

デンマークの出生率上昇と生活構造 (3) 両立を支える制度的側面

○草野篤子* 湯沢雅彦** 中原順子*³ 林文** 川崎末美** 佐藤裕紀子*⁴(*信州大学 **東洋英和女学院大学 *³日本女大通信 *⁴東京家政大)

<目的> (1)に同じ。少子化の進展、共働き家庭の増加、核家族化の進む中で、男女が共に働き、共に出産・育児にかかわれる環境の整備は、現在重要な課題となっている。日本でも1992(平成4)年から男女のいずれでも取得できる育児休業法が施行されたが、その利用率は男性の場合0.16%と低い取得率となっている。出産と育児を男女が共に生活を楽しみながらできる環境を探してみたい。

<方法> (1)に同じ。

<結果> デンマークにおける出産・育児休業制度は、「男女均等法」、いわゆる「育児休業に関する法律」、「社会保険法」の3つの法律に規定されている。デンマークにおける出産・育児休業制度の特徴の1つとして産後休業期間が24週間と長いことである。またその後、両親のそれぞれが52週間の育児休業が取得できる。これは、子供の年齢が0歳から8歳の間に取得できる。このうち子供が0歳の時取得を開始する26週間の育児休業は、使用者は有無を言わず労働者に休業を与えなければならない。残りの26週間については、労使の合意契約に基づくもので使用者にとっては努力義務となる。デンマークでは、育児休業制度にノルウエーやスウェーデンのようにパパ・クォーター制が導入されていない。失業率が高いので、失業対策の一環として育児休業制度は位置づけられている。従って、代替要員は就業希望者の中から決定される。出産・育児休業取得後、労働者は必ず職場復帰できるが、休業前の職務やポストへの復帰は、保障されていない。