

第9-14表 育児休業制度

Table 9-14: Childcare leave schemes

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

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

第9-14表 育児休業制度（続き）

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

	日本 ¹⁾	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
中小企業 の取扱	—	従業員50人未満 の事業主は適用 除外	なし	労働時間の短縮の請 求については、職業 訓練中の者を除き、 通常、15人を超える 被用者を雇用する使 用者に対してのみ請 求できる	すべての事業所 について休暇制 度を完全に実施 (1995年1月より)
育児休業 の取得状 況 ²⁾	出産した女性労働者 の56.4%，男性の 0.42%が取得。 取得者の男女比は女 性97.6%，男性2.4%。	家族及び医療休 暇取得者のうち 女性の16.0%， 男性の13.9%が 育児を理由に取 得。	男女とも 約12%が 取得。	男女計の有資格者の 約95%が取得。父親 の2.4%が育児休業 を取得。 取得者の98.5%が女 性、1.5%が男性。	公式なデータは なし。
その他	育児休業を取得し、職 場に復帰した労働者 に対し、最大雇用保険 から休業取得前の賃金 月額50%が支給さ れる(2007年3月末日 以降職場復帰した者 から2010年3月末ま でに育児休業を開始 した者には、給付率 を40%に暫定措置 として引き上げ)育 児休業給付制度が ある。 国は、事業主等に対 して育児休業制度の 環境を整備するた め雇用管理等につ いての相談及び助 言、給付金の支給 その他必要な援 助を行っている。	介護、労働者本 人の病気のため の休暇も取得で きる。	2002年1 月改正	2007年1月施行	休業中又はパー トタイム労働期 間中は職業活動 を行ってはなら ない。

資料出所 厚生労働省大臣官房国際課(2004)「2003～2004年海外情勢報告」、同(2003)「2002～2003年海外情勢報告」、内閣府(2007)「平成19年版少子化社会白書」、アメリカ労働省ホームページ(<http://www.dol.gov/>)、中窪裕也著(1995)「アメリカ労働法」、各国資料により労働政策研究・研修機構作成

- (注) 1) 表中の日本についての記述は、社会保険関係各種法令の改正、育児・介護休業法の改正を踏まえて更新したものである。
2) 日本：5人以上規模事業所の1999年度のデータ。(出所)厚生労働省(2002)「平成11年女性雇用管理基本調査」、内閣府(2006)「平成15年版男女共同参画白書」