

---

**特集：育児休業給付と財源をめぐる課題：国際比較からの示唆**

---

## イギリスの出産休暇・育児休業給付：被用者モデルからの脱却

平部 康子\*

## 抄 録

イギリスの育児休業制度は、実質的には出産休暇の延長によって担われてきた。労働法が出産休暇を利用できる者を拡大すると同時に、社会保障の側では法定出産給付および法定出産手当について、雇用（employment）の要件を緩和し、現在では、労働法上の休暇の権利のない自営業者にも法定出産手当の受給権を与えている。他方で、主に出産休暇の延長という方法で育休政策を展開させたため、男性労働者の育児休業権とそれに伴う所得保障の権利を阻害しているとの指摘がある。

わが国の育児休業給付金は、正規雇用者を基準にして被用者間で選別を行い、給付要件にイギリスに比べて長期の継続的雇用を求める、雇用を基礎にした給付原則を強く働かせている。しかし、育児休業関連給付の役割が、休業期間中の所得喪失の補填から、継続雇用のための休業取得促進、そして雇用以外の場面を含めたワーク・ライフ・バランスに広がる場合、その受給の資格が与えられる者も変化させる必要があり、イギリスのように非雇用型の働き方を包含することを見据えるべきである。

キーワード：育児休業給付，受給要件，非雇用型労働，男女平等，ワーク・ライフ・バランス

社会保障研究 2020, vol.5, no.1, pp.107-118.

---

## I はじめに

働く人が子どもを持つ場合、就労ができないあるいは抑制しなければならない期間が生じる。そのため、労働法（労働基準法65条、育児介護休業法5条）は労働者へ出産や育児の期間の休業を保障し（本稿では、日英の制度に言及するため、共通した呼称として「出産休暇」「育児休業」を用いることとする）、社会保険法（健康保険法50条2項などの被用者の医療保険法、雇用保険法61条の4）は休業期間の賃金を代替する所得を保障してい

る。労働法と社会保険法は、労働者が実質的にこれらの休業を取得できるようにするため車の両輪として機能している。ただし、この両輪は必ずしも同じ歩調で進んでいるわけではなく、片方がもう片方を引っ張るようなこともある。社会保険給付の水準や期間は、労働者の権利の行使（休業の申出）を大きく左右するものであって、特に男女労働者がともに権利を有する育児休業については、取得者を父母どちらかにするかの選択の重要な要素となることが指摘されている<sup>1)</sup>。

労働法と社会保険法の足並みがそろわない例は、両者の人的適用にもみられる。例えば、社会

---

\* 佐賀大学経済学部 教授

保険（健康保険）の強制適用事業所でない事業所で雇用されていたり、週20時間未満のパートタイムのため雇用保険未加入で働いていたりする場合、休業は取得できても給付なしという状況が生じる。このようなズレが生じるのは、主に社会保険側が一定の制限をもって制度設計されているためであり、①社会保険の適用がある事業所とそうでない事業所があること、②労働者の労働条件（労働時間・契約期間）によって、社会保険に加入できる者とそうでない者がいること、③社会保険に加入していても、労働者側について保険事由以外の保険給付の支給要件（保険事由発生までの一定の加入期間等）を満たす者と満たさない者がいること、といった理由が考えられる。実際、わが国の育児休業の取得率は、男女の間だけではなく、正社員と非正社員の間でも大きな差が生じている<sup>2)</sup>。

イギリスでは、2019年には女性（16歳から64歳）の労働参加率が72.4%と報告され、比較可能な統計がとられた1970年以降最も高い数値になり、男性（80.4%）との差は縮小されてきた<sup>3)</sup>。連立政権以降、イギリスは「柔軟な働き方」を労働政策の一つの柱とし、ワーク・ライフ・バランスについても「柔軟に働くことを求める労働者の権利の拡張」と「出産休暇の挿入を含めた柔軟な育児休業」を通じて達成しようとしてきた。働くことだけでなく、休業についても柔軟性がキーワードになっている点がイギリスの特徴であろう。ただし、最近では「柔軟性」が使用者の一方的な道具になってしまい、長期間の非典型雇用や極めて短期間の契約を労働者に押し付ける等、労働者の権利を損なっているのではないかという批判も見ら

れる<sup>4)</sup>。このような議論の中には、従来のフルタイム労働（正規雇用やそれに準ずる雇用）以外の者への休業制度のあり方に目を向ける契機も含まれている。本稿では、イギリスの育児休暇政策にかかる社会保障上の給付について、長期的雇用を前提とした女性労働者の雇用維持のための権利から、イギリス独自の出産休暇給付を経て、いかに新しい形に変容させているのか、その基礎となる理念は何かを検証する。

## II イギリスの出産休暇・育児休業政策—なぜ「育児休業への出産休暇の挿入」が議論されたのか

### 1 出産休暇の導入

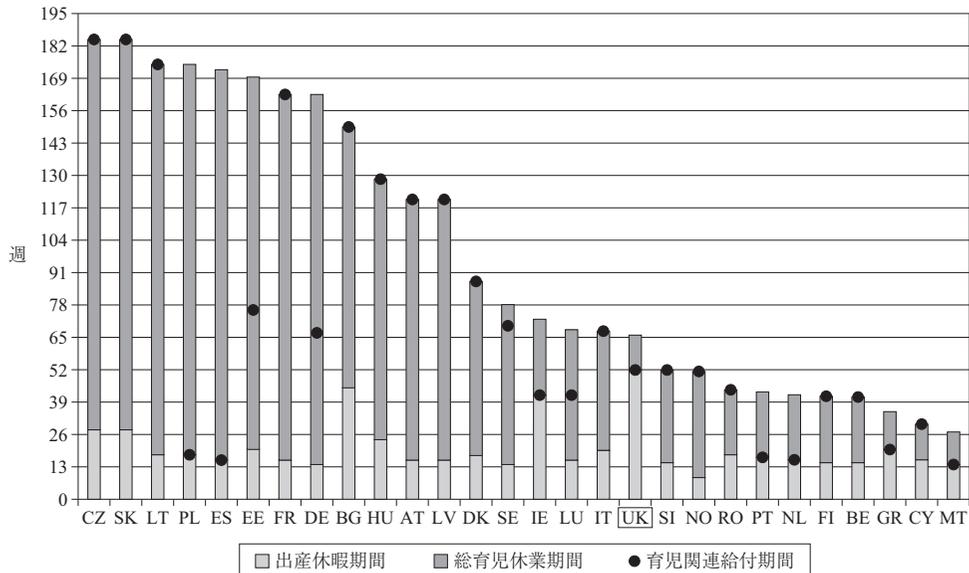
イギリスの出産休暇の法定化は1975年雇用保護法（Employment Protection Act）にもとづく。同法以前にも1891年工場法（Factory and Workshop Act 1891）により、使用者に対して出産後の4週間の女性労働者を就労させることを禁じる定めがあったものの、あくまで使用者への就業禁止規定であり、労働者の権利ではなかった。同時期に男女差別禁止法（Sex Discrimination Act 1975）が制定され、性別に基づく不利な取扱いが禁止されるといった動向もあいまって、妊娠・出産による休業をどう位置付けるかについて議論があったが、最終的に雇用保護法における出産休暇制度は、妊娠または分娩のため欠勤した場合の復職の権利として構成された。同法により、出産予定週の11週前までに雇用期間が2年（週の労働時間が16時間未満の場合、5年）に達する女性労働者は、産後29週以内であれば仕事に復帰する権利が認められる

<sup>1)</sup> 衣笠葉子「育児休業の取得推進と所得保障に関する課題」ジュリスト1383号（2009年）、p.38、神尾真知子「雇用保険法の育児休業給付の再検討」荒木誠之・桑原洋子編『社会保障法・福祉と労働法の新展開』（信山社、2010年）、p.511以下、柴田洋二郎「育児介護休業法の課題」日本労働法学会編『講座労働法の再生第4巻 人格・平等・家族責任』（日本評論社、2017年）pp.281-283。

<sup>2)</sup> 厚生労働省が委託した調査結果によれば、育児休業制度の取得率は「男性・正社員」は5.4%、「女性・正社員」は71.7%、「女性・非正社員」は22.8%であった。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」（2015年7月）。

<sup>3)</sup> B F Devine & N Foley, *Woman and the Economy*, House of Commons Library Briefing Paper No. CBP06838, (2020), p.4.

<sup>4)</sup> The Secretary of State for Business, Energy and Industrial Strategy, *Good Work Plan*(Cm 9755), (2018).



出典：C Saraceno, Child Care Needs and Child Care Policies: A multidimensional issue, Current Sociology vol59 (1) (2011), p80.

図1 出産休暇および育児休業の期間，育児関連の給付期間（2007年時点）

こととなった。

一方、出産を理由とする休業に対する所得保障については、先に1946年国民保険法（National Insurance Act 1946）で定額給付が導入されていたが、出産休暇の法定化にあわせて、雇用保護法に6週間の報酬比例給付（出産給付：Maternity Pay）と12週間の定額給付（出産手当：Maternity Allowance）が定められた。

EECのほかの国が出産休暇を医学的な観点から12週から14週という期間にする中で、イギリスの出産休暇の長さは際立っていた。その理由について、女性労働者の出産からの回復と乳児のための6か月間の授乳期間を考慮したためではないかと説明されている。母親と乳児の健康を守るための比較的長い出産休暇を保障した、1970年代の「子育て休暇政策の第1の波」では、出産給付の給付水準、出産給付および出産手当の給付期間とあわせて、イギリスの制度はEECのトップグループの一つであった。

## 2 「子育て休暇政策の第2の波」と育児休業

1980年半ばごろから、EEC/EU諸国は、「男女の機会平等の追求」および「仕事と家庭生活の相互支援の関係の促進」を目指す新たな休暇政策を展開するようになった。この「子育て休暇政策の第2の波」の時期、イギリスでは労働市場規制に反対する保守党が政権を運営していた。そのため、育児休業に関する最低基準を設定する1983年EC指令案に拒否権を発動させるなど、ECの休暇政策との協調が進まなかった。この状況に変化が生じたのは、労働党へ政権が代わり、育児休業に関する1996年EU指令<sup>5)</sup>を1996年に採択してからである。イギリスはEU指令に従い、1999年出産および育児休業規則（the Maternity and Parental Leave Regulations 1999）を策定し、育児休業（Parental Leave）を導入した。同規則で導入された育児休業は、同一の使用者に1年以上雇用されている被用者は、子どもが5歳（障害児は18歳）に達するまで子ども一人当たり13週間の育児休業が取得できるという内容である。ただし、育児休業を取得し

<sup>5)</sup> Framework agreement on Parental Leave (Directive 1996/34/EC).

ている期間の所得保障はなく、また、1年間で取得できる日数は4週を限度としており、極めて一時的な休業を想定するものであった。

他方で、同規則は、出産休暇について出産前の継続的雇用期間の要件なしにすべての被用者が取得できる期間を「通常出産休暇」と名付けて14週から18週に延長し、さらに1年以上の出産前の継続的雇用期間がある者は11週を「追加的延長出産休暇」として取得できるとした。このように、出産休暇の権利が拡大すると、本来のターゲットであった「妊娠・出産を理由とした不在期間」と「法で保障される出産休暇の期間」の乖離は決定的になった。結果として、図1にあるように「子育て休暇政策の第2の波」の時期、ほかのEU諸国が出産に直接的に関連しない期間を「育児休業」として再構成したのに対して、イギリスは出産休暇と育児休業の調整をほとんど行わなかった。同様のことは2003年に導入された父親休暇（Paternity Leave）と出産休暇との間にも当てはまる。

### 3 「女性労働者の両立支援」から「子育て分担の支援」へ

出産休暇制度の導入当初、この権利の行使を促進する所得保障の構造は、①報酬比例（給与の9割相当）かつ短期の給付（出産給付）②低い水準の定額かつ比較的長期の給付（出産手当）という区分を有していた。この給付の2区分は1987年に大きく変更された<sup>6)</sup>。区分の方法を、①報酬比例の給付（法定出産給付：Statutory Maternity Pay）と、②報酬比例給付を受給できない者を対象とした定額給付（出産手当：Maternity Allowance）にしたのである。これは、法定傷病手当（Statutory Sick Pay）と労働不能給付（Incapacity Benefit）の区分方法をモデルにしており、使用者に法定出産給付の支出を求めるとともに、休業および休業後の復帰受入れ整備を促そうとするものであった。ま

た、従前は、報酬比例給付と定額給付は出産予定日前の継続的雇用要件を同等に設けていたが、新しい区分設定以降は、定額給付はより緩和された要件を用いて、受給者をひろいあげようになった。

出産休暇は、2003年には取得可能な日数の上限が52週まで拡大され、現行制度となっている<sup>7)</sup>。52週のうち、前半の26週は「通常出産休暇（Ordinary Maternity Leave）」、後半の26週は「追加的出産休暇（Additional Maternity Leave）」という。以前と違い、追加的出産休暇にも出産予定日前の継続的雇用要件が適用されなくなった結果、両休暇を合わせた出産休暇は、「女性」被用者の間ではユニバーサルなものとなった<sup>8)</sup>。このように、52週という出産休業の期間を労働法で拡大するとともに、所得保障の側では受給要件を緩和したことによって、出産休暇の利用者のすそ野が広がり、「女性労働者の両立支援」としては充実した内容となった。

一方で、乳児期の育児に関する父親の参加という意味での「育児休業」は、「（法定）父親休暇（Statutory Paternity Leave）」と「法定父親給付（Statutory Paternity Pay）」によって進められることになった。しかし、父親休暇は、期間も最長で2週間であり、法定父親給付の給付水準も法定出産給付に比べると低く、制度の利用が進まないことについて男女平等および共同の子育ての観点から批判がなされるようになった。その解決として、出産休暇の期間の一部を、育児を目的とした新しい休業制度に移転させ挿入する方法が提案された。これは2014年児童および家族法（Children and Families Act 2014）のもと、共有両親休暇（Shared Parental Leave）という名称で実現することになった。このような育児休業政策の結果、現在のイギリスの育児関連休暇は図2のようになっている。

<sup>6)</sup> The Maternity Pay and Maternity Allowance (Transitional) Regulation 1987.

<sup>7)</sup> The Employ Rights Act 1996, The Maternity and Paternity Leave Regulation 1999.

<sup>8)</sup> 通常出産休暇は、欠勤前の仕事に復職する権利が保障される。追加的出産休暇では、使用者は合理的に実行可能であれば欠勤前の仕事に復職させなければならないが、そうでなければ、適切で適切な仕事に就かせなければならない。

名称	内容	対応する所得保障
出産休暇	対象者：女性被用者（取得前の継続的雇用要件なし） 出産予定週の11週前から取得でき、52週間を限度とする。出産後2週間は強制休業。期間中、10日を限度に就労が認められる。	法定出産給付 法定出産手当
共有両親休暇	対象者：法定出産休暇を取得する権利のある者およびその配偶者（パートナー）。共有両親休暇を取得しようとする者は、継続的雇用要件（出産予定週の15週間までに26週間の雇用）を満たさなければならない。休暇中も同一の使用者に雇用されていなければならない。共有両親休暇を取得しない側の配偶者（母）であっても、経済的活動要件（出産予定週の前66週のうち26週は経済的活動をし、うち13週の平均週当たり報酬が最低稼得収入額を上回ることを）満たさなければならない。 強制休業期間2週間を除く50週間について、両親で分割して取得することができる。期間中、それぞれ20日を限度に就労が認められる。	法定共有両親手当
父親休暇	対象者：父となる被用者であって、継続的雇用要件（出産予定日の15週間までに26週間の雇用）を満たし、休暇中も同一の使用者に雇用されていなければならない。出産日から56週までの間、1週間か2週間の休暇期間を選択できる。	法定父親給付
育児休暇	対象者：18歳未満の子どもを有する被用者であって、取得前に1年間の継続的雇用要件を満たす者。子ども一人あたり合計で18週間、1年間で4週間を上限に取得可能。	なし

図2 育児関連休暇の概要

### Ⅲ 育児関連休業給付の受給要件と費用負担

ここでは、育児休暇政策にかかる社会保障上の給付として、出産休暇に対応する法定出産給付および法定出産手当、共有両親休暇に対応する法定共有両親手当、父親休暇に対応する法定父親給付の受給資格と費用負担について確認したい。

#### 1 法定出産給付

法定出産給付は、39週間支給される。出産予定週の11週目以降であれば、どの期間を選択してもよい。このうち、6週間は被用者の平均報酬の90%（上限なし）が支給され、残る期間（33週間）は、決められた額（2019年は週当たり148.68ポンド）と平均報酬の90%のうち、低い額が支給される。

##### (1) 法定出産給付の受給要件

法定出産給付は、「継続的雇用」「所得の下制限」「妊娠期間」「就労の中断」の4つの要件を満たす被用者に支給される。

##### a 継続的雇用

給付を受ける者は、出産予定週の15週間までに、26週間は同じ使用者の下で雇用されていなければならない。疾病など法令に定められている特定の事由による就労の中断は、中断期間とみなさないとしている。1997年以降、国外にいる女性被

用者についても、使用者が本人のための国民保険料の支払い義務を有しているのであれば、その使用者によって雇用される被用者とされる。

##### b 所得の下制限

出産予定週の15週間前までの8週間の平均報酬（週当たり）が、国民保険料の負担で用いられる最低稼得収入額（the Lower Earning Limited: 2019年度は週118ポンド）を超えていなければならない。この最低稼得収入額の基準は、多くの場合は国民保険料の拠出と連動するものの、あくまで収入額の下限を決定するためのもので、実際に国民保険料を払っているか否かは関連していない。

##### c 妊娠期間

出産予定週の前の11週目には妊娠している状態であること、またはその時点で出産していることが必要である。

##### d 就労の中断

妊娠または出産のために、就労を全部または一部中断していることが求められる。ただし、10日を上限として法定出産給付を支払う使用者の下で就労が認められる（Keep in Touch Days）。使用者は法定出産給付の義務を免除するような条項を含む契約を結んではならない。同様に、この期間中、使用者は法定出産給付の義務を免れることを「唯一または主たる」理由として被用者との契約を解除することはできない。

## (2) 法定出産給付の費用負担

法定出産給付は、その被用者のために国民保険料を支払う義務のある使用者によって支給される。1人の被用者に使用者が複数存在する場合、使用者間の合意によって割合が決まるが、合意がないときは被用者の報酬の割合に応じて法定出産給付の費用を分担する。

このように、法定出産給付の費用は一義的には使用者が負担するが、法定出産給付で負担した費用のうち92%について、国民保険料の事業主負担が減額されるため、実質的には使用者に還付される。小規模事業の使用者の場合、法定出産給付で負担した費用と追加的費用（国民保険料負担分）をあわせた103%が戻ることになる。

受給権者に支出される法定出産給付の総額は、図3にあるように出産休暇の期間を拡大した2002年雇用法の施行（2003年）より大幅に増加している。そして、この増加をなぞるように、使用者の支出に対する還付を賄う公的支出も大幅に増加している（図4）。この推移は、法定傷病手当への公的支出について1995年以降、1億ポンドに満たないまま横ばいであることと対照的である（図5）。その理由として、法定傷病手当は当初100%の償還であったものが、使用者に被用者の長期疾病休業を予防するインセンティブを与えるために、1992年社会保障拠出法（Social Security Contributions and Benefits Act 1992）の下で80%となり、さらに1994年法定傷病手当法（Statutory Sick Pay Act

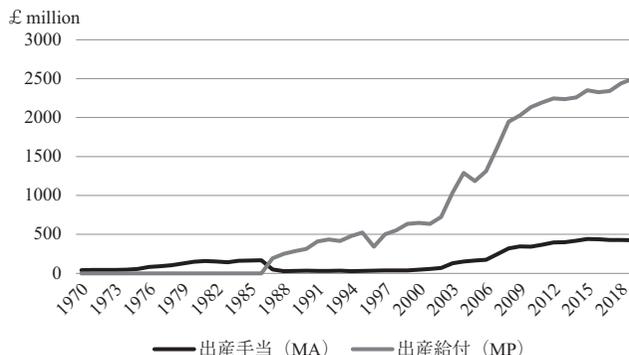
1994）の下では、小規模事業主の例外を除き、償還が廃止されたことが挙げられる。

使用者に事前の保険料拠出だけを求め、休業という保険事由が発生した場合に使用者に負担は求めないのが、わが国のやり方である。イギリスの場合、出産と傷病の一定期間は、使用者に所得保障を行わせ、後で償還する。償還率を変化させることで、より直接的に使用者のインセンティブをコントロールする仕組みとなっている。

## 2 法定出産手当

法定出産給付の要件を満たせないけれども一定の稼働（work）を行う者に対し、法定出産手当が設けられている。法定出産手当は、1992年社会保障拠出給付法による拠出型給付として出発したが、現在では自営業や継続的雇用要件を満たすことができない者にも対応している。具体的には、1999年福祉改革および年金法（Welfare Reform and Pensions Act 1999）によって、「雇用（employment）」および「雇用の継続性」という要素を弱め、それに代わり「所得の下制限」に移行させた。

現在では、法定出産手当の受給者には、2つの類型が設定されている。一つは、本人自身が被用者あるいは自営業者として収入を得ている場合（後述（1））であり、もう一つは、本人が自営業の配偶者またはパートナーの補助をしている場合（後述（2））である。それぞれの類型で、支給額および支給期間が異なる。



出典：Department of Work and Pensions, Benefit expenditure and caseload tables 2019.

図3 出産関連給付の支出額

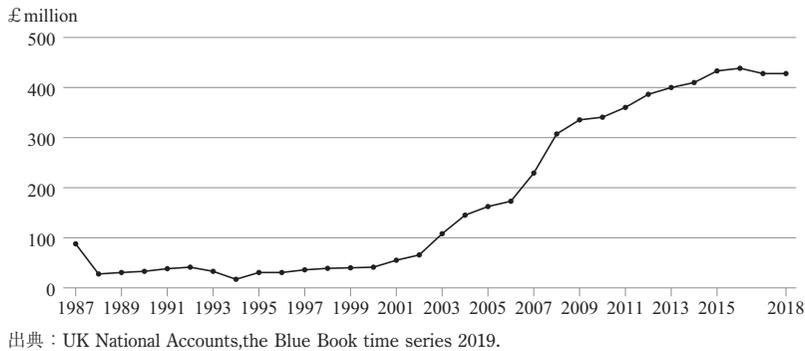


図4 出産関連給付にかかる私的部門への補助

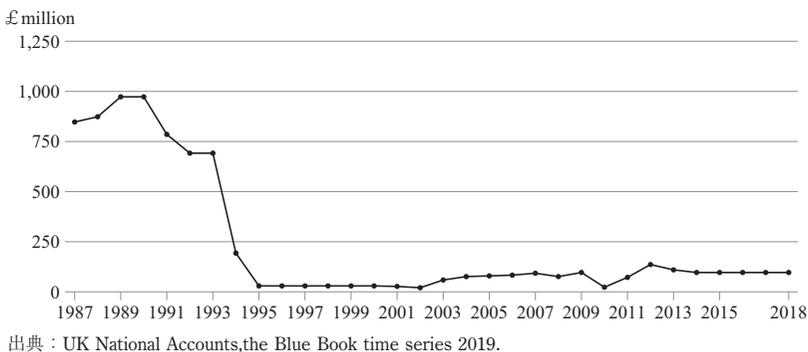


図5 法定疾病手当にかかる私的部門への補助

### (1) 本人が稼働している場合の法定出産手当の受給要件

法定出産手当は、「稼働」「所得の下限制限」「妊娠期間」「法定出産給付の非該当性」「受給中の稼働の不可」の5つの要件を満たす者に支給される。

#### a 稼働

給付を受ける者は、出産予定週の前の66週のうち少なくとも26週は、被用者あるいは自営業者として、稼働していなければならない。

#### b 所得の下限制限

法定出産手当の満額を受けられるのは、最低稼得収入額（LEL）以上の平均収入のある者である。支給期間は39週間であり、支給額は法定出産給付の（6週目以降の）低い額と同額（2019年は週当たり148.68ポンド）か、平均収入の90%の額のうちの低い方となる。もし、平均収入が、最低稼得収入額以下かつ法定出産手当で定める下限額（2019

年度は週30ポンド）以上である場合、平均収入の90%が支給額となる。

ここでいう平均収入とは、資格形成期間の収入の単純な平均の値ではなく、稼働した中で収入が最も高い13週間の期間を抽出し、それをもとに算出する。この算定には、マルチジョブホルダーなどは、複数の使用者からの収入を合算してもよい。このように、法定出産手当の所得下限ルールにかかる「平均収入」の決定方法は、非定型的な労働者が(1)の類型に包含されるように算出方法が修正されていることを指摘できる。

自営業者の場合、実際の収入を認定するのではなく、国民保険料（自営業者向け）の拠出の有無によって判断する。すなわち、国民保険料を拠出している場合、法定出産手当の満額を受けることができる。一方、被保険者（自営業向け）に位置づけられているものの、僅少所得による例外扱い

で現実の拠出をしていない場合、法定出産手当で定める下限額の収入があったものとみなし支給額を決定する。

#### c 妊娠期間

法定出産給付と同様に、出産予定週の前の11週目には妊娠している状態であること、またはその時点で出産していることが求められる。

#### d 法定出産給付の非該当性

同一の週に、同一の妊娠で法定出産給付の権利を得ていないことが求められる。

#### e 受給中の稼働の不可

法定出産手当を受給している期間に、雇用あるいは自営で稼働した場合、原則としてその期間は受給資格を失う。ただし、法定出産給付と同様に、10日間は就労が認められる。

### (2) 本人が配偶者の補助をしている場合の法定出産手当の受給要件

以下の要件を満たす場合、法定出産手当で定める下限額の90%の額を14日間支給される(2019年度は週27ポンド)。「妊娠期間」「法定出産給付の非該当性」「受給中の稼働の不可」の要件は、本人自身が稼働している場合と同様である。

#### a 自営業の配偶者の補助

共同経営や雇用ではない形でかかわる自営業の家族従事者の経済的活動を念頭に置いたものであり、出産予定週の前の66週のうち少なくとも26週は、配偶者またはパートナーの自営業の補助活動を行うことが求められる。

#### b 自営業を行う配偶者の国民保険料拠出

自営業を行う配偶者またはパートナーは、歳入関税庁に自営業の登録をし、国民保険料を拠出していなければならない。

### (3) 法定出産手当の費用負担

法定出産手当は、国民保険の拠出型給付の一つであり、財源は国民保険となっている。法定出産給付に比べると、法定出産手当の支出の変化は緩やかであるが、所得の下限要件を緩和した2000年以降、増加している(図3)。

### 3 法定共有両親手当

法定共有両親手当は、基本的には出産休暇を父親に分割した際、法定出産給付または法定出産手当に替えて父親に支給される給付である<sup>9)</sup>。39週のうち母親に強制的に休業が求められる産後2週間を除いた期間で、本人の配偶者またはパートナーが法定出産給付または法定出産手当の分割を選択したことを前提に、父親・母親それぞれが以下の要件を満たすと、父親の使用を通じて支給がなされる。

#### a 継続的雇用

法定出産給付と同様に、給付を受ける者は、出産予定週の15週間までに、26週間は同じ使用者の下で雇用されていなければならない。

#### b 所得の下制限限

法定出産給付と同様に、出産予定週の15週間までの8週間の平均報酬(週当たり)が、最低稼得収入額を超えていなければならない。

c 分割を受け取る側の親は、法定出産給付と同じく、出産予定週の前の66週のうち少なくとも26週は、被用者あるいは自営業者として、稼働していなければならない。

d 分割を受け取る側の親の平均収入は、66週のうち13週以上の間、法定出産給付にかかる収入下限額を超えていなければならない。

### 4 法定父親給付

父親休暇を取得した際に父親に対して支給される給付である。このため、父親に以下の要件が課せられる。

#### a 継続的雇用

法定出産給付と同様に、給付を受ける者は、出産予定週の15週間までに、26週間は同じ使用者の下で雇用されていなければならない。

#### b 所得の下制限限

法定出産給付と同様に、出産予定週の15週間までの8週間の平均報酬(週当たり)が、最低稼得収入額を超えていなければならない。

<sup>9)</sup> ただし、父親の状況によっては、共有両親休暇は取得できないが法定共有両親手当は受給できるというケースも生じうる。

#### Ⅳ 育児休業関連給付の役割と日本への政策的示唆

ここでは、これまで確認した育児関連給付の給付構造や給付要件から、どのような理念の転換が見られるのかを確認し、わが国への示唆を考察することにします。

##### 1 報酬比例給付と定額給付

イギリスの所得保障は、定額の基礎的給付とそれに上乗せされる報酬比例の付加的給付の2層構造になっていることが多い。出産関連給付も、当初は一人の被用者が、休業開始の早期に短期間の報酬比例給付（出産給付）を受給し、その期間が終了した後、長期間の定額給付（出産手当）を受給する仕組みをとっていた。出産関連給付の目的を休業中の所得喪失の補填と考えれば、短期の休業取得を促すような構成にするのは当然であり、国民保険の失業関連給付や傷病関連給付にも用いられる方法である。

この2つの出産関連給付は1987年の法改正で、出産休暇取得者の雇用継続という目的のために、使用者が支出する法定出産給付に改編された。法定出産給付では、給付水準は従来と同様に短期受給が手厚い構造を残し、被用者に選択権を与えつつも、前半（通常出産休暇）と後半（追加的出産休暇）で復職後の地位保全の権利に差を設け、使用者側にも受給者の早期の職場復帰を促すインセンティブを設けた。これと同時期に、このような強い「雇用継続」ができない被用者の受け皿として、法定出産手当を再構成したことも着目される。

法定出産手当は、受給前の継続的雇用の要件を廃止することから「受け皿」の役割が始まり、雇用要件に替えて国民保険の保険料拠出によって自営業による稼働（work）もカバーすることとなった。さらに、現在では保険料拠出要件を縮小し、稼働と所得獲得の相関関係も強く求めなくなっている。このように、法定出産手当の制度は、法定出産休暇を定める労働法とは別に、出産・子育て

をするのに不可欠な休業が働き方によらず保障されるべきという理念を体現したものとといえるのではないだろうか。ただし、イギリスの「出産休暇」が母子の健康と福祉のためにあるのか、（一定の期間からは）子育てのためにあるのかは明瞭ではなく、保健福祉の要素を強く残していたからこそ女性間では普遍化しやすかったとも考えられる。

##### 2 継続的雇用を基礎にした給付要件と男性の休暇取得

法定出産給付と法定出産手当をあわせた出産関連給付制度が、継続的に雇用される「被用者モデル」から働き方に中立的な「市民モデル」に移行している一方で、男性労働者に対する父親休暇に対する所得保障制度は、法定父親給付だけとなっている。すなわち、父親休暇への所得保障は、依然として「継続的雇用」が要件となっている。

また、法定共有両親手当は、出産休暇とともに母親の給付を父親に分割するものである。このため、母親に休暇と給付の受給資格がない限り父親に給付はなく、「世帯一体型」の給付ともいえるだろう。そのため、男性が育児のために休業する権利は、休業期間という点でも、働き方による区別という点でも、部分的にしか実現していない。実際の育児関連休暇の取得においては男性の取得率が向上しないため、男女の不平等が指摘されているが、制度という点では男性に対する不利な扱いが残っているのが現状である。男性の権利を保障するには、出産休業の権利と育児休業の権利の「均等化」—一定の集団の既得権を削減する代わりに、育児の権利という新たな理念を導入して全体に分配する—が必要であるが、その実現は容易ではない。

##### 3 自営業者への拡大と財源

法定出産手当が、給付要件に雇用原則を用いず、自営業者および自営業補助者にも給付を行っていることは、注目に値する。これを可能にしているのは、第1に、社会保障給付を必要とする「仕事の中断」について、法定出産手当は厳密な認定を行わず、従前の一定の稼働収入と出産という状

態をもってこれに該当するとみなすからである。このように一定の状態を疑似的な保障事由とするのは、例えば、年金クレジット（一定の年齢であれば就労能力はないとみなし、補足的な所得保障の対象とする）にもみられる。第2には、自営業者向けまたは自営業補助者向けの法定出産給付に、給付水準に差を設け、保険料拠出要件と関連付けている点が挙げられる。つまり、社会保険の原則である拠出要件を「削除」するのでなく、緩やかに設定し、収入が少なく拠出をしていない場合でも受給権を認められるようにしている。

育児休業関連給付の役割が、休業期間中の所得喪失の補填から、継続雇用のための休業取得促進、そして雇用以外の場面を含めたワーク・ライフ・バランスに広がる場合、その受給の資格が与えられる者も変化させる必要がある。今や「働く」ことは、雇用と「ほぼ同義」でなく、また「雇用」ではない働き方に対してこそ社会保障の給付

が求められる場面も少なくない。イギリスの場合、雇用/非雇用という伝統的な社会保険の区分を超えて制度変更が容易であったのは、法定出産給付および法定出産手当の間接的・直接的財源が国民保険にあったことも一因だろう。

4 日本への示唆

わが国の直近の動向として2020年3月の雇用保険法改正により、育児休業給付金については、失業等給付というカテゴリーから独立させ、子を養育するために休業した労働者の生活および雇用の安定を図るための給付と位置付けることとなった（雇用保険法61条の4）。

育児休業給付金は雇用継続を第1の目的とするのではなく、労働者の「生活」に近く位置づけられることになった。その意味では「市民モデル」への展開の可能性も有しているともいえるだろう。

【日本】	①適用事業所	②被保険者資格	③保険事由以外の給付の受給要件
育児休業給付金（雇用保険法）	規模・種別を問わず、労働者を雇用する事業所すべて（ごくわずかの例外のみ）	適用事業所に使用される者（適用除外） 所定労働時間が20時間未満、継続して31日以上 雇用見込みがない、昼間学生など	育休開始前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算12か月以上あること 有期雇用の場合、上記に加え、育休開始時に同じ事業主に1年以上雇用され、子が1歳6か月までの間契約が更新されないことが明らかでないこと
出産手当金（健康保険法等）	常時使用の従業員数（5人）や業種により強制適用事業所にならないものがある	適用事業所に使用される者（適用除外） 4分の3基準を満たせない短時間労働者のうち、以下の条件をすべて満たせない場合は適用除外 週所定労働時間が20時間以上/雇用期間1年以上の見込み/賃金月額8.8万円/501人以上の適用事業所	被保険者についてはなし 退職し被保険者資格を喪失した者でも、退職日まで被保険者期間が継続して1年以上あり、資格喪失日に出産手当金が受けられる状態であれば支給対象となる

図6 わが国の育児休業給付金および出産手当金の受給要件

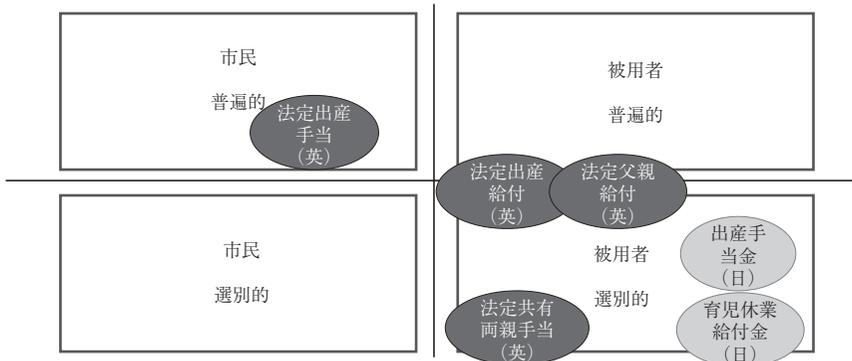


図7 日英の出産休暇・育児休業給付の位置づけ

わが国の育児休業給付金および出産手当金は、正規雇用者とほぼ同等とみなせなければ被保険者資格が得られず、支給開始前の継続的雇用要件も厳しく設定されている(図6)。この意味では、わが国は、被用者間でも選別を行い、給付要件に雇用を基礎にした原則が強く働く特徴を有した典型的な被用者モデルを採用した制度であるといえよう(図7)。イギリスの制度を確認すると、メンバーシップ(被保険者間)での連携すなわち支給開始前の継続的雇用要件の緩和、およびメンバーシップ(被保険者資格)の拡大が、我々の働き方の変容に合わせて求められていると指摘できる。

さらに、わが国の育児休業給付金が雇用保険の範疇にありながらも、財政において独立した位置づけを持つことになったということは、雇用/非雇用の区別および定額給付の可能性について、再考する余地があることを示しているのではないだろうか。

#### 【参考文献】

脚注に挙げたもののほか

大石亜希子(2015)「イギリスの児童福祉・家族政策についてのヒアリング調査報告2」千葉大学経済研究

30巻1号pp.75-93。

梶川敦子(2015)「育児休業法制の意義と課題」村中孝史・水島郁子・高島淳子・稲盛公嘉編『労働者像の多様化と労働法・社会保障法』有斐閣。

楠本敏之(2019)『非正規雇用の法政策』信山社。

所道彦(2012)『福祉国家と家族政策：イギリスの子育て支援策の展開』法律文化社。

野田進(1999)『「休暇」労働法の研究』日本評論社。

労働政策研究・研修機構(2010)『ワーク・ライフ・バランス比較法研究<中間報告書>』。

—————(2018)『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策』。

A MacCogan(2000) Family friendly frolics? The maternity and parental leave etc Regulation 1999, *Industrial Law Journal*, vol.29.

A Emir(2020) *Selwyn's Law of Employment* (21<sup>th</sup> ed) Oxford University Press.

Child Poverty Action Group(2019) *Welfare Benefits and Tax Credits Handbook 2019/2020*, CPAG.

J Lewis(2010) *Work-Family Balance, Gender and Policy*, Edward Elgar Publishing.

J Bourne, C Derry(2018) *Gender and the Law*, Routledge.

N J Wikeley, A I Ogun(2002) *The Law of Social Security* (5<sup>th</sup> ed), Butterworths.

P Moss, A Duvander, A Koslowski(2019) *Parental Leave and Beyond*, Policy Press.

(ひらべ・やすこ)

## **Benefits for Parental Leave and Maternity Leave in UK: Breaking Away from An Employment-based Model**

HIRABE Yasuko\*

### Abstract

In UK leave policy, the labor law has expanded the maternity leave rights, and at the same time, the social security registrations have weaken ‘employment-based requirements’ for Statutory Maternity Pay and Statutory Maternity Allowances and they give self-employed for the right of SMA.

Japanese parental leave system should reconsider of strong ‘employment -based’ principles, as the role of leave policy changes from compensation for income loss to support work-life balance for all citizens.

Keywords : Parental Leave Benefits, Entitlements, Non-employment-based Model, Gender Equality, Work-life Balance

---

\* Professor, Faculty of Economics, Saga University