

科学技術政策推進に係る隘路調査

E. 女性研究者の活躍を拡大するための環境整備

目 次

はじめに	E-1
1 調査の概要	E-3
2 海外における出産、育児に係る社会環境	E-4
(1) 主要国別の育児・休業支援、雇用支援についての施策	E-4
(2) 米国	E-8
(3) ドイツ	E-12
(4) フランス	E-17
(5) イギリス	E-22
(6) その他欧米各国の支援策	E-26
3 調査統括	E-29

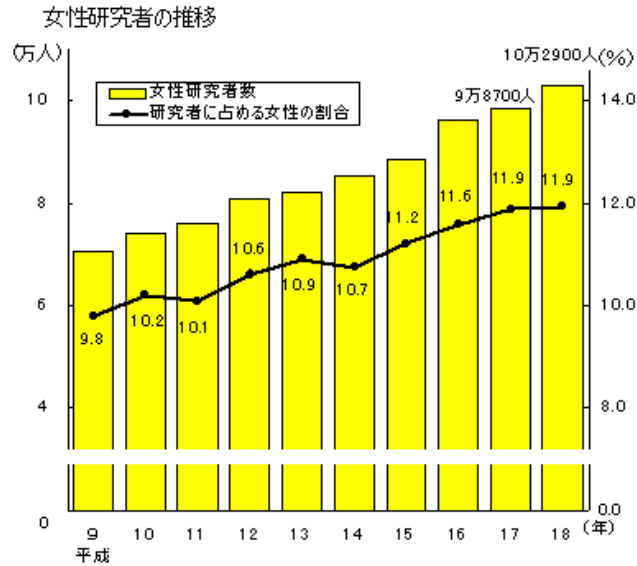
はじめに

わが国の女性研究者の比率と人数は、総務省「科学技術研究調査」によれば、平成 18 年に 11.9%であり、人数は 10 万 2,900 人であった。

この比率と人数は近年増加方向にあるものの、依然海外と比べ低い水準にある。海外、特に欧米先進各国における女性研究者比率は着実に伸びており、特に EU では日本の科学技術振興調整費にあたるフレームワークプログラムで女性研究者に焦点をあてるなど、積極的な政策が敷かれている。この理由として、(1)EU の競争力の強化、(2)経済の活性化が掲げられている。日本のマクロ的な環境の変化も、経済の低成長、少子化・高齢化、環境負荷低減社会への移行など、EU と同じような状況にあると考えられることもあり、日本においても女性研究者を増やすことが求められている。

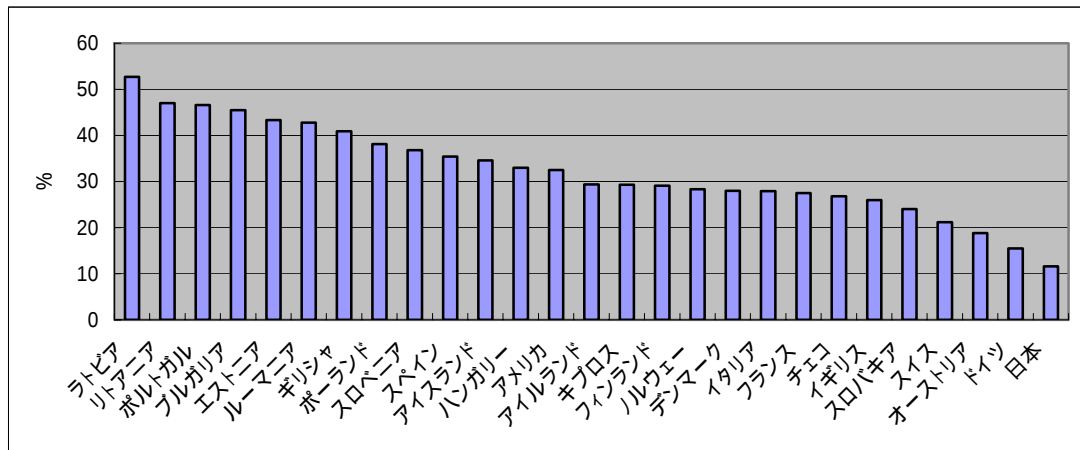
本調査においては、特に海外の女性研究者の環境に関して、各種法律、国家による支援策、在宅勤務制度の整備などに焦点をあて、欧米先進国からいくつかの代表的な国を選択したうえで、各国の状況を調べるものである。

図表 1 女性研究者数の推移



(出典) 総務省 平成 18 年 科学技術研究調査

図表 2 各国における女性研究者の割合



(出典) 男女共同参画白書 平成 16 年度版

1 調査の概要

わが国の女性研究者の研究環境について、以下の内容についての調査を行う。

- ・「育児・休業法」「雇用保険法」「次世代育成支援対策推進法」に対応するような制度、法律
- ・女性研究者の活躍を拡大するための、国による支援策
- ・海外の「在宅勤務制度」の状況

調査は欧米の特に代表的な国として、米国、ドイツ、フランス、イギリスを選択したうえで、各国について詳細を調べた。

2 海外における出産、育児に係る社会環境

本章では、海外における出産・育児に係る社会環境の把握のため、特に米国合衆国、ヨーロッパ諸国を中心とする先進諸国を対象とした調査を行う。^{1,2,3,4}

(1) 主要国別の育児・休業支援、雇用支援についての施策

まずここでは、育児・休業支援、雇用支援等についての、主要国別の制度をまとめた既存の資料を紹介する。

次の節以降では、米国、ドイツ、フランス、イギリスについて、詳細を調べた結果を示す。

¹ 「データブック国際労働比較 2006」(独)労働政策研究・研修機構、
<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/index.html>

² 「育児休業制度」(独)労働政策研究・研修機構、
<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/documents/10-14.xls>

³ 「主要国における仕事と育児の両立支援策」国立国会図書館、2005、
<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/document/2005/200502/2.pdf>

⁴ 「欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆」(独)労働政策研究・研修機構

図表 3 育児休業制度等の各国比較

国名	制度名と概要	
	育児休業	看護休暇
日本	制度名：育児休業 取得期間：子が1歳になるまで（子が1歳を超えても必要と認められる一定の場合には1歳半まで）。 取得条件：雇用者。また有期雇用者（パート、派遣社員）にも一定の条件付きで育休が適用されることになった（2005年4月施行の改正育休法） 休業中の手当： ○ 給与の30%保障及び休業終了時に休業中の給与10%給付（雇用保険に加入している者のみが対象） ○ 本人負担分及び事業主負担分の社会保険料の免除 ○ 財源 雇用保険	取得期間：小学校就学前の子どもが病気、けがをして世話が必要なとき、年5日まで取得可能。 休暇中の手当： ○ なし
フランス	制度名：養育休暇 取得期間：1～3年休職 パートタイム労働（週16～32時間）に移行 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。 取得条件： 休業中の手当： ○ 無給だが、要件を満たせば、乳幼児保育手当の賃金補助が支給される。 - 第1子には6か月間、第2子以降については3歳になるまで、休業あるいは勤務時間短縮の度合いに応じて就業自由選択補足手当（育児休業手当に相当）が支給される（完全休業の場合月501.59ユーロ（約6万7千円）、勤務時間を50%以下に短縮した場合月381.42ユーロ（約5万1千円）、勤務時間を50～80%に短縮した場合月288.43ユーロ（約3万9千円））。 ○ 財源 家族給付全国基金、事業主拠出金と税	取得期間：1回の休暇期間は、最長4か月であり、2回更新できる。 取得条件： 重病、重度の障害を持つか、事故にあった20歳未満の子どもがいること。 休暇中の手当： ○ 子どもに付き添うための手当として、月額823.31ユーロ（約11万1千円、1人親は増額、パートの場合は減額）支給される。
スウェーデン	制度名：両親休暇 取得期間：育児休業は子どもが8歳になるまで、両親合わせて480労働日（配偶者に譲ることのできない休日「パパクォータ」「ママクォータ」各60労働日を含む）。 休業中の手当： ○ 8歳もしくは基礎学校1年を終了するまでの子どもの親に対して支給。両親あわせて合計480日まで取得可能。360日は育児休業により得られなかった給料の80%（最低60クローナ（約860円）保障。残り90日は、日額660円保障。 2年半以内に次の子どもを生むと、復職して労働時間を短縮していても、前の子の出産直前の給与の8割を保障（スピード・プレミアム）。 ○ 財源 事業主が支払う社会保険拠出（支払い給与の2.2%）	
ドイツ	制度名：両親休暇 取得期間：最長3年間。両親の一方だけが取得することも、双方が同時に取得することも可能。4回まで分割して取得することもできる。また、使用者の同意があれば、休暇期間中の週30時間以内のパートタイム就業も可能である。 取得条件：労働関係が、継続して6か月を超えている労働者。 休業中の手当： ○ 無給だが、要件を満たせば育児手当が支	取得期間：子どもが12歳未満1人につき年間10日まで。親1人につき、年間25日を超えてはならない。 取得条件：〔1〕子どもの年齢が12歳未満であること、〔2〕看護のための欠勤が必要であることを医師が証明すること、〔3〕他の家族が看護できないこと

	給される。 ・休業給付は、生後 24 か月まで月額 307 ユーロ（約 4 万 1 千円）支給され、就業経験のない者も受給可。所得制限あり。 ○財源連邦政府の一般財源。	
イギリス	制度名：育児休暇 取得期間：子どもが 5 歳になるまで男女合計で 13 週間取得可能。 休業中の手当： ○休業給付はなし	
米国	制度名：家族休暇 取得期間：家族及び医療休暇法に基づき取得できる 12 週間の休暇（家族の介護や本人の療養、育児等を理由に）の範囲で取得可能。 育児の場合は、子の誕生から 1 年以内。 休業中の手当： ○休業給付はなし	取得期間：家族及び医療休暇法に基づき取得できる 12 週間の休暇（家族の介護や本人の療養、育児等を理由に）の範囲で取得可能。育児の場合は、子の誕生から 1 年以内。 休業中の手当： ○休業給付はなし

（出典）内閣府「平成 17 年版 少子化社会白書」

図表 4 在宅勤務の状況

2000年現在のテレワーカー数と全体の労働人口に占める割合のランキング

順位	国名	ワーカー数 (万人)	労働人口に対する割合 (%)
1	イギリス	400	15.0
2	フィンランド	30	13.6
3	ノルウェー	5	11.4
4	スウェーデン	40	10.3
5	米国	1100	8.5
6	カナダ	100	7.1
7	アイルランド	4	2.9
8	ドイツ	80	2.4
9	オランダ	14	1.9
10	フランス	3	1.3

（出典）（独）高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター
 「障害者の働く場確保のための海外の取り組み」

http://www.nivv.jeed.or.jp/download/shiryou/shiryou33_01.pdf

図表 5 就業者に占めるパートタイマーの比率とそのうち女性の占める比率

単位：％

	1990		1995		1996		1997		1998		1999		2000	
	パートタイ マー	女性比 率	パートタイ マー	女性比 率	パートタイ マー	女性比 率	パートタイ マー	女性比 率	パートタイ マー	女性比 率	パートタイ マー	女性比 率	パートタイ マー	女性比 率
日本	19.2	70.5	20.1	70.2	21.8	68.2	23.3	67.0	23.6	67.5	24.1	67.0	23.1	69.7
米国	13.8	68.2	14.1	68.7	14.0	68.8	13.6	68.4	13.4	68.0	13.3	68.4	12.8	68.0
イギリス	20.1	85.1	22.3	81.8	22.9	81.4	22.9	80.4	23.0	80.4	22.9	79.6	23.0	79.9
ドイツ	-	89.7	14.2	86.3	14.9	85.8	15.8	85.1	16.6	84.1	17.1	84.1	17.6	84.5
フランス	12.2	79.8	14.2	79.1	14.3	78.7	14.9	78.8	14.8	79.3	14.7	79.0	14.2	81.0
オランダ	28.2	70.4	29.0	76.5	29.3	77.2	29.1	77.6	30.0	75.8	30.4	77.4	32.1	76.2
スウェーデン	14.5	81.1	15.1	76.8	14.8	76.5	14.2	76.3	13.5	78.1	14.5	73.7	14.0	72.9
デンマーク	19.2	71.5	16.8	68.1	16.5	66.0	17.1	64.3	17.0	68.7	15.3	68.4	15.7	69.8

(出典) (独) 労働政策研究・研修機構 労働政策研究支援データベース

(出所) OECD "Employment Outlook"

- 注：(1) パートタイム労働者の定義は、主たる仕事について通常の労働時間が週 30 時間未満の者。
 (2) 労働時間は通常の労働時間ではなく、実労働時間。オーストラリアに関しては 2000 年まで。
 (3) 実労働時間が週 35 時間未満の者。
 (4) 賃金・給与労働者のみを対象。
 (5) すべての職においての労働時間に関する。

(2) 米国

米国の出産、育児の支援は、家庭は個人の領域という考え方により、国家による支援策は控えめであり、主な支援は企業が主導で行ってきたものと言える。具体的には 1980 年代より優秀な女性労働者の需要の高まりとともに提唱されたファミリー・フレンドリー・プログラム（女性の採用促進、育児支援の充実）の取り組み、さらには 1990 年代からはワーク・ライフ・バランス（従業員全体の私生活に配慮した制度やプログラム）への取り組みへと発展している。その結果、米国の女性労働者の比率は年々上昇し、現在では男女半々となっている。^{5,6}

a) 出産、育児支援のための制度、法律

米国の出産、育児支援のために設けられた制度、法律についてまとめる。

家族医療休暇法（FMLA）（1993 年制定）

社員 50 人以上の企業に対し、勤務者が本人の病気・育児・出産・家族介護のために、12 ヶ月以内に 12 週間まで休暇を取ることを義務付ける法律。以下本法律の詳細をまとめると、

- ・ 休暇を取得できる社員は、1 年以上その企業に継続的に勤務し、且つ、直近 1 年で 1250 時間以上の勤務実績のあるものに限る。
- ・ 休暇は連続的なものに限らず、断続的、或いは時短による取得が可能。
- ・ 休暇中は無給とするが、企業の有給休暇制度の範囲内での有給休暇の適用が可能。
- ・ 復職時には、企業は社員を以前の職務か同等の職務に就かせなければならない。

⁵ 「アメリカのホワイトカラーイグゼンプション制度について」(社)京都勤労者学園コラム、<http://www.labor.or.jp/sawayaka/p410.html>

⁶ 「アメリカ合衆国育児事情」(財)自治体国際化協会
<http://www.clair.or.jp/j/forum/forum/jimusyo/121NY/INDEX.HTM>

さらに州単位で本制度に独自の制度を付加してよいことになっており、各州は工夫を凝らした制度を制定している。代表的な州法として、ニュージャージー州「家族休暇法」とミネソタ州「育児休暇法」が挙げられる。ニュージャージー州「家族休暇法」は、公共機関・私企業の従業員は、子供が生まれた、子供を養子にした、家族の一員が深刻な健康状態にある、配偶者が重病にかかった、本人ないし配偶者の親が重病にかかった、のいずれかの場合、2年間に付き最大12週間の無給休暇を取得できると定めており、ミネソタ州「育児休暇法」は、子供が生まれた、あるいは子供を養子にした従業員は六週間の休暇を取得でき、1990年修正法は、雇用者が認める傷病休暇を利用して、病気の子供を世話することができる定めている。

b) 国による支援策⁷

1999年、政府は労働者の育児を支援するための政策案を発表した。以下に概略をまとめる：

- ・ 低所得家族の子供に対して育児補助金を支給するプログラムを拡充し、受給できる子供の数を今までの2倍の200万人に増やす。この補助金プログラムを実施するためには、75億ドルの予算が必要。
- ・ 13歳未満の子供を有し、なおかつ年収が6万ドル未満である親に対して、連邦税から育児費用を控除できる額を引き上げる。費用として、52億ドルが必要。
- ・ 企業が育児施設を設け、もしくは拡充し、またはその他の育児サービスを従業員に提供した場合、企業に対して税控除を行う。費用は、約5億ドル。
- ・ 就学前、就学後または夏休み中のデー・ケア・プログラムに対する補助金を8億ドル増額。
- ・ 就学前の子供に対して、学校生活をうまく始められるよう学習準備サ

⁷ 「国別労働情報 アメリカ」労働省、
<http://www.jil.go.jp/kunibetu/kiso/americaP03.htm>

- ービスなどを提供するプログラムを新設し38億ドルの予算をあてる。
- ・ 育児の質を改善し幼い頃からの発達を高めることを追求するプログラムに支援を与える「早期学習基金」に30億ドルの予算をあてる。
- ・ 州が自ら定めた育児基準を実施できるよう、連邦が5億ドルの補助金を州に提供。
- ・ 育児労働者5万人程度に対してさらなる教育訓練を積んでもらうために奨学金制度を設け、2億5000万ドルの予算をあてる。
- ・ 育児に関する調査研究に1億5000万ドル。

以下においては、これらの政策により制定された制度を含めた、各項目別の制度についてまとめる。

出産及び育児休暇制度

育児休暇に関しては、家族医療休暇法（FMLA）の説明でまとめたように、家族休暇が制定されている。これによると従業員 50 人以上の企業に勤める労働者は出産・育児にともなう休暇を 12 ヶ月以内に 12 週間まで休暇を取ることが義務づけられている。但し FMLA 制定前においても、多くの企業においては同様の制度が導入されており、国はこれを改めて全国の企業に包括的に適用したもの。

出産休暇に関しては、国レベルの支援策は無いが、州政府により独自の制度が制定されており、多くが FMLA の医療による休業と同程度の休業が認められている。

なお家族休暇は、家族の介護、本人の療養、育児の理由による休暇制度であり、育児のみに対する休暇制度は無い。また、休業中の手当て給付も無い。

保育支援制度

特に政府による支援制度はなく、州政府ごとにより異なっている。連邦政府は州政府に対しては、主に低所得層向けの保育支援制度（育児補助金、育児施設等）に対する補助金の支給を行っている。

c)在宅勤務制度⁸⁹

米国は在宅勤務の代表的な形態であるテレワーク（情報通信技術を利用した場所・時間にとらわれない働き方）の先進国で、1980年代から総務省（GSA）により推進され、2000年代には法制度化され、「連邦政府の各省庁は、従業員の生産性を低下させずにテレワークに適格と思われる従業員を最大限テレワークさせるためのポリシーを策定しなければならない。この法律が施行されてから6ヵ月以内に、適格者の25%がテレワークを実行し、その後各年ごとに25%ずつ拡大して行かねばならない」ことが規定された。これを解釈すれば、2004年には適格者の100%がテレワークを実施していなければならない筈だが、現状では10%にとどまっている。しかしこのような施策によりテレワーク人口は1000万人を突破したとされており、日本に比べ格段に普及はしている。

d)有期雇用者の出産・育児支援

米国の場合、パートタイムなどの有期雇用者の割合は、近年の雇用・失業の改善に伴い減少傾向で、現在先進国中最も低い。但し、大学の教員に関しては、近年の雇用形態の多様化にともないパートタイム教員は数量・割合とも増加している。

有期雇用者の出産・育児支援に対しては、家族医療休暇法（FMLA）内では法整備されておらず、各州独自の支援策に基づく。

⁸ 「障害者の在宅就業支援ホームページ」より、
http://www.challenge.jeed.or.jp/man/man_q3.html

⁹ 報告書「障害者の働く場確保のための海外の取り組み」（独）高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター、2005年、
http://www.nivr.jeed.or.jp/download/shiryou/shiryou33_01.pdf

(3) ドイツ

ドイツは、20 世紀初頭の政治的悲劇により、極めて複雑な家族政策の歴史を辿っている。旧西ドイツは戦前の強権的な出生支援策や、戦後の東西分裂の影響により、国家による家族政策そのものがタブー視される傾向にあった一方、旧東ドイツは社会主義思想に基づき積極的な家族政策が取られていた。東西ドイツ統一後は、基本的に家族の経済支援と柔軟な就業支援に重きがおかれ、出産、育児支援に関しては、有子家族の経済的負担の軽減、保育・育児サービスの充実が図られている。¹⁰

a) 出産、育児支援のための制度、法律 ^{11,12}

ドイツの出産、育児支援のために設けられた制度、法律についてまとめる。

改正連邦育児手当法および両親休業法（1985 年制定、2000 年改正）

1985 年に旧西ドイツにおいて制定された連邦育児手当法では、育児手当、育児休業制度が創設され、生後 10 ヶ月までの子を持ち就業できない家族に月 600 マルクを支給、育児期間の年金期間への算入の認可（3 年間、平均賃金の 75%での就労とみなす）、児童手当に 46 マルクの加算が制定された。その後東西ドイツ統合（1990 年）を経て 2000 年、連邦育児手当法および両親休業法が改正された。以下に概要を示す。

- 1 両親が同時に最大 3 年間の育児休業(又は労働時間削減。)をすることができる。
- 2 育児休業中に行うことができるパートタイム労働の時間数を、これまでの週最大 19 時間から週最大 30 時間に増加し、希望に応じて週 15

¹⁰ 「フランス・ドイツの家族生活—子育てと仕事の両立—」内閣府経済社会総合研究所、2006 年

¹¹ 「2000 年 海外情勢報告」厚生労働大臣官房国際課

¹² 「ドイツ語圏諸国の家族政策関連年表」札幌市立大学 原俊彦

<http://www.scu.ac.jp/faculty/hara/pdf/chronological.pdf>

～30 時間働くことができるものとする。事業主は、育児休業中の労働者がパートタイム労働に就くことが経営上著しい問題があるときのみこれを拒否することができるものとする。ただし、労働者がパートタイム労働に転換する権利を有するのは、従業員 16 人以上の事業所に限るものとする。

- 3 パートタイム労働への転換を行った労働者は、育児休業の終了後はフルタイム労働に復帰する権利を有するものとする。
- 4 さらに、元労働者は、事業主の承認を得て、3 年目の育児休業の時期を子が 8 歳になるまでのいずれかの時期まで延期することができるものとする。
- 5 育児給付については、子の出生の日から起算して 6 ヶ月間は、現行どおり年収 10 万マルク (570 万円) 以下の両親のいる世帯及び年収 75,000 マルク (428 万円) 以下の母子世帯又は父子世帯については、育児給付を全額受給することができる。また、子の出生の日から起算して 7 ヶ月目以降は、新たに所得の上限を、
 - 1) 子が 1 人の両親のいる世帯については 29,400 マルクから 32,200 マルク (約 184 万円) へ、
 - 2) 子が 1 人の母子世帯又は父子世帯については 23,700 マルクから 26,400 マルク (約 151 万円) へ、それぞれ引き上げるものとする。

また、子が 2 人以上いる世帯については、育児給付を全額受給できるための所得の上限額は、現行制度においては、子が 1 人増えるごとに、上記の額に 4,200 マルクずつ上乗せされることとなっていてところ (例えば両親のいる世帯については、育児給付を全額受給できるための年収の上限額は、子が 2 人の場合は 104,200 マルク、3 人の場合は 108,400 マルクとなる)、当該上乗せ額を、2001 年から 4,800 マルク、2002 年から 5,410 マルク、2003 年から 6,140 マルクに引き上げるものとする。

- 6 所得制限額を超える世帯は、所得に応じて減額した育児給付を受給することができるものとする。

- 7 さらに、育児給付を1年間に限って受給する場合は、所得に応じて額を600から最大900マルクまで増額して受給することができるようにするものとする。

b) 国による支援策

出産及び育児休暇制度

出産においては、母体保護法に基づき、産前6週間・産後8週間就業の禁止、妊娠期間中から分娩後4ヶ月の解雇の禁止が定められている。育児においては、育児休暇が子の誕生後3年間まで取得でき、また雇用者との協議によりこの期間のうち1年を、子が8歳までの間に分割取得することも可能である。育児休暇中には育児手当が支払われ、子が満2歳までに月€307または満1歳までに月€460受け取ることができる。但し年収制限があり、また7ヶ月以降はこの年収制限の上限額が下がり、年収制限を越えると支給額は段階的に引き下げられる。

なお同時に児童手当も支給され、こちらは2002年以降第3子までそれぞれ月€154、第4子以降は月€179が支給される。支給は18歳までで、教育中の場合はさらに27歳まで延長される。また児童扶養控除（子1人あたり€3648）、教育控除（同€2160）もあり、こちらは児童手当と比較し有利な場合に適用される。

保育支援制度

保育支援の整備は遅れており、保育所に通う0-3歳児は旧西ドイツ地域で5%、旧東ドイツ地域で50%である。3-5歳の幼稚園に関しては、政府により通園の権利が保障されており通園率は85%であるが、給食等の整備は遅れている。

c) 在宅勤務制度¹³

¹³ 報告書「障害者の働く場確保のための海外の取り組み」(独)高齡・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター、2005年、
http://www.nivr.jeed.or.jp/download/shiryou/shiryou33_01.pdf

ドイツにおいては在宅勤務に直接関与する法律は規定されておらず、旧来からある家内労働法（1911年制定、情報・サービス業の発展に伴い1974年改正）によってのみ定められているが、この法律は基本的に単純労働を対象としている。かつてテレワーク法の成立が検討されたときもあったが、15年にわたる長い議論にもかかわらず、テレワーカーの個別格差や法的保護が必要なテレワーカーが少ないことから、成立にいたっていない。

いわゆるテレワークに関しては、近年多くの企業で採用され拡大の一端を辿っている。連邦保健・社会省の調査では1987年には既に87.5万人のテレワーカーが存在し、現在はさらに増えているものと見られる。

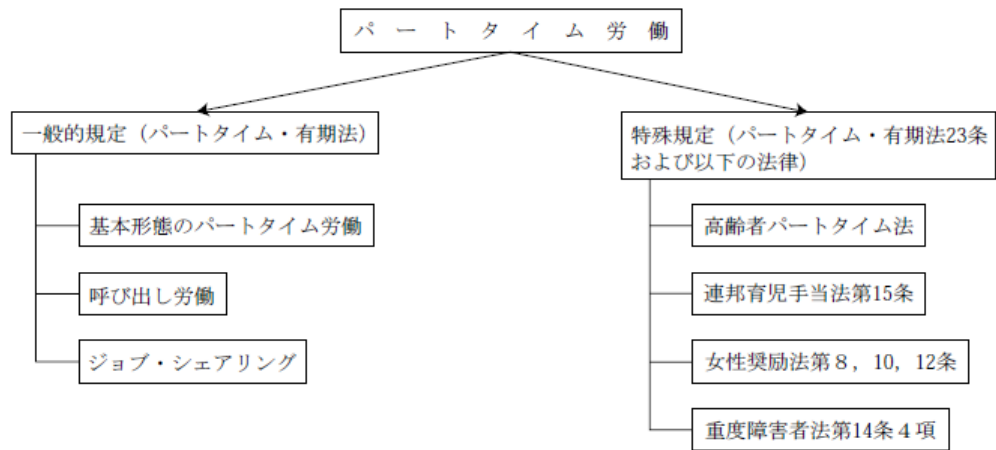
d) 有期雇用者の出産・育児支援^{14, 15}

ドイツの女性労働者のパートタイマー比率は日本よりやや低い程度であるが、パートタイマーの権利は厚く保障されている。これは2000年のパートタイム労働法の施行によるものである（図表6）。これによるとパートタイマーの不利益取り扱いの禁止、就業形態の変換拒否による解雇の禁止、雇用者の就業時間の延長・短縮の同意の義務付け、が定められている。さらに、2001年の育児休業法案の改正で、15人以上の事業所での育児休業期間中のパートタイム就業を要求する権利の確保が認められている。

¹⁴ 「パートタイム労働の法制度 ドイツ」海外労働時報 2002年増刊号

¹⁵ 「ドイツ新パートタイム労働法制の2年間」、宮前 忠夫、大原社会問題研究所雑誌 No.535 / 2003.6、
<http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/oz/535/535-02.pdf>

図表 6 ドイツにおける「パートタイム労働に関する法体制」



(出典)「ドイツ新パートタイム労働法制の2年間」、宮前 忠夫、
大原社会問題研究所雑誌

(出所)“ Teilzeitarbeit und Befristete Arbeitsverträge Kommentar zum
NEUen Gesetz Mit Kurzerläuterungen zu ergänzenden Gesetzen
Musterbausteine für Betriebs- und Dienstvereinbarungen ” (Harald
Ihlenfeld , Karl - Heinz Kles ; Walhalla - Fachverlag , 2001) , 22頁 , 図
1。

(4) フランス

家族政策に熱心で、ヨーロッパ先進諸国のなかで比較的高い出生率を誇る。その中心は現金給付である家族給付で、1946 年より制度が導入され、広義の市民（外国人を含む）に適用され、また非常に多くの種類の手当が存在する。また各種休暇、保育サービスも充実している。^{16,17}

a) 出産、育児支援のための制度、法律¹⁸

フランスの出産、育児支援のために設けられた制度、法律についてまとめる。

家族法（1939 年制定）

家族給付及び多人数家族の税金に関する措置。また同法で、堕胎は10 年の禁固刑かつ罰金1 万フランと、1920 年の量刑（5 年の禁固刑かつ罰金5,000 フラン）より重くなった。

社会保障法典（家族給付制度を第 5 巻第 1 部に 1956 年組み込み、後、各種改正を実施）

それまで経営者によって行われてきた家族手当の管理を、国家の社会保障制度の中の家族手当公庫に一本化した。

家族関連法（1994 年制定）

家族手当公庫の財源の維持が決定。また、認定保育ママを雇用する家庭に対する援助（AFEAMA）、在宅保育手当（AGED）が導入され、家庭での託児を援助する措置が強化されている。

¹⁶ 「フランス・ドイツの家族生活—子育てと仕事の両立—」内閣府経済社会総合研究所、2006 年

¹⁷ 「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」日本労働機構欧州事務所、特別レポート、Vol.5, 2003 年

¹⁸ 「2000 年 海外情勢報告」厚生労働大臣官房国際課

b) 国による支援策

国家による家族政策を是とする方針を背景に、極めて広範囲の家族を対象とする家族給付制度をはじめ、各種支援策が充実しており、近年の出生率上昇に寄与している。また離婚率の高い社会背景を配慮し、いち早く非婚カップルの権利を保護した政策を取っていることも特徴の1つである。図表7に、フランスの家族政策の概念図と支援額を示す。

図表 7 フランスの家族政策の概念図と支援額

家庭への直接援助 444 億ユーロ			
CAF が支給する給付 249 億ユーロ 家族手当 232 億ユーロ うち 養育給付 139 億ユーロ 出産と乳幼児 74 億ユーロ 片親手当 16 億ユーロ 障害者 3 億ユーロ 福祉活動 17 億ユーロ		関連リスク CAF が支給する給付 209 億ユーロ うち 住居 123 億ユーロ 障害者 40 億ユーロ 貧困 46 億ユーロ	CAF 合計 458 億ユーロ
他の直接援助 195 億ユーロ うち 現金支給 53 億ユーロ サービス支出 99 億ユーロ 出産 43 億ユーロ			
子供を持つことで得る間接的利益 税務上の利益 61 億ユーロ 年金上の利益 104 億ユーロ			

(出典)「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」日本労働機構欧州事務所、特別レポート、Vol.5,2003 年

出産及び育児休暇制度

極めて多くの休暇制度が整備されている。以下に主な制度について概説する。

- ・ 出産に伴う休暇(出産休暇、養子休暇、父親休暇)

出産休暇制度においては、産前 2 週間、産後 6 週間を含む 8 週間は就労が禁止。また出産に関連する医療はすべて無料であり、通常医療にくらべ特権的に扱われている。養子に対しても 6 週間の養子休暇が保障される。また父親は、普通出産で最大 11 日、多胎で 11 日の休暇の権利を有する。

また休暇中の所得保障制度もあり、出産休暇・養子休暇は全期間保障、父親休暇は最高日額以内の保障がなされている。

- ・ 育児に伴う休暇(育児親休暇、病気休暇、親つきそい休暇、家族連帯休暇、家族出来事休暇)

日本の育児休業にあたるものが育児親休暇であり、労働休止・労働時間短縮が選択でき、最長 3 年間まで取得できる。また期間中、条件にあえば就業自由選択補足手当を受給することができる。病気休暇は 16 歳未満の子供の病気・事故について 3~5 日の休暇が取得できる。親つきそい休暇は病気・事故・障害でのつきそいが必要な場合、最長 12 ヶ月の休暇が取得でき、条件にあえば親つきそい手当を受給できる。家族連帯休暇は子供が終末期医療にある場合、最長 3 ヶ月の休暇が取得できる。家族出来事休暇は家族の出来事(労働者・子供の結婚、子供の誕生・養子引き取り、配偶者・子供・父母の死亡)により取得できる短期間の休暇制度。

保育支援制度

フランスの家族政策の根幹をなす制度として、家族給付がある。これは広く市民を対象に適用され、国籍を問わない。以下、主な手当について簡単に概説する。なお詳細については資料 16(p.92 ~)に説明がある。

- ・ 乳幼児受け入れ手当

出産や用紙に伴う費用補填、養育費用補填、職業活動停止による所得喪失補填、保育ママまたは自宅保育手当から成る。所得制限がある。

- ・ 家族手当

職業を持たない 20 歳までの子供を 2 人以上持つ場合に給付。

- ・ 家族補足手当

3 人以上の 3 歳以上の子供がある場合に給付。対象年齢は 21 歳。

他に、養子手当、新学期手当、特別教育手当、孤立した親の手当などがある。現在多くの市民が受給しており、子供が 3 人いる家庭の約 75% が家族補足手当（CF）、乳幼児手当（APJE）、新学年手当（ARS）を受給していると言われている。

保育サービスとしては保育所、託児所、幼稚園、保育学校などの制度があるほか、フランス特有の制度として認定保育ママ制度がある。認定保育ママは、県の管轄下にある母子保護センター（PMI）が認定、自宅で最高 3 人の子供を預かることができる。認定にあたっては、研修、健康診断、安全が確保できる住居の所有がチェックされる。現在、多くの子を持つ家族によって利用されており、1999 年には 35 万 6000 人が認定保育ママに預けられた。また公認を受けずに保育ママをする人（無認可保育ママ）も多い。

c) 在宅勤務制度^{19, 20}

在宅勤務に対しての制度は未整備であり、テレワーク人口の労働力人口比も 2.9% と、EU10 カ国平均（6.1%）に比べて低い。これは、フランスの IT 環境として、ミニテルという固有の PC 通信情報ネットワークによるインターネット普及の阻害などが原因として考えられる。

なお日本の国土庁に当たるダタールはテレワーク普及に積極的で、

¹⁹ 報告書「障害者の働く場確保のための海外の取り組み」（独）高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター、2005 年、
http://www.nivr.jeed.or.jp/download/shiryou/shiryou33_01.pdf

²⁰ 「欧州テレワーク事情視察所感」堀越久代、1998 年、
<http://www.s-nakahara.com/zaitaku/zEU98/zshisatu1.html>

1993 年には既に提唱を始めている。国内のテクノポリス（モンペリエ地
中海テクノポールなど）支援などを通じて、テレワーク普及を促進して
いる。

d) 有期雇用者の出産・育児支援²¹

フランスにおけるパートタイム労働者の法整備については、多様な利
益調和と雇用創出を目的とした法改正（1993 年の「労働、雇用、職業教
育に関する 5 カ年法」の改正、1994 年の「家族に関する法律」の改正）、
EC 指令への適合等を目的とした法改正（1998 年の第一次オブリ法、2000
年の第二次オブリ法）によって改善された。これによると、フランスで
はパートタイム労働はフレックスタイム労働と同じく時間選択労働の
一形態として位置づけられており、期間限定労働・派遣労働とは法規制
が異なっている。

これによると、企業でパートタイム労働を実施する際には、労働協約
等を根拠に実施し、これがない場合は、企業委員会等による協議が必要
である。パートタイム労働者は、これらによって、社会保障制度の加入
（および保険金の支払い）、各種休暇制度の利用の権利が保障されてい
る。

²¹ 「パートタイム労働の法制度 フランス」海外労働時報 2002 年増刊号

(5) イギリス

イギリスの労働事情として、EU で最も労働時間の長い国（2003 年調査で週 41 時間）として知られている。これは、通常の労働法の適用除外を認める「オプト・アウト（適用除外）」の存在のためと言われている。オプト・アウトによれば、労働者と経営者の合意のもと、週 48 時間を超える労働が認められており、フルタイム男性労働者の 26% は週 48 時間を超えて働いているという。

このような政策は必ずしも国民の意思を反映しているとは言えず、1997 年のブレア政権以降は、ファミリーフレンドリー施策が重視されるようになった。^{22, 23}

a) 出産、育児支援のための制度、法律

従来は女性だけを対象とした出産休暇制度が実質的に育児休業を代替する形になっており、育児の負担が女性に偏っていた。EU では「育児休業に関する指令」の案が 1983 年という早い段階で提出されていたが、政府はそれに対して拒否の姿勢を貫いてきた。1996 年によりやうく同意、EU 指令は採択され、育児休業に関する法整備が行われた。

具体的な法整備としては、1999 年 7 月 27 日に成立した雇用関係法（前述）の委任規定に基づき、同年 12 月 10 日に「出産・育児休暇等に関する規則（The Maternity and Parental Leave etc. Regulations 1999）」が制定された。但し政府は、企業による反発を回避するため当面はオプションという形での制定にとどめている。以下に概要を示す：

²² 「海外情勢報告」厚生労働大臣官房国際課

²³ 「次世代育成支援対策マニュアル」赤ちゃんとママ社、2004 年

図表 8 「出産・育児休暇等に関する規則」概要

労働と家庭に関するグリーンペーパーより

(1) 出産、育児のための親に対する支援

イ 父性出産休暇 (paternity Leave) の創設

男性労働者に対する 2 週間の有給の父性出産休暇を創設する。その手当は女性に対する出産給付と同様のものとする。

ロ 有給の出産休暇 (maternity leave) の延長

現在、産前産後の女性に 18 週間認められている有給の出産休暇を 6 ヶ月間 (26 週間) とする。

ハ 出産給付の増額

女性が出産休暇を取った場合に支払われている給付の額を引き上げる。

ニ 追加出産休暇の延長及び父親への適用

現在、出産後 29 週間まで認められている、母親である女性に対する無給の追加出産休暇を延長し、1 年間とする。又は、同休暇を父親と母親とで分かち合う。

ホ 出産給付の支給対象範囲の拡大

出産手当 (MA) の支給要件を緩和し、非正規あるいは臨時雇用者であるなどで勤務時間が短く支給条件以上の収入を得られず対象者にならなかった女性も対象とする。

ヘ 養父母への適用

有給の出産休暇を養父母へも適用する。

ト 障害児を持つ親に対する育児休暇 (parental Leave) の延長

現在、13 週間認められている育児休暇 (無給) に関し、障害児を持つ親に対して延長する。

(2) 職場での親に対する支援 (フレックスな労働時間制度の導入)

イ 労働時間を短縮する権利の創設

(イ) 出産休暇から早期に戻った女性労働者に対し、残余の休暇期間については労働時間を短縮することができる権利を付与する。

(ロ) 男性労働者に対しても同様、付与された出産休暇期間の範囲内で労働時間を短縮することができる権利を付与する。ただし、小企業は適用除外とする。

(ハ) 母親である女性労働者が出産休暇を終了した後、親である男女労働者に対して労

働時間を短縮することができる権利を付与する。ただし、小企業は適用除外とする。

ロ 使用者の拒否権

労働者が労働時間を減少させることにより事業に支障を来す場合、使用者は労働者からの労働時間の短縮の要請を拒否することができる。

(出典)「海外情勢報告」厚生労働大臣官房国際課

2004年には、「子育て支援10ヵ年計画」がスタート、EUに遅れながらもワーク・ライフ・バランスに向けた本格的な支援体制が整いつつある。具体的な支援策は以下のとおりである。

- ア 2007年から現在26週の産休を39週に延長し、将来的には12ヶ月にする。
- イ 産休を取得する権利や産休手当を受ける権利の一部を父親に引き継ぐことができるようにする。
- ウ 現在6歳未満の子供を持つ親に認められている労働時間を変更することを請求する権利をより大きな子を持つ親にも与える。
- エ 2010年までに、5歳から14歳のすべての子供が、放課後保育を受けられるようにする。
- オ 2010年までに3,500地域に育児ケアセンターを設置する。
- カ 2005年の4月から勤労税還元のうち保育費用分を、適格保育経費として評価対象となる額の上限を週200ポンドから300ポンドに引き上げる(子供が2人以上の場合。子供が1人の場合は週135ポンドから175ポンドに引き上げ)。
- キ 2006年までに勤労税額還付にうち保育費用分を、適格保育経費として評価対象となる額から還付される額に割合を現在の70%から80%に増額する。

b) 国による支援策

出産及び育児休暇制度

1994年に施行された「労働組合改革・雇用保護法」により出産休業制

度が整った。また育児休暇については EU 指令を受けて 1999 年から「雇用関係法」の「育児休業に関する規則」として制定されている。以下に概要を示す。

- ・ 母性休業（平均週給の 90% が支給される有給休業が 26 週、無給休業が 26 週、これをあわせ 1 年間の休業）
- ・ 子どもが 5 歳になるまでの間、13 週間の休業が可（ただし無給）。1 年につき最大 4 週間で 1 週間単位で取得できる。
- ・ 2003 年からは有給の父親休業の権利も付与。

保育支援制度

EU 各国の制度に比べ大幅に遅れていたが、ブレア政権以降整備が始められた。1999 年には「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に取り組む。

各種手当については、児童手当が 1977 年より導入されており、第一子より原則として 16 歳未満の児童に給付（所得制限なし）される。また低所得者向けに補助制度もある。

c)在宅勤務制度²⁴

テレワークの起源は、1962 年にイギリスで 6 名の女性だけでスタートしたソフトウェア開発会社と言われ、EU においては 400 万人（労働力人口の 15%）と最も多いテレワーク先進国である。英国の国家統計機関の調査によれば、女性はテレワーカー全体の 3 割ではあるが在宅ベースでは半数強と在宅ベースが多い、産業別には、事務職・サービス職に在宅ベースが多く、技術取引職、プラント・機械職、営業職にモバイルベースが多い、と報告されている。

d)有期雇用者の出産・育児支援²⁵

²⁴ 「海外におけるテレワークの概況に関する調査の概要」国土交通省、
http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/15telework_kaigai.html

²⁵ 「パートタイム労働の法整備 フランス」海外労働時報 2002 年増刊号

EU のパートタイム労働に関する枠組み指令の国内法化である 2000 年パートタイム労働者規則の制定によって、パートタイム労働者の権利が明白化された。さらに、2002 年のパートタイム労働者（不利益取り扱いの防止）規則（修正）により、フルタイム労働者と同様の権利および雇用保護が保障された。内容は、フランス、ドイツと同様、労働形態変更の自由や、賃金差別の是正といったものである。

(6) その他欧米各国の支援策

本節では、その他欧米各国のうち、女性労働者（特に女性研究者）の出産・育児支援に関して積極的な支援を行っている制度に着目しまとめる。^{26, 27}

a) 出産・育児・保育支援制度

< ノルウェー >

育児支援の先進施策として注目される「パパ・クォーター制」の導入で有名。ノルウェーはそもそも、育児に伴う休業制度が充実しており、育児休業を 42 週取る場合には 100%、52 週（約 1 年）を取る場合でも 80% の給与が国から保障されているが、「パパ・クォーター制」はこれに加え、育児休業のうち最低 4 週間は、母親ではなく父親が「取得しなければならない」というもので、仮に父親が取らない場合、4 週間の権利は剥奪される。現在、権利を有する人の半数が利用しているといわれ、国民に広く浸透している。但し事業主の理解がなく権利を行使できない労働者も少なからずいるといわれ、これが取得率 100% にならない要因といわれている。

一方、他国でこの制度を導入するにあたっては、例えばデンマークで

²⁶ 「海外情勢報告」厚生労働大臣官房国際課

²⁷ 「次世代育成支援対策マニュアル」赤ちゃんとママ社、2004 年

は国で導入を検討したものの、経営者組織の強い反対で見送られるなど、事業主サイドの抵抗があるところもある。

b)在宅勤務制度

<フィンランド>²⁸

人口の少ない北欧諸国では、少ない労働力から高い生産性をあげるが有効な方策として在宅勤務が有力視されている。デンマーク工科大学のイエレミ・ミラード [Jeremy Millard] によると、フィンランドでは、フルタイムとパートタイムを合わせて約 17% が在宅勤務者であり、スウェーデンではこの割合が 15% である。

フィンランドは人口 510 万人しかおらず、またヨーロッパで最も高齢者の比率の高い国として、在宅勤務普及に取り組んでいる。近年では、フィンランドの地方政策諮問協議会の依頼による「フィンランド全国テレワーク推進プログラム」が発表され、「国民および企業活動能力向上に向かって、テレワーク、ビジネス・ネットワーキングおよび新しい労働文化を推進する国の施策を方向づけること」を目的とした各種推進プログラムがまとめられ、EC、フィンランド政府からの補助金が交付されている。

c)有期雇用者支援制度

<オランダ>

「パートタイム革命」と呼ばれる有期雇用者の制度改革は欧米でも先進的な取り組みを行った事例として有名である。

オランダは 80 年代、景気低迷と物価上昇に苦しんでいたが、82 年に経済危機回避を目的として財政支出抑制と減税をうたった政府（首相）と労組（FNV）と使用者側（オランダ経団連 VNO）三者による「ワッセナー合意」を取り付けた。さらに 96 年、パートタイムの差別禁止法が制定、

²⁸ 「主要な在宅勤務の形態」国際安全衛生センター、
<http://www.jicosh.gr.jp/japanese/country/sweden/organization/WORKINGLIFE/telework.html>

これによりフルタイムとパートタイムの賃金格差が縮小、社会保障制度の差別もなくなっている。またパートタイムからフルタイムへの転換に関しても、就業形態の転換請求権が認められており、日本に比べ容易に転換が認められている。この結果、ワークシェアリングの体制が実現し、「オランダの奇跡」と呼ばれる経済回復を成し遂げている。

3 調査統括

ひとくちに欧米先進諸国の女性研究者の支援制度といっても、国により状況が異なっている。米国は 1980 年代から女性の社会進出が目覚しく、国として積極的な女性研究者支援を行わなくても自然増加してきたところがある。結果として支援は控えめであるが、男性の女性理解、職場の支援、また割安なベビーシッターの普及などにより、社会全体で下支えを行っている。ドイツは比較的日本と似た支援策を打ち出しているが、戦後東西に分割された歴史的背景などから、特に保育施設の整備に遅れがある。フランスは家族政策に熱心であることから支援策も充実しており、特に保育サービスである“育児ママ”制度は独特の制度で広く普及している。イギリスは EU のなかでは女性支援はやや遅れ気味なところである。他、特に北欧は女性支援の手厚い国が多い。