



育児休業制度の日本・韓国・ドイツの比較

著者	裴 海善
雑誌名	筑紫女学園大学研究紀要
号	13
ページ	111-123
発行年	2018-01-31
URL	http://id.nii.ac.jp/1219/00000950/

育児休業制度の日本・韓国・ドイツの比較

裴 海 善

Parental Leave Policies in Japan, Korea and Germany

Haesun BAE

はじめに

OECD データベース (2015) によれば、OECD 加盟国の中で、韓国の合計特殊出生率 (TFR) は1.24で最も低く、日本は1.45、ドイツは1.5で、下位である。日本とドイツは育児休業の給付金制度が始まった年度の出生率 (日本は1995年1.42、ドイツは1986年1.41) と比べて若干の改善がみられるが、出生率を高めるための少子化政策が功を奏しているとは見られない。韓国では2001年から育児休業給付金を支給し、様々な少子化対策を出しているが、出生率は2001年1.30からむしろ低下している。

日本と韓国では育児休業を取得する女性は増えてはいるが、仕事と育児の両立が難しいことが出生率低下と女性のキャリア中断の主な要因になっている。一方、ドイツは欧州諸国の中で出生率が最低水準で、育児休業制度の充実が遅れていたが、2007年に育児休業制度を改革し、また2015年7月から育児休業給付金と短時間勤務を組み合わせた制度を施行し、父親の育児休業を奨励すると共に、母親の早期復職を促している。本稿では、OECD 加盟国の中でも特に出生率が低い日本、韓国、ドイツを取り上げ、出生率改善と母親の早期復職を促す政策としての育児休業制度と育児期短時間勤務制度に注目し、制度の特徴、利用実態、共通点と違いを比較すると共に、今後の政策へのインプリケーションを確認する。

1. 日本の育児休業制度と利用実態

1) 育児休業制度

日本の育児休業制度は、1972年の勤労福祉法で初めて制定されたが、雇用主の努力義務規定にとどまり、対象も女性のみであった。1991年5月「育児休業等に関する法律」が成立し (1992年4月施行)、初めて男性も育児休業が取得できるようになった (従業員30人以上の事業所対象)。1994年雇用保険法の改正、1995年育児介護休業法の改正により、全事業所を対象に育児休業給付金制度が設けられた。

育児休業の対象は、1歳に満たない子を養育する男女労働者で、育児休業給付金の受給資格は、雇用保険の被保険期間が1年以上である。有期雇用労働者の場合、2016年法改正 (2017年1月施行)

により育児休業取得要件が緩和され、被保険期間1年以上で、子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約がなくなることがあきらかでない人も含まれる。育児休業期間は、子が1歳になるまでの1年以内であるが、2017年3月の法改正により2017年10月からは、保育所の入所待ちなどの特別な事情があれば育児休業期間を「最長2歳まで」延長できる¹⁾。育児休業の申請回数は、特別な事情がない限り「1人の子につき1回」であり、分割して使うことができない(父親は1回分割取得可能)。育児休業期間中には、雇用保険法第61条の4の規定により「育児休業給付金」の支給を受けることができる。給付金の支給期間は子が1歳になるまでの1年以内であるが、子を出産した母親は、労働基準法第65条の規定により産後8週間の産後休暇が認められているので(産前産後休暇期間に、健康保険から賃金の3分の2相当額の出産手当金が支給される)、育児休業給付金が受給できる期間は実質10か月である。

給付率は2014年の3月までは育児休業開始前賃金日額の50%であったが、2014年の4月からは男女労働者ともに、育児休業の開始から最初の6か月は67%、6か月経過後は50%が支給される。但し、育児休業期間中の1か月ごとに、休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていない必要がある²⁾。給付金の上限額は毎年8月に変更され、2016年の場合、最初6ヶ月の月上限額は284,415円(7か月目からは212,250円)、下限68,700円である。なお、育児休業期間中の社会保険料に関しては、健康保険料、厚生年金保険料の支払いが免除され、雇用保険の場合は勤務先から給与が支給されなければ保険料負担はない。

2) パパ休暇およびパパ・ママ育休プラス

2009年6月の改正育児・介護休業法(2010年6月30日施行)で特に注目されたのは、父親の育児休業を奨励するために、「パパ休暇」、「パパ・ママ育休プラス」等の特例が盛り込まれたことである。日本では育児休業は分割取得ができないが、子の出生後8週間以内の期間内にとった最初の育児休業については、特別な事情がなくても再度の取得が可能である(育児休業の再度取得の特例)。しかし、母親は8週間の産後休業をとることになっているので、子の出生後8週間以内に育児休業がとれるのは主に父親であることから「パパ休暇」と呼ばれる。したがって、父親は8週間内の短期のパパ休暇と本来の長期の育児休業をとることができる。

「パパ・ママ育休プラス」は、育児休業の取得率が極めて低い父親の育児休業率を高めるために作られた制度で(両親ともに育児休業を取得する場合の特例)、母親(ママ)も父親(パパ)が同時に又はそれぞれ別々に育児休業をとる場合、育児休業の対象となる子どもの年齢を「原則1歳まで」となるところを「1歳2か月まで」に延長する制度である。両親の育児休業期間が重複してもいいが、子が1歳2ヶ月までの間に、育児休業が取得できる期間は従来通り上限1年間である。また、母親は産後休暇期間と育児休業期間を合わせて上限1年間であり、分割取得ができないので、母親にはメリットがない。

3) 育児のための所定労働時間短縮の措置

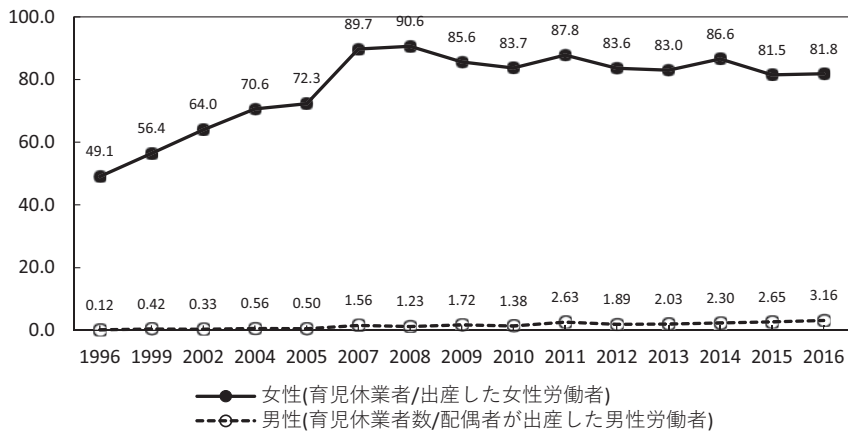
2009年6月の育児介護休業法改正により、「短時間勤務制度」「所定外労働(残業)の制限」を制度化することが企業に義務化づけられた(2010年6月施行。常時100人以下の労働者を雇用する事

業所は2012年7月1日施行)。育児期短時間勤務制度の対象となる男女労働者は、3歳未満の子を養育する従業員で、短時間勤務期間に育児休業をしていないこと、1日の所定労働時間が6時間以下である必要がある。しかし、育児休業を取らずに短時間勤務をした場合は、育児休業給付金は受けられない³⁾。

4) 育児休業制度の利用実態

育児休業給付金は1995年から支給されているので、育児休業取得率は1996年から確認できる(図1)。女性の育児休業取得率は、1996年49.1%から増加し続け2016年81.8%である。一方、男性の育児休業率は、配偶者が出産した男性のうち育児休業を取得した者の割合で、1996年0.12%から増加しているが2016年3.16%で依然として低水準にある。一方、同じく『雇用均等基本調査』により、2015年のパパ・ママ育休プラスの利用者割合をみると、育児休業後の復職者のうち、子が1歳を超えた時期まで育児休業を取得したものは、女性は1.9%、男性は3.0%である。育児休業制度と育児期短時間勤務制度を導入している企業の実態を見ると(表1)、企業規模が大きいほど制度導入率が高い。企業計で、「育児休業制度あり」の企業は73.1%、「育児期短時間勤務制度あり」の企業は

〈図1〉 日本の育児休業取得率(単位:%)



出所：厚生労働省『雇用均等基本調査』により筆者作成

注：調査対象は5人以上の事業所で、2011年度の割合は岩手県、宮城県、福島県を除く

〈表1〉 日本の企業規模別育児休業制度及び育児期短時間勤務制度の導入実態(2015年)(単位:%)

	育児休業制度・ 育児期短時間勤務制度		育児期短時間勤務制度 短縮時間分賃金の取扱い			
	育児休業制度 あり	育児期所定労働時間 短縮制度あり	規定あり 事業所計	有給	一部有給	無給
5~29人	69.2	53.0	100.0	8.7	7.3	83.9
30~99人	90.2	77.4	100.0	7.8	7.3	84.9
100~499人	98.4	94.0	100.0	5.6	7.5	86.9
500人以上	100.0	98.4	100.0	3.6	8.2	88.1
5人以上企業計	73.1	57.8	100.0	8.4	7.4	84.3

出所：厚生労働省『雇用均等基本調査』により筆者作成

57.8%である。制度を導入している事業所において、短時間勤務により短縮した時間についての賃金の扱いに関しては、「有給」8.4%、「一部有給」7.4%、「無給」84.3%である。

2. 韓国の育児休業制度と利用実態

1) 父母育児休業制度

韓国では、1987年「男女雇用平等法」制定（1988年施行）と共に初めて「育児休業制度」が導入された。2007年男女雇用平等法が「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」へと改名されてから、「育児休業制度」及び「育児期勤労時間短縮制度」は、「男女雇用平等および仕事・家庭両立支援に関する法律」の第3章2「仕事・家庭の両立支援」に定められている。父親の育児休業を促すため、2014年3月からは、「育児休業制度」は「父母育児休業制度」へと改名された（以下、育児休業は育児休業と称する）。

1987年、育児休業制度が導入された当時は女性労働者が対象であった。1995年法改正とともに、男性も育児休業が取れるようになったが給付金などの支援金がなかった。2001年、母性保護3法、つまり勤労基準法、男女雇用平等法、雇用保険法の改正により、育児休業の義務化、育児休業後の復職保障、雇用保険から育児休業給付金支給など、仕事と家庭の両立支援策が強化された。また母親が専業主婦であっても父親が育児休業を申請することができるようになった⁴⁾。育児休業の対象になる子どもの年齢は、2004年までは「満1歳」までであったが、子の年齢が徐々に高まり、2014年から「満8歳以下又は小学校（初等学校）2年生以下の子ども」を養育する男女労働者へと要件が緩和された。育児休業期間は、子ども1人当たり「1年以内」で、両親ともにそれぞれ1年以内の育児休業をとることができるが、給付金は同一の子どもに対して両親が同時に受給することはできない。子を出産した女性労働者は、労働基準法74条の規定により産後45日間の産後休暇が認められているので（産前産後期間中の給与は、中小企業の場合は雇用保険から支給され、大企業の場合は、最初60日分は事業主負担、その後30日分は雇用保険から支給される。月上限額は150万ウォン）、育児休業は産後休暇終了後からとることになる。

育児休業給付金制度は2001年から施行しており、育児休業を1回30日以上続けた場合に支給される。しかし、給付金を受給するためには同じ子に対して被保険者である配偶者が30日以上育児休業または育児期勤労時間短縮を取得することはできない。給付金は2002年には月20万ウォンで少なかったが、徐々に高まり2007年には月50万ウォンとなった。2011年1月からは定率制となり、育児休業前の通常賃金の40%が支給された（月上限額100万ウォン、月下限額50万ウォン）。2017年8月、雇用保険法施行令の改正により、2017年9月からは、育児休業の最初3か月の給付金は通常賃金の80%で従来の2倍となり（月上限額150万ウォン、月下限額70万ウォン）、4か月目からは従来通り、通常賃金の40%が支給される。育児休業期間の給付金の75%は毎月支給されるが、給付金の25%（2015年7月1日以前までは15%）は、育児休業終了後、職場へ復帰して6カ月間続けて働いた場合、合算して一括支給される。

2) 配偶者出産休暇およびパパの月

仕事と育児の両立を支援し、父親の育児休業を奨励するための制度として、「配偶者出産休暇」および「パパの月」がある。母親が出産したとき、父親の休暇期間は無給3日であったが、2012年「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に対する法律改正」により、配偶者出産休暇を有給3日とし、必要であれば5日まで（追加2日は無給）使用できる。2014年には雇用保険施行令を改正し、育児休業制度の名称を「父母育児休職制度」と改名すると共に、2014年10月から「パパの月」を実施している。これは、同一子どもに対して男女が順次に育児休業をとった場合、2番目に育児休業をとる親を支援する制度である。父親と母親の休業の順番が変わっても同じく適用されるが、両親が同時に育児休業をとることはできない。また、育児期の勤労時間短縮の対象にもならない。

パパの月の導入当初は、2番目に育児休業をとる親の最初1か月は通常賃金の100%（月上限額150万ウォン）の給付金が支給された（通常の育児休業給付金は通常賃金の40%で、月上限額100万ウォン）。しかし、給付金支給が1か月だけで、男性の平均育児休業期間（2014年基準8.3か月）を大きく下回ったため、パパの月の施行効果はあまりなかった。2016年1月1日からは、パパの月の給付金の支給期間を3か月とし、最大450万ウォンまで支給される。さらに、2017年7月から、2番目の子どもからはパパの月の給付金の月上限額が200万ウォンとなり、3か月間支給される。

3) 育児期勤労時間短縮制度

女性の経歴中断を予防し、仕事と家庭の両立を支援するため、「育児期勤労時間短縮制度」を2007年12月新設し、2008年6月から施行している。しかし、事業主に使用可否の裁量を与えていたので事実上利用が難しく、育児休業と違って所得減少分に対する補てんが一切ないとの問題があった。2011年10月から短縮した時間に関しては雇用保険から給付金が支給される。また2012年「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に対する法律改正」により、育児期勤労時間短縮を企業に義務づけた⁵⁾。労働者は育児休業および育児期勤労時間短縮を使用する場合、「育児休業の1回使用」、「育児期勤労時間短縮の1回使用」、「育児休業の分割使用（1回に限り）」、「育児期勤労時間短縮の分割使用（1回に限り）」、「育児休業の1回使用及び育児期勤労時間短縮の1回使用」の中から一つを選択して使うことができる。

対象子どもの年齢は育児休業と同じく、満8歳以下又は小学校2年以下で、育児休業と育児期勤労時間短縮制度を合わせて1年を超えることはできない。また、同一の子どもの育児のために、配偶者が30日以上育児休業または育児期勤労時間短縮を取得している労働者は勤労時間短縮が申請できない。短縮後の労働時間は、週当たり15時間以上30時間以下である。事業主は、育児期勤労時間短縮を理由として当該労働者に解雇又はその他の不利益な処遇をしてはならない。また、事業主は、労働者の育児期勤労時間短縮期間が終了した後は、その労働者を育児期勤労時間短縮前と同じ業務又は同じ水準の賃金が支給される職務に復帰させなければならない。

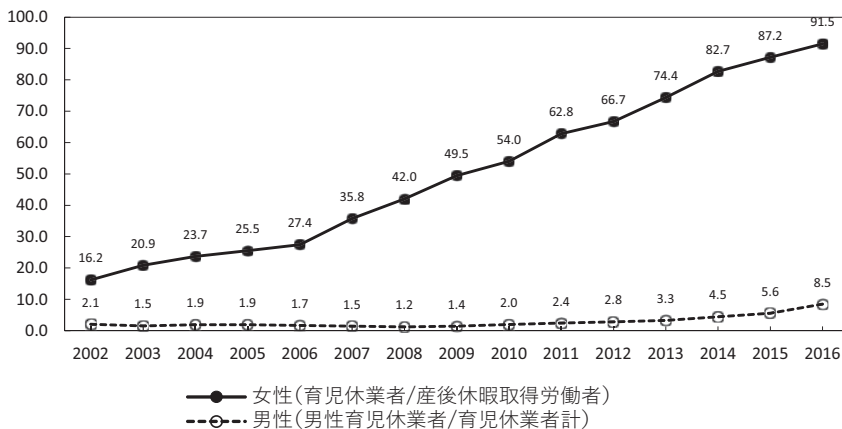
勤労時間短縮期間の給与は、労働時間を30日以上短縮した労働者を対象に、働いた時間分に関しては事業主が支給し、短縮した労働時間に対する給付金は通常賃金の60%（50～150万ウォンを限度）を基準にし（2014年9月までは通常賃金の40%で、50～100万ウォンが限度であった）、短縮した労働時間に比例して雇用保険から支給される。例えば、週40時間務めた労働者が育児期に20時間

労働時間を短縮すると、育児期勤労時間短縮給付金は「通常賃金の60%×(20/40)」である。

4) 育児休業制度の利用実態

韓国での育児休業制度の取得実態は、育児休業給付金は2001年11月以後、育児期勤労時間短縮給付金は2011年10月以後から雇用保険からの給付金受給者を基準に確認できる。〈図2〉は、育児休業給付金率が通常賃金の40%であった2016年までの利用実績である(2017年9月から最初3か月は80%)。女性の産休暇利用者の中で育児休業取得者は、2002年16.2%から増加し続け、2016年現在91.5%である。給付金が40万ウォンから50万ウォンへと高くなった2007年、対象子どもの年齢が満6歳以下へと高まり、給付金が月額50万ウォンから定率制(通常賃金の40%)へと変更された2011年、子の年齢が満8歳以下となった2014年に増加が著しい。全体育児休業取得者の中で男性の育児休業取得者は極めて少なく、2002年2.07%、2013年3.29%で、約10年間大きな変化が見られなかった。政府が2014年から「パパの月」を導入してから、男性の育児休業利用者数は少しずつ上昇し、給付金支給期間が1か月から3か月、また給付金の支給上限額が通常賃金の100万ウォンから150万

〈図2〉 韓国の育児休業取得率(単位: %)



出所：韓国雇用情報院『雇用保険統計』により筆者作成

注：女性の育児休業取得率は、産後休暇取得者数の中で女性の育児休業者が占める割合、男性の育児休業率は、全体育児休業者数の中で男性育児休業者が占める割合である

〈表2〉 韓国の企業規模別育児休業制度・育児期勤労時間短縮制度の導入実態

企業規模別導入実態(2016年、単位: %)	給付金受給者数(単位: 人)						
	育児休業制度	育児期労働時間短縮		育児休業		育児期勤労時間短縮	
				女性	男性	女性	男性
5~9人	26.8	15.6					
10~29人	52.8	33.1	2012	62279	1790	415	22
30~99人	73.1	43.4	2013	67323	2293	692	44
100~299人	86.7	60.9	2014	73412	3421	1032	84
300人以上	93.0	71.0	2015	82467	4872	1891	170
企業計	58.3	37.8	2016	82179	7616	-	-

出所：雇用労働部『仕事・家庭両立実態調査』(内部資料)(2016年)、韓国雇用情報院『雇用保険統計』、雇用労働部『雇用保険DB』により筆者作成

ウォンへと高まった2016年には前年に比べて利用者数が2.9%ポイント高まった。

企業の育児休業制度と育児期勤務時間短縮制度の導入実態を見ると〈表2〉、制度導入企業数はまだ少なく、2016年現在、育児休業制度58.3%、育児期勤務時間短縮制度は37.8%である。特に中小企業の育児休業制度の導入率が非常に低いことから、政府は中小企業労働者の育児休業利用率を高めるため、「出産育児期雇用安定支援金」（事業所の育児休業などを支援する制度で、非正規職再雇用支援金、育児休業支援金、代替人力の人件費支援金がある）の中で、2017年からは育児休業支援金の大企業への支援金を廃止し、中小企業支援金を月20万ウォンから月30万ウォンへと高めた。勤務時間短縮制度利用者は毎年増加しており、特に短縮した時間に対する給付金の基準が通常賃金の40%から60%へと高まった2014年10月以後、利用者が急増した。しかし、2015年現在、女性利用者数は1,891人、男性利用者数は170人に過ぎない。

3. ドイツの育児休業制度と利用実態

1) 両親時間 (Elternzeit)

西ドイツでは1986年から「子育て休暇 (Erziehungsurlaub)」と呼ばれる育児休業制度が実施されたが、2001年から「両親時間 (Elternzeit)」へと改名された。給付金は、1986年1月1日から2006年12月31日までは「育児手当 (Erziehungsgeld)」と呼ばれ、支給額が原則定額制であった。週労働時間が30時間以下で働く母親と父親が支給対象で、子どもが満2歳になるまで月額307ユーロ、あるいは子どもが満1歳になるまで月額460ユーロが上限であった。しかし、受給額が少なかったため、十分な所得保障となり得ず、そのため父親の育児休業取得率は極めて低かった。

2005年11月22日スタートしたアンゲラ・メルケル (Angela Merkel) 内閣は、子育て期の働く親を支援し、出生率改善を目指して仕事と育児の両立支援策の改革を進めた。連邦両親手当及び両親時間法 (BEEG、2006年12月5日施行) に基づき⁶⁾、「両親手当 (Elterngeld)」が2007年1月1日から施行された。両親手当の給付金は、子どもの出生前1年間の平均月実収入 (Nettoverdienst) の3分の2、つまり67%で、上限支給額は月額1800ユーロ、下限支給額300ユーロである。なお、子の出生前に就労収入がなかった親にも月額300ユーロが支給される。

両親手当の受給期間は、どちらか片方の親だけが受給する場合は最大12カ月間支給 (1年間) されるが、もう一方の親も受給する場合はさらに2カ月延長され、最大14カ月間支給される。この追加の2カ月分は「パートナー月 (Partnermonate)」と呼ばれる。例えば、両親が同時に取得する場合は父親7カ月、母親7カ月であり、母親が12か月とる場合は、父親は2か月取得可能である⁷⁾。

2) 両親手当プラス (ElterngeldPlus)⁸⁾

2014年11月、連邦両親手当及び両親時間法 (BEEG) の改正により、「パートナーシップボーナス (Partnerschaftsbonus)」付きの「両親手当プラス (ElterngeldPlus)」という新しい家族政策法案が施行され、2015年7月1日以後生まれる子どもから適用された。2015年7月前の旧法による両親手当 (Elterngeld) は、両親手当受給期間中に早期に職場復帰をして週30時間を限度にパートタイム勤務 (Teilzeitarbeit) をした場合、そこで得た収入分だけの両親手当の受給額が減る仕組み

であったので、早期に職場へ復帰するインセンティブがほとんどなかった。両親手当は「両親手当プラス」または「パートナーシップボーナス」と組み合わせることができ、自分のニーズによって選択できるようになっている。

両親手当プラス (ElterngeldPlus) により、両親手当の受給とパートタイム労働の組み合わせが可能となる。両親手当プラスは両親手当を受給しながらパートタイム労働を希望する両親が利用可能で、特に女性の職場への早期復帰を支援する仕組みになっている。両親手当の受給期間はパートナー月を含めて最長14か月であるが、両親手当プラスでは両親手当の半額を上限とし、受給期間を最長28か月に延長することができる。両親手当1 か月は両親手当プラスの2 か月の扱いで、両親手当の支給下限額が月300ユーロであるので、両親手当プラスの月下限額は150ユーロになる。両親手当と両親手当プラスの給付金総額は同じであるが、労働時間短縮により、結果としてうけとれる収入は多くなり、従来よりも長く経済的支援をうけることができる。パートナーシップボーナス (Partnerschaftsbonus) とは、父親と母親が同時に、両親手当または両親手当プラス受給直後の最低4 か月間、週25~30時間のパートタイム勤務をすると、それぞれ「両親手当プラス」を追加的に4 か月取得することができるという制度である。

両親時間の取得方法についても、従来より柔軟な制度となった。従来は、両親は子どもが3歳になるまで無給の休暇を最長3年間取得することができ、最後の12か月については、使用者の同意があれば、満3歳から8歳までの間に繰り延べが可能であった。法改正後は、子どもが満3歳から8歳までの間に24か月を限度に使用者の同意なく繰り延べが可能である。また両親時間は、両親それぞれ3回まで分割取得できる⁹⁾。例えば、子どもが1歳になるまで親が有給の両親時間を取得し、仕事に復帰する。この親は子どもが幼稚園に入る満3歳から1年間、また小学校 (Grundschule) に入る満6歳にさらに1年間の無給の両親時間を取得することができる。

3) 両親時間の実施状況

ドイツでは、2007年に両親手当 (Elterngeld) を導入する前には父親の育児手当受給率が3%にすぎなかったが、2007年の両親手当導入後、父親の受給率が高まっている。〈表3〉には、2007年両親手当導入後からの父親の受給率を示したものである。ドイツ全体では、2008年20.8%から2014年34.2%で、7年間13.4%ポイント増加した。しかし、ドイツの16州の間のばらつきが大きく、2014年の場合、父親の取得率をもっとも高い州はザクセン州44.2%で、次にバイエルン州41.7%、テューリンゲン州40.5%の順であり、最も低い州はザールラント州23.0%である。

ドイツでは父親の両親手当受給率は高まっているが、受給期間を最大14か月間にしようとして、父親受給者の大半は「パートナー月」の2か月だけ取得して両親手当を受給するケースが多い。連邦統計局のデータによると、2014年の場合、両親手当の父親の受給率は34.2%であるが、受給期間が2か月だった父親の割合は79%ある。一方、母親の両親手当取得率は96%で、そのうち9割は12か月間の受給であった。このように父親の両親時間取得期間が短いものの、両親手当の導入によって父親の育児参加が進んでいる。

〈表4〉は、2015年から実施される改正法律に基づき、2015年7月1日以後生まれた子供を対象にした両親手当と両親手当プラスの利用実態である。両親手当を利用した両親の中で父親は

22.7%、母親は77.8%を占める。しかし、両親手当受給者の中で、両親手当プラスの利用者は17.4%、また、両親手当プラス利用者の中で、パートナーシップボーナス利用者は6.5%に過ぎない。男女別には、両親手当プラス利用者は父親8.2%、母親20.1%で、父親より母親の方が両親手当の受給とパートタイム勤務の組み合わせを選択する傾向がある。しかし、両親手当プラス受給者の中でパートナーシップボーナス利用は父親26.7%、母親4.0%で、父親の利用者が多い。

〈表3〉 2007年両親手当実施後、父親の両親手当取得率（単位：％）

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ドイツ全体	20.8	23.6	25.3	27.3	29.3	32.0	34.2

出所：https://www.destatis.de, Statistisches Bundesamt により筆者作成

〈表4〉 2015年7月実施法案による両親手当、両親手当プラス取得状況(2016年6月時点)（単位：％）
(2015年7月1日以後生まれた子どもが対象)

	合計	内 訳		
		両親手当プラス 使わない	両親手当プラス 使う	パートナーシップ ボーナス
ドイツ全土	1,200,418 (100.0%) (100.0%)	991,631 82.6%	208,787 17.4% (100.0%)	13,489 6.5%
男性	272,327 (22.7%) (100.0%)	249,982 91.8%	22,345 8.2% (100.0%)	5,963 26.7%
女性	928,091 (77.8%) (100.0%)	741,649 79.9%	186,442 20.1% (100.0%)	7,526 4.0%

出所：https://www.destatis.de, Statistisches Bundesamt により筆者作成

4. 育児休業制度の日本・韓国・ドイツの比較

本章では、3か国の育児休業制度または育児期短時間勤務制度の利用例を示すとともく〈図3〉、各国の制度の特徴を比較する〈表5〉。日本の場合、育児休業は両親が同時に、又は父親と母親が順次に使ってもいいが、母親は分割取得ができず、父親は分割取得が1回は可能である。パパ・ママ育休プラスを利用すると子が14か月になるまでの間、1年間（母親は10か月）の育児休業をとることができる。まず母親は産後休業後、給付率65%で6か月間、次に給付率50%で4か月間、子が1歳になるまで育児休業をとる。父親はパパ・ママ育休プラスを利用して、子の8か月から14か月になるまでの6か月間67%の給付率で育児休業をとる。

韓国の場合、同じ子に対し両親が育児休業または育児期勤務時間短縮を同時に使うことができない。父親が育児休業をとる場合、パパの月の3か月間を利用すると所得補償が高い。例えば、母親が産後休暇後、80%の給付率で3か月間育児休業を取得（2017年9月からの給付率）してから、職場へ復帰する。次に父親がパパの月を利用して賃金の100%給付率で（月限度額150万ウォン）3か月間育児休業を取得してから職場へ復帰する。子が8か月になった頃、母親は40%の給付率で再び育児休業を取得するか、または60%の算定基準での給付率で週15～30時間の短縮勤務をする。

ドイツの場合、母親は出産休暇が特になく、67%の給付率で両親が合わせて1年間の有給の両親

〈図3〉 日本・韓国・ドイツの育児休業制度の利用例

(日本) 育児休業制度とパパ・ママ育休プラスの組み合わせ

母親	産後休暇 56日	育児休業6か月 (給付率65%)	育児休業4か月 (給付率50%)											
父親	全日制労働		育児休業6か月 (給付率65%)											
子の出生	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14

(韓国) 育児休業制度とパパの月の組み合わせ (2017年9月からの給付率)

母親	産後休暇 45日	育児休業3か月 (給付率80%)	全日制労働	時間短縮(給付率 60%で算定)								
父親	全日制労働		パパの月3ヶ月 (給付率100%)	全日制労働								
子の出生	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12

(ドイツ例1) 両親手当プラス、パートナーシップボーナスの組み合わせ

母親	両親時間10か月 (給付率65%)		両親手当プラス + パート4か月	パートナシップ ボーナス4か月 (パート給与+10月 給付率32.5%)														
父親	全日制労働		両親手当プラス + パート4か月															
子の出生	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18

(ドイツ例2) パートナー月、両親手当プラス、パートナーシップボーナスの組み合わせ

母親	両親時間6か月 (給付率65%)		両親手当プラス+パート労働12か月 (パート給与+給付率32.5%)		パートナシップ ボーナス4か月 (パート給与+10月 給付率32.5%)																	
父親	パート ナー月	全日制労働																				
子の出生	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22

出所：筆者作成

〈表5〉 育児休業制度 (2017年11月現在)

	日本	韓国	ドイツ
制定法	育児介護休業法 (1995年)	男女雇用平等法 (1987年) → (改名) 男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律 (2007年)	連邦両親手当及び両親時間法 (BEEG:Bundeselterngehd und Elternzeitgesetz)
名称	育児休業制度	育児休職制度 → (改名) 父母育児休職制度 (2014年3月)	子育て休暇 (Erziehungsurlaub) → (改名) 両親時間 (Elternzeit) (2001年)
取得対象	1歳までの子を養育する男女労働者	8歳以下または小学校2年生以下の子を養育する男女労働者	8歳以下の子を養育する男女労働者
取得条件	▶雇用保険の被保険期間1年以上 ▶条件を満たす非正規雇用	▶雇用保険被保険期間180日以上 ▶条件を満たす非正規雇用	子を自ら自宅で監護又は養育する労働者
休業期間	▶原則、子が1歳に達する日までの1年以内 (保育所に入所できない等の場合には最長2歳まで延長可能) ▶女性は産後休暇期間56日を含めて1年間、男性は1年間 ▶両親の同時休業可能 ▶子1人につき1回が原則 (父親は1回分割取得可能)	▶子が8歳になるまでの1年以内 ▶女性は産後休暇期間45日を含めて1年間、男性は1年間 ▶育児休業と育児期勤務時間短縮を合わせて2回分割可能 ▶両親の同時休業はできない ▶期間制又は派遣労働者の育児休業期間は使用期間 (派遣期間) に算入しない	▶子が8歳になるまで最長3年間 (1年は有給、2年は無給) ▶両親が同時休業可能 ▶3回分割取得可能 ▶3歳から8歳までは、3年間の「両親時間」期間のうち、2年を限度に事業主の同意なく繰り延べ可能 (無給)

給付金支給	▶ 1年以内	▶ 1年以内	▶ 1年以内（両親合わせて1年2か月）。毎月支給額を半額にした場合は24か月まで
育児休業給付金	（給付金支給：1995年） ▶ 名称：育児休業給付金 ▶ 育児休業開始の最初6か月は休業前賃金の67%、6か月経過後は50%支給（2016年の上限284,415円（212,250円）、下限68,700円）	（給付金支給：2001年） ▶ 名称：育児休職給付金 ▶ 2017年9月から、休業最初3か月は通常賃金の80%（上限150万ウォン、下限70万ウォン）、4か月目からは40%支給（上限100万ウォン、下限50万ウォン） ▶ 全体給付金の25%は休業終了後、職場に復帰して6か月間続けて働いた場合一括支給	（給付金支給：1986年） ▶ 名称：両親手当（Elterngeld）（2007年1月から） ▶ 育児休業前1年間の平均月実収入の67%（上限1800ユーロ、下限300ユーロ）
父親の育休奨励措置	（2010年施行） ▶ パパ休暇：父親は育児休業を1回分割取得可能（最初の1回は子の出生後8週間以内に取得） ▶ パパ・ママ育休プラス：両親がともに育児休業を取得する場合は、父親は子が1歳2か月に達する日までの間取得可能	▶ 配偶者出産休暇：3日有給休暇（2012年施行） ▶ パパの月（2014年施行） ▶ 2番目に育児休業をとる親を支援する制度。配偶者が育児休業または育児期勤労時間短縮を使うと取得できない。給付金は通常賃金の100%を3か月間支給（月上限額150万ウォン）	▶ パートナー月：2か月（2007年施行） 両親時間を両親が合わせて14か月間取得可能
育児期の労働時間短縮	（育児期短時間勤務制度） （2010年6月施行、100人以下の企業は2012年7月施行） ▶ 3歳までの子を養育する男女労働者が対象 ▶ 育児休業又は時間短縮を選択 ▶ 1日の労働時間は原則6時間	（育児期勤労時間短縮制度） （2008年6月施行） ▶ 8歳までの子を養育する男女労働者が対象 ▶ 育児休業又は時間短縮を選択 ▶ 期間は1年以内で、1週当たり15時間～30時間まで ▶ 両親が同時に30日以上育児休業又は時間短縮を取得できない	▶ 両親手当プラス、パートナーシップボーナスにより、週25～30時間パートタイム労働 ▶ パートタイム労働（Teilzeitarbeit）を理由に、解雇又は他の不利益な処遇禁止
労働時間短縮給付金	▶ 短縮した時間の給付金ない ▶ 働いた時間分に関しては事業主が支給	▶ 2011年10月から給付金支給 ▶ 通常賃金の60%を基準に短縮した時間に比例して雇用保険から支給 ▶ 働いた時間分に関しては事業主が支給	▶ 「両親手当プラス」（Elterngeld Plus）（2015年7月施行） ▶ 労働時間短縮期間の給付金を両親手当の半分にし、受給期間は両親手当の2倍（28か月まで） ▶ 「パートナーシップボーナス」 両親手当又は両親手当プラス受給直後、最低4か月間両親が同時にパートタイム労働を4か月する場合「両親手当プラス」を追加的に4か月取得可能
解雇の扱い	▶ 育児休業・所定労働時間短縮を理由に解雇又は不利益な扱い禁止	▶ 育児休業・勤労時間短縮を理由に解雇又は不利益な扱いの禁止	▶ 両親手当、両親手当プラス終了まで解雇禁止
復職	▶ 事業主は休業中の待遇及び休業後の賃金、配置、その他労働条件に関する事項を予め定め、労働者に周知させるための措置を講ずる努力義務がある	▶ 育児休業を終えた後は、休業前と同じ業務又は同じ水準の賃金が支給される職務に復帰させなければならない。	▶ 以前と同じ又は同等の職へ復帰できる

出所：筆者作成

注：換算レートは、1000ウォンは約100円、1ユーロは約135円である（2017年12月）。2016年最低賃金時間給は、日本は全国平均823円、韓国6,030ウォン、ドイツ8.50ユーロである。

時間をとることができる。両親手当プラスを利用すると、パート労働に対しては両親手当の半分が支給されるが、支給期間は2倍になる。例えば、母親が両親時間を10か月取ってから、続けて両親が共に4か月間パート労働をすると（両親手当プラス）、パートナシブボーナスを4か月間追加もらえるので、子の18か月になるまで給付金を受給することができる。また、母親が両親時間を6か月とり、その後パート労働をすると子が22か月になるまで長く給付金をもらうことができる。

4. 終わりに

ドイツは2015年7月から母親の早期復職と父親の育児休業を促す新しい家族政策を実施している。「両親手当プラス」により、育児期労働時間短縮に対して給付金を支給し母親の早期復職を促しており、「パートナシブボーナス」により、両親が同時に育児休業または労働時間短縮を取得するほどメリットがあるように工夫されている。また、育児休業取得期間がながく、また分割取得ができるなど、日本と韓国に比べて柔軟な体制を取っている。

日本は、パパ・ママ育休プラス制度を利用しても、母親にはメリットはなく、育児休業取得期間が母親は産後休暇期間を除けば10か月、父親は1年に変わりはない。育児休業の対象子どもの年齢がドイツや韓国に比べて低く、母親は育児休業の分割取得ができない。また、育児期労働時間短縮に対して給付金の支援がないので育児休業取得期間を短くし、職場へ早期復帰するインセンティブがほとんどない。一方、韓国は育児休業の対象子どもの年齢がドイツと同じく、子が8歳になるまで取得可能であり、育児休業を1回分割して取得可能である点、育児期労働時間短縮に対して給付金がある点では日本より柔軟な体制になっている。育児休業給付率は2017年8月までは40%で、日本とドイツに比べて少なかったが、法改正により、2017年9月からは育児休業の最初3か月の給付率が80%（4か月目からは40%）になったので、今後、育児休業を利用し、次に育児期労働時間短縮制度を利用して職場に早期復帰する女性が増えることが期待される。しかし、両親の育児休業または育児期労働時間短縮の同時取得ができないこと、中小企業の制度の導入率が非常に低く、育児休業がとりにくい企業環境が課題である。

日本と韓国は、ドイツに比べて、出産・育児期の女性が仕事を辞め、キャリアが中断する傾向が根強く、父親の育児休業率が非常に低い。日本の厚生労働省は、2016年から育児休業の一定期間を男性に割り当てる「パパ・クォータ制」（ノルウェーが1993年に導入し、北欧を中心に広まっている）の導入を検討したが、労使が折り合わず見送りになっている。なお、待機児童対策の一環として、最長1年半だった育児休業期間を2017年10月1日からは最長2年に延長したが、母親のキャリア中断が長引く懸念がある。韓国は、ドイツの両親時間プラス制度（育児休業代わりに短縮勤務をすると短縮勤務期間を2倍に延長）導入を目指して2014年12月に法案を国会に提出したが、見送り状態である。

〈注〉

- 1) <http://www.mhlw.go.jp>、厚生労働省「平成29年10月1日施行対応・育児・介護休業法のあらまし」
- 2) 育児休業期間中の賃金が休業開始時の賃金月額額の80%以上であれば給付金なし、13%以上80%未満で

あれば賃金月額80%相当額と事業主から支給される賃金の差額、13%以下であれば賃金月額の67%（育児休業7か月目からは50%）が支給される

- 3) <http://www.mhlw.go.jp>、厚生労働省「育児・介護休業制度ガイドブック」平成29年2月
- 4) 裴海善『韓国の少子化と女性雇用』明石書店（2015年）。韓国の女性雇用政策の流れに関しては第8章、仕事と家庭の両立支援政策に関しては第9章を参照
- 5) <http://www.law.go.kr>「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律第3章」（2016年1月28日施行）、<http://www.law.go.kr>「雇用保険法第5章」（2017年6月28日施行）
- 6) <https://www.gesetze-im-internet.de>（Bundeselterngeld-und Elternzeitgesetz-BEEG）
- 7) <http://www.bamf.de>（Elterngeld und Elternzeit）
- 8) <https://www.destatis.de>（Pressemitteilung Nr.212 vom 21.Juni 2016）、Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Elterngeldplus mit Partnerschaftsbonus (4. März 2017), Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit (19. Juli, 2017)を参考にまとめた
- 9) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), The Elterngeld-Plus with partnershipbonus and more flexible parental leave (May 2015, p.6)

〈参考文献〉

（日本語）

厚生労働省『雇用均等基本調査』

厚生労働省「平成29年10月1日施行対応育児介護休業法のあらまし」

厚生労働省「育児・介護休業制度ガイドブック」平成29年2月

裴海善『韓国の少子化と女性雇用』明石書店、2015年

（韓国語）

韓国雇用情報院『雇用保険統計』

雇用労働部『仕事・家庭両立実態調査』2016年

雇用労働部『雇用保険DB』

<http://www.law.go.kr>「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」2016年1月28日施行

<http://www.law.go.kr>「雇用保険法施行令」2017年8月29日改正

（ドイツ語）

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), *Elterngeldplus mit Partnerschaftsbonus*, 4. März 2017

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), *Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit*, 19. Juli, 2017

<https://www.destatis.de>, Statistisches Bundesamt, „Statistik zum Elterngeld“

<https://www.gesetze-im-internet.de>, „Bundeselterngeld-und Elternzeitgesetz-BEEG“

<http://www.bamf.de>, „Elterngeld und Elternzeit“

<https://www.destatis.de>, *Pressemitteilung*, Nr. 212 vom 21. Juni 2016

（英語）

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), *The ElterngeldPlus with partnershipbonus and more flexible parental leave*, May 2015

<https://data.oecd.org>, OECD-Database

謝辞：本研究は、平成29年度筑紫女学園大学在外研修助成費の助成を受けたものである。

（ベハシオン：アジア文化学科 教授）

