

# 第1章 日本と欧米における「少子化対策」の特徴と課題

## はじめに

我が国では、1989（平成元）年のいわゆる「1.57ショック」を契機に、出生率<sup>1</sup>の低下に対する関心が強まった。「1.57ショック」とは、合計特殊出生率（TFR：Total Fertility Rate）<sup>2</sup>が、それまで最低であった「丙午の年」（1966年）の1.58を下回ったことに対する社会の驚きを示した言葉である。以降、1990年代を通じて、政府による「少子化」<sup>3</sup>現象への様々な政策的対応が提言されてきたが、少子化はさらに進行し、2003年の合計特殊出生率は、1.29と1.3を下回った。

一般に「少子化対策」というと、①「仕事と子育ての両立支援（育児休業制度や保育サービスの充実等）」と、②「子育てにかかる親の経済的負担を軽減する施策（税の控除、児童手当、家族手当等）」に大別される。これまでの我が国の「少子化対策」では、特に「仕事と子育ての両立支援」を重要な柱としてきた。女性の社会進出を背景に、「働く女性が安心して子育てができる環境を整備すれば、女性の労働参加と結婚・出産・育児の両立は可能」と考えられたためである。具体的には、1992年施行の育児休業法（現在は、育児・介護休業法）、エンゼルプラン（1994年）、新エンゼルプラン（1999年）の策定等が挙げられる。

こうした仕事と家庭（特に子育て）の両立を支援する施策の充実にもかかわらず、日本の少子化傾向はいっこうに改善していない。また、従来の少子化の要因とされてきた晩婚化・未婚化の進展に加え、「夫婦の出生力そのものの低下」という新しい現象が加わり、我が国の少子化は今後一層進行すると予想される。

この「少子化」という現象は、我が国特有のものではない。欧米先進諸国では、我が国に先んじて少子化に直面してきた。こうした国々では、どのような取り組みがなされてきたのか。もちろん少子化は、様々な要素が複雑に絡み合った現象であり、社会的制度をはじめ、その土台となる文化的背景や人々の意識も、国により異なる。したがって、各施策の有効性

---

<sup>1</sup> 出生率（fertility）は、「ある人口集団が（一定期間に）子どもを産む頻度」と定義され、様々な種類の指標があるが、年次観察に基づく代表的指標としては普通出生率（CBR：crude birth rate 人口千人当たりの年間出生数）と、合計特殊出生率（TFR：Total Fertility Rate ある年齢の女子の年齢別出生数の合計値）が代表的である（阿藤、1982）。

<sup>2</sup> ある年齢（15～49歳）の女子の年齢別出生率を合計したもの。1人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で、一生の間に産むとしたときの子どもの数に相当する。厳密に言えば、用いるデータにより、「期間合計特殊出生率」と「コーホート合計特殊出生率」の2種類がある。前者は、ある期間（通常1年間）の出生状況に着目し、その期間における15～49歳の各年代の女性の出生率を合計したもの。「女性の年齢構成の違いを除いた出生率」として、一般に、年次比較、国際比較、地域比較に用いられており、本章においても「合計特殊出生率」というときにはこれをさす。なお、「コーホート合計特殊出生率」は、ある世代の出生状況に着目したもので、同一年生まれ（コーホート）の女性の出生率を過去（若い時）から積み上げたもの（内閣府、2004 b）。

<sup>3</sup> 「少子化」という言葉が、頻繁に使われるようになったのは、『平成4年度国民生活白書』において、「出生率の低下やそれに伴う家庭や社会における子供数の低下傾向」を「少子化」と表現されて以降であったとされる（内閣府、2004 b）。

を求めて、単純に各国の制度を比較することはできない。しかし、こうした国々の経験をすることは、今後の我が国の取り組みを考えるうえで参考になるであろう。

本章では、まず、我が国の少子化への取り組みを整理し、次いで、我が国と同様に少子化を経験してきた欧米先進諸国の施策を整理する。そして、それらの国の対策の中に、「子育て支援策」ととどまらない「仕事と生活の両立」——「ワーク・ライフ・バランス」——という新しい視点の存在を見出し、我が国ではこれまで十分な対応がとられてこなかった「働き方の見直し」の重要性を指摘したい。

## 1-1 我が国の「少子化問題」とは

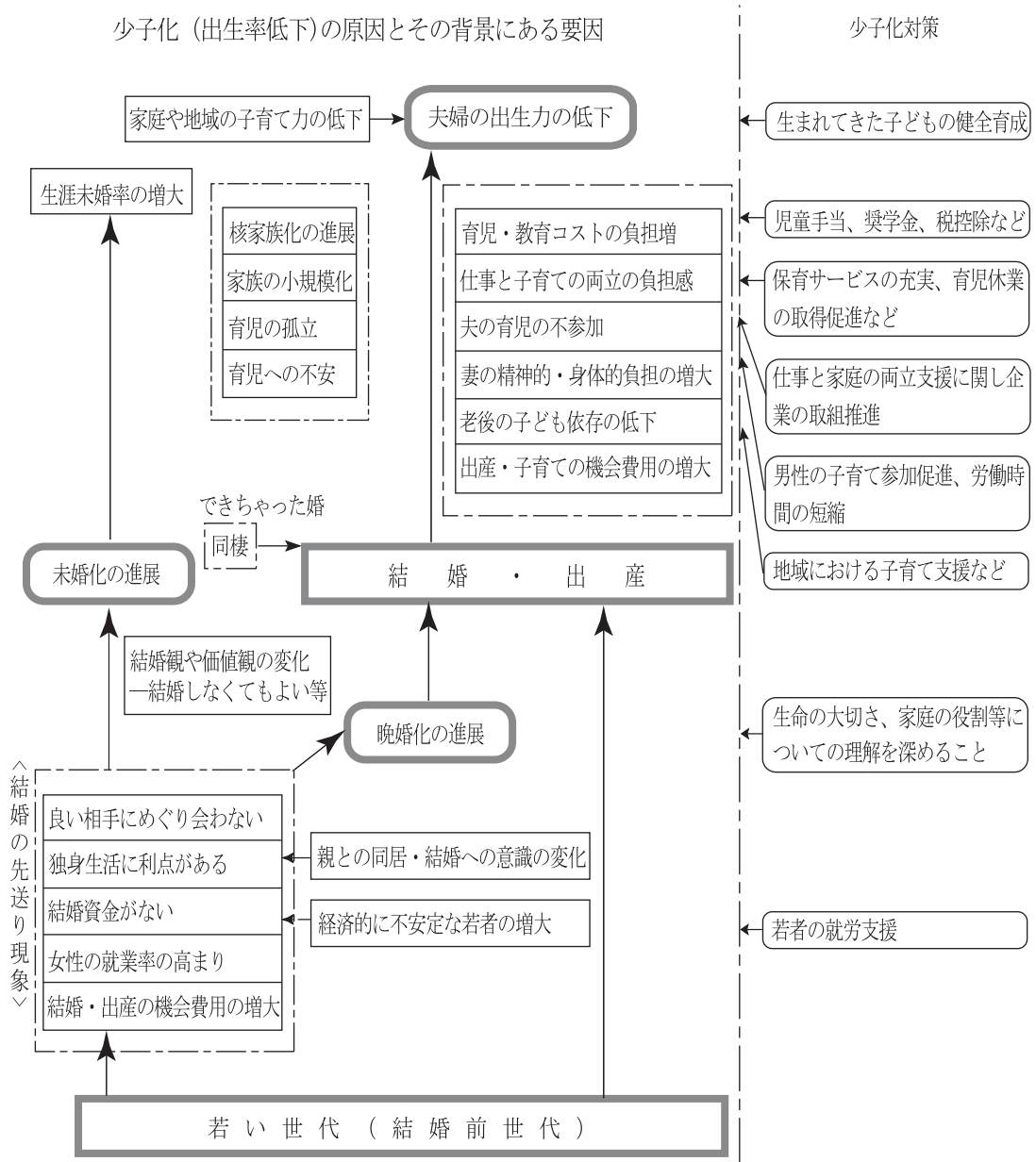
### 1-1-1 我が国の少子化の原因と背景

少子化の進行の原因については、これまでも数多くの調査研究がなされている。例えば、1997（平成9）年の人口問題審議会報告「少子化に関する基本的な考え方について」では、少子化の原因を①未婚率の上昇（晩婚化の進行と生涯未婚率の上昇）、②夫婦の平均出生児数と平均理想子ども数の開き——とし、それぞれの背景となる事項を指摘している。また、『平成16年度版 少子化社会白書』では、①未婚化の進展、②晩婚化の進展、③夫婦の出生力の低下——の3点を少子化の原因とし、その背景について最近のデータを基に改めて分析し、図1-1のようなフローチャートで整理している。

これらの原因の背景として、『少子化社会白書』では、①仕事と子育ての両立できる環境整備の遅れや高学歴化、②結婚・出産に対する価値観の変化、③子育てに対する負担感の増加、④経済的不安定の増大等——を挙げている。特に、「子育てに対する負担感の増加」については、育児・教育費等の経済的負担感の重さに加え、「仕事と家庭に時間をどう配分するか（ワーク・アンド・ファミリーバランス）」が、親にとって大きな問題となっているとしている。その背景のひとつに、「男性（夫）の長時間労働」が存在する。特に子育て期にある30歳代の男性では、約4分の1が週60時間以上労働となっている（図1-2）。

こうした男性（夫）の長時間労働は、家事・育児負担の女性（妻）への集中につながる。5割近くの女性が週40時間以上働いている一方で、家事関連時間は男性と比較すると極端に長くなっている（図1-2、表1-1）。こうしたことから、「男は仕事、女は家庭」という従来の性別役割分業に加え、「男は仕事、女は仕事も家庭も」という新たな役割分業が形成されてしまった現状がうかがえる。

図1-1 少子化フローチャート

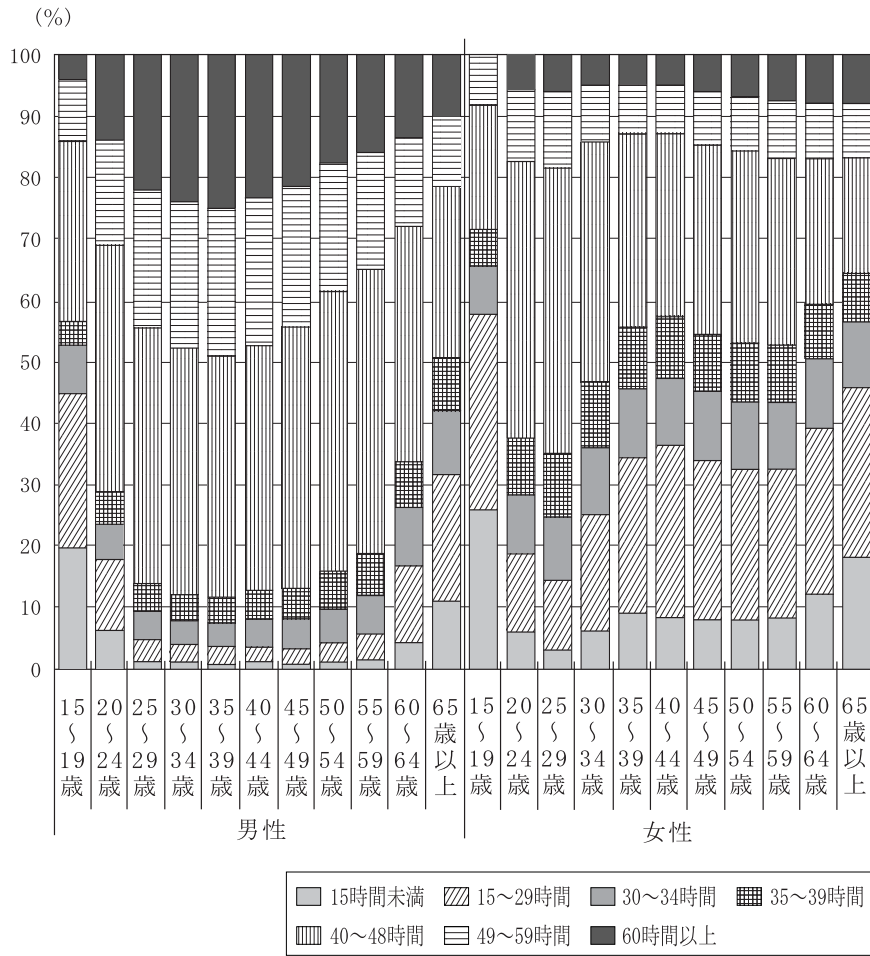


注：少子化の原因とその要因及び少子化対策のイメージ図である。

○ は少子化(出生率低下)の原因、□ はその要因、◇ はその対策を示す。

出典：『平成16年版 少子化社会白書』内閣府 p16

図1-2 就業時間別従業者割合



資料：総務省統計局「労働力調査」(2003(平成15)年)  
 出典：『平成16年版 少子化社会白書』内閣府 p40

表1-1 夫と妻の家事関連時間（子どものいる世帯）

			合計	家事	介護・看護	育児	(参考) 仕事
6歳未満の子どもがいる世帯	平日	夫(有業)	0:21	0:04	0:01	0:16	9:17
		妻(無業)	8:30	4:30	0:04	3:56	0:01
		妻(有業)	5:00	3:04	0:04	1:52	4:32
	土曜日	夫(有業)	0:55	0:12	0:01	0:42	5:09
		妻(無業)	7:08	3:55	0:03	3:10	0:01
		妻(有業)	5:26	3:25	0:03	1:58	2:04
	日曜日	夫(有業)	1:06	0:15	0:01	0:50	2:25
		妻(無業)	6:03	3:23	0:02	2:38	0:01
		妻(有業)	4:58	3:09	0:03	1:46	0:57
6歳未満の子どもがいない世帯	平日	夫(有業)	0:08	0:06	0:01	0:01	8:23
		妻(無業)	5:50	5:28	0:10	0:12	0:04
		妻(有業)	3:37	3:27	0:04	0:06	5:19

資料：総務省統計局「社会生活基本調査」(2001(平成13)年)  
 出典：『平成16年版 少子化社会白書』内閣府 p41

## 1-1-2 これまでの少子化対策と新たな課題

我が国では、男女平等を推進する国際的な流れを背景に、「男女雇用機会均等法」（1985年）の施行以来、女性の社会進出が進み、20代後半から30代の女性の労働力率は徐々に上昇していった。その一方で、出生率の低下が指摘されるようになり、政府の「少子化」に対する関心が高まった。こうしたなか、政府は「1.57ショック」以降、「仕事と家庭（特に子育て）の両立支援」を柱に、様々な少子化対策を打ち出してきた。1992年施行の育児休業法（現在は、育児・介護休業法）、エンゼルプラン<sup>4</sup>（1994年）、新エンゼルプラン<sup>5</sup>（1999年）の制定等がその代表例である。

一連の少子化対策が、「仕事と家庭（子育て）の両立支援」を重要な柱としてきた背景には、「女性が働き始めたために少子化が進行するのではなく、女性が働いても安心して子育てができる環境が整備されさえすれば、女性の労働参加と出産は両立可能である」という考えが存在する。

しかし、残念ながら「仕事と家庭（子育て）の両立支援」に力を入れてきた諸政策の効果はみられない。「1.57ショック」以降、10年以上が経過した現在でも、出生率の低下傾向は止まらず、女性の労働力率の描くカーブは、結婚・出産を機に退職し、子育てが落ち着いた頃にまた働き始めるという、いわゆる「M字型」のままである（図1-3）。

出産を機に、仕事を辞める女性は何のくらいいるのか。厚生労働省が2001（平成13）年に出生した約5万人の子の親に対して行った「21世紀出生児縦断調査」<sup>6</sup>の結果によれば、初めて出産した母親の場合、出産1年前には仕事を持っていた人（有職者）のうち、7割近く（67.4%）が出産半年後に無職になっており、出産を契機に仕事を辞める女性が多いことがわかる。

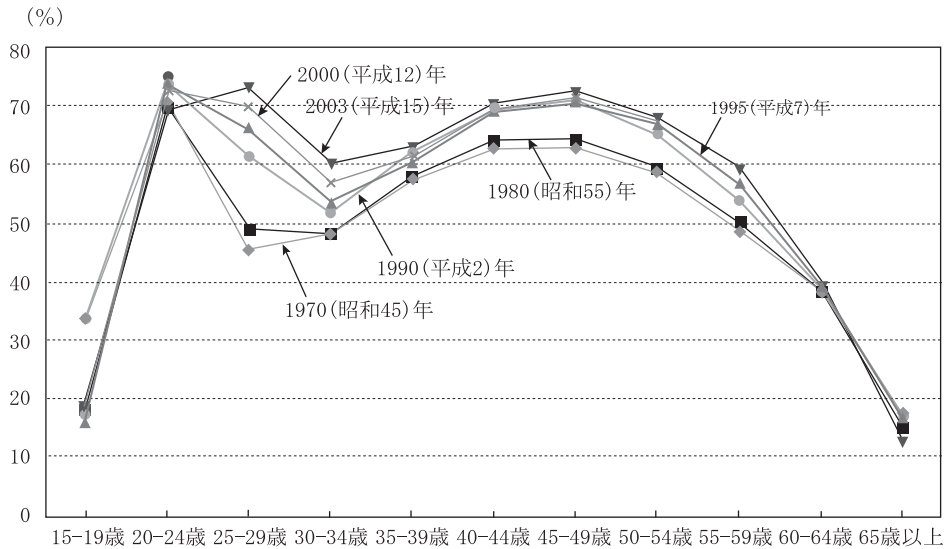
---

<sup>4</sup> 1994（平成6）年12月、「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」（エンゼルプラン）は、文部、厚生、労働、建設の4大臣合意により策定された。その狙いは、①子育てを夫婦や家庭だけの問題にとらえるのではなく、国や地方公共団体をはじめ、企業・職場や地域社会も含めた社会全体で子育てを支援していくこと、②政府部内において、今後概ね10年間に取り組むべき基本的方向と重点施策を定め、その総合的・計画的な推進を図ること——であり、我が国の少子化社会対策の本格的な取組の第一歩とされる。

<sup>5</sup> 1999（平成11）年12月、少子化対策推進基本方針に基づく重点施策の具体的実施計画として、「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」（新エンゼルプラン）は、大蔵、文部、厚生、労働、建設、自治の6大臣合意により策定された。従来のエンゼルプランと緊急保育対策等5か年事業を見直したもので、2000（平成12）年度を初年度として2004（平成16）年度までの計画となっている。最終年度である2004年度に達成すべき目標値の項目には、これまでの保育サービス関係ばかりでなく、雇用、母子保健、相談、教育等の事業も加えた実施計画となっている。施策の主な内容は、①保育サービス等子育て支援サービスの充実、②仕事と子育ての両立のための雇用環境の整備、③働き方についての固定的な性別役割分業や職場優先の企業風土の是正、④母子保健医療体制の整備、⑤地域で子どもを育てる教育環境の整備、⑥子どもたちがのびのび育つ教育環境の実現、⑦教育に伴う経済的負担の軽減、⑧住まいづくりやまちづくりによる子育ての支援——の8つの分野ごとに、具体的に列挙されている（内閣府、2004b）。

<sup>6</sup> 厚生労働省が、全国の2001（平成13）年に出生した約5万人の子を対象とし、その親に対して、2002（平成14）年から毎年継続的に調査を実施しているもの。

図1-3 年齢階級別女性の労働力率の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」

出典：『平成16年版 少子化社会白書』内閣府 p26

これまで「仕事と家庭（子育て）の両立」支援策を充実させてきたにもかかわらず、働く女性たちは「仕事も子育ても」という状況にはなく、「結婚・出産を機に退職するか、仕事を継続するならば出産しない（場合によっては結婚もしない）か」の二者択一型の雇用環境から脱却していないといえる<sup>7</sup>。

では、「仕事と家庭（子育て）の両立支援」を中心とした一連の少子化に関する施策は、なぜ効果が上がらなかったのか。その理由として、以下の3点が挙げられる<sup>8</sup>。

- ①両立支援が、「働く女性のための施策」と位置付けられていた
- ②両立支援の導入は、企業にとってコストが高いと考えられていた
- ③多くの施策が子育て支援、つまり子どもをもつ労働者への施策に集中し、働き方全般の見直しが行われてこなかった

ここで我々は、「両立支援とは、誰のためのものなのか」ということを考える必要がある。これまで「仕事と家庭の両立」というと、「家庭=子育て」であり、「働く女性のために必要」と考えられる傾向があった。しかし、今日、仕事と家庭生活の両立を望む声は、男性の中からも多数あがっている<sup>9</sup>。仕事と家庭を両立させることは、働く「男女」に共通するニーズであるといえる。

<sup>7</sup> 今田幸子（2004）

<sup>8</sup> 武石恵美子（2005）

<sup>9</sup> 内閣府による「男女共同参画に関する世論調査—男性のライフスタイルを中心に」（平成12年）でも、20代、30代、40代の男性において、仕事と家庭における男性の望ましい生き方として「仕事と家庭を両立する生き方」の支持率が最も高くなっている（20代：55.0%、30代：45.6%、40代：49.6%）。

また、子育ての負担感も、決して働く女性だけが感じているのではない。こども未来財団による「子育てに関する意識調査」（平成13年）によれば、子育ての負担感が大きいと答えた女性は、「共働き」で29.1%なのに対して、「片方のみ就労等」では45.3%にも及ぶ。専業主婦の女性の方が、働く女性よりも負担感が大きいことがわかる。この背景には、「専業主婦の女性が子育て責任を一手に引き受け、夫が育児役割を十分発揮していない」状況が予想される<sup>10</sup>。

こうしたなか、厚生労働省では2002（平成14）年9月、これまでの少子化対策の課題を明らかにし、一層の充実を図る提案として「少子化対策プラスワン」を取りまとめた。従来の取り組みが、「仕事と子育ての両立」という観点から、保育に関する施策中心であったのに対し、「子育てをする家庭の視点」にたち、「より全体として均衡のとれた取り組み」を着実に進めていくという考え方を基本としている点が新たな特徴である。そして、「男性を含めた働き方の見直し」、「地域における子育て支援」、「社会保障における次世代支援」、「子どもの社会性の向上や自立の促進」——という新たな4つの柱に沿って、社会全体が一体となって総合的な取り組みを進めるという方針が示された。

この「少子化対策プラスワン」を踏まえて、2003（平成15）年3月に、「次世代育成支援に関する当面の取り組み方針」が、少子化対策推進関係閣僚会議において決定された。同方針では、急速な少子化の進行は、我が国の社会経済全体に極めて深刻な影響を与えるものであるとし、これまで以上に政府、地方公共団体、企業等が一体となって、「少子化の流れを変える」ための対策に取り組む必要があることが明示されている。これに基づき、同年7月には、次世代育成支援対策推進法及び児童福祉の一部を改正する法律が成立し、さらにそれまで審議が続いていた「少子化対策基本法」も成立した（同年9月施行）。続いて、2004（平成16）年6月に「少子化対策大綱」が策定され、同年12月には、その具体的実施計画として「新新エンゼルプラン（仮称）」がとりまとめられた<sup>11</sup>。

少子化対策基本法の制定や少子化対策大綱の策定により、我が国の少子化対策は、新たなステップを踏み出したともいわれる。しかし、こうした新たな取り組みも、これまでのように「少子化対策＝仕事と家庭の両立支援＝子育て支援＝働く女性のための施策」という図式に基づいた施策では、その効果は限定的にならざるをえない。これまで以上に「子育て」に特化した施策を充実させても、長時間労働や柔軟性を欠いた働き方のままであれば、その施策の普及状況に変化は望めない。負担が女性に偏る傾向も変わらず、結果的には、これまでの少子化対策の繰り返しになってしまうことは否めないであろう。

---

<sup>10</sup> 武石恵美子（2005）

<sup>11</sup> 「子育て期にある30代男性の労働時間短縮」や「男性の家事・育児時間を現状の2.5倍（1日2時間程度）に延ばす」など、数値目標を導入し、従来の保育支援中心の取り組みから子育て世代の働き方や若者自立策にまで対策の幅を広げたことが特徴とされる。

こうした「限界」を超えるためにも、我々は、これまでの少子化対策において十分に対応されてこなかった「働き方の見直し」を進める必要がある<sup>12</sup>。人口の減少、高齢化、そして労働力人口も減少する「少子化社会」において、人々の「働き方」は、より重要な問題となる。そして、「働き方の見直し」にも、これまでにない新しい視点が必要とされよう。

今後、このような「働き方の見直し」を含めた新たな少子化対策に向けて、具体的にどう取り組んでいくかが、大きな課題となる。その際に、我が国に先んじて「少子化」に直面してきた先進諸国の状況や施策も参考になるであろう。しかし、そうした国々の施策をそのまま導入するのではなく、我が国の社会・経済構況にあった施策の実現が望まれる。

## 1-2 先進諸国の少子化の現状と対策

### 1-2-1 「少子化国」と「超少子化国」

先にも触れたように、「少子化」は我が国特有の現象ではない。ヨーロッパ等では、我が国に先んじて少子化を経験している。では、我が国を含め、先進諸国の少子化はどのような状況にあるのだろうか。

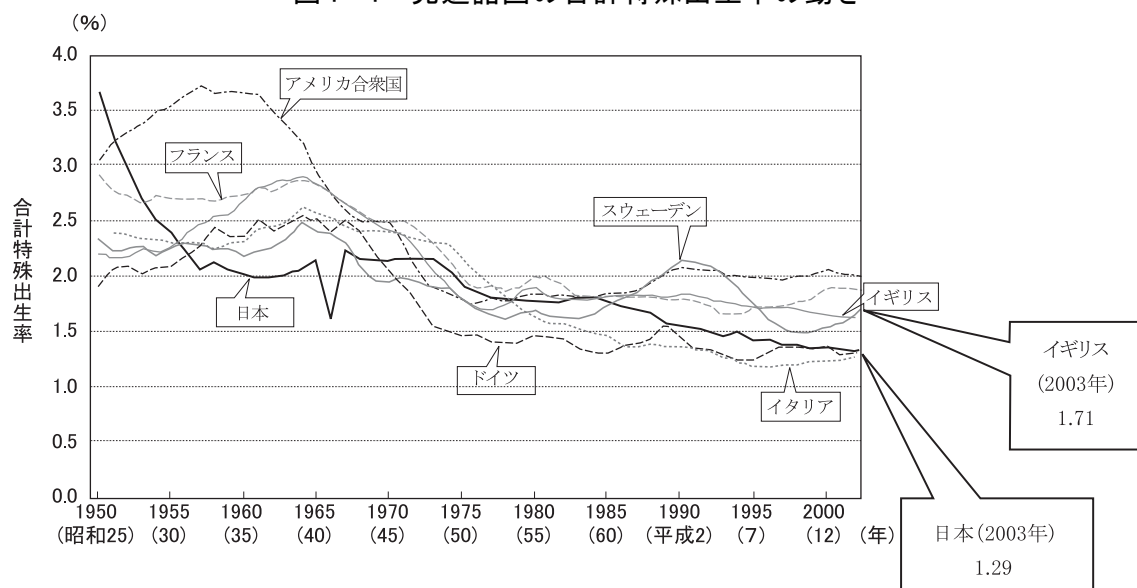
まず、先進諸国における出生率の動きを、1960年からみてみると、その傾向は以下の二つのグループに大別されることがわかる。ひとつは、1960年代からの低下傾向が、80年代に入りおおよそストップがかかり、その後は上昇傾向に転じるか、出生率1.3前後を境に、上の水準を維持しているグループである。これらは、「少子化国」とされ、スウェーデン等の北欧諸国、フランス、アメリカ、イギリスなどである。もうひとつは、80年代以降も、一貫して出生率を下げ続けているグループであり、「超少子化国」とされる。ドイツ、イタリア、そして日本がこれにあたる（図1-4）。特に日本の出生率の低下は、その速さと、上昇傾向がみられない点が大きな特徴とされる。

---

<sup>12</sup> 内閣府が2004（平成16）年9月9日～19日に、全国の20歳以上の者3,000人を対象として実施した「少子化対策で特に期待する政策」に関する特別世論調査の結果（回収率70.3%）によれば、「働き方の見直しの促進」と回答した人は、51.1%にのぼり、仕事と家庭の両立とともに「働き方の見直し」を多くの人々が求めていることがわかる。なお、同調査は複数回答形式をとっており、その他の回答をみると、「子育てにおける経済的負担の軽減」（50.5%）、「生命の大切さ、家庭の役割についての理解促進」（41.7%）となっている。



図1-4 先進諸国の合計特殊出生率の動き



出典：『平成16年版 少子化社会白書』内閣府 p111

表1-2 主要国の合計特殊出生率の動き

(%)

地域	国	1960年	1970年	1980年	1990年	1995年	2000年	2001年	2002年
北部ヨーロッパ	デンマーク	2.57	1.95	1.55	1.67	1.80	1.77	1.74	1.72
	フィンランド	2.72	1.82	1.63	1.78	1.81	1.73	1.73	1.72
	アイスランド	4.17	2.81	2.48	2.30	2.08	2.10	1.95	1.93
	アイルランド	3.76	3.93	3.25	2.11	1.84	1.89	1.98	1.97
	ノルウェー	2.91	2.50	1.72	1.93	1.87	1.85	1.78	1.75
	スウェーデン	2.20	1.92	1.68	2.13	1.73	1.54	1.57	1.65
	イギリス	2.72	2.43	1.90	1.83	1.71	1.64	1.63	1.63
南部ヨーロッパ	ギリシア	2.28	2.39	2.21	1.39	1.32	1.29	1.29	1.27
	イタリア	2.41	2.42	1.64	1.33	1.18	1.24	1.24	1.27
	ポルトガル	3.10	2.83	2.18	1.57	1.40	1.52	1.42	1.47
	スペイン	2.86	2.90	2.20	1.36	1.18	1.23	1.25	1.26
西部ヨーロッパ	オーストリア	2.69	2.29	1.62	1.45	1.40	1.34	1.29	1.40
	ベルギー	2.56	2.25	1.68	1.62	1.55	1.66	1.65	1.62
	フランス	2.73	2.47	1.95	1.78	1.70	1.88	1.90	1.88
	ドイツ	2.37	2.03	1.56	1.45	1.25	1.36	1.29	1.34
	ルクセンブルク	2.28	1.98	1.49	1.61	1.69	1.80	1.70	1.63
	オランダ	3.12	2.57	1.60	1.62	1.53	1.72	1.69	1.73
	スイス	2.44	2.10	1.55	1.59	1.48	1.50	1.41	1.40
北アメリカ	カナダ	3.80	2.26	1.71	1.83	1.64	1.49	1.51	1.50
	アメリカ	3.64	2.48	1.84	2.08	1.98	2.06	2.03	2.01
オセアニア	オーストラリア	3.45	2.86	1.90	1.91	1.82	1.75	1.73	1.75
アジア	日本	2.00	2.13	1.75	1.54	1.42	1.36	1.33	1.32

資料：ヨーロッパはEurostat（ただし、ノルウェーの2001年以降、アイスランド、イギリスの2002年を除く）、アメリカ（1960年のみ）、カナダ（1995年まで）、オーストラリア（1980年まで）はUnited Nations “Demographic Yearbook”，その他は各国資料。日本は厚生労働省「人口動態統計」による。

注：ドイツは旧東ドイツを含む。

出典：『平成16年版 少子化社会白書』内閣府 p112

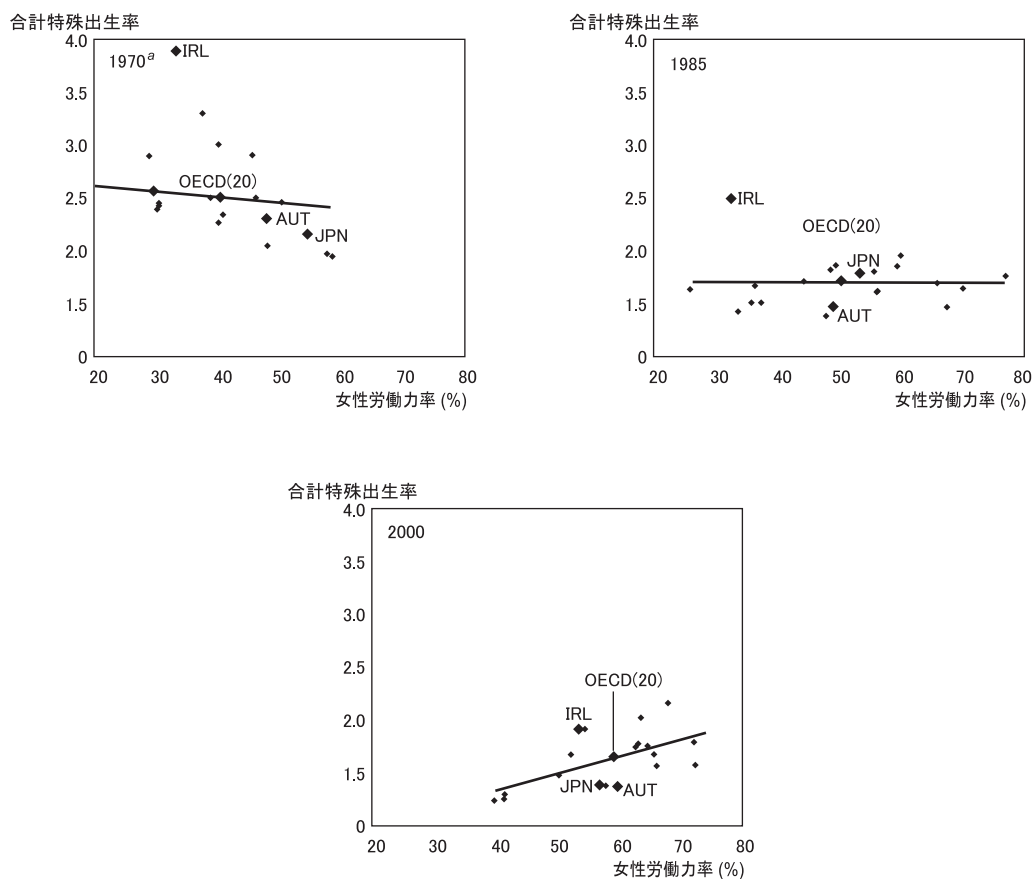
## 1-2-2 「少子化国」と「超少子化国」との違い

こうした「少子化国」と「超少子化国」では、どのような違いがあるのか。まず、女性の労働力率と出生率の関係についてみる。

少子化が社会的に認識され始めた当初、「女性の社会進出が進むと、少子化が進行する」と指摘されていた。確かに、OECD諸国において、1970年代には、女性の労働力率と出生率は負の関係にあったが、80年代半ばを境に正の関係に転じている（図1-5）。

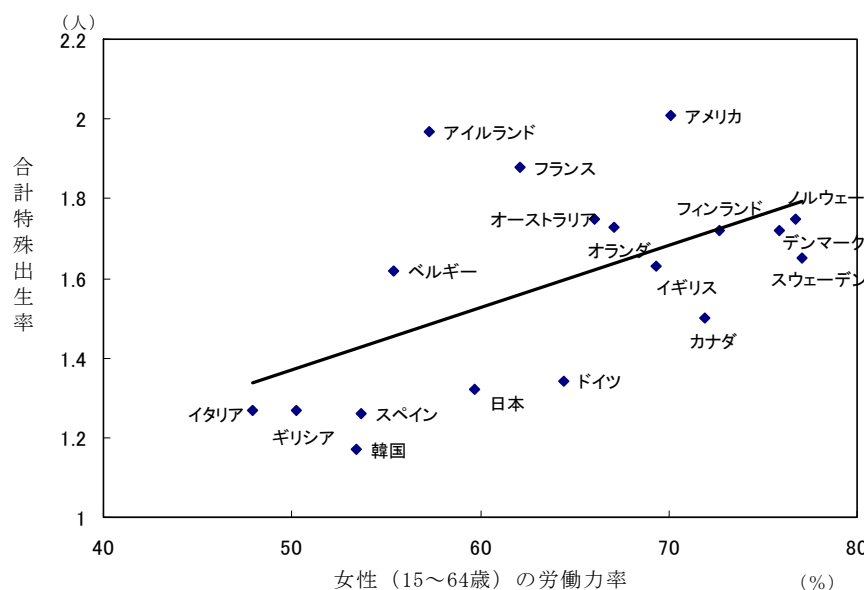
2002年のデータを見ると、「少子化国」では、出生率とともに女性の労働力率も比較的高く、「女性の社会進出が進むと、出生率が下がる」とはいえないことがわかる。このなかで「超少子化国」の日本は、女性の労働力率も出生率もともに低いレベルに位置している（図1-6）

図1-5 OECD諸国における女性の労働力率と合計特殊出生率（1970, 1985, 2000）



出典：OECD（2003） *Babies and bosses Volume 2 Austria, Ireland and Japan* P112

図1-6 女性の労働力率と合計特殊出生率の相関図（2002年）



（備考）労働力率についてはOECD “Labour Force Statistics 1982-2002”（2003）のデータより作成。  
出生率については、表1-2を参照のこと（韓国は、韓国統計庁資料による）。

年齢階級別にみると、「少子化国」の国々は、いわゆる「M字型」を脱却して、「逆U字型」となっている。また、「超少子化国」であるドイツやイタリアも、「M字型」を解消しつつあるのに対し、日本は未だに「M字型」を脱却していないことがわかる（図1-7）<sup>13</sup>。

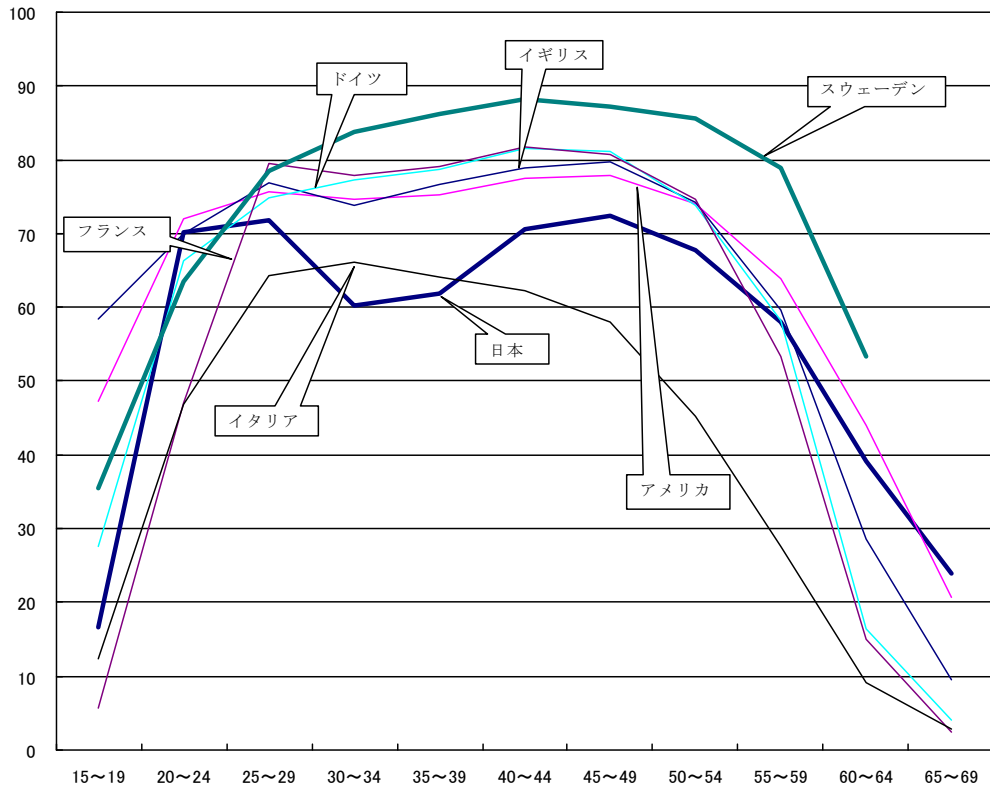
また、男性の家事参加時間と出生率の関係をみてみると、「少子化国」の方が「超少子化国」よりも、男性の家事・育児負担度合いが高い（図1-8）。育児休業の取得状況をみても、制度が国によって異なるものの、日本の男性の取得率はドイツと並んで非常に低い水準であることがわかる（表1-3）。

以上のことから、「少子化国」と「超少子化国」とでは、「性別役割分業システムの解消の度合い」に大きな差があることが指摘できる。「少子化国」の方が、①女性の労働力が高く、②男性の家事・育児負担度合いが高い。つまり、「少子化国」では、職場（社会）の男女平等だけでなく、家庭における男女平等が進んでいるといえる。さらに、「少子化国」では、「超少子化国」に比べ、「両立支援や経済的支援の強化」という特徴が指摘されている<sup>14</sup>。ただ、これらの特徴は、それぞれ独立したものではなく、相互に関連しあっており、「両立支援や経済的支援の強化」を実現することにより、「少子化国」では、職場（社会）と家庭の双方における男女平等が推進されたと考えられる。

<sup>13</sup> 我が国でも、1990（平成2）年頃から、M字型カーブの一番の谷間は、25～29歳層から30～34歳層に移行するとともに、労働力率も上昇している（図1-3）。

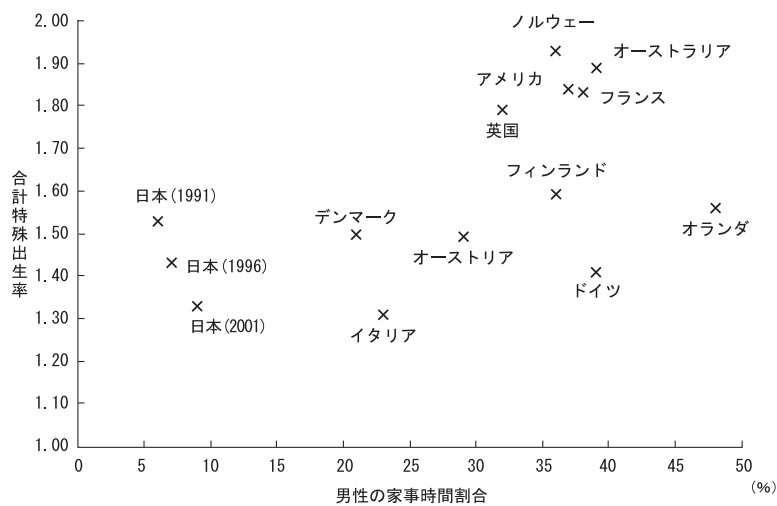
<sup>14</sup> この他に、「少子化国」の方が「超少子化国」に比べ、「高年齢の出産の増加」、「婚外子の増加」という特徴をもつとされる（阿藤誠、2004）。

図1-7 女性年齢階級別労働力率（2002年）



注：労働政策研究研修機構『データブック国際比較2005』より作成。具体的な数値、資料出所等については、同書P62～65を参照。

図1-8 先進諸国における男性の家事時間割合と出生率



資料：UNDP. Human Development Report 1995, 1995. 総務省統計局『社会生活基本調査報告書(第1巻)』各年版。

注：諸外国のデータは各国の調査年次が異なるため1985-92年にまたがる。

出典：阿藤誠（国立社会保障・人口問題研究所長） シンポジウム「超少子化と向き合う—問われる生き方・施策」（2004年5月22日）資料

表1-3 育児休業取得状況の国際比較

<p>日本（2002年）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出産した女性労働者の64.0%、男性の0.33%が取得。</li> <li>・ 取得者の男女比は女性98.1%、男性1.9%。</li> </ul> <p>アメリカ（2000年）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家族および医療休暇取得者のうち女性の16.0%、男性の13.9%が育児を理由に取得。</li> </ul> <p>スウェーデン（1999年）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性はほぼ完全取得。</li> <li>・ 取得者の男女比は女性約64%、男性約36%。</li> </ul> <p>ドイツ（2000年）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女計の有資格者の約95%が取得、父親の2.4%が育児休業を取得。</li> <li>・ 取得者の98.5%が女性、1.5%が男性。</li> </ul> <p>イギリス（2000年）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女とも12%が取得。</li> </ul>
--

出所：内閣府『平成15年度 男女共同参画白書』（2003）を一部修正

出典：『男性の育児休業』（2004）p101

### 1-2-3 少子化対策の特徴とその効果<sup>15</sup>

出生率の回復をみせた「少子化国」では、「両立支援や経済的支援の強化」への積極的な取り組みにより、「職場（社会）と家庭の双方における男女平等」が実現した。一方、我が国をはじめとする「超少子化国」も、少子化に対して何の取り組みもしてこなかったわけではない。

表1-4は、『世界の厚生労働2004海外情勢白書』<sup>16</sup>（厚生労働省）の調査結果等をもとに、

<sup>15</sup> 欧米において、出生率を増加させるために『政府が何らかの政策介入をしている』と公式に認めている国はあまり多くない。1960年代半ば以降の出生率低下に際して、西欧諸国のなかではっきり「出生奨励策」を採用している国は、フランスと一部の小国にとどまる。戦後の西欧諸国において「出生奨励策」がためらわれた理由としては、①出生政策が戦前の国家主義、人種主義と結び付けられやすい、②世界や発展途上地域では人口の抑制が求められているのにそれに相反する、③社会工学（social engineering）への反発、④西欧諸国においては家族の多様化が進んでいるため特定のタイプの家族を重視することを嫌う、⑤西欧諸国の生活水準の下では出生政策に必要な財源をどこに求めるかが大きな問題である——等が指摘されている。もっとも、出産奨励策と位置付けてはいないものの、実際には、出生率の上昇に影響を与えるような施策を実施している国は複数あり、そうした施策がすなわち「家族政策プログラム」であり、先進国においては、出生促進目的を明示せずに男女平等あるいは家族福祉の向上目的を掲げて家族政策プログラムを実施する国が多い（阿藤誠、1992、1998）。

また、少子化の要因とされる分野に関連する施策は、諸外国ではいずれも「家族政策」と総称され共通の括りで認識される場合が多いが、その内容に必ずしも共通の理解があるとはいえない。その背景には、歴史や文化、個人の意識のあり方等に由来する各国のそれぞれの特性が存在すると思われる。また、個別の施策が出生率の上昇に与える影響を厳密に定量化することは基本的に困難との認識は各国の専門家に共通しており、各国の施策を個別に抜き出して単純に国際比較を行うことは問題がある（厚生労働省、1999）。

<sup>16</sup> 厚生労働省では、少子化の進行が、我が国だけでなく、ヨーロッパやアジア諸国共通の課題となっているとし、「諸外国の少子化の動向と次世代育成支援策」を特集に取り上げている。特に、フランス、ドイツ、イタリア、オランダ、ノルウェーを対象とし、各国の「育児に対する経済的支援」、「子育てと仕事の両立を支援する制度」、「保育サービス」などの施策に関する調査結果を報告している。

先進諸国（フランス、オランダ、ノルウェー、スウェーデン、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、日本）の少子化関連施策の概要をまとめたものである。これをみると、「超少子化国」であるドイツは、経済的支援や育児休暇制度は比較的高水準であることがわかる。パートタイム労働の推進など、「多様な働き方の実現」にも取り組んでいる。イタリアも、「第2子以降の子を出産した母親に対し、国が一時金（1,000ユーロ）を支給する」という制度が創設（2003年9月）されるなど、育児に対する経済的支援には力を入れている。しかし、ドイツとイタリアに共通する点は、「保育所の整備の遅れ」である<sup>17</sup>。保育所の整備の遅れは、「仕事と家庭の両立」を困難にする要因のひとつとされ、両国ともに、乳幼児向けの集団託児施設の整備が急務となっている<sup>18</sup>。また、日本は、育児休暇制度など、各国と比較して決して低い水準ではない。だが、「多様な働き方の実現のための取り組み」が遅れていることがわかる。これは、イタリアにも共通する点である。

では、「少子化国」では、どのような特徴がみられるのか。表1-4からもわかるように、少子化関連施策は、各国で様々である。例えば、フランスや、ノルウェー、スウェーデンでは、育児に対する経済的支援が充実している。さらに、ノルウェーとスウェーデンでは、保育所の整備も進んでおり、育児休暇についても「両親」を対象とし、「父親の育児参加」を促進している。また、オランダでは、育児休暇の取得可能な期間は比較的短いものの、ワークシェアリングの推進や、フルタイムと同等の権利をもつパートタイム労働などにより、女性が「育児をしながら働くこと」が容易となっている。アメリカやイギリスも、保育所が全般的に不足しているが、柔軟な雇用形態の促進等、「多様な働き方」の実現に積極的に取り組んでいる。

このように、出生率の回復をみせた「少子化国」は、育児に対する経済的支援の充実だけでなく、「保育所の整備」と「父親の育児参加の促進」、そして「多様な働き方の実現への積極的な取り組み」という特徴をもつことがわかる。以下では、こうした「少子化国」のなかから、フランス、北欧諸国、アメリカ、そしてイギリスを取上げ、その取り組みを紹介する。

#### ① フランス<sup>19</sup>

フランスは明確な家族政策のもと、「家族に対する手厚い経済的支援」と「働く母親へのサービス提供」に力を入れてきた。家族給付制度は、広く市民全体（原則として外国人で

<sup>17</sup> この背景には、根強い「伝統的な家族観や男女の固定的役割分担意識」の影響を受けた「子どもは母親が家でみるべき」という考え方が存在すると思われる。

<sup>18</sup> 例えばイタリア政府は、2003年に、職場内に保育所を設置する事業主に対する助成制度を新たに創設している（厚生労働省、2004b）。

<sup>19</sup> フランスの家族政策は大変独特で、諸手当も複雑であるが、「フランスの家族政策、両立支援政策及び出生率上昇の背景と要因」（林雅彦、日本労働研究機構欧州事務所、特別レポートVol.5）において、その歴史の変遷も含めたいへん詳細に報告されており、参考にされたい。

あっても居住者は受給可能)を対象としており、手厚く多岐にわたる<sup>20</sup>。さらに、「(男女が結婚によって築く)伝統的家族モデル」は覆されたという認識のもと、こうした政策の対象となる「家族」は、非婚カップル、別居カップル、離婚、再婚家庭、ひとり親家庭、同性カップルなど多様な形態となっていることも、大きな特徴である。

近年、フランスの家族政策は、「タテの連帯」つまり「所得再分配」という視点から低所得家族への資金援助が重視され、同時に両立支援も大きな比重を占めるようになっていった。子育てや家庭と仕事の選択は、個人が自由に行うべきであり、そのための環境づくりが重要であるという認識が広まりつつあり、両立支援は政策課題としても近年重視されつつある<sup>21</sup>。家族給付は、「出産、育児、養育を支援するためのもの」として、この10年間で何度か改正されてきたが、その間に乳幼児の託児能力が増え、かつ、多様化したことで、特に「保育サービスのさらなる充実」という課題が浮上し、働く女性の仕事と家庭の両立を支援する措置の導入が検討された。

フランスでは、経済的支援制度や休暇制度は整備されているが、市町村の財政難により、保育所の受け入れ能力が頭打ちになり、保育所の整備はやや遅れをとっていた。そこで、政府は、家庭における託児支援を重点的に行った。家庭での託児を援助する措置の強化策の代表例としては、「認定保育ママ」<sup>22</sup>を雇用する家庭に対する援助制度（AFEAMA）の導入（1990年）が挙げられる。こうした取組みの結果、認定保育ママの受け入れ能力も拡大し、現在では保育サービスの主流となっているほどである。

フランスの家族政策に関する取組みの中でも、特筆すべきは、毎年開催される、「家族問題全国会議」<sup>23</sup>である。同会議には、家族政策の当事者として政府、県、市町村連合会の代表のほか、労使団体、家族代表団体が集まり、今後の家族政策における優先課題を決定する。家族代表団体や労使団体を、家族政策や男女平等政策における国家の重要なパートナーととらえているのが、特徴的である。2001年には、「父親と母親の同等な責任分担を支援する」、「仕事と家庭を両立させる」、「成人して間もない若者の自立を支援する」、「社会的に不安定な立場あるいは低収入の家族を援助する」、「障害児のある家族を援助する」——をテーマとして開催され、「父親休暇の導入（従来3日から最大14日までに拡大）」等が決定された。

財源をどこから捻出するかという困難を抱えつつも、家族給付の水準の引き上げをはじめ、減税措置なども次々に導入し、経済的支援の充実を図るフランスだが、その一方で、ラファラン内閣では、「父親の責任」を強調し、「父親と子どもの接触を高める必要がある」という

<sup>20</sup> 社会保障法典の規定によると、厳密な意味での家族給付は、①家族手当、②乳幼児手当、③養子手当、④家族補足手当、⑤住宅手当、⑥特別教育手当、⑦家族支援手当、⑧新学年手当、⑨孤立した親手当、⑩養育手当——の10種類とされる。また、①在宅保育手当、②認定保育ママを雇用する家庭に対する援助、③住宅改善融資、④女性の社会復帰援助——も広義の家族給付ととられることができる（林雅彦、2003）。

<sup>21</sup> 厚生労働省（2004b）

<sup>22</sup> 認定された保育ママが、雇用契約を結んだ親の子どもを、保育ママの自宅か、子どもの自宅で預かる制度。1977年に、「認定保育ママ」資格が法により制定され、1979年の通達により制度化された。

<sup>23</sup> 第1回会議は、1982年に開催され、1996年以降は毎年開催されている（林雅彦、2003）。

スタンスからの両立支援に力を入れている。前ジョスパン内閣における「父親と母親の役割の均等化」という方針で展開されてきた両立支援が、「父親の責任」という新たな視点にたち今後どのような展開をみせるのかが注目される<sup>24</sup>。

## ② 北欧諸国

一般に「高福祉国」というイメージが定着している北欧諸国（スウェーデン、デンマーク、フィンランド、ノルウェー等）の家族政策は、①児童手当、②出産・育児休業制度、③保育サービス——の3つの柱があるとされ、国によってその内容や程度に差はあるが、どれも非常に充実していることで知られる。特に「両親の仕事と家族生活の両立」を支援する施策に力を入れ、男女平等と子どものニーズ・権利に重きをおいた政策を積極的に展開してきたことは、大きな特徴のひとつとされる<sup>25</sup>。

世界で初めて「両親」を対象とした、スウェーデンの「親保険（総合的な出産・育児・介護休業制度）」（1974年）や、当初から「男女」を対象としてきたノルウェーの出産・育児休業制度（1977年）の導入等にみられるように、北欧諸国では、労働はもとより、出産・育児への参加においても男女平等が政策理念・目標の一つとされてきた。それでも、育児休業の取得は、女性に偏りがちであった。そこで、男性の育児参加は、北欧全体の問題としてとらえられ、ノルウェーの「パパ・クォータ制」<sup>26</sup>の導入（1993年）を皮切りに、父親の育児休業取得を義務づける動きはさらに活発化している<sup>27</sup>。

北欧諸国における各種手当、保育サービス<sup>28</sup>や休暇制度等の内容は、各国の経済・社会状況を背景に、国によって異なるが、「両立支援」の対象を「男女」と明確に捉えている点は共通の特徴といえる。そしてこれは、我が国の今後の取組みを考える際にも、参考とすべき点といえよう。

## ③ アメリカ

伝統的に「家庭は個人の領域」という考え方が強いアメリカでは、保育も全国に一律の制

<sup>24</sup> 2005年6月に、ドビルバン新内閣が発足。同年9月には、さらなる人口増加促進を狙い新家族政策案が発表された。同案では、3人目出産後の月額休業手当を増額することで働く母親の復職への配慮がなされている（詳細は、表1-4参照）。

<sup>25</sup> 北欧4カ国（ノルウェー、スウェーデン、フィンランド、デンマーク）では、家族政策によって出生率を上げようという政策的な意図はない（厚生労働省、2004b）。

<sup>26</sup> 国民健康法（National Insurance Act）において規定される制度。ノルウェーでは、産前・産後休業と育児休業が一体となって規定されており、産前3週間及び産後6週間は母親に割り当てられ、その後子どもが満1歳になるまでの間の最長4週間は父親に割り当てられる。父親が休業を取得しない場合は、その分の手当支給がなくなるため、男性が休業を取得する大きなインセンティブとなっている。同制度の導入により、男性の育児休業取得率は飛躍的に増加し、2000年には8割強の男性が取得するまでになっている（佐藤博樹・武石恵美子、2004）。

<sup>27</sup> スウェーデンでは1995年（「パパの月」）、デンマークでは1999年に、父親の育児休業取得が義務付けられた。

<sup>28</sup> 働く母親の子育てだけを支援する（保育所の整備等）のではなく、家で子どもの世話をする親に対しても手当を支給する「在宅育児手当」の存在も注目すべき制度である。スウェーデンやデンマークでは、保育所の普及率及び利用者の満足度が高いこともあり、「在宅育児手当」は廃止された経緯があるものの、「保育所の整備だけを進めるのではなく、親が働くか家で子どもの面倒をみるかの選択の自由を実質的な意味で保障する」ことを目的として、同制度は常に議論されている（池本美香、2003、p95）。



度はない。育児休業も年間で12週間の無給休暇が法律で定められているにとどまる。保育所の数や質も非常にレベルが低く、ベビーシッターを雇うとしても経済的負担が大きい。子育てしながら働くには、決して良い環境とはいえない。しかし、女性の社会進出が進むなか、結婚・育児のために優秀な人材が辞めてしまうことは企業にとってマイナスとなるという考えから、企業は「育児支援」を中心に従業員の「家庭生活に配慮した（ファミリー・フレンドリー）」就業環境の整備に着手し始めた<sup>29</sup>。

90年代に入ると、「子どもや家族を持たない従業員のニーズにも応えていく必要性があるのではないか」という課題が浮上し、育児支援、ファミリー・フレンドリー施策から、全従業員のプライベートな生活全般にも配慮していくという「ワーク・ライフ・バランス」<sup>30</sup>へと、施策の幅は広がった。現在では、より優秀な人材を確保・定着させ、生産性や業績、顧客の満足度、さらには従業員の仕事へのモラルを向上させる上で、ワーク・ライフ・バランスの取り組みは重要視されている。

このように、近年のアメリカでは、「仕事と家庭の両立」から「家庭と生活の両立」に向けて、企業ベースでの取り組みが進んでいる。

#### ④ イギリス

イギリスも、体系的な家族政策と呼ばれるものはない。両立支援の法整備は遅れ、企業主導ですすめられてきた。育児休業制度などは「労使の自主的な協定にゆだねられるのが適当である」という考え方から、各企業で任意に育児・介護休業制度が実施されてきたとされる。しかし、1997年に労働党が政権に返り咲き、以降、ブレア政権のもと「家族に優しい諸政策（ファミリー・フレンドリー）」を重要課題として取り組みが活発化している。

育児休暇も、2003年からは有給（平均週給の90%、上限あり）の母性休業26週間、無給の26週間を合わせて、1年間の休業が付与されることになり、有給の「父親休暇制度」が実施された。保育サービスについては、整備が遅れている。公立の保育所は数が少ないうえに、働く母親の支援という目的で設置されたものではなかった。その背景には、「育児は家庭が担うべき」とする考え方から、乳幼児の母親の大半が育児に専念しているという状況がある。しかし、1998年に「全国保育戦略」が策定され、保育施設数の拡大、保育の質の向上、保育費用の支援などの取り組みが進められている。

<sup>29</sup> 『Working Mother』誌では、こうした企業による女性の登用や支援策、特に育児サポートに焦点をあてて、1985年から「ワーキング・マザーのための職場ベスト100」として、働く母親にとっての優良企業評価を毎年発表している。「WM100」に選ばれる企業は、①給与水準、②女性の昇進のチャンス、③育児サポート、④勤務形態の柔軟性、⑤ファミリー・フレンドリーな福利厚生——等の基準を満たしていなければならない。特に最近では、就学年齢に達した（7歳から12歳くらいまでの）子どもたちのケアサポート体制の充実度が注目されている。ランキングの常連は、日本でも紹介されることの多いジョンソン・エンド・ジョンソン社やIBMコーポレーションなどのほか、医薬品メーカー、金融・保険、サービス業などとなっている（町田敦子、2003）。

<sup>30</sup> ワーク・ライフ・バランスに一律の定義はない。例えばイギリスの貿易産業省（DTI）では、「年齢、人種、性別にかかわらず、誰もが仕事とそれ以外の責任、欲求とをうまく調和させられるような生活リズムを見つけられるように、就業形態を調整すること」と定義している。

2000年3月からは、政府が「ワーク・ライフ・バランス」キャンペーンを開始するなど、アメリカ同様、ワーク・ライフ・バランスの取り組みが活発化している。近年では、子どもをもつ親や介護を抱える労働者が「仕事を続けながら家族的責任を果たすことを可能にする」という視点から、柔軟な働き方に注目が集まっている。2003年4月6日からは、6歳未満の子ども（もしくは18歳未満の障害をもつ子）をもつ従業員は、フレックス勤務や在宅勤務を請求できるという規定が新設された<sup>31</sup>。

これまでイギリスでは、アメリカ同様に、企業が両立支援を担ってきたが、政府によるここ数年の両立支援に対する積極的な取り組みは、その効果も含めて注目される。

#### 1-2-4 注目すべき視点

こうした「少子化国」の取り組みから、「これを実施したから、出生率が上昇した」というような絶対的な「処方箋」を見出すことはできない。これらの施策は、各国が社会的・経済的状況を踏まえたうえで、労働政策、家族政策の中で様々に行われてきたものだからである。

しかしながら、ここで注目したいのは、アメリカやイギリスの両立支援のなかにみられる「ワーク・ライフ・バランス」という新たな視点である。なぜなら、「(男性も含めた)働き方の見直し」を求められる我が国にとっても、この視点は重要なポイントとなると考えられるからである。

我が国のこれまでの「仕事と家庭の両立支援」支援の限界を超えるには、男女ともに、「働き方の柔軟性」を高めていくことが必要である。だが、「家庭や育児との両立」という視点からのみ「働き方の見直し」を促進しようとするれば、その対象は限定されてしまい、効果さえも限定的になる恐れがある。

多様な働き方を実現し、こうした「限界」を超えるためにも、男性、女性に限らず、全ての労働者の仕事と「生活」の調和—「ワーク・ライフ・バランス」という新たな視点にたった、「働き方の見直し」が必要であると思われる。

---

<sup>31</sup> 申請日までに26週間以上連続して働いていれば、フレックス勤務を請求できる。事業主は、従業員からフレックス勤務を要求された場合、規定理由（8項目）により請求を拒否できる。請求できる内容や、事業主の拒否理由等、詳細については本報告書第2章第2節及び労働政策研究・研修機構ホームページ([http://www.jil.go.jp/jil/kaigaitopic/2003\\_07/englandP01.html](http://www.jil.go.jp/jil/kaigaitopic/2003_07/englandP01.html))を参照されたい。

表1-4 各国の少子化関連施策概要

		フランス	オランダ	ノルウェー	スウェーデン	アメリカ	イギリス	ドイツ	イタリア	日本
合計特殊出生率		1.76 ('95~'00年)	1.72 (2002年)	1.75 (2002年)	1.65 (2002年)	2.01 (2002年)	1.71 (2003年)	1.36 (2000年)	1.27 (2002年)	1.29 (2003年)
女性 (15~64歳) の労働力率		48.4% (2002年)	70.9% (2002年)	76.7% (2002年)	77.1 (2002年)	70.1% (2002年)	69.3% (2002年)	64.4% (2002年)	36.8% (2002年)	48.3% (2003年)
育児に 対する 経済的 支援	育児に対する手当	家族手当 (2人以上いる世帯対象) 乳幼児迎え入れ手当の基礎 手当 基礎手当	児童手当 (年齢により 異なるが6歳未満の子 1人に対して3ヶ月で、 172.62ユーロ) か、 税制上の優遇措置の いずれかが選択可能	児童手当 (18歳未満の子をもつ 親に対して、子1人当たり月額 972クローネが支給される) 家庭保育手当 (1~2歳児を家庭等 で保育する親対象)	児童手当 (第1子より。原則16歳未満。 所得制限なし。第3子以降より加算される)	児童手当制度はなし	児童手当 (第1子より 16歳未満の児童について 給付。所得制限なし)	児童手当 (子1人につき 月額154ユーロ) か、 児童扶養控除 (年間5,808 ユーロの税額控除) を選択	農家や自営業者は、家族手当 被用者には、核家族手当 一時金支給制度 (第2子以降の 子を出産した母親対象)	児童手当 (就学前児童対象) 第1子・第2子には、 月額5,000円で、 第3子には月額10,000円 所得制限あり
	出産休暇	出産予定日に先立つ6週間、 出産後の10週間で、 最長計16週間 (3人目の子どもからは、 出産予定日前8週間、出産後 18週間の計26週間 双子の場合は、出産予定日 前 12週間、出産後22週間の計 22週間 三つ子以上は、出産 予定日前24週間、出産後22 週間の計46週間)	産前6~4週間、 産後10~12週間で、 計16週間	産前12週間、産後6週間で、 計18週間 父親も出産休暇 (無給) を 取得できる (出産前後の2週間)	出産前後各7週間 子どもの出生後60日以内の10日間は、 父親も出産休暇 (有給) を取得できる	12週間	有給の母性休業26週間、 無給の休業26週間で 計1年間 (2003年)	産前6週間、産後8週間で、 計14週間	産前1~2ヶ月、産後4~3ヶ月で、 計5ヶ月間	産前6週間、産後8週間で、 計14週間
	出産休暇に支給される手当	出産休暇手当 (休暇前賃金の80%を支 給)	賃金補償 (休暇前賃金の100%を 支給)	出産手当 (育児休暇給付金と統合)	出産手当 (育児休暇給付金と統合)	無給	出産手当 (平均週給の90%支給。 上限あり)	母性手当 (休暇直前の平均手取り日額 を支給)	出産手当 (休暇前賃金の80%を支給)	出産手当金 (被用者対象。日額換算で 休業前給与の6割程度支給)
	育児休暇	子供が3歳になるまで、①1 ~3年求職する、②パートタ イム労働 (週16~32時間) に移行する、③職業教育を 受ける—のいずれかの方法 又はその組み合わせ	8歳までの6ヶ月間、 週労働時間の半分に 当たる休暇を時間単位 で取得可能。 父親休暇 (2001年12月 施行の「労働とケア法」 により法的権利に)	3歳まで 産後6週間の出産休暇明けから 子どもが1歳になるまでの期間は 両親が分割して取得できる 残る2年間については、父母が それぞれ最長1年ずつ育児休暇を 取得できる (1人親の場合1人で 2年取得可能) パパ・クオータ制 (国民保険から の手当が支給される期間のうち 4週間については、父親が取得 しないとその分の手当の支給期間 が減らされる)	子どもが8歳になるまでの間、 夫婦で合計480日間取得可能 (父親と母親 双方の休業取得の義務付け。「パパの月」、 「ママの月」) 全日休業：生後18ヶ月 パートタイム労働型：18ヶ月以降、8歳に 達するまで	1歳まで12週間	5歳までに13週間 1年につき最大4週間で、 1週間単位で取得可能 父親休業 (有給) の権利 付与 (2003年)	最長3年間の両親休暇 (2001年までは、育児休暇 という名称であったが、育児 手当法改正により、両親が 同時に休暇を取得することが できるようになり、名称が 変更された。父親のみが取得 できる休暇制度はない)	子どもが満8歳に達するまでに、 両親は合計10ヶ月 (母親は最大6ヶ月、 父親は最大7ヶ月) の育児休暇を取得 できる 父親休暇 (2000年)	1歳まで
	育児休暇に支給される手当	第1、2子については、3年 間休業し、月512ユーロを上 限とする手当を受け取る。 第3子については、第1、2子 と同じタイプか、1年間休業 して月750ユーロを上限とす る手当を受け取るかを選択 することができる。(2006 年7月より実施予定)	民間労働者は労働協約に 特別の定めが無い限り無給 公的部門労働者は、賃金の 75%支給	国民保険から支給 休暇前賃金の80%か100%の いずれかを選択。80%の場合、 有給の出産・育児休暇期間は、 52週間、100%の場合は42週間 になる	親保険により、480日間の休業中 のうち390日間は、80%の所得保障。 次の3ヶ月間は、1日定額保障が ある。	無給	無給	育児手当 (月額307ユーロを 24ヶ月又は月額460ユーロを 12ヶ月)	賃金の30%	雇用保険加入者対象 休業前給与の3割支給 復帰後、同1割×育休取得月数
保育サービス	認定保育ママ 保育所の整備推進の必要性	保育所の整備推進の必要性	低年齢児向けを中心に保育施設が 不足	待機は、ほぼ解消 乳幼児期から児童期まで、公的保育 施設が整備され、親の費用負担は 地方政府により異なるが10~15% 程度	全国的に不足。全国的な 制度はない。公設民営 が中心。企業や協会など 多様な主体がサービス を提供	保育所の整備推進の 必要性 「全国保育戦略」策定 (1998年)	保育所の整備推進の必要性	保育所整備推進のため、保育所を 整備する事業主に助成開始 (2003年)	保育所整備推進の必要性	
多様な働き方の実現のための取り組み	労働時間の減少 フレックスタイム サバティカル休暇制度 世代間ワークシェアリング	ワークシェアリング フレックスワーク	タイムコント (勤務時間の短縮 勤務時間をフルタイムの 90、80、75、60、50%に短縮 しながら有給期間を延長する ことができる。最長、子どもが 2歳に達するまで)	タイムバンク (育児休業における 有給休業期間を6ヶ月間取得したのち、 残りは子どもが18ヶ月~8歳までの間、 父母どちらかがパートタイムで 勤務しながら休業できる。	ワーク・ライフ・バランス	ワーク・ライフ・バランス 柔軟な雇用形態の促進 ワーク・ライフ・バランス	労働時間貯蓄口座制度 パートタイム労働の推進 ワーク・ライフ・バランス			

(備考) 厚生労働省『2003~2004年 海外情勢白書』(2004年) 及び、  
内閣府『少子化と男女共同参画~これまでの研究成果を踏まえて~』「少子化と男女共同参画に関する第1回専門調査会」資料 (2004年) 等より作成

### 1-3 「ワーク・ライフ・バランス」の重要性—EU、アメリカ、イギリス、ドイツを例に—

先述のアメリカやイギリスに限らず、近年では、国際的に「ワーク・ライフ・バランス」の重要性が強調されている。ワーク・ライフ・バランスは、これまでの「ファミリー・フレンドリー」施策よりも、より広い施策を包含する。性別や年齢に関係なく、労働者の仕事と生活全般のバランスを支援するという考え方であり、この「生活」のなかには、子育てや家庭生活だけでなく、地域活動や趣味・学習などあらゆる活動が含まれる<sup>32</sup>。

特に欧米では、働く人々の意識は、仕事と「子育て」の両立から、仕事と「家庭」（ワーク・ファミリー）のバランスへ、さらには仕事と「（個人の）生活」（ワーク・ライフ）のバランスへ、と広まっており、いかにして「仕事と生活の両方を充実させる働き方」を実現するかということが大きな関心事となっている。そして、業績向上のため、優秀な人材を確保し、その人材が能力を十二分に発揮できる環境の整備を試みる企業にとって、働く人々が望む方向は重要なテーマである。企業経営にとっても、「ワーク・ライフ・バランス」はキーワードとなっている<sup>33</sup>。

ここではEUの動向を紹介するとともに、ワーク・ライフ・バランスに取り組む代表的な国としてアメリカ、イギリス及びドイツの動向にふれる。これらの3つの国の取り組みについては、第2章においてより詳細に述べることとする。

#### ① EU

EU諸国でも、労働組合が労働時間の短縮、柔軟化を要求する動きが強まっており、最近では、業務の必要度に応じた労働時間の調整——「ワーク・ライフ・バランス」（「ファミリー・フレンドリー・アレンジメント」）が、政策議題として浮上している。EUの雇用に関するガイドラインは、ソーシャルパートナーがより柔軟な働き方の調整、パートタイム労働及び労働時間の短縮について話し合うことを促しており、議論はさらに活発化している。

2000年3月のリスボンサミットで採択された『欧州雇用戦略』では、全体雇用率の向上が、最も主要な目的のひとつとされた。この目的の実現は、女性のさらなる労働市場への参加に頼るところが大きい。『European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions』<sup>34</sup>では、EU諸国において、男女双方が仕事と家庭にバランスよく参加できる——「ワーク・ライフ・バランス」という視点にたった、労働時間や働き方のあり方の積極的な見直しをすることにより、女性の雇用率を向上させると同時に、家庭内における男女の役割分担の再編が可能になるとしている。

こうした動きを背景に、過去10年間における労使の交渉において、EU諸国では、労働時

<sup>32</sup> 武石恵美子（2005）

<sup>33</sup> 佐藤博樹・武石恵美子（2004）

<sup>34</sup> EU諸国における労働時間の選好や働く者のワーク・ライフ・バランスの向上に向けた取組み等に関する調査報告書（2003）。

間の短縮、労働時間の「年換算」、パートタイム労働の促進、生涯教育、そして育児休暇等という形で、「労働時間の柔軟化」が実現した。こうした「交渉による柔軟性の実現を促進する」という努力は、「ライフコースにおける労働時間の多様性を増大させる」という考えに部分的に沿ってはいる。しかし、依然として断片的な政策であり、家族政策、社会的保護制度、時間配分における改革を結びつけるような総合型政策の一環ではない<sup>35</sup>。

EU諸国では、「長時間のフルタイム」という働き方は、家庭責任に適合せず、健康へのダメージも大きいとして、男女問わず、家庭生活や社会生活と両立できる就労時間を求める傾向が強くなっている。働く人々のワーク・ライフ・バランスの問題については、国レベルだけでなく、EUレベルにおいても、重要な課題のひとつとして議論が展開されると予想される。

## ②アメリカ及びイギリス

出生率が相対的に高い「少子化国」たるアメリカでは、女性の社会進出等を背景として、企業が「いかに優秀な人材を確保し、生産性を向上させるか」という観点からファミリー・フレンドリー施策を充実させてきた。さらに1980年代後半以降、企業の取り組みは子供をもたない労働者をも対象とするワーク・ライフ・バランスへと広がっている。企業が模索と試行錯誤を重ねた結果、現在までに開発されたワーク・ライフ・バランスのプログラムは多種多様であり、パク（2002）によれば①フレキシブル・ワーク、②保育サポート、③介護サポート、④養子縁組サポート、⑤転勤サポート、⑥EAP（社員援護プログラム）、⑦ヘルス・アンド・ウェルネス、⑧各種保険制度、⑨休暇制度、⑩教育サポート等があるという<sup>36</sup>。なかでもフレキシブル・ワーク、すなわち正社員の働き方に柔軟性をもたせるプログラムは、ワーク・ライフ・バランス施策の中核として位置づけられる。具体的な勤務形態としてはフレックス・タイム、ジョブ・シェアリング、テレコミュート（在宅勤務）などがある。

同じく「少子化国」であるイギリスにおいても、近年は大企業を中心としてワーク・ライフ・バランスの取り組みが進んでいる。アメリカと異なる点は、イギリス政府が、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを普及させるために、企業の取り組みを後押しする政策を講じている点にある。ワーク・ライフ・バランスの支援は、政策上の中心課題として位置づけられている。取り組みの中核となるのはやはりフレキシブル・ワークで、2002年には親が雇用主に対して「柔軟な働き方」を要求する権利が、法律上規定されている。また、「父親休暇」が法制化されるなど、父親の家庭参加を支援する姿勢が政策上明確に打ち出されている。

出生率が一時落ち込みながらも、その後回復をみせたイギリスにおけるワーク・ライフ・バランス政策の動向は、本研究として大いに注目すべきである。第2章ではイギリスの取り組みを最も詳しく紹介している。

<sup>35</sup> Dominique Anxo (2004)

<sup>36</sup> ワーク・ライフ・バランスのプログラムは145種類以上にも及び、ここにあげた以外にも、例えば「コンシェルジュ・サービス」（ベビーシッターの手配やコンサート・チケットの予約など、社員の様々な雑用を代行するサービス）などのユニークなプログラムが開発されている（パク、2002）。

### ③ドイツ

ドイツでは従来、高い失業率を背景に、雇用創出を目的として労働時間や働き方の見直しが進められており、ジョブ・シェアリングやパートタイム労働が推進されるなど、「多様な働き方」が実現されてきた。さらに近年は「国力を高める」という視点から、ワーク・ライフ・バランスの重要性が注目され始めている。我が国と同様に「超少子化国」であるドイツでは、ワーク・ライフ・バランスに取り組むにあたり出生率の動向が意識されている。

例えば、連邦例府が2003年夏に、政財界の協力のもとに結成した「家族のためのアライアンス」は、その取り組みの前提として「ドイツにとって出生率の上昇は不可欠である」という発想を掲げている。また、その活動プロジェクトの一つである「ドイツで最も家族にやさしい企業を表彰するためのコンクール」においては、家族に優しい企業であることが求められる理由を「少子化の時代において、子供が増える環境をつくれば国力と国民の生活の質が向上するため」としている。まさにわが国と共通の関心のもとにワーク・ライフ・バランスへの取り組みが支援されている。

このほか、州政府による取り組みの事例として、ノルドラインウェストファーレン州政府の「100社運動」というキャンペーン（2000年1月）も注目される。州政府が中小企業支援に対し、無料で「フレキシ・ワーク（Flexi Work）」<sup>37</sup>すなわち柔軟な働き方の導入に必要なアドバイスを提供するというもので、当初の目的の100社の倍以上の企業が参加した。最終的には、68社が様々な形態のフレキシ・ワークを導入し、500の新規雇用につながったとされる<sup>38</sup>。フレキシ・ワークのなかでは「労働時間貯蓄口座制度」<sup>39</sup>の人气が高かったようである。

こうしたドイツのワーク・ライフ・バランスへの取り組みについては、第2章を参照されたい。

#### 1-3-2 結びにかえて—「少子化社会における働き方の見直し」の重要性—

2004年6月に、我が国の2003年の合計特殊出生率が発表され、その「1.29」という数字に、人々の「少子化」に対する関心はこれまで以上に高まった。シンポジウムやフォーラムなども、様々な視点から数多く開催されている。

こうしたなか、内閣府は「男女共同参画社会に関する世論調査」の結果を発表した（2005年2月5日付）。それによると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方に

<sup>37</sup> ドイツのマスコミなどでは、「フレキシ・ワーク」が、ワーク・ライフ・バランスの代名詞としてよく使われている（伊藤美保、2004）。

<sup>38</sup> Lore Arthur（2002, p10）

<sup>39</sup> 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清算せずに、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。プラスの債権は休日として、マイナスの債権は勤務として相殺できる。導入は労使の合意による（厚生労働省、2004b）。

「反対」と答えた人が48.9%で、「賛成」の45.2%を1979年の調査開始以降初めて上回った。内閣府は「女性の社会進出に対する意識変化に加え、夫婦で働かないと生活が苦しい経済状況も背景にあるのでは」と分析している。

ところが、労働政策研究・研修機構が2004年8月から9月に実施した「第4回勤労生活に関する調査」<sup>40</sup>によれば、家庭生活と仕事について望ましいと思う生き方について「男性は仕事優先、女性は家庭優先」とする割合が約4割（44.0%）と最も高く、次いで「男性は仕事優先、女性は仕事も家庭も」が約2割（20.3%）となっている。つまり、男女ともおよそ6割が、「男性は仕事優先」という生き方を望ましいと考えていることがわかる。こうした調査結果をみると、人々の「意識」は、昔に比べれば変化をみせているのは確かだが、男女の性別役割観には、やはり根強いものがあるといえる。

少子化時代において我々は、少ない労働力人口で、生産性の維持・向上を求められ、今後共働き世帯はますます増加するであろう。こうしたなか、やはりこれまでの働き方では、男性の家事・育児参加は難しく、女性の負担は重くなっていくばかりである。そして、子どもをもつことが「負担」と感じられるようになってしまう。また、これまでのように、「乳幼児期」を対象とした育児支援では、親の負担はあまり減らない。就学期を迎えても、子どもにかかわる問題は多い。乳幼児期だけの支援では、仕事を続けながら、これから長く続く子育て期を乗り切るには限界がある。

こうしたことを考えても、「両立支援＝育児支援＝働く女性が対象」というようなこれまでの支援策から、仕事と生活の調和—「ワーク・ライフ・バランス」支援へのシフトは有効であると思われる。少子化時代において、性別や世代に関係なく、人々が、個々の能力や適性に応じて、「やりがいのある仕事」と「充実した個人生活」を調和させ、バランスよく発展させるサポート体制を整えることが求められる。「仕事と家庭の両立」から「仕事と生活の両立」に向けて、政府、企業が協同で取り組むこと、そしてまた、人々の「意識改革」も重要なポイントになるであろう。

先にみたように、欧米では、働く人々の意識の変化を背景に、企業の活力、競争力維持のために従業員の生活全般に配慮した施策が極めて重要であるという認識のもと、ワーク・ライフ・バランス策への取り組みが活発化している。もちろん、ワーク・ライフ・バランス施策は、「少子化対策」と同義ではない。しかし、少子化社会における働き方の見直しには、性・人種・年齢に関係なく、働く人の生活と仕事の調和を考えるという視点が、重要となってくる。我が国の次世代育成支援策も、これまでの一連の少子化対策のように「子どものいる人のための施策」と矮小化するのではなく、「全ての働く人の仕事と生活のバランスを図るための施策」という位置付けにたち、無理なく子育てができる環境の整備に向けて取り組

---

<sup>40</sup> 労働政策研究・研修機構が、勤労生活の実態を把握するために、勤労意識の多様な諸側面について明らかにすることを目的に、全国の20歳以上の男女4,000人を対象に実施した調査（訪問面接調査。有効回答率68.2%）。1999年、2000年、2001年と実施し、今回の調査が第4回目となる。

むことが求められよう。

また、「仕事と生活のバランス」と一言で言っても、それは人によって異なり、同じ一人の人でさえ、ライフステージに応じて多様にならざるを得ない。労働者の希望に添った働き方と処遇の組み合わせをどうするかといった問題もある。こうした課題もあるが、欧米の取り組みなどを参考に、我が国の社会経済状況や人々の意識などを考慮しながら、ワーク・ライフ・バランス施策を進めることが期待される。

「少子化」という現象を考えてみると、長時間労働、フリーター、パラサイトシングルが増加等、現在の我が国の抱える多くの課題が見えてくる。「少子化問題を考える」ということは、「少子化の流れを変える」ことを考えるとともに、こうした課題に向き合うきっかけにもなるのではないだろうか。

#### <参考文献>

- 阿藤誠（1992）「日本における出生率の動向と要因」『シリーズ・人口学研究 2 低出生力をめぐる諸問題』大明堂
- （1998）「人口・家族政策の展開と有効性」『シリーズ・人口学研究 8 世界の人口問題』大明堂
- （2004）「少子化と男女共同参画 —国際比較の視点から— 」男女共同参画推進連携会議全体会議資料 2004年7月 国立社会保障・人口問題研究所
- 池本美香（2003）『失われる子育ての時間 少子化社会脱出への道』勁草書房
- 伊藤美保（2004）「ワーク・ライフ・バランスを支援するワークプレイス：欧州の先進動向」BPIセミナー「ワーク・ライフ・バランス～今、日本人に求められる『仕事とプライベートライフの調和』～」講演資料 2004年5月
- 今田幸子（2004）「共働きと育児の調和を求めて」『Business Labour Trend』2004年1月号、pp. 2-5. 労働政策研究・研修機構
- 厚生労働省（1999）人口問題審議会報告「少子化に関連する諸外国の取り組みについて」
- （2004 a）「米国におけるワーク・ライフ・バランスへの取り組みについて」第4回仕事と生活の調和に関する検討会議資料 2004年1月
- （2004 b）『世界の厚生労働2004海外情勢白書』TKC出版
- 国立社会保障・人口問題研究所（2003 a）「特集 先進諸国の少子化の動向と少子化対策に関する比較研究 その2」『人口問題研究』第59巻第2号
- （2003 b）「特集 第7回厚生政策セミナー こども、家族、社会—少子社会の政策選択—」『海外社会保障研究』Summer 2003 No.143
- 佐藤博樹・武石恵美子（2004）『男性の育児休業』中公新書
- 武石恵美子（2005）「企業が取り組む次世代育成支援 — ワーク・ライフ・バランスの取り組みを提案する — 」『ニッセイ基礎研Report』2005年1月号、pp. 18-23.



- 内閣府 (2000) 「男女共同参画に関する世論調査 ―男性のライフスタイルを中心に―」  
—— (2003) 『平成15年版 男女共同参画白書』 国立印刷局  
—— (2004 a) 『平成16年版 男女共同参画白書』 国立印刷局  
—— (2004 b) 『平成16年版 少子化社会白書』 株ぎょうせい
- 日本労働研究機構 (2002) 「特集 ワーク・ライフ・バランスを求めて」『日本労働研究雑誌』 503号、2002年6月号
- パク・ジョアン・スックチャ (2002) 『会社人間が会社をつぶす』 朝日新聞社
- 林雅彦 (2003) 「フランスの家族政策、両立支援政策及び出生率上昇の背景と要因」 日本労働研究機構欧州事務所
- 町田敦子 (2004) 「米は『ファミフレ』から『WLB』へ」『Business Labour Trend』 2004年1月号、pp. 30-31. 労働政策研究・研修機構
- 労働政策研究・研修機構 (2005) 『データブック 国際労働比較2005』
- European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (2003) *Working-time preferences and work-life balance in the EU : some policy considerations for enhancing the quality of life*
- Dominique Anxo (2004) *Patterns of Labour Market Integration in Europe, A Gender and Life Course Perspective* 国際シンポジウム「欧州雇用戦略からなにを学ぶか ―わが国の政策への示唆―」 労働政策研究・研修機構主催 (2004年10月) 報告論文
- Lore Arthur (2002) *Work-life Balance : Towards an Agenda for Policy Learning Between Britain and Germany*, Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society
- OECD (2001) *Babies and bosses Volume 2 Austria, Ireland and Japan*  
—— (2003) *Employment Outlook 2001*