

就業者が望むファミフレ施策とはなんだろうか。日本では育休制度を契機として、さまざまなファミフレ政策、ファミフレ施策がとられている。しかしながら、その名称の認知度にもかかわらず、企業におけるファミフレ施策は実効性をあげていないとの指摘がある。一方、少子化対策に関する研究においてファミフレ施策といえば育休制度ばかりが取り上げられている。先行研究において、その他の有効と思われる施策（たとえば労働時間のフレキシビリティの確保、職場の理解など）に関する分析が手薄である点を指摘したい。ファミフレ施策は、厚生労働省の新たなプラン(少子化社会対策会議「子ども・子育て応援プラン」)の中でも重点がおかれることとなったものとなっている。この新プランとあわせて、今後の研究の方向性および有効な少子化対策としての可能性を検討する。

## 2-2 ファミフレ施策に関する研究

日本におけるファミフレ施策に関する研究は、調査研究が先行する形で始まった。最も初期の研究としては[労働省女性局, 1999]があげられる。

[労働省女性局, 1999]は、旧労働省が育児・介護休業法に基づき、育休制度及び介護休業制度等の定着を促進するとともに、職業生活と家庭生活の両立を支援する事業の一環として、(財)女性労働協会に委託し、「ファミフレ」企業研究会(座長 佐藤博樹)を開催し、研究会における検討結果をまとめたものである。ファミフレという概念を普及および定着させる使命をおびた調査報告でもあるために、概念の整理・定義がなされ、米国企業の先進事例などが紹介されている。「ファミフレ」企業研究会においても日本企業のヒアリングを1ケース行い、最後にファミフレ企業の普及・定着をめざして国の政策へ提言がなされている。このように[労働省女性局, 1999]はファミフレという概念の紹介という性格を帯びた調査報告であるが、附属資料における「平成8年度女子雇用管理基本調査」再分析においては日本のファミフレ企業の現状分析を行うとともに、「平成8年度女子雇用管理基本調査」から見える今後のファミフレ研究の留意点を明らかにしている。そこでは、調査規模のとりかた(事業所規模か本社規模か)やファミフレ施策の範囲、分析の際の各制度にかかるウエイトの設定方法などについて言及されている。1999年というファミフレ研究の初期段階において、調査方法に対する留意点を明確にしたという点で、その後の研究に対する寄与の大きい文献であるといえる。

[財団法人21世紀職業財団, 2001]は、旧労働省女性局実施の「女性雇用管理基本調査」や、21世紀職業財団が労働者個人を対象に実施した調査等の再分析を通じて、雇用機会における男女の均等はどの程度進展したのかを明らかにするために、「女性の就業行動に関する調査研究会」(座長 佐藤博樹)を設置、開催した(1999.10~2001.2)際に出された調査報告である。[財団法人21世紀職業財団, 2001]の特徴は、ファミフレ政策および施策と男女雇用機会均等法が車の両輪として推し進められるべきであるという提言がなされたという点と、企業においてファミフレ施策を実施していく際に具体的に生じるであろう問題が浮き彫りになったという点である。後者についてはのちに[脇坂明, 2002]としてまとめられている

以上、二つの調査報告から今後のファミフレ研究にとって言えることをまとめると次のようになる。ひとつは、現時点において分析(あるいは再分析)に適する調査が不十分であるということである。[労働省女性局, 1999]、[財団法人 21 世紀職業財団, 2001]ともに平成 8 年、10 年、11 年の旧労働省によって行われた「女性雇用管理基本調査」を調査データとして分析を行っている。しかしながら、両報告書ともに指摘しているように、ファミフレ研究に資するような分析を行うための種類やツールの揃った調査データとはいえない状況にある。一方で、現在のところファミフレ研究を行なう際には、「女性雇用管理基本調査」をデータとして使用する以外に道がない。このことから、早急に「女性雇用管理基本調査」のメリットを継承しつつ、不足部分をカバーできるような調査が複数年にわたって行われる必要があるであろう。

調査報告から指摘できるふたつめの点は、ファミフレ研究を行なう際には、対象とする制度をある程度広範囲にとる必要があるということである。[財団法人 21 世紀職業財団, 2001]ではファミフレ施策と均等施策の連携の必要性が重要視されていた。また、[労働省女性局, 1999]においても、「平成 8 年度女性雇用管理基本調査」の調査項目にある制度以外にも他に重要な制度があれば、それも考慮するべきであることが指摘されている。実際に、ファミフレ施策と呼ばれるものには、育休制度・介護休業制度などの休業制度以外にも、短時間勤務制度やフレックスタイム制などの柔軟な労働時間管理、ジョブシェアリングや在宅勤務などの多様な勤務管理、事業所内託児所など多岐にわたる制度が存在する。これらの制度全般にわたる調査・分析を行うことが必要となるであろう。しかし一方で、[財団法人 21 世紀職業財団, 2001]において育休制度に焦点を絞って、ファミフレ研究に関する具体的課題が明らかになったことによって、日本のファミフレ研究が育休制度分析を中心に進む傾向を生み出してしまったことも否めない。もちろん、[財団法人 21 世紀職業財団, 2001]が育休制度に関して明らかにした具体的問題点は重要な論点であり、そこから発展した[脇坂明, 2002]はファミフレ研究の中でもとりわけ評価すべき文献である。その点を踏まえた上で、ファミフレ研究にとって制度全般を視野に入れた分析が重要である<sup>3</sup>ということ、いま一度思い起こす必要があると思われる。この点に関しては、最近の新しい流れがあるので、2-3 において紹介する。

上記で見たように、日本のファミフレ研究に関する調査データは現在のところ不十分な状況にある。そのことも影響して、人事管理論的視点からファミフレ施策を分析した研究は数が少ない。代表的なものは[労働省女性局, 1999]のエッセンスをまとめた[佐藤博樹, 2001]および『日本労働研究雑誌』No.503 において特集された論文<sup>4</sup>ということになる。

<sup>3</sup> このような指摘は米国のファミフレ研究文献にも存在する。例えば[Batt and Valcour, 2003]は、仕事と家庭の両立支援策とワークデザインや従業員の参加促進を含めたほかの人事管理策を結合させることが重要であるとしている。また、[Smith-Blum, 2000]は、一連の Work-Family 施策は、互いに補足しあい、高く関連しあい、ある場合には人事管理施策の一部と重なり合うものであると定義することができるとしている。

<sup>4</sup> 特集では 5 本の論文が掲載されているが、そのうち 1 本([金井篤子, 2002]は人事管理論というよりは社会学的視点による文献であるので、今回のサーベイからは外した。

[佐藤博樹, 2001]はファミフレ施策が日本の企業においてほとんど定着していない点を指摘し、その要因はファミフレ施策の活用と職場の仕事の円滑な遂行の両立を図るノウハウが職場に蓄積されていないためであり、日頃から職場成員の技能の幅の横や縦への拡大が不可欠であることを指摘した。この指摘は、次の[脇坂明, 2002]につながる重要な論点であるといえる。

[脇坂明, 2002]は、現在のところ、日本のファミフレ研究において最も代表的な文献であるといえよう。脇坂は「平成 11 年度女性雇用管理基本調査」特別集計を再分析して育休制度の現状分析を行い、育休制度普及の最大の阻害要因は、代替要員の問題と休業期間中の金銭支給、技能低下の問題であるとしている。さらに、これらの阻害要因を「本人の問題」と「残された職場で働く人たちの問題」という形に分類し、「本人の問題」とは「休業中の技能の陳腐化に対する不安、昇進の遅れに対する不安」、「家計収入の減少」であり、「残された職場で働く人たちの問題」とは代替要員の問題であるとしている。このうち[脇坂明, 2002]では、人事管理論的視点から代替要員の問題を育休取得の阻害要因として取り上げるべき問題とし、分析を行っている。

分析に当たって[脇坂明, 2002]では、平成 11 年度および 8 年度の「女子雇用管理基本調査」を用いて育休制度の現状を概観すると同時に、2 種類のヒアリング調査<sup>5</sup>、電機連合の組合員調査の結果を用いて「分担方式」<sup>6</sup>と「順送り方式」<sup>7</sup>という代替要員確保・育休取得のための人事管理におけるルールを明らかにしている。それぞれの職場の状況や作業内容と生産性の関係などによって選択される方式が決まることになる。既に述べたように[脇坂明, 2002]は、代替要員の問題を育休制度に関する人事管理上の問題として浮き彫りにし、それに対する職場の対応策を具体的に 2 つのパターンに区分したところに現在のファミフレ研究に対する大きな寄与があり、今後サンプルや調査範囲を拡大する形で継承されるべき研究であるといえる。しかし一方で、[脇坂明, 2002]がクローズアップしなかった「本人の問題」(休業中の技能の陳腐化に対する不安、昇進の遅れに対する不安、家計収入の減少)もまた代替要員の問題と同程度に重要な問題である。このような代替要員以外の問題への対応とのリンクや、また、育休制度以外のファミフレ施策との関連も視野に入れた研究を行なっていくことが必要であると思われる。特に、育休制度以外のファミフレ施策との関連は、代替要員問題をもカバーしうる可能性があるという点で重要である。

---

<sup>5</sup> 「中小企業における育児支援に関する調査研究報告書」生活福祉研究機(1999-2000 年)において行われた調査および、A 社(従業員 12000 人、1991 年育休制度導入、70~80 人/年の制度利用者)に対するヒアリング調査。

<sup>6</sup> 「分担方式」とは育休取得者が職場において出た場合、取得者の行っていた業務を職場構成員全員が少しずつ分担して対応する方式であり、ある条件(全員が平等に「休業」を取る)の下で短期の生産性維持に優れているとされる。

<sup>7</sup> 「順送り方式」は育休取得者が出た場合に生じた業務の欠を、直近の下位業務を行っているものが代替し、それより下の業務を一人ずつ「順送り」することによって対応する方式である。「順送り方式」の場合には、最下位の業務を派遣のような形で補充することができるのであれば、最小限の短期の生産性低下を受け入れるが長期の生産性向上に優れているとされている。

ところで、[脇坂明, 2002]の結論において生産性について言及されていることからわかるように、ファミフレ施策がいかに企業において普及・定着していくかという問題には、ファミフレ施策が企業のパフォーマンスに与える影響が大きく関ってくる。この問題を中心課題にすえたのが[坂爪洋美, 2002]である。[坂爪洋美, 2002]ではこれまでの文献では「生産性」あるいは「企業利潤」として具体的には定義されてこなかった概念を、組織のパフォーマンスを示す6つの指標<sup>8</sup>にブレイクダウンしている。6つの指標の中には従来の「生産性」の概念には含まれないような「従業員の働きがい」や「従業員の働きやすさ」という項目もある。これら6つの指標に基づいて、[坂爪洋美, 2002]は社会経済生産性本部調査(2001年10月～2002年1月)<sup>9</sup>を用いてファミフレ施策が経常利益や離職率をはじめとする組織レベルでのパフォーマンス指標に与える影響について検証した。その結果、内的整合性という観点から、人事施策間には望ましい組み合わせが存在するという結論が導き出された。

次に、ファミフレ施策と労働組合の関係を分析した[前田正子, 2002]をみていく。これまでの文献からわかるように、ファミフレ研究はファミフレ施策と生産性あるいは企業のパフォーマンスとの関係の分析に焦点があたっている。このことは、ファミフレ施策を人事管理論的視点から分析する場合には妥当な方法であると考えられる。しかしその一方で、ファミフレ施策が企業に定着しているあるいは効果をあげているとは言いがたい現状において、労働組合の果たす役割は未だ大きいと考えられる。これまでの文献でもファミフレ施策と労働組合の関係について多少触れられてきた<sup>10</sup>とはいえ、[前田正子, 2002]は両者の関係を分析課題としている点で注目すべきものがある。[前田正子, 2002]では、まず、ゼンセン同盟加盟組合の三役以上の組合幹部に組合の活動状況について回答を求めた調査<sup>11</sup>をデータとして、女性の就労支援としてのファミフレ制度の導入に焦点をあてて分析を行っている。分析によると、組合におけるファミフレ施策に関する取り組みの優先順位は低く、組合幹部はファミフレ制度の導入を評価しつつも、それが職場の生産性を上げるという確信を持っていないという現状が明らかになっている。労働組合側のこのような現状も、現在の日本企業においてファミフレ施策が普及・定着していない重要な要因となっていると考えられる。このような現状に対し、[前田正子, 2002]は、労働組合に女性問題担当者を置くという働きかけが効果をあげており、企業規模が大きいほうが取り組みに熱心であることを指摘している。

<sup>8</sup> 経常利益、経常利益変化、主観的業績、女性の離職率(低いほど良い)、従業員の働きがい(自分自身ならびに自分の仕事に対して肯定的な感情を有し、結果として職務や組織により積極的に関与していこうとする意欲の源泉)、従業員の働きやすさ(自分をとりまく物理的・社会的環境(主に上司を中心とする職場の対人関係)、ならびに自分の仕事上の役割に対する不満がない、もしくは非常に低い不満しか認識していない状態)の6つ。従業員の働きがいと働きやすさは、調査対象企業における従業員調査票からの集計で数値化している。

<sup>9</sup> 首都圏ならびに関西に本社を持つ従業員数300人以上の企業のうち206社(事前協力承諾)を対象に企業調査(回収率100%)と従業員調査(ホワイトカラー対象、回収率14.7%)を行なった調査。

<sup>10</sup> 佐藤博樹は「労働組合の発言の効果が見られる」とするが、脇坂明は「労組の有無と職場の均等の進展は無関係」としている。

<sup>11</sup> 有効回答数は149組合(回収率29.8%)、調査期間は2000.9～11。

[前田正子, 2002]ではまた、ゼンセン同盟「福祉調査」<sup>12</sup>による各組合企業におけるファミフレ制度の実態を調査している。それによると、組合があるといってもまだまだ多くの職場で制度の導入も利用も進んでいない状況が明らかになり、前述の組合幹部に対する調査の結果と一致する。このような状況に対し、ファミフレ施策を進めていくために有効な要因として、[前田正子, 2002]では、女性問題担当者の有無の効果が大きいこと、組合の取り組みもプラスの効果があると述べている。また、産業が大きな違いをもたらしており、働き方の違いやパートあるいはアルバイトの占める比率の違いによってファミフレ施策の状況が左右されることが指摘されている。

以上のような[前田正子, 2002]の指摘は、他の人事管理論的視点にたつ文献と同様に、生産性(あるいは組織のパフォーマンス)とファミフレ施策の関係を軸に分析を行うことの重要性を示唆している。また、他の文献には見られなかったが、産業による違いがファミフレ施策のありかたに大きな影響を与えているという指摘から、産業や職種による区分を行うことが分析を行う際に必要となってくると思われる<sup>13</sup>。

### 2-3 柔軟な労働時間管理をめぐるファミフレ研究

2-2 で見てきた脇坂明をはじめとするこれまでのファミフレ研究は分析対象に関して次のようなふたつの傾向を持つ。ひとつは、分析対象を育休制度に絞りがちな傾向である。

[川口章, 2002]はそのような脇坂研究とそれに続く研究の傾向に、男女均等施策との関連から批判的検討を加えている。[川口章, 2002]では脇坂明による研究<sup>14</sup>がファミフレ施策と男女均等施策は両者を同時に推進することは企業にとってコストがかかるため、いずれか一方を先に進め、それがある程度完成した時点で、他方にとりかかるという仮説を提起していることに対して、果たして両施策は代替的なのか補完的なのかという分析課題を掲げている。そこで労働者(男女)の生産量と訓練費用、ファミフレ施策費用を用いて2期間モデルを組み、利潤最大になるように検証してみると、ファミフレ施策と男女均等施策は補完的であるという結論を得ることができた。さらに理論モデルの結果を、少子高齢化社会の

<sup>12</sup> ゼンセン同盟による調査(164 組合回答、回収率 32.8%)、調査時期は 2000.9~11。

<sup>13</sup> 欧米のファミフレ施策あるいは仕事と家庭の両立支援策に関する研究では、産業や職種の区分を行う必要性はすでに周知であるといえる。データの分析は一括して行う場合でも、データ元の記述に際しては産業や職種の区分と割合(数)を明記している。例えば、[Batt and Valcour, 2003]では、NY の大企業 7 社の従業員(製造業 2、医療関係 2、大学 2、公共施設 1) 557 人(男性 47%、女性 53%)に調査を行い、職種内訳は管理職・専門職 71%、技術職 14%、事務職 15%であるとしている。また、[Osterman, 1995]では、アメリカ企業 875 社(従業員 50 人以上、非農業部門)に調査を行い、職種内訳は専門職/技術職 14.3%、営業職 19.0%、事務職 6.0%、サービス職 18.3%、ブルーカラー 42.3%である。

<sup>14</sup> 脇坂明「仕事と家庭の両立支援制度の分析 - 『女子雇用管理基本調査』を用いて」(『「家庭にやさしい企業」研究会報告書』女性労働協会, 1999)。脇坂明「仕事と家庭の両立支援分析 - 『女子雇用管理基本調査』を用いて」(猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会, 2001)。

制度改革研究会(主査・橋本俊詔)「企業の福利厚生制度に関するアンケート調査」(2000年8月)<sup>15</sup>による調査データを用いて実証モデルとして検証している。この際に、ファミフレ施策の程度を表す数値として、〈ファミフレ制度得点〉<sup>16</sup>と〈ファミフレ取り組み得点〉<sup>17</sup>、男女均等施策の程度を表す数値として〈女性管理職得点〉<sup>18</sup>と〈均等化取り組み得点〉<sup>19</sup>を設定し、それぞれの相関関係を明らかにしている。それによるとファミフレ取り組み得点と均等化取り組み得点は特に相関関係が大きく、実証モデルからもファミフレ施策と男女均等施策の補完関係が検証された。

以上の結果、[川口章, 2002]は理論的にも、実証的にも、ファミフレ施策と男女均等施策は補完的であると結論し、また、仕事と家庭の両立や女性活用上の問題点に関する経営者の認識がファミフレ施策や男女均等施策に有意な影響を及ぼしていることを指摘している。[川口章, 2002]の結論からも、ファミフレ施策を分析する際には、他の施策との関連性を視野に入れて行う必要があることがわかる。

これまでのファミフレ研究の分析対象に関するもうひとつの傾向は、ファミフレ施策を一つのバンドとして捉えているという点である。この点については、[川口章, 2002]もまた同じような傾向を持つ。しかし、ファミフレ施策には実際には様々な人事管理施策が含まれる<sup>20</sup>。それは、[坂爪洋美, 2002]において、ファミフレ施策として休業制度や労働時間管理のほかに、具体的金銭的援助や転勤の際の支援制度などが含まれている点からもわかるであろう。このなかでも特に労働時間管理とファミフレ施策の関係が、現在のファミフレ研究の中では注目される。[脇坂明, 2002]に関して述べたように、育休取得者の代替要員問題に関しても多様な労働時間管理は労使双方にとって有効な解決策を提示するものである。

実際には、ファミフレ施策における多様な労働時間管理の重要性について人事管理論を中心とするファミフレ研究が明確に言及するよりも前に、女性労働研究として[前田信彦, 2000]においてその重要性は指摘されていた。[前田信彦, 2000]は、1999年に京浜地区に居住する30歳代の男女に対して実施された連合総合生活開発研究所「少子化社会における勤労者の家族観についての調査」の女性票データ<sup>21</sup>を用い、現在就業している就業継続希望で子供を持つ女性がどのような支援策を希望しているか、就業を希望しながら仕事を辞めざ

15 調査対象は大阪商工会議所および関西経済連合会加盟企業。3000社(従業員数30人以上)を無作為抽出し、回答企業数899(回収率30%)。

16 企業が制定している育児および介護の際に利用可能な制度の数。

17 仕事と家庭の両立のために企業が取り組んでいる項目の数。

18 女性管理職の割合(女性係長がいれば1点、女性係長比率が40%以上であれば1点、女性課長がいれば1点、女性部長がいれば1点、合計0点~4点)。

19 均等化のための取り組み項目の数。

20 [Batt and Valcour, 2003]、[Osterman, 1995]などの米国企業を対象とした調査論文では、出張の有無などもWork-Familyバランスの基準としてあげられている。

21 調査台帳に登録された男女1200名に自記式アンケートを実施。回収数1094。家族構成、職業、少子化に対する意識、家族に対する考え方、政策に対する要望などを聞いている。

るを得ない要因はなにか、出産・育児に関する男女の機会均等施策はどのようなものが考えられるかについて分析している。分析の結果、子育て期における働き方の希望としては「仕事よりも育児に使える時間を優先して働く」が 53.9%で最も多く、「働かずに育児に専念する」(34.7%)、「育児よりも仕事を優先して働く」(10.6%)を大きく上回っている。また、現在無職の女性のうち働きたいと考えているグループの夫の年収は他のグループ(有職女性、無職育児専念志向)に比較して高く、労働時間も長い。[前田信彦, 2000]では、夫の年収の高さは妻の就業インセンティブを低下させると考えられるが、実は裏側に「夫の長時間労働」、「家事・育児負担率の低さ」という問題が潜んでいる可能性がある」と指摘している。調査対象全体に関してニーズの高い政策は、「育児のための短時間労働」、「子供が急病になったときの看護休暇」、「育児期間中の上司や同僚の理解」であるが、特に上で指摘したグループにおいては「育児のための短時間勤務制度」、「子育て後の再雇用・再就職支援制度」、「在宅勤務の充実」が突出して高くなっている。このことから、育児期に就業を希望しながら実際には就業できない女性の政策ニーズは、労働時間の柔軟性にあつたといえる。

このような指摘は現在の育児・介護休業法の持つ問題点を浮き彫りにしているといえよう。現在の育児・介護休業法のもとでは、子一人につき1回の休業を全日休業で連続して取得するという形態になっている。そのため、育児休業取得によるキャリアの中断や処遇上の不利益が生じ、育児休業の取得率にも影響を与えている。また、連続全日休業という条件の下では[脇坂明, 2002]も指摘するように代替要員の問題が生じ、このことも育児休業取得率を低下させる要因となっている。以上のような育児休業取得に関する問題は、労働時間の柔軟化によって解決することが可能であろう<sup>22</sup>。この点に関して、特に男性の育休取得に焦点を絞って分析したのが[佐藤・武石, 2004]である。

[佐藤・武石, 2004]は従業員の中でもとくに男性の子育てを企業が支援していくことがなぜ必要であるのか、それは企業経営にとってマイナスではないのかという点に対して、新しいライフスタイルと育休制度の現状を説明した上で解決すべき点を明示し、さらに海外の事例を引きながら男性の育休取得モデルや企業の取るべき方策をわかりやすく提示している。[佐藤・武石, 2004]によると、従業員のライフスタイルが大きく変化し、結婚・出産後も就業継続を希望する女性や、共働きの妻を持つ男性が増えてきた。そのような中で、企業にとって従業員の子育て支援をしていくことは、「企業目的の実現に必要な従業員を確保」(P3)するために必要なことであるとされている<sup>23</sup>。そのうえで、現在、男性の育休取得を妨げる要因として、「育休制度の対象範囲」、「休業取得の柔軟性」、「休業中の所得保障」の3点をあげている。3点の中でも、既に述べたように現在の育児・介護休業法のもとでは

<sup>22</sup> [池本美香, 2005]においても、「諸外国では、育児休業を時間単位で取得できる制度や、正社員のまま労働時間を短縮できる制度などがあり、そのことにより女性だけでなく男性も育児のための時間を確保しやすくなっている」と指摘されている。

<sup>23</sup> ただし、[佐藤・武石, 2004]では同時に、「企業のパフォーマンスに対するファミリー・フレンドリー施策の影響としては、従業員の働きがいや働きやすさの向上を通じて経常利益等への貢献が想定できる。この点に関して、さらなる研究の蓄積が求められる」としている。2-2でも述べたように、生産性や企業利潤を基準としたファミフレ施策の効果に関する研究の重要性がここからもわかる。

休業取得が連続全日取得となっているために柔軟性に欠けている点を述べ、さらに、「もちろん、法律は制度の最低限の基準を定めているものであるから、企業が任意に法律を上回るかたちで柔軟な制度内容にすることは可能である。しかし、ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査」によれば、複数回の休業取得の申し出を認める企業は、17.4%にすぎない」(P23)こと、育休の分割取得ができない企業のうち 8 割以上が「導入は難しい」と回答していることを紹介している。このように、現時点においては法律上も実際のファミフレ施策の運用上も柔軟性に欠ける状態にあると言わざるを得ない。

しかし、ファミフレ施策には様々な柔軟な労働時間管理が含まれている。[佐藤・武石, 2004]に紹介されている制度だけでも、育児休業、短時間勤務、フレックスタイム、始業・終業時刻の繰下げ・繰上げ、残業免除・残業削減、学期間雇用(term time working)、ジョブ・シェアリング(job sharing)、在宅勤務、看護休暇などがある。例えば、短時間勤務を導入することによって、従業員側(特に男性)にとっては休業しなくとも育児参加が可能になり、キャリアの中断による処遇の不利益や休業中の所得保障の問題をクリアすることができる<sup>24</sup>。また、企業側にとっても、「短時間勤務は、育児休業に比べ、代替要員を確保する必要性が少ないといった利点がある」([佐藤・武石, 2004] P73)。育休をめぐる人事管理上最大の問題とされてきた代替要員の問題に解決策を提示しようという点において、短時間勤務などの柔軟な労働時間管理はファミフレ施策の中で重要な意味を今後持ちうるといえよう。

#### 2-4 今後のファミフレ研究にとって必要な視点 ー政策と施策のリンクから

2003年に制定された次世代育成支援対策推進法によって、ファミフレ施策を含めた次世代育成支援のための事業主等行動計画の策定を義務付けること(301人以上大企業)や地域に次世代育成支援対策地域協議会をにおいてサポートを行なうことなどが定められた。これに基づいて、2005年4月から301人以上の大企業は、「一般事業主行動計画」策定し速やかに届け出なければならない。301人以上大企業ではファミフレ施策の普及がさらに広がるであろう。

しかし、現行の育児・介護休業法による制度の下では、ファミフレ施策運用上において様々な問題点が存在することが既存のファミフレ研究から浮かび上がってくる。問題解決のひとつの道として、柔軟な労働時間管理の重要性などがファミフレ研究から提示されているが、いまだ研究そのものの数も少なく、[佐藤・武石, 2004]にも述べられているように企業における導入もほとんどされていない状況である。2004年12月に少子化社会対策会議が策定した「子ども・子育て応援プラン」では、「子育て期間中の勤務時間短縮等の措置の普及促進」や「個々人の生活等に配慮した労働時間の設定改善に向けた労使の自主的取り組みの推進」など、柔軟な労働時間管理の推進が政策としてあげられている<sup>25</sup>。しかし現在の状

<sup>24</sup> もちろん、短時間勤務を選択することによっても所得は減少するが、「育児休業と異なり収入が途切れず」(P73)と[佐藤・武石, 2004]でも指摘されている。

<sup>25</sup> このほかにも、「時間外労働の制限、深夜業の免除、子の看護休暇の制度の定着」、「仕事と生活の調和



況では、政策が実際の企業におけるファミフレ施策として柔軟な労働時間管理が実現、運用されていくにはかなりの道程が存在すると言わざるを得ない。

政策と実際の企業のファミフレ施策のリンクが有効に機能していない現状を変化させるためには、まず研究面においてはファミフレ施策の重要性を明示できる研究を積み重ねていくことが必要である。例えば、企業利潤(生産性)を基準にして柔軟な労働時間管理を含む多様なファミフレ施策を実施した場合の効果の分析や、ファミフレ施策の組み合わせの中で最も従業員・企業の双方にとって有効性の高い組み合わせを提示しうる研究などが考えられる。また、そのような研究を支えるためにも、ファミフレ研究全般に共通して用いることができる調査データの蓄積も重要である。良質な調査データの蓄積によって、これまで政策を迫りかける形であったファミフレ研究から、政策を牽引できるような研究にすることが可能になるであろう。

以上のような研究は、政策と企業におけるファミフレ施策を有効にリンクさせると思われる。しかし、政策そのものに問題があれば、いかにファミフレ研究が進められたとしても企業におけるファミフレ施策にはつながっていかない。2004年12月の「子ども・子育て応援プラン」においては、「職場優先の風土を変え、働き方の見直しを図り、男性も女性もともに、社会の中で個性と能力を発揮しながら、子育てにしっかりと時間を注ぐことができるようにする」とされ、少子化対策とファミフレ施策による「働き方」の見直しの連携と重要性が打ち出された。しかしながら、これまでの厚生労働省の政策はファミフレ施策と少子化対策の関連性が薄く、「子ども・子育て応援プラン」においてはじめて明示的に両者がリンクした。今後は少子化対策をはじめとする厚生行政と、柔軟な労働時間管理の法整備・推進をはじめとする労働行政の両者の密接な連携が重要になってくる。厚生行政と労働行政のリンクがうまくいくことによって、政策と企業におけるファミフレ施策のリンクもまた、有効に機能することができる。

一方、政策とリンクしてファミフレ施策を実施する企業の姿勢も重要である。これまで出産や子育ては従業員の個人的な問題とされてきたが、少子化が進行することは企業にも将来的には大きなマイナスの影響を与えることは容易に想像がつく。また、労働力人口が減少するという現実を前に、企業にとって有用な従業員を確保するためにも企業が従業員の子育てを支援していくことが必要となるであろう。このような状況に関して、[池本美香, 2005]では「企業の育児支援への取組みを、環境問題への対応と同様、企業の社会的責任(CSR=Corporate Social Responsibility)の一環と位置づけ、社会的責任を果たしている企業が市場で優位に立つような仕組みをあわせて導入し、企業の自発的な取組みを促す」ことを提案している。

以上のように、ファミフレ研究、政策担当者(厚生労働省)、企業がそれぞれの役割を果たすことによって、ファミフレ政策および施策を通じた職場における育児支援が有効に機能

---

キャンペーンの推進(「短時間集中」型の働き方等の普及)、「長時間にわたる時間外労働の是正」、「多様就業型ワークシェアリングの普及促進」、「テレワークの普及促進」が政策目標として提示されている。

し、少子化対策の重要な鍵となると思われる。例えば、次世代育成支援対策推進法および厚生労働省の少子化社会対策会議が打ち出した「子ども・子育て応援プラン」を受けて、ソニーでは育児をする社員に完全な在宅勤務を認める新制度を社内全職種対象に2005年4月から始める<sup>26</sup>。ソニーでは15年前に育児休業制度を導入したが、女性社員が毎年200人前後育児取得しているのに対して、男性社員で育児を取得したのは制度導入からこれまでにわずか7人とどまっている。これには育児取得によってキャリアが中断されることを嫌う傾向が男性社員に強いことが影響していると考えられる。このたびソニーが打ち出した在宅勤務制度はこのような男性社員の育児取得に対する阻害要因をとりさるものであり、男性社員の育児取得促進を目指すものである。ソニーの動きは、ファミフレ施策と政策が円滑にリンクした例であるといえる。しかし、ソニーはCSRに敏感な大企業であり、また、トヨタや資生堂などの大企業とともに「ワーク・ライフ・バランス塾」に参加しているファミフレ先進企業でもある。そのような観点から考えると、このたびのソニーの事例は特殊的といわざるを得ない面もあるが、このような動きを、研究、政策、企業のリンクを円滑にすることによって広げていくことが必要である。

### 3. 出産・子育てに関する直接費用支援

#### 3-1 本項の目的

前項において、ファミフレ施策に代表される「仕事と子育ての両立支援」、つまり出産・育児による機会費用の軽減策についての研究を整理し、また今後あるべき研究の方向について検討をおこなった。第3項では、本報告におけるもう一つの目的、直接費用の軽減策に関して諸外国の情勢を中心に整理する。

#### 3-2 出産意思決定に対する直接費用の影響

厚生労働省が子供を持つ世帯に対して実施したアンケート調査<sup>27</sup>の結果を見ると、「今後充実が必要とされる主な施策・サービスなど」に対する回答は、複数回答で「子育てしながら働きやすい職場環境の整備」(53.3%)について、「子育てへの経済的支援」(50.0%)が多かった。「小児医療体制の充実」(42.8%)、保育サービス(35.7%)と比較しても、仕事と子育ての両立支援と並んで、子育て費用への支援が望まれていることがわかる。

この他の調査においても、経済的な支援を望む声は小さくない。たとえば、国立社会保障・人口問題研究所の『出生動向調査』(2002年実施)では、予定子供数が理想子供数を下回ることの理由の第1位として「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」が62.9%(複数回答)となっており、他の理由を大きく引き離している。この傾向は妻の年齢が低いほど顕著であり、25歳未満で81%、25～29歳層で81.7%であった。また同調査によれば、

<sup>26</sup> 2005年3月5日朝日新聞朝刊、および2005年3月4日NHKニュース。

<sup>27</sup> 厚生労働省「子育て家庭に対する支援策に関する調査研究報告書」(2003年3月)

夫婦の予定子供数は、5年前と比較して総数では0.04人の減少だが、結婚持続期間が5年未満の層については0.13人の減少となっている。これらの結果を合わせて考えると、特に若い世代において子育て費用が負担となり、出産をためらう原因となっている可能性がある。

[山田昌弘, 2005]は、少子化の要因として経済的要因に焦点をあて、分析をおこなった。山田は、9割程度の未婚の若者が「結婚したい」「子供をもちたい」と考えているにも関わらず少子化が止まらないのは、結婚や子供をもちたいという欲求の「実現可能性」が低下しているからであると述べている。この「実現可能性」について、カップルが稼ぎ出せる所得水準の将来見通しが結婚・子育て生活に期待する生活水準を上回れば、結婚・出産行動を促進し、下回れば、出産・結婚行動を抑制するという仮説が用いられている。たとえば過去、高度成長期においては「期待生活水準」が上昇したが、それと同程度に若年男性の所得が上昇によって「所得水準の将来見通し」も上昇したので、結婚率が高く一定の出生率が確保されたと考えられる。ところが少子化の始まった1975年前後では、低経済成長によって「所得水準の将来見通し」が低下する。未婚時代を高い生活水準で過ごした若者の「期待生活水準」は上昇を続けたので、その結果としてバランスがくずれ未婚化・晩婚化という現象が発生した。既婚の夫婦においては、夫の所得を補うために妻がパート労働者化したことから、夫婦の出生率は2.2に保たれていた、と説明されている。さらに最近では、「期待生活水準」は変化していないものと考えられる一方、若者の職業状況の不安定化によって「所得水準の将来見通し」が低下し、さらなる少子化を呼び起こしているという。

この1990年代後半以降の若者の就業について、[山田昌弘, 2005]は非正規労働者の拡大、自由競争の激化の結果、雇用に対する不安が高まることを挙げ、このような社会において少子化に拍車がかかる現象を次のようにまとめている。①若年男性の収入の不安定化による未婚化傾向の深刻化、②現在雇用が安定している男性に関しても収入の将来不安が存在する、③男性の収入不安を補う女性労働についても男性以上に不安定、④子育てにかけた高いコストが高い。このことが結婚・出産の意思決定に作用し、少子化を促進する。よって政策としては、①～④の問題を逆転させる必要があり、「収入の将来見通し」を高める仕組み<sup>28</sup>を作ることが必要であるとしている。

若者が将来の雇用不安を強く感じているのであれば、結婚によってリスク分散させる方法を選ぶ男女も存在するのではないかという疑問が残るものの、出産に関して夫婦の将来も含めた経済状況が影響するという点については理解しやすい説明と言えるだろう。

子供という財に関する外部経済が十分に認識されていないことが出生率の低下に繋がっていると説明するのは、[宮島洋, 1994]である。子供は、家族（個人）にとって私的な消費財（もしくは生産財）だが、一方で外部経済も存在する。経済成長の促進や、社会保障制度の安定化といった他の家族や個人が同時に享受しうる効用を持っているからである。に

<sup>28</sup> 山田は、たとえば子供一人を出産した場合に100万円相当のパウチャーを支給するなどの案を挙げている。

もかわらず、現代において子供の効用評価が低すぎることで、逆に子供の費用評価が高すぎることで、出生率を低下させていると考えられる。したがって、社会的に望ましい水準に出生率を高めるには、子供の消費者であり生産者である家族に対し、外部経済に見合った補助金を交付すれば良いという。

ここで用いられている「補助金」は狭い意味での補助金ではない。広く現物サービス形態の補助金も含まれる。現金による補助金に注目すれば、児童手当に代表されるような現金補助と所得控除、税額控除などの減税形態の租税補助金がある。前者は経済的出産誘導政策として非常に明確で、子供の数に関し逓増的な家族給付制度であった場合は、最も意図的な出生率引き上げの誘導政策となるだろう。後者は、受給資格を所得税納税者に限定してしまう上、税負担の支払能力に応じた公平という所得分配政策を本来の目的としているので、インプリシットな誘導政策であると考えられる。[宮島洋, 1994]は後者について、フランス所得税の例などをあげ、本来の目的は別にあるにせよ、副次的に私的な育児費用や教育費用の軽減を通じて出生率の動向に影響を及ぼす可能性を指摘している。

他の先進諸国に比べると日本の家族政策支出が GDP に占める割合はかなり低く、出生率を維持あるいは回復させている国々を参考にするならば、大規模な政策を展開することも必要になる。たとえば[福田亘孝, 2003]などにも見られるように、EU 諸国では児童手当の対象者を 18 歳までとしている国が圧倒的に多いのに、日本は著しく少なく、支給される期間も短いのが現状である。[金澤史男, 2002]は、日本においてもジェンダー革命を成功させることが出生率回復の鍵であるとする[阿藤誠, 1997]の主張を十分に認めつつ、金銭的子育て支援策の効果についても再考されるべきであると主張する。EU 諸国における児童手当の役割を、一定の年齢で頭打ちになる勤労者の賃金体系と増大し続ける子育て費用とのギャップを埋めるために発達したものであるととらえ、日本の大企業における年功序列型賃金がモデルとされている限りにおいて我が国では有意な政策効果の差があらわれてこなかったと説明している。しかし、また[金澤史男, 2002]は、「年功序列型賃金体系が崩れつつあるのに児童手当の抜本的拡充が図られなければ、日本のみに少子化圧力が新たに加わることになる」<sup>29</sup>と述べて、児童手当については賃金体系との関係を所得階層別視点から検討することを提案している。実際に、理想の子供数を持たない理由を細かくたずねた調査によれば、「高額な教育費」や「住宅費」を挙げる人は少なくない。したがって、出産・育児の機会費用を軽減する政策をとる一方で、直接費用の軽減についても考慮する必要があるものと考えられる。

### 3-3 税財政システムによる経済的支援（所得税制を中心に）

前出の[金澤史男, 2002]は、少子化対策における税制、税財政制度の役割について、家族政策に関わる税財政制度、主要国の所得税の課税単位と軽減措置を中心に、国際比較の視点から検討している。主要国における所得税の課税単位をみると、我が国も含め、スウェ

<sup>29</sup> [金澤, 2002], pp.106

ーデン以下多くの国が個人単位になっていて、OECD 諸国の総体的な動向では、明らかに世帯合算方式から個人課税方式への移行が確認できる。この背景には、両性の平等を税制の上でも実現しようという流れがある。一方、子供の数を直接反映させる制度は、フランスのN分N乗による不均等分割だろう。これについては後で詳述するのでここでは触れないが、[金澤史男, 2002]は、子供を除数に加えていること、3子以上の除数が大きく設定されていることなどから、制度自体に出生率の上昇促進機能がビルトインされていると説明している。

税制における子育て費用の負担軽減制度について各国を見ると、所得控除によるのは日本、アメリカ、ドイツ、チェコ、韓国、スイスなど、税額控除によるのはアメリカ、ドイツ、オーストラリア、オーストリア、ベルギー、ノルウェー、イギリスなどとなっており、税額控除による国が多くなっていることがわかる。もちろん、このほかに家族手当が併用される国がほとんどである。所得控除の場合は、累進課税の元において高所得者優遇になってしまうという問題がある。他方、税額控除の場合は、所得税の多寡に関わらずほぼ一定額の税金が免除され、子供が複数なら人数分の控除がなされるため、納税者が減税を実感できるだけでなく特に中低所得者層に減税の効果が大きいと考えられる。しかし両者とも所得税を負担することができない、つまり課税最低限に満たない所得しか得ていない低所得者層には何の優遇措置にもならない。近年の動向を見れば、さらに税額控除から家族手当のみの支援へと移行していく傾向が強まっているようである<sup>30</sup>。

所得控除や税額控除は出生率に対して効果を持たないのだろうか。これについては前年度のサーベイでも紹介したように、いくつかの研究がある。[Whittington, 1992]は、1979～1983年のPSID 個票データ<sup>31</sup>を用いたロジット分析の結果、短期の出産決定には税額控除額の変動が影響するとした。つまり、所得税額控除の拡大が育児コスト負担を軽減し、出産のタイミングを早めて子供数を増加させることにつながると述べている。[Blau and Robins, 1989]は、アメリカで実施された調査をもとにした分析である。ここでは就業継続状態での出産遷移確率と、非就業継続状態での出産遷移確率のそれぞれを被説明変数にしたハザード分析により、潜在的扶養税額控除<sup>32</sup>と実際にかかる育児費用、すなわち育児の直接費用の出産に与える影響力が推定された。この結果、未就業の女性について育児費用が出産確率を引き下げ、これに対し控除額の存在が出産確率を引き上げる可能性が示唆されている。これらの研究で推定された税額控除の効果は、それぞれあまり大きなものではないが、これ以外の分析でも、税額控除が出産確率に対して何らかの効果を持つことが確かめられている。

このような税制における支援について、[金澤史男, 2002]は、アメリカとドイツの例をとりあげている。アメリカでは1997年に納税者負担軽減法が成立し、扶養児童税額控除制度

<sup>30</sup> この傾向については、[都村敦子, 2002]などで論述されている。

<sup>31</sup> 説明変数に最大3年のラグ付変数を使った推定もあるので、実際には1975年から1981年のデータが使用されている。

<sup>32</sup> 財務省の1979年データから計算された、粗所得で調整した所得階層別の平均扶養税額控除額。

33、ホープスカラーシップ制度、生涯教育支援制度などが創設された。ホープスカラーシップ制度においては、高卒以降の最初の2年間の大学、大学院の授業料について、納税者一人当たり2002年までは5000ドルの20%、2003年以降は10000ドルの20%の税額控除を認めるとしており、教育費負担への配慮がなされている。このほか1999年の予算教書では、勤労者の養育費に関わる税額控除の拡充や事業者の保育サービスに関わる税額控除なども提案されているという。ドイツでは、1992年の連邦憲法裁判所の判決<sup>34</sup>を受け、1992年に児童控除を大幅に拡充するとともに、第1子への児童手当の増額、児童控除の恩恵を受けない家庭を対象にした児童手当加算額の引き上げをおこなわれ、更に拡充が図られている。

このように、多くの国で多角的に税制が動員されており、低所得者への児童手当等の対応もなされていることがわかる。教育減税や扶養税額控除など出産や育児、教育費の軽減やその他最低限の費用の補償は、各国の税制を通じた政策目標の一つであると見ることができよう。日本において教育費や住宅コストが著しく高いことは、研究論文に限らず一般的にも指摘されていることである。現在の税制では、これらを軽減する仕組みは十分ではない。たとえば住宅コストについては住宅借入金等特別控除があるが、これは住宅ローンなどを利用して住宅を取得した場合の控除措置で、賃貸などの場合には適用されない<sup>35</sup>。若い世代で「コスト」が出生率を抑制しているのであれば、住宅コストの軽減も考慮されるべき問題であろう。教育費、住宅コストなどを税制によって軽減する方策を考えることも必要ではないだろうか。

婚姻への軽減措置についても考える必要があるだろう。[金澤史男, 2002]は、特に欧米では婚外子が増加、また離婚が急増している中、子育てを担う家族像の多様化に対応していく必要があり、主要国ではいかなる形態であれ子育てに携わっている世帯を支援する税制を整備する方向に進んでいると説明する。日本では、婚外子はともかくとして、離婚が増加し、家族形態の変容が認められることは確かである。別の側面からみれば、フランスのN分N乗方式とは言わないまでも、婚姻と出産を促進するような税制のあり方を検討する余地がある。今後この点についても視野に入れる必要があるだろう。

#### 【補論：フランスの租税制度】

フランスの個人所得税については、[山田美枝子, 1998]に詳しい。以下では主にこれを参考にフランスの租税制度を整理しておく。

#### a) N分N乗方式による所得税制

<sup>33</sup> 1998年子供1人当たり年間400ドル、99年以降は500ドル。

<sup>34</sup> 当時の基礎控除額（ゼロ税率適用最高限度額）では、生活に最低限必要な生活費の非課税が実現されておらず、連邦憲法裁判所において違憲であるとの判決が出された。

<sup>35</sup> [上村政彦, 1999]によれば、フランスでは家族給付制度の多様な手当のいずれかの受給権を有するも者、もしくは①子供1人を扶養する世帯または個人、②夫婦が結婚後一定の年限内に扶養すべき子供をもたない世帯、③一定年齢を超える尊属をその世帯内で扶養する世帯または個人に対し、家賃や住宅の所有権を取得するまで支払われる支払い金について給付がおこなわれている。

フランスでは、他の欧米先進諸国と同様、離婚の増加、婚姻の減少、内縁関係の増加といった家族の変容が急速に進んでいる。このため、かつて法が前提としていた「婚姻家族と其中で出生した子」という伝統的な家族モデル以外の家族モデルも社会一般に受け入れられるに至って、家族法も改正されている。この家族法の下、フランスの家族政策は内縁者や離婚者に対する対応など、税制にも影響を及ぼしている。

フランスの所得税については「家族除数制度」いわゆる  $N$  分  $N$  乗方式がとられている。これは 1945 年に一般所得税に導入された。その後、所得税は分類所得税と統合され、家族単位の総合所得税となっている。

個人所得税の課税単位は家族であり、納税義務者の家族状況および扶養に応じた一定の数値による課税所得の除法の原則にもとづく家族均等割当の制度が採用されている。この家族単位合算分割課税方式は、家族の構成員数は租税負担能力に影響するという考えに立つものであり、主として人口政策上の観点から採用され、戦後のフランスの人口増加に貢献したとされている。基本的には、以下のように家族係数を決定し、家族の所得をすべて合計した額をこれで除したものに再び係数をかけて家族全体の税額を計算する。家族係数の数値は、独身者、離婚者、寡婦または寡夫が 1 単位、夫婦は 2 単位、扶養される第 1・2 子は 0.5 単位、第 3 子以降は 1 単位として計算される。したがって、家族数が増えると係数 1 当たりの課税所得は少なくなり、累進税制ゆえに低い税率が適用されることになるから税負担も軽減されることになる。これらについては、高額所得者に有利であるとの批判を受け、独身者、離婚者、寡婦または寡夫の場合には 1 単位を超えて享受できる 0.5 単位ごとに、また夫婦の場合には 2 単位を超えて享受できる 0.5 単位ごとに一定の負担軽減限度額が設けられることとなった。つまり一定以上の所得については控除額が制限されているのである。

では、子供の数によってどの程度の軽減がなされるのであろうか。[矢野秀利, 1999]では家族係数ごとに適用税率<sup>36</sup>を示している。たとえば非課税となる所得額について、家族係数 1 (独身者) は 2 万 6,100 フラン未満、係数 1.5 で 3 万 9,150 フラン未満、係数 3 (たとえば夫婦と子供 2 人) では 7 万 8,300 フラン未満である。同様に最高限界税率でみると係数 1 が 29 万 3,600 フラン以上であるのに対し、係数 3 では 88 万 800 フラン以上となって、3 倍の所得格差について同じ税率がかけられているということになる。したがって、[矢野秀利, 1999]は所得税制への批判として、家族係数が税額計算に大きく効いてくるために、独身者に過重な税負担となっていることをあげている。つまり、このような  $N$  分  $N$  乗方式は家族政策あるいは人口政策としては有効かもしれないが、こういった税制の措置が個人間の税負担の大きなアンバランスになっていることが、所得税への不信を招き、脱税などの行為をとらせやすくする可能性を生んでいるとも言える。

また子による税額控除に一定限度額が設けられたにも関わらず、実際の適用において 3 人以上の子供を扶養する高収入の家族に有利な結果が生じている。[山田美枝子, 1998]は、

<sup>36</sup> [矢野秀利, 1999]、64 ページ、表 3-9

子供に関する課税上の特典は十分な所得を得てそれを自由に使えるような高額所得者に対してしか効果がないという意見を紹介している。

なお、所得の合算に関しては、逆に子供の所得を分離した方が有利な場合は、分離して課税を受けることができるなどの措置もとられているという。

#### b) 家族の多様化への対応

[山田美枝子,1998]は、内縁、離婚者、生存配偶者の家族に対する租税法上の取り扱いについて述べているが、ここでは特に前2者について説明したい。

内縁当事者は、同じ屋根の下に生活していても、「課税単位家族」を構成しないことになっている。内縁と婚姻を比較すると、内縁が婚姻よりも不利になる場合もあるが、次の場合には有利になる。たとえば夫婦もしくは内縁当事者が各々別個に全産業一律スライド制最低賃金に等しい賃金を得ている場合、控除をおこなった結果、夫婦は課税されるが内縁当事者には課税されない。また、扶養する子供を持っている場合には、内縁について第1子に0.5単位の家族係数が追加されていたため、夫婦よりも優遇されていた。しかし、1995年12月30日法によって、このような数値上の特典は消滅している。

同法によっても依然として数値上の特典が付与されているのは、1人で生活し実際に1人または複数の子の扶養を負担する独身者および離婚者である。それ以外の離婚者については、内縁者同様、同法によって特典が消滅した。よって、仮に離婚相手から子供のための扶養定期金などの支払いを受けていたとしても1人で生活し1人の子供を扶養している場合は、家族係数が2(=1+1)になるが、内縁関係にある場合には1.5(=1+1.5)となる。

[山田美枝子,1998]は、同法以前は低収入や共稼ぎの場合に、婚姻よりも内縁を、嫡出家族よりも自然家族を有利にしてきたとし、暗にフランスにおける内縁の増加という家族形態の変化に対する家族助成制度の影響力を示唆している<sup>37</sup>。そして、この有利性が損なわれたことにより、今後フランスにおいて家族の形態や規模の選択になんらかの影響が生じる可能性があるのではないかと述べている。

#### c) 家族除数制度が成立できる背景

このようにフランスでは個人所得税において寛大な税額控除を設けており、社会に対する家族の重要性を認識しているということができるだろう。しかし、この背景には日本と異なり、消費に焦点をあわせた税制の存在、つまり間接税の占める割合の高さと直接税の相対的な比率の低さがあることに注意したい。日本では直接税と間接税の比率は65.4%と34.6%であるのに対し、フランスでは37.1%、62.9%と真逆の状況である。[矢野秀利,1999]によれば、所得税は大幅に所得控除を受けるため、課税所得は粗所得の7割程度にもなっ

<sup>37</sup> もちろん「内縁」についてだけでなく、共働きか片働きかの選択、子供の数は何人もつかなどの決定と密接に関わってきたと述べられている。



てしまうという。この結果、公的負担全体に占める所得税の割合は1割未満と大変小さい。このように消費に重点がおかれる付加価値税においては、消費は消費者の数が多いほど、つまり家族の規模が大きく構成員数が多いほど増加するので、消費の拡大が税収の拡大にもつながることになる。よって、フランスにおいては消費を促し税収を増やす手段として、所得税における子の増加数に応じた寛大な控除が存在するとの見方もできるのである。つまり、所得税におけるこのような措置をとりうるか否かは、税収構造によると言うことができるだろう。

また、フランスの所得税制は短期的な措置によって改正を繰り返してきた経緯から、複雑かつ不透明で効率の低い制度との指摘もある。

### 3-4 家族給付による支援

3-3 では租税制度における出産・育児の直接費用支援についてみてきたが、直接費用負担を支援するには租税制度だけでは不十分だろう。何故なら、その恩恵は所得税納税者に限定され、また家族政策として明示的でないために出生促進効果の面において期待される効果が必ずしも大きいとは言えないからである。他の先進諸国の例を見ても、家族手当を中心にした（もしくは所得控除などと併用した）育児負担の軽減策がとられている。出生率が回復傾向にあるデンマークや比較的高いスウェーデンでは、扶養控除はなく家族手当のみの運用となっている。上記のフランスにおいても、実はN分N乗という特徴的な所得税制とあわせて、多様な家族給付がおこなわれている。

フランスの家族給付制度は、子供の養育を負う労働者に追加的な手当を付与した「家族手当」の企業慣行にはじまるものだという。エミール・ロマネが考案した「家族手当補償金庫」が現在の「家族手当金庫」にも繋がっており、それゆえに1978年に改正されるまで家族給付の受給要件には「なんらかの職業活動をおこなっていること」というものがあった。[上村政彦, 1999]によれば、家族給付制度の運営のための財源は、ほとんどが保険料収入であり、被保険者の「報酬または所得の総額」に5.40%の保険料率<sup>38</sup>をかけたものを、使用者が単独で負担している。この保険料率はかつて7%であったが、1991年2月から一般福祉税が導入されたことが、1.6%の引き下げに関係していると説明されている。一般福祉税は所得税法の適用を受けるフランス人から所得の社会保障給付の1.1%相当額を徴収するもので一種の目的税だが、これが「家族手当金庫」に直接収納されている。こういった動きにより、家族手当は「職業活動」の限定をはずされ、普遍的な給付となった。

ヨーロッパの他の諸国でも同様の動きが観察されている。[ゲルダ・ネイヤー, 2003]は、1985年までに、それまでは雇用ベースに児童手当を支給してきた国のほとんどが普遍的給付に切り替えていると述べている。これは出産・育児に関わるコスト支援である家族手当の給付を企業ではなく、社会の全体責任、連帯によって支えるべきとの考え方が浸透して

<sup>38</sup> ワークシェアリングなどによって、法定最低賃金月額130%以下の被用者には保険料が減額または免除されている。

きた故ではないだろうか。さらに[ゲルダ・ネイヤー,2003]によれば、1950年代から1980年代の間に、ほとんどの国において家族手当の受給資格から、子供数、世帯所得、世帯類型などの要項を撤廃する方向に制度が改正されているという。この結果、2001年時点において、児童手当を雇用ベースの社会保険に結びつけているのは南欧諸国とベルギー5カ国だけとなった。南欧諸国では所得審査が設けられている国もある。また[福田亘孝,2003]などでも説明されているように、児童手当の支給年限は16~18歳がほとんどだが、その給付額が年齢によって影響を受けない国、年齢が高くなることによって減額される国、逆に増額される国に分かれる。これらは子供の成長段階における子育てコストの想定額が国によって異なることによるものだろう。

フランスの家族給付に話を戻すと、給付の受益者は原則として16歳未満の児童であり、家族手当に限定すれば二人目の子供から給付される。家族給付のメニューは、①一般的扶養給付、②出生関連給付、③特定目的給付に分けられる。①は家族手当、3歳以上の子が3人以上いる場合に支払われる家族補足手当、遺児などの扶養をおこなう者に支給される家族扶養手当、単親手当が含まれる。②は、幼児手当、養育手当<sup>39</sup>、保育手当が、③には障害を持つ子供を養育する者に支払われる特別養育手当、住宅手当、新学期手当がある。

[上村政彦,1999]によると、1995年の家族給付費総額は1,485億フランで、①が約6割を占めている。このうち児童手当に相当する家族手当は46.3%、6,877億フランにのぼっている。

家族手当の給付を第2子から、また第3子以降には税制上の特典(家族係数)に加えて家族補足手当などが支給されることから、フランスでは第2子、もしくは第3子以降の出生を促すシステムになっていると考えられる。他の諸国ではどのようになっているのだろうか。EU各国をみると、イギリスとスペインを除く国々では子供の数によって手当額<sup>40</sup>が変化する。特に第3子以降に手厚い給付をおこなっているのはスウェーデンとフランスで、ベルギーとフィンランドでも子供の数について明らかに累進的な給付がおこなわれている。

家族手当が両親にとって重要な経済的援助であり、出産・育児に関する意識を高める効果を持つものを認めた上で、第3子と第4子を持つことに対する支援をすることが出生率の回復に繋がるとするのが、[アントニオ・ゴリーニ,2003]である。[アントニオ・ゴリーニ,2003]は、社会が、子供を持たない、もしくは1人だけ欲しいという女性に対してその生活設計を実現させる自由を出来る限り確保しようとするのなら、合計特殊出生率を人口置換水準に近づけるためには、3~4人の子供を欲しいと思う女性が必要であると説明する。そしてこれらの女性について、子供を2人以下しか持たない女性と同様の自由を与えるべきだと述べている。そのための政策として、労働市場の柔軟性なども挙げながら、

<sup>39</sup> 3人以上の子供を有する者で、出産または3歳未満の子の養子縁組際して、その職業活動を中断しあるいは就業時間を短縮して子供を養育する者に支払われる。

<sup>40</sup> イギリスは第1子に比べて2子以降が減額される。

第3子と第4子に対する多額の永続的な家族手当を保証すべきであることを強く主張している。この議論は少々乱暴ではあるが、出生率を高めるために効果的な家族手当の給付のあり方を考えるという意味で興味深い。

### 3-5 子育て費用負担に関わるその他の動き

児童手当、税額控除などについて注目すべき動きがあったのはイギリスである。イギリスはかつて扶養控除を採用していたが、課税最低限以下の低所得層に軽減効果が及ばないなどの理由から1975年にこれを廃止し、児童手当に切り替えてきた経緯がある。ところが2001年4月から新たに児童税額控除が創設されている。この動きについては、[橋本恭之, 2001]に詳しい。[橋本恭之, 2001]は、イギリスにおいて従来のシステムが保障給付受給世帯の労働意欲を阻害して「貧困のわな」を作り出してきたことの反省にもとづくものとした上で、税制と社会保障給付制度を統合に向けた動きとして児童手当、最低賃金、所得税控除の根本的な見直しがおこなわれていると説明している。いわゆる「負の所得税」の導入により、社会保障システムと所得税を統合しようというのである。負の所得税は課税最低限以上の世帯には税額控除として、以下の世帯には補助金として機能する。

1999年10月には従来の世帯手当に代わり、勤労世帯税額控除が導入された。これは最低1週間に16時間以上労働し子供を持っている世帯に適用されるというものである。したがって、2001年4月から、たとえば子供を持つ世帯については、定額の児童手当が支給されるほか、児童税額控除（ただし週に630ポンド以上だと徐々に削減、約50ポンド以下は所得保障がおこなわれる）、勤労世帯税額控除（週約50ポンド以上の勤労所得がある世帯が対象。収入の上昇によって徐々に減額）が支給される。週約50ポンド以下の所得がある世帯に対しての所得保障は、収入の上昇につれて徐々に減額されているが、週約50ポンドを境にして、それ以下と比べて一定の所得水準まで控除額と手当の合計が高くなる。こういった設計がなされていることから、今回の改革は負の所得税の完全な実施にはいたっていないが、従来のシステムよりも労働意欲を喚起するものであると[橋本恭之, 2001]は評価している。また同時に、扶養控除を廃止し税額控除に切り替えたことは税負担の公平性からも意味があるものであり、我が国においても社会保障給付と税制の改革を進め扶養控除から税額控除への切り替えを進めるべきであると述べている。

社会保障および社会保険にかかわっては、ドイツでも動きがあった。2001年のドイツ憲法裁判所の判決において、子供のいる家族に課せられる公的介護保険の保険料を子供のいない家族よりも低額にすべきであるとしたのである。[ヴィンフリート・シュメール, 2003]によると、この論拠は賦課方式による財源調達をとる制度は将来の世代を必要とするため、育児をしている被保険者は保険料のほかに現物の付加的貢献をしている点にあるという。この論点を援用すれば、年金制度などのその他の社会保険も改変しなければならないことになる。しかし[ヴィンフリート・シュメール, 2003]は、子供を持つことが社会保険制度や社会全般に対してもつ外部効果の価値を測るのは非常に難しい点を指摘した上で、にもか

かわらず各々の制度において対策を設置する政策は家族政策全体の透明性を損ね、費用を増大させるだろうとして、こういった対策は原則として税収を財源とすべきであると述べている。そして、透明性が高く、合理的な家族政策を目指すのであれば、さまざまな対策を一つの組織に統合することが有益であると主張している。

### 3-6 今後の視点

以上、出産・育児に関わる直接費用支援について、主に所得税制による支援と家族給付による支援の両面から見てきた。

我が国では、子供扶養への租税面での軽減策として、扶養控除がおこなわれてきた。扶養控除は、累進課税のもとにおいて高所得者優遇であって、中低所得者はその恩恵を十分に享受できないとの批判もある。税制調査会は2003年の報告<sup>41</sup>の中で、真に社会を支えるべき児童に対しての控除を集中させること、またその際には税額控除への切り替えも検討すべきであると述べている。確かに税額控除は扶養控除に比べ、中低所得者層に減税を実感させるという意味で効果は大きいかもしれない。しかし、仮に税額控除に切り替えたとしても、課税最低限に達しない層には何の補助にもならないという問題点を無視することはできない。このため、低所得者層も考慮した児童手当の拡充が必要になるのである。

日本の児童手当は1972年の導入時には、多子貧困対策として位置付けられていた。また当時「家族手当」を支給する企業が多かったこと、子育ては家庭の責任であるという意識が社会に根強くあったことから、他の先進国に比べて少子化対策としての機能発達が遅れたものと思われる。給付対象年齢も今回の改正で小学校3年修了前までに引き上げられたとはいえ、他国に比べると6年以上も短い。給付水準そのものも決して高くない一方で、所得制限があるために、逆に一定以上の所得がある場合に給付が受けられないという問題がある。前述したとおり、日本では住宅コストも見過ごすことの出来ない大きな負担である。加えて子育て費用も高額なため、片働きでは不十分な所得を補填するために共働きを選択する夫婦もいる。この結果、複数子供を持つ女性の場合、児童手当の支給対象からは外れてしまった上、保育所等への支出が高く、就業しなかった場合と比べてどちらが経済的に有利かわからないなどといった状況を生んでいるのではないだろうか。よって仮に扶養控除、税額控除を児童手当に完全に振替えた場合には、それに関する所得制限を設けない形で設計されることが望まれるだろう。また真に子育てを金銭的に支援しようとするのであれば、単に児童手当というのではなく、住宅コストや教育費負担の軽減なども盛り込んだ総合的な家族給付の形を検討する必要もある。

しかしながら、こういった直接費用の軽減策による出生促進効果には、税制を通じたものにせよ家族給付にせよ、一定の制限があるものと考えられる。家族給付の出生率に対する効果について、[小島宏, 1996]が実証研究をまとめているが、その結果、家族給付の支給は出生率を上昇させる効果はあるものの、その効果は大きなものではないということが導

<sup>41</sup> 税制調査会『少子・高齢社会における税制のあり方』（2003年6月）