

第9-13表 育児休業制度

Table 9-13: Childcare leave schemes

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
制定法	育児介護休業法 (1995年制定, 2009年改正法公 布, 2012年7月改 正法全面施行)	家族・医療休暇 法(1993年)	雇用関係法 (1999年)	両親手当及び両 親時間に関する 法律	労働法典
対象者	1歳未満の子を養 育する全ての男女 労働者(日々雇用 者を除く)。一定 の範囲の期間雇 用者は対象。	男女労働者実 親, 養親, 監護者	男女被用者 (実親, 養親 を問わない)	子を自ら自宅で 監護又は養育す る労働者	男女労働者。実親, 養親, 継親子の扶 養権を引き受けた者
請求権行 使の要件	(1)雇用された期間 が1年以上の男女 労働者 (2)子が1歳に達す る日を超えて引き 続き雇用されるこ とが見込まれる者	当該事業主に12 か月以上雇用さ れていたこと。過 去12か月の労働 時間が1,250時間 以上であること	1年以上勤務 している者	両親の一方でも 双方共同しても 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	子が1歳まで。原 則1回。父母がとも に取得するなど一 定の要件を満たす 場合は1歳2か月ま で延長可能。保育 所に入所できない などの場合には1 歳6か月まで延長 可能。 3歳までの子を養 育する労働者につ いて、(1)短時間勤 務制度(1日6時 間)を設けること、 (2)労働者の請求 で所定外労働の 免除を制度化す ること、を事業主 の措置義務とする。 3歳から小学校就 学前までの子を養 育する労働者に関 して、育児休業制 度または勤務時間 短縮等の措置に 準じて、必要な措 置を講じる事業主 の努力義務あり。	生後、養子縁組 後又は監護斡旋 後12か月の間に 12週間。但し、夫 婦が同一事業所 に雇用されている 場合は、夫婦で 合わせて12週 間。取得期間の 分割、時間単位 での取得が可能。 能。	子が5歳に達 するまで18週 間。子に障害 のある場合は、 18歳に達する まで18週間。 また養子の場 合、18歳に達 するか養子の 期間が5年に 達するかの方 で18週間。	子が3歳になるま で最長3年間。使 用者の同意を得 れば、最後の1年 分を子が8歳にな るまでの期間に 繰延べ可能。	子が3歳に達するま での間。最初は1年間の 育児休業を取得でき、 その後2回更新できる (満3歳で終了)。しか し、子が重度の病気・ 事故・障害を負った場 合は、休業期間を延 長できる。休業中、 「乳幼児迎え入れ手 当(= Paje)」のCLCA (活動自由選択補充 措置)から、第1子は6 か月間、第2子以降は 3歳までの間、賃金補 助(完全休業でPajeの 基礎手当を受給して いない場合、月額 572.81ユーロ(金額は 2013年))の受給が可 能。2006年7月以降に 生まれた第3子以降を 対象に、休業期間を1 年間に短縮する代わ りに賃金補助が約5割 増で受取可能な選択 肢(Colca=選択的活 動自由選択補充措 置)を創設。

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
形態	全日休暇	1日又は1週間の労働時間短縮	1週間を単位とし(障害を有する子の場合は1日単位も可)、年間4週間まで。但し、労働協約又は労働契約でこれと別の定めも可。	育児休業の期間中も、使用者の同意を得て週15～30時間の範囲でパート就労可。	子が3歳になるまで、(1)1～3年休職する、(2)パートタイム労働(週16～32時間)に移行する、(3)職業教育を受ける—のいずれかの方法又はその組合せ。
請求予告期間	育児休業開始予定日の1か月前(1歳～1歳6か月までの育児休業の場合は2週間前)	休暇開始日の30日前まで	21日前	遅くとも期間開始の7週間前に文書により使用者に要求	産休に連続する場合、休業開始1か月前。その他の場合、休業開始2か月前。
解雇・不利益取扱	育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由とする解雇、その他不利益な取扱の禁止	育児休業の権利行使に対する干渉、抑圧、拒否、不利益取扱の禁止	解雇は不公正解雇制度上の救済を受ける。不利益取扱の禁止	育児休業請求以降終了まで解雇禁止。但し、特別の場合には、雇用に関する管轄最上級官庁等が例外的に解雇を許容する宣言を発することができる。	育児休業を理由に解雇することはできないが、それとは関係のない場合(例:経済解雇)はできる。
復職	事業主に対し休業中の待遇及び休業後の賃金、配置、その他労働条件に関する事項を予め定め、労働者に周知させるための措置を講ずる努力義務が課せられている(指針において、育児休業後においては、原職又は原職担当者に復帰させることが多く行われていることに配慮すべき旨規定されている)。	休暇前と同じ仕事又は同等の仕事への復職の権利を有する。	以前と同じ職又はそれが不可能である場合には、適切かつ妥当な他の職に復帰できる。	以前と同じ又は同等の職へ復帰できる。	以前と同じ又は同程度の職に復帰できる。
担保方法	苦情・紛争について援助・調停、公表制度・過料	使用者による損害賠償	雇用審判所への争訴提起	労働裁判所、使用者による損害賠償。	使用者による損害賠償、解雇手当金等の支払い。
有給・無給	規定なし	無給	無給	両親手当を支給	無給

第9-13表 育児休業制度（続き）

Table 9-13: Childcare leave schemes (cont.)

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
休業期間中の社会保険の取扱	休業中、被保険者としての資格は継続するが、保険料は、被保険者分、事業主負担分とも免除される。	医療給付は休業中も継続。	休業中の保険料は免除される。ただし、事業主からの現金手当や、一定額を超える現金以外の補助に対しては、保険料の支払義務が生じる。	生後最大14か月になるまで「両親手当」を支給（従前手取賃金の67% ¹⁾ 。上限1800ユーロ、下限300ユーロ ²⁾ 。父母両方が入れ替わり休業した場合は、14か月間「両親手当」を請求できるが、片親だけが休業した場合は、12か月間まで（単独親権を有し、出産前に被用者として保険料を支払っていたシングルマザーは14か月）。最低休業期間はそれぞれ2か月（2009年より）。祖父母にも受給権あり。	年金について算定基礎となる。
中小企業の取扱	従業員100人未満の企業には改正法の一部について2年間の適用猶予期間が置かれたが、2012年7月から全面施行となっている。	従業員50人未満の事業主は適用除外	なし	労働時間の短縮は、職業訓練中の者を除き、通常、15人を超える被用者を雇用する使用者に対してのみ請求できる。15名以下の場合、使用者の同意が必要。	すべての事業所について休暇制度を完全に実施（1995年1月より）
その他	育児休業を取得し、職場に復帰した労働者に対し、最大雇用保険から休業取得前の賃金月額40%が支給される育児休業給付制度がある。国は、事業主等に対して育児休業制度の環境を整備するため雇用管理等についての相談及び助言、給付金の支給その他必要な援助を行っている。	介護、労働者本人の病気のための休暇も取得できる。	6歳未満の子を持つ親の育児取得率:11%（2011年）	2007年1月施行。労働時間の短縮請求には、勤続6か月が必要。完全休業する場合、事業所は、当人の有給休暇を1年につき、1/12短縮できる。パート就業時は、これが認められない（17条）。2011年に生まれた子の総数に対する父親の両親手当受給割合:27.3%	休業中又はパートタイム労働期間中は職業活動を行ってはならない。

資料出所 厚生労働省「海外情勢報告」、内閣府（2007）「平成19年版少子化社会白書」、日本:厚生労働省ウェブサイト、アメリカ:連邦労働省ウェブサイト、中窪裕也著（1995）「アメリカ労働法」、イギリス:Gov.uk等ウェブサイト、ドイツ:連邦家庭・高齢者・女性・青少年省ウェブサイト、フランス:労働省ウェブサイト

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