

○ 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略

(平成19年12月 少子化社会対策会議決定)

3 包括的な次世代育成支援の枠組みの構築

(新たな枠組みの構築の必要性)

- 仕事と生活の調和を推進し、国民の希望する結婚や出産・子育ての実現を支える社会的な基盤を構築するためには、以下のような考え方で給付・サービスを再構築するとともに、国全体として、このような給付・サービスが全国どの地域でも体系的に整備され、すべての子どもや子育て家庭に普遍的に提供される枠組みを構築するとともに、それぞれの地域においては、地域の実情を踏まえて、給付・サービスの整備に積極的に取り組んでいく必要がある。

① 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援

- ・ 出産前から3歳未満の時期 — この時期の支援への重点的な取組、就業希望者を育児休業と保育、あるいはその組合せでカバーできる体制・仕組みの構築、それぞれの制度における弾力化による多様な選択を支える切れ目のない支援
- ・ 3歳から小学校就学前の時期の支援 — 認定こども園と短時間勤務の普及・促進
- ・ 学齢期の放課後対策 — 全小学校区での「放課後子どもプラン」の実施による空白地区の解消、対象児童の増加に対応した1学校区当たりのクラブ数の増加による保育所から放課後児童クラブへの切れ目のない移行と適正な環境の確保

(具体的な制度設計の検討)

《制度設計に当たって考慮すべきポイント》

- ： 事業主の取組と地方公共団体の取組を連結し、切れ目のない一体的な支援を実現すること

各分科会における議論の整理

基本戦略分科会における議論の整理

2 次世代育成支援に係る現行の給付・サービスの制度的な課題

(2) 次世代育成支援に係る給付・サービスの制度的な課題の整理

(それぞれの分類ごとにみた制度的な課題)

- また、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲそれぞれの分類ごとに制度的な課題を整理すると、以下のとおりである。

「Ⅰ 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する課題

(出産前から低年齢期(3歳未満の時期)の支援の充実の必要性)

- ・ 子どもを育てながら働き続ける希望を持っていても、現実には多くの者

が出産を境に離職しており、働き方の問題とともに保育サービスが利用できないことも原因となっている。

- ・ 3歳を超えると幼稚園、保育所含めて未就学児童のかなりの割合をカバーしているが、3歳未満の時期の保育所利用率は2割にとどまる。

(育児休業と保育の切れ目のない支援が提供できていない)

- ・ 子どもを育てながら雇用を継続することを支援する観点からは「育児休業」と「保育」は裏表の関係にあるが、休業明けの円滑な入所や、子育てする時間を持ちながら就労できる短時間勤務制度の利用とそれに対応した保育の提供など、「出産・子育て」と「就労」との間で多様な選択を可能とする切れ目のない支援が提供できていない。

- ・ 保育所入所の大部分は年度替わりの時期で、待機児童の多い地域では年度途中（特に年度後半）の入所が困難となっている。このため、保育所入所のために育児休業利用が長期化したり、逆に、育児休業を十分に取得できないケースが存在している。

(多様な働き方への対応が不十分)

- ・ 短時間勤務制度は、事業主がとるべき措置の一つとしての位置付けにとどまり、希望しても利用できないケースが存在する。

3 包括的な次世代育成支援の枠組みに求められる給付・サービスの考え方

「I 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する考え方

(出産前後から3歳未満の支援……重点的取組、切れ目のない支援)

- ・ この時期の対応が最も弱く、重点的に取り組む必要
- ・ 就業希望者を育児休業制度と保育でカバーできる体制・仕組みの構築(現在、0～3歳児のいる母の31%が就業しているが、仕事と生活の調和の実現により、就業希望者がすべて就業した場合には就業率は56%まで上昇)
- ・ それぞれの制度における弾力化、多様な選択を支える切れ目のない支援
: 育児期の働き方・休み方—短時間勤務を含めた育児期の休業取得方法の弾力化、男性が取得しやすい制度上の工夫
: 保育—保育の質を担保しつつ必要量の確保と多様なニーズに対応できる提供手段の多様化(家庭的保育の制度化や事業所内保育施設の活用)、病児・病後児の対応の充実

(3歳から小学校就学前の時期の支援……認定こども園と短時間勤務の普及・促進)

- ・ 就労率の上昇に伴う幼児期の教育と保育のニーズの変化に対して、認定こども園の活用、短時間勤務の普及・促進の両面から対応

6 包括的な次世代育成支援を図る制度設計の検討とともに先行して実施すべき課題

(先行して実施すべき課題)

「I 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する課題

- ・ 短時間勤務を含めた育児休業取得方法の弾力化など

- 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」
（平成19年12月 ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定）

仕事と生活の調和推進のための行動指針

3 各主体の取組

(3) 国の取組

（多様な働き方の選択）

- ・ 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する。
- ・ 在宅就業の環境整備のための枠組みを検討する。
- ・ 男性の育児休業の取得促進方策の検討等を進め、男性の子育て参加の支援・促進を図る。

- 社会保障国民会議 持続可能な社会の構築（少子化・仕事と生活の調和）分科会 中間とりまとめ（平成20年6月）

1. 少子化対策は未来への投資 ～状況はまったなし～

子どもが愛され幸せに育つことは国民共通の願いである。

少子化対策は、子ども一人一人の健やかで個性豊かな育ちを大切にしつつ、将来の我が国の担い手の育成を図る「未来への投資」である。

現在の少子化の急速な進行の背景には、結婚、出産、子育てについての国民の希望と現実の乖離が存在している。少子化対策は、こうした国民の希望と現実の乖離を解消するための取組であり、国民一人一人が自らの望む生き方を選択し、それによって「安心感」や「幸福感」を得ることができるよう社会環境を整えていく営みにほかならない。

また、少子化の進行は、将来の労働力人口の減少という形で、今後の我が国の経済成長や年金制度をはじめ社会保障制度の持続可能な運営に大きな影響を及ぼす。就労と結婚・出産・子育ての二者択一構造の解決は、女性の労働市場参加の実現と国民の希望する結婚や出産・子育ての実現を通じて労働力人口の減少を緩和することにつながるものであり、将来の我が国の経済成長、社会保障全体の持続可能性という意味からも不可欠な課題である。

このように少子化対策は、「未来への投資」として、世代を超えて社会の構成員すべてがその役割を果たす、社会全体で取り組むべき課題である。少子化対策は、子どもの成長に応じて、雇用、保健、福祉に関わる問題はもとより教育費や住宅の問題など幅広い分野にわたる対応を必要とする取組であり、結婚、出産から子どもが成人に至るまで各段階の施策が省庁の縦割りを乗り越え切れ目なく講じられる必要がある。

1990（平成2）年のいわゆる1.57ショックを契機に、政府は出生率の低下と子どもの数が減少傾向にあることを「問題」として認識し、以来、エンゼルプランをはじめ総合的な少子化対策に取り組んできた。しかしながら、少子化の傾向に歯止めがかかる気配はない。また、子どもを生み育てる親など、施策を利用する者からも、国のこれらの対策の効果がスピード感をもって感じられない、ないしは施策の改善が実感されない、といった声が聞かれている。

第2次ベビーブーム世代が30歳代半ばにある現在、利用者のニーズを踏まえた更なる少子化対策の実現はもはや“まったなしの状況”である。

昨年12月には、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略（以下「重点戦略」という。）、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（以下「憲章」という。）及び仕事と生活の調和推進のための行動指針（以下「行動指針」という。）が策定された。重点戦略においては、国民の希望する結婚、出産、子育てを実現し、女性をはじめ、若者、高齢者等の労働市場参加を実現するため、「働き方の改革による仕事と生活の調和の実現」とその社会的な基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」（仕事と子育ての両立や家庭における子育てを支える社会的基盤の拡充）を車の両輪として同時並行的に取り組んでいくことが必要不可欠との方向が示されている。

こうした取組を軌道に乗せ、各地域、各家庭に安心感、幸福感をもたらすことができるよう、保育等の子育て支援サービスのきめ細かな改善を含め、利用者の視点に立った効果的な少子化対策を推進することが求められている。本分科会は、そのための方策について議論を行った。

2. 仕事と生活の調和の推進

（2）育児期の多様で柔軟な働き方

出産前に仕事をしていた女性の7割が出産を機に退職しており、その中には、仕事と子育ての両立が難しかったために辞めた者が少なからず含まれている。その背景には、育児休業が取得しにくかったり、保育所の時間と勤務時間があわない、といった両立支援制度の使いにくさとともに、育児期にそれぞれの個人の状況に応じて多様で柔軟な働き方を選べるようになっていないといった働き方についての問題がある。

子どもを持つ母親の働き方として望ましい働き方について尋ねたある調査によると、子どもが1歳半になるまでは、育児休業や子育てに専念することをあげる女性が多く、その後は短時間勤務、残業のない働き方を望むという回答が多い。しかしながら現状では、育児休業から復帰した後、直ちにフルタイム勤務をせざるをえないなど働き方に不安があることから、仕事と子育てを両立していく見通しを立てることが難しいという状況がみられる。

代替要員の確保など、育児休業を取得しやすい環境づくりを進めるとともに、育児休業から復帰した後の働き方として、例えば父母が保育所への送り迎えを余裕を持って行うことができるなど、子育ての時間が十分に確保され、子どもの成長や育児の状況に応じた多様で柔軟な働き方が選択できるようにする必要がある。

このため、小学校就学前までの時間外労働、深夜業の制限や子どもの看護休暇などが制度としてあり、3歳までは勤務時間短縮等の措置を事業主が講じなければならないとされていることについて、一層周知していくとともに、これらを促進するための方策について制度的な手当も含めて検討を進めていくべきである。

また、子どもが病気になったときには気兼ねなく休めるような休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりも必要である。

(3) 男性の育児参加

働き方を見直し、男性の育児参加を促進することが極めて重要である。

妻からは夫が平日も育児・家事に協力してくれることが求められている一方、6歳未満の子を持つ男性の一日平均の家事・育児時間はあわせて1時間程度と、先進諸国の中で最低レベルにある。また、子育て期の男性については週労働時間が60時間を超えるものの割合が2割前後と他の世代よりも高くなっており、父親の帰りが遅く、母親に子育ての負担が集中している。父親も母親もともに子育てに取り組むという意識改革と職場の環境整備が必要である。

また、男性の育児参加を進めるためには、生まれた直後から、子どもに接し、関われる時間を多く持つことが重要である。そのためには、意識改革とあわせ、育児期の柔軟な働き方の実現や男性の育児参加促進のための第一歩となる男性の育児休業取得の促進などを制度的な手当も含めて検討を進めていく必要がある。中でも、生まれた直後から男性が育児に関われるよう、男の産休（パタニティ休暇※）を普及させていくことが重要である。

※ 配偶者が産休中など出産直後の父親の休暇（育児・介護休業法上、配偶者の産休中も父親の育児休業取得が可能）

○ 経済財政改革の基本方針2008～開かれた国、全員参加の成長、環境との共生～（平成20年6月 閣議決定）

第5章 安心できる社会保障制度、質の高い国民生活の構築

1. 国民生活を支える社会保障制度の在り方等

③ 総合的な少子化対策の推進

・「子どもと家族を応援する日本」重点戦略等⁴⁶に基づき、保育サービスや放課後対策等の子育て支援の拡充及び仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）実現を車の両輪として、少子化対策を行う。

46 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略（平成19年12月27日）、「新しい少子化対策について」（平成18年6月20日）等

成長戦略実行プログラム（別紙）

1. 全員参加経済戦略

(1) 「新雇用戦略」の推進

(イ) 女性

- ① 3年間で最大20万人の就業増(25歳～44歳女性)、2010年に保育サービス利用率26%(現行20.3%)を目指し、「新待機児童ゼロ作戦」(平成20年2月27日)の展開、育児・介護休業の取得促進策の充実など仕事と育児等を両立できる環境整備、マザーズハローワーク事業の充実及びポジティブアクションの促進等に取り組む。女性のライフサイクル全般にわたる能力開発や就業促進の在り方を検討する。

○ 「重点計画 - 2007」

(平成19年7月 IT戦略本部決定)

(イ) 子育て女性等へのテレワーク活用の推進(厚生労働省、国土交通省)

(前略) また、育児・介護を行う労働者の仕事と家庭の両立のために、事業主が講ずる柔軟な働き方の措置の一つとして、テレワークによる勤務を位置づけることを検討する。

○ 「テレワーク人口倍増アクションプラン」

(平成19年5月29日テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定)

(3) 子育て女性の再就職等に資するテレワークの推進策・支援策

(ウ) 育児・介護等を行う労働者のテレワークの推進【厚生労働省】

育児・介護を行う労働者の仕事と家庭の両立のために、事業主が講ずる柔軟な働き方の措置の一つとして、テレワークによる勤務を位置づけることを検討する。

○ 科学技術の振興及び成果の社会への還元に向けた制度改革について

(平成18年12月総合科学技術会議)

5. 女性研究者の活躍を拡大するための環境整備

(4) 具体的な問題点と方策

① 有期雇用者の育児休業取得条件等の緩和

平成17年4月1日より育児・介護休業法が一部改正され、有期雇用者も育児休業が取れるようになったが、①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、かつ、②子どもが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こと(子どもが1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)という条件を雇用者が満たす必要がある。また、育児・介護休業法の一部改正に対応して雇用保険法施行規則も一部改正され、有

期雇用者にも育児休業給付が認められることになったが、雇用保険法施行規則・育児休業給付業務取扱要領によると、その条件は①休業開始時において1年以上雇用実績があり、育児休業終了後に雇用契約が更新され、3年以上の雇用が見込まれること、または②休業開始前に雇用契約が更新され、3年以上雇用実績があり、育児休業終了後、1年以上の雇用が見込まれること、という取得条件となっており、育児休業の取得条件よりも更に厳しいものである。育児・介護休業法、雇用保険法施行規則に関しては一部改正が行われたばかりであり、その効果を注視していく必要があるが、3年程度の任期付任用が増加してきている中、結婚及び出産適齢期の研究者にとって、これらの法改正の下での条件は厳格に過ぎ、あまり実効的なものとはならないとの指摘がある。

今後、利用者の置かれる状況を踏まえつつ、育児休業の取得及び育児休業給付に関する条件の更なる緩和や撤廃等について引き続き検討していくべきである。【「新しい少子化対策について」(平成18年6月20日少子化社会対策会議決定)を踏まえつつ、「育児休業の取得条件の緩和」については平成18年度より検討・平成19年度結論、「育児休業給付の取得条件の緩和」については平成18年度検討・結論】

②育児期間中の勤務時間の短縮等の措置の拡充

育児・介護休業法では3歳未満の子を養育する労働者に対して事業主が「勤務時間の短縮等の措置」を講じることを義務づけている。その措置の内容については、育児・介護休業法施行規則第34条で規定されており、事業主は、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営その他これに準じる便宜の供与のいずれかの措置を講ずればよく、労働者に選択権はない。

大学及び研究機関の研究者のニーズに応えられるよう、複数の選択肢を用意し、それが出来ない場合には合理的な説明を義務付けることを検討すべきである。【「新しい少子化対策について」(平成18年6月20日少子化社会対策会議決定)を踏まえつつ、平成18年度より検討・平成19年度結論】

さらに、育児をしている研究者の間で要望の強い環境整備項目である在宅勤務制度は現在含まれておらず、事業主による努力を促すため早急に項目の一つとして追加することを検討すべきである。【「新しい少子化対策について」(平成18年6月20日少子化社会対策会議決定)を踏まえつつ、平成18年度より検討・平成19年度結論】

(以下略)

諸外国における育児休業制度等

参考資料3

	イギリス	フランス	ドイツ	オランダ	ノルウェー	スウェーデン	アメリカ	(参考) 日本
出産休暇								
・ 休暇期間	産前産後通算して1年間(給付あり39週間) (産後2週間は義務)	産前6週間 産後10週間 (産後6週間を含む8週間は義務)	産前6週間 産後8週間 (産後8週間は就業禁止)	計16週間 (産前6～4週間、産後10～12週間より) (予定日前4週間は就業禁止)	産前12週間(うち3週間は義務) 産後6週間(義務) ※男性労働者は2週間	産前7週間 産後7週間 (産後2週間は就業禁止)	(育児休暇欄を参照)	産前6週間 産後8週間 (産後6週間は義務。6週経過後は本人が請求し、医師が認めた場合就業可)
・ 取得要件	女性の雇用者であれば継続雇用期間を問わない	雇用され出産予定のある女性	雇用され出産予定のある女性	女性労働者及び自営業者	男女労働者			雇用され出産予定のある女性
・ 給付の有無	あり (出産休暇給付)	あり (出産休業給付)	あり (母親手当)	あり (賃金補償)	女性のみあり (育児給付)	あり 両親給付として	なし	あり (出産手当)
育児休暇								
・ 休暇名	両親休暇	育児親休業	親時間	育児休暇	育児休暇	両親休暇	FMLA 休暇	育児休業
・ 休暇期間	5歳未満(最長13週間、各年4週間まで、1週間単位)	満3歳まで(最長1年間の休業あるいは短時間勤務を2回まで更新可能)	満3歳まで(両親合わせて3年間。労使合意によりそのうち12ヶ月分を3～8歳までに取得可能)	満8歳まで(フルタイム休×13週 or 契約労働時間の50%休×6ヶ月(週当たり労働時間の13倍))	満3歳まで(54週までは両親で分割可能+両親で1年ずつ)	・完全両親休暇(子が満18か月に達するまで。父親・母親ともに240日の受給権を持っており、うち180日分の権利を他方に譲渡できる。) ・部分両親休暇	家族・医療関連の理由による休暇を、年間最大12週間取得可能。 ・取得事由 ①傷病休暇 ②出産休暇 ③育児休暇(出生から1年以内)	満1歳まで(保育所に入れない場合等には1歳6ヶ月まで)

	イギリス	フランス	ドイツ	オランダ	ノルウェー	スウェーデン	アメリカ	(参考) 日本
						(満 8 歳(あるいは小学校 1 年生を終える)まで。12.5%、25%、50%、75%の勤務時間短縮が選択可能)	④看護・介護休暇(配偶者、18歳未満の子、親)	
・ 時期分割の可否	分割可能(各年 4 週間までしか取れない)		2 期に分割可。それ以上の分割は労使合意により可。 最長 3 年間のうち 12 ヶ月分を 3 歳を超え 8 歳までの間に取得可能。	労使合意により 3 回まで分割可能		1 年に 3 回まで分割可能	使用者の同意があれば可能	特別の事情があれば再度取得可能
・ 休暇の形態	休暇	全日休暇 or 短時間勤務(労働時間を少なくとも 1/5 削減)	休暇 (休暇中の短時間勤務可能: 親一人につき 30 時間以内)	休暇 (時間分割可能であり、結果的に短時間勤務)	休暇	休暇 (時間分割可能であり、結果的に短時間勤務(勤務形態 4 パターン(短縮幅 12.5%、25%、50%、75%のいずれか)を選択))	休暇	休暇
・ 両親同時取得の可否		可能	可能	可能		可能	可能	原則可能(除外規定がない場合)

	イギリス	フランス	ドイツ	オランダ	ノルウェー	スウェーデン	アメリカ	(参考) 日本
・短時間勤務について	※(別途「柔軟な働き方の申請権」あり)	育児親休業の1つのパターンとして週16時間を下回らない勤務可能	親時間の期間中でも週30時間(親一人あたり)勤務可能	※(別途勤務時間短縮権あり)	パート勤務をしながら両親給付の一部を受け取ることができ、この場合、両親給付期間を延長することが可能	部分両親休暇制度が存在。	使用者の同意があれば労働時間の短縮が可能(計12週間分まで)	※(別途事業主の措置義務あり)
・取得の際の勤続、企業規模要件	育児休暇は1年以上勤続、柔軟な働き方の申請権は26週以上同じ企業で勤務	1年以上同じ企業で勤続	親時間及び親手当については要件なし。 短時間勤務の場合、6ヶ月以上同じ企業で勤続し、従業員15人以上の事業所	1年以上同じ企業で勤続	出産前の10か月に6か月以上雇用されており、前年に国民保険の基礎給付の半分以上の賃金が支給されていた従業員	(2006廃止) →雇用形態を問わず保障	従業員数50人以上。当該企業に合計で1年以上雇用され、かつ、前年1250時間以上勤務した従業員	・日々雇用の者を除く労働者 ・有期契約労働者については勤続1年以上+1歳を超えて引き続き雇用される見込み等が必要
・取得手続	開始日と終了日を特定した上で開始日の21日前(柔軟な働き方の申請権の場合は14日前)に予告	出産休業終了前または育児親休業開始の2か月前に申出	7週間前までに文書で請求			2か月前に使用者に予告。使用者と協議	・出産休暇、育児休暇 休暇開始日の30日前に使用者に通知 ・看護・介護休暇、傷病休暇 可能であれば30日前に通知	1ヶ月前までに申出(1ヶ月を切ると開始日の繰り下げ可能)

	イギリス	フランス	ドイツ	オランダ	ノルウェー	スウェーデン	アメリカ	(参考) 日本
・ 給付の有無	給付なし	一定の要件を満たせば、家族給付を受給できる	子の出生後最長14か月まで親手当あり。この出生前1年間の平均賃金の67%給付(片方の親12ヶ月+他方の親2ヶ月)	給付なし	賃金の80%給付×54週 or100%×44週を選択可能(39週(100%支給のときは29週)までは父母どちらが取得してもよいが、9週は母親、6週は父親しか取得できない。)	390日までは賃金の80%給付。390日を超えて480日までは定額支給。(1日180SEK)	給付なし	賃金の50%給付(平成19年10月より)
その他特徴的な制度								
・ 概要	○柔軟な働き方の申請権:6歳未満の子を養育する親は、柔軟な働き方(労働時間の変更、労働時間帯の変更、在宅勤務への変更等のいずれか)を申請可能(拒否可能事由は限定列挙)('07に対象者が介護する者にも拡大)。	○産後1年間は30分×2回の授乳時間(権利)		○従業員10人以上の企業で1年以上雇用され、過去2年間に労働時間の変更を求めたことがない場合は、労働者が労働時間短縮可能(権利)。	○タイムコント:育児休暇期間のうち、母親の9週間+父親の6週間を除く39週間 or29週間について、部分的に育児休暇を取得し、最大2年まで有給の育児休暇を取得可能。	○両親休暇取得を理由とする不利益取扱い禁止は包括禁止(経済的理由による不利益取扱いの正当化を非常に限定しており、立証責任も転換)		○1歳半までで育児休業をしない場合、1歳以上3歳までの場合は次のいずれかを講ずる事業主の措置義務。 ・短時間勤務 ・フレックス ・始業終業時刻の繰り上げ/下げ ・所定外労働の免除 ・託児施設の設置運営 (1歳以上の場合には育児休業に準ずる措置も可)

イギリス

フランス

ドイツ

オランダ

ノルウェー

スウェーデン

アメリカ

(参考) 日本

父親休暇

	○父親休暇 出産後 8 週以内に 1or2 週間の有給休暇	○父親休暇 出産から4ヶ月以内に連続して 11 日(出産保険から出産休業と同じように給付あり)	○出産休暇はなし ○親時間のみ (育児休暇欄を参照)	○父親休暇 2 日間の有給休暇を取得可能	○出産休暇 (出産休暇欄を参照) ○育児休暇としてパパクオータも存在。 (育児休暇欄を参照)父親に6週間の割り当て。取得しなければ有給の休業期間が短縮される。	○出産休暇 産後 60 日以内に最長 10 日間(臨時両親給付から 80%を給付) ○育児休暇としてパパクオータも存在。(育児休暇欄を参照)事実上父親に 60 日間の割り当て。	(育児休暇の欄を参照)	なし ○産後8週間以内は、配偶者が専業主婦等であっても、育児休業の取得は可能。
--	----------------------------------	--	----------------------------------	-------------------------	--	--	-------------	--

看護休暇

・ 休暇名		病児看護休暇	看護休暇	短期看護休暇	看護休暇	看護休暇	(育児休暇の欄を参照)	子の看護休暇
・ 休暇期間、要件	16 歳未満の子につき年間各親 10 日まで	16 歳未満の子につき年間 3 日まで	12 歳未満の子につき年間 10 日まで+親一人 25 日まで	年間 10 日まで	12 歳以下の子につき年間各親 10 日まで(子が 2 人以上の場合は 15 日まで)	12 歳未満の子につき年間 60 日まで。		小学校就学前の子を養育する労働者一人につき、年間 5 日まで
・ 賃金、給付の有無	無給	無給	疾病保険から傷病手当金(有給でない場合)	事業主から賃金の 70%	疾病保険から賃金相当額	一時両親給付あり	無給	無給
出典文献	②・③・④・⑤・⑪	①・②・⑪	①・⑥・⑦・⑧・⑪	①・⑪	①・⑪	②・⑨・⑩・⑪	②・⑪	

(出典)

- ① 海外情勢報告 2003～2004 及び 2005～2006 (厚生労働省国際課)
- ② 「主要国における仕事と育児の両立支援策—出産・育児・看護休暇を中心に—」山崎隆志 (「少子化・高齢化とその対策 総合調査報告書 (国立国会図書館))
- ③ Business Labor Trend 2006.1 (日本労働政策研究・研修機構)
- ④ JETROREPORT 2006.1 (JETRO LONDON 出向者レポート)
- ⑤ 労働政策講義第 14 回ジェンダー&ワークライフバランス (リクルートワークス研究所) 2006.10
- ⑥ 独の家庭政策について (在独日本国大使館) 2007.4
- ⑦ 「ドイツの連邦親手当・親時間法—所得比例方式の育児手当制度への転換」斎藤純子 (「外国の立法」(国立国会図書館調査及び立法考査局)) 2007.6
- ⑧ 「ドイツの子育て事情」高島淳子 (日本労働研究雑誌) 2007.1
- ⑨ 「スウェーデンにおける男性の働き方と子育て」永井暁子 (日本労働研究雑誌) 2005.1
- ⑩ スウェーデン企業におけるワークライフバランス調査 (内閣府経済社会総合研究所編) 2006.7
- ⑪ 「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(ニッセイ基礎研究所) 2008 年

諸外国における育児のための短時間勤務制度

	イギリス	フランス	ドイツ	スウェーデン
措置の概要	<p>子を持つ親に、柔軟な働き方を事業主に申請する権利を付与</p> <p>①労働時間の変更 ②労働時間帯の変更 ③在宅勤務への変更等の中から、契約の変更を申請できる。</p>	<p>労働時間を週16時間を下回ることなく、少なくとも1/5削減できる。</p> <p>※勤務時間の短縮の仕方については、実際には労働協約によって定められている場合が多い。</p>	<p>親時間による休業期間中であっても、週30時間以内の就業は認められる。</p> <p>※両親が同時に親時間を取得する場合には、合計で週60時間以内</p>	<p>子を持つ親が、勤務時間の短縮として、12.5%、25%、50%、75%の中から選択できる。</p>
子の年齢	原則6歳未満の子	原則満3歳の誕生日まで	原則3歳まで	子が満8歳になるまであるいは小1終了まで
請求の手続き	<p>○使用者は、従業員からの申請書受領後28日以内に協議する。</p> <p>○使用者は以下の正当な理由がある場合に限り請求を拒否できる。</p> <p>①追加的な費用負担が発生 ②顧客対応に支障 ③既存の従業員だけでは仕事が再構成不可 ④補充要員の従業員が採用不可 ⑤業績に対する悪影響 ⑥柔軟労働を希望している期間中、人手不足 ⑦既に構造的な変更が計画済 ⑧その他規則で定められた理由</p>	<p>○取得を希望する従業員は、出産休業の終了前または育児親休業開始の2ヶ月前に申し出なければならない。</p> <p>○更新は最初に定めた期間の1か月前までに書留郵便で使用者に通知。ただし、使用者の合意がないとき、又は労働協約が明確にそのことを規定していなければ最初に選択した労働時間を変更できない。</p>	<p>○パートタイム労働を希望する場合には、使用者の同意を要する。</p> <p>○当該使用者は、4週間以内に限り、差し迫った経営上の理由がある場合には文書により同意を拒否することができる。</p>	<p>○完全両親休暇と同様に、労働者は原則として2ヶ月前までに使用者に通知し、勤務時間の短縮の仕方について協議する。</p> <p>○合意できないときは「事業の運営を著しく妨げない限り」、労働者の希望が優先される。</p>
給付の有無	なし	<p>①就業自由選択補足手当は、3歳未満(第1子は6か月)の子どもを養育するため職業活動を削減等している場合に支給。(イ)完全休業359.67ユーロ、(ロ)50%未満の就業232.52ユーロ、(ハ)50-80%の就業134.13ユーロ、(ニ)第3子以降については、就業中断が長期にわたり復職が困難になることを考慮し、休業を1年に短縮した場合は約5割増(587.90ユーロ。就業自由選択オプション手当)</p> <p>②保育方法自由選択補足手当は、6歳未満の子どもを保育ママに預けて一定の職業活動に従事している場合に子1人当たりで支給。(イ)3歳未満428.28ユーロ～642.40ユーロ、(ロ)3～6歳214.15ユーロ～312.20ユーロ</p> <p>なお、①と②は併給可。</p>	<p>○週30時間以内の就業であれば、12か月間、親手当が支給される。(両親で合わせて最長14か月まで)</p> <p>○支給額は、子どもを養育する親の従前所得(ネット)の67%(最大月額1,800ユーロ、低所得者及び非就業親への最低保障額300ユーロ)。</p>	<p>○完全両親休暇と合わせて480日分の範囲で、原則として従前の所得の80%(両親給付)をベースに、勤務時間と所得の減少分に応じて比例的に給付額を算定(ただし390日を超えた分については定額給付(180SEKがベース)となる)。</p> <p>○480日を超えた分については給付はなくなる。</p>

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)