

---

**特集：育児休業給付と財源をめぐる課題：国際比較からの示唆**

---

## フランスにおける「就労と子の養育」に関する社会保障給付 ——休暇・休業制度や財源・税制にも着目して——

柴田 洋二郎\*

---

### 抄 録

フランスの「就労と子の養育」に関する給付は、女性が「主婦になることを奨励する」ものとして設けられ、「働く女性の支援」、「自由選択の保障」、「育児の分担の支援」と目的が変化していった。

給付の特徴は、まず、時短勤務でも受給できることであり、男性労働者も受給しやすい。次に、定額給付であることであり、これはすべての者を受給対象としていることと、税財源が投入されていることにかかわっている。また、定額給付であることから給付を通じた所得再分配効果は大きくない。他方で、金銭的負担からの所得再分配効果は一貫しない。すなわち、財源の負担では、高所得層の負担が大きく、垂直的再分配が行われているのに対し、家族にかかわる所得税制は、高所得層の負担が軽減され垂直的再分配と反する効果をもつ。

フランスの経験からは、日本の育児休業給付の人的対象が、被用者以外にまで拡大された場合、税財源の投入や定額給付化も検討されうることと、定額給付となった場合、休業中の所得補償の水準が休業の取得を促進するための重要なポイントとなることを指摘できる。

キーワード：育児分担給付 (PreParE)、家族と所得税制、「自由選択」の保障、税財源の投入、父親および子の受入休暇

社会保障研究 2020, vol.5, no.1, pp.52-66.

---

### I はじめに

フランスは高い出生率(2019年で1.87<sup>1)</sup>)を維持しながら、女性の就業率も高い(特に、25~49歳は2018年で83.5%<sup>2)</sup>)。これを経済的に支援してい

るのは、社会保障制度の家族給付である<sup>3)</sup>。出産や子の養育のために就労を中断または短縮した親に対する給付があり、近年では、その給付に男性を育児に関与させようとする改革が行われた。さらに、親が就労を継続しながら第三者に子を保育してもらった場合の給付も発展している。そのた

---

\* 中京大学法学部 准教授

<sup>1)</sup> S. PAPON et C. BEAUMEL (2020), « Bilan démographique 2019: La fécondité se stabilise en France », *INSEE Première*, n° 1789, p.3.

<sup>2)</sup> INSEE (2019), « Activité selon le sexe et l'âge en 2018 » (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489758>).

<sup>3)</sup> もっとも、高い出生率が家族政策と直接の因果関係があるかは議論がある。例えば、江口隆裕(2009)「フランス少子化対策の系譜—出産奨励策から一般施策へ—(1)」『筑波ロー・ジャーナル』6号, pp.119-123参照。

め、本稿では、『就労と子の養育』に関する給付」という表現を用いる。

フランスで社会保障制度が国家的に整備されたのは、1945年10月4日のオルドナンス（n° 45-2454：行政府の長が出す命令）によるが、家族手当（現在でも家族給付の一環をなす）はそれ以前から発展を遂げていた。こうした状況もあり、同オルドナンスは、社会保険、労災補償、家族手当を三本柱とし<sup>4)</sup>、家族部門を重視しており、さまざまな事由と受給者を対象とする家族給付が設けられてきた。もっとも、これらの給付はその時々<sup>5)</sup>の社会経済状況を反映した多様な目的をもつものであり、また、給付の新設・統廃合もしばしば行われる。

そこで、以下では、まず、フランスの家族給付を、「就労と子の養育」に関する給付の変遷を中心としながら経時的に概観する（Ⅱ）。次に、妊娠・出産・育児に関する休暇・休業制度（Ⅲ）、家族にかかわる経済的負担（家族給付の財源と所得税制）を順次説明する（Ⅳ）。最後に、「就労と子の養育」に関する給付の再分配に関する考察とわが国への示唆を述べる。

## Ⅱ 「就労と子の養育」に関する家族給付の変遷

以下では、1985年1月4日の法律（n° 85-17: Dufoix法）により創設された育児休業給付に相当する給付の動向に注意して、フランスの家族給付の展開をみる（2, 3）。しかし、「就労と子の養育」に関する給付は同法以前から存在していたことと、家族給付の起源は、その財源に影響を与えていることから、まず、Dufoix法以前の動向をみておこう（1）。

### 1 専業主婦支援から働く女性支援へ

#### (1) 家族給付の起源

フランスの家族給付は、19世紀末に、使用者が子のいる被用者に、子の養育費の補助として賃金に上乗せする手当を自主的に支給した企業慣行に始まる。その後、1918年に使用者による自主的な制度として、家族手当のための補償金庫（*caisse de compensation*）が創設され、当該金庫に参加する企業は、その労働者数に応じて拠出金を負担し、同一額の手当を労働者に支給することとなった。この仕組みは1930年までに飛躍的に発展した<sup>5)</sup>。

そして、1932年3月11日の法律<sup>6)</sup>が、すべての使用者に補償金庫への加入と拠出金の負担を義務付け、2児以上を養育する被用者世帯への家族手当を法制化した。その際、家族手当は労働法典の「賃金」の項目に組み込まれた。つまり、家族手当は賃金保護の面から法制化されたのであり、この時点では、出産奨励との結びつきは自明でない<sup>6)</sup>。

#### (2) 単一賃金手当（*allocation de salaire unique*）

もっとも、1930年代末から1940年代初にかけて、家族手当は、非被用者や労務の提供がない者（失業者や就労不能な障害者等）にも支給されるようになったことで、賃金との結びつきは弱まり、規定も労働法典から家族法典に移された。他方で、家族給付が、出生率の上昇を目的とするようになり、そのための多様な手当が新設された。

本稿との関連では、1941年3月29日の法律による単一賃金手当が注目される。この手当は、夫婦の一方のみが被用者である世帯<sup>7)</sup>に、所得条件なしで、第1子から支給され、支給額は子の数とともに増額する。さらに、同年の改革により、同手当は、結婚から2年間は子がいなくても支給される

<sup>4)</sup> 現行の社会保障法典は、同法典に基づく保障として、医療費、老齢保険、労災補償、家族給付の4つを挙げている（L.111-1条）。

<sup>5)</sup> 上村政彦（1966）「フランスの社会保障—家族手当制度を中心として」『季刊社会保障研究』2巻1号，p.33の表2参照。

<sup>6)</sup> 上村政彦（1973）「フランス家族手当法の生成と発展」『国際社会保障研究』10号，p.6，神尾真知子（1996）「フランスの家族給付制度」『社会保障法』11号，p.188等参照。

<sup>7)</sup> 非被用者には、1955年8月6日の法律（n° 55-1045）により、単一賃金手当に相当する主婦手当（*allocation de la mère au foyer*）が設けられた。

こととなった。ここに、「子の養育のために就労しない」という意味で、育児休業補償の原形をみることができる。もっとも、その趣旨は、出産後の女性が家庭にとどまり子を養育することや<sup>8)</sup>、女性になるべく早く主婦となることを奨励するもので<sup>9)</sup>、子を養育する女性労働者の就労や家庭と仕事の両立を支援するものではない。また、この手当を父親が受給するという発想はなく、むしろ手当の目的に反するとされていた<sup>10)</sup>。

### (3) 働く女性支援に向けた動き

共働き家庭への初めての家族給付は、1972年1月3日の法律 (n°72-8) による保育費手当 (allocation pour frais de garde) である。これは、3歳未満の子を保育所に預けるか、自宅でベビーシッターを雇用する家庭の保育費を補償するものである。さらに同法は、単一賃金手当や主婦手当 (注7参照) に所得条件を設けたことで、受給者の15%が受給権を失うこととなった<sup>11)</sup>。そのため、女性が出産後、家庭にとどまるか、仕事を続けるかの選択に影響を与え、就業している母親を家庭に戻すための経済的支援を行ってきた家族給付が<sup>12)</sup>、働く女性の支援へと転換する契機となった。そして、1977年7月12日の法律 (n°77-765) は、単一賃金手当、主婦手当、保育費手当を廃止した。これにより、「母親の賃金」(salaire maternel) と呼ばれ、主婦という選択を奨励する単一賃金手当がなくなり、家族給付は、女性の家庭と仕事の選択に中立的な姿勢をとるようになる。また、1977年法と同日の別法により、育児休業 (congé parental d'éducation)<sup>13)</sup> が法定されたことで (後述 III 2)、労働から生涯撤退する仕組み (単一賃金手当) に代わり、一時的に撤退する仕組み (育児休業) が制度化された。

### (4) 家族給付の人的対象の一般化 (généralisation)

1975年7月4日の法律 (n°75-574) により、1978年から「就労」が家族給付の受給対象者にかかる要件から削除され、また、フランスに適法に居住する外国人も受給対象となった。これらにより、家族給付の人的対象は、一般化 (わが国の皆保険に相当する) が達成された (ただし、個別の給付には、就労に関連する受給要件が残るものもある)。このことは、家族給付の財源の議論を惹起することになる (後述 IV 1)。

## 2 養育親手当 (APE: allocation parentale d'éducation) の展開

### (1) APEと個別保育の利用に対する補助

Dufoix法は、育児休業給付に相当するAPEを創設した。APEは、①3歳未満の子を含む3児以上 (家族給付全体について、子どもの数が支給要件となる場合、当時は、報酬・就学状況・障害等により異なる年齢が設定された子ども [最長で20歳] の数とされた。現在は、20歳以下で報酬が一定額以下の子どもの数とされる) を養育しており、②就労を中断または短縮する親に対して、③最長2年間 (その後、3年に変更) 支給される。また、④受給前の30か月中2年 (その後、受給前の10年中2年に変更) 就労していることも要件とされた。APEは、従前の就労期間が要件とされている点 (④) に、これまでの家族給付にはない特徴がある。

また、個別保育を利用する親には、1986年12月29日の法律 (n°86-1307) が、3歳未満の子を、子の自宅で保育する者を雇用した家庭に、当該保育者の保険料を補助するベビーシッター手当 (AGED: allocation de garde d'enfant à domicile) を創設した (その後、3~6歳の子の家庭にも減額のうえ支給)。さらに、1990年7月6日の法律 (n°90-590)

<sup>8)</sup> P. PENAUD *et al.* (2016), p.521.

<sup>9)</sup> C. COLLOMBET (2016), p.114.

<sup>10)</sup> *Ibid.*, p.112.

<sup>11)</sup> *Ibid.*, p.115.

<sup>12)</sup> P. PENAUD *et al.* (2016), p.522 *et s.*

<sup>13)</sup> 直訳すれば、「養育親休暇」となるが、本特集の用語法に従い「育児休業」とする。

で、子を保育者の自宅で保育する者を雇用した家庭に、当該保育者の賃金および保険料を補助する公認保育ママ雇用家族援助 (AFEAMA: aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée) が創設された。これらにより、集団保育施設 (保育所等) ではない個別保育に対する支援の選択肢が増え、家庭と仕事の両立を支援することになる<sup>14)</sup>。

## (2) APEの拡大とその問題

1994年7月25日の法律 (n° 94-629: Veil法) は、第3子から支給されていたAPEを、第2子からに拡大した。ただし、2児の親は末子出産前の5年中2年就労していたことが要件とされ、3児以上の場合 (末子出産前の10年中2年就労) と比べて支給要件が厳しくされた。また、支給額は就労の中断や短縮の程度に応じて異なるものとされた。これにより、APEの受給者数は、1994年から1995年にかけて73%増加し、2004年の改革前には、1993年と比べて受給者数が4倍になっていた<sup>15)</sup>。

Veil法について2点述べる。1つは、同法にかかわったCodaccioni報告書 (1993年) が「自由選択手当」 (allocation de libre choix) の創設を提案していたことである。これは、就労や所得を要件とせず、第1子から最低賃金 (SMIC) の半額分の手当を保育学校入学まで支給するものだった<sup>16)</sup>。この提案は採用されなかったが、「自由選択」というテーマが政策の俎上に載せられ、10年後の改革で具体化された。もう1つは、この10年後の改革のきっかけとなったのは、APEを第2子から支給すると、女性が家庭に戻るようになったことである。実際、3歳未満の子を含む2児の母親の就業率は、1975年から1994年にかけて25ポイント上昇

し、70%近くに達した後、1994年から1997年の3年間で16ポイント急落した (同じ3年間で、3歳未満の1児の母親や3歳未満の子を含む3児以上の母親の就業率に大きな変動はない<sup>17)</sup>)。さらに、第3子のAPEを受給するのに必要な就労期間に、第2子のAPE受給期間を算入できるため、第2子のAPEを受給中に第3子をもうけた場合、必ず第3子のAPE受給資格を満たす。そのため、より長期間労働市場から離脱することになり、そのことがさらに労働市場への復帰を難しくさせた。

## 3 「自由選択」の保障と父親の育児参加

### (1) 乳幼児養育給付 (PAJE: prestation d'accueil du jeune enfant)

上記の状況を解決するため、2004年社会保障財政法 (n° 2003-1199) はPAJEを創設した。これにより、①就労の完全な中断・短時間勤務・フルタイムでの継続の「自由選択」や、②就労を短縮または継続する場合の保育方法の「自由選択」を保障しようとする。

PAJEは、APE、AFEAMA、AGEDを含む既存の5つの給付に代わる統一的給付である。実際は、①出産または養子縁組助成金、②基本手当、③職業活動自由選択補足手当 (CLCA: complément de libre choix d'activité)、④保育方法自由選択補足手当 (CMG: complément de libre choix du mode de garde) の4つから構成され、「自由選択」 (libre choix) の名を冠したCLCA (③) とCMG (④) が「就労と子の養育」にかかわる (③・④は併給できる)。

③CLCAはAPEに代わる手当だが、第1子から支給される点が大きく異なる。ただし、第1子の支給期間は6か月と短い (第2子以降は3年)。他方

<sup>14)</sup> フランスでは、3歳からはほぼ全員が保育学校 (école maternelle) で無料で保育を受けることができるが、3歳未満の子については、保育施設や経済的な保育支援に問題が残されていた。本稿では、保育施設は考察の対象とはしないため、泉真樹子他 (2017) 「フランスの家族政策—人口減少と家族の尊重・両立支援・選択の自由—」『調査と情報』941号, pp.4-6, 12, 神尾真知子 (2007) 「フランスの子育て支援—家族政策と選択の自由—」『海外社会保障研究』160号, pp.44-54等を参照されたい。

<sup>15)</sup> S. VANOVERMEIR (2012), p.6.

<sup>16)</sup> C. AFSA (1998), « L'allocation parentale d'éducation: entre politique familiale et politique pour l'emploi », *INSEE Première*, n° 569, p.2.

<sup>17)</sup> P. PENAUD *et al.* (2016), p.540; C. AFSA, *ibid.*, p.1; S. VANOVERMEIR (2012), pp.4, 23.

で、APEと同様、所得条件はなく、就労を中断または短縮することが要件となる。また、就労期間の要件は、第2子で出産前の4年中老齢保険に8・四半期の加入、第3子で出産前の5年中老齢保険に8・四半期の加入と、いずれもAPEより厳格になった（新設の第1子の受給には、出産前2年のすべての四半期で老齢保険への加入が求められる）。CLCAの支給額は、労働時間の減少の程度に応じた3段階の定額である点はAPEと同じだが、短時間勤務の場合の支給額がAPEから15%増額された。これら出産前の通算就労要件の厳格化や、短時間勤務の場合の増額は、いずれも受給者が長期間労働市場から離脱することを防ぐための仕組みである<sup>18)</sup>。

④CMGはAGEDとAFEAMAに代わる手当である。6歳未満の子がいる親が就労を短縮または継続するときに、保育者（公認保育ママまたはベビーシッター）を雇用することが支給要件であり、所得条件はない。当初は、一定額以上の稼働所得を得ていることを要件としていたが、復職を促進するため、2014年社会保障財政法（n°2013-1203）により、就労していれば所得額は不問とされた。手当の内容は、保育者の雇用にかかる保険料の全額または一部負担と、報酬の一部負担である。ただし、支給額は受給世帯の所得や子の年齢（3歳未満か、3～6歳か）に応じて異なる。個別保育は保育所と比べて費用がかかるため、低中所得層には利用が難しかったが、CMGにより個別保育を利用できるようになってきている。

ここまでの改革が、主として女性の「就労と子の養育」に着目してきたのに対し、2005年くらいから「男性労働者の育児参加」に関心が向けられる

ようになる。特に、父親の育児休業取得を促進するため、大きく3つの施策が提案・検討された<sup>19)</sup>。①育児休業期間を短縮する代わりにCLCAを増額すること、②育児休業の分割取得を認め、子が3歳以上でも取得できるようにすること、③両親双方が取得しないと育児休業期間が短縮される不利益を課すことである。このうち、①は2006年施行の職業活動自由選択オプション補足手当（COLCA: complément optionnel de libre choix d'activité）により、③は2015年の新生児から適用される育児分担給付（PreParE: prestation partagée d'éducation de l'enfant）により実現されることになる<sup>20)</sup>。

## （2）職業活動自由選択オプション補足手当（COLCA）

2006年社会保障財政法（n°2005-1579）は、CLCAの例外として、3児以上をもつ労働者（出産前の5年中老齢保険に8・四半期の加入が必要）が、受給期間を子の1歳の誕生日までに短縮して復職する場合、手当を4割強増額する選択肢を設けた。それがCOLCAであり2つの目的を有する。1つは、労働市場からの長期の離脱を防ぎ、早期の復職を促すこと、もう1つは、高所得労働者が短期間でも育児休業を取得できるようにすることである<sup>21)</sup>（CLCAは定額のため、高所得労働者には休業中の所得補償が不十分で、休業取得意欲を減退させる）。COLCAは、①短時間勤務は選択できず（就労の完全な中断が要件）、②両親が同時に受給することもできない点でCLCAと異なる。

COLCAの受給者が少ない<sup>22)</sup>点に留意する必要があるが、受給者に占める男性の割合が大きい点に特徴がある（CLCAは2%に対し、COLCAは

<sup>18)</sup> J. CLÉMENT et M.-J. ROBERT (2011), « La prestation d'accueil du jeune enfant: six ans après », *l'e-ssentiel* n° 106, p.4. 2003年（APE）と2009年（CLCA）を比較すると、短時間勤務による受給者数が64.9%増加している（*ibid.*）。

<sup>19)</sup> C. COLLOMBET (2016), p.119 et s.

<sup>20)</sup> フランスでは、3歳以上の保育方法を考える必要性が低いことから（注14参照）、②については消極的な姿勢がとられてきたようである（*ibid.*, p.120）。

<sup>21)</sup> M. TABAROT et C. LÉPINE (2008), *Le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance*, rapport au Premier ministre, p.24, 105.

<sup>22)</sup> 2008年で2600名、2012年で2400名であり、3児以上を養育し、就労を中断する者の2%程度にすぎない（M. NICOLAS (2008), « Interrompre son activité professionnelle: deux compléments de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant », *l'e-ssentiel* n° 79, p.3; C. COLLOMBET (2016), p.119 et s.）。

6%)。これは、支給額が高いことで、一般に女性よりも賃金が高い男性も取得しやすいためと考えられている<sup>23)</sup>。他方で、受給者が少ない理由としては、①COLCAの不知、②2児の親の方が短期かつ増額された手当の必要を感じており、3児以上からでは遅すぎること、③第3子以降は出産休暇が伸長するため(後述Ⅲ1(1))すでに労働から長期離脱していることが挙げられている<sup>24)</sup>。

こうしたなか、家族給付以外の社会保障給付や税制、保育費を考慮すると、①フルタイム就労よりも、週28時間勤務(フルタイムの80%)にして短時間勤務のCLCAを受給すること、②週9時間勤務(フルタイムの25%)よりも、就労しないで就労中断時のCLCAを受給することの方がそれぞれ金銭的に有利になる場合があることが、研究<sup>25)</sup>から明らかになった。この状況は、两性平等や女性の雇用に悪影響を与えるとして、子の養育に父親の積極的な関与を求める政策への転機となった。そこで、2014年8月4日の女性と男性の実質的平等に関する法律(n°2014-873:女男平等法)は、CLCAを変更してPreParEを設けた。

### (3) 育児分担給付(PreParE)

#### ① 制度の概要

受給要件はCLCAから変更されておらず、①子の養育のために就労を中断または短縮すること(ただし、新たに、無償の職業訓練を受講する場合も要件を満たす)、②出産前の一定期間における通算就労期間である。被用者には所得条件はない(自営業者にはある)。支給額もCLCAと同様、労働時間の減少の程度に応じた3段階の定額である。CLCAとの違いは支給期間にあり、CLCAが、一方の親(多くは母親)のみで最長3年間受給可能だったのに対し、PreParEは、第1子は1歳の誕生日までの最長6か月、第2子以降は末子の3歳の誕生日

までの最長24か月となっている(ただし、ひとり親家庭を除く)。両親が、順次または一部重複して就労を中断または短縮して養育に関与するときに、子が3歳(第1子の場合は1歳)になるまで受給できる仕組みにして、父親の育児参加とともに、母親の早期復職を促進する内容としたのである。

また、COLCAの後継制度が、増額育児分担給付(PreParE majorée)である。支給要件はCOLCAと同じだが、支給期間は子の1歳の誕生日までの最長8か月と短く、他方で、支給額はPreParEと比べて6割強増額され、CLCAとCOLCAの関係よりも増額幅が大きくなっている。

#### ② 利用状況

女男平等法の提案理由書は、この改革の目的として、①出産後に親(主に母親)が労働市場に戻るのを促すこと、②夫婦間でより公正な親の責任の分担を促すことを挙げていた<sup>26)</sup>。

この目的に照らしてPreParEの利用状況を要約すれば、①は達成され、②は達成されていない。2014年末から2017年末にかけて、CLCAおよびPreParEの受給者数は43.3%減少しており、特に、末子が2歳以上の受給者が83%減少している。さらに、2015年に産まれた子のPreParE受給者は、2018年1月時点(子は2歳以上3歳未満になる)で、85%が受給を止めているのに対し、2014年に産まれた子のCLCA受給者(一方の親のみで3年間受給できる最後の世代)は、2017年1月時点(子は2歳以上3歳未満になる)で、20%しか受給を止めていなかった。以上から、2児以上いる夫婦が、一方の親の受給期間満了とともに受給を止めているとみられる。実際、2015年にPreParEの受給者となった家庭で、2018年1月時点で給付を分担したのは2.5%にすぎない(ただし、CLCAのときには0.8%(2017年1月)だった)<sup>27)</sup>。

こうして、子の養育を両親で分担しようという

<sup>23)</sup> M. NICOLAS, *ibid.*

<sup>24)</sup> B. CÉROUX (2011), p.94 et s.

<sup>25)</sup> O. SAUTORY (2012), « Impact des incitations financières sur l'arrêt ou la réduction d'activité des parents de jeunes enfants: une analyse par cas-types? », *Dossiers solidarité et santé*, n° 28, p.9 et s.

<sup>26)</sup> Projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Exposé des motifs, p.5.

<sup>27)</sup> 以上は、C. LAPORTE et E. LEGENDRE (2018), « Bilan de la Prepare », *l'essentiel*, n° 183, p.1 et s.

試み(②)は、期待された結果が得られておらず、他方で、育児休業からの早期復職を促すという目的は、制度の構造上達成されている(①)。こうした状況を踏まえて、Agnès Buzyn厚生大臣(当時)は、PreParEは、「どちらかという失敗」(échec relatif)であり、改革の必要があると発言している<sup>28)</sup>。

### Ⅲ 妊娠・出産・育児に関する休暇・休業制度

#### 1 妊娠・出産にかかわる休暇制度と休暇取得時の所得補償

##### (1) 出産休暇 (congé de maternité)

女性被用者は、産前6週間、産後10週間(第3子以降は産前8週間、産後18週間)の出産休暇を取得できる。また、双子は産前12週間、産後22週間、三つ子以上になると産前24週間、産後22週間になる(労働法典L.1225-17条以下)。

出産休暇中は労働契約が停止(suspension)<sup>29)</sup>する。また、使用者は休暇中の賃金支払義務を負わないが、医療保険の一部である出産保険<sup>30)</sup>から基礎報酬日額が全額補償される(ただし、上限額がある。社会保障法典L.331-3条以下、R.331-5条以下)。

##### (2) 父親および子の受入休暇 (congé de paternité et d'accueil de l'enfant)

#### ① 制度の概要

すでに1946年5月18日の法律(n°46-1085)が、

出産時に父親(家長)に3日間の追加の有給休暇を認めていた。この目的は、出産前後の母親をサポートすることと、出産に伴う必要な手続を行うことにあった<sup>31)</sup>。この休暇は、現在、家庭の事情休暇(congés pour événements familiaux)が認められる事情の1つとして引き継がれている(労働法典L.3142-1条以下)。

2002年社会保障財政法(n°2001-1246)は、この3日間とあわせて取得できる父親休暇(congé de paternité)を設けた。休暇を取得できる父親は、被用者(非正規労働者も含まれる)だけでなく、公務員、自営業者、使用者等すべての就労者である。また、2013年社会保障財政法(n°2012-1404)により、子の母親と民事連帯契約(PACS)<sup>32)</sup>を締結している者や、子の母親と夫婦としての生活を営んでいる者等も休暇を取得できることとなり、父親および子の受入休暇に改称された(労働法典L.1225-35条以下)。

この休暇は、出産から4か月以内に、最長で土日含む連続11日間(多胎出産の場合は18日間)取得できる。賃金は保障されないが、被用者の場合、出産保険から基礎賃金日額全額が補償される(ただし、上限額がある。社会保障法典L.331-8条、D.331-3条以下)<sup>33)</sup>。

#### ② 利用状況

2013年の調査<sup>34)</sup>では、家庭の事情休暇は、対象となる男性被用者の91%が取得しており、うち85%は続けて父親および子の受入休暇を取得している。つまり、対象となる男性被用者の77%が、

<sup>28)</sup> 2018年5月17日付の*Le Parisien*誌配信記事 (<http://www.leparisien.fr/societe/conge-parental-agnes-buzyn-veut-une-reforme-avant-la-fin-du-quinquennat-17-05-2018-7721952.php>)。

<sup>29)</sup> 「労働契約の停止」とは、労使いずれかの事情により労働契約の履行が短期的に不可能となった場合に、当該履行不能の期間中労働契約を終了させることなく、事情の消滅まで契約関係を維持させる措置をいう(山口俊夫編(2002)『フランス法辞典』東京大学出版会、p.582)。

<sup>30)</sup> 出産保険は、妊娠・出産にかかわる休暇の補償手当のほか、産前産後に義務づけられている複数回の医療検診や出産関連の診療費の全額補償等を内容とする。

<sup>31)</sup> C. COLLOMBET (2016), p.117の脚注13。

<sup>32)</sup> 婚姻関係にない異性または同性の、近親関係にない成年者のカップル(2人一組)に対し、民事規約(契約)に基づいて認められる法的身分規程(山口編前掲注29書、p.411)。

<sup>33)</sup> 補償は職業により異なる。例えば、公務員は上限なく全額が補償され、医療従事者は定額補償(2020年で日額56.35ユーロ)である。

<sup>34)</sup> É. LEGENDRE et B. LHOMMEAU (2016), « Le congé de paternité: un droit exercé par sept pères sur dix », *Études et résultats*, n°957, p.2 et s.

両方の休暇を取得しており、いずれの休暇も取得しないのは7%にすぎない。父親および子の受入休暇の取得者数は、2008年まではほぼ一貫して増加して以降、緩やかに減少している。これは単に出生数の減少によるものではない。2008年以降の労働市場の悪化により、この休暇の取得率の高かった期間の定めのない労働契約を締結している父親の割合が低下していることも影響していることが指摘されている<sup>35)</sup>。

また、幹部職員や高所得層では取得率が大きく低下する。その理由として、休暇補償の上限額のため、休暇により所得が減少することが挙げられているが<sup>36)</sup>、基礎報酬日額が上限なく全額補償される公務員でも月収が2,000ユーロを超えると休暇取得率が大きく減少する。これは所得の問題とは別に、職責や業務量の大きさ、キャリアへの懸念が影響していると考えられている<sup>37)</sup>。

逆に、低所得層でも取得率が低下する。これは、煩雑な手続や休暇の不知、さらにはもともと時間の融通のききやすいことが理由に挙げられている。しかし、非正規労働者であることによる雇用の不安定性ゆえに休暇の取得がためらわれることも指摘されており<sup>38)</sup>、やはり職業上の理由が休暇の取得に影響を与えている。

## 2 育児休業制度

フランスでは、育児休業は、1977年7月12日の法律 (n° 77-766) により制定され、数度の修正を経て現在に至っている。現行制度 (労働法典L.1225-47条以下) は、企業規模を問わず、出産時に当該企業で1年以上勤務していることを条件として、被用者は子の3歳の誕生日まで (最長1年だが2回

延長可) 就労を中断または短縮 (週16時間以上の勤務が必要) することができるものである<sup>39)</sup>。使用者は、被用者からの育児休業の申出を拒否できないが、休業中の賃金支払義務はない (ただし、前述 II 2, 3)。

育児休業が制度化される以前は、出産休暇の終了により労働契約が解約されていたが、育児休業は労働契約が停止するにとどまる。また、復職時に、被用者は従前の雇用または同等以上の報酬を伴う類似の雇用に復職でき、技術や労働方法の変化があった場合には職業訓練を受講する権利を有する点に特徴がある。

## IV 家族給付の財源および家族や子に関連する所得税制

### 1 給付の財源

#### (1) 家族給付財源の動向

社会保障のほかの部門の財源と比べて、家族給付の財源は特徴がある。すなわち、フランスでは、労使双方の負担する賃金比例保険料 (ただし、算定基礎上限額付) を財源としてきたが、家族給付は、被用者負担分はなく、使用者のみが負担する保険料を財源としてきた。これは、企業慣行から始まった歴史的事情 (前述 II 1 (1)) を反映しているようである<sup>40)</sup>。

このため、家族給付は、使用者負担保険料率を増減する財源改革を行ってきた。家族給付は、1938年から賃金スライド方式をとっていたため給付額が上昇し、保険料率も段階的に引き上げられた<sup>41)</sup>。しかし、1950年から、家族給付は物価スライド方式になり、他方で、賃金比例保険料の収入

<sup>35)</sup> *Ibid.*, p.4.

<sup>36)</sup> 自営業者は、補償手当の上限額が低いことが取得率の低さ (32%) に影響を及ぼしていると考えられる (*ibid.*, p.3 et s.)。

<sup>37)</sup> D. BAUER et S. PENET (2005), « Le congé de paternité », *Études et résultats*, n° 442, p.4 et s.; C. COLLOMBET (2016), p.118.

<sup>38)</sup> 以上は、D. BAUER *et al.*, *ibid.*, p.6 et s.; É. LEGENDRE *et al.*, *op. cit.* note34, p.3 et s.

<sup>39)</sup> 子が病気、事故、重大な障害の場合、育児休業や短時間勤務の期間は最長で1年延長されることがある (労働法典L.1225-49条)。

<sup>40)</sup> 藤井良治・塩野谷祐一編 (1999) 『先進諸国の社会保障6フランス』東京大学出版会, p.168 [上村政彦]。

<sup>41)</sup> 柴田洋二郎 (2002) 「フランス社会保障制度における財源政策—租税代替化 (fiscalisation) とCSG—」『法學』66巻5号, p.124の別表I参照。



は、賃金と同じ水準で変動する。このことは、①購買力は維持しながら給付額の上昇を抑え、②家族部門財政に構造的な黒字をもたらした。このため、1951年10月に16.75%だった家族保険料（同時点で、医療保険と老齢保険を合わせた保険料率は、労使合わせても16%だった）は、段階的に引き下げられ、代わりに医療保険料と老齢保険料を引き上げる改革が行われた。これにより、1974年には、家族保険料は9%（算定基礎上限額付）となった。それでも、実質賃金の上昇により、家族給付が低下することはなかった<sup>42)</sup>。

これに対し、1974年以降は、保険料率の増減以外の財源改革もみられるようになる。まず、ほかの部門が負担していた支出を家族部門が引き受けるようになる。例えば、主婦を対象とする老齢保険の保険料負担や、3子以上を養育した両親に認められる年金額の10%加算の負担である。次に、1989年と1990年の2段階で、家族保険料の算定基礎上限額が完全に撤廃され、賃金全額に賦課されるようになった（このとき、保険料率も9%から7%に引き下げられた）。そして、1991年以降の税財源の投入（fiscalisation）である（税財源の投入の議論は（2）で検討する）。

具体的には、1991年に、一般化社会拠出金（CSG）と呼ばれる所得にかかる社会保障目的税<sup>43)</sup>による収益の1.1ポイントが家族部門に充当され、家族保険料は7%から5.4%に引き下げられた（さらに、2014年から5.25%になった）。その後も、CSG率は段階的に引き上げられ、同時に保険料率を引き下げる改革が行われているが、その中心は医療保険料にあり、家族保険料ではない<sup>44)</sup>。そして、家族部門に充当されるCSGの割合も、2011年に0.8ポイントに引き下げられ、現在は0.95ポイントとなっている。

また、CSG創設以降、低賃金労働者にかかる使

用者負担保険料を減免する改革が行われてきた。これは、SMICに近い賃金層の件費が高いことが、この層の雇用創出を妨げていることを受けた雇用政策である。家族部門では、1993年からSMICに近い賃金層にかかる使用者負担保険料の減免措置が設けられた。数度の修正を経て、2016年以降、SMICの3.5倍未満の被用者にかかる家族保険料は、1.8ポイント軽減され、3.45%となっている。

こうして、家族給付の財源は、CSG導入直前の1990年で、95%を保険料が占めていたが<sup>45)</sup>、現在の財源構成は、保険料が60%強、CSGが約20%、ほかの税が約15%となっている。保険料が家族部門の主たる財源であり続けているが、財源に占める割合は次第に減少している。

## （2）税財源の投入

税財源を投入することは、保険料を中心財源としてきたフランスの社会保障制度全体にかかわる大きな改革だが、その起点となったのは家族部門だった。

この改革を後押ししたのは、社会保障給付と財源との対応関係である。すなわち、稼働所得を代替する給付（傷病による休業補償給付や所得比例年金）の財源とするならば、労使が稼働所得にかかる保険料により財源を拠出することは論理的といえる。しかし、稼働所得の補償を目的とするものではない給付の財源とするならば、税財源化して国民が拠出することが論理的であると主張された（財源の整合性）。この主張を補完するのは、保険料を納付すれば保険給付に結びつく（対価性）のに対し、租税を納めても特定の給付には結びつかない（非対価性）という保険料と租税の対価性の違いである。

このように考えると、税財源化すべき給付は2

<sup>42)</sup> この段落は、A. MATH (2013), p.1008 et sを参照した。

<sup>43)</sup> 法律の合憲性審査機関である憲法院 (Conseil constitutionnel) は、拠出金 (contribution) という名称にもかかわらず、CSGの法的性質は租税であると判断している (n°90-285 DC)。

<sup>44)</sup> CSGの動向については、柴田洋二郎 (2019)「フランス医療保険の財源改革にみる医療保障と公費」『健保連海外医療保障』121号, pp.13-18参照。

<sup>45)</sup> P. PENAUD *et al.* (2016), p.549.

つある。まず、非拠出性給付である。つまり、非拠出性の給付には非対価性の財源を充てるために税財源化すべきことになる。次に、全人口を適用対象とする給付である。これは、給付の人的適用対象と財源の人的適用対象を一致させるために税財源化すべきとされた。こうした主張からすれば、1978年に一般化を達成している家族給付（前述Ⅱ1(4)）を税財源化して、広く国民が負担することは論理的であり、稼働所得にかかる使用者負担保険料によるのでは整合性がないことになる<sup>46)</sup>。

こうして、1991年財政法（n°90-1168）により、CSGが創設され、その収入を社会保障制度の諸部門に充当することとなった。本稿との関連で重要と思われるCSGの特徴は以下である。①「稼働所得および代替所得」「資産所得」「投資益」「(97年から)くじ・カジノでの獲得金」を課税対象とし、いずれの所得類型においても所得税より広範な所得を課税対象とすること。②家族部門に充当されるCSGは所得税の課税所得から控除されないこと。③CSGを免除されるのは実習生、職業訓練中の研修生の稼働所得や、所得が一定額以下の老齢年金受給者、失業補償手当受給者、障害年金受給者等極めて限定されていること。

こうして、CSGは（一般に高所得層に多い）資産所得や投資益を課税対象に含めることで、垂直的再分配（高所得層から低所得層への再分配）が行われる（①）。CSGは所得税の課税所得から控除されないため、所得税の累進性が損なわれることがないことも垂直的再分配を後押しする（②）。加えて、フランスの所得税が、税制上の世帯のおよそ半数が非課税となっているために負担が集中し、かつ高額化しているという欠点に応え、広範な人的対象を有する（③）。また、世帯単位でかかる所得税に対し（後述2）、個人を課税単位としているため、CSGの負担が家族構成に大きく左右されることはない（③）。

さらに、CSGは社会保障財源に充当される目的

税であるために、時々の政策の優先順位や税額の配賦に左右されることなく、安定的に財源を確保することができる。

## 2 家族・子の養育と所得税制

所得税制について論じることは、本稿の対象外にも思えるが、子がいることや保育方法が世帯の所得に与える影響を検討する場合には、①フランス所得税制の特徴の1つである家族係数（quotient familial：租税一般法典193条以下）と、②親が子を保育する者を雇用した場合の費用にかかる所得税の軽減措置も視野に入れる必要がある。

### (1) 所得税における家族係数

フランスの所得税は、世帯単位で課税されるが、その際、①家族の人数によって定まる除数（単身者〔独身、離死別〕で1、既婚者またはPACS締結者で2、養育する子が2人までは各0.5、3人目以降は1人増えるごと1追加）で、②世帯の課税所得総額を割った額に応じて、③適用される所得税率（表1参照）が定まる（家族係数制度<sup>47)</sup>）。その後、④その税率を適用して得られた額に除数を乗じたものが所得税額となる（N分N乗方式）。こうして、婚姻の有無や子の数が所得税額に影響し、そこから生じる負担軽減は、所得税が累進税のため高所得層ほど大きくなる。ただし、⑤子の数によって上乘せされた除数については、税控除額に上限が設定されている。

年間の課税所得総額が10万ユーロで3児の夫婦を例にとろう。①除数は4（夫婦＋第1子＋第2子

表1 フランスの所得税率表

課税所得	所得税率
157,806ユーロ～	45%
73,369ユーロ～157,806ユーロ	41%
25,659ユーロ～73,369ユーロ	30%
10,064ユーロ～25,659ユーロ	11%
～10,064ユーロ	0%

筆者作成。

<sup>46)</sup> 税財源の投入に至る議論の詳細は、柴田洋二郎（2012）「フランス社会保障財源の『租税化』（fiscalisation）—議論・帰結・展開—」『海外社会保障研究』179号、pp.19-22参照。

<sup>47)</sup> この制度は、子のいる夫婦を優遇するために、1945年12月31日の法律（n°45-0195）で導入された。

+第3子=2+0.5+0.5+1)となり、②年間の課税所得総額÷除数=10万ユーロ÷4=25,000ユーロになる。③所得税がかかるのは、25,000ユーロ-10,064ユーロ=14,936ユーロで、税率は11%のため、14,936ユーロ×11%=1,642.96ユーロが除数あたりの課税額となる。④これに除数を乗じると、1,642.96ユーロ×4=6,571.84ユーロとなり、端数を切り捨てた6,571ユーロが、この世帯の所得税額となる。子を考慮しない場合(夫婦のみの除数2の場合)の所得税額は18,035ユーロ<sup>48)</sup>のため、所得税額が大きく軽減されている。しかし、⑤子の部分の除数0.5につき1,567ユーロが税控除額の上限となっているため、この家族は、1,567ユーロ×2÷0.5=6,268ユーロが税控除額の上限となる。結局、18,035ユーロ-6,268ユーロ=11,767ユーロが、この世帯の所得税額となる。

## (2) 子を保育する者の雇用にかかる費用に対する所得税の軽減措置

1988年に家庭外保育(公認保育ママまたは保育所等の保育施設)の利用費の25%まで所得税の減税が受けられる措置が設けられた。この措置は、所得税が非課税の世帯や所得税額の小さい世帯も恩恵を受けることができるよう、2005年財政法(n°2004-1484)により、減税から給付付き税額控除に変更された。さらに、2006年財政法(n°2005-1719)は、給付付き税額控除が受けられる上限を利用費の50%まで引き上げた。こうして、現在では、6歳未満の子がいる親が、家庭外保育を利用する場合、子1人につき年額2,300ユーロを上限として、利用費の50%まで給付付き税額控除を受けることができる(租税一般法典200条quater B)。

また、家族の自宅で18歳未満の子を保育する者(ベビーシッター等)を雇用する場合にも、1991年に減税措置が設けられた。この措置は、数度にわ

たり減税の上限額が引き上げられた後、2006年修正財政法(n°2006-1771)により給付付き税額控除に変更された。現在では、年額12,000ユーロを上限(この上限は、保育する子1人につき1,500ユーロ増額される)として、その者の雇用にかかる費用(社会保障負担も含む)について50%まで給付付き税額控除を受けることができる(租税一般法典199条sexdecies)<sup>49)</sup>。

## V おわりに

### 1 フランスの制度の特徴

「就労と子の養育」に関する給付は、はじめは、女性が「主婦になることを奨励する」ものとして設けられた。しかし、1970年代から共働きを対象とする給付がみられるなど、次第に「働く女性を支援する」ようになっていった。そして、1985年に子の養育のための一時的な就労の中断に対する所得補償という点で、わが国の育児休業給付に相当するAPEが設けられた。APEは、就労の継続・短縮・中断や保育方法について「自由選択を保障する」PAJEに改正され、さらに、PAJEは両親の「育児の分担を支援する」(特に、男性の育児参加)PreParEに変更された。このように、フランスの「就労と子の養育」に関する給付の「就労」とのかかわりは、時代とともに変化し、それに応じて受給要件や内容も修正されている。

そのなかで、フランスの育児休業補償は、「就労」に関連して2点特徴がある。まず、「自由選択」のなかで、労働時間(完全な中断、短縮、フルタイムでの継続)に応じて受給できる点である。特に、短時間勤務でも(減額のうち)受給できることから、(短時間勤務の賃金とあわせて)所得の喪失を小さくでき、仕事から長期間離れることや完全に離れることがないため、男性労働者も受給し

<sup>48)</sup> ②年間の課税所得総額÷家族係数=10万ユーロ÷2=50,000ユーロとなる。③10,064ユーロまでは所得税率0%、25,659ユーロ-10,064ユーロ=15,595ユーロは税率11%、50,000-25,659ユーロ=24,341ユーロは税率30%となる。したがって、15,595ユーロ×11%=1,715.45ユーロ、24,341ユーロ×30%=7,302.30ユーロとなる。これにより、1,715.45ユーロ+7,302.30ユーロ=9,017.75ユーロが除数あたりの課税額となる。④これに除数を乗じると、9,017.75ユーロ×2=18,035.50ユーロとなり、端数を切り捨てた18,035ユーロが、この夫婦の所得税額となる。

<sup>49)</sup> 以上について、S. VANOVERMEIR (2012), pp.12, 14, 16.

やすい<sup>50)</sup>。次に、育児休業補償が、育児休業とは別建てで、受給要件が異なることである。特に、育児休業では「当該企業における勤続年数」が要件であるのに対し、育児休業補償は、休業前の「一定期間における通算の就労期間」が要件のため、いずれかの要件しか満たさないことがありうる。そして、育児休業の要件を満たさずに仕事を離れて育児休業補償を受給した場合（非正規雇用で企業を転々としている場合等）、育児休業補償自体には復職に関する規定はないため、復職自体が阻害される（特に母親にみられる<sup>51)</sup>）。

また、家族部門からの「給付」は、定額性が特徴である（出産保険が財源となる出産休暇や父親および子の受入休暇の補償が、所得比例であることと対照的である）。これは、①受給対象者が一般化していることにより、②財源も広く国民に負担してもらうという考え方で税財源が投入されていることとかわかっていよう。すなわち、被用者だけでなく、自営業者等も対象とすることで生じる所得捕捉の問題（①）や、租税の非対価性（②）は、所得比例給付になじみにくい。それでも、以下の2点に注意が必要である。1つは、税財源が投入されてもなお、主たる財源は使用者が負担する賃金比例保険料であることである。そのため、拠出の賃金比例性と給付の定額性という不整合や、使用者の負担が被用者以外の給付の財源にもなっているという不整合には、特に使用者負担保険料を廃止し、財源をすべて租税に切り替えるべきとする立場から異論もある<sup>52)</sup>。これに対しては、「家族政策により、被用者は家庭上の責任と職業上の責任を両立させることが可能となり、そのことから企業も恩恵を受けているため、家族政策に対

する企業の関心を示すものとして財源面での使用者の関与は正当とする意見もある<sup>53)</sup>。2点目は、定額給付とはいえ、均一額・画一的な給付ではなく、所得に応じて給付額が複数の段階になっていることである。この2点は、次に述べる家族給付を通じた所得再分配にかかわる。

## 2 フランスの家族給付と再分配

家族給付全体をみれば、1970年代から所得条件付の給付が新設されるようになり、家族給付を通じた垂直的再分配が行われ、その比重も増大してきたが<sup>54)</sup>、「就労と子の養育」に関する給付には所得条件は設けられていない。ただ、CMGの支給額は所得に応じて3段階となっているため、個別保育を利用する場合には、所得が大きくなるとCMGが減少する点で、若干の垂直的再分配がある。他方で、PreParEは、労働時間の減少の程度のみに応じて支給額が決まる。以上からすると、「就労と子の養育」に関する給付の垂直的再分配は大きくないといえる。

次に、家族にかかわる経済的負担は、家族給付の財源と所得税制とで相反する特徴がある。財源をみると、使用者負担保険料のみで、被用者負担はないことから、保険料負担を通じた再分配は生じない。ただし、CSGは、一般に高所得層に多い資産所得や投資益に大きな負担を課すこと、家族部門に充当されるCSGは所得税の課税基礎から控除されないために、所得税額やその累進性に影響を与えないことから、垂直的再分配が行われている（ただし、家族部門の財源に占めるCSGの割合は、20%程度にすぎない）。他方で、所得税制は、家族係数により一定以上の所得階層は、所得税負

<sup>50)</sup> CLCAのデータだが、女性受給者の56.2%が就労を完全に中断しているのに対し、男性受給者は70.3%が短時間勤務である（D. BOYER *et al.* (2013), « Les pères bénéficiaires du complément de libre choix d'activité », *l'e-ssentiel* n° 131, p.1.）。

<sup>51)</sup> J. FAGNANI (1996), p.129 et s. (APEに対する指摘だが、現行制度にも同様にあてはまる)。

<sup>52)</sup> なお、出産保険が一部をなす医療保険について、2018年から被用者負担保険料が廃止され、CSGに代替された。そのため、出産保険を財源とする給付に対しては、家族給付とは逆に、所得比例補償を税財源で賄うという不整合が今後問題となりうる。

<sup>53)</sup> ミシェル・ボルジュット（柴田洋二郎訳）(2020)「社会保障制度における税財源の拡大—フランス社会保障制度のパラダイム転換?—」『社会保障法研究』11号109頁。

<sup>54)</sup> 家族給付費に占める所得条件付の給付の割合は、1970年には13.6%だったが、1985年には47.1%となっている（M.-T. JOIN-LAMBERT *et al.* (1997), *Politiques sociales*, Presses de sciences PO et Dalloz, 2<sup>e</sup>éd., p.553.）。

担が軽減される（ただし、さらに所得が上がると、家族係数による税控除額の上限のために、減税の効果も安定する）。また、家庭外保育はいずれも、利用費の50%まで給付付き税額控除が受けられるが、上限額はベビーシッターを利用した場合が最も大きく、ベビーシッターは経済的負担から高所得層の利用が多い<sup>55)</sup>。これらにより、高所得層が大きく恩恵を受けるのに対し、低中所得層が受ける恩恵は比較的小さく<sup>56)</sup>、垂直的再分配と反する効果をもつことになる。

### 3 日本への示唆

わが国では、少子化対策のための給付という観点からは、育児休業給付の財源を雇用保険料に求めて、被保険者のみに支給することは妥当とはいえず、給付の対象者を普遍化し、国庫負担を財源の求めることも許容されるとする分析がある<sup>57)</sup>。フランスでは、税財源の投入が、給付対象者の一般化を契機として行われたものであることからすれば、こうした分析を実践した国として、まず、給付の財源の問題は、人的適用範囲の問題ともかわるという観点から参考となろう。以下では、このことから派生する2点を指摘したい。

1つは、財源と人的適用範囲の問題は、給付のあり方にもかわることである。被保険者（被用者）のみに、所得比例給付を行うわが国の育児休業給付は、給付の対象者を被用者以外にも拡大し、税財源化した場合には、定額給付への変更も検討されうる。

もう1つは、定額給付となった場合には、休業中の所得補償の水準がいつそう問題となることである。とりわけ、フランスの以下の2つの実態は、（特に父親の）休業の取得を促進するには、休業中の所得補償がポイントとなることを示している。まず、父親および子の受入休暇の取得率が高いこ

とである。たしかに、短期の休暇であることが取得を促進している面はあろう。しかし、所得比例かつ全額（上限額はある）の休暇補償が行われる点は看過できない。上限額を超える（休暇により所得が減少する）高所得の父親は、父親および子の受入休暇の取得率が下がることも示唆的である。なお、女男平等法の提案理由書からは、PreParEは、ドイツの2007年改革（親手当の導入）を参考にしたことが窺われる<sup>58)</sup>。しかし、ドイツの親手当は所得比例補償であるのに対し、PreParEは定額補償が維持された。この点が、PreParEの発展を抑制しているとの指摘もある<sup>59)</sup>。次に、短期かつ増額の育児休業補償を行うCOLCA（現在のPreParE majorée）は、通常の育児休業補償（PreParE）と比べて男性取得者の割合が3倍になっていることである（ただし、それでも全取得者の6%であることと、COLCAの取得者数がそもそも多くないことは指摘しておく）。

最後に付言すると、男性の賃金が女性よりも高いことで、休業中の世帯所得の喪失が大きくなること、男性の育児休業取得率が低い理由の1つに挙げられている。だとすれば、女性の労働を評価し直す（男女平等賃金）こともまた、男性の育児休業取得率を引き上げる1つの方策となるとする指摘<sup>60)</sup>にも注目すべきであろう。

### 【付記】

本稿は、科学研究費補助金（基盤研究（C）：課題番号17K03415）の助成による研究成果の一部である。

### 【参考文献】

本文中に掲げたもののほか、  
B. CÉROUX (2011), « Politiques de conciliation et prestations familiales: Le complément optionnel de libre choix d'activité », *Politiques sociales et familiales*, n° 103, pp.92-98.

<sup>55)</sup> S. VANOVERMEIR (2012), pp. 12, 16.

<sup>56)</sup> M. BORGETTO et R. LAFORE (2019), *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 19<sup>e</sup>éd., p.749 et sも参照。

<sup>57)</sup> 嵩さやか (2017) 「共働き化社会における社会保障制度のあり方」『日本労働研究雑誌』689号, p.59。

<sup>58)</sup> Exposé des motifs, *op. cit.*, note26, p.6. なお、親手当については本特集の倉田論文Ⅱ1も参照。

<sup>59)</sup> C. COLLOMBET (2016), p.121.

<sup>60)</sup> D. ROMAN (2014), p.866.

- C. COLLOMBET (2016), « Histoire des congés parentaux en France: Une lente sortie du modèle de rémunération de la mère au foyer », *Revue des politiques sociales et familiales*, n° 122, pp.111-122.
- J. FAGNANI (1996), « Retravailler après une longue interruption: Le cas des mères ayant bénéficié de l'allocation parentale d'éducation », *Revue française des affaires sociales*, n° 3, pp.129-152.
- A. MATH (2013), « Le financement de la politique familiale: faut-il supprimer les cotisations sociales de la branche famille? », *Revue de droit sanitaire et social*, n° 6, pp.998-1013.
- P. PENAUD *et al.* (2016), *Politiques sociales*, 4<sup>e</sup> éd., Dalloz, pp.517-551.
- D. ROMAN (2014), « Les aspects médico-sociaux de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », *Revue de droit sanitaire et social*, n° 5, pp.863-877.
- S. VANOVERMEIR (2012), « L'accueil des jeunes enfants: axe majeur de la politique familiale française depuis les années 1970 », *Dossiers solidarité et santé*, n° 31, pp.1-24.

(しばた・ようじろう)

## **Benefits connected with “work and child’s upbringing” in the French social security system**

SHIBATA Yojiro\*

### Abstract

Benefits connected with “work and child’s upbringing” in French social security system had been created, originally, in order to motivate women worker to be homemaker, then their objective changed successively to “support female workers”, “ensure parental choice of professional activity and childcare arrangements” and “support the sharing of family responsibilities between the parents”.

The characteristics of these benefits are, firstly, that workers applied short working hour system can also receive these benefits, and that is also beneficial for male workers. Next, they are flash benefit as a result of the generalization of recipient and the fiscalization of finance. Their income redistribution effect doesn’t work, because of the flash benefit. On the other hand, the income redistribution effect of financial burden isn’t clear. Concretely, as regards the burden of finance, the income redistribution effect works, because the high income bracket bears a large burden, while, as regards the income tax system, the anti-redistribution effect works, because the tax burden of high income bracket is reduced.

French experience shows that if the personal scope of childcare leave benefits in Japan is expanded to a person other than employee, we are likely to consider the fiscalization and change the childcare leave benefits proportional to the salary into flash benefit. Furthermore, if the childcare leave benefits in Japan changes into flash benefit, one of the important points to promote taking childcare leave for fathers is the level of income security during such leave.

Keywords : Benefits Available to Parents Who Share Child’s Upbringing, Family and Income Tax System, Guarantee of Free Choice, Fiscalization, Paternity Leave and Settling the Child Leave

---

\* Associate Professor, Faculty of Law, Chukyo University