HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	日韓比較からみる男性の育児休業取得状況 ： パパ・クオータ導入を中心に
Author(s)	金, 仁子
Citation	經濟學研究, 70(2), 111-123
Issue Date	2020-12-17
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/80165
Type	departmental bulletin paper
File Information	60_ES_70(2)_111.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

経済学研究 70−2
北海道大学 2020.12

日韓比較からみる男性の育児休業取得状況
――パパ・クオータ導入を中心に――

金　　仁子

はじめに

男性が育児休業の取得で家庭という私的領域における生活時間を確保し，家事や育児などの無償の世帯労働（unpaid work）の役割を分担することは，「男は仕事，女は家庭」という典型的な性別役割分担意識によって形作られた無償の世帯労働のジェンダー不均衡な配分関係を是正することになる。それによって女性の無償の世帯労働への責任および負担が軽減されるのであれば，女性は結婚や出産，育児などを理由に職業キャリアを中断せずに積み重ねていくことが可能となる。このような現象が社会全般に広く行き渡ると，これまで女性にだけ課された結婚・出産ペナルティ[1]による労働市場のジェンダー不平等を解消することにもつながるであろう。要するに，男性の育児休業取得は，私的領域を形作る生活時間の獲得だけでなく，私的領域の非貨幣的生産労働と公的領域の貨幣的生産労働とにおける役割分担のジェンダー不均衡を是正するという重要な意味合いを持つ。こうした意味で，男性の育児休業取得は，真のワーク・ライフ・バランス（以下，WLBと略す）の実現に向けた取組みとなるのである。

EU諸国，特に北欧では，男性の育児休業取得を促進するために，1990年代にすでにパパ・クオータ制を施行している[2]。例えば，ノルウェーは，1993年に世界で初めて，育児休業期間の給付制度における両親割当て制度（クオータ制）を導入したが，両親手当の父親の割当て分を父親が受給しなければ，その権利が自動的に消滅するため，父親の育児休業取得を増加させたとされる（濱野，2017：120）。父親の育児休業取得率は，クオータ制が導入された1993年には4.1％にすぎなかったが[3]，2007年9月生まれの子の父親を対象にノルウェー労働福祉局が行った調査では，受給資格のある父親の99％が育児休業を取得していた。ちなみに，

1）近年，労働市場における男女間の賃金格差の主な要因として結婚・出産のプレミアムとペナルティが注目されている。結婚や出産が賃金に与える影響を分析する多くの研究では，結婚と出産は，男性の賃金についてプラスの効果（結婚プレミアム）を，女性の賃金についてマイナスの効果（結婚・出産ペナルティ）を及ぼしていることを指摘している（Korenman and Neumark, 1991；Killewald and Gough，2013；崔，2019；川口，2005；竹内，2018）。

2）1993年のノルウェーを皮切りに，1995年にスウェーデン，1998年にデンマークが，パパ・クオータ制を導入した。デンマークは，2002年の両親育児休業への改正でパパ・クオータ制が廃止され、父親の育児休業取得率が2001年に36％から2002年に22％に下落したが、その後、団体労働協約によってパパ・クオータの権利を獲得した父親の増加や、父親の役割に対する文化的な転換を背景に、2003年から父親の育児休業取得は増加している（Bloksgaard and Rostgaard, 2018：140-141）。

3）ノルウェー科学技術大学の研究者が行ったアンケート調査によると，1993年4月にパパ・クオータ制が導入されてからノルウェーの父親の育児休業取得率はドラマティックに増加し，1993年に4.1％から翌年に45％，1998年に80％に達した（Brandth and Kvande, 2001：258）。

両親手当の支給期間である 49 週（休業前賃金の 100％）または 59 週（休業前賃金の 80％）のうち，父親と母親，それぞれに割当てられた受給可能期間は 10 週ある[4]。

北欧に比べ，日韓両国のパパ・クオータ制の導入は，20 年くらい遅れを取っていた。日本では，2010 年から「パパ・ママ育休プラス」を，韓国では，2014 年から「パパの月」を施行している。

日本と韓国は，急速に進行する少子高齢化と，それに伴う生産年齢人口の減少への懸念，低成長・グローバル競争時代のもとで二極化する雇用構造，共働き世帯の増加に伴うタイムバインド（時間の板挟み状態）を経験する家族の増加など，経済社会構造の変化に伴う共通した社会問題を抱えている。また，社会問題を解決するために行っている取組みにおいても共通する点が多い。特に 2000 年代半ば以降，両国とも，少子化対策と雇用の柔軟化政策を二本柱とする，WLB 実現に向けた取組みを行なっており，パパ・クオータ制の導入においても，高い同時性をもっている。

両国とも，育児休業制度を導入してからも男性の育児休業取得率が一貫して低く，伸び悩んでいた。ところが，韓国がパパ・クオータ制を導入してからのここ数年の間，両国における男性の育児休業の利用状況に確かな差が現れ始めている。冒頭で述べたように，男性が育児休業を取得することは，男性が日常的な家事や育児などの家庭内役割を担うことによって，私的領域におけるジェンダー不均衡な生活時間配分を是正する大きな一歩になり得るということを考えると，男性の育児休業の利用状況は，WLB 社会の実現度を測るある種の尺度として用いることができるのであろう[5]。

本稿は，日本と韓国における育児休業制度の内容および利用実態を比較分析し，それぞれの政策デザインが男性の育児休業取得にどのような影響を与えてきたのかを検討することで，今後の政策課題を確認することを目的とする。

本稿の構成は以下のとおりである。第 1 節と第 2 節では，日本と韓国のそれぞれの育児休業制度の導入とその変遷内容を概観する。第 3 節では，両国の育児休業の利用実態を比較分析し，最後に本稿の分析から得られた結果をまとめる。

第 1 節　日本の育児休業制度の概要

（1）育児休業制度の導入

日本では，1990 年の「1.57 ショック」[6] を契機に，少子化への社会的な関心が高まった 1991 年に，出産直後の子どもの養育を行なう労働者に育児のための休業の権利を保障する，育児休業法（以下，改正後の育児・介護休業法をも含め，「育休法」と略す）が成立され，翌年から施行された[7]。

育休法は，第 1 条において，労働者の「職業

4）父親と母親，それぞれに割当てられた期間は，父親クオータ制が導入された 1993 年，4 週からスタートし，2005 年～2011 年の赤緑連合政権（労働党，社会党，中央党）の下で，6 週，10 週，12 週，14 週へ拡大してきたが，2016 年の総選挙後，保守党と進歩党の連立政権の下で，再び 10 週に縮小した（Brandth and Kvande, 2015：261-262）。

5）実際，日本政府は，2020 年までに男性の育児休業取得を 13％に引き上げることを WLB 推進到達目標の一つとしている。

6）「1.57 ショック」とは，1990 年 6 月 9 日に，厚生省が発表した 1989 年の合計特殊出生率（15～49 歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの）が 1.57 となり，過去最低であった 1966 年の丙午（ひのえうま）の迷信による異常な値 1.58 を下回り，戦後最低を更新したことが明らかになったときの衝撃を指す。

7）「育休法」成立前は，旧勤労婦人福祉法 11 条および男女雇用機会均等法旧 28 条において，女性の就業援助措置の一つとして，女性労働者が申し出た場合，育児のために一定期間休業することを認めることが，自業主の努力義務とされていた（清水，2008：170）。

生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて」，「経済及び社会の発展に資すること」がその目的であることを明確に示している。1990年代に入って制度化された日本の育児休業について，野田（1999）は，「休暇」によって発生する利益がいかなる者に帰し，その政策がいかなる方向にあるのかを問うなかで，次のように評価する。育児休業は，日本における中長期的な労働力不足の顕在化が懸念される中，女性の労働参加率を高めるための環境整備と，出生率の低下に歯止めをかける取組みとが早急に求められていた時代背景から設けられた「休暇」であって，その意味では，育児休業制度には，労使間や企業の枠内での利益関係を超えた，一種の社会的価値が付与されたということができる（野田，1999：17）。「労働」と「生活」が，公的領域と私的領域とに分離された近代社会を起点とする労働法にとって，公的領域と私的領域における調和のとれた労働のあり方を求める政策は，労働時間のパターンを決定する実質的な権限を，部分的であるにせよ，使用者から労働者に委譲する試みであるといえる（Collins, 2005；浅倉，2010；原，2016；金，2018）。

育休法は，女性差別撤廃条約[8]と1981年に採択されたILO第156号条約に基づき，女性のみを家庭的責任をもつ者としていた従来の性別役割分担意識を改め[9]，男女労働者の両者に適用される法律である。出産に際して女性労働者だけが取得できる産前・産後休業[10]とは異なり，育児休業は，性別にかかわらず，生まれた子どもが1歳になる前日まで，育児のための比較的長期間の休業を取得できる。その意味で，育休法は，「従来，労働法が暗黙の前提としてきた労働者像『家庭的責任を負わない男性労働者』を，『家庭的責任を果たしながら仕事をする男女労働者』へと変革する先駆けとなるものであった」（井上，2018：73）とも評価される。

1995年に日本は，介護休業を育休法に盛り込む一部改正を行い，「子供や近親者の面倒を見るために職業生活に支障をきたすような男女の労働者に対して，各種の保護や便宜を提供し，家族的責任と職業的責任とが両立できるようにすることを目的とした」ILO第156号条約を批准した。

（2）育児休業の対象および取得期間

子どもを養育する男女労働者は，事業主に申し出ることによって原則として子どもが1歳になるまでの間，育児休業を取得でき，事業主はその申し出を拒否できないとされている。2004年改正（翌年4月施行）で保育所に入れない等の場合に，例外的に子どもが1歳6ヵ月に達するまで延長できる措置が導入されたが，保育所への入所が一般的に年度はじめであることから，保育所に預けられず，かつ育休も取得できない時期があることを踏まえ，2017年の育休法改正施行により，子どもが1歳6ヵ月に達する時点で，保育所に入れない等の場合に再度申出することにより，最長2歳まで延長できるよ

8）女性差別撤廃条約は，1979年の第34回国連総会において採択され，1981年に発効した。男女の完全な平等の達成に貢献することを目的とし，女性に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としている。日本は1985年に締結した。

9）1965年6月22日に採択されたILO第123号勧告は，「家庭責任を有する女性で，家庭以外で働く女性が差別待遇をうけることなく，労働する権利を行使することができるように」と，女性のみを家庭責任を有する対象としていたが，1981年6月23日に採択された第156号条約（「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」）及び第165号勧告に置き換えられた。第165号勧告は，同名のILO第156号条約の政策について詳細に規定している。

10）日本の出産に関する休業制度は，1911年の工場法に，産後5週間の休業（うち3週間は強制）が設けられたことがその始まりである（木村，2001：20）。現在の産前産後休業は，労働基準法の第65条第1項及び第2項に基づき，産前6週間（多胎妊娠の場合は14週）と産後8週間となっている。

うになった。育児休業期間の延長に合わせ，育児休業給付の支給期間も延長した。

男性の育児休業取得を促す仕組みとしては，2009 年の改正（2010 年 6 月 30 日施行）で，夫婦ともに育児休業を取得することによって，子どもが 1 歳 2 ヵ月になるまで休業を取得できるパパ・ママ育休プラス制度が新たに設けられた。また，2009 年の改正により，配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業を取得不可とする制度は廃止されたので，2010 年からは母親の就業状態にかかわらず，父親には 1 年間の取得権利が与えられている[11]。さらに，父親が妻の出産後 8 週間以内に育児休業を取得した場合，再度，育児休業を取得可能となった。厳密にいえば，日本のパパ・ママ育休プラスは，父親が取得しなければその権利が消滅する父親割当てというより，父親が取得すれば 1 年 2 ヵ月全体に対して 2 ヵ月分が父親に割当てられる「分割ボーナス」に近い（中里，2017：3）。

有期契約労働者については育休法の対象外とされてきたが，2004 年の改正（2005 年 4 月施行）により，一定の要件を満たした有期契約労働者も育児休業がとれるようになった。一定の要件とは，「同じ事業主に 1 年以上雇用されている」，「子が 1 歳以降も雇用継続の見込みがある」，「子が 2 歳までの間に契約更新されない」の 3 要件であり，有期契約労働者は 3 要件，すべてを満たすことが必要とされていた。この 3 要件は，2016 年の改正（2017 年 1 月施行）で，「同じ事業主に 1 年以上雇用されている」「子が 1 歳 6 ヵ月になるまでの間に契約更新されないことがあきらかでない」の 2 要件に緩和された。

（3）育児休業の給付金

当初は，所得補償がない内容で導入されたが，1994 年の雇用保険法の一部改正で育児休業給付を創設し，1995 年から，育児休業開始前の賃金月額（賃金日額[12] に 30 を乗じて得た額）の 25％の所得補償が行われた。そのうち，育児休業中に支給される給付金は 20％で，残りの 5％は職場復帰後に支給された。給付率は，2001 年に 40％（そのうち，休業中に 30％，職場復職後に 10％），2007 年に 50％（そのうち，休業中に 30％，職場復職後に 20％）へと引き上げられ，2010 年からは全額を休業期間中に支給されるように変更された。さらに，2014 年の雇用保険法の改正施行で，休業開始から 180 日に達する日までの間の給付率は，休業前賃金の 67％へと引き上げられ，181 日目以降には 50％の給付率に相当する額が支給されている。育児休業給付の支給上限額は，「毎月勤労統計」の平均定期給与額の増減をもとに，毎年 8 月 1 日に行われる賃金日額[13] の変更に伴い，その上限額が変更になる。ちなみに，2019 年 8 月 1 日から適用される上限額は，304,314 円（支給率 67％），227,100 円（支給率 50％）となっている。

（4）育児期所定労働時間短縮のほか

男性の育児参加を促進するため，2017 年の育休法改正施行では，事業主に対し，就学前までの子どもをもつ労働者が育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めることを義務付けた。

育休法には，育児休業に加え，育児期所定労働時間の短縮（子が 3 歳未満）[14]，所定外労働

11）母親の場合，8 週間の産後休業を合わせて，1 年間の育児休業を取得可能で，分割取得はまだ許可されていない。

12）賃金日額とは，育児休業開始前の 6 ヵ月間の給与（賞与など含まれない）の合計を 180 で割った金額である。

13）賃金月額の上限額は，30 歳以上 45 歳未満の基本手当（失業給付）賃金日額上限額に 30 を乗じて得た額である。

14）2009 年改正により，事業主は，3 歳に満たない子どもをもつ労働者に対し，短時間勤務制，フレックスタイム制，始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ，所定外労働をさせない制度，託児施設

の制限（子が 3 歳未満），時間外労働の制限[15]（小学校の入学まで），深夜業の制限[16]（小学校の入学まで），小学校就学前の子の看護休暇（形成権年 5 日，子が 2 人以上の場合は年 10 日，半日単位の取得可能）など，職場復帰後の仕事と育児の両立支援策も位置付けられ，順次，拡大強化されてきている。

第２節　韓国の育児休業制度の概要[17]

（1）育児休業制度の導入

韓国の産前・産後休業制度は，1953 年に制定された「勤労基準法」（日本の労働基本法に当たる）の第 60 条に妊娠中の女性労働者に対して産前・産後を合わせて 60 日の有給保護休業を与えなければならないと規定したことで，その制度的な基礎が作られたが，育児休業制度は，1984 年に，国連の「女制差別撤廃条約」[18]を締結してから，1987 年に制定した「男女雇用平等法」（1988 年施行）に育児休業条項（第 11 条）を設けることからはじまった。韓国における仕事と家庭の両立政策は，労働者の妊娠，出産，育児期の母性を保護しかつキャリア中断を防ぎ，雇用の継続および促進を図ることによって，子育て期の家庭生活を保障することに焦点が置かれていて，産前・産後休業や育児休業，勤労時間柔軟化関連制度，保育関連制度などは，その代表的な施策である。その第一義的な政策目標は，性別にかかわらず，仕事と家庭を両立させる環境を保障するという男女平等であったが（Park，2017：18），合計特殊出生率が 1990 年代後半から 1.5 以下に下がり続け，2005 年に 1.085 を記録すると，出生率の回復が新たに仕事と家庭の両立のための重要な政策目標として位置付けられるようになった。

（2）育児休業の対象と取得期間

育児休業を取得可能な対象は，1 歳未満の子どもをもつ女性労働者に限られていたが，1995 年の「男女雇用平等法」改正により，1 歳未満の子どもをもつ女性労働者の配偶者である男性労働者も選択的に育児休業が取れるようになった。2001 年 8 月の改正（2001 年 11 月施行）では，育児休業の対象を 1 歳未満の乳児をもつすべての労働者へと拡大し，専業主婦の配偶者である男性労働者も育児休業が取得可能となった。さらに，その対象を，2005 年 12 月の改正（2006 年 3 月施行）によって，3 歳未満の子ども（ただし 2008 年 1 月 1 日以後生まれの子ども）をもつ労働者に，2010 年 2 月改正・施行によって，6 歳未満の子どもをもつ労働者に，2014 年 1 月の改正・施行によって，8 歳未満もしくは小学校 2 年生以下の子どもをもつ労働者へと拡大してきた。有期契約労働者であっても雇用形態にかかわらず，育児休業開始日以前に雇用保険の被保険者期間が 180 日以上であれば，子ども一人当たり父親，母親それぞれ最長 1 年ずつ育児休業を取得できる。

産前・産後休業は，2001 年 8 月の母性保護関連 3 法（「勤労基準法」，「男女雇用平等法」，「雇用保険法」）の改正により，同年 11 月から，産前・産後休業期間が 60 日から 90 日（うち，産後 45 日）に拡大されるとともに，延長された 30 日分に対し，雇用保険から給付金が支給されることになった。優先支援対象企業（中小

の設置運営その他これに準ずる便宜の供与のいずれかの措置を設けることが義務付けられた。

15）1 ヵ月 24 時間，1 年 150 時間超える労働をさせてはならない。

16）午後 10 時から午前 5 時までの間において労働させてはならない。

17）第 2 節の内容は，金（2019）「韓国におけるワーク・ライフ・バランス実現への取組みと課題―育児休業制度を中心に」の第 2 節に加筆・修正を加えたものである。

18）「女性差別撤廃条約」の締約国は，「女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置」（立法を含む。）をとることが義務付けられている。日本も同条約を締約してから「男女雇用機会均等法」を作った。

企業）に対しては，90 日分の給付金が，大企業に対しては，30 日分の給付金が雇用保険から支給される。多胎児に対しては，2014 年から，120 日（うち，産後 60 日）の産前・産後休業を取得できる。

2007 年 12 月 21 日に，「男女雇用平等法」を「男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律」（以下，「男女雇用平等法」と略す）へと改正（2008 年 6 月施行）することによって，労働者の仕事と妊娠・出産・育児を含む家庭の生活とを両立させることを支援する政策を強化した。これによって，2008 年 6 月から，3 日の配偶者出産休暇と育児期労働時間短縮制度が新たに施行された。また，2012 年 2 月の「男女雇用平等法」改正（同年 8 月施行）では，事業主は経営上重大な問題がない限り，育児期労働時間短縮の申請及び家族ケア休業を認めるよう義務付けた。配偶者出産休暇は，2012 年 8 月から，5 日以内で 3 日以上（うち 3 日有給）に，さらに 2019 年 10 月から，配偶者の出産後 90 日以内の申し出によって 10 日間の有給休暇を 1 回分割可能な条件で取得できるように拡大された。

育児期労働時間短縮制度は，はじめは事業主の義務ではなく，労働時間短縮にともなう所得減少に対する補てんがないということから，活性化にはつながらなかった。育児期労働時間短縮制度を活性化することで，労働者のキャリア中断を防ぎながら，仕事と育児の両立を支援するために，「雇用保険法」を改正し，2011 年 10 月から，育児期労働時間短縮に対し給付金（通常賃金の 40％）を支給しはじめた。

（3）育児休業の給付金

2001 年の母性保護関連 3 法の改正は，企業の育児休業制度導入の義務化，育児休業後の復職の保障，雇用保険からの育児休業給付金の支給など，関連規定を強化した。これによって，所得補償のない状態で導入された育児休業に対し，30 日以上の育児休業を取得することを条件として，2001 年から月 20 万ウォンの定額の育児休業給付金が支給された。その後，定額の給付金は，月 30 万ウォン（2002 年 12 月 30 日），40 万ウォン（2004 年 2 月 25 日），50 万ウォン（2007 年 4 月 27 日）へと引き上げられ，さらに 2011 年 1 月 1 日に，定額制から定率制に変わり，通常賃金の 40％（上限額 100 万ウォン，下限額 50 万ウォン）の給付金が支給されるようになった。育児休業給付金の現実化を図るため，2017 年 9 月に，最初の 3 ヵ月の給付率を通常賃金の 80％（月上限額 150 万ウォン，月下限額 70 万ウォン）へ大きく引き上げ，2019 年からは，4 ヵ月目以後の給付率を 50％（上限額 120 万ウォン，下限額 70 万ウォン）に引き上げた。

2014 年 10 月からは，育児休業制度を「父母育児休業制度」と改名するとともに，「パパの月」を設け，2 番目に育児休業者（パパ）の最初 1 ヵ月の給付金を通常賃金の 100％（月上限額 150 万ウォン）に引き上げた。しかし，合計特殊出生率が 1.2 前後を横ばいするなど，改善が見られない状態が続くと，2016 年に「パパの月」適用期間を最初の 1 ヵ月から 3 ヵ月に拡大し，2017 年 7 月からは，第 2 子に対する「パパの月」の月上限額を 200 万ウォンに引き上げた。引き続き 2018 年 7 月からは，2 番目の育児休業者の最初の 3 ヵ月の給付金の月上限額を，第 1 子か第 2 子か区別することなく，すべての子どもに対し 200 万ウォンへと高め，さらに 2019 年からは，「パパの月」の上限額を 250 万ウォンに引き上げた[19)]。

育児期労働時間短縮に対する給付金も，2014

19）シングルマザーやシングルファザーなど，「パパの月」のインセンティブが適用されない，ひとり親労働者の育児休業給付金については，最初の 3 ヵ月間に通常賃金の 100％（上限額 250 万ウォン），4～6 ヵ月に通常賃金の 80％（上限額 150 万ウォン），7～12 ヵ月に通常賃金の 50％（上限額 120 万ウォン）という特例措置が適用される。

年10月に通常賃金の40％から60％へ，2018年1月に，通常賃金の80％へと引き上げられた。

韓国において，育児休業制度の実効性を向上するために，何度も関連法律の改正を重ねながら給付金の現実化を図り，とりわけ男性による育児休業の活性化に積極的に取り組むようになったのは，これ以上，市場での有償労働と家庭での無償労働への義務や責任を女性に課し続けていく形では，韓国が直面している新しい「社会的リスク」（Taylor-Gooby，2004）[20] に対応できないだけでなく，社会経済の問題をより深刻化させかねないという危機感があったからである。

第３節　育児休業制度の利用状況

本節では，第1節と第2節において概観した日韓両国における育児休業制度の変遷を踏まえたうえで，両国の育児休業の利用状況を比較分析する。

日本と韓国の育児休業制度は，両国ともはじめは給付金のない状態で施行されたので，実際の育児休業の利用状況は，育児休業給付金が支給されてから確認できる。

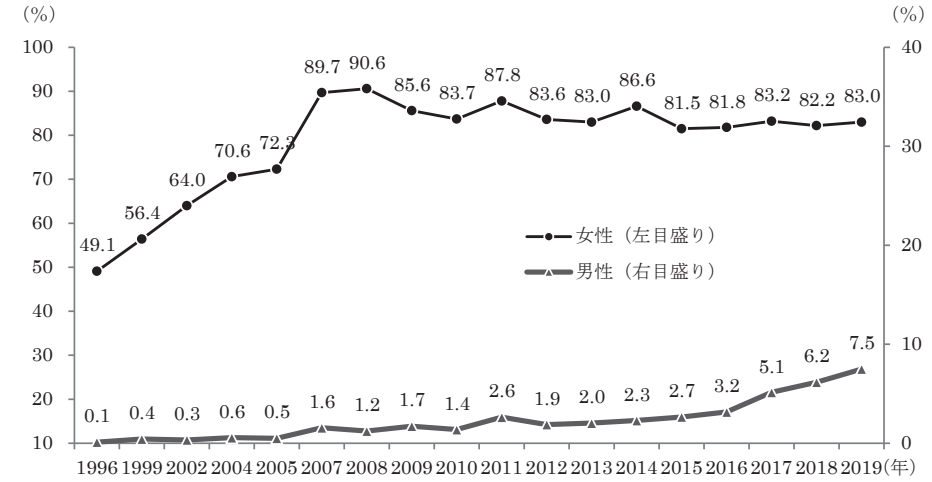
（1）育児休業取得率

日本の育児休業取得率は，調査前年度1年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数に占める，調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申し出をしている者を含む）の数の割合である。そのため，1995年4月から育児休業給付金が支払われた日本の育児休業取得率は，1996年から確認できる。

図1は，日本における育児休業取得率を性別に表わしたものである。女性の育児休業取得率は，1996年の49.1％から徐々に上昇し，給付率を休業前賃金の50％へ引き上げた2007年に，前年より17.4％ポイントも高くなって，翌年の2008年に90.6％に達してから少し減少し2019年に83％となっている。他方，男性の育児休業取得率は，1996年の0.1％からほぼ横ばいとなっていたが，2007年に給付率引き上げによって1.6％へ上昇，その後，2010年6月からスタートしたパパ・ママ育休プラスや育児休業開始から6ヵ月間の給付率の67％への引き上げなど，男性の育児休業取得を引き上げるための施策の推進の下で，2010年代に2％台に入り，2019年に7.5％を記録するなど，わずかながら増加傾向がみられるものの，女性の育児休業取得率に比べ極めて低い水準である。

図2は，男女別にみた韓国の育児休業取得率の推移を表わしたものである。韓国の育児休業の給付金は，2001年11月から支給されたので，2001年には取得者がわずかしかいないため，2002年からの取得状況を確認することにする。韓国の育児休業取得率は，調査年度1年間の産前産後休業取得者数に占める調査年度1年間の育児休業者数の割合である。女性の育児休業取得率は，2002年に16.2％から引き続き増加し，2019年に113.0％に達した。女性の育児休業取得率が伸び続けられたのは，まず，育児休業の給付金が20万から30万，40万，50万ウォンに次々と引上げられ（2007年），また定額制から定率制へ移動し休業前の通常賃金の40％（2011年），さらに休業開始から3ヵ月は80％（2017年），4ヵ月以後は50％へと，給付金の水準がその実効性を高めたことによる。また，育児休業を取得可能な対象を一歳未満の子どもを養育する親から，子どもの年齢を3歳以下（2006年），6歳未満（2011年），8歳または小

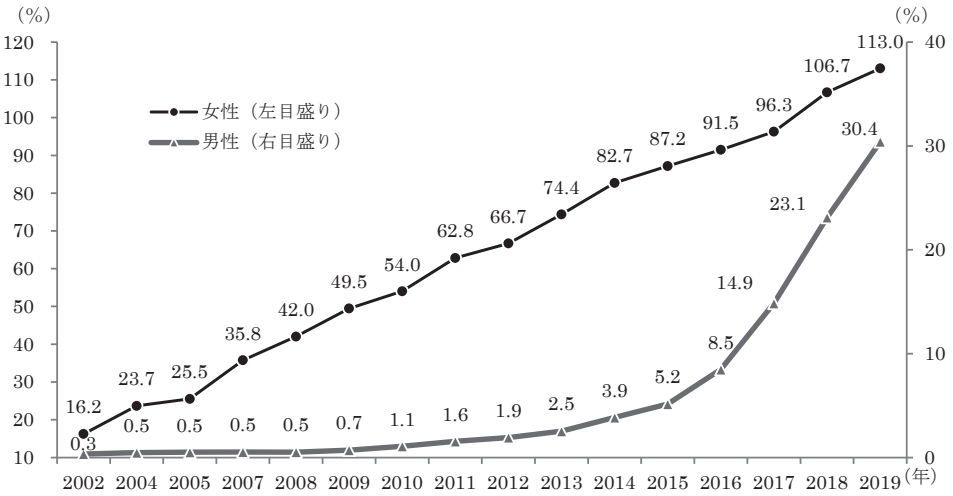
20）テイラー・グービー（Taylor-Gooby，2004）によれば，「新しい社会的リスク」は，ポスト工業化社会への移行にともなう社会経済構造の変化の結果として，人々がそれぞれのライフコースのなかで直面する危機のことで，伝統的な福祉国家のプログラムでは対応できない新しい危機である。例えば，仕事と家庭生活の両立困難によってもたらされるケアの危機，労働市場の柔軟化による不安定な雇用問題，民営化などによる福祉縮小問題などがあげられる。



出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」より筆者作成。
注：調査対象は 5 人以上の事業所で，2011 年の比率は，岩手県，宮城県及び福島県を除く全国の結果。2011 年度以降調査においては，調査前々年 10 月 1 日から翌年 9 月 30 日までの 1 年間。

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち，調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申し出をしている者を含む）の数}}{\text{調査前年度 1 年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$$

図 1　日本の育児休業取得率の推移

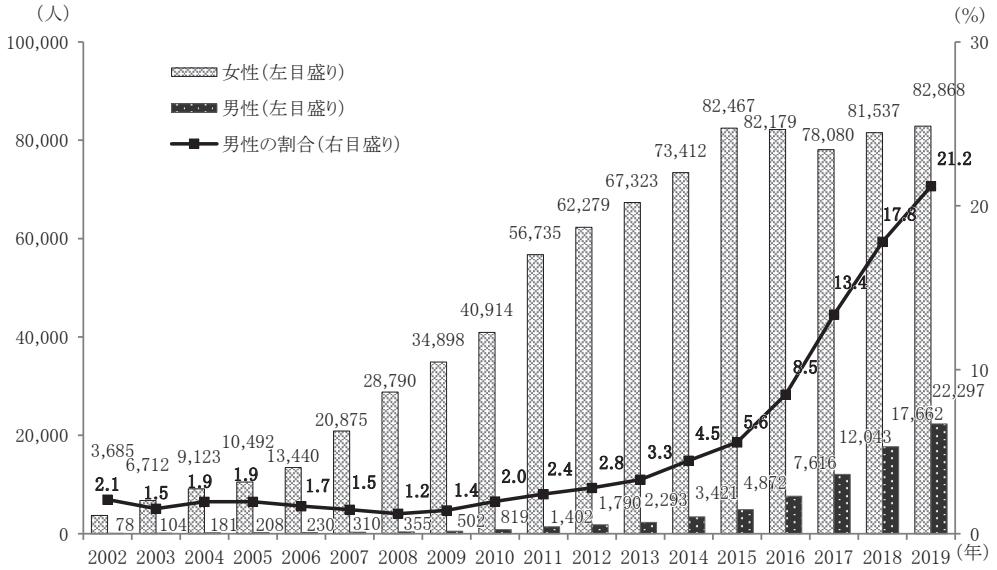


出所：韓国雇用労働部「雇用保険 DB」より筆者作成。
注：男性の割合は，全体育児休業取得者数に占める男性育児休業取得者数の割合である。

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{調査年度一年間の育児休業者数}}{\text{調査年度 1 年間の産前産後休業取得者数}}$$

図 2　韓国の育児休業取得率の推移

学校 2 年生以下（2014）へと拡大したことも女性の育児休業取得を高めたと考えられる。他方，男性の育児休業取得率は，2012 年までは日本の男性のそれとほぼ同じかやや下回っていたが，2014 年にパパの月の施行によりその給付率と上限額が引上げられると，男性の育児休

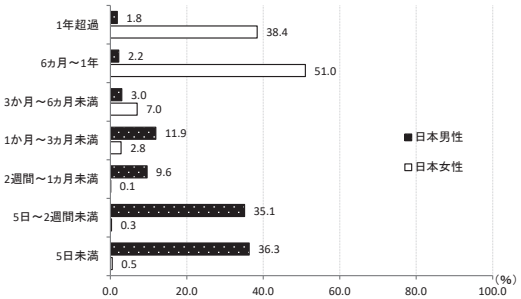


出所：韓国雇用労働部「雇用保険 DB」より筆者作成。
注：男性の割合は，全体育児休業取得者数に占める男性育児休業取得者数の割合。

図 3　韓国の育児休業取得者数および男性の割合の推移

業取得率は 3.9％に上がった。引き続くパパの月の適用期間の延長や給付金の現実化施策の推進によって，2019 年の男性の育児休業取得率は 30.4％を記録し，日本の男性の育児休業取得率との差は確実なものになっている。

図 3 により，全体育児休業取得者数に占める男性の育児休業取得者率の割合をみると，2002 年に 2.1 からほぼ横ばい状態の低いレベルから，2010 年代半ば以降に大きく伸びはじめ，2019 年は 21.2％に達した。育児休業を取得した 10 人に 2 人が男性となっているのである。



出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（2018 年）より筆者作成。
注：2017 年 4 月 1 日から 2018 年 3 月 31 日までの 1 年間に育児休業を終了し，復職した者を対象とする。

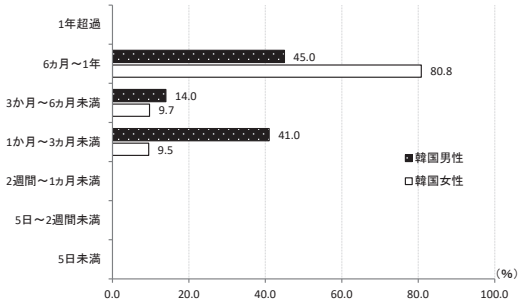
図 4　日本の育児休業取得期間（2017 年）

（2）育児休業取得期間

日本と韓国の育児休業の利用状況における違いは，取得率だけでなく，取得期間にも表れる。**図 4** と**図 5** は，日本と韓国，それぞれの性別にみた育児休業の取得期間を表したものである。

2017 年 4 月から 2018 年 3 月までの 1 年間，日本の女性の育児休業取得期間は，6 ヵ月から 1 年未満が 51％と最も高い割合を占めており，次いで 1 年超過が 38.4％と，合わせて 89.4％の女性が 6 ヵ月以上の育児休業を取得している。同期間の日本の男性の育児休業取得期間をみると，男性育休取得者の 8 割以上が 1 ヵ月未満となっており，中でも 5 日未満が 36.3％と最も高い割合を占めており，5 日以上 2 週間未満 35.1％がその後を継いでいる。

他方，2017 年 1 月から 12 月 31 日までの 1 年間，韓国の女性の育児休業取得期間は，6 ヵ月から 1 年が 80.8％で最も高く，3 ヵ月から 6 ヵ月未満 9.7％，1 ヵ月から 3 ヵ月未満が 9.5％



出所：韓国雇用労働部「報道資料」(2018. 1. 26) より筆者作成。

図 5　韓国の育児休業取得期間（2017 年）

となっている。同期間，男性の育児休業取得期間は，6 ヵ月から 1 年が 45%，1 ヵ月から 3 ヵ月未満 41%，3 ヵ月から 6 ヵ月未満が 14% となっている。

育児休業の取得期間は，女性の場合，日本の女性の方が韓国の女性よりやや長い期間取得しているが，男性の場合，韓国の男性の方が日本の男性よりかなり長い期間取得しているのである。韓国の育児休業の給付金は 1 ヵ月以上の休業を取得することが条件づけられているので，韓国では性別にかかわらず少なくとも 1 ヵ月以上の育児休業を取得しなければならない。また，韓国では産前産後休業と育児休業とが完全に分離されているのと違って，日本では，女性が実質的に取得可能な 1 年の育児休業期間の中に，産後 8 週間の休業が含まれていることから，産後休業と育児休業との区分が曖昧なところがある。これらの政策デザインが両国の育児休業取得者が最小取得期間を決める際に影響を与えていたと考えられる。

（3）育児休業終了後の復職状況

WLB 支援政策の代表的な施策である育児休業は，子育て中でもキャリアを諦めず，育児休業を取得しながら継続就業をすることにポイントがある。WLB 支援政策の目的達成のために，育児休業終了後の復職及び雇用維持の状況を的確に把握し評価することは，欠かすことのできないことである。

表 1　日本の育児休業終了後復職割合（%）

	2012	2015	2018
女性	89.9	92.8	89.5
男性	99.6	99.9	95.0

出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」(2018 年) より筆者作成。
注：同一労働者が期間内に 2 回利用した場合は 2 人として計上し，同一労働者が期間を継続延長した場合は 1 人として計上した。

表 1 は，日本の育児休業終了後の復職状況を示したものである。2017 年 4 月から 2018 年 3 月までの 1 年間に育児休業を終了し，復職予定であった女性のうち，実際に復職した者の割合は 89.5%，同期間に育児休業を終了し，復職予定であった男性のうち，復職した割合は 95% である。

他方，韓国では，育児休業取得後，復職した者のうち，1 年後，雇用が維持されている割合をもって雇用維持率を示している（**表 2**）。雇用維持率は，2009 年に 67.3% から増加傾向にあり，2017 年に育児休業取得者の 79.1% が，育児休業終了後に復職してからも 1 年以上同じ事業所に勤めている。

むすび

本稿は，日韓両国におけるパパ・クオータ制の導入と男性の育児休業利用実態を比較分析することで，WLB の推進に関する政策デザインが私的領域における夫婦の生活時間配分関係にどのような影響を及ぼすのかを検討するための知見を得ることを試みたものである。分析の結果をまとめると以下となる。

第一に，日韓両国における男性の育児休業取得率は，パパ・クオータ制の導入後，増加傾向にあるが，その伸び率において両国間に確実な差があらわれている。日本政府は，2020 年ま

表 2　韓国の育児休業取得者の雇用維持率（%）

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
雇用維持率	67.3	67.6	69.0	71.2	74.6	76.4	75.5	76.8	79.1

出所：韓国雇用労働部「雇用保険 DB」各年度より筆者作成。
注：雇用維持率は，育児休業取得後，復職した者のうち，1 年後，雇用が維持されている割合である。

でに男性の育児休業取得率を13％まで引き上げることをWLB到達目標として掲げているが，男性の育児休業の取得率は2010年（パパ・クオータを導入）に1.4％から2019年に7.5％へと，わずか6.1ポイント増加したこととなった。それに比べ韓国の男性の育児休業取得率は，2014年（パパ・クオータを導入）に3.9％から2019年に30.4％へと26.5ポイント増加を記録した。この差は両国におけるパパ・クオータ制の政策デザインの違いから起因するところが大きい。日本のパパ・クオータ制は，父親が取得できる育児休業の期間を最大2ヵ月拡大するものであるのに対し，韓国のパパ・クオータ制は，育児休業の給付金を休業前通常賃金の100％（上限額250万ウォン）とする，給付金の現実化を図るものであった。

第二に，日韓両国における育児休業の取得期間をみると，母親の場合，日本の母親の育児休業取得期間が韓国の母親のそれよりやや長いが，両国とも8割以上の母親が6ヵ月以上の育児休業を取得している。しかし，父親の場合，日本の父親の7割以上が2週間未満で，36.3％が5日未満の育児休業しか取得していないのに対し，韓国の父親は45％が6ヵ月以上を，55％が1ヵ月～3ヵ月の育児休業を取得している。韓国の育児休業給付金の支給には，1ヵ月超えの育児休業の取得が条件づけられているため，育児休業の利用者は少なくとも1ヵ月を超える育児休業を取得している。

第三に，育児休業給付金の現実化は，確かに男性の育児休業取得率を引き上げる効果があるが，日韓両国の男性の育児休業取得における格差はそれだけでは説明できない。例えば，パパ・クオータ制を適用し1年の育児休業を取得した場合の日韓両国の男性の給付金を比較すると，日本の男性には，休業開始から6ヵ月間は休業前賃金の67％（上限額304,314円），残りの6ヵ月間はその50％（上限額227,100円）が支給され，総給付額は休業前賃金の702％となるが，韓国の男性には，パパの月の3ヵ月間は休業前賃金の100％（上限額250万ウォン），残りの9ヵ月間は50％（上限額約120万ウォン）が支給され，総給付額は休業前賃金の750％となり，給付率だけでは韓国の総給付額がより大きく見えるが，給付金の上限額を反映すると，2019年12月基準で，日本男性の総給付金は約319万円で，韓国男性のそれは約172万円[21]となり，賃金水準の高い労働者の実質的な総給付額は日本の方がより大きいのである。日本では，相対的に高い上限額をうまく活用しながら，期間を限定した給付金の現実化施策を打つことによって，相対的に低い賃金層の男性労働者の育児休業へのインセンティブを高める効果も期待できる。

以上の結果を踏まえると，真のWLB実現に向けた取組みとして男性の育児休業取得率をあげるためには，パパ・クオータ制の実効性をより高める制度設計が求められる。日本の男性育児休業取得者の7割以上が2週間未満でしか育児休業を取得していない実態からすると，分割ボーナスで男性の育児休業の取得可能な期間を拡大するパパ・ママ育休プラスは，実効性のある施策とは言い難い。男性の育児休業取得を高めるためには，単に男性の育児休業の取得可能な期間を拡大するよりは，実質的な取得期間の拡大や育児休業を取得可能な対象労働者の範囲の拡大，パパ・クオータ制が適用される期間に対する育児休業給付金の現実化を図るなど，より積極的な措置を施す必要がある。

男性の育児休業取得が夫婦間の生活時間配分にもたらす変化については，今後の課題としたい。

21）2019年12月31日現在，日本円の為替レート（1円＝10.62ウォン）（https://ja.exchange-rates.org/HistoricalRates/P/JPY/2019-12-31）。

参考文献

浅倉むつ子（2010）「労働法におけるワーク・ライフ・バランスの位置づけ」『日本労働研究雑誌』52 巻 6 号，41-52。

井上従子（2018）「育児休業制度 25 年の到達点と課題を巡る詩論」『年報公共政策学』第 12 号，pp.79-89。

小笠原裕子（2005）「有償労働の意味―共働き 夫婦の生計維持分担意識の分析」『社会学評論』No.56, 165–181。

川口章（2005）「結婚と出産は男女の賃金にどのような影響を及ぼしているのか」『日本労働研究雑誌』No.535, 42–55。

金仁子（2018）『現代韓国における貧困の女性化』北海道大学大学院経済学研究科（博士論文）。

―――（2019）「韓国におけるワーク・ライフ・バランス実現への取組みと課題―育児休業制度を中心に」北海道大学大学院経済学研究院 Discussion Paper, Series B, 169, 1-14。

木村愛子（2001）「ILO 基準と日本の母性保護制度」『大原社会問題研究所雑誌』No.508，pp.19-25。

佐藤博樹，武石恵美子（2010）『職場のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社。

崔セリム（2019）「結婚と出産が性別で勤労時間に及ぼす影響」『月刊労働レビュー』6 月号，65-81。

清水美甫（2008）「ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて―政策の必要性と妥当性―」『立命館法制論集』第 6 号，166-200。

竹内麻貴（2018）「現代日本における Motherhood Penalty の検証」『フォーラム現代社会学』No.17, 93-107。

中里英樹（2017）「国際比較から見る日本の育児休業制度の特徴と課題―ノルウェー・スウェーデン・ドイツ・ポルトガル―」『ヨーロッパの育児・介護休業制度』No.186，pp.1-17。

野田進（1999）『「休暇」労働法の研究―雇用変動のなかの休暇・休業・求職』日本評論社。

原伸子（2016）『ジェンダーの政治経済学―福祉国家・市場・家族』有斐閣。

濱野 恵（2017）「男性の育児休業の取得促進に関する施策の国際比較―日・米・英・独・仏・スウェーデン・ノルウェー―（資料）」国立国会図書館調査及び立法考査局，pp.99-127。

Bloksgaard, L. and Rostgaard, T.（2018）'Denmark country note', in Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. and Moss, P.（eds.）*International Review of Leave Policies and Research 2018*.

Brandth, B. and E. Kvande（2001）, "Flexible Work and Flexible Fathers," *Work, Employment & Society*, 15（2）, pp.251-267.

――――― and ―――――（2015）, "Norway country note," in A. Koslowski, S. Blum and P. Moss（eds.）, *International Review of Leave Policies and Research 2016*.

Collins, H.（2005）"The Right of Flexibility," in J. Conaghan, and K. Rittich eds., *Labour Law, Work, and Family: Critical and Comparative perspectives*, New York: Oxford University Press.

Duvander, A. and M. Johansson（2012）, "What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?", *Journal of European Social Policy* 22（3）, pp.319-330.

Haas, L. and T. Rostgaard（2011）, "Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave," *Community, Work & Family* 14（2）, pp.177-195.

Hochschild, A. with A. Machung（1989）, *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, New York: Avon.

Killewald, Alexandra and Margaret Gough（2013）, "Does Specialization Explain Marriage Penalties and Premiums?" *American Sociological Review* 78（3）, pp.477-502.

Korenman, Sanders and David Neumark（1991）, "Does marriage really make men more productive?" *Journal of Human Resources* 26（2）, pp. 282-307.

Park, Jongseo（2017）, "Performance and Challenges of the Family-Work Balance Policy," *Health and Welfare Forum* 249, pp.18-33.

Taylor-Gooby, P.（2004）, "New Social Risks in Postindustrial Society: Some Evidence on Responses to Active Labour Market Policies from Eurobarometer," *International Social Security Review* 57（3）, pp.45-64.

厚生労働省『雇用均等基本調査』各年度。

韓国雇用情報院（Korea Employment Information Service）『雇用保険統計』各年度。

韓国雇用労働部（Ministry of Employment and Labor）『雇用保険 DB』各年度。

――――――『仕事・家庭両立実態調査』各年度。

ILO ホームページ「条約一覧」（2019 年 12 月 20 日）（https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/lang--ja/index.htm）
外務省ホームページ「女子差別撤廃条約」（2019 年 12 月 20 日）https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/index.html
電子政府の総合窓口（e-Gov）（2019 年 12 月 20 日）（https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=403AC0000000076）
韓国「勤労基準法」（http://www.law.go.kr/법령/근로기준법）
――「雇用保険法」（http://www.law.go.kr/법령/고용보험법）
――「雇用保険法施行令」（http://www.law.go.kr/법령/고용보험법시행령）
――「男女雇用平等と仕事と家庭両立支援に関する法律」（http://www.law.go.kr/법령/남녀고용평등과일・가정양립지원에관한법률）