

諸外国における育児休業制度の現状

[研究メンバー]

主査	奥山明良	成城大学助教授
	浅倉むつ子	東京都立大学助教授
	石井保雄	亜細亜大学助教授
	野川 忍	東京学芸大学助教授
	Dorothea Baumhaus	国際連合社会開発部研究員

[報告書目次]

調査研究の概要

第 1 章 スウェーデンの育児休業法制

第 2 章 フランスの育児休業法制

第 3 章 西ドイツの育児休業法制

第 4 章 オーストラリアの育児休業法制

第 5 章 アメリカ合衆国における育児休業制度の動向

第 6 章 イギリスにおける育児休業制度

[内容要旨]

今日、欧米諸国における女性の職場進出は著しく、その急激な増加には誠に目をみはるものがある。こうした状況は我が国においても全く同様で、平成元年には、女性雇用者は 1,749 万人となって男性を含めた雇用者総数に占める女性の割合は 37.4%に至っている。なかでも女性雇用者に占める有配偶女性の割合は約 6 割となり、また子供を持つ有配偶女性の割合も上昇してきている。

ところで、こうした諸外国における雇用市場での女性労働者の増加には各国とも一般的に、実態面においては女性自身のライフサイクルの変化、高学歴による社会進出・職場進出の意欲の増大や産業構造の変化等が主要な背景として存在し、また法制面において 1970 年代半ばからの ILO や国際連合更には EC 等における男女の雇用機会均等と待遇の平等実現を目的とした条約あるいは決議及びそれらに基づく具体的施策の策定の影響を受けて、1970 年代後半から 1980 年代半ばにかけてこれら諸外国における国内法としての一連の男女雇用機会均等法の制定・実施が大きな原動力を与えたといつてよい。我が国のいわゆる男女雇用機会均等法もこうした国際的動向をその背景として制定されたことは改めて指摘するまでもない。

我が国でも現在、女性労働者の就業分野（雇用機会）は拡大し、また多くの職場で就労している女性労働者の中には、仕事を一生のものとして継続し、職業人としてのキャリアを形成することを希望する者が増加するなど、その勤務年数も次第に長くなってきている。

しかし、職業生活の中にあつて女性労働者は依然として就業の内容や形態において男性とは大いに異なる、いわゆる男女職務分離（job segregation）の実態が根強く見られ、諸事情からやむなく退職せざるを得ない者もいまだ多く見られる。

そこで、本研究は欧米諸国における育児休業制度に関する法制化の現状と施行状況、更に法制化に基づかない育児休業の企業内実施状況等を調査・検討し、これを踏まえて我が国における今後の育児休業制度の普及のあり方について政府並びに労使等の議論の参考に供することを目的とした。調査の対象とすべき国については、基本的に①既に育児休暇法制が実施・運用されている国（スウェーデン、フランス、西ドイツ、オーストリア）、②現在のところその法制化を予定していない国（イギリス）、そして③現在その法制化をめぐる活発な議論を展開している国（アメリカ合衆国）の3つに区別した上でそれぞれを研究した。

スウェーデン、フランス、西ドイツ、アメリカ合衆国、イギリスの5か国について、おおむね以下の項目を中心に、各国別に調査研究を行った。

なお、オーストリアについては、制度の概要の記述に留まっている。

1. 育児休暇制度に関する立法の背景、経緯等

- (1)立法化をめぐる議論の動向
- (2)立法の趣旨、目的
- (3)法制の名称
- (4)制定年次（改正年次、改正内容）

2. 育児休業制度に関する法制（法案も含めて）の現状

(1)育児休暇制度の内容

- ①育児休業の態様、期間
- ②育児休業の請求事由、請求者の範囲、資格要件
- ③育児休業手続・予告期間等
- ④育児休業期間中の取扱い

休業期間中の労働・社会保険の被保険者資格の継続や保険料負担の有無
休業期間中の企業年金、先任権の取扱い
休業期間中の義務等

- ⑤雇用保障の有無・内容（復職の権利、復職後の職務内容、賃金、年休等）

(2)休業中の所得保障

①根拠法②支給要件③支給手続④支給額、支給期間⑤財源（費用負担者、負担割合等）

(3)育児休業関連法規の施行機関、施行上の問題点等

3. 企業内における育児休業制度の実施状況

(1)立法を上まわる制度の存在、その普及状況

(2)具体的普及状況（利用者の割合、期間等）

(3)休業期間中の代替労働力の確保とその方法

(4)復職状況（復職者の割合、復職後の状況等）

(5)制度実施についての評価（実施に伴うメリット、デメリット等）

4. 育児休業法制における今後の動向