親休暇	
	男性	女性	男性	女性
10 日以下	47.2 %	39.3 %	70.4 %	22.8 %
11～40 日	25.2 %	39.3 %	14.6 %	21.5 %
41～60 日	9.4 %	9.9 %	9.2 %	17.6 %
60 日超	18.1 %	11.5 %	5.8 %	38.2 %
平均取得日数	34.0 日	29.6 日	21.8 日	57.5 日

出所：2012 Employee Survey (Exhibit 7.2.8 Length of leave taken reasons in the past 12 months for non-parental and parental reasons, by gender)

過去 12 カ月間に休暇を取得した者のうち、断続的休暇を利用したのは 24.2%で、その回数を見ると中央値は 3 回、平均値は 4.9 回となり、少数の者が何回もの断続的休暇

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

を取得している状況が窺える。一部の使用者が 1 日未満の断続的休暇の濫用に懸念を抱いていると伝えられているが、調査結果では 1 日未満の取得は 1.5%に過ぎず、73.4%が 6 日以上断続的休暇を取得していた。

休暇の最長部分を断続的休暇として取得した者を取得理由別に見ると、自分の健康状態が 41.0%、親・配偶者・子の健康状態が 40.4%、子どもの誕生に関わるものが 16.8%となり、断続的休暇は家族の看護に利用される傾向が強い。

(5) 休暇中の所得保障

FMLA は無給休暇を保障するだけだが、その代替として使用者が提供する別の有給休暇の利用は認められている。

過去 12 カ月間に休暇を取得した者のうち、休暇中に通常賃金を支給されていたのは 48%、一部支給されていたのは 17%、無給が 34%であった。しかし、休暇の長さによって、この結果は変わってくる。10 日以下と 11 日以上の休暇取得者別に結果を見ると、通常賃金支給が前者は 60%、後者は 41%、一部支給が前者は 4%、後者が 27%、無給が前者は 36%、後者が 31%という結果であった。

世帯収入が中央値未満の者と以上の者と比較すると、通常賃金支給が前者では 34.0%であるのに対し後者は 62.5%、一部支給が前者は 12.4%、後者は 19.6%、無給が前者は 53.0%であるのに対し後者は 17.7%という結果であった。

次に親休暇（前述の子どもの誕生等に関わるもので、母親の休暇を maternity leave、父親の休暇を paternity leave としている）を有給としているかどうかを企業調査から見ると、全労働者を対象に maternity leave を有給としているのは調査対象企業のうち 17.6%、全労働者を対象に paternity leave を有給としているのは 11.4%、全労働者を対象に双方ともに有給としているのは 11.2%であった。法適用企業だけを見ると maternity leave を有給としている割合が 3 割を超えている(図表 5-5 参照)。

図表 5-5 有給の親休暇を提供している企業割合（対象労働者別）

対象者	企業計				法適用企業計			
	全労働者	ほとんどの労働者	一部の労働者	誰にも提供せず	全労働者	ほとんどの労働者	一部の労働者	誰にも提供せず
有給 maternity leave を提供	17.6%	3.4%	4.1%	72.6%	32.5%	9.3%	16.9%	40.5%
有給 paternity leave を提供	11.4%	2.6%	2.5%	80.6%	12.5%	6.6%	15.5%	58.1%
双方とも有給	11.2%	2.6%	2.6%	82.4%	12.0%	6.5%	15.7%	59.1%

注：不明の回答は除いている。

出所：2012 Worksite Survey (Exhibit 7.2.2 Worksites that offer paid maternity and paternity leave to employees, weighted by worksite)

第5章 アメリカ

実際に親休暇を取得した被用者に対する調査では、休暇期間中賃金を受けていたのは、女性が20.9%、男性が13.3%であった。男性は自らの選択により賃金の支給を受けている割合が高い（図表5-6）。

図表5-6 親休暇取得者のうち賃金が支給された者の割合（男女別）

	男性	女性
親休暇中賃金が支給された	13.3%	20.9%
賃金の支給を誰が選択したのか？		
被用者の希望	47.9%	38.1%
企業により求められた	26.2%	25.5%
被用者と企業双方	22.1%	33.6%

注：過去12カ月間に親休暇を取得した被用者が対象

出所：2012 Employee Survey (Exhibit 7.2.9 Pay received by employees who took leave in the past 12 months for parental reasons, by gender)

次に、休暇中どの制度に基づき賃金が支給されていたかを見ていきたい。親休暇に限定したデータはないが、2000年調査と2012年調査で過去12カ月間に休暇を取得した被用者が何に基づき賃金を支給されているかを示したのが、図表5-7である。

図表5-7 どの制度に基づき休暇中の賃金が支給されたか

制度	2000年調査	2012年調査
休暇中賃金の支払いを受けた被用者	65.8%	66.0%
何により賃金が支給されたか？		
有給休暇 (Paid time off) ①	n/a	67.8%
疾病休暇 (Sick Leave)	61.4%	43.4%
長期休暇 (Vacation leave)	39.4%	17.7%
私的休暇 (Personal leave)	25.7%	33.7%
母親休暇 (Maternity leave) ②	7.7%	11.8%
父親休暇 (Paternity leave) ②	7.7%	6.8%

注：①疾病休暇または長期休暇は有給休暇に含まれるとされ、有給休暇と回答した者は、疾病休暇・長期休暇取得の有無を尋ねられていない。また2000年調査では有給休暇という項目はない。

②2000年調査では、母親休暇と父親休暇は分離せずに親休暇とされていた。

出所：2012 Employee Survey (Exhibit 5.3.8 Source of pay among all employees who received pay while on leave, 2000 and 2012)

休暇中賃金の一部を支給または無給であった休暇取得者に対して、休暇中の家計のやりくりが大変であったかどうかを尋ねたところ、「とても大変」が3割、「少々大変」が3割と、休暇中の金銭的やりくり困難を感じている者が多く見られた。また4割を超える者が、休暇中により多くの賃金が支給されていれば、より長く休暇を取ったと回答した。

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 5-8 休暇中、家計のやりくりが大変だったか

	2012年			2000年
	休暇取得者計	法適用企業で働く有資格の休暇取得者	その他の休暇取得者	
賃金の一部支給または無給であった休暇取得者の休暇中の家計のやりくりの困難さ				
とても余裕があった	6.8%	7.5%	6.1%	13.5%
少々余裕があった	14.3%	15.4%	13.0%	13.8%
どちらともいえない	16.2%	16.9%	15.5%	14.5%
少々大変だった	31.9%	36.8%	26.7%	35.7%
とても大変だった	30.1%	22.9%	37.8%	22.5%
わからない	0.7%	0.4%	1.0%	-
より多くの賃金が提供されたら、もっと長く休んだか	43.3%	42.2%	44.5%	-

出所：2012 Employee Survey (Exhibit 5.3.14 Ease of making ends meet among employees who received partial or no pay while on leave)

(6) 休暇取得者・不取得者の不安

休暇取得者に対し、休暇取得の際に懸念したことは何かを複数回答で聞いたところ、最も多かったのは、医療保険を維持または支払うことができるのかが79.3%、次いで個人情報が開示されてしまうのではないかが52.1%、金銭的にやっていけないのではないかが36.7%、休暇取得により異なった取り扱いを受けるのではないかが15.4%、先任権や昇進機会を失うのではないかが10.0%、職を失うのではないかが6.4%という結果であった。それを、法適用企業で働く休暇取得者とそれ以外の企業で働く休暇取得者別に見たのが、図表5-9である。金銭的懸念については両者の違いはそれほど大きくないが、失職及び先任権や昇進機会の喪失に関する懸念では、法適用企業以外で働く取得者の懸念の度合いが高くなっている。

図表 5-9 休暇取得者の懸念

	休暇取得者計	法適用企業の被用者	その他の企業の被用者
職を失うのではないか	6.4%	1.1%	14.8%
先任権や昇進機会を失うのではないか	10.0%	7.8%	13.6%
金銭的にやっていけないのではないか	36.7%	35.1%	39.2%
個人情報が開示されてしまうのではないか	52.1%	54.1%	49.0%
休暇取得により異なった取り扱いを受けるのではないか	15.4%	14.0%	17.6%
医療保険を維持または支払うことができるのか	79.3%	86.8%	67.3%
その他の心配	9.2%	9.5%	8.6%

出所：2012 Employee Survey (Exhibit 5.5.6 Possible effects from taking leave)

第5章 アメリカ

休暇取得を望みながら取得しなかった者については、不取得の理由を尋ねている。約半数が休暇を取得する金銭的余裕がないから、17%が職を失う可能性があるからと回答している。その結果をこれまでの3つの調査で見たのが、図表5-10である。やはりここでも、金銭的懸念が大きく示される結果となった。

図表 5-10 休暇を取得しなかった理由

不取得の理由	2012年			1995年	2000年
	不取得者計	法適用企業で働く有資格の不取得者	その他の不取得者	不取得者計	不取得者計
職を失うかもしれないから	17.0%	17.3%	16.8%	29.7%	31.9%
先任権や昇進機会を失うかもしれないから	1.9%	2.6%	1.1%	37.9%	70.4%
有資格でないから	2.5%	1.2%	4.0%	14.3%	30.7%
使用者により拒否されたから	6.0%	6.1%	5.8%	9.9%	20.8%
無給休暇を取得する金銭的余裕がないから	46.1%	45.7%	46.6%	65.9%	77.6%
休業日を残しておきたかったから	4.0%	3.2%	4.9%	28.5%	34.3%
非常に重要な仕事についているから	3.7%	4.2%	3.2%	40.8%	52.6%
自分や被看護者、家族関係に関する個人情報が開示されることを心配したから	0.2%	0.2%	0.3%	—	—
休暇取得により異なった取り扱いをされるのではないかと考えたから	2.1%	1.6%	2.6%	—	—
看護したい者が法で定める対象家族でないと考えたから	1.2%	2.2%	0.0%	—	—
健康状態が法で定める定義に該当しないと考えたから	0.6%	0.3%	1.0%	—	—
休暇取得のための職場の手続きがあまりに複雑だから	0.4%	0.8%	0.0%	—	—

出所：2012 Employee Survey B15；2000 Report Table 2.17 (Exhibit 6.4.2 Non-medical reasons for not taking leave in the past 12 months by eligibility in 2012, past 18 months for 1995 and 2000)。

注：3つの調査では質問項目に相違がある。また1995年、2000年調査では、最後の5つの質問項目は報告されていない。

(7) 休暇取得者の穴埋め—使用者と被用者の見解

被用者が休暇を取得することになると、使用者は全体的な生産性を維持しつつ如何に人員配置を行うべきかという課題に直面することになる。休暇取得者の穴埋め方法を使用者と休暇取得者双方に尋ねたところ、企業の回答で最も多かったのは、「一時的に他の労働者に割り当てる」が64.0%、「本人が復帰するまでその仕事は保留しておく」が43.1%、「一時的代替者を雇用する」が24.7%という結果となった。法適用企業と企業全体の比較を見たのが、図表5-11である。

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

図表5-11 休暇中の業務代替方法－企業調査

業務代替方法	企業計	法適用企業
一時的に他の労働者に割り当てる	64.0%	92.8%
一時的代替者を雇用する	24.7%	57.1%
休暇中の労働者を呼び出す	7.5%	13.7%
常勤の代替者を雇用する	7.9%	10.5%
本人が復帰するまでその仕事は保留しておく	43.1%	36.7%
休暇中にもある程度の仕事をさせる	15.1%	16.1%
その他の方法	17.9%	22.4%

出所：Worksite Survey (Exhibit 8.1.3 Methods used by worksites to cover work when employees take leave for worksites, by coverage and length of leave, weighted by worksite)

休暇取得者に同様の質問をしたところ、「他の労働者に自分の仕事が割り当てられた」が最も多く 76.3%、「復帰まで自分の仕事は保留された」が 24.4%と、企業の回答と休暇取得者の回答は概ね同様となった。

図表5-12 休暇中の業務代替方法－被用者調査

業務代替方法	2012年			2000年	1995年
	休暇取得者計	法適用企業で働く有資格休暇取得者	その他の休暇取得者	休暇取得者計	休暇取得者計
他の労働者に割り当てられた	76.3%	76.7%	75.6%	76.5%	72.3%
常勤の代替者が雇用された	8.5%	6.0%	12.5%	9.0%	6.3%
一時的代替者が雇用された	13.5%	13.0%	14.2%	12.7%	16.8%
自分が復帰するまで自分の仕事は保留された	24.4%	24.3%	24.6%	47.1%	N/A
その他の方法	18.5%	17.0%	20.8%	N/A	N/A
分からない	0.6%	0.2%	1.2%	N/A	N/A

出所：2012 Employee Survey (Exhibit 8.2.1 How work was covered while on leave among leave takers)
注：N/A はデータが報告されていないため。

図表5-13 同僚の休暇取得による業務量変動の有無(複数回答)

業務量変動の有無	2012年	2000年
通常より長い労働時間働いた	26.0%	32.1%
通常とは異なるシフトで働いた	15.1%	22.9%
付加的な職務を引き受けた	34.1%	46.2%
異なる職責を引き受けた	25.7%	—
上記以外	51.0%	—
分からない	0.3%	—

出所：2012 Employee Survey (Exhibit 8.2.2 How employee's work changed when coworkers took leave)
注：2012年と2000年では回答の選択肢が異なる。

被用者全体を対象に、同僚が休暇を取得した際の業務量の変動の有無も尋ねている。半数が、回答の選択項目以外と答え、おそらくこれは業務量の変動がなかったと考えられる。そして34%が「付加的職務

第5章 アメリカ

を引き受けた」、26%が「通常より長い労働時間働いた」、「異なった職責を引き受けた」と回答した。2000年の調査と比較したのが、図表5-13である。

休暇期間がそれほど長くないためであるかもしれないが、休暇取得者の穴埋めとして「他の労働者に一時的に仕事を割り当てる」方法が広く利用され、そのため他の労働者に負担がかかっている状況も窺える。また、「復帰まで仕事は保留」や「休暇中も仕事をさせる」も少なくはない回答比率であり、後者については、休暇取得を妨げてはならないと定めるFMLAの趣旨に反するものといえる。

(8) FMLA 遵守・運用に伴う使用者の負担

FMLA 運用にあたりどのような事項について使用者が困難に感じているかを尋ねたところ、約4分の1が「労働協約との調整」「他の連邦法との調整」が「大変困難」「やや困難」と回答した。2000年及び1995年調査と比較すると、「困難」と感じる使用者の割合は減少しており、年月の経過とともに使用者が法遵守に習熟してきていると言えるだろうか。

図表5-14 FMLA 運用にあたり使用者が感じる困難

	2012年		2000年		1995年	
	大変容易/ やや容易	大変困難/ やや困難	大変容易/ やや容易	大変困難/ やや困難	大変容易/ やや容易	大変困難/ やや困難
州及び連邦休暇政策との調整	60.6%	18.6%	57.1%	42.9%	81.1%	18.9%
他の連邦法との調整	54.3%	23.4%	47.2%	52.8%	74.3%	25.7%
他の休暇方針との調整	66.2%	17.6%	59.9%	40.1%	78.9%	21.1%
従業員の出勤方針との調整	70.8%	13.2%	65.5%	34.5%	—	—
労働協約との調整	49.7%	25.1%	—	—	—	—
通知、証明等の手続要件	61.9%	17.8%	45.6%	54.4%	—	—
深刻な健康状態に当たるかの判断	62.3%	18.9%	57.7%	42.3%	—	—

出所：2012 Worksite Survey (Exhibit 3.3.6 Covered worksites' reported ease of conducting activities related to FMLA: 2012, 2000, 1995)

注：2012年と2000年では回答の選択肢が異なる。

次に取得される休暇の種類別に使用者が感じる困難度を見てみたい。全般的には計画外の一時的・断続的休暇、不定期の休暇に困難を感じる企業が多い一方で、計画的な長期にわたる家族医療休暇についても5割近くが「大変困難/やや困難」と回答していた。

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 5-15 休暇の種類別に見た対応の困難さ

	企業計					法適用企業計				
	大変 容易	やや 容易	やや 困難	大変 困難	分から ない	大変 容易	やや 容易	やや 困難	大変 困難	分から ない
計画的な長期にわたる家族・医療休暇	21.5%	27.5%	28.6%	15.5%	7.0%	7.3%	47.2%	41.4%	3.3%	0.8%
計画的な短期休暇	28.0%	41.9%	16.2%	7.3%	6.6%	10.6%	63.4%	23.9%	1.4%	0.7%
計画的な一時的・断続的休暇	24.3%	36.0%	25.0%	6.3%	8.3%	7.3%	54.9%	29.3%	6.5%	1.9%
計画外の一時的・断続的休暇	17.6%	23.5%	37.1%	13.9%	7.8%	3.0%	35.6%	45.0%	14.3%	2.1%
不定期休暇	16.1%	21.5%	40.0%	14.4%	8.0%	3.0%	36.3%	51.2%	8.6%	0.8%

出所：2012 Worksite Survey (Exhibit 8.3.2 Worksites' abilities to deal with different types of leave, by coverage, weighted by worksite)

最後に法適用企業に対して、FMLA を遵守することが企業運営（社員の生産性、欠勤、離職、キャリア展開、モラル及び企業の収益性といった観点から）にどのような影響をもたらしているかを尋ねている。「とてもマイナス」と回答した企業は少なく、4割弱が「とてもプラス」「ややプラス」、5割強が「特に顕著な影響はない」と答えている。

図表 5-16 FMLA 遵守が企業運営に与える影響(法適用企業)

法遵守による影響	法適用企業計
とてもプラス	6.4%
ややプラス	31.0%
ややマイナス	7.0%
とてもマイナス	1.0%
特に顕著な影響はない	53.8%
分からない	0.7%

出所：2012 Worksite Survey (Exhibit 8.5.2 Effect of complying with the FMLA on covered worksites)

(9) まとめと課題

FMLA の適用状況については、まず適用企業の割合が1割と低い上に、適用労働者も約6割と法の適用範囲が狭く、適用企業は大企業に偏っている。一方で、非適用企業でも6~7割が親休暇関連制度を導入している。更なる制度普及のためには、適用企業要件や有資格被用者要件を緩和することが求められる。

期間中に休暇を取得した労働者の割合は13%であり、2000年調査と変化は見られない。休暇取得期間の平均は34.5日で、10日以下が4割強を占めていた。親休暇については、女性の平均取得日数が57.5日、男性が21.8日と女性は男性の倍以上の長さであったのに対し、男性の7割は10日以下しか親休暇を取っていない。

休暇取得者の6割強が何らかの形で賃金の一部または全部を支給されていたが、親休暇取得者の中で有給であったのは、女性が2割、男性が13%に留まっている。休暇取得者にとっても、不取得者にとっても、休暇中の金銭的やりくりが大きな懸念とされてい

る。

以上のように、FMLAに基づく休暇制度は企業においてある程度導入が進んでいるといえるが、労働者による休暇取得は広く一般的とはいえず、とりわけ親休暇及び看護休暇の取得はそれほど多くはない。制度導入企業が増えても、休暇が利用されなければ、両立支援策としての実効性は弱くなってしまふ。休暇取得を躊躇させる大きな要因は休暇中の所得保障に欠けることである。親休暇を取得した女性は約60日休暇を取り、有給であった者は2割である。男女ともに仕事と育児等を両立するためには、休暇中の経済的安定を図ることが肝要であり、調査結果からも所得保障が喫緊の課題であることが明らかである。

第2節 仕事と家庭の両立に関する状況とその他の両立支援制度

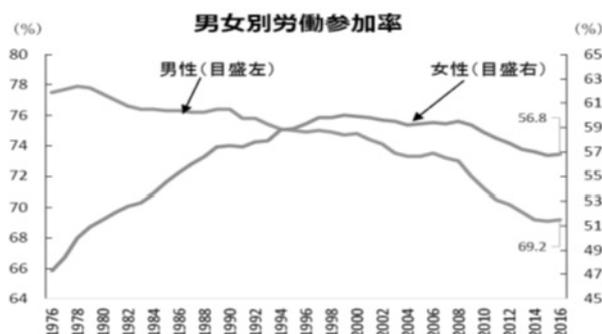
1. 男女労働者の現状

(1) 就業状態

企業がワークライフバランスや両立支援に関する施策を導入する契機となったのは、労働市場への女性の参加率増大であった。まずその状況を概観したい。

女性の労働力率は1960年代から上昇を続け、1999年に60.0%とピークを迎えた後、リーマンショック等を経て2016年時点で56.8%となっている。これに対し男性の労働力率は低下傾向にあり、2016年には69.2%にまで落ち込んでいる。近年は男性の労働力率低下の要因にむしろ注目が集まっている。そして労働力人口全体に占める女性の割合は、1950年には3分の1に過ぎなかったが、2015年には46.8%にまで及んでいる⁵¹。

図表 5-17 男女別労働力率の推移



出所：内閣府「米国等の雇用・所得状況」⁵²

51 Mitra Toossi and Teresa L. Morisi, Women In The Workforce Before, During, And After The Great Recession, U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS July 2017, <<https://www.bls.gov/spotlight/2017/women-in-the-workforce-before-during-and-after-the-great-recession/pdf/women-in-the-workforce-before-during-and-after-the-great-recession.pdf>>.

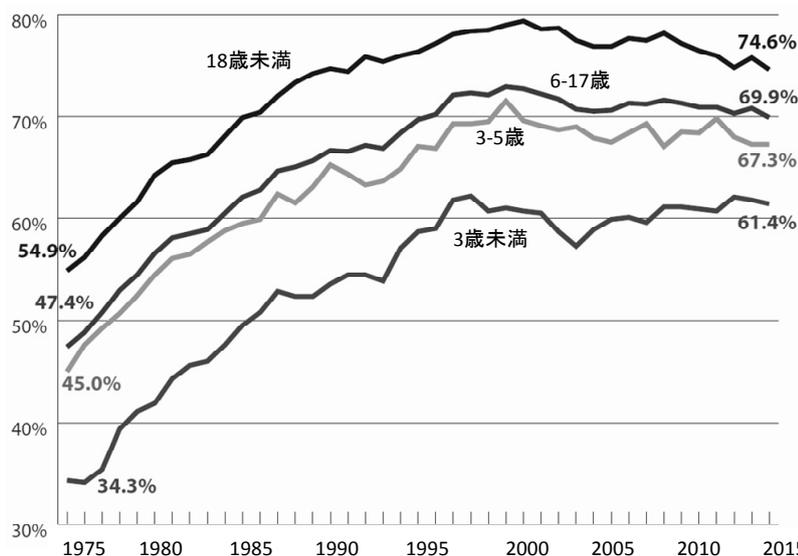
52 平成 29 年第 3 回経済財政諮問会議・配付資料 1

<http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2017/0314/sankou_01.pdf>.

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

子どものいる女性の労働力率をみると、6～17歳の子どものいる母親の労働力率が74.5%と高く、6歳未満では63.9%、3歳未満では61.4%となっている。18歳未満の子どものいる母親のそれは2015年時点で69.9%であった（父親は92.8%）。アメリカでは1980年までに女性のいわゆるM字型の労働力率は見られなくなった⁵³。この間、家族・世帯の状況も大きく変化し、ひとり親世帯が急増した。1975年に18歳未満の子どものいるひとり親世帯は全体の16.3%であったが、2015年には31.3%と倍増している。それとともに母親が世帯の主たるあるいは唯一の賃金稼得者である割合も上昇し、2014年には39.6%に達した。18歳未満の子どものいる女性が世帯主である家庭の貧困率は2014年には28.4%と二人親世帯よりかなり高く、母親がフルタイムで働いていてもこの値は14.0%と非常に厳しい状況となっている⁵⁴。こうした現状を背景に、国による両立支援策を求める声が高まっている。

図表 5-18 子どもがいる女性の労働力率の推移（末子の年齢別）



出所：U.S. Bureau of Labor Statistics, Current Population Survey, March 1975–2015 Annual Social and Economic Supplement

女性の高学歴化も進み、25～64歳までの女性労働力人口のうち大学の学位保有者の割合は、1970年に11%であったのが2015年には41%に上昇している。これに対応するように男女間賃金格差も縮小し、フルタイムで働く女性の賃金は男性のそれを100とした場合、2015年には81.1となった。

53 黒澤昌子『米国におけるワーク・ライフ・バランス』RIETI Discussion Paper Series 11-J-038（経済産業研究所、2011年）4頁以下参照。

54 U.S.Department of Labor, Women's Bureau, Working Mothers Issue Brief(June 2016), <https://www.dol.gov/wb/resources/WB_WorkingMothers_508_FinalJune13.pdf>.

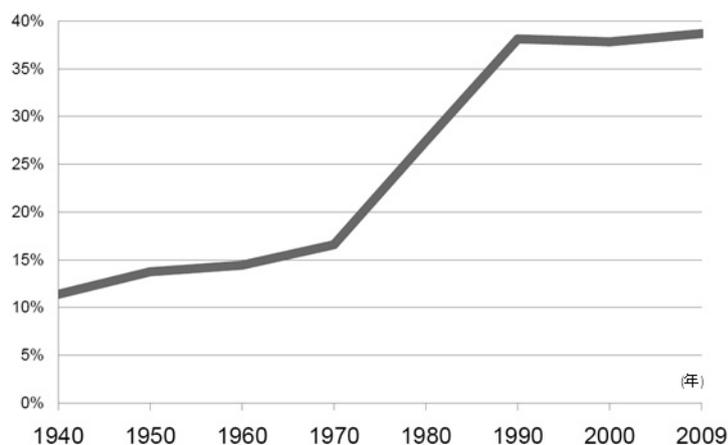
図表 5-19 男女間賃金格差の推移

(男性フルタイム賃金の中央値を 100 とした場合の女性フルタイム賃金の中央値)



出所：U.S. Census Bureau, Current Population Survey, 1961-2015 Annual Social and Economic Supplements (Graph by the Women's Bureau, U.S. Department of Labor)⁵⁵.

図表 5-20 女性管理職比率の推移 (単位：%)



出所：U.S. Census Bureau, decennial census 1940 to 2000, 2009 American Community⁵⁶

次に、管理職に占める女性の割合を見ると、図表 5-20 にあるように 1970 年代以降急速に上昇し、2015 年のアメリカ労働統計局のデータによれば、管理的職業(management occupation)に従事する 170 万人の労働者のうち女性の占める割合は 39.2%であった。女

55 最新のデータは、労働省女性局 (The Women's Bureau, U.S. Department of Labor) の次のサイトで入手できる。See <https://www.dol.gov/wb/stats/NEWSTATS/facts/earn_earnings_ratio.htm#two>.

56 U.S. Census Bureau, Women in the Workforce, <https://www.census.gov/newsroom/pdf/women_workforce_slides.pdf>.

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

性比率が最も高かったのは保健医療サービスの管理職で 73.7%である⁵⁷。ただ、上級管理者になるほど女性比率は低くなり、カタリストによる S&P500 社を対象にした調査では CEO（最高経営責任者）に占める女性の割合は 5.2%に過ぎない（図表 5-21）⁵⁸。

図表 5-21 S&P500 社における女性管理職の比率



出所:Catalyst, Women CEOs of the S&P 500(2017).

EY Center for Board Matters, 2016 Top Earners in S&P 500 Companies, Unpublished data.

Catalyst, 2016 Catalyst Census: Women and Men Board Directors(2017). U. S. Equal Employment Opportunity Commission(EEOC), Unpublished 2015 S&P 500 EEO-1 data.

（２）労働時間及び休暇の取得状況

連邦レベルにおける労働時間規制は 1938 年公正労働基準法（Fair Labor Standards Act of 1938）により行われており、使用者は通常の賃金の 1.5 倍以上の割増賃金を支払わない限り、週 40 時間を超えて労働者を使用することを禁じられる。これ以外に労働時間の上限、休息、休日、年次有給休暇、深夜労働について規定する連邦法は存在していない。

では、実労働時間数はどのようになっているのであろうか。アメリカは世界的に見ても相対的に労働時間が長いと指摘されており、OECD のデータによると 2016 年の年平均実労働時間数は 1,783 時間と、2009 年の 1,763 時間より若干増加している。この数値は OECD 加盟国の平均値を上回っている（ちなみに日本のそれは 2009 年に 1,714 時間、

57 Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, The Economics Daily, 39 percent of managers in 2015 were women on the Internet at <https://www.bls.gov/opub/ted/2016/39-percent-of-managers-in-2015-were-women.htm> (visited August 25, 2017). ILO のデータによれば 2008 年時点での米国の女性管理職比率は 42.7%とされている。See ILO, Women in business and management: gaining momentum(2015)<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_334882.pdf>.

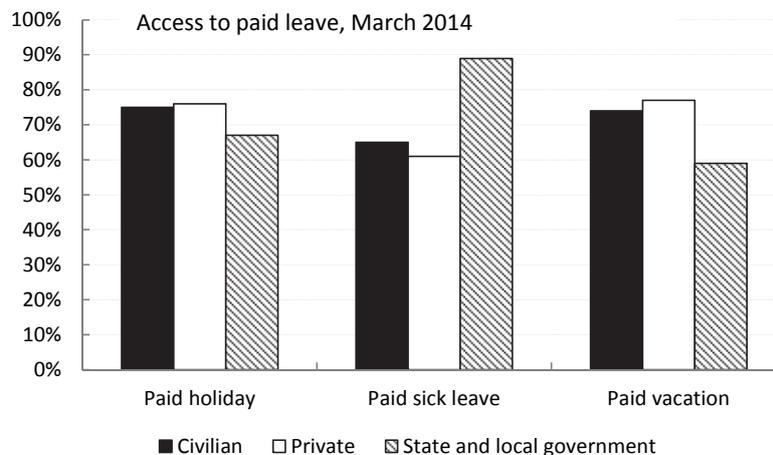
58 CATALYST, Women in S&P 500 Companies, <<http://www.catalyst.org/knowledge/women-sp-500-companies>>.

2016年には1,713時間である)。

アメリカ労働統計局のデータによると、パートタイム労働者を含む非農業部門で働く労働者の週平均労働時間は2016年時点で38.7時間で、男性は40.9時間、女性は36.2時間である⁵⁹。フルタイム労働者に限ると労働者全体では42.4時間、男性は43.5時間、女性は41.0時間であった。このうち、週49~59時間が9.8%、週60時間以上が6.4%となっている⁶⁰。一方、ギャラップ社の調査では、フルタイム労働者の週平均労働時間は46.7時間で、週50時間以上働いている者も39%に達していた⁶¹。

フルタイム・パートタイム労働者の割合を見ると、女性雇用者のうち週35時間未満働くパートタイム労働者の割合は2015年時点で25%、男性では12%となった。これに対し年間を通じフルタイムで働く労働者の割合は、女性の場合は女性雇用者に占める割合が1970年には41%であったのが2014年には61%に、男性では1970年に66%であったのが2014年には74%に上昇している。

図表 5-22 有給休暇が付与されている労働者割合
(全労働者計、民間部門、州・地方政府部門別)



出所：U.S. Bureau of Labor Statistics.

注：Civilian Workersには民間部門雇用者と州・地方政府雇用者双方を含む。

次に有給休暇の付与状況を見てみたい。先述のように有給休暇については連邦法上の

59 U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Average weekly hours and overtime of all employees on private nonfarm payrolls by industry sector, seasonally adjusted, <<https://www.bls.gov/news.release/empsit.t18.htm>>.

60 U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Labor Force Statistics from the Current Population Survey, <<https://www.bls.gov/cps/cpsaat19.pdf>>.

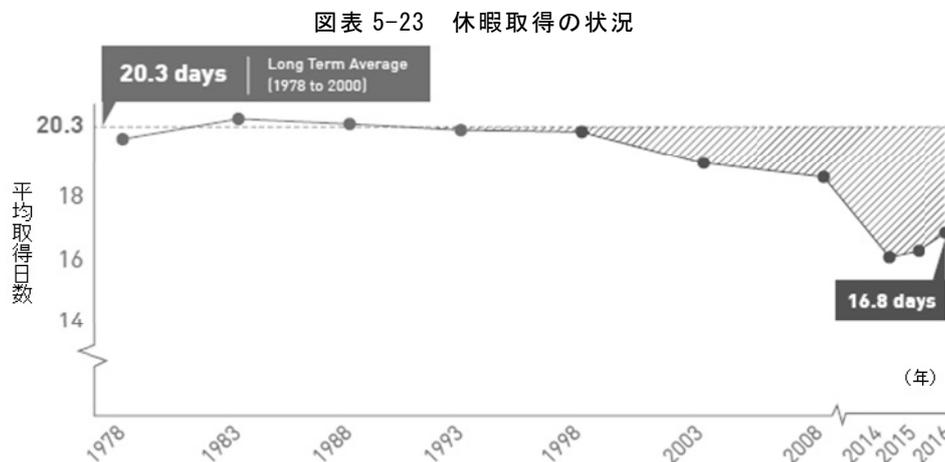
61 Lydia Saad, The "40-Hour" Workweek Is Actually Longer -- by Seven Hours, <<http://www.gallup.com/poll/175286/hour-workweek-actually-longer-seven-hours.aspx>>.

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

規定はないため、労働協約等がない場合は、使用者が福利厚生の一環として有給休暇(Paid leave)を提供している。有給休暇取得にあたり一定の勤続期間を課したり、勤務年数に応じ付与日数を増やすといった方法をとる企業が多い。有給休暇にはいくつかの種類があり、有給休暇(Paid time off)、有給疾病休暇(Sick leave)、有給長期休暇(Vacation leave)、有給私的休暇(Personal leave)、有給祝日休暇(Paid Holidays—特別な宗教的、文化的、社会的意義を持つ日を有給休暇とする)が代表的である。

2014年に民間部門の雇用者のうち、有給長期休暇を付与されていたのは77%、有給疾病休暇は61%、有給祝日休暇は76%であり(図表5-22参照)、平均付与日数を見ると長期休暇では勤続1年以上が10日、5年以上が14日、疾病休暇では7日、祝日休暇では8日となっている。低所得労働者ほど休暇制度の適用を受けない者が多くなっている⁶²。

では、実際の取得状況はどうなっているのでしょうか。2017年に実施された調査によると、2016年に労働者は平均16.8日の休暇を取得していた。1978年から2000年間の平均取得日数は概ね20日であったが、その後は減少に転じ、2014年から漸増している。未消化の休暇がある労働者は54%に上った。休暇取得の障害となる理由としては、43%が復帰した時の大量の仕事、34%が誰も自分の仕事を出来ない、33%が昇進に影響がある、32%が休暇を取得する金銭的余裕がないと答えていた。すべての休暇を消化した者は、男性の48%、女性の44%であった⁶³。



出所：U.S. Travel Association's Project Time Off, The State of American Vacation 2017

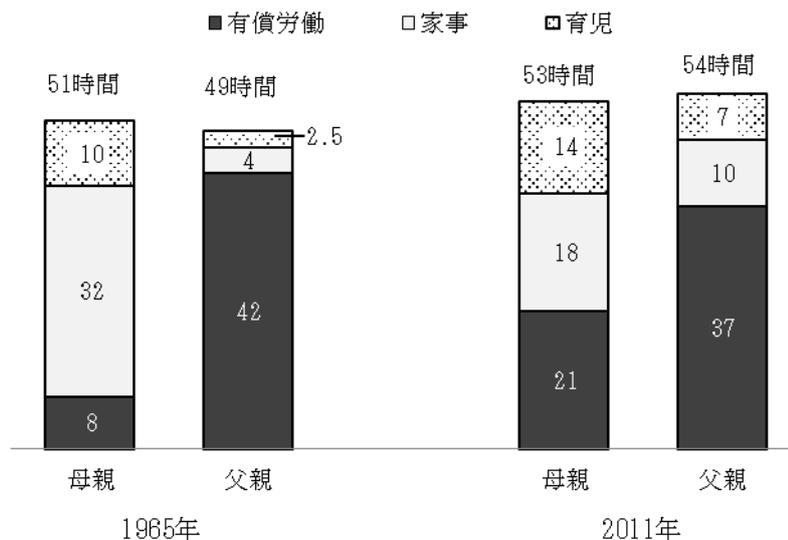
62 U.S. Bureau of Labor Statistics, Topics at a Glance: Paid leave, <https://www.bls.gov/bls/ncs_fact_sheets/paid_leave_mock.htm>.

63 U.S. Travel Association's Project Time Off, The State of American Vacation 2017, <<https://www.projecttimeoff.com/sites/default/files/StateofAmericanVacation2017.pdf>>. 同調査は、週35時間以上働く18歳以上の労働者で、使用者により有給休暇を付与されている7,331名の労働者を対象に2017年に実施された。

(3) 親の生活時間－有償労働と無償労働の負担

Pew Research Center は 2011 年時点で 18 歳未満の子どもがいる成人の 1 週間の生活時間を調べている。それによると、平均して父親は有償労働 37.1 時間、家事 9.8 時間、育児 7.3 時間、母親は有償労働 21.4 時間、家事 17.8 時間、育児 13.5 時間であった（余暇は除く）⁶⁴。1965 年と比較すれば、父親の有償労働時間が減り、母親のそれは格段に増加している。父親の家事、育児にかかる時間も増えているものの、依然として家事・育児時間は母親の方が長いのが現状である。親の有償労働及び無償労働（家事と育児）時間を足した時間は、2011 年時点で概ね 54 時間程度となった。この時間は、共稼ぎの父親と母親の場合ではおよそ 58 時間、母親のみが働いている場合の母親も約 58 時間、父親のみが働いている場合の父親も 56.7 時間と長く、余暇時間を削って仕事と家庭のバランスを図っている状況が窺える。仕事と家庭生活のバランスに困難を感じている者も半数に及び、母親の 56%、父親の 50% が「やや困難」「とても困難」と回答していた。

図表 5-24 母親と父親の有償労働、家事、育児時間（1 週間平均）

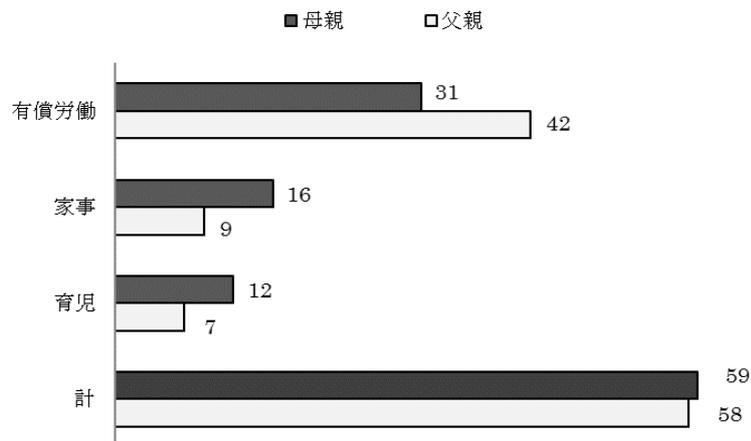


出所： Kim Parker and Wendy Wang, Modern Parenthood (Pew Research Center, March 14, 2013)

64 Kim Parker and Wendy Wang, Modern Parenthood: Roles of Moms and Dads Converge as They Balance Work and Family, <<http://www.pewsocialtrends.org/2013/03/14/modern-parenthood-roles-of-moms-and-dads-converge-as-they-balance-work-and-family/>> (Mar. 14 2013, Pew Research Center).

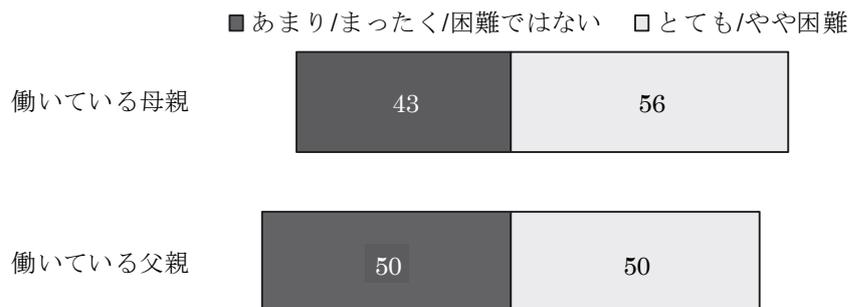
諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

図表 5-25 共働きカップルの有償、家事、育児時間（1週間平均）



出所：同上

図表 5-26 仕事と家庭生活のバランスに困難を感じているか



出所：同上

2. その他の両立支援策

(1) 税制による経済的支援

アメリカでは、児童や妊婦がいる貧困家庭を対象とした貧困家庭一時扶助(TANF)はあるが、それを超える一般的な社会手当としての児童手当制度はなく、主に税制により子育て支援が行われている⁶⁵。

まず所得控除として、扶養控除(Dependent Exemption)がある。これは19歳未満の子ども、フルタイムの学生である24歳未満の子ども等の家族を扶養している者を対象に、扶養家族1人当たり4,050ドル(2016年時点)が所得から控除できる。

次に税額控除として、児童税額控除(Child Tax Credit)と所得税額控除(Earned

65 白波瀬佐和子「アメリカの子育て支援—高い出生率と限定的な家族政策」海外社会保障研究 No.160 (Autumn 2007) 99頁以下参照。

第5章 アメリカ

Income Tax Credit)がある。児童税額控除は、17歳未満の子ども1人当たり1,000ドル(2016年時点)であり、所得が夫婦別申告の場合は55,000ドル、夫婦共同申告の場合は11万ドル、単身の世帯主及び寡婦・夫の場合は75,000ドルを超えると、超えた額1,000ドルごとに税額控除額が50ドルずつ減額される。

所得税額控除は、低中所得世帯を対象としたもので、子ども1人の場合は3,373ドル、2人では5,572ドル、3人以上では6,269ドルを上限に税額が控除される(2016年時点)。ただし、親の所得に制限が設けられており、これを超えると控除が認められない⁶⁶。

これ以外に保育費用等控除(Child and Dependent Care Credit)があり、13歳未満の子どもの保育等にかかった費用を最大35%まで税額控除できるというものである。

アメリカの保育料金は比較的高く、子育て支援としてこうした税額控除が一定の役割を果たしていると評価できる。

一方で、冒頭で取り上げたTANFや上述の税額控除は貧困対策としても大きな意義を持っており、所得税額控除と児童税額控除で2013年だけでも940万人(所得税額控除のみでは620万人)を貧困線から脱却させたとの試算も示されている⁶⁷。

(2) オバマ政権下での両立支援に関わる施策について

オバマ前政権は、勤労者世帯の経済的安定を重要な政策課題の1つとしており、その一環として仕事と家庭の両立支援を重視してきた。オバマ前大統領が就任後初めて署名した法律は、不当な賃金差別解消を目的とした「Lilly Ledbetter Fair Pay Act」⁶⁸であった。署名にあたり、彼は男女間賃金格差是正がひいては家庭の経済的安定につながると説いていた。その後も様々な法律制定が期待されたが、2010年の中間選挙以降、連邦議会はいわゆる「ねじれ」状況に陥り、法案を成立させることが非常に困難となった。そのため政権後期には法律制定によらず、大統領令や行政規則の制定といった方法を多用することで政策実現が図られてきた。大統領令等はその対象が限定されるなどの点で政策効果という面では限界があることは否めない。一方で、民間企業及び州政府に対するモデル・指針の提示といった意義をも持っている。

こうした状況は両立支援に関わる施策にも表れている。すなわち、FMLAの改正を含め法制定による両立支援策としては顕著な成果は見られず、前述した連邦政府職員に対する両立支援策の拡充なども大統領令に基づくものであった。従って、オバマ前政権下

66 子どもがいない場合でも、最高で506ドルの税額控除が認められている。

67 The Center on Budget and Policy Priorities, EITC and Child Tax Credit Promote Work, Reduce Poverty, and Support Children's Development, Research Finds, <<https://www.cbpp.org/sites/default/files/atoms/files/6-26-12tax.pdf>>.

68 法案成立の契機となったLedbetter事件については、リリー・レッドベター、ラニアー・S・アイソム(中窪裕也訳)『賃金差別を許さない! - 巨大企業に挑んだ私の戦い』(岩波書店、2014年)を参照。

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

の育児休業を含む両立支援策を評価・吟味するにあたっては、立法だけでなく大統領令・覚書等の存在を忘れてはならないといえるだろう。以下で示す公共調達及び職場の柔軟性施策についても、こうした観点を踏まえつつ、関連する大統領令・覚書をあわせて取り上げる。

(3) 公共調達

現在に至るまで大統領令等に基づき、連邦政府調達の契約者や下請契約者を対象に雇用機会均等の促進、雇用差別禁止、女性支援といった目的を持った公共調達の手法が取られてきた⁶⁹。

その中で両立支援に直接的に関わるものとしては、2015年9月にオバマ前大統領が署名した大統領令 13706 号が挙げられる。これは、一定の連邦政府契約者等に対し対象となる被用者に 30 時間働くごとに少なくとも 1 時間の有給疾病休暇の付与を求めるもので⁷⁰、被用者は、①自身の身体的・精神的疾病、傷害、疾患による欠勤、②医療機関等による診察、ケア、予防的ケアを得るための欠勤、③①又は②で示されている状態にある、またはそうした状態で診察等を必要としている被用者の子ども、親、配偶者、ドメスティック・パートナー等をケアするための欠勤、④家庭内暴力、性的暴力、ストーキングを受けたことで①又は②の状態にあることによる欠勤、またはカウンセリングや助言等を得るための欠勤、またはこうした被害を受けた家族を支援するための欠勤について、この有給疾病休暇を取得することが出来る。休暇申請は口頭でも文書でも可能であり、予測可能な場合は 7 日前までに行う必要がある。休暇は時間単位での取得が認められる。労働省の試算によると、影響を受ける労働者は 115 万人に及ぶとされている。

(4) ワーク・ライフ・バランスに関する政府のキャンペーンと職場の柔軟性施策について

①ワーク・ライフ・バランスに関する政府によるキャンペーン

ワーク・ライフ・バランス及び仕事と育児の両立支援に関する施策は 1980 年代後半から民間企業が主導する形で進められてきた。当初は子どもを抱えた女性労働者を主な対

69 男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会女性の活躍促進 WG 第 3 回参考資料 4「米国における女性を支援する公共調達の取組事例」（平成 24 年 11 月 1 日開催）<http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kihon/kihon_eikyoku/jyousei_active/03/pdf/ref_04.pdf>、内閣府・仕事と生活の調和推進官民トップ会議「仕事と生活の調和連携推進・評価部会報告書～公共調達においてワーク・ライフ・バランス等を推進する企業をより幅広く評価する枠組みについて」<http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/pdf/rp_work-life-balance01.pdf>等を参照。

70 代わりに、1 年間に 56 時間の有給疾病休暇を付与しても良いとされている。対象となる政府契約者等は、取得できる休暇の上限として年間最高 56 時間（7 日換算）を設定できるが、未使用分に関しては翌年度への繰り越しを認めなければならない。詳しくは次を参照。U.S. Department of Labor Wage and Hour Division, Fact Sheet: Final Rule to Implement Executive Order 13706, Establishing Paid Sick Leave for Federal Contractors<<https://www.dol.gov/whd/govcontracts/eo13706/PaidLeaveFS.pdf>>.

第5章 アメリカ

象としていたためワーク・ファミリー・バランスと言われていたが、その後従業員一般の仕事と私生活の両立を意味するワーク・ライフ・バランスへと変わっていった。2003年には、連邦上院議会在、全会一致でワーク・ライフ・バランスに関する決議（Senate Resolution 210⁷¹⁾を行った。決議では、仕事と家庭生活の対立を減らすことが国の優先課題であること、そして毎年10月を「全国仕事と家庭月間（National Work and Family Month）」と定めること等が宣言された。この決議を受けて始められたのが「National Work-Life Initiatives: NWLI」である。NWLIは企業及び個人に仕事と家庭生活の両立の重要性を認識してもらうための、企業やNPO等による全国的な教育キャンペーンである。ここでは具体的な施策である「Work-Life Effectiveness Program」として、扶養家族のケア、心身の健康、職場の柔軟性、経済的安定のための財政的支援、有給・無給の休暇、地域とのかかわり、意識改革運動の7項目が示されている⁷²⁾。労働省内の女性局も同プログラム設計にあたり企業に助言を行う制度などを整備している。

7項目のうち近年重視されるようになってきた職場の柔軟性施策を次で取り上げたい。

②職場の柔軟性施策について

2010年3月に「White House Forum on Workplace Flexibility」が開催された。このフォーラムは、子どもや高齢者のケアをしながら働き続ける労働者の増加やひとり親の増加など人口動態及び経済環境の変化を背景に仕事と家庭生活の両立を図るためには職場の柔軟性の重要性が高まっているとの認識の下に、それを支える政策やビジネスモデルの構築を目的として主に企業をターゲットに助言や啓蒙活動を行うことを目的としていた。これを皮切りとして労働省女性局は全国各地で職場の柔軟性に関するフォーラム（National Dialogue on Workplace Flexibility）を開催することとなった⁷³⁾。

連邦議会においても、女性労働者の増加、子どもを育てるひとり親の増加、高齢の家族をケアする労働者の増加を背景に、仕事と家庭の両立支援等を目的として労働者に柔

71 正式名称は、「A resolution expressing the sense of the Senate that supporting a balance between work and personal life is in the best interest of national worker productivity, and that the President should issue a proclamation designating October of 2003 as "National Work and Family Month"」である。次を参照。<<https://www.congress.gov/bill/108th-congress/senate-resolution/210/text>>.

72 詳しくは、内閣府・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会（第11回）配付資料2「海外のワーク・ライフ・バランス運動における広報啓発について」<<http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/wlb/siryu/pdf/wlb11-2.pdf>>、内閣府「4 欧米諸国におけるワーク・ライフ・バランスへの取組」『平成17年度 少子化社会対策に関する先進的取組事例研究報告書』<<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/cyousa17/sensin/pdf/hokoku40.pdf>>、JILPT『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』（JILPT資料シリーズNo.8、2005年11月）60頁以下<<http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2005/documents/05-008.pdf>>を参照。

73 Families and Work Institute, Workplace Flexibility in the United States: A Status Report(2011), <<http://familiesandwork.org/downloads/WorkplaceFlexibilityinUS.pdf>>.

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

軟な働き方を選択できる権利を付与する法案などが提出されている。例えば、2013年6月に提出された「Flexibility for Working Families Act」は、所定労働時間数、所定労働日数、働く場所等を一時的あるいは永続的に変更することを求める権利を労働者に与えるものである⁷⁴。同法案と同様の内容を持ちつつ、それ以外に小売、食品調理・提供サービス、ビル・メンテナンスといった低賃金職種で働く労働者がとりわけ予測できない不安定な労働時間管理を受けている現状をも改善する目的を持った法案「Schedules That Work Act」も2014年7月に提出されている⁷⁵。

また、2014年6月にはオバマ前大統領が連邦政府職員を対象とした柔軟な労働時間制の拡充等を求める大統領覚書（Presidential Memorandum）を発出した⁷⁶。同覚書は仕事と家庭生活の両立を図るために職場の柔軟性及びワークライフプログラムを拡充することを目的としており、主に2つの柱から成っている。まず第1に連邦政府職員には、テレワーク、短時間勤務、ジョブ・シェアリングを含む柔軟な労働時間制を申請する権利が与えられ、申請に基づく報復などの不利益取り扱いは禁止される。第2に、覚書の実施は各省庁に委ねられるが、職場の柔軟性施策として最大限可能な限り、次のものを設けなければならない。すなわち、(a)短時間勤務及びジョブ・シェアリング、(b)選択的労働時間制（柔軟な勤務時間制及び圧縮勤務時間制⁷⁷）、(c)産婦に対する休憩時間及び搾乳のためのプライベート・スペース、(d)テレワーク、(e)年次休暇及び疾病休暇、(f)家族のケアまたは死亡に関する疾病休暇、(g)深刻な健康状態にある家族のケアのための疾病休暇、(h)養子縁組のための疾病休暇、(i)FMLAに基づく休暇、(j)休暇銀行を含む休暇譲渡プログラム、(k)骨髄・臓器提供者休暇、(l)家庭内暴力、性暴力、ストーキングの被害を受けた時の休暇政策である。これ以外に、各省庁に対してはワークライフプログラム（家族ケアプログラム、従業員支援プログラム、授乳期間中の母親に対する支援、職場の健康維持プログラム）の利用拡大が奨励されている。

74 2017年5月に下院に提出された最新の法案(H.R.2271)は、次を参照。See <<https://www.congress.gov/115/bills/hr2271/BILLS-115hr2271ih.pdf>>.

75 2017年6月に下院に提出された最新の法案(H.R.2942)は次を参照。See <<https://www.congress.gov/115/bills/hr2942/BILLS-115hr2942ih.pdf>>.

76 The White House, Presidential Memorandum-Enhancing Workplace Flexibilities and Work-Life Program, June 23, 2014 <[https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2014/06/23/presidential-memorandum-enhancing-workplace-flexibilities-and-work-life->](https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2014/06/23/presidential-memorandum-enhancing-workplace-flexibilities-and-work-life-).

77 詳しくは、注(31)を参照。

第5章 アメリカ

図表 5-27 職場の柔軟性施策の導入割合（サンプル全数 920，小規模企業 487，大規模企業 81）

認められている柔軟性のタイプ	特定の従業員のみに認めている企業	ほぼすべての従業員に認めている企業	ほぼすべての従業員に認めている企業の従業員数による相違	
			小規模企業 (50～99人)	大規模企業 (1,000人以上)
時間と場所の柔軟性				
一定の労働時間枠内で定期的に出退勤時間を変更できる	81%	32%	36%	17%
日常的に出退勤時間を変更できる	42%	11%	12%	4%
圧縮勤務時間制	43%	9%	10%	4%
時々在宅勤務ができる	66%	8%	9%	1%
定期的在宅勤務ができる	40%	2%	2%	3%
労働時間管理に関する裁量				
休憩をいつ取るかに関する決定権	91%	59%	63%	47%
シフト制に関する選択権と決定権	44%	10%	10%	14%
時間外労働に関する決定権	42%	21%	22%	11%
労働時間の短縮				
フルタイムからパートタイムへの異動と同一職位への復帰	41%	8%	8%	10%
ジョブシェアリング	19%	2%	2%	3%
部分的就労（年ベースで労働時間を短縮）	18%	2%	2%	3%
育児等休暇				
出産・養子縁組後の段階的復職	81%	52%	57%	42%
休暇				
重要な家族の行事または個人的必要のために有給で休暇を取れる	81%	47%	51%	33%
所定労働時間内にボランティアの仕事をできる	45%	23%	26%	21%
柔軟なキャリア				
退職前の一定期間に短時間勤務を行い段階的に退職	59%	21%	25%	17%
サバティカル休暇取得と同等職への復職	28%	11%	12%	10%
ケアの提供又は個人・家族的責任を理由とした長期にわたる休職	55%	35%	42%	27%
長期休職から復帰する際の特別な配慮	28%	13%	18%	10%

出所：SHRM, National Study of Employers (2016).

以上のように、近年両立支援という点から職場の柔軟性施策の重要性が認識されるようになってきている。その現状を SHRM の「The National Study of Employers (2016)」⁷⁸により見てみたい。同調査は職場の柔軟性に関し 18 項目を設け、使用者に対し実施の有無を尋ねている。ほぼすべての労働者に認められているものとして回答が多かったのは、

78 Society for Human Resource Management (SHRM), 2016 National Study of Employers, <<https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/National%20Study%20of%20Employers.pdf>>.元々は「Families and Work Institute」により行われていた同調査は、1998年以降2016年に至るまで同様の調査を6回実施している。2008年の調査結果については、池添弘邦・前掲・注(50)論文 303頁以下参照。

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

「休憩時間をいつ取るかについて労働者に決定権がある」(59%)、「出産・養子縁組後の段階的復職」(52%)、「重要な家族の行事または個人的必要のために有給で休暇を取れる」(47%)、であった。反対に回答が少なかったのは、在宅勤務やシフト制の選択権、そして労働時間短縮措置であった。FMLAの影響もあってか家族看護・介護休暇に関連する施策は普及してきているものの、その他の職場の柔軟性施策はまだまだ発展途上の段階といえよう(図表 5-27 参照)。

結びにかえて

FMLA を中心にアメリカにおける育児休業等仕事と家庭の両立支援制度を見てきた。FMLA では休暇期間は 12 カ月間に合計 12 週が上限とされており、日本の育児・介護休業法に比べると制度上かなり短い。実際の親休暇取得日数も女性が約 60 日、男性はおよそ 20 日程度である。休暇取得期間が短い、あるいは休暇取得を躊躇させる理由として、所得保障に欠ける点が指摘されており、親休暇取得中の所得保障が最大の懸案事項といえよう。

法制度が十分といえない中で、民間企業が主導する形で仕事と家庭の両立支援策が整備されてきたが、ひとり親及び貧困家庭の増加、就労形態の多様化、高齢化の進展といった人口動態・経済環境の変化を背景として、企業による支援策の恩恵を受けることが出来ない労働者の増大が見込まれている。

FMLA は多様な休暇を包含することで固定的な性別役割分業・価値観の転換を図ることを目的としており、性中立的な休暇法制により男女間の雇用平等を一層追求した点⁷⁹では、それはそれで画期的なものと捉えられる。しかし、法制定から 20 年以上を経て、その目的はシンボリックではあったが、実効性においては「何もないよりはまし」といった批判にさらされている⁸⁰。すなわち、FMLA 制定後も男性は主に自らの疾病を理由に FMLA 休暇を取得しているのに対し、女性は子ども等自分以外の者の介護・看護を理由に休暇を取得し、しかもその期間が長い傾向にあるといった現状を踏まえ、FMLA は女性の家族介護・看護責任の軽減に寄与せず、家族介護・看護の主たる担い手が女性であるという状況を変えることが出来ていないため、実質的な平等達成に有意義な影響をもたらしていないという認識が広く示されるようになってきている。さらに、PDA や FMLA に見られる妊娠・出産を他の労働不能と同視し、できる限り男女の性差を無視するという形式的な性中立法自体がかえって性別役割分業を強化する結果をもたらしているとの

79 29 U.S. C §2601(b).

80 FMLA の課題を指摘する論文は多くあるが、近年の文献として次を参照。See Nicole Buonocore Porter, Why Care About Caregivers? Using the Communitarian Theory to Justify Protection of "Real" Workers, 58 U. KAN. L. REV. 355(2010), Porter, Finding a Fix for the FMLA: A New Perspective, a New Solution, 31 Hofstra Labor & Employment L. J. 327(2014).

見解も見られる。

FMLA の本来の目的を達成するために、現行法制度が抱える課題及びそれらを如何に変革していくかという提言も多く示されている⁸¹。前述した FAMILY Act もその一環といえる。

他方で、「家族的責任に基づく差別」や「介護者差別」等も議論されるようになり、2007年5月には EEOC が家族的責任を有する労働者に対する違法な差別的取扱いについて「Enforcement Guidance: Unlawful Disparate Treatment of Workers with Caregiving Responsibilities」⁸²を出している。

男女間の実質的な平等を図りつつ、FMLA を含めた両立支援制度をどのように整備していくのか、併せてトランプ政権下で検討が伝えられている家族休暇の有給化についても、今後の進展が注目される⁸³。

〔参考資料〕

- ・浅倉むつ子「米国における雇用上の性差別禁止原則と出産休暇をめぐる法理」季刊労働法 109号 (1978年) 162頁以下。
- ・池添弘邦「アメリカにおける女性労働者の母性保護」日本労働研究機構『諸外国における女性労働者の母性保護』(2002年) 93頁以下。
- ・池添弘邦「Ⅲ 第4節 アメリカ」『ワーク・ライフ・バランス比較法研究<中間報告書>労働政策研究報告書 No. 116』(JILPT、2010)
- ・池添弘邦「第2章 第4節 アメリカ」『ワーク・ライフ・バランス比較法研究<最終報告書>労働政策研究報告書 No. 151』(JILPT、2012)
- ・梶川敦子「アメリカにおける家族医療休暇法制の現状」同志社法学 54巻3号 559頁以下(2002年)。
- ・菅野淑子「アメリカ家族休暇制度の形成1~4」労働法律旬報 1336号 43頁以下、1337号 16頁以下、1338号 28頁以下、1339号 49頁以下(1994年)。
- ・菅野淑子「アメリカの介護休業制度」『諸外国における介護・看護休暇制度』(財)婦人少年協会、1995年)。
- ・木村愛子「職業と家族的責任—アメリカにおける家族関連休暇制度をめぐる最近の動向」季刊労働法 157号(1990年) 140頁以下。
- ・黒澤昌子『米国におけるワーク・ライフ・バランス』RIETI Discussion Paper Series 11-J-038(経済産業研究所、2011年)。
- ・中窪裕也『アメリカ労働法(第2版)』(弘文堂、2010年)。
- ・中窪裕也「アメリカにおける「仕事と家庭」の法状況—1993年家族・医療休暇法を中心に」山口浩一郎、菅野和夫、中嶋士元也、渡邊岳編『安西愈先生古希記念論文集 経営と労働法務の理論と実務』(中央経済社、2009年) 395頁以下。
- ・長谷川珠子「第10章 アメリカにおけるワーク・ライフ・バランス—立法による多様な労働者への配慮の可能性—」『労働関係の多様化・個別化と労働条件規制システムの課題』(労働問題リサーチセンター・日本ILO協会、2007年) 253頁以下、中窪・前掲注(2)論文 415頁以下参照。

81 この点については、長谷川珠子「第10章 アメリカにおけるワーク・ライフ・バランス-立法による多様な労働者への配慮の可能性-」『労働関係の多様化・個別化と労働条件規制システムの課題』(労働問題リサーチセンター・日本ILO協会、2007年) 253頁以下、中窪・前掲注(2)論文 415頁以下参照。

82 EEOC Notice 915.002,5/23/2007<<https://www.eeoc.gov/policy/docs/caregiving.html>>.中窪・前掲注(2)論文 416頁以下参照。

83 トランプ政権はオバマ前大統領時代に成立した行政規則や大統領令等を廃止する方針を打ち出しており、現に実行に移されたものもある。ここで示した両立支援策をめぐる前政権時代の大統領令等が廃止される可能性も否定できず、今後の行方を注視したい

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

- 働問題リサーチセンター・日本 ILO 協会、2007 年) 238 頁以下。
- ・ 藤本哲史「アメリカにおける企業の家族支援制度の展開」日本労働研究雑誌 459 号 (1998 年) 65 頁以下。
 - ・ 藤本茂『米国雇用平等法の理念と法理』 (かもがわ出版、2007 年)。
 - ・ Victoria Gordon, Maternity Leave-Policy and Practice, CRC Press(2013).
 - ・ Megan A. Sholar, Getting Paid While Taking Time, Temple University Press(2016).
 - ・ Janice Arenofsky, Work-Life Balance, Greenwood(2017).

第6章 韓国

第6章 韓国

第1節 育児休業制度

1. 導入経緯と歴史的変遷

韓国政府は1961年から出産を抑制する政策を採択してきたが、少子化により国民年金の財政が枯渇する恐れがあるとの危機感から、1996年7月、従来的人口増加抑制政策を中止した。2001年合計特殊出生率が1.3人以下で超少子化国になり、2002年1.17人まで下がると、少子高齢化社会の対策として、女性の仕事と育児の両立を支援するための諸制度を整え始めた。

育児休業制度（父母育児休職制度）は、1987年男女雇用平等法制定と共に導入したが、当時は生後1歳未満の乳児をもつ女性労働者が対象であった。1995年法改正とともに、女性労働者の配偶者である男性労働者も選択的に育児休業が取れるようになった。2001年8月、女性雇用者の母性保護関連3法（勤労基準法、男女雇用平等法、雇用保険法）を改正し、2001年11月から、産前・産後休暇期間を60日から90日と拡大するとともに（勤労基準法第72条1項）、延長した30日分に関しては雇用保険から給付金を支給し始めた。また企業の育児休業制度導入を義務化するとともに、育児休業後の復職を保障し、雇用保険から育児休業給付金を支給するなど、関連規定を強化した。

1987年制定された男女雇用平等法（1988年施行）は、2007年に「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」へと改名し、仕事と育児の両立支援政策をさらに強化した。2008年6月、育児期の労働者が仕事をしながら子育てができるように、育児期労働時間短縮制度を導入した。しかし、制度導入が事業主の義務ではなく、育児休業と違って所得減少分に対する補てんが一切ないとの理由で実際活性化するには限界があったため、2011年10月から、短縮した時間に関しては雇用保険から給付金を支給し始めた。

引き続き、政府は「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に対する法律」を改正し（2012年2月公布、8月施行）、育児休業が申請できる労働者が労働時間短縮を申請する場合、経営上特別な理由がない限り認めるよう義務付けた。また父親の育児休業利用率を高めるため、雇用保険施行令を2014年改正し、育児休業制度の名称を2014年3月から「父母育児休業制度」と改名（本文では、育児休業と称する）すると共に、2014年10月から「パパの月」を実施している¹。

しかし、2016年の合計特殊出生率は1.172で、政府が育児休業の有給化を施行した2002年の1.17人と比べて改善がほとんどみられない。様々な政府主導の少子化対策は功を奏していないと判断した政府は、2017年12月27日、女性の仕事と育児の支援策を発表し、2018

¹ 裴海善『韓国の少子化と女性雇用』明石書店、2015年、第6、8、9章参考。

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

年下半期から実施することにした。主な対策として、現在の出産直後から利用可能な女性の育児休業を2018年下半期からは「出産前の妊娠期間から1年間」（2018年男女雇用平等法改正推進）となり、2番目の育児休業者（90%が男性）の給付金の月上限額を現在の150万ウォンから月200万ウォンと高めた。なお、男性の配偶者出産休暇を現在有給3日から2022年まで段階的に拡大し有給10日にする予定である。

図表 6-1 仕事と育児の両立支援にかかる諸政策と関連法（労働者支援）

	内容	関連法律
妊娠・出産による労働者保護	妊娠期間中の勤務時間短縮 (1日勤務時間が8時間以上の労働者基準)	勤労基準法第74条8項（妊婦の保護）
	胎児健診時間	勤労基準法第74条2、母子保健法10条1
	時間外勤務禁止及び勤務転換	勤労基準法第74条2
	夜間勤務と休日勤務制限	勤労基準法第70条2
	有害・有害業種勤務禁止	勤労基準法第65条
	配偶者出産休暇	男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律第18条2
	出産前後休暇給与制度	勤労基準法第74条、男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律第18条、雇用保険法第75～77条、雇用保険法施行令第100～104条
育児・保育支援	育児（授乳）時間（1日2回、各30分）	勤労基準法第75条
	父母育児休職制度	男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律第19条、雇用保険法第70～74条、雇用保険法施行令第94～99条
	パパの月	男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律第19条、雇用保険法第70～74条、雇用保険法施行令第94～99条
	育児期勤務時間短縮制度	男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律第19条の2
	家族看護休職制度	男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律第22条2
	保育料・養育手当支援 (0～5歳児の無償教育、所得制限なし)	乳幼児教育法第34条

注：勤労基準法は常時労働者5人以上の事業所が適用対象で、常時4人以下の労働者を使用する事業所の場合は、大統領令の定めにより一部の規定を適用することができる。「男女雇用平等法」2018年改正により、5人未満の事業所も適用対象になる予定である。

2. 現行制度概要

(1) 出産休暇制度(制度名: 出産前後休暇制度)

① 休暇期間

出産休暇制度は、妊娠中の女性の健康を保護し、出産による女性労働者の離職を防止するのが目的である。使用者は、妊娠中の女性に出産前と出産後を通じて90日の出産前後休暇を

与えなければならない。休暇期間の配分は、出産前 44 日、出産日 1 日、出産後 45 日(義務)としなければならない(勤労基準法 74 条1項)。出産が予定より遅れて出産前休暇が 45 日を超えた場合も出産後休暇は 45 日以上を与えなければならない。

② 取得要件

休暇期間中に給付金を受給するためには、「妊娠中の女性は事業主から出産前後休暇(又は流産、死産休暇)」を得て、「出産前後休暇の終了日以前に、雇用保険の被保険期間が通算して 180 日以上」、「出産前後休暇開始 1 カ月から休暇終了後 12 カ月以内」に申請しなければならない。

③ 出産前後休暇給与

出産休暇制度(出産前後休暇制度)は、1953 年勤労基準法制定と共に、60 日の休暇制度が導入されたが、産休期間中の賃金は全額事業主負担であった。2001 年 11 月から、出産休暇期間は 60 日から 90 日へと拡大され、延長した 30 日分に関しては雇用保険から給付金が支給されるようになった。しかし、休暇期間中の給与は、60 日分は企業が負担し、雇用保険からの給付金負担が 30 日分にすぎなかったため(上限 135 万ウォン)、企業側が女性の雇用を忌避する要因になった。

2005 年 5 月、母性保護関連 3 法の改正により、優先支援対象企業(中小企業)²の場合、勤労基準法上の通常賃金³相当額の給与が 90 日分の給付金として雇用保険から支給されるので(限度額は 480 万ウォン、1 度に 2 人以上の子どもの場合 120 日分の 640 万ウォン)、事業主の賃金支給の義務は免れる。大規模企業の場合は従来通り、最初 60 日分に関しては(1 度に 2 人以上の子どもの場合 75 日)事業主が支給し(義務)、その後の 30 日(45 日)は雇用保険から支給される。期間制労働者の場合、2018 年からは出産・育児支援が強化され、期間制労働者の出産休暇期間中(90 日)契約期間が満了する場合も出産休暇給付金が支給されるよう(通常賃金の 100%、月上限額 160 万ウォン)雇用保険法の改正を推進中である。

申請時期は、優先支援対象企業は、休暇開始 1 カ月から休暇終了後 12 カ月以内(休暇期間中、30 日単位で申請可能)、大企業は、休暇開始 60 日経過後 1 カ月から休暇を終えてから 12 カ月以内である。

④ 産前産後休暇分割使用

2012 年からは、勤労基準法改正(2012 年 2 月公布、8 月施行)により、「産前・産後休暇分割

² 優先支援対象企業は、雇用保険法施行令第 12 条により、「製造業 500 人以下の事業所」、「鉱業、建設業、運輸業、映像、放送通信及び情報サービス業、事業施設管理及び事業支援サービス業、専門・科学及び技術サービス業、保険業及び社会福祉サービス業などの 300 人以下事業所」「卸売り及び小売り、宿泊及び飲食業、金融及び保険業、芸術、スポーツ業及び余暇関連サービス業の 200 人以下事業所」、「その他 100 人以下の事業所」、「中小企業法第 2 条 1 項および 3 項の基準に該当する企業」である。

³ 韓国の給与体系は複雑で、大きく平均賃金と通常賃金にわかれる。「平均賃金」とは、これを算定しなければならない理由が発生した日以前の 3 カ月の間にその労働者に支給された賃金の総額をその期間の総日数で除して得られる金額をいう。労働者が就職した日が 3 カ月未満の場合であってもこれに準ずる(勤労基準法第 2 条)。「通常賃金」とは、勤労基準法施行令第 6 条により定期的に支給される所定勤務時間に対する給与で、基本給と各種手当が含まれる。定期給与は含まれない。

使用」が可能となった。従来通りの産前産後休暇を利用するのが原則とするが、例外的に、妊娠初期安静が必要な場合、妊娠期間中緊急状況が発生した場合、または、流産の経験がある女性労働者は、産前・産後休暇44日を分割して使うことができる。分割使用の場合でも、産後休暇は45日以上を確保しなければならない。

⑤ 流産・死産休暇給付制度

「流産・死産休暇制度」は2005年に制定され、2006年1月から施行された。妊娠16週以後流産又は死産した女性労働者に、妊娠期間によって30日～90日間の流産・死産休暇を与え、産休と同じ水準の給付金を支給した。2012年からは、勤労基準法改正(2012年2月公布、8月施行)により、妊娠16週以前に流産・死産した女性労働者も5～10日間の流産・死産休暇をとることができるよう範囲を広げた。

事業主は子を流産・死産した労働者が請求すると、流産・死産休暇を(妊娠期間によって5～90日)与えなければならない。流産・死産休暇期間は、妊娠期間によって異なり、妊娠11週以内は流産・死産日から5日、妊娠12～15週以内は10日、16～21週以内は30日まで、22～27週以内は60日まで、28週以上は90日まで休暇を取ることができる。流産死産休暇に対しても出産前後休暇と同じく、事業主は通常賃金を支給しなければならない。休暇期間中の給付金は産前・産後休暇給付と同じ基準で雇用保険から支給される。

図表 6-2 出産前後休暇制度

	胎児	多胎児(1度に2以上子どもを妊娠)
出産前後休暇期間	90日(出産後45日は義務)	120日(出産後60日は義務)
企業の有給義務期間	通常賃金の100%を支給 (有給は最初の60日)	有給75日
雇用保険からの給付金支援 (月160万ウォン限度)	大企業: 無給30日分支援 (限度160万ウォン)	無給45日支援 (限度240万ウォン)
	優先支援対象企業: 90日分の通常賃金の100%支援(限度480万ウォン) ※通常賃金が雇用保険の支援金より多い場合、最初60日に関しては、その差額を事業主が支給。	120日支援 (限度640万ウォン)
罰則	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 出産休暇および配偶者出産休暇を認めない事業主には500万ウォン以下の罰金に処する。 ▶ 大規模企業の事業主が60日分の給与を支給しない場合、また優先支援対象企業が通常賃金と雇用保険支援金の60日分の差額を支給しない場合は、2年以下の懲役または1,000万ウォン以下の罰金に処する。 	

⑥ 配偶者出産休暇の有給化

事業主は、労働者が配偶者の出産を理由として休暇を請求する場合は、5日の範囲内で3日以上休暇を与えなければならない。男性労働者は配偶者が出産した日から、30日以内に

事業主に休暇を請求しなければならない。父親の休暇期間は無給 3 日であったが、「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に対する法律改正」(2012 年 2 月公布、8 月施行)により、配偶者出産休暇を有給 3 日とし、必要であれば 5 日まで(追加 2 日は無給)使用できる。但し、休暇期間 5 日間は分けて使うことはできない。300 人未満の常時労働者の事業所は 2013 年 3 月から施行された。配偶者が出産したすべての父親が支援対象で、契約職や派遣労働者も該当する。なお、2017 年 12 月発表の政府案によれば、男性の配偶者出産休暇は 2022 年まで段階的に拡大し、有給 10 日になる予定である。

⑦ 育児時間授乳

生後 1 年未満の乳児を持つ女性労働者は 1 日 2 回、30 分以上の有給授乳時間を使うことができる。

⑧ 罰則

事業主は出産前後休暇期間とその後の 30 日間は解雇できない。また、勤労基準法第 74 条 4 項の規定により、大規模企業の事業主が 60 日分の給与を支給しない場合は、2 年以下の懲役または 1,000 万ウォン以下の罰金に処する。

(2) 育児休業制度(制度名: 父母育児休職制度)

① 対象範囲

育児休業の対象となる子どもの年齢は、2005 年男女雇用平等法の改正により「生後 3 歳以下」までとなった。2011 年から「満 6 歳以下の子ども」まで、2014 年から「満 8 歳以下又は小学校 2 年生以下」へと要件が緩和された。事業主は、労働者が満 8 歳以下又は小学校 2 年生以下の子ども(養子とした子どもを含む)を養育するために育児休業を申請した場合は、これをみとめなければならない。

② 休暇の形態

育児休業期間は 1 年以内で、無給である。両親共に同じ子に対してそれぞれ 1 年以内の育児休業を取ることができるが、同時休業はできない。事業主は、育児休業終了後は、休業前と同じ業務又は同じ水準の賃金が支給される職務に復帰させなければならない。育児休業期間は勤続期間に含まれる。妊娠期の女性労働者の約 3 分の 1 は出産前に退職する傾向があることから(2015 年雇用保険適用上、妊娠した女性労働者約 15 万人の中、出産した女性労働者は約 10 万人である)、2018 年下半期からは妊娠期間から育児休業が取れるよう、男女雇用平等法の改正を推進中である。

③ 非正規雇用

期間制労働者又は派遣労働者の育児休業期間は、「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」第 4 条による使用期間又は「派遣勤労者保護等に関する法律」第 6 条による労働者派遣期間に算入しない。

④ 育児休業給付金

育児休業給付金は雇用保険に180日以上加入し、30日以上休業をした場合に支給される。育児休業給付金は、2001年から有給化され2010年までは定額制であったが、2011年1月からは育児休業前の通常賃金の40%(上限額100万ウォン、下限額50万ウォン)を支給する定率制へと変更された。また、2017年8月29日、雇用保険法施行令を改正し、9月1日から、育児休業開始後3カ月は通常賃金の80%(上限額、月150万ウォン、下限額、月70万ウォン)を支給し、4カ月目からは従来通り、通常賃金の40%(上限額100万ウォン、下限額50万ウォン)を支給する(2019年からは残りの9カ月の給付率を40%から50%へ上げる案を推進中)。給付金をもらうためには連続的に30日以上休業する必要がある、育児休業終了日以後、12カ月以内に申請しなければならない。

母親の育児休業による経歴断絶を予防する目的で、「給付金後払い制度」がある。これは育児休業給付金は毎月支給されるが、給付金の25%は育児休業終了後、該当事業場に復職して6カ月以上続けて勤務した場合一括支給される(2015年7月1日以前は15%)。

⑤ パパの月(2014年施行)

同じ子どもを対象に2番目に育児休業をとる親(90%が男性)には、最初1カ月の育児休業給付金を通常賃金の40%から100%へと高め、支給上限額も150万ウォンとした。しかし、父親の休業率に改善がみられなかつたため、2016年1月1日からは、パパの月の給付金の支給期間を3カ月とし、最大450万ウォンまで支給する。2018年7月からは月上限額は現在の150万ウォンから200万ウォンになる。また2番目の子からは、給付金の月上限は200万ウォンとなる(2017年7月出生児から適用)。

両親の育児休業の順番は関係ないが、両親が同時に育児休業又は育児期勤労時間短縮制度を使うことはできない。また、パパの月は分割して使うことができない。パパの月が適用された月は、育児休業給付金の後払い制度は適用しない。

例えば、図表6-3は、2017年9月からの給付率適用例である。母親が出産休暇を取ってから80%の給付率で3カ月間育児休業をとる。引き続き母親が40%の給付率で育児休業をとるか、育児期労働時間短縮制度を利用する。次に父親は給付率100%で3カ月間「パパの月」育児休業を取る。

⑥ 解雇有無、等

事業主は、労働者が育児休業を申請すれば、必ず認めなければならない。育児休業を理由として解雇又はその他の不利益な処遇をしてはならず、育児休業期間中はその労働者を解雇できない。また、育児休業終了後は休業前と同じ業務または等しい水準の賃金を支給する職務に労働者を復帰させなければならない。育児休業期間は勤続期間に含まれるが、事業主は休業期間中、賃金を支払う法的義務はない。

⑦ 休暇期間中の社会保険

育児休業者と企業の負担を軽くし、育児休業を奨励するため、育児休業期間中の健康保険

料減免が2011年からは50%から60%になった。

図表6-3 父母育児休職制度とパパの月の組み合わせの例

母親	出産休暇 45日	育児休業3か月 (給付率80%)	育児休業(給付率40%) 又は勤務時間短縮	全日制労働								
父親	全日制労働			パパの月3か月 (給付率100%)								
子の出生	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12

出所：筆者作成

(3) 育児期勤労時間短縮

① 対象範囲

子どもの対象年齢は育児休業と同じく、満8歳以下又は小学校2年生以下で、また雇用保険の被保険期間が180日以上でなければならない。

② 制度の形態

事業主は育児休業を申請できる労働者が、育児休業の代わりに育児期勤労時間短縮を申請した場合は、これを許容しなければならない。育児期勤労時間短縮の期間は1年以内で、育児休業と同時に使用することはできない。短縮後の労働時間は週当たり15時間以上30時間以下である。育児休業と育児期勤労時間短縮はそれぞれ1回分割して使用することができる。育児休業や勤労時間短縮を合わせて使用することも可能であるが、合わせて1年を超えることはできない(2018年「男女雇用平等法改正」により、育児期勤労時間短縮期間を育児休業の2倍にする案を推進中)。

給付金をもらうためには1回30日以上続けなければならない。また、同じ子どもに対して配偶者が同じ期間、30日以上の育児休業または、育児期勤労時間短縮を使用してはならない。

③ 勤労条件等

事業主は、育児期勤労時間短縮を理由として当該労働者に解雇又はその他の不利益な処遇をしてはならない。また、労働者の育児期勤労時間短縮期間が終了した後は、その労働者を育児期勤労時間短縮前と同じ業務又は同じ水準の賃金が支給される職務に復帰させなければならない。

事業主は、育児期勤労時間短縮を行っている労働者に対しては、短縮された勤労時間の他に延長労働を要求してはならない。ただし、その労働者が自ら請求する場合は、事業主は、週12時間以内で延長労働をさせることができる。労働者の申請がなかったにも関わらず短縮した労働時間以外の延長労働を求めたり、または延長労働が週12時間を超える場合は、1,000万ウォン以下の罰金に処する。

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

育児期勤務時間短縮を行っている労働者について「勤労基準法」第2条第6号により、育児期勤務時間短縮期間は育児休業と同じく、平均賃金算定期間から除外する。

④ 育児期勤務時間短縮期間の給与と給付金

育児期勤務時間短縮の場合、働いた時間分に関しては事業主が支給し、短縮した勤務時間に対しては雇用保険から給付金が支給される。2014年9月までは、通常賃金の40%（下限額50万ウォン、上限額100万ウォン）を基準にしたが、2014年10月からは通常賃金の60%を（下限額50万ウォン、上限額150万ウォン）を基準にして計算する。例えば、所定勤務時間40時間で、通常賃金が200万ウォンの労働者が1週25時間の時短をした場合の給与は、労働者は時短により、勤め先から月125万ウォン、雇用保険から月45万ウォン、合計、月170万ウォンが支給される。一方、給付金をもらうためには、短縮勤務終了後12カ月以内に申請しなければならない。

図表 6-4 育児期勤務時間短縮制度利用による労働者の所得の例

<ul style="list-style-type: none"> ・事業主が負担する賃金：通常賃金 200 万ウォン × (25/40 時間) = 125 万ウォン ・雇用保険からの支援金：120 万ウォン（通常賃金の 60%、下限 50 万ウォン、上限 150 万ウォン） × (15/40 時間) = 45 万ウォン ・支援金は 2018 年下半期からは、現在の通常賃金の 60% から 80% になる。

図表 6-5 「父母育児休職制度」と「勤務時間短縮制度」の比較

	父母育児休職制度	育児期勤務時間短縮制度
対象	8歳以下または小学校2年生以下の子を養育する男女労働者	
給与・給付金	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (2017年9月から) 育児休業開始後3カ月は月通常賃金の80%（下限70万ウォン、上限150万ウォン）、4カ月目からは育児休業前の通常賃金の40%を雇用保険から支給（上限額100万ウォン、下限額50万ウォン） ▶ パパの月の給付金：休業開始後3カ月は通常賃金の100%支援（上限額は月150万ウォン）。2番目の子どもからは、給付金の上限額は月200万ウォン。 ▶ 育児休業給付金の25%は育児休業終了後、職場に復帰して6カ月間続けて勤務した場合一括支給（期間制労働者は、仕事復帰後、契約期間満了日まで続けて務めた場合に支給）。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 働いた時間分に関しては事業主が支給。 ▶ 時間短縮による所得減少分は通常賃金の60%を基準にし、短縮した時間に比例して雇用保険から支給。 ▶ 15～30時間以下勤務。
支給条件	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 雇用保険の被保険期間が180日以上 ▶ 給付金を受給するためには、育児休業・勤務時間短縮の1回の使用期間が30日以上であること。 ▶ 養親と一緒に30日以上の子育て休業または勤務時間短縮を使用することができない。 	

期間	<ul style="list-style-type: none"> ▶育児休業と育児勤務時間短縮を合わせて最大1年（勤続期間に含む）。 ▶勤続期間には含まれるが、平均賃金算定期間から除外する。 	
使用形態	<ul style="list-style-type: none"> ▶育児休業の分割使用（分割使用は1回まで）。 ▶育児期勤務時間短縮の分割使用（分割使用は1回まで）。 ▶育児休業の1回使用及び育児期勤務時間短縮の1回使用。 ▶育児期勤務時間短縮の1回使用及び育児休業の1回使用。 	
申請手続き	<ul style="list-style-type: none"> ▶労働者は育児休業又は育児期勤務時間短縮の開始予定日の30日前までに申請書を事業主に提出。 ▶給付金：育児休業又は育児期勤務時間短縮の開始日の1カ月後から終了日12カ月以内に、居住地の雇用センターに申請。 	
保護規定	<ul style="list-style-type: none"> ▶申請拒否：500万ウォン以下の罰金。 ▶不利な処遇及び解雇禁止：3年以下の懲役または2,000万ウォン以下の罰金。 ▶終了後、元職への復帰：500万ウォン以下の罰金。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶申請拒否：500万ウォン以下の過怠金。 ▶不利な処遇と労働条件：3年以下の懲役または2,000万ウォン以下の罰金。 ▶終了後、元の職への復帰：500万ウォン以下の罰金。 ▶勤務条件書面規定：500万ウォン以下の過怠金 ▶延長勤務制限：1,000万ウォン以下罰金。

出所：関連法規をもとに、筆者作成

注：為替レート：1,000ウォンは約100円（2017年11月）

図表6-6 2018年「男女雇用平等法」改正推進案による出産・育児休業制度内容

制度	出産休暇 3カ月	母親の育児休業 (最初3カ月)	父親の育児休業 (最初3カ月)	育児期労働時間短縮 期間は育児休業の2倍
支援内容	通常賃金100%（月上限額160万ウォン）	通常賃金の80%（月上限額150万ウォン）	通常賃金の100%（月上限額150万ウォン）→2018年7月から月200万ウォン	雇用保険の給付支援金は通常賃金の60%→2018年7月から80%

出所：「女性の仕事対策」政府関係部処発表資料（2017年12月27日）

(4) 家族看護休職制度

家族看護休職制度とは、労働者が両親、配偶者、子ども、または配偶者の父母の疾病、事故、老齢によってその家族を世話するための休業で、「男女雇用平等および仕事・家庭両立支援に関する法律」第22条2項に定められている。子どものための特別な条項はない。2013年2月から、常時300人未満の労働者を使用する事業または事業所も実施対象となった。

休業期間は年間最長90日までで、分割して使用可能であるが、1回の休業期間が30日以上でなければならない。休業期間中は原則「無給」である。休業期間は勤続期間には含まれるが、「勤務基準法」第2条第1項第6号により、平均賃金算定期間には含まれない。家族看護休業の申請を受けて、事業主が許容しない場合は500万ウォン以下の過怠金が賦課される。また、家族看護休業を理由として当該労働者を解雇し、または勤務条件を悪化させるなどの不利益な処遇をした場合は、5年以下の懲役または3,000万ウォン以下の罰金に処する。

(5) 妊娠・出産・育児期の事業主支援制度

「男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律」第 20 条(仕事・家庭の両立のための支援)に基づき、政府は、事業主が労働者に育児休業又は育児期勤務時間短縮を許容した場合は、その労働者の生計費及び事業主の雇用維持費の一部を支援することができる。

雇用保険法第 23 条と雇用保険法施行令第 29 条に基づき、事業主に出産・育児期の雇用安定奨励金を支給している。事業主奨励金は 2012 年から施行しており、図表 6-7 の内容は 2016 年 12 月 30 日改正され、2017 年 1 月から施行されている。他に、育児支援の事業主支援制度として、労働時間短縮支援、保育園設置支援がある(図表 6-8)。

図表 6-7 出産・育児休業の事業主支援制度(出産育児期雇用安定奨励金)

	支援対象	支援内容
出産後の非正規雇用(期間制、派遣労働者)再雇用支援金	(非正規職の再雇用日が 2017 年 1 月 1 日以降) 妊娠・出産前後休暇または育児休業中(生後 15 カ月以内の子どもを持つ労働者が対象)に契約期間が終了した女性労働者(契約期間 1 年未満または派遣勤労法による派遣労働者)を、期間の定めがない「無期契約」で再雇用した事業主。 ★この規定は 2014 年 10 月 1 日基準で、育児休業中または育児休業が終了した女性労働者と労働契約を締結する場合も適用する。	(最大 1 年間支援) ・優先支援対象企業:労働者 1 人当月 60 万ウォン支給(年間 720 万ウォン)。 ・大規模企業:労働者 1 人当月 30 万ウォン(年間 360 万ウォン)。
育児休業などの奨励金	(出産前後休暇、流産・死産休暇、育児休職などの開始日が 2017 年 1 月 1 日以降) 雇用保険被保険者である労働者に 30 日以上の育児休業又は育児期勤務時間短縮を与える事業主。 ※奨励金の 1 カ月分は、育児休業又は時間短縮を開始した日から 1 カ月後に支給し、残りは、育児休業又は時間短縮後 6 カ月間続けてその労働者を被保険者として続けて雇用する場合に支給。	(育児休業) ・優先支援対象企業:労働者 1 人当月 30 万ウォン支援(年間 360 万ウォン)。 ・優先支援対象企業 1 号インセンティブ適用;月 40 万ウォン支援(年間 480 万ウォン)。 ・大規模企業:なし (育児期勤務時間短縮)。 ・優先支援対象企業:労働者 1 人当月 20 万ウォン支援(年間 240 万ウォン)。 ・大規模企業:月 10 万ウォン支援(年間 120 万ウォン)。
出産・育児期代替者の人件費支援金	(代替者採用日が 2017 年 1 月以後) ①出産前後休暇(流産・死産含む)、育児休業又は時間短縮を 30 日以上被保険者である労働者に与える。 ②出産休暇と育児休業の開始日 60 日前に新規で代替者を採用する 6 カか月以上続けて雇用する。 ③出産前後休暇(流産・死産含む)、育児休業又は時間短縮を終了した労働者を 30 日以上続けて雇用する。	<①～④の条件を満たす場合の支援金> ・優先支援対象企業:労働者 1 人当月 60 万ウォン(年間 720 万ウォン)。 ・大規模企業:労働者 1 人当月 30 万ウォン支給(年間 360 万ウォン)。 ※2014 年 1 月 1 日以降、代替者を雇用した場合に適応する。 ※代替者支援金は、事業主が支給した賃金を超えることができない(2015 年 7 月から適用)。

	④新規代替者を雇用する3カ月前から、雇用後1年まで（該代替者の採用期間が1年未満の場合は、その雇用関係の終了日まで）、雇用調整で他の労働者を離職させない。	
--	---	--

出所：http://www.moel.go.kr/「雇用労働部 HP」、http://law.go.kr 「雇用保険施行令第29条」により筆者まとめ（2017年11月24日現在）

図表 6-8 労働時間短縮支援・保育園設置支援（事業主支援）

	支援対象	支援内容
妊娠期労働時間短縮支援金	妊娠中の全日労働者を時間選択制（週15～30時間）へ転換した事業主には人件費の一部を支援。	<ul style="list-style-type: none"> ・転換奨励金：2週以上（大企業1カ月以上）労働時間を短縮した場合、最高20万円支援。 ・間接労務費：労働時間短縮労働者1人当たり、中小・中堅企業に月20万ウォン支援。
職場オリニジップ設置支援	常時労働者500人以上の事業場は職場オリニジップを設置しなければならない。政府は職場オリニジップの設置・運営費用を支援する。	中堅企業共同オリニジップ：設置費（上限15億5,000万ウォン）、人件費（1人当月120万ウォン）、運営費（保育児童数に比例120～520万ウォン）。

出所：https://www.ei.go.kr「雇用保険 HP」により筆者作成

3. 仕事・育児両立実施状況

育児休業制度は、1987年男女雇用平等法改正と共に導入されたが、賃金補てんなどの支援制度がなかったことから、これに対する実績も把握できなかった。2001年11月から雇用保険基金から育児休業給付金が支給されてから、育児休業受給者数をベースに育児休業者数が把握できるようになった。

図表 6-9 は、出産前後休暇、育児休業制度が有給化してから、給付金と対象となる子どもの年齢、利用者数の推移をしめしたものである。育児休業制度を利用する女性労働者は毎年増加している。しかし、男性の育児休業利用者は極めて少なく、育児休業利用者全体のなかで男性が占める割合は、2002年2.07%、2016年8.48%で、10年間に6.41%P増加した。2014年の「パパの月」を導入してから、男性の育児休業利用者数に改善がみられており、政府は今後10%まで高めることを目標としている。

育児期労働時間短縮制度を利用している人は、2011年施行以来、男女共に増加傾向であるが、利用者数はまだ少ない。2015年、男性は170人（男性の育児休業利用者4,872人）、女性は1,891人（女性の育児休業利用者は82,467人）である（図表 6-11）。

育児休業利用者が、育児休業終了後、復職して1年以上同じ事業所で勤める比率は増加傾向で、2014年76.4%が雇用を維持している（図表 6-12）。しかし、2014年育児休業利用者76,833人（図表 6-9）の中で仕事に復帰し、なお1年以上同じ事業所で勤める人は44,817人で、育児休業利用者の58.33%である。すなわち、雇用保険上のデータに基づくと、妊娠期の女性労働者の約3分の1は出産前に退職し、3分の2は育児休業を取るようになるが、その育児休

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

業利用者のなかで、4割強は育児休業後1年以内で仕事をやめる。育児休業取得者の雇用維持率は、該当年度の育児休業者を基準にしているため、2015年取得者は1年が経過した2017年始め頃に測定可能である。

図表 6-9 出産休暇・育児休業の給付金と利用者数（単位：人、%、ウォン）

年度	出産前後休暇		父母育児休職制度					対象となる子どもの年齢
	女性（人）	雇用保険からの給付金（2001年から）	全体（人）	女性（人）	男性（人）	男性が占める割合%	雇用保険からの給付金（2001年から）	
2002	22,711	30日分支給、上限135万ウォン	3,763	3,683	78	2.07	20万ウォン	満1歳以下
2003	32,133		6,816	6,712	104	1.53	30万ウォン	
2004	38,541		9,303	9,122	181	1.95	40万ウォン	
2005	41,104		10,700	10,492	208	1.94	40万ウォン	満4歳以下
2006	48,972	▶優先支援対象企業：雇用保険から90日分支給（上限405万ウォン）	13,670	13,440	230	1.68	40万ウォン	
2007	58,368		21,185	20,875	310	1.46	50万ウォン	
2008	68,526		29,145	28,970	355	1.22	50万ウォン	
2009	70,560		35,400	34,898	502	1.42	50万ウォン	
2010	75,742	41,732	40,913	819	1.96	50万ウォン	満6歳以下	
2011	90,290	▶大規模企業：60日分は企業負担、30日分は雇用保険から支給（上限135万ウォン）	58,137	56,735	1,402	2.41		通常賃金の40%（上限100万・下限50万ウォン）
2012	93,394		64,049	62,279	1,790	2.79		
2013	90,507		69,616	67,323	2,293	3.29		
2014	88,756		76,833	73,412	3,421	4.45	※2017年9月から、最初3カ月は通常賃金の80%	
2015	94,590	87,339	82,467	4,872	5.58			
2016	89,834	89,795	82,179	7,616	8.48	満8歳以下		

出所：裴海善『韓国の少子化と女性雇用』第9章、明石書店、2015年、雇用労働部「雇用保険DB」

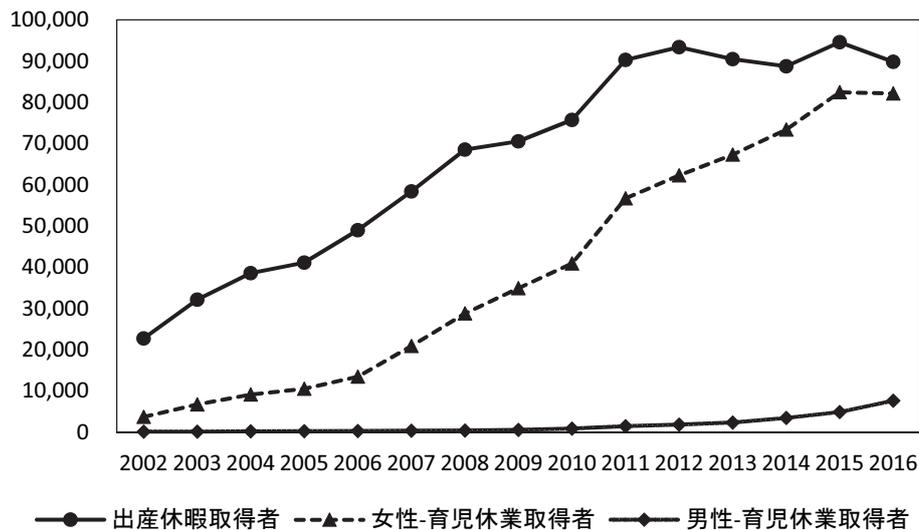
注：1) 育児休業者数は、育児休業給与受給者数である。

2) 男性の育児休業利用者比率は全体育児休業利用者の中で、男性が占める割合である。

一方、企業の仕事・育児両立制度実施率を見ると、すべての制度の導入率が高まっており（図表 6-13）、特に出産休暇制度の導入率が最も高い。家族看護制度は、給与支援がなく企業の導入率も低い。2016年の場合、企業の制度導入率は、出産休暇 80.2%、配偶者出産休暇 60.8%、育児休業制度 58.3%、育児期勤務時間短縮 37.8%、家族看護制度 27.8%の順である。事業所規模別には（図表 6-14）、企業規模が大きいほど制度の導入率も高く、100人未満の中小企業の制度導入率は非常に低い。統計庁『地域別雇用調査』（2016年）によると、30～39

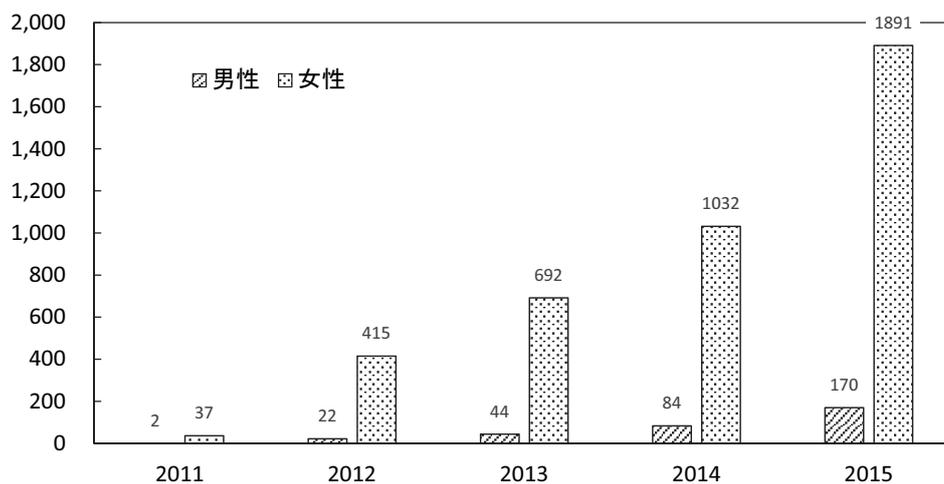
歳の経歴中断女性が仕事を辞める理由として、妊娠・出産 30.7%、育児 34.8%が全体の 65%を占めている。女性の仕事と育児の両立を支援するためには、中小企業への支援をさらに強化する必要がある。

図表 6-10 出産休暇、育児休業利用者数推移（単位：人）



出所：雇用労働部『雇用保険 DB』により筆者作成

図表 6-11 育児期労働時間短縮制度利用者数（単位：人）



出所：雇用労働部「雇用保険 DB」により筆者作成

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

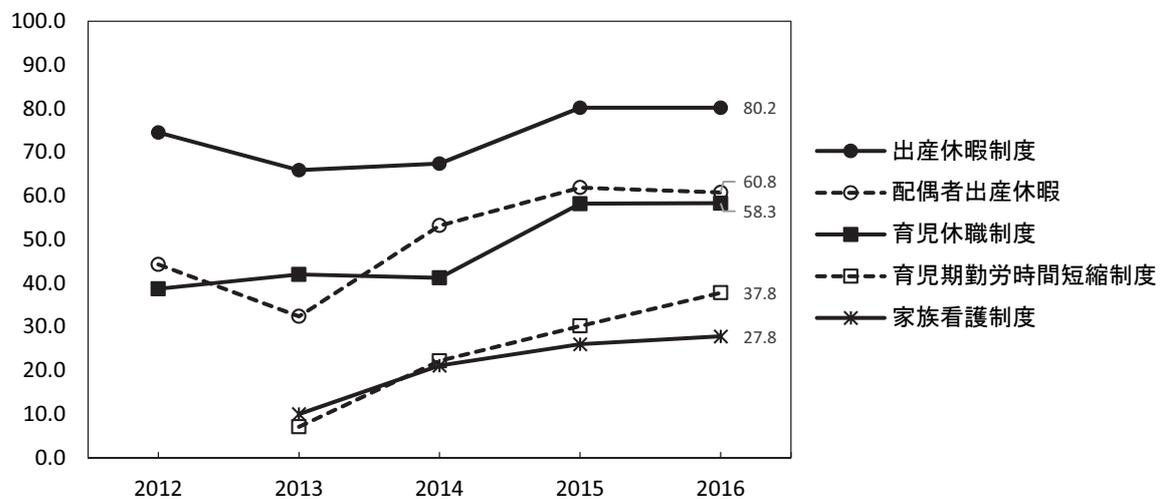
図表 6-12 育児休業利用者の雇用維持率

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
育児休業者の雇用維持率	67.5	67.3	67.6	69.0	71.2	74.6	76.4
育児休業後の復職者	19,238	20,342	27,521	35,457	46,262	53,688	58,694
復職後1年以上 同じ事業所で勤める労働者	12,982	13,696	18,596	24,466	32,933	40,053	44,817

出所：雇用労働部「雇用保険DB」

注：当該年度育児休業者の基準で、2015年終了者は1年が経過した2017年初に測定可能である。

図表 6-13 企業の仕事・育児両立制度実施率の推移（単位：％）



出所：雇用労働部『仕事・家庭両立実態調査』

注：調査対象事業体数は、2012年1,500個、2013年からは1,000個である。

図表 6-14 事業所規模別の仕事・育児両立制度実施率（2016年）（単位：％）

		出産休暇制度	配偶者 出産休暇	父母育児 休職制度	育児期勤労 時間短縮制度	家族看護制度
2016年企業計		80.2	60.8	58.3	37.8	27.8
事業 所 規 模 別	5～9人	55.1	34.1	26.8	15.6	7.6
	10～29人	80.6	54.2	52.8	33.1	23.9
	30～99人	94.3	73.6	73.1	43.4	31.1
	100～299人	96.1	87.5	86.7	60.9	45.3
	300人以上	98.0	92.0	93.0	71.0	65.0

出所：雇用労働部『仕事・家庭両立実態調査』

注：調査対象事業体数は、2012年は1,500個、2013年からは1,000個である。

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

(1) 長時間労働の状況

平均年間総労働時間を国際比較する際、OECD データベースで比較する傾向があるが、データ源や計算方法が異なるため、比較には適していない。また、韓国の場合、労働時間は、企業の雇用調整方法、非正規雇用の雇用構造、解雇関連法とも関係があるので、その解釈には注意が必要である⁴。

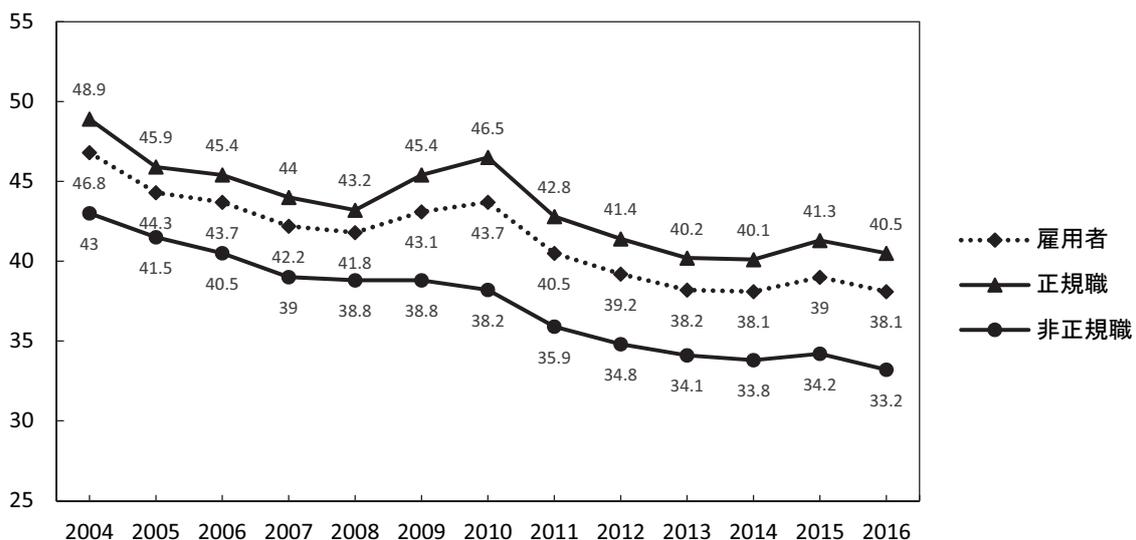
図表 6-15 雇用者の性別・雇用形態別月平均労働時間（単位：時間）

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
全体	男性	198.0	192.3	188.2	192.6	190.6	185.0	178.3	173.0	171.0	179.2	176.5
	女性	185.3	182.9	178.3	182.9	181.2	174.0	166.4	159.9	157.1	165.0	163.2
正規職	男性	200.5	194.3	191.2	196.8	195.6	192.2	185.6	179.4	179.4	188.9	186.2
	女性	195.0	191.0	186.4	193.7	192.1	187.8	182.1	175.4	174.7	184.7	182.2
非正規職	男性	185.0	181.0	172.8	174.4	170.1	157.4	147.8	144.4	137.1	140.2	138.3
	女性	162.3	162.8	159.4	160.7	158.5	147.1	132.6	125.2	120.1	123.6	120.5

出所：雇用労働部『雇用形態別勤労実態調査』6月基準

注：労働者1人以上の事業体調査である。

図表 6-16 雇用者の雇用形態別週当たり平均労働時間（単位：時間）



出所：統計庁『経済活動人口調査』8月調査により筆者作成

注：個人調査である。

⁴ 裴海善「韓国における期間制勤労者と雇用調整」韓日経商学会『韓日経商論集』第72巻、平成28年8月。

図表 6-15 は、約 10 年間の賃金雇用者の雇用形態別、性別労働時間の推移である。賃金雇用者の長時間労働の状況は、雇用労働部の『雇用形態別勤労実態調査』と統計庁の『経済活動人口調査』から確認できる。雇用労働部調査は事業所調査で 6 月を基準にしており、統計庁調査は個人調査で 8 月基準であるゆえ、比較はできないが、労働時間の推移は確認できる。

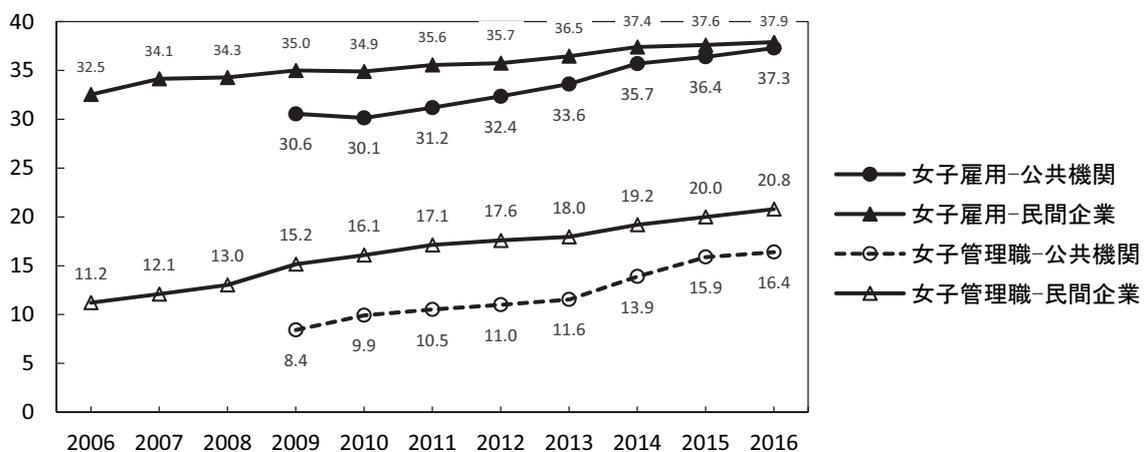
雇用者の雇用形態別・性別の月労働時間は過去 10 年間減少する傾向である。2016 年、男性正規雇用は月 186.2 時間、女性正規雇用は月 182.2 時間で、女性が 4 時間少ない。非正規雇用の場合、男性は 138.3 時間、女性は 120.5 時間で、女性の労働時間が 17.8 時間少ない。一方、雇用者の週当たり労働時間は(図表 6-16)、好況であった 2009～2010 年は労働時間が高まったが、全体的に低下傾向で、2016 年現在、正規雇用は週 40.5 時間、非正規雇用は週 33.2 時間である。

(2) 女性雇用者と女性の管理職比率

韓国では、2005 年男女雇用平等法を改正し、2006 年 3 月 1 日から積極的雇用改善措置(AA; Affirmative Action)を施行している。公共機関及び 500 人以上の事業所が対象で、女性労働者と管理職女性の比率が企業規模別・同種業種平均の 70%に達していない事業主には施行計画書を提出させ、その履行実績を評価する。その結果によって、優秀企業には行政的・財政的支援をし、実績がよくない企業には履行を促す。

積極的雇用改善措置以後、公共機関と雇用者が 500 人以上の企業での女性雇用者比率と管理職女性の比率は増加傾向である。2016 年の場合、公共機関で働く女性の比率は 37.3%、民間企業では 37.9%で、民間企業の方が 0.6%高い。女性管理者比率は、公共機関では 16.4%、民間企業では 20.8%である。

図表 6-17 女性雇用者率・管理職女性比率(単位: %)



出所:韓国女性政策研究院『公共部門積極的平等実現措置(AA)の活性化方案に関する研究(Ⅱ)』(研究報告書-13) 2014 年、雇用労働部『積極的雇用改善措置結果』をもとに筆者作成。

注: 1) 2006～2008 年までの公共機関数は政府投資期間と政府傘下機関の合計である。

2) 2009 年からの適用対象「公共機関」は常時労働者 50 人以上である。

(3)男女平等教育

政治・経済・社会・文化のすべての領域での男女平等を促進し、女性の発展をはかることを目的とした「女性発展基本法」が1995年12月30日制定された(1996年7月1日から施行)。2015年7月1日から、女性発展基本法は「両性平等基本法」へと改正され、施行されている。両性平等教育を体系的で効率的に施行するため、同法46条により、「韓国両性平等教育振興院」が運営されている。本院は、2003年設立以後、公務員を対象とした性認知教育と一般市民対象の暴力予防などの7つの分野の専門講師の両性教育を実施している。

2. その他の両立支援策

(1)保育料・養育手当支援(0～5歳児の完全無償教育実施)

2013年3月から、0～5歳の乳幼児を対象に、所得水準に関係なく完全無償教育を実施しており、保育料支援又は養育手当のどちらかを選択することができる。2017年の支給手当は、0～2歳児の場合、保育所に子どもを預けない場合は月10万～20万ウォンの養育手当が支給され、保育施設に預ける場合は月29.5万～40.6万ウォンの保育料が支給される。

一方、3～5歳を対象にしたヌリ課程(オリニジップ(保育園)の標準保育課程と幼稚園の教育課程を統合した共通課程)に通う子どもへの支援金は22万ウォンである。

(2)児童手当

2018年9月から、満5歳以下の子どもに対して、月10万ウォンの児童手当を支給する。児童手当は2人以上の世帯の基準で、所得水準90%以下が支給対象である(2017年12月5日政府予算案通過)。

〔参考文献〕

- ・韓国女性政策研究院『公共部門積極的平等実現措置(AA)の活性化方案に関する研究(II)』(研究報告書-13)2014年
- ・雇用労働部『積極的雇用改善措置結果』
- ・雇用労働部「雇用保険DB」
- ・雇用労働部『仕事・家庭両立実態調査』
- ・雇用労働部『雇用形態別勤労実態調査』
- ・統計庁『経済活動人口調査』
- ・統計庁『地域別雇用調査』
- ・政府関係部処発表資料「女性の仕事対策」、2017年12月27日
- ・裴海善『韓国の少子化と女性雇用—高齢化・男女格差社会に対応する人口・労働政策—』6,8,9章, 明石書店、2015年
- ・裴海善「韓国における期間制勤労者と雇用調整」韓日経商学会『韓日経商論集』Vol.72、2016年8月、pp.85-105
- ・<http://www.law.go.kr> 「勤労基準法」「男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律」「雇用保険法」「雇用保険施行令」「乳幼児教育法」「派遣勤労者保護等に関する法律」「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」

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

- <https://www.ei.go.kr> 「雇用労働部 HP」
- <http://www.moel.go.kr/> 「雇用労働部 HP」
- <http://www.worklife.kr/> 「雇用労働部 HP」

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—

発行年月日 2018年3月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社 立川紙業

©2018 JILPT

Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)