

少子化現象に歯止め (デンマーク)

コペンハーゲン事務所

日本では、70年から今日に至るまで合計特殊出生率（1人の女性が生涯に産む子供の数）が減少傾向にあり、少子化現象が起きている。デンマークにおいても、60年代半ばごろから少子化現象が急速に進み、83年の合計特殊出生率は、デンマーク史上最低の1.38まで落ち込んだが、その後、出生率は徐々に回復傾向にある。デンマークの少子化現象に歯止めが掛かった背景には、妊娠した女性とその家族を支援する制度が充実していること、女性が仕事と家庭の両立を図るための施策が労働市場において取られていることなどがある。

本レポートでは出生率上昇傾向の分析と要因、政府・産業界の取り組み、共働き夫婦の現状などについて報告する。

はじめに

高齢化問題が日本でクローズアップされるようになって、既にかかなりの年月が経つが、近年これに加えて、少子化問題も注目されるようになってきた。

高齢化現象については、94年の国連世界人口予測でも明らかなように、日本は世界のほかの先進国をはるかに上回る早い速度で高齢化が進むと予測されている（表1）。現に98年の統計でも65歳以上の高齢者比率は総人口の15.0%に達し、高齢化現象が早くから進行していたデンマークの14.9%を追い越している。また平均寿命をみても、日本は98年現在、男性77.16歳、女性84.01歳で、ほかの欧米諸国を上回り世界一である（同年のデンマークにおける平均寿命は男性73.7歳、女性78.6歳、その他欧米諸国との比較は表2）。

少子化現象については、鍵を握るのは出生率であるが、日本の合計特殊出生率は、70年から今日に至るまで年々確実に低下してきており、98年には1.38を示した。欧州諸国における出生率をみると、その変動は各国まちまちであるが、大別して2つの興味ある現象を見出すことができる（表3）。その一つは、70年以降、南欧諸国のイタリア、スペイン、ポルトガル、ギリシアなどの国々において、日本と同様、あるいはそれ以上に早いテンポで、少子化現象が起きていることである。特にスペインは、70年にEU諸国で最も高い特殊出生率2.90を示していたにもかかわらず、その後急激に低下し、90年には1.34、さらに97年にはEU諸国最低の1.15にまで落ち込んでいる。

もう一つの興味深い点は、女性の社会進出率が高い北欧諸国において、比較的高い出生率が維持されていることである。

単年の数値の比較ではあるが、前述の南欧4カ国がすべて1.50を下回っていることを勘案すると、比較的高いと表現できるであろう。ここでは特に、デンマークにおける出生率の変化をより詳しくみることにしたい。

デンマークは60年代半ばごろから少子化現象が急速に進み、83年の合計特殊出生率はデンマーク史上最低の1.38まで落ち込んだ。しかしその後は大変緩やかではあるが、出生率は年々徐々に回復し、95年には1.81を示した。その後3年間は多少、低下傾向がみられたが、長期的には2000年あたりから再度上昇の兆しが見え始め、2015年には1.85~1.90のレベルに達し、その後しばらく安定期に入るだろうという予測が99年7月にデンマーク統計局から出されている（出所：Befolkning og valg, Danmarks Statistik, 1999: II）

デンマークはスウェーデンと並び世界で最も女性の社会進出率が高い国といわれているが、98年1月1日現在、16~66歳の女性の労働力比率は73.3%である（男性は81.6%）（出所：デンマーク統計局、99年）。これは義務教育を終了した若年層からデンマークにおける国民年金支給開始年齢の67歳に至るまでの女性を対象にしているが、現在、9年間の義務教育のみで教育を終了する者はごく少数であり、また実質退職平均年齢は61歳前後にまで低下しているので、20代から60歳までの年齢層における労働力比率はさらに高くなる。また60年から今日までの女性労働力の変動をみると、60年代から80年代の後半までに顕著な上昇傾向を示し、その後はほぼ横這いとなっている。

このような状況の中で、なぜデンマークの少子化現象は止まり、80年代半ばから回復に向かうようになったのであろうか。国や地方自治体、産業界や労働組合は、少子化問題を解決するためにどのような働きかけをしたのであろうか。また国民の意識がどのように変化したのであろうか。本レポートでは、これ

らの点を中心に探ってみたい。

1. デンマークにみられる出生率上昇傾向の分析と要因

(1) 社会省社会研究所ヴィタ・ベアリング・プルツァン主任研究員の見解

社会省社会研究所のプルツァン主任研究員（家族・児童・少数民族問題専門）に98年8月および2000年2月に少子化問題に関しインタビューしたが、その要約を次に紹介する。

デンマークの合計特殊出生率は、確かに83年以降、上昇傾向を示している。しかし1900年から今日に至る100年間の流れの中でとらえてみると、近年の上昇傾向は非常に緩やかなものであり、これが果たして少子化問題を解消させるレベルまでに至るかどうかは不明である。国の人口減少を防止するには特殊出生率が2.1を越えなければならず、デンマークはまだそのレベルまで達していないのが現状である。

しかし近年の出生率の上昇傾向は、いろいろな角度から分析することが可能であり、いくつかの要因を指摘することができる。それを一言でいうならば、「女性の社会進出をより一層促進しようとしたことが、出生率上昇につながった」ということになる。つまり女性の自立を支援する施策が、結果的に子供を産み易い、そして子育てをし易い環境をつくり出したのである。

このきっかけは、60年代にデンマークの製造・貿易活動が活発化したことにあった。労働力不足に陥ったデンマークは、それを解消するために、女性の社会進出と労働移民招へい政策を積極的に打ち出した。女性の就業人口は、60年ごろに70万人であったが、94年にはほぼ倍増し135万人にまで達した。

このように女性の社会進出が進む中で、男女平等社会を求める全国的規模の女性運動が活発化した。この運動を通じて女性が働いて

いる間の子育て問題も取り上げられ、70年代には保育所や幼稚園をはじめとする現存する子育て支援策がほぼ整備された。

デンマークでも第二次世界大戦ごろまでは、「男は仕事、女は家庭を守る」という意識が強かったが、戦後女性が積極的に社会進出するようになったことで、女性の意識が変化し、また男性にも意識改革が求められた。しかし多くの男性は、この現象に戸惑いを感じ、さらに家庭においてどのような立場を取れば良いかわからなくなった。つまりアイデンティティーの問題が生じたのである。離婚率が急激に上昇し、出生率は低下した。しかし議論を重ねるうちに男性の意識も徐々に変化し、男性の理解も得られるようになった。女性が社会に出て自立することが、「国の支援」と「男性の協力」にまで及び、子供を産み易い環境が生み出されたといえるであろう。

(2) デンマーク人口統計学研究センター、 リスベット・B・クヌッセン研究助教授の見解

デンマーク人口統計学研究センターのクヌッセン研究助教授（社会学者）が99年11月に発表した研究レポート『Recent Fertility Trends in Denmark』の要約を次に紹介する。

避妊薬・用具の普及などにより、現在のデンマークにおけるほとんどの出産は計画的出産となった。子供を持つか否かは男女が共同で決めることである。しかし何と云ってもこの決断をする際に鍵を握るのは女性であり、女性の置かれている状況が、決断を左右する大きな要素となっている。初産年齢と1家族当たりの子供の数は、女性の教育レベルや労働市場における地位と強い相関関係を示していることが、70年代以降の数々の調査や統計から明らかにされている。デンマークの女性は各自、社会でいろいろな役割を果たしているが、これらの役割に対する期待は、国・労

働市場・家庭から成る三角形の中に位置付けられる。女性が数々の異なる役割・義務・責任を遂行するためには、女性自らがこれら三つの要素に対して積極的な自己調整を行う必要がある。また子供を持つか否かの判断もこの三角形の中に位置付けられるものであり、デンマークにみられる出生傾向は、これら三要素間の積極的な調整の結果としてとらえることができる。

デンマークは社会民主主義的福祉国家であるが、国・労働市場・家庭の相互関係は、北欧以外の欧州諸国や米国でみられる関係とは大きく異なる。大半の法律、権利、恩恵および義務は、直接個人に向けられており、家族に向けられていない。この個人重視の考え方は、家庭における女性の位置や、女性と労働市場の関係に大きな影響を与えている。

デンマークにおける過去100年間の出生傾向は、下記の4つの時期に区分して分析することができる。

- 第1期：1901～1933年
出生率が4.1から2.1に急速に低下した時期。
- 第2期：1933～1963年
出生動向がさまざまに変化した時期。具体的には、第二次大戦時に一時的にすべての年齢層で出生率が急上昇した。この現象を除くと、30歳以下の女性で出生率が上昇し、30歳以上の女性で出生率低下が見られた。
- 第3期：1963～1983年
すべての年齢層において出生率が低下した時期。
- 第4期：1983～1996年
25歳未満の出生率が引き続き低下し、25歳以上の女性の出生率が上昇した時期。

第3期（1963～1983年）は、デンマーク社

会が大きく変化した時期であるといえる。これは例えば社会福祉の増強、教育の延長、労働市場への女性参入の拡大、さらに家庭内での男女の役割変化などにみられる。この時期に取られた多くの政策は、労働市場において女性が活動するために必要な支援にかかわるインフラを確立することであった。また国民の要望も、児童福祉システムの確立および施設ケアの質向上に向けられていた。

女性の進出は産業界においてもみられたが、公共分野、とりわけ公共福祉サービス分野において顕著であった。これは70年代から公共福祉サービスが大幅に拡大したためである。今まで家庭内で女性が行っていた子育てや老人の世話などの仕事が、それ以後、公共福祉の範疇で、主として女性労働力により行われることになった（79年の有給女性労働力の28%が従事）。

74年以降デンマークの経済は低迷し、失業問題が発生するが、これを契機に女性が専業主婦に戻ることはなかった。消費力をつけた国民は、家族にとり必要だと思ふさまざまな生活商品を購入するための一定収入を必要とした。また稼ぎ手の男性が失業する可能性がある以上、家族の経済的リスクを分散するためにも女性は労働市場を離れるわけにはいかず、主として男性と異なる分野において職を保持することに努めた。この収入確保のプレッシャーが、子供の数を制限する方向へ女性を向けたと考えられる。

第4期（1983～1995年）は、デンマークの経済回復期であり、女性は既にこの時期までに、デンマークの労働市場において補助的あるいは一時的な労働力ではなく、正規の永続的労働力として認識されるようになっていた。このような状況の中で家族のあり方が注目され、国民は仕事と家庭の両立を可能にするための手段として、労働時間の短縮、ワークシェアリングの考え方の導入、柔軟性のある労働時間や体制を要望し、国も労働市場と

もに、これを支援する数々の政策を取った。ここで一つ注記すべき点は、デンマークにみられる83年以降の出生率上昇傾向は、出産賛成論的政策（pro-natalist policy）により生じたものではなく、最も影響力を持ったのは、家族と雇用の関係を配慮した上記諸政策であったということである。

83年以降、合計特殊出生率は25歳以上の年齢層では上昇しているが、25歳未満の若い年齢層では引き続き低下している。しかしこの現象は、若い世代に新たな家族観や価値観が生じたためと解釈することはできないであろう。欧州の人々の価値観調査の中でデンマークに関するデータをみると、家族に価値を見出してはいるものの自己確立を図るために家庭を築くこと、あるいは子供を持つことをしばらく先送りするデンマークの若者の姿が浮き彫りにされる。ここで非常に重要な点は、女性および男女カップルが、子供を持つことを強制されず、自分たちで計画的に時期を選択することである。

近年デンマークにみられる出生率の上昇傾向は、女性が出産の時期を遅らせた結果であると考えられるが、それと同時に、複数の子供を持ちたいと願う人が多少増えたことも、要因となったと考えられよう。また近年の家庭と仕事を両立させるための諸政策が、何らかの影響を与えたと解釈することもできるであろう。

2. 国および労働市場における取り組み

(1) 国・地方自治体の取り組み

保育・幼児教育施設

デンマークにおける保育・幼児教育施設は、0～3歳児を扱う保育所（vuggestue）と3～6歳児を扱う幼稚園（boernehave）に大別できるが、このほかに保育所に代わるものとして、67年からは市が認可した個人の託児所制度（デイケア dagpleje）も設けられている。さらに70年代からは、兄弟を同じ施設

に通園させたいという保護者からの強い要望により、0～6歳児を一つの施設でまとめて扱う統合児童施設（aldersintegrerede institution）も各地に設置されている。これらの施設は、基本的に福祉および児童教育を管轄する市町村（kommune）が運営している。

これらのサービスの利用率は年々伸びている。73年には0～2歳児の利用率は20%以下であったが、98年には55%となっている。特に利用率が高いのは3～5歳児であり、98年の統計では90.1%を示している。現在では出産休暇の期間が延長され、さらに、その後引き続き育児休暇を取る親が増えているために、0歳児の施設利用率は一時期よりも減少している（出所：Lisbeth Knudsen, Recent Fertility Trends in Denmark、デンマーク統計局、99年）。

共働き夫婦や母子・父子家庭がこれらのサービスを利用するためには、開園時間が長いことが要求される。現在では大半の施設が平日の朝7時から夕方5時半ごろまで開園しており、親の勤務時間に合わせて子供を預けることが可能である。

これらのサービスにかかる経費の約3分の2は、市町村および国が負担しているが、残りの約3分の1は利用者負担となっている。

市町村により異なるが、98年における子供1人当たりの個人負担（1ヵ月当たり）の全国平均は次の通りである。なお、保護者の収入や兄弟の数により個人負担は減額される。

保育所	2,256クローネ(約3万4,000円)
デイケア	1,728クローネ(約2万6,000円)
幼稚園	1,254クローネ(約1万9,000円)
統合児童施設	1,256クローネ(約1万9,000円)

(注) 1クローネ = 約15円で換算
(出所：デンマーク統計局、99年)

収入や兄弟の数により個人負担は減額される。

出産計画（夫婦間で十分話し合っ出て産を計画する）により望まれて産まれた子供が大

半を占める現在では、最良の環境で子供を育てたいという親の要望が強く、これらの施設に高い質のサービスが求められている。また同じ視点から、これらの施設は単なる託児施設ではなく、子供の情緒や社会性を伸ばす幼児教育の場と考えられている。

なお親が出産休暇・育児休暇終了後、スムーズに復職できるようにするため、現在、全国の市町村には、これらのサービス利用を希望する家庭に対して、子供の受け入れを保証することが義務付けられている。

学童保育制度

デンマークでは各市町村が、13歳までの学童を対象に、学校の授業外の時間帯にケアや活動指導を行っている。これには、公立学校の校内で行う場合（skolefritidsordning）と単独施設で行う場合（fritidshjem）がある。特に6～9歳の利用率が高く、98年には同年齢層の全人口の76.3%が利用している。とりわけ学校内での学童保育利用者が過去10年間で約12倍に伸びている。

低学年用の学童保育の場合は、放課後だけでなく、授業が始まる前の朝の時間帯も利用できるようになっており、リクリエーション指導員（fritidspædagog）と呼ばれる専門資格者が担当している。

このサービスも経費の約3分の1を利用者が負担しており、月約960クローネ（約1万4,400円）となっている（出所：デンマーク統計局、99年）。

市の保健婦および家庭医による乳幼児ならびに産婦の健康管理制度

デンマークでは乳幼児のいる家庭を支援するために、保健婦による家庭訪問制度が1937年から法律に基づき導入されている。これは市町村の管轄であり、乳幼児を持つすべての家庭がこのサービスを無料で利用することができる。

自治体により内容や頻度は多少異なるが、一般的には出産直後に市の保健婦が家庭に連絡を入れ、産後10日目ごろに第1回の家庭訪問を行う。訪問サービスは産後1年間で約7回繰り返され、保健婦は主に乳幼児の健康と発育状態をチェックするほか、母乳の与え方、子供との接し方、食事管理などのアドバイスや育児相談などを行う。その後も必要であれば、最長、子供が学校に入学するまで継続してこのサービスを受けることができる。さらに近年、市の保健婦は、同時期に出産した地域の母親のネットワークづくりを図るために、母親グループ設置のイニシアティブも取るようになってきている。また義務教育期間中の生徒の健康・発育状態をフォローすることも、市の保健婦の役目である。

デンマークには地域家庭医制度があり、全市民が決まった家庭医を持っている。妊娠が確認されると、妊婦は家庭医の定期検診を受けることになり、さらに出産後も生後5週間、5ヵ月、1、2、3、5歳の計7回、母子ともに健康診断サービスを無料で受けることができる。

なおデンマークでは、個人が出産場所（病院・クリニック・自宅）を選択し、家庭医を通じて出産手続きを行う。以上はすべて公共医療システムであるため、入院費をはじめとする出産経費はすべて公共負担で個人負担はない。医療サービスは県が管轄している。

扶養児童家族拠出金

デンマークでは、70年以降、扶養児童のいるすべての家庭に対し、扶養児童家族拠出金（boernefamiiydelse）が国から支給されている。この制度は今日までに、扶養児童の年齢枠や家族の収入を支給額に反映させるか否かという点で何度か改正が行われてきたが、現在では家族の収入に関係なく0～18歳未満の扶養児童全員に一定額が支給されている。

支給額は毎年個人所得税法の規定にした

がって調整されるが、2000年の年齢別子供1人当たりの年間支給額は、次の通りである。なおこれは、年4回に分割して支給されている。さらに母子・父子家庭などには、このほ

0～2歳	1万1700クローネ(約17万5500円)
3～6歳	1万600クローネ(約15万9000円)
7～17歳	8400クローネ(約12万6000円)

(出所：Statens Information, 2000 www.danmark.dk)

かに児童手当が支給されている。

出産休暇

デンマークでは早くも1933年から、女性賃金労働者の共通の権利として出産休暇（当時は2週間）が導入された。その後休暇期間は、60年に14週間、84年には20週間、85年には24週間へと延長されてきている。また81年以降は、出産予定日の4週間前から出産休暇を取ることできるようになった。さらに出産休暇の最後の10週間は、両親が分担して取ることできる（同時に取ることはできない）。

父親の産休は84年に導入され、産後2週間、両親がともにとることが可能となった。また現在では、母親の出産休暇終了後2週間（25～26週間目）の父親休暇も導入されている。

出産直後または出産休暇中に子供が病気で入院した場合は、24週間の出産休暇とは別に、最高3ヵ月間、生活維持手当（dagpenge）を受けて休暇を取ることができる。さらに産後または出産休暇中に子供が死亡した場合も、出産休暇を保持することができる。

雇用者へは、母親が復職を予定している時期を産後8週間以内に通知することになっている。

出産休暇中の経済支援は労使協定により決められており、公共部門と民間部門、また民間部門でも職種によりその条件はかなり異なる。概要を説明すると、公共部門の場合は、協定により、現在、出産休暇期間中の給与が100%保証されている。他方、民間部門の場

合は、a.職種別労使協定で保証条件が定められている、b.職種別労使協定では保証条件が定められていないが、使用者と労働者間の個人契約で出産休暇中の給与保証がある、c.労使協定、雇用契約のいずれでも保証条件が定められていない場合がある。c.の立場にある者は、当事者が住む市町村から生活維持手当を受けることができる。この手当の額は、通常、当事者の1日の就労時間で決められるが、週の最高支給額は現在2,846クローネ（約4万3,000円）となっている（毎年調整有）（出所：Statens Information, 2000, www.danmark.dk）。

以上の経済支援は、母親だけでなく出産休暇を取る父親にも当てはまる。なお使用者が出産休暇中に当事者に対して賃金を支払う場合には、市町村は最高で生活維持手当の上限額を雇用者に支払うことになっている。また出産休暇期間も当事者の勤続年数の中に組み入れられる。

以上がデンマークの出産休暇の概要であるが、この利用率は、男女でかなり異なっている。女性の場合には、出産休暇をフルに利用し、休暇後同じ職場に復帰するのが一般的である。他方、男性の産後2週間の休暇利用率は、85年で40%であったものが95年には58%と上昇したものの、まだ完全に普及するところまでには至っていない（出所：Lisbeth Knudsen, Recent Fertility Trend in Denmark）。

育児休暇

現在デンマークでは、0～8歳までの子供がいる親（賃金労働者および自営業者）に対して育児休暇制度を設けている。期間は8～52週間である。両親は1人の子供に対して合計で最高1年間の育児休暇を取ることができるわけだが、両親が同時に取ることもでき、さらにいくつかの期間に分割して取ることもできる（その場合は最低8週間、最高13週

間）。育児休暇を始める時点で子供が1歳に達していない場合には、最高で連続26週間取ることができる。育児休暇に関する当事者と使用者間の約束は書面で行い、復職の条件が含まれていなければならない。また雇用者はこの休暇の権利を利用する賃金労働者を解雇することはできない。

子供が3歳未満の場合は、育児休暇中に、保育所、幼稚園などの市の児童福祉施設を利用することはできない。しかし3～8歳児の場合には、市に半日施設利用の制度がある場合には、これを利用することができる。

休暇期間中の経済支援は、生活維持手当の最高額の60%であり、フルタイム（週37時間）契約で働いているものであれば、その額は現在、週1,710クローネ（約2万6,000円）となっている（出所：Statens Information 2000, www.danmark.dk）。

この制度は子供のいる家族を支援するという目的もあるが、93年の導入当初はむしろ失業対策の一環と考えられていた。つまり有職者が休暇中に、失業労働力を導入するという施策である。ただこの制度は有職者に広く利用され、またその後失業率が低下したために、現在では条件が厳しくなり、また休暇中に使用者が代行者を導入する義務は除外された。

育児休暇は両親どちらが取っても構わないわけだが、この利用の仕方は両親の収入状況に大きく左右されるようである。つまり夫の収入が妻の収入より高い場合には、妻が休暇を取るケースが一般的であり、夫が休暇を利用するのは、夫婦間の収入差がほとんどない場合が多い。現実としてはデンマークでも夫の収入が妻の収入を上回るケースが多いため、育児休暇を利用するのは女性が圧倒的に多い。

(2) 労働市場における取り組み

デンマーク労働市場の特徴

デンマーク労働市場の大きな特徴は、公共部門の労働人口の比率が高いこと（現在は総

労働力の約3分の1を占める)と、労働組合への加入率が高いことである。90年ごろの欧州諸国における労組加入率を比較すると、次

デンマーク	88%
スウェーデン	83%
フィンランド	72%
ノルウェー	56%
ベルギー	51%
アイルランド	50%
オーストリア	46%
イタリア	39%
イギリス	39%
ドイツ	33%
ポルトガル	32%
スペイン	11%
フランス	10%

(出所：Gyldendal, Den Store Danske Encyklopaedi)

のようになる。

またデンマークの労働市場と国の関係は、北欧以外の欧州諸国とかなり異なりユニークなものであるため、労働・雇用条件の鍵を握る労使協定のシステムにつき概説する。

デンマークの労使協定の基盤は1899年に確立されたが、それ以降、労働市場における重要な取り決めはほとんどすべて、労働組合と使用者組織間の定期的な労使協定(産業分野別)により定められてきた。そのためデンマークには、最低労働賃金や就労時間など、基本的な労働条件に関する特別な法律は存在しない。労使協定には次のような内容が含まれる。

- ・最低または普通賃金レベル
- ・就業時間、有給休暇、そのほかの休暇
- ・特別労働：残業、シフト制度、変則労働時間など
- ・労働者の権利：グレードアップ教育、労働市場年金、出産

休暇中の賃金、職場委員の選出とその権利保護など、労組サイドでは、a 各企業における職業別組合員レベル、b 各業界における職場委員代表レベル、c 各産業分野における労

使協定交渉者レベルにおいて、次期労使協定への要望事項、優先すべき事項、戦略がまとめられ、使用者サイドにおいても使用者組織が加盟企業の使用者の要望をまとめる。これらの段階を踏まえた上で労使協定交渉が行われるが(今までは2年毎、今後は4年毎)ここで両者の合意が得られた場合には、双方のメンバーが合意内容を承諾するか否かを投票する。この投票で過半数の承諾が得られると、労使協定が成立する。

もしここで、どちらか一方または双方のメンバーの承諾が得られなかった場合、あるいは労使交渉で合意に達することができない場合は、国が指名する調停者が介入し交渉が進行される。それでも交渉が交結せず紛争が長引いた場合には、政府が介入して最終妥協案を法案として国会に提出し、法律として定める。この法律の内容は、次回労使協定が成立するまで効力を有する。

労働時間

20世紀後半50年間の変化の概要をみると、58年の労使協定で週の労働時間が48時間から45時間に短縮された。その後、週の労働時間は74年に40時間、87年に39時間に短縮され、さらに90年からは37時間にまで短縮され、現在に至っている。

このようにデンマークでは現在フルタイムが週37時間と決められているが、必ずしもすべての労働者がフルタイムで働いているわけではない。これに代わるものとしてパートタイムがあるが、日本のパートタイムとは異なるので注意を要する。デンマークでいう大半のパートタイムは正規雇用であるが、37時間より短い労働時間契約を結んでいるケースをいう。つまり労働時間が少ない分、賃金はフルタイムより低くなるが、ほかの労働条件や権利はフルタイムの場合と変わらない。

80年代にはデンマークの女性労働力の約35%がパートタイムで働いていた一方、男性は

約8%と男女差が大きかった。90年半ばには、それぞれの比率が22%と10%になり差は縮まってきた。これを年齢別でみると、女性の場合は30~34歳の比率が最も低くて7%であり、ここを底辺に、年齢が上がるあるいは下がるに従い比率は徐々に高くなっている。男性の場合は45~49歳で1%である（男女とも94年の数値、出所：Kvinder & Maend, 1995）。この数値からは、パートタイムの雇用契約を取る時期と子育てが最も大変な時期とは重ならないが、女性の中には子育てが忙しい時期に、労働時間を短縮するケースも多い。このような調整は、家庭の状況、配偶者の労働状況、本人の職場での地位や仕事に対する志向などにより、女性各自が行うものである。

有給休暇

有給休暇は58年の労使協定で3週間と定められ、それ以降、徐々に拡張されて、79年からは5週間になっている。

前回の労使協定（民間98年、公共99年）では、上記の有給休暇に加え、子供がいる家庭を対象とした福祉休暇が導入された。公共部門においては、97年4月1日以降産まれた子供または養子縁組された子供1人に対して、年間10日間の休暇が認められた。また民間部門の場合は、産業部門により条件が多少異なるが、デンマーク労働機構（通称LO、22の主要労働組合がここに属す）の場合には、14歳未満の子供に対して年間3日間の有給休暇が設けられた。しかし2000年の労使協定（民間部門）では、この福祉休暇が廃止され、それに代わって6週間の有給休暇を段階的に導入することが合意された（2000年5月から2日間、2001年5月から3日間、2001年5月からは5日間）。

なおデンマークでは、子供が病気になった際に親が第1日目を休める制度が導入されているが、今回の労使協定により、2001年7月からはこの休暇でも給与がフルに支給される

ことになった。

出産休暇中の給与

出産休暇中の給与に関しては、既に述べたが、2000年の民間部門の労使協定により、同部門における条件がさらに改善されることになる。概要は、2000年5月から出産休暇の当初14週間の期間に時間給120クローネが支給され、さらに2003年5月からは同期間に給料の全額が支給されることになるというものである。

3. 産業界におけるさまざまな取り組み

近年デンマークにみられる出生率上昇の傾向は、国の特別な出産奨励政策の結果生じたものではなく、また労働市場が少子化問題を解消するために特別な対策を取った結果生まれたものでもない。社会学者のリスベット・クヌッセン女史が言うように、国民生活を支える国・労働市場・家庭という三つの基盤が、社会の動向と国民の要望を見極めて変化し、またその中心にいる個人（特に女性）とこれらの三要素が相互に作用し、調整し合った結果起きたものと言えるだろう。

デンマークは高福祉・高負担政策をとる社会福祉国家であり、大半の社会福祉活動は国民の税金により賄われ、国・地方自治体がそれを実行している。そのためデンマークの労働市場は、この分野において特に大きな責任を負う立場にはない。しかし前述のように、労働市場では使用者と労働者がそれぞれ使用者組織と労働組合の下に結束し、この二本の柱が主として労使協定を通じて積極的に相互作用・調整し合って、産業・経済活動と労働者の環境整備のバランスを取ってきた。この労働市場における努力が、国の社会福祉活動を間接的に支援することにつながっていると考えられよう。また過去50年間にデンマーク労働者の労働条件と環境は大幅に改善されてきたが、これは労組サイドの一方向的な働きかけで得られたものではなく、企業サイドの理

解と関心も強かったからこそ得られたものと思われる。ここにもデンマーク社会の根底に流れる「人的資源の最大限の活用」という考え方が反映していると言えよう。

(1) デンマーク産業連盟 (Dansk Industri) の見解

デンマーク産業連盟は企業5,800社が加盟しているデンマーク最大の企業団体であり、デンマーク使用者連合 (Dansk Arbejdsgiver-forening) の主要メンバーである。以下はデンマーク産業連盟のクラウス・ラスムッセン主任コンサルタントにインタビューした際のコメントである。

デンマーク産業連盟は、かなり以前から、少子化現象を抑えるために産業界や国に対し特別な働きかけをすることは止めている。特効薬は存在しないためである。そのため連盟では、むしろ社会の動向を把握し、その状況に応じた対策を打ち出すというスタンスを取っている。人口予測から、デンマーク労働市場における今後の労働力の変動をある程度見極めることができるが、いまのところ、今後15～20年間は子供の数が増加することは望めない。デンマークはほかの欧州諸国と比較すると現在かなり高い出生率を示しているものの、少子化現象が進んだ70年代に生まれた世代がこれから子供を産む時期に入るためである。これを念頭において、連盟は次のようないくつかの施策を打ち出している。

教育の効率化と短縮

優秀な労働力を確保するために、産業界は国に対して教育システムの改善を促している。デンマークの教育システムをほかの欧米諸国と比較すると、教育に必要な時期が長いいため、現在よりも効率的でしかも凝縮された教育システムが望まれる。デンマーク産業連盟は、教育に必要な期間を現在より2年短縮するこ

とが可能との見解を持っている。

柔軟性のある労働時間

労使協定の分野においては、使用者側は長年にわたり柔軟性のある労働時間体制の導入を要求してきた。これは企業の活動状況に応じて労働力を調整する可能性を拡大するとともに、労働者個人の生活状況に応じて労働時間を調整あるいは短縮する可能性をも拡大させることになる。いままで労働組合は、この提案に対してかなり反対していた。労働時間の短縮が可能になると、それを選択する女性が増え、それが最終的には労働市場における女性の立場を悪化させることにつながると考えられたためである。しかし現在では多くの労働者が家庭と仕事の両立を強く希望しており、その観点からも柔軟性のある労働時間体制へのニーズは高まってきているといえよう。

ホームワーキング制度

情報技術の急速な発展により、従来のオフィスワークの一部を家に居ながらにして遂行できるようになった。この可能性を利用する企業は年々増えてきており、特に小さい子供を持つ女性がこの可能性に強い関心を持っているようである。

保育・幼児教育施設の開園時間

現在の保育所や幼稚園の開園時間は、必ずしも親の労働時間にマッチしているものとは言えない。労働市場で今後柔軟性のある労働時間体制を採用していく上で、これらの施設における柔軟性のある開園時間の必要性も必然的に高まると思われる。

産業連盟は夜間幼稚園を増やす提案も含めて、この方面においても関係機関に働きかけていく方針である。

(2) 労働組合の見解

デンマーク労働機構LOの経済専門家、イングリセ・ブック女史に労働組合側の見解をイン

タビューした。以下が同女史のコメントである。

労働組合は少子化問題に対する直接的なイニシアティブは取ってこなかったし、今後も考えていない。しかし子供を産み易い環境をつくることや子供を持つ親が仕事と家庭を両立させるための必要条件を整えることは、労働組合が大きな課題として取り組んできたことである。将来労働力が大幅に増えることが見込まれないことから、女性の労働力は、デンマークの労働市場にとり、今後も欠かすことができない。この観点からも、女性労働者への継続的な支援と家族重視の労働環境づくりを今後も進めていく必要がある。

99年10月に開催されたLO総会では、福祉社会における労働組合の役割が討議されたが、その中でも「家族」が重要なテーマとして取り上げられた。LOはこの分野において、今後も次のような諸点での改善を図りたいと考えている。

- ・子供のいる家庭への特別な配慮：有給休暇の拡大、子供の病気などによる欠勤への職場理解など
- ・父親産休の延長
- ・出産休暇全期間の100%給与保証
- ・出産・育児休暇が年金条件にマイナスの影響を与えないように、これらの期間も勤務年数の一部として扱う
- ・企業レベルで従業員の仕事と家庭の両立を図る努力
- ・労働者が各自の生活時間をより良く配分できるようにするために、労働時間政策に対する労働組合からの条件やアイデアを明確化する

(3) 「家族に優しい職場」に関する開発プロジェクト

デンマーク社会研究所は社会省の要請により、93年に「家族に優しい職場」と題する開発プロジェクトを立ち上げ、96年に報告書がまとめられた。子供を持つ労働者の仕事と家庭

の両立は、現在デンマークでホットなテーマとして取り上げられているが、本プロジェクトはこの問題に対する解決への道を示唆するものとして注目に値する。なおこのプロジェクトは、前述のヴィタ・ブルツァン女史ならびに社会研究所のシニア研究員、ヘレ・ホルトおよびイヴァン・タウロウ両氏が中心となり、このテーマに関心を持つ17の企業関係者から成るグループ、および調査に直接参加した5つの企業の協力を得て実施されたものである。以下はプロジェクト報告書の要旨である。

プロジェクトの目的

- ・家族に優しい職場にすることで、企業と従業員双方にメリットをもたらすことが可能かどうかを調査する。
- ・家族に優しい職場づくりのプロセスの中で、何が促進あるいは障害要因となるかを調査する。
- ・企業が家族に優しい職場づくりのために何らかの制度変更を行った場合は、その変更による効果を調査する。

調査方法

調査に参加した企業は5社で、その構成は公的部門2社、民間部門3社である。企業規模や地域面で特徴の異なる企業が選択された。各企業にプロジェクトテーマに関心を持つ従業員で構成されるフォーカスグループを設置した。

- ・フォーカスグループは、仕事と家庭の両分野で現実にどのような希望とニーズがあるかを明確化し、さらに両立を容易にするために企業はどうすれば良いかの具体案を提示する。
- ・フォーカスグループからの具体案を企業の経営者ならびに企業内の協力委員会が検討し、提案をどの程度受け入れ、またいかに実現化するかを決定する。
- ・決定された変更事項を実行する。

ここからもわかるように、当プロジェクトでは専門家または使用者の判断ではなく、従業員各自の実際の状況やニーズを出発点とするボトムアップ式プロセスを採用した。

使用者側の期待

参加企業は本プロジェクトに次のような期待を寄せた。

- ・従業員のストレス要素を少なくする。
担当研究者が実施したアンケート調査からは、調査に参加した200人の男女従業員の約6割が、勤務中に子供のことを考えていると答えている。このストレス要素から従業員を解放することで、仕事への集中力が増し、人的資源を有効に活用できるようになると思われる。
- ・優れた労働力の入手と確保に役立つ。
特に労働力が不足している産業分野や競争の激しい産業分野においては、優れた労働力の確保が企業にとり生命線となる。これを給料だけで解決することはもはや不十分で、良い労働環境・労働条件の提供が必要条件と思われる。
- ・企業イメージの向上につながる。
デンマークでは「家族に優しい企業」という概念に対する社会的関心は、まだ、さほど高くないが、米国では既にこのカテゴリーで優良企業とみなされることが企業のイメージ向上につながるまでに至っている。企業の社会貢献度を商品の判定基準に加える消費者が今後増えると予測されることから、この分野での企業努力が必要になると思われる。

従業員側の希望

当プロジェクトの中で出された従業員からの希望を大きくまとめると、労働時間と企業文化の2点となる。

労働時間は必ずしも短縮されることを望んでいるのではなく、むしろ各自の家庭の状況

に合致する柔軟性のある労働時間帯を希望している。また企業文化とは、子供を持つ従業員に対する上司や同僚からの理解であり、オープンにこの問題を語ることができる社内の雰囲気強く望んでいる。

プロジェクト実施企業の一例：社会省労働災害局（公的機関）

スタッフ約290人、女性が過半数を占める職場。

職種、性別、担当部署、子供がいる者いない者などバラエティーに富む構成人員によりフォーカスグループを2つ設置。

結果としては次のような具体策が取り上げられ実行された。

- ・既存のフレックスタイムの規則を改善
0～3歳児を持つスタッフの毎日の勤務時間帯に規制を設けない。残業時間を貯蓄して福祉時間に振り替える可能性を拡大。
- ・緊急の際に子供を職場に連れてくることが出来る体制を整備
- ・ホームオフィスの試みを導入

プロジェクト実施企業の一例：Cotas社（民間企業）

産業用コンピューターテクノロジー専門企業。

従業員は約90人、男女比率はほぼ半々（開発部門：男性主体、生産部門：女性主体）。男女各3人でフォーカスグループを編成。具体策としてはフレックスタイムをさらに拡大したことが挙げられるが、この企業の場合は、それよりも目に見えない部分で大きな成果が得られた。それはプロジェクト当初、使用者側と従業員の間が存在した猜疑心が、プロセスの途上で薄まり、最終的には相互信頼とオープンで順応性のある姿勢が生まれたこと、さらに欠勤が減少し、従業員のモチベーションが高まったことである。

調査結果

プロジェクトを実施した5社の体験からは、次のような考慮すべき点が浮き彫りにされた。

- ・家族に優しい職場づくりは可能であるが、困難も伴う。従業員の小さな希望も、それを実現するとなると、かなり大掛かりな制度変更が必要となる場合もある。職場の活動内容や担当職務により解決方法は異なる。
- ・実際の労働配分を担当している中間管理職の介入・理解が得られないと、彼らがプロジェクトの障害となる。
- ・使用者・従業員双方の先入観、偏見はプロジェクトを進める上で大きな障害となる。
- ・企業文化（スタッフの姿勢、考え方、人間関係）が変化することを覚悟して臨む必要がある。

このプロジェクトで実際に改善された点は、フォーカスグループの希望にほぼ添うものであったが、最大の成果はこのプロセスを通じて企業内の各層に対話が生まれ、また仕事と家庭という問題に対する考え方が各層で変化し、理解が深まったことであろう。なお今回は企業の経済的メリットの調査は行わなかったが、間接的に企業利益につながると考えられる次のようなメリットが指摘された。

- ・従業員のモチベーション向上。生産効率向上。
- ・欠勤率の低下：参加企業1社では半減した。
- ・企業のイメージアップ：参加企業1社は、96年にEUからその功績を認められて表彰された。
- ・労働力の誘因：メディアで好意的に取り上げられたことにより、参加企業1社には自主的な就職希望者が殺到した。

(4) 企業の社会的責任

96年にカーレン・イエスパーセン社会相（当時）がイニシアティブを取り、同相が指名したデンマーク企業代表15社からなる「企業の社会的責任ネットワーク」が構築された。このネットワーク構築の背景には、高福祉社

会として発展したデンマークでは、近年は責任のすべてが公共部門に委ねられ、個人や企業の責任感が薄れており、今後もデンマークが高福祉社会を維持するためには、個人ならびに人々の日常生活に大きな影響力を持つ企業もその責任の一端を担う必要があるという政府の見解がある。

当ネットワークは、社会相の諮問機関として機能するだけでなく、企業の社会的責任に対する世論や企業意識を高め、また多くの企業にさまざまな分野での社会的貢献のイニシアティブを取ることを促す使命を帯びている。ここでいう社会的責任とは具体的に主として次のようなことを意味する。

- ・従業員の労働環境、労働条件への配慮
- ・子供のいる家族への配慮
- ・従業員の疲弊、疾病、個人的危機（人生問題やアルコール問題など）への配慮と予防
- ・障害者、移民、移住者など社会的ハンディを持つ人々の受け入れ
- ・地域社会への配慮など

当ネットワークは社会的責任に対するデンマーク企業のモチベーションを高めるために、毎年この分野で著しく貢献した企業にインスピレーションを与えた企業に対して「ネットワーク賞」を授与している。さらに社会的責任に関する企業プロジェクトを支援するための補助金制度が確立され、98年には66社に計1,900万クローネ（約2億8,500万円）、99年には85社に対して計3,000万クローネ（約4億5,000万円）が支給されている。

(5) ノボ・ノルディスクにおける数々の取り組み

ノボ・ノルディスク（Novo Nordisk A/S）はインシュリンをはじめとする数々の医薬品と産業用酵素の開発・製造・販売を主活動とする国際的なハイテク企業であり、従業員数は国内外合わせて約1万5,000人である。ノボ・ノルディスクは「企業の社会的責

任ネットワーク」のメンバーであり、積極的な従業員福利対策を取っている企業としても知られている。特に女性従業員や子供のいる従業員に対してどのような取り組みをしているかを人事部門のステイー・フリント副主任にインタビューした。以下はそのインタビューの要旨である。

ノボ・ノルディスクは国際競争の激しい市場でビジネスを行っており、この厳しい状況の下で常に業界の先端を行くためには、秀でた研究・開発、高品質の製品やサービス、安定性、信頼性は必須条件である。それゆえノボ・ノルディスクでは、当社の活動に必要なすべての分野において、最も優れた人材を確保することに最大限の努力を払っており、従業員は当社の重要な資産と考えている。当社ではこの考え方に基づき、従業員が人的資源をフルに発揮し、さらに各自の能力や可能性を伸ばすことができるような配慮を人事政策の中で取っている。

人事政策で重視している点の一つは、子供のいる従業員に対するものである。当社で取っている数々の配慮は、最終的には国際競争に勝ち抜くために企業が必要としている人的パワーを生み出すことにつながると思われる。以下は当社が独自に行っている諸対策である。

統合児童福祉施設

ノボ・ノルディスクの本社・生産本拠地に隣接して、0～6歳児を対象とした児童福祉施設が設けられている。これは市との協力により実現したもので、ノボ・ノルディスクは運営費の一部を負担している。これにより入園時には当社の従業員の子供が優先され、現在その割合は70名の定員の約60%を占めている。

出産休暇

当社では従業員の出産休暇全期間にわたり、100%の給与を支給している。これは父親に

与えられた産休においても同じである。

柔軟性のある労働時間

フレックスタイムの導入が労働内容からみて可能なエリア（ホワイトカラーではほぼ全域）では、この制度が取り入れられている。9～15時の固定勤務時間帯以外の勤務時間をどの時間帯に置くかは、従業員各自が決める。

勤務時間削減の可能性

従業員は、労働時間をフルタイム（週37時間）の80%まで削減することができる。これは a .リーダーがその部門の活動状況からみて削減することが支障ないと判断した場合、 b .個人的なはっきりした理由（例えば年少の子供がいるなど）がある場合に可能である。98年には、従業員の約10%（女性従業員の18%、男性従業員の2%）がこの制度を利用した。

従業員の労働時間に関する調整は、すべてそれぞれの部署で行うことになっている。つまり労働時間の柔軟な調整や労働時間削減の約束は、各部署のリーダーが責任を持って管理している。

ノボノルディスクは2000年中にヘルスケア部門と産業用酵素部門をそれぞれ独立組織として切り離すという大掛かりな組織改革を行い、これを機会にCEOが交代することになっている。2000年11月にCEOに就任するラース・レビエン・ソーレンセン氏は、2月18日の日刊紙 Politiken のインタビューで、次のようなコメントを出している。

「我々はより多くの女性リーダーを必要としている。女性が出産休暇を取り子供を持っても継続して自分のキャリアを伸ばせるように、企業側は仕事を編成しなければならない。さもなければ、そのような立場にある従業員が持っている大きな可能性を企業は十分に活用できなくなるだろう。これは男性についても言えることだ。我々は従業員各自の仕事と私生活の調和を図る努力をしなければならな

い。従業員に対して行った調査からは、仕事のプレッシャーが非常に大きいと感じている従業員が多いことが判明した。厳しい国際競争に勝ち抜くために、しばしば従業員に対して120%の努力を要求する必要がある当社のような企業において、仕事と私生活の両立を実現させることは難しいことであるが、キャリアが家庭生活を壊したり、私生活を守るためにキャリアをあきらめざるを得ないような状況を生まないように、企業は積極的な対策を取らなければならない。」

なおノボ・ノルディスクでは、毎年財政面での年次決算報告書のほかに、環境面および社会面での年次決算報告書を作成している。

4. 家庭における状況

(1) 共働き夫婦の現状

デンマークの女性の初産平均年齢は、次の統計からもわかるように、60年代から上昇、

60年	23.1歳
65年	22.7歳
70年	23.7歳
75年	24.0歳
80年	24.6歳
85年	25.5歳
90年	26.4歳
93年	27.5歳

(出所：Kvinde & Maend 1995)
93年には27.5歳に達している。

またデンマークの成人年齢は18歳であり、次の統計にみられるように、若者は18歳頃から遅くとも24歳までの間に親から独立して自活生活に入っている。95年以降も、若者が独立す親と一緒に生活していない若者(95年1月1日現在)

(単位：%)

	女性	男性	男女平均
18歳	23	14	18
20歳	61	40	49
22歳	86	69	77
24歳	93	82	88

(出所：デンマーク統計局、95年 95)

る年齢は男女ともに早まっていると思われる。

これらのことから言えることは、デンマークで子供のいる家庭とは、女性が20歳後半から50歳頃までの年齢にいる期間ということになる。この期間は女性の社会進出率が最も高い時期であり、ここからも子供のいる家庭では夫婦共働きが最も典型的なパターンである

94年の男女年齢別社会進出率

(単位：%)

	女性	男性	男女平均
16～66歳	76	83	79
16～19歳	58	65	62
20～24歳	77	82	80
25～29歳	85	90	87
30～34歳	88	92	90
35～39歳	89	92	91
40～44歳	89	92	91
45～49歳	87	92	89
50～54歳	81	90	86
55～59歳	68	85	77
60～66歳	21	40	30

(出所：Kvinde & Maend, 1995)
ことがわかる。

(2) 家事分担の現状

このように両親が共に働いている家庭では、子育てを含めた家庭内での数々の任務を夫婦が分担して行わなければならない。次の調査結果は10年以上前のもので、必ずしも現状を示すものではないかもしれないが、デンマークの男女がどのように家事を分担しているか、その傾向を見る上では参考になるであろう。

この調査からは、幼児の世話を夫婦共同の仕事と考えている家庭が多いことが見て取れる。80年代後半にはかなりの男性が子育てに参画するようになったことがわかる。またそのほかの仕事においては、各自の得意な分野を担当するケースが多いようである。家庭内の仕事への男性の参加率は近年さらに高まっていると思われるが、家事の主な部分を担っているのが女性であることは変わっていない。なおこの調査では、子育ての一部である0～

子供のいる家庭での家事分担状況（89年）
（単位：％）

	女性	男性	共同	その他
洗濯	78	4	15	3
夕食	57	9	29	6
掃除	49	3	35	13
買物	49	11	36	5
朝食	38	19	31	12
支払い	33	32	34	1
幼児の世話	30	1	66	4
皿洗い	24	11	40	24
テーブル用意	16	7	31	46
庭の手入れ	15	36	42	7
屋内の修繕	5	75	19	1
屋外の修繕	4	87	8	1

（出所：Kvinder & Maend ,1995）

2歳児の世話しか項目に入れていないが、保育所・幼稚園への送迎、児童施設や学校でのPTA活動、子供とともに過ごす余暇活動などの部分においても、父親が母親と同様に積極的に参加しているのが現状である。

また「その他」が10%を越える項目として、掃除、朝食、皿洗い、テーブルの用意があるが、掃除は外部の人に頼むケース、朝食、皿洗いやテーブルの用意は子供が手伝うケースが多いと考えられる。親元で生活する子供が、家族の一員として年相応の家庭内の仕事を担当することは、デンマークにおいてはごく一般的な姿である。

（3）子供のいる典型的な核家族の経済状況

一般的な核家族の経済状況がどのようなものであるかをはっきりとした数値で示すことは困難なことであるが、一つの傾向を示すものとして、一般事務職を代表する労働組合HKと無資格の女性を代表する労働組合KAD（1888年設立、現在でも女性のみの労働組合としては世界唯一のもの）が共同出版した「女性のための経済ハンドブック」に掲載されたシミュレーションの一例をここに紹介する。（En haandbog om oekonomi for

kvinder : Bedre raad ,1996）

家族設定

夫：銀行事務員34歳、妻：一般事務員32歳、共にフルタイム
子供：2歳と4歳児の2人
3年前に家を購入

（単位：クローネ）

月当たりの収入：

夫婦の手取り収入	20 470
扶養児童援助	1 608
計	22 078

月当たりの固定経費：

住宅ローン	7 600
児童施設利用	2 600
組合費	1 490
保険	740
電話加入料金	100
テレビ	140
計	12 670

その他の経費

電気代、暖房費	1 160
自動車（ガソリン代込み）	1 900
電話代	150
子供の衣類	800
夫婦の衣類	400
食費、その他生活費	3 500
パカンス用積立金	1 500
計	9 410
残高	2

5 . 結 論

計画出産が出産の大半を占めるようになった今日、その計画設計の中でいつ何人の子供を産みたいかを決定するのはあくまで個人であり、特にその鍵を握っているのは女性である。従って出生率を政治的にコントロールすることはできない。出生率は社会の経済状況、労働市場状況、福祉状況、家族関係、国民の意識など多くの要素が複雑に絡み合って変化するものである。

しかし女性が子供を産みたいと思い、これを決意する上で最も重要な点は、安心して子供を産み育てる環境が整っていると女性が感じるかどうかであろう。この点において社会が調整を試み、女性を支援することは不可能なことではないだろう。デンマークで現実に行われている支援をまとめてみると、次のようになる。

(1) 社会(国・地方自治体)は女性が妊娠した時点から、次のようなさまざまな方面にわたって女性とその家族を支援している：
 出産休暇、妊婦の無料定期検診、出産サービス、保健婦による家庭訪問、家庭医による健康診断、育児休暇、扶養児童家族拠出金、保育・幼児教育システムの完備、無償教育*など。
 (*日本では子供の教育費がかさむことが、子供を産むまたは子供の数を増やすことを躊躇する一要素になっているようであるが、デンマークの場合は基本的に教育費は税金で賄われるため、これが出生率に影響を与えることはない。)

(2) 女性は労働市場に進出し、ここに残る意思を持ち続けている。また将来、労働力不足が予測される中で、労働市場は女性労働力を確保する必要がある。そのため、仕事と家庭の両立を図るための次のような数々の施策が労働市場において取られている：
 フルタイム労働時間の短縮、有給休暇の延長、出産休暇や育児休暇における経済的支援、フレックスタイムの導入、パートタイムの可能性と権利確保など。

(3) デンマークの家庭では、家庭内の責任・仕事を夫婦が共同で受け持つという考えが一般化し、家事・育児・子供の教育に積極的に参加する男性が年々増えている。このような男性の協力は、大半の女性が労働市場や社会に積極的に参加することを望んでいる以上、子供を産み育て易い環境を築く上で欠かせな

い重要な要素であるだろう。

(4) 特に60年以降生まれたデンマーク人は、自立した母親の姿を見ながら育ってきた。その中には親の離婚という悲劇を体験した者も少なくない。また現在のデンマーク社会は、男女平等が完全ではないものの、かなり進んだ社会である。このような環境で育った人々には、男女の自立を当然と考えると同時に、暖かい家庭、子供のいる家庭を強く望む傾向がみられる。また近年の労使協定の動向や世論などからも、多くの国民が子供のいる家庭に大きな価値を見出すようになってきたことが伺える。このような意識の変化も、デンマークにおける近年の出生率の上昇傾向に何らかの影響を与えたと考えられるであろう。また次世代を担う若者が子供のいる家庭に大きな価値を見出すか否かが、今後の出生率の動向を左右することにもなるだろう。その意味からも、家庭、国、労働市場における柔軟な支援とともに、教育分野における努力も必要であると思われる。

参考文献

1. Befolkning og valg 1999:II, Denmark's Statistics
2. Lisbeth B Knudsen: "Recent Fertility Trends in Denmark" Research Report 11 1999, Danish Center for Demographic Research
3. Barsel og Omsorg", HK/Kommunal
4. Barselsorlov, Rettigheder og pligter", LO Denmark
5. Kvinder & Maend 1995", Board of Labour-market Denmark's Statistik, Council of Equality
6. Erfaringer fra et udviklingsprojekt om familievenlige Arbejdspladser", Social Research Institute 96: 17
7. "Det angaar os all-familievenlige virksomheder" Ministry of Social, 1996
8. "Social Report 1998", Novo Nordisk A/S
9. "Bedre raad - En haandbog om oekonomi for kvinder" HK/KAD, 1996

表1 65歳以上の高齢者比率

(単位：%)

	95年	2020年
日本	14.1	23.8
デンマーク	15.2	19.1
スウェーデン	17.3	19.6
フィンランド	14.1	20.0
ドイツ	15.2	20.0
イタリア	16.0	22.2
英国	15.4	17.2
フランス	14.9	18.9
ギリシア	15.9	21.4
オランダ	13.2	19.2
スペイン	14.9	19.5
米国	12.6	15.0

(注) 98年1月現在, 日本:15.0, デンマーク:14.9

(出所: 94年国連人口予測)

表2 平均寿命(97年現在)

(単位:歳)

	男性	女性
日本	76.7	83.2(世界一)
デンマーク	73.0	78.2
スウェーデン	76.7	81.8
フィンランド	73.3	80.3
ドイツ	73.7	80.0
フランス	74.2	82.1
英国	74.3	79.4
オランダ	74.7	80.3
イタリア	74.9	81.3
ベルギー	73.8	80.5
アイルランド	73.3	78.7
ルクセンブルグ	73.5	79.6
スペイン	74.4	81.6
ポルトガル	71.4	78.7
ギリシア	75.1	81.4

(注) 98年日本: 男性77.16 女性84.01

(出所: New Cronos Database, EUROSTAT 1999)

表3 合計特殊出生率

	70年	80年	90年	94年	97年	98年
日本	2.13	1.75	1.54	1.50	1.44	1.38
デンマーク	1.95	1.55	1.67	1.80	1.75	1.72
スウェーデン	1.92	1.68	2.13	1.88	1.52	n a .
フィンランド	1.83	1.63	1.78	1.85	1.75	n a .
ドイツ	2.03	1.56	1.45	1.26	1.36	n a .
イタリア	2.42	1.64	1.34	1.22	1.22	n a .
英国	2.43	1.90	1.83	1.74	1.71	n a .
フランス	2.47	1.95	1.78	1.65	1.71	n a .
ギリシア	2.39	2.21	1.39	1.35	1.32	n a .
オランダ	2.57	1.60	1.60	1.57	1.57	n a .
スペイン	2.90	2.20	1.34	1.22	1.15	n a .
ポルトガル	2.83	2.18	1.57	1.44	1.46	n a .
ノルウェー	n a .	1.72	n a .	n a .	1.85	n a .
アイスランド	n a .	2.48	n a .	n a .	2.04	n a .

(出所: 98年EUROSTAT人口統計と厚生省の統計)