

紹介

フランスの企業と「少子化対策」

神尾真知子

(日本大学教授)

目次

- I はじめに
- II 子どもの養育にかかる費用への援助
- III 出産・子育てに関する時間への援助
- IV 子育てへの援助
- V 男女職業平等の実現
- VI おわりに——フランスの企業と「少子化対策」の検討が日本に示唆すること

I はじめに

フランスは、先進国の中で、出生率の高い国として、注目されている。2004年の調査によれば、フランスの出生率は、EU 25カ国中アイルランドの1.99について、1.90になっている。2005年の暫定値は1.92で、ここ10年位はほぼ上昇傾向にある。

しかし、日本のように、フランスには、少子化に関連する政策を束ねた総合的な政策である少子化対策¹⁾は存在していない。先進国の中でも出生率の高いフランスではあるが、現在の出生率に満足しているわけではなく、世代の再生産が困難であるという切実な認識を持っている。そのため、さまざまな政策が取られている。

少子化は、子どもの出生、子どもの養育、仕事と家庭の両立、女性労働に政策関心を喚起する。これらに関連するフランスの政策を、本稿では、「少子化対策」とカギ括弧をつけ、フランスの企業が、どのように「少子化対策」にかかわっているのかという視点で検討する。

子どもを育てることは、費用、時間、手間がかかる。そのような労働者の負担に対して企業がどのように援助しているのかを、II. 子どもの養育にかかる費用への援助（家族給付、手当、家族控除など）、III. 出産・子育てに関する時間への援助（育児親休暇など）、IV. 子育てへの援助（公的保育所、企業保育所など）、V. 男女職業平等の実現に分類して、述べる。最後に、フランスの社会文化的な要因も含めて、フランスの企業と「少子化対策」の検討から日本の少子化対策にどのような示唆があるのかについて論じる。

II 子どもの養育にかかる費用への援助

1 家族給付

1 家族給付の意義

フランスでは、家族支援、特に出産を促進することは国家の責任であると考えられている。そして、子どもの出生を妨げる経済的な障害を取り除くために、現金給付を重視している。ゴージェは、出産促進的モデルに分類している²⁾。フランスは、家族政策（politique familiale）を有し、その中心に、上記の現金給付に該当する家族給付（prestations familiales）がある。家族給付は、社会保険や労働災害補償と並んで、フランスの社会保障制度を構成する三本柱の一つになっている³⁾。

なお、本稿では、労働者を中心に述べるが、家族給付は、労働者に限られず、自営業や無職者などに対しても、普遍的に適用される⁴⁾。したがっ

て、たとえば、自営業者も、要件を満たせば、育児休業中の所得保障となる育児親手当（就業自由選択補足手当）を、労働者と同じように受給することができる。

2 家族給付と企業

現在の家族給付制度のもととなるものは、19世紀末に民間の経営者の主導で始まった。子どものいる労働者に対して、家族の負担を軽減するために、「家族賃金」が支払われた。当時の経営者の思想的な背景に、社会的カトリシズムがあると指摘されている⁵⁾。そして、1932年には、家族手当補償金庫（caisse de compensation d'allocation familiales）⁶⁾への加入が使用者に法的に義務づけられ、1939年には、家族法典（code de la famille）が制定された。このように、国家が、経営者による私的なイニシアティブに取って代わったのは、福祉国家によるパターナリズムにあった。

家族給付は、従来使用者の負担金（賃金に対する5.40%）で賄ってきたが、1990年12月28日法により導入された一般社会拠出金（cotisation sociale généralisée, CSG）もあてられている。これは、法的に租税と解されている。一般社会拠出金は、使用者又は年金金庫などが、個人に対して、稼働所得（5.1%）、代替所得（年金など、4.2%）、資産所得（5.8%）などの所得から控除する⁷⁾。独立就業者は、直接社会保障サービス機関に支払う。

企業は、労働者の子育て費用に対する経済的支援を、社会保障制度としての家族給付を通して、行っている。

3 家族給付の展開

当初の家族政策は、社会の基礎単位としての伝統的な家族構成の維持および出産奨励策を目的としていた。フランスは、19世紀以来、戦争によって、隣国に比較して急激な人口減少があったので、人口の増加と若返りに関して社会的な合意が形成され、国家の役割が期待された。当初の家族政策は、女性が主婦となる伝統的な家族を前提としていた。

だが、次第に、①戦後の労働力不足から女性労働力が必要とされたこと、②従来の家族政策の精神的支柱であったカトリシズムが衰退したこと、③伝統的家族が崩壊し、家族形態が多様化したこ

と、④フェミニズムが台頭したことから、伝統的な家族政策は解体した⁸⁾。

当初の家族給付は、性別役割分担に基づいた家庭の主婦への給付を中心としていたが、現在は、働く女性を前提とした給付に変わってきている。なお、1994年の育児親手当の改正が、所得の低い女性を労働市場から後退させてしまったことに見るように、家族給付は、女性労働に大きな影響を与えている。

現在のフランスの家族給付は、多様化した家族を対象に給付されている。また、家族給付は、住宅政策、雇用政策、貧困政策などの家族政策以外のさまざまな政策目的を内包するに至っている。

4 全国家族手当金庫（caisse nationale des allocations familiales, CNAF）

CNAFは、家族給付を支給するなどの実施機関としての役割を持ち、県にある123の家族手当金庫（caisse des allocations familiales, CAF）を統括している。CNAFは、1996年以降、国と目標・管理協定（Convention d'objective et de gestion, COG）を結んでおり、両者は契約関係にある。CNAFの長と会計部門の長は政府から来ており、国とは密接な関係を持っているが、主導権はCNAFにある。

企業は、理事としてCNAFの運営にかかわっていたが、週35時間労働時間制が制定された時に、抗議のために、主要な使用者団体の理事は辞任してしまった。

CNAFは、さまざまな給付と社会福祉活動に財源を支出している。さまざまな給付（合計505億8000万ユーロ）として、家族に対する援助（217億8000万ユーロ）、住宅援助（128億5000万ユーロ）、不安定さに対する援助（103億6000万ユーロ）、その他の法的援助（55億9000万ユーロ）がある。家族に対する援助にあたるものが、家族給付である。社会福祉活動の一環として、乳幼児の受け入れへの援助（12億5000万ユーロ）が行われており、保育所の建設などにあてられている（いずれも2003年の数字）。

CNAFの財源は、使用者と独立就業者（自由業など）の負担金が全体の59.0%、CSG 20.7%、経費として取る負担金7.6%、障害者手当・単親

手当の CNAF への償還 11.5% (国から委託されて支給した障害者手当・単親手当の費用の国からの償還), その他 1.2%となっている。

5 子育て関連の家族給付

前述したように、現在の家族給付は、さまざまな政策を内包しているが、本稿では、子育てに関連する家族給付を取り上げる (CNAF が支給する法的給付の受給者数については、表 1 を参照のこと)。

①家族給付の受給要件⁹⁾ (L. 511-1~L. 513-1)

家族給付に国籍要件はなく、フランスに居住することが要件である。外国人については (EU 市民とスイス人を除く)、さらに、正規滞在資格が必要である。受給者は、子ども (親子関係は必ずしも必要でない) を実際にかつ永続的に扶養していなければならない。一般的に、子どもの養育費と教育の責任を持っていることである。

②家族給付の仕組み¹⁰⁾ (L. 551-1)

家族給付額の算定のために、月額家族給付算定基礎額 (base mensuelle des allocations familiales, BMAF) が、1 年に 2 回デクレによって定められている。BMAF の上昇は、少なくとも物価の上昇に等しく設定される。

家族給付は、毎月および支払い期日に、家族の居住する場所の家族手当金庫から支給される。支給は原則振込みである。受給者は、給付の権利のある人であり、夫婦の場合は、父親か母親かを選択できる。もし、選択しないときは、自動的に母親が受給者となる。

③家族給付の特色

社会保障法典が家族給付として規定している 9 種類の家族手当 (従来は 11 種類) のうち、CNAF が子育てに関連するものとして分類する家族給付 7 種類の全体像は、図 1 の通りである。残りの 2 種類は、最低所得保障としての単親手当 (allocation de parent isolé, API) 及び住宅のための住宅手当 (allocation de logement) である。

フランスの家族給付の特色を指摘すると、第 1 に、現在では、第 3 子からの支給は、所得制限のある「家族補足手当」のみになっており、ほとんどが第 1 子からの支給になっている。第 1 子から家族給付の対象とすることによって、出産促進策の効果を少しでもあげたいと考えている。

第 2 に、所得制限のある給付とない給付がある。所得要件がある家族手当は、垂直的所得再分配をはかっているのに対して、所得要件がない家族手当は、水平的所得再分配をはかっている。

第 3 に、家族給付の内容を見ると、出産、養子、養育、新学期、多子、障害、子どもの病気など、子どもの誕生から子育て期間中のさまざまな費用発生に対する所得保障が、きめ細かになされている。

第 4 に、18 歳もしくは 20 歳あるいは 21 歳までの長期にわたる家族給付を規定している。

第 5 に、就業と育児に関して、就業を継続するかどうか、どのような保育方法を選ぶかについての「選択の自由」を受給者に保障している。

第 6 に、労働者の子育て関連費用への援助を、日本の企業のように賃金として私的に行うのではなく、家族給付という社会保障制度の仕組みを通して、社会的にかつ普遍的に行っている。

④家族給付の種類

以下に簡単に、子育て関連の家族給付を紹介する¹¹⁾。

○第 1 子から支給される家族給付

A 乳幼児受け入れ手当 (prestation d'accueil du jeune enfant, PAJE)

2004 年 1 月 1 日から新しく施行された手当であり、既存の乳幼児手当 (allocation pour jeune enfant, APJE)、養子手当 (allocation d'adoption, AAD)、家庭保育手当 (allocation de garde d'enfant à domicile, AGED)、公認保育ママ雇用家族援助 (aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée, AFEAMA)、育児親手当 (allocation parentale d'éducation, APE) を統合したものである。これら旧手当は、2003 年末までに誕生又は養子になった子どもに適用され、PAJE は、2004 年 1 月 1 日以降の誕生又は養子となった子どもについて適用される。この改革の目的は、乳幼児の育児支援に力点を置いて女性の出産意欲を増す環境を作ることにある。

旧手当との違いは、次の通りである。第 1 に、旧乳幼児手当では、出産時の給付は分割して支給されていたが、出産・養子手当は、産後 7 カ月目または養子の受け入れ時に一括して支給されるこ

表1 フランス本国の家族手当金庫の法的給付受給者

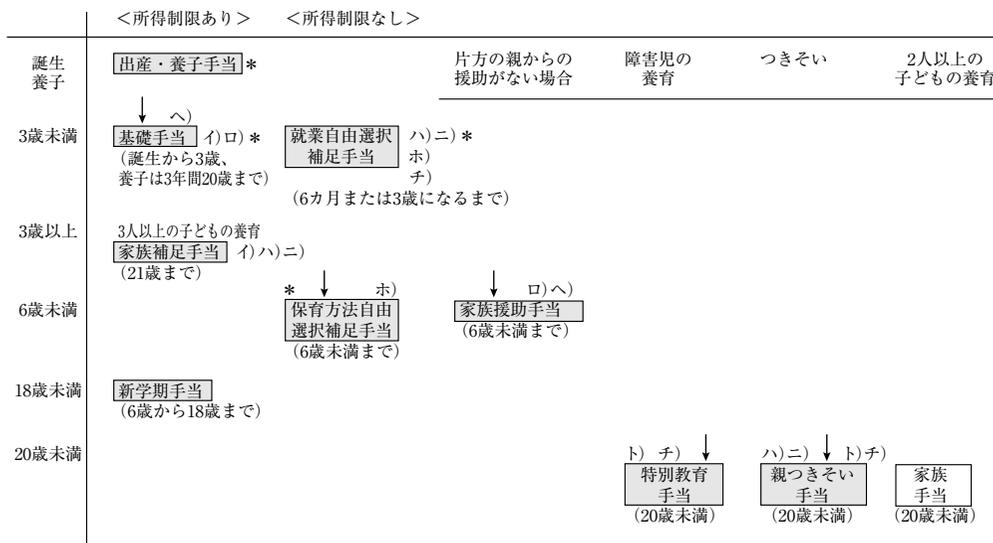
(人)

手当等の名称	2002年	2003年	2004年	2005年
《子どもの養育》				
家族手当 (1932年創設)	3,965,406	4,002,938	4,061,650	4,337,015
うち一括家族手当 (2003年7月創設)		54,937	108,896	115,086
うち割増 (11歳以上)	1,531,705	1,535,532	1,534,995	1,615,179
うち割増 (16歳以上)	615,409	620,063	625,129	657,855
家族補足手当 (1978年1月創設)	795,608	789,570	791,628	812,392
新学期手当 (1974年9月創設)	2,695,474	2,650,316	2,674,881	2,712,786
うち他の手当を受給していない1人の子のいる家族 (1999年9月創設)	187,790	190,478	203,556	206,977
《乳幼児の誕生》				
乳幼児受け入れ給付 (2004年1月創設)			726,318	1,378,634
うち出産・養子手当			50,662	52,289
うち基礎手当			638,394	1,232,064
うち就業自由選択補足手当			176,330	392,270
うち保育方法自由選択補足手当			107,008	304,217
乳幼児手当 (1985年1月創設)			619,428	292,297
短期乳幼児手当 (1985年1月創設)	1,227,046	1,197,808	—	—
(妊娠5カ月以上子どもが3カ月まで)	365,501	356,882		
長期乳幼児手当 (1985年1月創設)	936,111	912,561	619,428	292,297
(子どもが4カ月以上3歳まで)				
育児親手当 (1985年1月創設)	505,238	506,355	368,097	180,321
自宅保育手当 (1987年4月創設)	52,599	50,760	45,417	34,647
保育ママ雇用家族援助 (1991年1月創設)	589,238	604,056	545,513	377,867
養子手当 (1995年1月創設)	1,232	1,475	627	32
《単親であること》				
単親手当 (1976年10月創設)	162,885	168,824	174,472	181,060
家族援助手当 (1985年6月創設)	536,253	551,772	565,794	591,137
《その他》				
差異手当	11,505	11,116	11,317	10,303
《住宅》				
家族住宅手当 (1949年1月創設)	1,089,436	1,071,206	1,078,549	1,098,266
社会住宅手当 (1971年7月創設)	2,035,838	2,035,155	2,046,613	2,064,372
住宅個人援助 (1977年7月創設)	2,601,677	2,533,765	2,484,430	2,466,157
《障害》				
特別教育手当 (1975年10月創設)	104,522	109,676	115,959	126,418
親つきそい手当 (2001年1月創設)	2,290	3,114	3,366	3,903
成人障害手当 (1975年10月創設)	692,304	707,615	726,967	741,665
うち成人障害補足手当 (1993年1月創設)	146,319	149,936	155,475	13,968
うち自立生活割増 (2005年7月創設)				122,609
うち障害者所得保障 (2005年7月創設)				25,475
《不安定さ》				
参入最低所得 (1988年12月創設)	929,268	975,272	1,061,005	1,111,374
《援助契約》(給付つき又はなし)				
就業最低所得 (2004年3月創設)				3,734
未来契約 (2005年3月創設)				10,101

注：2004年から施行された乳幼児受け入れ給付が、乳幼児手当などの乳幼児の出産に関連する給付に徐々に代替する。

出所：CNAF. fichier FIEAS

図1 家族給付の全体像



注：以下の併給調整がある。記載のないものは、どの給付とも併給可。

- イ) 基礎手当と家族補足手当
- ロ) 養子のときの基礎手当と家族援助手当
- ハ) 就業自由選択補足手当と家族補足手当
- ニ) 就業自由選択補足手当と親つきそい手当
- ホ) 保育方法自由選択手当と全面的就業停止の就業自由選択補足手当
- へ) 養子の家族援助手当と基礎手当
- ト) 特別教育手当と家族つきそい手当
- チ) 同じ子どもについて、親つきそい手当と就業自由選択手当、特別教育手当

*は乳幼児受け入れ給付である。

□は、第1子から支給される手当である。

出所：神尾真知子作成

とになった。第2に、基礎手当の所得要件が緩和されたことである。これにより、3歳以下の子どもを持つ家庭の90%（190万件）が対象となる。第3に、就業停止期間中に支給される旧育児親手当は第2子から支給されていたが、就業自由選択補足手当では第1子から出産休暇終了後6カ月間支給されることになった。第4に、旧育児親手当が低所得の女性を家庭に戻してしまったので、働き続けるか就業を停止するかを自由に選択できるように、育児親手当と公認保育ママ雇用家族援助手当・自宅保育手当を統合した。働き続けることを選んだ場合の手当支給の所得要件を緩和し、支給額を上げた。託児費用を出せずに育児のために退職せざるを得なかった女性に、「職業と家庭の両立」の道を開くことを目的とした¹²⁾。

さらに、2006年7月から、就業自由選択オプション補足手当が新設される。

PAJEは、以下の5つの部分から成る。

a-1 出産・養子手当 (prime à la naissance

ou à l'adoption, 旧乳幼児手当+旧養子手当)

出産や養子に伴う費用の補償を目的とし、所得要件がある。出産手当の場合は、妊娠7カ月のときに、養子手当の場合は、養子が家庭に受け入れられた月、または家庭への受け入れが過去の時は、養子になった月に支給される。

a-2 基礎手当 (allocation de base, 旧乳幼児手当)

子どもの養育にかかる費用の補償を目的とし、所得要件がある。支給期間は、出産から3歳の誕生日の前の月までである。養子の場合、子どもを家庭に受け入れた時または養子の決定の月から3年間支給される（子どもが20歳になるまで）。

a-3 就業自由選択補足手当 (complément de libre choix d'activité, CLCA, 旧育児親手当)

子育てのために職業活動を全く停止するかまたは部分的に停止するかしたことによる所得の喪失

の補償を目的とし、所得要件はない。2004年1月1日以降に生まれたか、養子とした3歳未満の扶養する子どもが少なくとも1人いて、全面的または部分的に仕事を停止しており、一定の過去の職業活動（継続又は断続）があることが受給要件である。

両親で就業自由選択補足手当を分け合うことは可能であるが、手当の合計が、全面的職業停止の就業自由選択補足手当の額を超えることはできない。部分的職業活動停止の場合は、保育方法自由選択補足手当との併給ができる。

a - 4 就業自由選択オプション補足手当
(complément optionnel de libre choix d'activité, COLCA)

2006年7月から施行される新しい手当である。3人以上の子どもを持つ親で一時的に職業活動を停止する場合、就業自由選択補足手当か、就業自由選択オプション補足手当のいずれかを選択できる。COLCAは、1年間の期間を限定して、より多くの額の給付を行う。育児休業する親が、長期間労働市場から離れることなく、休業に伴う経済的損失を補填し、よりよい条件で職場復帰する機会を得ることができる。特に女性の職場復帰を促進し、家庭生活における選択肢を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援する目的を持っている¹³⁾。

就業自由選択補足手当実施後1年3カ月経過した時点での、2人の子どもを持つ家庭の行動が次のように変化したことが推測されている¹⁴⁾。旧育児親休暇受給者を100人とすると、これまでは、67人が全面的就業活動停止の育児親手当を受給していたが、そのうち、60人は、就業自由選択補足手当においても、全面的就業活動停止の手当を受給したが、あとの7人のうち、5人は就業自由選択補足手当の部分的就業活動停止の手当を受給し、2人は職業活動の要件が厳しくなったために、手当の適用対象外となった。部分的就業活動停止の旧育児親手当は、33人が受給していたが、部分的就業活動停止の就業自由選択補足手当は、40人が受給するようになった。増えた7人のうち、5人は、前述したように従来全面的就業活動停止の旧育児親手当を受給していたのであり、2

人は、旧育児親手当を選択していなかった人である。このように、就業自由選択補足手当は、部分的就業にせよ働く受給者を増やしたことがわかる。

a - 5 保育方法自由選択補足手当 (complément de libre choix du mode de garde, CLMG, 旧公認保育ママ雇用家族援助手当 + 旧自宅保育手当)

6歳未満の子どもの保育について、公認保育ママの雇用または自宅保育によって発生する負担（保育ママまたは自宅保育者の報酬の一部、社会保険の使用者負担）の補償を目的とする。子どもが6歳未満であることと一定の職業活動が受給要件となっている。所得要件はない。

B 家族援助手当 (allocation de soutien familial, ASF)

両親の片方または両方からの援助がない、6歳未満の子ども（養子も含む）の養育費用の補償を目的とする。所得要件はない。

C 特別教育手当 (allocation d'éducation spéciale, AES)

障害児の扶養にかかる費用の補償を目的とする。子どもが20歳未満で、永久的な障害の程度が少なくとも80%であることが受給要件である。所得要件はない。

D 親つきそい日々手当 (allocation journalière de présence parentale, AJPP)

従来の親つきそい手当 (allocation de présence parentale, APP) に代わり、2006年5月1日から実施されている手当である。

病気、事故、重大な障害の犠牲者である自分の子どもの世話をするために職業活動を全面的または部分的に停止することによって発生する所得の喪失を補償することを目的とする。子どもが20歳未満で、その子どもが、病気、重大な障害、重大な事故の犠牲者であり、付き添いを必要とし、そのために職業活動の全面的または部分的停止をすることが受給要件である（労働者の場合は、親つきそい休暇 congé de présence parentale を取っていること）。所得要件はない。両親が部分的就労をする時は、カップル間で同時に併給できる。両親の合計の額が、全面的停止のAJPPの額を超えても併給できる。この措置は、親の支援と助

け合いが子どもに必要である状況において、親の責任を公正に分かち合うことの奨励を目的とする。支給期間に関して、2006年4月から310日を上限として3年間いつでも給付が受けられるようになった。

E 新学期手当 (allocation de rentrée scolaire, ARS)

扶養する子どもの新学期に発生する費用の補償を目的とする。受給要件は、1988年9月16日から2001年1月31日までに生まれた、6歳から18歳までの扶養する子どもがいることである。所得要件がある。

○第2子から支給される手当

F 家族手当 (allocations familiales, AF)

第2子以上の子どもの養育に発生する費用の補償を目的とする。受給要件は、扶養する20歳未満の少なくとも2人の子どもがいることである。所得要件はない。家族手当は、他の手当と併給できる。

○第3子から支給される家族給付

G 家族補足手当 (complément familial, CF)

3人以上の子どもから発生する費用の補償を目的とする。受給要件は、すべて3歳以上の子ども(21歳まで)を3人以上扶養していることである。所得要件がある。子どもの3歳の誕生日から支給される。3歳以上の扶養する子どもが3人未満になったとき、または子どもが新たに基礎手当を受給するときは、停止される。

2 賃金として支給する子育て関連手当

フランスの企業は、賃金として、労働者に子育て関連の手当を支給する場合がある。2004年の調査によると、10人以上の企業で、14.3%が、ポストおよび家族関連手当を支給しており、企業規模が大きくなるほど支給する割合が高くなる(従業員10人から19人の企業では5.4%であるのに対して、500人以上の企業では18.7%となっている)¹⁵⁾。

なお、企業等が、子育て関連手当(保育所手当 la prime de crèche, 保育費手当 allocation de frais de garde など)を、女性労働者にだけ支給していたために、受給要件を満たす男性労働者から男女

同一賃金法違反であると訴えられた事件があり、いずれも男性労働者が勝訴している¹⁶⁾。

3 企業委員会を通じた援助

フランスでは、50人以上の従業員を雇用する企業は、企業委員会の設置が義務づけられている(L.431-1)。企業委員会は、企業においてもっぱら労働者やその家族のためにスポーツや文化活動の運営を行い、あるいは、コンセイユ・デタのデクレの定める条件の下で当該運営に財政援助を行うことが求められている。そのような活動の中に、保育所や林間学校が含まれている¹⁷⁾。

4 企業の支出に対する家族控除

子どもを持つ労働者が、仕事と家庭のより一層の両立をはかることができるように、企業がお金を支出した場合に、税制上の優遇措置である家族控除 (crédit d'impôt famille) が行われている(一般税法典244条f)。家族控除が認められるのは、①当該企業の労働者の3歳未満の子どもを受け入れる保育所および一時託児所の創設並びに運営への財政援助、②育児親休暇中の当該企業の労働者のためになされる職業訓練費用、③通常の労働時間以外に突発的で予期できない職業上の義務のために発生した例外的な保育費用を払わなければならない当該企業の労働者に補償するための費用、④父親休暇、出産休暇、育児親休暇、病児休暇を利用する労働者に支払われる報酬相当の費用である。

家族控除は、該当する費用総額の25%に等しく、1年および1企業につき、50万ユーロを上限とする。

5 普遍的雇用サービス小切手 (chèque emploi service universel, CESU)

2006年1月から施行されている制度である。既存のレストラン券と同じ仕組みで、企業が、労働者の保育費用の一部を負担する。前述の家族控除の対象となる。

6 大家族カード (carte familles nombreuses)

2006年から、3人以上の子どもを持つ家族のた

めの大家族カードが政府より配布されている。公的なサービスやパートナーとなる大企業（スーパー、家電など）の商品について、割引がなされる¹⁸⁾。割引となる店には、大家族カードの協力店であることを示すステッカーが貼られている。

Ⅲ 出産・子育てに関する時間への援助

1 出産・子育て関連の休暇

企業は、出産や子育てに関する時間を保障することが、労働法典(CODE DU TRAVAIL)に規定され、義務づけられている。労働法典に規定されている休暇は、法が強制する最低限の休暇であり、実際には、労働協約や協定によって、法規定を上回る休暇が規定されている。

1 出産休暇 (congé de maternité, L.122-26)

女性労働者は、普通出産の場合、1人目と2人目については、産前6週間産後10週間の計16週間の出産休暇が保障されている。3人目以上については、産前8週間産後18週間の計26週間となっている。双子の出産は、産前12週間産後22週間の計34週間である。3つ子以上の出産は、産前24週間産後22週間の計46週間となっている。出産休暇を短縮することができるが、総計8週間は就労が禁止され、そのうち、産前2週間、産後6週間を含まなければならない。

なお、出産については、疾病保険金庫(caisse d'assurance maladie)から現物給付及び現金給付がなされる。現物給付は、被保険者のみならず、被保険者の配偶者及び扶養する子どもに対しても給付される。

出産に関連する医療は、すべて現物給付され、すべて無料である(社会保障法典L.331-2)。通常の医療については、20%から30%の自己負担があるのに対して、出産は、自己負担がないという点で、特権的に扱われている¹⁹⁾。

現金給付は、被保険者である女性に支給され、手取り基礎日額の100%が所得保障される。

2 養子休暇 (congé d'adoption, L.122-28-10)

労働者は、養子休暇の権利を有している。最大6週間の休暇を取ることができる。出産休暇と同

様に現金給付がある。

3 父親休暇 (congé de paternité, L.122-26)

労働者は、子どもが誕生した場合、普通出産では最大11日、多胎出産では最大18日、父親休暇を取ることができる。父親休暇は分割することはできない。父親休暇についても、現金給付がある。

4 育児親休暇 (congé parental d'éducation, L.122-28-1~L.122-28-7)

日本の育児休業にあたるフランスの制度を直訳すると、育児親休暇と訳することができる。労働法典または労働協約・協定で定める出産休暇または養子休暇の終了後、最低1年間の勤続年数のある労働者が取得することができる。育児親休暇には、2つのタイプがある。第1のタイプは、労働契約を停止する育児親休暇であり、まるまる休むタイプである。第2のタイプは、当該事業所に適用される労働時間を少なくとも5分の1削減するパートタイム労働タイプである。この場合、1週16時間を下回ることはできない。

育児親休暇およびパートタイム労働期間は、最長子どもの3歳の誕生日に終了する。3歳未満の養子の場合、子どもの引き取りから3年間で終了する。育児親休暇およびパートタイム労働期間は、第1回目は最長1年間であり、期間終了時に2回更新できる。なお、子どもに重大な疾病、事故、障害がある場合、育児親休暇またはパートタイム労働期間は、定められた期限よりも最長1年延長できる。

育児親休暇後、復職した労働者は、技術や労働方法の変化があった場合は、職業教育を受ける権利がある。育児親休暇又はパートタイム労働期間は、受給要件に合えば、就業自由選択補足手当(旧育児親手当)を受給できる(2006年7月からは、就業自由選択オプション補足手当の受給も可能)。

5 子どもの病気などのための休暇 (congé pour enfant malade, L.122-28-8)

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歳未満の時または16歳未満の3人以上の子どもを扶養する時は、最長5日である。原則無給。

6 親つきそい休暇 (congé de présence parentale, L. 122-28-9)

社会保障法典 L. 513-1 に定める扶養する子ども (家族給付の受給要件を満たす被扶養の子ども) が、疾病、事故、重大な障害でつきそいを必要とする時、労働者は、パートタイム労働をする権利または労働契約を停止する親つきそい休暇を取得する権利を有する。パートタイム労働または労働契約の停止期間は、310日を限度として3年間いつでもとることができる。親つきそい休暇またはパートタイム労働期間中、労働者は、親つきそい日々手当の受給要件に該当する場合は、受給できる。

7 家族連帯休暇 (看取り休暇, congé de solidarité familiale, L. 225-15)

尊属、卑属 (子どもは卑属である) または同居人が緩和ケアを受けている労働者は、家族連帯休暇を取得する権利がある。無給である。使用者の合意があれば、家族連帯休暇をパートタイム労働に変えることができる。家族連帯休暇は、最長3カ月である。1回だけ更新できる。

8 家族の出来事休暇 (congés pour événements familiaux, L. 226-1)

労働者は、自身の結婚や子どもの誕生または養子の引き取りなどの家族の出来事があった場合に、休暇を取ることができ、これらの欠勤日は、報酬の減給をもたらさない。

2 労働時間短縮——子育て時間の創出

労働者にとって、労働時間の残りの時間が、結果的に子育てに使う時間となる。したがって、労働時間短縮は、子育ての時間を創出する。フランスでは、週35時間労働制が取られ、全体的な労働時間の短縮がはかられている²⁰⁾。

2004年12月と2005年1月にフランスのパリとリヨンで行われた家族・家庭生活調査によれば、夫と妻の帰宅時間について次のようなことが明らかになった。19時頃までに帰宅している夫は、リヨンで61.9%、パリで50.4%、妻は、リヨンで71.3%、パリで69.8%となっている。ちなみに、東京で、19時頃までに帰宅できる夫は22.6%、妻は48.8%となっている²¹⁾。夫も妻も日本よ

りも早く帰宅することができる。

IV 子育てへの援助

1 保育サービス

1 保育の現状

3歳未満の子どもについての養育の状況を見ると、最も多いのが家庭での養育 (54%) である。次に多いのが、個人的保育 (公認保育ママや自宅保育による公式の保育, 無認可保育ママやベビーシッターによる非公式の保育) である (26%)。17%が集团的保育 (大多数は保育所, 一時託児所もある), 3%は個人的保育と集团的保育の組み合わせ保育である。

3歳以上6歳未満の子どもについての養育状況を見ると、最も多いのが家庭での養育 (42%) である。次に多いのが、就学前教育 (保育学校) である (34%)。10%が個人的保育, 9%が就学前教育と個人的保育の組み合わせ保育である。3%が、集团的保育のみであり, 2%が他の組み合わせ保育である²²⁾。

保育ママによる個人的保育である家庭保育が発達しているのが、フランスの特色である。施設保育は、十分な量を供給できていない状況にあり、妊娠と同時に申し込まなければ、保育所に入所できないとされている (以上2004年)。

集团的保育のための施設は8353カ所あり (24万2630人), うち、集団保育所2540カ所 (14万6450人), 一時託児所2869カ所 (6万7609人), 幼稚園209カ所 (8946人), 多機能保育所2735カ所 (1万9626人) となっている (2003年, 括弧内は定員)。前年比で見ると、全体で3%の伸びとなっているが、伸びに貢献したのは多機能保育所の13.0%増である。集団保育所は横ばい, 一時託児所は2.1%減, 幼稚園は3.7%減となっている。その他家庭保育所が, 1172カ所ある (前年比0.5%増, 6万7359人)²³⁾。

保育所は、CNAFと地方自治体との間で結ばれる「子ども契約」(le contrat enfance) によって建設され、資金はCNAFが提供し (社会福祉活動の一環), 場所や施設のプランニングは地方自

自治体が行う。2003年12月31日現在で、4630の子ども契約が結ばれ、1万5554以上のコミューンに適用されている。

保育所の経費は、35%が地方自治体、32%が家族手当金庫、27%が家族、6%がその他の負担になっている。一時託児所の経費は、52%が地方自治体、18%が家族手当金庫、20%が家族、10%がその他の負担になっている(2003年)²⁴⁾。

3歳以降になると、就学前教育を行う保育学校が、大きな役割を果たしている。保育学校における就学前教育は、小学校における小学校教育とともに、初等教育の第1段階を形成しており、フランスでは、就学前教育は、原則3歳から実施され(場合によっては2歳から可)、現在3歳児のほぼ100%が就学している²⁵⁾。

2 保育の概要²⁶⁾

①施設保育

A 集団保育所 (crèches collectives)

親が働いている間、3歳未満の子どもを日中受け入れ、子どもの心身の発達に必要な世話がなされる。費用は家族の収入に応じて徴収される。入所は、措置により、保育所長、行政代表、医療代表からなる委員会が判断する。

3つのタイプに分かれる。第1のタイプは、子どもの住所近くに建設される地域の保育所 (crèches de quartier) である。日中8時間から12時間開き、夜、日曜日、祝日は閉鎖する。このタイプの管理は、80%が地方自治体によるものであり(67%がコミューン、12%が県)、19%がassociation(1901年法による民間団体)によるものである。第2のタイプは、職場に設けられる従業員の保育所である。企業保育所については、後述する。第3のタイプは、親自身によって管理され、親たちが順番に子どもたちの世話をする親保育所 (crèches parentales) である。約90%は、コミューンによって管理されている。

その他、アパートメントや個人の家に設けられるミニ保育所 (mini-crèches) がある。

B 一時託児所 (haltes-garderies)

6歳未満の子どもを預かり、自由な時間を養育者に与えることを目的とする。3歳未満の子どもには、保育学校 (l'école maternelle) 入学準備の

ための活動などを行う。

C 幼稚園 (jardins d'enfants)

日中、3歳から6歳未満の子どもを受け入れる。保育学校の代わりに役割を持っており、運動や遊びを通して、子どもの心身の発展をはかる。場合によっては2歳の子どもを受け入れることができる。

D 家庭保育所 (crèches familiales)

家庭保育所または家庭受け入れサービスは、公認保育ママ (assistantes maternelles, 後述) の家庭で子どもを受け入れる。同じ場所に子ども全体を集めないが、集団保育所のように、管理し運営される。家庭保育所で働く保育ママは、地方自治体、雇用する私的団体、親(直接雇用の場合)から報酬を得る。

E 保育学校 (l'école maternelle)

保育学校は、初等教育体系に位置づけられているが、3歳以降の保育において重要な役割を果たしている。保育学校は、学校生活に慣れさせること、社会性を習得させることなどを目標としている。入学は義務づけられてはいないが、3歳以上の子どもの就学が保障されている(無償)。保育時間は朝8時半から夕方4時半までだが(給食あり)、託児所が保育学校の中に併設されていたりして、課外の託児を引き受ける場合が多い。

②家庭保育

A 保育ママ (assistantes maternelles)

保育ママは、費用がかからないこと、女性の雇用創出につながることで、親にとっての都合に合わせやすいことから発展した。保育ママになるためには、居住する県の県議会議長の認可が必要である。子育て経験のある主婦も、60時間の研修を受け、子どもの受け入れのための保証を示し、健康診断にパスし、物理的快適さと子どもの安全が確保できる住居を所有していれば、保育ママになることができる。

県議会議長は、認可した場合、保育ママの居住する市町村役所に知らせる。保育ママのリストはコミューンにより作成され、保育ママを探している家族に公開される。保育ママと家族の間で、時間、料金、食事などが契約で取り決められる。保育ママは、労働者としての法的地位を有し、年次

有給休暇を取得でき、社会保障上の拠出金も支払う。他方、保育ママを雇った家族は、使用者としての立場に立ち、社会保障上の使用者負担分を支払うことになる。社会保障上の使用者負担分については、保育方法自由選択補足手当の対象となる。

公認を受けないで、保育ママをする人も多い(無認可保育ママ, *nourrice au noir*)。

B 自宅保育

保育ママによる保育は、保育ママの自宅で行われるのに対して、委託者の自宅において、保育者を雇用して行われる保育である。自宅保育に関する費用も、保育方法自由選択補足手当の対象となる。

③企業と保育所

企業は、直接的には公的保育所の財政や運営にはかかわらないが、企業保育所又は企業合同保育所については、企業が直接経費を負担し、運営を行う。ほとんどが、病院、公企業、元公企業で、開設されている。フランスでは、現在 224 の企業保育所があり、保育所に入所している子どもの 7%にあたる、1万 5000 人以上の子どもを受け入れている。企業保育所の建設や運営に対して、CAF による経済的援助が行われている。

1948 年に開設された、最も古いクレディ・リヨネの企業保育所は、70 人の定員で、8 時 15 分から 17 時 15 分まで開いている。この保育所は、企業委員会によって運営され、経費は企業が出している。ポール・ブルーズ病院の保育所は、1947 年に開設され、6 時 30 分から 21 時まで開いている。経費はすべて病院が負担し、親の拠出は限られている²⁷⁾。

フランスでは、企業保育所は、場所と費用の問題、規制の厳しさなどから、あまり盛んではない。PARENTS 誌の調査によると、「企業保育所とより充実した手当のいずれかを希望するか」について、母親に聞いたところ、55%は、企業内保育所を希望した。企業保育所の地理的な近さが魅力のようであり、特に時間的に余裕のない幹部社員である母親は、75%が企業保育所を希望している²⁸⁾。

V 男女職業平等の実現

フランスの「少子化対策」は、出産促進的モデルに分類されているように、働く女性が子どもを産むことを妨げる障害を取り除くことに配慮した政策を取っている。出生率が低くなるからという理由で、女性が働くことを否定的にとらえるということはない。働く女性が直面する「母親となること」の困難を徹底的に取り除くことに、政策を集中している。

1 男女間の混在及び職業平等に関する

2004 年 3 月 1 日全国職業間協定

少子化の中で、労働力が 2006 年から減少する予測を前に、使用者団体は、女性労働力の確保の観点から、男女職業平等を前進しなければならないという認識を持つに至っている。その認識の表れが、2004 年 3 月 1 日に、代表的な使用者団体と労働組合間で締結された「男女間の混在および職業平等に関する 2004 年 3 月 1 日全国職業間協定」(accord national interprofessionnel du 1 mars 2004 relative à la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes) である²⁹⁾。

同協定の前文では、女性の雇用は社会的ダイナミズムや経済発展をもたらすものであると述べ、労働の混在と職業平等の保障は社会的パートナーの責任であるとしている。そして、2006 年からは労働力人口が毎年 10 万人減少することを予測し、「女性の労働力率の上昇が、出生率の上昇を保つならば、労働力率全体を上昇させるし、成長を維持できる」と述べている。女性労働力の活用と出生率向上の両方の実現をめざしている。

同協定は、枠組み協定であるので、各部門や各企業で、同協定の方針に基づいた労働協約や協定が締結されて、職場の男女平等が実現されていくことになる。同協定は、2005 年 4 月 22 日のアレテによって、適用範囲内の労使に拡張適用されることになった。

同協定に基づいて締結された SNCF (フランス国有鉄道) と労働組合間の協定 (Accord pour la mixité professionnelle entre les hommes et les

femmes, 2006年5月8日締結)は、次のような内容を含んでいる。①採用において混在の政策を強化する(より一層の女性の採用など)、②雇用の混在に長期的に取り組む(ステレオタイプや偏見との戦いなど)、③職業過程における男女平等を促進する(賃金の平等原則の保障など)、④キャリア過程において、親であることをよりよく統合する(出産休暇など)、⑤職業生活と家族生活の調整を促進する(パート労働へのアクセスなど)など。

2 男女間の賃金の平等に関する

2006年3月23日法

男女間の賃金の平等に関する2006年3月23日法は、雇用と親であることを調和させることを目的のひとつにしている。同法では、①労働者50人未満の企業において、出産休暇または養子休暇を取得する1人または複数の労働者に代替する要員に対する援助を、国が使用者に行うこと、②部門協定で定めるときは、労働時間外に職業教育を受けるために追加的な保育費用が発生する労働者に、職業教育手当の10%の割増が認められること、③職業訓練の個人的権利に関する権利の計算において、出産休暇、養子休暇、親つきそい休暇、育児親休の不就労期間は、すべて計算に入れること、などが規定されている。

VI おわりに

——フランスの企業と「少子化対策」の検討が日本に示唆すること

フランスの企業と「少子化対策」の検討が、日本に示唆することは、以下のようなことである。

第1に、フランスでは、「少子化対策」に関する国民的合意が形成されている。また、国民的合意形成のための家族会議(conférence de la famille)が、毎年関係当事者を集めて開催されている。労使代表は、いずれも当事者として参加している。

家族会議では、「少子化対策」として取り組むべき課題が論じられる。そして、合意が形成された政策は、早速法改正されたり、新たに立法されたりしている。問題を吸い上げ、「少子化対策」

に必要な法政策を実現していくスピードが、非常に速い。それは、「少子化対策」についての国民的合意がなされているからである。

第2に、フランスの「少子化対策」の中心は家族政策であるが、家族政策は、明確で統合的である。家族的事実に対して多元的な取り組みをしている³⁰⁾。家族政策の対象として、モデル家族を設定せず、現実の多様な家族を対象に、きめ細かな援助を行い、年長の子どもに対しても支給している。また、家族給付が、普遍主義によって、すべての人をカバーする家族政策になっている。

第3に、働く女性が、「母親になること」を妨げる障害を徹底的に取り除く取り組みをしている。また、「少子化対策」において、フランスは、近年、男女平等的なモデルを取っている。しかし、フランスの男女平等的なモデルは、どちらかという働く女性が直面する障害の除去に集中しており、男性への家事や育児の参加を促す取り組みは、始まったばかりといってよいだろう。2002年に創設された父親休暇は、今では父親のほぼ3分の2が利用している³¹⁾。

第4に、フランスの「少子化対策」は、選択の自由を保障している。2004年の家族給付の改正は、低所得の女性が、育児親手当を受給して働くことから撤退し、働くことを選択できない状況があったことに対して、働くことを選択ができるように改正されたのである。フランスの「少子化対策」のキーワードは、「選択の自由」であり、それは、フランス社会のキーワードでもある。

第5に、フランスでは、企業が、「少子化対策」において、大きな役割を果たしている。家族給付の財源を拠出し、労働者の仕事と家庭の両立をはかる休暇を保障し、さまざまな支援を行っている。同時に、労働力確保の観点から、男女職業平等を推進している。このように、企業は、「少子化対策」に当事者として深く広くかかわり、現在および将来の労働力確保に取り組んでいる。

第6に、フランスの社会や文化において、子どもや子育てはどのようにとらえられているのかについて述べたいと思う。フランスでは、育児は、子ども中心ではなく、大人中心の考え方が取られている。子どもがいても、夫婦あるいはカップル

の時間を大切にしている。親の空間と子どもの空間を区別している。また、母乳も各自の選択すべきことであるという指導が医者によりなされている。また、子どもを他人に預けることへの抵抗感も歴史的に薄い³²⁾。フランスの女性は、日本の女性に比較して、子育てに伴う負担感が少ない。

フランスは、子どもが生まれても、女性が「女性であること」や「働くこと」を続けられる社会である。

- 1) 少子化対策については、神尾真知子 (2005) 「少子化対策の展開と論点」(国立国会図書館調査及び立法考査局総合調査報告書『少子化・高齢化とその対策』所収) 23-43 頁参照。
- 2) A. H. Gauthier (1996) *The State and the Family: A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries*, Clarendon Press, Oxford, pp. 203-205.
- 3) 家族給付は、社会保障法典 (CODE DE LA SECURITE SOCIALE) 第 5 巻「家族給付及び類似給付」第 1 部「適用範囲——総論」に規定されている。
- 4) 藤井良治・塩野谷祐一編 (1999) 『先進諸国の社会保障⑥ フランス』東京大学出版会, 13 頁。
- 5) 神尾真知子 (1996) 「フランスの家族給付制度と社会保障」『社会保障法学会誌』11 号, 185-201 頁。
- 6) 家族手当補償金庫に参加する企業は、各企業の支払い賃金や労働者数に応じた拠出金を金庫に払い込むことによって、家族賃金の負担を経営者間で分担する仕組みである。
- 7) 伊奈川秀和 (2000) 『フランスに学ぶ社会保障改革』中央法規, 192-194 頁。
- 8) Marie-Noelle Thibault (1986) "Politiques familiales, politique d'emploi," *NOUVELLES QUESTIONS FÉMINISTE* n° 14-15, pp. 152-158.
- 9) Grandguillot, Dominique (2004) "L'essentiel du Droit de la Sécurité Sociale", *Qercy, Gualino éditeur*, p. 99.
- 10) Grandguillot, op. cit., p. 100.
- 11) 家族給付の詳しい内容は、神尾真知子 (2006) 「第 5 章 フランスの家族政策」(内閣府経済社会総合研究所, 財団法人家計経済研究所『フランス・ドイツの家族生活——子育てと仕事の両立』国立印刷局所収), 93-103 頁参照。家族給付の内容は、Cnaf, Vos prestations 2004 および 2006 に拠った。
- 12) 「政権交代後の家族政策①」(2003 年 4 月 29 日 仏首相府ホームページ, ロイター電, まとめ高橋雅子) 『女性情報ファイル』76 号, 4 頁。
- 13) 注 12) の文献の p. 125.
- 14) CNAF, l'e-ssentiel, n° 42-October 2005, p. 3.
- 15) DARES (2006) *Premiere Syntheses Informations*, n° 09-

- 3, p. 5.
- 16) 神尾真知子 (1994) 「外国労働判例研究⑩ フランス——男女間の報酬の平等と手当の支給」『労働法律旬報』1333 号, 45-47 頁。
- 17) MEMEBTO PRATIQUE FRANCIS LEFEBVRE, Social 2006, EDITION FRANCIS LEFEBVRE, pp. 963.
- 18) 注 11) の前掲書, 125 頁。
- 19) 注 4) 前掲書, 216 頁。
- 20) 働く女性は、子どもや自分自身に時間を費やすことを可能にするので、35 時間制を歓迎した (神尾真知子 (2001) 「フランス最新労働事情——労働時間短縮と女性労働」『女性労働と資料』24 号, 10 頁)。2005 年に、原則 35 時間労働制としながら、例外的に収入増を望む労働者の労働延長を可能にする見直しが行われた。
- 21) 内閣府経済社会総合研究所・財団法人家計経済研究所・注 11) 前掲書, 186 頁。
- 22) "NOTRE ACTIVITÉ EN 2004 -L'accueil du jeune enfant", CNAF.
- 23) Benoit Chastenet (2005) "L'accueil collectif et en crèches familiales des enfants de moins de 6 ans en 2003", *Recherches et Prévisions*, n° 80, pp. 97-105.
- 24) 注 20) の前掲文献。
- 25) 赤星まゆみ (2000) 「フランスにおける初等教育の改革動向——就学前教育と小学校の再編」『女性空間』17 号, 34-45 頁。
- 26) 詳しくは、注 10) の前掲書および神尾真知子「第 14 章 児童福祉サービス」(注 4) の前掲書所収) 287-304 頁参照。
- 27) "FAMILLES ET ENTREPRISES -Rapport du groupe de travail, Tome I" (2003) Ministère délégué à la Famille, pp. 26-27.
- 28) www.alcf.fr/article.php3?id_article=23.
- 29) 同協定については、神尾真知子「フランスの男女職業平等関連資料」『尚美学園大学総合政策論集』2 号 95-114 頁参照。
- 30) フランソワ=グザヴィエ・メリアン, 石塚秀雄 (2001) 『福祉国家』白水社, 119 頁。
- 31) アンヌ・シュマン (宮本由美訳) (2006) 「父親休暇その後——ル・モンド 2005 年 11 月 30 日」『女性情報ファイル』87 号, 17 頁。
- 32) 船橋恵子 (2006) 『育児のジェンダー・ポリティクス』勁草書房, 42 頁, 長坂道子『世界一ぜいたくな子育て』光文社新書, 25-49 頁。

かみお・まちこ 日本大学法学部教授。最近の主な著作に「少子化対策の展開と論点」(国立国会図書館調査及び立法考査局総合調査報告書『少子化・高齢化とその対策』所収, 2005 年), 労働法, 社会保障法専攻。