

連載

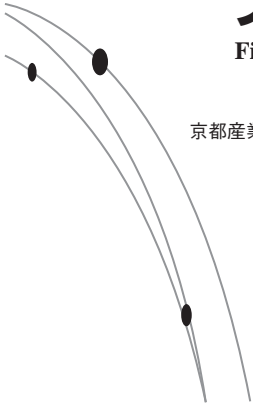
フィールド・アイ

Field Eye

ドイツから——②

京都産業大学助教授 高島 淳子

Junko Takahata



ドイツの子育て事情

ミュンヘンでは、ベビーカーを押しながら電車やバスに乗る人をたくさん目にする。最近では、日本の地下鉄などでも良く見られる光景であるが、ここでは以前から自転車の持込や犬の同伴も許されており、たいいていの駅にはエスカレーターやエレベーターが整備されているため、ベビーカーを押しながらでもさほど不便は感じられないのであろう。大学卒業の頃には27、8歳であることも珍しくないというドイツの教育事情もあってか、大学周辺では子連れの学生も時折見かける。街のあちこちで子どもの姿を目にするとはいえ、ドイツも少子化が大きな社会問題となっている。日本と同じ問題を抱えるドイツは、どのような方法でこれを超えるようとしているのだろうか。

その対策のひとつに、両親手当 (Elterngeld) がある。これは、2007年1月1日から育児手当 (Erziehungsgeld) に替わって導入される給付である。親の就業形態や所得状況は関係ないので、自営業者や失業者、学生、さらに専業主婦 (夫) も受給することができる。育児のために完全に休業した場合だけでなく、就労時間を週30時間未満に抑えた場合も対象になっている。両親手当の特徴は、なんとといっても2カ月のボーナス期間が設けられたことである。両親手当の受給期間は最長14カ月であるが、一方の親が利用できるのは12カ月までで、残りの2カ月はもう一方の親 (多くの場合は父親) が就業を制限した場合でなければ利用できない。つまり、ボーナス期間を設けた目的は父親の育児参加の促進にある。北欧諸国で取り

入れられている、パパクォータ制のドイツ版といえようか。ひとり12カ月の枠内であれば、父母間で分割することも可能であるし、両親が同時に休業、あるいは就労時間を短縮することもできる。受給額を半額にして受給期間を倍にすることも可能だ。このあたりは、それぞれの意向や仕事の状況にあわせて柔軟に対応しよう、様々な選択肢が用意されているといえる。

両親手当の額は手取り収入の67%相当で、育児手当のような所得制限はないが、1カ月1800ユーロの上限が設けられている。また、収入が月額1000ユーロ以下の場合には給付率が加算され、無収入の場合でも月額300ユーロが最低限保障される。さらにもうひとつ、今回の改正では兄弟ボーナスが設けられた。これにより、第1子誕生から2年以内に第2子が生まれた場合、10%加算 (最低額75ユーロ) した両親手当が支払われる。これは、出生率の引き上げを狙ったものである。これらの財源は、すべて税金による。

もうひとつの重要な施策に、保育施設の拡充がある。ドイツでは従来から子育てへの金銭給付は充実していたが、保育サービスはまだ不足しているといわれてきた。特に0歳から3歳児用のKinderkrippeが少なく、保育時間を見てみても、午前か午後のみ、あるいは昼食後までといったところが多い。小学校も給食がなく、昼ごろには児童が帰宅するといったように終了時間が早いので、放課後児童が過ごす場としてHortと呼ばれる施設が設けられている。こうした保育施設、それも終日保育が可能なところは、夫婦がそろってフルタイムの職に就こうとした場合まず不可欠といえる。そこで、2005年1月以降は終日保育拡充法 (Tagesbetreuungsausbaugesetz) に基づき、2010年までに総計23万カ所増設することが計画されており、以前は特に旧東ドイツ地域に比べると極端に少なかったバイエルン州でも積極的に施設が拡充されるようになった。とはいえ、こうした保育施設を利用するには、ミュンヘンの場合、0~3歳児用の施設や終日保育施設で1、2年、保育ママ・パパの場合は2カ月から6カ月ほどの間待たなければならない。職場復帰まで間がないと、自費でベビシッターを雇ったり祖母ら身内の者を頼ったりすることになる。また、労働者は3年間無償の両親休暇 (Elternzeit) を取得することができるため、子どもが3歳になるまでは母親が子育てに専念するという選択肢がとられることも少なく

ない。

より家庭的な雰囲気の中での子育てを望む場合には、いわゆる保育ママ・パパ (Tagespflegeperson) に依頼することもできる。保育ママ・パパとして市から許可を得た者が、5人までの子どもを預かる仕組みで、子どもは自分の家庭でと同じように過ごすことができる。保育ママ・パパには、過去に看護師や保育施設で保育に携わっていた者、子育て経験のある者が従事することが多い。この仕組みは、これまで個人の間で利用されてきたが、時間の融通もつけやすく、終日保育を実現するのに有益であると注目され、現在では市も運営や財政面にかかわるようになってきている。

さらに、欧米ならではの制度に Au pair がある。名前の由来は「相互性」を意味するフランス語にあるが、ドイツ文化やドイツ語に興味を持つ若者に一部屋と食事を提供する代わりに、子どもの面倒や家事の手伝いをしてもらうというものである。子育てなどに従事する時間は1日6時間、週30時間に制限され、1カ月の休暇も与えられることから、空き時間に語学学校に通ったり、旅行に出かけることなどできる。1カ月260ユーロのお小遣いも与えられ、滞在先の家族負担で医療保険や労災保険にも加入する。これを利用すれば、Au pair に保育施設への送り迎えや家での留守番を任せることができるので、子育ての手伝いを必要とする人には魅力が多いだろう。かたや、Au pair となるほうも、住む場所や食事を確保でき、また家族の一員としてドイツ人・ドイツ文化に接することになるので、よくあるホームステイなどとは一味違った経験ができるであろう。実際、市内にある市民学校 (Volkshochschule) のドイツ語コースに行くと、東欧諸国などから Au pair としてやってきた若者に出会うことがある。後々就労ビザを取得する場合に備えて、まずは Au pair としてドイツに入国し、その間にドイツ語を学ぼうという計画なのであろう。

今回導入された両親手当には、男女双方、特に男性に育児の機会を提供することがひとつの狙いとしてある。育児に従事している間の所得保障もあり、また早期の職場復帰に必要な保育サービスも徐々に整いつつある。次は、これらの施策が男性も含めて十分に利用されるよう、根付かせていくことが課題となろう。連邦家族省によると、子供を持ちたいと思う男性の56%が1年間の育児休業をしたいという希望を持っている。しかしその反面、日頃から激しいポスト争いをしている企業では、数カ月の間育児のために会社を休むなど非現実的である、父親が育児に専念することはまだ当たり前のこととして世の中に受け入れられていない、といった声も強く、実際のところ父親の利用率はあまり伸びないかもしれない。もちろん、ワーク・ライフ・バランスの要請はドイツでも強く、その一環として、柔軟な労働時間制度の導入や保育施設の開設に力を入れている企業もある。子どもかキャリアかという二者選択を迫られることなく、子育てにかかわることを希望する者がそれを実現しうるには、各企業の協力と工夫が不可欠である。

日本でも、育児休業を取得したいと考える男性労働者は少なくないが、実際の利用にはなかなかつながらないというのが現状である。今後、ドイツで男性が両親手当を請求する事例が増えるか、増えたのであればその要因はどこにあるのか、ここから得られる示唆は少なくないであろう。

参考

連邦家族・シニア・女性・青少年省 <http://www.bmfsfj.de/>
連邦雇用エージェンシー http://www.arbeitsagentur.de/nn_124664/Navigation/Startseite/Index.html__nnn=true
ミュンヘン市 <http://www.muenchen.de/>

たかはた・じゅんこ 京都産業大学法学部助教授。最近の主な著作に西村健一郎・村中孝史編『働く人の法律入門』(有斐閣, 2006年)。労働法・社会保障法専攻。