

日本及び欧州諸国における育児支援策に関する研究(1) 出産・育児休業及び経済的支援を中心に

呉 裁 喜

Family Policy in Japan, Sweden, Finland, Netherlands and Belgium

Jaehee Oh

はじめに

少子化の進展や急速な高齢化に伴う労働人口の減少、さらには労働者の価値観やライフスタイルの多様性等により、雇用をめぐる社会環境は大きく変化している。少子・超高齢社会において活力のある社会を築いていくためには、男女が共に仕事や家庭生活の調和を図りながら生活を送ることができる家庭・職場環境の整備が重要であると考ええる。とりわけ、女性の就業は、これまでも結婚、出産、育児、介護等々の各々のライフステージごとの多様な生活課題との調整の上に成り立ってきた。そのなかでも、出産、育児は仕事との両立がもっとも難しいライフイベントである。

日本では、今日でも多くの女性が出産・育児を機会に退職する。その一方で、仕事を継続しようとする女性は結婚・出産せず、未婚化・晩婚化が進行している。さらに女性が結婚、出産、育児を選択した場合は仕事を続けることを断念し、仕事を続ける場合は、出産・育児を断念するという二者択一の状況に迫られている。

現行の政府の少子化対策では、出産・育児により女性が正規雇用の労働市場から退出することを阻止するのは困難である。厚生労働省の「女性雇用管理基本調査」(2001)調査によると、出産1年前の女性の有職率は73.8%であり、そのうち67%が出産半年後に無職になっている。また、出産1年後に有職に復帰したとしてもおよそ6割の人がパートタイム労働であり、現行の育児休業制度では就業を続けることは困難である。つまり、現在行われている出産・育児休暇制度では、女性が出産・育児のため退職し、子どもの成長後パートタイム労働者として再就職することによって失われる所得である機会費用の減少は期待できない。

国立社会保障・人口問題研究所が実施した「出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査)」(2002年)によると、実際に産もうと予定している子どもの数は2.13人、産みたい理想的な子どもの数は2.56人で、理想と現実とのギャップが存在する。理想子ども数より予定子ども数が

少ないと回答した理由は、「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」という回答が最も多く、62.9%である。男女共同参画社会に関する世論調査でも、出生数が少なくなっている理由について、「子どもの養育費」「経済的に余裕がない」という回答が半数を超えており、経済的な理由が理想子ども数の実現を阻んでいる原因の一つであることが伺える。

本稿の目的は、各国の家族政策において仕事と育児の両立支援に欠かせない制度として出産・育児休暇、育児手当を取り上げ、日本、スウェーデン、フィンランド・オランダ・ベルギーにおける各制度・現状について検討し、今後日本における育児支援策充実のための方向性を提示することである。⁽¹⁾

なお、本稿で取り上げるスウェーデン、フィンランド・オランダ・ベルギーは欧州諸国においても子どもの出生率が一定水準を保ちつつ女性の就業率も高く、かつ人口の自然増加がみられる国々である（表1）。

表1) 各国の基本データ

	スウェーデン	フィンランド	オランダ	ベルギー	日本
人口自然増加率（1996-02年）	0.2	1.6	3.8	1.0	-0.01**
特殊合計出生率（2002年）	1.65	1.72	1.73	1.62	1.32
女性労働力率（20-39才）***	84.3	78.5	79.5	76.0	66.6

* UN. World Population Prospects（2000-05年）

** 1899年人口動態統計開始以来初の自然減となった。厚生労働省「人口動態推計」（2005年）

*** 女性労働力率は2003年のデータ、スウェーデン、日本は25-44才、ベルギーは30-39才

出所：スウェーデン「Statistisk årsbok 2004」、フィンランド「Demographic Statistics, Statistics Finland 2004」、オランダ「Council of Europe 2004」、ベルギー「Council of Europe 2004」、日本「厚生労働省人口動態統計」2004年

I 出産休暇・育児休業に関する規定及び現状

1. 出産休暇

出産休暇は、母体保護や就業継続、乳幼児の世話のために産前・産後の一定期間に妊娠中の労働者や出産した労働者に付与される休暇である。

欧州共同体（European Community、以下 EC とする）では、「妊娠中の労働者、最近出産した労働者又は授乳中の労働者の作業中の安全及び健康の改善を促進する措置の導入に関する1992年10月19日の理事会指令92/85/EEC」において、出産休暇について母性保護や労働者の権利を

⁽¹⁾ 労働基準法では「育児休暇」ではなく「育児休業」という言葉を用いている。一般の休暇に比して極めて長期にわたるため休暇制度になじまないし、また、その効果も休職に近いが、任命権者の一方的判断に基づく分限処分としての休職ではなく、利用者の選択に委ねられることから、休暇でも休職でもない休業という言葉を用いたという。（峯嶋誠『詳解育児休業法』ぎょうせい、1976. 11, pp.57-58）本稿では、日本の法律や政策について言及する場合は、休業を用いるが、他の EU 国の制度について言及する場合は休暇を用いる。なお、英語では出産休暇（Maternity leave）、育児休暇（Parental leave）という。

明確にしている。⁽²⁾

一方、国際労働機関（International Labor Organization、以下 ILO とする）では、2000年に採択された「1952年母性保護条約（改正）に関する改正条約」（第183号）において、出産休暇期間を最低14週間とし、6週間は産後の強制休暇としている。また出産予定日より出産が遅延した場合及び妊娠や出産に起因する疾病の場合は産前休暇の追加、産後休暇の延長が必要である。さらに現金給付を従前所得に基づいて払う場合はその3分の2を下回ってはならない。第183号条約と同時に採択された「1952年の母性保護に関する勧告の改正勧告」（第191号）においては、出産休暇期間を最低18週間まで延長するよう努力すべきであり、休暇中に女性が受ける権利を有する金銭給付は当該女性の従前所得の満額に引き上げるべきとしている。⁽³⁾

日本では産前6週間（多胎児の場合は14週間）、産後8週間（うち6週間は強制的）、合計14週間の休業が認められている（労働基準法第65条）。出産前に休業の申請があれば、雇用主は休業を認めなければならない。産休中の賃金に関しては、法律により定めておらず、各企業の就業規則・労働協約などの定めているところによる。なお、産前・産後の休業期間中、標準報酬日額の60%相当額が出産手当金として支給されている。

各国の出産休暇及び手当は表2に示す（表2）。スウェーデンは、50週（90%）、フィンランドでは21週（66%）、オランダでは16週（100%）、ベルギーでは15週（双子の場合は17週）（30日間のみ82%、その後75%）の休暇が取得できる。

さらに、本稿で取り上げている国であるスウェーデン、フィンランド・オランダ・ベルギーでは被雇用者のみならず、自営業者や失業者にも出産休暇を認めている。

出産時の父親休暇は、出産時の立会いや産後の家事、乳幼児の世話のための一定期間父親である労働者に付与される休暇である。ECの「育児に関する1992年3月31日の理事会勧告92/241/EEC」は、子どもの世話及び養育から生じる責任に関して、加盟国が個人の自由を正当に考慮して、親の責任を男女間で均等に共有するように、かつ、労働市場において有効な役割を女性が持つことができるように、男性による参加の拡大を促進し、奨励するべきであると勧告している。家族に関連した父親の休暇権利は、勧告以来、多くの国で強化されている。産前・産後の休暇は、母体保護等のために女性に保障されていることが一般的であるが、現在ではEUの多くの国で男性にも利用可能となっている。⁽⁴⁾

出産時の父親休暇については、日本の場合、法的規定はないが、平成13年に内閣府の男女共同参画会議の仕事と子育ての両立支援対策に関する専門調査会が、その最終報告書において、父親

⁽²⁾ 男女共同参画会議の仕事と子育ての両立支援対策に関する専門調査会「仕事と子育ての両立支援策について」＜<http://www.gender.go.jp/dango-kaigi/kosodate/houkoku130619.html>＞

⁽³⁾ 「一九五二年の母性保護条約（改正）に関する改正条約（第一八三号）」『世界の労働』50巻8号、2000. 8, pp.34-37; 「一九五二年の母性保護条約に関する改正勧告（第一九一号）」同上、pp.34-37.

⁽⁴⁾ Childcare ＜<http://europa.eeu.int/scadplus/leg/en/cha/c10916.htm>＞; Family-related leave and industrial relations, September 2004, European industrial relations observatory

の産休5日間の取得を基本方針に揚げている。⁽⁵⁾ また、平成15年（2005年）1月より、国家公務員については、妻の産前・産後の期間に、出産にかかわる子又は小学校就学前の上の子の養育のため5日の範囲内で特別休暇を取得できることとなった。

スウェーデンの場合、父親の出産休暇期間は10日～2週間、休暇給付は80%、ベルギーもスウェーデン同様、休暇期間は10日～2週間、休暇給付は100%（3日間のみ、その後82%）フィンランドでは、3週間、給付は約66%、オランダは2日間、給付は100%と父親の出産休暇を保障している（表2）。

表2）出産・育児休暇及び給付

国	出産休暇／父親休暇	出産・育児休暇給付	育児休暇
スウェーデン	14週間（産前7週間、産後7週間）育児休暇に統合。父親休暇は産後60日以内に10日間。	出産給付：80%、育児休暇給付：390日間：80%、残りの90日間：1日60クローネ（6.50ユーロ）	1974年導入、1995年改正、480日間休暇（少なくとも2か月間は父親及び母親に割り当て、取得しなければ喪失）取得率女性：90%、男性78%（1997年）
フィンランド	105就労日（21週）（産前30～50就労日、産後55～75就労日）。取得率100%（1998年）。父親休業は母親が出産休暇中の18日間父親が育児休暇の2週間を取得した場合、1～2週間追加可能	基本的に出産・育児休暇の給付は同じ。年収が25,515ユーロ以下の場合、70%（一日56.65ユーロ）25,516～39,256ユーロの場合40%（一日56.66～76.53ユーロ）、39,256ユーロ以上の場合25%（一日76.54ユーロ）を追加。平均約66%支給	1980年に導入、1985年に改正。子どもひとりにつき出産休暇後に土曜日を含む158就労日（約26週間）多胎児出産の場合は60日就労日追加、早産の場合、208就労日追加。30時間までのパートタイム労働も可能。取得率：女性約100%
オランダ	休暇：16週間（産前4～6、産後10～12週間）取得率100%（1998年）。父親の休暇は産後1か月以内に2日間	出産給付：100%限度額あり、育児休暇給付：無給、公務員75%	1991年導入、1997年2001年改正。子どもひとりにつき親が3か月間（ハーフタイムの場合は6か月間）。取得率女性40%、男性9%強（1995年）、育児休暇とは別にキャリアブレイク制度あり。
ベルギー	休暇：16週（産前4～6週、産後10～12週）。取得率（1998年）100%。父親休暇は2002年より産後30日以内に10日間	出産給付：収入の100%（一日当たり159.99ユーロ限度額）。育児休暇給付は月額537ユーロ、ハーフタイム労働の場合268ユーロ	1998年に導入、2002年1月よりタイム・クレジット制導入。子どもひとりにつき各親3か月間フルタイム休暇あり。
日本	休暇：14週（産前6週、産後8週）。父親休暇は規定なし	出産給付：出産手当金として一日につき標準報酬額の60%支給 育児休業給付：休業前賃金の約40%支給	1992年導入、2004年改正。1年間（公務員は3年まで取得可、給付は1年のみ）取得率女性：73.1%、男性：0.44%（2003年）

⁽⁵⁾ 内閣府『少子化社会白書』（2004）141項 参照。

2. 育児休暇

育児休暇は、乳幼児の世話のために両親のいずれかまたは双方に付与される休業である。ILOでは「家族的責任を有する労働者の機会均等および待遇の均等に関する条約」(第156号)及び「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する勧告」(第165条)⁽⁶⁾が1981年総会で圧倒的多数の賛成を得て成立している。

日本では「育児休業法」は1992年4月より、31人以上の規模の事業所で義務化され、1995年4月からはすべての事業主の義務となった。育児休業を獲得できるのは、1歳未満の子どもを養育する男女労働者である。平成14年(2002)年4月より、公務員については3歳児未満の子どもを養育する男女労働者が育児休業を取得することが可能になった。民間企業については、1歳以上3歳未満の子どもを養育する労働者に対して育児休業に準ずる措置(短時間就労制度等)を講じることが義務付けられている。なお、第161回臨時国会における改正育児休業制度(平成17年4月試行)では「労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる」(法第5～6条)とし、改正法対象年齢も12歳(小学校終了前の児童)に引き上げるとともに、一定の範囲の期間雇用者も対象に含まれた。

厚生労働省の「平成15年度女性雇用管理基本調査」によると、在職中に出産した者の育児休暇取得率は73.1%と平成14年度64.0%の前年度より上昇している。一方、男性の育児休暇取得率は0.44%(平成14年度0.33%)と極めて低い。

スウェーデンは最も早く1974年に育児休暇を制度化した国である。育児休暇は390日そのうち配偶者に譲れないパパクォータ・ママクォータ制度はそれぞれ60日ずつ、どちらかに譲り合える分はそれぞれ135日ずつある。連続してとる必要はなく、また全日でとる必要もない。親の事情にあわせて出勤時間を4分の3日、2分の1日、4分の1日で組み合わせて出勤できる。双子以上の場合、子ども一人につき180日が追加される特徴があり、女性、男性両方において育児休暇の取得率は高い傾向がある。⁽⁷⁾

フィンランドでは、育児休暇は158労働日(26週間)賃金が補償され、両親いずれにも認められている。加えて父親は18労働日(3週間)の父親休暇を1～4回に分けて取得でき、また、育児休業期間の最後の2週間を父親が取得すれば、父親休暇がさらに2週間ボーナスとして追加されるなど父親の育児休暇取得を促す制度を設けている。⁽⁸⁾

ベルギーでは、近年育児休暇に関連する新たな動きが見られた。2001年8月の「雇用と生活の質の調和に関する法律」により、最長5年間、労働時間を5分の1短縮できるタイム・クレ

⁽⁶⁾ 「家族的責任を有する男女労働者の機会及び均等に関する条約」労働省編「ILO条約・勧告集 第7版」労働行政研究所、2000. 3、pp620-623；「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する勧告」同上、pp.1196-1201.

⁽⁷⁾ 内閣府経済社会総合研究所「スウェーデンの家族と少子化対策への合意」、2004。

⁽⁸⁾ The Population Research Institute (2005) Synthesis Report on Demographic Behaviour, Existing Population Related Policies and Expectations Men and Women Have Concerning the State, The Family Federation of Finland.

ジット制度が、2001年1月から、従業員数の10人以上の民間企業に適用されている。1回につき3か月から1年までの休暇の取得が認められ、生涯5回まで申請が可能である。タイム・クレジット制度は、育児休暇としてのみならず、学校教育、職業教育のためにも取得可能であり、子どもの有無にかかわらず、職業キャリアの中断を可能にしている。この制度はフレキシブルな休暇のあり方として注目されている。なお、公共部門には1985年7月以降職業キャリア・ブレイク制度が適用されている。⁽⁹⁾

オランダでは、子どもが満8歳になるまでの間、合計6か月間就労時間の半分以上を休暇として取得できる。時間単位で取得するか、またはフルタイムで取得するかが選択できる。時間単位で取得する場合は契約労働時間の50%、フルタイムを選択する場合は、最大13週間取得できる。⁽¹⁰⁾

II 出産・育児に対する公的経済的支援

子育てに対する公的な経済的支援は前世紀初頭に始まった。1930年には、欧州の数カ国において児童手当が導入された。クンナー・ミュルタル（Gunnar Myrdal）は家族政策において従来の治療的政策から予防的政策への重点を置き換えることを主張した。⁽¹¹⁾ ミュルタルによれば、「予防的社会政策は家族や将来の人的資源たる児童に向けられなければならない。このような政策は、一国の人的資源への投資である。児童を養育する大部分の経済的重荷は、個々の家族から全体として社会へ移さなければならない」と強調している。スウェーデンの社会政策のうち手当の分野で最大の改革といわれる児童手当は1948年に実施された。一方、高所得層に有利であり、低所得層にほとんど効果のなかった従来の児童扶養手当（税制）はその年に廃止された。

社会保障の最低基準を定めたILOの102号条約（1952年）では、加盟国が整備すべき給付の一つとして家族給付を掲げ、「この給付の対象とするリスクは所定の子に対する扶養の義務」とし、「給付総額は普通青年男子労働者賃金の1.5%にすべての居住者の子の総数を乗じた額以上」とすべきことを規定している。

さらに、1959年の国連の子ども権利宣言では「児童に対し最善のものを与える」大人の義務について述べ、児童の養育を援助するための国及びその他の機関による費用負担の必要性を明記している。1989年国連で採択された「子どもの権利条約」においても、「国は児童を養育する責任を遂行する親等に対して適切な援助を与えなければならない」ことを述べ、日本も同条約に1997年批准している。

⁽⁹⁾ 前田信彦「仕事と生活の調和に向けて～ベルギータイム・クレジット制度の試み～」『Business Labor Trends』346号2004. 1. pp.15-16；The Career Break (Time Credit) Scheme in Belgium and the Incentive Premiums by the Flemish Government, Brussels, 19-20 February Summary 2004. pp.1-3

⁽¹⁰⁾ 原俊彦「オランダの出生動向と家族政策」『厚生省科学研究補助金報告書 先進諸国における少子化の動向と諸氏か対策に関する比較研究』平成13年度報告書

⁽¹¹⁾ G. Myrdal, *Population: A Problem for Democracy*, 1940

現在日本では出産・育児に対する公的な経済的支援としては、税制（扶養控除、寡婦控除等）及び社会保障制度の児童手当、児童扶養手当、特別児童扶養手当、育児休業給付（雇用保険）、出産育児一時金（医療保険）等が実施されている。しかし、本節では出産・育児休業に関わる制度として出産・育児休暇の給付制度及び近年では多くの国においては再配分機能を高めるという制度改革の一貫として、児童扶養控除を廃止して、児童手当に統合する動きがあることから児童手当を中心に検討を行うことにする。⁽¹²⁾

1. 出産・育児休業に対する公的経済的支援

日本では出産に対して、産前6週間（多胎児の場合は14週間）、産後8週間（うち6週間は強制的）、合計14週間の休業が認められているが、出産休暇の手当に関する制度はない。医療保険は世帯単位であり、被保険者本人及び被扶養者となっている配偶者が分娩した場合、保険給付が行われる。被保険者や配偶者については「配偶者出産育児一時金」が収入に関わらず、定額（30万円）が支給される。

なお、被保険者が出産休業の期間、労務に服さず、事業主より報酬を受けられないときは、その期間「出産手当金」（一日につき標準報酬日額の約60%）が支給される。また、育児休業期間中給付される「育児休業給付」が1994年6月、雇用保険改正法が公布され、「雇用継続給付」として設けられた。育児休業を取得したものは、休業前賃金の40%（2000年改正）相当の額が支給される。「女性雇用管理基本調査」（2001年）によると、育児休業給付の基本給付金の初回受給者は1997年度の6万5,343人から2000年度の8万5,144人（うち女性が99.7%）へ3年間で30.3%増加した。

スウェーデンでは、両親保険（Parental Insurance）という育児休業期間中の収入補償制度がある。育児休暇の取得を男性にも義務づけ、育児参加を促進し、女性の家庭内労働の負担及び機会費用の負担軽減を図るものである。手当の内容は、妊娠手当（女性が妊娠により仕事につけない場合、給与の80%が最長50日間支給）、両親手当（育児休暇取得の際、390日間は給与の80%、残りの90日間は60クローナ（1クローナ＝約15円）（最低保障額）支給）等がある。⁽¹³⁾

フィンランドでは、2004年に出産・育児・父親休暇補償を支給された者のうち、女性は67.7%、男性は32.2%、給与補償は男女合わせて平均賃金の約63%であった。日額平均は父親58ユーロ、母親が38ユーロであった（2004年12現在、1ユーロ＝約160円）。子どもが3歳になるまで、親は育児休業と取得できる。また育児休業終了後は、元の仕事に復帰できることが保障される。⁽¹⁴⁾

⁽¹²⁾ 都村敦子「家族政策・男女平等と社会保障」『大原社会問題研究所雑誌』No.526.527/2002

⁽¹³⁾ Swedish Family policy, Ministry of Health and Social Affairs, FACT SHEET, no.14, September 2003

< <http://www.sweden.gov.se/content/1c6/02/42/15/43b9ad0a.pdf> >

⁽¹⁴⁾ Social Insurance Institution, Finland

オランダでは、賃金保障として、出産休暇を取得する女性に全国失業基金・就労不能基金が出産休暇の前の賃金の100%を支給する。ただし、日額163.33ユーロが上限である。⁽¹⁵⁾

ベルギーでは、賃金保障として、月額537ユーロ、ハーフタイムの労働の場合268ユーロが支給される。⁽¹⁶⁾

なお、育児給付の財源はベルギーでは政労使の拠出であり、スウェーデンでは使用者と政府の負担、フィンランドでは政府負担になっている。

2. 児童手当

前述したように、日本では子どもを持つ家庭に対する公的経済的援助として児童手当と税制を用いる扶養控除がある。児童手当と扶養控除とは、子どもがいる家庭に対して経済的に支援を行なうという点で目的が一致するが、児童手当は（所得制限を超える）高所得者に恩恵がなく、扶養控除は低所得者（非課税者など）では恩恵がなくなる。税制の児童扶養控除も児童に対する扶養の必要性を認めて給付を行う制度である。しかし、税制控除は所得が高ければ高いほど、価値は大きくなる。逆に、課税最低限以下の家庭にはその便益を十分にまたは全く受け取ることが出来ない。

低所得者に対する支援の観点からは、扶養控除より児童手当を拡充すべきであるが、扶養控除の縮小は増税になり、反発も大きい。これらをどのように配分して児童を養育する家庭への支援を行なっていくかは、政府の少子化対策の一つの課題である。

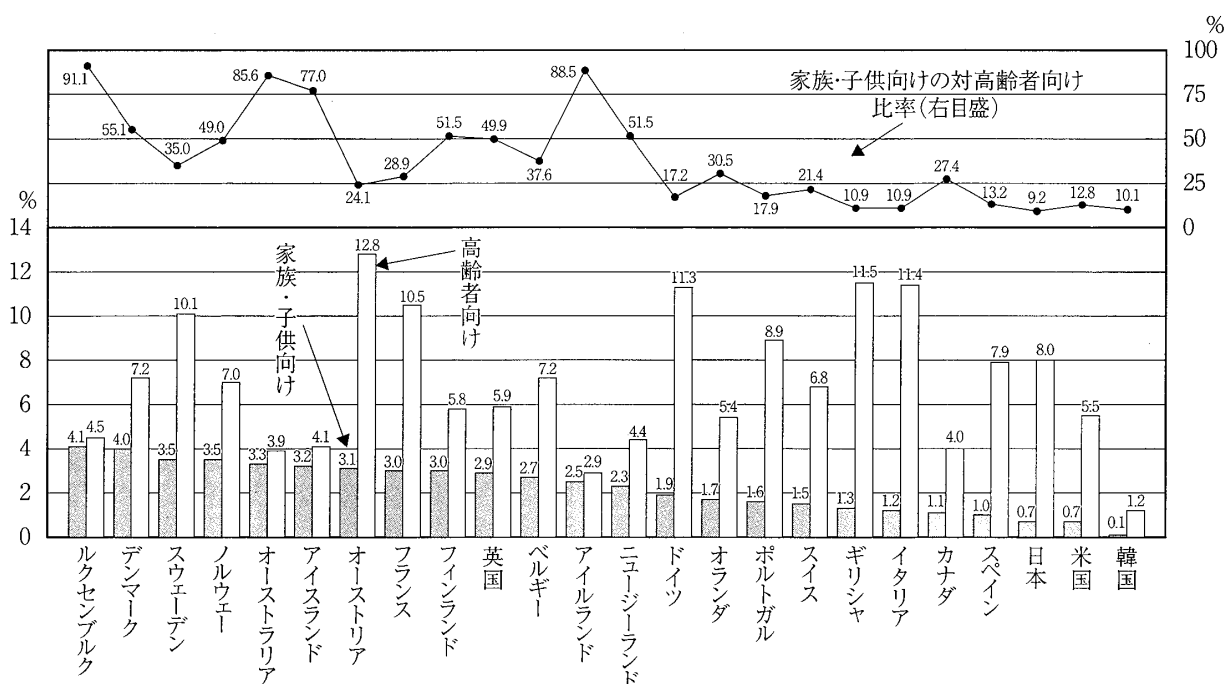
日本の児童手当は1972年に発足されて以来、数度にわたり充実が図られてきた。2006年の「児童手当法」の改正により支給対象児童の年齢が義務教育就学前から、小学校終了前まで引き上げられた。それにより支給対象児童は2003年の約645万人から2004年の940万人まで引き上げられている。対象は所得が596.3万円未満、サラリーマンは780.0万円未満の世帯で、現在の支給は、3歳未満は一律10,000円、3歳以上は第1子・第2子が月額5000円、第3子が月額10,000円となっている。また、平成17年度の厚生労働省予算案では育児手当の総額は3,174億円となっている。

しかし、このような経済的支援は他の先進国に比べると決して大きな金額ではない。スウェーデンでは、GDPに占める家族・子ども向け公的支出の割合が3.5%、フィンランドは3%等に対して、日本ではわずか0.6%とかなり低い（図1）。また、GDPの7.3%と比較的高い高齢者への公的支出に比べても、家族・子ども向けの支出割合がかなり低いことが分かる。

⁽¹⁵⁾ 前掲 (10) p.15

⁽¹⁶⁾ Family Benefit and Family Policies in Europe (2002). “Employment & Social Affairs. Social security and social integration”. Directorate-General for Employment and social Affairs. European Commission. Brussels.

図 1) 先進諸国における家族・子供向け公的支出と高齢者向け公的支出の対 GDP 比率 (2003年)



(注) 対象国は世銀定義による OECD 高所得国。公的支出とは税や社会保険による支出 (public social expenditure)。家族・子供向け公的支出には児童手当などの他、出産手当、産休給付金などを含む。高齢者向け公的支出には老齢年金、高齢者向け在宅・施設サービス給付などを含む (医療は含まない)。(資料) OECD (2007)、Social Expenditure Database (SOCX)

表 3) 児童手当制度の特徴の比較

国	手当て額の増額		年齢制限	財 源
	児童数	年 齢		
スウェーデン	○		16/20	国・自
フィンランド	○		17*	国
オ ラ ン ダ	○	○	18	国
ベ ル ギ ー	○	○	18/25	国・事・自
日 本	○		12	国・事

注 1. 年齢制限は学生の場合の上限も右側に記載している。

*障害のある場合は年齢制限なし。

スウェーデンでは、16歳未満の児童を持つ親に対して社会保険事務所から全額国庫負担で給付される。2001年の児童一人当たりの基礎額は、月額950クローネ (約 1 万 4 千円) で第 3 子以降は多子加算がつけられ、第 3 子が月額1195クローネ、第 4 子が1719クローネとなる。児童手当は、親の所得制限やその他の受給要件が設けられていないという特徴をもっている。⁽¹⁷⁾

フィンランドでは、17歳未満 (障害児は年齢制限なし) を持つ親に対して全額国庫負担で支給される。2004年場合、第 1 子が月額90ユーロ、第 2 子が月額110.50ユーロ、第 3 子が月額131ユーロ

⁽¹⁷⁾ 前掲 (13)

ロ、第4子が月額151.50ユーロ、第5子以降は172.00ユーロが支給される。⁽¹⁸⁾

オランダでは、18歳未満の子どもを持つ親は、児童手当か税制上の優遇措置を選択できる。児童手当は18歳未満の子どもを持つ親に対して支給され、支給額は子どもの年齢によって異なる。例えば6歳未満の子ども一人に対して3か月で176.62ユーロが支給される。一方、税制上の措置としては、親の年収や年齢、子どもの人数に応じて税の控除額が細かく分かれているが、所得の少ない世帯ほど手厚い控除を受ける仕組みになっている。例えば、世帯最高所得者の年収等により変わるが、18歳未満の子どもが3人以上いて、最高所得者の年収が20080.79ユーロ以下の世帯の場合、721ユーロが控除される。また子どもが職業訓練中か在学中で奨学金を得ていない場合はや両親の家に同居し経済的に自立していない場合は最長24歳まで給付を延長する。この他に、補足児童控除がある。⁽¹⁹⁾

ベルギーでは18歳未満の子どもに対して手当が支給され、支給額は子どもの年齢によって異なる。第1子は月額71.20ユーロ、第2子は137.03ユーロ、第3子以降は196.65ユーロが支給される。貧困家庭の子どもに対しては各子どもにつき20%追加支給もある。また障害児や在学中の学生については24歳まで支給を延長する。⁽²⁰⁾

結論

以上、日本、スウェーデン、フィンランド、オランダ、ベルギーにおける出産・育児休暇および給付制度、児童手当を中心とする公的な経済支援について検討を行った。

出産休暇については、母性保護や乳幼児の世話のため従来から保障している国が多く、近年では出産休暇の期間や給付の賃金補償率が拡大される傾向がある。

日本では平成13年の内閣府の男女共同参画会議の仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会が、その報告書において父親の産休親の産休5日間の取得を基本方針に揚げ、また平成15年1月より、国家公務員については、妻の産前・産後の期間に、出産にかかわる子又は小学校就学前の上の子の養育のため5日の範囲内で特別休暇を取得できることとなった。

スウェーデンは出産と育児休暇を統合させており休暇期間も長くなっている。このことにより母親のみが取得できる休暇期間を産前・産後母体保護期間に限定して、その後は両親うちいずれかに休暇の取得を可能とさせ、父親の育児参加の機会を拡大させている。また、フィンランドもスウェーデン同様父親の出産や育児休暇の取得を促すため様々な制度が工夫されている。

育児休業制度には、女性が出産・子育ての時期に離職することなく、出産後あるいは子育て期においても就業を継続できるような両立支援としての働きが望まれている。樋口（1994年）の

⁽¹⁸⁾ 前掲（8）p.40

⁽¹⁹⁾ 前掲（10）p.14

⁽²⁰⁾ 前掲（8）p.37

調査によると、日本における企業の育児休業制度が女性の就労継続にプラス効果を与えていると報告している。⁽²¹⁾ また最近の政府の発表では、働きすぎを解消し、少子化対策にも役立てるために検討している「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）憲章」について明らかにし、この中で30～40代を中心にした男性労働者の、週60時間以上の労働の集中を解消するために、女性や高齢者の社会参加を促すことを示唆した。⁽²²⁾ そのために、25～44歳の女性の就業率を現在65%から10年後の70%前後まで引き上げる目標が設定されている。しかし、現状では女性が第一子の出産前後も継続して就業している割合は、38%と非常に低く、育児休業の制度の利用など6割ほどと厳しい状況にある。育児休業法の改正により一部の期間延長と期間雇用者の育児休業の取得が可能になるなど改善はみられるものの十分ではなく更なる改善策の工夫が求められている。

育児休暇給付についてもスウェーデン80%、フィンランド66%等と給付水準は高い。日本でも給付率は2001年より休業前賃金の40%に引き上げられたがスウェーデンやフィンランドの給付水準に比べまだ低い水準である。また、休暇の質、すなわち育児休暇のフレキシビリティを持たせることも必要である。例えば、上記に取り上げた国々のように、育児休暇期間を分割して取得できる、パートタイムベースで取得できる、子どもが就学年齢まで利用できるなど利用者のライフスタイルに応じた取り方により育児休暇の質の向上を図ることが必要である。

また、公的な経済支援について制度の条件は国によって異なるが、多くの国で実施されている。日本では、主に税控除と児童手当の両方が行われているが、児童手当には所得制限があり、かつ支給期間は子どもの年齢についても小学校終了までと制限を設けている。今回検討を行った他の国々の特徴としては、年齢上限は16～18歳となっているが、学校教育を継続する場合、職業訓練を受けている場合、障害のある場合については年齢上限が延長されるという柔軟性を持っていた点が日本の制度と大きく異なっていた。

児童手当を実施している国々では児童養育の社会への寄与を認めて、対象児童のいるすべての家庭が児童手当を受給する仕組みになっている。児童手当は子どもを養育する家庭に対して行う公的援助のなかでも最も有効的な制度と見なされ、近年では多くの国においては再配分機能を高めるという制度改革の一貫として、児童扶養控除を廃止して、児童手当に統合する動きがある。

出産の意思決定が育児、保育、就労、教育、住宅など多くの要素を総合的に勘案して行われることに対応して、バランスの取れた対策体系とすることが必要である。OECD加盟国データを使った比較分析の結果によると（Sleeboos, 2003）⁽²³⁾ 育児と仕事の両立指数と出生率の二つの変数をプロットした分析では、両立指数が高い国ほど出生率が高くなっており、両者間には弱い正の

⁽²¹⁾ 樋口美雄（1994）「育児休業制度の実証分析『現代家族と社会保障』」社会保障研究所、1994年

⁽²²⁾ 「働きすぎ解消 政府10年後目標」朝日新聞、2007年10月18日付

⁽²³⁾ Sleeboos J. (2003) “Low fertility rates in OECD countries: facts and policy responses”, OECD Social, Employment and Migration working paper No15

相関も見られたと分析している。働くものが仕事と育児の両立を図ることができるようにするには、労働市場の構造の変化を反映した新しい制度的、社会的枠組みを発展させることが不可欠である。

今後においては、本稿で取り上げなかった保育制度及び雇用制度についても検討を行う必要が示唆された。

(2007年9月29日受理)