

2013年4月4日 全5頁

# 英国：男女共同育児休暇制度

## 柔軟な休暇取得制度でイクメンは増えるのか？

ロンドンリサーチセンター  
研究員 沼知 聡子

### [要約]

- 英国連立政権による雇用法改革の一環として、2015年より男女共同育児休暇（Shared Parental Leave）の導入が予定されている。最長1年の法定育児休暇を父母が共有し、最低1週間単位で交互あるいは同時での取得を可能にする柔軟な制度である。
- 休暇取得の柔軟性を高め、女性が出産・育児により長期職場を離れることによるペナルティを軽減すると同時に男性の育児参加促進を目指す。雇用主の負担増を懸念する声も強く、意図した結果を生むまでには相当の時間がかかるだろう。

英国の保守党・自由民主党連立政権は、柔軟で労使互惠的、公正な労働市場の確立を目指し、雇用法改革を実施している。世界的にも規制の少ない英国の労働市場では、雇用保護規制の緩やかさもあり、雇用主が新しい雇用創出に積極的であり、人材の流動性も高い。景気低迷が続く中でも2012年末時点で雇用者数が2,973万人と過去最高を記録するなど、市場のダイナミズムは維持されている。今回の改革でも、徒に規制を課すのではなく、労使双方の事情にかなった雇用関係構築に向けた裁量の拡大が目指されている。育児や疾病、引退に備えた準備など職業生活を通じて起こりうる様々な変化は、被雇用者の働き方に大きな影響を与える。同様に雇用主も経済状況に応じ労働力の調整が必要となる。詳細な規定で労働市場のあり方を決定するのではなく、労使双方の合意に基づく個々の状況に応じた働き方を選択できるよう、建設的な議論を奨励している。このための施策の1つが、2015年より施行予定の男女共同育児休暇である。最長1年の法定育児休暇を父母が共有するこの制度は、「2013年子どもおよび家族法」の枠組みで導入されることになっており、現在同法案の審議が議会で進められている。

### 制度導入の背景

英国では女性の就業率がEU平均を大きく上回り、（上級）管理職に占める女性の割合も35%以上と経済協力開発機構（OECD）平均の約32%を超え、男女格差を測るジェンダーギャップ指数（2012年）<sup>1</sup>でも135カ国中18位につけるなど、女性進出が進んでいる印象を受ける。その

<sup>1</sup> 経済・教育・保険・政治分野での各種データを基に世界経済フォーラムが算定する指数。日本は101位。

一方で、OECD の調査によれば女性就業者の 40%はパートタイムでの勤務となっており、仕事と家庭の両立の負担が主に女性の肩にかかっていることが読み取れる。この勤務体系における差異は女性の賃金が男性のそれを 18%下回ることにも表れている。また、英国の特徴として挙げられるのが託児費用の高さであり、女性がフルタイム勤務を希望する際の障壁とされている。フルタイム勤務の年間総所得の中央値が 2 万 6,500 ポンド（2012 年 4 月 5 日までの 1 年間、英国統計局）の英国で 2 歳以下の子どもを保育園に預ける場合、年間費用は平均で 1 万 1,000 ポンド<sup>2</sup>に及ぶ。さらに現行の出産・育児休暇制度も、女性が育児の主体となることを前提とし、性的役割の強化を促すような仕組みである（詳細後述）。柔軟な選択肢の欠如から、出産・育児により長期にわたり労働市場を離れるのは女性で、男性による育児は補助的役割に留まる傾向が強い。

このため、連立政権では父親の育児参加を促し、両親が主体的に育児とキャリアのバランスをとれるよう、休暇取得の柔軟性向上を課題としていた。育児による中断が復職後のキャリア進展の妨げとなり、あたかも出産が女性にとってペナルティのように機能することを防ぐ目的もある。雇用主にとっても柔軟な休暇制度は、人材プール全体の活用や、優秀な人材の維持につながるという利点もある。柔軟な勤務形態は、被雇用者のモチベーションを高め、生産性の向上に資するという考えもある。

なお、これまで導入されてきた「家族にやさしい」法規制<sup>3</sup>は、企業にやさしいものではなく、景気低迷が続く中ではより大きな負担になり、むしろ出産年齢にあたる女性の雇用をためらう一因になるとの指摘もある。デービッド・キャメロン首相はこのような企業の態度は許容しがたいとし、この問題に対処するには、育児を両親で担うことが社会的規範となるよう促すことが必要であると述べている。

これらに加え、政治的な要因も考えられよう。「欧州で最も家庭にやさしい政府」を目指している連立政権だが、児童手当の受給要件厳格化など女性に厳しいとみなされる一連の施策により、女性の保守党支持率は下落している<sup>4</sup>。共働き世帯の母親には大きな打撃となった児童手当の削減をはじめ、鳴り物入りで始まった託児施設の改革も難航し、食料品や燃料価格の高騰は家計を預かることの多い女性に政府の落ち度として認識されている。このため男女共同育児休暇制度は女性有権者への配慮を示すためのアピールとも理解できる。

## 男女共同育児休暇制度

新しい制度に触れる前に、現行の出産・育児休暇制度を概説する。被雇用者である母親には

---

[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2012.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf)

<sup>2</sup> 保育園の料金が英国平均で 1 時間あたり 4.26 ポンド、1 週間 50 時間利用した場合で算出。地域差も大きく最も高いロンドンでは年間 1 万 4,000 ポンド近くになる。

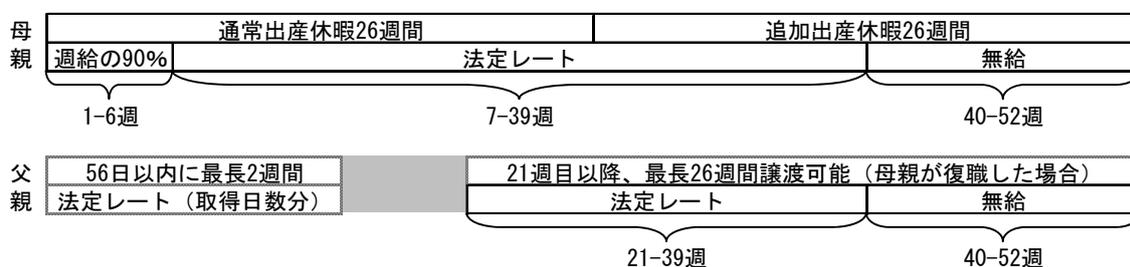
<sup>3</sup> 出産休暇の長期化、フレックスタイム勤務を要請する権利、養子休暇や父親の育児休暇の導入など。

<sup>4</sup> 2010 年総選挙時に 36%を記録した女性有権者の保守党支持率は、2013 年 1 月には 29%にまで低下し、野党労働党支持率は総選挙時の 31%から同 45%へと大きく上昇している（Associated Newspaers 調査による）。

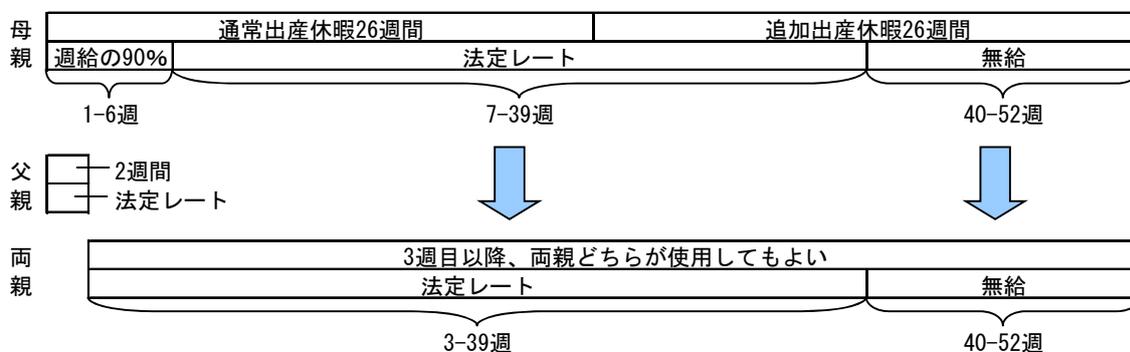
出産休暇（Maternity Leave）として最長1年間<sup>5</sup>の休暇が付与され、最長39週間にわたり出産手当（Maternity Pay）が支給される。出産休暇の受給要件は雇用期間に依存しないが、出産手当は出産予定週前15週間の時点での勤務期間が半年あり、かつ平均107ポンド以上の週給を得ていることが受給要件となる。休暇開始後6週間は平均週給の90%、以後39週までは法定レート（2012年度は週135.45ポンド、もしくは平均週給の90%のいずれか低い方）が給付される。なお、父親も母親と同様の受給要件を満たせば、出産後に父親の育児休暇（Paternity Leave）として2週間の有給休暇<sup>6</sup>のほか、産後20週以降に母親が復職した場合、残りの出産休暇（最長26週間）を代わりに取得できる。

図表 英国における育児休暇の現況と新制度モデル

現行制度



新制度モデル



出所：ビジネス・イノベーション・技能省資料より大和総研作成

一方、男女共同育児休暇制度はその名前が示す通り、育児休暇の共同で取得を促すものであり、母親に代わり父親が取得できる期間が大幅に拡大される。まず母親に1年間の休暇が付与されるが、産後2週間以降はいつでも、これを父親と共有できる。雇用主に取得意図を通知し同意を得れば、残り50週を交互に、あるいは同時に、最低1週間の単位で両親が分割して自由に取得することができる（雇用主は休暇の短期分割取得について、その申請が実情にそぐわない場合はこれを却下できる）。2013年を通じ実施面での詳細が協議される予定だが、休暇取得

<sup>5</sup> 26週間の通常出産休暇と、それに続く26週間の追加出産休暇での1年となる。産後の2週間は母体の回復のため、取得は義務となる。分割して取得することはできない。休暇、給付ともに法定の水準を下回することはできないが、企業が独自スキームとしてこれを上回る制度を導入することは可能。

<sup>6</sup> 産後56日以内の取得のみ有効。給付額は週135.45ポンドもしくは平均週給の90%の、いずれか低い方。

には事前 8 週間の通知が必要とみられている。受給要件は、両親がともに出産予定日の 15 週間の時点で雇用期間が半年を満たすことである。給付については、現行制度と変わらず、母親には最初の 6 週間に平均週給の 90%、残り 33 週間は法定レートが適用され、父親には 2 週間の有給休暇が付与される。両親に対する給付の総額は変わらないものの、母親が生計中心者である場合には、従来よりも早く職場復帰がしやすくなるというメリットがある。統計上では年間 42 万世帯が新制度の利用対象になるが、ビジネス・イノベーション・技能省の試算によると父親が母親に代わり休暇を取得することが経済的な利益につながるのは、1 万 3,500 世帯に留まるという。また、両親が給付を重複して受給しないよう、労働年金省では新たな IT システムの構築が必要となり、その費用は 2,200 万ポンドとされる。

### 実施面での不安も

男女共同育児休暇制度は、誕生直後の早い段階から父親の育児参加を促し、固定化した性的役割観を揺さぶり、両親により多くの選択肢を与えるものとして、その意図は広く評価されている。しかし、施策の実施面での検討不足を指摘する声や、企業の負担増に対する懸念も多い。特に問題視されているのは、短期間に分割しての取得を可能にした点である。往々にして限られたリソースで稼働している中小企業などでは、細切れに休暇取得を繰り返された場合には、現実的には対応不可能というのが本音であろう。業務遂行にあたり、専門知識や一定の研修期間を要する場合はなおさらだ。休暇申請を却下することもできるが、被雇用者との間に不必要なあつれきが生じる恐れもある。過去の判例からは、家庭の事情が企業都合に優先される場合が多いだけに、企業の対応も神経質にならざるを得ない。景気低迷が続く中での導入に対し、政府の熟慮を求める向きも多い。また、同じ「2013 年子どもおよび家族法」の枠組みで、フレックスタイム勤務を要請する権利が、従来の育児・介護を主体的に担う被雇用者のみから全被雇用者に拡大される予定である。施行に際する詳細はまだ明らかにされていないが、雇用者側の更なる負担増や現場の混乱が予想される。

一方の被雇用者側だが、男女共同育児休暇制度がどれだけ活用されるかは、現段階では不透明である。経済低迷が長引いているだけに、長期にわたり職場を離れる不安や、無給期間の所得減による家計への影響を理由に休暇取得に前向きになれない父親も多いのが現状であろう。休暇取得が職務に対するコミットメントの欠如と受け止められることを懸念する向きも多い。現行制度でも、母親の代わりに一定期間産休を取得することが可能だが、制度に対する認知度が高いとはいえ、父親の休暇取得期間に目立った変化はみられていないという。北欧諸国のパパ・クォータ制のような、父親側の育児休暇取得が両親に対する給付額や取得可能期間に影響を与えるなどの経済的インセンティブに欠ける点も弱みとなろう。

社会に深く根付いた伝統的な性的役割のステレオタイプを変えるには、相当の時間がかかる。それでも男女共同育児休暇制度を活用する父親が増えていけば、家庭と仕事の両立は女性にとっての課題ではなく、「親」としての課題になっていくだろう。また、女性が生計中心者となる世帯がわずかながらも増えつつあるのも現実であり、そのような世帯から新制度の活用は

徐々に進んでいくものと考えられる。即時的な効果は期待できないとしても、育児は両親が共同で担うというメッセージを明確にした点は評価に値するだろう。一方、日本では父親の育児休暇取得率が2011年度に2.63%<sup>7</sup>と極めて低く、2017年度までの目標値である10%からはほど遠い水準にある。月額賃金の50%相当額が支給される育児休業給付金もあるが、横並びの意識が強い社会では、取得申請すらままならない場合も多いと聞く。英国の新制度を先例に日本でも育児に対する意識を変える契機が生まれることを望みたい。

---

<sup>7</sup> 厚生労働省「『平成23年度雇用均等基本調査』の概況」（平成24年7月25日）による。