

みずほレポート

2008年6月26日発行

父親の育休取得拡大を実現しつつあるドイツ
～成果の背景と日本への示唆～

本誌に関するお問い合わせは
みずほ総合研究所株式会社 調査本部 電話 (03) 3591-1328 まで。

みずほフィナンシャルグループは
「お客さまのより良い未来の創造に貢献するフィナンシャル・パートナー」
をめざします。

Channel to Discovery

当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、商品の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります

要旨

1. 我が国では、少子化への対応や女性労働力の確保、若い世代の働くニーズの変化を踏まえ、父親が育児参加できる働き方の整備が急がれている。しかし、日本では今後子どもを持つ予定のある男性の約4割が育児休業を希望する一方、実際の取得率が2006年に0.6%に止まることにみられるように、父親の育児参加をめぐる希望と現実の間の格差は大きい。
2. 海外の状況をみると、2007年よりドイツで新たな育児休業中の所得保障制度（「両親手当」）が導入されたことが注目される。従来の制度は育児休業者に十分な所得保障を提供してこなかったが、「両親手当」の導入により育児休業者は平均所得の67%相当を受給出来ることになった。また「両親手当」には、父親の大多数が育児休業を取得するスウェーデンの制度を参考に、父親の育児休業取得を促す仕組みが盛り込まれている。すなわち「両親手当」の最長受給期間14か月分のうち、片方の親が受給できるのは12か月分までとされており、もう一方の親が育児休業する場合に受給期間が2か月分延長される（いわゆる「パートナー月」）。
3. ドイツでは母親の育児責任を重視する社会通念が根強く残っており、「両親手当」の導入の際には激しい議論が行われた。賛否両論の中、「両親手当」が導入された背景には、ドイツで仕事と家庭生活の両立の難しさから高学歴夫婦を中心に子どもを持たない傾向が生じていること、少子化に歯止めをかけ、また専門能力のある女性労働者を確保することがドイツの競争力に関わるとの認識が高まってきたこと、若い世代を中心に「両親手当」が広く国民に支持されたことなどがある。
4. 「両親手当」が導入された2007年以降、育児休業を取得する父親は明確に増加している。本稿ではその背景を世論調査や有識者へのヒアリング等をもとに考察した。平均所得の67%に相当する給付により、父親の育児休業に伴う家計の負担が縮小されたことは、ドイツの父親が育児休業をする際の大きな助けとなっている。また、請求しなければ消滅する「パートナー月」の権利が、父親の権利意識を刺激するとともに、職場で育児休業を取得しやすい雰囲気醸成に貢献したこと、意欲的に育児に取り組む新たな父親像がマスコミで盛んに取り上げられたことにより、父親の育児休業に対する社会の受け止め方が変化しつつあることも、育児への積極的な参加を希望する父親の背中を押したと考えられる。
5. 日本でも父親の育児休業取得を目指して、父母共に育児休業を取得した場合に休業可能な期間を延長できるようにするなど、育児休業制度の見直しが検討されている。こうした改革は育児休業の取得を希望する父親や職場への政策的メッセージとなることが期待されるものの、ドイツの経験を参考にすると、この政策が真に効果を発揮するためには、父親が安心して育児休業を取得できる職場環境を作ることや、なぜ今父親の育児参加が求められているのかについて企業や国民の間で認識を共有することが必要である。また、年次有給休暇の取得を促進することや父親の育児休暇取得に伴う家計の負担を軽減することも有効であろう。

政策調査部 大嶋 寧子

Tel: 03-3591-1328

E-mail: yasuko.oshima@mizuho-ri.co.jp

目次

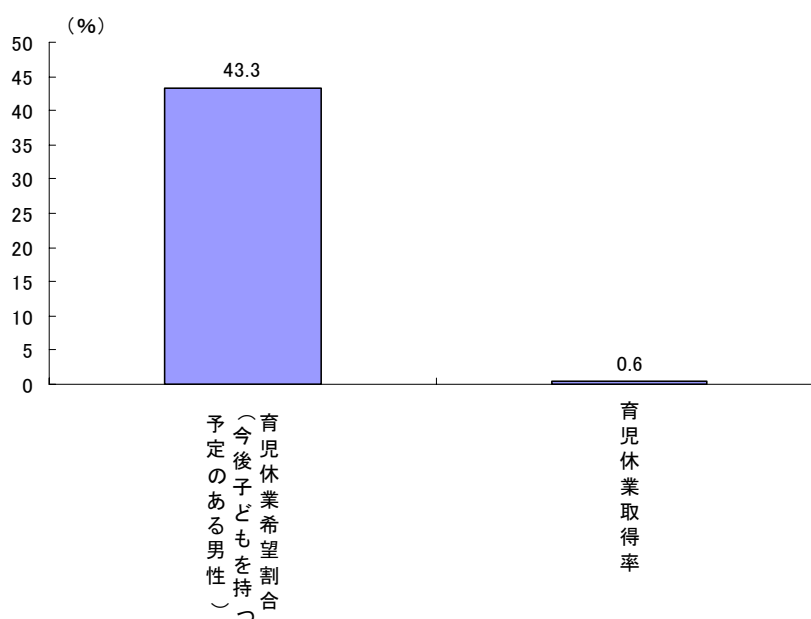
1. はじめに	3
2. 「両親手当」の中身とその狙い	4
(1) 旧制度の概要	5
(2) 新制度（「両親手当」）の概要	8
(3) 新旧制度の相違点と「両親手当」の狙い	12
3. 「両親手当」の導入はどのようにして可能となったのか	13
(1) 従来 of 家族政策	13
(2) 家族政策の転換と「両親手当」導入の経緯	15
(3) 「両親手当」に対する批判	17
(4) 「両親手当」の導入はなぜ可能となったのか	19
4. なぜドイツの男性は育児休業を取得しはじめたのか	24
(1) 父親による「両親手当」の取得状況	24
(2) ドイツで父親の育休取得が増えている背景	25
(3) 父親による育休取得の拡大は一過性の現象か	28
5. ドイツの経験から得られる示唆	31
(1) 日本の育児休業制度と改正に向けた検討	31
(2) ドイツの経験から得られる示唆	35

1. はじめに¹

我が国では、少子化への対応や女性労働力の確保、若い世代の働くニーズの変化を踏まえ、父親が育児参加できる働き方の整備が急がれている。母親に家事や育児の負担が偏っていることは、女性被用者の多くが出産後に仕事を辞める一因となっている。また、これまでの研究は、父親の育児参加が難しい状況が、働く母親・育児に専念する母親双方の負担感を高め、子どもを持つ意欲を弱めている可能性を示している（社会保障審議会（2007））²。

育児・家事の分担はあくまで家庭内で決められるべきことである。しかし、現在の日本では積極的に育児に参加することを希望する父親が少なくないにも関わらず、その希望の実現が難しい状況にある。労働政策研究・研修機構の調査によれば、今後子どもを持つ予定がある男性の43.3%が育児休業を取得したいと回答している。一方、2006年の父親の育児休業取得率は0.6%に止まった（図表1）。

図表1 育児休業希望割合と育児休業取得率



(資料) 労働政策研究・研修機構「仕事と生活の両立－育児・介護を中心に－」
(2006年5月)、厚生労働省「平成18年女性雇用管理基本調査」

¹本稿の執筆にあたっては、ドイツ在住で同国の教育、社会保険、経済等に詳しい通訳・翻訳家の見目由美子氏から貴重な情報提供をいただいた。ここに御礼を申し上げたい。

² これまでの研究では、男性が長時間労働していた家庭についてみた場合、その後労働時間が増えた家庭よりも労働時間が減った家庭で子どもの生まれた割合が高いことが明らかにされている。また、子どものいる世帯の場合、妻から見て夫が家事・育児を分担していないと回答した世帯では、分担していると回答した世帯に比べて妻の子どもを持つ意欲が弱まる傾向にあること、夫の育児遂行率が高い夫婦の方が、追加予定子ども数が多いことなども指摘されている（社会保障審議会（2007））。

以上のような状況を踏まえ、国は父親の育児休業取得の促進に取り組んできた。2004年12月に策定された「子ども・子育て応援プラン³」では、希望する者すべてが安心して育児休業を取得できるよう、父親の育児休業取得率を10%へと引き上げることが政策目標の一つに掲げられた。また、2005年4月に施行された「次世代育成支援対策推進法」により、子育て支援に取り組む一定の企業は厚生労働大臣（具体的には権限委任された都道府県労働局長）の認定を受けられることになったが⁴、この認定要件の一つに「男性の育児休業者がいること」が盛り込まれている。しかし、こうした取り組みにも関わらず、父親の育児休業取得率が明確に高まる傾向は確認できない。

ここで海外に目を転じると、日本同様に出生率の低迷に悩んできたドイツで、家族政策が大きく進展している。2005年11月に誕生したメルケル政権は家族政策の革新に取り組んでおり、その中で父親の役割を見直す動きも進んでいる。なかでも2007年1月に新たな育児休業中の所得保障制度（「両親手当（Elterngeld）」）が導入されたこと、この制度の下で育児休業を取得する父親が増加していることは、同じ課題に直面する日本にとって注目される。

そこで本稿では、ドイツの「両親手当」に焦点をあてて、この制度が導入された経緯や制度の影響を明らかにしていくこととする。特に、男女の役割分業への意識が強いドイツで、根強い反対意見にも関わらず新たな制度が導入された背景や、この制度が実際に育児休業を取得する父親の増加に結びついた背景に注目したい。

2. 「両親手当」の中身とその狙い

まず、これまでドイツで行われてきた育児休業中の給付制度（「育児手当」）と2007年1月に開始された「両親手当」の相違点を整理し、新たな制度の狙いを明らかにしていく。なお、ドイツの育児休業制度や育児休業期間中の給付制度については、齋藤（2007）において法令（「2006年12月5日の両親手当を導入するための法律（連邦両親手当・両親時間法）」）の全訳と解説が行われている。本章における新旧制度の記述は、断りがない限り齋藤（2007）を参考にしている。ただし、誤り、誤解、相違があれば、これらは全て筆者の責任によるものである

³「子ども・子育て応援プラン」は少子化対策の基本方針「少子化社会対策大綱（2004年6月閣議決定）」に基づいて策定された、2005～2009年の少子化対策の具体的実施計画。

⁴次世代育成支援対策推進法に基づき301人以上の労働者を雇用する事業主は「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局へ届け出ることが義務付けられた。適切な行動計画を策定し、計画目標を達成するなど一定の要件を満たした事業所は申請により、厚生労働大臣（具体的には都道府県労働局長）の認定を受け、そのマークを、広告、商品、求人広告などにつけてイメージアップなどに活用できるとされている。

(1) 旧制度の概要

a. 育児休業制度（「両親休暇」）

これまでドイツで行われてきた育児休業制度と育児期間中の給付制度は、「両親休暇（Elternzeit）」と「育児手当（Erziehungsgeld）」である。まず「両親休暇」についてみると、子どもと同一世帯で生活し、その子を養育・世話する被用者は、子どもが満3歳になるまで合計で36か月間分の育児休業（「両親休暇」）を請求する権利が与えられる⁵。使用者の同意があれば、最後の1年分を、子どもが満8歳になるまでの期間に繰り延べることができる。「両親休暇」は両親が分担して取得すること、両親のいずれかが単独で取得することのほか、両親が同時に取得することも可能である。

「両親休暇」の期間中であっても、被用者は使用者の同意を得て週30時間以内の就労を行うことが認められている。この結果、二人の親が同時に「両親休暇」を取得する場合、二人あわせて週に60時間まで働くことができる。このように、「両親休暇」は両親がともに就労を抑制しながら、育児・家事を分担するという新しい家族のあり方を可能にする制度となっている。

被用者が労働時間の短縮を希望する場合、短縮及びその方法について使用者に申請し、労使が4週間以内に合意することとされている。この労働時間の短縮について労使が合意できない場合でも、事業所規模（従業員15人超）、勤続期間（6か月以上）、短時間労働を行う期間（2か月以上）等の要件を満たし、さらに差し迫った経営上の理由がない場合は、被用者に労働時間の短縮を請求する権利が認められる。なお、「両親休暇」を請求した時点からこの休暇が終了するまでは、原則として使用者は当該被用者を解雇することができない。

b. 育児期間中の給付制度（「育児手当」）

一方、「育児手当」は、育児のために休業する者に、子どもが生後24か月になるまで月300ユーロを給付する制度である。子どもの養育者は、子どもが生後12か月になるまで毎月450ユーロを受け取るプランを選択することもできる。前述のように「両親休暇」が認められる期間は子どもの生後3年間であるから（最後の1年分は子どもが8歳になるまで繰り延べ可能）、「両親休暇」を取得していることと、「育児手当」が支給されることは必ずしもイコールではない。

「育児手当」は専業主婦や学生などを含め、子どもが生まれる前から自分自身の所得がない者にも給付される。また、子どもの養育のために完全に休業し

⁵ドイツでは母性保護法に基づき、使用者は産前6週間及び産後8週間の計14週間、女性労働者を就労させてはならない旨が定められている。このうち産後休暇は、3年間の「両親休暇」に組み入れられることとされている（厚生労働省（2008a））。

ている者だけでなく、週 30 時間以内のパートタイム労働を行う者にも給付される。ただし、子どもの両親が訓練生や学生の場合、訓練や就学時間を 30 時間以内に抑制する必要はない。

このように見ていくと、「育児手当」は子どもが生まれた親に広く支給されるようにみえるが、1994 年以降は親や子どもの数に応じて所得制限が設けられており、給付の範囲・額ともに限定的なものとなっている。現状では⁶、一人の子を育てる夫婦の場合、育児手当を受給するためには年間 30,000 ユーロ（約 500 万円⁷）の所得制限を満たすことが必要である（図表 2）。さらに子どもの生後 7 か月以降は、育児手当を満額受給するための所得の上限が 16,500 ユーロ（約 275 万円）となり、これ以上では所得に応じて減額される。これに関し齋藤（2007）は、育児手当は、その支給範囲が狭められた上、ごく小額しか支給されないこともまれでないため、出産・子育て期の家庭にとって効果的な所得保障となつてこなかったと指摘している。

図表 2 育児手当の所得制限

（ユーロ）

		育児手当	
生後6ヶ月目まで	子ども数	300ユーロ(24ヶ月)のプラン	450ユーロ(12ヶ月)のプラン
両親	1	30,000	22,086
一人親		23,000	19,086
両親	2	33,140	25,226
一人親		26,140	22,226
両親	3	36,280	28,366
一人親		29,280	25,366
両親	4	39,420	31,506
一人親		32,560	28,506

生後7ヶ月以降	子ども数	育児手当(満額)	育児手当(減額)
		300ユーロ(24ヶ月)のプラン/450ユーロ(12ヶ月)のプラン	300ユーロ(24ヶ月)のプラン/450ユーロ(12ヶ月)のプラン
両親	1	16,500	
一人親		13,500	19,086
両親	2	19,640	25,226
一人親		16,640	22,226
両親	3	22,780	28,366
一人親		19,780	25,366
両親	4	25,920	31,506
一人親		22,920	28,506

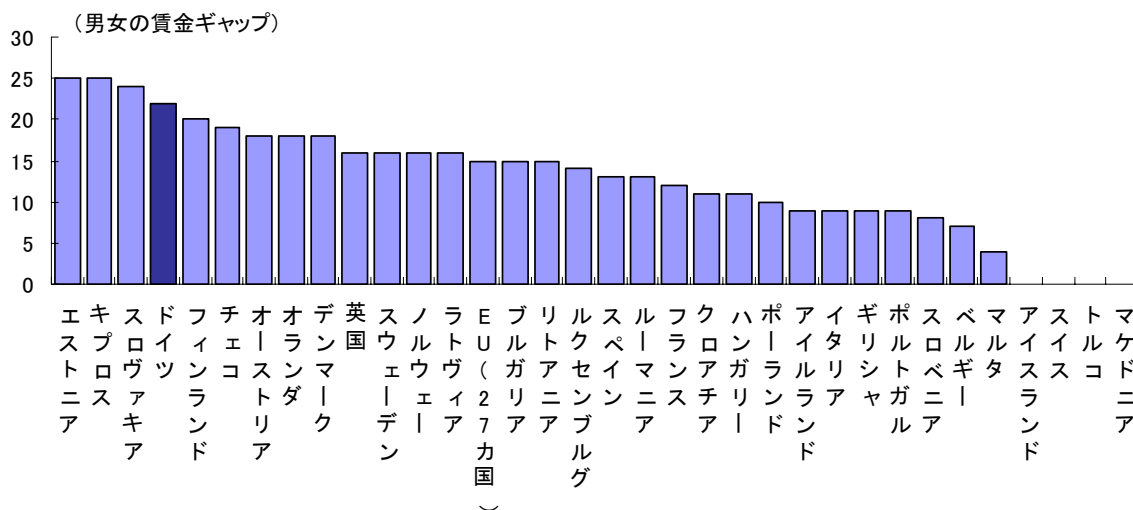
（資料）Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend（連邦家庭省）ウェブサイト

⁶後で述べる「両親手当」の導入に伴い「育児手当」は廃止されたが、2006年12月までに生まれた子どもの養育者で24か月の給付を受ける者には、給付期間が終了するまで給付が続けられる。

⁷1ユーロ=166.61円として換算（みずほ銀行ホームページ2008年6月17日現在レート（MIDDLE 仲値））。

育児休業中の給付が少ないことは、ドイツの父親が育児休業を取得する上で
 の壁にもなってきた。同国では男女の賃金格差が EU 内で 4 番目に大きく、多
 数の場合、家計の主要な稼ぎ手は男性である（**図表 3**）。「育児手当」は父親
 が育児休業中の家計に所得を十分保障しないため、子どもが生まれた世帯では、
 休業による家計負担がより小さい母親が育児休業を取得するケースがほとんど
 であった。ドイツのアレンスバッハ世論調査研究所が 2005 年に行った調査で
 は、16 から 44 歳の男性のうち 8 割以上が、父親の育児休業者が少ない理由と
 して「父親が育児休業を取得する場合、母親が育児休業を取得するより所得の
 減少が大きい」ことを指摘している（**図表 4**）。

図表 3 EU27 カ国における男女の賃金ギャップ

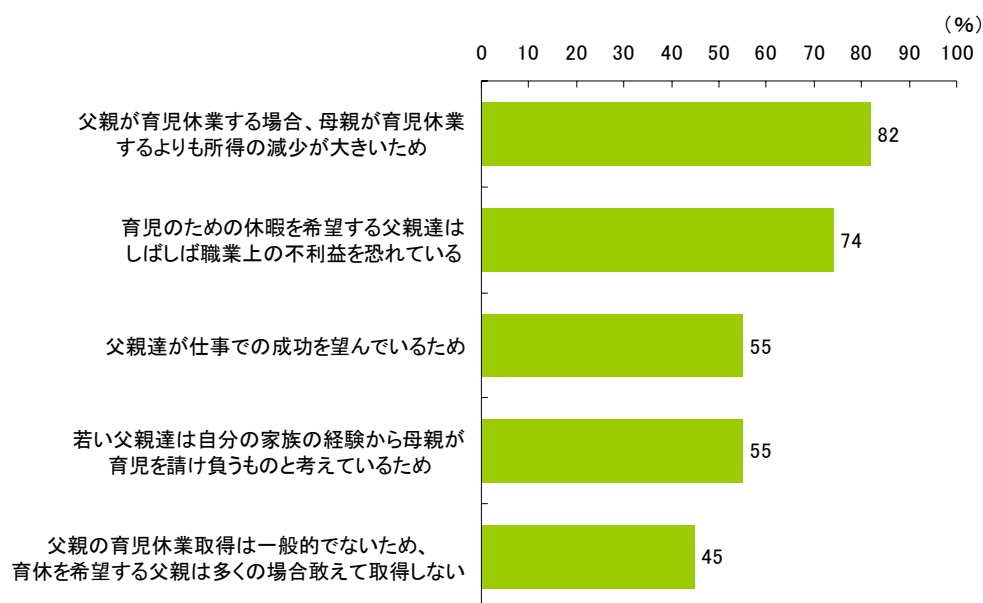


(注) 1. 賃金ギャップは「男性被用者と女性被用者の時間当たり平均賃金の差を男性被用者の時間当たり平均賃金に対する割合で示したもの（被用者は 16-64 歳の週 15 時間以上働く労働者）。

2. アイスランド、スイス、トルコ、マケドニアはデータなし。

(資料) Eurostat

図表 4 父親の育児休業取得者が少ない理由



(注) 16歳から44歳の男性の回答(複数回答)。

(資料) Institut für Demoskopie Allensbach (2005)

(2) 新制度(「両親手当」)の概要

2006年12月末に出産予定のある夫婦にとって、子どもがいつ生まれるかは大きな関心事となった。2006年12月31日生まれの子を持つ親と、2007年1月1日に生まれた子どもを持つ親の双方にとって、育児のための休業制度(「両親休暇」)には大きな違いはない。しかし、育児休業期間中の給付制度という点では、両者には全く異なる制度が適用されることになっていたからである。

すなわち、2007年1月以降に生まれた子どもの養育者には、「育児手当」に代わり「両親手当」に基づく給付が開始された。この制度では、育児のために就業所得の減少が生じる者は、子どもが生まれる前の平均賃金(子どもが生まれる前の12暦月の平均額)の67%を毎月受給できる⁸。

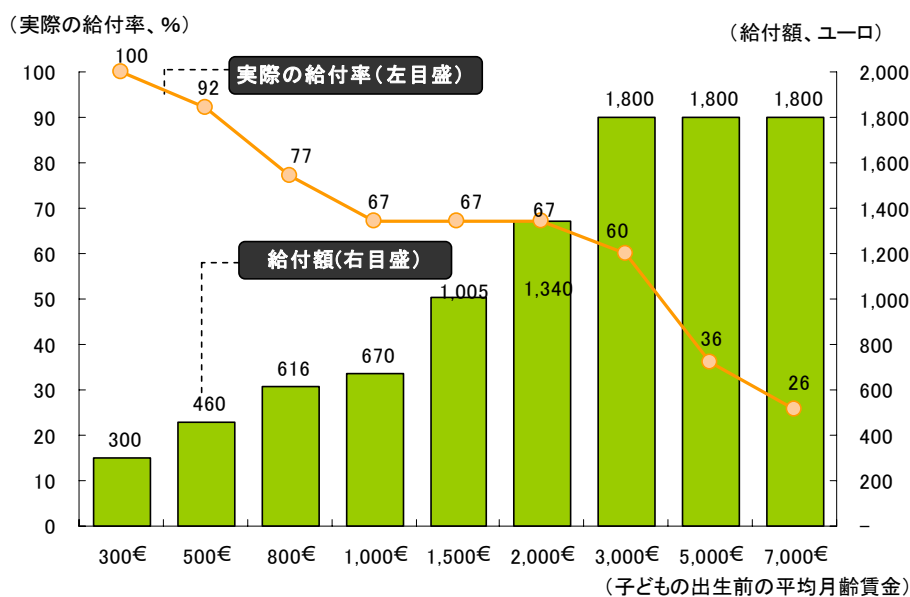
ただし、「両親手当」には高所得者への過大な給付を抑制するとともに、低所得者の所得保障をより確実に行うための仕組みが盛り込まれている。まず、「両親手当」の受給には所得制限がない一方、月ごとの給付は最大で1,800ユ

⁸ドイツでは母性保護法に基づく産前産後休業(産前6週間、産後8週間)時には平均賃金相当額が支給される。医療保険に加入している者には「母性手当」として平均賃金相当額(1日あたり13ユーロを上限とする)が支給されるほか(医療保険に加入していない場合は、総額210ユーロを上限に国庫から支給される)、使用者が平均賃金と母性手当との差額を「付加給付」として負担する。出産後に母親が受け取る「母性手当」及び「付加給付」と「両親手当」が併給される場合、その分「両親手当」を減額する併給調整が行われる(「両親手当」が最低保障額の300ユーロ以下の場合、減額されない)(厚生労働省(2008a))。

一口とされている。一方、「両親手当」は最低でも 300 ユーロが支払われることとなっており、子どもが生まれる前から所得がない者（専業主婦、失業者、学生など）にも同額が給付される。また、子どもの出生前 12 か月の平均月例賃金が月 1,000 ユーロ未満の場合、1,000 ユーロと平均賃金の差額 2 ユーロあたり 0.1% ずつ給付率が引き上げられる（給付率は最大で 100%）。これらの措置の結果、実際の給付率（「両親手当」の給付額/平均賃金）は、平均賃金が低いほど高く、平均賃金が高いほど低くなる（図表 5）。このほか、多胎児については 2 人目の子一人につき 300 ユーロが加算されるほか、同じ世帯に 3 歳未満の子どもが 2 人以上いる場合、または、6 歳未満の子どもが 3 人以上いる場合、75 ユーロを最低額として給付率が 10% 上乘せされる。

なお、「両親手当」は育児のために休業する者だけでなく、週 30 時間以内の労働を行う者も受給することができる。この場合、子どもの出生前の平均賃金と出生後の賃金の差額に対し 67% が「両親手当」として支給される⁹。

図表 5 子の出生前の平均賃金と「両親手当」の給付状況



(注) 実際の給付率: 「両親手当」の給付額/平均月齢賃金 × 100。

(資料) みずほ総合研究所作成

次に「両親手当」の受給期間を取り上げる。受給期間の枠組みはやや込み入っているが、これは制度の根幹にも関わるため、以下では詳細に確認していきたい。まず「両親手当」は、子どもの出生の日から月齢満 14 か月に達するまでの期間、受給することができる。両親には合計で 12 か月分の請求権が与え

⁹この場合、子どもの出生前の平均賃金は最高で 2,700 ユーロに設定される。

られ、さらに 2 か月間、就業所得の減少が生じる場合に、追加的に 2 か月分の請求権が与えられる。

このように両親に与えられる合計 14 か月分の請求権のうち、一方の親が請求し、受給できるのは最高で 12 か月分までとされている。つまり、14 か月分の「両親手当」を受給するためには、二人目の親が少なくとも 2 か月間、休業または就業を抑制することが必要である（この 2 か月分は「パートナー月（Partnermonate）」と呼ばれる）。このことは裏を返せば、二人目の親が育児のための休業または就労抑制をしない場合、2 か月分の「両親手当」の受給権が消滅してしまうことを意味する。ただし、ひとり親や片方の親が病気などの理由で子どもの世話を行うことが出来ない場合には、一人の親が 14 か月分の「両親手当」を受給できることとされている。

上記の制約の範囲内であれば、両親はどちらの親がどの月に「両親手当」を請求するかを自分たちで決めることができる（**図表 6**）¹⁰。「両親休暇」同様、「両親手当」もまた、両親が交代または同時に受給できる。したがって、受給要件さえ満たせば¹¹、父親と母親が同時に育児休業を取得し、「両親手当」を受給するケースもありうる。

両親はどちらの親がどの月について「両親手当」を受給するかを決めた上でこれを請求することができ、本請求に基づく決定は法的拘束力を持つ。ただし、親が重大な疾病にかかるなど特に困難なケースでは、一度までその配分を変更することができる。一方の親が先に「両親手当」の受給を申請し、もう一方の親が後から申請する場合には、当該二人目の親が申請できる期間は、両親に与えられた 14 か月分から申請済みの期間を除いた月数のみである。

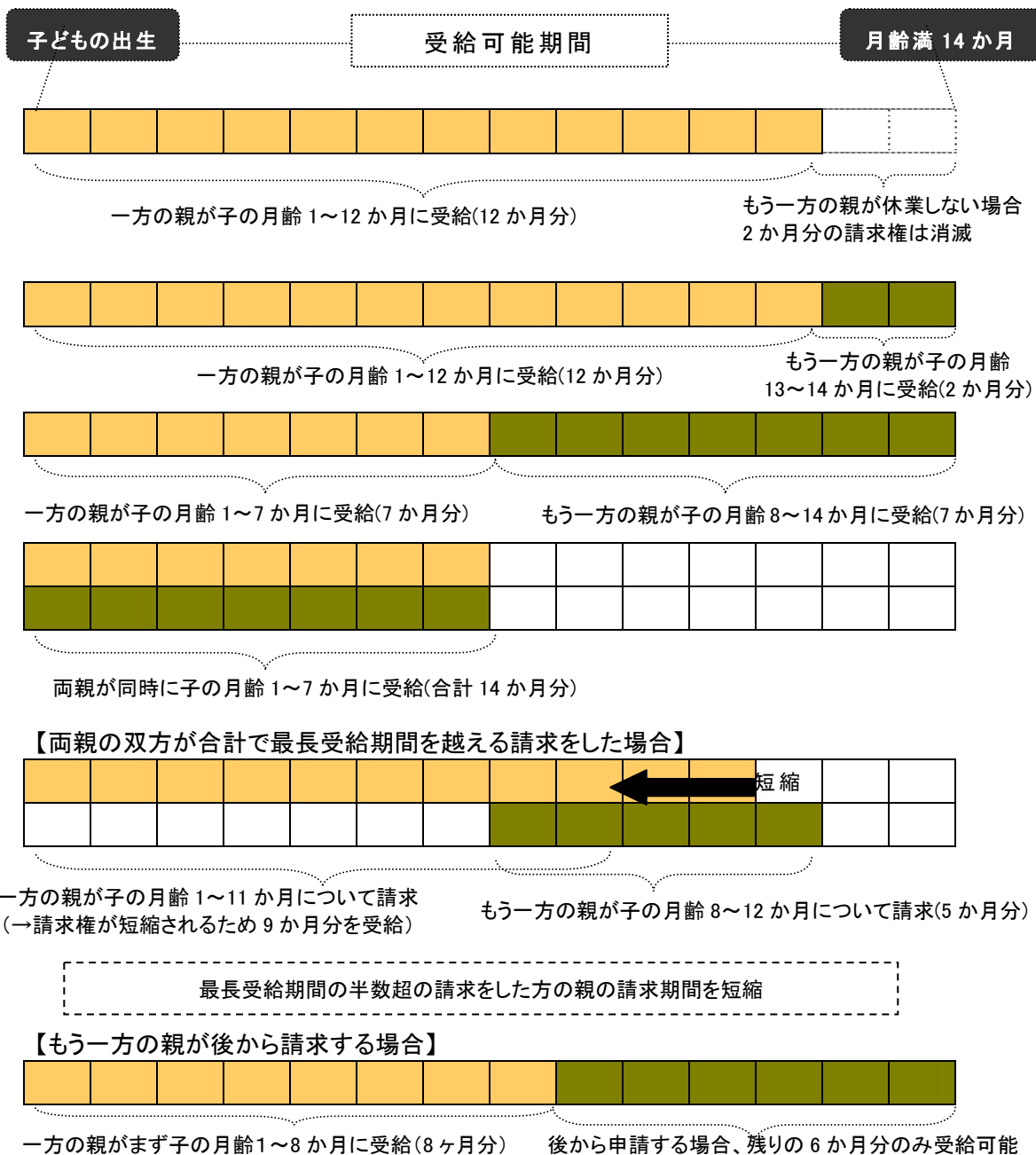
「両親手当」の受給期間の枠組みは、この手当の請求権を回数券のようなものと捉えると容易に理解できそう。すなわち、子どもが生まれた両親には 12 枚（12 か月分）の回数券が与えられ、さらに 2 か月間就業所得が減少する場合には、2 枚（2 か月分）の回数券が追加される。この回数券の有効期間は「子どもの誕生日から満 14 か月に達するまで」であり、仮に回数券が残っていても、有効期限以降はそれを使用する（請求権を行使して「両親手当」を受給する）ことはできない。一方の親が使用できる回数券は 12 枚（12 か月分）までであるが、その制約の中であれば、両親は回数券を自由に分け合うことができ、また、同時に使用することも可能である。

¹⁰ ただし、「母性手当（産後 8 週間の休業期間中の給付）」が給付される月は、請求権者（この場合は母親）が「両親手当」を受給している月とみなされる。

¹¹ 「両親手当」の受給要件は、①住所又は通常の居所をドイツ国内に有すること、②自らの子と同一世帯で生活していること、③その子を自ら世話・養育していること、④全く就業していないか完全には就業していないことなど。

図表6 「両親手当」の受給期間と配分の例

- 「両親手当」の受給期間に関わる規定
- 子の出生の日から月齢満14か月まで受給可能、子の月齢ごとに月払いで支給
 - どちらの親がどの月について請求するかを両親自身が決定
 - 親は合計で12か月分の請求権+さらに2か月の就業所得減少が生じる場合2か月分の請求権
 - 一方の親が受給できるのは最高12か月分まで。両親は交代または同時に受給できる



(注) 「両親休暇」に基づく育児休業は36か月間取得可能。従って、両親併せて14か月分の受給が終わってからも、所得保障のない育児休業は取得し続けることができる。
(資料) 齋藤(2007)をもとにみずほ総合研究所作成

(3) 新旧制度の相違点と「両親手当」の狙い

「育児手当」と「両親手当」はともに育児のために就労を抑制する者に給付を行うが、その中身は大きく異なっている（**図表 7**）。新旧制度の最大の相違点は、中低所得世帯を対象に小額の給付を行う制度から、高所得者も対象に所得に比例した給付を行う制度へと転換されたことである。前節までで見たように「育児手当」が育児休業中の十分な所得保障を提供してこなかったことは、ドイツの父親の育児休業を阻む壁となってきた。一方、「両親手当」の下では、育児休業中の被用者に平均賃金の67%が保障されるため、従来と比べて父親の育児休業による家計の負担は大幅に縮小された¹²。「両親手当」は、被用者が育児のための時間と経済的基盤の双方を同時に確保できるようにする狙いがあったといえる。

第二の点として、「両親手当」では受給期間の配分に一定の制限が設けられていることが挙げられる。繰り返しになるが、「両親手当」では最長で14か月分の請求権のうち一方の親が請求できるのは12か月分までとされており、残りの2か月分を受給するためには、もう一方の親が育児休業や就労抑制をすることが必要である。このように二人目の親（主に父親）が育児休業を取得する「理由」をあえて作ることによって、父親の権利意識を刺激することや、父親が職場で育児休業を請求しやすくすることが目指されている¹³。

第三の点として、一人の親が受給できる期間が「育児手当」では24か月であったのに対し、「両親手当」では12か月に短縮されていることが挙げられる¹⁴。これは長期の離職によって母親の経済的基盤が失われ、一層復職が困難になるという問題に対処し、母親の早期復職を促すことを目指すものである（Erlor and Erlor（2007））。

以上のように、「両親手当」で父親の育児休業取得や母親の早期復職を促す仕組みが組み込まれていることから、夫婦が共に働き、育児を分担する家族のあり方が念頭に置かれていることが伺える。しかし、後で述べるように、ドイツでは母親の育児責任を重視する社会通念が根強く残っており、「両親手当」の導入には様々な観点から批判が行われた。次章ではそうした批判にも関わらず、なぜ「両親手当」の導入が可能となったのかを考える。

¹² 「両親手当」による給付は一般財源による。「両親手当」の支給開始による財政負担の増加は、付加価値税（消費税）の引き上げや母子家庭や失業者の支援の削減等によって捻出されている（厚生労働省（2008b））。

¹³ ドイツ連邦家庭省のライエン大臣は、父親が育児休業を希望してもしばしば「子どもの世話は母親でも出来るではないか」という反対にぶつかること、そうした議論に直面した父親が敢えて育児休業を請求するのは難しいことを踏まえ、2か月の「パートナー月」が育児休業を希望する男性をサポートすると指摘している（Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, “Ursula von der Leyen im Gespräch mit dem SPIEGEL”, 2008年4月30日）。

¹⁴ 両親手当制度の下でも、受給額を半額にして倍の日数給付を受けることが可能である。

図表7 「育児手当」と「両親手当」の比較

	育児手当	両親手当
請求者の要件	<ul style="list-style-type: none"> ・ ドイツに居住/常に滞在する者 ・ 子どもの養育・世話をを行う者 ・ 就労していないか週30時間以内の労働を行う者 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ドイツに居住/常に滞在する者 ・ 子どもの養育・世話をを行う者 ・ 就労していないか週30時間以内の労働を行う者
支給額	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定額給付（月300ユーロ（24か月）又は月450ユーロ（12か月）） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平均賃金の67%相当（週30時間以内のパートタイム労働を行う場合は就労抑制前所得と就労抑制後所得の差額の67%） ・ 子どもが生まれる前の平均賃金が月1,000ユーロ未満の場合、1,000ユーロと平均就労所得の差額2ユーロあたり0.1%ずつ給付率を引き上げ ・ 専業主婦も含め、最低300ユーロ/月を保障
支給期間	12か月又は24か月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 両親併せて14か月分（一人の親が取得できるのは原則12か月分まで） ・ 一人の親が受給できる期間を24か月とすることも可能（受給額は半額）
所得制限	あり	なし（支給額は月1,800ユーロが上限）
最大受給可能額	7,200ユーロ（300ユーロ×24か月、子ども一人のケース）	25,200ユーロ（子ども一人、月の上限1,800ユーロを両親で受給するケース）

（資料） 齋藤（2007）及び連邦家庭省ウェブサイトよりみずほ総合研究所作成

3. 「両親手当」の導入はどのようにして可能となったのか

「両親手当」は単発で行われた政策ではなく、ドイツが近年取り組んでいる新しい家族政策の一環である。そこでまず、ドイツの家族政策がどのような方向に向かっているのかを確認した上で、そうした新しい家族政策における「両親手当」の位置付けをみていく。

(1) 従来 of 家族政策

ドイツでは母性を重視するキリスト教的な家族観や三歳児神話¹⁵の影響によ

¹⁵三歳児神話とは「子どもが三歳になるまでは、家庭で母親が世話をしないと、子どもの成長に悪影響を及ぼす」という考え方である。厚生労働省（1998）は母親が育児に専念することは歴史的に見て普遍的なものでないこと、たいていの育児は父親（男性）によ

り、子どもが小さいうちは育児のプロである母親が家庭で面倒をみるべきとの社会通念が存在している。その裏返しとして、子どもが小さいうちから働く母親は悪い母親を指す「カラスの母親 (Rabenmutter)」と呼ばれ、好意的には受け止められてこなかった。これに関し、ベルリン自由大学学長のディーター・レンツェン氏は、(保育所に預けて) 子どもを自分で育てないことは、今日でも社会の墮落の象徴と認識されていると指摘している¹⁶。

こうした社会通念に加え、第二次世界大戦下の人口政策の反省から、戦後の旧西ドイツ地域では、「国家は結婚と家族に対し助成的機能を果たすにすぎない (Subsidiaritätsprinzip)」とする考えが家族政策の基本とされ、国家による個人・家族への介入は極力回避されてきた(原(2000))¹⁷。このため、ドイツの家族政策は児童手当または児童扶養控除、教育の無料化など、子どものいる家庭への経済的支援が中心となってきた¹⁸。

戦後のドイツの家族政策を振り返ると、当初は働く夫と専業主婦という伝統的な家族への支援という性格が強かったものの(内閣府(2006))、女性の社会参加の拡大などを受け、コール政権(1982~1998)の頃より多様な家族モデルを念頭においた支援策が打ち出されるようになった。1986年に1年間の「育児休暇」と「育児手当」が導入され¹⁹、その後も段階的に制度の拡張が行われてきたことは、そうした方向性を端的に表すものである。「育児休暇」は1990年に子どもの生後18か月まで、1992年に同36か月まで延長された。さらに、2001年には父親の育児休業取得を促す目的から、両親が同時に育児休業を取得できることとされ、名称が「両親休暇」へと変更された。一方、「育児手当」についても、1993年に子どもの生後24か月まで支給期間が延長された²⁰。

っても遂行可能であること、母親と子どもの過度の密着はむしろ弊害を生んでいるとの指摘も強いこと、欧米の研究で父親やその他の育児者などの役割にも目が向けられていることを踏まえ、三歳児神話には少なくとも合理的な根拠は認められないと指摘している。

¹⁶Dieter Lenzen 氏のコメントは Reuters, “Merkel helps German mums shed “raven mother” tag”, 2007年3月7日による。

¹⁷国家による結婚と家族への介入を極力回避してきた旧西ドイツと異なり、旧東ドイツは結婚資金貸付け制度(子供の出生後に減額され、3人目の出生以後に棒引きになる制度)や、出産補助金、児童手当、1歳を超える全ての子に対する保育所、幼稚園、全日制の学校の整備などを行ってきた。しかし出生率は1980年以降低下をはじめ、1989年のベルリンの壁崩壊前の時期では旧東西ドイツの出生率に大きな差異はなかった(ヒョーン(1997))。1990年の東西ドイツの統一後は、移行期間内(1992年12月31日まで)は東西地域にそれぞれの旧制度を、それ以降は原則西ドイツの制度を全ドイツに適用することとなった。

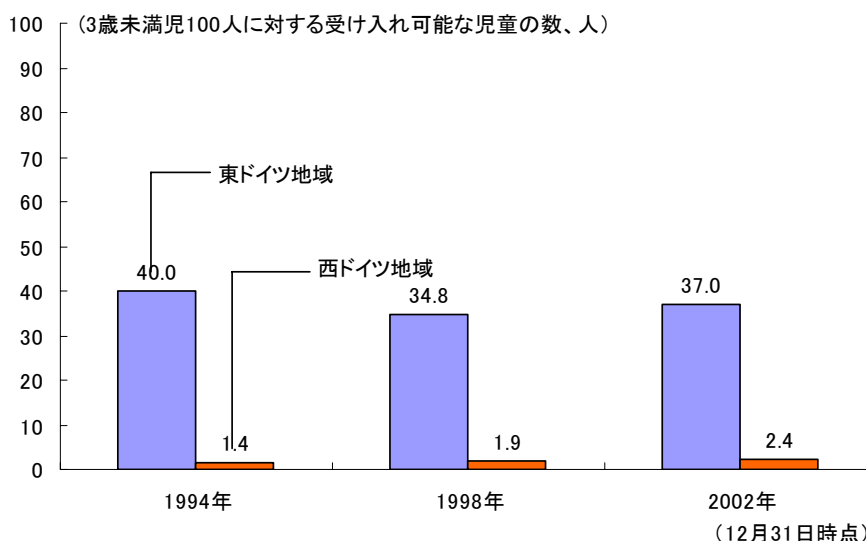
¹⁸ OECD Social Expenditure Database (SOCX)によれば、ドイツの家族政策に対する公的支出額はフランスやスウェーデンと比較すれば低水準であるが、2003年の時点でGDP比1.9%であるなど(OECD平均(2.1%))、先進国の中で遜色のない水準である。

¹⁹これに伴い1980年に開始された産後6か月の「母親休暇」及び「母親手当」は廃止された。

²⁰ただし、「育児手当」については1994年以降、所得制限が設けられている。

しかし、これらの政策は「子どもが小さいうちは母親が自宅で世話をすること」を暗黙の前提としており、母親のフルタイム就業を前提とした支援策の拡充は遅れてきた。特に西ドイツ地域では保育所が不足しており、2002年時点で3歳未満の児童100人に対する保育所の受け入れ可能数は2人に止まっていた（図表8）。さらに、ドイツでは3歳以上の子どもの保育施設や教育機関の多くは午前中で終了するため、子どもは昼には帰宅して自宅で昼食を食べることが一般的である。こうした保育・教育施設の状況は母親の就労を強く制約する要因となってきた。

図表8 3歳未満児100人に対する保育所の受け入れ可能数



(資料) Deutsches Jugendinstitut (2005)

(2) 家族政策の転換と「両親手当」導入の経緯

しかし、第2次シュレーダー政権（2002～2005年）の頃より、ドイツの家族政策は新たな方向へと踏み出している。家族が子どもを持つことを支援するためには、①経済的支援（所得に比例した育児休業期の所得保障）、②地域におけるインフラ整備（保育所の整備等）、③仕事と生活の両立を可能にする政策（時間政策）からなる総合的な取り組みを行うことが必要と考えられるようになり²¹、連邦家族・高齢者・青少年・女性省（Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 以下、連

²¹例えば、連邦政府の中期的な家族政策の方向性を示す「第7次家族報告書（暫定版は2005年、最終版は2006年）」では家族が子どもを持つことを支援するために、①経済的支援（所得に比例した育児休業期の所得保障）、②地域におけるインフラ整備（保育所の整備等）、③仕事と生活の両立を可能にする政策（時間政策）の3つの要素を総合的に行うことが必要であると指摘されている。

邦家庭省) のレナーテ・シュミット大臣の下で、仕事と家庭生活の両立を可能にする政策が推進された(須田(2007))。

こうしたなか、2003年には経済界、労働組合、各種財団、学会、政界などの参加により、家族に優しいドイツの実現を目指すイニシアチブ「家族のための同盟(“Allianz für die Familie”)」がスタートした。同イニシアチブでは政策広報や先進事例の調査、人事担当役員向けのセミナー、中小企業向け支援、家族に優しい企業のコンクールと表彰をはじめとする取り組みが行われている(伊藤(2005))。また、2005年1月1日には保育整備法が施行され、3歳未満の子どものために質に配慮した保育を整備することが、州及び地方自治体の責務とされた²²。保育施設の拡充を目指すこの政策は、あらゆる子どもに小さい頃から質の高い支援を実施するという教育的見地に加え、仕事と家庭生活の両立を可能にすることを旨とするものであった(須田(2006))。

本稿が焦点をあてる「両親手当」も、もともとはシュミット大臣の下で構想された制度である。連邦家庭省の委託を受けて2003年に公表された報告書(『活発な人口発展のための効果的な家族政策』)では、出生率の回復と女性の就業促進という2つの目標を同時に追及する方策の一環として、育児休業中の所得を保障するために所得比例の給付を導入すること、その際12か月の給付期間のうち3か月を片方の親に割り当てることなどが提言された(齋藤(2007))。

この提言で参考とされたのはスウェーデンの育児休業制度である。同国では両親合わせて最長480日の育児休業が可能であり、最初の390日間は、事業主が負担する社会保険拠出を財源とする「両親保険」から賃金の80%が支給される。390日間のうち配偶者に譲ることができない日数が父母それぞれに60日ずつ与えられ、いずれかが受給しない場合は受給権が消滅する。同国では育児休業の取得に対する上司や同僚のプレッシャーがほとんどないこと、育児休業中の代替人員の手当が行われることなどもあり、父親の大多数が育児休業を取得している²³。

このようにドイツの第2次シュレーダー政権時代に推進された家族政策は、2005年11月に誕生したCDU/SCU(キリスト教民主・社会同盟)とSPD(社

²² 2005年1月に施行されたのが保育整備法は、両親が共働きか一人親、または訓練・教育期間中の場合、その3歳未満の子どもの優先的に預けられるようにするためのもので、年間15億ユーロを投入して2010年を目標に最低23万人分の保育機会を追加するべく、各自治体に段階的な施設整備を義務付けたほか、両親の不安を解消するため、保育の質の向上を目指す内容となっている(原(2007))。

²³ 内閣府経済社会総合研究所編「スウェーデン家庭生活調査」によれば、1990年～2003年の14年間に妻が子どもを産んだ男性のうち、育児休業取得日数が0日の者は11.3%であった。

会民主党)の大連立政権に引き継がれている²⁴。2005年11月に合意された与党の連立協定(「共にドイツのために一勇気と思いやりとともに」)では、雇用政策、東ドイツ地域の開発、財政再建、社会保障、環境問題などと並んで家族政策の推進が政策の柱に掲げられ、子どもを持つ家庭への財政支援の一環として2007年に「両親手当」を開始することなどが盛り込まれた²⁵。

大連立政権の誕生以降のドイツの家族政策において注目されるのは、初の女性首相であるアンゲラ・メルケル首相(CDU)と、連邦家庭省のトップに就任したウルズラ・フォン・デア・ライエン大臣(CDU)の下で、これまで遅々としてきた仕事と育児の両立支援策が急ピッチで具体化されていることである。医師で7児の母であり、海外生活の経験もあるライエン大臣は就任直後から「両親手当」の導入、共働き世帯が育児費用を控除できる税制改革、3歳未満の保育施設を三倍へと拡充する計画など、ドイツの伝統的な価値観からみれば革新的な政策を次々に打ち出した。こうしたライエン大臣の政策には、保守派のCDU内から反発が生じたほか、そもそも「両親手当」を構想したはずのSPDの一部からも批判が寄せられ、教会やマスメディアを巻き込んだ激しい議論が行われた。「両親手当」の大枠は前述の連立協定で合意されていたものの、政権内からの異論・反論を受けて2006年5月に再協議が行われ、同年11月の連邦参議院通過をもって導入のための条件が整えられた²⁶。

(3) 「両親手当」に対する批判

このようにライエン大臣が革新的な家族政策の推進を表明して以降、ドイツでは家族のあり方をめぐる激しい議論が生じた。以下では、「両親手当」に対しどのような観点から批判が行われたのかを見ていく。

「両親手当」構想の中で、最も議論を呼んだのが父親の育児休業の促進を狙った、2か月の「パートナー月」である。「パートナー月」は与党の連立協定や2006年12月のライエン大臣の提案の時点で、両親に与えられる最長12か月分の請求権のうち、一方の親が受給できる期間を10か月までとする仕組みが想定されていた。

これに対し、チューリングゲンのディーター・アルトハウス州首相(CDU)は「国家が家族の私的な決定にこのような形で介入することは絶対に受け入れら

²⁴ 05年9月に行われた連邦議会総選挙では中道右派のCDU/CSUが中道左派のSPDを4議席上回って第一党となったが、保守系政党同士の連立では過半数議席を握れない状況となった。紆余曲折を経て、ドイツでは同年11月にCDU/CSUとSPDによる大連立政権が誕生し、CDUのメルケル氏が首相に就任した。

²⁵ Koalitionsvertrag CDU, CSU, SPD (2005), “Gemeinsam für Deutschland – mit Mut und Menschlichkeit”による。

²⁶ 法案起草から議会通過までの主な経緯は齋藤(2007)に詳しい。

れない」と述べたほか²⁷、CSU のマルクス・ソーデル書記長も「子どもが誰に育てられるべきかについて国が介入するべきではない」と主張するなど、CDU/CSU の重鎮からの批判も相次いだ²⁸。こうした批判を踏まえ、2006 年 5 月には与党内の再協議が行われた結果、「両親手当」は両親に最長 12 か月分の請求権が与えられることとし、二人目の親が育児休業を取得する場合に 2 か月分の請求権が追加される仕組みとすることで妥結が図られた。

一方、「両親手当」が従来の育児手当よりも支給期間を短縮している点も、自宅で育児を行う母親より、早期に仕事に戻る母親を優遇するものとして批判された。例えばカトリック家族連盟のエリザベート・ブスマン会長は、「両親手当」は、共働き世帯をモデルに女性の仕事への早期復帰を奨励するものであるとして、職業よりも家族を優先させる親にも適切に配慮しなければならないと主張した（齋藤（2006））。このような観点の批判に対応するため、毎月の支給額を半額とする代わりに、支給期間を倍の 24 か月に延長できる仕組みが盛り込まれた（Erlers and Erlers（2007））。

一方、SPD の一部からは、休業前所得の 67%を支給する制度は、高所得世帯がより手厚い給付を受けるという点で社会的に不公正であるとの批判が行われた（Erlers and Erlers（2007））。こうした制度は、従来の家族政策が「国は全ての家族に同じように与えなければならない」という原則に立脚してきたことに反するというのである（齋藤（2006））。この点については、高所得ほど育児休業により受ける損失が大きく、育児による損失補てんは不公平ではないこと、月 1,800 ユーロの上限により保障は適正な水準に止まっていること、低所得者にとっても「両親手当」があれば出産後も自立を維持することが可能であるなどの点から反論が行われた（須田（2006））。

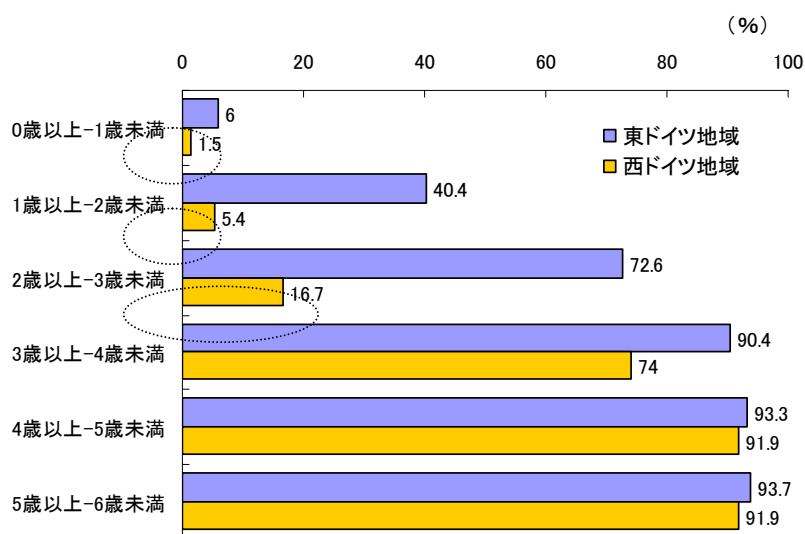
ところで、「両親手当」の導入に伴い、母親が一人で受け取れる給付期間は最長 24 か月分から最長 12 か月分に短縮された。このように短縮された給付期間を終えたあと、母親が安心して職場に復帰するためには、質の高い保育施設が整備されていることが不可欠である。保育施設の整備に関しては、2005 年の保育整備法によって拡充が目指されてきたものの、保育所を運営する地方自治体の財政難などから、西ドイツを中心に保育所が不足する状況が続いてきた（**図表 9**）。このためライエン大臣は 2007 年 2 月に、2013 年までに 3 歳未満の保育施設（保育ママを含む）を約 50 万人分増設し、現行の約 3 倍へと拡大する大掛かりな計画を打ち出した²⁹。

²⁷ Dieter Althaus 氏の発言は The Sunday Telegraph, “Furore at mother-of-seven minister’s “social engineering” plan”, 2006 年 4 月 30 日による。

²⁸ Markus Söder 氏の発言はドイツのテレビ局 ARD のニュース番組 Tagesschau（2006 年 4 月 16 日）による。

²⁹ 両親手当の導入、保育施設の拡充のほか、育児休業が終了した後に発生する保育費用の

図表 9 保育所を利用する児童の割合（年齢別）



(注) 06年3月現在。

(資料) Deutsches Jugendinstitut (2007)

しかし、この保育施設拡充策も保守派の強い反発を招き、母親の役割を巡る激しい議論を巻き起こすことになった。議論の発端となったカトリック教会アウグスブルグ司教のヴァルター・ミクサ氏は、保育所の拡充は女性を「産む機械」に貶めるものであり、ライエン大臣のアイディアはイデオロギーに目がくらんだ、子どもに不利な政策であると批判した³⁰。ミクサ司教の見解はカトリック教会内からも批判が出るなど大勢の支持を集めることはなかったものの³¹、こうした議論が社会に影響力のある立場の者から公然と示されたことから、小さな子どもを預けて働くことについて、ドイツの社会に根強い反感が存在することが伺える。

(4) 「両親手当」の導入はなぜ可能となったのか

「両親手当」構想に対しては、所得比例の給付や「パートナー月」など制度

負担を軽減するため、2006年より支出費用の一部が所得控除の対象とされ、年最高4,000ユーロ（保育費用の3分の2）の所得控除が受けられることになった(魚住(2007))。

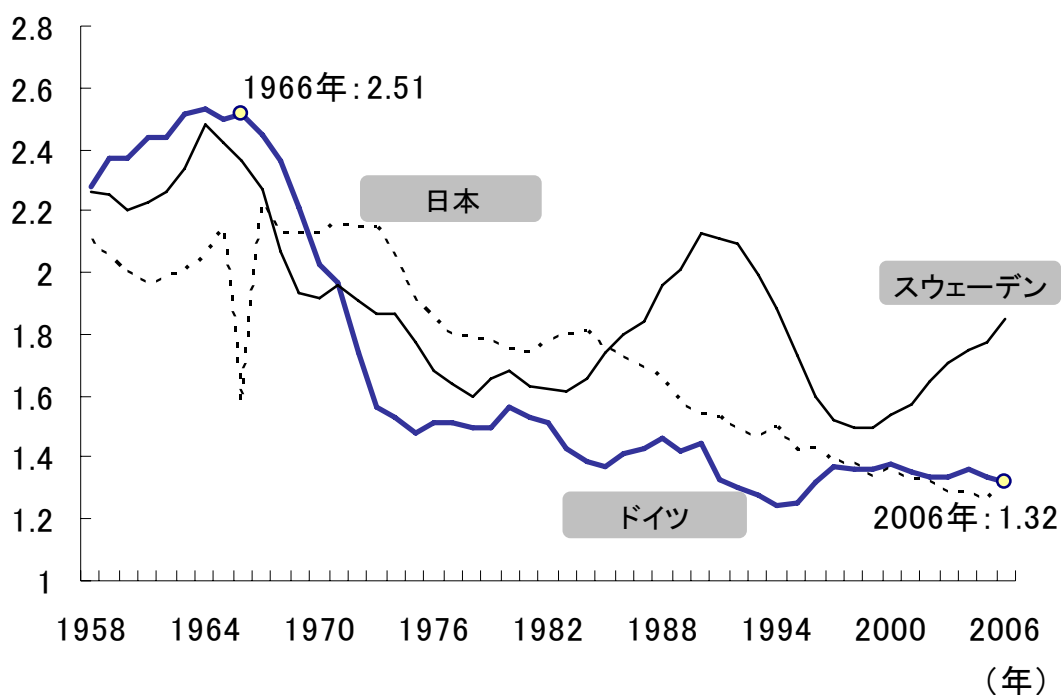
³⁰ Spiegel Online International, “Is germany Turning Women into “Breeding Machines?”, 2007年2月26日, “Germany to Triple Childcare Provision”, 2007年4月3日)、Deutsche Welle(ドイツの国際放送局), “Germany parents to get more daycare options”, 2007年4月3日による。

³¹ 例えば、CDUメンバーでドイツカトリック中央協会のヨアキム・マイヤー会長は女性の家庭責任を重視する政策は家族に公正をもたらさず、自身の将来を劇的な危険にさらすと指摘している(Deutsche Welle, “Reforminist family minister raises Hackles in conservative ranks”, 2007年3月11日)。

の根幹に関わる部分について、与党の内外から批判が行われた。賛否両論あるなかで「両親手当」が導入された背景にはどのような要因があったのだろうか。

最大の要因として、少子化やこれが経済社会に及ぼす悪影響がドイツにとって看過できない問題となっていることが挙げられる。ドイツでは 1970 年代前半に合計特殊出生率が人口置換水準³²を割り込んで以来、出生率の低迷が続いてきた（**図表 10**）。その一因として、高学歴の男女を中心に生涯子どもを持たない無子傾向が強まっていること、さらにその背景には職業生活との両立の難しさや、子どもを持つことによる生活レベルの低下への懸念があることが明らかにされている（原（2000））。

図表 10 ドイツの合計特殊出生率の推移

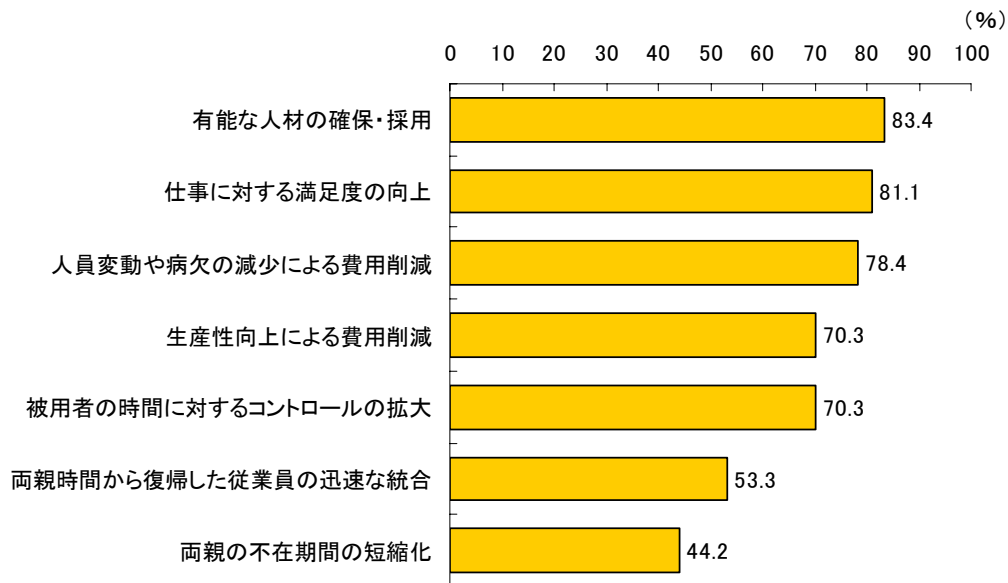


（資料）Eurostat, 国立社会保障・人口問題研究所

³² 長期的に人口を一定に保つために必要な合計特殊出生率の水準を指し、先進国の場合には 2.1 とされている。

急激な少子化やこれに伴う労働力人口の減少は、ドイツの競争力に関わる問題と認識されている。ドイツでは失業率が相対的に高い水準にある一方³³、専門的人材や熟練労働者が不足する雇用のミスマッチが生じている³⁴。このため企業は将来世代の育成や専門能力のある女性労働者を確保する必要に迫られており、家族に優しい人事戦略や少子化を念頭においた家族政策を支持する傾向を強めている³⁵。ケルンのドイツ経済研究所が行った企業調査によれば、「ファミリーフレンドリーであること（Familienfreundlichkeit）」が自社にとって重要である（「非常に重要」又は「重要」）と指摘した企業の割合は、2003年調査の46.5%から2006年調査の71.7%へと上昇した。有能な人材を確保することや従業員の満足度を高めること、人員変動や病欠に伴う費用を削減することなどを目的に（図表11）、何らかの家族支援策を講じる企業の割合も2006年には95.2%に達している。「両親手当」を支持する企業の割合も高く、アレンスバッハ世論調査研究所が2006年9月に行った調査では、人事担当者の61%が「両親手当」を「良い制度である」と指摘した³⁶。

図表 11 ファミリーフレンドリー施策を導入する背景（企業）



（注）回答企業数は1128。

（資料）Institut der deutschen Wirtschaft Köln（2006）

³³ Eurostatによれば、ドイツの失業率は2005年の10.7%から2年連続で低下し2007年には8.4%となった。しかし、この水準はEU(15か国)の失業率(7.0%)よりも依然高い。

³⁴ 近年ドイツで、電機産業や機械工業を中心に専門職不足が深刻化しており、ドイツ経済研究所は2020年までに最大で27万人の専門職が不足することを予想している（労働政策研究・研修機構（2007））。

³⁵ インターローカルニュース「【インタビュー】少子化対策は競争力とつながっている」（2005-09-02（vol.121））。http://www.interlocal.org/20050902_121.htmによる。

³⁶ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend（2008）による。

高齢化による年金財政の悪化も、少子化への対応が急がれる要因の一つとなった。ドイツでは各種社会保険料が合計で40%を超えており、保険料の大幅な引き上げは企業の競争力や雇用確保の観点から許容し難い状況にある（藤本（2006））。歴代政権は年金給付水準の引き下げや年金支給開始年齢の段階的引き上げなどに努めてきたが、年金財政の根本的な改善のためには、年金制度を担う現役世代の拡大に取り組むことが不可欠となっている。

子育ての中心となる若い世代の間で、連邦政府の両立支援策への支持が大きかったことも、「両親手当」の導入を後押しした。ドイツでは一家の大黒柱としての役割だけでなく、育児に積極的に関与することを希望する男性が一定の割合を占めるようになってきている。ドイツ人口調査局（BIB）が2003年に行った調査では、41%の男性が、仕事上許される以上に子どもの世話を時間を使いたいと回答した。こうしたニーズもあり、2006年12月にアレンスバッハ世論調査研究所が行った調査では、子どものいる親の61%が「両親手当」を支持していることが明らかにされた。「両親手当」に対する支持は制度の導入後も拡大傾向にあり、2008年4月の調査では71%に上っている（**図表12**）。このほか、同研究所が2007年4月に行った保育所の拡充構想に関する調査でも、回答者の74%がこの構想を「良い提案である」と回答した³⁷。なかでも、30～44歳の年齢階級でこの割合は80%に達し、子育て世代の間で両立支援策へのニーズが非常に大きいことが明らかになった。

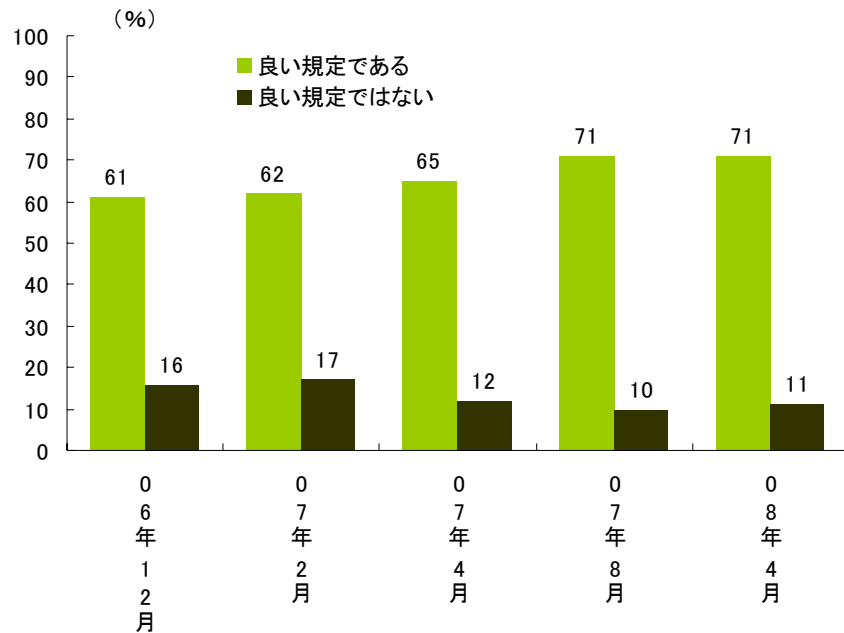
このような子育て世代のニーズは、「両親手当」や保育施設の拡充をめぐる議論を通じて浮き彫りにされていった面がある。新しい家族政策を巡る賛否両論はマスコミを席卷し、ドイツ人に過去数十年間にわたって社会に浸透してきた保守的な価値観を認識させたという³⁸。「両親手当」に対する国民の支持が高いことが明らかになるにつれ、父親が育児休業を取得することは非現実的と主張していたCDUの反対勢力も認識を変化させていった³⁹。

³⁷ Institut für Demoskopie Allensbach（2007）。調査は16歳以上の国民を対象に2007年3月に行われた者（回答数1816）。

³⁸ International News, “Politician-mom seeks to change dated German social values; Minister of Families’ campaign for woman to have babies, get job sparks fierce debate”, 2006年6月22日。また、ドイチェ・ヴェレ（ドイツの国際放送局）によれば、アウスブルグ大学の Leonie Herwartz-Emden 教授も、ライエン大臣の提案によって高まった議論は、家族のあり方をめぐる問題を国民の目に見えるものとしたと指摘している（Deutsche Welle, “We are still burdened by the National Socialist legacy?”, 2007年4月14日）。

³⁹ International News, “Politician-mom seeks to change dated German social values; Minister of Families’ campaign for woman to have babies, get job sparks fierce debate”, 2006年6月22日による。

図表 12 「両親手当」に対する評価



(資料) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008a)

少子化への歯止め成功した諸外国の経験も説得材料になった。北欧諸国やフランス、オランダ等では、それぞれ手法は異なるものの、充実した育児休業制度、有子家庭への経済的支援、保育サービスの拡充、柔軟な働き方の整備などに取り組んでおり、出生率も回復傾向にある。2006年に連邦家庭省がまとめた『第7次家族報告書』でも諸外国の事例が取り上げられ、「両親手当」や保育所の拡充などにより家族政策を強化していく必要性が指摘された。ライエン大臣も就任直後のインタビューで、北欧諸国やアイスランド等では育児休業制度に父親の休業取得を促すインセンティブが盛り込まれていること、これらの国の全てでドイツよりも高い出生率と経済的繁栄を実現していることを指摘し、諸外国の経験に学ぶことが必要であると訴えた⁴⁰。

上記に加え、より直接的な要因として、新たな政策を実現しやすい政治的状況が存在していたことが挙げられる。CDU/CSUは従来、伝統的な家族観に基づく政策を推進する反面、育児休業に伴う給付期間を短縮することや「パートナ一月」の導入には強く反対してきた経緯がある (Erler and Erler (2007))。しかし、CDUに所属するライエン大臣が自ら革新的な家族政策を打ち上げ、国民もこれを支持する構図ができる一方⁴¹、SPDも過去に「両親手当」を提案し

⁴⁰ Die WELT, “Tiefe Liebe zu Kindern”, 2005年12月21日による。

⁴¹ Deutsche Welle, “Reformist Family Minister Raises hackles In Conservative Ranks”, 2007年3月11日による。

た経緯や現在 CDU/CSU と連立政権を組んでいるという状況から、ライエン大臣の政策を支持せざるを得なかった。このように「両親手当」をはじめとする革新的な家族政策は、少子化に対する社会の危機感、両立支援策に対する子育て世代の支持という土台の上に、ライエン大臣のリーダーシップ、賛否ある政策を導入しやすい政治状況が重なることによって早期に実を結んだといえよう。

4. なぜドイツの男性は育児休業を取得しはじめたのか

「両親手当」が導入された 2007 年以降、ドイツでは育児のために休業や就業抑制を行う父親が着実に増加している。以下では、ドイツで育児休業を取得する父親が増えている背景を考察する。

(1) 父親による「両親手当」の取得状況

まず、ドイツにおける父親の「両親手当」の請求状況を確認しよう。連邦家庭省によると、2006 年の一年間に取得された「両親休暇」のうち父親によるものは 3.5%であった。一方、2007 年中に生まれた子ども⁴²について 2008 年 3 月 31 日までに行われた「両親手当」の申請状況をみると、認可済みの申請 72.0 万件のうち、父親による申請は 8.7 万件と 12%を占めた。

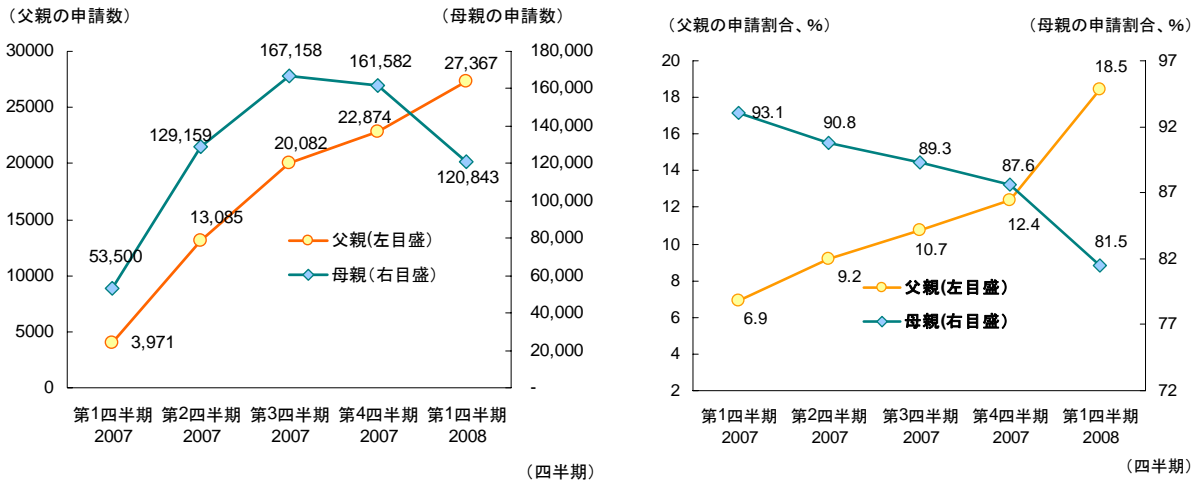
四半期ごとの申請状況をみると、父親による申請の割合は後になるほど上昇している。父親による申請が当該四半期の申請総数に占める割合は、2007 年第 1 四半期の 6.9%（申請件数は 0.4 万件）から、直近の 2008 年第 1 四半期には 18.5%（同 2.7 万件）へと上昇した（**図表 13**）。2008 年第 1 四半期に父親による申請の割合が跳ね上がった背景には、2007 年初に生まれた子どもが月齢満 12 か月に到達し、父親が「パートナ一月」に相当する 2 か月分の「両親手当」を駆け込みで申請したことがあるとみられる。しかし、そうした要因を考慮したとしても、ドイツで父親による育児休業の取得が、たった 1 年強の間に「特殊な事例」から「特に珍しくないこと」へと変貌していることは確かであろう。

ただし、父親による申請の多くは短期受給を見込むものである。2007 年第 1 四半期～2008 年第 1 四半期に行われた父親による「両親手当」の申請のうち、64%は 2 か月以内の受給を見込んでいる。これは同じ期間に行われた母親による申請の 89%が 12 か月の受給を見込んでいることと対照的であり、ドイツの父親が「パートナ一月」の範囲で育児休業をしようとする様子が伺える。父親による「両親手当」の申請のうち、12 か月の受給を見込むものは 15%を占めるものの、この多くは相対的に所得の低い層となっている⁴³。

⁴² 連邦家庭省によれば 2007 年に生まれた子どもの数は約 68.3 万人（双子や三つ子等の多胎出産等を含むため出生の数は 67.0 万）。

⁴³ 2007 年第 1 四半期～2008 年第 1 四半期に行われた父親による「両親手当」の申請のうち 12 か月の受給を見込む件数は 12,893 件。このうち、給付額が月 1,000 ユーロ以下の

図表 13 父親・母親による「両親手当」の申請状況
 父親の申請件数（認可済み） 申請に占める父母の割合



(資料) Statistisches Bundesamt, Deutschland “Statistik zum Elterngeld Elterngeld für Geburten 2007”

(2) ドイツで父親の育休取得が増えている背景

短期受給が中心とはいえ、ドイツでは父親による「両親手当」の受給、すなわち男性の育児休業者が着実に増えている。こうした背景にはどのような要因があるのだろうか。残念ながら、「両親手当」は2007年1月に導入されたばかりの制度であり、「両親手当」を受給する父親が増加した背景を調べた体系的な調査はまだない。そこで以下では、世論調査や新聞報道、有識者へのヒアリングなどをもとに考察していくこととしたい。

第一の要因として、「両親手当」の導入により、父親の育児休業に伴う家計の負担が大幅に縮小されたことが挙げられる。連邦家庭省によれば、平均所得の67%を給付する制度により、父親にとって、はじめて子育てを引き受けることが魅力的になったという(図表14)。また、ドイツの父親の育児参加を支援する「パパ・インスティテュート(Papa Institute)」の設立者であり、ドイツで有名な父親向け育児ハンドブック「パパハンドブック(Das Papa-Handbuch)」の共著者でもあるエバーハルト・シェイファー氏も、67%の所得保障はドイツの父親が育児休業を取得する上で大きな役割を果たしていると指摘する。同氏によれば、ドイツの父親達にとって67%の所得保障は必ずしも十分ではない。しかし、自分の子どもの側で時間を過ごし、世話をしたいと願う父親として育児休業のコストは投資に見合う額になったという(図表15)。

申請が73%を占めた。

図表 14 「両親手当」を受給する父親が増加している背景（ヒアリング①）

ドイツ連邦家庭省（家族・福祉サービス・市民参加局）

- 平均所得の67%を保障する仕組みと2か月の「パートナー月」はともに、「両親手当」を受給する父親が増加する要因となっている。平均所得の67%を給付する制度により、父親にとって、はじめて子育てを引き受けることが魅力的になった。父親が育児を分担しない場合、2か月分の給付を失うというリスクが設けられたことも誘引となっている。
- 世論調査によれば、父親の役割は過去数年間の間に大きく変化している。連邦人口調査局の世論調査によれば、41%の父親は、仕事上許容される以上に、より多くの時間を育児に割きたいと指摘している。
- ドイツ人の男性の間で、子どもを持つことへの希望が拡大している。この傾向はマスメディアでこの問題が盛んに取り上げられていることが一因となっている。「両親手当」の導入に関わる最初の議論が生じて以来、「父親」、特に仕事と家庭生活の調和に関わる問題は公の場における議論や報道、テレビで盛んに取り上げられるようになっている。

（注）2008年5月に連邦家庭省の広報部局を通じ、電子メールで質問票を送付した。本表は連邦家庭省担当者の回答に基づき、筆者がポイントをまとめている。
（資料）みずほ総合研究所作成

図表 15 「両親手当」を受給する父親が増加している背景（ヒアリング②）

エバーハルト・シェイファー氏

（コンサルタント、ベルリンのパパ・インスティテュート設立者）

- 67%の所得保障は明らかに父親が育児休業を取得する大きな誘引となっている。ドイツの男女の賃金格差は大きく、賃金保障の要素は非常に重要。
- 育児休業を取得する父親の増加は驚きをもって受け止められ、以来、メディアはこのテーマを大々的に取り上げている。ドイツの父親像はこれまで、子どもの誕生後も家庭から逃げ続けるなど極めてネガティブであったが、2007年からメディアに登場する父親像はこれと100%異なっている。テレビや新聞、雑誌では育児休業中の「良き、家庭を思いやる父親」が取り上げられ、家庭生活と仕事の調和を希望する父親を取り上げた非常に多くのストーリーに接することができる。こうしたメディアでの情報提供がより多くの父親を勇気付け、育児休業を取得することにつながっている。
- 公の場で「良き父親、家族を思いやる父親」は高く評価される一方、家族を支援する職業上の制度は全く父親を考慮していない。多くのプログラムが若い母親を対象とするもので、父親は蚊帳の外に追いやられている。
- 育児休業を取得する父親に対する使用者の認識は変化しているが、その変化は非情に緩やか。多くの研究と実践は、仕事と家庭生活を両立したいと考える父親が受け入れられていないことを示している。仕事の世界では、父親であろうとなかろうと依然として「仕事だけの男性」が主流である。例えば、「父親に優しい」企業を表彰することが必要である。

（注）2008年5月に電子メールで送付した質問票への回答に基づく。本表は回答者の引用に関する了解のもと、筆者がポイントをまとめたもの。
（資料）みずほ総合研究所作成

第二の要因として、「パートナー月」の導入により、両親に与えられる最長14か月分の「両親手当」を満額受給するためには、二人目の親が少なくとも2か月間、休業または就業を抑制することが必要となったことが挙げられる。このように行使しなければ消滅する「権利」として2か月の「パートナー月」を設定したことが、父親の権利意識を刺激するとともに、職場で父親が育児休業を請求しやすい雰囲気を作ることに貢献したとみられる。欧州では通常の労働者は年次有給休暇を25～33日持っており（図表16）、これらは原則として完全取得されているという（経済産業省・国土交通省他（2002））⁴⁴。ドイツの場合も、有給休暇を取らせないと管理職が責めを負うという事情があり、これが男性の育児休業取得の増加に結びついていることが指摘されている（魚住（2008））。これに関し、ケルンのビジネス研究所のスザンヌ・セイダ博士も男性はこれまで育児休業によるキャリアへの悪影響を懸念してきたが、経営者が（「両親手当」や「パートナー月」がもたらす）金銭的インセンティブを知ることにより、従業員の育児休業の請求を理解しやすくなったと指摘している⁴⁵。

図表 16 各国の年次有給休暇（2006年）

	法定最低付与日数	労働協約上の平均付与日数
日本	10日	18日
イギリス	20日	25日
オランダ	20日	26日
イタリア	20日	28日
ドイツ	20日	30日
スウェーデン	25日	33日
フランス	25日	25日

（注）日本の「労働協約上の平均付与日数」は『就労条件総合調査』における30人以上企業の1人当たり平均付与日数。

（資料）小倉（2008）

⁴⁴ 小倉（2008）は欧州では年次有給休暇の取得日数を調べた統計がないことについて、「（年次有給休暇の取得率が）平均で100%とは思わないが、そのための調査をする必要性を誰も感じていないのだろう。「有給休暇」なのだから、休むのが当たり前ののである。」と指摘している。

⁴⁵ Susanne Seyda博士のコメントはDeutsche Welle, “More German Fathers Opting to Take Parental leave”, 2007年8月16日による。

第三の要因として、仕事上の責任を果たしつつ、育児に積極的に関わりたいと考える新しい父親像がマスコミによってクローズアップされることにより、父親の育児参加を肯定的に捉える社会の雰囲気生まれている。ドイツで男性の育児休業者が着実に増えていることはドイツ人自身にも驚きをもって受け止められ、マスコミは育児に携わる父親の写真を交えながら、盛んにこの状況を取り上げている。

前出のエバーハルト・シェイファー氏によると、「両親手当」の導入以後、マスコミが取り上げる父親像は100%逆転したという（**前掲図表 15**）。これまでマスコミで取り上げられるドイツの父親像とは、例えば子どもが生まれても家庭から逃避を続ける極めてネガティブなイメージであった。しかし現在は、非常に多くのTVや新聞、雑誌で、子どもと遊ぶ姿、父親になる喜びを語る姿、仕事上の責任と良い父親となる希望を調和させる難しさに悩む様子を取り上げられている。このように新しい父親像がメディアで取り上げられることによって、これまでより積極的に育児に参加することを希望しながら言い出せずにいた父親も、育児休業を職場で言い出しやすくなっているという。

(3) 父親による育児取得の拡大は一過性の現象か

ドイツで父親による育児取得が拡大している根本的な要因は、ドイツの若い世代の間で、両親ともに仕事と育児に関わることのできる環境へのニーズが高まっていたことといえよう。「両親手当」はそうしたニーズを後押しし、後押しを受けた父親がマスコミで盛んに取り上げられるきっかけを作った。こうした流れは、ドイツで父親の育児参加に対する社会の受け止め方を変化させ、育児への積極的な参加を望む父親の背中をもう一押しするという好循環を生み出しているようである。こうした循環は今後も続くと考えてよいのだろうか。

子育て世代のニーズ、父親の役割に関する社会の受け止め方の変化を踏まえれば、父親の育児休業の増加は一過性の現象とは考えにくい。ケルンドイツ経済研究所で家族政策を研究するニコラ・ヒュルスキャンプ博士によれば、これまで父親が育児休業を取得することは、その本人にとってキャリアの決定的な終了を意味した。今日でも育児休業を取得する父親は少数派ではあるものの、ここ数年の間に、職場で男性が育児休業について話すことはごく普通のことになっているという（**図表 17**）。

図表 17 父親の育児休業と職場の状況（ヒアリング③）

ニコラ・ヒュルスキャンプ博士（ケルンドイツ経済研究所）	
●	企業は将来専門能力のある労働者を十分確保できなくなることを懸念し、高い能力のある女性が必要であると認識している。これが仕事と家庭生活を統合するための企業努力の大幅な増加に繋がっている。多くの企業が連邦政府の「ファミリーフレンドリー企業」の認証を得ようとしている。
●	「両親手当」が広く受け入れられたことはほとんど全ての人にとって驚きを持って受け止められ、「両親手当」の給付額は連邦家庭省の想定を上回った。しかしこれは始まりに過ぎず、「両親手当」を受給する父親の多くが高学歴であり、男性にとって職場で育児休業を請求することは依然困難である。
●	しかし、状況は大きく変化しつつある。数年前までは育児休業を請求することは男性のキャリアの終了を意味した。今日でも育児休業を取得する男性は少数派であるものの、職場で育児休業について話すことは普通のこととなった。
●	使用者は育児休業が終了した母親が職場復帰することについてまだ疑念を持っているものの、若い母親が12か月もしくはそれ以下の期間に職場に復帰する経験を蓄積している。
●	ライエン大臣の政策は非常に成功しており、「両親手当」と「パートナー月」は新しい家族の役割を確立し、新たなモデルが受け入れられることに貢献している。

（注）08年5月に電子メールで送付した質問票への回答に基づく。本表は回答者の引用に関する了解のもと、筆者がポイントをまとめたもの。

（資料）みずほ総合研究所作成

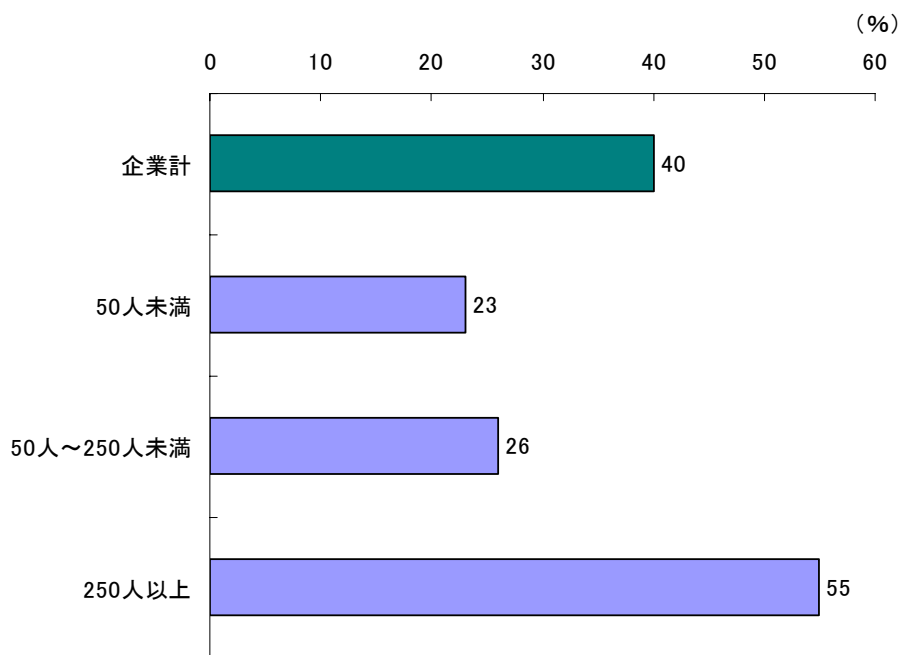
ドイツ連邦家庭省は、世論調査の結果に基づいて「両親手当」の申請のうち父親による申請が占める割合は24%にまで上昇すると予測している⁴⁶。これから子どもを持つ夫婦にとっては、父親の育児休業は現実的な選択肢の一つになりつつあるようだ。

今後の鍵は、父親の育児参加を受け入れる職場の環境がどの程度整えられていくかにあるといえよう。これまでみてきたように、ドイツ企業は競争力強化の観点から仕事と生活の調和の重要性を認識するようになってきている。アレンスバッハ世論調査研究所が2008年3月に行った調査では、「両親手当」を「良い制度である」と回答した人事担当者の割合は2006年9月の61%から08年3月に82%へと上昇した⁴⁷。一方で、同じ調査では、中小企業の多くで父親の育児休業者が現れていないことも明らかにされた。2007年以降、父親の育児休業者がいた職場の割合は、250人以上の企業で55%を占めた。しかし、この割合は50人未満の企業で23%、50人以上250人未満の企業で26%に止まった（図表18）。

⁴⁶ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007b) による。

⁴⁷ アレンスバッハ世論調査研究所が企業を対象に行った調査による。

図表 18 07年以降、父親の育児休業者があった企業の割合



(資料) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008b)
 (調査は Institut für Demoskopie Allensbach による)

こうした状況もあり、連邦家庭省は 2006 年に家庭に優しい企業文化の定着を目指す新たなプログラム「成功要因としての家族 (Erfolgsfaktor Familie)」をスタートさせている。このプログラムでは、連邦家庭省がドイツ産業連盟 (BDI)、ドイツ雇用者協会 (BDA)、ドイツ商工会議所 (DIHK)、ドイツ手工業会議所 (ZDH)、ドイツ労働総同盟 (DGB) とともに、成功事例の収集・提供、家族に優しい企業コンテスト、仕事と家庭生活の両立支援に取り組む企業ネットワークの形成に取り組んでいる。2008 年の企業コンテスト (「成功要因としての家族 2008」) には前回 (05 年) の 366 企業を大きく上回る 503 企業が参加した。政府と企業の連携を通じた取り組みが今後どのような広がりを見せていくのかが注目される。

ドイツの出生数は 2007 年に増加に転じ、合計特殊出生率も東西ドイツの統合以降、最も高い水準 (1.45) となった。ライエン大臣はこうした出生の動向もまた連邦政府の家族政策の正しさを裏付けているとして、家族政策の革新を続ける方針を示している。「両親手当」については、2 か月の「パートナー月」を延長することを検討しており、ドイツではその是非をめぐって再び議論が高まっている。「両親手当」の中身もさることながら、議論の中で育児世代のニーズを浮き彫りにし、新たな制度の利用拡大につなげる一連のアプローチは、日本にとっても参考になる部分が多いように思われる。

5. ドイツの経験から得られる示唆

(1) 日本の育児休業制度と改正に向けた検討

日本でも男性の育児参加を進める方策として、育児休業制度の改正が検討されている。そこで最後に、日本がドイツの経験から学びうる点について検討する。まず、日本の育児休業制度のアウトラインを確認しよう。わが国では労働者は子どもが1歳に達するまでの間、事業主に申し出ることによって育児休業をすることができる。育児休業の期間は原則として子どもが1歳になるまでであるが、子どもが保育所に入所できない場合や、子どもが1歳になった後に育児を行う予定だった者が病気になってしまった場合などには、1歳6か月まで育児休業をすることができる（**図表 19**）。

育児休業を取得できる労働者には、一定の要件を満たす期間雇用者も含まれる。一方で、雇用形態に関わらず、①引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者や、②配偶者が常態として子の養育ができる労働者（配偶者が専業主婦（夫）の場合や、配偶者が育児休業をしている場合など）については、労使協定に基づいて育児休業制度の対象外とすることが認められている。ただし、産後8週間は妻が仕事をしていなくても、「配偶者が常態として子を養育することができる」とは認められないため、その夫を育児休業制度の対象外とすることはできない。

一定の要件を満たす雇用保険の被保険者が育児休業をする場合、雇用保険から給付が行われる。具体的には、育児休業期間中に賃金の30%に相当する「育児休業基本給付金」が支給されるのに加え、育児休業の終了後6ヵ月を経過した時点で賃金の10%に相当する「育児休業者職場復帰給付金」が支給される。なお、育児休業者職場復帰給付金の支給率は10%であるが、現在は暫定的に20%に引き上げられている。

図表 19 日本の育児休業及び育児休業期間中の給付制度（概要）

制度の概要	
育児休業制度	<p>【制度のアウトライン】 労働者は子が1歳に達するまで（一定の場合、子が1歳6か月に達するまで）の間、書面で申し出ることにより、育児休業をすることができる</p>
	<p>【対象者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働者（日々雇用を除く） ○ 期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 <ul style="list-style-type: none"> ・ 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上 ・ 子が1歳に達する日以後も引き続き雇用が見込まれること
	<p>【労使協定で対象外にできる労働者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 引き続き雇用された期間が1年未満の労働者 ○ 配偶者が常態として子を養育できる労働者等
	<p>【育児休業の期間・回数】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 子1人につき1回。原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ○ 子が1歳の時に片方の親が育児休業中で、次の事情のある場合は1歳6か月まで <ul style="list-style-type: none"> ・ 保育所入所を希望しているが、入所できない場合 ・ 子の養育を行っているもう一人の親で、1歳以降子を養育する予定の者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合
育児休業中の給付	<p>【制度のアウトライン】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用保険より、育児休業期間中（育児休業基本給付金）及び育児休業終了後6か月後（育児休業者職場復帰給付金）に休業時賃金の一定割合を支給
	<p>【支給要件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「育児休業基本給付金」 <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用保険の一般被保険者（一定の要件あり） ・ 育児休業期間中の各月に、休業前賃金の8割以上が支払われていないこと ・ 各月ごとに休業日数20日以上（休業終了日が含まれる月は休業日が1日以上） ○ 「育児休業者職場復帰給付金」 <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業終了後引き続いて6か月間雇用された場合に支給
	<p>【支給額】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業基本給付金 <ul style="list-style-type: none"> ・ 支給対象期間（1か月）ごとに休業開始時賃金日額×支給日数の30% ○ 育児休業者職場復帰給付金 <ul style="list-style-type: none"> ・ 休業開始時賃金日額×育児休業基本給付金の支給日数の合計×20%（注） （※）支給日数：30日（育児休業終了日の属する月は支給対象期間の日数） （※）賃金日額：育児休業開始前6か月の賃金/180 「賃金月額（賃金日額×30日）」が424,200円超の場合は賃金月額を424,200円、62,100円以下の場合は62,100円（2007年8月1日～2008年7月31日） ○ 会社から受け取る賃金と「賃金日額×支給日数」×30%の合計が「賃金日額×支給日数」×80%を上回る場合はその分を減額

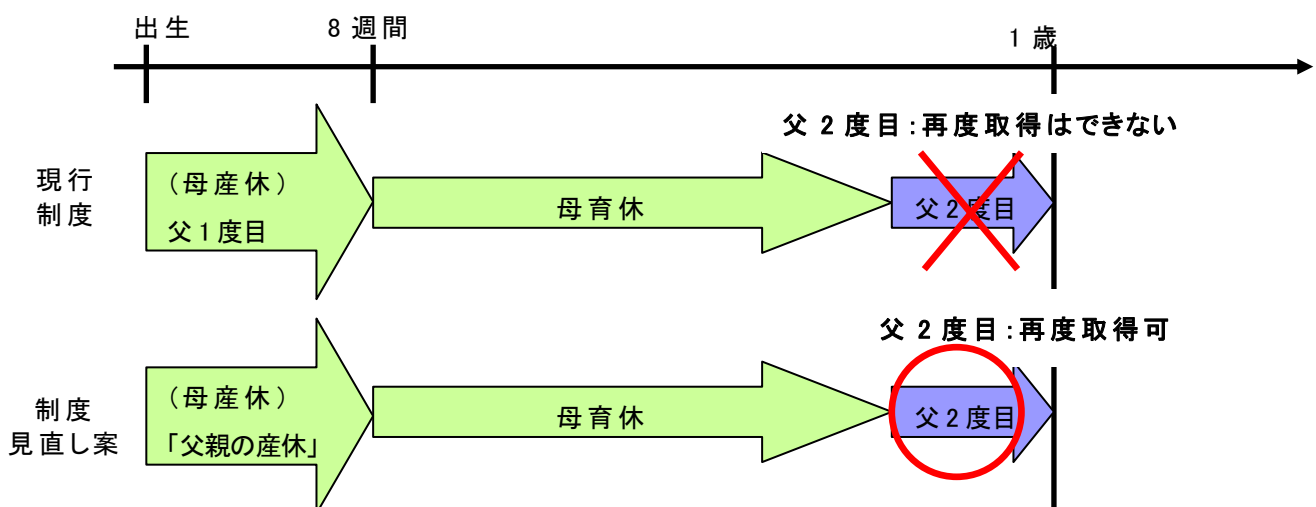
（注）2007年3月31日以降に職場復帰した者～2010年3月31日までに育児休業基本給付金の支給対象となる育児休業を開始した者は20%、それ以降は10%。

（資料）厚生労働省、ハローワークよりみずほ総合研究所作成

こうした現行の制度については、厚生労働省の研究会「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」で見直しを検討されている。2008年6月19日に公表された同研究会の報告書（「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書（素案）」）は、父親の育児参加を促進する観点から3つの提言を行っている。第一に、配偶者が育児に専念できる状況にある労働者も、育児休業を取得できるようにすることが提言されている。前述のように、現行法の下では、配偶者が常態として子を養育できる労働者については、労使協定で育児休業制度の対象外とすることができる。報告書は、こうした制度は父親が子育てに参加する貴重な機会を失わせるとして、配偶者が育児に専念できる状況でも、労働者が育児休業できる中立的な制度にするべきとしている。

第二に、現行法で労働者は一人の子どもについて「原則1回、連続した期間」のみ育児休業を取得できるとされていることに関し、特定の場合に分割取得できるようにすることが提言されている。具体的には、父親が子どもの出産後8週間に育児休業をした場合（「父親の産休」）には、特例として、その後再び育児休業できるようにするべきと提言している（図表20）。

図表20 「父親の産休」と二回目の育児休業取得の可否



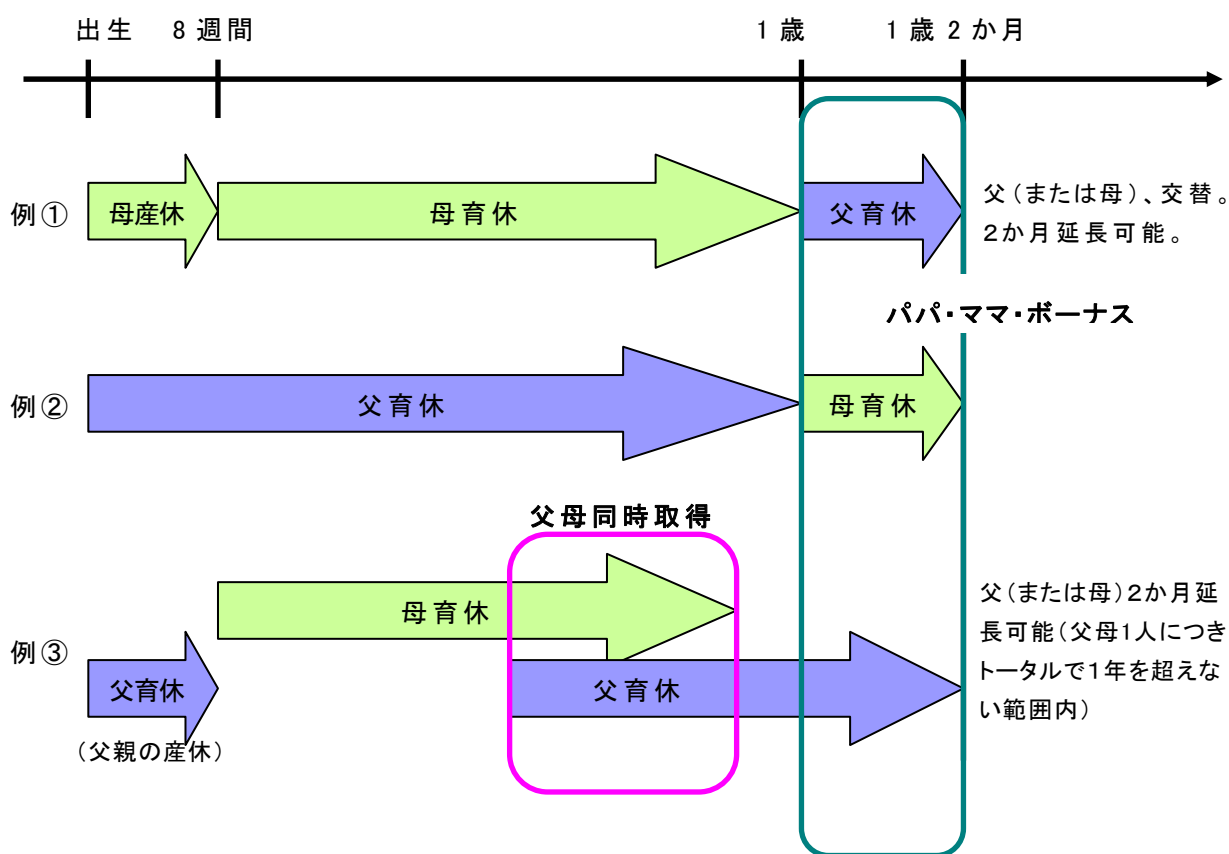
(資料) 厚生労働省 今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会 (2008c)

第三に、父母ともに育児休業を取得した場合に育児休業期間を延長できるようにすることで、父親の育児休業取得に向けた「起爆剤」とすることが目指されている。具体的には、ドイツやスウェーデンをはじめとする諸外国の制度を参考に、父親と母親の双方が育児休業をする場合に、それぞれが取得できる休業期間の上限は現行（原則1年）のままとする一方、育児休業を取得できる子の月齢を一定期間延長すること（「パパ・ママ・ボーナス育休期間」）が提言

されている⁴⁸。報告書は、職場復帰前後の母親（父親）の精神的負担を軽減し、ならし保育に対応する観点から、育児休業を取得できる子の月齢を2か月程度延長するという案を示している（**図表 21**）。報道によれば、厚生労働省はこうした提案も踏まえて 2009 年の通常国会に育児・介護休業法の改正案を提出する予定である⁴⁹。

図表 21 父母ともに育児休業を取得した場合における育休期間の延長

- 父母がともに育児休業を取得する場合に、休業期間を現行よりも延長できるようなメリット「パパ・ママ・ボーナス育休期間」を設ける。
- 父母一人ずつが取得できる育児休業の期間は現行制度のままとする（原則1年）。



(資料) 厚生労働省 今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会 (2008c)

⁴⁸ 厚生労働省 今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会(第9回:2008年4月25日)「資料2 本日も議論いただきたい事項」に基づく。

⁴⁹ 日本経済新聞「短時間勤務・残業免除制度の創設 育児支援へ義務付け」、2008年6月12日による。

(2) ドイツの経験から得られる示唆

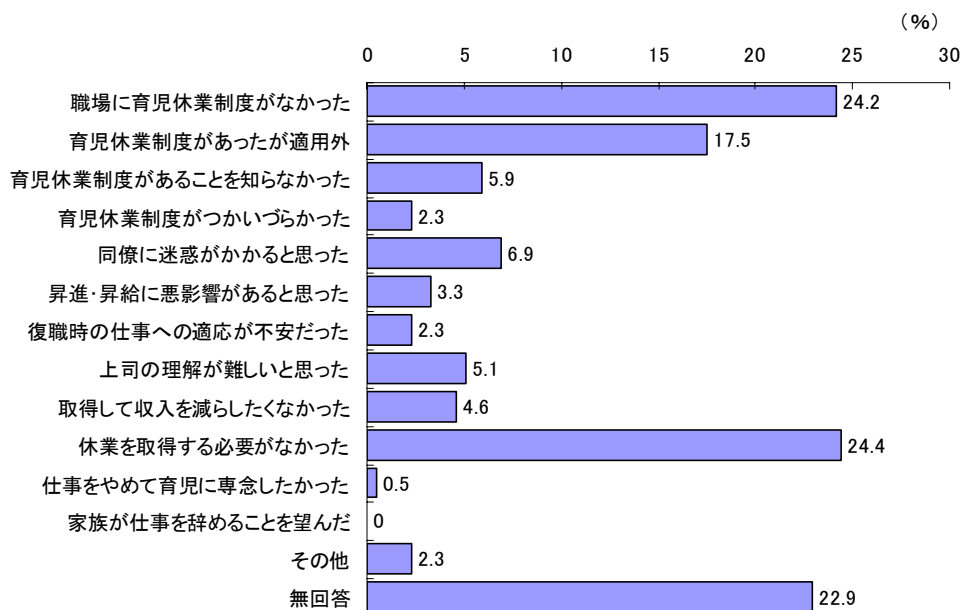
厚生労働省の報告書で示されている育児休業制度の3つの改革、すなわち、①配偶者が常態として子を養育できる場合にも育児休業を取得できる制度とすること、②「父親の産休制度」を設け、その後父親が2度目の育児休業を取得できるようにすること、③父母共に育児休業を取得する際にメリットを付与することは、それ自体が積極的に育児に関わることを希望する父親の背中を後押しする政策的メッセージとなることが期待される。また、大部分の事業所では、労使協定によって「配偶者が常態として子を養育できる」労働者を育児休業制度の対象外としていることを踏まえれば⁵⁰、妻が専業主婦又は育児休業中であっても労働者が育児休業を取得できる制度とすることは、父親が育児休業をするための基礎的な条件を整えるものと考えられる。

しかし一方で、ドイツの経験を参考にするならば、この制度が父親の育児休業取得の「起爆剤」となるためには、いくつかの課題があると考えられる。最大の課題は、これまでも指摘されてきたように、父親が育児休業を取得しやすい職場環境を作ることである。現在検討されている制度改正が実現した場合でも、職場で育児休業を申し出ることが困難であれば、そのメリットが生かされにくいからだ。

実際、12歳以下の子どもがいる男性に育児休業を取得しなかった理由を尋ねた調査によると、そもそも育児休業の希望がないと思われる「育児休業を取得する必要がなかった」という回答や、「育児休業制度はあったが適用外」という回答を除けば、「職場に育児休業制度がないこと」や「同僚に迷惑がかかること」「上司の理解が難しいこと」ことなどを指摘する声が少ない（**図表22**）。男女を問わず、希望に応じて育児参加が可能な働き方の整備に向け、国や企業がこれまで以上に連携を強化していくことが望まれる。

⁵⁰ 05年度には75%の事業所で「配偶者が常態として子を養育できる者が育児休業制度の対象外とされている（厚生労働省今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会（2008c））。

図表 22 育児休業を取得しなかった理由（12歳以下の子のいる男性）



（注）複数回答。

（資料）労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援に関する調査」、2007年

もう一つの課題は、今の若い父親が育児参加（育児休業）をしやすい環境を作っていくことがなぜ必要なのか、そのための手段はどうあるべきかについて、国民が広く認識を共有するプロセスである。日本では仕事と家庭生活の両立支援に取り組む企業が着実に増えているが、その対象として女性が念頭に置かれている場合が多く、なぜ父親の育児参加が求められているのかについて必ずしも理解が広がっていないように思われる。ドイツの経験では、「両親手当」の是非をめぐってマスコミを巻き込んだ激しい議論が行われ、これを通じて子育て世代のニーズや新たな父親像が浮き彫りになった。日本でも、単に制度を改めるだけでなく、なぜ父親の育児参加が必要か、その効果として何が期待できるのか、父親自身のニーズはどの程度なのか、働く母親や育児に専念する母親はどう考えるのか、企業はどのような負担を感じているのかといった根本的な問題を改めて議論し、問題意識を共有していくことが必要と思われる。

さらに、年次休暇の取得を促進していくことも課題となりうる。ドイツで2か月分の「パートナー月」が、父親の育児休業取得の拡大につながった背景の一つとして、年次休暇の取得に向けた権利意識が管理職・従業員ともに高いことが指摘されている。つまり、ドイツでは、父親が請求しなければ消滅する2か月分の受給権を設けることが、職場の雰囲気を変えることにつながりやすい土壌があったとみることができる。一方、日本では年次休暇の取得率は2007年で46.6%に止まっており、父親と母親の双方が育児休業を取得しなければ消

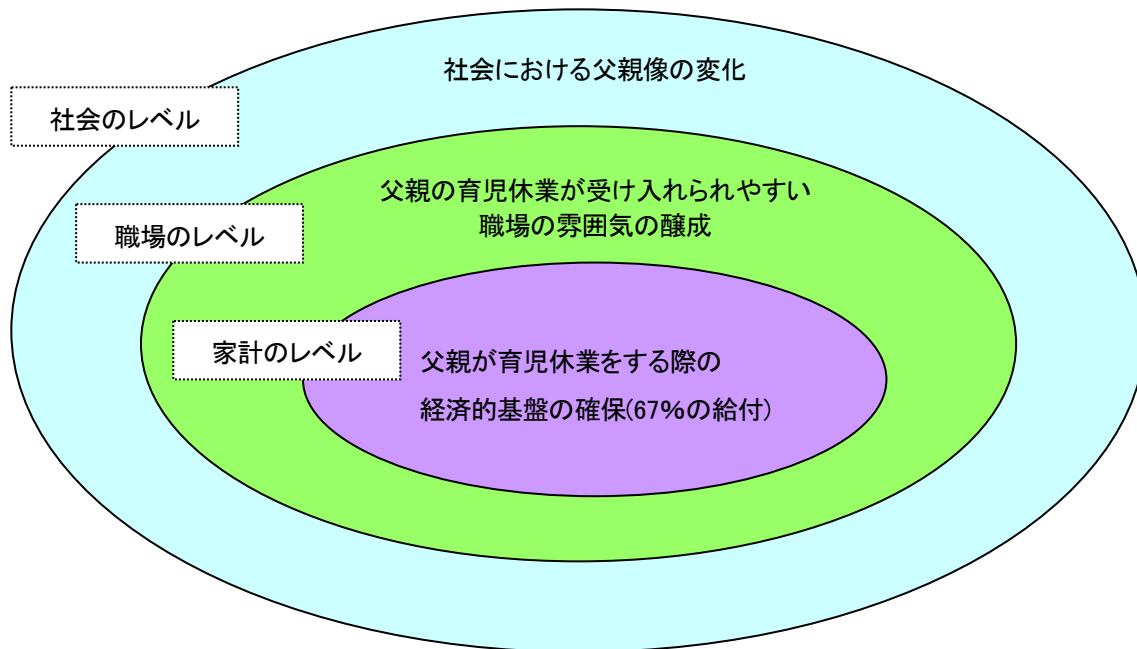
減してしまう育児休業の権利を設けても、これが父親の権利意識を刺激することや、職場で父親の育児休業を受け入れやすい雰囲気を作ることに十分つながらない可能性がある。

また、日本ではドイツ同様に男女の賃金差が大きいことから、父親の育児休業に伴う家計への負担を軽減していくことも課題となろう。日本で育児休業を取得する場合、休業期間中に受け取ることのできる給付は賃金の30%相当である⁵¹。これが、父親が数か月単位で育児休業を取得する場合において、家計の負担感を大きなものとする可能性がある。育児休業期間のうち、当初数か月については給付率を引き上げるなど、父親の育児休業に伴う家計の負担を軽減することも一案であろう。

これまでの議論をまとめると、ドイツで父親による育児休業が増えている背景として、子育て世代の経済状況、職場の雰囲気、社会の受け止め方という3つのレベルで、父親の育児参加を促す状況が生まれていることが指摘できる（**図表 23**）。まず、平均賃金の67%相当を保障する「両親手当」の導入により、父親が育児休業をする際の家計の経済的基盤が整えられた。次に、「パートナー月」の導入や、家庭に優しい企業文化の定着を目指す連邦政府と企業の連携により、職場で父親が育児休業を請求しやすい雰囲気が徐々に生まれつつある。最後に、「両親手当」の導入をめぐる激しい議論を通じて子育て世代のニーズが明らかになったこと、マスコミで育児に積極的に関わる父親像がクローズアップされたことにより、ドイツの父親像が変化しつつある。日本においても、社会の多様なレベルで、育児休業を希望する父親を支援していくことが必要であろう。

⁵¹ 一定の要件を満たす雇用保険の被保険者が、1歳未満の子を養育するために育児休業を取得する場合、「育児休業基本給付金（休業開始前賃金月額額の30%相当：休業期間中に給付）」と、育児休業終了後6か月経過時点で給付される「育児休業者職場復帰給付金（育児休業開始前賃金月額額の10%、2007年3月31日以降に職場復帰した者から、2010年3月31日までに育児休業基本給付金に係る育児休業を開始した者は20%：育児休業終了後6か月時点で給付）」を受け取ることができる。

図表 23 ドイツで父親の育休取得が増えている背景（考察）



(資料) みずほ総合研究所作成

【参考文献】

- 伊藤美保「少子化時代における国家と企業の投資～ドイツにおけるワーク・ライフ・バランスの推進策」
- 魚住明代（2007）「ドイツの新しい家族政策」（国立社会保障・人口問題研究所『海外社会保障研究』第160号）
- 小倉一哉（2008）「日本の長時間労働－国際比較と研究課題」（労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』第575号）
- 経済産業省・国土交通省他（2002）「休暇制度のあり方と経済社会への影響に関する調査研究委員会報告書 休暇改革は「コロンブスの卵」～12兆円の経済波及効果と150万人の雇用創出～」
- 厚生労働省（2008a）『2005～2006年 海外情勢報告』
- （2008b）今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会「第4回今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会議事要旨」
- （2008c）今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書（素案）～子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて～」、2008年6月12日
- （1998）『平成11年 厚生白書』
- 齋藤純子（2007）「ドイツの連邦親手当・親時間法－所得比例方式の育児手当制度への転換」（国立国会図書館調査及び立法考査局『外国の立法』第232号）
- （2006）「短信：ドイツ 「育児手当」から「親手当」へ－家族政策のパラダイム転換」（国立国会図書館調査及び立法考査局調査企画課『外国の立法』第229号）
- 佐藤博樹・武石恵美子（2004）『男性の育児休業』（中央公論社）
- 須田俊孝（2006）「ドイツの家族政策の動向－第二次シュレーダー政権と大連立政権の家族政策－」（国立社会保障・人口問題研究所『海外社会保障研究』第155号）
- 原俊彦（2007）「ドイツの少子化と家族政策の転換」（第59回日本人口学会：一般報告）
- （2000）「ドイツの出生動向と家族政策」（北海道東海大学『北海道東海大学紀要・人文社会学系』第13号）145－175頁
- 藤本健太郎（2006）「ドイツの新連立政権の年金政策－少子高齢化をいかに乗り切るか－」（国立社会保障・人口問題研究所『海外社会保障研究』第155号）
- 姫岡とし子（2008）「ナチズムと人口管理」（日本学術振興会『学術の動向』

- 2008年4月号)
- ヒョーン、シャルロッテ (1997) 「ドイツにおける出生率および家族政策—一つから二つ、二つから一つのドイツの体験—」 (国立社会保障・人口問題研究所『人口問題研究』第53-2号)
- 内閣府経済社会総合研究所 (2006) 『フランス・ドイツの家族生活』
- 真鍋一史 (2000) 「家族と宗教—価値志向の視座から—」 (関西学院大学『関西学院大学社会学部紀要』第88号)
- 山口一男 (2005) 「女性の労働力参加と出生率の真の関係について: OECD諸国の分析」 (RIETI Discussion Paper Series 05-J-0)
- 労働政策研究・研修機構 (2007) 「ドイツ 移民の統合策を加速 専門職不足を背景に中・東欧からの受入制限緩和を決定」 (『Business Labor Trend』2007年10月号)
- Abrahamson, Peter (1999) “The Male Bread-Winner Model Under Change”
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008a) “Dossier Elterngeld als Teil nachhaltiger Familienpolitik”
- (2008b), “Material für die Presse Elterngeld Elterngeld ein Jahr nach Einführung in den Chefetagen der deutschen Wirtschaft akzeptiert”
- (2007a), “Seventh Family Report (Summary)”
- (2007b) “Ein Jahr Elterngeld”
- (2006) “Newsletter Erfolgsfaktor Familie Unternehmen gewinnen”
- Deutsches Jugendinstitut (2007) *Zahlenspiegel 2007*
- (2005) *Zahlenspiegel 2005*
- Erlor, W. and Erlor, D. (2007), “Germany”, Department of Business, UK (2007), *International Review of Leave Policies and Related Research 2007*, pp.157-163
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2006) “Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit2006 Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?- Stand, Fortschritte, Bilanz”
- Institut für Demoskopie Allensbach (2005) “Einstellungen junger Männer zu Elternzeit, Elterngeld und Familienfreundlichkeit im Betrieb Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage”