

2014年4月段階での各国の出産・育児関連休業制度

	日本	ノルウェー	スウェーデン	ドイツ	ポルトガル
① 産前・産後休業 (maternity leave)	産前6週 産後8週(義務)医師の同意があれば6週	産前3週 産後14週 (6週義務)	産前2週 産後2週 (いずれかの取得が義務)	産前6週 産後8週(義務)	産前30日(取得すると産後が減少) 産後45日(義務)。(母親限定初期育児休業)
② 産前・産後休業給付金(*注2)	2/3(健康保険)	100%(税)	育児休業給付の受給を選択	100%(健康保険および使用者)	初期育児休業の一部
③ 父親休業 (paternity leave) または類する出産前後の休業	育児休業の産後8週までの部分	産後2週(daddy days)	10日	なし	20労働日(うち10日義務)
④ 父親休業給付金 *注2	67%(ボーナス除く、社会保険料免除)(雇用保険)	政府からはないが労使協定等によって大半が給付あり。	77.6%(上限あり)	-	100%(上限なし)
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。)	14ヶ月(パパママ育休プラス)。ただし保育園入所待ちなどを条件に18ヶ月	46週(100%)または56週(80%)。プラス7週の産休。	480日(およそ16ヶ月)	12ヶ月+分割ボーナス2ヶ月(または24ヶ月+4ヶ月)	150日(100%)または180日(83%)(初期育児休業。分割ボーナス30日を含む)+6ヶ月(追加育児休業父母3ヶ月ずつ)
⑥ 育児休業給付金 *注2	67%(個人ごとに最初の6ヶ月) 50%(6ヶ月を超えた部分) いずれもボーナス除く 社会保険料免除(雇用保険)	100%または80%(税)	77.6%(390日まで。上限あり)。残りは定額。ジェンダー平等ボーナス(クォータ部分を両親が取得した後)(保険:使用者+政府)	67%(24ヶ月の場合は半分)(税)	100%または80%(83%)上限なし。 25%(追加育児休業)(保険:労使)
⑦ 父親に割り当てられた休業給付期間(選択不要)	12ヶ月。ただし保育園入所待ちなどを条件に18ヶ月。	12週(60労働日)+2週(父親休業。公的給付は職場毎) *注1	2週(10労働日 出産・養子縁組関連休業)+60日	2ヶ月(両親が取得した場合のボーナスという位置づけ)	30日(+20労働日父親限定休業)+3ヶ月(追加育児休業)
⑧ 母が休業給付をうけられる最大期間(産後休業含む。)	12ヶ月。ただし保育所入所待ちなどを条件に18ヶ月	14週(個人割当)+18週(100%)または28週(80%)	60日(個人割当)+360日	12ヶ月または24ヶ月	120日(100%)または150日(80%)(初期育児休業)+3ヶ月(追加育児休業)
⑨ 父が休業給付をうけられる最大期間(父親休業含む)	12ヶ月。ただし保育所入所待ちなどを条件に18ヶ月	14週(個人割当)+18週(100%)または28週(80%)	2週(10労働日 出産・養子縁組関連休業)+60日(個人割当)+360日	12ヶ月または24ヶ月	120日(100%)または150日(80%)(初期育児休業)+3ヶ月(追加育児休業)
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	2ヶ月。ただし、保育所に入所できないときの延長を母親が使った0。	12週	60日	2ヶ月	30日+30日(追加育児休業)
⑪ 保育が保障される最低年齢	実質的な保障はなし。1歳到達後の4月に入所可能性高まる。	1歳。ただし誕生日が9月1日以降の場合、秋からの入所が保障されない。	1歳	1歳(2013年までは3歳)	5歳(3歳未満保育利用はOECD平均以上。近年定員を増やすために受け入れ人数の基準を緩和)
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)	不可。18ヶ月まで。	可。3歳になるまで	3歳になるまで。96日分は12歳になるまで。	可。3歳になるまで。	可。6歳になるまで(追加育児休業)
⑬ パートタイム取得(またはパートタイム就労)の可能性	労働者の希望と使用者の合意があれば可。期間の延長はない。	労働者の希望と使用者の合意があれば可。対応した期間の延長あり。	1日、1/2日、1/4日、1/8日の単位で休業がとれ、その分期間が延長される。	週30時間まで働きながら給付を受けられる	追加育児休業については可。期間が延長される。
⑭ 期間の分割の可否	産後休業中に父親が取得した場合に2期間に分割可。保育所入所待ちの延長部分も休業再取得可。	可	可(年3期間まで)	2期間のみ	分割ボーナス期間の30日は2分割可。
⑮ 育児休業の原則単位	個人	家族	家族	家族	家族
⑯ 同時取得での手当受給可能性(産後の父親休業以外)	可	不可	1歳になるまでの間で30日間のみ可能。ただし、その倍の日数を給付を受けたことになる。	可だが、家族単位の総額は変わらず(14ヶ月分)。	不可
⑰ 育休取得のための配偶者に関する条件	なし	あり	あり	あり	あり
⑱ 3歳未満の子どもの母親の就業率(休業中を含む、2009年)	33%(2010年 注3)	データなし	72%(2007年)	59%	70%
⑲ 父親休業の取得率	2.03%(2013年)(産休期間を含む育児休業取得率)	89%	75%(ただし同性パートナーなど第2の保育者すべてを含む数字)	-	10日の義務化部分68%、残り10日58%。(対出生。分子に含まれない職種あり)
⑳ 父親の育児休業取得率	2.03%(2013年)(産休期間を含む育児休業取得率)	90%。21%がクォータ部分のみ完全取得+15%選択部分も取得(2012年)	88.3%が8歳の誕生日までに取得(2004年)育児休業取得日数の25%が父親による取得(2013年)	27.8%(2011年)	23.8%(2013年:初期育児休業)

Moss, P. (2014) International Review of Leave Policies and Research 2014 (http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/) の国別および比較情報から中里作成。同情報から明確でない部分は合わせてその他の資料などで確認・補足した(文献リスト参照)。

注1 ノルウェーの保守政権は2014年7月施行の改正で父親分トータル14ヶ月を10ヶ月に削減した。
 注2 休業給付金に関するパーセント(もしくは分数)表記は休業前賃金に対する比率。詳細な計算方法は制度ごとに異なる。
 注3 『第14回出生動向基本調査(2010年) 結婚と出産に関する全国調査 夫婦調査の結果概要』追加出産予定なしで末子が3歳未満の母親

今後の仕事と育児の両立支援に関する現状認識と問題意識（抜粋）

労働政策研究・研修機構（JILPT）主任研究員 池田心豪

3 男性の育児休業について

- ◎【夫婦の合計育休期間＞妻の最長期間】となるような制度設計が必要では？
現状の「パパ・ママ育休プラス」を利用して夫婦が取得できる育休期間は、妻が一人で育休を取得できる最長期間（改正後は 2 歳まで）よりも短い。
⇒現状の「パパ・ママ育休プラス」は夫が育休を取る動機づけとして弱い（？）
- ◎“何をして過ごす期間”として男性の育児休業を推進するのか？
男性育児休業取得者の 56.9%は「5 日未満」。1 か月以上の取得者は 15%程度
⇒短期の育休にどのような意味があるのか？
※（仮説的想定）
「5 日未満」：入院中の妻のケア、産院からの帰宅の付き添い、出生届の提出等
「5 日～2 週間未満」：妻子の帰宅後の育児環境整備等
「2 週間～1 か月未満」：産後 1 か月までの家事全般、妻の復職にともなう慣らし保育等
「1 か月以上」：復職する妻と交代して家事・育児全般
→均等の理想としては「1 か月以上」？
だが、夫の代わりに夫婦の親等が家事・育児をしている家庭も。
最低限として「5 日未満」を推進？
⇒どのような効果が期待できる？

図表 3 取得期間別育児休業後復職者割合（%）

育児休業後 復職者計 (男性)	5 日未満	5 日～ 2 週間未満	2 週間～ 1 か月未満	1 か月～ 3 か月未満	3 か月～ 6 か月未満	6 か月～ 12 か月未満	12 か月以上
100.0	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	1.0	2.0

資料出所：厚生労働省「平成 27 年度雇用均等基本調査」（2015 年）

正社員カップルの男性の育休取得率

（企業活力研究所『ダイバーシティ経営推進に関する調査研究報告書』2015年）

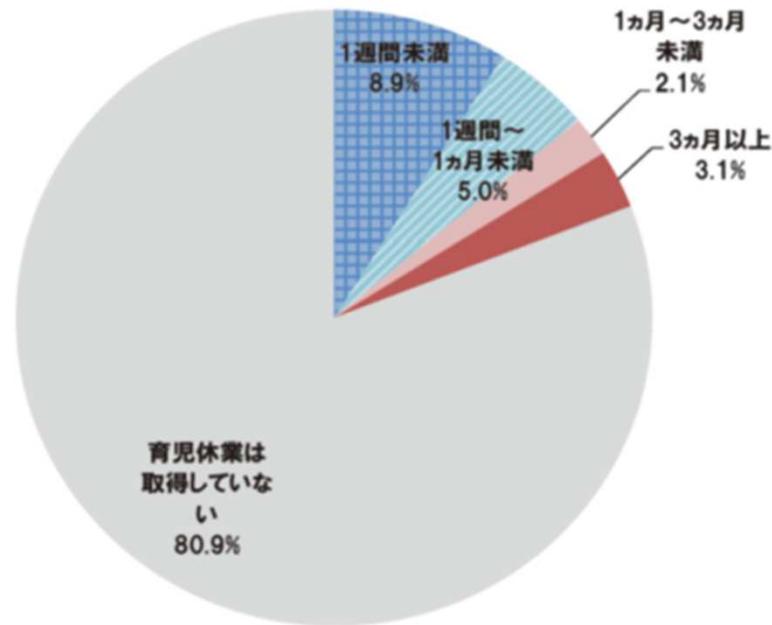


図 IV-12 育児休業（本人）

調査対象：以下の条件を満たす、正規雇用として企業または官公庁で働く男性

- 末子が小学校入学前である。
- 配偶者（妻）が妊娠時から正規雇用（企業、官公庁）で働き続けている。
（短時間勤務中を含む、育児休業中は除く、自営業・フリーは除く。）