投稿論文

ベルギーにおける子ども関連の休暇制度と所得保障

――就業・雇用形態による違いとタイムクレジット制度に着目して――

中島　園恵
十文字学園女子大学非常勤講師

● 要約 ●

社会保険方式に基づく公的育児支援は，実際的な展開において制度間の適用範囲を踏まえた包括的な調整を必要とするが，その調整方法は税方式等に比べて必ずしも明らかでない．本稿は社会保険方式に基づく所得保障の枠組みを維持しつつ，出産・育児を一体的に保障する公的育児支援の方法を探る事に意義を認め，先行するベルギーにおける整合化の方法について，特に民間被用者のタイムクレジット制度に着目しながら親の就業・雇用形態別に捉えた子ども関連の休暇制度と所得保障の全体構造から考察した．

その結果，ベルギーにおける子ども関連の休暇制度と所得保障は，就業・雇用形態にかかわらない普遍的な保障と就業・雇用形態の違いを踏まえた個別的な保障を調整しつつ，枠組みの異なる社会保険制度（健康保険・失業保険・家族給付）を駆使して一体的に展開していた．その調整方法には，時間（生活時間・ライフサイクル・現在と将来）への配慮という特徴がある．

● Key words：ベルギー，タイムクレジット制度，子ども関連休暇制度，所得保障，就業形態，雇用形態

人間福祉学研究，5（1）：61-72，2012

はじめに

子ども関連休暇制度の適用範囲，所得保障の有無等は各国間で異なり，財源調達方法には特別な基金，税，社会保険方式がある（Moss, ed., 2011）．特別な基金や税方式に基づく場合は，すべての子どもを対象とした出産から育児までの一貫した全体構想を描きやすい．しかし，社会保険方式に基づく場合は，実際的な展開において各制度間の適用範囲を踏まえた包括的な調整を必要とし，その調整方法は特別な基金や税方式に比べて必ずしも明らかでない．

そこで，本稿は，社会保険方式に基づくベルギーを取り上げ，特に民間被用者を対象としたタイムクレジット制度に着目しながら，親の就業形態・雇用形態別に見た子ども関連の休暇制度と所得保障の全体構造から，一体的な公的育児支援に向けた整合化の方法を明らかにすることを目的とする．これにより，本稿が貢献しうることは，社会保険制度に基づく所得保障の枠組みを維持しながら，出産から育児までを保障する公的育児支援の一体化に新たな地平を広げることである．

ベルギーの社会保障は，男性稼得者が主流の職域ごとの社会保険制度を中心に機能する欧州大陸型の典型的な構造を持つが，欧州において，北欧諸国を除けば，例外的に保育サービスが公的に発達している．私生活と仕事のバランスを図るための新たな試みや所得保障におけるいわゆるビスマ

ルク型とベバリッジ型の組み合わせ方法にもユニークな点が多い（岡，1999：76）（前田，2005：50-52）（Andersen, 2009=2011：82）（Federal Public Service Social Security, 2011：8）．ベルギーには，子ども関連の休暇と所得保障の組み合わせ方法への工夫や母親が育児と仕事を両立しやすい環境がある．

また，出産・育児休暇時所得保障が健康保険・失業保険を通じて行われていること，女性就業者におけるパートタイム労働者比率等，公的育児支援をめぐる所得保障の枠組みや女性の雇用状況には日本と共通する面もある．ベルギーが一体的な公的育児支援をどのように展開しているかを知ることは，一体的な公的育児支援の方法を探ろうとする日本にとっても有意義であるが，その全体像はわが国においてほとんど明らかにされていない[1]．

なお，本稿の主たる関心は，民間被用者と自営業者，民間被用者の中でもフルタイム労働者とパートタイム労働者による違いである．

1．公的育児支援の全体構造

1.1．就業形態・子ども年齢別の構成

ベルギーにおける公的育児支援は[2]，出産・育児を中心とした子ども関連の休暇制度と所得保障，ならびに保育サービス等を，親の就業形態と子ども年齢の別から対応させると表1のようになる．

ベルギーの社会保障制度は，社会保険と社会扶助から成るが，社会保険制度は民間被用者の一般制度，公務員の特別制度，自営業者の制度から構成される．社会保険において，民間被用者とは雇用契約によって拘束されるすべての者（すべてのパートタイム労働者を含む[3]），自営業者とは雇用契約によって拘束される者と公務員を除く国内で職業活動に従事するすべての者である（自営業者本人を手伝う助手等を含む）（岡，1991a：109-113）（Federal Public Service Social Security, 2011：3, 9, 20-21）．

母親休暇と出産・育児・教育にかかる直接費用（出産一時金・一般児童手当・保育サービス等の税額控除，保育サービス・就学前教育・義務教育）は，親の就労有無や就業形態にかかわらず普遍的に保障されている．

表1　就業形態・子ども年齢別に見た公的育児支援の構成

	妊娠・誕生 →2.5歳	→6歳	→12歳	→18歳
民間被用者	タイムクレジット制度：一般休暇（生涯職業期間）			
	タイムクレジット制度：育児休暇（12歳まで）			
	父親休暇（産後4ヶ月以内）			
	授乳休憩（産後9ヶ月間）			
	母体保護休暇			
自営業者	家事サービス（産後8ヶ月間）			
普遍的な保障	母親休暇（産後約3～6ヶ月まで柔軟な利用可）			
	出産一時金			
	保育サービス等の税額控除（12歳まで）			
	一般児童手当（18歳まで）			
	保育サービス（0～3歳）	就学前教育（2.5～6歳）	義務教育（6～18歳）	

（連邦公共サービス・社会保障の社会保障サイト https://socialsecurity.be，連邦公共サービス・雇用と労働と社会的対話のサイト http://www.werk.belgie.be，Federal Public Social Security 2011，OECD 2006 を参考に筆者作成）

しかし，母親休暇が普遍的に保障される一方で，民間被用者には自営業者にはない子ども関連の休暇（母体保護休暇，授乳休憩，父親休暇，タイムクレジット制度の育児休暇と一般休暇）が広く保障されている．

特に，民間被用者には，休暇取得時期が長期間にわたるタイムクレジット制度があり，育児休暇（子どもが12歳になるまで）の他に生涯職業期間にいつでも取得可能な休暇理由を問わない一般休暇が用意されている．中でも一般休暇は，休暇理由を問わない点に他のEU諸国にはない大きな特徴があり（Vandeweyer；Glorieux, 2009：32），休暇の取得時期は妊娠・出産，育児期というライフサイクルに規定されないが[4]，本稿では育児期における育児を理由とした育児休暇と一般休暇の継続利用に注目している．

1.2. 保育・教育環境

ベルギーの義務教育は6～18歳であり，義務教育が開始される前の6歳までの子どもには，保育サービス（0～3歳児）と就学前教育（2.5～6歳児）が用意されている[5]．保育サービスには施設内保育と家庭内保育があるが，中心的な提供形態は施設内保育である．保育施設には，毎日10～12時間開園する乳児保育所（0～3歳児）と保育所（1.5～3歳児）があり，就労する親が優先的に利用できる．利用料は家庭の所得に応じて設定されているが，低所得者は無料である．一方，就学前教育は，国の責任で公的財政によって運営されており，多くは学校に併設される就学前センターが担っている．利用料は無料で，親の就労有無にかかわらず利用できる．有料の学童保育（12歳児まで）を併用することにより，7～18時頃まで子どもを預けられる．保育サービス・学童保育利用料等12歳までの子どもの育児にかかる費用は，子ども1人につき11.20€/日までが税額控除の対象となる（Oberhuemer；Ulich, 1997＝2004：44-55）（OECD, 2006：282, 288-289）（Federal Overheidsdienst Financien, 2011a, 2011b）．

保育サービスと就学前教育の利用状況は，3～6歳の子どもの100%が就学前教育を利用し（2010年），3歳以下の子どもの49.8%が保育サービス，あるいは就学前教育を利用している（2009年）（Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2012c）．

1.3. 雇用・労働環境

ベルギーにおける就業者（15～64歳）の85.1%は被用者（民間被用者70.2%，公務員29.8%），14.9%は自営業者である（2004年）．2010年における15～64歳人口の雇用率は62%であり，男女別では男性67.4%，女性56.5%となっている．雇用形態は全体の約4分の1がパートタイム雇用であるが，男女別では男性の9.0%，女性の42.3%がパートタイム雇用である．女性就業者の約半分は，パートタイム労働者であるが，パートタイム労働者は，労働時間に応じてフルタイム労働者と同じ賃金が与えられるため，時間給の平均における男女間の相対的差は2009年現在8.8%と極めて少なくなっている．これは，EU域内において5番目に格差が少ない（Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2006：30）（Eurostat, 2011）（Statistics Belgium, 2011：45-52）．

民間被用者には，子ども関連の休暇制度（母親休暇・母体保護休暇・授乳休憩・父親休暇・タイムクレジット制度）の取得が労働者の権利として認められており，これらの休暇中は解雇から保護され，休暇後は使用者が被用者を休暇前の仕事，あるいは休暇前と同等の仕事に復帰させることが原則である（Oste, 2001）（日本貿易振興機構ブリュッセルセンター，2009：15）（Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2012a, 2012b）．

女性の雇用形態の約半分がパートタイム雇用であることは日本と変わらないが，ベルギーでは，6歳までの子どもがいる母親の雇用率が71.8%と高い（2001年）．この雇用率は，女性の雇用形

態の中心がフルタイム雇用であるスウェーデン（77.8%）とほとんど変わらないものであり，日本（33.3%）と大きく異なる点である（Fusulier, 2009：15, 27）.

2．子ども関連の休暇制度と所得保障

子ども関連休暇時の手当と子ども関連の所得保障は，すべて社会保険制度を通じて行われるが，親の就業形態と制度の別から整理すると表2のようになる．民間被用者を対象としたタイムクレジット制度は，次節で詳述するため，ここでは，健康保険と家族給付の枠組みから行われる所得保障，ならびに所得保障の財源調達方法について述べる．

2.1. 健康保険

健康保険において，母親休暇時の手当のみが民間被用者と自営業者の制度のいずれにも存在する．母親休暇の目的は，妊娠した女性に休息の機会とその間の所得保障を与えることであり，民間被用者と自営業者以外に，失業手当を受給する失業者と障碍給付を受給する障碍者も対象となる[6]．

民間被用者

雇用契約を結ぶ妊娠した女性は，休暇前6ヶ月間に120日間就業し，社会保険料を拠出していれば（以下，健康保険における適用条件は同じ），母親休暇を取得できる．母親休暇は，産前産後の15週間（産前6週間，産後9週間）であり，産前1週間と産後9週間は就労が禁止されている期間（以下，強制休暇と言う）である．強制休暇以外の産前休暇は産後に置き換えることができ，産前休暇のうち2週間は産後9週間以降の8週間以内に延期できる．給付金額は，最初の30日間が従前グロス賃金日額の82%（上限無），31日目以降が所定の計算方法から算出する賃金日額（以下，算定基礎日額と言う）の75%である．

母親が産前産後に就業する場合は，産業医の認定に基づき，必要であれば母体保護休暇が与えられる．給付金額は，算定基礎日額の60～78.237%（母親休暇の終了を境に異なる）である．配置転換等による部分的所得喪失の場合は，全期間が算定基礎日額の60%となる．産後の母親は，フルタ

表2　就業形態・制度別子ども関連の休暇制度と所得保障

			民間被用者	自営業者
健康保険	母親休暇		グロス賃金日額の82%（上限無）＋算定基礎日額の75%	390.88€［定額］
	母体保護休暇		算定基礎日額の60～78.237%	—
	授乳休憩		時給の82%	—
	父親休暇		100%の給与＋算定基礎日額の82%	—
	家事サービス券		—	105時間分
失業保険	タイムクレジット制度	育児休暇	完全休業756.19€，2分の1就業短縮378.09€（50歳未満），5分の1就業短縮128.27€（50歳未満）［定額］	—
		一般休暇	完全休業453.28€（2～5年就業）/ 604.38€（5年以上就業），2分の1就業短縮231.15€（2～5年就業）/ 308.21€（5年以上就業），5分の1就業短縮152.22€（単身以外）/ 196.44€（単身）［定額］	—
家族給付	出産一時金		第1子1,175.56€，第2子884.47€	
	児童手当		第1子86.77€	第1子81.15€
			第2子160.55€，第3子以降239.72€	

（連邦公共サービス・社会保障の社会保障サイトhttps://www.socialsecurity.be，Federal Public Social Security 2011を参考に筆者作成）

イム労働者に１時間／日，パートタイム労働者に30分／日の授乳休憩が産後９ヶ月まで認められる．給付金額は時給（対当月グロス賃金月額）の82％である．

一方，父親は，産後４ヶ月間に10日間の父親休暇を一括，または分割して取得できる．給付金額は，最初の３日間が給与の100％，４日目以降が健康保険から給付される算定基礎日額の82％である（Rijksinstituut voor Ziekte-en Invaliditeitsverzekering, 2011a）．父親休暇の取得者数は増加しており，2008年には適用条件を満たす父親のうち68％が父親休暇を取得している（2002年の約3.5倍）（Merla；Deven, 2011：63）．

自営業者

自営業者の母親休暇は，８週間（産前１週間と産後２週間は強制休暇）である．強制休暇以外の休暇期間は，産後強制休暇以降の産後23週間以内に延期できる．給付金額は，定額給付の390.88€／週である．母親休暇を終了した母親には，産後８ヶ月間利用できる105時間分の家事サービス券が給付される（Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, 2009）（Rijksinstituut voor Ziekte-en Invaliditeitsverzekering, 2011b）．

2.2. 家族給付

すべての市民は出産時に出産一時金が給付される．給付金額は，第１子・多胎時が1,175.56€，第２子以降が884.47€である．また，国内で生まれ，就学する原則18歳までの子どもを保護するすべての市民には一般児童手当が給付される．給付金額は，月額基本給付が第１子86.77€（自営業者81.15€），第２子160.55€，第３子以降239.72€である．（Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers, 2011）（Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, 2011）．

2.3. 財源調達

社会保険制度の財源は，使用者・被用者・自営業者による社会保険料を基本としつつ，補助金が投入されている．補助金は，付加価値税の一部とその他の個人所得税・法人税等から成っている．

民間被用者の一般制度は，社会保険制度の各分野における使用者・被用者別拠出割合を堅持しつつも，政府が資金需要に応じて補助金を投入する包括的財政管理方式を採用している．各社会保険料の拠出割合を合計した総合的な社会保険料の拠出割合は，被用者の収入に基づいて計算され，使用者が総賃金の24.77％，被用者が13.07％を支払う．本稿との関連から拠出割合の内訳を見ると，健康保険は，医療給付が被用者3.55％使用者3.80％，疾病・障碍給付が被用者1.15％使用者2.35％，失業保険は被用者0.87％使用者1.46％，家族給付は使用者のみ7.00％である．この他に，使用者は育児にかかる費用として0.05％を支払う．

自営業者は，３年前の所得に基づき四半期ごとの総合的な社会保険料を支払う．社会保険料は，所得年額が12,129.76€未満の場合は667.14€（一四半期あたり）の定額拠出となるが，それ以上の場合は所得年額に応じて社会保険料の拠出率が逓減する２区分の定率制となる．定率拠出では，所得年額12,129.76€以上52,378.55€未満の部分に22％，52,378.55€以上77,189.40€以下の部分に14.16％を乗じて計算するが，77,189.40€が計算上の上限金額である（Federal Public Service Social Security, 2011：12-15）．

なお，母親休暇時の手当は，1989年12月22日の法律により，健康保険における現金給付の中でも，就業不能時に適用される疾病給付・障碍給付から枝分かれしたため，使用者が就業不能時の初期に負担する給与支払い義務はない．この措置は，子どものいる女性就業者の就業機会を改良するために，母親休暇に伴う使用者の負担を社会保険に移行することが目的であった（Langendonck, 2007：103）．

３．民間被用者を対象としたタイムクレジット制度

民間被用者を対象としたタイムクレジット制度は，理由別休暇（育児休暇・看護休暇[7]・緩和休暇[8]）と一般休暇から成るが，ここでは育児休暇と一般休暇を取り上げる．

3.1. 制度の導入経緯と国王勅令

タイムクレジット制度は，全国レベルの労働協約に基づき 2002 年に民間部門を対象に導入されたが，その前身は 1985 年に導入されたキャリア中断制度である．キャリア中断制度は，現在でも公的部門の被用者に適用されている．

キャリア中断制度とタイムクレジット制度の大きな違いは，被用者が休暇を取得した際使用者にかされる代替要員（失業者）使用義務の有無である．雇用政策の色彩が強いキャリア中断制度には，使用者に代替要員使用義務がある．一方，タイムクレジット制度は「雇用と生活の質の調和に関する法」により導入されたもので，理由別休暇・一般休暇[9] ともに使用者の代替要員使用義務はない．

全国レベルの労働協約に基づくタイムクレジット制度は，休暇，ならびに休暇中の解雇からの保護と社会保障の権利継続（将来における失業・年金・疾病給付等の給付金額を休暇前の賃金に基づいて計算）を保障するものであり，使用者に休暇中の給与支払い義務はない．育児休暇中の所得保障は，国王勅令により，労働協約が及ばない民間被用者も含めたすべての民間被用者に適用対象を拡大した上で（国王勅令によって拡大された民間被用者の育児休暇の場合，育児休暇の取得は子どもが６歳になるまで），失業保険の枠組みを通じて連邦政府から手当が給付される．一般休暇中の所得保障は，失業保険の枠組みを通じて使用者と被用者の社会保険料を元手に手当が給付される（Clauwaert；Harger, 2000：19-20）（Debacker，et al., 2004：6-9）（Devisscher，2004：3）（Fusulier，2009：17-20）（Vandeweyer；Glorieux, 2009：32-33）（Merla；Deven, 2011）．

3.2. 適用対象と休暇形態

育児休暇

母親と父親は，現在の使用者と休暇前 15ヶ月間雇用契約を結び，12ヶ月間就業していれば，各々子どもが 12 歳になるまでに育児休暇をいつでも取得できる．休暇形態は３ヶ月間の完全休業（1・2・3ヶ月に分割可），６ヶ月間の２分の１就業短縮（2・4・6ヶ月に分割可），15ヶ月間の５分の１就業短縮（5・10・15ヶ月間に分割可）から選択でき，途中で休暇形態を切り替えることもできる（１ヶ月間の完全休業，２ヶ月間の２分の１就業短縮，５ヶ月間の５分の１就業短縮は等しく扱われる）．３ヶ月間の完全休業は，雇用契約時におけるフルタイム労働者とパートタイム労働者のいずれにも認められるが，就業時間短縮はフルタイム労働者のみに認められる．

給付金額は，完全休業がグロス賃金月額で 756.19 €（パートタイム労働者は労働時間に比例して減額），２分の１就業短縮が 50 歳未満に 378.09 €，５分の１就業短縮が 50 歳未満に 128.27 €ある．

育児休暇の利用者数は年々増加しており，2007 年の育児休暇手当受給者数は 26,933 人となっていて，他の理由別休暇手当受給者数（看護休暇手当受給者数 3,347 人，緩和休暇手当受給者数 137 人）に比べて圧倒的に利用されている．育児休暇手当受給者の約８割は女性，約２割は男性である．休暇形態は，２分の１就業短縮が最も多く利用されている（Fusulier, 2009：23, 30-31）．

一般休暇

一般休暇の休暇形態は育児休暇とよく似ているが，大きく異なる点は，部門・会社レベルの労働協約によって，完全休業の延長が可能なことである．一般休暇には，50 歳以上の被用者に限定した就業短縮システムも組み込まれているが，ここで

は取り上げない．

育児休暇と異なる点を挙げれば，一般休暇は，被用者 10 人以上の民間企業に適用され，同時に一般休暇を利用できるのは，１事業所で被用者数の５％以下である．希望者が多い場合は，緩和休暇後に緩和ケアを行う被用者，12 歳以下の１人以上の子どもを養育する共働き夫婦と単親の被用者，50 歳以上の高齢被用者，職業訓練中の被用者が優先的に利用できる．休暇形態は，最小３ヶ月間～最大１年間の完全休業（労働協約により５年間まで延長可），２分の１就業短縮，最小６ヶ月間～最大５年間の５分の１就業短縮である（休暇取得時に休暇前５年間現在の使用者と雇用契約を継続し，12ヶ月間フルタイム就業している場合に取得可能）．

給付金額は，完全休業が就業期間 2～5 年の場合にグロス賃金月額で 453.28 €，５年以上の場合に 604.38 €（パートタイム労働者は労働時間に比例して減額）である．２分の１就業短縮は，就業期間 2～5 年就業の場合にグロス賃金月額で 231.15 €，５年以上の場合に 308.21 €である．５分の１就業短縮は単身以外が 152.22 €，単身が 196.44 €である．

一般休暇は，休暇形態として完全休業が減少する一方で，就業短縮が増加している（2009～2010 年）．2010 年における休暇取得者の 61％は女性であり，女性は育児と仕事のバランス，男性は 50 歳以上の者に適用可能な就業短縮システムが早期退職の形で多く利用されている（Merla；Deven, 2011：63）．

3.3. 三段階の給付構造

タイムクレジット制度は，育児休暇のみならず一般休暇も育児を理由に取得できるが，育児を理由とした場合は育児休暇から一般休暇を続けて利用できる．そのため，育児の観点からタイムクレジット制度の給付構造を整理すると表３のようになる．

タイムクレジット制度における実質的な育児休暇（育児休暇と一般休暇）の給付構造は，現在の使用者との休暇前 15ヶ月間における雇用契約と 12ヶ月間の就業実績を前提に，すべての民間被用者に認められる普遍的な育児休暇を一階として，民間被用者の雇用属性（雇用先の企業規模と部

表３　育児の観点から見たタイムクレジット制度における三段階の給付構造

		適用対象	休暇形態			運用上の利点
三階	一般休暇	雇用先に労働協約が及ぶ被用者	完全休業通算最大５年間			・希望者が多い場合，育児（12歳以下の子ども）理由は優先的に利用可（共働き・単親） ・育児休暇からの継続取得可（育児休暇から一般休暇を続けて取得する場合，就業期間２年未満でも2～5年の就業とみなして所得保障） ・完全休業通算最大５年間は，８歳までの子どもの育児の場合，５年間を所得保障
二階	一般休暇	被用者10人以上の民間企業に雇用されている被用者（同時利用は被用者全体の５％以下/１事業所） ※就業短縮はフルタイム労働者のみ	完全休業最大１年間	２分の１就業短縮最大１年間	５分の１就業短縮最大５年間 ※休暇前５年間の雇用契約と12ヶ月間のフルタイム雇用	
一階	育児休暇	休暇前15ヶ月間雇用契約と12ヶ月間の就業実績 ※就業短縮はフルタイム労働者のみ	完全休業３ヶ月間	２分の１就業短縮６ヶ月間	５分の１就業短縮15ヶ月間	

（連邦公共サービス・社会保障の社会保障サイトhttps://www.socialsecurity.be，連邦公共サービス・雇用と労働と社会的対話のサイトhttp://www.werk.belgie.beを参考に筆者作成）

門・会社レベルの労働協約の有無）により二・三階の一般休暇を上乗せ・横出しできる仕組みとなっている．二・三階の利用は，育児を理由とする場合，休暇の優先利用，所得保障適用対象の拡大といった運用上の利点が加えられている．

タイムクレジット制度における共通の適用条件を前提に，被用者 10 人以上の民間企業に雇用されている被用者は，一階の育児休暇に二階の一般休暇を上乗せでき，育児休暇から一般休暇を継続利用する場合は,所得保障の適用条件が緩和され,就業期間が２年に満たない場合でも 2〜5 年の就業期間における給付金額が支払われる．

民間被用者の雇用先に部門・会社レベルの労働協約が及ぶ場合は，三階に完全休業を上乗せして最大１年間の休暇期間を最大５年間まで延長でき，休暇理由が８歳までの子どもの世話・緩和ケア・重病の家族や障碍児の介護・職業訓練・退職年金の保留の場合は，所得保障も５年間となる．二階の一般休暇において，共通の適用条件を上回る現在の使用者と休暇前５年間の雇用契約と12ヶ月間のフルタイム就業実績があれば，５分の１就業短縮も選択できる．

例えば，三階まで利用できる民間被用者は，育児休暇と一般休暇を継続利用することにより，子どもが８歳になるまでの５年３ヶ月間を所得保障付きで完全休業できる．母親休暇や父親休暇と合わせれば，義務教育開始年齢（６歳）までの間いずれかの親は育児に専念できる．二階の一般休暇を５分の１就業短縮できるフルタイム労働者であれば，５分の１就業短縮の育児休暇と一般休暇を継続利用し，保育サービス等を併用することで，義務教育開始年齢までいずれかの親は育児と仕事を両立できる．

二階まで利用できるフルタイム労働者であれば，母親休暇や父親休暇と合わせて，５分の１就業短縮の育児休暇と１年間の完全休業あるいは２分の１就業短縮の一般休暇を継続利用し，保育サービス等を併用することで，就学前教育開始年齢（2.5 歳）までいずれかの親は育児と仕事を両立できる．

一階を利用できるすべての民間被用者は，両親ともにフルタイム労働者であれば，両親が各々交互に５分の１就業短縮の育児休暇を取得し，保育サービス等を併用することで，就学前教育開始年齢まで両親間で育児と仕事を両立できる．

４．公的育児支援の一体化

本稿のテーマから，ベルギーの公的育児支援における就業形態・雇用形態による違いを挙げると次のようになる．

第１に,母親を対象とした直接的な育児支援(母親休暇と手当）と出産・育児・教育にかかる直接的な費用は，就業形態・雇用形態の違いにかかわらず普遍的に保障されている．

第２に，妊娠・出産期は出産・育児をめぐる親の役割特性としての母親，育児期は労働市場をめぐる就業特性としての民間被用者が主要な公的育児支援の対象となっている．

第３に，公的育児支援における就業形態による違いは，妊娠・出産期における母親を対象とした間接的な育児支援の方法（父親休暇，家事サービス券）と育児期における育児休暇の有無に現れている．

第４に，育児期における民間被用者を対象とした実質的な育児休暇と手当は，タイムクレジット制度の普遍的な育児休暇と個別的な一般休暇の上乗せ利用により,三段階の給付構造となっている．

第５に，公的育児支援における雇用形態による違いは，タイムクレジット制度における休暇形態に現れているが，休暇中における社会保障の権利継続は普遍的に保障されている．

これらのことから，ベルギーにおける公的育児支援は，職域ごとの社会保険制度の枠組みを超えた普遍的な保障と職域ごとの保障，ならびに民間被用者の一般制度における普遍的な保障と雇用属性ごとの保障を組み合わせることから整合化を図っている．

親の就業形態・雇用形態による違いを踏まえた整合化の方向性には，時間（生活時間・ライフサイクル・現在と将来）に配慮した調整という大きな特徴がある．

第１に，妊娠・出産期における公的育児支援の対象は，出産・育児をめぐる親の役割特性としての母親であるが，より厳密には，普遍的な育児支援（母親休暇と手当）の対象は母親本人，就業形態により異なる個別的な育児支援（父親休暇，家事サービス券）の対象は母親の育児である．母親の育児を対象とした個別的な育児支援は，就業形態による生活時間の違いに対応することから間接的に母親本人を育児支援している．

具体的には，民間被用者を対象とした父親休暇は10日間と短く，この短い期間に，子どもの生活時間・空間と離れて過ごす時間の長い民間被用者の父親がすぐさま母親と同じように育児を担うことは困難である．むしろ，父親休暇の積極的意義は，父親が母親と一緒に子どもの生活時間・空間を共有することにより育児の大変さや育児方法を知り，母親の病気時や就労時に母親の育児労働を助けることである．

一方，自営業者の家事サービス券は，市場労働・育児労働・家事労働に時間的・空間的際限がないという自営業者の就業特性から，母親の生活時間における家事労働への分配を軽減することから母親の育児労働を支援している．

第２に，育児期における公的育児支援の対象は，労働市場をめぐる就業特性としての民間被用者であるが，より厳密には，普遍的な育児休暇の対象は民間被用者の育児，雇用属性により異なる個別的な一般休暇の対象は民間被用者本人である．民間被用者本人を対象とした個別的な一般休暇は，休暇の理由と取得時期の定めを取り払うことから民間被用者個々の多様なライフスタイルに対応している．民間被用者の育児も民間被用者本人における様々な休暇理由の１つとして一般休暇に取り込み，育児休暇と一般休暇の継続利用を可能にすることから，民間被用者の育児期における育児支援を強化している．

第３に，民間被用者のタイムクレジット制度は，休暇形態として，普遍的な完全休業とフルタイム労働者に短時間就業を保障しているが，同時に休暇中における社会保障の権利継続を普遍的に保障している．育児も含めた私生活と仕事の両立のための支援は，現在のみならず将来の生活までが射程されている．

５．総括と評価

普遍的な保障と個別的な保障の調整を図りつつ，健康保険・失業保険・家族給付という枠組みの異なる社会保険制度を駆使するベルギーにおける公的育児支援の一体的な展開方法は，最大限に評価されるべきである．

では，ベルギーにおける公的育児支援の展開方法から，具体的にわが国が学べることは何であろうか．

それは，妊娠・出産期における母親休暇と育児期における育児休暇の対象・給付金額をめぐる選別的普遍の組み合わせ方法である．わが国では，妊娠・出産期における母親休暇と育児期における育児休暇の整合性が図られておらず，母親休暇の普遍性がないままに，民間被用者を対象とした育児休暇の適用対象が徐々に拡大している．まずは，各制度内における普遍的な保障と個別的な保障の明確な構造化が必要となる．

なお，ベルギーの民間被用者を対象とした実質的な育児休暇においても，育児休暇制度単体では公的育児支援は完結していない．民間被用者である親が育児と仕事を両立するためには，保育サービス等の制度と補完し合うことでその効果を発揮することに注意を払う必要がある．

また，ベルギーの民間被用者を対象とした実質的な育児休暇の土台には，すべての民間被用者に認められる休暇中の解雇からの保護と，休暇終了後における休暇前と同じ仕事での就業復帰，労働条件におけるパートタイム労働者とフルタイム労

働者の対等な権利があることにも十二分に留意すべきである．

本テーマをめぐっては，社会保険制度を踏まえた公的な育児支援の展開方法に新しい知見を得た．しかし，反面，社会保険方式によらない，税方式による子ども関連の休暇制度と所得保障の考察が残された．今回の考察結果を踏まえ，今後取り組むべき課題としたい．

注

1）ベルギーの社会保障法と労働法の領域は，岡（1991a，1991b，1999）が先行研究しているが，育児支援の領域はほとんど明らかにされていない．また，子ども関連の休暇制度では，前田（2005）がタイムクレジット制度の一部を紹介しているが，子ども関連の休暇制度の全体像はほとんど明らかにされていない．

2）基礎的な情報は，全般的な社会保障の内容は Federal Public Service Social Security（2011），子ども関連の休暇制度と所得保障の内容は連邦公共サービス・社会保障が提供する社会保障サイト（https://www.socialsecurity.be，2011/8/7），労働保障としてのタイムクレジット制度の内容は連邦公共サービス・雇用と労働と社会的対話のサイト（http://www.werk.belgie.be, 2012/1/10）から入手している．連邦公共サービスとはわが国での省にあたる．なお，本稿における給付金額は，すべて 2011 年５月１日現在の情報である．

3）労働法との関係においては，パートタイム労働者は，労働時間が１日３時間以上，かつフルタイム労働者の労働時間の３分の１以上でなければならない（日本貿易振興機構ブリュッセルセンター，2009：6）．

4）本稿では，民間被用者に認められる授乳休憩期間である産後９ヶ月までを妊娠・出産期，一般児童手当が給付される子どもが 18 歳になるまでの期間を育児期と表現する．

5）保育サービスと就学前教育は，３つの共同体政府（オランダ語・フランス語・ドイツ語）が各々責任を負っている．ベルギーは連邦国家であるが，連邦政府の他に３つの共同体政府と３つの地域圏政府が存在する．各政府の役割は，連邦政府が外交・軍事と防衛・社会保障政策，共同体政府が文化・教育・家族に関する政策，地域圏政府が住宅・土地・環境・都市計画等を行う（Oberhuemer；Ulich, 1997=2004：44）（小島，2010：10）．

6）ベルギーの健康保険は，医療と疾病・障碍給付を結合している．短期的な労働不能は疾病給付，長期的な労働不能は障碍給付から所得保障されるが，疾病給付・障碍給付を受給する者が母親休暇を取得した場合は，給付が中断され，母親休暇の枠組みから所得保障される（岡，1999：79-80）（Langendonck, 2007：97）（Federal Public Service Social Security, 2011：30, 33, 51, 54）．

7）看護休暇とは，同居の家族が深刻な病気に罹患した時に援助するための休暇である（https://www.socialsecurity.be/CMS/nl/citizen/displayThema/professional_life/PROTH_3/PROTH_3_3.xml, 2012/1/17）．

8）緩和休暇とは，終末期の人に必要な援助（医学的・心理的・社会的・行政的な援助）を提供するための休暇である（https://www.socialsecurity.be/CMS/nl/citizen/displayThema/professional_life/PROTH_3/PROTH_3_4.xml, 2012/1/17）．

9）キャリア中断制度からタイムクレジット制度に置き換えられた際，休暇取得に使用者の合意を必要としなくなった反面，一般休暇の休暇期間は５年間から１年間となり，休暇形態における３分の１就業短縮と４分の１就業短縮はなくなった（Debacker, et al., 2004：8-9）．

参考文献

Andersen, Gøsta E.（2009）*The Incomplete Revolution：Adaptiong to Women's New Roles*. Polity Press（大沢真理監訳（2011）『平等と効率の福祉革命―新しい女性の役割』岩波書店）．

Clauwaert, Stefan；Harger, Sabine（2000）*Analysis of the Implementation of the Parental Leave Directive in the EU Member States*, European Trade Union Inst., 2000.

Debacker, Maja；Lathouwer, Lieve D. & Bogaerts, Kristel（2004）*Time Credit and Leave Schemes in the Belgian Welfare State*（Paper presented at TLM. net Conference "Quality in Labour Market Transitions：an European Challenge" - Workpackage6）, Royal Academy of Sciences.

Devisscher, Stephanie（2004）*The Carrer Break (Time Credit) Scheme in Belgium and the Incentive Premiums by the Flemish Government Discussion Paper*, IDEA Consult.

Eurostat（2011）"Population and Social Conditions,"（http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/

portal/statistics/search_database, 2012/1/10).
Federal Overheidsdienst Financien (2011a) "Voorwaarden," (http://minfin.fgov.be/portail2/nl/themes/family/childcare/conditions.htm, 2011/12/24).
—— (2011b) "Hoe en hoeveel aangeven," (http://minfin.fgov.be/portail2/nl/themes/family/childcare/howmuch.htm#A, 2011/12/24).
Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2012a) "Einde van arbeidsovereenkomst," (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=3566#AutoAncher4, 2012/1/10).
—— (2012b) "Vaderschapsverlof," (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=554, 2012/1/10).
—— (2012c) "Volledig Overzicht van alle Beschikbare Indicatoren," (http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=21166, 2012/1/10).
Federal Public Service Social Security (2011) *Social Security : Everything You Have Always Wanted to Know*, (http://www.socialsecurity.fgov.be/docs/en/alwa2011_en.pdf, 2011/8/17).
Fusulier, Bernard (2009) "Belgium : Articulating Work and Family – The Gendered Use of Institutional Measures," Moss, Peter ed., *International Review of Leave Policies and Related Research 2009, Employment Relations Research Series* (102), Department for Business Innovation & Skills, 14-31, (http://www.bis.gov.uk/files/file52778.pdf, 2012/1/9).
Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2006) *Vrouken en Mannen in België*, (http://igvm-iefh.belgium.be/nl/binaries/Statistieken_2006_tcm336-39752.pdf, 2012/5/28).
小島健（2010）「ベルギー連邦制の背景と課題」『東京経大学会誌―経済学』（265），87-106.
Langendonck, Jef V. (2007) "Belgium," Blanpain, Roger ed., *International Encyclopaedia for Social Security Law*, Kluwer Law International, (http://www.ielaws.com/modelSocsBelgium.pdf. 2011/12/21).
前田信彦（2005）「欧州における長期休暇制度―ワーク・ライフ・バランス政策の試み」『日本労働研究雑誌』（540），47-54.
Merla, Laura ; Deven, Fred (2011) "Belgium," Moss, Peter ed., *International Review of Leave Policies and Related Research 2011, International Network on Leave Policies and Research*, 59-64, (http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/Complete_review_2011.pdf, 2012/1/9).
Moss, Peter ed. (2011) *International Review of Leave Policies and Related Research 2011, International Network on Leave Policies and Research*, (http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/Complete_review_2011.pdf. 2012/1/9).
日本貿易振興機構ブリュッセルセンター（2009）『ベルギーの労働法―雇用契約と解雇など』（http://www.jetro.go.jp/jfile/report/07000270/belgium_rodoho.pdf, 2012/1/10).
Oberhuemer, Pamela ; Ulich, Michaela (1997) *Working with Young Children in Europe : Provision and Staff Training*, Staatsinstitut für Frühpädagogik（泉千勢監修編訳・OMEP 日本委員会訳（2004）『ヨーロッパの保育と保育者養成』大阪公立大学共同出版会).
OECD (2006) *Starting Strong II : Early Childhood Education and Care*, OECD Publishing, (http://www.oecd.org/document/63/0,3746,en_2649_39263231_37416703_1_1_1_1,00.html, 2011/12/23).
岡伸一（1991a）「ベルギーの社会保険制度」『大分大学経済論集』43(3)，108-123.
——（1991b）『ベルギーの労働事情』日本労働研究機構.
——（1999）『欧州統合と社会保障―労働者の国際移動と社会保障の調整』ミネルヴァ書房.
Oste, Jrgen (2001) "National Agreement Intoroduces Right to Breakfeeding Breaks," Eironline, (http://eurofound.europa.eu/eiro/2001/12/feature/be0112361f.htm, 2012/1/10).
Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (2009) "Gratis dierstercheques voor Jorge moeders," RSVZ, (http://www.rsvz.be/nl/selfemployed/healthinsurance/cheques.htm, 2011/12/24).
—— (2011) "Gewone Kiderbijslag - Cijfers," RSVZ, (http://www.rsvz.be/nl/tools/numbers/familyallowance_child.htm, 2011/8/10).
Rijksinstituut voor Ziekte - en Invaliditeitsverzekering (2011a) "Laatste uitkeringsbedragen voor werknemers - 01/05/2011, "RIZIV, (http://www.riziv.be/citizen/nl/allowances/amounts/last/allowances01.htm, 2011/7/27).
—— (2011b) "Laatste uitkeringsbedragen voor de

zelfstandigen – 01/05/2011," RIZIV, (http://www.riziv.fgov.be/citizen/nl/allowances/amounts/last/allowances02.htm, 2011/7/27).
Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers (2011) "Schaal tegen spilindex 114,97 van kracht op 1 mei 2011," (http://www.rkw.be/nl/Documentation/Amount/_documents/amounts_20110501.pdf, 2011/8/7).
Statistics Belgium (2011) *Key Figures 2011 : Statistical Overview of Belgium*, (http://economie.fgov.be/en/binaries/Key%20figures2011_en_tcm327-148284.pdf, 2012/1/9).
Vandeweyer, Jessie ; Glorieux, Ignace (2009) "Belgium : Career Breaks in Flanders," Moss, Peter ed., *International Review of Leave Policies and Related Research 2009, Employment Relations Research Series* (102), Department for Business Innovation & Skills, 32-49, (http://www.bis.gov.uk/files/file52778.pdf, 2012/1/9).

A study on parental leave and child-related income guarantee schemes in Belgium from an occupational viewpoint and the time credit system

Sonoe Nakajima
Adjunct Lecturer, Jumonji University

Child care support based on the social insurance system needs to be greatly adjusted according to the scope of inter-institutional practical operations. The process of adjustment is unclear with regard to the tax system and a special fund.

This article aims to explore the adjustment method towards unification of child care support based on the social insurance system. It thus focuses on the special consideration given to different occupational categories for the leave and income guarantee schemes related to child care in Belgium, especially the time credit system for the employees working in the private sector. Belgium's government is challenging the common and equal basic method and the method of measuring different amounts by category simultaneously, which seems very unusual.

The child care support system in Belgium involves the integration of universal security and discrete security along with health care insurance, unemployment insurance and family benefits. The system is characterized by adjustment depending on certain time-related aspects (hours of living, life cycle and life time, current and future status).

Key words : Belgium, time credit system, parental leave, income guarantee schemes, occupational category, employment systems