

## 【シンガポール】 児童育成共同貯蓄法の改正

海外立法情報課 光成 歩

\* 2016年5月9日に児童育成共同貯蓄法の改正案が可決され、政府負担による父親の育児休暇期間が延長された。また、法的に結婚した親の子どもに限定されてきた児童育成支援制度の対象が拡大し、未婚の親の子どもも適用を受けることとなった。

-----

### 1 経緯

シンガポールでは、出生奨励策を採り始めた1986年以降も出生率の低下が続いている（注1）。政府は、2001年に結婚支援、住宅購入補助、育児支援、ワーク・ライフ・バランスの改善等を含む包括的な結婚・子育て支援政策（Marriage and Parenthood Package Measures）を打ち出し、以後、段階的に拡充してきた。

児童育成共同貯蓄法（Child Development Co-Saving Act）は、財政的支援を通じ、既婚女性に対して2人以上の出産を奨励する目的で2002年に導入され、児童育成共同貯蓄制度の確立、妊婦の保護、政府及び雇用主負担による出産休暇・育児休暇等を規定している。児童育成共同貯蓄制度とは、子ども名義の児童育成口座に親が貯蓄した額と同額を政府が上乘せ支給するもので、子どもの数に応じて上限金額が設定される（注2）。また、雇用法（Employment Act）では有給の出産休暇が8週間とされているが、児童育成共同貯蓄法によって休暇期間及び適用対象が徐々に拡大されている。以下では、今回の法改正、さらに2017年に予定される法改正の概要を記す。なお、児童育成共同貯蓄法の下での現行の出産・育児休暇制度と拡充の経緯については、概要を次ページの表に記載した。

### 2 今回及び今後予定される法改正

#### (1) 2016年改正（2016年5月31日成立）

政府負担による父親の育児休暇制度は、2013年の児童育成共同貯蓄法改正によって初めて導入されており、今回の改正により1週間の延長が認められ、合計2週間となった。これは2016年7月から実施される。また、児童育成共同貯蓄法は親が法的に結婚していることを前提としているため、同法により拡充された母親の出産休暇、養子休暇、父親育児休暇は従来、未婚の親に適用されず（注3）、同法が設立した児童育成共同貯蓄制度も未婚の親の子どもを対象に含まなかったが、改正により、未婚の親の子どもが初めて児童育成共同貯蓄制度及び育児支援金制度の支給対象となった。

#### (2) 2017年に予定されている改正

2016年の改正に前後し、更なる法改正について政府から言明がなされた。第一は、未婚の親への出産休暇拡充である。現在、未婚の母親に認められる有給の出産休暇は雇用法が定める8週間のみだが、政府は、2017年国会で未婚女性にも既婚の母親と同等の16週間の出産休暇を認める法改正に着手するとしている（注4）。第二は、養子をとった場合の休暇の拡充である。政府発表によると、現行4週間の養子休暇が、2017年7月にも雇用主負

担による4週間と政府負担による8週間を合わせた16週間に拡大される予定とされている(注5)。

表 出産休暇・育児休暇の拡充に関するこれまでの改正

	2004年改正	2008年改正	2013年改正
出産休暇 (Maternity Leave)	180日以上勤務の場合、雇用主負担8週間、政府負担4週間で合計12週間(第3子、第4子は政府負担で12週間)	90日以上勤務の場合、雇用主負担8週間、政府負担8週間で合計16週間(第3子以降は政府負担で16週間)	3か月以上勤務の場合、雇用主負担8週間、政府負担8週間で合計16週間(第3子以降は政府負担で16週間)
出産休暇・自営女性 (Maternity Leave)	180日以上従事の場合、12週間(政府負担は第2子まで4週間、第4子まで12週間)	90日以上従事の場合、16週間(政府負担は第2子まで8週間、第3子以降は16週間)	3か月以上従事の場合、16週間(政府負担は第2子まで8週間、第3子以降は16週間)
養子休暇 (Adoption Leave)	6か月未満の子どもにつき24日(任意)。有給の場合は政府負担(第4子まで)	6か月未満の子どもにつき24日(任意)。有給の場合は政府負担(第4子以降も適用)	1歳未満の子どもにつき4週間で政府負担
保育休暇 (Childcare Leave)	7歳未満の子どもにつき各親に政府負担で年間2日間	7歳未満の子どもにつき、各親に雇用期間に応じて年間最大6日間(政府負担は取得日数に応じて最大3日間分)	7歳以上12歳未満の子どもにつき、各親に政府負担で年間2日間を追加
父親育児休暇 (Paternity Leave)	規定なし	規定なし	子どもの生後(又は養子手続完了後)12か月以内に政府負担で1週間
未婚親とその子どもへの適用	出産休暇、養子休暇、父親育児休暇の適用なし。(母親は雇用法により8週間の出産休暇)	同左	同左

(出典) 筆者作成

注(インターネット情報は2016年6月17日現在である。)

- (1) シンガポール統計局によれば、シンガポールの合計特殊出生率は1988年に一時的に上昇したが、その後2.0を下回る低水準が続き、2004年以降は1.20台後半から1.10台後半で推移している。
- (2) 母親の収入に応じ、定められた上限金額以内で上乘せされる。子どもの数が多いほど上限が高く設定される。児童育成共同貯蓄制度及び育児支援金制度については社会家族開発省の「ベビー・ボーナス・スキーム」のページ <<https://app.msf.gov.sg/Policies/Strong-and-Stable-Families/Supporting-Families/Baby-Bonus-Scheme>> を参照。子育てに関する休暇としては有給の保育休暇、無給の育児休暇等が適用されるだけだった。
- (3) 児童育成共同貯蓄法が定める保育休暇(有給)、無給の育児休暇等の規定は未婚の親にも適用される。
- (4) 社会・家族開発省による2016年5月9日の声明 <<https://app.msf.gov.sg/Press-Room/Child-Development-Co-Savings-Act-Bill-amended-to-support-active-fatherhood-and-enhance-child-outcomes>> 参照。
- (5) ワーク・ライフ・バランス支援公設サイト <[http://www.heybaby.sg/worklife/adoption\\_leave.html](http://www.heybaby.sg/worklife/adoption_leave.html)> を参照。