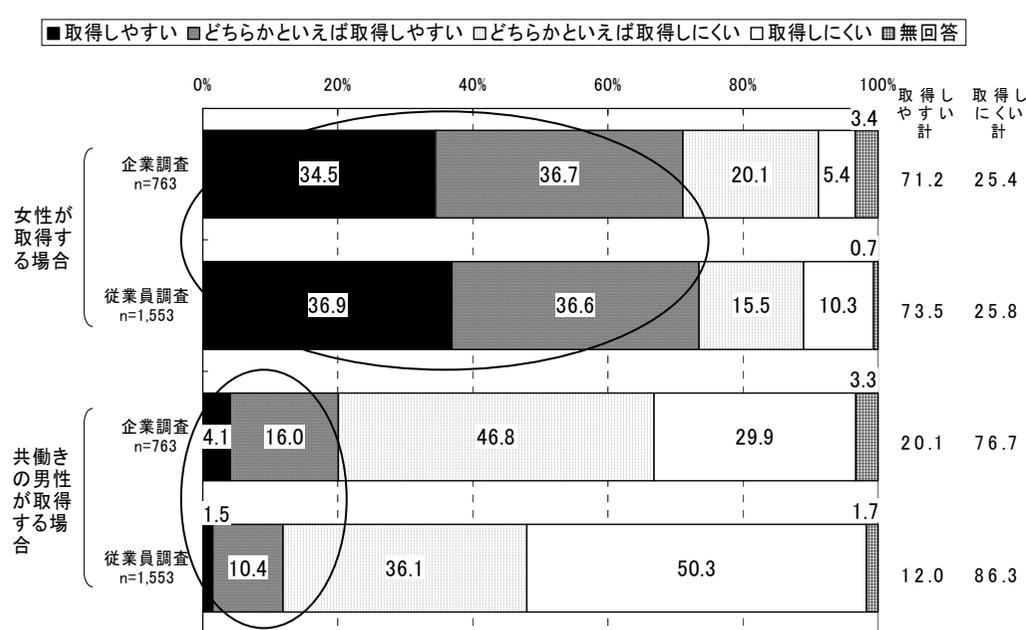


ケース別にみた育児休業制度の取得しやすさ(企業調査、従業員調査)

男性は企業規模にかかわらず、女性は規模が小さいほど、育児休業制度を取得しにくい。



調査種別	調査数(n)	「取得しやすい」計 (%)	
		女性が取得する場合	共働きの男性が取得する場合
企業調査 全体	763	71.2	20.1
企業調査 規模別	10~29人	61.4	16.4
	30~99人	57.2	15.0
	100~299人	81.3	23.4
	300~999人	91.0	22.0
	1000人以上	95.8	27.1
従業員調査 全体	1,553	73.5	12.0
従業員調査 規模別	10~29人	53.5	10.2
	30~99人	54.3	9.1
	100~299人	74.0	11.8
	300~999人	78.8	9.8
	1000人以上	91.8	17.5

注1: 「取得しやすい計」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計。「取得しにくい計」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計。

注2: 規模別の9人以下(38社、28人)は、サンプルが少ないので表示していない。

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)

諸外国における育児休業制度等の取得率(未定稿)

イギリス	ドイツ	オランダ	スウェーデン	ノルウェー	日本
					
男女ともに12% (※1)	女性:81.5% 男性:18.5% (両親手当の申請性別割合)	女性:4割弱 男性:18%	女性:87% 男性:78%	女性:94% 男性:89%	女性:89.7% 男性:1.6%

※1 女性については、産前産後を通算して1年間の出産休暇があることに留意が必要。

※2 各国ごとに制度の内容や関連制度が異なるため、厳密な比較は困難である。

(出典)

イギリスについては「平成19年版男女共同参画白書」(内閣府)、ドイツについてはドイツ政府ホームページ、オランダ、スウェーデン、ノルウェーの男性については「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究報告書」((株)ニッセイ基礎研究所)、ノルウェーの女性については米国コロンビア大学ホームページ、日本については「雇用均等基本調査」(厚生労働省)を参照。

諸外国における父親休暇（未定稿）

	対象労働者	制度の内容	手当
イギリス	出産予定週の14週間前までに26週以上継続勤務している労働者 （子どもの父親、又は母親の配偶者又はパートナー（女性を含む））	出産後8週以内に1又は2週間の休暇	有給
フランス	休暇が始まる日に先立つ3ヶ月間に200時間以上就労している労働者、又は同6ヶ月間にSMIC（法定最低賃金）の1.015倍以上の給与から社会保障費を支払っている労働者	出産から4ヶ月以内に連続して11日（多胎出産の場合は18日）の休暇	出産保険から給付あり
ドイツ	—	なし。 （親時間のみ。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。） （親手当制度でパパ・クォータ（2ヶ月）の割り当てあり）	（親時間の給付として、子の出生後最長14ヶ月まで親手当あり）
スウェーデン	制限なし	産後60日以内に最長10日間の休暇 （育児休暇としてパパ・クォータ（60日間の割り当て）あり）	臨時両親給付から80%支給
ノルウェー	制限なし	出産後2週間 （パパ・クォータ（6週間）あり）	男性は給付なし
アメリカ	50人以上の労働者を雇用している事業主に ①12か月以上雇用されており、 ②直近12か月間に1250時間以上 労働している労働者	家族・医療関連の理由による休暇を年間最大12週間まで取得可能 ※育児や本人の病気の場合も全て含んだ休暇の一部	なし（無給）

出典：「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、海外情勢報告2003～2004（厚生労働省国際課）他

諸外国におけるパパ・クオータ制度等

○ノルウェーのパパ・クオータ(1993年導入)

- 1993年に、父親割当制度(パパ・クオータ)を導入(受給しなければ権利は消滅。当初4週間で現在は6週間)。
- これにより、父親割当制度導入前は4%程度だった親の育児休暇取得率は急増し、2003年には資格のある父親の9割が当該制度を利用。

← 最長54週間(または44週間) →

母義務	父または母が取得	父親のみ取得可
産前休暇・ 産後休暇 9週間	育児休暇 39週間(または29週間)	パパ・クオータ (父親休暇) 6週間

- 両親給付として、出産前の給料の80%の手当で最長54週間、または出産前の給料の100%の手当で44週間のいずれを取得してよい。ただし、国民保険の基礎給付の6倍(年377,352ノーク(2006年))を上限とする。
- 父親への割当制度の期間中(6週間)、母親が仕事に戻る必要はない(両親同時に育児休業を取得できる)。また、産前産後9週間内に父親が6週間の休暇を取得した場合には原則として両親給付は支給されない(多胎児出産や養子の場合には支給される)。
- 2人以上の子どもが生まれた場合には、給付期間が子ども1人につき7週間(80%支給の場合)若しくは5週間(100%支給の場合)延長される。

※ 男性の育児休業の取得実績:89%(2003年)

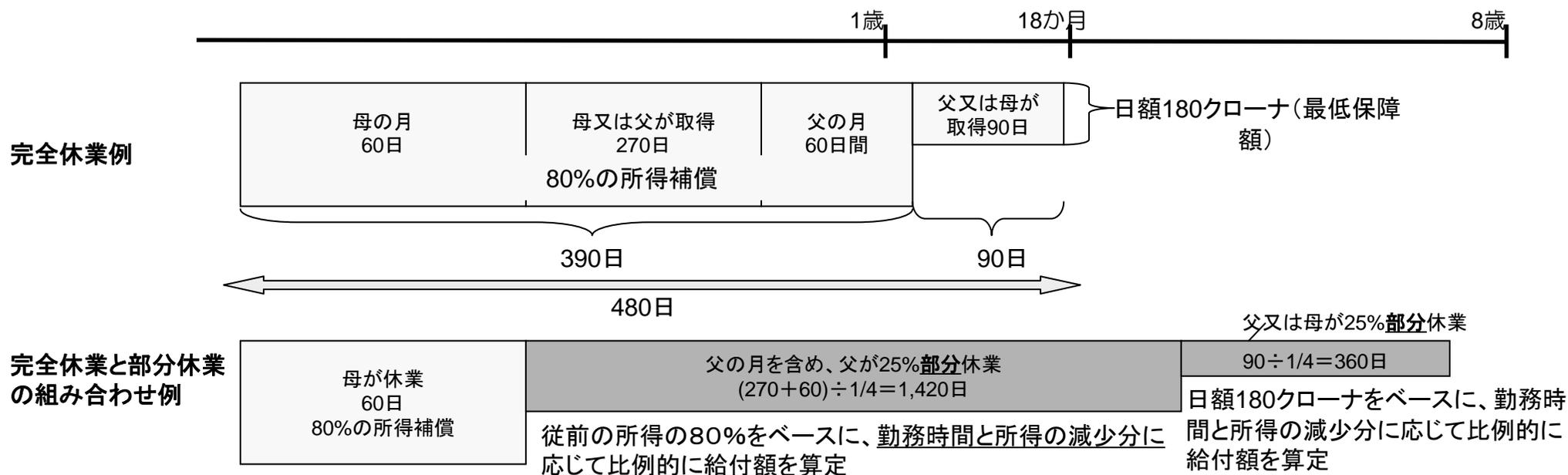
出典:ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)より作成

○スウェーデンのパパ・ママ・クォータ(1995年導入)

○父親と母親はそれぞれ240日ずつ、両親合わせて480日間の両親手当の受給権を持っており、180日分の権利は他方に譲渡することができるが、60日分(パパの月又はママの月)については譲渡することができない。(割当分について受給しなければ権利は消滅)

○このうち390日分については、休業前給与の80%の両親手当が、最後の90日間については最低保障額(日額180クローナ)が支給される。

○子が8歳になるまで(あるいは小学校1年生を終えるまで)の間に、12.5%、25%、50%、75%のうちのいずれかの部分両親休業を取得した場合には、完全両親休業と合わせて480日分の範囲内で、両親手当を給付。

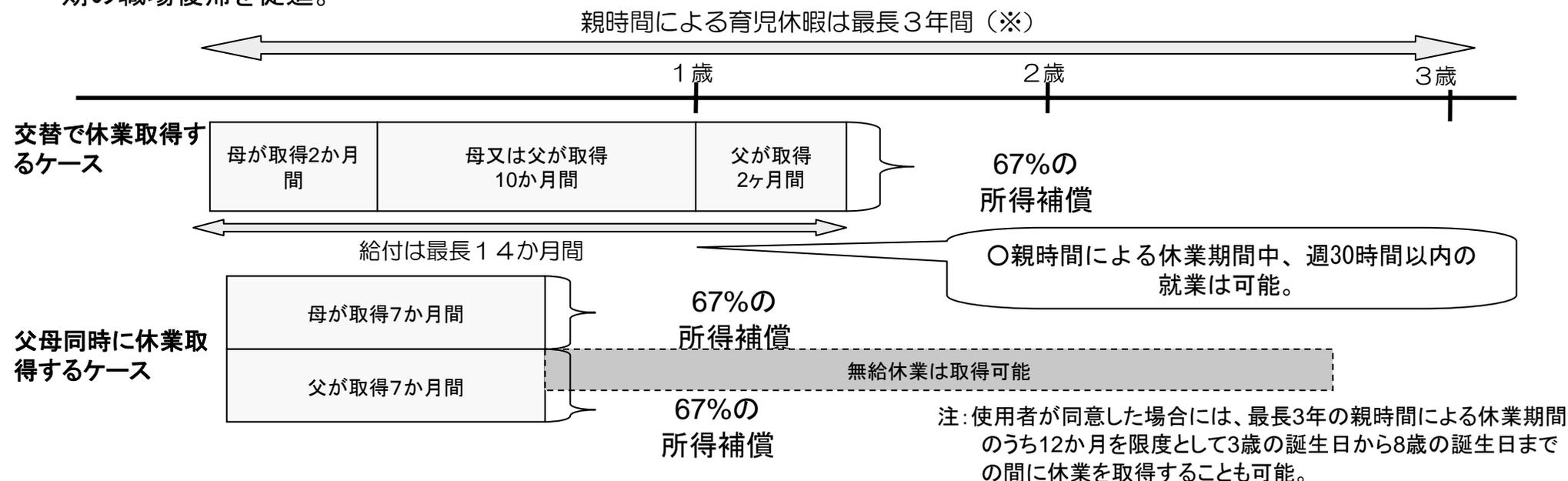


※ 男性の育児休業の取得実績:78.2%(2005年)

出典：海外社会保障研究Autumn2007No. 160「スウェーデンの子育て支援～ワークライフ・バランスと子どもの権利の実現～」(高橋美恵子著)及び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)より作成

○ドイツのパパ・ママ・クォータ(2007年導入)

- 90年代の家族政策の動向として、①児童手当、児童扶養控除の大幅な引上げ、②育児休業期間の延長(18か月→36か月)と育児手当給付期間の延長(12か月→24か月)がなされたが、長期休業の後、両立が困難で復帰できず、結果としてかえって母親の職業中断を招くことに。
- 子どもを持つとするカップルのほとんどが共稼ぎである実情から、片方の親が育児に専念するとその期間の家計収入は激減(ジェットコースター効果)する事態を避けるとともに、就業と育児を同時に行う「同時並行型」の両立支援政策を目指すこととなった。
- このため、2007年1月より「親手当及び親時間に関する法律」を施行し、定額制(300ユーロ)を2年間を支給する「育児手当」制度から、所得に応じた補償(67%(最高1,800ユーロまで))する「親手当」制度へと転換(12か月を基本とし、両親で取得した場合には最長14か月)。
- 新制度により、育児期間中の機会費用を減らし、一般的に母親より所得の高い父親の休業取得を促進するとともに、母親の早期の職場復帰を促進。



※ 両親手当受給者に占める父親の割合: 18.5%(2008年第1四半期) ← 3.5%(2006年)

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)及びみずほ総合研究所「父親の育児取得拡大を実現にしつつあるドイツ~成果の背景と日本への示唆~」(2008年)より作成