

第 9-9 表 育児休業制度

Table 9-9: Childcare leave schemes

	日本	イギリス		
		出産(養子)休暇	父親休暇	共有両親休暇
根拠法	育児・介護休業法 (1995年制定、最終改正2021年)	雇用権利法 (1996年)	同左	同左
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	女性被用者 (実親、養親を問わない)	男性被用者 (実親、養親を問わない)	男女被用者 (実親、養親を問わない)
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	雇用されていること(期間要件なし)	出産予定週の15週間前までに勤務26週以上	出産予定週の15週間前までに勤務26週以上、パートナーの就労・収入状況に条件あり
期間	・子が1歳まで。原則2回 ・父母がともに育児休業を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 ・1歳6か月に達した時点でいずれかの親が育児休業中である場合や保育所に入所できないなどの場合には最長2歳まで取得可能(注1)。また、産後パパ育休(出生時育児休業)が2022年10月より施行(注2)	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	産後8週目までに1週間又は2週間	出産休業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(注3)
形態	全日休暇	規定なし(通常は全日休暇)	1週間又は2週間で1回で取得	両親とも、3期間まで分割して取得が可能
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)	事前予告は出産予定日の15週間前、休暇開始予告は開始日の28日前まで	事前予告は出産予定日の15週間前まで	休暇開始日の8週間前まで
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付け	解雇は不公正解雇制度上の救済を受ける不利益取扱いの禁止	同左	同左

注 1) 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事業主の努力義務あり。  
 2) 男性は子の出生後8週間の間に通算4週間(2回まで分割が可能)の休業を育児休業とは別に取得することが可能。産後パパ育休による休業中の就業は、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で可能。  
 3) 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回まで)の無給の休暇取得を認める制度がある。

第 9-9 表 育児休業制度 (続き)

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

	日本 (続き)	イギリス (続き)		
		出産(養子)休暇	父親休暇	共有両親休暇
復職	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・指針において、育児休業後は、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</li> </ul>	52週のうち最初の26週の間には復職する場合は原職復帰、労働条件を保障。これを超える場合は、原職又は同等の職に復帰することができる (注6)	原職に復帰することができる	52週のうち最初の26週の間には復職する場合は原職復帰、労働条件を保障。これを超える場合は、原職又は同等の職に復帰することができる
担保方法	苦情・紛争について援助・調停、公表制度・過料	雇用審判所への争訴提起	同左	同左
現状	育休取得率：男性17.13%、女性80.2% (注4)	—	—	—
中小企業の取扱	—	—	—	—
有給・無給	規定なし	勤続26週以上で、国民保険加入の下限額以上の賃金額であることを要件として、一定期間の法定手当制度あり (注7)	同左	同左
その他	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 (注5)	法定手当は保険料徴収の対象となる。このため被保険者としての資格も継続される	同左	同左

注 4) 2022年、厚生労働省「雇用均等基本調査」より。2020年10月1日～2021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、2022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。

- 5) 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日又は時間単位で取得可。
- 6) 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。
- 7) 手当は雇用主により支給され、うち92%が還付される。出産休暇及び共有両親休暇の場合、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172.48ポンド（2023年度）といずれか低い額。手当の支給方法等は給与に準じ、保険料の拠出は継続。また父親休暇に係る法定手当は、従前の給与額の90%若しくは週172.48ポンド（同）のいずれか低い額。

## 第9-9表 育児休業制度 (続き)

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

	アメリカ	ドイツ	フランス
根拠法	家族・医療休暇法 (1993年) (注8)	両親手当、両親休暇に関する法 (BEEG)	労働法典L1225-47条、L1225-48条、L1225-50条
対象者	男女労働者 (実親、養親、監護者)	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	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1250時間以上であること	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年の勤務を証明すること
期間	・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	・子が満3歳になるまで育児休業を事業主へ請求することができる ・子が満8歳になるまでの期間であれば、36か月の両親休暇のうち、最大24か月までを別の時期に持ち越すこともできる ・休暇の取得は、両親が同時にまたは時期をずらして、あるいは一方の親が単独で取得するといった、家庭のニーズに応じた選択が可能	・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回更新が可能 (満3歳で終了、子が3つ子の場合は5回まで更新可) ・ただし、子が重度の病気・事故・障害を負った場合は、休業期間を1年延長できる ・休業中、育児分担当 (PreParE)により、賃金補助の受給が可能 (注9)
形態	1日又は1週間の労働時間短縮	休暇の期間中は、週32時間までの労働が可能	子が3歳になるまで、①1～3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
請求予告期間	休暇開始日の30日前まで	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	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	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、管轄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	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	以前と同じ又は同等の職へ復職できる	以前と同じ又は同程度の職に復職できる

注 8) 2020年4月施行の家族第一・新型コロナウイルス対策法(FFCRA)により、感染防止対策で閉鎖された学校や保育園に通う子の世話をする勤務30日以上労働者に対し、最大で実質12週間の有給休暇を付与 (同年12月までの時限措置)。

9) 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) 賃金補助を受けられる。

## 第 9-9 表 育児休業制度 (続き)

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

	アメリカ (続き)	ドイツ (続き)	フランス (続き)
担保方法	使用者による損害賠償	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
現状	—	—	—
中小企業の取扱	従業員50人未満の事業主は適用除外	労働時間の短縮は、職業訓練中の者を除き、通常、16人以上の従業員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	無給	両親手当を支給	無給
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療給付は休暇中も継続</li> <li>・介護、労働者本人の病気のための休暇も取得できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生後最大12か月になるまで「両親手当」を支給 (注10)</li> <li>・両親ともに2か月以上子育てに参加し、就労所得の減少が生じる場合は、2か月分をこれに加え、2人合わせて最大14か月分を請求することができる</li> <li>・このほか両親手当プラス、パートナーシップボーナス等の特例制度がある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年金について算定基礎となる</li> <li>・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</li> </ul>

注 10) 従前手取賃金の67%。支給率の67%は、平均月間所得が1200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1000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。上限1800ユーロ、下限300ユーロ。

出典：厚生労働省「海外情勢報告」、内閣府、[日本] 厚生労働省及び東京労働局、[アメリカ] 労働省、中窪裕也著 (2010) 「アメリカ労働法 (第2版)」、[イギリス] Gov.uk、[ドイツ] 家庭・高齢者・女性・青少年省(BMFSFJ)、[フランス] 家族手当金庫(CAF)