

【シンガポール】 育児共同貯蓄(改正)法の成立

海外立法情報課・坂野 一生

* 少子高齢化が進むシンガポールでは、出生率向上のための出産・育児支援政策が強化されている。その一環として、議会は、出産・育児に関する法定休暇を拡充し、それに伴う国の給与補てんを拡大する育児共同貯蓄(改正)法を制定した。

1 改正の背景

2013年1月に発表された「人口白書」によると、シンガポールではここ30年あまり出生率が低迷し、2011年には合計特殊出生率が過去最低の1.20を記録する一方、平均寿命は、1970年の66歳から、2010年の82歳へと飛躍的に伸びた。シンガポールの総人口は、2012年の時点で約531万人と推計されているが、そのうちシンガポール人は約329万人、残りの約202万人が永住者及び長期滞在者である。今後の永住者受入れ政策及び長期滞在者の動向に変化がなければ、総人口は2025年には減少に転ずると予想される(注1)。シンガポール政府は、2001年以来、少子化対策として、結婚・育児支援パッケージを導入し、若年カップルの住宅購入支援、出産費用支援、保健等の育児費用の支援、ワーク・ライフ・バランス支援等、多様な行政サービスを行ってきた(注2)。2001年制定の育児共同貯蓄法は、親が子名義の育児専用口座を開設し、そこに入金すれば、政府がそれと同額(ただし上限あり)を支給し、その口座に振り込む仕組みを主に定める一方、雇用法の特例として、シンガポール国籍を有する子の親に対し、雇用法よりも手厚い出産・育児休暇を定めて、雇用者に代わり国が休暇中の給与を負担する制度を設けている。2013年4月30日に公布され、翌5月1日に施行された育児共同貯蓄(改正)法(2013年法律第12号)は、主に後者の特例部分の拡充であり、あわせて雇用法の一部も改正するものである。なお、育児共同貯蓄法は、被用者だけでなく自営業者にも適用され、自営業者の出産・育児休暇制度及び国からの収入補てんの制度についても規定しているが、本稿では被用者に関する規定に焦点をあてる。

2 改正前のお産・育児休暇制度の概要

雇用法の定めによれば、女性のお産休暇は、産前4週、産後8週、計12週が与えられる。第1回及び第2回のお産の場合は、12週のうち8週が有給であり、給与は雇用者が負担するが、第3回のお産以降は、無給の休暇となる(第76条)。他方、育児共同貯蓄法は、原則として両親が適法な婚姻関係にあり、生まれた子がシンガポール国籍を有し、お産の3か月以上前に雇用が開始していることを要件に、産前4週、産後12週、計16週の有給休暇を認め、第1回及び第2回のお産の場合にはそのうち8週分の給与を、第3回以降のお産の場合は休暇中の給与の全額を、雇用者に代わって国

が負担すると定める（第9条）。ちなみに育児共同貯蓄法の規定に基づく出産休暇の期間は、同法制定時の2001年には8週であったが、これまでの改正で12週、16週と段階的に伸長されてきた。

育児休暇については、雇用法では、子が7歳になるまで、親に年2日の有給休暇しか認めないのに対し、育児共同貯蓄法は、出産休暇と同様、子のシンガポール国籍等を原則的な要件として、年6日の有給休暇を認め、そのうち3日分は国庫負担と定める。また、法律の規定はないものの、養子縁組した女性は、雇用者の同意があれば、養子が1歳になるまでに4週間の養子休暇を取得することができ、有給の場合には国が給与を負担するという任意の制度も設けられていた。

これらは、シンガポール国籍を有する者を出産・育児面で優遇し、それにより出産率の向上を図る出産・育児支援パッケージの一部である。

3 改正の概要

今回の改正法は、主要な部分が育児共同貯蓄法の改正で、出産・育児関連休暇を拡充・新設し、拡充・新設された有給休暇中の給与が国庫負担であることを明らかにする。まず、育児共同貯蓄法の定める出産休暇16週のうち1週を、同法の適用を受ける女性の男性配偶者が、女性とともに国庫負担の有給休暇として取得できる制度が新設された（第12E条）ほか、この休暇とは別に、女性の出産から16週以内に、男性配偶者が国庫負担で1週間の有給休暇を取得できる規定も設けられた（第12H条）。また、従前の育児休暇（子が7歳になるまで年6日）に加え、子が7歳以上13歳未満の間も、親が年2日の育児休暇を取得できるようになり、給与は国庫の負担となった（第12B条第1A項）。さらに、従前は任意であった4週間の養子休暇の付与を雇用者に義務づけ、休暇取得の要件（養子が1歳未満であり、養親が適法な婚姻関係にあること等）、その休暇が有給であること及び国がその給与を補てんすることを明文化した（第12AA条）。これらは「人口白書」に掲げる政策を具体的に立法化するものである。

他方、雇用法の改正部分は、雇用者による妊娠中の被用者の解雇制限を厳格化するものである。従前は、雇用者は、被用者である女性の出産予定日前6か月間は、理由なく解雇することが禁じられていたが、改正後は妊娠期間全体にわたって禁じられる（第84条第1項）。同様に、リストラを理由とする解雇の禁止期間も、従前の出産前3か月間から、原則として妊娠期間全体に拡張された（第84A条第1項）。

注(インターネット情報は2013年6月19日現在である。)

(1) National Population and Talent Division, Prime Minister's Office, Government of Singapore, *A Sustainable Population For a Dynamic Singapore: Population White Paper*, January 2013, pp.9-10, pp.46-47. <<http://202.157.171.46/whitepaper/downloads/population-white-paper.pdf>>

(2) *ibid.*, pp.21-22.