

## ② 根拠法令

出産休暇に同じである。

## ③ 制度の対象者及び要件

出産休暇に同じである。

## ④ 休暇期間

前述のとおり、育児休暇は最長で3年間取得できる。子どもが1歳になるまでの期間は、両親の間で自由に育児休暇を分割して取得することができる。ただし、母親の産後6週間の休暇の後から子どもが1歳になるまでの間のうち4週間については、父親が取得(パパ・クォータ制(4)参照)しないと、その分手当の支給期間が減らされることになる。この期間に休暇を取得する場合には、できる限り速やかに、そして休暇が12週間以上続く場合は4週間前までに、その旨使用者に届け出なければならない。残る2年は父母がそれぞれ1年ずつ育児休暇を取得できる(1人親の場合1人で2年間取得可能)。この期間に休暇を取得する場合には、3か月前までに、その旨使用者に届け出なければならない。

## ⑤ 休暇中の給付

休暇中の給付は、国民保険より支給される。手当の支給対象には、労働者に限らず自営業者も含まれる。休業の直前10か月に6か月以上保険対象の就労をしていたことが受給の要件である。父親が給付を受給する場合、父母ともにこの要件を満たしていなければならない。給付内容は、休暇前賃金相当額の80%か100%のいずれかを選択できる。80%を選択した場合、有給の出産・育児休暇期間は52週間となり、100%の場合は42週間となる。これらの期間は、母親と父親にそれぞれ限定された休暇期間(母親：産前3週間、産後6週間。父親：パパ・クォータの4週間。(4)参照)を含む期間である。年収325,020クローネ(国民保険基礎額の6倍)を超える部分はカバーされない。なお、この部分は労使の合意により、使用者がカバーする場合がある。

## ⑥ 使用者の義務

出産休暇に同じである。

## (4) パパ・クォータ制(The paternity quota)

## ① 概要

父親が子どもの誕生や育児に関して取得できる休暇として、父親のための出産休暇((2)参照)、母親と分割して取得できる育児休暇((3)参照)の他に、パパ・クォータ(父親割当)制がある。

パパ・クォータ制は、後述のタイムコントと同様に、父親の育児休暇取得の促進を目的としたもので、国民保険からの休業手当の支給を通して、父親の育児休暇取得をある程度強制的な義務<sup>(註10)</sup>としたものである。

なお、父親がパパ・クォータ取得時は、母親はフルタイム労働時の50%以上(週19時間)の就業をすることが要件となっており、これを満たしていれば同時期に母親もタイムコントを利用して部分的な育児休業を取得することができる。

## ② 根拠法令

パパ・クォータ制については、労働環境法には規定がなく、国民保険法に休業給付について規定されている。

## ③ 制度の対象及び要件

母親及び父親が育児休暇給付の受給権を持つという前提のほか、母親が50%以上の就業で仕事に復帰することが要件である。

父親が病気の場合や小規模自営業者である場合等<sup>(註11)</sup>パパ・クォータ制による休暇の取得が適当でない場合は制度の適用除外となり、その場合、母親が休暇及び給付を取得することができる。

## ④ 休暇期間

休暇期間は、労働環境法で義務づけられている母親の産後6週間の休暇の後から子どもが1歳になるまでの間の最大4週間である。使用者との合意により分割して取得することも可能である(ただし、母親の休暇と重ならないように取る必要がある(タイムコントは重なっても可))。

休暇は使用者に請求し、手当は国民保険事務所に申請する。

### ⑤ 休暇中の給付

休暇中の給付は、育児休暇手当として国民保険より支給される。父親への手当の額は、出産前の母親の就業割合に応じたものとなっている(出産・育児休暇期間中の給与補償について休暇前賃金相当額の100%を選択した場合(支給期間は42週間となる。)(2)⑤、(3)⑤参照)であって、出産前の母親の就業割合がフルタイム時の70%ならば、手当も父親のフルタイム所得の70%<sup>(#12)</sup>。父親がパパ・クオータ制を利用しない場合、出産・育児休暇手当の支給期間(合計52週間又は42週間)がその分短縮される。

制度の対象となる父親のパパ・クオータ取得率は、2002年に約9割となっており(ノルウェー児童・家族省)、制度施行の1994年時の約4割から大幅に増加した。取得日数については、表1-45のとおり、多くの場合20日以下となっているが、21日以上取得する人も15.7%ほどいる。

〈表1-45〉ノルウェーのパパ・クオータ取得者数(2001年)

取得日数	取得者数(取得者に占める割合)
1~10日	3,007人(8.7%)
11~20日	26,116人(75.6%)
21日以上	5,420人(15.7%)
合計	34,543人

資料出所 ノルウェー児童・家族省調査

### ⑥ 使用者の義務

使用者は労働者から休暇の請求があった場合、これに応じなければならないが、取得の時期、日数等については話し合いで決めることができる。

## (5) 勤務時間の短縮(タイムコント)

### ① 概要

収入の減少を伴わず、子育てのために部分的休業をしながら就業することを可能とするために導入されたのが、タイムコントである。これは、有給の出産・育児休暇期間である52週間又は42週間((2)⑤、(3)⑤参照)のうち、母親と父親にそれぞれ限定された休暇期間(母親：産前3週間、産後6週間。父親：パパ・クオータの4週間)を除く39週間又は29週間の全部又は一部の期間分について、就業しながら部分的に育児休暇を取

得するという形で利用するものである。この制度を利用すると、育児休暇の最初の1年から、労働時間をフルタイム時の90%、80%、75%、60%、50%に短縮(パートタイム就労)することにより、最大2年まで有給の育児休暇を取得することができる。

タイムコントは、パパ・クオータと同様に、特に父親の育児休業の促進を目的として導入されたが、男女ともに、キャリア形成への影響を軽減して育児休業を取得する上で重要な役割を果たしている。

### ② 根拠法令

根拠法令は、国民保険法である。

### ③ 制度の対象及び要件

制度の対象は、男女労働者である。取得の要件は、利用者本人が取得前に、フルタイムの半分(週当たり約19時間)以上の就労をしていたことである。

### ④ 期間

利用できる期間は、子どもが2歳に達するまでの期間で、最長で2年間(労働時間をフルタイム時の90%に短縮した場合)、最短で12週間である。

### ⑤ タイムコントに伴う給付

手当については、国民保険事務所に申請することで、短縮した労働時間分の賃金相当分が支給される。

### ⑥ 使用者の義務

取得に当たっては、労働者が使用者と就業時間等について協議し、合意の契約を締結しなければならない。使用者は、企業にとって特別の不利益が生じない限り、労働者の請求を認めなければならない。この件で、労使間の紛争が発生した場合、当事者は国の労働監督機関の運営する調停委員会に訴えることができる。

### ⑦ 制度についての企業における導入・取組状況

タイムコントについては、利用者の評価は高い一方で、制度自体の利用率はまだそれほど高くない(ノルウェー児童・家族省)。使用者団体であるノルウェー産業連盟(NHO)は、制度の実施に協力体制を取っているが、実

際の運用は個別企業の判断に委ねられており、利用状況は企業ごとに事情が異なっている。

## (6) 看護休暇

### ① 概要

子どもを養育している労働者は、子どもが病気の時に介護をするため、休業する権利を有している。子どもが12歳以下(子どもが慢性的な病気や障害者である場合には16歳以下)の場合に認められている。

また、子どもの面倒を見ている配偶者、保育者(保育ママ、ベビーシッター等)が病気の時も同じ扱いとなる(日数は子どもの場合と同様)。

### ② 根拠法令

休暇については、労働環境法。手当については国民保険法である。

### ③ 制度の対象及び要件

子どもを養育している労働者が対象となる。

### ④ 休暇期間

原則として、労働者1人につき年に10日間、養育している子どもが2人以上の場合は15日間、子どもが慢性的な病気や障害者である場合には20日間の休暇が認められている。1人親の場合は、子ども1人の場合は20日間、2人以上の場合30日間となっている。

休暇は使用者に請求し、手当は国民保険事務所に申請する。

### ⑤ 休暇中の給付

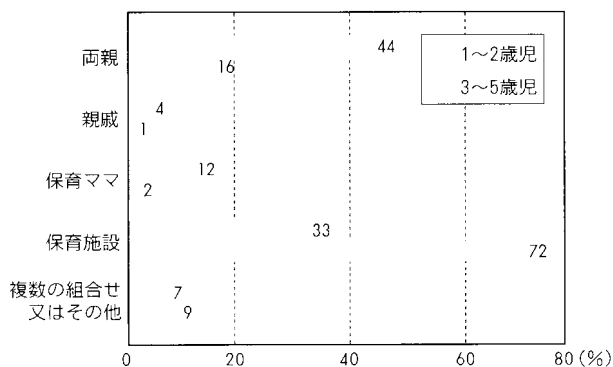
看護手当は、労働者自身の病欠手当と同様の扱いで、国民保険より支給される。給付内容は、賃金相当額であるが、年収325,020クローネ(国民保険基礎額の6倍)を超える部分はカバーされない。

## 5 保育サービス

### (1) 概要

年齢別の日中の保育者を見てみると、ノルウェーでは育児休暇が比較的長く取得できることもあり、1~2歳児では、親が子どもの面倒をみているケースが最も多

〈図1-30〉年齢別日中保育者の割合(2002年春)



資料出所 図1-25に同じ。

く、全体の44%、次いで保育施設が33%となっている。3~5歳児になると、保育施設が最も多くなり、全体の72%、親は16%となっている(2002年春)(図1-30)。

施設保育は、公共と民間の保育施設がほぼ半々で、民間の保育施設も、地方政府の定める基準の下で認可を受けており、保育内容や職員の質に公共の施設との大きな差はない。在宅サービスでは、保育ママ(自宅及び自宅外)や自宅での保育をサポートする開放型保育所(週1~2回数時間保育)がある。また、1998年から保育施設に預けずに自宅等で保育する人のための「家庭保育手当」が導入された。

1995年の「保育施設法」(1~5歳の子どもについて施設保育の保障を規定)の施行に象徴されるように1990年代に入ってノルウェー政府は保育施設の拡充に力を入れてきたが、施設保育サービスの供給は不足している(8「今後の課題」参照)。

## (2) 施設におけるサービス

### ① 概要

ノルウェーの保育施設(対象0~5歳児)は施設によって保育時間等が異なっている。7~18時の終日開園施設は全体の約7割である。

また、6~10歳の学童については、1991年に学校時間外(朝と午後)に預かる施設に関する制度ができ、現在は希望者の約9割が施設を利用できる状況になっている。

### ② 設置・運営主体

地方自治体などの運営による保育施設<sup>(注13)</sup>と民間の

〈表1-46〉 ノルウェーの保育施設数等の推移

年	保育施設数計	公共	民間	保育児童数	0～32時間	33時間以上	1～5歳児カバー率(%)	開放型保育施設
2001	5,776	2,978	2,798	192,649	68,799	123,850	63.3	5,826
2000	5,942	2,992	2,950	187,612	69,494	118,118	51.4	5,114
1999	5,942	2,992	2,950	187,612	69,494	118,118	51.4	5,114
1998	6,178	3,009	3,169	187,869	64,488	123,381	51.6	—
1997	6,260	2,971	3,289	184,514	62,580	121,934	50.7	—

資料出所 表1-43に同じ。

(注) 保育児童数は、適当なり保育時間0～32時間の児童と33時間以上の児童の合計である。1998年及び1997年については、0～32時間が「6～30時間」、33時間が「31時間以上」での調査となっている。また、同様に両年は、1～5歳児の(保育施設での)カバー率が「0～5歳児のカバー率」となっている。

運営による施設がほぼ半々である(表1-46)。

しては、1998年から「家庭保育手当」(3(3)参照)が支給されるようになった。

③ 財源・料金

民間の施設に対しても国が補助を行っており、公共、民間ともに運営資金は、国、地方自治体がほとんどを負担している<sup>(注14)</sup>。親の負担は少額である(児童・家族省の説明)。

② 財源

財源は、国民保険及び国の一般財源である。

④ 設置数

保育施設の設置総数は5,776(2001年)で、このうち地方自治体等が運営するものは2,978、民間機関が運営するものは2,798となっている(表1-46)。このほか、自宅保育をサポートする開放型保育所(週1～2回数時間)が5,826ある。

③ 利用資格

利用資格は、公的補助を受給している保育施設(事実上ほとんどの公共・民間保育施設が該当)に子どもを預けずに、自宅等で保育している親等である。対象は1～2歳児で、部分的な保育施設の利用も認められ、その場合は、利用割合に応じて手当が支給される(表1-43)。

⑤ 利用状況

0歳児の施設利用は少ない。1～2歳児では全体の約3割、3～5歳児では約7割が利用している(2002年春)。

現在、1～5歳児の約66%(2002年)が保育施設を利用している(ちなみに政府は、希望者が全員入れる状況を80%と判断している)。5歳児については約86%(2002年)が利用しており、就学前の保育カバー率は高い。

④ 利用状況

2002年春の調査では、1～2歳児を持つ親の約70%が家庭保育手当を利用している(3(3)参照)。

6 多様な働き方を実現するための取組み

(1) 短時間労働への切り替え

① 概要

子どもが2歳になるまでは、タイムコント制度の利用によって勤務時間の短縮ができる(4(5)参照)。タイムコント期間終了後も勤務時間の短縮を希望する場合は、使用者に申請することができる。

子どもの有無にかかわらず、一般に、健康上の理由や社会的あるいは身体的福祉上の理由(仕事と生活のバランスをとるなど)から労働時間の短縮を希望する労働者はフルタイム労働から労働時間を短縮する権利を有している。これにより、労働時間を短縮した場合も、各種権利(昇進、解雇、各種手当等)は、フルタイム労働

(3) 在宅サービス

① 概要

在宅保育には、両親が直接子どもの面倒を見るほか、親戚や保育ママ(専門の教育を受けて資格を持ち、経験を積んだ人が多い)に見てもらえるケースがある。このように保育施設に預けずに自宅等で保育する人に対

働と同等であることが保障されている。

## ② 根拠法令

労働環境法(第46条A労働時間短縮の権利)である。

## ③ 制度の対象及び要件

健康上の理由や社会的あるいは身体的な福祉上の理由から労働時間の短縮を希望する労働者は、職場に特別な不利益が生じない限り、自らの労働時間を短縮することができる。

## ④ 手続

労働時間の短縮を希望する労働者は、4週間以上前に書面で使用者に請求する。書面には、希望する時間短縮の内容、理由、期間(1度の申請で最大2年)の記入が求められる。

## ⑤ 利用状況

ノルウェー労働省によると、この制度の利用状況についてのデータはないが、就業の柔軟化促進に大きな役割を果たしている。

## (2) 教育休暇制度

### ① 概要

所定の条件を満たした労働者は、3年以内の教育・訓練休暇を取得することができる。

### ② 根拠法令

労働環境法(第33条D)である。

### ③ 制度の対象及び要件

3年以上勤務(直近2年は同じ使用者で勤務)している労働者は、最大3年までのパートタイム又はフルタイムの教育・訓練を受講するために休暇を請求することができる。

### ④ 手続

教育・訓練休暇の取得を希望する労働者は、書面で使用者に請求する。書面には受講コース内容、期間を記入し、教育・訓練機関が発行する受講許可証を添付

することが求められる。

### ⑤ 利用状況

教育・訓練休暇取得の対象となる成人向け教育・訓練コース数及び参加者数(2002年)をみると(教育・訓練休暇取得状況についてのデータはなし)、コースは52,181あり、参加者総数は、667,727人(うち14~29歳の参加者数は148,804人、30歳~49歳の参加者数は208,938人、50歳以上の参加者数は188,711人、年齢不明121,274人)となっている。

## 7 これまでの制度改革

ノルウェーの主な出産・育児関連制度に関する年表は表1-47のとおりである。

児童手当制度については、1946年の児童手当法により創設され(施行は1947年)、親の所得に関係なく、16歳未満の児童全員が対象とされた。その後数次の制度の拡充が行われた(多子加算1980年代、北部地域特別補助1997年、幼児家庭手当1998年(この手当は2003年8月廃止)等)。

出産・育児休暇については、法制化されたのは、1915年であった。当時の制度は無給で、対象者も就業する女性の一部となっていた。この後、1936年の労働者保護法により、就業する女性に産前6週間、産後6週間の休業権が認められたが、全ての女性を対象とした制度となったのは、1956年である。当時この制度の下で給付された出産に伴う手当は非課税であったが、所得補償割合は低いものであった(1日当たり4クローネ+休業前所得の0.1%)。

この後、出産・育児休暇制度の改革は1977年まで行われなかった。1977年には休暇期間が18週間に延長されるとともに、母親に限定される最初の6週間を除く期間については、初めて、父親の取得が可能となった。翌1978年には、休暇中の所得補償が大きく改善し、(母親が休暇前に就業していた場合)休暇前所得のほぼ100%をカバーするようになった。同時に手当が課税対象となり、年金ポイントに算定されることとなった。

1987年から1993年までの間、出産・育児休暇制度は、ほぼ毎年拡充され、1993年の抜本的な大改正で現在の制度の形が整った。大改正では、まず、有給の休暇期

〈表1-47〉 ノルウェーの出産・育児休暇制度に関する年表

年	
1936	労働者保護法で、母親に産前6週間、産後6週間の休業権が認められる。休業後、職場復帰できることが明記される。
1946	児童手当法により児童手当制度創設(施行は1947年)
1977	労働環境法の産前・産後休暇に関する規定が改正される。 国民保険法で、産前・産後休暇の期間が12週間から18週間に改正される。 この18週の後、無給で30週間休暇ができるようになる。 父親と母親が分割して休業をすることができるようになる(施行は1978年)。
1978	休暇中の所得補償が休業前所得のほぼ100%をカバーするようになる(課税対象となる)。
1982	ILO第165号勧告及び第156号条約：家族的責任条約が国会で採択される。
1987	有給の出産・育児休暇の期間が、18週間から20週間に拡大される。
1988	有給の出産・育児休暇の期間が、20週間から22週間に拡大される。
1989	有給の出産・育児休暇の期間が、22週間から24週間に拡大される。
1990	有給の出産・育児休暇の期間が、24週間から28週間に拡大される。
1991	有給の出産・育児休暇の期間が、28週間から32週間(又は、80%の給料で35週間)に拡大される。
1992	有給の出産・育児休暇の期間が、32週間から35週間(又は、80%の給料で40週間)に拡大される。
1993	有給の出産・育児休暇の期間が、35週間から42週間(又は、80%の給料で52週間)に拡大される。 パパ・クオータ(父親の4週間の強制的育児休暇)が法制化される。 タイムコントが法制化され、パートタイム就労をしながら、育児休暇を利用できるようになる。 病気の子どもの看護休暇の改正(子どもの年齢が10歳から12歳へ延長される。休暇日数も10日～15日へ延長される)。
1994	無給の育児休暇は母親と父親がそれぞれ最大1年となった(施行は1995年から)。
1998	家庭保育手当導入

資料出所 ノルウェー児童・家族省

間が42週間(所得補償が100%の場合)又は52週間(所得補償が80%の場合)に延長された。また、パパ・クオータとタイムコントが法制化された。パパ・クオータはノルウェーが世界で初めて法制化した制度で、タイムコントとともに、父親の育児参加の促進に大きく貢献したとされている(ノルウェー児童・家族省)。

これらに加えて、1994年には育児休暇が全体で3年間に延長された。

1998年には、保育施設に子どもを預ける親と預けられない親の間で生じる不公平の解消等を目的として「家庭保育手当」が導入された。この手当は当初1歳児のみを対象としていたが、1999年からは2歳児も対象に加えられた。

## 8 今後の課題

### (1) 概要

政府の見解によると、ノルウェーの家族政策における

今後の課題は、①保育施設の充実、②父親の権利の強化である。また、③非自発的パートタイム労働の削減も重要な課題である。

### (2) 保育施設の充実

保育施設の充実については、保育施設法により、1～5歳までの保育施設の利用を希望する児童には施設を提供しなければならないこととなっているが、実際には、低年齢児向けを中心に保育施設が不足している。現在1～5歳児で保育施設を利用している子どもの割合は66%(2002年)であるが、政府はこの割合を、希望者のほぼ全員が利用できる状態である8割に引き上げたいとしている。

保育施設不足を背景として利用者と非利用者間の不公平の解消等のため1998年に導入された家庭保育手当の利用状況は、現在、1～2歳児の親の約70%(2002年)と高い。しかし、同手当は、導入当初から、母

親への育児負担を増加させるとして労組関係者等から批判がある。政府が2000年10月に発表した家庭保育手当の評価報告書<sup>(注15)</sup>によると、同手当の導入による母親の就労への影響は学歴や就労の分野によって相違があるが(また、調査期間が導入後間もないという事情があるが)、全体としては、①導入後、就労する母親の割合が低下し、②「フルタイム就労しながら保育施設を利用する」選択を行う人が減り、「パートタイム就労しながら家庭保育手当を利用する」選択を行う人が増えた。これにより、女性の労働力供給は減少し、既存の保育施設の利用率も減少したとしている。同時に、同報告は特に低学歴、非専門職の母親の非就労が増加したことにより、社会的不平等を拡大する可能性があるとして指摘している。

これを受け、政府としては、継続的に家庭保育手当制度の評価を行っていきとしているが、現段階では、子どもに適した保育を選ぶ上で施設保育と自宅保育の選択の自由を確保するために、家庭保育手当制度を存続したい意向である。

### (3) 父親の権利の強化

父親の権利の強化については、2003年春に国会でいくつもの提案がなされ、審議の結果、2003年秋に見直しを行う方向で合意した。見直しの主な内容の1つは、パパ・クォータの取得中に国民保険から支給される手当の算定基準を母親の休業前所得(厳密には就業割合)から父親自身の休業前所得(同)に変更することである。現行制度では、例えば、出産前の母親の勤務形態がフルタイムでなかった場合には、その分父親への手当が減額される。これは、父親の育児休暇が一般的でなく、母親のみが休暇を取得していた制度発足当時の名残であるという。また、パパ・クォータの取得期間(現行4週間)の拡大も合意された。しかし、これらの見直しの具体的な実施時期については、現在のところ未定である。

父親の育児参加を強化することについては、ノルウェーでは、労使等関係者の合意がおおよそできているが、具体的な施策等の実現については、予算も必要なので、時間をかけて進めていくというのが、政府のスタンスである。

パパ・クォータ同様、父親の育児参加の促進をねらって導入されたタイムコントについては、制度自体の評価

は高いが、現在、父親の利用はそれほど多くなく、利用の促進は今後の課題である。ノルウェー児童・家族省の担当者によると、幼い子どもを持つ父親は、仕事上のキャリア形成の面でも、家庭の資産形成(不動産、教育資金等)の面でも、できるだけ多く働かなければならない時期にあり、たとえ部分的な勤務時間の短縮であっても、特に民間部門で働く父親にとっては、実際には取得が難しいという事情があるという。統計によると、乳幼児を持つ(若い)父親は労働時間が長い傾向があり、男性全体の週当たり労働時間の平均が37.5時間(2002年)であるのに対し、乳幼児を持つ父親は同45時間となっている。

### (4) 非自発的パートタイム労働の削減

近年、女性就業者全体ではパートタイム労働者の割合が減少しているが、乳幼児を持つ母親に関しては、その約半数がパートタイム労働で働いており、その中にはフルタイム労働で働くことを希望しつつもフルタイムに就くことができない「非自発的パートタイム労働者」が少なからずいる。ノルウェー労働省によると、非自発的パートタイム労働者は、現在、約10万人(パート全体の13%)に上っている。

パートタイム労働は、法律上はフルタイム労働と均等待遇が保障されているが、最近の関連調査<sup>(注16)</sup>では、女性パートタイム労働のマイナス面(昇進、賃金、年金受給等)が明らかになっている。特に、長期的なパート労働者については、総労働時間・賃金が少ないため各種手当や年金制度等の受給の際に格差が生じてくることが指摘されている。

これを問題視した政府は、非自発的パートタイム労働の削減に積極的に取り組むこととし、労働総同盟(LO)の提案を入れ、2003年12月末に労使主導による「パートタイム労働のための審議会」を設置した。同審議会は、パートタイム労働に関する問題を検討して、2004年10月をめどに非自発的パートタイム労働を削減するための提案を行うこととなっている。

- (注1) ノルウェーだけでなく、北欧4か国(ノルウェー、スウェーデン、フィンランド、デンマーク)についてみると、家族政策によって出生率を上げようという政策的な意図はない。
- (注2) 「海外社会保障研究」2003夏、No.143 国立社会人口問題研究所 p.43「第7回厚生政策セミナー こども、家族、社会—少子社会の政策選択—」より。
- (注3) 1960年代以降の女性の労働市場進出に伴って、家庭内役割の男女分担のパターンは大きく変化し、特に1990年代にはノルウェーを含む北欧4か国の男性の家庭内労働分担割合は増加した。(表5-2)
- ちなみに、「先進諸国の少子化の動向と少子化対策に関する比較研究」(平成14年3月国立社会人口問題研究所 p.156原典: Singelmann他「共働きと家事労働分担6ヵ国調査」1996年)によると、北欧諸国では家庭外における女性の経済的地位や教育水準の向上が家庭内の役割分担に影響を与えた(男性の分担割合の増加)ことが示されている。
- (注4) 男女の均等待遇実現のために取られている積極的差別是正策(ポジティブ・アクション)のひとつ。国会、地方議会の議員、政府の各委員会委員、選挙時の各党の候補者、大学等の入学選考の際等に最低40%は一方の性が入るように定めた割当制度である。
- ノルウェーでは、民間企業の管理職等についてもクォータ制を取り入れるべく取り組んでいるが、企業によってはそもそも女性比率が低いところも多いなど実現のための課題も多く、現在は努力義務の段階である。
- (注5) 先進諸国の傾向としては、1960年代から70年代にかけて第1子出生年齢は、緩やかに低下し、70年代以降は一貫して緩やかに上昇している。1998年に各国の第1子出生年齢は、アメリカ24.7歳、イギリス29.2歳、ドイツ28.0歳、イタリア28.7歳(1997年)となっている。
- (注6) 「先進諸国の少子化の動向と少子化対策に関する比較研究」平成14年3月国立社会人口問題研究所p.106原典: Eckdahl他「スウェーデン家族法における児童養育ルール」スウェーデン研究所1984年
- (注7) 国民保険は強制保険であり、原則として国籍に関係なく居住者すべてに適用(所得のない失業者、学生等は免除)される。国民保険は年金、医療保険、労働災害、失業保険をカバーし、国の国民保険局(National Insurance Administration)が所管し、各地方自治体ごとに(いくつか)置かれている地域事務所(国民保険事務所)が運営している。国民保険の申請等に係る手続は各地域事務所傘下に数か所設置されている国民保険事務所を通じて行っている。
- 国民保険の財源は、国民に課せられる国民保険税収と政府拠出金である。雇用者等の税率は、雇用者は総収入の7.8%、自営業者は10.7%(国民保険基礎額(注9参照)の12倍(=12B.a.)未満の所得の場合)又は7.8%(12B.a.以上の所得の場合)、使用者は地域別に0~14.1%となっている。
- (注8) 家庭保育手当導入の目的として政府が挙げているのは、①親が自ら子どもを世話する時間を与える、②子どもにとってより良い種類の保育が選択できるようにする、③利用している保育の種類にかかわらず、親に対する政府の支払いの点で公平性を確保する、の3点である。
- (注9) 所得比例型老齢年金は、国民保険基礎額(後述)の42%に被保険者の平均年間年金ポイント数(被保険者期間で最もポイントの高かった20年間の平均)を乗じて算出されることとなっている。年間年金ポイント数は、毎暦年に所得に応じて計算される。年金の最低額受給のための年取は、2003年は54.170クローネ(2003年1月~)である(これを国民保険基礎額(basic amount)という。基礎額は1B.a.と表している)。年取325,020クローネ(=6B.a.)まではすべてポイントに換算されるが、これを超えて年取650,040クローネ(=12B.a.)までの分は、その3分の1を換算し、年取650,040クローネを超える分については、換算されない(1992年~)。この換算システムによる年金の最高ポイントは7ポイント(1992年以降の分)である。
- (注10) 国民保険法でパパ・クォータの取得(実際には取得の際の休暇給付)を規定したことにより、使用者側は、パパ・クォータの取得を認めざるを得ない状況になったという(ノルウェー産業連盟(NHO)担当者)。該当する父親は、パパ・クォータを取らない選択もできるが、現在は該当者の9割が取得している(ノルウェー児童・家族省担当者)。
- (注11) 適用除外となるのは、①父親が病気の場合、②失業していた父親が就職して未だ6か月以内の場合、③父親が仕事のため長期に海外赴任していて、帰国が困難な場合、④父親が小規模な自営業で、明白に事業に支障が出ると思われる場合、⑤父親が不規則な労働条件の下に勤務していて、休暇取得によって職場の雇用管理上支障が出ると思われる場合である。
- (注12) 政府及び関係者は、この点の改善について合意し、取り組みを進めている(8「今後の課題」参照)。
- (注13) ノルウェーでは、国、県(フィルケ、19)、市町村(コミュネ、435)の業務分担は明確で、教育については、国は大学等高等教育、県は高校、市町村は小・中学校と幼稚園・保育施設を担当している。ノルウェーの幼稚園・保育施設(バーナハーグ: Barnehager)は、児童・家族省が所管しており、各施設における教育、保育等の内容については、運営組織によって多少の差はあるが、大きな差はない。
- (注14) 地方自治体に対しては直接は運営資金を補助していないが、自治体の歳入の40%が国庫支出金(ちなみに、このうち約70%は各自治体の裁量で支出可能)となっている(他は50%が税収、10%が行政サービスの手数料収入)ため、間接的に国が補助している。また、保育施設等地方自治体のサービスについては、その利用料金を低レベルに保つことが原則となっている。
- (注15) “Impacts on Women’s Work and Child Care Choices of Cash-for-Care programs” Marit Ronsen 2000年10月ノルウェー統計局社会統計部
- (注16) ノルウェー労働総同盟(LO)の「所得決定に関する技術報告委員会(TRC)報告(2003年)によると、同委員会の調査ではパートタイム労働は比較的低賃金のサービス業や下位職位に集中しており、かつこれらの労働には男性より女性の方が多く就いているという性的職業分離があると指摘されている。



## 参 考 文 献

- ・ 日本労働研究機構(現日本労働政策研究・研修機構)  
「諸外国における男性の育児参加に関する調査研究」  
資料シリーズ1998年 No.81
- ・ 国立社会保障・人口問題研究所(主任研究者小島宏)  
厚生科学研究費総合報告書  
「先進諸国の少子化の動向と少子化対策に関する比較  
研究」平成14年3月
- ・ 国立社会保障・人口問題研究所  
「海外社会保障研究」No.143 2003年夏号
- ・ ノルウェー児童・家族省  
“The rights of Parents of small children in  
Norway” 2000年版
- ・ ノルウェー国民保険局  
“The Norwegian Social Insurance Scheme” 2003  
年1月版
- ・ ノルウェー労働監督局  
“Act relating to Worker Protection and Working  
Environment” 2003年4月30日改正法
- ・ ノルウェー国民保険局  
“Membership of the National Insurance Scheme”  
2003年版
- ・ ノルウェー統計局  
“Statistical Yearbook 2003” 及び各年
- ・ Marit Ronsen  
“Impacts on Women’s Work and Child Care  
Choices of Cash-for-Care Programs” ノルウェー  
統計局社会統計部 2000年10月
- ・ ノルウェー財務省  
“Guide to the Norwegian Tax Administration”
- ・ ノルウェー労働総同盟(LO)  
“Equal rights from word to action”
- ・ ノルウェー産業連盟(NHO)  
“Corporate Social Responsibility” 2003年1月