

厚生労働省の労働政策審議会雇用均等分科会で、男女雇用機会均等法を再び大幅改正するか否かの論議が始まった。女性だけでなく企業や社会に大きなインパクトを与えた同法の施行から、来年で二〇年。男女双方に対する差別や間接差別の禁止、妊娠・出産などを理由とする不利益取扱い、ポジティブ・アクション（積極的差別是正）の効果的な推進方策など、九七年の前回改正時から持ち越した宿題を総ざらいする意味合いもある。論議のたき台になるのは、同省男女雇用機会均等政策研究会が六月にまとめた報告書だ。

連合、対案を決定

改正論議のスタートを労働側は歓迎する。連合は十月六日の中央委員会で、対案となる法改正の要求案を決めた。主要な柱は六本で、うち四本はたき台とほぼ同じ。①同法を男女雇用平等法に改称し、男女双方を差別禁止の対象とする②間接差別を明文で禁止する③妊娠・出産を理由とする不利益取扱いを禁止する④事業主に對し、ポジティブ・アクションの行動計画の策定と履行状況の報告を義務づける。ただ対案は、間接差別の成立要件を「職務上の合理性・正当性を事業主が立証できず、『結果として』一方の性に相当程度の不利益を与える場合」とする。一

方、同省報告書は間接差別を「結果の平等とは異なる」とし、「職務との関連性」に加えて「業務上の必要など合理性が認められれば差別にはならない」としている点では一線を画す。残り二本のうち、一つはセクシュアル・ハラスメントに係るもの。セクハラは雇用均等室に寄せられる相談の四割を占め、年間七四〇〇件超にものぼる。対案では男性も保護対象とし、事業主に事前防止と事後の適正対応に係る措置を義務づけるよう求める。もう一つは、現行の機会均等調停会議の、政府から独立した「性差別救済委員会」（仮称）への改組だ。都道府県単位で設置し、あらゆる性差別の是正に迅速に対応できるように「事業主が合理的資料を提出しなければ差別認定する」旨の明文化も求めてゆく。

さらに対案はお茶汲みや個別的な仕事差別など、固定的な性別役割分担の解消にも踏み込む。例えば配置などの差別的取扱いを禁じている第六条。「配置」には「個々の業務遂行の命令は含まれない」と解釈されるため、新たに「職務の与え方その他労働条件などに係る差別の禁止」を盛り込むよう要求している。加えて差別の比較対象を同じ雇用管理区分（職種、雇用形態、勤務地など）に限る現行指針から、「雇用管理区分の項を削除する」よう主張。

コース別雇用管理制度が差別の隠れ蓐とも指摘されるためで、「異なるグループ間の合理的扱いの差異は個別具体的になされるべきだ」としている。

厚労省は〇六年の通常国会に法案提出をめざす。二年越しの長丁場となる見直し論議に、現段階での対案づくりは早すぎる印象だ。連合の吉宮聰悟・総合男女平等局長は「対案はこれまで要求し続けてきたものの集大成。公益側がスタンスを固める前にこちらの主張をアピールしたい。やる気をはかりかねる同省にエールを送る意味もある」と話す。連合は対案を基に、政府、政党、経営者団体へ近く要請を行う。

使用者側は消極姿勢

一方、日本経団連は現在、人事労務管理委員会（安西邦夫委員長）で対応を協議中だ。使用者側は総じて今回の改正そのものに消極的とみられている。とはいえ全国中小企業団体中央会の山克也・常務理事は「中小は現状でも法に実態が追いついていない」と前置きしつつ、「使用者側も全く知らないでは済まされない」と改正に一定の理解を示す。

例えば、現行法では事業主の任意にすぎないポジティブ・アクション。〇三年度女性雇用管理基本調査によれば三割の企業がすでに実施、約一割が取

り組みを予定している。山氏も「ポジティブ・アクションは事業主の決断如何。コスト負担にならぬようインセンティブを工夫し、労使の自主性に任せる限りどんどん推進すべきだと個人的には思う」と話す。

使用者側にとっては重い課題ばかり。労使の歩み寄りには可能だろうか。国連女子差別撤廃委員会の勧告などに加え、吉宮氏は「継続審議の人権擁護法案なども味方になる」と指摘する。法務省が仕切り直しているものの、同法案は事業主による労働者の採用、労働条件その他事項について、「人種などを理由とする不当な差別的取扱い」を禁止。「人種など」の中には「性別」も含まれており、また「職務上の地位を利用して、その者の意に反してする性的な言動」なども禁止する方向で、労使合意を得ているからだ。女性だけという均等法の片面性は、整合が求められる。前回の改正も募集・採用、配置・昇進などの女性差別の義務化、勧告に従わない企業名の公表制度、セクハラに對する事業主の配慮義務——など広範に及んだ。使用者側は強く反発したが、労働基準法の時間外、休日・深夜労働に係る女子保護規定の解消を労働者側が受け入れたことで一気に局面が開けた。今回も、連合は「女性土木技術者が増えるなか職域拡大をめざし、労基法第六四条にある妊娠婦以外の女性に對する坑内労働の禁止規定の廃止を、来年三月を目途に検討する」（吉宮氏）という。（調査部・渡邊木綿子）

請負労働

東京労働局が偽装請負・違法派遣の取り締まり強化

厚生労働省が労働者派遣事業の適正な運営指導を強化している。今年三月に改正労働者派遣法が施行され、製造業務への労働者派遣が可能になったことを受けた動きだ。同省は今年四月、これまでハローワークで行ってきた労働者派遣事業などの申請・審査に加え、指導・監督権限までを労働局に集中させた。これにより東京、大阪など主要な労働局には「需給調整指導官」といったいわば監視役が配置され、偽装請負や違法派遣などに係る取り締まりを強める体制が整いつつある。

東京労働局は今秋、全国に先駆け「派遣・業務請負適正化キャンペーン」を実施する。一・一月末まで集中的に、一般労働者派遣事業主や業務請負事業主に自主点検を促すほか、請負発注元事業主には適正な請負契約か労働者派遣に切り換えるよう個別指導も行う。また、労働者派遣と業務請負がハローワーク求人の三分の一を占めるまで急拡大していることから、求人窓口でも適正な請負か否かの確認を強め、自主改善を促すことにしている。

請負は仕事の完成の、業務委託は任された事務処理の結果に対し、報酬を得る民法上の契約だ。労務の提供そのものが目的の労働契約とは違う。同局が作成した自主点検表によると、適正な請負は次の六要件を満たす必要がある。

る。まずは労務管理について三つ。一つは、作業場の人数配置、仕事の割当て、作業スケジュールなど「労働者の業務遂行に係る指示その他管理をすべて受託者が行っていること」。二つめは、就業・休憩時間の決定、残業や休日出勤、欠勤など「労働者の労働時間に係る指示管理を受託者が行っていること」。三つめは発注者と同一の作業服を着たり、発注者の身分証明書などを使用したりせず、「企業秩序の維持・確保を受託者自ら行っていること」。

次は「業務管理」に関する三要件。一つは原料・部品、交通費など「業務の処理に必要な資金を受託者がすべて自らの責任で調達・支弁していること」。二つめは受託側に契約違反があった場合の損害賠償規定がある、労働安全衛生の確保・責任は受託者が負うなど「業務処理について、民法・商法などが規定する事業主としての全責任を負っていること」。そして三つめは受託者の調達する設備・機器・材料・資材を使用するか受託者独自の高度な技術・専門性で業務を処理しており、「単に肉体的な労働力を提供するものとなっていないこと」。つまり契約書には目的の成果物などが明記されており、その代金は決して労務単価×人数×日数・時間などとならないことが肝心だ。

キャンペーンに先立ち、同局は管内

の一般労働者派遣事業主（八月時点で三〇六四許可・届出事業所）に、「労働者派遣法等労働関係法令の遵守の徹底」を文書要請。併せて「請負の適正化のための自主点検表」「労働者派遣事業適正運営チェックリスト」を作成・配付し、すべての業務請負契約について自主点検するよう求めた。というのも、需給調整事業部が業務請負の現場を調査したところ、大手も含めて偽装請負と思われる形態が相当数にのぼっていたため。派遣法に基づく是正指導のうえ事業主に自主点検させた結果、改善を要する総取引数が実に二万五〇〇〇件超にも及んだという。文書要請はいわば「需給調整指導官一四人がかりでキャンペーン中だけでも五〇件ほど行う」（廣木正輝・需給調整事業第二課長）、指導・監督の事前通告だ。

製造、物流、販売・サービスなどの分野で形式的には請負契約を結びながら実態としては労働者派遣を行ういわゆる「偽装請負」には、東京労働局によれば次のようなケースが多い。例えば、一連の単純肉体労働を日々雇用のアルバイト作業員数十人でこなし、見せかけの現場責任者も置いて請負を装っていたケース。発注元からの指示はその現場責任者（中にはアルバイト契約もいた）を通じてなされていたが、

単純作業ゆえ伝達だけで事足りた。現場責任者を含め作業員の出退勤や残業の管理、就労状況評価は実態として発注元が行い、発注元社員と作業員が共同作業を行う際には発注元から直接、命令を受けていた。契約内容に具体的な作業の完成に係る記述はなく、使用する器材、材料はすべて発注元が無償で提供していた。

また偽装請負に加え、職安法が禁ずる二重の労働者派遣に該当したこんな事例もある。メーカーが販売促進のため、量販店に販売補助員を配置した。補助員はメーカーと契約を結ぶ業務請負業者の社員。しかし量販店の指揮でさまざまな業務を行うばかりか、ミーティングへの参加や量販店の制服着用、休憩や勤務時間延長などの指示まで受けていた。メーカーと業務請負業者の契約内容は販促などの業務遂行だったが、実態としてその料金は時間単価と実働から割り出す形での補助員派遣。しかも量販店とメーカー・業務請負業者間には業務請負であれ労働者派遣であれ契約すら存在しなかった。

会見した奥田久美局長は、「軽作業請負大手も派遣契約への切換えを進めていると聞く。派遣・業務請負の適正化に局をあげ取り組みたい。労働安全衛生法の改正もある。違法状態で労災が起きてからでは遅い」と話す。「厚生労働省が経産省の範疇なのかちよつと分りにくい」監督官庁のグレイゾーンに、同局は先陣切って踏み込む格好だ。

（調査部・渡邊木綿子）

労働組合

連合が地方協議会に人と金を投入

連合の「第二次組織財政確立検討委員会」（委員長Ⅱ草野忠義事務局長）の答申が10月6日、連合中央委員会に報告された。答申は、外部有識者人名で構成する連合評価委員会（座長Ⅱ弁護士・中坊公平氏）の提言を踏まえた運動の「改革実践計画」となるもの。地域協議会の再編など、地域社会に貢献する連合運動の確立を強調した内容になっている。

評価報告に対応した 改革計画を策定

昨年九月に公表された評価委員会報告は、「企業別組合主義からの脱却」などを提唱。働くものすべてに貢献する社会的労働運動の確立が不可欠だとし、連合運動の抜本改革を促した。産別組織やナショナルセンター、地域組織の強化に向けて、人の配置や組合費などの財政面の配分を見直し、各組織の役割分担を改めて明確化するよう求めている。

改革実践計画は、まず、連合がこの評価報告に対応する形で進めている取り組み状況をテーマ別に整理。そのうえで、課題（さらなる改革）を列挙した。改革テーマは、①組織の強化拡大②国民運動・平和運動③政策制度要求の絞り込みと実現力の向上④雇用・労働諸条件の取り組み⑤人権確立・男女平



中央委員会では、地方協議会の再編が提起された

等の推進⑥国際労働運動⑦産業別部門連絡会等⑧事務局体制——など運動全般に渡っている。

地域協議会の運動スタイルの 変革を提起

実践計画の目玉は地域協議会の改革。評価委員会報告等の「地域社会に貢献する運動の確立・具体化が急務だ」との指摘を重視し、地方連合会（地連）と地方協議会（地協）の活動を見直すことを提案した。地連の活動を、組織拡大や政治活動などに特化。それ以外

の活動については、財政面も含め、地協にシフトさせることで地域に根ざした運動の実現を図る。地域社会で頼りにされる地域協議会への変革を強く打ち出しているのが特徴だ。

具体的には、地協レベルの「地域ユニオン」を結成することで労働相談や労使紛争解決機能を高めたり、失業者の就職支援、税・法律相談など勤労者の多岐に渡る生活上の相談に対応することで、未組織労働者や中小・地場・パート労働者などから日常的に頼りにされる拠り所にしていきたいという。さらに、相談活動で積み重ねた解決事例をまとめあげて政策を提言。働く人の街づくりや地域おこしをプランする機能も併せ持つことも展望している。

専従者配置と自前事務所の 設置を提案

こうした活動を実践するため、各地協は自前の事務所を置き、専従者を配置する。加えて、NPOやボランティア団体、退職者、弁護士、政治家など地元の様々な人材を相談員として活用する。労組だけで問題解決を図るうとする「自前主義」の運動スタイルを転換させることで「地域に顔の見える存在」を目指したい意向だ。専従者は地域ネットワークの「コーディネーター」を担うことが期待される。

現在、四八一ある地協数は三〇〇をメドに再編。当面の第一段階として一〇〇地協に専従者を配置する。一〇〇地協の選定や専従者の人選を含めた具体的な実施計画は、来年一〇月の定期大会で提案し、二〇〇七年九月までの二年間で第一段階の計画を完成させる。

今後 3年間は 新たな負担は求めず

この第二段階では、構成組織に新たな会費等の負担は要求しない。連合本部に「地協強化助成金制度」を設けて必要な補助を行うことなどで対処する方針。ただし、〇七年一〇月以降の第二段階での専従者配置などにあたっては、各構成組織に新たな負担を求めていく考えだ。

中央委員会の論議では、UIゼンセン同盟から「地協の数は衆院小選挙区にあわせたのかも知れないが、地域の生活圏・経済圏に馴染まない。三〇〇ありきではなく、地域実態に照らして（数を）決めるべきだ。また、人を配置すると仕事もついてくるし、長期に渡るとよどもも出てくる。専従者の人事ローテーションやキャリア形成も考える必要がある」との意見が出た。なお、改革の焦点の一つだった単組から産別、ナショナルセンターなどへの財政配分の見直しは、今答申では特段の明記はない。現行八五四の連合会費についても、二〇〇七年六月までは据え置くとしている。

（調査部・新井栄三）

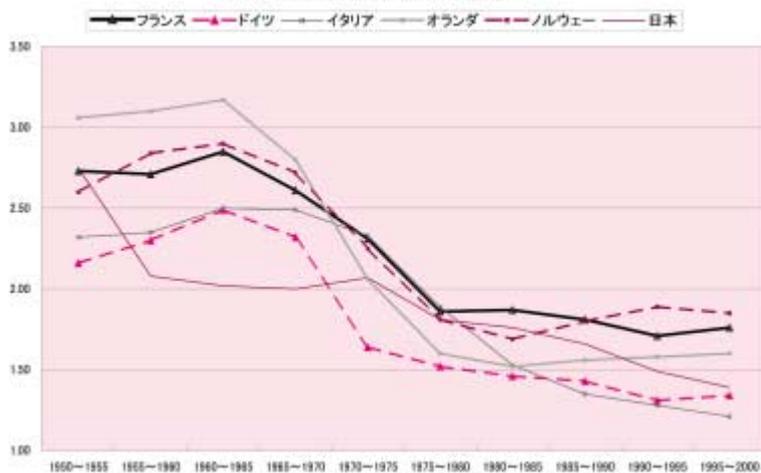
「2003年～2004年 海外情勢報告(海外情勢白書)」 — 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策 —

厚生労働省



© EU, 2004

図1 合計特殊出生率の推移



資料出所：国連事務局経済社会部

厚生労働省は九月二十四日、「二〇〇三年～二〇〇四年 海外情勢報告」を公表した。今年の報告は、未婚化・晩婚化を背景に、ますます進むわが国の少子化の現状を踏まえ、「諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策」を特集テーマとして取り上げている。早くから少子化に直面してきたヨーロッパ五カ国（フランス・ドイツ・イタリア・オランダ・ノルウェー）を対象に、育児に対する経済的支援（児童手当）、子育てと仕事の両立を支援する制度（育児休業、看護休暇制度、保育サービス）な

ど、次世代育成に効果的と思われる施策について、各国の制度や利用状況を紹介。また、定例報告として、主要各国の二〇〇三年～二〇〇四年初頭にかけての労働及び社会保障情勢全般の情報を紹介している。要旨は以下のとおり。

少子化の動向

全人口に占める若年者人口の割合は、すべての調査対象国で一九七〇年代から八〇年代前半にかけて低下傾向が顕著となり、一九九〇年代半ばに二〇％を割り込んだ。ドイツ、イタリアで

は二〇〇〇年に一五％前後の水準まで低下している。合計特殊出生率は、すべての調査対象国において一九七〇年代以降低下し始めた。一九八〇年代に入ると、ノルウェーとオランダではゆるやかな上昇に転じたが、ドイツ、イタリアではゆるやかに低下し続け、一・五を割り込んだ。フランスでは、一九八〇年代後半から一九九〇年代前半にかけてなだらかに低下したが、依然比較的高い水準を維持している(図1)。

若年者人口や合計特殊出生率の低下には、女性の社会進出や

結婚・出産年齢の上昇等の現象が影響しているものと見られている。このうち、結婚については結婚数の減少や晩婚化、出産については晩産化が各国共通の特徴として見られ、出生率の低下を促しているものと思われる。五〇歳未満の女性の結婚率（五〇歳未満の女性千人当たりの結婚数）は、各国とも一九七〇年代に大きく低下し、一九八〇年代後半までこの傾向が持続。その後は概ね〇・五から〇・七の間で変動している。女性の初婚時の平均年齢は、一九六〇年から一九七〇年代にかけて二二～二四歳の水準に低下していた。しかし一九七〇年代前半を境に上昇に転じ、現在は二七～二八歳の水準まで上昇し、晩婚化が進展している。

女性の社会進出を示す労働力率は、全ての調査対象国で上昇しており、女性の就労意識は向上している。出生傾向が回復している国では、労働力率の上昇傾向が顕著であり、出生率が低下している国では上昇傾向はゆるやかである。経済協力開発機構(OECD)の調査結果によれば、出生率の低下傾向が著しいドイツとイタリアでは、六歳以下の子供を持つカップルの七～八割程度が母親の就労を理想としているにもかかわらず、現実には就業しているのは四割前後となっており、理想と現実が大きく乖離している。こうした国

表1 出産時の手当

フランス	○出産休暇手当（出産休暇を取得する女性に、家族給付全国基金が休暇前賃金の80%を支給）
ドイツ	○母性手当（出産休暇を取得する女性に対し、疾病金庫又は連邦保険庁から1日につき就労禁止期間の開始前3カ月間の平均手取り日額が支払われる。疾病金庫からは1日13ユーロ、連邦保険庁からは総額210ユーロが上限） 休暇期間中も平均賃金相当額が使用者から支払われ、母性手当を受給した場合にはその額が控除される。
イタリア	○出産手当（出産休暇を取得する女性に、休暇前賃金の80%を支給） ○全国社会保障機関の出産手当（一定の社会保険料を納めた女性に対して一時金1,671.76ユーロを支給） ※この他、州独自の出産手当がある。
オランダ	○賃金保障（出産休暇を取得する女性に全国失業基金・就労不能基金が休暇前賃金の100%を支給。ただし、日額163.33ユーロが上限）
ノルウェー	○出産手当（出産休暇を取得する女性に、国民保険が休暇前賃金の80%または100%を支給。ただし、年収325,020クローネが上限）

表2 育児に関する主な手当

フランス	○家族手当 20歳未満の子どもが2人以上いる世帯に支給される。子どもが2人の場合月額112.59ユーロ、3人の場合256.83ユーロ、第4子以降子ども1人当たり144.25ユーロが加算される。 ○乳幼児迎え入れ手当—基礎手当 子どもが誕生してから3歳になるまでの間（2004年1月1日以降に生まれた子どもが対象。2003年までに生まれた子どもについては乳幼児手当が支給される）、月額161.66ユーロが支給される。
ドイツ	18歳未満の子どもを持つ親は、次の2つの制度のうち1つを選択することができる。また、2歳以下の子どもを養育する非就業・不完全就業（週30時間以下の就業）の者は育児手当を受給できる（就業経験のない者も受給可能）。 ○児童手当 子ども1人につき月額154ユーロ（第4子以降は179ユーロ）が支給される。 ○児童扶養控除 子ども1人につき、年間5,808ユーロの扶養控除が適用される。
イタリア	○家族手当 農家や自営業者で未成年の子どものいる世帯に対して、子ども1人当たり月額10.21ユーロが支給される。所得制限あり（3人家族の場合、年収19,555.12ユーロ以上で支給停止）。 ○核家族手当 未成年の子どもを3人以上持つ被用者に対して支給される。支給額は家族構成と世帯所得によって異なる（年間総所得が19,904.35ユーロ以下の世帯の場合、年間1,437.54ユーロが支給される）。
オランダ	18歳未満の子どもを持つ親は、児童手当が税制上の優遇措置を選択できる。 ○児童手当 18歳未満の子どもを持つ親に対して支給される。支給額は子どもの年齢によって異なる（6歳未満の子ども1人に対して3カ月で176.62ユーロが支給される）。 ○児童控除 世帯最高所得者の年収等により変わるが、18歳未満の子どもが3人以上いて、最高所得者の年収が28,079ユーロ以下の世帯の場合、721ユーロが控除される。この他、補足児童控除等がある。
ノルウェー	○児童手当 18歳未満の子どもを持つ親に対して、子ども1人当たり月972クローネが支給される。

では、仕事を続けるため子供を持つことを躊躇する女性も多いと考えられる。

次世代育成支援策

育児に対する経済的支援策について、調査対象国では、いずれも出産休暇制度があり、休暇中は賃金の80〜100%を保障する手当が支給されている（表1）。また育児に対する手当も

支給されており、三歳未満の子供一人に対する一カ月当りの支給額をみると、フランス、ドイツ及びノルウェーが比較的高い水準にある（表2）。

子育てと仕事の両立支援策について、出産休暇の最長期間は、ドイツの一四週間からイタリアの五カ月までとなっている（表3）。ドイツ以外では父親が出産時に休暇を取得する制度も法

制化されている（フランスは出産後一日、オランダは同日、ノルウェーは出産直後の二週間など）。育児休暇制度については、フランス、ドイツ、ノルウェーでは、子供が三歳になるまでの取得が可能である上、長期間休暇を取得することができる（表4）。一方、イタリアとオランダは、子供が八歳になるまでの間に取得することができるが、

休暇の合計期間はそれぞれ一〇カ月、六カ月と短い。また、ノルウェーでは出産休暇明けに父親だけが取得できるパパ・クォータ制が設けられており、取得率が九割に達している。保育サービスについては、少子化の進行しているドイツ、イタリアでは集団託児施設の整備が遅れている（表5）。フランスでは、託児施設の整備に取り組

む一方、認定保育ママ（自宅か乳幼児の自宅で保育サービスを行う者）制度の拡充に努め、現在はこの制度が主流となっている。ノルウェーでは、集団託児施設の整備が比較的進んでおり、対象乳児の六六%が保育施設を利用している。多様な働き方を実現するための取り組みとして、オランダではワークシェアリングの推進に

表3 出産休暇

フランス	○出産後6週間を含む最短8週間、最長16週間（3人目以降又は双子以上には特例あり）
ドイツ	○産前6週間、産後8週間の計14週間
イタリア	○産前2カ月＋産後3カ月又は産前1カ月＋産後4カ月の計5カ月（労働内容により出産後7カ月までの取得が可能）
オランダ	○産前6～4週間、産後10～12週間の計16週間
ノルウェー	○産前12週間、産後6週間の計18週間

表4 育児休暇制度

フランス	○養育休暇 3歳未満の子どもを持つ親が取得できる。1～3年間休職するか、パートタイム労働に移行できる。休暇中は第一子が生まれた場合には最長6カ月、子どもが2人以上いる場合には対象となる子どもが3歳になる前の月まで賃金補助が支給される。
ドイツ	○両親休暇 3歳未満の子どもを持つ親が取得できる。両親合わせて最長3年間、休暇を取得するか、パートタイム労働に移行することができる。休暇中、子どもが満2歳になるまでは育児手当が支給される。
イタリア	○両親休暇 子どもが満8歳になるまでの間、両親合わせて10カ月取得できる。休暇中は賃金の30%が全国社会保障機関から支給される。
オランダ	○育児休暇 子どもが満8歳になるまでの間、合計6カ月間に週労働時間の半分を休暇として取得できる。フルタイムで取得する場合は最大13週間取得できる。民間の労働者は労働協約に特別の定めがない限り無給である。公的部門の労働者は賃金の75%まで支給される。
ノルウェー	○育児休暇 3歳未満の子どもを持つ親が取得できる（最初の1年は両親が分割して取得し、残り2年は父親と母親が1年ずつ取得する）。休暇中は出産休暇（産前3週間と産後6週間）及びパパ・クオータの4週間を含む42週間まで国民保険より休暇前賃金相当額が支給される（52週間の80%支給も可能）。 ○パパ・クオータ 母親の出産休暇後から子どもが満1歳になるまでの間の最長4週間。休暇中は国民保険より、出産前の母親の就業割合に応じた賃金相当額が支給される。利用しない場合、出産・育児休暇手当の支給期間（合計52週間または42週間）がその分短縮される。

表5 乳幼児向け集団託児施設

フランス	託児所は3歳未満の乳幼児を対象とする。 1997年に行われた調査では、3歳未満の乳幼児の9.5%が託児所に預けられている。 1998年の集団託児所の受入能力は13万8,400人であるが、政府は2001年から2004年までにさらに25万人増加させる予定である。
ドイツ	保育所は0～3歳までの乳幼児を対象とする。 保育所の整備は旧西独地域を中心に遅れている。ノストライン・ヴェストファーレン州における保育所の利用者の割合は2001年で2.3%である。 政府は2005年から保育施設整備費として各自治体に15億ユーロの補助金を給付する予定。保育所及び学童保育所のカバー率を20%に引き上げることを目標としている。
イタリア	保育所は3歳未満の乳幼児を対象とする。 2003年の保育所数は3,008か所である。保育所の定員数は3歳未満の乳幼児数の約6%であり、整備が遅れている。
オランダ	保育所は0～4歳の乳幼児を対象とする。 2001年では対象となる乳幼児の22.5%が利用している。
ノルウェー	保育施設は0～5歳の乳幼児を対象とする。 2002年では対象となる1～5歳児の66%が利用している。

より女性のパートタイム労働が積極的に受け入れられ、結婚、出産後も働く女性が大幅に増加している。全世界帯に占める共働き世帯の割合は三六%（一九九〇年）から五一%（二〇〇二年）まで増加している。

調査対象国の中では、フランス、オランダ及びノルウェーにおいて、仕事と子育ての両立が

今後の課題

可能となるような環境整備が進んでいると評価できる。これら三方国の合計特殊出生率が比較的高い水準にあることは、子どもを出産しても女性が働き続ける環境を整備することの重要性を示唆するものと言える。

各国で少子化の進展に伴い、

経済成長を支える労働力の確保や健全な社会保障制度の維持など、若年者人口の減少が社会に及ぼす影響に対する関心が高まりつつある。しかしながら現在では、調査対象国を含む多くの国において、結婚や出産は個人的な問題と幅広く認識されている。このため政府が結婚や出産の促進自体を目的として施策を

講じることは稀であり、子供を持つ家庭や個人の負担を軽減することを目的として講じられていることがほとんどである。こうした中で、少子化が進展しているイタリアは第二子を出産した母親に対する政府からの一時金制度の導入に踏み切るなど、少子化の克服に向けて政府が出生の促進自体を目的として

施策を講じるケースも見られつつある。少子化に直面した国が、その国の実情を踏まえ、結婚や出生という個人的な問題にどのような政策手段を組み合わせて関与していくか、今後の取り組みが注目されている。

（国際研究部 大島秀之）