

国際比較から見る日本の育児休業制度の特徴と課題

--ノルウェー・スウェーデン・ドイツ・ポルトガル--

中里英樹（甲南大学）

1. 日本の育児休業制度の改正で目指すべき直近の効果（指標）

父親の育休取得率の上昇

+

出産・育児に伴う女性の離職の減少（出産前後の就業継続率の上昇）

相互に補完し合う

2. 日本の現行制度の特徴

1歳の誕生日前まで取得可能。保育所に入所できないなど一定の条件に該当すれば1歳6ヶ月まで。休業給付は、取得者それぞれについて最初の6ヶ月が休業前賃金（ボーナスは除く）の67%、それ以降は50%（雇用保険から）。

【2010年の育児・介護休業法改正のポイント】

1.配偶者が育児に常態的に従事できる場合（専業主婦（夫）・育児休業中など）の対象除外を禁止。（休業が家族単位ではなく労働者個人の権利に）

2.両親ともが取得した場合1歳2ヶ月まで延長可（パパ・ママ育休プラス）。

3. 配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能に。

2ヶ月分は後に見る他国のパパ・クォータやボーナス期間と同等とみることが可能。

【2014年雇用保険法改正のポイント】

父母それぞれについて、それまで取得期間中すべて50%だったが、最初の6か月間の給付が賃金の67%に上昇。

3. 日本の制度の現状から見たパパ・クォータ（父親割り当て期間）の意義

父親個人に付与された期間があることではなく（日本ではすでに父親個人の権利として1年間ある）、母親の取得できない期間があること。

パパ・クォータ（ノルウェー・スウェーデン）と分割ボーナス（ドイツ、ポルトガル、日本）との違い

↓

制度そのものの違いではなく、制度変化の方向あるいは認識の仕方の違い。対象となる子ども1人あたりの期間は変えずに、個人の割り当て部分を増やしたのがクォータ。両親が（交代で）取得することを条件に子ども1人あたりの期間を増やしたのがボーナス。ただし、日

本の場合は、パパママ育休プラスを導入したタイミングと同時に、育児休業を親（労働者）個人の権利にした（配偶者が育児に専念できる場合の適用除外を禁止）。また、それ以前から1歳6ヶ月までの延長が可能であった。

4. 国際比較のポイント

図および表 参照（記載内容は、注記がなければ2014年4月時点）

4.1 比較項目の解説

(1) 産前・産後休業(maternity leave)

母体の保護を目的とする休業。5ヶ国すべて産後の一定期間を母親の義務としている。

(2) 産前・産後休業給付金

多くの場合、休業前の賃金に比例した給付。（ ）内に財源（税・保険など）を記載。

(3) 父親休業（paternity leave）または類する出産前後の休業

母親の産前・産後（特に産後）休業中に父親が取得できる休業。産後の母親のサポートが主眼のため、母親の産後休業と同時に取得できる。多くの場合、休業前の賃金に比例した給付。日本については、その後の再取得を妨げない、産後休業期間中の父親の育児休業がこれに相当すると考えられる。また会社等の提供する配偶者出産休暇も類似の主旨であるが、法定ではない。

(4) 父親休業給付金

多くの場合、休業前の賃金に比例した給付。（ ）内に財源（税・保険など）を記載。

(5) 子どもひとり当たりに対して休業給付を受けられる最大期間（フルタイム休業の場合。産後休業含む。）

図の「家族」部分。産後休業・育児休業等を合わせて出産後の家族が休業給付を受けられる最大期間。いいかえれば、給付を受けながら連続して最大限取得した場合の休業終了時の子どもの年齢に相当する。分割ボーナスとは、両親のどちらもが取得した場合に追加される休業期間。

(6) 育児休業給付金

多くの場合、休業前の賃金に比例した給付。（ ）内に財源（税・保険など）を記載。

(7) 父親に割り当てられた休業給付期間（選択不要）

図の父親部分の合計。夫婦間の選択無しで、父親が取得できる休業期間。ただし異なる意味を持つ制度が混在している。

(8) 母が休業給付をうけられる最大期間（産後休業含む）

図の母親部分の合計。両親の間で選択する期間をすべて母親が選択した場合の母親の取得期間。

(9) 父が休業給付をうけられる最大期間（父親休業含む）

両親の間で選択する期間をすべて父親が選択した場合の父親の取得期間。

(10) 父親が育休の権利を放棄した場合に家族単位で失われる期間

いわゆるパパ・クォータや分割ボーナスの部分。(5)の期間から(8)の期間を除いたもの。

(11) 保育が保障される最低年齢

図で☆を置いた年齢。公的保育を利用できることが保障される年齢。

(12) 取得時期の延期可否と、取得可能な子どもの年齢の上限（無給部分含む）

育児休業の取得を最大期間(5)に当たる子の年齢よりあとまで延期できるか。また、その場合何歳まで取得できるか。

(13) パートタイム取得（またはパートタイム就労）の可能性

休業給付を受け取りながら就労できるかどうか。

(14) 期間の分割の可否

育児休業を連続した期間として取らなければならないか、分割できるか。

(15) 育児休業の原則単位

育児休業期間が原則として家族に対して与えられているか、個人に対して与えられているか。前者の場合は父母が同時に取得できない。後者は配偶者の状況にかかわらず取得できる。クオータは一方が選択するという制度の中で誰が選択するかを固定するもの。

(16) 同時取得での手当受給可能性（産後の父親休業以外）

父母が育児休業を同時に取得できるか。またその場合の手当の受給可能性は。

(17) 育児取得のための配偶者に関する条件

育児休業を取得するにあたって、配偶者の就労状況や休業取得などの条件が課されているか。

(18) 父親休業の取得率

父親休業 paternity leave またはそれに類する休業（母親の産後休業中に同時取得）の取得率。指標の算出方法は国により異なる。

(19) 父親の育児休業取得率

父親休業 paternity leave 以外の育児休業の取得率。指標の算出方法は国により異なる。

4.2 各国の特徴

【ノルウェー】

- ・ パパ・クオータ（父親割当期間）を最初（1993年）に導入。
- ・ パパ・クオータ（父親休業含む）が長期（14週。ただし2014年7月から10週に短縮）2週間の父親休業と12週間のパパ・クオータ。（休業前賃金の100%の給付）
- ・ 両親選択部分は26週(100%給付)または36週（80%給付）。パパ・クオータを合わせておよそ年間6万ユーロの上限あり。
- ・ 育児休業を3歳になるまで取得延期可能。

・ 取得率

出産前後の休暇 89%（父親休業または通常の有給などその他の休業）

育児休業の何らかの部分 90%。

パパ・クオータ（12週(60労働日)）部分のみ完全取得は21%。さらに15%が両親選択部分のいくらかを取得。

【スウェーデン】

- ・ 父親休業にあたる10日間の「出産養子縁組関連一時休業」は、父親だけでなくその他の第二の親（同棲パートナーやその他の近い相手）が取得可。
- ・ 有給育児休業の日数が480日で最多。3歳になるまで取得可能。96日分はさらに12歳になるまで使える。
- ・ パパ・クォータは60日。クォータ以外も半分ずつ分割が原則でパートナーに譲るためには同意書にサインする必要がある。
- ・ 取得の柔軟性とパートナーの対等分割への方向付けが大きい。1日単位で年に3つのまとまりまで断続的に取得可。
- ・ ジェンダー平等ボーナス=両親の取得する日数の均等さに応じて支払われる給付

【ドイツ】

- ・ 近年の制度変更に伴って父親の取得率が急上昇。2006年 3.3% → 2012年 29.3%
- ・ 日本のパパママ育休プラスと類似。12ヶ月+それぞれの親が2ヶ月以上取れば計14ヶ月。休業前賃金の67%の給付。ただし、家族単位なので、同時に取得しても総給付額は増加しない。
- ・ 24+4ヶ月に延期することが可能（同一期間あたりの給付は半分に）

【ポルトガル】

(1)父親の取得できる3種類の出産・育児関連休業（高率給付） 父母分割ボーナス方式

a.初期育児休業 Initial Parental Leave（母親休業からジェンダー中立的なものに）

出産後120日（約4ヶ月）を選択すると休業前賃金の100%、150日を選択すると80%。上限無し。

母親：産前30日、産後45日（義務）。

両親が休業を分割し、父親が30日以上単独で取得すると30日休業が増加。

（父母分割ボーナス）

b.父親限定育児休業 Father-only parental leave

出産後1ヶ月の間に妻と同時取得可能。出産直後5労働日（1週間）とさらに5労働日が義務、そのほかに10労働日分、取得可能。給付は休業前賃金の100%。1999年に5日間の父親休業導入、2004年義務化。

c. 追加育児休業 Additional Parental Leave

個人の権利。一人あたり3ヶ月。賃金の25%。ただし両親同時給付は不可。

(2)近年の制度変更に伴って父親の取得率が大きく上昇

a.初期育児休業 Initial Parental Leave

2009年改革前 0.6%が育児休業取得→2010年 20%が両親で分割(Wall 2014)

→2013年 23.8%

b.父親限定育児休業（旧・父親休業）

出産後5日間の休業

出生数に対して 2000年 11% → 2002年 27% → 2007年 45% 2009年からの10日間の義務化で56%。残り10日が45%。（公務員や銀行員など別制度の取得が分子に含まれていないため過小推計）

2013年 10日の義務化部分 68%、残り10日58%（同様に過小推計）

初期育児休業の取得数（つまりこの制度で出産した女性の数）を分母にすると81%, 69.6%。100%にならないのは、取得に関する監督が始まったばかりで、まだ導入していない事業所があるため。

5. 育児休業制度改正の目的の達成のために必要な制度設計

--4ヶ国との比較から--

（表と図を参照）

5.1 出産・育児に伴う女性の離職の減少のために

→子どもひとり当たりに対して休業給付を受けられる最大期間（表の(5)、図の「家族」部分）と、保育が保障される最低年齢（表の(11)、図の☆）とのギャップをなくす。

スウェーデン、ノルウェー、ドイツ

5.2 父親の育休取得率の上昇のために

↓

a)父親が育休の権利を放棄した場合に家族単位で失われる期間（表の(10)の期間、図の家族部分と母親部分の差）を適切に設定する。

日本以外の4国とも。期間は1-3ヶ月。日本のパパママ育休プラスの2ヶ月はこの期間に相当するが、保育所の待機による1歳6ヶ月までの延長を使うと0になる。

ただし、日本の2014年4月の雇用保険法改正における、初めの6ヶ月分の給付金（67%）とそれ以降（50%）の差は、類似の効果を持つ可能性がある。

b)上記の期間に高率の給付（80-100%）（表の(8))

スウェーデン、ノルウェー、ポルトガル

c)母親出産直後の父親休業（表の(3)(4)、図の父親部分の左端）の取得義務化

ポルトガル

5.3 その他に参考にできる制度や検討すべきポイント

- ・パートタイム取得で延期可など、取得の仕方の柔軟性（特にスウェーデン）。
- ・両親同時に取得できる期間のメリット・デメリット（日本は他の4ヶ国と比べると極めて長い）

※本報告における各国の状況の情報源について

International Leave Policy and Research Network (以下LPRN)

EU加盟国の育児休業や幼児教育・保育制度の比較を目的に組織された研究者のネットワーク。今年で10年を迎えた。参加研究者とカバーする国や地域を拡大しつつ、毎年30を超える国（地域）の制度を詳細に解説し比較したAnnual Reviewの発行と、口頭報告によるセミナーを開催している。

本報告の情報源として用いたLPRNのAnnual Reviewは、それぞれの国の制度の研究者が共通する項目についての最新の情報に基づいて毎年作成する国別レポートと、そのデータに基づいて編者が行った国際比較からなる。ヨーロッパの国を中心に組織されたが、その後、南北アメリカ、オセアニアの国々の研究者が加わり、2012年からは報告者（中里）も参加して、日本も同一枠組みの中で比較できるようになった。LPRネットワークのウェブサイト (<http://www.leavenetwork.org>) は、毎年の年報や年次大会での報告の内容を公開しており、さまざまな国の育児休業に関する情報源として重要な役割を果たしている。

文献

Moss, P. 2014. International Review of Leave Policies and Research 2014.

http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

Wall, Karin. 2014. "Fathers on Leave Alone: Does It Make a Difference to Their Lives?".

Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers
12(2):196-210.