

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	労働法典 L1225-47条, L1225-48条, L1225-50条
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週間前までに勤続26週以上 ・共有両親休暇 出産予定週の15週間前までに勤続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歳未満の養子を取り取りの日に最低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。	・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週目までに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年間を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回に分けて取得が可能。	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, 貸金補助の受給が可能(2014年12月31日以前に生まれた子の場合)。「育児分担当手当(PreParE)」により, 第1子の場合は1歳になるまでの間, 親それぞれ6か月間まで(ひとり親の場合は1歳まで), 第2子以降は末子が3歳になるまでの間, 親それぞれ24か月間まで(ひとり親の場合は3歳まで), 三つ子以上の場合は6歳になるまでの間, 親それぞれが48か月間まで(ひとり親の場合6歳まで), 貸金補助を受給できる。

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。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。	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。	以前と同じ又は同等の職に復帰できる。
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
育休取得状況	育休取得率 ¹⁾ : 男性3.16%、女性81.8%(2016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母親の両親手当受給割合: 95.9%、同父親の受給割合: 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。	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(2014年)の67%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140.98ポンドといずれか低い額。手当の支給方法等は給与に順じ、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% ²⁾)。上限1800ユーロ、下限300ユーロ ³⁾ 。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、支給期間を最長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) 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。
2) 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。
3) 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。