

連載

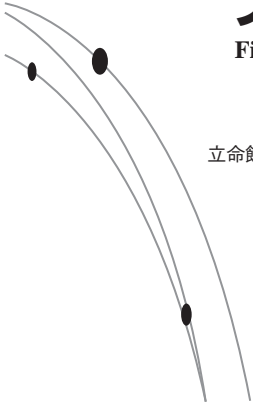
フィールド・アイ

Field Eye

メルボルンから——①

立命館大学准教授 坂田 圭

Kei Sakata



オーストラリアの有給出産育児休暇制度

オーストラリアの子育て事情

9月のある週末、友人夫婦宅で催された baby shower に加えてもらった。baby shower とは、出産前の女性に友人が持ち寄りでベビー服などをプレゼントするお祝いの会である。出産時にはお金がかかるため、新生児を迎える家族の負担を少しでも減らそうとするのが趣旨らしい。通常は女性ばかりが集まって催されるが、最近では男性も参加するという。しかし、友人（夫）の本音は、自宅で催される女性ばかりが集まる会では居場所がなく、パーティーが終わるまでのあいだ外出しようにも行くあてがないため私を誘ったようだ。

確かに、妊婦や乳幼児を連れた女性が圧倒的に多いこの会で、男性がポツンと二人いるのは居心地が悪かった。後日、他の友人たちに baby shower に居合わせたことを話すと驚かれた。

しかしながら、この日集まった多くの女性と彼女たちのキャリア、結婚、出産に関して興味深い話を聞くことができた。託児所がいっぱいで子どもを預けられない。託児所にかかる費用が高いため仕事を辞めた。職場復帰はフルタイムではなくパートである。勤務中は子どもの祖父母に子どもをよく預ける。夫の母親に子どもを預けるともめやすい。話していくうちに日本社会との違いより、共通点のほうが多いことに驚いた。政府の育児支援政策にも話題はおよび、特に、今年の5月に発表され、2011年1月1日より導入予定の公的な Paid Parental Leave 制度（有給出産育児休暇制度、以下「PPL」）に話題が集まった。

Paid Parental Leave 制度

現行制度では、常用雇用者（permanent employee）の場合、同一事業主に引き続き1年以上雇用されている場合は1年間の無給の出産育児休暇をとることができる。非正規雇用者（casual employee）の場合、その資格は現在の雇主との継続雇用期間を含むさまざまな要因に依存する。

有給の出産育児休暇に関しては法律で定められた制度はなく、雇用者と事業主との交渉で決められている。制度の利用が可能か否か、可能な場合の休暇の長さは職によって異なる。また、多くの親は有給と無給の育児を組み合わせたたり、その他の有給休暇制度を利用して出産前後の時間を工面しているという（Productivity Commission 2009, Baxter 2009）。

制度運用の現状をみてみよう。多くの雇用者が同一事業主に引き続き1年以上雇用されており、Whitehouse *et al.* (2007) によれば、女性労働者の実に72%が無給の出産育児休暇取得権を持っていると指摘している。

有給の場合はどうだろうか。オーストラリア政府の調査委員会は、事業主負担のPPLに関して調査を行った。2007年のデータを使った調査によれば、女性で54%、男性で50%の雇用者が何らかのPPLが取得できるという。しかし、実際には雇用されている母親の3分の1程度しかPPLを取得していない。

雇用形態や産業によってもPPL適格者の割合は異なる。フルタイムの女性雇用者のPPLの適格者率は74%であるのに対し、パートの場合は32%にとどまる。同様に、民間部門でのPPL適格者は女性雇用者の44%であるのに対し、公共部門では82%にのぼる。非正規化の進む産業では女性が多く、PPL適格者の割合も低い（Productivity Commission 2009）。

産業や雇用形態でPPL適格者の割合が大きく異なることや、OECD諸国の中で包括的な有給育休制度を持たない国はオーストラリアと米国だけであるという認識の下、新制度の発表がなされた（Australian Government 2009）。この制度の大きな特徴は、税金によって財源が賄われる点である。

オーストラリア政府によれば、この政策によって母子の健康にとって重要な産後6カ月間の休暇を取りやすくする狙いがあるという。男女平等やワーク・ライフ・バランスの観点からもこの政策の意義を強調している。

また、新制度の導入により女性労働力率を上昇させる効果を期待しているという。確かにオーストラリアの年齢別女性労働力率をみてみると（図1）、日本ほどではないが結婚・出産を経験する時期の女性労働力率の落ち込みが他の OECD 諸国と比べて大きい。高学歴化した女性労働力を有効に活用できていないので、経済的損失が大きいと指摘する声もある（Productivity Commission 2009）。

導入が予定されている新制度では、育休期間中、連邦政府の定める最低賃金（現在は1週間543.78ドル）を最大18週間受け取ることができる（合計9788ドル）。受給対象者は以下の要件を満たす必要がある。

- ・ 2011年1月1日以降に生まれた子どももしくは養子の主な育児負担者（primary carer）である。
- ・ 生まれた子どもの母親もしくは養子を迎えた親である。
- ・ 有給の仕事に就きかつ

▶ 過去13カ月間のうち10カ月を継続就業している。

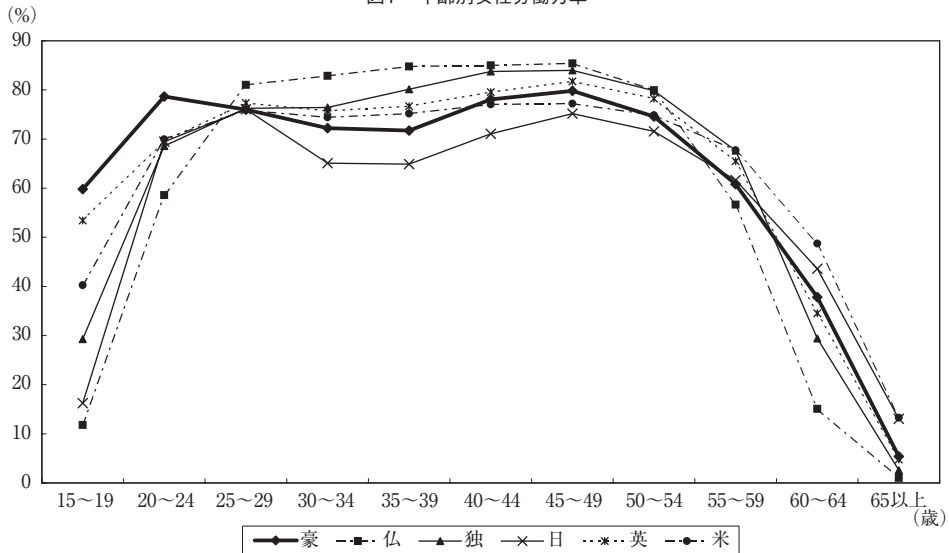
▶ 過去10カ月間で少なくとも330時間就業している。

・ 前年度の課税対象所得が15万ドル以下である。

政府は、毎年14万8000人が新たにPPLの受給対象者になると推定しており、今後5年間で7億3100万ドルの支出を見込んでいる（Australian Government 2009）。

新制度の導入に関して新聞紙面をみてみると、家族政策研究者、労働組合、女性団体などのコメントを掲載し概ね肯定的に受け止められている。その一方で、出生率や女性労働力率への政策効果を疑問視する声も聞かれる。政府の期待通り、女性労働力を引き上げることができるのかは今後の動向を見守っていく必要がある。

図1 年齢別女性労働力率



出所：OECD, *Labour Force Statistics* (2008)

参考文献

Australian Government (2009) *Australia Paid Parental Leave Scheme- Supporting Working Australian Families*, Canberra.

Baxter, J. (2009) "Mothers' timing of return to work by leave use and pre-birth job characteristics," *Journal of Family Studies*, Vol. 15, pp. 153-166.

Productivity Commission (2009) *Paid Parental Leave: Support for Parents with Newborn Children*, Report no. 47, Canberra.

Whitehouse, G., Baird, M., Diamond, C. and Soloff, C. (2007)

"Parental Leave in Australia: Beyond the Statistical Gap," *Journal of Industrial Relations*, Vol. 49, No. 1, pp. 103-112.

さかた・けい 立命館大学経済学部准教授。最近の主な論文に Sakata, K. and C. R. McKenzie "The Impact of Divorce Precedents on the Japanese Divorce Rate," *Mathematics and Computers in Simulation*, 79, pp. 2917-2926, 2009. 経済政策専攻。