

第9-12表 育児休業制度

Table 9-12: Childcare leave schemes

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
制定法	育児介護休業法 (1995年制定, 最終改正2014年)	家族・医療休暇法(1993年)	雇用関係法(1999年)	両親手当及び両親時間に関する法律	労働法典 L1225-47, L1225-48, L1225-50
対象者	1歳未満の子を養育する全ての男女労働者(日々雇用者を除く)。一定の範囲の期間雇用者は対象。	男女労働者(実親, 養親, 監護者)	男女被用者(実親, 養親を問わない)	子を自ら自宅で監護又は養育する労働者	男女労働者。実親, 養親, 継親子の扶養権を引き受けた者
請求権行使の要件	(1)雇用された期間が1年以上の男女労働者 (2)子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者	当該事業主に12か月以上雇用されていたこと。過去12か月の労働時間が1,250時間以上であること	1年以上勤務している者	両親の一方でも双方共同しても可	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幹旋後12か月の間に12週間。但し、夫婦が同一事業所に雇用されている場合は、夫婦が合わせて12週間。取得期間単位の取得が可能。	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年に達するかのいずれか早い方で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歳終了)。しかし、子が重度の病気・事故・障害を負った場合は、休業期間を延長できる。 休業中、「乳幼児迎え入れ手当(=Paje)」のCLCA(活動自由選択補充措置)から、第1子は6か月間、第2子以降は3歳までの間、賃金補助(完全休業でPajeの基礎手当を受給していない場合、月額576.24ユーロ(金額は2015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(Colea=選択的活動自由選択補充措置)を創設。

第9-12表 育児休業制度（続き）

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

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
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

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
休業期間中の社会保険の取扱	休業中、被保険者としての資格は継続するが、保険料は、被保険者分、事業主負担とも免除される。	医療給付は休業中も継続。	休業中の保険料は免除される。但し、事業主からの現金手当や、一定額を超える現金以外の補助に対しては、保険料の支払義務が生じる。	生後最大14か月になるまで「両親手当」を支給（従前手取賃金の67% 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。	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業制度を完全に実施（1995年1月より）
その他	育児休業を取得した一定の条件を満たす労働者に対し、休業取得前の賃金月額の67%（2014年度から）が支給される育児休業給付制度がある。国は、事業主等に対して育児休業制度の環境を整備するため雇用管理等についての相談及び助言、給付金の支給その他必要な援助を行っている。	介護、労働者本人の病気のための休暇も取得できる。	6歳未満の子を持つ親の育児取得率：11%（2011年）	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。完全休業する場合は、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）。 2012年に生まれた子に対する父親の両親手当受給割合：29.3%（2012年1月～2014年3月）	休業中又はパートタイム労働期間中は職業活動を行ってはならない。

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

- (注) 1) 2011年1月から、新たに2011年予算関連法(HBegIG 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、遡及して請求することが可能）。