



シンガポールの育児休暇拡大へ

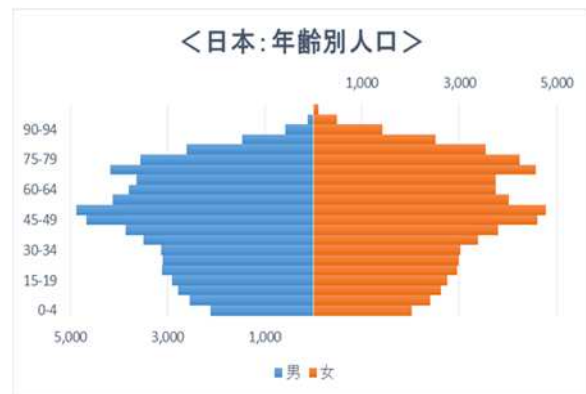
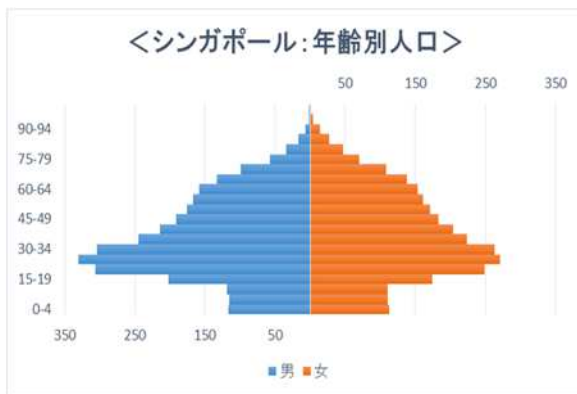
北陸銀行 国際部
シンガポール駐在員事務所
所長 相川 裕亮

1. はじめに

シンガポールのローレンス・ウォン首相は、首相就任後初の施政方針表明となる8月の建国記念日の演説において、育児休暇の拡大方針を発表しました。これを受け、新たに「シェア育児休暇^{※1}（以下、シェア育休）」の拡充や父親の育児休暇義務化が盛り込まれた新法案が11月13日に可決されました。新制度は人員配置や業務運営の対応といった雇用主への影響を考慮し、2025年4月から段階的に導入されることとなります。

シンガポールは、永住者を含む2023年の出生率（合計特殊出生率）が「0.97」と、1965年の独立後初めて「1」を割り過去最低を記録しました。低いと言われる日本の「1.20」をも下回っており、深刻な少子化の歯止め対策として本制度が実施されます（下図：人口ピラミッド参照）。

※1 夫婦間で育児休暇を分割して取得できる制度。



【国連のデータベースよりシンガポール駐在員事務所作成】

2. 新制度について

(1) 改正内容

今回の法改正により、2025年4月1日以降、以下のように変更となります。

- ①父親に付与される政府支給対象の育児休暇が2週間から4週間へ延長されます。父親が育児にかかわる時間を確保し子どもを世話するスキルを身につけることで女性に偏りがちな育児を協同で行うことができ、女性の社会進出が期待されます。

- ②夫婦協同で子育てをする環境を整えるため、シェア育休が2段階で導入されます。2025年4月1日からは6週間が付与され、2026年4月1日からは10週間に延長されることになっています。この休暇の取得は子どもの誕生から12か月間有効です。従業員は休暇予定の4週間前までに雇用主に申請する必要があります。

《育児休暇一覧》

	現在	2025年4月1日～	2026年4月1日～
シェア育休	(母親の産休から最大4週間、父親の育休として振替可能)	6週間まで	10週間まで
父親の育休	2週間(政府支給対象) +最大2週間(有給休暇取得)	4週間(政府支給対象)	
母親の産休	16週間(政府支給対象)		

(2) 課題

育児休暇が拡大する一方、企業から不当な扱いを受ける恐れを理由に休暇の権利を行使できない可能性も指摘されています。特に失業を懸念する低所得層の父親に多いと言われています。

また、育児休暇の拡大が自社の事業に与える影響を懸念する雇用主の声や、休暇中の仕事を肩代わりすることを強いられるのではないかと心配する従業員の声も聞かれており、「家族に優しく、ビジネスにも優しい社会の実現」に向けて更なる各種支援策の必要性について言及する識者もいます。

3. おわりに

2024年9月のシンガポール政府の発表によると、人口は過去最多の603万人となりました。しかし、これは主に外国人労働者の増加によるものであり、決してシンガポール人の人口が増加しているわけではありません。

少子化の進展を防ぐためにも父親の育児参加拡大を期待するシンガポールですが、その実現には雇用主や従業員同士といった職場を含めた周囲のサポートが不可欠となります。仕事と子育ての両立が前進することを期待するばかりです。

＜ご注意＞文中意見は筆者の個人的見解であり、北陸銀行としての見解の反映ではありません。当レポートは作成時点の経済状況に基づき、情報提供のみを目的に作成したものです。

記載内容についてはご利用者のご判断と責任のもと、ご利用くださいますようお願いいたします。

ほくりく長城会

長城メール

発行：北陸銀行 ほくりく長城会事務局
〒920-0024 金沢市西念1-1-3 コンフィデンス4F
(株)人材情報センター内
TEL: (076)254-6500 FAX: (076)254-6565
E-mail: info@chojo-hokugin.jp