

第2章 フランス

第2章 フランス

はじめに

フランスは、2014年 2.00、2015年 1.96（世界銀行の統計では 2.01）、2016年 1.93 という高い合計特殊出生率を維持しつつ¹、16歳から64歳の女性の就業率は、2005年から2015年の10年間に3.2ポイント上昇し、67.6%と（男性の就労率はほぼ横ばいの+0.3ポイント、75.5%）、高い値²を維持している。このような現象がドイツや北欧ではなく、フランスにだけなぜ生じたのか、フランスは少子化対策やワーク・ライフ・バランスの観点から研究対象とされてきた。

高額の子育て支援給付が注目されがちであるが、出生率を上げなおかつ女性の就労を維持するためにはそれだけでは不十分である。フランスの特徴は、育児休業、休暇、労働時間の調整と子育てで失う所得補償のバランス、また、女性を労働市場に引き戻す仕組みに特徴がある。

このような観点から、育児休業、労働時間、所得補償制度について検討し、それらと出生率の関係を明らかにすることとしたい。

第1節 育児休業制度の変遷と現行制度

1. フランスの少子化と家族給付の拡充

（1）フランスの女性に対する法的な抑制

フランスは女性を尊重する国であるからと、文化や歴史に理由があると誤解されがちである。確かに、フランスは、「自由、平等、博愛」を建国の精神として掲げている。女性に対しても自由、平等、博愛の国であったから、女性の社会進出が進んだのかというと、全くそうではない。この平等はあくまで男性の間における平等であった。

ナポレオン法典が、女性の権利に大きく制約を課していた。例えば、「夫が妻の財産を管理」し、「就労するには夫の許可が必要」などと妻の能力を制限していた。このため、1965年7月13日法によって、「妻は、夫の同意がなくとも職業に従事する権利を有する」と規定されるまで、妻は自由な就労ができない状態にあったのである。その後、1968年の5月革命や、1970年代の女性解放運動を通じて女性の社会進出が進み、1970年6月4日法による民法の改正により、夫婦の地位は対等なものとなった。協議離婚を導入した離婚法大改正（1975年）が行われた結果、それまで有責主義で裁判離婚が原則で、極

¹ INSEE PREMIÈRE No 1630.

² Coordination ; Jean-Philippe de Plazaola, Élisabeth Rignols, Rédaction; Mariam Besbes, Françoise Martial, Irène Naudy-Fesquet, Patricia Roos, Joëlle Tronyo Tableaux de l' économie française Insee Références, édition 2017 - Travail - Emploi p.41.

めて難しかった離婚が協議離婚によって可能となるなど女性の地位の向上がみられた³。近年まで、女性の就労は制約されてきたのであり、反動的に就労意識を高めたということはあったとしても、文化的、歴史的な理由ではない。決定的な要因は1910年代から試行錯誤を繰り返しながら続けられてきた社会保障給付や保育制度の確立などの家族政策の成果によるものであろう。

（2）世界初の少子高齢化社会に直面したフランスの家族政策

第一次世界大戦と野戦病院をも含めた全国的なインフルエンザ（スペイン風邪）の大流行により、フランスでは人口が約300万人激減し、合計特殊出生率も急激に低下した。INSEEのHPによると、1914年の人口は約4,163万人であったが、1919年には3,860万人と約300万人減少し、1914年には2.34であった合計特殊出生率が、1916年には1.23にまで低下している⁴。フランスは20世紀初頭、すでに、急激な少子高齢化社会を迎えていたのである。フランス政府も、第一次大戦とそれに続く出生率の低下による人口減少が兵力の減少により国防力が低下を招くと共に、労働力の減少により農業生産力の低下、経済力の低下が懸念される国家的危機と認識し、人口増加に転じ、労働力を生み出すべく出産奨励の政策を採った。まずは1920年7月に中絶禁止を法制化した。そして翌年、1921年からは、3人以上の子どもを持つ家族の13歳以下の子どもに年額90フランの児童手当を支給した。また、託児所を設けたり、幼稚園の数を増やしたりした。子育て給付と保育制度の拡充という少子化対策が取られたのである。

（3）家族給付の歴史的経緯

家族給付は、1917年に公務員に対する家族手当の支給に始まり、特に家族責任に対する手当の支給という形式で民間労働者に対しても拡張されるようになった。1918年にはグルノーブルの金属工業を営む企業において、家族手当支出の負担を企業間で均等に分担、軽減し、併せて労働者の福祉に利することを目的として、家族手当補償金庫（以下、「補償金庫」という。）が創設された。このような補償金庫創設の動きは、1925年には160金庫、加入企業数1万、適用者数115万人にまで拡大した。この背景には、第一次大戦の長期化やインフレの進行によって家族を扶養する労働者が貧困に陥り、経営側が対応を迫られたという背景があった。このようなフランスの家族手当は、企業が労働者に対して手当を給付するという形態で開始されたことに特徴がある。しかし、企業の福利厚生としての給付は、少子化対策としてみると大きな成果が得られなかった。1914年から1919年までの間、フランスの普通出生率は死亡率を下回っており、その後、一時

³ Dominique MÉDA, *Le temps des femmes pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion 2003 Mars ; Dominique MÉDA, *Qu'est-ce que La richesse?* Flammarion 2001 avril ; Nadine Jasmin, *Exploitées? Le travail invisible des femmes*, Les points sur les i, 2010 mars .

⁴ www.insee.fr/fr/ppp/ir/sd2005/dd/excel/sd2005_t1_1ab.xls.

的に出生率の回復傾向が見られたものの、1929年には再び死亡率が出生率を上回ってしまう深刻な状況であった。

このような状況の下で、家族政策・人口政策の観点から家族手当を一般的な制度として確立しようという動きが生じた。1932年3月に「家族手当法」が公布され、家族手当の支給が全使用者に義務づけられ、フランス全土に広がった。しかし、この家族手当法は、農業者が適用対象外となっていること、家族手当の最低額は定められているものの、各補償金庫の支給水準に格差がある等の問題があり改善が必要であった。

まず、1932年3月11日法によって、工業・商業労働者に対する家族手当給付を支給する金庫を設立し、その後、1938年5月31日のデクレと1938年6月14日のデクレにより、農業従事者もカバーされるよう改正された。さらに、1938年に制度が拡張され、1939年7月29日の政令法（décret-loi）により、公務員、商工業に従事する労働者だけでなく、弁護士・医師などの自由業者、自営業者など広く職業に従事する者がカバーされる法制度になった。

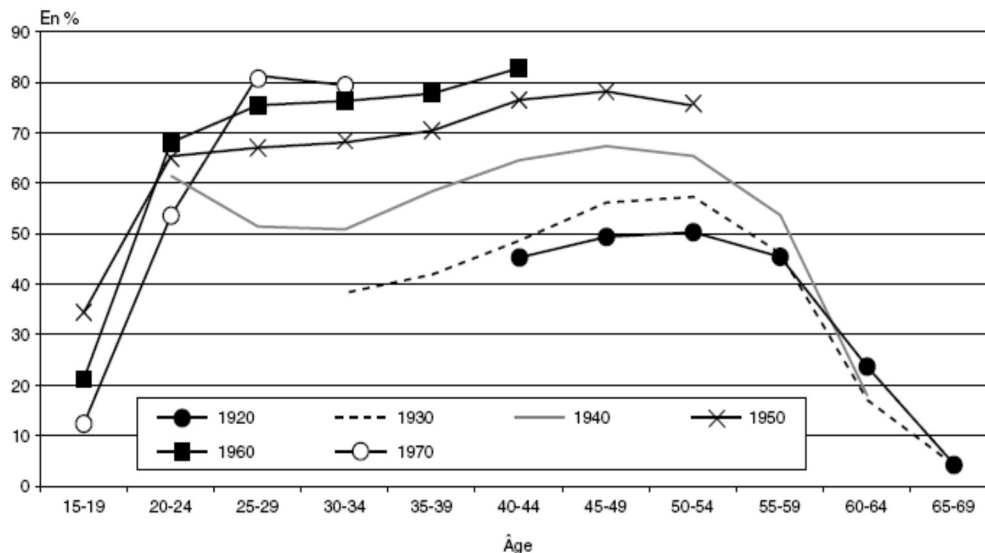
1937年7月には家族手当の引上げと初産手当などが規定され、出産が奨励された。

この政策は第二次世界大戦中のヴィッシー政権にも引き継がれ、大家族は税金面で優遇され、出産が奨励され、養育手当が支給された。家族政策には、人口政策の観点から家族手当の充実・改善が求められた。1938年にデクレ・ロワ（décrets-lois（政令法））により、支給額が引上げられ、適用対象が拡大されるなどし、さらに、財源として税金が投入されるようになった。1939年2月には、上院に人口問題高等委員会が設置され、同年7月に「家族法典（Code de la famille et de l'aide sociale）」が制定された。家族法典は、家族給付等によって、家族の経済的な向上と安定を図り、これによって出生率を向上させることを目的としていた。家族給付は労働法典から家族法典に移行され、出生率の向上という目的に即して、労働者だけでなく、自由業・自営業者、さらに使用者も含めた児童を扶養する全ての就業者へと適用対象が拡大された。

ただし、家族法典は、産前手当、結婚後一定期間の第1子の子の出産に出産奨励金を創設する一方で、第1子への手当は削除した。また、出生率向上のため、出産によって所得を失う主婦への専業主婦母親手当を創設し、特に専業主婦のいる多子家庭（3人以上子どもがいる家庭）を支援することで出生率の回復を図ろうとした。専業主婦母親手当は、1941年には、稼ぎ手が1人である世帯に対する単一賃金手当となった。この時代の家族手当の特徴として、出生率向上に重点が置かれ、女性を就労から遠ざけ専業主婦に押しとどめる役割も果たしてしまっている。女性の就労率の向上は出生率とも密接な関係があり、女性の社会進出という点においても、少子化対策という点においても問題のある政策であった。しかし、単一賃金手当と家族手当は1950年代まで家族政策の中心であり、就労率においても、25歳から34歳において就労率の低下があり、統計を見ると、女性の就労率はM字型を描いている（図表2-1）。

第二次世界大戦中のヴィーシー政権下においても、家族手当の給付の種類が多様化した。1940年11月18日法、1941年2月15日法、1942年9月9日法によって、失業によって収入が低下した場合に対する給付や疾病に対する給付が行われた。

図表 2-1 年代別に見た女性の就業率の変化



出所：ÉCONOMIE ET STATISTIQUE N°398-399, 2006. 横軸は年齢、縦軸は就業率である。

(4) ラロックプランによる近代的な社会保障制度の確立

第二次世界大戦後、フランスにおける社会保障制度の基礎となったのは、イギリスのベヴァリッジ・プランに影響を受けたといわれるラロックプランによる社会保障制度であり、国による拠出ではなく、保険料を納付した者を被保険者とする点に特徴があった。1945年10月4日のオールドナンスにより、ラロックプランに基づく社会保険、労災補償、家族給付に関する法律が制定され、健康保険、労働災害補償制度、家族給付における統一的な社会保障法制度の大改革が進められることになる。

家族給付制度については、1946年8月22日法により、妊娠手当(allocation prénatale)、家族手当(allocation familiale)、出産手当の増額が図られた。さらに、住宅政策の一環として、1948年には月々の家賃の補助給付である住宅給付(allocation logement)が設立された。

1950年代にはさらに家族給付が拡充し、1953年12月31日法は、すべての妊娠した女性に妊娠手当(allocation prénatale)が付与される。1955年8月6日法、1956年12月11日法は、子の養育に当たる専業主婦に対する給付を改正した。その後、1960年代から、家族給付は、出生率向上という限定された目的だけではなく、より広く子どものいる家庭に対する支援へと拡大されていく。例えば、1963年7月31日法によって、未

成年の身体障害者の教育に対する給付制度が創設された。

さらに、1970年代に入ると、片親あるいは孤児に対する手当、新学期における文房具や通学靴など就学費用を補助する新学期手当などが創設された。また、導入当初は家族を対象としていた住宅手当（1948年導入）が個人に対しても導入され（1977年導入）、就労努力を行っている生活困窮者に対する参入最低限所得の創設（1988年）など、家族というカテゴリー以外の給付も行われるようになった。

1965年7月13日法によって、女性の就労が自由となり、1968年の五月革命や、1970年代の女性解放運動を通じて女性の社会進出が進んだ。この動きに対応して家族政策においても、従来の「専業主婦と子どもと働き手を家族モデル」として支援するという政策形態から、「両親が共に働く家族とその子どもという家族モデル」に対する支援という形態に政策転換する。1972年に、共働きの家庭に対する最初の家族給付である保育費手当が、1976年には、1人親と子どもといった家庭に対する支援である単親手当が創設された。さらに、1977年には、保育ママの認可制度の導入、1978年には、単一賃金手当・専業主婦母親手当・保育費手当が家族補足手当として統合された。育児給付だけでなく保育費手当、保育ママなど女性の就労支援に関する子育て支援の費用が拡充したのである。1979年には合計特殊出生率は、1.855に回復する。

2. フランスにおける育児休暇の経緯

（1）1977年7月12日法による育児休暇の創設

このように、家族政策が「両親が共に働く家族とその子どもという家族モデル」に変更されていく動きの中で、フランスの育児休業である育児親休暇（un congé parental d'éducation）は1977年7月12日法によって創設された⁵。したがって、育児親休暇は創設当初から、女性の就労支援としての性質を持っている⁶。

育児親休暇は、労働法典の出産休暇（un congé maternel）に引き続き、親養育休暇の申請を認めるものである。親休暇の要件は、①200名以上を常時雇用する企業において、②1年以上勤務する女性労働者が出産休暇（養子受け入れ休暇）終了の1カ月前までに申請し（養子の場合は3歳未満であること）、③出産休暇と合わせて2年まで休暇延長を可能とした。育児親教育休暇の取得は主として母親であり、④父親は、母親が取得できない場合に同じ要件を満たしていれば、申請が可能である。⑤育児親休暇は、子ども1人（養子1人）ごとに取得ができる。育児親休暇とは、労働契約の中断であり、その目的は、女性の就労の継続であり、休暇後、同様の仕事に同じ賃金で復職することで

⁵ JO 13.juillet1977 p3696

⁶ Collombet Catherine. Histoire des congés parentaux en France. Une lente sortie du modèle de rémunération de la mère au foyer. In: *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122, 2016. Exercice de la paternité et congé parental en Europe. pp. 111-122; doi : 10.3406/caf.2016.3168 http://www.persee.fr/doc/caf_2431-4501_2016_num_122_1_3168

あった（旧労働法典 L.122-28-1）。旧労働法典が規定する親養育休暇の期間は、就労期間と関係する諸利益の決定について、半分考慮されると定められている（L.122-28-2）。これは、賞与や退職金等においても、親養育休暇取得による不利益を緩和する意図である。さらには、復職の時点で技術や手法の変化が生じた場合には、教育訓練を受けることができると規定していた（L.122-28-4）。

この 2 つの条文によって、フランスの育児休暇政策の骨格を理解することができる。育児休暇の目的は、女性が出産・育児によって労働市場から撤退しないことであり、そのためには取得後の復帰を重視すべきとして規定を置いた点である。育児休暇取得は、あくまで、労働契約の中断であり（解雇事由を構成しない）、休暇を取得した時と同職種に同賃金で復帰し、休暇取得時にすでに獲得していた労働条件上の利益を失うことはない。また、技術革新や業務上の改革などが生じたとしても、使用者には教育訓練を行うことが義務付けられているので、休暇取得による能力不足が生じにくく、能力不足を配置転換や降格、解雇事由とすることもできない。しかし、女性の取得が原則であり、休暇取得方法に多様性はなく、短時間勤務による早期の復職や、休暇中の所得補償は想定されていないなどの問題があった。

このような問題を是正するために、育児親休暇の取得方法を多様化し、女性に多様な働き方の選択肢を与え、所得補償を、社会保障法を利用して補い、男性に育児休暇を促進するよう度重なる制度改革が行なわれることになる。

（２）労働時間を短縮した育児休暇制の創設と制度の拡充

1982年3月26日のオールドナンスにより休暇期間短縮を選択し、短時間労働で復職することを可能とする『労働時間の選択』を設けた。現在の価値観からは理解しがたいが、当時短時間労働を選択して復職する場合、使用者が労働時間という重要な労働条件に反するとして、非違行為に該当し解雇事由を構成するとして解雇する可能性があったが、労働時間の短縮を選択したとしても解雇事由となる非違行為を構成しないとされた。

1983年には、母親だけであった取得者を拡大し、父親に対しても育児親休暇を取得できるように変更した。また、育児親休暇を実施する企業規模について、1984年1月4日法⁷により、育児親休暇が従業員200人以上規模の企業から100人以上の規模の企業においても適用されるとあらためた⁸。企業規模は、中小企業に対する経済的な負担を考慮するものであったので、100人以下の企業であっても、一定の条件を満たす場合は、育児親休暇の取得を拒否できないとされた。また、父親に対しても母親と同様の条件で育児親休暇の取得を認めた。さらに、取得期間を延長し、出産休暇と合わせて3年間の取得

⁷ JORF du 5 janvier 1984 page 174

⁸ 全国協定により1981年1月より、常時100人を雇用する企業には、育児親休暇の取得を義務付けた。Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branch

が可能となった。1984年から1986年の間に、公務員に同様の育児休暇制度が導入される。育児休暇の制度とその所得補償には、先行した制度がある。祖母が子どもを養育するために、早期に退職する場合、年金給付を可能としたのである。この制度を祖父にも拡張し、さらに1994年7月25日法によって、すべての労働者に拡張することにより、育児親休暇の制度が企業規模に関係なく利用できる制度となったのである⁹。

フランスにおいては、義務教育ではないが、3歳から公的な学校教育が開始され99.9%の子どもが就学する。育児親休暇期間が3年に延長され、すべての労働者に拡張されることにより、就学までの育児休暇との連携が確保されたこととなる。

一方、長期のブランクは、復職に伴う困難を増加させるデメリットがある。これに対し、育児親休暇の取得期間を短縮し、ハーフタイム労働による復職の選択ができるようになった。1984年1月4日法は労働時間を50%に削減し就労を継続できるとしたが、さらに、1991年1月3日法は労働時間短縮を週16時間から80%までの間で選択できるとした。公務員においては、1994年7月25日法によって、労働時間の短縮が認められた¹⁰。

(3) 所得補償とその弊害

育児親休暇が創設された当初は、所得補償の規定はなかったが、1985年1月4日法が、3人以上の子の養育責任を負う母親が育児親休暇を取得し就労を中断する場合、育児親休暇手当 (Allocation parental education 略称 APE) を創設し、所得補償を行うこととなった。1986年の12月29日法によって APE による所得補償の要件を引き下げ、3歳までの給付を認めた。1991年1月3日法¹¹は、これをさらに進め、週6時間からフルタイムの80%までの間で、短時間労働として復職が可能とした。さらに、育児親休暇の取得要件も緩和し、子どもの出生か養子の受け入れの前10年間において2年間就労とした。その後、改善しない出生率の向上を目的として、1994年7月25日法が APE を改正し、育児親休暇を取得した場合、第3子からの支給を第2子から支給としたのである。さらに、自由選択親給付 (Allocation parentale de libre Choix) を定め、第1子から保育学校 (ecole maternelle) の入学まで、所得制限なしに、最低賃金 (SMIC) の半額と同額の給付を定めた。この背景には、上述のような育児休暇制度と育児給付にもかかわらず合計特殊出生率が低下し、若年の女性労働者が第1子を出産する時期を早めようとしたことが指摘されている¹²。しかし、給付政策の拡充は、女性の就労という点ではマイナス効

⁹ JORF n°171 du 26 juillet 1994 page 10739

¹⁰ JORF n°171 du 26 juillet 1994 page 10735

¹¹ JORF n°4 du 5 Janvier 1991 page 231

¹² Élisabeth Algava et al., "Les bénéficiaires de l'Allocation parentale d'éducation : trajectoires d'activité et retour à l'emploi", DREES Études et résultats N°399, mai 2005. JORF n°4 du 5 janvier 1991 page 231, exercice de la paternité et congé parental en Europe. pp. 111-122; doi : 10.3406/caf.2016.3168 http://www.persee.fr/doc/caf_2431-4501_2016_num_122_1_3168

果をもたらした。特に、若年で就労経験が浅く、専門性が必要のない分野で働く女性労働者が、育児親休暇手当の給付を受け離職した後復職しない傾向が顕著となったのである¹³。1994年から1997年にかけて、フランスの女性の就労率は15%近く減少した。

(4) 父親の産後休暇の創設と労働時間短縮による復帰の促進

女性の就業率は増加しているが、その一方で家庭責任と育児の負担は女性にかかってきており、その是正が課題とされた¹⁴。父親に対する3日間の出産休暇は、すでに1946年の5月18日法によって規定されていた。しかし、育児休業の取得者の割合は、母親が圧倒的に多く、父親の取得を増加する必要が求められていた。この改善のために2001年、父育児親休暇制度が創設された。

さらに、社会保障給付の削減と就労率の向上を図るために、早期に復職する場合には給付額を増加する改革が行われる。2004年、社会保障給付に関する立法（loi de financement de la Securite sociale pour 2004¹⁵）により乳児受入基礎手当（PAJE＝L'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant）が、所得条件付きで第1子（あるいは養子受け入れ）から3歳までの子の養育給付として創設された。これは、労働時間を短縮し早期の復職を促進する目的の「就業選択自由補償 Le complément de libre choix d'activité de la Paje（CLCA）」、就労を中断する場合の「就業選択の自由補償オプション Le complément optionnel de libre choix d'activité（COLCA）¹⁶」と呼ばれる2つからなっている。続いて、2005年に育児親休暇制度を改正し¹⁷、女性の就労率だけでなく、少子化対策として出生率を向上させるため3人目の子どもが生まれたカップルが、法的に認められている3年間の育児休業を1年にした場合、育児親休暇手当を4割強増額するというもので、2006年7月に施行された。

(5) 時短による早期復帰と所得補償の問題点

フランス会計院が2010年に出した社会保障財政に関する年次報告書を見ると、政府は家族政策（ならびに高齢者政策）に多くの予算を割いている¹⁸。フランスにおいては、多様な家族手当のほかに、職業生活と家庭生活の両立支援を家族政策の重要な側面と位置づけ、1970年代から1990年代にかけて、子どもがいても女性が仕事を続けられるように、産前産後休暇、在宅保育サービスや保育ママを利用する家庭への給付、子どもの数

¹³ Élisabeth Algava et al., “Les bénéficiaires de l'Allocation parentale d'éducation : trajectoires d'activité et retour à l'emploi”, DREES Études et résultats N°399, mai 2005.

¹⁴ “Les modes de garde et d'accueil des jeunes enfants”, Collection Statistiques n°1, juin 2000.

¹⁵ Loi n° 2003-1199 du 18 décembre 2003 de financement de la sécurité sociale pour 2004 の 60 条に Paje の規定が置かれている。

¹⁶ Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2004 *JORF* n°293 du 19 décembre 2003 page 21641 texte n° 1

¹⁷ Loi n°2005-1579 du 19 décembre 2005 - art. 88 *JORF* 20 décembre 2005

¹⁸ Cour des comptes, *Sécurité sociale 2011* – septembre 2011.

に応じた減税措置、保育施設の拡充など積極的な施策を行ってきた。近年におけるこれらの政策の視点として掲げられている文言は、「女性に多様な選択肢を与えること」である。具体的には、女性が仕事か子どもを持つかの二者択一を迫られないことであると強調される。例えば、妊娠した女性が出産休暇を産前3週にし、産後8週を11週に延長するなどアレンジした取得が可能であることもその一例であるとされる。また、育児休暇制度においては、子どもを持つ女性が休業して自ら保育に当たるのか、あるいは仕事を継続し、保育ママや保育園を利用するのか、保育者を雇うのかといったことや、仕事を継続する場合、短時間勤務を利用するのかフルタイムで働くのかというように、出産後の働き方においても保育方法においても多様な選択肢を提供しているということも、この「多様な選択肢」と「二者択一を迫らない」という視点の表れであるとされている。

しかし、就業選択自由補償（CLCA）の問題点が2012年に指摘された。就業選択自由補償（CLCA）を利用して、労働時間を短縮する形で早期に復帰した場合の補償給付の額と、時短をせずにフルタイムで職場復帰した場合、子どもの保育費用を考慮すると、労働時間を短縮した復帰を選択した方が金銭的なメリットがあるとの分析がなされたのである¹⁹。もちろん、これは、EUの定めた両性の平等と女性就労という目標にも反することとなり、政治的に大きな問題となった。さらに一層の父親の育児への参加、具体的には、父親と母親の取得率の均衡を図るため、新しい制度の策定が求められた。このようにして作られたのが、育児分担手当（*Prestation partagée d'éducation de l'enfant* = (PrePerE))制度である。

3. 現在の育児休暇制度と所得補償の仕組み

(1) 現行制度概要

・就業選択自由補償給付（CLCA）と育児分担手当(PrePerE)の併存

現在、フランスにおける育児休業制度は、産前産後の出産休暇、父親の出産休暇の後、労働契約の中断もしくは労働時間の削減を労働者の自由な選択に従って行い、家族の中に迎え入れた子どもの養育にあたることである。その間の賃金の喪失は、上限はあるが、補償を伴っている。現在は、子どもの誕生（養子縁組による受入れ時）が2014年か2015年以降かによってどちらが適用されるかが決定される。2014年出生の場合は、就業選択自由補償であり、2015年出生の場合は育児分担手当となる。この2つの制度の違いは、出産した母親当事者だけではなく、父親やパートナー（父親でなくてもよい）に対する育児休暇の取得を促進するか否かである。就業選択自由補償は母親だけが育児休暇を取

¹⁹ Philippe BRIARD Olivia SAUTORY

Evaluation de l'impact du revenu de solidarité active (RSA) sur l'offre de travail - Document d'études de la DARES, no(01/03/2012).

https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/8_evaluation_de_l_impact_du_rsa_sur_l_offre_de_travail.pdf

得することを認めるが、母親と父親の間で取得する休業期間の分担を求める制度になっている。

・就業選択自由補償(CLCA)の制度

ア、適用要件

- ①CLCA が適用されるのは、2014年に生まれた子を養育する場合、または、2014年養子縁組した場合である。
- ②育児休暇を取得して就労を完全に中断するか、育児休暇を取得して労働時間の短縮を行っており、私的もしくは公的な組織で働いていること。公務員の場合は現在親休暇(*congé de présence parentale* あるいは労働時間短縮規定(*un temps partiel de droit*))を利用することもできる
- ③老齢年金の保険料を一定期間収めること。

下記の図表の期間に従って、8期の保険料の納付を証明しなければならない。

図表 2-2 養育する子の人数に応じて定められる老齢年金の納付期間

参照される期間	養育する子の人数
2年	子 1人
4年	子 2人
5年	3人あるいはそれ以上

「就業選択自由補償手当」(*complément de choix d'activité* , CLCA)は、以前の家族給付「教育親手当 (APE)」から変わったものである。就業選択自由補償 (CLCA) は、2014年に生まれた3歳未満の乳幼児1人から支給される。養子縁組の場合は、2014年に養子縁組した20歳未満であることを基準として支給される。

イ、支給期間：子どもの人数によって異なる。

(ア) 子1人を養育する場合

取得していた休暇に続いて、翌月から就業選択自由補償 (CLCA) による6カ月の支給が始まる。母親が就業選択自由補償 (CLCA) による出産休暇 (*congé de maternité*)、もしくは父親の出産休暇 (*congé de paternité*) あるいは、養子縁組休暇 (*congé d'adoption*) を取得し、それらの休暇に対する給付、あるいは、子の出生、養子の縁組に引き続いて給付が開始し、6カ月給付される。

図表 2-3 就業選択自由補償 (CLCA) の支給額

親の状況	支給額
就労を完全に中断した場合	392.09 ユーロ
労働時間を 50% に制限した場合	253.47 ユーロ
労働時間を 50% から 80% に削減した場合	146.21 ユーロ

(イ) 子 2 人以上を養育する場合の給付は、次のような休暇終了の翌月に開始する。

- ① 母親の就業選択自由補償 (CLCA) による出産休暇 (congé de maternité)、父親
出産休暇 (congé de paternité) あるいは、養子縁組休暇 (congé d'adoption) の終了。
- ② 子の出生、養子縁組。
- ③ 育児休暇を取得して業務を完全に中断するか、育児休暇を取得して労働時間の短縮
を開始した場合。

(ウ) 就業選択自由補償 (CLCA) による給付は、次のような状況が生じる前月に終了
する。

- ① 最も年少の子が 3 歳の誕生日を迎える。
- ② フルタイム就労に復職する場合。

例としては、2014 年 3 月 15 日に誕生した子が自宅におり、母親は出産休暇 (congé de maternité) を 2014 年 1 月 15 日から 5 月 15 日まで取得していた場合、就業選
択自由補償 (CLCA) は 2014 年 6 月から 2017 年 2 月、すなわち、2017 年 3 月に 3
歳になる前月まで。

ウ、支給額

乳児受け入れ基礎給付 (Paje) を受けるには、収入基準があり、2014 年 4 月 1 日以前
に生まれているか、4 月 1 日以降に生まれたかによって異なる²⁰。

(ア) 2014 年 4 月 1 日以前に生まれている場合 (養子縁組した場合)

この場合の就業選択自由補償 (CLCA) は乳児受け入れ基礎給付 (Paje) 受給の有
無によって給付額が変わることはない。

²⁰ この収入基準は子 1 人の場合、第 1 基準が 35,872 ユーロ、第 2 基準が 45,575 ユーロ、ひとり親の場合
は 45,575 ユーロであり、両親の合計収入である。2 子 42,341 ユーロ、52,044 ユーロ、52,044 ユーロ、
3 子 48,810 ユーロ、58,513 ユーロ、58,513 ユーロである。

(イ) 2014年4月より前に出生もしくは養子縁組した場合。

Pajeを受給しない場合、増額される。

図表 2-4 就業選択自由補償 (CLCA)による支給額

親の状況	乳児受け入れ基礎給付 (Paje) を受給する場合	乳児受け入れ基礎給付 (Paje) を受給しない場合
就労を完全に中断した場合	392.09 ユーロ	578.55 ユーロ
50%まで労働時間を削減した場合	253.47 ユーロ	439.94 ユーロ
労働時間を50%から80%まで削減した場合	146.21 ユーロ	332.68 ユーロ

(2) 育児分担手当 (PrePerE)の制度

育児分担手当 (PrePerE)は、乳児受け入れ基礎給付 (Paje) に規定されていた *complément optionnel de libre choix d'activité (Colca)* を変更したものと位置づけられている。

ア、適用要件

①子の年齢

育児分担手当 (PrePerE) は3歳以下の子どもあるいは、2015年以降に養子縁組された子に適用される。これ以外の場合は、就業選択自由補償 (CLCA) を申請する。

②就業の中断あるいは労働時間の短縮が要件となる。

育児分担手当 (PrePerE) は両親の一方が取得するのが原則であるが、同時にあるいは継続して取得することも可能である。

休暇の取得は、私的部門、公的部門で働いている場合に可能であり、公的部門で働いている場合には、親付添休暇 (*un congé de présence parentale*) あるいは労働時間短縮法 (*un temps partiel de droit*) も利用できる。

③年金保険料納付期間を満たすこと。

休暇を取得する場合、一定期間の間に8期の年金保険料の納付を証明する必要があり、その期間は、養育、あるいは養子縁組する子の人数に従って定められている。

図表 2-5 養育する子の人数による年金保険料の納付期間

指定された期間	養育責任を負う子の人数
2年	1子
4年	2人
5年	3人以上

イ、給付額：基礎給付

図表 2-6 育児分担手当 (PrePerE)による給付

親の就労状況	月額給付
就労を完全に中断した場合	392.09 ユーロ
50%まで労働時間を削減した場合	253.47 ユーロ
労働時間を50%から80%まで削減した場合	146.21 ユーロ

ウ、給付期間：子どもの人数と家族の状況によって決定される。

①給付額の増額

上限の給付 (**PrePerE majorée**) が受けられるのは、3人以上の子を養育する責任を負っている場合で、かつ労働を完全に中断している場合、640.90 ユーロが毎月給付される。この選択の変更はできない。両親の双方が休暇を取得する場合、2つの育児分担手当 (**PrePerE**)を受領することが可能であるが、その場合2つの給付額の合計が、392.09 ユーロを超えてはいけない

②3つ子以上の多胎の場合

3つ子以上の多胎の場合、支給期間を48カ月、カップルの各メンバーが6歳の誕生日まで取得することができる。子どもたちの養育責任を1人の者が負う場合、給付は6年間に延長される。

③給付期間の延長

給付期間は下記の場合、延長される。

- a)少なくとも2人以上の子どもがいる場合。
 - b)保育園、もしくはその他の子どもの保育手段を見つけられない場合。
 - c)家族補償給付 (**complément familial**) の支給基準となる収入要件を超えないこと。
- 上記の条件を満たす場合、就学が許可される誕生日の9月、一般には、3歳（あるい

諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

は2歳)から入学となる保育学校の開始する9月までが、延長可能となる。カップルであれば、延長の間、少なくとも親の一方が就労していなければならない。20歳以下の子どもを養子にした場合は、教育親手当シンプル (PreParE simple) は子どもが家庭に受け入れられたその日から開始する。子どもの年齢が20歳を超えた場合も継続する。期間は12カ月である。親教育手当の増額 (PreParE majorée) は子どもの一歳の誕生日まで給付される。

図表 2-7 取得期間

子どもの人数	カップル	ひとり親
子1人	6カ月ずつ、各パートナーに対し1歳の誕生日まで。	子どもの1歳の誕生日まで。
子2人	24カ月ずつ、双方の親が最も若い子どもの3歳の誕生日まで両親は給付を分かち合うことができる。例えば、母親が2年取得し、父親が1年間3歳の誕生日まで取得するという方法である。 注意) 出産休暇の取得期間によって、この期間は短縮される。育児親休暇は毎月1日から開始され、給付は翌月となる(つまり、1月の休暇取得に対し給付は2月である)。	最も若い子どもが3歳の誕生日を迎えるまで。
子3人	PreParE シンプル 24カ月ずつ、双方の親が最も若い子どもの3歳の誕生日まで両親は給付を分かち合うことができる。例えば、母親が2年取得し、父親が1年間3歳の誕生日まで取得するという24カ月ずつ、双方の親が最も若い子どもの3歳の誕生日まで。 注意) 出産休暇の取得期間によって、この期間は短縮される。育児親休暇は毎月1日から開始され、給付は翌月となる(つまり、1月の休暇取得に対し給付は2月である)。	最も若い子どもが3歳の誕生日を迎えるまで。
	PreParE 増額 8カ月双方の親が、最も若い子どもが1歳の誕生日を迎えるまで取得できる。注意) 出産休暇の取得期間によって、この期間は短縮される。育児親休暇は毎月1日から開始され、給付は翌月となる(つまり、1月の休暇取得に対し給付は2月である)。	最も若い子どもが1歳の誕生日を迎えるまで。

4. そのほかの子どもを迎えることに伴う休暇制度

(1) 出産休暇制度 (congé de maternité, L.1225-16~L.1225-29)

労働者は、公衆衛生法典 L.2122-1 の規定する医師の診察を受けることを条件に、産前産後の出産休暇を取得することが可能である。この休暇期間の賃金は、出産保険によって全額補償される。出産休暇の取得日数は、実労働日として扱われる(労働法典 L.1225-16)。休暇期間は、産前6週間、産後10週間であり、双子(産前12週、産後22週 (L.1225-18)) や、すでに家庭に2人の子どもがいる場合(産前8週、産後18週)、妊娠・出産に異常があった場合(産前2週間、産後4週 L.1225-21)は延長される(L.1225-19)。

産前6週間・産後10週間（L.1225-17）の出産休暇は、産前・産後合計8週の間、使用者は出産前あるいは出産後の労働者を就労させることが禁じられており、また、産後6週間は就労させることが禁じられている（L.1225-29）。したがって、出産休暇は、産前2週間、産後6週間まで短縮されうる。出産休暇においても、家族政策における『自由で多様な選択』ができるとの視点が活かされており、産前休暇を2週間取得し、出産後14週間取得することも可能である（L.1225-17）。

出産休暇中に昇給が行われる場合、部門別協定・企業協定によって昇給が保障されていない場合、男女平等取扱いの観点から、2006年の3月23日法に基づいて、最低でも同じ職位の同僚と同様の昇給がなされる（L.1225-26）。

出産休暇を取得した労働者が復職する場合、使用者に対して復職後の短時間勤務や教育訓練などの労働条件について面談を請求する権利がある（L.1225-27）。

出産後の労働者には、1年間、1日1時間の哺乳時間が付与され（L.1225-30）、企業内で哺乳を行うことができ（L.1225-31）、100名以上を雇用する使用者は、そのための場所を設置しなければならない（L.1225-32）。

（2）養子休暇（congé d' adoption, L. 1252-37～L. 1225-46）

労働者は、企業規模にかかわらず、10週間の養子休暇を取得する権利を有している。3人以上の子を養子に迎える場合、18週に延長される。さらに大人数の場合は24週となる。養子休暇は、労働契約を中断するものであり、解雇事由を構成しない（L.1252-38）。養子休暇の場合も、前述のように給付が認められている。

（3）父親休暇（congé de paternité, L. 1225-35）

出産する女性労働者の父親、あるいは、父親ではなくとも母親とパートナーシップにある者、あるいは子どもが誕生した場合、普通出産では最長11日、多胎出産では最長18日の父親休暇を取得することができる。これは、PACS(Pacte civil solidalite)を、出産する労働者とで結んでいる場合などもこれに該当する。同性婚やPACSの関係を結んでいる親戚関係なども含まれる。父親休暇の取得後に復職する場合、以前の職あるいは賃金の等しい同様の職に復職することができる（L.1225-36）。

父親休暇は、出生から4カ月の間に行使しなければならない。出生後、入院などが生じた場合は、退院の日から4カ月の間に行使するものとする。父親休暇を被雇用者が申請する場合、休暇取得の1カ月前に使用者に申請しなければならない。1カ月前に、申請がなかった場合を除き、父親休暇の取得を拒否することはできない。

父親休暇は2002年から11日に増加された。その取得の状況を見ると、2003年には76万1,000人の出生数のうち、36万6,000人の父親が、2004年には76万400人の出生数のうち、36万9,000人の父親が取得し、その平均取得日数は10.8日であった。年

年齢別に傾向を見ると、若い父親（25歳から34歳）が71%であるのに対し、年齢の高い父親（35歳以上）は58%である。そして、半数の父親が第1子の出生に際して取得している。取得の理由は、第1子の場合、子どもと過ごすための85%であり、出産に立ち会うための78%である。しかし、第2子以降は、他の子どもの世話のため、出産に際しての雑事を処理するためといった必要性から取得するケースが増加する。休暇を取得する割合は、農業従事者では低く22%、上級管理職や医師・弁護士などの自由業では49%、中間管理職が69%、ホワイトカラーが81%、ブルーカラーが75%となっている。

（４）代替要員確保、短時間勤務について

フランスにおいては、派遣労働者を常用雇用できない。しかし育児休暇中の代替要員の確保が1つの利用目的として認められている。また、育児休暇終了後、労働者は従来と同様の業務、賃金に復職させることが使用者に義務付けられているので、同僚をそのポストにつけると、復帰時に同様のポストを用意するか、同僚を別のポストに移動させる必要が生じる。派遣の利用は一般的に行われる手法の1つである。

（５）看護休暇制度：子どもの病気等のための休暇

(congé pour enfant malade, L.1225-61)

労働者は、扶養する16歳未満の子どもが、診断書で証明される疾病または事故の場合に、無給の休暇を取得することができる。当該休暇期間は、1年につき最長3日である。子どもが1歳未満の場合または16歳未満の3人以上の子どもを扶養する場合は、1年につき最長5日である。

（６）親付添休暇 (congé de présence parentale, L.1225-62~ L.1225-69)

社会保障法典 L.513-1 に定める扶養する子どもで、社会保障法典 L.512-3 に定める家族給付の受給要件を満たす子どもが、疾病、身体障害、事故による重傷によって、付添・看護を必要とする時、労働者は、デクレに定めた期間（現在、労働法典 D.1225-16 は最長3年間の休暇を定めている）の休暇を取得することができる。親付添休暇の年間の日数は最長310労働日であり、分割されない。

親付添休暇の期間は、親付添給付 (allocation journalière présence parentale 社会保障法典 L.544-1 L.544-2) が最長310労働日の間支給されるが、このためには社会保障法典 L.544-2 が規定する医師の証明が必要であり、延長はデクレが定める方法にしたがって行なわれる。親付添休暇を延長する場合には6カ月ごとに医師の証明書を提出しなければならない、その証明書に付添を必要とする期間が明記される (労働法典 D.1225-17)。

5. 育児休業制度の利用状況

(1) ほかの EU 諸国との比較

2010年に行われたワーク・ライフ・バランスに関する調査をフランス国立統計経済研究所（INSEE）が分析したものによると、子どもが生まれた場合は、女性の2人に1人が労働時間の削減もしくは労働を中断し全日制の育児休暇を取得するが、男性の場合、少なくとも1カ月間、労働時間を削減あるいは労働を中断し全日制の育児休暇を取得するのは、9人に1人と格差があることが指摘されている（図表2-8）。男性が育児休業を取得する割合は12%である。これは、ヨーロッパのほかの国と比較した場合、スウェーデン、ドイツ、イギリスより低い値である（図表2-9）。

(2) フランスにおける利用状況

全日制の育児休暇の取得と時短による育児休暇の利用と父親・母親の取得率について見てみると、労働時間の短縮・労働を中断して全日制の育児休暇を取得したのは親全体の33%である。そのうち、21%が全日の休業を取得し、19%が労働時間短縮の形態の休業を取得している。

母親が労働を中断し全日の育児休暇を取得する率は、第1子で28%、第2子の場合40%、第3子の場合55%である。労働時間短縮を選択する母親の割合は、第2子が36%で第1子が23%であり、15%も増加する。さらに、第3子以上の場合は55%が労働中断による全日の育児休暇を取得し、労働時間短縮による休暇取得は37%である。父親の場合、労働時間短縮による休暇か労働を中断し全日の育児休暇を取得するかの比率は、そもそも取得率自体が低いのであるが、時短が9%であり全日の育児休業取得率は5%である。フランスにおいては、父親の育児休暇取得率の低迷が指摘されている。

母親の多くが、労働時間短縮の形態あるいは労働を中断し全日の休暇を取得するかいずれかを選択しており、就労形態を変更するのが一般的である。育児休暇を取得し、労働を中断した母親のうち、75%が育児休暇を利用し、8%のみが年休や代替休暇による休暇を利用している。ただし17%はほかの手段によっており、これには退職、期間の定めのある労働契約の終了、無給の休日が含まれる。労働時間短縮を選択した母親のうち、68%が労働時間短縮による育児休暇を取得している。そのうち、25%が労働時間の短縮を1カ月以上継続する。

諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

図表 2-8 3人に1人の親が、子どもが生まれた場合1カ月間の間労働時間の短縮もしくは休日を取得(%)

	父親	母親				両親併せて
		第1子の ために	第2子の ために	第3子以 上の子 のため に	母親全体	
合計	100	100	100	100	100	100
最も年少の子の世話をするために、少なくとも1カ月間就労を中断した。	5	28	40	55	37	21
全日の育児休暇 (un congé parental à temps plein) 取得。	2	17	33	45	28	15
休日を取得した。	2	3	3	2	3	2
それ以外の方法を選択した。	2	9	4	9	6	4
最も年少の子の世話をするために、少なくとも1カ月間労働時間の短縮をした。	9	23	36	37	31	19
労働時間を短縮する育児休業 (un congé parental à temps partiel) を取得。	2	13	26	28	21	11
労働時間を短縮した。	2	8	8	6	8	5
休日を取得した。	2	1	1	0	1	2
ほかの手段を利用。	1	2	1	3	1	1
労働時間を削減あるいは労働を中断し休暇を取得した。	12	42	63	70	55	33

注：最後の行の労働時間の削減、労働の中断し休暇を取得の合計が上回っているのは、両親双方を合わせているからである。

対象者：フランスで産後休暇・産後父親休暇を取得した人のうち、8歳以下の子を持つ両親で、最も年少の子の誕生の後就労を継続したあるいは1年以下で就労中断（前日の育児休暇を取得した者）をした人。

出所：Insee, enquête Emploi et module complémentaire sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle 2010.

図表 2-9 EU圏における比較：フランス人の全日育児休暇・時短育児休暇の取得(%)

	労働時間を短縮した人の割合		就労を中断し育休取得した人の割合	
	男性	女性	男性	女性
スペイン	2	21	1	17
フランス	7	28	2	32
ベルギー	7	31	4	32
イタリア	3	23	2	38
イギリス	9	42	6	49
ドイツ	14	59	8	56
スウェーデン	36	45	48	75

注：ヨーロッパ諸国において、年休の利用については労働の中断による全日の休暇取得に含めない。産休の取得も育児休業の取得には含めない。

調査対象：15歳から64歳の女性の就労人口のうち、8歳以下の子と同居し、最年少の子の誕生の後、あるいは出産以前に、1年以下の期間で、労働を中断した者。

出所：Eurostat, enquête sur les forces de travail (EFT) et module complémentaire sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle 2010, calculs Insee.

(3) 取得したディプロムによる育児休暇取得率の違い

フランスの教育制度について、統計資料を理解するために極めて簡略に説明する。

フランスの職能資格において、バカロレア (BAC) (バカロレアには一般、工業、職業の3種があるが大学進学単位には一般を取る。) 取得の有無が大きな区分けとなり、CAP (職業適格証)、BEP (職業教育免状) と呼ばれる資格を取得するのが一般である。しかし、この資格は中学卒業でも取得が可能であり、バカロレア取得者の方が上位の職能資格と区分される。CAP は職人として就労するための最低限の資格であり (例えば、パン屋、肉屋、パティシエ、調理師、製本、被服など)、BEP は秘書や会計などの事務職である。高卒後の高等教育を BAC+2 (大学での就学)、それ以上を Diplôme de niveau supérieur à Bac + 2 (大学院など) と区分けする。これはフランスにおいて就学免状であると同時に、一種の職能資格となっている。

図表 2-10 取得したディプロム (資格) と労働の中断による全日の育児休暇の取得率 (%)

	母親		
	労働の中断日 の育児休暇取 得	労働時間短縮	労働の中断に よる全日の育 児休暇取得 あるいは時短
合計	37	31	55
ディプロム (就学免状の種類)			
CAP-BEP ou あるいはそれ以下の資格	47	23	57
Bac (バカロレア)	33	27	51
Bac + 2	33	45	62
Bac + 2 以上の資格	29	32	50
2010年時点における職位あるいは休暇取得前 の職位			
管理職 (Cadres) あるいは中間管理職 professions intermédiaires	31	37	55
一般職あるいは単純労働に従事 (Employées ou ouvrières)	43	26	56
2010年の雇用 もしくは休暇前の雇用			
私的企業	41	28	55
公的企業	29	38	58

調査対象: フランスにおいて、8歳以下の子を持つ母親であり、最年少の子どもの誕生以後、就労を継続している者あるいはこの出生の前に1年以下の労働を中断する休暇を取得している者、産前産後休暇を取得した者。

取得したこれらの資格によって、育児休業の取得率に差が生じている。

まず、CAP-BEP かそれ以下の資格の場合、47%の母親が就労を中断しているが、BAC + 2 の場合、就労の中断は 29%まで低下する。これは、31%の管理職と中間管理職が雇

用の中断を選択せず労働時間を短縮し就労を継続するが、職位の低い従業員などはしばしば労働の中断を選択する理由と同じ傾向であると考えられる。すなわち、1 つには、就労の中断によって喪失する賃金と就労を中断し育児休暇を取得した場合に得られる給付（le complément de libre choix d'activité）による補償を考慮すると、職位の低い従業員は喪失した賃金を完全にもしくは大部分を補完することができるからである。2 つには、経済的理由であり、労働時間を短縮する場合に、保育費用や交通費など出費の増加が生じるが、CAP-BEP 資格のみの従業員の収入には負担となるからである。同様に、労働条件とキャリア形成を考慮した結果、私企業と公的組織においては、私企業に勤務する場合と公的組織に勤務する場合を比較した場合、私企業に勤務する場合のほうが、労働の中断が 41%と多く、公的組織では 29%である。労働時間を短縮する育児休業を取得するのは、BAC+2 の場合、45%であるが、CAP-BEP の場合は、23%である。これは、管理職、中間管理職、公的組織の従業員が比較的高い賃金を得ていることと関係している。また、公務員が労働時間の短縮を選択した場合、法の規定する最大の 80%の賃金を得られることも理由である。

公官庁もしくは公的企業は公契約を推進しており、当然、自らも法を遵守した育児休業制度を整えているからである。

（４）なぜ、育児休暇を取得するか、あるいはなぜ取得しないのか

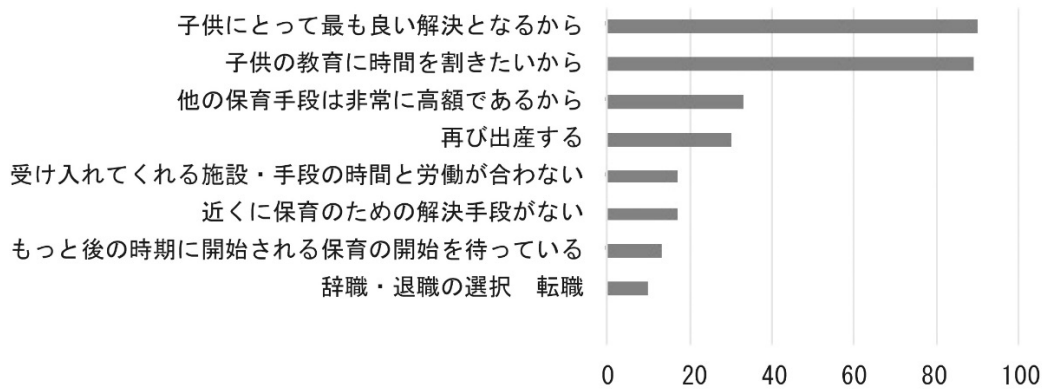
母親 5 人のうち 4 人、つまり 75%が出産前に全日の育児休暇を取得している。その理由は多岐にわたっている。第 1 位は子どもにとって良い解決となるから（90%）である。しかし、33%の母親が保育費用が高額であること、30%が再度出産すること、17%が保育手段の時間と労働時間が合わないこと、17%が近くに保育手段がないことを挙げている。保育手段とは、フランスにおいては、公的私的な保育園、企業内保育園、両親が公的扶助を受け主体的に運営する保育園、資格を持つ保育ママや無資格のナニーの雇用、祖父母の代替保育などが考えられるが、そのいずれかも不可能であるとの回答である。

一方、父親は全日の育児休暇を取得しない傾向がみられる。1 カ月以上の全日の育児休暇を取得するのは父親の 5%であり、労働時間の短縮を行うものは 9%、労働時間の短縮と全日休暇の取得が 12%、父親 9 人に 1 人である。母親の場合は、2 人に 1 人がそうである。

この理由として、そもそも、全日の育児休暇の取得以外の方法を念頭に置いている場合がある。意外な数字ではあるが、父親 98%、母親の 72%（母親の場合は子どもの数に関係なく全体の割合）が 1 カ月以上の全日の育児休暇を取得していないのである。その理由としては、育児休暇を優先的な選択肢として考えていないという回答が、父親 46%、母親 25%を占めている。検討はしたが別の手段を選択した場合の回答から推察すると、出産休暇のみを取得し、家の中で両親や雇用した認定保育ママが子の養育を行っている

と考えられる。実際に、フランスにおいて、個人の家庭が保育ママ・ナニーを雇うことは珍しくない。

図表2-11 母親が育児休暇を取得した理由 (%)



また、比較的少ないが、キャリアの障害となるとの認識、保育制度の補償が不十分であること、育児休暇の要件を満たさないため取得ができないことも理由の1つとしてあがっている。

図表 2-12 なぜ、全日の育児休暇を取得しないのか? (%)

	父親	母親	双方
休暇を取得しない親のうち			
全日休暇に優先的な解決として興味がない	46	25	37
休暇に対し優先的な解決として興味はある親のうち			
検討を行ったがほかの手段を利用した	17	7	11
産休 (conjoint en congé de maternité /父親産休 de paternité) /両親またはほかの者が家で保育にあたる)	13	1	8
ほかの手段	4	5	5
育児休業の取得が業務もしくはキャリアの形成の障害となる	30	16	22
使用者・上司との関係が悪化する	9	3	5
昇格や昇給において抑制する方向に働く	6	3	3
雇用を喪失する	6	4	5
独立 (自営) であるため、企業の活動に不都合である	9	3	6
ほかの理由	4	3	3
育児休業に対する補償が十分でない	22	39	30
休暇の日数の選択肢十分でない	0	1	0
もっと後で育児休暇の取得を予定している	2	1	2
規定されている要件を満たすことができない	30	36	32

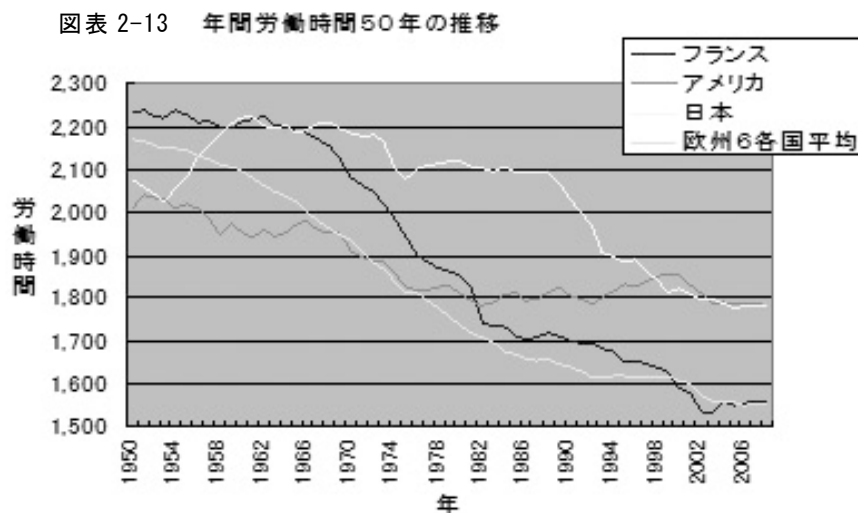
出所: Insee, enquête Emploi et module complémentaire sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle 2010.

第2節 仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

1. 労働時間の変遷

(1) かつては長時間労働の国

1936年6月21日法は、週の法定労働時間を40時間と定めていた。しかし、第二次世界大戦後の復興期の1946年においては、週平均実労働時間は44時間、1946年から66年までは45時間を超えており、短時間労働が実現していたわけではなかったのである。年間の総実労働時間も、フランス、日本共に2,000時間を超えている。フランスにおいて労働時間が減少し始めるのは1960年代後半からである(図表2-13)。特に、フランスにおいては、この60年間において年間実労働時間が501時間減少しており(図表2-14)、特に、1960年代後半から実労働時間の減少が著しい。



図表 2-14 1950年以降のフランスにおける実労働時間減少の推移

	1950	1958	1966	1974	1982	1990	1998	2006
年平均した週の労働時間	45.1	45.5	45.6	42.7	39.4	38.5	38.4	35.9
労働者の年間実労働時間	1,952	1,920	1,952	1,763	1,615	1,585	1,532	1,451
1950年と比較した実労働時間の減少	0	-32	0	-189	-337	-367	-420	-501

出所：INSEE premiere no1273 Janvier 2010.

1960年代における実労働時間減少の理由として、1968年の五月革命の影響、特に、Grenelle協定締結交渉によるところが大きいと指摘される²¹。周知のことであるが、五月革命とは学生の抗議運動に端を発し、1,000万人の労働者が参加する3週間にわたったゼ

²¹ Gérard COUTURIER, *Droit du travail 1/Les relations individuelles de travail* 3e édition, PUF, 1996, pp.428. et suiv.

ネストを引き起こし、フランス社会に様々な影響を与えた争乱である。この争乱を沈静化するために、ポンピドウ内閣の代表者、労働組合、使用者団体との間で交わされた（しかし署名がされていない）合意文書ないし協定をGrenelle協定という。この内容には最低賃金および賃金の引き上げ、法定労働時間に実労働時間を収めるよう労働時間の短縮、家族給付、組合の権利などが含まれていた。事実、1966年の日本とフランスの年実労働時間は共に2,200時間を超えていたが（図表2-13）、Grenelle協定後の1968年以降、フランスの実労働時間が減少していくのに対し、日本は大きな減少は見られない。その後、フランスでは、1974年のオイルショックによって労働時間短縮の傾向は助長され、ほぼ法定労働時間内の40時間に収まるようになった²²。

（2）1982年労働時間法の改正による39時間制の導入

その後、法定労働時間が改正され40時間を切るのは、1982年である。「労働時間および有給休暇に関する1982年1月16日のオールドナンス（以下、「1982年1月16日オールドナンス」という。）は、5週間の有給休暇、法定労働時間を週39時間とする制度を導入し、労働時間短縮を図った。1982年の労働時間短縮政策に伴い、日本と同様に、労働時間短縮と労働時間制度の柔軟化を2つの柱として様々な改変が行われた²³。「1982年1月16日オールドナンス」は、法定労働時間の短縮と有給休暇の期間を延長するという方法により、単なる労働時間短縮だけではなく「労働者の生活の諸条件、我々の社会の構造、企業の活動状態を本質的に転換する機能」を果たすことを目的としていた。具体的には「失業の減少、労働条件の向上、柔軟な労働時間制度により労働者も自らの時間を有効に活用し、男性と女性が生活において労働に費やす割合を減少する」ことであった²⁴。1982年の法定労働時間改正は失業対策に主眼をおいていると分析されているが、「男性と女性が生活において労働に費やす割合を減少」することも目的として掲げられており、制度目的として、ワーク・ライフ・バランスの視点も併せ持っていたといえる。

「1982年1月16日のオールドナンス」以後、フランスにおける週実労働時間は、39.4時間、年間実労働時間は1,615時間に下がる。当然のことではあるが労働時間の削減と賃金の維持が問題となった。この解決として、労働時間の削減が行われても賃金が維持されるという場合は、実質の賃上げと解されるとの判断が示され²⁵、賃金の引き上げを行わない代わりに、賃金を維持しつつ労働時間の削減が進められた。

²² 前掲注21・COUTURIER, p.429.

²³ Gérard LYON-CAEN, Jean PÉLISSIER, Alain SUPLOT, *Droit du travail* 19^e DALLOZ, Paris, 1998, p.883 et . suiv. ; Antoine MAZEAUD, *Droit du travail*, pp.423 et suiv., Montcherstien, Paris, 1999 ; フランスの労働時間制度の詳細、1982年、1987年の改革の分析については、野田進「フランス労働時間制度」山口浩一郎＝渡辺章＝菅野和夫編『変容する労働時間制度—主要五カ国の比較研究』（日本労働協会、1989年）127頁以下。拙稿「フランス労働時間制の変遷—35時間法の衰退—」佐藤俊一・鎌田耕一編『水野勝先生古稀記念論集労働保護法制の再生』（信山社、2005年）235頁以下。

²⁴ Rapport au président de la République sur l'ordonnance No82-41 16 janv.1982.

²⁵ Cass.Soc. V, 19 mars 1985, 2 arrêts, *Dr.soc.*1985, p.489, concl.

（３）35 時間制の導入

次に大きく労働時間の短縮が行われたのは、1998 年の第 1 次オブリー法によってである。これによる労働時間改正により、週 35 時間制が導入され、法定労働時間は週 39 時間からさらに週 35 時間に短縮された。第 1 次オブリー法は、2001 年までに時短協約を締結の上、35 時間制を導入し、賃金を維持しつつ労働時間の削減を行い、新たな雇用を行った場合に、企業に対して社会保険料の減免を行うというものであった。その結果、週平均実労働時間と年間実労働時間は、それぞれ、1999 年に 38.1 時間、1,630 時間、2000 年に 37.3 時間、1,591 時間、2001 年には 36.7 時間、1,578 時間にまで減少した²⁶。一方で使用者は、週 35 時間制に強い拒否感を持っていた。1998 年の第 1 次オブリー法の制定段階から、企業の競争力の低下、時短が雇用を創出しない、時短の導入方法において対話に欠ける等の強い批判がみられた²⁷。経営者団体である MEDEF (Mouvement des Entreprises de France=フランス企業の運動) は、1999 年 9 月に、「オブリー法の 11 の過ち」という提言を出し、フランスの突出した時短、使用者が被る経済的負担、失業対策としての時短に対する疑問、使用者との対話を軽視したこと、最低賃金制度が複雑であること、管理職区分設定が実効的でないこと、賃金コストの上昇、協約・協定が労働条件決定に果たす役割が大き過ぎること等の問題点を指摘した。

（４）労働時間短縮政策から労働時間の延長

2002 年 4 月、フランス大統領選挙は大波乱を迎える。大統領選の決選投票に選出されたのは、社会党のジョスパン首相ではなく、極右政党党首ルペンであった。総選挙実施時に政権党であった社会党は得票数を減らし、シラク・ジョスパン保革共同政権から、シラク・ラファラン保守中道政権に交代する。この時のシラク大統領の選挙公約は、週 35 時間制の見直しであった。2002 年 6 月、社会党ジョスパン首相から保守派ラファラン首相に政権が変わると、週 35 時間制の見直しが検討され始める。そして、2003 年 1 月、週 35 時間制と SMIC に関する「労働者と労働時間と雇用の維持に関する 2003 年 4 月 14 日法」（以下、「フィヨン法」という。）によって週 35 時間労働制度は大きく姿を変えることとなった²⁸。法制度上は週 35 時間制度が維持されるのであるが、実際には、使用者は大きな負担を被ることなく、労働者を週 39 時間労働に従事させることが可能となったのである。

²⁶ Philippe ASKENAZY, Catherine BLOCH-LONDON et Muriel ROGER, *La reduction du temps de travail 1997-2003 : dynamique de construction des lois « Aubry » et premieres evaluations*, *ÉCONOMIE ET STATISTIQUE*, N° 376-377, 2004.

²⁷ 「フランスの雇用・時短政策と 35 時間労働法」 奥田香子、日本労働研究雑誌 496 号 49 頁 2001 年、「『35 時間法』をめぐる諸問題—フランス時短法制の展開」 奥田香子、労働法律旬報、1476 号 4 頁 2000 年。

²⁸ Le Monde, *DIPLOMATIQUE*, 2003, Fevrier, p.4.

(5) 2003年1月17日法²⁹による年間割当時間の変更

フィヨン法は、第2次オブリー法が定めた年間割当超過労働時間を130時間から180時間に変更した。これによって、2003年からはすべての企業に対して、50時間増の年間180時間が超過労働時間として認められる。1人当たりの年間の法定労働時間は1,600時間とされ、法制上は週35時間労働が維持される。しかし実際には、これに年間割当超過労働時間を加算した年間1,780時間の労働が可能であり、これは週39時間労働とほぼ同じである。また、割増賃金率については、協約を欠く（協約によらない）場合、週35時間を超える最初の8時間、つまり43時間までは25%である。協約による場合、割増賃金率は、拡張部門別協定によって10%を下限として引き下げることが可能である。ただし、協約は労働監督官の許可を得なければならないとされている。なお、協約によって、超過労働時間のうち最初の4時間を休暇に振り替えること、あるいはすべてを休暇に振り替えることが可能とされている。代償休息の仕組みはフィヨン法でも維持されたといえる。

(6) 2008年による労働時間法制の改正

2008年8月20日法³⁰（2008年8月20日、「民主的労使関係の刷新と労働時間の改革に関する法律」）が制定された。この法律は第1編において労使関係制度の改正を定め、第2編において労働時間制度の改正について規定している。労働時間制度の改正については、週の法定労働時間35時間が維持されていたが、企業協定により時間外労働の上限を自由に設定できる法制度に改正された。従来、フランスにおいて、労働時間は部門別協約あるいは地域別協約により定められていた。企業協定という下位の協定によって労働時間を定めることができるという2008年の法改正は、労働時間の決定方法を根本的に変えるものであった。時間外労働の上限を定める場合、原則として、1日10時間、1週48時間の絶対的労働時間の範囲内においてであれば、使用者は労働監督官の許可を得ずとも、企業協定のみによって週35時間を超える労働時間を設定することが可能となった。また、時間外労働時間枠を超える残業の実施や代償休息の付与等において、労使交渉で規定できる範囲が大幅に拡大されている。

しかし、週の労働時間が大きく延長された傾向はみられず、週労働時間の増加は最大で2012年は、0.4時間で、その後減少している。ただし、年間の労働時間においては、2003年から徐々に増加しており、62時間も増加したが、その後、2012年から減少傾向

²⁹ Loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi (Loi Fillon du 17 janvier 2003; 35 heures, simc, allégement de chareges) JO 15 du 18 janvier 2003 p1080 ; *Liasons sociales*, législation sociale n°8384 25 avril 2003 Temps de travail et smic ; *Liasons sociales*, Bref Social Précisions ministérielles sur le volet « 35 heures » de la loi Fillon.

³⁰ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, JO 21 août 2008, édition n°194.

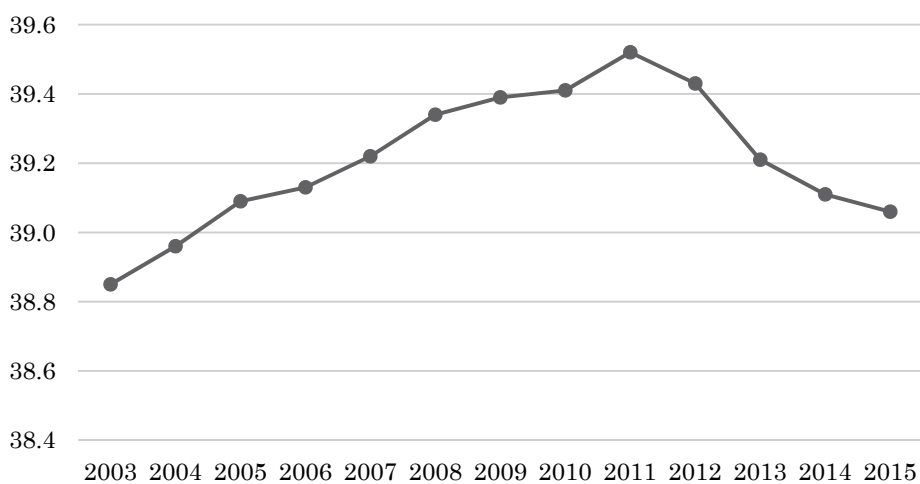
諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

にある³¹。

図表 2-15 労働時間の推移

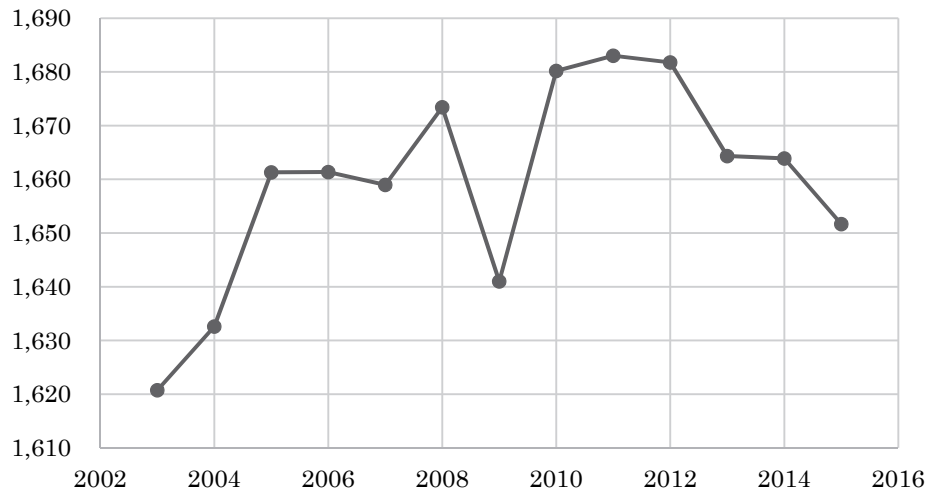
年	週労働時間	年労働時間
2003	38.9	1,621
2004	39.0	1,633
2005	39.1	1,661
2006	39.1	1,661
2007	39.2	1,659
2008	39.3	1,673
2009	39.4	1,641
2010	39.4	1,680
2011	39.5	1,683
2012	39.4	1,682
2013	39.2	1,664
2014	39.1	1,664
2015	39.1	1,652

図表2-16 週労働時間の推移



³¹ Tableaux de l'économie française Édition 2017

図表2-17 年労働時間



(7) 現在の労働時間法制の概略

フランスでは、2006年の協約・協定によって労働時間や割増賃金率の決定が労使の合意によって定められるようになり、さらに、2017年の労働法典の改正において、時間外労働について大幅な緩和がおこなわれた。労使の団体交渉によって、労働協約・協定だけでなく、企業協約、事業所協定、部門別協定等によってこれを超える時間外労働が可能となった。時間外労働が行われた場合、割増賃金が支払われるか、あるいは代償休暇を得ることができる(L.3121-28)。事業所協定によって時間外労働数や割増賃金率を定めることが可能であり、一見すると日本に類似の形態とも思われる。

フランスの週法定労働時間は35時間(L.3121-27)で、年間の法定労働時間は1607時間となる。日本と大きく違う点は、時間外労働に際して労働時間の上限と期間が定められていることである。1日労働時間の上限は10時間であり(L.3121-34)労働監督官の許可を得た場合やデクレ(Decree)に定められた緊急の場合、企業協約・協定、事業所協約・協定、それを欠く場合は部門別協定・協約の規定に基づき10時間を超えて12時間まで延長可能と改正された。これにより1週間の労働時間の上限は48時間(L.3121-20)まで、週平均44時間、最長12週続けて労働時間を延長することが可能となる。例えば、48時間を6週、40時間を6週という労働時間が可能となる。時間外労働が可能となる期間を制限することにより、恒常的な長時間労働を防止する意図であると考えられる。さらに2017年の改正で、例外的な場合に週労働時間を60時間まで延長することができる(L.3121-21)と改正された。これは、労働監督官のコントロールを受けた企業内の社会・経済委員会の労働時間延長の意見に基づき、コンセイユ・デ・タのデクレが定める条件を満たすうえで、行政許可を得るという3重の規制をかけている。

また、時間外労働には、年間時間割り当て(contingent annuel)という年間時間外労働の上限規制があり、企業協約・協定、事業所協約・協定により、あるいは部門別協定

によって定められると改正された。協約・協定を欠く場合は、年間の時間外労働割り当て時間は 220 時間である (Art. D.3121-24)。年間労働時間を超えた場合は、割増賃金に加えて、休暇付与が義務付けられており (L.3121 - 30)、この点も時間外労働に対する抑制効果がある。法定時間外労働が行われた場合、協定・協約によって割増賃金率を 10% 以上で定めうる。協定を欠く場合は、最初の 8 時間 (36 時間から 43 時間まで) 割増率は 25% であるが、44 時間を超えた時間外労働の割増率は 50% である。また、年間割り当て時間を超える場合は、休暇に加えて、従業員が 20 名以下の場合は 50% を上回る割増賃金を支払わなければならない、20 名以上の場合は 100% の割増賃金を支払わなければならない。

協約により割増賃金率を引下げて設定できること、時間外労働の大幅緩和などから、実労働時間の大幅な延長が生じるかと思われた。しかし統計上、実労働時間の延長は生じていない (図表 2-15、2-16、2-17)。

2005 年から 2009 年において大きな変化は生じておらず、2008 年の労働法制改正によっても、労働時間の延長は生じていないということである。この理由について、フランス 5 大労組 CGT の専任研究者の見解として 2 つの理由が示された。1 つは、現在、フランス、また EU において経済状況が悪化しているため、企業において協定による年間労働時間の枠組みを変更してまで時間外労働を行う必要性がないこと。2 つには、週 35 時間制が制定時から現在までにおいて十分フランス社会に浸透し、それによるライフスタイルがある程度生活に組み込まれており、労働者は時間外労働を行って多くの賃金を得ようとは考えておらず、長時間労働を好まないということである。ただし、労働時間管理の枠から外れる上級管理職の労働時間は延長の傾向にあるとのことである (図表 2-18)。CGT も、企業協定・事業所協定等に規定をにおいて、年間労働時間の上限を引き上げて労働時間を延長するという動きは、まだ生じていないと見ているとのことである。

図表 2-18 職種別週平均労働時間

	2005 年	2008 年	2009 年
管理職・専門職 (Cadres et prof. intellect. sup.)	43 時間 7 分	43 時間 38 分	43 時間 54 分
中間管理職 (professions intermédiaires)	38 時間 32 分	38 時間 45 分	38 時間 38 分
ホワイトカラー (employés)	38 時間 16 分	38 時間 23 分	38 時間 17 分
ブルーカラー (Ouvriers)	37 時間 46 分	37 時間 56 分	37 時間 20 分
全体	39 時間 2 分	39 時間 17 分	39 時間 20 分

出所 : Tableaux de l' économie française édition 2010.

2. 労働時間の短縮によるライフスタイルの変化

古い調査ではあるが、雇用連帯省が 2001 年 5 月に発表した、「週 35 時間制が生活に与えた影響に関する調査」結果 (図表 2-19) によると、過半数の労働者は労働時間の短

縮（時短）によって日常生活が改善しているととらえており、それは、週 35 時間による労働時間短縮によるものであると回答している³²。この調査は、週 35 時間制へ移行してから 2 年が経過したフルタイム労働者 1,618 人を対象に、2000 年 11 月から 2001 年 1 月にかけて実施された。その時点から週の労働時間において大きな変化はなく、また、このほかに大きな労働時間の短縮による新しい生活変化のデータは取れないので、労働時間の短縮がライフスタイルにどのような影響を与えるか、多少古いとはいえ、検討する価値はあると思われる。

図表 2-19 性別・職位別に見た週 35 時間制導入による生活の質の向上 単位：%

性別	職位	生活の質		
		向上した	下がった	変化なし
男性	管理職 (cadre)	64.9	6.7	28.4
	中間管理職 (intermédiaire)	57.1	13.4	29.3
	有職位者 (qualifié)	56.5	14.3	29.2
	無職位者 (non qualifié)	57.2	15.4	27.4
	全体	58.4	12.7	28.9
女性	管理職 (cadre)	72.5	8.0	19.5
	中間管理職 (intermédiaire)	73.3	7.4	19.3
	有職位者 (qualifié)	60.4	14.0	25.6
	無職位者 (non qualifié)	40.2	20.4	39.5
	全体	61.0	13.0	26.0
全体	59.2	12.8	28.0	

出所：RTT et Modes de Vie Mes-DARES.

図表 2-20 時短による代償休息の利用 単位：%

	男性	女性
ヴァカンスの期間子どもと過ごす日数が増加した	52.1	56.5
水曜日子どもと過ごす時間が増えた（学齢の子がいる場合）	48.1	43.2
水曜日以外の週日にも子どもと過ごす時間が増えた	58.3	58.2
土曜日子どもと過ごす時間が増えた	26.7	27.1
日曜日子どもと過ごす時間が増えた	24.9	24.0
週日の全日において子どもと過ごす時間が増えた	29.7	32.3

出所：RTT et Modes de Vie Mes-DARES.

調査対象者の 59.2%は、日常生活が「改善された」と答えている。ただし、13%は「悪化した」、28%は「いかなる影響もなかった」と回答している。しかし、女性管理職 (cadre) の 72.5%、中間管理職 (intermédiaire) の 73.3%、女性有職位者の 60.4%が、生活が向上したと答えている点に注目したい。フランスにおいて、残業などの負担を負うのは無職位者ではなく有職位者であるため、特に労働時間短縮の影響を受け、生活の質の向上につながったと考えられる。また、男性管理職 (cadre) の 64.9%、中間管理職

³² Marc-Antoine ESTRADÉ, Dominique MÉDA (DARES) Renaud ORAIN (CEE/DARES) “Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : Qu’en pensent les salarié un an après ?” PREMIERE SYNTHESSES Mai 2001 N°21-1”

(intermédiaire) の 57.1%、有職位者の 56.5%が生活の質が向上したと答えている。

一方、労働条件に対する時短の影響についての評価は芳しくない。「改善された」(26%)と「悪化した」(28%)はほぼ同じ割合だが、それ以上に「時短は何も変えなかった」(46%)が圧倒的な多数を占めている。週 35 時間制導入の際にジェラルド・リオン・カーンが指摘したように³³、実際にはひとつの仕事を分割して何人かで行なうことは困難であり、労働時間の短縮は労働密度の上昇をもたらし、ストレスの増加を生じさせている。数値としても、「兼務の要求が増加した」(48%)、「同じ仕事に費やせる時間が減少した」(42%)、「仕事でのストレスの増加」(32%)、「新しい仕事の追加」(23%)など、兼務と労働密度の上昇が労働者の目には労働条件の悪化と映っているようである。

週 35 時間の法定労働時間制による労働生活と法定 5 週間の有給休暇に加え、図表 2-20 を見ると、週 35 時間制の導入は、就業後の余暇時間が増えるとともに、週休を 3 日にし、他の日に労働時間を集中させ、1 週当たりの休日を増やすことにもつながったといえる。また、フランスでは、法定労働時間を超過した場合には割増賃金の支払いが義務づけられているが、法定労働時間を一定以上超えた場合にはさらに、代償休息が義務づけられているため、これによって生じた休息時間は、半日あるいは 1 日単位での休暇として消化されていた。労働時間の短縮は代償休息を生み出し易い状況となっている。

図表 2-21 時短以後、子どもと過ごす時間がどのように変化したか

	単位：%		
	全部	一部	どちらもある
週休を延長する	64.6	26.6	91.2
学校の長期休暇にあわせて利用する	57.2	30.1	87.2
あわせて短い休日を取る	51.2	25.0	76.2
休暇に加える	43.7	27.9	71.6

出所：RTT et Modes de Vie Mes-DARES.

2001 年 5 月に発表された「週 35 時間制が生活に与えた影響に関する調査」結果によると、32%の男性、38%の女性が、時短後、家庭生活と職業生活の両立が容易になったと回答している。週 35 時間制によって、働く男性が家事や育児に参加する時間が増加したといわれている。フランスにおいては、小学校の送り迎えが義務づけられているが、週 35 時間制以前は、小学校終了の午後 4 時台に子どもを迎えに行くことはフルタイムの男性には不可能であった。しかし、週 35 時間制の導入により、男性が送り迎えを行うことが可能となるなど、家事の分担が進んだといわれている（図表 2-21、2-22）。

³³ Gerard LYON-CAEN “Consideration intempestives sur les tempes” *Dr.Soc.*2000. p.236.et suiv.

図表 2-22 労働時間短縮によって行っていた家事・行うようになった家事の変化

単位：%

	ブリコラージュ (大工仕事・家の修繕等)	庭仕事	洗濯	アイロンかけ	食事の支度	掃除	片付け・整理	買物
主に家事を行っている								
男性	73.7	50.6	2.2	1.8	11.2	4.0	5.1	23.8
女性	3.8	12.6	92.7	85.8	74.0	74.0	77.7	73.6
時短後行う時間が増えた (一部行う場合含む)								
男性	46.0	33.7	7.1	3.8	19.1	18.9	20.4	21.6
女性	17.5	31.2	6.7	9.4	16.6	15.3	29.3	13.5
全体	40.0	33.1	6.9	5.6	18.4	17.9	22.8	19.4

出所：RTT et Modes de Vie Mes-DARES.

3. 休息时间・休日・休暇・年次有給休暇制度

(1) 休日

ア、週休日制と休息时间

オプリー法によって短時間労働が導入された時に、労働と労働の間に一定時間をおく「休息时间（直訳すると「日常の休養（repos quotidien）」）」と呼ばれる連続した11時間の休息が定められた。この制度は現在も維持されている（L.3131-1）。

週休日については、原則として、同一の労働者を1週につき6日を超えて労働させてはならないとされている（L.3132-1）。また、与えられる週休日は少なくとも24時間でなければならない（L.3132-2）。したがって、暦週1日の休日を労働者に与える義務が使用者に課せられている。さらに「休息时间」はウィークデイのみならず、休日にも適用される。したがって、休日を付与したといい得るためには、実質35時間、労働から離れた時間を与えなければならない。これにより、暦日1日の休日が保障されるのである（L.3132-2）。労働と労働の間に労働から完全に離れた連続した11時間を労働者に与えることを使用者に義務づけることによって、労働が連続することを防ぎ、労働と労働の間に確実に休息を与える仕組みである。また、法定労働時間を超えた長時間労働が行われた場合には、11時間後でなければ再び就労することができないので、翌日の就労時間を遅くせざるを得ない。したがって同時に、恒常的な長時間労働を防止する仕組みを提供しているといえる。

数多くの例外規定はあるが、休日は原則として日曜に付与される（L.3132-3）。

フランスでは、週休原則の例外として休日労働を行えるものとして、①救護、急迫する災害の予防、災害復旧の緊急労働（L.3132-4）、②取扱う原材料が急を要するものであり、労働の激増が求められる場合（L.3132-5）、③港、埠頭、地下鉄の駅・バスの停留所

(L.3132-6)、④季節的な労働（ホテルなども含む。）(L.3132-7)、⑤工場等において機械の清掃・整備等の業務（L.3132-8）、⑥国防に関するもの（L.3132-9）、⑦操業を継続し続ける工業（L.3132-10）、⑧工場の警備・管理人については、例外規定がある。なお、④と関連するものであるが、2009年8月10日法によって、観光地域においては全業種の小売業が日曜日に営業できるようになった。日曜日に休日が付与されるということは、スーパー、デパート、レストランなどの施設も閉店することとなり、日本の現状と比べるとかなり不便な休日を過ごすことになる。この点について、ヒアリングでは、「サービス業で働く人も可能な限り日曜に休み、家族との時間をゆっくりと過ごすことが重要だと思う。そのために多少不便であっても問題はない。また、休日に買い物などせず、家族や友人と過ごす方が望ましいのではないか。」との意見が多かった。

なお、この週休日に、週35時間制の導入で生じた半日休日または1日休日を加えて利用する労働者は、64.7%である（雇用連帯省が2001年5月に発表した「週35時間制が生活に与えた影響に関する調査」）。

イ、短時間労働に対する対処

ヒアリング結果によると、週35時間制により労働時間が短縮され、かつ、多様化する中で、個人個人が効率的に仕事を進めるために、パリ市では興味深い取組みが行われている。

(ア) 時間局（Le bureau des Temps）の創設

時間局は、2002年にパリ市長の主導によって創設されたパリ市の部局である。フランスにおける働き方、生活のリズムがここ数年の間に大きく変わり、パリ市民の3人に1人は、深夜労働や週末労働に従事している。また、これに伴い、生活形態が変わり、平均的な就寝時間は、1950年に21時であったのに対し、今では23時過ぎである。また、自由時間も、1日当たり、男性3時間、女性2時間30分と差が出ている。このような状況から、公共サービスの利用に際して、「時間による不平等」が生じている点が問題であるとして、パリ市は、就業者が公的なサービスを使用できるように、また、労働時間を短縮した上で効率的な業務遂行が行われるように、地域や企業に対して多様な提案・仲介・アドバイスなどの行政サービスを行っている。これは、男性と女性の間「時間の不平等」を是正し、また、就業形態によって行政サービスから排除されることを防止することを目的とするものである。

どのような活動を行っているか、具体的な例を一部紹介すると、

- ①区役所の開所時間と同じ時間帯が就業時間であると、住民票などの書類を受け取ることができないという問題が生じるが、これに対してインターネットによる書類の申請・取得を可能とした。
- ②育児中であり、早朝と夜間に労働時間を変更して就業している女性が子どもの保育

を希望する場合、10区と18区では、家庭に保育者を派遣し、家庭で保育を行うサービスを提供している。サービスを受ける家庭の収入が十分でない場合は、料金が減額される。

- ③パリ市に居住し、パリ郊外で夜間に就業するが、車を所有していないため交通手段を欠くという者について、深夜バスを0時30分から5時30分まで運行させるよう変更した。これは、深夜・早朝勤務を行う労働者だけではなく、若者や観光客にもよく利用されている。
- ④パリ市では、庁内の清掃は始業前の早朝と終業後の夜間に行われていたが、清掃に従事している労働者のワーク・ライフ・バランスを図るために、昼間の就業時間中に行うように業務形態の変更を行った。
- ⑤6区において、夜間に図書館を利用できるように、開館時間を平日夜19時まで、土曜日18時まで延長した。
- ⑥16区において、公共プールの利用時間を、夜10時までに延長した。
- ⑦パリでは従来、朝に食料品市場が開かれていたが、生活のリズムが変わり、仕事の後に利用したいという希望が多いので、パリ市内の6カ所の市場の午後開催、週末開催が行われるようにした。
- ⑧また、ある施設の食堂を、地域にある企業が共通して利用できるようにして、効率的な昼の休憩が取れるようにするための各種の仲介・アレンジを行うなどのサービスを行っている

ウ、B. PIMMS (pont information mediation multi services)

週35時間労働を遵守しつつ、効率的な行政サービスを提供するために、パリ市の提供する行政サービスへのアクセス、行政サービスに対するアドバイスなどを行い、さらに、その申請用紙の配布・記入・添付書類のチェックを行う部局を市内に4カ所に設けた。例えば、家族給付の申請と雇用に関する申請について、PIMMSにおいて異なる行政官庁間のサービスや提出書類について、1カ所で説明を受けることができる。

従来、その書類の記入の不備や添付すべき証明書の説明のために、行政の窓口で長い行列ができ、業務終了時間までに申請が終わらない、待ち時間が極めて長いなど効率が悪かったが、PIMMSによって窓口業務での処理が画期的に早くなり、職員の労働時間の短縮に対応し、市民の待ち時間も短縮されたとのことである。

(2) 休暇

ア、年次有給休暇

フランスにおける年次有給休暇制度は、1932年「工業、商業、自由業、家庭業務及び農業における年次有給休暇を設定する1936年6月20日の法律」によって創設された。

同法は、1年間の継続勤務が経過すると15日の連続有給休暇が与えられるというものであったが、勤務開始後6カ月の後に既にヴァカンス時期が到来する場合には、1週間の連続休暇を規定していた。

その後、1944年に、勤続要件が1カ月に緩和された。さらに、40年代から50年代にかけて、休暇分割、休暇時期の決定方法、女子労働者等の追加休暇などの休暇の枠組みを制定し、1956年には、休暇日数が3週間（年間18労働日＋週休）となり、1969年には4週間（24労働日＋週休日）となり、1982年には5週間（30労働日＋週休日）となっている。なお、これは法定の最低限の休暇であり、労働協約により、これ以上の有給休暇日数が定められている場合も多く、管理職は労働契約に長期の有給休暇が規定されるのが通例である（CGT聞き取り調査）。

また、有給休暇の取得率も一般的に高いといわれている。実際に、CGTで行った聞き取り調査では、有給休暇の取得率について、「極めて高い。法定5週間の有給休暇の消化率は、ほぼ100%に近いのではないか」という見解であった³⁴。これは、年次有給休暇が実際は計画年休に近い形で付与されているためである。また、30日のうち12日が連続して付与されるとなっているが、実際に年次有給休暇を取得する場合、4週連続して夏季のヴァカンスに充て、残りの1週を冬季に充てるのが一般的である。このため、学校の夏季休暇の取得は、フランスを5つの区分に分けてずらして開始される。この区分に合わせて、学齢の子を養育する従業員が合わせて夏季休暇を取得し子どもと一緒にヴァカンスを過ごし、若年労働者や子育てを終えた労働者は9月などハイシーズンを避けて夏季休暇を取得し、ヴァカンス費用を節約することができる。

さらにこれらに、労働時間を超過した場合に与えられる代償休暇（*congés supplémentaires*）を加えて有給を取得し、より長い有給休暇を取得することが可能である³⁵。また、年齢や労働契約、労働協約に基づいて法定休暇より長い休暇を付与される中間管理職や労働者も多い（L.3141-8～3141-11）。実際に、7月から8月のヴァカンス期間には、肉屋・魚屋・八百屋・パン屋など生活に不可欠な商店も1カ月程度閉店し、ヴァカンス休暇に入る光景が通常見られ、長期の休暇を取ることはきわめて普通のことであると受け取られている。このようなことから、長期休暇を取ることが社会において当然のこととして認識され、仕事と余暇のバランスが図られ、ワーク・ライフ・バランスに寄与していると考えられる。

³⁴ 実際に、大手スーパー（例えばモノプリ）なども、夏季に閉店することが珍しくなく、一般的に年次有給休暇を取得するとことは、当然の権利として捉えられていると思われる。むしろ問題となっているのは、貧困家庭においてヴァカンス時期に遠出をする費用が賄えないという点であり、これに対する手当の給付が行われている。

³⁵ *Liaisons sociales*, Les congés payés, no.15087 du 28 mars 2008 – Cahier no2.

4. フランスの女性の社会的地位

フランスは自由平等博愛の国であり、女性の社会的地位は昔から高かったと誤解される向きも多い。しかし、実際には、フランスにおいて女性の社会的地位は低く抑えられてきた。

法制度から見る女性の社会的地位

ナポレオン法典は既婚の女性が銀行口座を開く場合には、夫の同意が必要であるとし、①夫婦の身分関係につき、ナポレオン法典旧 213 条では「夫は、その妻の保護義務を負い、妻は、その夫に服従義務を負う」と定め、妻の夫に対する服従、依存的地位の大原則を表している。また、②法典旧 214 条では「妻は夫とともに居住し、夫が居住するに相当とするところにはどこでも夫に従う義務を負う」と定め、夫の決定について妻が異議をとなえることは、一般的に認められず、夫は強制力によって妻を婚姻住所へ連れ戻すことさえできた。さらには、③1421、1428 条での夫の財産的支配について、夫の固有財産の管理権・処分権および共通財産の管理権・処分権、さらに妻の固有財産の管理権はすべて夫に与えられ、妻には妻の固有財産の処分権のみが与えられたにすぎないことが定められている。また、既婚女性が就労する場合、夫の同意が必要とされていた。

1938 年に、女性の差別の法的解消がなされるまでこの状況は継続した。また、普通選挙の実施も 1944 年である。

このようにみると、文化的、歴史的にフランスに女性の社会的地位を高くする背景があるわけではなく、長年にわたる政策によって、現在の状況が生み出されたのである。

(1) 高い就業率と出生率

1965 年 7 月 13 日法によって、「妻は、夫の同意がなくとも職業に従事する権利を有する」と規定されるまで、自由な就労ができない状態にあった。しかし、1968 年の五月革命や、1970 年代の女性解放運動を通じて女性の社会進出が進み、1970 年 6 月 4 日法による民法の改正により、夫婦の地位は対等なものとなった。協議離婚を導入した離婚法大改正（1975 年）が行われた結果、それまで有責主義で裁判離婚が原則であり、極めて難しかった離婚が協議離婚によって可能となるなど女性の地位向上がみられた³⁶。

³⁶ Dominique MEDA, *Le temps des femmes pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion 2003 Mars ; Dominique MEDA, *Qu'est-ce que Larichesse?* Flammarion 2001 avril ; Nadine Jasmin, *Exploitees? Le travail invisible des femmes*, Les points sur les i, 2010 mars .

諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

図表 2-23 フランスにおける出生数の変動



出所：INSEE の HP。

注：図中の“Naissance totales”は「死産を含む出生数」（実線）を、“Nasissance Vivantes”は「生存出生数」（点線）を表す。なお、出生数単位は1,000である。

このような女性の社会的地位の変化は、出生率の変化と連動する。1968年の五月革命や1970年代の女性解放運動によって女性の社会進出が進んだが、その一方で出生率は再び減少に転ずる（図表 2-23）。1964年に2.915（図表 2-24 では、女性100人を単位として表記しているため、291.5となっている。）であった合計特殊出生率は徐々に低下し、1968年には2.588に、1969年には2.534に、1970年には2.480に、1975年には1.927に、1978年には1.822まで低下した。

図表 2-24 フランス（海外県を除く）年齢別出生率（合計特殊出生率）

年度	年齢別による合計特殊出生率（100人の女性が出産する子供の数）					合計特殊出生率（100人の女性が生涯に出産する子供の数（1）	母親となる平均年齢（2）	人口の再生率（100人の女性による）	
	15-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-50歳			総数	純総数
1946	8.0	18.5	14.4	8.1	1.3	299.8	28.8	145.7	127.8
1947	9.3	18.4	13.1	7.7	1.3	303.7	28.4	147.5	132.0
1948	9.4	18.3	12.9	7.6	1.3	302.0	28.3	146.6	134.3
1949	9.5	18.4	12.8	7.3	1.2	300.4	28.2	146.4	133.5
1950	9.4	18.0	12.5	7.1	1.2	294.7	28.2	143.7	133.0
1951	9.1	17.1	11.7	6.7	1.1	280.6	28.1	136.7	126.8
1952	8.9	17.0	11.6	6.6	1.1	277.7	28.1	135.3	126.5

第2章 フランス

1953	8.8	16.7	11.1	6.3	1.0	270.4	28.0	131.7	124.0
1954	8.9	16.8	11.1	6.4	1.0	271.4	28.0	132.1	124.7
1955	8.8	16.9	10.8	6.1	1.0	268.4	27.9	131.1	124.1
1956	8.9	16.9	10.8	5.9	1.0	267.4	27.9	130.3	123.9
1957	8.8	17.5	10.9	5.9	1.0	269.5	27.9	131.6	125.3
1958	8.9	17.4	10.7	5.7	1.0	268.4	27.8	131.2	125.4
1959	9.2	17.8	10.9	5.7	1.0	275.2	27.7	134.4	128.6
1960	9.4	17.7	10.8	5.5	0.9	274.0	27.6	133.7	128.5
1961	9.8	18.3	11.0	5.6	0.9	282.4	27.5	138.0	132.9
1962	8.7	18.1	10.8	5.4	1.0	279.6	27.5	136.5	131.5
1963	8.9	18.6	11.1	5.5	1.0	289.6	27.4	141.7	136.4
1964	8.9	18.5	11.1	5.5	1.0	291.5	27.3	142.2	137.4
1965	8.9	18.0	10.8	5.3	1.0	284.9	27.3	139.0	134.4
1966	9.0	17.6	10.7	5.2	0.9	280.1	27.3	136.7	132.3
1967	8.8	16.8	10.2	5.0	0.8	267.1	27.3	130.3	126.1
1968	8.9	16.3	9.9	4.8	0.8	258.8	27.3	126.4	122.4
1969	9.1	16.0	9.7	4.7	0.7	253.4	27.3	123.6	119.8
1970	9.4	15.7	9.3	4.5	0.7	248.0	27.2	120.7	117.2
1971	9.6	15.9	9.2	4.5	0.7	249.7	27.1	121.6	118.2
1972	9.5	15.4	8.7	4.2	0.6	241.9	27.0	117.7	114.4
1973	9.1	14.8	8.2	3.9	0.6	230.9	26.9	112.3	109.3
1974	8.4	13.7	7.5	3.4	0.5	211.2	26.8	102.8	100.2
1975	7.6	12.7	6.8	2.9	0.4	192.7	26.7	94.0	91.7
1976	7.2	12.5	6.5	2.5	0.3	182.9	26.6	89.1	87.1
1977	7.3	13.0	6.7	2.4	0.3	186.2	26.5	90.6	88.7
1978	7.0	13.0	6.7	2.3	0.3	182.2	26.6	88.7	86.9
1979	6.8	13.6	7.0	2.4	0.3	185.5	26.7	90.3	88.5
1980	6.9	14.4	7.4	2.6	0.3	194.5	26.8	94.7	92.9
1981	6.6	14.5	7.7	2.8	0.3	194.6	27.0	94.7	92.8
1982	6.4	14.4	7.7	2.8	0.3	191.2	27.1	93.1	91.3
1983	5.9	13.5	7.2	2.6	0.3	178.4	27.1	87.0	85.4
1984	5.8	13.9	7.5	2.7	0.3	180.2	27.2	87.9	86.3
1985	5.5	14.2	7.9	2.8	0.3	181.4	27.5	88.4	86.9
1986	5.2	14.4	8.3	3.0	0.3	183.1	27.7	89.2	87.7
1987	4.8	14.2	8.5	3.1	0.4	180.1	27.9	87.9	86.5
1988	4.6	14.2	8.8	3.3	0.4	180.5	28.0	88.0	86.6
1989	4.4	13.9	8.9	3.5	0.4	178.8	28.2	87.3	85.9
1990	4.2	13.8	9.1	3.6	0.4	177.8	28.3	86.6	85.3
1991	4.1	13.8	9.1	3.7	0.4	177.0	28.4	86.2	84.9
1992	3.9	13.4	9.2	3.7	0.4	173.3	28.5	84.4	83.1
1993	3.6	12.9	9.0	3.6	0.4	166.0	28.7	81.0	79.8
1994	3.4	12.9	9.3	3.8	0.4	166.3	28.8	81.1	80.0
1995	3.3	13.2	10.0	4.0	0.4	171.3	29.0	83.6	82.5
1996	3.2	13.1	10.4	4.2	0.4	173.3	29.1	84.3	83.3
1997	3.0	12.8	10.4	4.3	0.4	172.6	29.2	84.0	83.0
1998	3.0	12.9	10.8	4.5	0.5	176.4	29.3	86.0	85.0
1999	3.0	12.9	11.1	4.7	0.5	179.1	29.3	87.2	86.2
2000	3.2	13.4	11.6	5.0	0.5	187.4	29.4	91.3	90.3
2001	3.3	13.2	11.7	5.1	0.5	187.7	29.4	91.7	90.7
2002	3.2	13.0	11.7	5.1	0.5	186.4	29.5	91.0	90.0
2003	3.1	12.9	11.9	5.2	0.6	187.4	29.5	91.6	90.7

諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

2004	3.2	12.9	12.0	5.4	0.6	189.8	29.6	92.6	91.7
2005	3.1	12.8	12.3	5.6	0.6	192.0	29.7	93.7	92.9
2006	3.2	13.0	12.7	6.0	0.6	198.0	29.8	96.7	95.8
2007	3.1	12.8	12.7	6.0	0.7	195.9	29.8	95.6	94.8
2008	3.2	12.9	13.0	6.2	0.7	199.0	29.9	97.3	96.5
2009	3.1	12.8	13.1	6.2	0.7	198.9	29.9	97.1	96.3
2010	3.1	12.9	13.3	6.3	0.7	201.6	30.0	98.5	97.7
2011	3.0	12.7	13.2	6.4	0.8	199.6	30.1	97.6	96.8
2012	3.0	12.5	13.2	6.6	0.8	199.2	30.1	97.2	96.4
2013	2.8	12.3	13.0	6.7	0.8	197.3	30.2	96.3	95.5
2014	2.7	12.2	13.1	6.9	0.8	197.4	30.3	96.5	95.7
2015 (p)	2.5	11.8	12.9	6.9	0.8	192.4	30.4	93.9	93.2
2016 (p)	2.4	11.4	12.8	6.9	0.8	188.7	30.6	92.1	91.3
2017 (p)	2.2	11.0	12.7	6.8	0.8	184.9	30.7	90.2	89.5

出所：Bilan démographique 2017 CHIFFRES DÉTAILLÉS Fécondité, France métropolitaine

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1892259?sommaire=1912926>

注：フランスの合計特殊出生率の統計は100人の女性が何人の子どもを産むかという基準で表記されている。対象地域はフランス本国であり、フランス海外県は含まれていない。

このような女性の社会進出に対応して家族政策においても、1970年代には、専業主婦と子どもと働き手を家族モデルとして支援するという形態から、1972年には、両親が共に働く家族とその子どもに対する最初の家族給付である保育費手当、1976年には、1人親と子どもといった家庭に対する支援である単親手当の創設という特徴が見られるようになり、さらに、1977年には、保育ママの認可制度の導入、1978年には、単一賃金手当・専業主婦母親手当・保育費手当を家族補足手当として統合された。1979年には合計特殊出生率は、1.855に回復する。

1981年に誕生したミッテラン社会党政権は、社会的不平等の是正を掲げ、家族への給付の増額、家族・子どもに対する支援としての保育所増設、女性の権利の保障を公約し、1.946まで回復している。社会党政権は1983年家族手当金庫による保育所設置支援の新制度創設など、女性の就業や保育に関係する給付、また、保育施設に対する直接的な給付が行われるようになった³⁷。

1983年には男女職業平等法が制定されているが、この年合計特殊出生率は1.912に再び下がる。

女性の社会進出が進むにつれ、保育所の不足が社会問題となり、保育制度の改革も進められ、家族手当金庫が個人に対する手当で給付のみではなく、保育所の設立運営に対する支援も行うようになり、一定の要件を充たした保育施設を団体などが設立運営する場合に補助金を支出する「保育所設置運営支援制度（直訳すると「保育所契約」(Contrat Crèche)である。）」も創設された。

³⁷ 1972年1月3日法：子を養育する専業主婦に対する給付の改正、家族給付制度の改正、ならびに、養育手当の創設、子の養育に当たった専業主婦に対する年金の創設。1974年7月16日法：新学期手当の創設。1976年法：妊娠手当に代替する出産前手当の創設。1975年7月4日法：就労補償手当。1976年7月4日法：1人親家庭に対する給付。

これらの取り組みにもかかわらず合計特殊出生率は、再び徐々に減少し、1985年には1.814に落ち込む。

このような状況の下、1985年に手当(allocation d'éducation parental)・乳幼児手当(allocation pour jeune enfant)が創設される。1986年12月29日(Barzach)法により、親給付が改正され、家庭で子を養育する場合に対する給付が設けられた。また、1988年1月5日法により、母親自らが保育を担っているか、あるいは就労しているか、母親の状況に合わせて給付が行われる「家庭の母親の状況に対する給付」(statut social de la mere de famille)が創設された。この給付は、1990年7月6日Dorlhac法によって、保育ママを雇用する家庭に対する給付が保育ママ給付に代替され、さらに家族給付の改正が行われた。これらの改正は、子育てか仕事かという二者択一を女性に迫ることなく、「女性に多様で自由な選択枝を与える」という家族政策の視点を示すものであった。

また、1991年から1993年にかけて財政法が改正され、住宅手当の適用範囲がパリ市周辺、海外県DOMにまで拡張され、給付対象者も拡張された。

しかし、これら家族給付政策は出生率の回復には大きな影響をもたらさなかったといわれている(図表2-24)。1986年の合計特殊出生率は1.831であり、1987年は1.801、1988年は1.805、1989年は1.778、1990年は1.770、1992年は1.733、1993年には1.660まで落ち込み、1.7を割り込んでしまう。

合計特殊出生率が上昇に転じるのは、1994年であり1.713と上昇に転じ、1995年には1.733に、1996年には1.726とその上昇の動きが継続する。

出生率の回復に貢献したと分析されている政策が、1994年7月25日Veil法による改正後の手当である。Veil法は、女性に子育てか仕事かの二者択一を迫らず、「女性に多様で自由な選択枝を与える」という家族政策の視点に立って、子育てを行っている女性の家庭生活と職業生活の両立問題の解決を図ることを目的の1つとしていた。従来の家族手当は出生率の向上という目的が強く残り、その支給を「第3子から支給」としていたが、「第2子から支給」に改正し、1995年に施行された。さらに、保育所の増設に限界がある中で、保育支援として、保育ママを雇用する家庭に対する給付、ベビーシッターなどを雇い、家庭で子どもを養育する場合に対する給付も増額した。また、1996年1月24日法によって、さらに子の養育に対する給付の種類と内容が増加している。実際に、合計特殊出生率は、1994年1.68であったのが、1996年には1.75に上昇する。現在の制度は、保育費用に対する手当を充実させ、2004年に乳幼児手当、養子手当、育児親手当、公認保育ママ雇用家庭援助手当、自宅保育手当の5つの手当を乳幼児受入手当

```
(prestation d'accueil du jeune enfant, 以下“PAJE”という)に統合したものである38。
```

Veil法以後、出生率が回復したことから、第2子から給付を開始したこと、給付額を

³⁸ 2004年の改正後の家族給付については、神尾真知子「フランスの家族政策」内閣府経済社会総合研究所『フランスとドイツの家庭生活調査』(2005年)65頁以下に詳細な研究がある。

増額したこと、保育ママやベビーシッターを雇用する場合に対する援助は、出生率の回復に大きく寄与したと考えられている（図表 2-23、2-24）。

なお、フランスの出生率の回復が論じられる場合、フランスの出生率回復は移民によるものであり、フランス人が子どもを産んでいるわけではないとの見解が一部で報じられている。しかし、外国籍の母親から出生した子の割合は、1996年には9.6%であり、2006年には12.0%である（図表 2-25）。一方、フランス国籍の女性の出産は88%を占めており、INSEEも、移民による出生率の回復という見解を否定している。

これに加え、INSEEは、出生率の向上とともに出産年齢の上昇を指摘している（図 3-2-7）。一般的に、女性が高等教育を受け、社会進出が進むと、一般的に出生率が低下することが指摘されている。フランスにおいても、男女雇用機会均等法が施行された1983年には上述のように出生率が低下し、1983年には出産年齢のピークが25歳前後であったが、2007年、2008年になると、30歳前後に移動している。また、1998年の2007年、2008年には、30代後半から40代前半の出産が増加しているため、年齢の上昇に伴う出生数の減少の幅が減りカーブが緩やかになっており、合計特殊出生率の上昇に貢献していると分析されている。

図表 2-25 フランスにおける出生数と両親の国籍

年度	誕生した子の数	両親の国籍		
		両親ともフランス人	片親がフランス人で片親が外国籍	両親ともに外国籍
1977	744,744	83.0	2.9	9.3
1978	737,062	82.6	3.1	9.4
1979	757,354	82.4	3.2	9.2
1980	800,376	82.2	3.1	9.0
1981	805,483	81.4	3.2	9.4
1982	797,223	80.6	3.3	9.5
1983	748,525	79.7	3.4	9.9
1984	759,939	79.3	3.5	9.6
1985	768,431	79.1	3.5	9.1
1986	778,468	78.9	3.6	8.6
1987	767,828	79.0	3.7	8.1
1988	771,268	77.8	4.0	8.3
1989	765,473	77.9	4.1	8.2
1990	762,407	77.5	4.3	8.3
1991	759,056	77.4	4.5	8.2
1992	743,658	77.1	4.8	8.1
1993	711,610	80.4	5.5	8.3
1994	710,993	81.1	5.7	7.8
1995	729,609	82.6	5.9	7.3
1996	734,338	82.9	6.0	6.8
1997	726,768	82.1	6.2	6.5
1998	738,080	85.5	7.8	6.7
1999	744,791	85.1	8.3	6.6
2000	774,782	84.9	8.6	6.5

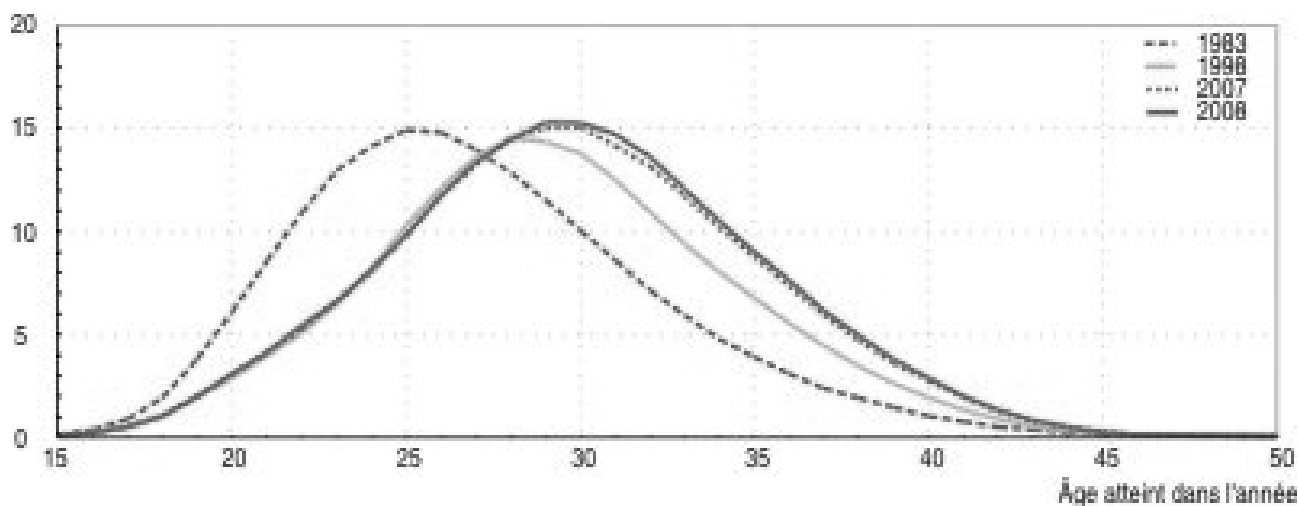
2001	770,945	84.1	9.1	6.8
2002	761,630	83.1	9.8	7.1
2003	761,464	82.6	10.3	7.1
2004	767,816	81.8	10.9	7.3
2005	774,355	81.4	11.5	7.1
2006	796,896	81.1	11.9	7.0
2007	785,985	80.8	12.3	6.9
2008	796,044	80.5	12.6	6.9
2009	793,420	79.9	13.1	7.0

出所：INSEE の HP。

http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=0&ref_id=bilan-demo&page=donnees-detaillees/bilan-demo/pop_age3c.htm

注：対象地域はフランス本国で、海外県を含まない。戸籍(état civil)より作成。98年以前の統計は父親の国籍の記入のない申請も受け付けていたため、合計は100%にならない。

図表 2-26 年代別女性 100 人の出産数



出所：INSEE Première N° 1220 - Janvier 2009.

注：25歳の女性100人あたり、2008年には9.7人の子を出産しているが、1983年には14.9人の子を出産している。対象者はフランス国籍所有者であり、対象地域に海外県は含まれない。なお、図の縦軸は「出生した子の人数」を、横軸は「女性の年齢」を表している。

年齢別の合計特殊出生率（図表 2-24）に基づいて、数値を詳細に確認すると、1975年において、15歳から24歳の女性100人が何人の子どもを産むかという合計特殊出生率は7.6であり、初めて母となる年齢も26.7歳であったが、2010年には3.0に低下しており、女性の社会進出や高学歴化にともなって、15歳から24歳の女性の出生率が低下していると考えられる。一方、出生率が低下していた1975年における25歳から29歳の女性100の合計特殊出生率は12.7であり、経年で増減はあるものの、出生率が回復した2010年にも12.7であり、子どもを持つ場合、25歳から29歳にかけて多くの女性が出産を選択していると考えられる。しかし、母親になる年齢が遅くなる傾向は顕著であり、2010年には30.1歳となっている。

さらに、1975年における30歳から34歳までの女性100人の合計特殊出生率は6.8であるが、2010年には13.3へと上昇し、また、1975年における35歳から39歳までの女性100人の合計特殊出生率は2.9であるが、2010年には6.4にまで上昇しており、母となる年齢も、2010年には30.1歳に上昇している³⁹。また、40歳代以上の女性の出生率は、1975年に0.4であったが、2010年には0.7に上昇している。

本節の年齢別の統計と異なる海外県をも含めた調査に基づいて、2006年1月、INSEEは、フランスの2006年の合計特殊出生率は2.005であり、アイルランドと並んで出生率の高い国であり、ヨーロッパにおいて例外的な地位を占めていると発表している⁴⁰。これは一時的なものではなく2009年の合計特殊出生率は2.07であり、生涯に女性が2人以上の子どもを出産することを意味し、少子化に歯止めがかかったとみることができる。

上述の年齢別の合計特殊出生率を併せ考えると、フランスの女性は20代後半で第1子を出産し、さらに30歳から30代後半にかけて第2子を出産するという選択をしていると考えられ、30歳から30代後半の第2子の出生率が合計特殊出生率の回復に貢献していると考えられる。フランスにおいては、第2子を出産するという選択が一般的に可能であるという程度には、他のヨーロッパ諸国よりも、もちろん日本よりもワーク・ライフ・バランスが図られていると言い得るのではないだろうか。

20代後半において女性が子どもと仕事の二者択一を迫られず、さらには30歳から30代後半において第2子を持つことと仕事の両立を図るためには、キャリア形成と出産・子育てとの両立が必要であり、その点においても「女性が自由で多様な選択」が可能となる必要がある。このようなワーク・ライフ・バランスを実現するためには、保育施設や家族給付のみならず、職場における男女の雇用平等や出産休暇や育児親休暇取得後の職場復帰の保障、職場復帰後の教育訓練などが必要であると思われる。

就業状況や就業率を考慮せず、少子化に歯止めがかかったことが直ちに、ワーク・ライフ・バランスが実現された社会とみることは早計であろう。そこで次に、高いといわれているフランスの女性の就業率を見ることとする。

(2) 高い女性の就業率

ヨーロッパにおいて、少子化は、女性の社会進出が進んでいる国では減少し、遅れている国において顕著にみられる現象となっており、合計特殊出生率は北欧で高く、イタリアで低いことが指摘されているが、ヨーロッパの中で比較すると、フランスは、北欧（デンマーク、フィンランド、ノルウェー、スウェーデン）に次いで女性の就業率が高く、高い出生率に加え、出産・子育て期にある女性の就業率が高い状況にあることがフ

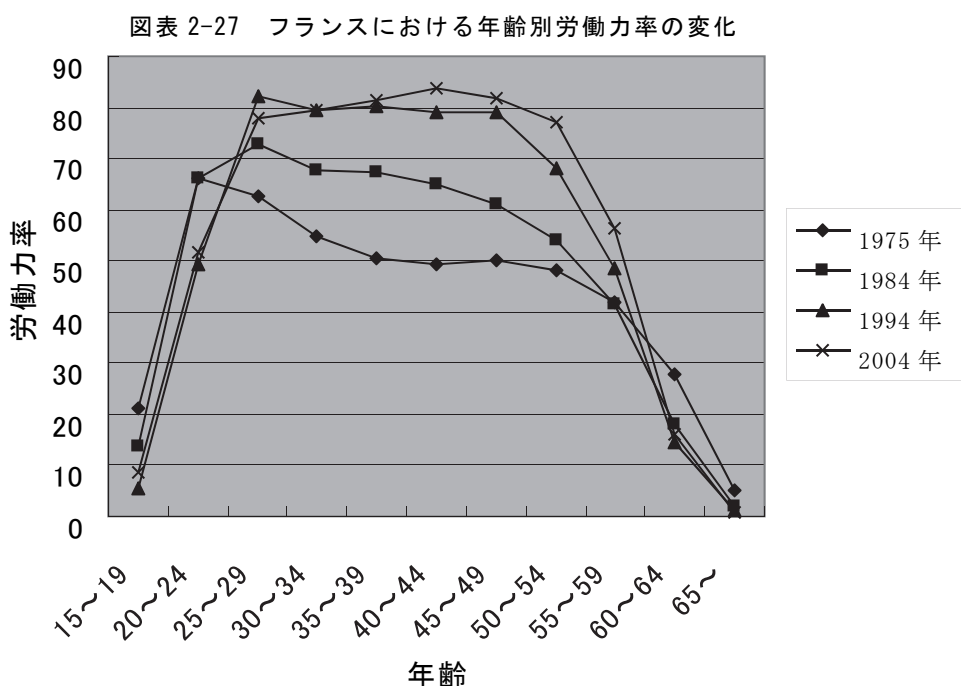
³⁹ INSEE Première N°1220 - janvier 2009. この統計も100人の女性が出生する数である。

⁴⁰ INSEE Première N°1118 - janvier 2007. フランス本土と海外県を対象とした統計であり、本節のフランス本国のみで取られた年齢別の合計特殊出生率の統計より高い出生率を示している。

ランスの特徴である⁴¹。

日本では、出産・子育てを担う年齢の女性が離職し、子育て終了後に復職するために、就業率が M 字カーブを描いている。また、日本の合計特殊出生率は、1984 年にはフランスと同じく 1.81 であったが、2009 年に 1.37 まで低下し、2010 年に若干の回復を示し 1.39 である⁴²。

フランスにおいては、1940 年にはくっきりと、1975 年と 1984 年には、緩やかな M 字カーブを描いており、子育て期に当たる 25 歳から 34 歳まで、女性労働力率の低下があらわれている。合計特殊出生率の上昇が見られた 1994 年においても同様に M 字型カーブが見られるが、2004 年になるとこれが解消し、出産・子育て期の女性も就業を継続し、逆 U 字型といわれる男性の就業率に現れるのと類似した形を取っている(図表 2-27)。また、2009 年度において出産・育児に当たっていると考えられる 25 歳から 49 歳の女性の就労率は 84.0%である(図表 2-28)。



出所：INSEE の HP。

⁴¹ INSEE Première N°1220 - janvier, 2009.

⁴² INSEE の HP による。日本については、厚生労働省「平成 20 年人口動態統計の年間推計」第 2 表「人口動態総覧(率)の年次推移」による。

図表 2-28 年齢別・性別による就業率 2009 年 単位：%

	男性	女性	全体
15 歳以上	61.9	51.5	56.5
15 -64 歳	74.9	66.1	70.4
15 -24 歳	39.5	33.1	36.3
25 -49 歳	95.0	84.0	89.4
50 -64 歳	62.8	55.5	59.1
55 -64 歳	47.7	41.7	44.6
65 歳以上	2.4	1.2	1.7

出所：INSEE の HP。対象地域はフランス本国で、世帯調査による。

対象年齢は 15 歳以上。ただし、就労には、就労したが現在失業中である場合も含まれる。

2009 年度は、平均して、15 歳以上の女性の 51.5%が働いている（図表 2-28）。これは、男性の 61.9%より 10%低い値となっている。さらに、子育て期にある 25 歳から 49 歳の女性の就業率は 84%であり、その年齢層に属する女性の 4 人に 3 人以上が働いている計算になる（図表 2-28）。ただ、世帯別、性別による就業状況を見ると、子どもがいる世帯の女性の就業率は、25 歳から 49 歳の女性の就業率よりも低くなっており、3 歳以下の子どもが 1 人いる場合、2009 年には 79.8%であり、子どもが 1 歳以下と 3 歳以下の 2 人の場合は 66%となっている（図表 2-28）。これは、子育て期にある 1 歳以下から 3 歳までの子どもを持つ女性が出産休暇、育児親休暇などを取得し、一時的に就労から離れ、その後、保育施設や保育ママの利用、ベビーシッターなどを雇用する場合に対する補助などの家族給付を利用し、比較的早期に復職していることによると考えられる。とはいえ、子どもの数が 1 歳以下と 3 歳以下の 3 人になると、就業率が 38.8%に急激に低下する。これは、乳幼児を 3 人持つことになると、仕事か子育てかの選択を迫られ、子育てを選択していることによると考えられる。しかし、このような急激な低下は、子どもが 3 歳になるまでのことであり、子どもが 3 歳以上になると、子どもが 1 人の場合は 69.8%、2 人の場合は 70.3%、3 人以上であっても 52.9%に上昇する。これは、保育学校という保育システムへの入学が 3 歳からであることと関連していると考えられる。

フランスでは、2 歳あるいは 3 歳から、保育学校と呼ばれる公立の教育機関への入学が可能である。就学は義務ではないが、3 歳児のほぼ 100%が就学する。子が保育学校に入学するため、復職が可能となるのではないかと推察される。反対に男性は、子を持つ場合、就業率が高くなる傾向が見られる。25 歳から 49 歳の就業率は 95%（図表 2-28）であるが、子ども 1 人で 3 歳以下の場合、96.8%であり（図表 2-28）、子ども 2 人で 1 歳以下と 3 歳以下の場合も 95.7%と高い（図表 2-28）。ただし、子どもが 3 歳以下の場合には 86.7%であり、25 歳から 49 歳の平均より下回る。これは、父親に認められている子育てに関する休暇制度を父親が利用することと関連性を見出せるかもしれない。

また、子どものいない単身者世帯の就業率は、男性 41.9%、女性 42.4%と、ともに全体平均の 56.5%と比べて低く、就業と子どもを持つことには一定の関連性があることが

読み取れる。

おわりに：フランスにおける高い就業率/特殊合計出生率と育児休業の関係

フランスにおいて、なぜ、高い就業率と出生率が維持されているのか。これは多くの研究者が持つ疑問である。

フランスの識者にインタビューをすると、一致した答えが返ってくる。それは、「1つの制度による成果ではなく、労働時間の短縮、休暇制度、子育て支援のための給付、保育園や保育学校など子育て支援制度、妊娠出産を原因とする解雇や昇進差別の禁止、雇用形態による差別の解消など様々な、長年にわたる取り組みの成果の複合的な成果である。」

これらの制度を創設し問題を改善し、その努力の成果が現在の高い就労率と出世率に結実したといえよう。

この点を、日本において振り返ると、長時間労働、有給休暇の取得率の低迷、保育所の不足と待機児童の問題、マタニティハラスメント等、多くの対策が遅れており、改善の余地が広く残されていると思われる。

また、フランス会計院が 2010 年に出した社会保障財政に関する年次報告書を見ると、政府は家族政策（ならびに高齢者政策）に多くの予算を割いている。社会保障財政に対する予算の問題もあろう。フランスにおいては、多様な家族手当のほか、職業生活と家庭生活の両立支援を家族政策の重要な側面と位置づけ、1970 年代から 1990 年代にかけて、子どもがいても女性が仕事を続けられるように、産前産後休暇、在宅保育サービスや保育ママを利用する家庭への給付、子どもの数に応じた減税措置、保育施設の拡充など積極的な施策を行ってきた。近年におけるこれらの政策の視点として特徴的な点は、「女性に多様な選択肢を与えること」である。具体的には、女性が仕事か子どもを持つかの二者択一を迫られないことである。

反対に日本では、男性の育児休業の取得率も低いため、女性が育児休業を取得することがほとんどであるが、それをきっかけに、離職せざるをえなかったり、出産休暇や育児休業により、女性が労働を中断した場合、その復職が困難である場合も多い。まだまだ、二者択一を迫られているのである。

「二者択一を迫らない」制度をどのように作り上げていくかが、今後の日本の課題となろう。

〔参考文献〕

- Dominique MÉDA, *Le temps des femmes pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion 2003 Mars;
- Dominique MÉDA, *Qu'est-ce que Larichesse?* Flammarion 2001 avril ;
- Nadine Jasmin, *Exploitées? Le travail invisible des femmes*, Les points sur les i, 2010 mars.

- Catherine. COLLOMBET “Histoire des congés parentaux en France. Une lente sortie du modèle de rémunération de la mère au foyer.” *Revue des politiques sociales et familiales*, n° 122, 2016.
- Élisabeth Algava et al., “Les bénéficiaires de l’Allocation parentale d’éducation : trajectoires d’activité et retour à l’emploi”, *DREES Études et résultats* N°399, mai 2005.
- Philippe BRIARD Olivia SAUTORY Evaluation de l’impact du revenu de solidarité active (RSA) sur l’offre de travail. *Document d’études de la DARES* n° 171 (01/03/2012)
- Coordination ; Jean-Philippe de Plazaola, Élisabeth Rignols, Rédaction; Mariam Besbes, Françoise Martial, Irène Naudy-Fesquet, Patricia Roosz, Joëlle Tronyo Tableaux de l’économie française Insee Références, édition 2017 - Travail - Emploi p.41 Gérard COUTURIER, Droit du travail 1/Les relations individuelles de travail 3e édition, PUF, 1996, pp.428. et suiv.
- Gérard LYON-CAEN, Jean PÉLISSIER, Alain SUPIOT, Droit du travail 19e DALLOZ, Paris, 1998, p.883 et . suiv. ;
- Antoine MAZEAUD, Droit du travail, pp.423 et suiv., Montcherstien, Paris, 1999 ;
- Philippe ASKENAZY, Catherine BLOCH-LONDON et Muriel ROGER, La réduction du temps de travail 1997-2003 : dynamique de construction des lois « Aubry » et premières évaluations, ÉCONOMIE ET STATISTIQUE, N° 376-377, 2004.
- Marc-Antoine ESTRADE, Dominique MÉDA Renaud ORAIN “Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : Qu’ en pensent les salarié un an après ?” PREMIERE SYNTHESES Mai 2001 N° 21-1.
- Gerard LYON-CAEN <<Consideration intempestives sur les tempes>> Dr.Soc.2000. p.236.et suiv.
- 神尾真知子「フランスの家族政策」内閣府経済社会総合研究所『フランスとドイツの家庭生活調査』（2005年）65頁以下。
- 神尾真知子「フランスの子育て支援—家族政策と選択の自由—」『海外社会保障研究』No.160 (Autumn, 2007)。
- 柳沢房子「フランスにおける少子化と政策対応」レファレンス 2007.11月号 5頁。
- 野田進「フランス労働時間制度」山口浩一郎＝渡辺章＝菅野和夫編『変容する労働時間制度—主要五カ国の比較研究』（日本労働協会、1989年）127頁以下。
- 「フランスの雇用・時短政策と35時間労働法」奥田香子, 日本労働研究雑誌, 496号 49頁 2001年。
- 「『35時間法』をめぐる諸問題—フランス時短法制の展開」奥田香子, 労働法律旬報, 1476号 4頁 2000年。
- 水野圭子「第2節 フランス」『ワーク・ライフ・バランス比較法研究 労働政策研究報告書 No.151 ワーク・ライフ・バランス比較法研究<最終報告書>』2012年 92頁。編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構。
- 水野圭子「フランス労働時間制の変遷—35時間法の衰退—」佐藤俊一・鎌田耕一編『水野勝先生古稀記念論集労働保護法制の再生』（信山社、2005年）235頁以下。
- 「労働時間から見たワーク・ライフ・バランスの研究」労働法律旬報 2015年 1849号 33頁。