

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
根拠法	育児・介護休業法 (1995年制定, 最終改正2016年)	家族・医療休暇 法(1993年)	雇用権利法 (1996年)	両親手当, 両親 休暇に関する 法(最終改正 2015年)	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 の範囲の有期契約 労働者は対象	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)当該事業主に 引き続き雇用され た期間が過去1年 以上あること。(2)子 が1歳6か月になる までの間に労働契 約が満了すること が明らかでない者	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	・出産(養子)休暇 雇用されていること(期間要件なし) ・父親休暇 出産予定週の15 週前までに勤続 26週以上 ・共有両親休暇 出産予定週の15 週前までに勤続 26週以上, パート ナーの就労・収入 状況に条件あり	両親の一方でも 双方共同して もよい	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 取得可能。保育所 に入所できないな どの場合には1歳6 か月まで取得可 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。	・出産(養子)休暇 産前産後で最長 52週間, うち産後 2週間(工場労働 の場合は4週間) は取得義務あり。 ・父親休暇 産後8週目まで 1週間または2週 間。 ・共有両親休暇 出産休暇52週 のうち, 産後に取得 する部分につ いて(最長で, 産後2 週間を除く50週), 両親間で分割し て取得が可能。 なお, 別途「両親 休暇」として, 子が 18歳に達するま で18週間(年4週 までの無給の休 暇取得を認める 制度がある。	子が3歳になる まで最長3年 間。3歳から8歳 までは, 上記の 両親休暇期間 のうち, 2年間で 限度に事業主 の同意なく繰延 べ可能。また, 育児休業は計3 回に分けての 取得が可能。	子が3歳に達するま での期間。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 動自由選択補完措 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576.82ユー ロ) ^(金額は2016年4 月から2017年3月 まで) 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 補完措置)を創設。

9 勤労者生活・福祉

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	・出産(養子)休暇規定なし(通常は全日休暇) ・父親休暇1週間または2週間を1回で取得 ・共有両親休暇両親とも、3期間まで分割して取得が可能	時短勤務との併用受給が可能。両親ともに4か月以上週25時間以上30時間未満の時短勤務(パートタイム)に従事する場合、両親ともに4か月間の手当を追加で受給できる。	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	・出産(養子)休暇事前予告は15週間前、休暇開始予告は開始日の28日前まで ・父親休暇事前予告は15週間前まで ・共有両親休暇休暇開始日の8週間前まで	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(3歳以降の育児休業は13週間前)	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	事業主による解雇など(就業環境を害することを含む)不利益取扱いの禁止及び防止措置の義務づけ。	育児休業の権利行使に対する干渉、抑圧、拒否、不利益取扱いの禁止。	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。	・出産(養子)休暇52週のうち最初の26週の間は復職する場合は現職復帰、労働条件を保障。これを超える場合は、現職または同等の職に復帰することができる。なお、復帰予定日を変更する場合、8週間までに雇用主への予告を要する。	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
育児取得状況	育休取得率 ²⁾ : 男性2.65%、女性81.5%(2015年、厚生労働省「雇用均等基本調査」)	—	—	2014年に生まれた子に対する父親の両親手当受給割合:34.2%。	—

	日本	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)
有給・無給	規定なし	無給	一定期間の法定手当制度あり	両親手当を支給	無給
休業期間中の社会保険の取扱、その他の規定	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。 育児休業を取得した一定の条件を満たす者に対し、休業取得前の賃金月額額の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。ほかに子の看護休暇制度があり、1日又は半日単位で取得可。	医療給付は休業中も継続。介護、労働者本人の病気のための休暇も取得できる。	・出産休暇 出産予定週の15週前までに勤続26週以上で、週平均の給与額が国民保険の加入下限額以上の場合、雇用主により休業中に法定手当が支給される(うち92%を雇用主に還付する制度あり)。支給期間は最長で39週、うち最初の6週間は従前の給与額の90%、以降33週は週139.58ポンドといずれか低い額。給与の支給方法は給与に順じ、保険料の拠出は継続。 ・父親休暇、共有両親休暇に関する法定手当の資格要件(勤続期間・給与額等)、金額等は出産休暇と同等。	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% ³⁾ 。上限1800ユーロ、下限300ユーロ ⁴⁾ 。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)。「両親手当」の半額を上限として、受給期間を最長28か月に延長することも可能。	年金について算定基礎となる。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」、内閣府ウェブサイト、日本:厚生労働省及び東京労働局ウェブサイト、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) 2014年4月より前に生まれた子には月額576.24ユーロ、2014年4月以降に生まれた子には月額390.52ユーロ。
2) 2013年10月1日～2014年9月30日に出産した者又は配偶者が出産した者のうち、2015年10月1日までに育児休業を開始した者(開始の予定を申し出ている者を含む。)の割合。
3) 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。
4) 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)。