

主要国における仕事と育児の両立支援策

—出産・育児・看護休暇を中心に—

山崎 隆志

目次

はじめに

- I 出産・育児・看護休暇に関する国際機関の規定
 - 1 出産休暇
 - 2 出産時父親休暇
 - 3 育児休暇
 - 4 病児看護休暇
 - II 主要国における出産・育児・看護休暇の現状
 - 1 出産休暇
 - 2 出産時父親休暇
 - 3 育児休暇
 - 4 病児看護休暇
 - III 両立支援策としての男性による育児休暇等の取得拡充の諸方策
- おわりに

はじめに

本稿は、仕事と育児の両立を支援する諸制度のうち、当初は母体の保護や就業継続、乳幼児の世話を狙いとして創設されていたが、少子化の歯止めとしての役割を果たすことを期待されている出産休暇、出産時父親休暇、育児休暇、病児看護休暇の各制度に焦点をあてたものである⁽¹⁾。

本稿では、まず I において、各制度に対して国際機関ではいかに規定されているかを把握す

る。次いで II において、各制度に関する主要国の全般的な状況を概括し、また、国別に対比できるように別表にまとめる。さらに III では、わが国において今後の制度の拡充等にあたって参考となる諸制度、特に男性による育児休暇取得の拡充を目的として近年いくつかの国で導入されている特色のある諸方策を中心に報告する。男性による育児休暇取得の拡充は、旧来の男女の役割観を変化させ、男性が一層家事・育児に関わることによって仕事と育児の両立をはかりやすい環境の整備に寄与することになる。

I 出産・育児・看護休暇に関する国際機関の規定

1 出産休暇

出産休暇は、母体保護や就業継続、乳幼児の世話等のために産前・産後の一定期間に妊娠中の労働者や出産した労働者に付与される休暇である。

欧州共同体 (European Community、以下 EC とする。) では、「妊娠中の労働者、最近出産した労働者又は授乳中の労働者の作業中の安全及び健康の改善を促進する措置の導入に関する 1992年10月19日の理事会指令92/85/EEC」において、出産休暇に関して次の要件を規定している⁽²⁾。

◇労働者は、国内法や慣行に従って、産前・産後に連続する14週間の出産休暇を取得する

(1) わが国の法律では「育児休暇」ではなく、「育児休業」という言葉を用いている。一般の休暇に比して極めて長期にわたるため休暇制度になじまないし、また、その効果も休職に近いが、任命権者の一方的判断に基づく分限処分としての休職ではなく、利用者の選択に委ねられることから、休暇でも休職でもない休業という言葉を用いたという。(峯嶋誠『詳解育児休業法』ぎょうせい、1976.11,pp.57-58.) 本稿では、わが国の法律について言及する場合には、休業を用いるが、主要国の制度に言及する場合には休暇を用いる。なお、仕事と育児の両立支援策のうち、児童手当等の経済的支援策、保育サービス等の子育て支援策については、本稿の対象とはしない。

(2) 指令の邦訳として、柴山恵美子・中曽根佐織編訳『EU男女均等法・判例集』日本評論社、2004.6,pp.127-138. 指令の解説として、柴山恵美子・中曽根佐織編著『EUの男女平等政策』日本評論社、2004.4,pp.184-190.

権利を有する。この期間は、国内法や慣行に従って産前・産後に最低2週間の強制出産休暇を含まなければならない。

◇妊婦は、国内法や慣行に従って産前の検診を就業時間中に行う必要がある場合には、産前の検診を受けるために休暇を取得する権利を有する。

◇女性は、妊娠の開始から出産休暇の終了まで解雇から保護される。

◇妊娠を理由とせず、国内法や慣行により認められ、管轄機関が同意を与えている解雇の場合にはこの限りでない。指令により保護されている労働者は、当該期間に解雇される場合には、文書で解雇理由を明示される権利を有する。

一方、国際労働機関（International Labour Organization、以下ILOとする。）では、2000年に採択された「1952年の母性保護条約（改正）に関する改正条約」（第183号）において、出産休暇期間を最低14週間とし、6週間は産後の強制休暇としている。また、出産日が遅延した場合及び妊娠や出産に起因する疾病の場合には、産前休暇の追加、産後休暇の延長が必要である。また、現金給付を従前所得に基づいて支払う場合にはその3分の2を下回ってはならない。第183号条約と同時に採択された「1952年の母性保護に関する勧告の改正勧告」（第191号）においては、出産休暇期間を最低18週間まで延長するよう努力すべきであり、休暇中に女性が受ける権利を有する金銭給付は当該女性の従前所得の満額に引き上げられるべきとしている⁽³⁾。

2 出産時父親休暇

出産時父親休暇は、出産時の立ち合いや産後の家事や乳幼児の世話のために産前・産後の一定期間に父親である労働者に付与される休暇である。

ECの「育児に関する1992年3月31日の理事

会勧告92/241/EEC」は、子どもの世話及び養育から生じる責任に関して、加盟国が個人の自由を正当に考慮して、親の責任を男女間で均等に共有するように、かつ、労働市場において有効な役割を女性が持つことができるように、男性による参加の拡大を促進し、奨励するべきであると勧告している。家族に関連した父親の休暇の権利は、勧告以来、多くの国で強化されている。産前・産後の休暇は、母体保護等のために女性に保障されていることが一般的であるが、産後休暇については、現在ではEUの多くの国で男性にも利用可能となっている⁽⁴⁾。

なお、父親の休暇の権利の拡大は、通常産後2週間程度のうちに付与されることが多い出産時父親休暇により、また、両親が共有する育児休暇のうち一定期間を父親に取得させる方策により行われている。

3 育児休暇

育児休暇は、乳幼児の世話のために両親のいずれか又は双方に付与される休暇である。

ILOでは、「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」（第156号）及び「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する勧告」（第165号）⁽⁵⁾が1981年の総会で圧倒的多数の賛成を得て成立している。

この条約・勧告は、家族的責任を有する労働者が差別を受けずに働き、かつ、職業生活と家族的責任との両立を図ることができるように必要な措置を講ずることにより、雇用における男女の労働者の機会と待遇の均等を実現することを目的とするものである。条約はそのための基本的な原則を規定しており、勧告はその原則を実現するための具体的方策を提示している。この条約・勧告が成立した背景として次のような状況があった。雇用における男女の機会と待遇の平等を確保することの必要性の認識が高まっ

(3) 「一九五二年の母性保護条約（改正）に関する改正条約（第一八三号）」『世界の労働』50巻8号，2000.8, pp.34-37.; 「一九五二年の母性保護に関する勧告の改正勧告（第一九一号）」同上，pp.37-39.

(4) Childcare < <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10916.htm> > ; Family-related leave and industrial relations, September 2004, European industrial relations observatory on-line < <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/study/tn0403101s.html> >

(5) 「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」労働省編『ILO条約・勧告集 第7版』労務行政研究所，2000.3, pp.620-623.; 「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する勧告」同上，pp.1196-1201.

てきていた一方で、その実現を阻んでいる要因の一つとして社会一般の伝統的意識から家族的責任が女性により重くのしかかっていたことが挙げられ、真の男女平等を達成するためには家族的責任を男女共通の問題として捉えることが必要であるとの認識が国際的に広まっていた。

具体的な方策として、両親のうちいずれかは、出産休暇の直後の期間内に、雇用を放棄することなく、かつ、雇用から生ずる権利を保護された上、休暇（育児休暇）をとることができるべきであるとし、父親にも育児休暇の権利を認める勧告を行っている。出産休暇後の期間の長さ並びに育児休暇の期間及び条件は、各国において法令、労働協約、就業規則、仲裁裁定、判決若しくはこれらの方法の組み合わせにより又は国内慣行に適合するその他の方法であって国内事情を考慮した上適当とされるものにより適用することができるものと規定されている。また、育児休暇は、漸進的に導入することができる。

一方、EU（European Union、以下EUという。）においても、「UNICE（欧州産業経営者連盟）、CEEP（欧州公共企業体センター）及びETUC（欧州労連）が締結した育児両親休暇の枠組み協定に関する1996年6月3日の理事会指令96/34/EC」が採択された。この指令は、当初、イギリスには適用されていなかったが、1997年の指令⁽⁶⁾によりイギリスにも拡大されることとなった。これらの指令は、次の旨を定めている。①育児休暇期間は、加盟国や労使が定める8歳を上限とする一定年齢までの少なくとも3か月間である。②男女の労働者に休暇取得の権利がある。③育児休暇を取得する労働者は解雇から保護される。④育児休暇の終了時に、労働者は、同一の職務又は類似の職務に復帰する権利がある。既得の権利は維持される。加盟国は1998年6月3日（特別な困難さや団体協約による実施を考慮に入れることが必要な場合は、最大限1年間延期可能）ま

でに必要な法的措置等を講じなければならなくなった⁽⁷⁾。これに基づき多くのEU諸国で育児休暇に関する法改正が行われている。

4 病児看護休暇

病児看護休暇は、病気の子どもの看護等のために母親又は父親である労働者に付与される一定日数の休暇である。

1981年にILO総会で採択された「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する勧告」（第165号）においては、「被扶養者である子に対して家族的責任を有する男女労働者は、当該子が病気である場合には、休暇をとることができるべきである」、「家族的責任を有する労働者は、保護又は援助が必要な他の近親の家族が病気である場合には、休暇をとることができるべきである」と規定され、看護休暇の権利を認める勧告を行っている⁽⁸⁾。

EUでも、「UNICE、CEEP及びETUCが締結した育児両親休暇の枠組み協定に関する1996年6月3日の理事会指令96/34/EC」において、加盟国や労使は、国内法、労働協約や慣行に従って、労働者の速やかな関与が不可欠な疾病又は事故発生の場合に、労働者に休業資格を付与するのに必要な措置をとらなければならないと規定している⁽⁹⁾。

II 主要国における出産・育児・看護休暇の現状

1 出産休暇

わが国では、産前6週間（多胎妊娠の場合には14週間）、産後8週間（うち6週間は強制的）、合計

(6) 「UNICE、CEEP及びETUCが締結した育児両親休暇の枠組み協定に関する指令96/34/ECを改正し、並びに英国に拡大する1997年12月15日の理事会指令97/75/EC」

(7) “Perspectives : Parental leave” *International Labour Review*, Vol.136, No.1, Spring 1997, p.117.; Marlene Schmidt “Parental Leave Contested Procedure, Creditable Results” *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 13, No.2, Summer 1997, pp.113-126. この間の事情を論じた邦文資料として、福岡英明「欧州連合（EU）の雇用における男女平等に関する法制の発展（2）」『比較法雑誌』30巻3号，1996.12.30, pp.47-54. ; 濱口桂一郎「家庭生活と職業生活の調和」『EU労働法の形成—欧州社会モデルに未来はあるか？（増補版）』日本労働研究機構，2001.3, pp.211-220. ; 船橋恵子「育児休業制度のジェンダー効果—北欧諸国における男性の役割変化を中心に」『家族社会学研究』10(2)号，1998.7.31, pp.55-70. 参照。また、各指令の邦訳資料として、前掲『EU男女均等法・判例集』pp.159-167, pp.168-169. 解説資料として前掲『EUの男女均等政策』pp.196-202. 参照。

(8) 前掲「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する勧告」p.1199.

(9) 柴山恵美子・中曽根佐織編訳 前掲書，p.165.

14週間の休業が認められている。産前・産後の休業期間中、標準報酬日額の60%相当額が出産手当金として支給されている。

出産休暇については、母体保護や乳幼児の世話等のため従来から保障している国が多いが、近年、ベルギー、デンマーク、ギリシャ、アイルランド、ルクセンブルク、オランダ、ポルトガル、イギリス等において出産休暇の期間や給付の賃金補償率が拡大されている。出産休暇を、休暇期間及び給付の賃金補償率により分類すると以下のとおりである（表1）。

デンマーク、ノルウェー及びスウェーデンの北欧諸国には、独立した出産休暇制度はなく、育児休暇制度と統合されており、休暇期間も長くなっている。このことにより、母親のみが取得できる休暇期間を産前・産後の母体保護期間に限定して、その後は両親のうちいずれかに休暇の取得を可能とさせ、父親の育児への参加の機会を拡大させている。これらの国では、休暇中の所得も80%以上保障されている。

一方、その対極にあるのがアメリカである。アメリカでは、12週間の休暇は、家族・医療休

暇として取得できる日数の合計であり、出産休暇、出産時父親休暇、育児休暇、病時看護休暇それぞれに12週間の休暇が認められているわけではない。休暇中は無給である⁽¹⁰⁾。

ドイツ語圏諸国、フランス語圏諸国、南欧諸国では、休暇中完全有給の国が多い。

出産給付の財源は、わが国同様、政労使の拠出による国が大部分であるが、カナダでは労使、デンマークでは最初の2週間は使用者、3週目からは地方自治体が負担している。アイスランド及びスウェーデンでは労働者の負担はない。

被雇用者のみならず、自営業者や失業者にも出産休暇を認めているのは、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス及びオランダである。イスラエルの出産休暇は、1年と12週間と長いですが、有給は12週間のみである。

2 出産時父親休暇

わが国においては、出産時父親休暇は制度化されていないが、平成13（2001）年に内閣府の男女共同参画会議の仕事と子育ての両立支援策

（表1） 出産休暇

休暇期間	無給	定額	80%未満	80%～	100%
12 週間	アメリカ(家族・医療休暇として 12 週間内)			アイスランド [*] (80%)	
14 週間	ニュージーランド [*]		日本(60%)		ドイツ
15 週間				ベルギー [*] (30 日間のみ 82%、その後 75%)	
16 週間					オーストリア、フランス、ルクセンブルク、オランダ、スペイン
17 週間			カナダ [*] (15 週間のみ 55%)		ギリシャ
17.5 週間			フィンランド [*] (約 66%)		
20 週間				イタリア(80%)	
24 週間以上	イスラエル(64 週間の内12週間のみ 100%)		アイルランド [*] (26 週間の内18 週間のみ70%)	ノルウェー(48 週間取得の場合 80%)、スウェーデン(480 日間の内 390 日間 80%、その後 1 日 60 クローネ)、イギリス(26 週間の内最初の 6 週間のみ 90%、その後週 100 ポンド)、デンマーク(50 週間、90%)	ポルトガル(24 週間)、ノルウェー(38 週間取得の場合)

(10) アメリカの家族・医療休暇の解説としては、梶川敦子「アメリカにおける家族医療休暇法制の現状」『同志社法学』54巻3号、2002.9.30,pp.559-580. 参照。

に関する専門調査会が、その最終報告書において、父親の産休5日間の取得を基本方針に掲げている⁽¹¹⁾。なお、国家公務員については、平成17(2005)年1月より、妻の産前・産後の期間に、出産に係る子又は小学校就学前の上の子の養育のため5日の範囲内で特別休暇を取得できることとなった(人事院規則15-14)。

諸外国の動向を見ても、出産時父親休暇は、従来から保障されていた出産休暇と異なり、近年になって導入又は拡大されている国が多い。ノルウェーでは1994年導入と比較的早いですが、アイスランドでは1998年、ポルトガル・スペインでは1999年、ベルギー・フランス・アイルランド・オランダ・イギリスでは2002年に導入又は拡大されている。

出産時父親休暇を、休暇期間及び給付の賃金補償率により分類すると以下のとおりである(表2)。

出産時父親休暇は、出産休暇に比べ、全般的に期間が短いですが、地域・国により次のような特徴がある。北欧諸国は、休暇期間が比較的長期であり、ノルウェーを除き、休暇中の賃金補償率も高い。スウェーデンでは、新生児の父親は、子どもの出生時に10日間の育児休暇を取得する権利を有する。この期間は、ほとんどすべての父親により新生児の世話や上の子どもの世話の

ために用いられている⁽¹²⁾。フランス語圏諸国、南欧諸国等では、休暇期間にはバリエーションがあるが、休暇中完全有給の国が多い。スペイン及びイスラエルでは、父親独自の休暇はなく、母親が出産休暇の一部(スペインでは10週間、イスラエルでは42日間)を父親に譲渡する方式をとっている。

出産時父親休暇の給付の財源は、通常、出産休暇の給付の財源と同じである。

3 育児休暇

わが国における育児休業制度の現状は以下のとおりである。

◇育児休業を取得できるのは、1歳未満の子どもを養育する男女労働者である。平成14(2002)年4月より、公務員については3歳未満の子どもを養育する男女労働者が育児休業を取得可能となっている。民間企業については1歳以上3歳未満の子どもを養育する男女労働者に対して育児休業に準ずる措置(短時間勤務制度等)を講じることが義務付けられている。育児休業期間は、原則として子どもが出生した日から子どもが1歳(公務員の場合には3歳)に達する日までの間で労働者が申し出た期間である。なお、第161回臨時国会に

(表2) 出産時父親休暇

休暇期間	無給	定額	80%未満	80%～	100%
法規定なし	オーストラリア、カナダ、ドイツ、日本、ニュージーランド				
2日					ギリシャ、ルクセンブルク、オランダ、スペイン(使用者負担)
5日					ポルトガル
1週間又は2週間				アイルランド(週100ポンド又は90%)	
10日～2週間	ノルウェー	アイスランド		イタリア・スウェーデン(80%)、デンマーク・イギリス(90%)	オーストリア、フランス、ベルギー(3日間のみ、その後82%)
3週間以上	アメリカ(家族・医療休暇として12週間内)		フィンランド(3週間、約66%)		イスラエル(42日)、スペイン(10週間)

(11) 男女共同参画会議仕事と子育ての両立支援に関する専門調査会「仕事と子育ての両立支援策について」
 < <http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/kosodate/houkoku130619.html> >

(12) Swedish family policy, Ministry of Health and Social Affairs, FACT SHEET, no.14, September 2003
 < <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/02/42/15/43b9ad0a.pdf> >

おける改正育児・介護休業法の成立により、平成17年4月からは、保育所に入れない場合、配偶者が病気の場合など特別の事情がある場合には、休業を最大6か月延長することができることとなった。

◇事業主は、育児休業の申出をしたこと又は育児休業をしたことを理由として労働者を解雇や不利益扱いをすることは禁止される。

◇育児休業中の賃金については、法律で特に規定せず、労使の話し合いに委ねられている。平成7（1995）年4月から、子どもを養育するため育児休業を取得する雇用保険被保険者に対し、雇用保険から休業前賃金の25%相当額の育児休業給付金が支給された。平成12（2000）年の法改正により、育児休業中については、雇用保険から休業前賃金の30%の育児休業基本給付金が支給され、職場復帰後6か月間以上勤務すると、休業前賃金の10%の育児休業者職場復帰給付金が支給されている。

◇なお、第161回臨時国会における改正育児・介護休業法の成立により、平成17年4月からは、現在育児休業の適用対象外である派遣労働者やパートタイマーなど有期雇用者のうち、勤続1年以上で子どもが1歳を超える時点から2歳を超えて雇用継続が見込まれる労働者にも適用が拡大されることとなった。

諸外国の育児休暇の動向を見ると、EU 理事会指令等の影響もあり、1990年代後半以降に、欧州諸国等で導入ないしは大幅に拡充されてい

る（オーストリア、ベルギー、カナダ、ドイツ、アイスランド、アイルランド、イタリア、ルクセンブルク、ニュージーランド、ノルウェー、スウェーデン、イギリス等）。

育児休暇を、休暇期間及び給付の賃金補償率により分類すると以下のとおりである（表3）。このうち、ベルギー、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、ルクセンブルク、オランダ及びポルトガルは両親それぞれに権利として（表3）に記載の期間の休暇を与えている。

育児休暇については、非常に制度が多様であるため、明確にいくつかのタイプに分類することは困難であるが、あえて試みるとすれば、次のようになる。すなわち、第一に、出産休暇と育児休暇が統合され、休暇期間が比較的長く、給付の賃金補償率も比較的高いデンマーク、ノルウェー、スウェーデン等の北欧諸国型、第二に、休暇期間は比較的長い、給付の賃金補償率は高くはないルクセンブルク、フランス、オーストリア、ドイツ等のフランス語圏諸国及びドイツ語圏諸国型、第三に、休暇期間が短く、賃金補償もされないギリシャ、ポルトガル等の南欧諸国及び英米諸国型である。

また、育児のためのパートタイム労働は、育児休暇後の職場復帰や再就職を容易にし、保育サービスの整備の遅れを補充する機能もある。フランスでは子どもが3歳になるまで週16時間～32時間、ドイツでは両親で週に総計60時間まで就労が可能であり、オランダでは週20時間まで、ギリシャ及びイタリアでは1日2時間労働時

(表3) 育児休暇

休暇期間	無給	定額	80%未満	80%～	100%
3か月	オランダ、ポルトガル、アメリカ(家族・医療休暇として12週間内)	ベルギー			
3か月超～1年未満	イギリス(13週間)、ギリシャ・アイルランド(14週間)、アイスランド・イスラエル(9か月間)	ルクセンブルク(6か月間)	フィンランド(約26週間、約66%)、カナダ(37週間、55%)、イタリア(10か月間又は11か月間、30%)	デンマーク(32週間、90%)	ノルウェー(42週間取得の場合)
1年以上	オーストリア・ニュージーランド(1年間)、オーストリア(2年間)、スペイン(3年間)	オーストリア(30か月間又は36か月間)、フランス・ドイツ(3年間)	日本(1年間、40%)	ノルウェー(52週間取得の場合、80%)、ニュージーランド(12週間のみ80%)、スウェーデン(480日間の内390日間80%、その後1日60クローネ)	

間短縮が可能である。時間単位での育児休暇は、子どもの年齢がノルウェーでは2歳になるまで、オーストリアでは4歳になるまで、ベルギーでは5歳になるまで、スペインでは6歳になるまで、スウェーデンでは8歳になるまで取得可能である。

育児給付の財源は、ベルギー、デンマーク、フランス、ノルウェー等では、政労使の拠出であり、スウェーデンでは、使用者と政府の負担であり、フィンランド、ドイツ及びルクセンブルクでは政府の負担である。

育児休暇の取得について子どもの年齢に上限が設けられており、アメリカでは子どもが18歳、デンマークでは9歳、ドイツ、アイスランド、イタリア、オランダ及びスウェーデンでは8歳、オーストリアでは7歳、ポルトガル及びスペインでは6歳、アイスランド、ルクセンブルク及びイギリスでは5歳、ベルギーでは4歳、ギリシャでは3.5歳、フィンランド、フランス、日本、ノルウェー及びスペインでは3歳になるまで、オーストラリア、カナダ、フィンランド及びニュージーランドでは1歳になるまでである。

ベルギーでは、近年育児休暇に関連する新たな動きが見られた。2001年8月の「雇用と生活の質の調和に関する法律」により、最長5年間、労働時間を5分の1短縮できるタイム・クレジット制度が、2002年1月から、従業員数10人以上の民間企業に適用されている。この制度の適用は、産業別協約や企業協約によって異なるが、1事業所の全従業員数の5%までの利用が認められている。1回につき3か月から1年までの休暇の取得が認められ、生涯に5回まで申請が可能である。タイム・クレジット制度は、育児休暇としてのみならず、学校教育や職業教育のためにも取得可能であり、子どもの有無に関わらず職業キャリアの中断を可能にしている。フレキシブルな休暇のあり方として注目される。なお、公共部門には1985年7月以降職業キャリア中断制度として導入されているキャリア・ブレイク制度が適用されている⁽¹³⁾。

4 病児看護休暇

わが国では、現在病児を対象とした看護休暇制度の導入は企業の努力義務となっている。第161回臨時国会（平成16年）における改正育児・介護休業法の成立により、平成17年4月からは子どもが病気になった時に小学就学前まで年間5日間の休暇取得の権利を法律で保障されることとなった。

諸外国の病児看護休暇の動向を見ると、数多くの欧州諸国が1990年代後半以降、病児看護休暇を拡充、強化している（ベルギー、フランス、ドイツ、アイスランド、ルクセンブルク、オランダ、ポルトガル、スウェーデン及びイギリス）。病児看護休暇を、休暇期間及び給付の賃金補償率により分類すると以下のとおりである（表4）。

病児看護休暇は、国によって休暇のあり方にバリエーションが大きい。年間付与日数は、比較的短いこともあり、100%支給の完全有給の国も多い。

病児の世話に関して、法律には通常子どもの年齢に制限がある。休暇は、アイスランドでは5歳まで、イタリアでは8歳まで、フィンランドでは10歳まで、ドイツ、ノルウェー及びスウェーデンでは12歳まで、アイスランドでは13歳まで、デンマーク及びニュージーランドでは14歳まで、ルクセンブルクでは15歳まで、フランス、ギリシャ、イスラエル及びイギリスでは16歳まで、アメリカでは18歳まで認められている。フランスでは、病気や障害のため又は重大事故の犠牲者で、誰か付き添いを必要とする20歳未満の子どもの世話をするために1年間就労を中断又は労働時間を短縮する権利を親に認めている⁽¹⁴⁾。

また、イタリアでは、重度の障害認定を受けて5年以上になる子どもと同居する母又は父は、就労期間全体の中で随時、最長2年までの有給療育介護休暇を自由に取得できる。この期間中、休暇取得直前の最終賃金の100%が補償され

(13) 前田信彦「仕事と生活の調和に向けて——ベルギーのタイムクレジット制度の試み」『Business Labor Trends』346号、2004.1, pp.15-16. ; The Career Break (Time Credit) Scheme in Belgium and the Incentive Premiums by the Flemish Government, Brussels, 19-20 February, Executive Summary 2004, pp.1-3.

< http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/documenten/euro_ExecutiveSummaryBE_final.pdf >

(14) Jonathan Bradshaw and Naomi Finch, Maternity leave, paternity leave, parental leave and leave to care for sick children, *A comparison of Child Benefit packages in 22 countries*. Department for Work and Pensions, Research Report No 174, Corporate Document Service, 2002. < <http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rpport174/Main1.pdf> >

(表4) 病児看護休暇

休暇期間	無給	定額	80%未満	80%～	100%
2日					ルクセンブルク、スペイン
3日	フランス(～5日)				アイスランド(又は3年間に5日間)
4日					フィンランド
5日			イタリア(3～8歳、30%)		
6日	ギリシャ(～12日)				イスラエル
10日	イギリス		オランダ・ドイツ(70%)		オーストリア、ベルギー、ノルウェー(～15日)
15日					ニュージーランド、ポルトガル(10歳以上)
30日間					ポルトガル(10歳未満)
60日間	カナダ		フィンランド(病児・障害児の世話、約66%)	スウェーデン(80%)	
12～13週間	オーストリア(家族緊急休暇3か月間)、アメリカ(家族・医療休暇として12週間内)				アイスランド(13週間)
6か月間	フランス(親類が危篤の場合)				
1年間以上	スペイン(重病・事故・老齢)	ベルギー、フランス	イタリア(3歳未満、30%)、デンマーク(約60%)		イタリア(高齢・重病の家族介護、2年間)

る⁽¹⁵⁾。

ノルウェーでは、12歳未満の子どもが病気になったとき、その子どもを保育するベビーシッター等が子どもの世話をできなくなったときに、両親それぞれに年間10日間(単親の場合には20日間)、子どもが2人以上の場合には15日間(単親の場合には30日間)の有給看護休暇が認められている。また、子どもが難病や障害のある場合には、18歳になるまで、両親それぞれに年間20日間(単親の場合には40日間)の看護休暇の取得が認められている⁽¹⁶⁾。

一方、病児に限定せず、病気の扶養家族の世話をするため又は事故、緊急事態、結婚、死亡等の家庭の諸問題に対処するために年間数日の家族休暇を付与している国もある。家族の介護を目的とする場合には、休暇期間も比較的長期に認められることもあって、無給のことも多い。

このように家族に関連する諸問題に対処させるために労働者に最低限の休暇を付与することは、仕事と家庭を両立させ、男女均等待遇を促進させるのに極めて重要な手段である。

たとえば、スペインでは、労使関係を規定している労働者憲章において、労働者の2親等までの血族又は姻族が年齢、病気、事故等により、独力で生活できない場合に、1年以内の介護休暇が認められている。また、労働者の2親等までの血族又は姻族の誕生、死亡、事故、重病、入院等に際して、2日間の有給休暇を認めている⁽¹⁷⁾。また、イギリスでは、被扶養者の病気や負傷の介護、出産の手伝い、葬儀の準備・参列、子どもの通学途上の事故等、不測の事態に対処するため、無給休暇が認められている⁽¹⁸⁾。

(15) 小谷眞男「イタリアにおける育児休業制度」『労働法律旬報』1558号, 2003.8.25,p.27.

(16) The right to leave of absence if the child or childminder is ill, Ministry of Children and Family Affairs.

< <http://odin.dep.no/bfd/engelsk/publ/handbooks/004071-120005/hov006-bn.html> >

; 伊原和人「ノルウェーの家族政策」『社会保険旬報』2165号, 2003.3.11,p.29.

(17) 清水弥生「スペインにおける育児休業制度」『労働法律旬報』1558号, 2003.8.25,p.38.

Law 39/1999 of 5 November 1999— Spain, International Labour Organization (Last update: 19 December 2003)

< <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/law/spain/act3.htm> >

(18) 小宮文人「イギリスにおける育児休業制度」『労働法律旬報』1558号, 2003.8.25,p.8.; FAMILY EMERGENCY? YOUR RIGHT TO TIME OFF (PL506), Department of Trade and Industry < <http://www.dti.gov.uk/er/timeoff.htm> >

Ⅲ 両立支援策としての男性による育児休暇等の取得拡充の諸方策

厚生労働省の「平成15年度女性雇用管理基本調査」によると、在職中に出産した者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者の割合は、女性が73.1%（平成14年度64.0%）であるのに対して、男性は0.44%（同0.33%）と極めて低く、その結果、育児休業取得者の男女別割合でも、女性が97.1%（同98.1%）を占め、男性が2.9%（同1.9%）となっている。

一方、病児の看護休暇制度がある企業の割合は、5000人以上では43.8%であるが、100人未満では14.2%と低く、平均では16.9%（同10.3%）である⁽¹⁹⁾。

わが国では妻が専業主婦や産後休業中であっても、産後8週間は、男性労働者も育児休業の取得を認められている。日本労働研究機構の「育児や介護と仕事の両立に関する調査」によると、もし次に機会があれば、妻の産後8週間の期間中の育児休業を64.3%の男性雇用者がとりたいと考えている（「ぜひとりたい」26.4%、「できればとりたい」37.9%）。また、過去1年間に子どもの看護のために仕事を休んだのは、男性73.7%、女性89.1%であるが、看護休暇制度の導入企業は13.7%にとどまっており、従業員のニーズと看護休暇制度の間には大きなギャップがある⁽²⁰⁾。

厚生労働省も、平成14（2002）年9月にとりまとめた少子化対策プラスワン⁽²¹⁾において、仕事と育児の両立については、育児休業取得率に男性10%、女性80%という数値目標を、また、病児の看護休暇制度の普及率に25%という数値目標を設定している。さらに、男性を含めた働き方の見直しとして、子どもの誕生時の父親に最低5日間の休暇の取得を挙げている。

仕事と育児の両立支援策の導入は、企業に

とってコスト高となり、それによって競争力が落ちると考えられがちであるが、近年では、従業員の家族的責任への配慮は企業の発展を阻害するのではなく、従業員の定着やモラルの向上、ストレスの低減などを通じて、結果として企業経営にメリットをもたらすとのが考え方が浸透し始めている⁽²²⁾。

育児に係る負担が女性に偏りがちな状況では、男性の育児休暇取得促進が育児支援への効果を上げるポイントの一つである。わが国において男性の育児休暇の取得率が極めて低いことが問題点として指摘されているが、オーストリア及びドイツでも1%、デンマークでも3%（1997）とその取得率が高いとはいえない国も多い⁽²³⁾。そのため、男性の育児休暇取得を奨励する方策がいくつかの国で考えられている。

第一に、一定期間の休暇取得の権利を父親に限定し、取得しなければ権利を喪失する方式である。

女性の社会進出を促進し、男女が平等に働く社会を政策目標とし、手厚い育児支援策を実施しているスウェーデンでは、両親手当を支給される育児休暇は、子どもが8歳になるまで両親にそれぞれ240日間、合計480日間保障されている。このうち180日間は他方に譲渡できるが、60日間は譲渡できず、権利者が取得しなければ失効するため、父親の取得を促進するための制度と位置付けられている。当初、譲渡制限がある期間が30日間であったことから「パパの月・ママの月」と呼ばれていた⁽²⁴⁾。スウェーデンにおける育児休暇の取得率は、女性90%、男性78%（1997）と報告されている⁽²⁵⁾。

また、充実した家族政策や男女共同参画政策をとるノルウェーにおいては、1993年から母親の6週間の産後休暇後から子どもが1歳になるまでの間に父親専用の4週間の育児休暇が設けられており、原則的には母親に譲渡できない（「パ

(19) 「平成15年度女性雇用管理基本調査」結果概要 < <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/07/h0723-2.html> > なお、平成15年度調査は、30人以上規模の「企業」を対象とし、平成14年度調査は5人以上規模の「事業所」を対象に行ったものであるため、統計上、時系列で接続するものではない。

(20) 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」
< <http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/doko/h1507/documents/ikuji.pdf> >

(21) 厚生労働省「少子化対策プラスワン(要点)」平成14年9月 < <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/11/dl/s1121-7f.pdf> >

(22) 武石恵美子「企業に期待される次世代育成支援」『こども未来』395号、2004.8, pp.12-13.

(23) Mother's Day: More Than Candy And Flowers, Working Parents Need Paid Time-Off, COLUMBIA UNIVERSITY, 2002 < <http://www.childpolicyintl.org/issuebrief/issuebrief5.htm> >

(24) Parental Leave Act (SFS 1995:584) Including amendments up to and including SFS 2001:144

< <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/01/99/53/88351e06.pdf> > ; Swedish family policy, op.cit.

(25) Mother's Day: More Than Candy And Flowers, Working Parents Need Paid Time-Off, op.cit.

パ・クオータ)」。この期間は、母親が産前にフルタイム労働者の50%以上の労働に従事していた場合に父親に認められ、75%以上の労働に従事していた場合には、父親は休業前の賃金と同水準の額を給付される。休暇を取得しないと給付はない⁽²⁶⁾。父親専用の育児休暇の取得は、導入された1993年には4.1%だったのが1998年及び1999年には85%（2000年推計も85%）に激増している⁽²⁷⁾。

ノルウェーやスウェーデンのこの方式は、一定の成果をあげており、今後わが国においても男性の育児休暇取得率を上昇させる方策として参考となろう。

第二に、父親が一定期間育児休暇を取得すると、育児休暇期間又は育児給付期間が拡大し、取得しなければ喪失する方式である。

イタリアでは、合計特殊出生率が1995年に1.18にまで低下したため、出生率を向上させるためいくつかの方策がとられている。その一つとして、子どもが両親により養育されている場合には、原則として、父母それぞれが通算6か月まで、2人合わせて最長10か月の休暇を取得する権利が認められる。但し、父親が合計3か月以上休暇を取得する場合には、父親単独で取得できる休暇期間は7か月までとなり、両親が取得できる休暇期間は11か月に引き上げられる。父親による育児を奨励する趣旨である。また、①父親が、別居や離婚の結果子どもを単独で養育する場合、②育児休憩時間を利用しない母親の代わりに父親が取得する場合、③母親が雇用労働者でない場合、④母親が死亡又は重度の障害を有する場合などには、父親も、子どもが1歳になるまで、原則的に1日2回、各1時間の育児休憩時間を取得できる⁽²⁸⁾。しかし、イタリアでは休暇中の所得代替率が低いため、父親の取得率は高くはないといわれているが、合計特殊出生率は1.29（2003年推計）にまで上昇し

てきている⁽²⁹⁾。

また、オーストリアでは、育児休暇を母親のみが取得すると子どもが30か月になるまで、父親が6か月間以上取得すると子どもが36か月になるまで育児給付を支給される。父親が取得しないと、6か月間の有給育児休暇は喪失する⁽³⁰⁾。2002年に導入された制度であるため、その効果は未だ明らかではない。

第三に、育児休暇の両親同時取得を認め、また、育児のためのパートタイム労働を両親ともに認める方式である。

ドイツでは、従来、性別役割分業意識が強く、子どもは家庭で養育されることが望ましいとの考え方が一般的であり、「育児手当及び育児休暇の付与に関する法律」においても、両親同時の育児休暇取得を認めていなかった。そのため、実際に育児休暇を取得したのは女性が圧倒的多数であった。2000年の同法改正により「育児休暇」(Erziehungsurlaub)という用語を「親時間」(Elternzeit)に置き換え、2001年1月以降は、産前・産後の母性保護期間中でも、パートナーの1人が職に就いていなくとも、「親時間」の請求が可能になり、両親同時の休暇取得も可能になっている。母親は6週間の母性保護期間終了後から、父親は子どもの出生後から、子どもが満3歳になるまでの最長3年間「親時間」を取得できる。両親それぞれに3年間の休暇を保障することにより男性の育児休暇取得促進を目指している。また、使用者の同意があれば、12か月間については子どもが満8歳になるまでに「親時間」を取得可能になっている。労働者は、8週間前までに、週15時間から30時間までの労働時間の短縮を書面で使用者に請求でき、使用者の同意があれば、1週間30時間まで就労可能である。週30時間は両親それぞれに認められる。但し、労働時間の短縮を請求するには、①当該企業に15人以上の労働者がいて、②申請までにそ

(26) 菅野淑子「ノルウェーにおける育児休業制度」『労働法律旬報』1558号, 2003.8.25,p.42,pp.46-47.

; Parental and adoption benefits, Ministry of Children and Family Affairs

< <http://odin.dep.no/bfd/engelsk/publ/handbooks/004071-120005/hov002-bn.html> > ;

(27) Þorgerður Einarsdóttir in collaboration with Gyðu Margréti Pétursdóttur, *Culture, Custom and Caring : Men's and Women's Possibilities to Parental Leave*. Center for Gender Equality Center for Women's and Gender Studies,p.10.

< http://www.jafnretti.is/caring/docs/CCC_FinalReport.pdf >

(28) 前掲小谷眞男, pp.26-27.

; Law No. 53 of 8 March 2000— Italy, International Labour Organization (Last update: 08 July 2003)

< <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/law/italy/act13.htm> >

(29) Eurostat Home Page < http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1090,1137397&_dad=portal&_schema=PORTA >

(30) Jonathan Bradshaw and Naomi Finch, op.cit..

の労働者が当該企業で6か月以上働いており、③最低3か月間、週15～30時間に労働時間を短縮し、④緊急の経営上の理由が存在しないことを要件とする。使用者の同意があれば、他の使用者のもとでのパートタイム労働も可能である。また、育児手当については、2年間月307ユーロを受給する従来方式と1年間月460ユーロを受給する新方式のいずれかを選択することが可能になった⁽³¹⁾。

ドイツにおいても、合計特殊出生率は、1994年の1.24から、2000年推計1.38、2003年推計1.34と回復傾向にはある⁽³²⁾が、2000年改正の効果は未だ明確ではない。

おわりに

主要国における出産・育児・看護にかかわる休暇制度を概観し、特に男性による育児休暇等の取得拡充の諸方策をみてきた。北欧諸国においては、総合的な育児支援政策は合計特殊出生率の向上と相関関係があるとみられている⁽³³⁾。

たとえば、スウェーデンでは、合計特殊出生率は、保育サービスや育児休暇制度が拡充され、特に第2子以降を2年6か月以内に出産すると優遇されるスピード・プレミアム制度が導入されたことに伴い、1980年代後半に上昇に転じ、1990年には2.13と1970年以降ではピークとなった。しかし、1991年の経済危機による急激な失業率の上昇、就職難、育児休業給付水準の切り下げ等により、1998年及び1999年には1.50と最低を記録した。その後、経済状況・雇用状況の回復、育児休業給付等の拡充、保育サービス基盤の整備等により、2000年には1.54、2001年には1.57、2002年には1.65、2003年には1.71と持ち直してきている⁽³⁴⁾。一方、育児への経済的支援に力を入れるフランスでも、合計特殊出生率が1993年に1.65と最低を記録したが、2003年には推計1.89と上昇傾向にある⁽³⁵⁾。合計特殊出生率の改善を考える場合、仕事と育児の両立支援策はわが国においても重要な柱であり、一層充実していくことが要請されているといえよう。

(やまさき たかし・社会労働調査室)

(31) 丸山亜子「ドイツにおける育児休業制度」『労働法律旬報』1558号, 2003.8.25,p.15,pp.16-18,22-23.
; Federal Law on Child Raising Allowance and Leave - Germany, International Labour Organization (Last Update: 20 June 2002) < http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/law/germany/l_flcr.htm >
; Annex 7- Statutory leave arrangements for parents, *Development of a methodology for the collection of harmonised statistics on childcare*, EUROPEAN COMMISSION, p.103.
< http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/reconcil/childcare_study_2003_en.pdf >
(32) Eurostat Home Page, op.cit..
(33) 阿藤誠『現代人口学 [少子高齢社会の基礎知識]』日本評論社, 2000.11,pp.199-200.
(34) Eurostat Home Page, op.cit.; 阿萬哲也「子育て支援対策の枠組み・位置づけと社会保障との関係の分析・国際比較」『社会保障における少子化対策の位置づけに関する研究』厚生労働科学研究費補助金 政策科学推進研究事業 平成15年度 総括研究報告書 (H15-政策-006), p.26.
(35) Eurostat Home Page, op.cit..

	出産休暇		出産時父親休暇		育児休暇		育児看護休暇		給付水準	
	期間	給付水準	期間	給付水準	期間	子どもの年齢制限	給付水準	日数		
フランス	第1子、第2子:16週間(産前6週間、産後10週間) 第3子以降:26週間(産前8週間、産後18週間) 双生児出産の場合: 34週間(産前12週間、産後22週間) 3つ子出産の場合:46週間(産前24週間、産後22週間) (産前4週間、産後10週間は強制)	100%(月2,432ユーロを限度額)	2002年1月より産後4か月以内に14日、11日間は連続取得可能 使用者から3日間追加可能 多胎出産の場合21日間	100%	1977年に導入、1984年、1985年、1986年、1991年、1994年、1995年改正 同一の使用のものとして1年以上就労を要件、休暇取得の1か月以上前を使用者に通告する必要 子ども1人につき最長3年間(原則1年間、2回まで更新可能) 週16~32時間のパートタイム就労も可能 子どもの病気、事故、障害の場合には1年間延長可能 産後1年間は30分ずつ2回授乳時間を取得する権利	3歳	2人以上子どもがいて、一定年数就労の場合 非就労:月495ユーロ 週20時間未満就労:328ユーロ 週20~32時間就労:248ユーロ 2004年1月より子ども1人の場合も産後6か月間手当受給可能	<短期疾病>年間各親に3日間(1歳未満の子どもの場合又は子どもが世帯に3人以上いる場合には5日間)	子どもの年齢制限 16歳	無給
ドイツ	14週間(産前6週間、産後8週間) 早産又は多胎出産の場合4週間追加 取得率:100%(1998)	100%(限度額あり)	法制度なし	—	1986年に導入、1997年、2001年改正 従業員数15人以上の企業 子ども1人につき各親は子どもの3歳の誕生日までに36か月間(出産休暇を含む)取得可能 その後子どもが8歳になるまでに最大12か月間取得可能 休暇取得中の各親は週15~30時間就労可能 取得率:女性95%、男性1%(1997)	8歳	2か月間月307ユーロ又は12か月間月460ユーロ	年間子ども1人につき各親10日間を上限 単親:年間20日間を上限 教人の子どもがいる場合50日間を上限	家族のタイプ及び時間数により異なる 無給	
ギリシャ	17週間(産前8週間、産後9週間) 公共部門:5か月間(産前8週間、産後12週間) 取得率:100%(1998)	100%	2日間	100%	1986年に導入 従業員数50人以上の企業 従業員の8%以上から請求があると使用者は拒否可能 各親3.5か月間(単親には7か月間) 取得率:女性95%、男性95%(1998) <労働時間短縮>1年間2時間短縮	3.5歳	無給	子ども1人:年間6日間 子ども2人:年間8日間 子ども3人以上:年間12日間 子どもの学校の参観:年間4日	無給	
アイスランド	3か月間(産前1か月間、母親は産後2週間強制取得) 多胎出産の場合には3か月間追加 取得率:90~100%(1998)	80%	1998年より産後8週間のうちに2週間のうち1週間	定額	2001年に導入 6か月間連続を要件 9か月間(うち3か月間は子どもが18か月になるまでにいずれか一方が必ず取得) 取得率:女性90~100%、男性1%未満(1998)	—	所得の損失なし 無給	13週間	100%	
アイスランド	26週間(産前5週間、産後21週間) 18週間有給、8週間無給 母親請求の場合4週間の追加休暇を取得可能	18週間は70%(限度額あり) 18週間は70%(限度額あり) 追加の8週間は無給	2002年より産後56日以内に1週間又は2週間	週100ポンド又は週平均賃金の90%	1998年に導入、2000年改正 子ども1人につき各親14週間 1年間連続を要件 取得率:女性95%強、男性—(1998)	5歳	無給	子ども1人につき各親年間5日間	100%	

	出産休暇		出産時父親休暇		育児休暇		育児看護休暇		
	期間	給付水準	期間	給付水準	子どもの年齢制限	期間	給付水準	子どもの年齢制限	
イスラエル	1年と12週間(6週間は産前)	12週間は100%の税	産後2週目から42日間を上限	100%	母親は9か月間出産休暇を延長可能フルタイムで就労する母親は出産休暇満了後4か月間1日1時間労働時間短縮可能	無給	各親年間6日間	16歳	
イタリア	20週間(産前8週間、産後12週間、産前4週間、産後16週間も可能)取得率:100%(1998)	80% 公務員は100%	2週間 母親が病気、死亡、重度障害の場合、休暇の全部又は一部	80%	1971年に導入、1977年、2000年、2001年改正 子ども1人につき10か月間、父親が3か月間以上取得で11か月間取得可能 単親は単独で10か月間取得可能 取得率:女性高率、男性—(1998) ＜労働時間短縮＞母親は毎日11時間の休憩を2回取得可能、まとめて2時間労働時間を短縮することも可能、1日6時間未満就業の母親は1日1時間の休憩を取得可能 休暇取得後の両親にパートタイム雇用休暇取得後の両親にパートタイム雇用の機会を提供する使用者には財政優遇措置	3歳未満児;資金の30%(両親合計で6か月まで) 3-8歳児:無給、収入状況により資金の30%	3歳未満の重病児又は障害児:休暇又は1日2時間の休暇取得 3-8歳:子ども1人につき各親年間5日間	8歳	
日本	14週間(産前6週間、産後8週間)	60%	法制度なし ＜国家公務員については、2005年1月より、5日の特別休暇＞	—	1992年導入、1995年、1999年、2000年、2002年改正 子ども1人につき1年間(公務員は3年間) ＜2005年4月より特別の事情がある場合には休業を最大6か月延長可能＞ 取得率:女性73.1%、男性0.44%(2003) 3歳未満の子どもに対する短時間勤務	40%保障+使用者の裁量 社会保険料免除	＜2005年4月より年間5日間＞	＜小学就学前＞	
ルクセンブルク	16週間(産前8週間、産後8週間) 早産、多胎出産の場合には4週間追加	100%(限度額あり)	産後2日間	100%	1998年に導入 子ども1人につき各親6か月間の休暇又は12か月間のパートタイム休暇	再雇用の保障なしに月412ユーロを22か月間支給又は再雇用を保障して月1693ユーロを6か月間支給(パートタイム休暇の場合には12か月間846ユーロ)	1999年以降、子どもに影響のある重病又は事故の場合、子ども1人につき各親年間2日間	15歳	
オランダ	16週間(産前4～6週間、産後12～10週間) 取得率:100%(1998)	100%(限度額あり)	産後1か月以内2日間	100%	1991年に導入、1997年、2001年改正 子ども1人につき各親3か月間(パートタイム労働の場合には6か月間) 取得率:女性40%強、男性9%(1995) 育児休業とは別に12か月間のキャリア・ブレイク制度	無給 公務員は75%	病児又はパートナーの世話のため年間10日間 緊急休暇2日間	—	
ニュージーランド	14週間	無給	法制度なし	—	子ども1人につき1年間 2002年7月より12週間 12か月間勤務要件	無給 80%	各親年間15日間	14歳	
ノルウェー	9週間(産前3週間、産後6週間)は強制 産前0か月間に6か月以上就労を要件 育児休暇に就労	48週間:80%又は38週間:100%	1994年より母親がフルタイムの50%以上就労していれば4週間のハバ・クオータ 取得率:85%(1998/1999)	100%	子ども1人につき各親1年;有給の42週間又は52週間のうち4週間は父親、9週間は母親用 子ども1人につき各親に無給の1年 単親の場合、有給1年、無給3年 このほか公務員に3年間の無給休暇取得率:女性94%、男性33%(1997)	(9週間の出産休暇、4週間のハバ・クオータを含む)資格期間を満たす場合、100%資金保障で42週間又は80%資金保障で52週間 多胎出産の場合、資金保障80%の場合には7週間、100%の場合には5週間追加	子ども3人未満:各親年間10日間、単親年間20日間 子ども3人以上:各親年間15日間、単親年間30日間 障害児又は慢性病児の場合には年間20日間 単親40日間 末期や重度のため付添いが不可欠の入院の場合には無期限	12歳(障害児又は慢性病児の場合には18歳)	
			2週間	無給	＜労働時間短縮＞産後2年間	100%代替			

	出産休暇		出産時父職休暇		育児休暇		病児看護休暇		
	期間	給付水準	期間	給付水準	期間	子どもの年齢制限	日数	子どもの年齢制限	
ポルトガル	24週間(10週間は産後) 取得率:100%(1998)	100%	1999年より産後1か月以内に5日間	100%	1984年に導入、1998年改正 子ども1人の場合各親につき3か月間(パートタイム休暇を取得する場合に6か月間)、子ども2人の場合2年間、子ども3人の場合3年間 取得率:女性100%、男性—(1998) 授乳をする女性は産後1年間1時間以内の休暇を1日2回取得可能 子ども世帯休暇>2年間、子ども3人以上の場合3年間、障害児の場合4年間	6歳	無給	10歳未満:年間30日間 (入院の場合延長可能) 10歳以上:年間15日間	100%
スペイン	16週間(産後6週間は強制) 多胎出産の場合2週間追加 取得率:100%(1998)	100%、限度額あり	1999年より母親が父親に10週間譲渡可能 使用者の負担で出産時に2日間	100%	1980年に導入、1995年改正 子どもが3歳になるまでフルタイム休暇を取得可能 産後9か月間1日1時間休憩の権利 取得率:女性100%、男性—(1998) 労働時間短縮>1日の労働時間を3分の1~2分の1短縮	3歳	無給	病児の看護や家族の緊急事態に2日間	有給
スウェーデン	14週間(産前7週間、産後7週間) 全女性(産前6週間、産後6週間) 育児休暇に統合	80%	産後60日以内に10日間	80%	1974年に導入、1995年改正 480日間の休暇(少なくとも2か月間は父親及び母親に割当、取得しなければ喪失) 取得率:女性90%、男性78%(1997) 労働時間短縮>通常の就労日の労働時間を3/4、1/2、1/4又は1/8短縮	8歳又は小学生1年終了時	390日間:80% 残りの90日間:1日60クロウネ(6.50ユーロ)	年間子ども1人につき各2週間(特別16歳)	80%
イギリス	2003年4月より有給 26週間(産後2週間は強制)、(出産予定日の14週間前までに26週間動続の場合)無給26週間	最初の6週間:90% その後の20週間:週100ポンド	2002年より出生から8週間以内(2週間)	週100ポンド又は週平均賃金の90%	1999年に導入 1年間動続を要件 子ども1人につき13週間(各年4週間を上限、最低1週間単位)、障害児に関しては18週間	5歳未満(障害児は18歳まで)	無給	年間各親10日間を上限 16歳(全日教育や訓練の場合には18歳)	無給
アイルランド (*12週間の休暇期間は、各休暇を合計した期間)	1993年に導入 従業員数50人以上の企業、前年に1250時間以上勤務を条件 年間各親12週間	無給	1993年に導入 従業員数50人以上の企業、前年に1250時間以上勤務を条件 年間各親12週間	無給	1993年に導入 従業員数50人以上の企業、前年に1250時間以上勤務を条件 年間各親12週間 取得率:女性36%、男性34%(2001)	18歳	無給	1993年に導入 従業員数50人以上の企業、前年に1250時間以上勤務を条件 年間各親12週間	無給

(出典)

- ◇ Family-related leave and industrial relations. September 2004 <http://www.eurofound.eu.int/2004/03/study/tr0403101s.html>
- ◇ Annex: Comparative tables on statutory arrangements for maternity leave, paternity leave, parental leave and leave to care for sick children <http://www.eurofound.eu.int/2004/03/word/cs_parental_annex.doc>
- ◇ Section 1.1: Maternity, Paternity, Parental and Family Leave Policies, COLUMBIA UNIVERSITY (Last updated July 2004) <http://www.childpolicyintl.org/maternity.html>
- ◇ Table 1.11: Maternity and Parental Leaves, 1999-2002 (Last updated March 2004) <http://www.childpolicyintl.org/>
- ◇ Table 1.12: Maternity, Paternity, and Parental Leaves in the OECD Countries 1998-2002 (Last updated April 2004) <http://www.childpolicyintl.org/>
- ◇ Table 1.13: Statutory Child Care Leaves: Take up rates and the feminization of users <http://www.childpolicyintl.org/familyleavevetables/Table%201.13%20Statutory%20Child%20Care%20Leaves.pdf>
- ◇ Table 1.14: Statutory leave arrangements for parents - Summary table of EU (Last updated July 2004) <http://www.childpolicyintl.org/familyleavevetables/table114.pdf>
- ◇ The Clearinghouse on International Developments in Child, Youth & Family Policies: Countries, COLUMBIA UNIVERSITY <http://www.childpolicyintl.org/>
- ◇ IV Maternity, Social protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland - Situation on 1 January 2004, MISSOC (Mutual information system on social protection) Employment & social affairs Social security and social integration, European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs Unit E.2 2004, pp.187-211. <http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/missoc2004_en.pdf>
- ◇ Annex 7- Statutory leave arrangements for parents: Development of a methodology for the collection of harmonised statistics on childcare 2004 EDITIO/EUROPEAN COMMISSION, pp.101-114. <http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/reconci/childcare_study_2003_en.pdf>
- ◇ Jonathan Bradshaw and Naomi Finch, 7 Maternity leave, paternity leave, parental leave and leave to care for sick children: A comparison of Child Benefit packages in 22 countries. Department for Work and Pensions, Research Report No 174, Corporate Document Service, 2002, pp.103-118. <http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/mort174/Main1.pdf>
- ◇ Mother's Day: More Than Candy And Flowers, Working Parents Need Paid Time-Off, COLUMBIA UNIVERSITY, 2002 <http://www.childpolicyintl.org/issuebrief/issuebrief5.htm>
- ◇ TABLE OF COMPARISONS - MATERNITY LEAVE AROUND THE WORLD, 2001 <http://www.apesna.asn.au/women/maternity/leave_around_the_world.htm>