

1. 育児休業制度

1-1. 日本

1992年の育児休業法施行(1995年から育児・介護休業法)以降、繰り返し法律改正され、制度の充実が図られてきた。少子化対策の中で、仕事と家庭の両立支援策の中心的制度と位置付けられている。

2000年代以降は男性の育児休業取得を促すために様々な工夫を取り入れている。男性の取得に当たっては、休業中の所得減少への懸念が強かったことから、雇用保険法の改正のもと、育児休業給付金を段階的に引き上げてきた。2025年4月1日には、育児休業給付金に加えて「出生後休業支援給付」も創設された。これは、子の出生後一定期間(父の場合8週間以内、母の場合16週間以内)に父母両方が14日以上の子育て休業を取得する場合に最大28日間、休業前賃金の13%相当額を給付する制度である。これにより、育児休業給付と併せて給付率80%(社会保険料免除と併せて手取りで10割相当)となった。また、2010年からはパパママ育休プラスとして、父母両方が育児休業を取得する場合、子が1歳2ヶ月まで育休取得可能期間を延長する措置も取られた。

こうした制度拡充の成果が近年上がり始めており、2015年まで、配偶者が出産した男性のうち、育休を開始した者の割合である育児休業者割合を見ると、2016年度まで5%未満で推移していたのが、2017年度に5.14%と5%を超え、2020年に12.65%と10%を超え、2022年度に17.13%へ上昇したあと、2023年度に一気に30.1%を記録した(令和5年度雇用均等基本調査)。2022年の改正で、本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に、両立支援に関わる制度の個別周知や、育休取得の意向を確認(取得を前提とした確認)するよう事業主に義務づけたことが功を奏した可能性が指摘されている。

女性の育休取得率が8割、取得期間も9割以上が6ヶ月以上であるのに対して、男性の取得は伸びたとはいえ3割であり、休業期間も約4割が2週間未満である。全体にまだ低い水準であるが、男性の育休取得も日本において着実に浸透してきているといえる。

表1 日本の育児休業制度の改正年表 ※育児関係

1992年	育児休業法施行 →休業中の所得保障なし
1995年	育児・介護休業法施行、雇用保険に育児休業給付を創設し支給開始(休業前賃金の25%(休業中20%、職場復帰後5%)) [育児休業中の健康保険・厚生年金保険料の本人負担分免除]
1999年	改正育児・介護休業法施行(子どもの小学校入学まで深夜業の制限)
2000年	[育児休業中の厚生年金保険料の事業主負担分免除]
2001年	育児休業給付の引き上げ(25→40%(休業中30%、復帰後10%))

	改正育児・介護休業法施行（休業に係る不利益取扱の禁止）
2002 年	改正育児・介護休業法施行（子どもの小学校入学まで時間外労働の制限、所定労働時間の短縮は子が 1 歳→3 歳未満措置義務、小学校入学前努力義務、育休に関わる不利益取り扱い（解雇その他）禁止）
2005 年	改正育児・介護休業法（原則 1 歳までだが保育所に入れない等の場合は 1 歳 6 カ月まで休業可能、看護休暇義務化、一定の要件を満たす期間雇用者も取得可能に） [育児休業中の厚生年金保険料免除を子が 3 歳未満へ拡充、勤務時間短縮利用時に休業前標準報酬で年金算定（H16 年金制度改革）]
2007 年	改正雇用保険法施行（育児休業給付を 50%に引き上げ（復帰後 20%、時限措置～2009 年度）
2009 年	改正育児・介護休業法施行①（紛争解決の援助制度、勧告不履行企業への罰則） 改正雇用保険法施行（育児休業給付 50%の時限措置延長、育児休業基本給付金・育児休業者職場復帰給付金の育休中全額支給に変更）
2010 年	改正育児・介護休業法施行②（調停制度の創設、短時間勤務・所定外労働免除の措置義務化（101 人以上企業、100 人以下企業は猶予）、看護休暇拡充（子が 2 人以上は年 10 日）、パパ・ママ育休プラス（父母ともに休業する場合は 1 歳 2 ヶ月まで休業可、等）
2012 年	改正育児・介護休業法施行③（100 人以下企業も短時間勤務・所定外労働免除の措置義務化）
2014 年	育児休業給付の引上げ（休業開始から 180 日間は 50%→67%（その後は 50%）） [産前産後休業中の社会保険料免除開始（健康保険・厚生年金保険料）]
2017 年	改正育児・介護休業法施行（期間雇用者の取得要件緩和、育休等に関するハラスメント防止措置義務、保育所に入れない等の事情がある場合、子どもが 2 歳まで育児休業取得可、看護休暇の半日単位取得可等）
2021 年	改正育児・介護休業法施行（看護休暇の時間単位取得可）
2022 年	改正育児・介護休業法施行（個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備措置の義務化、有期雇用労働者の取得要件緩和、出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）創設、育休の分割取得）
2023 年	改正育児・介護休業法施行（常時雇用労働者 1000 人以上の事業主について育休取得状況の公表義務化）
2025 年 4 月～	改正育児・介護休業法施行 （「看護等休暇」と名称変更し、小学校入学まで→小学校 3 年生修了までに延長、感染症に伴う学級閉鎖や卒入园式にも適用） （所定外労働の制限の対象者を子が 3 歳未満から小学校就学前に延長） （短時間勤務制度（3 歳未満）の代替措置にテレワークを追加、育休取得状況の公表義務を従業員数 300 人以上企業に拡大） 出生後休業支援給付金開始（育児休業給付金に加えて最大 28 日間）
2025 年 10 月～	改正育児・介護休業法施行 （柔軟な働き方を実現するための措置等→就学前の子を養育する労働者に、始業時刻等の変更・テレワーク等（月 10 日以上）・保育施設の設定運営等・養育両立支援休暇の付与（年 10 日以上）・短時間勤務制度の 5 つのうち 2 つ以上を措置義務）

	(3 歳未満の子を養育する労働者に柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認義務化) (労働者本人または配偶者が妊娠・出産を申し出たとき、または労働者の子が 3 歳になるまでの時期に、仕事と子育ての両立に関する意向を個別聴取義務)
--	---

1-2. 韓国

韓国では、育児休業制度の根拠法令は男女雇用平等法である。また、日本と同様、育児休業給付金は雇用保険から拠出している（給付金創設は 2001 年）。男女雇用平等法の制定は 1987 年であるが、当時は女性労働者に限定されていた。男性の取得は、配偶者が働いている場合に可能となったのが 1995 年の改正時からであり、配偶者の就労有無に関わらず取得できるようになったのは 2001 年改正からである。

2001 年の法律改正は大規模で、名称も「男女雇用平等法」から「男女雇用平等及び仕事・家庭の両立支援に関する法律」へと変更された（表 2021）。2001 年改正では、育児休業制度の導入義務化、雇用保険を財源とした育児休業給付金の創設など、重要な制度拡充が行われた。

育児の取得対象となる子の年齢は、制度発足当初は 1 歳未満であったが、2005 年に 3 歳以下、2011 年に満 6 歳以下、2014 年からは満 8 歳または小学校 2 年生以下へと延長された（相馬 2020）。父母それぞれは通算で最大 1 年の利用が上限であったが、2025 年からは最大 1 年 6 ヶ月利用可能とし、両親とも育児取得する場合は 3 年までに変更された。2014 年からは分割取得も可能となり、2025 年からは最大 3 回であったのが 4 回まで分割可能となった。日本よりも長期にわたり柔軟に育児取得を計画することができる。

育児給付金の引き上げも度々行われてきた。2001 年の給付金導入時は、ひと月あたり休業前賃金の 40%（上限 100 万ウォン、下限 50 万ウォン）だった。その後、2014 年には、同じ子どもを対象に 2 回目の育児を取得する親（母親が最初に取得したあと、父親が取得するパターンが 9 割を占めるため、2 回目取得はほぼ父親と見てよい）に、最初の 3 ヶ月間、休業前の通常賃金の 100%を支給する制度（いわゆるパパ育児休業ボーナス制度、ひと月の上限 250 万ウォン）が始まった。さらに、2022 年の「3+3 親育児休業制度」の開始後は、この制度は子の生後 12 ヶ月以降に 2 回目の取得をする親が対象となった。また、通常の育児給付金も、2017 年に開始後 3 ヶ月間は通常賃金の 80%、4 ヶ月目以降 40%となり、2019 年には 4 ヶ月目以降が 50%（上限 120 万ウォン、下限 70 万ウォンに変更）となった。

「3+3 親育児休業制度」（2022 年導入）は、生後 12 ヶ月以内の子に対し、両親とも育児を取得する場合、最初の 3 ヶ月間は通常賃金の 100%を支給（給付上限は取得期間により変動し、200～300 万ウォン）する制度である。その後は通常賃金の 80%（上限 150 万ウォン、下限 70 万ウォン）となる。2024 年にはこの制度がさらに拡充されて「6+6 親育児休業制度」となり、生後 18 ヶ月以内に両親とも育児休業を取得すれば、育児給付金は最初の 3 ヶ月は上限が 250 万ウォン、4 ヶ月目～6 ヶ月目は 200 万ウォン、そして 7 ヶ月目以降は休業前賃金の 80%が支給されようになった。2025 年からは、事後支給制度が廃止され、育

休中に全額が支給されるようになった。

日本と同様、韓国でも男性の育休取得促進に取り組んでおり、2014 年の「パパ育休ボーナス制度」導入、3+3 や 6+6 親育児休業制度の導入などの制度拡充により、2015 年には「育児休業給付金の受給者に占める男性の割合」は 5.6%であったのが、2017 年には 13.4%、2019 年には 21.2%、3+3 制度導入後の 2023 年には 28.0%、2024 年には 31.6%と大きくなってきている（労働政策研究・研修機構 2025）。ただし、育休給付金受給者の男女比ではなく、日本と同じ「育休取得者割合」で見ると、2022 年で 6.8%とされ（自治体国際化協会 2024、13 ページ）、男性の育休取得は、まだ日本以上にハードルが高いことが示唆されている。

表 2 韓国の育児休業制度の改正年表

1987 年	男女雇用平等法制定（子が 1 歳になるまで、女性労働者のみ、所得保障なし）
1995 年	配偶者が就労している場合、男性も取得可能に
2001 年	育児休業給付金の導入（通常賃金の 40%、上限 100 万ウォン、下限 50 万ウォン）
2005 年	子が 3 歳になるまで取得可能
2008 年	育児期短時間勤務制度導入（6 歳以下の子を持つ労働者が、育児休業の代わりに短時間勤務する制度）
2011 年	子が 6 歳になるまで取得可能
2012 年	育児期短時間勤務制度を利用した場合の所得減少補填として労働時間短縮手当を開始
2014 年	制度名称を「父母育児休業制度」に変更、対象年齢を満 6 歳から満 8 歳（または小学校 2 年生）に引き上げ、同じ子に対し父母それぞれが最大 1 年休業可能、分割取得可能とし、2 回目取得者に対して最初の 3 ヶ月間の給付金を通常賃金の 100%とする、いわゆる「パパ育児休業ボーナス制度」導入
2017 年	育休給付金が開始後 3 ヶ月は通常賃金の 80%、4 ヶ月目以降は 40%（上限 100 万ウォン、下限 50 万ウォン）
2018 年	[育休中の健康保険料減免開始]
2019 年	育児休業給付金が 4 ヶ月目以降 50%に変更（上限 120 万ウォン、下限 70 万ウォン）
2022 年	3+3 親育児休業制度の導入
2024 年	6+6 親育児休業制度の導入
2025 年	育休期間が父母それぞれ 1 年 6 ヶ月に延長（父母とも休業取得の場合は最大 3 年）、育休を最大 3 回から最大 4 回に分けて取得可能に（3 回分割）、6+6 親育児休業制度の月額支給上限の引き上げ、給付金の事後支給制度廃止、時短勤務制度の対象となる子の年齢を満 8 歳以下から満 12 歳以下に変更など

2. 就学前保育・教育

共働きが増加するなか、仕事と家庭の両立支援には、育児休業制度のような職場での支援と同時に、働く間に安心して子どもを預けられる環境を整えることが重要となる。その意味

で、保育サービスは少子化対策でも重要な位置を占め、両立支援と並ぶ柱のひとつとされてきた。日韓とも、就学前保育・教育施設として、共働き世帯向けの長時間保育を行う保育所（韓国ではオリニジップと呼称）と、教育中心で短時間保育の幼稚園が併存している。就学前保育・教育施設は、少子化対策の重要性が増す中で、その拡充が目指されてきた。量的な拡充だけでなく、質的な拡充や、無償化が進められた。

韓国では2012年に5歳児を対象にヌリ課程（幼保一体型の教育カリキュラムで、オリニジップ、幼稚園のどちらに通っても受けられる）が開始され、2013年以降は3～5歳児も対象となった。また、2012年には0～2歳児と5歳児（ヌリ課程）を対象に無償保育を実施し、2013年からは0～5歳児全てを対象に無償化された。国公立のオリニジップは保育の質が保障されていることから需要が高いが、全体の1割程度しかなく、この充実が求められている。第4次低出産・高齢社会基本計画の後に尹政権のもとで公表された補完計画においても、国公立保育所の拡充として年500ヶ所程度の増設が目指された。また、同計画では、幼保統合を推進することにも言及している。

日本でも、保育所における保育士配置基準の拡充や、2019年から3～5歳児に対する保育無償化（幼稚園含む。認可外保育施設については上限付き補助）が開始された。また、2015年度から始まった子ども・子育て支援新制度以降、従来の保育所、幼稚園（私学助成を受ける施設は新制度の財政支援の対象外）のほか、認定こども園や小規模保育所、企業主導型保育施設など多様な保育施設・サービスが展開されて保育定員数は大きく拡大し、近年は待機児童数も大きく減少している。

表3 保育サービス・幼児教育の比較：日本・韓国

	日本	韓国
法律	子ども・子育て支援法等関連3法 保育所：児童福祉法 幼稚園：学校教育法 認定子ども園：「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律」	保育所：乳幼児保育法 幼稚園：幼児教育法
施設数	幼稚園 9,418 か所（2021年） 保育所 23,899 か所（2022年） 認定こども園：幼保連携型 6,475 か所、幼稚園型等 1,396 か所（2022年） 特定地域型保育事業（小規模・家庭的・事業所・居宅訪問型保育）7,474 か所（2022年）	保育所：33,246 か所（2021年末基準） 幼稚園：8,660 か所（2021年末基準）
入所・入園児童数	保育所 1,960,833 人（2022年） 特定地域型保育事業所 92,208 人（2022年） 認定こども園：幼保連携型 614,569 人（2022年）、幼稚園型 62,289 人（2022年） 幼稚園 923,295 人（2022年） 0～5歳人口に対する入所・入園児童数割合※1：36.4%	保育所：1,184,716 人（2021年末基準） 幼稚園：582,572 人（2021年末基準） 0～5歳人口に対する入所・入園児童数割合※2：86.3%

保育士等の数	保育士（登録者数）1,665,549名（男性82,330、女性1,583,219） 保育士（勤務者）382,375名（常勤329,741名、非常勤52,634名）（2020） 幼稚園教諭 112,230名（本務者90,140名、兼務者22,090名）（2021年） 保育教諭 100,058名（2020年）	保育士：236,085人（担任、延長型、補助、代替保育士含む） 幼稚園教諭：54,457人（2021年末基準）
配置基準	保育所：0歳児3人に対し保育士1人、1・2歳児6人に対し保育士1人、3歳児20人につき保育士1人、4・5歳児30人につき保育士1人 幼稚園：1学級あたり専任教諭1人（1学級の幼児数は35人以下が原則）	保育所：0歳班 1：3、1歳班 1：5、2歳班 1：7、3歳班 1：15、4、5歳班 1：20 幼稚園：3歳班 14～20人、4歳班 18～25人、5歳班 22～28人（地域教育庁により異なる）
施策の状況	新子育て安心プランに基づく保育の受け皿整備を推進中 地域の実情に応じた保育の実施（保育コンシェルジュ、広域的保育所等利用事業（巡回送迎バス）の活用、小規模保育・企業主導型保育・幼稚園の2歳児受け入れ等による0～2歳児定員の拡大） 事業所内保育施設・企業主導型保育事業の拡大 市町村子ども・子育て支援事業計画に基づく保育サービス供給の促進 幼児教育無償化政策（2019年から3～5歳対象（0～2歳は住民税非課税世帯のみ）） 認可外保育所の保育料も「保育認定」を受ければ当面は補助対象（上限額あり）。 保育士不足が深刻。確保・育成を推進 待機児童：都市部で未解消の自治体が多い（特に0～2歳児）	保育無償化の影響もあり、公立の保育園・幼稚園利用率拡大（50%→60%） 保育の無償化推進（2013年から全世帯の0～5歳児対象、所得制限なし）。 2013年に5歳ヌリ課程（保育園・幼稚園の共通課程）を3～4歳に拡大。 財源は中央政府、市郡区。0～2歳は税金、3～5歳は幼児教育支援特例法（2017年から。それ以前は地方教育財政交付金） 保育の質管理・評価制度あり 保育所1日12時間運営から基本運営時間及び延長保育時間に分離運営化 保育士配置基準改善計画（担当児童数軽減） 保育士勤務環境、処遇改善 事業所内保育所拡大（未履行強制金あり） 時間制保育（一時保育）拡大 待機児童：ほぼなし（一部保育所の0歳班では発生）

※1 0～5歳人口数は、総務省統計局「人口推計」2022年のデータ。

※2 0～5歳人口数は、韓国統計庁「将来人口推計」（2023年12月公表）2021年のデータ

出所：守泉（2024）より転載。

参考文献

自治体国際化協会（2024）「大韓民国における少子化対策」Clair Report No.549。

(https://www.clair.or.kr/information/clair_report.asp)

相馬直子（2020）「韓国：家族政策のなかの育児休業制度」『社会保障研究』第5巻第1号、pp.80-95。

林玲子、守泉理恵、竹沢純子、小島克久、佐藤格、盖若琰、中川雅貴、菅桂太、坂本大輔、矢野正枝、横山真紀、佐々井司、チョ・ソンホ（曹成虎）、キム・ドフン（金道勲）、ヤン・ミソン（梁美善）、キム・セロム、キム・インハン（金仁煥）、ユン・ソクミョン（尹錫明）、于建明、于洋、何文炯、湯夢君、劉冬梅、麻薇、袁涛、史毅、王暉、蔚志新、張翠玲、張莉、賈国平、張蕾、劉鴻雁、賀丹（2023）「日中韓少子高齢化施策要素表（少子化・介護・年金）」（日本語版）厚生労働行政推進調査事業費補助金（地球規模保健課題解決推進のための行政施策に関する研究事業）『日中韓における少子高齢化の実態と対応に関する研究』（課題番号20BA2001、研究代表者 林玲子）、pp.162-210。

- 裴海善（2022）「韓国のワーク・ライフ・バランスの実態—政府政策と成果—」『筑紫女学園大学研究紀要』第 16 号、pp.25-37。
- 守泉理恵（2023）「韓国の少子化の進展と第 4 次低出産・高齢社会基本計画にみる少子化対策」『社会保障研究』第 8 巻第 2 号、pp. 119-130.
- 守泉理恵（2024）「日本・中国・韓国の少子化の進展とその政策対応に関する国際比較」『人口問題研究』第 80 巻第 2 号、pp. 227-257。
- 労働政策研究・研修機構（2025）「2024 年の育児休業取得者数が過去最高、男性も 30% を超過」国別労働トピック：2025 年 3 月記事。
(https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2025/03/korea_01.html?utm_source=chatgpt.com)
- 대한민국정부 [大韓民国政府]（2020）『제 4 차 저출산・고령사회기본계획 2021-2025』 [第 4 次低出産・高齢社会基本計画]
- 저출산・고령사회위원회관계부처합동 [低出産・高齢社会委員会]（2023）『윤석열 정부 저출산·고령사회 정책 과제 및 추진 방향』 [尹錫悦政府 低出産・高齢社会の政策課題及び推進方向]