

産前産後休暇制度の拡充と母親の労働市場におけるアウトカム

Uta Schönberg and Johannes Ludsteck (2014) "Expansions in Maternity Leave Coverage and Mothers' Labor Market Outcomes after Childbirth." *Journal of Labor Economics*, 32 (3), 469-505.

政策研究大学院大学 内藤 朋枝

1 はじめに

2013年4月、安倍内閣は、女性に復職を促し、労働力人口の減少に歯止めをかけるため、育児休業制度を3歳まで延長する方針を決めた。しかし日本経済新聞の調査によると、その評価は36.7%と低い。評価しない理由のひとつとして、「3年も休んだら円滑な職場復帰は困難になる」というものが挙げられた。

3年の育児休業制度に政策効果はあるだろうか。

今回は、育児休業が3年になって久しい、ドイツにおける産前産後休暇制度の拡充の政策効果を定量的に分析した、Schönberg and Ludsteck (2014)を紹介することで、育児休業延長の政策効果について考えてみたい。

2 ドイツの産前産後休暇制度

ドイツでは、1993年から既に育児休業（産後休暇）が3年に延長されており、その政策効果を分析するための蓄積があるといえる。

1950年代半ばのドイツでは、出産6週間前と8週間後に母親は有給休暇を取得する資格があり、給付金は休暇前の3カ月間の平均賃金が全額支払われた。後の1979年5月に産後休暇は8週間から6カ月に延長され、給付金は8週目までは前回同様、その後6カ月目までは毎月750DMが支払われた（改正1）。1986年1月、産後休暇期間は10カ月に延長された。この時、給付金は3カ月から6カ月までは最低600DM、10カ月までは最高600DM支払われた（改正2）。同時期、西ドイツのBaden-Württemberg州では、改正2に加え、10カ月から22カ月の間に毎月400DMが支払われた（改正3）。1990年までに、休暇期間は産後18カ月に延長され、給付金はこれまでに加え、18カ月までは最高600DM支払われた。1992年1月、休暇期間は36カ月まで延長、給付金は1990年と同額で、18カ月以降は無給であった（改正4）が、1993年1月には給付期間が24カ月まで延長された（改正5）。

本稿では、上記の改正1から5を分析対象としている。

3 データとモデル

本稿で使用されたデータは、ドイツのInstitute Labor Market Research (LAB)の社会保障記録より得られたものである。今回は、1976年から1994年の間に産前産後休暇にsign upしている西ドイツの女性労働者で16歳から45歳までの者を対象としている。サンプル数は、最終的に毎月13,000以上となった。一方、このデータには子どもに関する直接的な情報がないため、産休を申請している女性を選んでいるものの、取得した休暇が産前産後休暇でないものも含まれる可能性がある。また、産休は出産予定日の6週間前から取得できることを利用して、出産月は休み始めた月の6週間後としている。

本稿では、出産したと考えられる月の後、2カ月連続で働いた場合、労働市場に戻ったとする。週30時間以上働けばフルタイム、週20時間から30時間まで働けばパートタイム勤務と定義した。出産t月後の労働収入は、もしその月に母親が働いていればその月の賃金、働いていなければ0としている。

本稿は、difference-in-difference (DID)¹⁾により、産後休暇の延長が出産後の母親にどのような影響を及ぼしたかを推計している。まず、産休制度が変化する3カ月前から3カ月後²⁾に出産した母親の状況を比較する。単純比較では、制度の改正による変化以外の時間的変化も含まれるため、改正が行われなかった年の同じ月に出産した母親の状況を比較したものをコントロールグループとし、これらを比較した。

産休を申請した母親について以下のモデルで推定する。

$$Y_{it}^{Mother} = \alpha_{0t}^{ML} + \alpha_{1t}^{ML} Cohort_t + \alpha_{2t}^{ML} Month_t + \alpha_{3t}^{ML} Cohort_t \times Month_t + x'_i \alpha_{4t}^{ML} + u_{it}^{ML}$$

x'_i は出産前の母親の特徴、 $Cohort_t$ は産休制度の改正に影響を受けたと思われるコーホートを1、 $Month_t$ は

改正が施行された月の後に出産していれば1である。改正4を例にあげるなら、Cohort_tは1991年10月から1992年3月³⁾に産した母親、Month_tは1月から3月に産した母親ということになる。ここで注目すべきDID推定量は a_{3t}^{DID} である。この推計を各改正ごと、出産t月後ごとに行う。これらには改正の前後3カ月に産した全ての母親のサンプルが含まれる。コントロールグループは、改正の1年前又は1年後の同じ月に産した母親で構成されている。

4 結論

まず改正1において、以前の制度では復職すべき出産3カ月後で、30.5%ポイント復職割合の減少がみられた。改正2の後、以前なら復職するはずだった、出産7カ月後においては27.5%ポイント、改正3においては出産7カ月後に30.3%ポイント、改正4では、出産19カ月後には9.6%ポイント、改正5では5.8%ポイントの減少が見られた。これにより、産休期間が10カ月あたりまでは制度を利用して、子どもとの時間を過ごした者が多く、政策効果があったが、産後休暇期間が36カ月に延長されても、それによる休暇の延長割合の変化は少なかった。産後休暇を36カ月に延長することに対する政策効果は低いといえるだろう。長期的な効果を確認すると、改正1, 2, 4, 5は産後52カ月、76カ月までに復職した割合をわずかに1.2%ポイント減少させるにとどまる一方、改正3は産後52カ月で4.5%、76カ月で3.8%の減少となった。

第2子(第3子)出産などの理由で、一度復職して離職したものの割合の変化を、出産t月後まで働いている割合の変化で確認する。すると改正1, 2, 4, 5においては、統計的に有意な変化はみられなかった一方、改正3では、産後28カ月で3.0%ポイント、76カ月で2.3%ポイントの減少が見られた。つまり改正3においては、次の出産などの理由で再び離職する割合が増加している可能性が考えられる。

次にフルタイム就業者の割合の変化をみると、改正1の後、産後3カ月後に復職した母親のフルタイム割合に21.3%、改正2の後、7カ月後に復職した者のフルタイム割合に17.9%の減少がみられたが、この減少はこの時期に就業している者の減少割合(28.4%、26.9%)より小さい。フルタイム就業者が再びフルタイム就業に戻る割合は全休に比べて高いと考えられる。長期的にみると、改正1, 2, 4, 5は統計的に有

意ではないが、改正3では、産後76カ月後の母親で1.8%ポイントの減少が見られる。しかしこれも、継続就業者の減少割合(2.3%)と比べると小さい。

賃金の変化について簡単に紹介しておく。改正1においては産後28カ月と52カ月で約1から2%ポイントの収入源がみられ、改正2, 4, 5では統計的に差は見られなかった。一方改正3では産後28カ月で約3%ポイントの収入の減少効果が見られた。この結果については、産後休暇制度の拡大によって産後の母親の就業形態が変化するというセレクションバイアスに留意する必要がある。

5 まとめ

本稿では、ドイツで行われた産前産後休暇制度の5つの改革の政策インパクトが調べられた。改正1, 2, 4, 5では、改革直後の月で母親が産後休暇を延長させる効果が見られたが、産後3年から6年後にはほとんど影響を及ぼさなかった。また、改正3においては、短期、長期全てにおいて統計的に政策効果が確認された。この知見を基に日本の育児休業制度について考察すると、1年は政策効果が見られるものの、3年延長には政策効果が見込まれない可能性があるだろう。

ドイツは、1992年には、既に産後休暇が3年に延長されており、その政策効果を推計可能なデータの蓄積があった。また、産後休暇期間を変化させず給付金の支給期間を変化させるなど、政策変更のバラエティもある。本稿の知見は、日本の育児休業制度の政策分析において参考になると考える。

- 1) DIDについては、Khandker, Koolwal and Samad (2010)が参考になる。
- 2) データからは実際の出産日を知ることができないため、改正の前1カ月に出産予定日を迎えたと考えられるサンプルは除外している。
- 3) 2)に同じ。

参考文献

- 日本経済新聞社「育休3年間を「評価」は36%」クイックVote「日本経済新聞 Web版」2013年5月8日。
Khandker, Shahidur R., Koolwal, Gayatri B. and Samad, Hussain A. (2010) *Handbook on Impact Evaluation-Quantitative Method and Practices*, The World Bank.

ないとう・ともえ 政策研究大学院大学政策分析プログラム博士課程後期。最近の著作に「特別集計——父子世帯の現状」『子育て世帯のウェルビーイング』JILPT資料シリーズNo.146, 2015年。労働経済学専攻。