

フランスにおけるワーク・ライフ・バランス支援給付としてのCLCA

荒井壽夫

Hisao Arai

滋賀大学 経済学部 / 教授

I はじめに

現代日本において、「出生率（合計特殊出生率）の低下による子どもの数の減少」（1992年度『国民生活白書』）としての少子化は、1989年の「1.57ショック」以降、継続的な出生率低下と出生数の減少として現れてきたがゆえに、この間、労働力減少による消費低迷と経済成長の減速、社会保障制度の持続可能性の潜在的危機を進行させる一方、とりわけ最近では地方自治体と地域社会の「消滅可能性」を提起し、国民的論議を巻き起こしている。こうした深刻な社会的経済的危機に対して、政府は、上記の「1.57ショック」を契機に少子化対策として、保育サービスの充実、育児休暇取得の促進、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進、待機児童対策など、多様な施策を展開してきた。しかしながら、この20年以上にわたる少子化対策の実施にもかかわらず、現在の出生率は、少子化対策の開始時点の出生率を回復するに至っていない。こうした少子化対策の展開のなかで注目されてきたのが、この間、少子化の抑制ないし克服に成功してきた海外の事例とりわけフランスの経験と政策である。例えば、内閣府経済社会総合研究所は2005年に『フランスとドイツの家庭生活調査—フランスの出生率はなぜ高いのか—』という調査報告書を作成して、フランスの高い出生率を支えている社会政策とりわけ家族政策を明らかにし、日本への含意を提起している。その際、日本の少子化対策とフランスの家族政策を比較する観点の一つは、先進国に共通する少子化の重要な原因・背景が、女性の高学歴化・就業率上昇を前提とする出産・育児のい

1) V.Löchen, *Comprendre les politiques sociales*, 5e édition, Dunod, 2016, p.95-96.

2) P.Penaud *et als.*, *Politiques sociales*, 3e édition, SciencePo. Les Presses et Dalloz, 2014, p.446-448. なお、フランスの家族政策の全体像については、神尾真知子「フラ

わば「機会費用」であると見なす場合、日本の少子化対策が補償できていないそれをフランスの家族政策はいかにして補償できているのかという点にあったように思われる。その基本的な考察は、フランスの家族政策に関する専門家によって上記報告書等において「手厚くきめ細かい家族手当」「家庭生活と職業生活の間の選択の自由を保障する」家族給付としてすでに明らかにされている。本稿は、それを踏まえたうえで、この間フランスにおいて、その効果が最も重視され検証されつつある家族給付の一つである「就業自由選択補足手当」(CLCA)の受給者の実際の就業行動に関する研究成果を簡潔に紹介することによって、上記の問題観点に関連する当該家族給付の本来的な目的、役割すなわち「家庭生活と職業生活の両立」(ワーク・ライフ・バランス)を可能にする乳幼児養育期間の所得喪失の補償と一時的休業をも含む柔軟な働き方の提供という観点から、乳幼児を育てながら働く勤労者にとってのその意義と限界について考察し、限界の克服に向けたその後の当該家族給付の改革の現状について明らかにすることを試みるものである。従来の家族政策に関する専門家の研究によって必ずしも十分には明らかにされていない、いわばワーク・ライフ・バランス支援給付としてのCLCAの意義と限界についてその一端を明らかにすることは、日本の少子化対策の一層の充実に多少とも資するように思われる。

II CLCAとは何か

1. 家族給付としてのCLCA

フランスにおける社会政策の重要な柱としての

フランスの家族政策」(内閣府経済社会総合研究所編『フランスとドイツの家族生活調査—フランスの出生率はなぜ高いのか—』2005年、所収)

<http://www.esri.go.jp/jp/prj/hou/hou012/hou12.html> (2015/9/16アクセス)、深澤敦「フランス家族政策の歴史的展開」(『経済』2009年11月号)、大場静枝「フランスの家族

家族政策は、その設計・検討機関である「家族高等評議会」によって2009年10月に次のように定義されている。すなわち「家族政策は、家族の問題、家族の実態、家族の利益を行政当局によって展開される経済社会文化諸政策にそれらの補完的な特有の側面のそれぞれにおいて体系的に組み込むことにある。こうして、家族給付の支払いの他に、重要であるのは、家族政策を通じて、いかなる家族もその生活設計を持続的に実現することを可能にする有利な環境の諸条件を創り出すことである。…現在、家族政策の主要な目的は、出生率に貢献し、家族の負担の首尾一貫した金銭的補償を確保し、より特殊には脆弱な家族を援助し、両親の家庭生活と職業生活の両立を可能にすることである」¹⁾。こうして家族政策の中心に据えられているのが、家族給付である。20世紀初頭に創設されたと言われる家族政策の長い歴史のなかで、家族給付はその中心的制度として、兵力増強、専業主婦優遇と出産奨励、仕事と育児の両立支援と様々な役割を担い、多様な展開を見せてきたが、現段階においては、次の七種類に分類されている。すなわち、乳幼児受入れ給付、家族手当、家族補足手当、家族援助手当、新学期手当、障がい児教育手当、親付き添い手当、住宅手当である²⁾。

本稿が問題にする「就業自由選択補足手当」(CLCA)は、上記の「乳幼児受入れ手当」(PAJE)に含まれている。「乳幼児受入れ手当」は、2004年社会保障財政法(2003年12月18日法)によって、既存の五つの給付が統合され、新たに「出生または養子手当」「基礎手当」「就業自由選択補足手当」「保育方法自由選択補足手当」の四つに再編されたものであり、2004年1月1日から施行されて

政策の現在」(岡沢憲美・小淵優子編著『少子化対策の新しい挑戦』中央法規出版、2010年、所収)、神尾真知子「フランスの家族政策と女性」(井上たか子編著『フランス女性はずなぜ結婚しないで子どもを産むのか』勁草書房、2012年、所収)、神尾真知子他編著『フランスのワーク・ライフ・バランス』パド・ウィメンズ・オフィス、2013年、等参照。

いる。この新たな給付の設置の目的は、「家庭生活と職業生活を両立させるために乳幼児の両親にもたらされる援助を簡素化し改善することである」³⁾。

「出生または養子手当」は、子どもの誕生または養子に伴う費用の補償を目的とするが、収入要件がある。「基礎手当」は、子どもの3歳までの養育に伴う費用の補償を目的とするが、同じく収入要件がある。「就業自由選択補足手当」は、3歳未満の子どもの養育のための職業活動の部分的停止または全面的停止による所得喪失を収入要件なしに補償することを目的とする。「保育方法自由選択補足手当」(CMG)は、子どもを養育しながら職業活動を継続する場合の選択として家庭的保育を選択した場合に必要な費用を補償することを目的とするが、この場合には親の所得に一定の要件がある⁴⁾。

なお、その後2006年に追加設置された「就業自由選択オプション補足手当」(COLCA)は、子ども3人以上の養育の場合に1年限定の職業活動の全面的停止による所得喪失を収入要件なしに「就業自由選択補足手当」よりも高額の金額をもって補償をすることを目的とする⁵⁾。

こうして現段階の家族給付の一つである「乳幼児受入れ手当」は、乳幼児の育児支援によって女性の出産を奨励するとともに、乳幼児を養育する両親の就業の部分的継続、中断、全面的継続という働き方の選択の自由を保障すると同時に、就業の部分的継続の場合に柔軟な働き方を保障することによって両親に「家庭生活と職業生活の両立」すなわちワーク・ライフ・バランスを可能にしているように思われる。これら双方の目的ないし役割をいわば集約的に担っているのが「就業自由選択補足手当」である⁶⁾。ここにおいてすでに、家族給付としての「乳幼児受入れ給付」およびその一類型

としての「就業自由選択補足手当」が女性、母親にとっての「機会費用」を補償する役割を担っていることが判る。

改めて「就業自由選択補足手当」(complément de libre choix d'activité : CLCA)の内容を簡潔に確認しておこう⁷⁾。

CLCAは、以前の家族給付「養育親手当」(APE)に取って代わったが、APEに比べて受給するための就業条件の厳格化を伴っている。APEは、2人以上の子どもを持ち、そのうちの1人は3歳未満の乳幼児を育てている親にその末っ子が3歳になるまで収入要件なしに支払われるが、第2子については最近5年の間に2年働いたこと、第3子以降については最近10年の間に同じく2年働いたことを必要としていた。CLCAは、2004年1月1日以降に生まれたか、または養子縁組をした3歳未満の乳幼児を少なくとも1人育てていれば、その第1子から支給されるが、第1子についての支給期間は6ヶ月にすぎない。2人以上の子どもを育てている場合には、支給期間は、末っ子が3歳になる前月までである。受給するための就業条件は、第1子について最近2年の間に2年働いたこと(具体的には、老齢保険料の8四半期分の拠出証明があること)、第2子については最近4年の間に2年働いたこと、第3子以降は最近5年の間に2年働いたことを必要とする。なお、この就業期間には、病気休暇、出産休暇、養子縁組休暇、補償のある失業期間、職業訓練期間が含まれる。

CLCAは、乳幼児を育てている親の就業の部分的停止または全面的停止の選択の自由を保障するために二つの類型から構成される。すなわち、「部分的比率の就業自由選択補足手当」(CLCA à taux partiel)と「最大限比率の就業自由選択補

3) La prestation d'accueil du jeune enfant (Paje), *Liaisons sociales : Législation sociale*, No.8438, le 9 janvier 2004.

4) P.Penaud et als., *op.cit.*

5) Réforme du congé parental et de l'allocation de présence parentale, *Liaisons sociales : Bref social*, No.14467, le 26 septembre 2005. La loi de financement de La sécurité sociale pour 2006, *Liaisons sociales : Législation sociale*, No.8650, le 5 janvier 2006.

足手当」(CLCA à taux plein)である。前者の「部分的比率のCLCA」はそれゆえパートタイムで就業する親に支給され、その支給金額は、行われた仕事の労働時間または従事した職業訓練の割合によって決定される。区別されるのは、フルタイムの50%以下とフルタイムの50%超から80%以下までの二つの比率である。

これらのCLCAの支給金額は、別の家族給付である「基礎手当」を受給しているか否かによって変化する。因みに、「基礎手当」は「乳幼児受入れ給付」の創設時に定められた「出生または養子手当」と共通の収入要件(第1表)のもとで子どもの3歳の誕生日の前月まで支払われ、創設時の支給額は161.66ユーロである。

第1表 「出生または養子手当」と「基礎手当」の収入上限(ユーロ月額)

扶養または出生の子ども数	就業者1人の場合の上限	就業者2人、片親の上限
1人	24129	31887
2人	28955	36713
3人	34746	42504
3人超の場合の1人当たり	5791	5791

(出所) La prestation d'accueil du jeune enfant, *Liaisons sociales : Législation sociale*, No.8438, le 9 janvier 2004, p.2.

CLCAの支給金額はこうして、乳幼児を育てている労働者の収入とは無関係に予め決められた定額であり、労働時間の比率と「基礎手当」の受給の有無によって規定される。なお、パートタイムで就業する労働者に支給される「部分的比率のCLCA」は、以前のAPEに比べて金額の15%の引上げが行われている。CLCAの創設時に「全国家族手当金庫」(CNAF)によって決定された支給金額は、次のように示される(第2表)。

第2表 2004年1月1日におけるCLCAの金額(ユーロ月額)

基礎手当なしのCLCA			基礎手当ありのCLCA		
最大限比率	50%以下	50%~80%	最大限比率	50%以下	50%~80%
339.94	219.75	126.77	501.59	381.42	288.43

(出所) *ibid.*, p.3.

なお、「最大限比率のCLCA」の受給者は、「部分的比率のCLCA」や「保育方法自由選択補足手当」を同時に受給することはできないが、「部分的比率のCLCA」の受給者は、「保育方法自由選択補足手当」を同時に受給することができ、両親の間で「最大限比率のCLCA」の金額を超えない範囲で「部分的比率のCLCA」を両親の間で分け合うことができる。

以上のような内容をもつCLCAは、利用可能なデータを見る限り、少なくとも2000年代の後半において受給者を一定程度確保しているように思われる(第3表)。

第3表 CLCAの受給者数の推移(単位1000人)

2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
186	415	642	604	591	576	558

(出所) DREES, *Etudes et Resultats*, 各年版より作成。

他方において、CLCAの支給が開始された2000年代中期(2004年から2007年まで)の家族状況に応じた出産可能年齢の女性の労働力率と就業率を示すデータを見てみると、育てている子どもの数によって少なくない違いはあるものの、日本の感覚からすると相当高い率を示しているように思われる(第4表)。

こうして大まかには、CLCAの支給は、子どもを育てている母親の相対的に高い労働力率ないし就業率に貢献しているように見える。だが、CLCA

6) V.Pécresse, *Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle*, La Documentation Française, 2007, p.72-73.

7) La prestation d'accueil du jeune enfant (Paje), *op.cit.*

第4表 家族状況と18歳以下の子どもの数に応じた
25-49歳の職業活動(%)

家族状況	労働力率	就業率	パートタイム率
男性(合計)	96.0	87.5	4.3
女性(合計)	85.6	74.9	27.9
男性独身	93.5	81.5	6.5
女性独身	92.6	82.5	13.3
子どものいる女性	83.6	72.9	33.7
子どものいないカップル生活の女性	89.1	80.2	19.7
子どものいるカップル生活の女性(合計)	82.7	73.5	35.0
子ども1人	89.1	79.7	26.5
子ども2人	84.8	76.5	38.4
子ども3人以上	66.2	55.5	47.0
片親家庭の母親(合計)	88.5	70.2	26.8
子ども1人	92.3	75.5	22.9
子ども2人	88.9	70.6	29.7
子ども3人以上	72.6	48.9	40.2

(出所) INSEE, Enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007.

は実際には、部分的就業継続と就業中断の二つの類型から構成されており、それらは、母親の受給期間前後における家庭生活と職業生活の間の選択の仕方それゆえフルタイム就業とパートタイム就業あるいは非就業の間の選択の仕方に異なった影響、効果を持つことが考えられる。アンケート調査に依拠したフランスの研究成果の要約的紹介を通じて、こうした二類型の受給者の実際の就業行動を明らかにすることが次の課題である。

2. CLCAに関する日本の家族政策研究者の 分析視点

以上のようなフランスの家族給付としてのCLCAは、日本の家族政策研究者によって注目され、紹介され分析されてきた。ここでは、フランスにおけるCLCAに関する研究成果の要約と考察に入る前に、フランスの家族政策に関する研究の日本における第一人者である神尾真知子氏の

CLCAに関する考察と分析の視点を予め簡潔に示しておこう⁸⁾。

神尾氏によれば、フランスの家族政策は、四つの特色を持っている。第一に、「一家の稼ぎ手モデル」を前提していないこと、第二に、選択の自由を保障していること、第三に、女性が働き続けることを推進していること、第四に、水平的連帯と垂直的連帯のふたつの考え方に立っていること、である。相互に関連し合っている家族政策のこれらの四つの特色のなかで、現段階の家族給付の一つであるCLCAがとりわけ担っている役割は、第二の選択の自由を保障することに求められる。

フランスの家族給付は、神尾氏によれば、労働者が子どもの誕生または養子によって子どもを受け入れた場合、職業生活と家庭生活の間の選択すなわち「就労中断」「就労調整」「就労継続」いずれかの選択を可能にし、いずれの選択をしても経済的に補償する。まず「就労中断」を選択した場合、労働者は全日休業の育児休暇を取り仕事を完全に休業して子育てに専念することになるが、その場合にはCLCAが仕事を中断することで失った所得を補償する。復職が困難である3人以上の子どものいる場合には、より短い支給期間とより高い支給金額の「就業自由選択オプション補足手当」(COLCA)が設置されており、労働者はCLCAとCOLCAの選択をすることができる。次に「就労調整」を選択した場合、労働者は、労働時間を短縮する育児休暇をとり、その分所得を減少させることになるが、その場合にもCLCAが所得の減少を補償する。さらに「就労継続」を選択した場合には、労働者は3歳未満の子ども(保育学校に入学する前の子ども)の保育方法を選ぶことになり、保育所に預けた場合には保育費用の税

⁸⁾ 注2)の神尾氏の一連の研究業績のうち、特に論文「フランスの家族政策と女性」参照。

⁹⁾ E.Legendre et S.Vanovermeir, Situations professionnelles à l'entrée et à la sortie du complément de libre choix d'activité, *Etudes et Resultats*, No.750, février 2011, p.2, <http://drees.social-sante.gouv.fr>>...>Etudes (2016/7/7アクセス)。

控除、家庭的受入れを選んだ場合には「保育方法自由選択補足手当」(CMG)による保育費用への補助が行われる。こうして、CLCAは、子どもをもつ労働者の「就労中断」と「就労調整」の間の選択の自由を保障するのである。

フランスの家族給付とりわけCLCA、COLCA、CMGに関する以上の神尾氏の考察と分析は、別の言い方をすれば、日本とも共通する女性の高学歴化・就業率上昇を前提とする出産・育児のいわゆる「機会費用」に対して、フランスのこれらの家族給付がどのように補償しているのかに関してきわめて明晰な構図を示していると言えよう。

III CLCAの実態

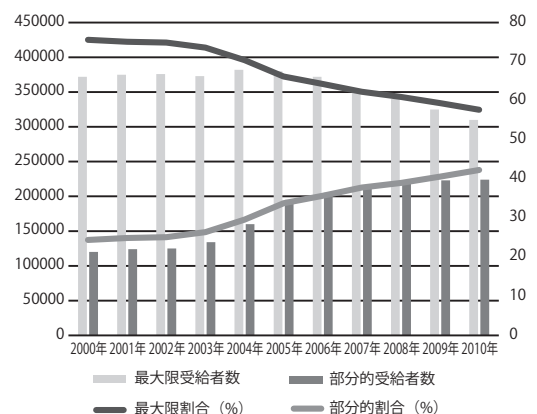
1. 「部分的比率のCLCA」と「最大限比率のCLCA」の受給者の家族的職業的特徴

ここで紹介し要約するのは、労働雇用健康省の「統計研究調査評価部」(DREES)が「家族高等評議会」の要請に応じて2010年の4月と5月の間にCLCAの元受給者に対して行ったアンケート調査の結果にもとづく研究である。このアンケート調査の対象者は、2009年の8月と10月の間にCLCAから離脱した元受給者であり、より正確には2009年7月にはCLCAを受給していたが、2009年10月にはそれを受給していなかった人々であり、彼らは、CLCAの受給の直前の就業状況とCLCAからの離脱の数ヶ月後の就業状況について質問されている。回答したのは、3495人の元受給者である。アンケート調査はこうして、CLCA受給者の直前と離脱の数ヶ月後の就業状況の比較によって把握される元受給者の「職業行程」(parcours professionnels)を知ることを目的としている⁹⁾。

¹⁰⁾ D. Boyer et M. Nicolas, Les comportements d'activité des mères à la suite du CLCA à taux partiel, *Politiques sociales et familiales*, No.108, juin 2012. http://www.persee.fr/doc/caf_2101-8081_2012_num_108_1_2685 (2016/6/31アクセス)。

そこでまず、「部分的比率のCLCA」の元受給者の職業行程に関する研究を行った二人の研究者¹⁰⁾によって予め示された「部分的比率のCLCA」と「最大限比率のCLCA」の受給者数の2000年代の推移を確認しておこう(但し、2003年までは「部分的比率のAPE」と「最大限比率のAPE」の推移が示されている)(グラフ1)。それによれば、前者は創設以来、増加傾向にあり、後者の減少傾向と対照的であり、2004年にはCLCA受給者全体の約3割であったのが、2010年には全体の約4割に達している。その理由として、これらの研究者は、このタイプのCLCAがもたらすパートタイム就業の金額が以前のAPEに比べて15%引上げられていることを指摘している。

次に、「部分的比率のCLCA」と「最大限比率のCLCA」の元受給者のCLCAへの参入の直前の家族的職業的特徴の比較を行った研究¹¹⁾に依拠して、前者の元受給者を「部分的受給者」、後者



グラフ1 「部分的比率のAPE-CLCA」と「最大限比率のAPE-CLCA」の受給者の推移
(出所) D. Boyer et M. Nicolas, Les comportements d'activité des mères à la suite du CLCA à taux partiel, *Politiques sociales et familiales*, No.108, juin 2012.

¹¹⁾ E. Legendre et S. Vanovermeir, *op.cit.*

の元受給者を「最大限受給者」と略称したうえで、前者の二つの下位類型すなわちフルタイム就業の50%以下の比率の元受給者を「50%受給者」、フルタイム就業の50%超、80%以下の比率の元受給者を「80%受給者」と区分したうえで、これらの種類の家族的職業的特徴の違いを確認しておこう。なお、当該研究は、CLCAの元受給者の参入時の平均年齢が32歳であり、元受給者は女性が97%を占めており事実上、母親の専有物であることを予め示している。

確認すべきはまず、これらの元受給者の参入直前の就業状況である(第5表)。

第5表 CLCAの元受給者の参入直前の就業状況(%)

就業状況	部分的受給者	50%受給者	80%受給者	最大限受給者	全体
直前に働いていた	93	89	95	59	74
フルタイム	75	62	78	69	72
パートタイム	25	38	22	31	28
直前に働いていなかった	7	11	5	41	26

(出所) E.Legendre et S.Vanovermeir, Situations professionnelles à l'entrée et à la sortie du CLCA, *Etudes et Resultats*, No.750, février 2011, p.4.

参入直前の就業状況の違いは、二つの類型の間で明白である。部分的受給者は大半が就業中であり、しかもフルタイム就業が大部分であることが判る。逆に、最大限受給者は、就業者が6割に対して非就業者が4割であり、部分的受給者とは大きな違いを示している。

次に、これらの元受給者のCLCAの類型選択と参入直前に養育している子どもの数との関連を確認しておけば、次のようになる(第6表)。

そこで部分的受給者とりわけ80%受給者は、最大限受給者に比べて子どもの数が相対的に少な

第6表 CLCAの元受給者の参入直前の子どもの数に応じた分布(%)

CLCAの類型	子ども1人	子ども2人	子ども3人以上	全体
部分的受給者	47	49	34	45
50%受給者	10	10	12	10
80%受給者	37	39	22	35
最大限受給者	53	51	66	55
受給者全体のなかの割合	24	52	24	100

(出所) *ibid.*, p.3.

く2人中心であるのに対して、最大限受給者は、子ども数が多く3人以上が中心であることが判る。

最後に、元受給者の類型選択と参入直前の学歴すなわち免状のレベルとの関連について確認しておこう(第7表)。

第7表 CLCAの元受給者の参入直前の免状のレベル(%)

免状のレベル	部分的受給者	50%受給者	80%受給者	最大限受給者	全体
バカロレア(bac)以下	29	40	26	61	47
無免状またはbac未満	13	21	10	36	25
bacまたは同等免状	16	19	16	25	22
bac+2以上の免状	71	60	74	39	53
bac+2	25	18	27	17	20
bac+2を上回る免状	46	42	47	22	33

(出所) *ibid.*, p.4.

参入直前の就業状況に明らかに照応して、部分的受給者とりわけ80%受給者は高等教育終了者の割合が高く、逆に最大限受給者は相対的に低い学歴を持っていることが判る。

こうして、CLCAの二類型である「部分的比率のCLCA」の元受給者と「最大限比率のCLCA」の元受給者における参入直前の家族的職業的特徴の違いが確認される。要するに、前者は、参入直前に9割が就業中であり、しかもフルタイム就業が大半であるのに、後者は、参入直前に非就業である者が4割にも達するという対照的状況が示さ

れている。それらの就業状況の対照性は、元受給者の子どもの数と免状のレベルと関連しているのであり、前者は子どもの数が少なく2人中心であり、高等教育終了者の割合が7割に上るのに、後者は子どもの数が多く3人以上が中心であり、相対的に低い学歴の者が6割を占めるという対照的状況と明らかに関連している。

2. 「部分的比率のCLCA」の元受給者の

職業行程

以上のようなCLCAの元受給者の参入直前の状況は、CLCAの受給期間を終了または離脱して数か月後にどのように変化したかが次の問題である。「部分的比率のCLCA」の元受給者の職業行程を明らかにすることを旨とした上記でも触れた二人の研究者の研究成果¹²⁾の要約的紹介から始めよう。

まず、当該類型のCLCAの元受給者における参入直前の就業状況と離脱数ヶ月後の就業状況を確認しておけば、フルタイムに比べてパートタイムの割合が大きくなっているとはいえ、就業継続の割合は圧倒的である(第8表)。

第8表 「部分的比率のCLCA」の元受給者の参入前と離脱後の就業状況(%)

就業状況	参入の直前	離脱の数ヶ月後
100%働いていた	70	47
51~99%働いていた	17	41
50%まで働いていた	6	8
働いていなかった	6	4

(出所) D.Boyer et M.Nicolas, Les comportements d'activité des mères à la suite du CLCA à taux partiel, *Politiques sociales et familiales*, No.108, juin 2012, p.24-25.

そのうえで、CLCAの当該類型の元受給者の受給前後におけるフルタイム就業とパートタイム就業の割合の変化を確認しておけば、次のようになる(第9表)。

第9表 「部分的比率のCLCA」の元受給者の受給前後の就業状況(%)

就業状況	子ども1人	子ども2人	子ども3人以上	全体
直前のフルタイム就業者	78	72	56	70
数ヶ月後フルタイム就業者	48	50	37	47
直前のパートタイム就業者	20	21	35	24
数ヶ月後パートタイム就業者	49	46	57	49
フルタイムからパートタイムへの変更	41	36	45	39

(出所) *ibid.*, p.26.

ここから読み取れるのは、主要な三つの職業行程である。第一の最も多数者のそれは、参入直前のフルタイム就業から離脱の数ヶ月後にフルタイム就業に復帰した職業行程である。こうした行程を辿った元受給者にとって当該類型のCLCAは、「家庭生活と職業生活を両立させるために一時的に利用された」のである。第二の職業行程は、直前のフルタイム就業から離脱後にパートタイム就業に移行した行程である。CLCAの受給期間から離脱後にかけてのパートタイム就業の継続ないし延長は、元受給者にとってフルタイム就業を再開するための「職業時間と家庭時間の再調整の困難」を示唆している。第三の行程は、参入直前も離脱後もパートタイム就業という相対的少数者の職業行程である。これらの元受給者は、CLCAへの参入の前に「すでに確立した両立のための家族的編成方式」に対応していると考えられる。ここには「不本意なパートタイム」(temps partiel subi) 就業者が含まれると推測される。

12) D.Boyer et M.Nicolas, *op.cit.*

以上の「部分的比率のCLCA」の元受給者の職業行程について、次に参入直前と離脱数ヶ月後において働いていた割合すなわち労働時間の増減の観点から区分が行われる。すなわち、労働時間が同一に維持されている行程、労働時間が短縮されている行程、労働時間が増加されている行程という三つの行程区分である。元受給者の労働時間の増減の観点から見た職業行程の区分と元受給者の子どもの数との関連について確認すれば、次のようになる(第10表)。

第10表 「部分的比率のCLCA」の元受給者の三つの行程と子どもの数(%)

子どもの数	労働時間維持行程	労働時間短縮行程	労働時間増加行程
子ども1人	55	37	8
子ども2人	54	32	14
子ども3人以上	48	35	17
全体	53	34	13

(出所) *ibid.*, p.27.

ここでは、元受給者は、参入前の労働時間と離脱後の労働時間の選択において、育てている子どもの数にほとんど影響されることなく、その過半数が労働時間を維持していること、約三分の一が労働時間を短縮していること、労働時間を増やしているのは少数だが、子ども3人以上を育てている元受給者はむしろ労働時間を増やしていること、が確認される。

その場合に、労働時間の増減の観点から見たこれらの行程の区分は、子どもの数とはほとんど関連がないとしても、元受給者の参入直前の就業状況とはどのような関連にあるのかが関心を惹く。それを示したものが次の表である(第11表)。

第11表 「部分的比率のCLCA」の元受給者の三つの行程と参入直前の就業状況(%)

就業状況	労働時間維持行程	労働時間短縮行程	労働時間増加行程
フルタイムで働いていた	58	42	0
パートタイムで働いていた	51	17	32
51~99%働いていた	55	19	26
50%まで働いていた	39	13	48
働いていなかった	11	0	89
全体	53	34	13

(出所) *ibid.*, p.28.

参入直前の就業状況との関連において際立っているのは、直前にフルタイムで働いていた者の6割が離脱数ヶ月後にフルタイム就業を再開している一方、その4割は労働時間を短縮して就業をパートタイムで再開していることである。直前にパートタイムで働いていた者は離脱後、大半が労働時間を維持するか短縮しており、増加しているのは少数派である。それゆえ全体として、元受給者における離脱後の就業再開は、フルタイムが減少し、その分パートタイムが増加しているということが判る。

そこで最後の問題は、離脱後にフルタイムで働くのか、パートタイムで働くのかの元受給者による選択を規定するものは何かである。元受給者による離脱後のフルタイムでの就業再開の有無を説明する諸要因の析出が回帰分析によって試みられる(第12表)。

この分析の結果は、CLCAの当該類型への参入直前にフルタイム就業であった元受給者について、それから離脱の数ヶ月後にフルタイム就業を再開した者とパートタイムまたは非就業に変更した者との間の職業行程の分岐をもたらした諸要因を明らかにしている。要するに、前者に比べて後者

第12表 参入直前フルタイム就業であった元受給者の職業行程に応じての特徴(%)

受給者の特徴	離脱後 フルタイム	離脱後 パートタイム	全体
年齢*			
30歳未満	13	9	11
30歳以上35歳未満	40	33	37
35歳以上40歳未満	34	42	37
40歳以上	13	15	14
ランク			
1(子ども1人)	24	25	25
2(子ども2人)	61	57	59
3(子ども3人以上)	15	19	16
免状のレベル*			
無免状またはbac以下	25	31	28
bac+2	26	29	27
bac+2超過	49	40	45
地位**			
公務の賃労働者	52	46	49
民間の賃労働者	48	54	51
活動部門*			
教育	28	14	22
医療、社会福祉行動	26	37	31
その他	46	49	47
賃金所得*			
月間手取り1500€未満	41	44	42
1500€以上2000€未満	48	40	45
2000€以上	11	16	13
CLCAの間にパート育児休暇 取得していた	53	56	54
取得していない	47	44	46
CLCAの比率			
51%から80%まで	81	81	81
50%まで	19	19	19
受給期間終了まで受給の有無			
受給した	65	87	74
受給していない	35	13	26

(出所) *ibid.*, p.30.

(注意) 記号*と**は、特徴の分布が、CLCAからの離脱の数ヶ月後、フルタイムで就業再開した元受給者とそれ以外の者の間で有意に異なっているということを示している。*:5%の限度、**:10%の限度。

は、年齢が高い、免状のレベルが低い、公務労働者よりも民間労働者が多い、活動部門として教育よりも医療福祉が多い、賃金として手取り月額1500～2000ユーロの区分が少なく分散的であるという特徴を持っている。逆に言えば、前者は、勤務時間が家庭生活の拘束とより容易に両立可能である若い学校教師の母親が、自分の出産によってキャリアにブレーキをかけないために、CLCAの受給期間中は「自発的に選択したパートタイム」(temps partiel choisi)に従事しつつ受給期間終了後直ちに、または終了以前に離脱しフルタイム就業を再開するという典型例を浮かび上がらせる。こうして「部分的比率のCLCA」は「雇用の安定性、家庭生活と職業生活の両立の措置に好都合な活動部門において働いている女性にむしろ寄り添う」役割を持つことが明らかとなる。以上が「部分的比率のCLCA」の元受給者の職業行程に関する研究成果の要約的紹介である。

総じて、「部分的比率のCLCA」は、受給者である母親のほぼすべての者の就業の継続を可能にして就業率の向上に貢献する一方、彼女たちの半分以上について離脱後の労働時間を短縮させパートタイム就業を帰結させている。それはまず、「部分的比率のCLCA」の二つの下位類型である80%受給と50%受給の間の選択という柔軟な働き方を乳幼児の母親に提供し彼女たちについてワーク・ライフ・バランスを可能にしている。それはしかしながら、その受給者が排他的に母親であるという点において、アンケート調査を分析したフランス人研究者の表現を借りるならば、この家族給付の持つ「ジェンダー平等という目的の見地からの家族政策の限界」を体現しているとともに、それに依拠して乳幼児を養育する家庭におけるワー

ク・ライフ・バランスの成立が、一方的に母親による労働時間の短縮、パートタイム就業行動、場合によっては「自発的に選択したパートタイム」だけでなく「不本意なパートタイム」の選択に立脚しているという問題点を浮かび上がらせるのである。ここに「部分的比率のCLCA」の乳幼児を養育しながら働く勤労者(母親)にとっての意義と限界が見出されるであろう。

3. 「最大限比率のCLCA」の元受給者の

職業行程

次に、「最大限比率のCLCA」の元受給者の職業行程に関する研究成果¹³⁾の要約的介绍に移ろう。その職業行程を明らかにする前提として、この類型への参入直前の元受給者の家族的職業的特徴を改めて確認しておけば、次のようになる(第13表)。

「最大限比率のCLCA」の元受給者はこうして、「部分的比率のCLCA」の元受給者とは異なり、参入直前に働いていなかった者が3割もおり、働いていたとしても3割はパートタイム就業であり、しかもその特徴は、育てている子どもの数が増えるとともにそして免状のレベルが下がるとともに、より明瞭になっている。他方において、当該類型のCLCAの元受給者のうち参入直前に働いていた者は、安定的雇用にあり、大半が公務員資格保持者または無期契約で就業していたのであり、その雇用の場合は商業、サービス業、医療福祉という女性の多い活動部門であった。

そもそも元受給者のうち参入直前に働いていた者が、「部分的比率のCLCA」による就業の部分的継続ではなく、「最大限比率のCLCA」による就

第13表 「最大限比率のCLCA」への参入直前の元受給者の家族的職業的特徴(%)

	子どもの数			免状のレベル				全体
	1人	2人	3人	bacなし	bac	bac+2	bac+2超過	
働いていなかった	17	30	35	35	31	24	19	28
働いていた	83	70	65	66	69	76	81	72
労働時間								
フルタイム	84	67	57	62	68	73	76	69
パートタイム	16	33	43	38	32	28	24	31
地位と労働契約								
公務員資格・無期契約	15	13	20	10	17	10	27	14
民間企業の無期契約	77	73	60	67	72	80	66	71
有期契約・派遣・実習	7	14	19	23	11	10	7	16
活動部門								
教育	9	8	10	4	9	1	21	9
医療・社会福祉行動	24	15	15	16	19	23	13	18
サービス業	20	22	22	20	22	21	23	21
商業	26	31	21	34	29	28	13	26
工業	9	8	13	14	5	9	10	10
その他	13	15	20	11	16	19	19	16

(出所) S.Vanovermeir, Une majorité des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein retravaillent quelques mois après être sortis du dispositif, *Politiques sociales et familiales*, No.108, juin 2012, p.101.

13) S.Vanovermeir, Une majorité des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein retravaillent quelques mois après être sortis du dispositif, *Politiques sociales et familiales*, No.108, juin 2012.
http://www.persee.fr/doc/caf_2101-8081-2012_num_108_1_2693 (2016/6/31アクセス)。

業中断を選択した理由は、どのようなものであろうか。それを示すものが次の表である¹⁴⁾(第14表)。

第14表 参入直前に働いていた元受給者による「最大限比率のCLCA」選択の理由(%)

養育親休暇の枠内での雇主との復職の合意 この合意に加えての別の理由	88
子どもとより多くの時間を過ごすため	97
子どもの受入れ施設における空席の欠如	41
育児と仕事の両立による金銭的増加の回避	37
育児と仕事の勤務時間・通勤との両立の困難	37
適切な保育方法の欠如	35
保育費用の高い負担の回避	26
保育の時間割と仕事の両立の困難	23
その他の理由	12

(出所) E.Legendre et S.Vanovermeir, *op.cit.*, p.5.

少なくとも参入直前に働いていた者に関する限り、「最大限比率のCLCA」を選択した理由は明白である。すなわち、別の制度である「養育親休暇」(CPE)を取得することによって参入直前の職場の雇主との休暇終了後の復職の合意を獲得し、その育児休暇期間の所得喪失を当該類型のCLCAによって埋め合わせる一方、自分の子どもの世話に専念し一緒に多くの時間を過ごすためである。

因みに、この育児休暇は、企業または行政機関において1年以上の勤続年数を持ち3歳未満の子どもを育てている従業員に子どもの3歳の誕生日まで休業する権利を与えるものであり、労働時間を短縮するパートタイム育児休暇も制度化されている。いわばフルタイムの完全な育児休暇を取得した場合には、従業員はその間無報酬であるものの、当初支払われていた報酬をもって当初の部署または同等の職に休暇終了後、復帰することができる権利を有する。そして育児休業間の無報酬を補償する制度としての意味を持つのが、「養育親手当」(APE)を引き継いだCLCAである。但し、

CLCAの受給の条件はすでに見たように、育児休暇の取得の条件とは異なっている。

こうして参入直前に働いていた元受給者による当該類型のCLCAの選択の理由が、育児休暇の取得による復職見通しの確保と子どもの世話への専念にあったことは明白であるが、この育児休暇取得に追加される理由として、乳幼児のための保育所への入所困難、適切な保育方法の欠如が相当数、挙げられていることは注目に値する。これらの理由は、フランスにおける保育所の不足、女性の雇用創出政策の観点から不足する保育所の代役を担う「認定保育ママ」(assistante maternelle agréée)と働くとする母親の勤務時間、勤務日程との不適合といった問題点を浮き彫りにしていると言えよう。

以上のような「最大限比率のCLCA」の元受給者は、それからの離脱の数ヶ月後にどのような状況に移行したのであろうか。ここに示されるのは、当該類型のCLCAから離脱の数ヶ月後に就業再開した元受給者の家族的職業的特徴に応じた分布状況である(第15表)。

要するに、離脱の数ヶ月後に就業を再開した元受給者は6割にとどまり、就業を再開していなかった者が4割もいる。とはいえ、就業再開の数字は、「労働市場に関する景気的文脈に依存しうる」がゆえに慎重に考察されなければならない。こうした事情を踏まえるとしても、第13表が示す参入直前の就業状況と比べてみると、元受給者の離脱数ヶ月後の就業率は、子どもの数が増えるにつれて、また免状のレベルが下がるにつれて減少していることは明白である。職業的特徴から見れば、直前に働いていた者の7割、無期契約であった者の同じく7割、フルタイムであった者も6割が離脱後に就業を

14) E.Legendre et S.Vanovermeir, *op.cit.*

第15表 「最大限比率のCLCA」からの離脱後の
就業再開者の特徴に応じた分布(%)

	子ども 1人	子ども 2人	子ども 3人以上	全体
全体	80	61	49	62
子どもの数				
子ども1人	80			
子ども2人	61			
子ども3人以上	49			
年齢				
30歳未満	79	63	41	69
30歳以上35歳未満	81	59	50	61
35歳以上	83	62	50	59
家庭状況				
カップル生活	83	62	51	64
配偶者と離別	45	49	38	44
免状のレベル				
バカロレア(bac)なし	64	56	42	51
bac	80	57	55	62
bac+2	81	62	54	65
bac+2超過	93	77	59	78
参入直前の就業状況				
働いていた	86	71	61	73
働いていなかった	56	45	39	44
地位(参入前の最後の職)				
公務の賃労働者	84	72	64	72
民間の賃労働者	56	59	46	60
労働契約(参入前の最後の職)				
無期契約	85	68	55	68
有期契約	50	47	43	46
不安定諸契約	66	44	25	38
労働時間(参入前の最後の職)				
フルタイム	84	61	47	63
パートタイム	65	63	52	59
活動部門(参入前の最後の職)				
サービス業	79	57	43	58
商業	77	62	44	60
その他	83	63	55	65
育児休暇				
完全な育児休暇取得	86	69	58	69
育児休暇取得していない	64	42	29	42

(出所) S.Vanovermeir, *op.cit.*, p.102.

再開しているが、直前に働いていなかった者は4割、有期契約であった者は5割足らず、不安定諸契約であった者は4割、パートタイムであった者は6割ぎりぎり就業再開しているにすぎない。

これらの元受給者について、離脱の数ヶ月後に就業再開した者が6割にとどまるとはいえ、そのなかの約3割がCLCAの受給期間満了前に中途離脱を行っている。その限りにおいて、迅速な復職の欲求をもった就業意欲の高い、またそれを実現できる条件を備えた元受給者が存在していたということになる。これらの元受給者における中途離脱と子どもの数との関係および中途離脱の理由は、次のとおりである(第16表)。

第16表 「最大限比率のCLCA」からの中途離脱者と
子どもの数との関係および理由(%)

受給期間満了の離脱者	72		
受給期間満了以前の離脱者	28		
	子ども1人	子ども2人	子ども3人以上
受給期間満了以前の離脱者	29	35	19
平均受給期間	5ヶ月	25ヶ月	33ヶ月
離脱後にフルタイムで就業再開した者の受給期間満了以前の離脱の理由			
金銭的状況の改善	78(高等教育修了者は相対的に少ない)		
職を再開したい欲求	68		
最初から予定	64(高等教育修了者は相対的に多い)		
関心を惹く雇用機会の発見	27		
職業的キャリアの困難回避	25(高等教育修了者は相対的に多い)		
子どもの保育方法の確保	21(高等教育修了者は相対的に多い)		

(出所) *ibid.*, p.100.

こうして、「最大限比率のCLCA」の元受給者における離脱後の就業再開の割合は、元受給者の参入前の家族的職業的特徴に応じて無視できない隔たりを示している。元受給者における就業再開の割合の隔たりを説明する諸要因の析出が回帰分析によって試みられている(第17表)。

第17表 「最大限比率のCLCA」の元受給者の
離脱後の就業再開へのその特徴の効果

	相関係数	有意水準
子どもの数 子ども1人 子ども2人 子ども3人以上	1.9 <i>Réf.</i> 0.7	*** ***
年齢 30歳未満 30歳以上35歳未満 35歳以上	1.4 <i>Réf.</i> 1.0	* <i>ns</i>
家庭状況 カップル生活 配偶者と離別	<i>Réf.</i> 0.6	**
免状のレベル バカロレア(bac)なし bac bac+2 bac+2超過	0.8 <i>Réf.</i> 1.0 1.7	<i>ns</i> <i>ns</i> ***
参入直前の就業状況 参入直前に働いていた 参入直前に働いていなかった	<i>Réf.</i> 0.5	***
参入前の最後の職の地位 公務の賃労働者 民間の賃労働者または非賃労働者	1.7 <i>Réf.</i>	***
参入前の最後の職の労働契約 無期契約 有期契約 不安定諸契約	<i>Réf.</i> 0.6 0.5	*** ***
参入前の最後の職の労働時間 フルタイム パートタイム	<i>Réf.</i> 1.0	<i>ns</i>
参入前の最後の職の活動部門 サービス業 商業 その他	<i>Réf.</i> 1.1 1.2	<i>ns</i> <i>ns</i>
育児休暇 完全な育児休暇取得 育児休暇なし	<i>Réf.</i> 0.5	***

(出所) *ibid.*, p.104.

(注意) 有意水準の記号。*:10%、**:5%、***:1%、*ns*:有意ではない。

この分析から読み取れるのは、他の点で条件は全て同じであるとしても、「最大限比率のCLCA」の元受給者について、参入直前に働いていなかった者、配偶者と離別した者、不安定諸契約にあった者、育児休暇を取得しなかった者は、すでに働いていた者、カップル生活をしていた者、無期契約にあった者、完全な育児休暇を取得していた者に比べて、離脱の数ヶ月後の就業再開の機会を半分しか持っていないということである。こうして分析は、第15表に示されたアンケート調査結果を基本的に確証している。

それと関連して、当該類型のCLCAの元受給者における参入直前と比べての離脱数ヶ月後のパートタイム増加と子どもの数との関連ならびに非就業者と失業申告者(公共職業安定所「雇用センター」に登録した求職者とは異なり、失業中または職探し中であると自己申告し回答した者)の増加と子どもの数との関連さらには離脱数ヶ月後の失業および職探し停止の理由が問題となる。それらの関連と理由を示したものが、次の三つの表である(第18表、第19表、第20表)。

第18表 「最大限比率のCLCA」の元受給者の
受給前後のパート比率と子どもの数(%)

	子ども 1人	子ども 2人	子ども 3人以上	全体
参入前のパートタイム就業	16	33	43	31
離脱後のパートタイム就業	32	42	51	41

第19表 「最大限比率のCLCA」の受給前後の
非就業率、失業申告率と子どもの数(%)

	参入の直前	離脱の数ヶ月後
働いていなかった者	16	38
失業を申告した者	13	25
子ども1人	4	16
子ども2人	16	31
子ども3人以上	16	39

第20表 「最大限比率のCLCA」の元受給者の
離脱後の失業と職探し停止の理由(%)

失業申告の理由	
提案された仕事の勤務時間が家庭生活と両立困難	61
長い間働いていないことに起因する職探しの困難	58
必要とされる技能資格または経験の欠如	36
子どもの保育方法を見つけることの困難	38
職探し停止の理由	
唯一の理由として子どもの世話のため家に居たいこと	18
主な理由としてこどもの世話のため家に居たいこと	62
部分的な理由として子どもの世話のため家に居たいこと	84
働くことが金銭的に得になるようには思われないこと	35
子どもの適切な保育方法がないこと	34

(出所) *ibid.*, p.106-107.

こうして、当該類型のCLCAの元受給者における参入前と離脱後の職業行程において、パートタイム就業者、非就業者、失業申告者がそれぞれ10ポイント程度であるとはいえ増加していることが判明する。以上が、「最大限比率のCLCA」の元受給者の職業行程に関する研究成果の要約的紹介である。

総じて、「最大限比率のCLCA」の元受給者の職業行程の分析は、参入直前に働いていた者、カップル生活をしてきた者、無期契約にあった者、完全な育児休暇を取得した者における——参入直前に比べてフルタイム就業の減少、パートタイム就業の増加という対照的動向を含むとはいえ——離脱数ヶ月後の順調な就業再開を明らかにする一方、直前に働いていなかった者、配偶者と離別した者、不安定な労働契約にあった者、育児休暇を取得しなかった者における就業再開の困難、非就業者や失業申告者への転落を明らかにしている。後者に比べていわば順調な前者の職業行程すなわち相対的に迅速な雇用復帰とキャリア維持は、大きくは育児休暇制度の枠内での復職の権利保障と当該類型のCLCAによる育児休暇期間

の所得喪失の補償によって支えられている。前者においては、こうした制度的補完関係のなかで育児休暇期間の育児専念の家庭生活および育児休暇期間をいわば「出産休暇の延長」¹⁵⁾として活用することによる継続的職業生活の間の両立が可能にされている。他方、後者における就業再開の困難は、CLCAへの参入直前の非就業あるいは不安定労働契約それゆえ育児休暇取得の不可能そしてそれと相互関連にある乳幼児の保育方法と保育所の供給不足といった諸問題に起因しているように思われる。いずれにせよ、乳幼児を養育する家庭におけるワーク・ライフ・バランスの成立は、母親の就業行動における制度的個人的選択に一方的に依存しており、その成立が父親の就業行動の選択とは無関係であるという根本問題は「部分的比率のCLCA」と共通しており残存したままである。ここに「最大限比率のCLCA」の乳幼児を養育しながら働く勤労者(母親)にとっての意義と限界が見出されるであろう。要するに、CLCAの実態は、乳幼児を養育しながら働く勤労者家庭的職業的特徴に応じて、パートタイムや不安定労働契約、無職と失業を含む特に母親の就業行動のフレキシブルな選択に依拠したワーク・ライフ・バランス支援給付であるということが判明したのである。

IV CLCAの改革と新たな 家族給付PréParE

1. CLCAの改革提案

以上、考察してきたように、家族給付としてのCLCAは、「家庭生活と職業生活を両立させるために乳幼児の両親にもたらされる援助を簡素化し

¹⁵⁾ S. Ananian, L'activité des mères de jeunes enfants depuis la mise en place du CLCA, *Etudes et Resultats*, No.726, mai 2010, p.2.
[http://drees.social-sante.gouv.fr/>...>Etudes \(2016/7/7アクセス\)](http://drees.social-sante.gouv.fr/>...>Etudes (2016/7/7アクセス))。

¹⁶⁾ V. Péresse, *op.cit.*, p.69-93.

¹⁷⁾ HCF, *Problématiques et voies de réformes du CLCA*, le 11 février 2010.
[http://www.hcf-famille.fr/IMG/pdf/note_voies_de_reform_CLCA...\(2016/8/28アクセス\)](http://www.hcf-famille.fr/IMG/pdf/note_voies_de_reform_CLCA...(2016/8/28アクセス))

改善する」という創設の目的に照らして一定の役割を果たすとともに、いくつかの問題点をも引き起こしてきた。したがってその後、これらの問題点に焦点を合わせ、CLCAの改革に向けた提案が行われることになる。以下、その主要な改革提案について要約しよう。

相対的に早い時期の改革提案の一つが、当時の首相の諮問に対して、研究調査機関IGASの協力のもとに提出された国民議会議員V. ペクレス氏による2007年の答申書¹⁶⁾がある。それは、創設当初から受給者が非常に少ないCOLCAに対する改革提案も含むが、CLCAに限定すれば、次のとおりである。

(一)「最大限比率のCLCA」における就業中断の期間を短縮し、職業訓練へのアクセスを容易にするなど雇用復帰のための準備のために有効に使える時間に充てるとともに、保育費用への支援を強めること、(二) 乳幼児の2歳から3歳にかけての特別の保育方法の提供を強めることによって、子どもの保育を受ける権利を充実させること、(三) 父親に育児休暇の一部を取得させるように誘導すること、(四) 家庭で乳幼児を育てる親のための年金享受権のための給付を創設すること、(五) 交渉の義務条項化等を通じてワーク・ライフ・バランスへの企業と労使双方の関与を強化すること、等である。

その後、家族政策に関する公共的論議と改革提案を行う「家族高等評議会」(HCF)が2009年6月に以前の「人口家族高等評議会」(HCPF)を引き継ぐ形で創設された時、CLCAの改革提案¹⁷⁾が示されている。それは大まかには次のとおりである。

(一) CLCAの支給期間の短縮を通じて受給者の労働市場からの隔離を制限すること、(二) 育

児休暇を終了する時に母親の雇用復帰に向けて付き添い支援の措置を設置すること、(三) 父親と母親の間のCLCAの共有(partage)の強制をもって、より多くの父親に補足手当を受給するように誘導すること、(四) 定額のCLCAの代わりに賃金に比例的な給付を創設すること、等である。

2013年に入ると政府は、新たな「男女平等法案」のなかにCLCAの改革に関する条項を入れることを決定する¹⁸⁾。その基本的な内容は、次のとおりである。

(一) 子どもを持つ母親の雇用復帰を促進し、カップルのなかで家族的責任をより適切に配分するために、父親が育児休暇を取得するように誘導するためにCLCAの共有を制度化すること、(二) CLCAの支給期間はこどもの数に応じて決められること、(三) CLCAの支給期間は、いずれの場合も父親が6ヶ月間、育児休暇を取得するという条件のもとで、子ども1人の場合、6ヶ月から12ヶ月に延長、子ども2人以上の場合は3年のままであること、(四) 片親家庭の場合にはCLCAの期間が延長されること、等である。

「男女平等法案」におけるCLCAの以上の改革案に対して、「男女平等高等評議会」(HCF/fh)はその後、法案の基本的枠組みを承認したうえで、若干の具体的提案を行っている¹⁹⁾。それは次のとおりである。

(一) より短いより金額の高い男女間で平等に共有される育児休暇にすること、(二) 補足手当については出産休暇に倣って賃金にスライドした適切な水準にすること、(三) 休暇終了時には雇用復帰に向けて実質的な付き添い支援を提供すること、(四) 2017年を目途に「両親共有休暇」(CPP)を制度化すること、(五) 11日さらには4週間まで延長可

18) Projet de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes, *Liaisons sociales : Le dossier juridique*, No.16396, le 29 juillet 2013. なお、フランスにおける男女平等法制の展開については、前掲、神尾真知子他編著『フランスのワーク・ライフ・バランス』等、参照。

19) Le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes appelle à une réforme du congé parental, *Liaisons sociales : L'actualité*, No.16426, le 17 septembre 2013.

能な分割できない、より十分に補償され取得が義務づけられた父親休暇に変更すること、等である。

2. 新たな家族給付としての

「子ども養育共有給付」(PréParE)

以上のようなCLCAの改革提案を受けて、それらの相当部分を受容した男女平等法「女性と男性の間の実質的平等に関する法律」(2014年8月4日法)²⁰⁾が成立する。その第2条に盛り込まれたCLCAの改革された内容は、次のようなものである。

その法律によれば、CLCAの改革の目的は「父親が育児休暇を取得するように誘導し、母親の雇用復帰を促進する」ことである。法律はこの観点からCLCAを新たな名称「子ども養育共有給付」(prestation partagée d'éducation de l'enfant ; PréParE)に変更する。この新たな給付は、施行の政令の公布を条件として2014年10月1日以降に生まれたか、または養子縁組した子どもについて発効する。この新たな給付の支給金額、支給期間を規定する子どもの「限度年齢」、支給期間の延長の場合の条件については、政令によって定められるものの、法律は新たな枠組みを盛り込んでいる。それは要するに、父親に新たな給付PréParEの一部分の受給を義務づけ、子ども1人を持つ両親についての支給期間を1年に延長する一方、子ども2人以上を持つ両親についての支給期間を父親に充当される期間を含めて現行どおりの3年に据え置く(但し、子ども2人以上の場合、支給期間に出産休暇の新生児期間が含まれる)という枠組みである。そのうえで法律は、片親家庭の親の支給期間をカップル家庭の親と同じにすること、2人以上の子どもを持つ「質素な家庭」について保育学校の入学時期まで支給期間を延長すること、当該

給付の参入直前には無職で育児休暇を取得できない2人以上の子どもを持つ受給者について受給権の終了前に「雇用センター」と「全国家族手当金庫」との協約締結によって雇用復帰への付き添い支援を制度化すること、等の追加的改革の枠組みを定めている。なお、CLCAの改革に倣って、COLCAについても同じ枠組みが新たに定められている。

その後、2014年末に交付された政令(2014年12月30日付)²¹⁾が、以上の新たな給付についての支給の諸条件を定めている。その基本的な内容は、次の点にある。

まず給付の発効日が変更されている。新たな給付の発効日は3ヶ月延長され、2015年1月1日とされ、この日以降に生まれた子どもまたは養子縁組された子どもに適用されることになった。そのうえで、新たな給付の受給者の受給条件と受給期間が次のように具体化されている。

(一) PréParEは、子ども1人の場合、カップルの各構成員がともに育児休暇を取得するという条件で、両親にそれぞれ6ヶ月それぞれゆえ子どもの誕生日まで合計1年の受給期間を与えること、但し両親双方による育児休暇取得の条件を満たさない場合には現行の6ヶ月のままであること、(二) 子ども2人以上の場合、同じ育児休暇取得の条件でカップルの各構成員に24ヶ月そして子どもの3歳の誕生日まで最大3年の受給期間を与えること、(三) 三つ子以上の多胎出産の場合、同じ育児休暇取得の条件でカップルの各構成員に48ヶ月そして子どもの6歳の誕生日まで最大6年の受給期間を与えること、(四) 「最大限比率のPréParE」が加算される場合、すなわち子ども3人以上の場合でオプションで加算された金額とより短い受給期間を選択す

20) Loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, *Liaisons sociales : Le dossier juridique*, No.16669, le 15 septembre 2014.

21) Une nouvelle prestation familiale accompagne le congé parental depuis le 1er janvier 2015, *Liaisons sociales : L'actualité*, No.16747, le 8 janvier 2015.

る旧COLCAの新たな名称「加算されたPréParE」が選ばれた場合、同じ育児休暇取得の条件でカップルの各構成員に8ヶ月そして子どもの1歳の誕生日まで最大1年の受給期間を与えること、(五) 片親家庭の場合、子ども1人の場合に1年、子ども2人以上の場合には3年、子ども3人以上の多胎出産の場合には6年、「加算されたPréParE」をオプションで選んだ場合には最大1年の受給期間を与えること、である。

なお、「全国家族手当金庫」によって2014年12月末に発表された新給付「PréParE」の創設時の支給金額は、次のとおりである(第21表)²²⁾。新給付の金額は、「基礎手当」の有無によって規定されていた以前のCLCAとは異なり、労働時間の割合によってのみ規定されている。

以上に見たように、2014年に行われたCLCAの改革は、上記に明らかにした諸問題の解決を目指している点において注目に値する。諸問題とは、次の点である。すなわち、「部分的比率のCLCA」が抱えていた受給者の一部における参入前のフルタイム就業から離脱後のパートタイム就業への場合によっては不本意な選択を含む移行、そして「最大限比率のCLCA」が抱えていた相当割合の受給者すなわち参入前に就業していなかった者、配偶者と離別した者、不安定な労働契約にあった者、育児休暇を取得しなかった者、等における離脱後の就業再開の困難、非就業者や失業申告者への転落といった諸問題そしてこれら双方の類型に通

底する母親のみの受給という根本問題である。改革はこれらの問題に対して、片親家庭における受給期間の延長、育児休暇取得の資格のない受給者の離脱前における雇用復帰のための付き添い支援などとともに、何よりも新給付PréParEについては父親の育児休暇取得を受給の条件としたという点において大きな前進であるように思われる。その際、父親の育児休暇取得期間=受給期間は、カップル間で自由に選択し決めることができるとはいえ、それが新給付の条件とされた点はやはり画期的であろう。今後、新給付は、文字通りワーク・ライフ・バランス支援給付として、その目的である父親の育児休暇取得と母親の雇用復帰促進を相互促進的にどのように進展させるのかが注目される。

V おわりに

本稿は、フランスの家族給付CLCAの元受給者に対するアンケート調査に依拠した彼らの職業行程に関するフランス人研究者の分析を要約的に紹介することによって、いわばワーク・ライフ・バランス支援給付というべきその基本的な目的ないし役割の観点からそれが受給者の現実の生活と労働のなかで具体的に担っている意義と限界を明らかにしてきた。すなわち、乳幼児を養育している勤労者の家庭生活と職業生活の間の選択の自由を保障するという基本的な目的ないし役割を持つCLCAは、その二つの類型「部分的比率の

第21表 2015年1月1日におけるPréParEの金額(ユーロ月額)

最大限比率のPréParE	部分的比率のPréParE		加算されたPréParE
	50%以下の比率	50～80%の比率	
390.52	252.46	145.63	638.33

(出所) <http://www.caf.fr/actualite/2015/evolution-liee-au-conge-parental>

22) <http://www.caf.fr/actualite/2015/evolution-liee-au-conge-parental>(2016/8/29アクセス)。

CLCA]と「最大限比率のCLCA」の実態を見ると、それぞれ効果と問題点を抱えている。前者は、受給者の母親にとって給付の受給期間の柔軟な働き方を保障し、家族的職業的特徴に応じたワーク・ライフ・バランスの在り方の選択を可能にし母親の就業率の向上に貢献するという効果をもたらす一方、受給者の一部において参入前のフルタイム就業から離脱後のパートタイム就業への場合によっては不本意な選択を含む移行を帰結するという問題点をもたらしている。後者は、恵まれた家族的職業的特徴を持つ受給者にとっては育児休暇制度との組合せによって受給期間の育児専念と所得喪失の補償として受給期間離脱後の迅速な雇用復帰とキャリア維持を可能にするという効果をもたらす一方、恵まれない家族的職業的特徴を持つ受給者にとっては、受給期間終了後の就業再開の困難、非就業者や失業申告者への転落という問題点をもたらしている。そしてCLCAのこれら二つの類型には、受給者が母親だけであり父親は不在であるという根本問題が横たわっており、この根本問題のうえでこそ上記の諸問題が生じているのである。これらが明らかにされた家族給付CLCAの意義と限界である。

そのうえで本稿は、本給付の限界をなす諸問題点に対して、その後様々な改革提案が行われ、結局、2014年後半に制度改革が行われ、新たな給付「子ども養育共有給付」(PréParE)の創設に至った経過と事実を明らかにした。それは、端的には、新たな給付の受給の条件として、父親の育児休暇取得=受給期間を導入するという新たな枠組みを設定することによって、上記の問題点とともに根本問題に斬り込むものであった。今後の展開が注目される所以である。

最後に、ここで日本の少子化対策との関連に言及し、まとめに代えたい。フランスにおいても家族給付を柱とする家族政策が出生率の上昇と人口増加にどのような効果を持つのかに関しては、議論の余地があるとされている²³⁾。ところで、日本の少子化対策に関する最近の研究の焦点の一つは次の点にある。すなわち、長期にわたる少子化対策の実施にもかかわらず、少子化を克服できていない原因として、従来の少子化対策の力点が「子育て支援」「男女の働き方の改革」すなわち夫婦の出生行動に対する支援にあり、出生率低下の要因の9割を占める「未婚化」への対策が十分に行われてこなかったことにある以上、今こそ「未婚化」対策を充実させるべきであるという提言である²⁴⁾。その「未婚化」対策とは、多数派の女性が求める対策であり、具体的には「育児期に安定して生活するための手厚い経済的支援」「その後に再就職しやすい雇用環境や柔軟な働き方の実現」「非正規雇用者や低所得者が結婚し、子どもを持つことに対する経済的支援」「自治体による結婚支援」等が挙げられている²⁵⁾。極めて妥当な提言であると思われるが、翻って、本稿が考察してきたフランスの家族給付CLCAそしてとりわけその新バージョンであるPréParEに注目すれば、それは日本の少子化対策研究が提起している諸施策を、自治体施策を除いて、見事に包含し先取りしていると言える(ましてや、PACS等のカップル形態の多様化やRSA等の若者不安定労働者支援を視野に入れるならば、一層そうである)。以上の日本の少子化対策との比較の観点からもフランスのこうした家族給付の今後の展開の行方がますます注目されると言えよう。

23) V. de Luca Barrusse, *La population de la France*, La Découverte, 2016, p.74-75.

24) 高橋重郷・大淵寛編著『人口減少と少子化対策』原書房、2015年、清水浩昭・工藤豪・菊地真弓・張燕妹『少子高齢化社会を生きる』人間の科学社、2016年、等参照。

25) 工藤豪『未婚者像と未婚化対策のミスマッチ』(上記『少子高齢化社会を生きる』所収)参照。

The Complément de Libre Choix d'Activité (CLCA) as a Benefit for Work-Life Balance in France

Hisao Arai

This paper will reveal the primary objectives and roles of CLCA – a French family allowance program for work-life balance – by introducing a summary of French researchers' analysis of the career history of former CLCA recipients based on questionnaire responses from them. Furthermore, its significance and limitations on the life and work of female recipients raising infants and young children will be clarified.

CLCA can be received at either a full or partial rate, both of which have brought about different effects and issues in recipients' attainment of work-life balance. Such issues called for a wide range of reforms in this benefit system, and CLCA has been transformed into what is called PreParE. We should keep an eye on whether this new form of parental leave allowance will be effective in enabling not only mothers but also fathers to achieve a balance between work and family life in a true sense.