

# 国立国会図書館 調査及び立法考査局

Research and Legislative Reference Bureau  
National Diet Library

論題 Title	男性の育児休業の取得促進に関する施策の国際比較一日・米・英・独・仏・スウェーデン・ノルウェー（資料）
他言語論題 Title in other language	International Comparison of Measures to Promote Fathers' Take-up of Parental Leave: Cases in Japan, USA, UK, Germany, France, Sweden and Norway
著者 / 所属 Author(s)	濱野 恵 (Hamano, Megumi) / 国立国会図書館調査及び立法考査局 社会労働課
雑誌名 Journal	レファレンス (The Reference)
編集 Editor	国立国会図書館 調査及び立法考査局
発行 Publisher	国立国会図書館
通号 Number	800
刊行日 Issue Date	2017-09-20
ページ Pages	99-127
ISSN	0034-2912
本文の言語 Language	日本語 (Japanese)
摘要 Abstract	日本、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、スウェーデン、ノルウェーの7か国について、育児休業制度及び休業中の給付制度を概観し、父親の取得促進のための公的な仕組みを紹介する。

- \* 掲載論文等は、調査及び立法考査局内において、国政審議に係る有用性、記述の中立性、客観性及び正確性、論旨の明晰（めいせき）性等の観点からの審査を経たものです。
- \* 意見にわたる部分は、筆者の個人的見解であることをお断りしておきます。

# 男性の育児休業の取得促進に関する施策の国際比較

—日・米・英・独・仏・スウェーデン・ノルウェー—

国立国会図書館 調査及び立法考査局  
社会労働課 濱野 恵

## 目 次

はじめに

I 日本

II アメリカ

III イギリス

IV ドイツ

V フランス

VI スウェーデン

VII ノルウェー

VIII 制度、施策の比較

おわりに

別表1 育児休業制度

別表2 給付制度

別表3 父親の取得促進のための施策

## 要 旨

日本、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、スウェーデン、ノルウェーの7か国について、育児休業制度及び給付制度を概観し、男性（父親）の育児休業取得促進策を紹介する。

日本、ドイツ、フランス、スウェーデン、ノルウェーの5か国には、父親の取得促進のための仕組みが設けられている。このうち、ドイツ、スウェーデン、ノルウェーでは、父親の取得促進のための仕組みの導入後、男性の育児休業取得が増えたと報告されている。

効果があったと評価されているのは、①給付額を休業前賃金に比例させ、②かつ、その比例の率を高めたこと、③父親が給付を受給すれば、世帯としての支給期間が延長される仕組みを導入したこと、④父親が給付を受給しなければ、世帯として本来受給できた支給期間の一部が消滅する仕組みを導入したこと（いわゆる「パパクオータ制」）、の4点である。

## はじめに

男性（父親）の育児参加は、女性（母親）の就労を促進するための重要な要素の1つとされている。最近の調査では、父親の長期（1か月以上）の育児休業取得は、その後の妻のフルタイム就業の可能性を高めるとされている<sup>(1)</sup>。また、少子化対策の観点からは、出産・育児に関する父親の休暇の取得が、その後の子の出生に正の影響を与えたとの分析結果もある<sup>(2)</sup>。日本には、父親・母親を問わず取得できる育児休業制度が設けられているが、育児休業の取得は母親に偏っており、父親の取得が進まないことが課題になっている。

諸外国でも、日本と同様の問題があると認識されており、父親の育児休業取得を促すため、様々な施策が実施されてきた。本稿では、日本、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、スウェーデン、ノルウェーの7か国を調査対象とし、各国の育児休業制度及び給付制度、次いで父親の取得を促進するための公的な仕組みと取得の現状について紹介する<sup>(3)</sup>。また、末尾にこれらの制度を整理した別表1～3を掲げた。

\* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、平成29年8月29日である。

(1) 労働政策研究・研修機構編『育児・介護と職業キャリア—女性活躍と男性の家庭生活—』（労働政策研究報告書 No.192）2017, pp.179-182. <<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2017/documents/0192.pdf>> ただし、1か月以上の取得者はごく少数のため、解釈には注意が必要である。

(2) 水落正明「夫の出産・育児に関する休暇取得が出生に与える影響」『季刊社会保障研究』46巻4号, 2011.Spr., pp.403-413. <<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/19455507.pdf>> ただし、分析対象は首都圏の核家族に限ったデータであるため、若干の留保が必要である。

(3) 本稿では、民間企業を対象とした制度を扱う。また、養親、里親についても実親と同様の休業や給付が認められる場合があるが、本稿においては、実親に限定して記述する。

## I 日本

### 1 休業制度

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」)に基づく育児休業制度<sup>(4)</sup>がある。

育児休業は、1歳未満の子を養育する男女労働者(日々雇用者<sup>(5)</sup>を除く)が取得できる(育児・介護休業法第2条、第5条)。

期間を定めて雇用される有期雇用者は、同一の事業主に引き続き1年以上雇用されており、子が1歳6か月になる日の前日までに労働契約が満了することが明らかでない場合に限り、育児休業を取得できる(育児・介護休業法第5条第1項)。

また、労使協定により、①雇用継続期間が1年未満の者、②育児休業の申出から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな者、③1週間の所定労働日数が2日以下の者については、育児休業の対象から除外することができる(同法第6条、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第8条)。

育児休業の取得可能期間は、子が1歳になるまでの1年間である。ただし、認可保育所に入所できない等の場合には、育児休業の期間を、子が1歳6か月になるまで延長することができる。(同法第5条第1項、第3項、同施行規則第6条)

なお、「雇用保険法等の一部を改正する法律」(平成29年法律第14号)により、育児休業を1歳6か月まで延長しても認可保育所に入所できない場合等に限り、更に6か月(子が2歳になるまで)の再延長が可能になる予定である(平成29年10月1日施行予定)。

休業中、原則として労働者には使用者から賃金は支払われず、無給である。ただし、次に述べる育児休業給付金の要件を満たせば、給付を受けることができる。

### 2 給付制度

給付制度としては、「雇用保険法」(昭和49年法律第116号)に基づく「育児休業給付金」<sup>(6)</sup>がある。育児休業給付金は、雇用保険<sup>(7)</sup>の被保険者<sup>(8)</sup>であって、1歳未満の子を養育するために休業

(4) 育児休業については、主に次の資料を参照した。厚生労働省都道府県労働局雇用環境・均等部(室)「育児・介護休業法のあらまし—平成29年10月1日施行対応—」<[http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/34\\_01.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/34_01.pdf)>; 労務行政編『詳説育児・介護休業法 改訂版』労務行政, 2005.

(5) 1日単位の労働契約期間で雇われ、その日の終了によって労働契約も終了する契約形式の労働者。

(6) 育児休業給付金については、主に次の資料を参照した。「第11章 育児休業給付について」『雇用保険事務手続きの手引き【平成29年8月版】』厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000172753.pdf>>; 「育児休業給付について」『雇用継続給付』ハローワークインターネットサービスウェブサイト <[https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance\\_continue.html#ikujj](https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html#ikujj)>; 労務行政研究所編『雇用保険法—コンメンタール— 新版』労務行政, 2004.

(7) 雇用保険は、①労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に、生活及び雇用の安定と就職の促進のために失業等給付を支給し、②失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための2事業(雇用保険2事業)を実施する制度である(「雇用保険制度の概要」ハローワークインターネットサービスウェブサイト <[https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance\\_summary.html](https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_summary.html)>)。国の会計上は、労働保険特別会計雇用勘定に属する。

し、かつ、休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数<sup>(9)</sup>が11日以上ある月が通算して12か月以上ある者に支給される。(雇用保険法第61条の4第1項、第2項)

育児休業給付金は、雇用保険の雇用継続給付の一種である<sup>(10)</sup>。雇用継続給付は、雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要給付を行うことにより、雇用の安定を図ることを目的としている。このため、出産後の復職を前提としており、出産後に退職が確定している(又は予定されている)者や、雇用保険の被保険者ではない者(例えば、出産前に退職した者、専業主婦等)には支給されない。

支給期間は、両親それぞれにつき、子が1歳になるまでの1年間である<sup>(11)</sup>。ただし、認可保育所に入所できない等の理由があり育児休業が延長された場合には、育児休業給付金の支給期間も、子が1歳6か月まで延長される。(同法第61条の4第1項)

なお、前述の雇用保険法等の一部を改正する法律により、育児休業を1歳6か月まで延長しても認可保育所に入所できない場合等に育児休業を更に6か月(子が2歳になるまで)再延長した場合は、育児休業給付金の支給も、再延長された期間分、延長される予定である(平成29年10月1日施行予定)。

給付額は、月当たりで、休業開始後の当初6か月間は休業前賃金(税、社会保険料控除前)の67%<sup>(12)</sup>、その後50%である<sup>(13)</sup>(同法第61条の4第4項、附則第12条)。

育児休業給付金は、雇用保険から支給される。財源は、労使折半の保険料及び国庫負担である。

### 3 父親の取得促進策

父親の育児参加促進のため、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」(平成21年法律第65号)により、両親がいずれも育児休業を取得する場合、育児休業の対象となる子の年齢を、原則である1歳までから、特例的に1歳2か月までに延長する制度が導入された(育児・介護休業法第9条の2)。この制度は、「パパ・ママ育休プラス」と呼ばれる。パパ・ママ育休プラスを利用した場合、育児休業給付金の支給期間も、原則である子が1歳までから、特例的に1歳2か月までに延長される(雇用保険法第61条の4第6項)<sup>(14)</sup>。

(8) 雇用保険においては、労働者を雇用する事業は、その業種、規模等を問わず、全て適用事業となる。また、適用事業に雇用される労働者は雇用保険の被保険者となる。短時間労働者の場合は、31日以上引き続き雇用されることが見込まれる者であり、かつ、1週間の所定労働時間が20時間以上である場合は、雇用保険の被保険者となる。

(9) 現実に労働した日のほか、休業手当や有給休暇の日数も含まれる。

(10) 雇用継続給付は、雇用保険の失業等給付の1つであり、育児休業給付金のほかに、高年齢雇用継続給付金(60歳以降の賃金が60歳時点に比べて75%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給)、介護休業給付金がある。

(「雇用保険制度の概要」前掲注(7);「雇用継続給付」同 <[https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance\\_continue.html](https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html)>)

(11) 両親の同時受給も可能である。

(12) 平成29年8月から、育児休業給付金の算定の基準となる休業前賃金の上限は月額447,300円、下限は月額74,100円と設定されている。したがって、給付率が67%の期間の上限は月額299,691円、下限は月額49,647円である。給付率が50%の期間の上限は月額223,650円、下限は月額37,050円である。なお、算定の基準となる額は、毎年8月に変更される。

(13) 支給期間中の就業について、育児休業期間中の1か月ごとに休業前賃金の80%以上が支払われず、就業期間が1か月間に10日以下であるか80時間以下であれば、育児休業給付金を受給することが可能である。ただし、支給期間中に使用者から賃金が支払われる場合は、その賃金額と育児休業給付金の合計額が休業前賃金の80%を超えると、育児休業給付金の給付額から、この超過分が減額される。



パパ・ママ育休プラスを利用する場合も、育児休業及び育児休業給付金を取得・受給できるのは、両親それぞれ1年間までである。したがって、両親の一方が既に1年間取得・受給している場合は、残りの2か月はもう片方の親（父親を想定）が取得・受給しなければならない仕組みになっている。

#### 4 男性の取得の現状

男性の育児休業取得率<sup>(15)</sup>は、上昇傾向にはあるものの、女性と比較して低い。厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査」によると、育児休業取得率は、女性の81.5%に対し、男性は2.65%であった。男性が育児休業を取得した場合でも取得期間は短く、女性は「10か月～12か月未満」が31.1%で最多であるのに対し、男性は「5日未満」が56.9%で最多である。<sup>(16)</sup>

厚生労働省の委託調査によると、男性が育児休業を取得しなかった理由としては、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったから」(26.6%)が最も多かった。女性との比較では、「残業が多い等、業務が繁忙であったため」(21.2%)、「昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだったから」(10.3%)、「休業取得による、所得減等の心配があったから」(18.5%)が多い<sup>(17)</sup>。男性が育児のために休むことへの理解が進んでいない状況や、長時間労働の多さ、将来のキャリアへの影響の懸念、休業中の収入面での不安があることがうかがえる。

他方、男性の育児休業取得促進を目指して導入されたパパ・ママ育休プラスの利用率も低い。前述の厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査」によると、育児休業後復帰者のうち、パパ・ママ育休プラスを利用した者の割合は、男性3.0%、女性1.9%であった<sup>(18)</sup>。

パパ・ママ育休プラスの利用率が低い要因の1つには、認可保育所に入所できない等の理由がある場合に、育児休業を子が1歳6か月になるまで延長できる特例措置があるとの指摘がある。この特例により、母親が既に1年間の育児休業を取得していても、パパ・ママ育休プラスを利用することなく、子が1歳6か月になるまで母親が引き続き育児休業を取得することが可能になる。結果として、パパ・ママ育休プラスを利用して父親が休業する必要性がなくなり、父親が育児休業を取得するインセンティブを弱めているとされる。<sup>(19)</sup>

図1は、育児休業及び育児休業給付金の取得・受給例を示したものである。

(14) この法改正により、パパ・ママ育休プラスの導入のほか、①産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても再度の育児休業取得を可能にする制度の導入、②労使協定により、配偶者が専業主婦（夫）等の場合に、労働者の育児休業の申出を事業主が拒める制度の廃止がなされた。

(15) 厚生労働省の雇用均等基本調査における育児休業取得率は、調査対象となった事業所に雇用されている者について、調査時点までの過去1年間に在職中に出産した者（男性の場合は、配偶者が出産した者）のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む）の占める割合である。

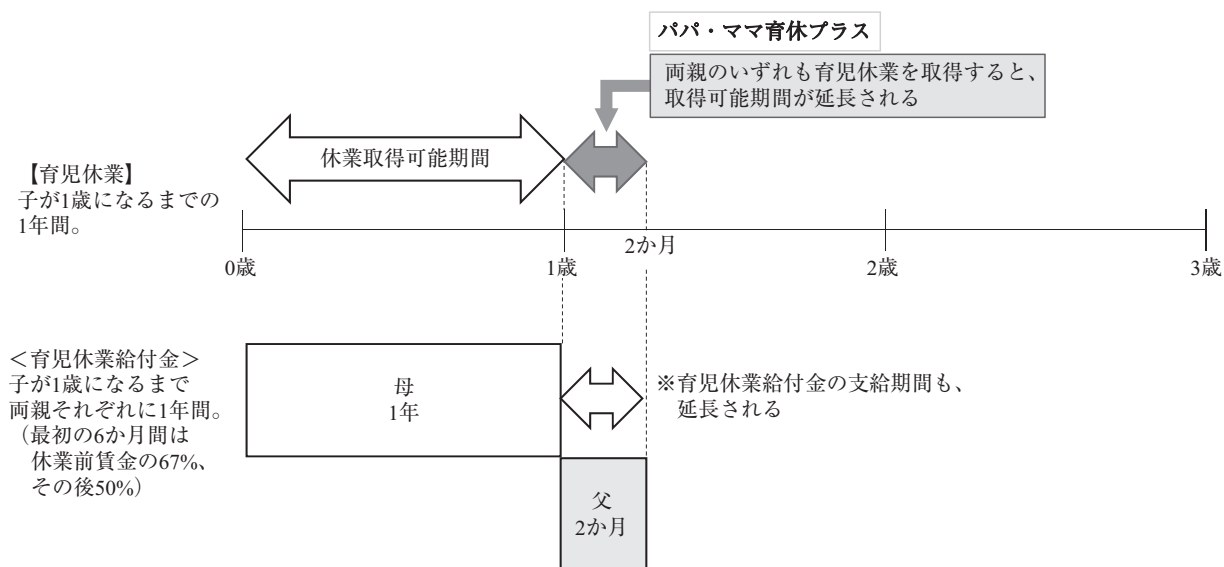
(16) 厚生労働省「『平成27年度雇用均等基本調査』の結果概要」2016.7.26, pp.10-13. <<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-27-07.pdf>>

(17) 三菱UFJリサーチ & コンサルティング『平成27年度 仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書 労働者アンケート調査結果』（平成27年度厚生労働省委託事業）2015, p.68. 厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000103116.pdf>>

(18) 厚生労働省 前掲注(16), pp.13-14.

(19) 中里英樹「第1章 国際比較から見る日本の育児休業制度の特徴と課題」労働政策研究・研修機構編『ヨーロッパの育児・介護休業制度』（JILPT 資料シリーズ No.186）2017, p.15. <[http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2017/documents/186\\_01.pdf](http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2017/documents/186_01.pdf)>

図1 日本の取得例



(注) 母親の場合、労働基準法に定める産後の休業(原則8週間)があるため、育児休業は産後の休業終了後から開始することになる。産後の休業期間中、健康保険の被保険者には出産手当金が支給され(国民健康保険は、任意給付)、育児休業給付金は支給されない。

(出典) 厚生労働省都道府県労働局雇用環境・均等部(室)「育児・介護休業法のあらまし」<<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/34.html>>; 「育児休業給付について」ハローワークインターネットサービスウェブサイト <[https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance\\_continue.html#ikuji](https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html#ikuji)> 等を基に筆者作成。

## II アメリカ

### 1 休業制度

連邦レベルでの育児専用の休業制度はない。ただし、「家族・医療休業法」(Family and Medical Leave Act)<sup>(20)</sup>に基づき、自身や家族の病気やケア等のために取得できる「家族・医療休業」(Family and Medical Leave)<sup>(21)</sup>の取得理由の1つに、出産・育児が挙げられている。

家族・医療休業法が適用される使用者の範囲は、当該暦年又は前暦年の20週間以上、従業員を50人以上雇用していた企業である(29 U.S.C. § 2611(4))。これらの使用者に雇用されている被用者(employee)であって、次の3つの条件を全て満たすものは、家族・医療休業を取得できる。すなわち、①当該被用者が、当該使用者に休業開始時までに12か月以上雇用されていること、②当該被用者が、休業前12か月間に1,250時間以上労働していること、③当該被用者の働く事業所の75マイル(約120キロメートル)の範囲内で、当該使用者が50人以上を雇用していること、の3つである。(29 U.S.C. § 2611(2))

出産・育児理由での家族・医療休業の取得可能期間は、子が1歳になるまでの間に、12週である<sup>(22)</sup>(29 U.S.C. § 2612(a)(1), (2))。休業期間を分割して取得することや、部分休業(パートタイムで就業)は、使用者と被用者が合意した場合にのみ可能である(29 U.S.C. § 2612(b)(1))。

休業中は、原則として被用者には使用者から賃金は支払われず無給である(29 U.S.C. § 2612(c))。

(20) Family and Medical Leave Act of 1993, 29 U.S.C. §§ 2601-2654.

(21) 家族・医療休業については、主に次の資料を参照した。厚生労働省『海外情勢報告 2016年』2017, pp.86-87. <<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/17/>>; “Family and Medical Leave Act.” U.S. Department of Labor website <<https://www.dol.gov/whd/fmla/>>

(22) 家族・医療休業は、要件を満たす父親・母親それぞれに12週間付与されるが、両親が同じ雇用主に雇用されている場合は、両親合わせて12週間となる(29 U.S.C. § 2612(f))。

なお、州レベルでは、家族・医療休業の適用対象となる使用者や被用者の要件を、連邦法よりも緩和している州もある<sup>(23)</sup>。

## 2 給付制度

連邦レベルで育児休業中の給付制度は存在しない。

ただし、州レベルでは、州が独自に保険制度を運営し、休業期間中に賃金の一定割合の額を被用者に給付している場合もある<sup>(24)</sup>。

## 3 父親の取得促進策

連邦レベルで父親の休業取得促進のための制度は整備されていない。

## 4 父親の取得状況

父親はもとより、母親の出産・育児休業の取得も進んでいない。そもそも、アメリカでは、OECD加盟国の中で唯一、給付付きの産前・産後休業が整備されていない<sup>(25)</sup>。また、給付のない休業である家族・医療休業に関しても、対象となる企業・被用者の範囲は広くはない。2012年に実施されたアメリカ連邦労働省の委託調査<sup>(26)</sup>によると、調査に回答した者のうち、家族・医療休業の適用対象となる使用者は17%、同休業の対象となる被用者は59%であった。さらに、同休業の対象となる被用者のうち、調査前1年間に実際に家族・医療休業を取得した者(出産・育児以外の理由も含む)は16%であった。

2016年の大統領選挙では、共和党、民主党の候補がともに、給付付きの出産・育児休業制度の導入を訴えた<sup>(27)</sup>。選挙に勝利し発足したトランプ政権は、2017年5月、2018年度の予算教書<sup>(28)</sup>において、失業保険の効率化等により財源を捻出し、6週間の給付付きの育児休業制度を

<sup>(23)</sup> 池添弘邦「第4節 アメリカ」労働政策研究・研修機構編『ワーク・ライフ・バランス比較法研究〈中間報告書〉』（労働政策研究報告書 No.116）2010, pp.152-156. <<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2010/documents/0116.pdf>>

<sup>(24)</sup> 例えばカリフォルニア州では、州の傷病保険から最長6週間の手当(休業前賃金の約55%)が支払われる。財源は、被用者保険料である。 (“About Paid Family Leave.” State of California Employment Development Department website <[http://www.edd.ca.gov/Disability/About\\_PFL.htm](http://www.edd.ca.gov/Disability/About_PFL.htm)>)

<sup>(25)</sup> OECD, “PF2.1 Key characteristics of parental leave systems,” *OECD Family Database*, 2017.3.15, p.2. <[http://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)>

<sup>(26)</sup> Abt Associates Inc., “Family and Medical Leave Act in 2012: Executive Summary,” 2012.9.7, updated 2013.9.13, pp.i-ii. <<https://www.dol.gov/asp/evaluation/fmla/FMLA-2012-Executive-Summary.pdf>> 調査は2012年に実施され、無作為に発生させた電話番号に電話をかけるRDD方式での被用者インタビュー(95,461件のうち2,852件が有効回答)と、事業所規模や産業等により抽出された事業所に対する電話、ウェブ上でのインタビュー(6,873件のうち1,812件が有効回答)からなる(Abt Associates Inc., “Family and Medical Leave in 2012: Technical Report,” 2012.9.7, revised 2014.4.18, pp.14, 20. <<https://www.dol.gov/asp/evaluation/fmla/FMLA-2012-Technical-Report.pdf>>).

<sup>(27)</sup> Megan A. Scholar, “Donald Trump and Hillary Clinton both support paid family leave. That’s a breakthrough,” *Washington Post*, 2016.9.22. <[https://www.washingtonpost.com/news/monkey-cage/wp/2016/09/22/donald-trump-and-hillary-clinton-both-support-paid-family-leave-thats-a-breakthrough/?utm\\_term=.7ce508b929d2](https://www.washingtonpost.com/news/monkey-cage/wp/2016/09/22/donald-trump-and-hillary-clinton-both-support-paid-family-leave-thats-a-breakthrough/?utm_term=.7ce508b929d2)>

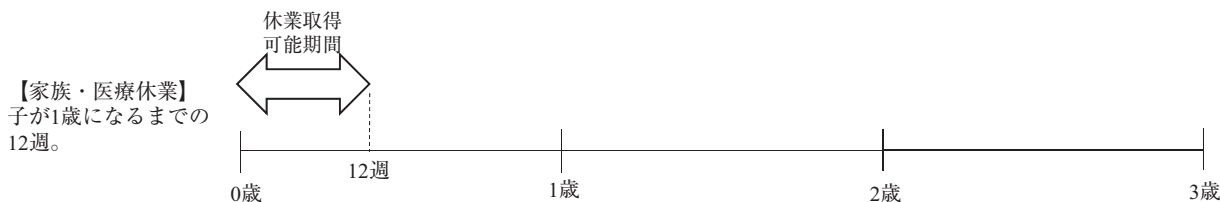
<sup>(28)</sup> 来年度予算案の編成方針を大統領が連邦議会に提示する文書。ただし、アメリカでは、連邦議会に予算編成権があり、また、行政府には法案提出権がないため、連邦議会が歳入・歳出に関する予算関連法案を独自に作成して審議する。したがって、通常予算教書は連邦議会に対する大統領の提案にとどまり、拘束性を有していない。(「アメリカ合衆国: 2017年度予算教書」2016.2.19. 外務省ウェブサイト <[http://www.mofa.go.jp/mofaj/na/na2/us/page25\\_000342.html](http://www.mofa.go.jp/mofaj/na/na2/us/page25_000342.html)>)



導入する方針を示している。<sup>(29)</sup>

図2は、家族・医療休業の取得例を示したものである。

図2 アメリカの取得例



(連邦レベルでの給付制度はなし)

(出典) “Family and Medical Leave Act.” U.S. Department of Labor website <<https://www.dol.gov/whd/fmla/>> 等を基に筆者作成。

### III イギリス

#### 1 休業制度

イギリス<sup>(30)</sup>では、産前・産後の休業に当たる「母親休業」(Maternity Leave)<sup>(31)</sup>が、実質的に育児休業の役割を果たしてきた<sup>(32)</sup>。母親休業は、「1996年雇用権法」(Employment Rights Act 1996)<sup>(33)</sup>で規定されている。

母親休業は、女性の被用者 (employee) であれば、継続雇用期間にかかわらず、取得が可能である (1996年雇用権法第71条)。

取得可能期間は、連続した52週 (約1年間)<sup>(34)</sup>であり、出産予定週の11週間前から取得できる。ただし、産後2週間は、母親に取得が義務付けられている。(同法第71条から第73条)

休業中、原則として被用者には使用者から賃金は支払われず、無給である。ただし、次に述べる給付制度の要件を満たせば、給付を受けることができる。

<sup>(29)</sup> Office of Management and Budget, “A New Foundation for American Greatness: Fiscal Year 2018,” 2017.5, p.20. <<https://www.whitehouse.gov/sites/whitehouse.gov/files/omb/budget/fy2018/budget.pdf>>

<sup>(30)</sup> この章で取り上げる法令の地理的な適用範囲は、北アイルランドを除く、イングランド、スコットランド、ウェールズである。ただし、北アイルランドにも同様の制度がある。(“Shared Parental Leave and Pay: employer guide.” GOV.UK website <<https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay-employer-guide/overview>>; “Shared parental leave and pay.” nidirect government services website <<https://www.nidirect.gov.uk/articles/shared-parental-leave-and-pay>>)

<sup>(31)</sup> イギリスの母親休業については、主に次の資料を参照した。厚生労働省 前掲注②, pp.241-242; “Statutory Maternity Pay and Leave: employer guide.” GOV.UK website <<https://www.gov.uk/employers-maternity-pay-leave/entitlement>>

<sup>(32)</sup> 労働政策研究・研修機構編『ワーク・ライフ・バランス比較法研究〈最終報告書〉』(労働政策研究報告書 No.151) 2012, p.7. <<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/documents/0151.pdf>> なお、イギリスでは、父親・母親を問わず、子が18歳になるまでの間、18週の無給の「親休業」(Unpaid Parental Leave)を取得できる(1996年雇用権法第76条から第80条)。この間の公的な給付制度は設けられていない。親休業は、育児のため長期間仕事を離れるためというよりは、学校行事や祖父母を訪問する等の臨時的な事由のために用いられることが想定されている。“Unpaid parental leave.” GOV.UK website <<https://www.gov.uk/parental-leave/overview>>

<sup>(33)</sup> Employment Rights Act 1996 (c.18). 詳細は、「1999年母親休業及び父親休業等規則」(Maternity and Paternity Leave etc. Regulations 1999 (SI 1999 No.3312))等で規定されている。

<sup>(34)</sup> 26週の「通常母親休業」(Ordinary Maternity Leave)と、それに続けて取得する26週の「追加母親休業」(Additional Maternity Leave)を合わせて52週。

## 2 給付制度

「1992年社会保障拠出及び給付法」(Social Security Contributions and Benefits Act 1992. 以下「1992年社会保障拠出・給付法」)<sup>(35)</sup>に基づく「法定母親給付」(Statutory Maternity Pay)<sup>(36)</sup>又は「母親手当」(Maternity Allowance)<sup>(37)</sup>がある。

### (1) 法定母親給付

法定母親給付<sup>(38)</sup>は、女性の被用者であって、出産予定週の15週間までに休業時と同じ使用者に26週間以上継続雇用されており、出産予定週の15週間までの8週間について週当たり平均賃金が113ポンド(約1万6千円)以上であったものに支給される<sup>(39)</sup>(1992年社会保障拠出・給付法第164条)。

支給期間は、39週であり、出産予定週の11週間前から受給できる(同法第165条)。

給付額は、最初の6週間は休業前賃金(税、社会保険料控除前)の90%<sup>(40)</sup>、その後の33週は定額(週140.98ポンド(約2万円<sup>(41)</sup>))又は休業前賃金の90%のうち低い方の額である(同法第166条)。

法定母親給付は、使用者から支給される。使用者は、企業規模に応じて、支給した給付の92%(小企業<sup>(42)</sup>の場合は103%)を、使用者が国に支払うべき税、社会保険料から控除することができる。(同法第167条)

### (2) 母親手当

母親手当<sup>(43)</sup>は、法定母親給付の支給要件は満たさないが、次の要件①、②のいずれかを満たす者に支給される(同法第35条、第35B条)。

①被用者又は自営業者として、出産予定週までの66週のうち26週以上就業しており、出産予定週までの66週の期間中の任意の13週につき週当たり平均30ポンド(約4千円)以上の収入がある者。

②被用者又は自営業者ではないが、出産までの66週のうち26週以上、自営業者であるパートナーの仕事に恒常的に参加している者。

(35) Social Security Contributions and Benefits Act 1992 (c.4).

(36) 詳細は、「1986年法定母親給付(一般)規則」(Statutory Maternity Pay (General) Regulations 1986 (SI 1986 No. 1960))等で規定されている。

(37) 詳細は、「1987年社会保障(母親手当)規則」(Social Security (Maternity Allowance) Regulations 1987 (SI 1987 No. 416))等で規定されている。

(38) 法定母親給付については、主に次の資料を参照した。厚生労働省 前掲注(21), pp.241-242; “Statutory Maternity Pay and Leave: employer guide,” *op.cit.*(31); “Maternity benefits: technical guidance.” GOV.UK website <<https://www.gov.uk/government/publications/maternity-benefits-technical-guidance/maternity-benefits-technical-guidance>>

(39) これらの要件を満たせば、出産時には退職していても、受給可能である。

(40) 上限なし。

(41) 1ポンド=144円として換算。本稿の為替レートは、「基準外国為替相場及び裁定外国為替相場(平成29年7月中において適用)」2017.6.20. 日本銀行ウェブサイト <[https://www.boj.or.jp/about/services/tame/tame\\_rate/kijun/kiju1707.htm](https://www.boj.or.jp/about/services/tame/tame_rate/kijun/kiju1707.htm)>による。

(42) 第1種国民保険料の当該年度の納付額が45,000ポンド(648万円)以下の企業(“Get financial help with statutory pay.” GOV.UK website <<https://www.gov.uk/recover-statutory-payments>>)。

(43) 母親手当については、主に次の資料を参照した。厚生労働省 前掲注(21), pp.241-242; “Maternity Allowance.” GOV.UK website <<https://www.gov.uk/maternity-allowance/overview>>; “Maternity benefits: technical guidance,” *op.cit.*(38)

支給期間は、①の場合 39 週、②の場合 14 週である。

給付額は、週当たりで、①の場合は、定額（週 140.98 ポンド（約 2 万円））又は休業前収入 90%のうち低い方の額である。自営業者がこの額を受給するには、国民保険料の納付要件<sup>(44)</sup>を満たしている必要がある。納付要件を満たさない場合の給付額は、定額（週 27 ポンド（約 4 千円））である。②の場合の給付額は、定額（週 27 ポンド）である。（同法第 35A 条、第 35B 条）

給付は国民保険（National Insurance）<sup>(45)</sup>の国民保険基金（National Insurance Fund）から行われる。国民保険基金の財源は被用者、使用者、自営業者が納付する国民保険料等から構成される。

### 3 父親の取得促進策

イギリスでは、母親のみが取得できる産前・産後の母親休業が、事実上の育児休業としての役割を果たしてきたが、2015 年 4 月 5 日以降出生の子を対象に、母親休業及びその間の給付を「両親共有休業」（Shared Parental Leave）及び「両親共有給付」（Shared Parental Pay）に切り替えることにより、父親も制度を利用できる仕組みが導入された<sup>(46)</sup>。これにより、父親も利用できる育児休業制度と給付制度が事実上、整えられたことになり、父親の育児休業取得を促進するための前提が整備された。

#### (1) 両親共有休業

両親共有休業は、1996 年雇用権法で規定されている<sup>(47)</sup>。

両親共有休業は、母親のみが取得できる母親休業の 52 週のうち、母親が取得しなければならない子の出生後 2 週間を除いた残りの期間（最長 50 週）を、父親も取得できる両親共有休業に切り替える仕組みである（1996 年雇用権法第 75E 条、第 75F 条）。

両親共有休業を利用するには、次の要件①、②のいずれも満たす必要がある。

①取得者本人の要件：被用者であり、出産予定週の 15 週間までの間に休業開始時と同じ使用者に 26 週以上雇用され、かつ、休業開始時と同じ使用者に雇用されていること。

②取得者のパートナーの要件：被用者又は自営業者として、出産予定週までの 66 週のうち 26 週以上就業しており、出産予定週までの 66 週の期間中の任意の 13 週につき週平均 30 ポンド以上の収入がある者。

取得可能期間は、子が 1 歳になるまでの間の最長 50 週であり、3 回まで分割して取得することができる。

(44) 出産予定週までの 66 週の期間中、任意の 13 週の各週の終わりの時点で、第 2 種国民保険料を支払っていること。国民保険の被保険者は、第 1 種（被用者）、第 2 種（自営業者）、第 3 種（任意加入者）、第 4 種（一定以上の報酬を得る自営業者）に大きく分類される。（労働政策研究・研修機構編『諸外国における労働保険及び社会保険の徴収事務一元化をめぐる実態と課題に関する調査研究』（JILPT 資料シリーズ No.49）2008, pp.16-18. <<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2008/documents/049.pdf>>）

(45) 国民保険については、労働政策研究・研修機構編 同上を参照。

(46) 両親共有休業・給付については、主に次の資料を参照した。厚生労働省 前掲注(2), pp.241-242; “Shared Parental Leave and Pay.” GOV.UK website <<https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay>>; “Shared Parental Leave and Pay: employer guide,” *op.cit.*(30); Department for Business, Innovation & Skills, “Shared Parental Leave and Pay: Employer’s Technical Guide to Shared Parental Leave and Pay,” 2014.12. GOV.UK website <[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/417505/bis-14-1329-Employers-technical-guide-to-shared-parental-leave-and-pay-1.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/417505/bis-14-1329-Employers-technical-guide-to-shared-parental-leave-and-pay-1.pdf)>

(47) 詳細は、「2014 年両親共有休業規則」（Shared Parental Leave Regulations 2014 (SI 2014 No. 3050)）等に規定されている。

休業中、原則として被用者には使用者から賃金は支払われず、無給である。ただし、次の両親共有給付の要件を満たせば、給付を受けることができる。

## (2) 両親共有給付

両親共有給付は、1992年社会保障拠出・給付法で規定されている<sup>(48)</sup>。

両親共有給付は、母親のみを対象とする法定母親給付又は母親手当について、母親が既に受給した分を除いた期間を、両親共有給付に切り替えて父親も受給することを可能にする仕組みである（1992年社会保障拠出・給付法第171ZU条、第171ZW条から第171ZY条）。

両親共有給付を受給するには、次の要件①、②のいずれも満たす必要がある。

①受給者本人の要件：被用者であり、次の要件a)、b)のいずれも満たすもの。

a) 出産予定週の15週前までの間に休業開始時と同じ使用者に26週以上雇用され、かつ、休業開始時と同じ使用者に雇用されていること。

b) 出産予定週の15週前までの8週間について週当たり平均賃金が113ポンド以上であること。

②受給者のパートナーの要件：被用者又は自営業者として、出産予定週までの66週のうち26週以上就業しており、出産予定週までの66週の期間中の任意の13週につき週当たり平均30ポンド以上の収入がある者

支給期間は、子が1歳になるまでの間の最長37週である。

給付額は、週当たりで、定額（週140.98ポンド）又は休業前賃金（税、社会保険料控除前）の90%のうち低い方の額である。

両親共有給付は、使用者が支給する。使用者は、企業規模に応じて、支給した給付の92%（小企業は103%）を税、社会保険料の支払から控除することができる。

## (3) 両親共有休業・給付の共有

両親ともに両親共有休業・給付の要件を満たす場合、両親が同時に又は交代で取得・受給することができる。片方の親が取得・受給した分は、共有の休業・給付の期間から差し引かれる。

両親の一方のみが要件を満たす場合は、休業・給付の共有はできないが、要件を満たす一方が、休業・給付を受けることは可能である。例えば、父親が被用者で両親共有休業・給付の要件を満たすが、母親は自営業者で両親共有休業・給付の要件を満たさない場合であっても、母親が母親手当を受給していれば、母親が母親手当の受給を切り上げることで、父親が両親共有休業・給付を利用することが可能になる。<sup>(49)</sup>

## 4 男性の取得の現状

現在のところ、両親共有休業、両親共有給付の利用は多くはない。そもそも、制度導入前に政府が公表した政策評価においても、両親共有休業の対象となる父親のうち、同休業を取得すると見込まれる者の割合は、2～8%と推計されていた<sup>(50)</sup>。調査対象が異なるため単純な比較はできないが、制度導入1年後の2016年に民間団体が公表した調査では、両親共有休業を利用

(48) 詳細は、「2014年両親共有手当（一般）規則」（Statutory Shared Parental Pay (General) Regulations 2014 (SI 2014 No. 3051)）等に規定されている。

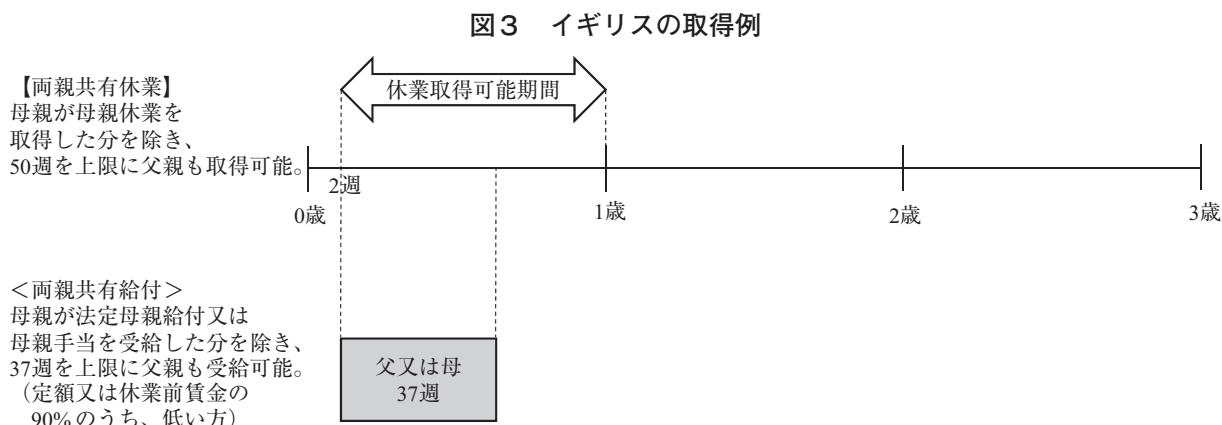
(49) Department for Business, Innovation & Skills, *op.cit.*(46), pp.27, 30.



した父親は、調査対象者（両親共有休業の対象とならない父親も含む）の1%にとどまっている<sup>(51)</sup>。

利用低迷の背景としては、両親共有給付の額が休業中の所得保障としては十分ではないこと、父親が育児のための休業を取得することに対する理解が深まっていないこと、母親が自分の母親休業を切り上げてまで父親と休業期間を共有したとらないことなどが指摘されている<sup>(52)</sup>。

図3は、両親共有休業、両親共有給付の取得・受給例を示したものである。



(注) 産後の2週間は、母親が産後の休業として、母親休業を取得しなければならないため、両親共有休業・給付に切り替えることができるのは、産後3週以降となる。

(出典) “Shared Parental Leave and Pay.” GOV.UK website <<https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay>>; “Shared Parental Leave and Pay: employer guide.” *ibid.* <<https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay-employer-guide/overview>> 等を基に筆者作成。

## IV ドイツ

### 1 休業制度

ドイツでは、「連邦親手当・親時間法」(Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)<sup>(53)</sup>に基づく「親時間」(Elternzeit)を取得できる<sup>(54)</sup>。

親時間を取得できるのは、子と同一世帯で生活し、子を自ら養育する労働者(Arbeitnehmer)である(同法第15条)。

取得可能期間は、子が3歳になるまでの間である。親時間の期間のうち24か月分は、子が3歳に達してから8歳になるまでの期間に繰り延べることができる<sup>(55)</sup>。(同上)

休業中、原則として労働者には使用者から賃金は支払われず、無給である。ただし、次に述

<sup>(50)</sup> Department for Business, Innovation & Skills, “Modern Workplaces: Shared parental leave and pay administration consultation: impact assessment,” 2013.2, p.31. GOV.UK website <[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/110692/13-651-modern-workplaces-shared-parental-leave-and-pay-impact-assessment2.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/110692/13-651-modern-workplaces-shared-parental-leave-and-pay-impact-assessment2.pdf)>

<sup>(51)</sup> My Family Care and Women’s Business Council, “Shared Parental Leave: Where Are We Now?” 2016.4, pp.2, 9.

<sup>(52)</sup> *ibid.*, pp.14-15.

<sup>(53)</sup> Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748).

<sup>(54)</sup> 親時間については、主に次の資料を参照した。厚生労働省 前掲注(2), pp.169-170; 齋藤純子「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—」『外国の立法』No.232, 2007.6, pp.51-63. <[http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_1000314\\_po\\_023203.pdf?contentNo=1](http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_1000314_po_023203.pdf?contentNo=1)>; “Die Elternzeit,” 2015.12.17. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend website <<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elternzeit/die-elternzeit/73832>>

<sup>(55)</sup> 親時間の期間中、週30時間までの就業が認められる(連邦親手当・親時間法第15条)。

べる親手当の要件を満たせば、給付を受けることができる。

## 2 給付制度

給付制度としては、「連邦親手当・親時間法」に基づく「親手当」(Elterngeld)<sup>(56)</sup>がある。

親手当は、子と同一世帯で生活し、子を自ら養育しており、全部又は部分的に休業(就業時間の短縮により、パートタイムで就業)している親に支給される(同法第1条)。出産前後の就業に関する支給要件はなく、上記の要件を満たせば、専業主婦(夫)等にも支給される<sup>(57)</sup>。

支給期間は、子が14か月までの間、両親合わせて原則12か月である<sup>(58)</sup>(同法第4条)。

給付額は、月額で、休業前賃金(税、社会保険料控除後)の67%である<sup>(59)</sup>(同法第2条)。

上述の通常の親手当に代わり、「親手当プラス」(ElterngeldPlus)を選択することもできる(同法第4条)。

親手当プラスは、短時間勤務の形で早期に仕事に復帰する親を支援する仕組みとなっている。通常の親手当では、短時間勤務で復帰後も親手当を受給する場合、支給期間は12か月のまま、給付額は休業前賃金と復帰後賃金の差額の67%に減額されるため、短時間勤務をせず全日休業を続けた場合と比べて、受給できる親手当の総額が低くなるという問題があった。親手当プラスの場合、給付額は休業前賃金と復帰後賃金の差額の67%(通常の親手当の半額まで)になるが<sup>(60)</sup>、支給期間が通常の親手当の2倍に延長される(両親合わせて24か月)。これにより、短時間勤務をせず全日休業を続けた場合の手当の総額と、短時間勤務で復帰した場合の手当の総額の差が、解消又は縮小されることになった。

親手当及び親手当プラスのための費用は、連邦が負担する(同法第12条)。

## 3 父親の取得促進策

親手当の導入以前に運用されていた「育児手当」(Erziehungsgeld)は月額300ユーロ(約3万7千円)の定額であり、所得制限もあったため、効果的な所得保障とはなり得ていないとの指摘があった。そこで、2007年に休業前賃金に給付額が比例する親手当が導入された。<sup>(61)</sup>

<sup>(56)</sup> 親手当については、次の資料を参照した。厚生労働省 前掲注(21), pp.169-170; 齋藤 前掲注(54); 「父親の育児休業取得率、34.2%」2016.8. 労働政策研究・研修機構ウェブサイト <[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/08/germany\\_01.html](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/08/germany_01.html)>; “Elterngeld und ElterngeldPlus,” 2017.2.14. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend website <<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld/elterngeld-und-elterngeldplus/73752>>; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, *Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit*, 2016, pp.15-16. <<https://www.bmfsfj.de/blob/93614/384df498f46806a16d1845e0d4a07e76/elterngeld-elterngeldplus-und-elternzeit-data.pdf>>; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, “Elterngeld Plus und Partnerschaftlichkeit: Zahlen & Daten,” 2014.6.4. <<https://www.bmfsfj.de/blob/jump/73804/elterngeldplus-leistungen-charts-04062014-data.pdf>>

<sup>(57)</sup> 齋藤 同上, p.57.

<sup>(58)</sup> 両親が同時に取得することも可能だが、その場合も、両親合わせて12か月分が上限となる。例えば、両親が同時に6か月間親手当を受給すると、父親6か月分+母親6か月分となり、親手当の受給は6か月間で終了する。

<sup>(59)</sup> 67%という数値は基準値であり、実際には、休業前賃金の額によって率が変化する。休業前の平均賃金月額が1,000ユーロ未満の場合は、平均賃金月額が1,000ユーロから2ユーロ減るごとに支給率は0.1%ずつ、最高100%まで上がる。逆に、休業前の平均賃金月額が1,200ユーロを超える場合は、平均賃金月額が1,200ユーロから2ユーロ増えるごとに支給率は0.1%ずつ、最低65%まで下がる。上限額は1,800ユーロ(約22万円)、下限額は300ユーロ(約3万7千円)。1ユーロ=124円で換算。(連邦親手当・親時間法第2条)

<sup>(60)</sup> 親手当プラスの上限額は900ユーロ、下限額は150ユーロ。

<sup>(61)</sup> 齋藤 前掲注(54), pp.55-56.

また、父親の育児参加を促進するため、両親がともに2か月以上育児に参加し、それに伴い就業所得の減少が生じた（休業又は勤務時間を短縮した）場合は、本来の親手当の支給期間である12か月に2か月を加え、子が14か月までの間、両親合わせて14か月の受給を可能とする仕組みも導入された。この増加分の2か月は「パートナー月」(Partnermonate)と呼ばれる（連邦親手当・親時間法第4条）。1人の親が受給できるのは最長12か月分までであるため、14か月分を受給するには、もう1人の親が残りの2か月分を受給する必要がある。

さらに、両親が同時に4か月以上短時間勤務を行いながら手当を受給する場合は、両親それぞれが4か月分の親手当プラスを追加で受給できる制度も導入された（「パートナーシップボーナス」(Partnerschaftbonus)）（同法第4条）。この場合、支給期間は最長で32か月分になる<sup>(62)</sup>。

#### 4 男性の取得の現状

親手当が導入された2007年に出生した子のうち、親手当を受給した父親の割合は15.4%であった<sup>(63)</sup>。2014年に出生した子については、34.2%<sup>(64)</sup>に上昇している。一方、支給期間では、2014年において、男性の平均支給期間は3.1か月、女性の平均支給期間は11.6か月であった<sup>(65)</sup>。男性の支給期間は、パートナー月として付与される2か月分を上回るものの、女性よりも短い。

親手当の受給率は、そのまま親時間の取得率を表す数値ではないが、親手当は育児のために就業していない者に支給されるため、休業の取得動向を反映していると考えられる。したがって、親手当を受給する男性が増えたことは、育児のために休業する男性が増加傾向にあることを示していると考えられる。親手当を受給する男性の増加に寄与した要因としては、親手当を所得比例型としたこと、両親のいずれもが受給する場合には支給期間が延長される仕組み（パートナー月）を導入したこと、2点が挙げられる。一方で、支給期間の男女差からは、依然として、男性より女性の方が長く就業を中断する傾向があることが推察される。

図4は、親時間、親手当の取得・受給例を示したものである。

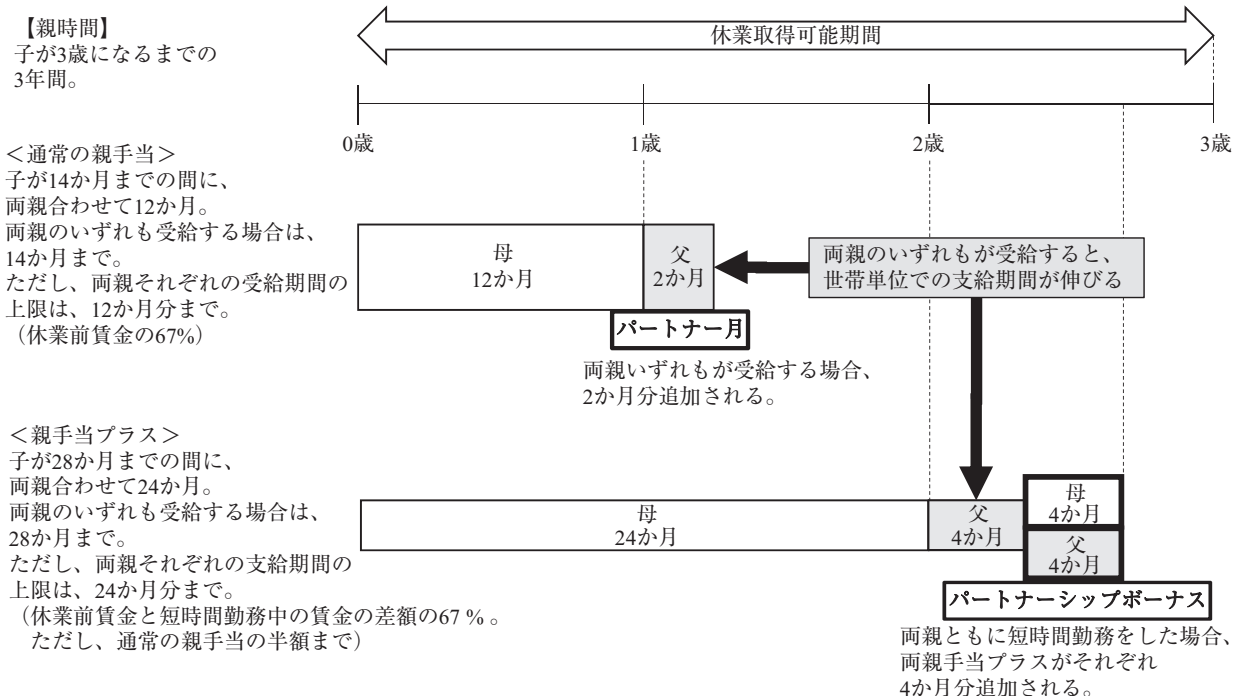
<sup>(62)</sup> パートナー月を利用すると、親手当プラスの支給期間は、通常の親手当の支給期間である14か月の2倍の28か月となる。さらに、パートナーシップボーナスを利用すると、親手当プラスが4か月分追加され、合計で32か月となる。パートナーシップボーナスの4か月分は、両親が同時に受給する必要がある。

<sup>(63)</sup> Statisches Bundesamt, “22.1 Anzahl der geborenen Kinder 2007 und Anteil der Väter mit Elterngeldbezug,” *Statistik zum Elterngeld: Elterngeld für Geburten 2007*, Anträge von Januar 2007 bis Juni 2008, 2008.8.29. <[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldGeburtenJ\\_5229201079004.pdf;jsessionid=ADDBA92F3D970942323C35A9AD5C3E25.cae1?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldGeburtenJ_5229201079004.pdf;jsessionid=ADDBA92F3D970942323C35A9AD5C3E25.cae1?__blob=publicationFile)>

<sup>(64)</sup> Statisches Bundesamt, “20 Im Jahr 2014 geborene Kinder und beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2014 geborene Kinder nach Geschlecht der Beziehenden und Ländern,” *Statistik zum Elterngeld: Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2014 geborene Kinder*, Januar 2014 bis März 2016, 2016.6.21, p.26. <[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldGeburtenJ\\_5229201149004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldGeburtenJ_5229201149004.pdf?__blob=publicationFile)>

<sup>(65)</sup> “1 Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2014 geborene Kinder nach Geschlecht, Erwerbseinkommen vor der Geburt, Bezugsdauer und Ländern,” *ibid.*, p.6.

図4 ドイツの取得例



(注) 母親の場合、母親保護法に定める産後の母親休業（原則8週間）があるため、親時間は母親休業終了後から開始することになる。母親休業の期間中は、母親手当が支給され、親手当は支給されない。  
(出典) “Die Elternzeit,” 2015.12.17. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend website <<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elternzeit/die-elternzeit/73832>>; “Elterngeld und ElterngeldPlus,” 2017.2.14. *ibid.* <<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld/elterngeld-und-elterngeldplus/73752>> 等を基に筆者作成。

## V フランス

### 1 休業制度

フランスでは、「労働法典」(Code du travail)に基づく「育児親休業」(Congé parental d'éducation)<sup>(66)</sup>を取得できる。

育児親休業は、子の出生までに1年間の雇用継続期間がある労働者(salarié)が取得できる(労働法典L.1225-47条)。

取得可能期間は、子が3歳になるまでの間の1年間である。ただし、2回まで延長が可能であるため、結果的に最長3年間休業することが可能である。また、全日休業のほかに、部分休業(週16時間以上の就業)を選択することもできる。(同法典L.1225-47、48条)

休業中、原則として労働者には使用者から賃金は支払われず、無給である。ただし、次に述べる育児分担当手の要件を満たせば、給付を受けることができる。

(66) 育児親休業については、主に次の資料を参照した。厚生労働省 前掲注(2), pp.126-127; 泉真樹子ほか「フランスの家族政策—人口減少と家族の尊重・両立支援・選択の自由—」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』No.941, 2017.2.16, pp.3-4, 7, 10, 13. <[http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_10304840\\_po\\_0941.pdf?contentNo=1](http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_10304840_po_0941.pdf?contentNo=1)>; “Congé parental d'éducation à temps plein dans le secteur privé,” 2017.2.1. Service-Public.fr website <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2280>>; “Congé parental d'éducation à temps partiel dans le secteur privé,” 2017.2.1. *ibid.* <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2332>>



## 2 給付制度

給付制度としては、「社会保障法典」(Code de la sécurité sociale)に基づく「育児分担手当」(Prestation partagée d'éducation de l'enfant: PreParE)<sup>(67)</sup>がある(社会保障法典 L.531-4 条)。

育児分担手当は、3歳未満の子を養育するために就業を中断しており、過去において一定期間以上の老齢年金保険の保険料納付実績がある親に支給される(同法典 R.531-2 条、D.531-1 条)<sup>(68)</sup>。この要件を満たしていれば、出産時点では退職していても、手当を受給することができる<sup>(69)</sup>。

支給期間は、世帯の子の人数によって異なる。扶養する子が1人の世帯では、受給可能期間は最長で子が1歳になるまでである。ただし、1人の親が受給できるのは、最長で6か月間までである。このため、子が1歳になるまで手当を受給するためには、両親が交代で受給する必要がある(例えば、父親6か月、母親6か月)。扶養する子が2人以上の世帯では、受給可能期間は、末子が出生してから最長で3歳になるまでである。ただし、1人の親が受給できるのは、その末子についての支給期間(3年間)のうち、最長で24か月間までである。このため、末子が3歳になるまで手当を受給するためには、両親が交代で受給する必要がある(例えば、父親12か月、母親24か月)。(社会保障法典 D.531-13 条)

給付額は、親の休業前賃金や世帯の子の人数にかかわらず定額である。全日休業の場合は月額392.09ユーロ(約4万9千円)である。部分休業の場合は、勤務時間が休業前の50%以下になるときは月額253.47ユーロ(約3万1千円)、50~80%になるときは月額146.21ユーロ(約1万8千円)である<sup>(70)</sup>。(社会保障法典 D.531-4 条)<sup>(71)</sup>

手当は、全国家族手当金庫(Caisse nationale des allocations familiales: CNAF)が管理運営し、各県にある家族手当金庫(Caisse d'allocations familiales: CAF)が支給する<sup>(72)</sup>。財源は、使用者拠出金、社会保障目的税、国の負担金等である。

(67) 育児分担手当については、主に次の資料を参照した。厚生労働省 同上; 泉ほか 同上; “Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE),” 2017.4.3. Service-Public.fr website <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485>>; “La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) ou la prestation partagée d'éducation de l'enfant majorée (PreParE majorée).” Caisse d'allocation familiales website <<http://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/la-prestation-partagee-d-education-de-l-enfant-prepare-ou-la-prestation-partagee-d-education-de-l-enfant-majoree-prepare-majoree>>

(68) 扶養する子が1人のときは過去2年間、2人のときは過去4年間、3人以上のときは過去5年間のうち、8四半期以上の納入実績が必要である(社会保障法典 R.531-2 条)。両親で同時に手当を受給することも可能であるが、父母が受給する手当の合計は、いずれかの親1人分の全日休業の給付額を上限とする(社会保障法典 L.531-4 条)。

(69) 石田久仁子ほか編著『フランスのワーク・ライフ・バランス』パド・ウィメンズ・オフィス, 2013, p.30.

(70) 子が3人以上の世帯の場合、支給期間を末子が1歳になるまでに短縮するかわりに、月額の給付額が増額される「増額育児分担手当」(PreParE majorée)を選択することも可能である(月額640.90ユーロ(約7万6千円))。

(71) 具体的な額は、通達により決定されている。2017年4月以降の額は、Ministère de l'économie et des finances, Ministère des affaires sociales et de la santé, et Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes, “Circulaire interministérielle n° DSS/SD2B/2017/97 du 21 mars 2017 relative à la revalorisation des prestations familiales servies en métropole au 1er avril 2017.” <[http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/03/cir\\_41970.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/03/cir_41970.pdf)> による。この通達から、社会保障負債返済拠出金(Contribution au remboursement de la dette sociale: CRDS. 料率0.5%)が差し引かれた額が、給付額として政府ウェブサイト等に掲載されている。

(72) 全国家族手当金庫及び家族手当金庫は、公共的ではあるが行政機関ではない民間の組織で、家族関係の諸手当の給付や保育サービス等の社会福祉活動への給付を行うほか、住宅や雇用に関する施策にも携わっている。家族関係給付の全体の運営と管理は全国家族手当金庫で統括し、各県にある家族手当金庫が実際の給付を担当する(柳沢房子「フランスにおける少子化と政策対応」『レファレンス』682号, 2007.11, p.94. <[http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_999704\\_po\\_068205.pdf?contentNo=1](http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_999704_po_068205.pdf?contentNo=1)>; 『世界の社会福祉年鑑 13集』旬報社, 2013, pp.140-141.)。

### 3 父親の取得促進策

2014年生まれの子までは、就業自由選択補足手当(Complément de libre choix d'activité: CLCA)が支給されていた。就業自由選択補足手当は、扶養する子が1人の場合は6か月間、2人以上の場合は末子が3歳になるまで、定額の手当を支給するものであったが、母親が受給可能な全期間分を単独で受給することも可能であり、受給者は母親に偏っていた<sup>(73)</sup>。

そこで、2015年以降に生まれた子については、就業自由選択補足手当に代わり、育児分担当手当が導入された。これにより、扶養する子が1人の場合は、両親が交代で受給すれば、就業自由選択補足手当に比べて支給期間が6か月伸びることになった。一方、子が2人以上の場合は、両親が交代で受給しなければ、受給可能な全期間分を受給することができなくなった。

### 4 男性の取得の現状

扶養する子が1人の世帯で、就業自由選択補足手当又は育児分担当手当のいずれかを受給する者のうち、男性の受給者数は育児分担当手当導入前の2014年12月は970人(受給者の3.3%)、同手当の制度導入約1年後の2015年12月は1,480人(同5.1%)であった<sup>(74)</sup>。

育児分担当手当等の受給率は、そのまま育児親休業の取得率を示す数値ではないが、同手当は育児のために仕事を中断している親に支給されるものであるため、休業の取得動向も反映していると考えられる。育児分担当手当の導入後まだ日が浅いため、その効果を評価するためには今後の動向を見守る必要があるものの、制度導入後、男性の受給者数は約1.5倍に増加している。一方で、受給者に占める割合では、1.8ポイントの微増となっている。

男性の受給割合が大きくなる背景としては、男性が仕事を休むことについて理解が進んでいないこと、手当の額が定額で低いため、女性に比べて所得の高い傾向がある男性の休業時の所得保障としては十分に機能していないことなどが指摘されている<sup>(75)</sup>。

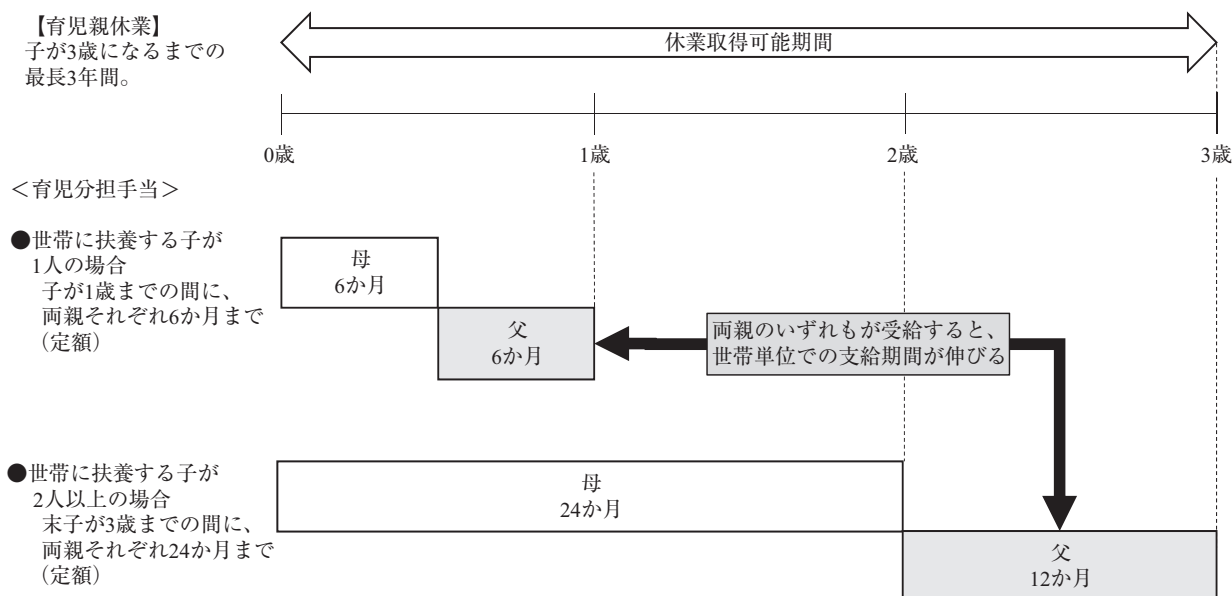
図5は、育児親休業、育児分担当手当の取得・受給例を示したものである。

(73) 全国家族手当金庫の調査によると、2011年末時点の就業自由選択補足手当の受給者のうち、男性は3.5%であった。“Les pères bénéficiaires du complément de libre choix d'activité,” *L'e-essentiel*, n°131, 2013.1, p.1. <[https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/essentiel/essentiel%20-%20P%C3%A8re\\_CLCA.pdf](https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/essentiel/essentiel%20-%20P%C3%A8re_CLCA.pdf)>

(74) “Chiffres clés de l'accueil du jeune enfant,” *La Lettre de l'Observatoire national de la petite enfance*, n°1, 2016.9, p.4. <<https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/LettreOnpeN1.pdf>>

(75) Fabien Magnenou, “Pourquoi les hommes ne prendront pas davantage de congés parentaux,” *Franceinfo*, 2014.10.2. <[http://www.francetvinfo.fr/economie/menages/allocations-familiales/pourquoi-les-hommes-ne-prendront-pas-davantage-de-conges-parentaux\\_708059.html](http://www.francetvinfo.fr/economie/menages/allocations-familiales/pourquoi-les-hommes-ne-prendront-pas-davantage-de-conges-parentaux_708059.html)>; Guillaume Errard, “La réforme du congé parental est loin d'avoir convaincu les pères,” *Le Figaro.fr*, 2016.9.6. <<http://www.lefigaro.fr/emploi/2016/09/06/09005-20160906ARTFIG00266-la-reforme-du-conge-parental-est-loin-d-avoir-convaincu-les-peres.php>>

図5 フランスの取得例



(注) 母親の場合、労働法典に定める産後の母親休業（原則 10 週間）があるため、育児親休業は母親休業終了後から開始することになる。母親休業の期間中は、母親手当（休業前賃金の 100% 相当額）が支給され、育児分担当は原則として支給されない。

(出典) “Congé parental d’éducation à temps plein dans le secteur privé,” 2017.2.1. Service-Public.fr website <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2280>>; “Congé parental d’éducation à temps partiel dans le secteur privé,” 2017.2.1. *ibid.* <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2332>>; “Prestation partagée d’éducation de l’enfant (PreParE),” 2017.4.3. *ibid.* <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485>> 等を基に筆者作成。

## VI スウェーデン

### 1 休業制度

スウェーデンでは、「両親休業法」(Föräldraledighetslag)<sup>(76)</sup>に基づく「両親休業」(Föräldraledighet)<sup>(77)</sup>を取得することができる。

両親休業は、子を養育する労働者 (arbetstagar) が取得できる (両親休業法第 1 条)。

子が 18 か月になるまでの間は、後述の両親手当の受給の有無にかかわらず、全日休業を取得することができる。子が 18 か月に達して以降は、両親手当の受給の有無により、休業できる時間が異なる。両親手当を受給している場合は、両親手当の受給の割合 (全日休業した場合の給付額の 4 分の 3、2 分の 1、4 分の 1 又は 8 分の 1) と同じ割合だけ、通常の就業時間を短縮することができる。両親手当を受給していない場合は、子が 8 歳になるまで (又は小学校 1 年生を終えるまで) の間、就業時間の 4 分の 1 を上限に就業時間を短縮することができる。休業は、暦年につき 3 回まで分割して取得することもできる。(同法第 5 条から第 7 条、第 10 条)

休業中、原則として労働者には使用者から賃金は支払われず、無給である。ただし、次に述べる両親手当の要件を満たせば、給付を受けることができる。

(76) Föräldraledighetslag (Svensk författningssamling (スウェーデン法令全書) 1995:584).

(77) 両親休業については、主に次の資料を参照した。厚生労働省 前掲注(2), pp.200-201; “Föräldraledig medarbetare.” Försäkringskassan website (スウェーデン社会保険庁ウェブサイト) <<https://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/foraldraledighet/foraldraledig-medarbetare>>

## 2 給付制度

給付制度としては、「社会保険法典」(Socialförsäkringsbalk)<sup>(78)</sup>に基づく「両親手当」(Föräldrapenning)<sup>(79)</sup>がある。

両親手当は、子を養育しており、全部又は部分的に就業していない親に支給される(社会保険法典第12章第2条)。給付開始時の就業状態に関する要件はなく、就業していない者(例えば、求職者や学生等)も受給が可能である<sup>(80)</sup>。

支給期間は、子が12歳になるまで(又は小学校5年生を終えるまで)の間、両親合わせて480日分(両親それぞれ240日分)である<sup>(81)</sup>。ただし、子が4歳以降に受給可能な日数は、最長96日分までである。(同法典第12章第12条、第13条、第15条)

給付額は、両親合わせての支給日数である480日分のうち、最初の390日分は休業前賃金(税、社会保険料控除前)の約80%<sup>(82)</sup>、残りの90日分は定額で日額180クローナ(約2千円)である(同法典第12章第19条から第24条等)<sup>(83)</sup>。全日休業ではなく、通常の勤務時間の4分の1、2分の1、4分の3又は8分の7だけを勤務し、全日休業の場合の給付額の4分の3、2分の1、4分の1又は8分の1の額を受給することもできる(同法典第12章第9条)。

両親手当は、両親保険<sup>(84)</sup>から支給される。財源は、使用者及び自営業者の支払う保険料(両親保険負担金)等である。

## 3 父親の取得促進策

スウェーデンは、1974年に世界で初めて両性を対象とした育児休業中の給付制度を導入し<sup>(85)</sup>、1995年には、両親手当の一部を母親・父親に割り当てるクォータ制を導入した<sup>(86)</sup>。休業前賃金の約80%が支払われる最初の390日分のうち、両親それぞれ90日分は、パートナーへの譲渡ができない(同法典第12章第17条)。この90日分は、「ママ月、パパ月」(mamma/pappa månad)と呼ばれ、受給しない場合はその部分の受給権が消滅する。残りの210日分及び定額が支払われる90日分の合計300日分については、両親間での譲渡が可能である。

(78) Socialförsäkringsbalk (Svensk författningssamling 2010:110)

(79) 両親手当については、主に次の資料を参照した。厚生労働省 前掲注(2), pp.200-201; 樋口修「スウェーデンの子育て支援策」『レファレンス』721号, 2011.2, pp.63-84. <[http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_3050327\\_po\\_072103.pdf?contentNo=1](http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_3050327_po_072103.pdf?contentNo=1)>; “Föräldrapenning.” Försäkringskassan website <[https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar\\_barnet\\_ar\\_fott/foraldrapenning/](https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott/foraldrapenning/)>

(80) *ibid.*

(81) 両親の同時受給は、子が1歳になるまでの間に、30日間のみ可能である(社会保険法典第12章第4a条)。この場合、1日につき、2日分の両親手当が支給されることになるため、例えば両親が30日間両親手当を同時取得した場合、30日×2人=60日分の両親手当が、パートナーへの譲渡可能な給付日数分から差し引かれる。

(82) 本来は、休業前賃金の80%であるが、2007年1月1日から「換算係数」が導入され、年間就業所得×80%×換算係数(0.97)を365で割った額が給付日額となる。したがって、実際の支給率は、77.6%となる(樋口 前掲注(79), pp.68, 71.)。

(83) 休業前賃金比例期間(最初の390日分)の給付額の上限は日額952スウェーデン・クローナ(約1万2千円)、下限額は日額250スウェーデン・クローナ(約3千円)。1スウェーデン・クローナ=13円で換算。

(84) 育児期間中の経済的支援策として所得保障を行う制度で、妊娠手当、両親手当、一時的両親手当(子の出生前後の付添いや、子の看護等のために休業する場合に支給)からなる(厚生労働省 前掲注(2), p.210.)。

(85) なお、日本では、「育児休業等に関する法律」(平成3年法律第76号)により、男女労働者を対象とした育児休業制度が導入された(平成4(1992)年4月1日施行)。

(86) Statistics Sweden, *Women and Men in Sweden: Facts and Figures 2016*, 2016, pp.41-42. <[http://www.scb.se/Statistik/\\_Publikationer/LE0201\\_2015B16\\_BR\\_X10BR1601ENG.pdf](http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601ENG.pdf)>

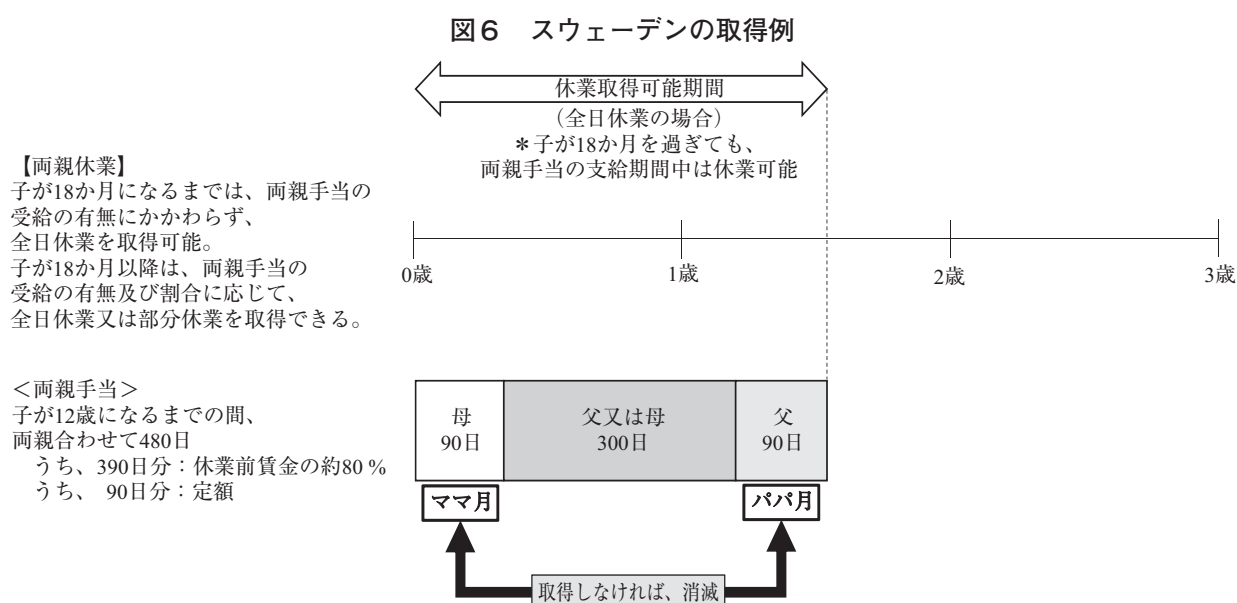


#### 4 男性の取得の現状

1974年時点では、両親手当の受給可能期間の99.5%を女性が、0.5%を男性が受給していた<sup>(87)</sup>。これが、クォータ制の導入された1995年には女性90.4%、男性9.6%、2016年では女性73.0%、男性27.0%となり、男女間の支給期間の差は縮まっている<sup>(88)</sup>。

両親手当は育児のために就業していない親に支給されるものであり、また、両親手当の支給期間中は両親休業の取得が認められることから、両親手当の受給率は、両親休業の取得動向を反映しているものと考えられる。クォータ制の導入後に見られる両親手当の受給率における男女差の縮小は、休業期間の男女差が縮小していることを示唆している。一方で、女性の方が依然として長い期間、給付を受給し、休業する傾向があると推察される。

図6は、スウェーデンの両親休業、両親手当の取得・受給例を示したものである。



(注) 母親の場合、両親休業法に定める産後の母親休業(原則7週間)があり、両親手当を受給することができる。母親休業の期間中に両親手当が支給された場合、その支給日数分が、両親手当の支給期間から差し引かれる。  
 (出典) “Föräldräpning.” Försäkringskassan website (スウェーデン社会保険庁ウェブサイト) <[https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar\\_barnet\\_ar\\_fott/foraldrapenning/](https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott/foraldrapenning/)>; “Parental benefit,” 2017.1.1. *ibid.* <[https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/a8203012-839a-4602-abef-00dfed41885b/4070\\_foraldrapenning\\_enGB.pdf?MOD=AJPERES](https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/a8203012-839a-4602-abef-00dfed41885b/4070_foraldrapenning_enGB.pdf?MOD=AJPERES)> 等を基に筆者作成。

<sup>(87)</sup> “Föräldräpning: Analys av användandet 1974–2011,” *Socialförsäkringsrapport*, No.2012:9, 2011.8, p.11. <[https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/c94e997f-f60d-4f61-8a8e-b9b921f6c7fd/socialforsakringsrapport\\_2012\\_09.pdf?MOD=AJPERES](https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/c94e997f-f60d-4f61-8a8e-b9b921f6c7fd/socialforsakringsrapport_2012_09.pdf?MOD=AJPERES)>

<sup>(88)</sup> “Föräldräpning: Antal mottagare och antal dagar.” Försäkringskassan website <[https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/d8f40c93-b925-4069-a205-f4c11cf6dffa/FP\\_Antal\\_mottagare\\_och\\_dagar\\_efter\\_omfattning.xls?MOD=AJPERES](https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/d8f40c93-b925-4069-a205-f4c11cf6dffa/FP_Antal_mottagare_och_dagar_efter_omfattning.xls?MOD=AJPERES)> を基に算出。なお、両親の育児休業の均等な取得を目指して2008年に導入された「均等ボーナス」は、期待された効果が出なかったとして、2017年に廃止された。均等ボーナスとは、両親がそれぞれの割当て分を超えて両親手当を受給する場合に税還付を受けることができる制度で、両親が均等に受給するほど、還付額が大きくなるものであった (“Regeländringar den 1 januari 2017,” 2016.12.29. Försäkringskassan website <[118](https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z0/LchNC0AgEEDhs7RwGf4EQe28hbiJQYeSdJQUu34uWj2-xy033BL0cEILmSAOm9elvUC7mFw0Ey5TQ2oVjwdryVRDRybKQP2T0HuMQB5pnDTLVSq18XLR6QOptwr_/></a>> )。</p>
</div>
<div data-bbox=)

## Ⅶ ノルウェー

### 1 休業制度

「労働環境法」(Arbeidsmiljøloven)<sup>(89)</sup>に基づく「両親休業」(Foreldrepermisjon)<sup>(90)</sup>を取得できる。

両親休業は、親である労働者(arbeidstaker)が取得できる(労働環境法第1章第1-2条、第12章第12-5条)。

全日休業の場合、両親合わせて12か月(母親が取得できる妊娠期間中の12週間と、母親に取得義務がある産後の6週間を含む)取得できる。ただし、後述の両親手当を受給している期間は、この規定にかかわらず、両親休業を取得することができる。最初の12か月に続けて取得する場合に限り、両親それぞれ12か月の追加の休業を取得できる。最初の12か月の休業については、3年の期間内で、部分休業として取得することもできる。(同法第12章第12-5条、第12-6条)

休業中、原則として労働者には使用者から賃金は支払われず、無給である。ただし、次に述べる両親手当の要件を満たせば、給付を受けることができる。

### 2 給付制度

「国民保険法」(Folketrygdloven)<sup>(91)</sup>に基づく「両親手当」(Foreldrepenger)<sup>(92)</sup>を受給できる。

両親手当は、国民保険の被保険者<sup>(93)</sup>であって、両親手当の受給開始までの10か月間のうち6か月以上就業<sup>(94)</sup>しており、国民保険の基礎額<sup>(95)</sup>の半分以上の収入(年額46,817クローナ(約62万円))を得ている親に支給される<sup>(96)</sup>(国民保険法第14章第14-2条、第14-5条、第14-6条)。

<sup>(89)</sup> Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) (LOV-2005-06-17-62).

<sup>(90)</sup> ノルウェーの両親休業については、主に次の資料を参照した。“Foreldrepermisjon.” Arbeidstilsynet website (ノルウェー労働監督局ウェブサイト) <<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78501>>; Norwegian Labour Inspection Authority, “Guide to the Working Environment Act and the Holiday Act,” 2002.9, revised 2007.5, pp.14-15. <<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=97753>>

<sup>(91)</sup> Lov om folketrygd (folketrygdloven) (LOV-1997-02-28-19).

<sup>(92)</sup> ノルウェーの両親手当については、主に次の資料を参照した。『今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究報告書』ニッセイ基礎研究所, 2008, pp.325-328; “Foreldrepenger” 2013.7.5, revised 2017.7.7. NAV website (ノルウェー労働福祉局ウェブサイト) <<https://www.nav.no/no/Person/Familie/Venter+du+barn/foreldrepenger--352002>>; Norwegian Ministry of Labour and Social Affairs, *Norwegian Social Insurance Scheme*, 2017. Regjeringen.no website (ノルウェー政府ポータルサイト) <[https://www.regjeringen.no/contentassets/03b0e088c8f44a8793ed0c0781556b11/a-0008-e-the-norwegian-social-insurance-scheme\\_web-samlet.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/03b0e088c8f44a8793ed0c0781556b11/a-0008-e-the-norwegian-social-insurance-scheme_web-samlet.pdf)>; Berit Brandth and Elin Kvande, “Norway country note,” Koslowski A. et al., eds., *International Review of Leave Policies and Research 2016*. <[http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country\\_notes/2016/Norway.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/2016/Norway.pdf)>

<sup>(93)</sup> 国民保険は、12か月以上ノルウェー国内に滞在しているか滞在する予定である者、ノルウェーで就業している者、ノルウェー国外に居住するノルウェー又は欧州経済領域(European Economic Area: EEA)の国籍保持者の一部(船舶の乗員等)に強制的に適用される。ノルウェー国民保険には、両親手当のほか、老齢年金、障害給付、疾病給付、医療費給付、失業給付等の制度が含まれる。

<sup>(94)</sup> 雇用されている者だけでなく、フリーランス、自営業者も対象になり得る。

<sup>(95)</sup> 基礎額は、国民保険の給付の算出の基となる数値であり、国民の所得水準の変化に応じてノルウェー議会で決定され、毎年5月に改定される。2017年5月以降、年額93,634ノルウェー・クローナ(約124万円)である。1ノルウェー・クローネ=13.22円で換算。

<sup>(96)</sup> 国民保険の被保険者であるが、両親手当の要件を満たさない母親には、一時金が支給される(61,120ノルウェー・クローナ(約81万円))(国民保険法第14章第14-17条; “Eingongsstønad ved fødsel og adopsjon,” 2007.4.3, revised 2017.4.7. NAV website <<https://www.nav.no/no/Person/Familie/Venter+du+barn/Nynorsk/eingongsst%C3%B8nad-ved-f%C3%B8dsel-og-adopsjon>>).

母親が失業手当等を受給している場合、失業手当等の受給開始以前の10か月間のうち最も収入が多かった6か月を基準に、給付額が算定される（同法第14章第14-7条）との規定があり、手当の支給開始時には失業者であっても、要件を満たせば受給対象となると推察される。

支給期間は、子が3歳になるまでの間であり、49週又は59週のいずれかから選択する（同法第14-9条、第14-10条）。期間を分割して受給することも可能である（同法第14章第14-11条）。

給付額は、49週と59週を選択した場合で異なる。49週の場合は休業前賃金（税、社会保険料控除前）の100%、59週の場合は休業前賃金の80%である<sup>(97)</sup>。母親が受給することとなっている産前の3週、産後の6週を除き、パートタイムで就業しながら受給することもできる。この場合、給付額は休業前賃金と復帰後賃金との差額について算定され、支給期間はその分延長される。（同法第14章第14-9条、第14-16条）

両親手当は国民保険から支給される。財源は、被用者・自営業者の保険料、使用者の拠出金、国の拠出金から成る。

### 3 父親の取得促進策

ノルウェーは、父親の育児休業の取得促進のため、育児のために休業している期間の給付制度における割当て制度（クオータ制）を、1993年に世界で初めて導入した。両親手当の父親の割当て分を父親が受給しない場合、本来受給できるはずの給付の権利が消滅することになるため、育児のために休業する父親が増加したとされる。<sup>(98)</sup>

両親手当の支給期間である49週と59週のうち、母親が産前に支給期間としなければならない3週を除いた46週又は56週について、父親又は母親の片方のみが受給できる期間（母親／父親クオータ（mødre/fedrekvoten））が、父親と母親のそれぞれに10週ある（国民保険法第14章第14-9条）。残りの26週又は36週は、両親のどちらでも受給できる<sup>(99)</sup>。

### 4 男性の取得の現状

ノルウェー科学技術大学（Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet）の研究者が行ったアンケート調査によると、クオータ制が導入された1993年には、調査対象の男性のうち、両親休業を取得した者は4.1%であったが、翌1994年には45%に上昇した<sup>(100)</sup>。両親手当の受給率は、公的な統計により公表されている。ノルウェー労働福祉局が2007年9月生まれの子について行った調査では、両親手当の受給資格がある父親のうち、実際に受給した父親は99%に達している。一方、同調査は、父親の支給期間について、父親クオータの期間の上限より短く受給した者は約3%、父親クオータの期間分だけ受給した者は約76%、父親クオータの期間を超えて受給し

<sup>(97)</sup> 上限額は、国民保険基礎額の6倍（国民保険法第14章第14-7条）であり、2017年5月以降は年額561,804ノルウェー・クローナ（約743万円）。

<sup>(98)</sup> 『今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究報告書』前掲注<sup>(92)</sup>, p.325; 古市憲寿「「主婦」から「子ども」の国へ—ノルウェーにおける戦後育児政策の変遷—」『北ヨーロッパ研究』Vol.8, 2011, pp.57-58.

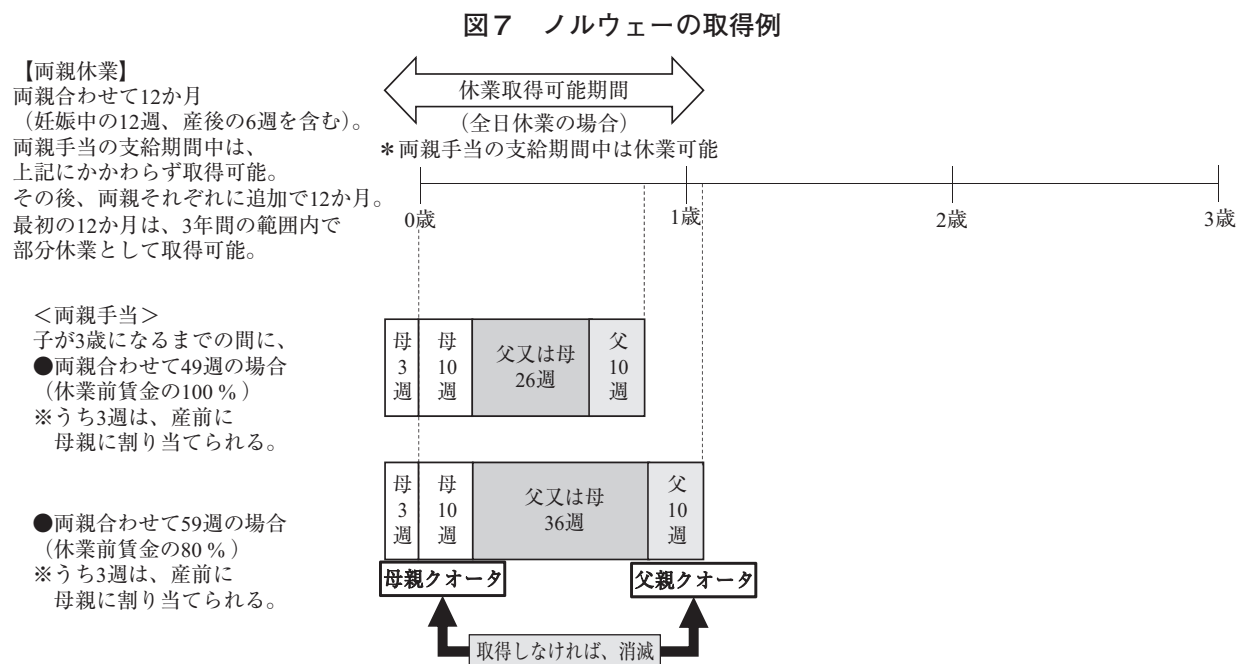
<sup>(99)</sup> 両親が同時に受給することも可能である。ただし、両親で共有できる支給期間を父親が受給する場合は、母親がフルタイム又はパートタイムで就業している等の要件を満たす必要がある。父親クオータの期間については、母親の就業状態に関する制限はない（“Spesielt om foreldrepenge til far,” 2013.7.5, revised 2017.7.3. NAV website <<https://www.nav.no/no/Person/Familie/Venter+du+barn/spesielt-om-foreldrepenge-til-far--351973>>; “Utsettje, gradere eller endre foreldrepengeperioden,” 2013.7.5, revised 2017.3.27. *ibid.* <<https://www.nav.no/no/Person/Familie/Venter+du+barn/fleksibelt-uttak--351994>>）。

<sup>(100)</sup> Berit Brandth and Elin Kvande, “Flexible Work and Flexible Fathers,” *Work, Employment & Society*, 15(2), 2001.6, p.258.

た男性は約 20% と報告している<sup>(101)</sup>。

両親手当が支給される期間は、両親休業の取得が認められるため、両親手当の受給率は、両親休業の取得動向を反映していると考えられる。クオータ制の導入後に見られる父親の受給率の上昇や、父親クオータの期間分だけ受給する男性の多さは、同手当を受給して休業する男性の増加を示唆している。一方で、支給期間の男女差からは、依然として女性の方が長い期間給付を受給し、休業する傾向があると推察される。

図 7 は、ノルウェーの両親休業、両親手当の取得・受給例を示したものである。



(注) 母親の場合、労働環境法に定める産後の母親休業(原則6週)があり、この間、両親手当が支給される。産後6週分の両親手当は、母親クオータの期間に含まれる。

(出典) “Foreldrepermisjon.” Arbeidstilsynet website (ノルウェー労働監督局ウェブサイト) <<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78501>>; “Foreldrepengar,” 2013.7.5, revised 2017.7.7. NAV website (ノルウェー労働福祉局ウェブサイト) <<https://www.nav.no/no/Person/Familie/Venter+du+barn/foreldrepengar--352002>> 等を基に筆者作成。

## VIII 制度、施策の比較

### 1 休業・給付制度

#### (1) 制度の有無

調査対象の7か国のうち、イギリスを除く日本、アメリカ、ドイツ、フランス、スウェーデン、ノルウェーの6か国には、父親・母親を問わず、育児のために取得できる休業制度が設けられている。いずれの国においても、休業中は原則として賃金は支払われず、無給である。ただし、アメリカを除く日本、ドイツ、フランス、スウェーデン、ノルウェーの5か国には、育児のために就業を中断している者に対し、国レベルの給付制度が設けられている。

なお、イギリスでは、産前・産後の休業であり、母親のみが取得できる母親休業が、事実上

(101) Anne-Cathrine Grambo and Sigrid Myklebø, *Moderne familier – tradisjonelle valg: en studie av mors og fars uttak av foreldrepermisjon*, NAV-rapport 2/2009, 2009, pp.7, 16. <[https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/NAV+rapportserie/NAV+rapporter/\\_attachment/197892?\\_download=true&\\_ts=1213a2611d0](https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/NAV+rapportserie/NAV+rapporter/_attachment/197892?_download=true&_ts=1213a2611d0)>



の育児休業としての役割を果たしてきた。近年、母親休業の一部を父親も取得できる両親共有休業に切り替えることができるようになり、国レベルの給付制度も設けられた。

## (2) 制度の比較

ここでは、父親・母親を問わず、育児のための休業制度と給付制度の両方が設けられている日本、ドイツ、フランス、スウェーデン、ノルウェーの5か国について比較する。

休業制度と給付制度の関係を見ると、日本では、休業期間と給付期間は同一となるが、その他の4か国については、休業の取り方や給付の受け方によっては、休業の取得期間よりも、給付の支給期間の方が短くなる場合がある。すなわち、休業と給付の両方の権利を有していても、休業が認められる最長期間まで休業した場合、給付を受けられない期間が発生し得る。

給付開始時の就業状態について、日本の場合、雇用保険の被保険者であることが受給要件となっているため、給付開始時に雇用関係が継続しており、休業後に復職することが前提となっている。したがって、出産前に退職した者（失業者）や専業主婦（夫）は対象にならない。一方、ドイツ、フランス、スウェーデン、ノルウェーでは、給付開始時に雇用関係が維持されているか否かは必須要件ではなく、受給要件を満たせば、出産前に退職した者や専業主婦等も、給付の対象となる場合がある。

給付制度において、支給の認定・算定の枠組みである単位を見ると、日本、フランスでは、給付は個人単位である。このため、要件を満たす父母それぞれに受給権があり、両親が互いに受給権を譲渡することはできない。一方、ドイツ、スウェーデン、ノルウェーでは、両親合わせて1年間等、世帯単位で受給権が設定されており、要件を満たす両親が互いに受給権を譲渡することも可能である。

給付額の算定方法について、日本、ドイツ、ノルウェーは、休業前賃金に比例する。フランスは、休業前賃金の多寡にかかわらず定額である。スウェーデンは、休業前賃金に比例する期間の後に、定額の期間に移行する。ドイツでは、定額の手当を改め休業前賃金に比例する方式の親手当が導入された後、父親の受給割合が増加したと報告されている。

## 2 父親の取得促進策

### (1) 施策の有無

アメリカには、連邦レベルで男性の育児休業取得を促進するような仕組みはない。

父親・母親を問わず、育児のための休業制度と給付制度の両方が設けられている日本、ドイツ、フランス、スウェーデン、ノルウェーの5か国には、父親の休業取得を促進するための仕組みが設けられている。

なお、イギリスでは、前述のように、産前・産後の休業であり、母親のみが取得できる母親休業が、事実上の育児休業としての役割を果たしてきたが、近年、母親休業及びその間の給付を父親も取得・受給可能とする両親共有休業、両親共有給付が導入された。これにより、父親も取得できる育児休業制度と給付制度が整えられたことになり、父親の育児休業の取得を促進するための前提が整備された。

### (2) 施策の比較

ここでは、父親・母親を問わず、育児のための休業制度と給付制度の両方が設けられている

日本、ドイツ、フランス、スウェーデン、ノルウェーの5か国について比較する。

父親の取得促進策としては、①父親に休業期間の一部を割り当てる等の休業制度を対象とした仕組みと、②休業中の給付の支給期間の一部を父親に割り当てる等の給付制度を対象とした仕組みの2つがある。

①の休業制度を対象とした仕組みがあるのは、日本のみである。②の給付制度を対象とした仕組みは、5か国全てで取り入れられている。

給付制度を対象とした仕組みは、直接的に父親に休業期間を割り当てるものではない。しかし、父親の受給の有無や期間によって、世帯単位で見た支給期間や給付額が増加したり、逆に消滅してしまう仕組みとすることで、父親がこうした給付を受けながら育児休業を取得するよう促すことができる<sup>(102)</sup>。いわば、育児休業の取得促進に間接的に効果を及ぼす仕組みといえる。

以下、比較対象の5か国全てに取り入れられている、給付制度を対象とした仕組みについて比較する。下表は、これらの仕組みをまとめたものである。

給付制度を対象とした父親の受給促進のための仕組みは、次の2種類に分けられる。

第一は、父親が受給すると、母親のみが受給するよりも世帯単位で見た支給期間や給付額が増えるものである。これは更に、父親が受給することにより世帯としての支給期間が伸びるもの（期間ボーナス）、給付額が増えるもの（給付額ボーナス）の2つに分けられる。

第二は、父親が受給しないと、世帯単位で見た支給期間や給付額が減るものである。具体的には、父親が受給しない場合は、父親に割り当てられた部分の受給権が消滅し、世帯として本来受給できたはずの支給期間が消滅する（クォータ制）がある。

表 父親の受給の有無や期間による世帯への影響

父親が受給すると、支給期間や給付額が増える		
父親が受給すると、母親のみが受給するよりも、長く受給することができる（期間ボーナス）		
日本	パパ・ママ育休プラスによる育児休業給付金の支給期間延長	両親のいずれもが休業し、育児休業給付金を受給すれば、本来の休業・支給期間である子が1歳になるまでに2か月がプラスされ、子が1歳2か月になるまで取得・受給できる（ただし、1人の親が受給できるのは12か月分まで）。
ドイツ	パートナー月による親手当の支給期間延長	両親のいずれもが受給すれば、本来の支給期間である12か月分に2か月がプラスされ、合計14か月分受給できる（ただし、1人の親が受給できるのは12か月分まで）。
	パートナーシップボーナスによる親手当プラスの追加支給	両親のいずれもが短時間勤務をしながら受給する場合、親手当プラスが各4か月分追加で支給される。
フランス	育児分担当手当の受給方法	両親の一方のみが受給する場合、扶養する子が1人の場合は6か月、2人以上の場合は24か月であるが、両親が交代で受給すれば、扶養する子が1人の場合は12か月、2人以上の場合は36か月まで受給することができる。
父親が受給すると、母親のみが受給するよりも、多く受給することができる（給付額ボーナス）		
日本	育児休業給付金の給付率の変更	受給開始当初の6か月間は休業前賃金の67%、その後は50%となるため、父親と母親の賃金水準が同程度以上であれば、一方の親の給付額が休業前賃金の50%に切り替わる前に、もう一方の親が受給を開始し休業前賃金67%で受給する方が、世帯としての給付額は多くなる。
父親が受給しないと、支給期間や給付額が減る		
父親が受給しなければ、本来受給できたはずの支給期間が消滅する（クォータ制）		
スウェーデン	パパ月、ママ月	受給可能な期間の一部を両親の一方のみを対象とした割当て分とし、割当て分を受給しない場合はその部分の受給権が消滅する。
ノルウェー	父親クォータ、母親クォータ	

(出典) 中里英樹「第1章 国際比較から見る日本の育児休業制度の特徴と課題」労働政策研究・研修機構編『ヨーロッパの育児・介護休業制度』（JILPT 資料シリーズ No.186）2017, pp.1-17. <[http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2017/documents/186\\_01.pdf](http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2017/documents/186_01.pdf)> 等を基に筆者作成。

### 3 効果

比較対象とした5か国のうち、ドイツ、スウェーデン、ノルウェーでは、父親の給付受給促進策が導入された後、男性の受給が増えたと報告されている。男性の受給の増加は、育児休業を取得する父親が増えたことを示唆しているものと考えられる。

これらの国における取組で効果があったとされているのは、次の4点である。

- ①育児期間中の給付額を、定額ではなく休業前賃金に比例させること（ドイツ、スウェーデン、ノルウェー）。
- ②休業前賃金に比例する場合、休業前賃金に比例する率を高く設定すること（スウェーデン、ノルウェー）。
- ③父親が受給すると、支給期間が本来よりも伸びる仕組みを導入すること（ドイツ）。
- ④父親が受給しないと、本来受給できたはずの支給期間が消滅する仕組みを導入すること（スウェーデン、ノルウェー）。

なお、日本では、①及び③については、既に仕組みが導入されている。すなわち、育児休業給付金の給付額は休業前賃金に比例している（①）。また、パパ・ママ育休プラスを利用することにより、育児休業及び育児休業給付金の期間が、本来よりも2か月延長される（③）。

### おわりに

諸外国でも、父親の育児休業の取得促進は課題とされており、様々な対策がとられてきた。一部の国では、これらの施策が功を奏し、父親の育児休業取得が増えたと報告されている。一方で、諸外国においても、育児休業や給付の利用は母親に偏っており、その取得・受給の期間も母親の方が長いという傾向も見られる。背景としては、休業中の給付の水準が十分でないという経済的な要因に加え、男性が育児のために仕事を休むことへの理解が進んでいないという社会的な要因も指摘されている。

日本の育児休業制度は、父親の取得促進のための仕組みも含めて、諸外国に比べて決して見劣りするものではない。それにもかかわらず、父親の育児休業の取得が進まないのは、諸外国と同様、制度面の問題だけではなく、休業を取得しづらい雰囲気であったり、長時間労働が常態化しているという、働き方や社会全体の意識の問題も影響していると考えられる。父親の育児休業の取得促進に当たっては、制度の改善とともに、働き方の見直しや、社会全体の意識改革も必要不可欠と言えるだろう。

(はまの めぐみ)

(102) 欧州議会調査局（European Parliamentary Research Service: EPRS）によると、EU加盟国であるフランス、ドイツ、スウェーデンについて、給付制度に係る父親の受給促進のための仕組みは、父親の休業取得促進を目的としたものであるとのことであった（欧州議会調査局調査員 Martina Prpic 氏より、2017年7月14日に受領した回答による）。

別表 1 育児休業制度

国名	名称	根拠法	対象となる親	期間
日本	育児休業	育児・介護休業法	子を養育する男女労働者	子が1歳になるまでの1年間 (保育所に入所できない等の理由がある場合は、子が1歳6か月になるまでの1年6か月)
アメリカ	家族・医療休業 <sup>(注1)</sup>	家族・医療休業法	従業員を50人以上、一定期間以上雇用している使用者に雇用されている男女被用者 (employee) であって、雇用継続期間、労働時間、職場について、要件を満たすもの	子が1歳になるまでの12週間 (出産・育児理由での取得の場合)
イギリス <sup>(注2)</sup>	母親休業	1996年雇用権法	女性の被用者 (employee)	52週 (子の出生予定週の11週前から取得可能)
	両親共有休業		被用者であり、本人が雇用継続期間を満たし、かつ、パートナーが就業及び収入要件を満たすもの	子が1歳になるまでの最長50週
ドイツ	親時間	連邦親当・親時間法	子と同一世帯で生活し、子を自ら養育する男女労働者 (Arbeitnehmer)	子が3歳になるまでの3年間
フランス	育児親休業	労働法典	子の出生までに1年間雇用されている男女労働者 (salarie)	子が3歳になるまでの1年間 (2回延長可能であるため、最長で3年)
スウェーデン	両親休業	両親休業法	子を養育する男女労働者 (arbetstagar)	子が18か月になるまでは、両親手当の受給の有無にかかわらず、全日休業を取得可能。 子が18か月以降については、両親手当を受給している場合は、受給の割合に応じて全日休業又は部分休業が可能。一方、両親手当を受給していない場合は、子が8歳になるまで、部分休業が可能。
ノルウェー	両親休業	労働環境法	親である男女労働者 (arbeidstaker)	両親合わせて12か月(母親が取得する妊娠中の12週、産後の6週を含む)。これに引き続いて取得する場合には、両親それぞれ追加で1年間の休業が可能。

(注1) 自身や家族の病気やケア等のために取得できる休業。この取得理由の1つに、出産・育児がある。  
 (注2) イギリスの母親休業は、本来、産前・産後の休業に当たるものだが、事実上、育児休業の役割を果たしているため、本表においては育児休業制度として記載した。  
 両親共有休業は、母親休業を両親共有休業に切り替えることで、父親も取得できるようにする仕組みである。  
 (出典) 厚生労働省『海外情報報告 2016年』2017. <<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/17/>>; 各国政府ウェブサイト等を基に筆者作成。



別表2 給付制度

国名	名称	根拠法	要件	期間	給付額の算定方法・額	給付の負担者
日本	育児休業給付金	雇用保険法	雇用保険の被保険者で、1歳未満の子を養育しており、休業前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上あること。	子が1歳になるまで、両親それぞれに1年間（育児休業が延長された場合、子が1歳6か月になるまで）の1年6か月	休業開始の当初6か月は休業前賃金の67%、その後50%	雇用保険（労使折半の保険料、国庫負担）
アメリカ <sup>(注1)</sup>	—	—	—	—	—	—
イギリス <sup>(注2)</sup>	法定母親給付	1992年社会保険法	女性被用者で、一定の雇用継続期間と収入があった者	39週（出産予定週の11週前から可）	休業開始の当初6週間は休業前賃金の90%、その後は定額又は休業前賃金の90%のうち、低い方	使用者（ただし、使用者は、支給した額について、税・社会保険料から控除を受けられる）
	母親手当		法定母親給付の要件は満たさないが、一定の就業期間や収入の要件を満たす女性被用者・自営業者及びパートナーの自営業に参加する女性	被用者、自営業者：39週 上記以外：14週	被用者、自営業者：定額又は休業前収入の90%のうち、低い方 上記以外：定額	国民保険（被用者・使用者・自営業者等が納付する保険料等）
	両親共有給付		被用者であり、本人が雇用継続期間、収入の要件を満たし、かつ、パートナーが就業及び収入要件を満たすもの	子が1歳になるまででの最長37週	定額又は休業前収入の90%のうち、低い方	使用者（ただし、使用者は、支給した額について、税・社会保険料から控除を受けられる）
ドイツ	親手当	連邦親手当・親時間法	子と同一世帯で生活し、子を自ら養育しており、全部又は部分的に就業していない者	子が14か月になるまで、両親合わせて12か月分	休業前賃金の67%	連邦
フランス	育児分担手当	社会保険法典	3歳未満の子を養育するため全部又は部分的に就業しておらず、過去において一定期間以上の老齢年金の保険料納付実績がある者	扶養する子が1人の場合、子が1歳になるまで、両親それぞれ6か月 扶養する子が2人以上の場合、子が3歳になるまで、両親それぞれ24か月	定額（勤務時間の短縮の割合によって異なる）	家族手当金庫（使用者拠出金、社会保障目的税、国の負担金等）
スウェーデン	両親手当	社会保険法典	子を養育しており、全部又は部分的に就業していない者	子が12歳になるまででの間、両親合わせて480日分	最初の390日分は休業前賃金の約80%、以降は定額	両親保険（使用者・自営業者の保険料）等
ノルウェー	両親手当	国民保険法	国民保険の被保険者であり、休業前に一定の就業期間と収入があった者	子が3歳になるまででの間、両親合わせて49週又は59週	49週の場合：休業前賃金の100% 59週の場合：休業前賃金の80%	国民保険（被用者・自営業者の保険料、使用者拠出金、国の拠出金）

(注1) アメリカには、連邦レベルでの給付制度は設けられていない。  
 (注2) イギリスの法定母親給付、母親手当は、本来、産前・産後の給付に当たるものだが、事実上、育児休業の給付制度の役割を果たしているため、本表においては育児休業の給付制度として記載した。また、イギリスの両親共有給付又は母親手当を両親共有給付に切り替えることで、父親も受給できるようになる仕組みである。  
 (出典) 厚生労働省『海外情勢報告 2016年』2017. <<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/17/>>; 各国政府ウェブサイト等を基に筆者作成。

別表3 父親の取得促進のための施策

国名	名称	根拠法	施策の導入先	内容
日本	パパ・ママ育休プラス	育児・介護休業法、雇用保険法	休業制度 給付制度	両親がいずれも育児休業を取得した場合は、育児休業の対象となる子の年齢を1歳2か月まで延長する。あわせて、育児休業給付金の給付期間も1歳2か月まで延長する。
アメリカ <sup>(注1)</sup>	—	—	—	—
イギリス <sup>(注2)</sup>	—	—	—	—
ドイツ	パートナー月	連邦親手当・親時間法	給付制度	両親がいずれも育児のために2か月以上休業又は勤務時間を短縮した場合、支給期間を2か月延長し、両親合わせて14か月とする。
	パートナーシップ プロボナス		給付制度	両親がいずれも短時間勤務を行いながら親手当プラスを受給する場合、支給期間を両親それぞれ4か月延長する。
フランス	育児分担手当の 支給期間	社会保険法典	給付制度	子が1人の場合、支給可能期間は1年だが1人の親が受給できるのは6か月までであり、また、子が2人以上の場合、支給可能期間は3年だが1人の親が受給できるのは24か月となっている。このため、支給可能期間を最長まで受給するには、両親が交代で受給する必要がある。
スウェーデン	ママ月、パパ月	社会保険法典	給付制度	休業前賃金の約80%が支払われる390日分のうち、両親それぞれ90日分は、互いへの譲渡ができきない。それぞれが自分の割当て分を受給しない場合、その部分の受給権が消滅する。
ノルウェー	母親クオータ、 父親クオータ	国民保険法	給付制度	両親合わせての給付対象期間のうち、両親それぞれ10週分は、互いへの譲渡ができきない。それぞれが自分の割当て分を受給しない場合、その部分の受給権が消滅する。

(注1) アメリカには、連邦レベルでの促進策は設けられていない。

(注2) イギリスの両親共有休業、両親共有給付は、従来は母親しか取得・受給できなかった休業・給付を、父親も取得・受給することを可能にした制度であり、父親の育児休業取得促進の前提となる制度と位置付けられるため、育児休業制度・給付制度に関する別表1、2に記載し、本表（父親の取得促進のための施策）には記載しなかった。（出典）厚生労働省『海外情勢報告 2016年』2017. <<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/17/>>; 各国政府ウェブサイト等を基に筆者作成。