

研究員の眼

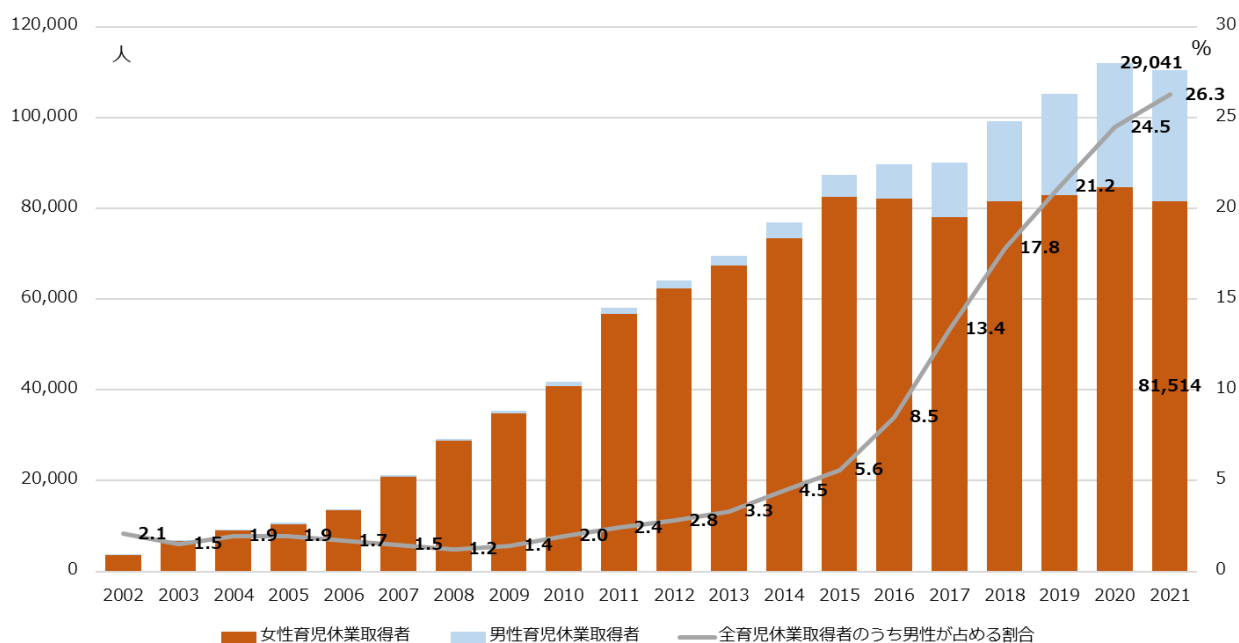
韓国政府、出生率改善のために育児休業制度を拡大-「パパ育児休業ボーナス制度」と「3+3 親育児休業制度」の効果は？-

生活研究部 主任研究員 金 明中
(03)3512-1825 kim@nli-research.co.jp

厚生労働省が6月に発表した2021年の日本の合計特殊出生率は1.30となり、2020年の1.34を下回った。一方、隣国韓国の2021年の出生率は0.81（暫定値）であり、2020年の0.84を更に下回ると予想されており、出生率の低下は日本より韓国が深刻であることが分かる。

このように出生率の低下が続いている中で、韓国では男性の育児休業取得率が増加している。2002年における男性の育児休業取得者数は78人で、取得割合はわずか2.1%に過ぎなかったが、2021年には29,041人となり、取得割合も26.3%まで上昇した（2022年第1四半期に育児休業を取得した男性は7,993人で前年同期比25.6%増加）。なぜ、最近韓国では多くの男性が育児休業を取得しているのだろうか。

男女別育児休業取得者と全育児休業取得者のうち男性が占める割合



出所) 雇用労働部 (雇用保険 DB 資料) から筆者作成

韓国で男性の育児休業取得者が増えた理由として、女性の労働市場参加の増加や育児に対する男性の意識変化等の要因もあるが、最も大きな要因として「パパ育児休業ボーナス制度」の施行が挙げられる。

「育児休業給付金」の特例制度である、いわゆる「パパ育児休業ボーナス制度」は、男性の育児休業取得を奨励し、少子化問題を改善するために 2014 年 10 月に導入された。同制度は、同じ子どもを対象に 2 回目に育児休業を取得する親（実際に、2 回目は父親が取得することが多い（90%）ので、通称「パパ育児休業ボーナス制度」と呼ばれている）に、最初の 3 カ月間について育児休業給付金として通常賃金の 100%を支給する制度だ（韓国における通常賃金は、基本給と各種手当で構成されており、変動性の賃金（手当）は除外される。通常賃金は、時間外・休日労働手当や退職金を計算するための基準となる。）。

更に「パパ育児休業ボーナス制度」では、最初の 3 カ月間の支給上限額は 1 カ月 250 万ウォン（263,250 円、6 月 28 日の為替レート 1 円=0.1053 ウォンを適用、以下同一）に設定されており、それは 1 回目に育児休業を取得する際に支給される育児休業給付金の上限額（1 カ月 150 万ウォン（157,950 円））よりも高い。

このように、育児休業を取得しても高い給与が支払われるので、中小企業で働いている子育て男性労働者を中心に「パパ育児休業ボーナス制度」を利用して育児休業を取得した人が増加したと考えられる。実際、2020 年における育児休業取得者数の対前年比増加率は、従業員数 30 人以上 100 人未満企業が 13.1%で最も高い（従業員数 10 人以上 30 人未満企業は 8.5%、従業員数 300 人以上企業は 3.5%）。

更に 2022 年からは「パパ育児休業ボーナス制度」が改正され、適用対象が既存の全ての子供から、産まれてから 12 カ月以降の子供に変更され、父母が順次的に（必ず母親と父親の取得期間がつながる必要はない）育児休業を取得した際に適用される。適用対象を変更した理由は、2022 年から育児休業制度の特例として「3+3 親育児休業制度」が施行されるからである。

「3+3 親育児休業制度」とは、生まれてから 12 カ月以内の子供を養育するために父母が同時に育児休業を取得した場合、最初の 3 カ月間について育児休業給付金として父母両方に通常賃金の 100%を支給する制度だ。

韓国における育児休業給付金の概要

	給付対象	育児休業給付金
育児休業制度	8歳以下又は小学校2年生までの子を養育する親（取得期間は1年）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業を取得している期間に通常賃金の80%を支給 （月額給付上限は150万ウォン≒157,950円） （月額給付下限は70万ウォン≒73,710円） ・ 但し、育児休業給付金の25%は職場復帰してから6カ月後に一時金として支給
3 + 3 親育児休業制度 （育児休業制度の特例、2022年度～）	誕生後12カ月以内の子どもを養育するために、同時に育休を取得する父母	<ul style="list-style-type: none"> ・ 最初の3カ月は通常賃金の100%を支給 →母3カ月+父3カ月：月額給付上限はそれぞれ300万ウォン≒315,900円） →母2カ月+父2カ月：月額給付上限はそれぞれ250万ウォン≒263,250円） →母1カ月+父1カ月：月額給付上限はそれぞれ200万ウォン≒210,600円）
パパ育児休業ボーナス制度	（～2021年度） 育休取得をした子どもについて、2回目の育休を取得する親	<ul style="list-style-type: none"> ・ 最初の3カ月は通常賃金の100% （月額給付上限は250万ウォン≒263,250円） ※父母の両方が取得した場合は、先に取得した方は通常賃金の80%が支給 ・ 続く4～12カ月は、通常賃金の50% （月額給付上限は120万ウォン≒126,360円）
	（2022年度～） 育休取得をした誕生後12カ月以降の子どもについて、2回目の育休を取得する親	<ul style="list-style-type: none"> ・ 最初の3カ月は通常賃金の100% （月額給付上限は250万ウォン≒263,250円） ・ 続く4～12カ月は、通常賃金の80% （月額給付上限は150万ウォン≒157,950円）

2021年までの「パパ育児休業ボーナス制度」では、父母の両方が育児休業を取得した場合、先に取得した人には通常賃金の80%が支給されていた。また、2022年からは育児休業を取得してから4～12カ月の間に支給される育児休業給付金が既存の通常賃金の50%から通常賃金の80%に改善された。韓国政府はこの制度の施行により、男性の育児休業取得および育児への参加時間は、現在より増加すると期待している。

しかし、まだ韓国では育児や家事の負担は女性側に偏っている。韓国統計庁の「2019年生活時間調査結果」によると、2019年の男性の平日の家事労働時間は48分であり、2014年より9分増加したものの、女性の190分を大きく下回っている。

一方、厚生労働省の「雇用均等基本調査」によると、2020年における民間企業に勤める日本の男性の育児休業取得率は12.7%で過去最高を更新したものの、女性の81.6%とはまだ大きな差を見せている。

日本政府は男性の育児休業取得率を2025年までに30%に引き上げるという目標を掲げており、そ

れを達成するために、2021年6月、男性の育児休業取得促進を含む育児・介護休業法等改正法案を衆議院本会議において全会一致で可決・成立させた。その結果、2022年10月には「出生時育児休業（産後パパ育休）」が新たに創設されることになった。

「出生時育児休業（産後パパ育休）」とは、男性労働者が子どもの出生後8週間以内に4週間までの休業を取得できる制度であり、原則として休業2週間前までの申し出により休暇取得が可能になった（既存の育休制度では原則1ヵ月前までの申し出が必要）。

また、育児休業4週間を分割して2回取得することと、労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主で事前に調整して合意した範囲内で就業することもできるようになった。既存の制度では原則禁止とされていた育休中の就業が認められることになったのは「出生時育児休業（産後パパ育休）」の大きな特徴だと言える。

一方、育児休業期間中に支給される育児休業給付は、育児休業開始から最初の6ヵ月間は休業前賃金の67%を上限（育児休業の開始から6ヵ月経過後は50%）としている。専門家の間では育児休業給付の引き上げを主張する声もあったそうだが実現までは至らなかった（日本の男性の育児取得に関しては、久我 尚子（2021）「[男性の育休取得の現状－2020年は過去最高で12.7%、5日未満が3割、業種で大きな差](#)」ニッセイ基礎研究所が詳しい）。

今後、日本政府が男性の育児休業取得率30%の目標を実現するためには、もしかすると韓国で実施されている「パパ育児休業ボーナス制度」と「3+3 親育児休業制度」が参考になるかも知れない。経済状況の改善や賃金の大幅引き上げを期待することが難しい現状を考慮すると、育児休業中の所得確保は子育て家庭においてとても大事な部分であるからだ。

日韓共に女性に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分かち合い、ワーク・ライフ・バランスがより実現できる社会が構築され、出生率の改善にも繋がることを望むところである¹。

¹ 本稿は、「少子化が深刻な韓国で育児休業パパが急増している理由」ニューズウィーク日本版 2022年6月30日に掲載されたものを加筆・修正したものである。

https://www.newsweekjapan.jp/kim_m/2022/06/33.php