

情報（国際（機関）動向）

休業政策と研究に関する国際レビュー（2019年度版）について

竹沢 純子*

Ⅰ はじめに

『休業政策と研究に関する国際レビュー（International Review of Leave Policies and Related Research）』は、先進国を中心とする45か国における扶養子のいる労働者に対する休業政策を取りまとめた報告書である。同レビューは、INLPR¹⁾に参加する研究者が毎年提供する最新の制度及び統計情報を基としており、育児休業政策に関心のある研究者に加えて、OECDを始めとする国際機関においても、広く利用されている²⁾。

以下では、最新の第15次2019年版（2019年4月時点の情報を収録）を取り上げ、その構成と内容について概説する。

Ⅱ 国際レビューの構成と内容

レビューは全5章519頁の大部であり、1章イントロダクションでは編著者であるINLPRの成り立ちとレビューの対象国等が説明される。続く2章では、本レビューが取り上げる休業政策（母親休業、父親休業、育児休業、看護休業）が定義され

る。3章国際比較では、45か国の制度情報を後述の6つのトピックごとに横断的に整理している。その基情報が4章に収録された各国のカントリーノートである。最後の5章はテクニカルノートとして本レビューの作成プロセスが記されている。以下では、4章カントリーノート、3章国際比較の順でその概要を紹介する。

1 カントリーノート

表1の共通項目に沿って、各国の執筆がなされている。項目はINLPRの5名の編著者³⁾を中心に各国メンバーの意見を踏まえて随時見直しが行われており、前年2018年度版において項目5（各国における過去一年間の休業政策に関する主要な研究レビュー）欄が削除された。また、毎年の編集においては、編者が各国のカントリーノートの内容を確認し、必要な加筆修正を依頼するプロセスを通じて、質を担保している。

2 国際比較

編者が45か国のカントリーノートを主要な6つのトピックごとに一覧表とその解説の形で取りまとめたもので、文章では煩雑となる制度情報を、

* 国立社会保障・人口問題研究所 室長

¹⁾ INLPR（International Network on Leave Policies and Research、休業政策と研究に関する国際ネットワーク）の成り立ちと活動については中里（2019）を参照。同ネットワークは2004年の創設以来、毎年の国際レビューの刊行と研究セミナーの開催を活動の二つの柱としている。各国から数名の研究者が参加しており、日本からは中里英樹氏（甲南大学）、西村純子氏（お茶の水女子大学）、筆者の3名が参加している。毎年の国際レビューの各国カントリーノートの更新がメンバーの重要な役割となっている。

²⁾ 例えば、OECDの育児休業に関するレポート（Adema et al. 2015）及びOECD Family Databaseの出産・育児休業に係る指標も本レビューを主なソースとしている。

³⁾ INLPRを主導する5名のコーディネーターが編者を務めており、2019年度版はAlison Koslowskiが主編者である。

表1 カントリーノートの項目（2019年度版）

1. 最新の休業及びその他の雇用に関連した親を支援するための政策
a. 母親休業（休業の長さ、給付と財源）
b. 父親休業（休業の長さ、給付と財源）
c. 育児休業（休業の長さ、給付と財源、利用の柔軟性、地域差、受給権（雇用や家族の状況に関連して）、多胎やひとり親、同性カップル等への配慮）
d. 養育休業もしくは休職
e. 他の法定雇用関連政策（養子受け入れ休業と給付、扶養者のケアのための休業、フレキシブルな就業アレンジメント、母乳育児に対する特別給付等）
2. 休業政策と就学前教育・保育政策との関連
3. 前年の報告書（2018年4月時点）以降の政策変更
4. 休業取得率（母親休業、父親休業、育児休業、その他の休業）

記号で簡略化して表記することにより、各国の制度の充実度が端的に理解しやすいよう工夫されている（表2）。各トピックの概要は以下のとおりである。

（1）法定母親休業（Statutory Maternity Leave）

法定母親休業（日本でいう産前産後休業）がない国は45か国中、アメリカのみである。同国では、無給の家族看護休業が、50人以上の事業所の従業員に対し、子が1歳までに12週、規定されている。一方、オーストラリア、アイスランド、ニュージーランド、ノルウェー、ポルトガル、スウェーデンでは母親休業としての期間の定めはなく、育休の一部として取得される。

大多数の国において所得比例であり、高い所得代替率の給付を受けられる（例外はカナダ、アイスランド等）。また、母親休業は母子の健康を目的とすることから母親を対象とするが、その休業期間の一部を父親に移転可能な国（ポルトガル、スペイン、イギリス等）がある。

（2）法定父親休業（Statutory Paternity Leave）

父親休業とは、産後間もない時期に母親のサポートを趣旨として短期の休暇を認めるもので、同性のパートナーも対象となる。同休業は短期で

高い所得代替率の場合が多い。45か国のうち法定父親休業がない国は日本、ドイツ、アイスランド、スイス、アメリカ等の8か国である。ただし、アイスランドについては、母親休業、父親休業がないが、育児休業において父親、母親の割当て期間がある。この例から、育休の父親割当てと父親休業は同趣旨の給付であり、完全に別の制度とはいえないとの留保をつけている。

（3）法定育児（親）休業（Statutory Parental Leave）

休業規定と給付規定の両面について、以下の5つの側面ごとに整理している（表2）⁴⁾。

① 休業・給付の有無と給付水準

育児休業制度の充実度を法定休業取得権の有無と給付水準に着目して次の3つにランク分けし（法定休業があるが給付はなし、法定休業及び給付があるが定額（または所得比例の給付で所得代替率が66%未満）、法定休業及び給付があり高額給付（所得代替率66%以上））、●印の数で表現している。

② 休業期間

休業可能な期間は表2の「休業期間計」欄に示した月数であり、育休の最長取得可能期間が15か月未満の「短期グループ」は21か国（日本、カナダ、デンマーク、フィンランド、イタリア、オランダ、ノルウェー、イギリス等）、3年以上の「長期グループ」は9か国（ドイツ、フランス等）、15か月から3年未満の「中間グループ」は7か国（スウェーデン、韓国等）に分類される。なお、育休業に関連する休暇として、養育休暇（childcare leave）があるが、ここでは期間に含めていない⁵⁾。表2ではさらに休業期間のうち給付が受けられる期間及び高水準の給付が受けられる期間も併せて示している。

③ 休業権の単位と移転可否

休業の取得権は次の三種類から成る。「家族単位」は両親の間でどちらか一方しか取得できず、

⁴⁾ 原表には育休制度がない7か国（ブラジル、チリ、中国、メキシコ、南アフリカ、スイス、アメリカ）も含まれている。また、8か国（オランダ、イギリス、スペイン、アイスランド、ギリシャ等）では法定休業はあるが法定給付がない。

表2 法定育児休業の整理表（主要国の抜粋）

国名	休業・給付の有無と給付水準（注1）	休業期間（単位：月）（注2）			休業権の単位と移転可否（注3）	父親取得のインセンティブ（注4）	フレキシビリティ（注5）
		休業期間計	うち給付あり	うち66%以上の所得代替率の給付あり			
フランス	●●	▶▶36	[▶▶36]	×	①個人 ②移転不可	両親が取得の場合により長期の受給が可能。	1：6：7a
ドイツ	●●●●	72	28（ボーナスの4週分含む）4	14（ボーナスの2週分含む）5	①個人 ②移転不可	両親が取得をシェアした場合、ボーナス休業あり	1：2：5：7a
日本	●●●●	▶▶14 （ボーナスの2週間含む）	▶▶14 （ボーナスの2週間含む）	12※	①個人 ②移転不可	両親が取得をシェアした場合、ボーナス休業あり	2（父親）：7a
韓国	●●	24	24※	6※	①個人 ②移転不可	最初の三か月は所得代替率100%で受給	1：2：5：7a
オランダ	●	12	×	×	①個人 ②移転不可	×	(1)：(2)：5：6：7a
スウェーデン	●●●●	▶▶18	15.9	12.9	①混合 ②一部移転可	90日間の父親割当てあり	1：2：3：5：6：7b
イギリス	●	4.2	×	×	①個人 ②移転不可	×	2：5：6：7a

注1：記号は①法定休業有無②法定給付の有無③給付水準の3点に基づき類型化したもの。●●●●：①法定休業あり②法定給付あり③全体業期間もしくは大部分の期間が高水準の給付（66%以上の所得代替率）、●●●：①法定休業あり②法定給付あり③全体業期間もしくは大部分の休業期間が定額または低水準の給付（66%未満の所得代替率）、●●：①法定休業あり②法定給付なし

注2：▶▶：子の当該月齢まで最長で取得が可能、▶▶印なし：子の月齢にかかわらず取得可能な月数。※：給付の上限あり。×：給付なし。[]：休業に限らず離職の場合も含めすべての親が対象。養育休暇（childcare leave）の期間は除く。日本と韓国の※印は給付の上限額があることを示す。

注3：休業の取得権であり、給付の受給権ではない。定義については本文参照。

注4：×：制度なし。スウェーデンについては空欄であったため、カントリーノートに基づき追記した。

注5：各番号に対応する制度は次の通りである。1：フルタイムまたはパートタイム休業の取得可（すなわちパートタイム就業もしくは時短就業の選択肢がある）、2：休業を複数回に分割して取得可、3：短期で高水準の給付、長期で低水準の給付のいずれかを選択可、5：子どもが一定の上限年齢までに取得時期を選択可、6：その他（多子や障害等の場合に追加給付あり）、7a：両親が全期間について同時に取得可、7b：両親が一部期間について同時に取得可。番号の括弧：当該オプションについては労協定が必要。

出所：Koslowski et al. (2019) より筆者作成。

両親が同時に取得できない形式で、10か国が該当する（例：カナダ、フィンランド）。「個人単位」は19か国であり、父母それぞれが個人として受給権を持ち等しく休業を取得可能で、取得しなければ各々の権利が逸失する（例：日本、韓国、フランス、ドイツ、イギリス、オランダ）。「家族単位」と「個人単位」の「混合型」は7か国である（例：スウェーデン、ノルウェー）。このうち「個人単位」及び「混合型」においては、父母個人の権利として付与される休業期間のうち未使用分を互い

に移転可能な場合（例：スウェーデン）がある。

④ 父親取得のインセンティブ

父親割当て、あるいはボーナス月（父親が取得した場合に休業期間延長）の制度のある国にはその旨が記載されている。

⑤ フレキシビリティ

表2の注5に示した7類型から成り、表中にその該当番号が記されている。

⁵⁾ 育児休業の直後に続いて取得し、より長期の休暇を可能とする制度で、低額の給付もしくは無給であることが多い。育児休業よりも一般的でなく、制度があるのはわずか10か国（フィンランド、アイスランド、ノルウェー等）である。

（4） そのほかの法定休業

ここでは、（i）子の看護休暇、（ii）家族の看護・介護のための追加的休暇、（iii）乳児期における授乳等のための特別な就業時間短縮措置、（iv）フレキシブルな働き方の申請権について、一覧表に整理している。（ii）として、日本、韓国、ドイツの介護休業が挙げられている。

（5） 休業と就学前教育・保育の受給権の関係

育休期間後に就学前教育・保育の受給権がどれだけ保障されているかという観点から比較がなされている。そこで、一覧表では、育休終了時の子の月齢、所得比例で66%以上の高い所得代替率の受給が終了する時点の子の月齢、就学前教育・保育の受給権の開始月齢、の三つの指標に基づき、育休から保育への移行のギャップ月数を計算している。

（6） 前回レビュー（2018年4月時点）以降の政策変更

前回レビュー（2018年4月）以降、今回のレビューの時点（2019年4月）までの1年間における政策変更について、母親休業、父親休業、育休業、その他の4部門ごとに整理している。各変更について、創設は✓印、廃止は×印、拡充↑印、削減は↓印を付し、変更内容が判別可能な形で整理されている。

両面に目配りが必要で、個人が各国の詳細を収集するには多大な労力を要する。この国際レビューは、各国の休業と給付の両面を対象として、統一のフォーマットにより最新情報が収集され、一覧可能なことが強みである。

また、出産・育児休業のみならず、看護休暇や介護休暇等の家族関連の休暇、さらに育休と関連の深い就学前教育・保育についても育休と保育の接続に着目して収録していることに加えて、育休取得率等のデータも含み、総合的かつ詳細な各国の情報が得られる。

このように、大変有用なハンドブックであり、わが国の育児休業政策の研究及び政策議論の基礎資料として活用の余地は大きい。

参考文献

- Adema, W., Clarke, C. and Frey, V. (2015) "Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States," OECD Social, Employment and Migration Working Paper Series No. 172, OECD Directorate for Employment, Labour, and Social Affairs, Social Policy Division.
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Macht, A. and Moss, P. (2019) International Review of Leave Policies and Research 2019. <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/> (2020年3月10日最終確認)。
- 中里英樹 (2019) 「International Network on Leave Policies and Researchを通して見る育児休業研究の動向と国際共同研究のありかた」『家族社会学研究』31 (1) 78-85。

Ⅲ おわりに

(たけざわ・じゅんこ)

休業制度の国際比較は、休業規定と給付規定の