

## ．少子化と男女共同参画に関する施策・制度

### 1．調査実施概要

#### (1) 調査の目的

各類型の代表国における合計特殊出生率と女性労働力率の推移の背景にある施策・制度の内容や特色を把握する。なお、本調査は、国内で収集可能な文献資料によるものであり、各国のすべての取組を網羅しているとはいえない。

#### (2) 調査対象国

対象国の類型は、本報告書「 ．女性の労働力率と合計特殊出生率 3 ．OECD 加盟 24 か国の類型化」で提示している分類による。

対象国については、当類型のタイプ A・B・C それぞれについて、資料の収集可能性を考慮し、2～3 か国(タイプ B については、対象国が多いため 5 か国とする。)を選定する。調査対象国は下記のとおりである(図表 3-1-1)。

図表 3-1-1 分析対象国

		分析対象国
タイプ A		アメリカ, フィンランド, オランダ
タイプ B	B 1	フランス, イギリス
	B 2	スウェーデン, カナダ, ドイツ
タイプ C		日本, イタリア

#### (3) 分析項目・分析方法

各国の合計特殊出生率と女性労働力率の推移の背景にある施策・制度の内容を整理する。整理は、以下の 3 つの視点から行った。

施策・制度を「子育てコスト」に着目して分類し、各国の取組を整理した。また、「社会の多様性」を高める施策・制度についても整理した。以下、 ． における整理においても、この分類による整理をあわせて行っている。

過去 20 年間に出生率が上昇しているタイプ A および低下しているものの低下率の小さいタイプ B の各国(8 か国)において、出生率が上昇に転じたタイミングで導入・変化のあった施策・制度について整理した。また、社会保障給付費と家族へのサービスに関する社会保障給付費の GDP に対する割合の推移をグラフで示した。

と同様、過去 20 年間に出生率が上昇しているタイプ A および低下しているものの低下率の小さいタイプ B の各国(8 か国)の主だった取組を、年代別に整理した。

「子育てコスト」に着目した分析

子育てコストには、大きく分けて「直接的に出産・子育てにかかる費用」と「出産・子育ての機会費用（出産・子育てにより失われる費用）」がある。整理した施策・制度の中には、大きく分けて、直接的に出産・子育てにかかる費用の軽減が期待される児童手当や税額控除などと、出産・子育ての機会費用を下げる効果が期待される保育等子育て支援、長時間労働是正策、育児休業等が挙げられる。そこで、各国の施策・制度の導入状況等を、下表の視点で整理した(図表 3-1-2)。

図表 3-1-2 制度の特性に基づく分類

期待される効果	施策・制度等の分類
直接的に出産・子育てにかかる費用を軽減する	子育て費用の軽減 (児童手当, 税額控除, 教育費支援等)
出産・子育ての機会費用を軽減する	子育て支援(保育施設・サービスの拡充, 保育利用料助成等)
	働き方の見直し (長時間労働是正, フレックス制等柔軟な働き方の導入支援, 育児休業・休業給付制度, 雇用機会均等等)
その他	その他 (総合的な少子化対策・家族政策に関する計画等)

## 2. 10 か国における主な施策・制度

### (1) 子育ての直接的コストと機会費用に関わる制度

各国の主な制度について、取組の特徴を整理する(図表 3-2-1)。

直接的な子育て費用の軽減( 子育て費用の軽減: 児童手当・教育費への補助等)

直接的な子育て費用の軽減に関する代表的な制度としては、子どもの人数により支給される手当が挙げられるが、これについては、額の大きさ、給付対象層の広さの観点から、フィンランド、スウェーデンなどの北欧諸国が充実しており、所得制限のないオランダ、フランスや所得制限はあるが額が大きいカナダ、ドイツ、所得制限の存在や額の小ささから日本とイタリアがこれに続く。アメリカには児童手当はない(税額控除や所得控除はある)。

また、就学児の子育て費用の軽減という観点から教育費への私的な負担に対する公的負担の大きさ(割合)を見ると、フィンランド 57 倍、スウェーデン 33 倍と北欧 2 国が極めて高く、次いでフランス 15 倍、オランダとイタリアがともに 11 倍、イギリス 6 倍、カナダ及びドイツが 4 倍、アメリカ及び日本は 3 倍と公的負担の割合は最も低い水準である。

出産・子育ての機会費用の軽減（ 子育て支援：保育等、 働き方の見直し（長時間労働の是正、育児休業等）

子育て支援：保育

保育の利用率が高い国として、スウェーデン、カナダ、アメリカが挙げられる。このうち、スウェーデンは公的な保育施設が充実している一方、アメリカは民間の多様な保育サービスが充実しており、サービス供給の在り方としては対照的である。次いで利用率が高い国として、イギリス、フランス、フィンランドがあるが、公的保育施設による集団保育が主のフィンランド、認定保育ママによる家庭的保育と集団保育が並存するフランスなど多様である。ドイツ、日本、イタリアは低年齢児を中心に保育サービスの供給量が不足しており、利用も低調である。3歳以上の就学前児童に対する育児サービスの充実度については国ごとの差は大きくないが、0～2歳の低年齢児の育児サービスは国によって充実度が大きく異なる。これは、子どもが低年齢児の時期の母親の就労状況にもよると考えられるが、その背景には、3歳未満児の子どもの世話を家庭で行うか、家庭外に委託するかという子どものケアの望ましい担い手に関する考え方が国によってさまざまであることによると考えられる<sup>1</sup>。

働き方の見直し

<長時間労働の是正>

男性の労働時間が従来から短い国としてはカナダ、フィンランド、スウェーデン、オランダなどがあるが、その他のヨーロッパ諸国では、労働時間EU指令（1993年制定、2003年に改正）を受けて、労働時間の短縮化の動きが見られる。その内容は、

24時間につき最低連続11時間の休息期間を付与、6時間を超える労働日につき休憩時間を付与（付与条件は加盟国の国内法や労使協定で規定）、7日ごとに最低連続24時間の週休及び11時間（1日の休息期間）の休息期間を付与、1週間の労働時間について、時間外労働を含め、平均週48時間以内の上限を設定（算定期間は4か月）、最低4週間の年次有給休暇を付与などとなっている。ただし、例えばイギリスでは労働者個人の同意を得ている場合には長時間勤務が可能になるなど、対応が一樣というわけではない。

一方、日本やアメリカでは労働時間が長く、日本においては、女性の就労継続の負担となっていることや、男性が育児に参画する上での障害になっていると考えられる。また、このように労働時間が長いことが、夜間等の長時間保育のニーズをもたらししている背景にある。

<sup>1</sup> ゲルダ・ネイヤー「西欧諸国における家族政策と低出生率」「海外保障研究」 国立社会保障・人口問題研究所 平成15年

#### <柔軟な働き方の導入>

オランダではパートタイム就労を促進することで、フルタイム以外の働き方の選択肢が与えられている。

また、イギリスでは、6歳未満の子どもや18歳未満の障害の状態にある子どもの親がフレックス勤務や在宅勤務といった柔軟な働き方を請求する権利が認められている。企業と政府の連携によるワーク・ライフ・バランス推進の取組も見られる。

#### <育児休業>

育児休業制度（休業給付・手当を含む）が充実している国としては、休業給付水準の高いスウェーデン、フィンランドが挙げられ、これらの国は取得率も高い。育児期間の長さとは手当支給期間の両方を見ると、フランスが第2子以上は3歳になる前まで、ドイツは所得制限があるものの満2歳になるまでと、それぞれ休業期間は比較的充実しているが、休業給付水準は低い。

一方、オランダ、カナダ、日本、イタリアはそれぞれ育児期間、取得率、休業給付水準などの面はまちまちであるが、上記の国と比べ、低い部分がある。これらの国では保育サービスを利用している3歳未満児の割合が低いとともに、育児休業中の休業給付水準も低い国が多く、保育の側面からも働き方（育児休業）の側面からも、両立支援が弱いといえる。アメリカ、イギリスは育児休業期間が短く、休業給付制度もない。

また、育児休業を取得した女性は、ドイツでは復職後に勤務時間を短縮して働くことが多い一方、フランスでは大半がフルタイムとして復職するなど、制度の利用状況には、大陸諸国内でも差異が見られる。スウェーデンを始めとしたスカンジナビア諸国では出産休暇と女性の保護に関する労働法の制定には慎重であるが、これは労働市場での男女分断を促進する恐れがあるとの判断からとみられる<sup>2</sup>。

---

<sup>2</sup> ゲルダ・ネイヤー「西欧諸国における家族政策と低出生率」 「海外保障研究」 国立社会保障・人口問題研究所 平成 15 年

図表 3-2-1 各国の主な制度等の比較一覧

	直接的に産・子育てにかかる費用の軽減	産・子育ての機会費用の軽減			施策効果の相殺・低減状況
	子育て費用の軽減 (児童手当・税控除・教育費等)	子育て支援(保育)	働き方の見直し (長時間労働の是正 雇用機会均等)	働き方の見直し (育児休業・育児休業給付)	
アメリカ	低所得世帯向け 教育費の私的負担に対する公的負担:3倍	利用割合 54.0% 民間における保育サービスが充実	公民権法(性差別の禁止を含む)あり 男性労働時間 44.8時間/週	84日(12週間)(給付はなし)	
フィンランド	児童手当(子ども追加金)の対GDP比は高い 17歳未満が対象 公立学校の義務教育費は無料 教育費の私的負担に対する公的負担:57倍	利用割合 22.0% 公的保育が主 家庭の保育サービスと保育施設がある	パートタイム労働者のための保育手当あり 男性労働時間 37.9時間/週	両親合わせて3年間(給付も3年間) 育休取得率が高い 給付水準が高い出産休暇の賃金保障は所得水準により 43%~82%育児休業は最初の26週は出産休暇と同じ額	
オランダ	0~17歳平均 約10000円/公立・私立ともに義務教育費は無料 18歳未満が対象 教育費の私的負担に対する公的負担:11倍	利用割合 6.0% 全般的に供給不足 非営利団体設立・運営が主	パートタイム労働法、雇用の柔軟性と安定のための法律、労働時間調整法あり 男性労働時間 38.6時間/週	91日(13週間)(民間は給付はなし) 出産休暇の賃金保障は100%	
フランス	第2~3子手当額平均 約17000円(第1子はなし) / 子どもの公共交通機関利用における優遇あり/公立学校の義務教育費は無料 教育費の私的負担に対する公的負担:15倍	利用割合 29.0% 保育ママ(家庭的保育)が主流	男女平等原則(労働法典)、週35時間労働奨励法あり 男性労働時間 39.8時間/週	両親合わせて最長3年間(給付も3年間) 育休取得者の90%以上が女性出産休暇の賃金保障は100%、育児休業は501.59ユーロ/月(完全休業の場合)	世帯単位の所得税制であるN分N乗方式については、片方の配偶者の就労を押し下げる可能性があるとの指摘もあり。
イギリス	第1~3子手当額平均 約18000円/公立学校の義務教育費は無料 16歳未満が対象 教育費の私的負担に対する公的負担:6倍	利用割合 34.0% 家庭的保育サービス(チャイルドマインダー)や保育施設(デイナースリー等)がある	性差別禁止法、行動準則、フレキシブルワーキング法、パートタイム労働法あり 同一賃金法男性労働時間 41.0時間/週	91日(13週間)(給与保障なし) 育休に関する法律なし 育休取得率(女、男ともに12%) 出産休暇の賃金保障は最初の6週は90%、育児休業は現金給付なし	母子世帯の給付充実が母親就労を押し下げる傾向あり
スウェーデン	第1~3子手当額平均 約16000円 16歳未満が対象 教育費の私的負担に対する公的負担:33倍	利用割合 48.0% 保育料は平均賃金の約10%以下に設定 家庭的保育サービスと保育施設などがある	機会均等法、パートタイム労働法あり 男性労働時間 38.9時間/週 ジョブシェアリングを法律で定める 8歳以下もしくは基礎学校の第1学年に通っている子どもがいるときは通常の労働時間を本来の3/4にまで短縮可	両親合わせて480日(給付も480日) 育休取得率が高い(取得者の約30%が男性) 給付水準が高い育児休業の現金給付は賃金の80%を390日と日額60クローナを90日	

	直接的に出産・子育てにかかる費用の軽減	出産・子育ての機会費用の軽減			施策効果の相殺・低減状況
	子育て費用の軽減 (児童手当・税控除・教育費)	子育て支援(保育)	働き方の見直し (長時間労働の是正 雇用機会均等)	働き方の見直し (育児休業・育児休業給付)	
カナダ	第1～3子手当額平均 約16000円(所得制限有り) / 公立学校の義務教育費は無料 教育費の私的負担に対する公的負担:4割	利用割合 45.0% 家庭的保育サービス(ホームデイケア)や保育施設(デイケアセンター)がある	カナダ人権法、雇用衡平法あり 男性労働時間 32.1時間/週	168日(24週間) (給与保障なし)	
ドイツ	第1～3子手当額平均 約20000円(所得制限有り) / 公立学校の義務教育費は無料 18歳未満が対象 教育費の私的負担に対する公的負担:4割	利用割合 8.0% 3歳未満は供給量が不足 幼保一元化(保育施設と幼稚園は年齢によって区別されている) 民間(宗教関係)の運営が多い	男女平等待遇法、男女同権法、就業促進法、パートタイム労働者等を保護するパートタイム・有期法あり 男性労働時間 40.8時間/週	両親合わせて最長3年間(給付は2年間、所得制限あり) 育休取得率が高い 男性の取得率は低い	学校は半日で給食がないため、日中、保護者は家庭にいることを要請される傾向あり 夫婦単位の所得税制である二分二乗方式については、片方の配偶者の就労を押し下げる可能性があるとの指摘もあり。
日本	第1～3子手当額平均 約7000円(所得制限有り) 就学前が対象 教育費の私的負担に対する公的負担:3倍	利用割合(0～2歳児)13.0% 0～2歳の待機児が多い	男女雇用機会均等法、男女共同参画社会基本法、パートタイム労働法あり 男性労働時間 46.6時間/週	子が1歳(一定の場合、1歳6か月)になるまでの期間、取得可能。休業前賃金の40%相当額の育児休業給付が支払われる 育休取得率(H16 女70.6%、男0.56%)	所得制限のある児童手当や扶養控除が機会費用を高める働きを持つ / 長時間勤務が常態化しており、保育サービスを利用しにくい
イタリア	児童手当の対GDP比は低い 教育費の私的負担に対する公的負担:11倍	利用割合 6.0% 全般的に供給不足	男女平等待遇法あり 男性労働時間 40.5時間/週	両親合わせて300日 賃金保障は80%(27)	所得制限のある家族手当・出産手当が機会費用を高める働きを持つ

## (2) 社会の多様性に関わる制度

ライフスタイルの多様化が進む先進諸国においては、様々なライフスタイルの選択に応じた支援施策・制度が用意されていることが重要であると考えられる。そのため、社会環境指標においても、「働き方の柔軟性」に加えて、「 . ライフスタイル選択の多様性」の分野を用意した。

「 . ライフスタイル選択の多様性」は、先にまとめた「子育てコスト」の側面だけでなく、多様な機会・選択が提供されることで、若者の就労選択や結婚選択のハードルを低くするという意味においても重要であると考えられる。そこで、一部、「子育てコスト」での働き方の多様性に関する施策と重複するが、「働き方」と「家族形態」を中心に「 . ライフスタイル選択の多様性」を実現するための施策・制度や、施策・制度の選択性の高さについて整理する(図表 3-2-2)。

家族形態についてはスウェーデンやフランスなどでは、法律婚ではなく事実婚を選択した場合の不利益が小さくなるような法制度が整備されていることにより、事実婚を選択するカップルも多くなっている。

また、子育てと仕事の関係をどのように調整するかについての自由度を高めるためには、子育て期間中は仕事をいったん中断し、子育て後に望む仕事に復帰できることと、仕事を継続しながら子どもを育てられることのどちらかを充実するというのではなく、両者から選択できることも重要といえる。この点では、家庭外の保育と休暇の取得による自宅での家庭的保育のいずれかを選択できるフィンランドがこの例に挙げられる。

そのほか、ドイツでは、経済的支援においても児童手当と児童扶養控除のいずれかを選択できる。なお、制度ではなく国民の意識にかかわる点であるが、男女の役割分業意識の強いドイツでは、子育て復帰後に女性はパート就労に就く傾向がみられ、逆に、男女の役割分業意識の弱いフランスではフルタイムで復職する傾向がみられるなど、家庭についての考え方が子育てと仕事の関係に影響を与える面もある。

さらに、オランダのようにフルタイムと無職の間にある「パートタイム」という働き方を充実させることや、イギリスのように6歳未満の子どもや18歳未満の障害の状態にある子どもの親がフレックス勤務や在宅勤務といった柔軟な働き方を請求する権利を認めること(2002年雇用関係法)などにより、多様な働き方を選択できることを重視している国もある。なおイギリスでは、大手企業や仕事と家庭の問題に関心のあるロビーグループなどによる、ワーク・ライフ・バランス向上を目指す団体の設立が見られ、政府と連携して働き方の見直しに関する取組を行っている。

近年、我が国ではフリーターやニート(N E E T)の増加など、若年の就業問題が顕在化してきているが、70年代には既に欧米諸国では若年失業率の上昇が社会問題化しており、各種の対策を講じている。例えばドイツでは低学歴者等就労が不利な若者に対して、企業が実技訓練の場を提供し、公共の職業学校がそれを補完する

「デュアルシステム」を採用し、近年ではより就労困難な若者を対象として「JUMPプログラム」を導入している。

アメリカでは学校教育においてキャリア教育が継続的に実施されているとともに、16～24歳の経済的に劣悪な環境に置かれた若者を対象とする寄宿制の教育・訓練プログラムである「ジョブ・コア」に年間10億ドルを超える予算を投入している。

上記の例を含め、欧米諸国の就労支援策では就業問題に限らず、若者が抱える問題に総合的に支援していること、働くことの前段階（準備）に支援を行っていることなどの共通点がある。こうした取組により、若者に多様な就労機会を提供し、家族形成を柔軟に選択できるような支援を行っている。

図表 3-2-2 「ライフスタイル選択の多様性」に関わる主な制度の状況

	家庭生活	働き方
アメリカ	・夫婦共同申告又は夫婦個別申告の選択制となっている	・学校教育においてキャリア教育が継続的に実施されているとともに、16～24歳の経済的に劣悪な環境におかれた若者を対象とする寄宿制の教育・訓練プログラムである「ジョブ・コア」に年間10億ドルを超える予算を投入している
フィンランド	・3歳未満の子どもの保育については、親の希望によって、自治体の運営する保育、または自宅保育補助金のいずれかを利用することができる	・90年以降、家庭外保育と休暇を取得して在宅で保育を選ぶかの選択が認められている ・労働者が何らかの理由により一定期間の有給休暇を取得する際、不在の間、失業者の採用を義務づけている
オランダ	・子どもを持つ親は児童手当が税額控除のいずれかを選択することができる	・93年の労働基準法改正により、パートとフルタイムの格差が是正され、フルタイムからパートタイムへの移行が行いやすくなっている ・00年の労働時間調整法により労働時間の増減を使用者に要請する権利を労働者に認めている。(一般的に女性が労働時間の短縮を申請するケースが多い) ・家族の一員世話や旅行などで労働者が無給休暇を取得する際、その不在の間、他の者の採用を義務づけている
フランス	・同棲が一般化。結婚と同棲の中間に位置する「ボックス」がある	・共働きの親を持つ3歳未満の子どもは家庭外保育を受けるケースが多いが、母親の労働時間が長時間であったり、出張等を伴う業務に従事している場合、保育手当の支給がなされ、保育者を家庭に雇い入れられる ・早期退職パートタイマーがでたときに失業者を採用することを経営者に義務づけている ・使途に制限のない長期休暇(サバティカル休暇)がある ・世代間ワークシェアリング(高齢世代の勤務時間を削減し、若年失業者等の追加雇用を実現)
イギリス		・6歳未満の子どもの親などがフレックス勤務や在宅勤務といった柔軟な働き方を請求する権利を認める
スウェーデン	・同棲カップルのパートナー登録が認められている。ノ婚外子と婚内子は区別されない	・就労する祖父母の休暇制度が設定されている ・父親の育児取得にも力を入れている(休暇前の賃金水準を所得保障) ・早期退職パートタイマーがでたときに失業者を採用することを経営者に義務づけている
ドイツ	・個人所得税の課税単位は原則として個人であるが夫婦の場合、2分2乗方式を選択できる ・児童手当と児童扶養控除のいずれか有利な方を利用できる	・実際の労働時間が労働協約で定められた所定内労働時間と異なる場合に、時間外手当等によって金銭的に精算せずに、中長期的にプラスあるいはマイナスの債権として各労働者の労働時間貯蓄口座に記録していく制度である「労働時間貯蓄口座制度」がある ・早期退職パートタイマーがでたときに失業者を採用することを経営者に義務づけている ・就労困難な若者を対象として「JUMPプログラム」を導入

### 3. 出生率変化のタイミングにおける施策・制度の導入に関する整理

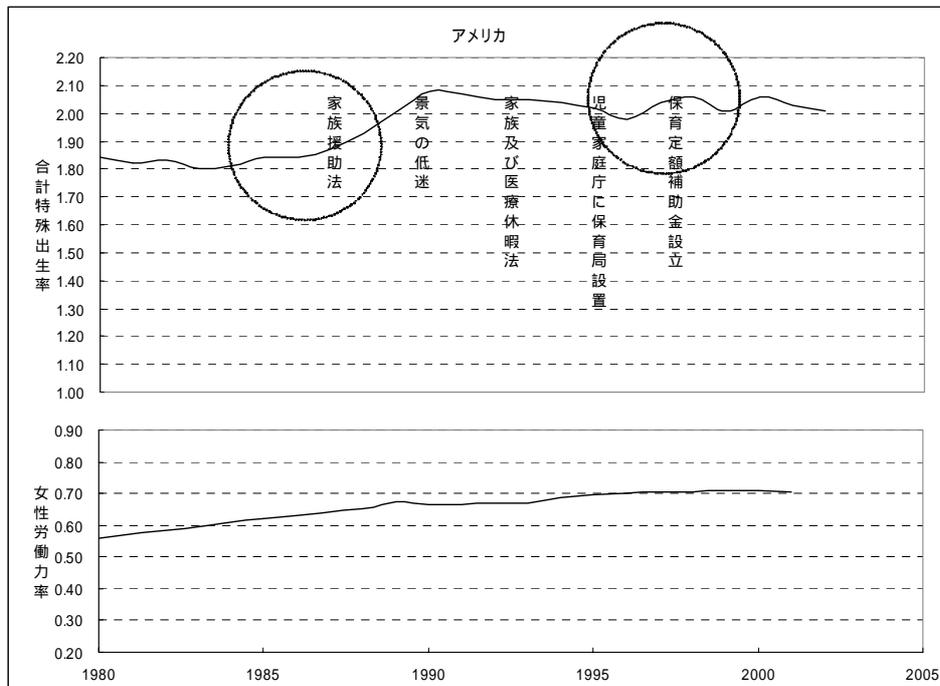
タイプAおよびタイプBのうち8か国における出生率変化のタイミングにおける施策・制度の導入状況を整理する。

(1)タイプA, Bに属する8か国の合計特殊出生率・女性労働力率の推移と導入施策・制度等

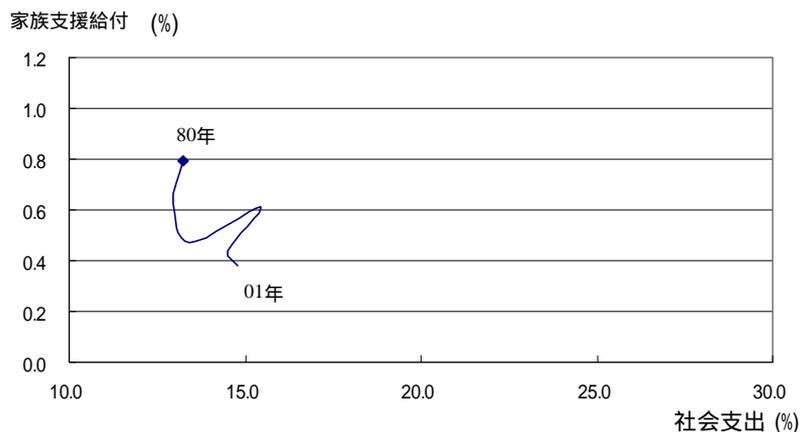
#### アメリカ

アメリカでは、1980年代後半に合計特殊出生率が増加し、90年ころに減少に転じたが、90年代半ばに再び増加している。出生率変化のタイミングに導入されている施策・制度等については、80年代後半に家族援助法が制定されていること、また90年代半ばには児童家庭庁に、就労との両立のための子育て支援を含む幅広い分野を対象にする保育局が設置されていることが挙げられる(図表3-3-1)。

図表3-3-1 アメリカの合計特殊出生率・女性労働力率の推移と導入施策・制度等



図表3-3-2 社会支出と家族支援給付の推移(対GDP比)



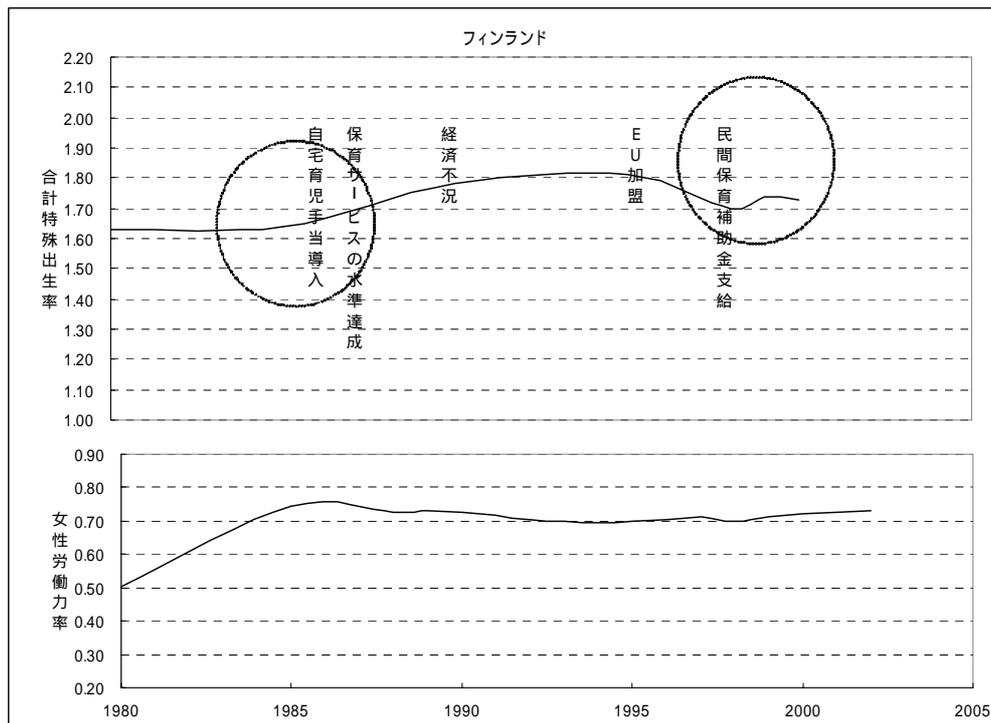
(資料) OECD(2004) Social Expenditure Database (SOCX), 1980-2001

### フィンランド

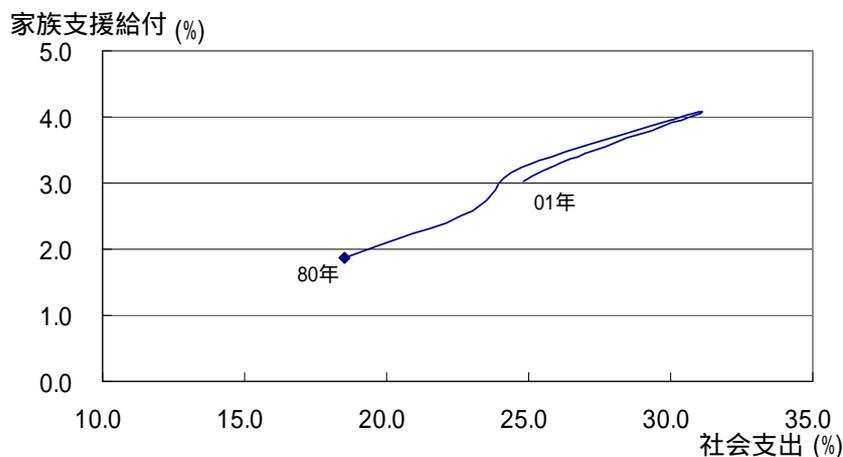
フィンランドでは、1980年代後半に合計特殊出生率が上昇し、90年代中盤をピークに一旦低下したが、90年代後半に下げ止まりを見せている。

出生率変化のタイミングに導入されている施策・制度等については、80年代後半では自宅育児手当の導入や保育サービスの十分な供給がなされており、90年代後半では民間による保育サービスの利用について補助金の支給が開始されていることが挙げられる(図表3-3-3)。

図表 3-3-3 フィンランドの合計特殊出生率・女性労働力率の推移と導入施策・制度等



図表 3-3-4 社会支出と家族支援給付の推移 (対GDP比)



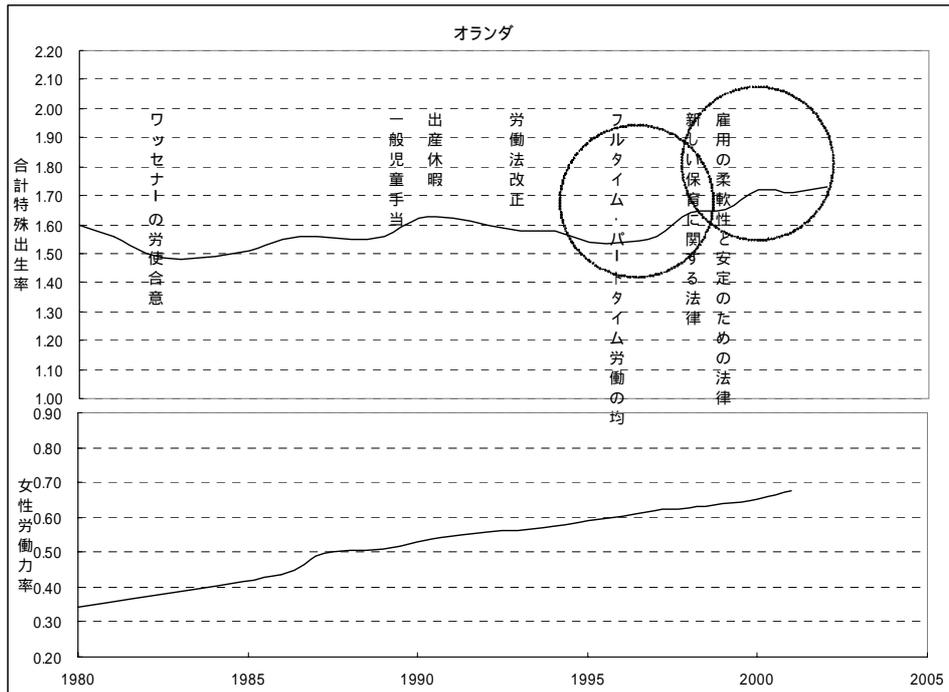
(資料) OECD(2004) Social Expenditure Database (SOCX), 1980-2001

## オランダ

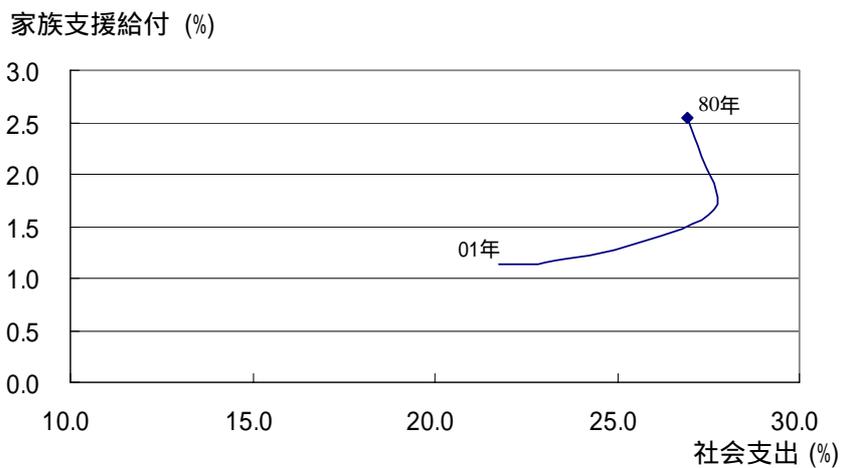
オランダでは、1990年代半ばを底に、合計特殊出生率が上昇している。また、90年代後半から2000年初頭にかけて更に上昇している。

出生率変化のタイミングに導入されている施策・制度等については、90年代半ばにフルタイム・パートタイム労働の均等待遇に関する法律が制定され、90年代後半には新しい保育に関する法律が制定されていることが挙げられる(図表 3-3-5)。

図表 3-3-5 オランダの合計特殊出生率・女性労働力率の推移と導入施策・制度等



図表 3-3-6 社会支出と家族支援給付の推移 (対GDP比)



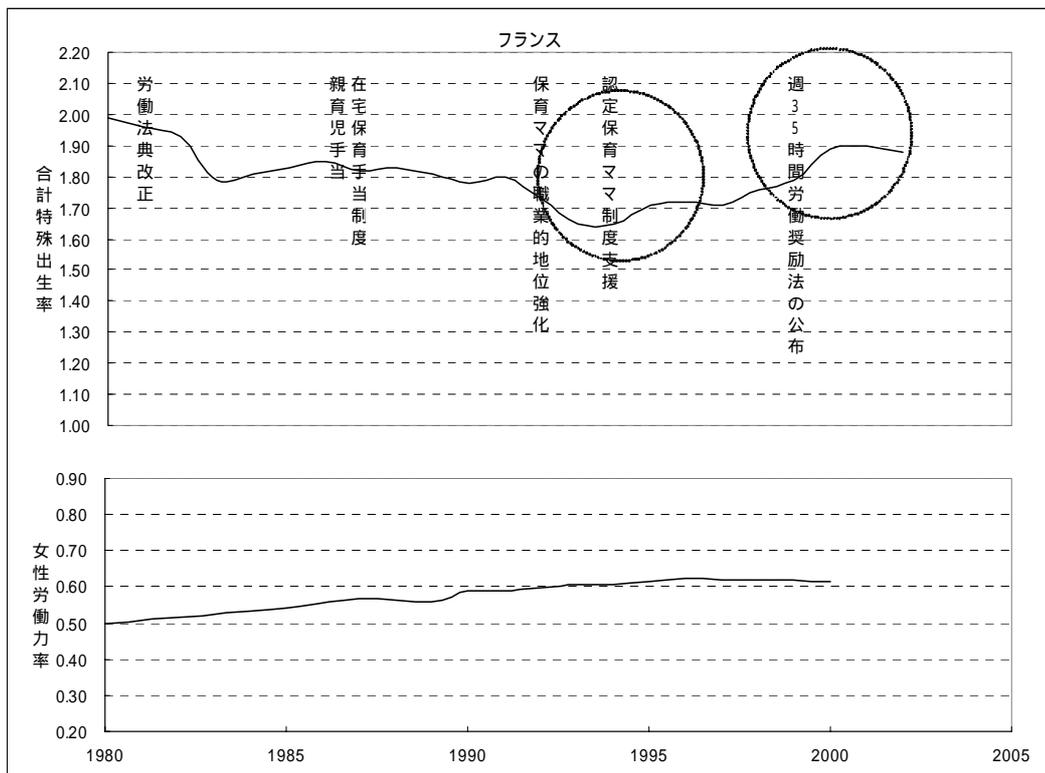
(資料) OECD(2004) Social Expenditure Database (SOCX), 1980-2001

## フランス

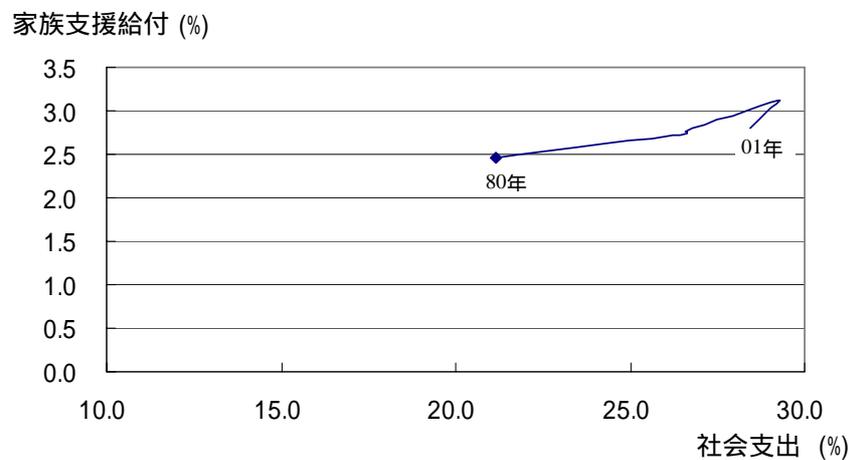
フランスでは、1990年代半ばから合計特殊出生率が上昇傾向にある。また、90年代後半には上昇幅が拡大している。

出生率変化のタイミングに導入されている施策・制度等については、90年代の前半から半ばにかけて、保育ママの職業的地位強化や認定保育ママ制度の支援が行われていること、また、90年代後半には週35時間労働奨励法が制定されていることなどが挙げられる(図表3-3-7)。

図表 3-3-7 フランスの合計特殊出生率・女性労働力率の推移と導入施策・制度等



図表 3-3-8 社会支出と家族支援給付の推移 (対GDP比)



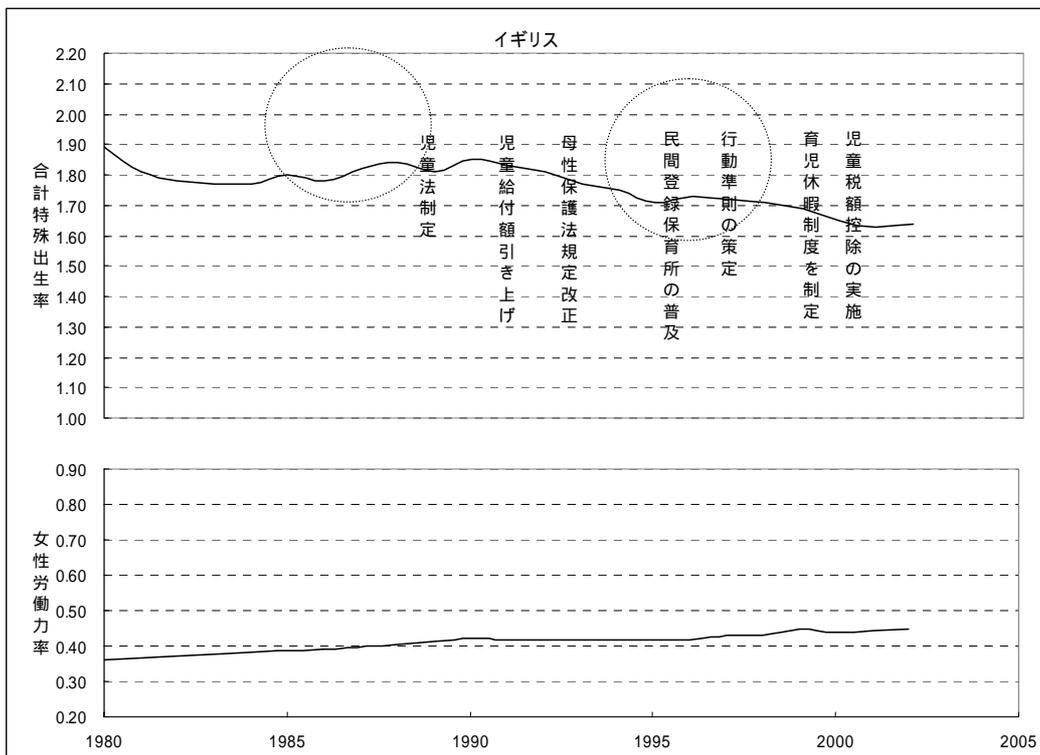
(資料) OECD(2004) Social Expenditure Database (SOCX), 1980-2001

## イギリス

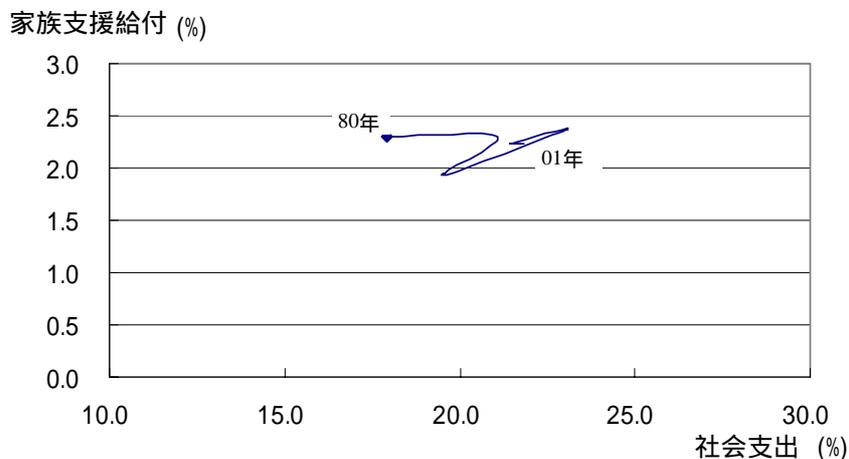
イギリスでは、1980年代中盤から緩やかに合計特殊出生率が上昇してきたが、90年ころから減少に転じた。その後、90年代後半に一旦、やや下げ止まりを見せている。

出生率変化のタイミングに導入されている施策・制度等については、80年代後半には児童法の制定がなされていること、90年代中盤には母性保護法規定の改正が行われているとともに、90年代を通して民間登録保育施設が増加していることなどが挙げられる(図表3-3-9)。

図表 3-3-9 イギリスの合計特殊出生率・女性労働力率の推移と導入施策・制度等



図表 3-3-10 社会支出と家族支援給付の推移 (対GDP比)



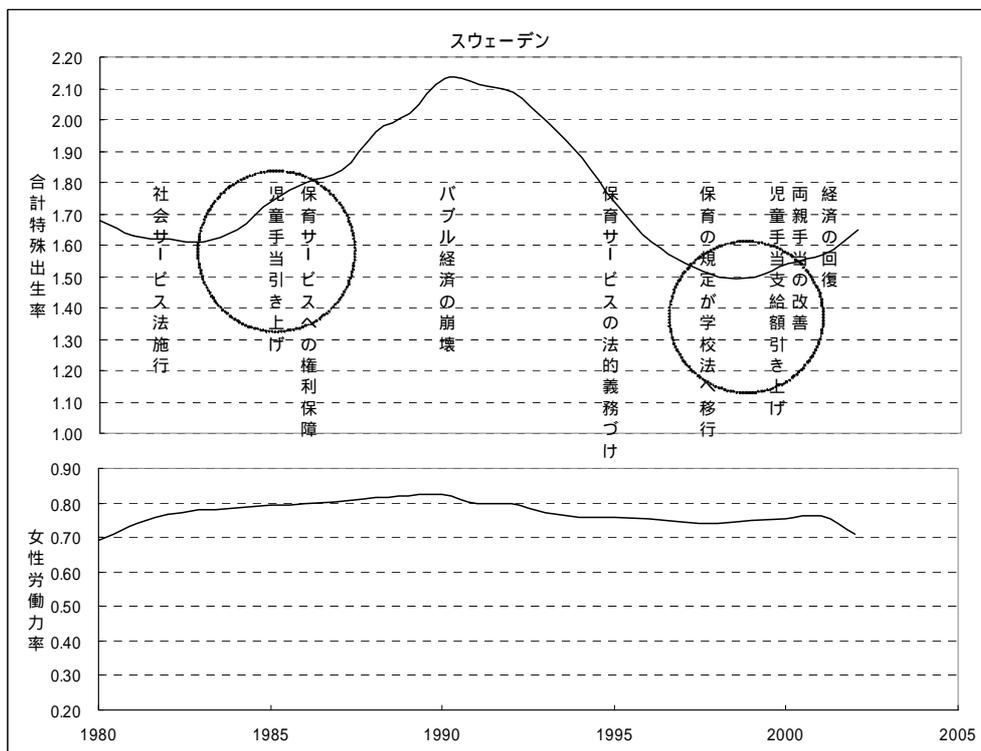
(資料) OECD(2004) Social Expenditure Database (SOCX), 1980-2001

## スウェーデン

スウェーデンでは 1980 年代の前半に合計特殊出生率が上昇し、90 年ころをピークに低下に転じたが、90 年代の後半に下げ止まりを見せ、再び上昇してきている。

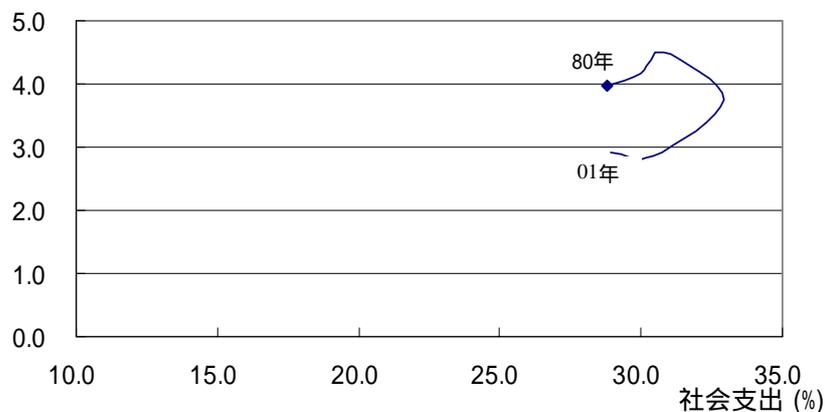
出生率変化のタイミングに導入されている施策・制度等については、80 年代前半から中盤にかけては、児童手当の引上げ、保育サービスへの権利保障などがなされており、90 年代後半あたりでは、保育サービス提供の法的な義務づけが行われていることが挙げられる(図表 3-3-11)。

図表 3-3-11 スウェーデンの合計特殊出生率・女性労働力率の推移と導入施策・制度等



図表 3-3-12 社会支出と家族支援給付の推移 (対 GDP 比)

### 家族支援給付



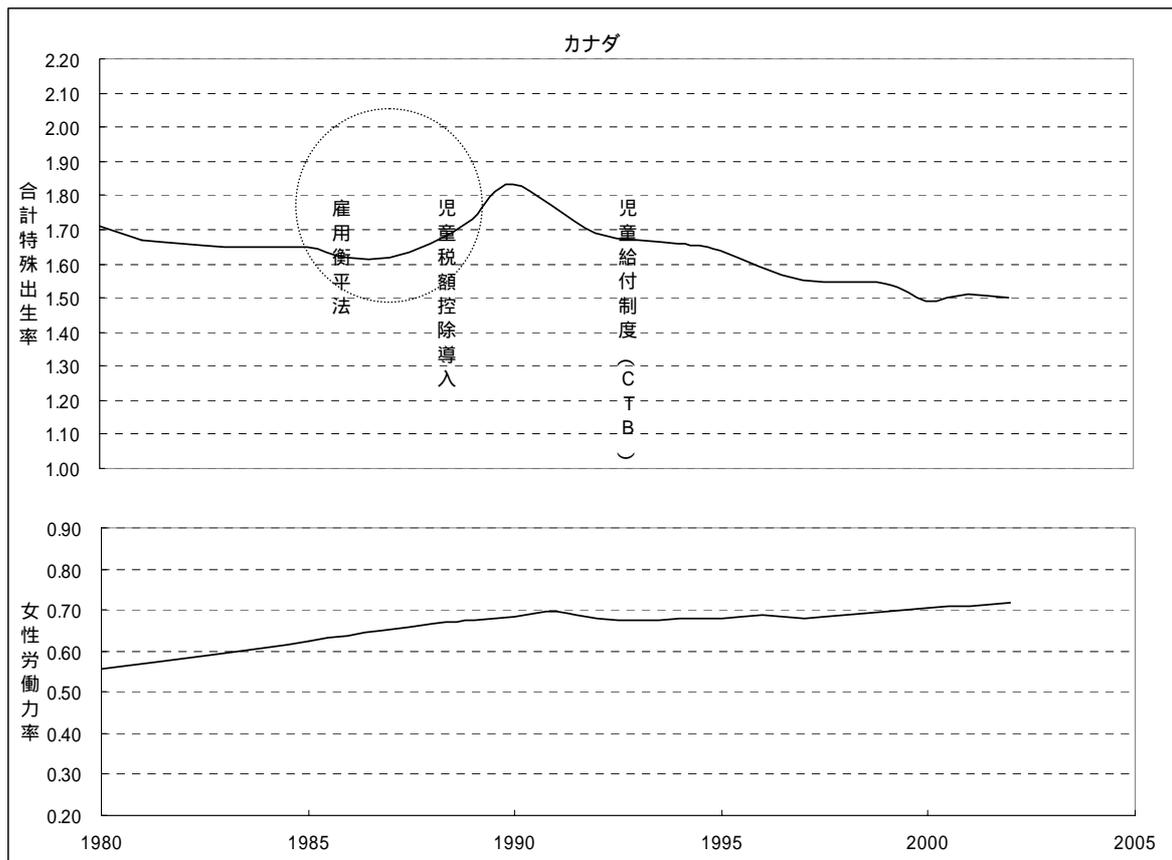
(資料) OECD(2004) Social Expenditure Database (SOCX), 1980-2001

## カナダ

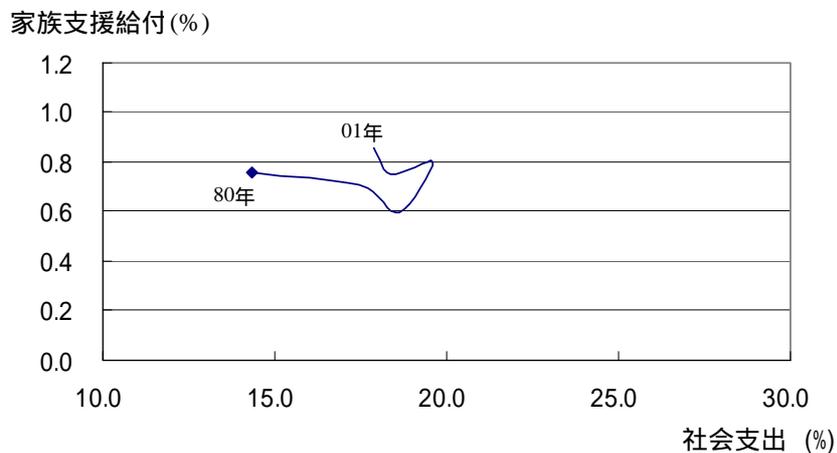
カナダでは、1980年代半ばを底に90年ころまで、合計特殊出生率が増加し、その後減少基調が続いている。

出生率変化のタイミングに導入されている施策・制度等については、80年代中盤から後半にかけて、雇用衡平法の制定や児童税額控除の導入が行われていることが挙げられる(図表3-3-13)。

図表 3-3-13 カナダの合計特殊出生率・女性労働力率の推移と導入施策・制度等



図表 3-3-14 社会支出と家族支援給付の推移 (対GDP比)



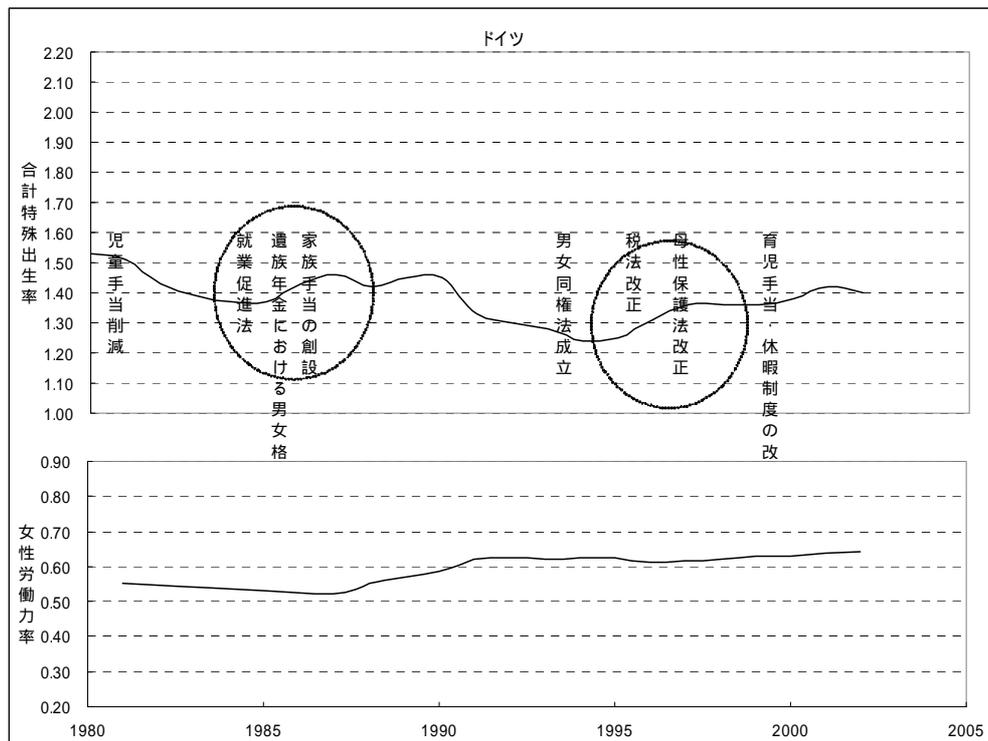
(資料) OECD(2004) Social Expenditure Database (SOCX), 1980-2001

## ドイツ

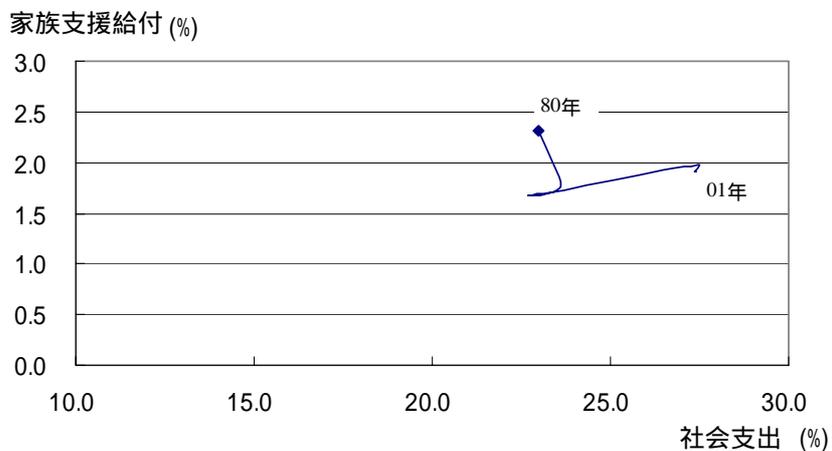
ドイツでは、1980年代後半に合計特殊出生率が上昇し、90年代以降減少を続けたが、90年代半ばを底に、再び合計特殊出生率が増加している。

出生率変化のタイミングに導入されている施策・制度等については、80年代後半には、就業促進法の制定、遺族年金における男女格差の解消、家族手当の創設が行われている。また、90年代後半には税法の改正による児童手当や児童扶養控除の額の大幅引上げや、母性保護法の改正による妊産婦の超過勤務の禁止等がなされていることが挙げられる(図表3-3-15)。

図表 3-3-15 ドイツの合計特殊出生率・女性労働力率の推移と導入施策・制度等



図表 3-3-16 社会支出と家族支援給付の推移 (対GDP比)



(資料) OECD(2004) Social Expenditure Database (SOCX), 1980-2001

(2) タイプA, Bに属する8か国の出生率変化のタイミングにおける施策・制度の導入に関する整理

これまでみてきた8か国において、出生率が上昇に転じたり、下げ止まりが見られる時期の主な施策・制度を抽出した(図表3-3-17)。

分野別にみると、  
、  
、  
の各領域の施策がほぼ同じ程度あげられている。

図表3-3-17 率変化のタイミングに導入されている主な施策・制度

	トピック	概要
子育て費用の軽減	自宅育児手当導入(フィンランド)	自宅で育児をする家族を対象
	児童手当引き上げ(スウェーデン)	1976年以後の不況により実質賃金が低下し、家計状況が悪化していたため政策改正により、前年の手当額に比べ45.5%増の大幅引き上げがなされた
	児童手当支給額引き上げ(スウェーデン)	一般児童手当の支給月額が一人750クローナから850クローナに引き上げられた(2000年以降)
	児童税額控除導入(カナダ)	児童扶養控除を廃止、それに代わり非払戻型の児童税額控除を導入した
	家族手当の創設(ドイツ)	家庭内の無償の育児行為を、社会的経済的に評価することを通じて、子どもが生まれて小さい間は安心して家庭で育児に従事できるようにすることを目的として、育児のために就労できない親(父または母)に育児手当を支給。それまで就労していた親に対し職場復帰を保障。年金における育児期間の算入
	税法改正(ドイツ)	児童手当の受給か、児童扶養控除を適用するかを選択制となり、双方の額が大幅に引上げられた(月収総額が独身者で7000マルク、既婚者で1万2000マルクを上回らない限り、児童手当を受給するほうが有利に働く)
子育て支援(保育等)	民間保育補助金支給(フィンランド)	民間保育の利用について民間保育補助金が支給されるようになった
	新しい保育に関する法律(オランダ)	保育施設への補助金を増加することにより、保育施設の数を増やす
	保育ママの職業的地位強化(フランス)	法改正によりその地位を強化した
	民間登録保育施設の普及(イギリス)	従業員のために企業内に設けられているものや、ボランティア団体やコミュニティグループによって運営されているもの、また民間企業が商売的に運営しているものなどがある
	保育サービスへの権利保障(スウェーデン)	1991年までに保育サービスへの権利が保障されることが決定された
	保育サービス提供を法的に義務付ける(スウェーデン)	コミューンが就労あるいは就学する親を持つ子ども(1歳から12歳)に対して親が希望するならば、保育サービスを提供することが法的に義務付けられた
	保育サービスの水準達成(フィンランド)	保育サービスの供給が、需要に見合う水準に達した
働き方の見直し	フルタイム・パートタイム労働の均等待遇に関する法律(オランダ)	賃金、休暇、試用期間、解雇規制、年金等についてパートタイムとフルタイムの均等待遇を保障した
	週35時間労働奨励法の公布(フランス)	多様な働き方を実現する取組として、週35時間労働奨励法が公布され、以後労働時間が減少傾向にある
	行動準則の策定(イギリス)	賃金における男女差をなくすための実務的なガイダンス

	雇用衡平法制定(カナダ)	すべての労働者がその能力以外の理由で雇用における機会や利益が損なわれることのないようにするために制定された
	就業促進法(ジョブシェアリング)(ドイツ)	一つの職の労働時間を2人以上の労働者で分割する雇用形態で、これにより家庭と職業の両立を可能にする
	母性保護法改正(ドイツ)	子育てと仕事の両立を支援する施策として制定された(産前6週間(任意)、産後8週間(強制)の就業禁止、妊産婦の超過勤務・夜勤・祝休日勤務の禁止)
	家族援助法(アメリカ)	女性が就業することと育児との調和の問題に対し、政策的に支援プログラムを設立した
	労働組合改革・雇用保護法制定(母性保護規定改正)(イギリス)	ECの妊娠労働者指令(92/85/EEC)に基づき改正(出産休職、休暇、手当)
その他	児童家庭庁に保育局設置(CCB)(アメリカ)	貧困対策としての保育でなく、就労との両立のための子育て支援も含めて、より幅広い分野を対象とするようになった
	児童法制定(イギリス)	子どものいる家庭支援サービスという考え方を明確に打ち出し、保育サービスの提供に関する規制が行われた
	遺族年金における男女格差を解消(ドイツ)	男女平等と女性の年金権確立のため、生後1年間子どもを養育した専業主婦について、その期間を保険加入したものとし、平均賃金の75%の収入を得て保険料を納付したものとす

## 4 . タイプ A , B に属する 8 か国における年代別施策 ・ 制度導入状況

次にタイプ A 及びタイプ B の 8 か国の取組を年代ごとに整理する ( 図表 3-4-1 )

### ( 1 ) 1970 年代

#### 子育て費用の軽減

オランダでは、子育て家庭に対する経済支援が所得控除から税額控除へ、さらに児童手当に置き換えられた。フランスでは、家族手当が導入された。イギリスでは、児童扶養控除や家族手当を廃止し、かわりに、子どものいるすべての家庭を対象とした児童給付を導入し、その後給付額の増額や非課税化を進めた。カナダでは、児童給付物価スライド制や児童税額控除が実施された。ドイツでは、児童手当の改革・給付引き上げなどが行われた。

#### 子育て支援 ( 保育等 )

アメリカでは、包括的児童発達法案により、主に低所得家庭を対象とした未就学児と学童の広範な保育サービスの提供方針を打ち出す。フィンランドにおいて、自治体による保育を、女性労働と育児の両立を支援する社会サービスとして整備することを趣旨とした法律が施行された。フランスでは、両立のための保育費手当や保育ママ制度が導入された。スウェーデンでは、保育に関しては、政府とコミュン連合との間で 81 年までに 10 万人の保育施設入所の目標が定められた。

#### 働き方の見直し

##### 長時間労働の是正、雇用機会均等等

フランスでは、労働法典の中で、賃金に関する男女平等原則が規定された。イギリスでは、雇用における差別の解消のため、同一賃金法、性差別禁止法が制定された。スウェーデンでは、79 年には 8 歳以下の子どものいる両親は、一日の労働時間を 8 時間から 6 時間に短縮する権利を与えられた。

#### 育児休業・休業給付

フランスでは、育児休業が導入された。スウェーデンでは、育児休業手当、親休暇法、育児休業と看護休暇取得のための法律など、育児休業に関する様々な施策が導入された。ドイツでは、母性休業法により休業期間が延長され、手当も支給されるようになった。

#### その他

スウェーデンでは、71 年の税制改正により所得税が世帯単位から個人単位に変更された。また、国連子どもの権利条約を具体化することを目的とし、出産前後の親をサポートし、両親教育と援助を行う公的両親教育が導入された。カナダでは、人種、国籍、年齢、性別、障害等についての差別を禁止した人権法が制定された。

## (2)1980 年代

### 子育て費用の軽減

フィンランドでは、自宅で育児をする家族を対象とした育児手当が導入された。オランダでは、所得及び国籍に関係なく、18 歳未満の子どもを対象に支給される一般児童手当制度が導入された。フランスでは、家族給付・関連給付制度が整備された。イギリスでは、子どものいる低所得の就労家庭の経済的援助を目的とした家族クレジットが導入された。スウェーデンでは、85 年には、不況により家計状況が悪化していることに対応し、児童手当が大幅に引き上げられた。カナダでは、児童扶養控除を廃止し、児童税額控除が導入された。ドイツでは、経済不況と財政難を背景として児童手当が削減されたが、86 年には、家族手当が創設された。

### 子育て支援（保育等）

フィンランドでは、80 年代後半には、保育サービスの供給が、需要にみあう水準に達した。フランスでは、在宅での保育サービス利用の費用に対する在宅保育手当制度が導入された。イギリスでは、児童法が制定され、保育サービスの提供に関する規制が行われた。スウェーデンでは、社会サービス法が施行され、社会福祉庁が福祉サービスに責任を持つことが示され、91 年までに、（利用希望者に対する）保育サービス利用の権利が保障されることが決定された。

### 働き方の見直し

#### 長時間労働の是正、雇用機会均等等

オランダでは、高失業・高インフレ・巨額の財政赤字という危機的状況回避のため、労働組合は賃金の抑制、使用者は雇用の維持と労働時間の短縮、政府は財政支出の抑制及び減税にそれぞれ努める旨のワッセナ-の労使合意が締結された。カナダでは、労働者が能力以外の理由で雇用における機会や利益を損なうことがないように雇用衡平法が制定された。ドイツでは、性別不利益取り扱いを禁止した男女平等待遇法が制定された。日本では、女性の年金権が確立し、男女雇用機会均等法が制定された。アメリカでは、家族援助法により、女性の仕事と育児の調和のための支援プログラムが設けられた。

### 育児休業・休業給付

フランスでは、育児休業中の所得保障として親育児手当が導入された。

## (3)1990 年代

### 子育て費用の軽減

スウェーデンでは、バブル経済が崩壊、税制改革を行ったが児童養育世帯の不利益の回避を目的に、二段階で児童手当額を大幅に引き上げた。カナダでは、家族手当及び児童

税額控除が児童給付に置き換えられた。ドイツでは、児童手当の受給か、児童扶養控除を適用するかを選択制となり、双方の額が大幅に上げられた。

#### 子育て支援（保育等）

アメリカでは、児童家庭庁に保育局が設置され、貧困対策としての保育ではなく、就労との両立のための子育て支援等、支援の対象を広げた。また、98年には、保育定額補助金が導入された。フィンランドでは、民間保育サービスの利用について、民間保育補助金が支給されるようになった。オランダでは、保育施設充実のための新しい保育に関する法律が施行された。フランスでは、保育ママの職業的地位強化のための法改正が行われ、保育ママの利用に関する経済的援助も強化された。イギリスでは、民間の保育施設が増加し、98年には保育サービスと幼児教育が一本化され、スウェーデンでは、保育施設数の拡大とサービスの質的向上に取り組むため、全国保育戦略が策定された。親が希望するならば、1歳から12歳の子どもに対してコミューンが保育サービスを提供することが法的に義務づけられた。保育に関する所管が、社会省から教育省に移され、社会サービス法に定められていた保育に関する規定も学校法に移行された。ドイツでは、すべての3歳児に対して、法律上幼稚園入園の権利を認めた。

#### 働き方の見直し

##### 長時間労働の是正、雇用機会均等等

オランダでは、同一職種同一賃金を労働者の権利とした労働法改正、フルタイム・パートタイム労働の均等待遇に関する法律、雇用の柔軟性と安定のための法律が施行された。フランスでは、98年には多様な働き方を実現するために週35時間労働奨励法が公布され、以後労働時間は減少傾向にある。イギリスは、ブレア政権発足の97年には、賃金における男女差をなくすための実務的なガイドラインとしての行動準則が策定され、99年には、就労すると実質所得が下がるという問題状況を改善し、就労を促進する目的で、就業家族タックスクレジットが導入された。

なお、EUにおいて、93年ブリュッセル欧州理事会で「ドロール白書」と呼ばれる「成長、競争力、雇用に関する白書」を提出。労働市場の柔軟性を高めることの必要性が強調される。1997年アムステルダム条約調印。雇用政策条項が盛り込まれる。条約の発効は99年。97年のルクセンブルク欧州理事会（EUサミット）で、「第1期雇用戦略」（1998～2002年）が決定。閣僚理事会が「雇用指針（employment guidelines）」を毎年策定し、加盟国は指針に沿って行動計画を策定して年次報告を提出し、閣僚理事会と欧州委員会が各国の取組を監視し勧告することとなった。<sup>3</sup>

ドイツでは、年金改革法により子どもの養育に関するみなしの保険加入期間を1年から3年に延長した。また、男女同権法が成立した。

<sup>3</sup> 武石恵美子「EUの雇用戦略と家族政策」（少子化と男女共同参画に関する専門調査会第5回資料）

### 育児休業・休業給付

イギリスでは、ECの妊娠労働者指令に基づき雇用保護法の母性保護規定を改正した。99年には、育児休業制度が制定された。ドイツでは、子育てと仕事の両立支援の観点から母性保護法が改正された。日本では、育児休業法が制定され、休業給付も導入された。

#### (4)2000年以降

##### 子育て費用の軽減

イギリスでは、夫婦控除に代わり、子どもがいる家庭を対象とした児童税額控除を実施した。スウェーデンでは、児童手当の引き上げが行われた。

##### 子育て支援（保育等）

イギリスでは、良質で利用しやすい保育サービスの整備を目的としたグリーンペーパーを公刊した。2004年には、後で紹介する子育て支援10か年戦略を打ち出した。

##### 働き方の見直し

##### 長時間労働の是正、雇用機会均等等

オランダでは、2000年に労働時間の増減を使用者に要請する権利を労働者に認めた労働時間調整法が施行された。イギリスでは、2000年、EUのパートタイム労働者指令を国内法制化したパートタイム労働法を制定した。2000年以降、後に示すワーク・ライフ・バランスの推進策を実施している。

EUにおいては、2000年にリスボンで開催された理事会で今後10年間の戦略的目標を決定「より多くより良い雇用とより強い社会的連帯を確保しつつ、持続的な経済発展を達成し得る、世界で最も競争力があり、かつ力強い、知識経済(knowledge-based economy)」という方針が掲げられる

EU全体としての就業率の目標値が設定され、2010年までに全体(15~64歳層)の就業率を70%(2000年時点で61%)に、女性の就業率を60%(同51%)に引き上げることが目標とされている。なお、2001年にストックホルム欧州理事会において、新たに高齢者(55~64歳層)の就業率についても、2010年までに50%まで引き上げるという目標が設定されている。2003年からスタートした「第2期雇用戦略(2003~2010年)」においては、フル就業、仕事の質と生産性の改善、社会的結束(social cohesion)と包摂(inclusion)の強化、の三つが柱となっている。<sup>4</sup>

### 育児休業・休業給付

オランダでは、育児や介護休暇のための労働とケア法が施行された。

<sup>4</sup> 武石恵美子「EUの雇用戦略と家族政策」(少子化と男女共同参画に関する専門調査会第5回資料)

## その他

フランスでは、2004年に子どもを持つ労働者が仕事をするしないの選択を自由に行い、仕事をする場合の託児の方法も自由に選択できるような「乳幼児迎え入れ手当」が導入された。ドイツでは、後で示すように「持続可能な家族政策」として総合的な少子化対策を導入する方針を打ち出している。

図表 3-4-1 1970 年以降の各国施策導入の推移の整理

	直接的子育て費用軽減	機会費用の軽減(仕事と子育ての両立支援)
1970 年代	<p>オランダ:所得控除から児童手当へ                      フランス:家族手当導入                      イギリス:児童扶養控除・家族手当から児童給付へ                      カナダ:児童給付物価スライド制、児童税額控除                      ドイツ:児童手当給付引き上げ</p>	<p>&lt; 保育 &gt;                      アメリカ:包括的児童発達法案                      フィンランド:保育を社会サービスとして位置付け                      フランス:保育費手当、保育ママ制度導入                      スウェーデン:81 年までの保育施設入所目標設定                      &lt; 働き方 &gt;                      フランス:賃金に関する男女平等原則、育児休業                      イギリス:同一賃金法、性差別禁止法                      スウェーデン:親の労働時間短縮、親休暇法                      ドイツ:母性休業法、休業手当支給                      &lt; その他 &gt;                      スウェーデン:所得税の個人単位化、公的両親教育</p>
1980 年代	<p>フィンランド:育児手当                      オランダ:一般児童手当(18 歳未満)                      フランス:家族給付・関連給付制度                      イギリス:家族クレジット                      スウェーデン:児童手当引き上げ                      カナダ:児童扶養控除から児童税額控除へ                      ドイツ:児童手当削減、家族手当導入</p>	<p>&lt; 保育 &gt;                      フィンランド:保育サービス需要にみあう水準に                      フランス:在宅保育手当(在宅保育サービス利用)                      イギリス:保育サービス提供に関する規制                      スウェーデン:社会サービス法、保育利用の権利保障                      &lt; 働き方 &gt;                      オランダ:ワッセナ-労使合意(雇用維持・時間短縮・賃金抑制)                      フランス:親育児手当(育児休業中の所得保障)                      カナダ:雇用衡平法                      ドイツ:男女平等待遇法                      アメリカ:家族援助法(仕事と育児調和の支援プログラム)</p>
1990 年代	<p>スウェーデン:児童手当引き上げ                      カナダ:家族手当・児童税額控除から児童給付へ                      ドイツ:児童手当と児童扶養控除選択制に</p>	<p>&lt; 保育 &gt;                      アメリカ:児童家庭庁に保育局設置(貧困対策から両立支援へ)、保育定額控除                      フィンランド:民間保育補助金                      オランダ:保育施設充実にに関する法律                      フランス:保育ママの職業的地位強化・利用への援助                      イギリス:民間サービス増加、保育と幼児教育一本化                      スウェーデン:全国保育戦略(1 歳～12 歳にサービス提供義務づけ)、保育の所管が教育省へ                      &lt; 働き方 &gt;                      オランダ:同一職種同一賃金、雇用の柔軟性と安定のための法律                      フランス:週 35 時間労働奨励法                      イギリス:賃金における男女差をなくす行動準則策定、就労世帯税額控除導入、育児休業                      ドイツ:母性保護法、男女同権法</p>
2000 年以降	<p>イギリス:夫婦者控除から児童税額控除へ                      スウェーデン:児童手当引き上げ</p>	<p>&lt; 保育 &gt;                      イギリス:グリーンバートン(保育サービス整備)、子育て支援 10 ヵ年戦略                      &lt; 働き方 &gt;                      オランダ:労働時間調整法(労働者が使用者に要請する権利)、育児・介護休暇のための法                      イギリス:パートタイム労働法、ワーク・ライフ・バランス推進                      &lt; その他 &gt;                      ドイツ:「持続可能な家族政策」(少子化対策)</p>

( 5 ) 2000 年以降の注目される取組 < イギリス・ドイツ >

本調査で着目している直接的子育てコストと機会費用を合わせた総合的な子育て費用への対応という視点から、近年の取組として注目されるイギリスとドイツの取組を紹介する。

< イギリス～ワーク・ライフ・バランス推進と子育て 10 か年戦略～ >

2000 年に、教育技能省において女性のスキルアップの視点から、ワーク・ライフ・バランス ( W L B ) を促進する政策が打ち出された。その後、2001 年に W L B の所掌が貿易産業省に移管し、企業への支援策に重心がシフトした。特に、企業、従業員にとっての具体的なメリットを提示することに重点を置いている。具体的施策としては、チャレンジ基金を創設し、雇用主が、W L B を実施する際の問題解決のために金銭的な支援を行う。貿易産業省が選定した雇用制度専門のコンサルタントが、個別企業の W L B 実施のためのコンサルタント料の一部を支援する。企業により効果的な取組内容が異なるので、それぞれの企業に合った方策を考えることになる。

貿易産業省では、この取組の成果を 50 社の事例で紹介し、W L B 推進の一つの手立てとしている。チャレンジ基金は 2000～2003 年まで実施し、トータルで 400 社、1130 万ポンド (うち EU の基金が 4.6 万ポンド) を利用。その結果、企業の認識はかなり高まった。トリガーとしての役割を終えたことから、現在は中小企業向けのものが一部残っているが、大企業向けの施策は収束している。

2003 年には、Flexible Work 法施行し、6 歳までの子を持つ親は、労働時間帯や働く場所の希望を要求する権利を得た。企業は従業員の希望を検討し、受け入れるか否かの回答をする義務を負う。これらの取組は、企業にとってもメリットがあることが認知されつつあり、法で定められた子育て家庭だけではなく、すべての従業員に権利を認める企業も出てきている。

2004 年には、W L B とも連動した子育て支援 10 か年戦略を打ち出した。子どもたちがベストのスタートをきることができるよう、親に多くの選択を与えることを目標としている。背景には、「子どもの貧困の深刻な状況」と、「初期教育の重要性」という 2 つの考えがある。

多額の予算を組んでおり、「childcare の革命」と言われている。全国に、子どもの医療・保健・福祉の総合的施設となる子育て支援センターを設置する。予算の多くはこのセンターの設置に使われる。3～4 歳を対象に提供している無料保育 ( Free Nurseries ) については、2 歳からとし、現在、年間 32 週 12.5 時間出しているものを、年間 38 週 20 時間に引き上げる。これは、親の仕事との両立を支援する目的と、幼児に早期に教育を開始する目的による。

< ドイツ～持続可能な家族政策～ >

ドイツのシュレーダー政権は戦後最大の社会保障・労働市場改革を目指す「アジェンダ 2010」＝「グローバル化時代の包括的改革案」を 2003 年 12 月に成立させた。家族政策の分野では「2010 年までにドイツを欧州で一番ファミリーフレンドリーな国に変える」というスローガンを打ち出し、そのコンセプトを「持続可能な家族政策」という用語で代表させている。

2005 年 5 月に家族省が出した『持続可能な家族政策』という報告書は、「持続可能な家族政策とは、時間政策、経済再分配政策、保育政策の三和音の混合政策である」と結論付けている。これは、時間・金・保育という領域での取組をミックスしてこそ出生率は向上するという「混合政策の重要性」「単一政策の無効性」を明確に主張したものである。フランス以外の EU 諸国では、ここでみているような家族政策・雇用政策を少子化対策としては位置付けていないが、ドイツは、この報告で出生率数値目標として EU 平均値を目指すことを掲げている。

時間政策とは主に労働時間政策を指すが、女性と若者の人生設計を長期で捉えた「生涯にわたる時間政策」という側面を含む。経営戦略を家族配慮型に転換した場合の経営効果を、企業規模・種類別に数値で示した上で、企業人事政策のファミリーフレンドリー化、有子女性を排除しない職場環境、良質なパート雇用の増加を目指している。学校全日制への移行促進、高等教育の短期化にも言及した。

経済再分配政策とは、高額化している女性の機会費用の補償を主眼とするもので、女性を良質な職場に柔軟に復帰させることが最重要とされている。両親手当(＝育児休業手当)を収入連動にすることも発案し、男性の育休取得率アップを目指している。さらに、児童関連給付の再考に言及している。仏・北欧には成人年齢以降、親からの経済援助を受けている自立出来ていない若者は存在しないとし、親を対象に給付されてきた児童手当と児童扶養控除・教育控除を、本人向け給付に切り替えることを提案している。若者を自立させ、家庭形成に向かわせるため、経済的に自立できない若者の増加を「国家的リスク」と位置付けている。

保育政策においては、「家庭保育型」を「社会保育型」へ切り替えるとしており、施設保育型以外のサービスも強調し、初期教育としての保育の質に関心を払っている。また業績を出してから結婚するアメリカ型高学歴層のために大学・研究施設での保育可能性を埋め込むことを主張している。

財政出動など国家関与以外の「混合政策の実際の足」として、2004 年から家族省とドイツ産業・商工会の旗振りで「家族のための地域同盟」という動きが全国展開している。健康保険組合、大企業、伝統的手工業、既存社会団体を広範に巻き込んだ地域課題解決型の動きとなっている。

(資料) たかおまゆみ 「『持続可能な家族政策』(ドイツ家族・高齢者・女性・青少年省の政策文書)のアウトラインについて」 2005

## ( 6 ) 8 か国の取組の特徴

子育てにかかる費用を直接的に軽減させるための施策としては、70年代のイギリスやオランダのように配偶者を含めた家族全体を対象とする扶養控除や手当から子どもを対象としたものへ、90年代のカナダのように税額控除から手当・給付へという動きがみられる。また、教育費については、日本よりも公的負担の大きな国が多い。

出産や子育てに伴う機会費用を下げるための両立支援策として、保育と働き方に関する施策をみている。保育については、福祉からサービスへ、支援の対象層の拡大、公的負担の対象を民間や在宅サービスへも拡大、保育と幼児教育の一本化などの動きがみられる。

働き方については、まず育児休暇に関して、制度の導入、休業給付の導入、父親の育児休暇の権利を認めるなどの動きがみられる。賃金や待遇に関する男女差の解消やパートとフルタイムの格差解消、労働時間の短縮や多様な働き方を認めることによるワーク・ライフ・バランスの推進などの動きがみられる。なお、EU諸国においては、90年代後半からのEUの雇用戦略(社会的に排除されてきた者を労働市場に取り込んで社会連帯を図る)の影響が強いとみられ、今後EU諸国においては、雇用政策・家族政策において、格差が縮小していく可能性がある。

調査対象国においては、子育ての直接的費用軽減策と機会費用を低下させる両立支援策双方に取り組んでおり、総合的に子育てコストを軽減させる施策に取り組んでいるといえる。近年、それらすべての取組が必要であると認識されてきていることは、ドイツの「持続可能な家族政策」において、「時間・経済再分配・保育」を含めた混合政策の重要性を唱えられており、経済再分配においては、女性の機会費用が重視されているからもうかがえる。しかし、それぞれの取組の有効性については、施策内容からのみでは把握しがたく、それらの施策が実際にどの程度普及しているかが重要と考えられる。取組の進捗状況は、むしろ今回作成したような社会環境指標にあらわれているのではないかと考えられる。