

JILPT 資料シリーズ

No.32 2007年12月

第7回日韓ワークショップ報告書

# ワーク・ライフ・バランスの現状と課題： 日韓比較



独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training

第7回日韓ワークショップ報告書  
ワーク・ライフ・バランスの現状と課題：日韓比較

## まえがき

日本においてワーク・ライフ・バランスは、しばらく前までは狭い意味で捉えられ「家庭と生活の両立支援策」を中心に働く女性に焦点を当てた政策として議論されてきた。ところが最近ではその意味するところを広く捉え、見方によっては雇用政策全般を包摂するような政策として議論されることが少なくない。家庭と生活の両立支援策が重要な政策課題であることに変わりはないが、ワーク・ライフ・バランスは雇用問題をより広範に捉えることができる概念として用いられるようになってきている。1例をあげれば、厚生労働省の雇用政策研究会の報告書（2005年7月）は、ワーク・ライフ・バランスとは「社会全体として長期的な発展を図るため、労働者の労働以外の生活や人生を充実することができる」ようにすることを意味し、こうしたワーク・ライフ・バランスを可能とするため、「長時間労働対策や職種に応じた市場横断的な賃金の形成を促すとともに、個々の労働者が多様な働き方の選択肢の中から人生の各段階において自律的な選択が行えるようにする」ことが重要だとしている。また、同報告書はワーク・ライフ・バランスの実現は企業の付加価値創造、労働者の能力発揮の観点からも必要であると強調している。

当機構においてもワーク・ライフ・バランスをこうした広い意味に捉え、この4月から新たにスタートした向こう5年間の新中期計画の中で、重点的な研究テーマの1つにワーク・ライフ・バランスをとりあげ、多角的に研究することになっている。

さて、当機構では毎年、韓国労働研究院（KLI）と協力して、日韓両国に共通する労働政策課題を取り上げて議論し、相互の研究の深化を図ることを目的に「日韓ワークショップ」を開催している。2007年度のワークショップは、両国ともに少子高齢化が進展する中で重要性を増しているワーク・ライフ・バランスをテーマに取り上げ、5月25日に韓国で開催、KLI、当機構それぞれ2人の研究員が研究成果に基づいて両国の現状と課題を報告し、意見交換を行った。

本報告書はワークショップの報告論文を収録したものである。これが今後のワーク・ライフ・バランスに関する研究の一助となれば幸いである。

2007年10月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 稲 上 毅



## 目 次

### 【第1セッション】

#### 仕事と家庭に関する新しい観点

日本側報告 .....	3
「ワーク・ライフ・バランスの実現に関する労働政策」 (奥津 眞里 労働政策研究・研修機構統括研究員)	
韓国側報告 .....	15
「韓国におけるジェンダー・レジュームと仕事－家庭選択の現実」 (チャン・ジョン 韓国労働研究院研究委員)	

### 【第2セッション】

#### 使用者と労働者、両者のための政策

日本側報告 .....	39
「出産・育児期の継続雇用と両立支援：育児休業制度の効果と課題を中心に」 (池田 心豪 労働政策研究・研修機構研究員)	
韓国側報告 .....	55
「韓国のファミリーフレンドリー政策に関する評価」 (キム・ヘウォン 韓国労働研究院研究委員)	
プログラム .....	73
出席者リスト .....	74



## 第1セッション

# 仕事と家庭に関する新しい観点



## ワーク・ライフ・バランスの実現に関する労働政策

労働政策研究・研修機構統括研究員

奥津眞里

### ワーク・ライフ・バランス政策への道

ワーク・ライフ・バランスとは、日本では、以前は、女性労働者が家事・育児・介護等の家庭責任を果たしながら職業を継続していくためのものと理解する者がほとんどであった。そのため、国の政策としては、女性が働きながら家事や育児等の役割を円滑に果たせるように労働時間の短縮や休暇取得を特別に認める制度を法律等によって整備することや、男性にも家事・育児等の分担を求めるといった国民の意識改革推進のための事業が主たる政策として一般にイメージされてきた。現在でも、この傾向は一般国民の間で優勢である。

しかし、労働者の生活の充実という観点から論じれば、ワーク・ライフ・バランスは、女性だけのものではない。また、求められる対策は労働時間の短縮や休暇等による労働負荷の軽減に終始するものではない。基本は労働生活の質の向上をめざすものであって、労働者一人ひとりが職業能力を十分に発揮して働きながら、自己の職業観や人生観にあった働き方と生き方をするものだけということになる。

その点から、日本におけるワーク・ライフ・バランス政策を概観すると、実際には、労働者が豊かな職業生活を送ることへの支援策としては、労働政策の多方面の分野で、しかも、既に約40年間の取り組みが行われてきた。

すなわち、労働者の労働条件や福祉対策として労働基準行政、労働力の確保対策として職業安定行政、職業生涯にわたる労働者主体の能力開発支援として職業能力開発行政、女性労働者支援として女性労働者福祉及び男女機会均等行政、の4分野のそれぞれに、その源流がみられる。

なかでも、労働者の職場とそれ以外の場での生活の充実を図ることを目的として、最も直接的に労働時間問題に取り組んだのは労働基準行政である。労働とそれ以外の活動を両立できることが、労働者の心身の健康を確保し、生産性の向上にもつながることを労使関係者に訴え、主として法律による規制と監督指導の形で労働時間の短縮に取り組んできた。

一方、職業安定行政は、労働市場の実態に即して労働力を確保し、採用後の労働者の職場定着を促すために、労働者を採用しようとする事業主に対して雇用管理指導援助を行ってきた。

この行政領域で、とくに注目すべきは、雇用の多様化と就業形態の多様化に対応した労働力需給の調整と雇用保険制度や各種助成金の見直しである。労働者の意識の変化や企業の経営環境の変化は、パートタイム労働や派遣労働、有期雇用等の雇用形態と就業形態の多様化をもたらしたが、ライフワークバランスを確保する方策として労働者が働き方を選べるこ

とも重要な要素となってきた（表1、表2）。

現在、日本の非正規労働者の割合は全体の労働者の30%を超えている。その現状では、企業の雇用管理のあり方は、常用フルタイム労働者のみを想定したものでは、多くの労働者にとって適切なものといえなくなっている。労働者が自らの価値観とニーズに基づいて働き方を選択できるための労働市場の整備は、政策担当者や労使関係者にワーク・ライフ・バランス政策として意識されたものではないが、実は、ワーク・ライフ・バランスの実現のためにきわめて重要な政策効果をもったと考えられる。

表1 雇用形態の多様化

(万人)

年	役員を除く 雇用者	正規の職員 ・従業員	非正規の職員・従業員			
			パート・ アルバイト	派遣社員・ 契約社員・ 嘱託	うち 派遣社員	
1985	3,999	3,343	655	499	156	
1990	4,369	3,488	881	710	171	
1995	4,780	3,779	1,001	825	176	
2000	4,903	3,630	1,263	1,078	195	33
2001	4,999	3,640	1,360	1,152	208	45
2002	4,891	3,486	1,406	1,023	383	39
2003	4,941	3,444	1,496	1,092	404	46
2004	4,934	3,380	1,555	1,106	449	62
2005	4,923	3,333	1,591	1,095	496	95

資料出所：総務省統計局「労働力調査特別調査」（1985～2001）及び「労働力調査」（2002～）

表2 職業意識の多様化と雇用形態

性別	(正社員)					(非正社員)					(%)				
	思っ たが 当た り前 だ職 とす	と長 期間 働 き続 ける こ と	え責 任の ある 仕 事 を 担 う	き力 を 高 め る こ と が 能 い	仕高 い賃 金 が 得 ら れる	か望 があ った が、 周囲 の反 対を 希 う	正社 員に なれ なかつ た	通勤 が容 易だ から	間自 分の 都合 のよ い時 に働 きたい	い正 社員 とし て働 けな い	家事 ・育 児等 の事 情で 生か せる から	生専 門的 な知 識・ 技術 を	ら組 織に 縛ら れない か	か勤 務時 間・ 日数 が短 い	ら正 社員 とし て困 難だ か
男女計	58.1	30.6	22.2	21.9	9.0	1.4	33.0	23.8	18.0	15.0	13.9	12.6	9.9	4.7	
男性	56.0	26.9	25.9	25.0	7.5	0.9	31.5	20.2	6.5	-	25.0	10.5	2.4	2.4	
女性	61.0	35.6	17.2	17.6	11.0	2.0	33.5	24.9	21.5	19.6	10.5	13.2	12.2	5.4	

資料出所：JILPT（2005）「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」

職業能力開発行政では、以前は国、自治体、事業主が、労働者に対して職場で必要とされる技能・技術を付与する職業訓練を行うことが政策の主要課題であった。しかし、1980年代後半からは、職業生涯を通じた個人主導の能力開発への支援が打ち出され、職業生活全般に視野を広げた労働者の自発的な自己啓発のための助成金制度や学習機会を確保するための対策が実施された。

これらも直接的には、ワーク・ライフ・バランスのために行われたものではないが、労働

者の意識の多様化等に応じたワーク・ライフ・バランス関連施策としての効果をもったものだったといえる。

女性労働者の福祉と雇用における機会均等のための政策分野では、法の下での男女平等の真の実現と社会参加の促進の一環として、女性労働者の労働保護と職場進出を促すための政策がワーク・ライフ・バランス政策の原点になっているといえる。日本では経済成長や人口の高齢化の進展と共に1980年代以降になると女性の能力活用が産業界の重要な課題になった。そして、妊娠・出産・育児の負担を大きく担う女性労働者については、家庭生活が円滑に営めるような配慮を職場で受けるようにすることが必要だと考えられるようになってきた。それに歩調を合わせるように、男女の雇用機会均等法、育児休業法、といった法律が整備されていくことになった。その当初から仕事と家庭の調和を図ることは女性労働者のみに支援を行うことでは不十分だとの意見が有識者の一部にあり、次第に、この意見が国民の間に一般化してきたのである。たとえば、女性の育児負担を軽減するには男性の育児参加が効果的であるばかりか、男性にとっても育児参加ができることは職業生活を豊かにするということが広く認識されるようになってきている。

2007年に施行された「育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」では、育児・介護は男女両性の労働者の共通の課題であることを踏まえて、事業主は必要な措置を男女を問わずに行うべきことが規定されている（本稿の〈参考〉を参照のこと）。ワーク・ライフ・バランス施策は、女性労働者の福祉と雇用の場の機会均等のための政策分野では、女性労働者の支援から男女両性の労働者への支援へと発展してきたという特徴がみられる。

## **主要なワーク・ライフ・バランス政策**

以下に、労働者のワーク・ライフ・バランスを実現するための主要な施策 — 労働時間問題と家庭責任遂行支援の2つに焦点を当てて、それぞれの内容と当該施策が実現するまでの経過を概観する。

### **1. 快適な勤労者生活の実現のための労働時間の設定**

労働時間短縮は、戦後の経済復興を成し遂げた後も経済発展をつづけ1960年代に国の重要課題となった。海外からの「日本人は働きすぎ」との批判があったことが、そのひとつの理由であった。当時は、労働時間の短縮政策は、労働者の健康と福祉、生産性の向上のために必要だと国民に説明された。その後、政策の国民へのアピールは、社会経済の状況を反映して、「ゆとりある労働者生活」の実現、「仕事と家庭の両立」の促進などの標語が使用され、20年から30年の歳月をかけて、ワーク・ライフ・バランスの側面が強調されるようになった。21世紀の現在は、単に労働時間を短縮するだけでなく、「仕事と生活の調和」の実現に向けた多様な働き方に対応した労働時間等の設定が政策課題となっている。労働時間の設定のあり方に柔軟性や労働者別の多様性が必要とされるようになったのである。

労働時間短縮の取り組みが具体化された実質的なスタートは1970年(昭和45年)である。同年10月から労働基準法研究会が、小委員会を設けて専門的に労働時間・休日・休暇等の実態と今後のあり方について調査研究を始めたことにある。同研究会は、「その経済発展に貢献した国民にその成果を配分するとともに、今後の方向として国民の福祉優先の経済発展を目指すべき時期にきており、労働時間の問題も国民の福祉向上の観点から問題となってきた」という考えを示した。労働時間を短縮することにより、労働者の「人間性の回復、創造的活動、自己開発」のための余暇時間を、積極的な創造の意味をもった「自由時間」とするため、必要な手段を講じるように提言した。その主な内容は、①労働時間の全般的な改善(=労働時間全体の短縮。当時の基本的な労働時間は週48時間)、②週休2日制の普及促進、③年次有給休暇の取得促進、④余暇の有効活用のための施設の充実等、⑤労使を含む関係有識者の懇談会等による国民のコンセンサスの形成、⑥中小企業の体質改善等、であった。

当時のマスコミの論調は、必ずしも積極的に好意を示したものではなかったとみられる。具体的には、a. 労働時間短縮が望ましいが、あるいは必要だが、しかし、時間をかけて行政指導等によって漸進的にすすめることが好ましい、b. 働き過ぎと勤勉であることをはっきり見極めることが必要、③労働時間短縮を奨めるのは「国際的義務」である等々、といったものであった(労働省労働基準局編 月間「労働基準」1972 日本労務研究会)。

労働省は関係労使の理解を得るため、勤労者意識調査(1972)や週休2日制実態調査結果の計量分析(労働基準局、1972)を行って、週休2日制等による労働時間短縮は労働災害を減少させる効果があり、生産性を低下させるものではないと訴えている。1970年代及び1980年代を通じては、週休2日制の普及、長期休暇取得の推進を監督機関による指導とセミナー等の啓発を実施するというある種の“鞭”を手元に置いた指導によって仕事と生活の両立を図るための労働時間対策が展開されたといえよう。

その後、1990年代になると、法律による指導強化が図られ、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法(1992年、平成4年)が制定された。それに伴い、“鞭”でなく“飴”を手元に置いた指導、すなわち助成金制度を監督機関が有して事業主に労働時間短縮の指導を実施することが可能となった。労働時間短縮実施計画推進援助団体助成金、長期休暇制度基盤整備助成金、中小企業長期休暇制度モデル企業助成金、労働時間制度改善助成金といった助成制度が設けられた。

ところが、2000年代になると雇用の多様化、就業形態の多様化といった労働市場の変化が顕著になり、働き方の多様化が進んできた。労働市場における短時間労働者等の非正規雇用の割合が増加し、同時にフレックスタイムや裁量労働制等を導入する企業も珍しくなくなった。そのため、この働き方の多様化に対応して労働者の健康と生活に配慮する必要から、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法が改正され、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(2006年)となった。改正法はワーク・ライフ・バランスの思想を明確に盛り込んだ内容になっている。法律改正に伴い、上記の4種の助成金制度は廃止された。ただし、中小

企業を対象とした「中小企業労働時間適正化促進助成金」（2007年度創設）が創設された。

新しい労働時間等の設定の改善に関する特別措置法では、労働時間短縮に取り組む事業主及び事業主団体、国及び地方公共団体の責務を明示し、事業主及びその団体に取り組むための労働時間等設定改善指針を厚生労働大臣が策定すること、労使による労働時間等設定改善委員会の設置等の努力義務などが規定されている。さらに、個々の企業が単独で労働時間短縮を決定することが困難な場合は同一業種の複数の事業主が共同で労働時間設定改善計画を作成し、それを厚生労働大臣が承認することとしている。この計画の承認を受けるには、すべての労働者が直接該当する労働時間の短縮だけでなく、次のような目的で労働時間の設定改善が実施されればよい。すなわち、a. 育児のための生活時間の確保、b. 介護のための生活時間の確保、c. 単身赴任者が家族と接する時間の確保、d. 自発的な職業能力開発を図るための時間の確保、e. 地域活動を行うための時間の確保、f. 健康上特に配慮を要する労働者の健康回復のために必要な時間の配慮、である。

## 2. 労働者生活の充実 — 勤労者マルチライフ支援事業

勤労者のボランティア活動への参加を推進することを目的とする事業である。労働基準行政の一環として行われている。勤労者が仕事を離れて、ボランティア活動など自ら関心のある分野の社会活動に参加し、視野を広げることにより退職後の生きがい対策や地域社会でのネットワーク形成を容易にすることを目的としている。内容は、経営者団体及びNPO・ボランティア支援団体を中心とする関係者間の連携体制の整備を行うこと、勤労者ボランティア情報データベースの整備とインターネットによる情報提供（勤労者ぼらんていあ・ねっと）、勤労者への相談窓口の設置等である。

「マルチライフ」とは、勤労者がボランティア活動、趣味、スポーツ、生涯学習など様々な活動に参加し、自立した個人として職場外にも多種多角的（マルチ）なつながりをもつライフスタイルを意味している。

## 3. 育児・介護支援によるワーク・ライフ・バランス政策 — 女性労働力の確保から少子化対応へ

女性労働者の福祉と雇用の場の機会均等のための政策分野では、当初は、女性の職場進出を促す観点から、女性を封建的な家庭の束縛から解放して健康を維持しながら働けるようにしようということが重要な政策テーマであった。ちなみに1950年に労働省が提唱した第2回婦人週間の標語は、「家庭から職場から封建性をなくしましょう」であった。やがて、社会が落ち着きをとりもどし、経済発展を遂げた1960年には、同週間の標語は、「まず、生活の時間割りをそして自由時間を」（第12回）となり、1970年代になると「婦人の能力を生かす社会参加と家庭責任」（第22回）というように女性労働者が産業を支える重要な労働力であり、その力を十分に発揮してもらうには、家庭生活についての支援が必要だという思想が明らかになってきた。しかし、この頃は、まだ、具体的なワーク・ライフ・バランスの支援と

いうよりは、女性労働者の労働保護と福祉が重視されていた。そして、「仕事と家庭の両立」という言葉で女性の職場進出が表現されていた。

その後、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（1985年、勤労福祉婦人法（1972）の改正によるもの）が成立し、同法の規定に女性の子育てへの配慮事項として育児休業を女性労働者に与えることについて事業主の努力義務が盛り込まれた。それに伴って、育児休業奨励金制度等の助成措置や表彰制度が設けられ、企業に対する育児休業制度の導入の勧奨が積極的に行われた。1991年には、育児休業法が、制定され、翌1992年に施行された。

この時期になると、非正規雇用を含めると職業に従事する既婚女性が増大し、労働者の意識も多様化してきた。女性の「仕事と家庭の調和を図る」政策は、女性労働者の切実な要求となっていたこと、また、1990年に、合計特殊出生率が1.57に落ち込み、日本社会で急速な少子化がすすんでいるとの政府発表が行われた。このときの発表は、「1.57ショック」といわれる効果を持った。今では、さらにこの数値は低下している。（2005年には1.26と最低値を示したが、2006年にはわずかな回復が見込まれるとの予想もある。）

1995年には「仕事と家庭を考える月間」が設けられ、労働省が主唱して仕事と家庭の調和を図るための取り組みを国民各層に訴えるようになった。この年は、育児休業法が改正され、育児・介護休業法となったためである。

なお、育児支援については、既に育児休業法（1991）が制定されており、育児休業普及の取り組みが単独に行われていたこともあって、仕事と家庭を考える月間の1995年、1996年の標語は、介護制度の周知のためのものであった。そして、2000年からは育児支援が再び強調されて、仕事と家庭の両立は男性の育児参加が大切であること、男女両性ともワークバランスが豊かな職業生活の実現にとって重要なことが同月間の標語となった。

現在は、少子化への対応が国の重要課題となり、ワーク・ライフ・バランス政策は、少子化対策としての色彩が強くなっている。2003年に次世代育成支援対策推進法が制定され、家庭、地域、職場のそれぞれの場で子育ての環境を充実していくことが関係各層に求められることになった。労働者の子育てに関しては、地方公共団体、事業主のそれぞれに、「仕事と家庭の両立」に関する支援についての措置を講じるための行動計画を策定することが規定された。また、一定の要件にあった事業主団体を「次世代育成支援推進センター」として指定し、個々の事業主に対して行動計画の策定を支援し、策定された行動計画を公表して広く社会に情報提供することを責務とした。さらに、地方公共団体、事業主、住民等による協議と行動の拠点として「次世代育成支援対策地域協議会」を設置することができるとの規定も設けられた。これによって、労働者の子育て支援については、勤務先と労働者の間の問題にとどまらず、地域社会全体で取り組む体制が整備された。

とはいえ、労働者にとっては勤務先の職場で育児・介護等にどのような支援を受けることができるかが、職業生活を継続する上できわめて切実なことはいうまでもない。

なお、事業主が労働者のワーク・ライフ・バランスを実現するために講じる措置等に対しては、現在、以下の国の助成制度が設けられている。

**\* 両立支援のための助成制度**

**◆ 育児・介護費用助成金**

労働者が育児・介護サービスを利用する際に、事業主がそれに要する費用の全部又は一部を補助する措置に関する制度を設け、その制度に基づき費用を補助した場合及び育児・介護サービスの提供を行うものと契約し当該サービスを労働者が利用に供する措置を実施した場合に、事業主に対してその負担した額の一定割合を助成するもの。

また、これらの措置を、新たに労働協約または就業規則に整備した事業主に対しては、最初の助成利用年度については、上記の費用助成に加え、制度の整備への支援として一定額が支給される。

**◆ 事業所内託児施設助成金**

労働者のための託児施設を事業所内（労働者の通勤経路又はその近隣地域を含む）に設置する事業主等に対し、その設置、運営（運営開始後最長 5 年間）、増築及び保育遊具等購入に係る費用の一部を助成するもの。

**◆ 育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金**

育児休業又は介護休業をする労働者の職場適応性や職業能力の低下を防止し回復を図る措置（職場復帰プログラム）を計画的に実施する事業主等に対して支給するもの。育児休業又は介護休業後の労働者の円滑な職場復帰を図り、企業における労働者の能力の有効発揮に資することが目的。

**◆ 中小企業子育て支援助成金**

一定の要件を備えた育児休業、短時間勤務制度を実施する中小企業事業主（従業員 100 人以下）に対して、育児休業取得者又は短時間勤務制度の適用者が初めて出た場合に支給されるもの。中小企業での育児休業、短時間勤務制度の取得促進を図ることが目的。

**[参考文献]**

労働省労働基準局 月刊「労働基準」1972年1月号、4月号、12月号

厚生労働省（2006）『平成18年版労働経済白書』

女性と仕事の未来館（2009）働く女性ミュージアム「行政展示」の女性行政史略年表及びポスター一覧 <http://www.miraikan.go.jp/tenji/gyosei/001.html>

厚生労働省（2007）「平成19年度地方労働行政運営方針」

**<参考> 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（1991  
改正 2006、改正法施行 2007.4）の内容**

**育児休業制度（法第5条～第9条）**

- ・労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる（一定の範囲の期間雇用者も対象となる）。次の①または②の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができる。
  - ①保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
  - ②子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- ・育児休業ができる労働者は、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者。日々雇用される者は対象にならない。
- ・一定の範囲の期間雇用者とは、育児休業の申出時点において、次の①及び②のいずれにも該当する労働者。
  - ①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
  - ②子が1歳に達する日（誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）
- ・休業期間は、原則として1人の子につき1回で、子が出生した日から子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で労働者が申し出た期間。
- ・1歳までの育児休業については、休業開始予定日から希望通り休業するには、その1か月前までに申し出る。
- ・1歳から1歳6か月までの育児休業については、休業開始予定日（1歳の誕生日）から希望通り休業するには、その2週間前までに申し出る。

**介護休業制度（法第11条～第15条）**

- ・労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができる（一定の範囲の期間雇用者も対象となる）。期間は通算して93日まで。
- ・対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、介護休業ができる。2回目の介護休業ができるのは、要介護状態から回復した対象家族が、再び要介護状態に至った場合。3回目以降も同様。
- ・介護休業ができる労働者は、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者。日々雇用される者は対象にならない。
- ・「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期

間にわたり常時介護を必要とする状態をいい、「対象家族」とは配偶者、父母、子、配偶者の父母並びに労働者が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫をいう。

- ・一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次の①及び②のいずれにも該当する労働者。

①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること

②介護休業開始予定日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）

- ・休業開始予定日から希望通り休業するには、申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄、介護を必要とする理由、休業開始予定日並びに休業終了予定日を明らかにして、その2週間前までに申し出る。

### **子の看護休暇制度（法第16条の2、第16条の3）**

- ・小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。
- ・申出は口頭でも認められる。事業主は、業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできない。ただし、勤続6か月未満の労働者及び週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定の締結により対象外とすることができる。

### **不利益取扱いの禁止（法第10条、第16条、第16条の4）**

- ・事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

### **時間外労働の制限の制度（法第17条、第18条）**

- ・事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない。
- ・請求できる労働者は、小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く）。ただし、勤続1年未満の場合など、法令に定める一定の要件に該当する者は請求できない。
- ・請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までに申し出る。

### **深夜業の制限の制度（法第19条、第20条）**

- ・事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはならない。

- ・請求できる労働者は、小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く）。ただし、勤続1年未満の場合など、法令に定める一定の要件に該当する者は請求できない。
- ・請求は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までに申し出る。

### 勤務時間の短縮等の措置（法第23条、第24条）

- ・事業主は、3歳未満の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者については、勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。また、事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育し、又は家族を介護する労働者については、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。

#### ＜育児のための勤務時間の短縮等の措置＞

- ・働きながら育児をすることを容易にするため、3歳未満の子を養育する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

#### 1 短時間勤務制度

- (1) 1日の所定労働時間を短縮する制度
- (2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- (3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務、特定の曜日のみの勤務等の制度をいう。）
- (4) 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

#### 2 フレックスタイム制

#### 3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

#### 4 所定外労働をさせない制度

#### 5 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

その他これに準ずる便宜の供与の例として、ベビーシッターの費用を事業主が負担する等

なお、1歳（1歳6か月まで育児休業ができる場合にあつては、1歳6か月）以上の子を養育する労働者については、これらの措置の代わりに育児休業の制度に準ずる措置を講ずることでも差し支えない。

- ・3歳から小学校に入学するまでの子を育てる労働者について上記の勤務時間の短縮等の措置を講ずることが、事業主の努力義務として求められる。

#### ＜介護のための勤務時間の短縮等の措置＞

- ・働きながら要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするため、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

## 1 短時間勤務制度

- (1) 1日の所定労働時間を短縮する制度
- (2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- (3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務、特定の曜日のみの勤務等の制度をいう。）
- (4) 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

## 2 フレックスタイム制

## 3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

## 4 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

- ・対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、措置が受けられる。要介護状態から回復した家族が、再び要介護状態に至った場合には、この範囲で再度措置が受けられる。3回目以降も同様。
- ・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置の内容については、介護を必要とする期間、回数、対象となる家族の範囲等について法で定められた最低基準を上回るものとするのが、事業主の努力義務として求められる。

## 転勤についての配慮（法第26条）

- ・事業主は、労働者を転勤させようとするときには、育児や介護を行うことが困難となる労働者について、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

## 職業家庭両立推進者の選任（法第29条）

- ・事業主は、職業家庭両立推進者を選任するように努めなければならない。



# 韓国のジェンダー・レジームと仕事－家庭選択の現実

韓国労働研究院研究委員

チャン・ジョン (Chang Jiyeun)

## 第1章 序論

経済発展を経て国家レベルで貧困というトンネルから抜け出し、個人の「生活の質 (Quality of Life)」を本格的に考慮しはじめて以来、「仕事と生活の調和 (Work-Life Balance)」は政策の主要テーマの 1 つとして位置づけられるようになった。「仕事と生活の調和」というテーマは、男女いずれもが追求すべき価値である。生活 (Life) の代わりに家庭 (Family) という用語がしばしば用いられるが、未婚の者にも適用できる普遍的な用語として、生活 (Life) のほうがより適していると思われる。

韓国をはじめ多くの国で、仕事と生活のバランスが崩れているのは大概男性のほうである。国レベルと企業レベルの競争力の向上というスローガンの下、社会は男性労働者に労働力の再生産に必要な時間を除いては、絶対的な献身を求めてきた。にもかかわらず、仕事と生活の調和の問題を先に提起したのは主として女性のほうであった。女性は賃金労働へのアクセスや家事労働の社会化（そして分担）を求め、「仕事と生活の調和」の意義を主張した。

出生率や女性の労働力率は、その社会の「仕事と生活の調和」の水準を反映するものとして頻繁に用いられる指標である。少子化や女性労働力活用の伸び悩みは人口の高齢化による社会的な負担を重くする重要な要因であるにもかかわらず、ごく最近まで同時に解消することが困難な問題とされてきた。それは既存の人口学や労働経済学の研究において、女性の経済活動と出産は反比例する関係にあるとみなされてきたためである。しかし、出生率が一定水準以下に落ち込んだ現在、スペインやイタリア、韓国のように出生率と女性の労働力率がいずれも低迷している国と、北欧や西欧のようにいずれも高水準を維持する国に分かれる傾向がみられる。

これは、経済活動と出産の相互代替性は各社会が提供する経済活動の機会と養育支援の仕組みによって変わり得ることを物語る。西欧先進国はこれまで様々な政策上の努力を尽くし、女性がこれ以上経済活動と出産の狭間で苦しまないよう取り組んできた。しかし、韓国の女性はいまだに「仕事」と「子育て」の間で迷っている。女性の経済活動への参加はほとんどの社会階層でもはや選択の問題ではなくなったのに、現実的には女性は育児と職場生活の二重の重荷を背負って、「子供に優しい母親」と「バリバリ働くキャリアウーマン」との間で常に選択の岐路に立たされている。女性の労働力率の低さは経済成長を妨げる要因となり、少子化による急速な高齢化が社会の安定を脅かしているにもかかわらず、依然として仕事と子育てとの二者択一を迫る社会構造から抜け出せずにいる。

本稿は、女性が仕事と家庭のどちらかを選択しなくてもよい社会、つまり女性の母性権と

労働権が同時に保障される社会の展望を見出すことを目的とする。本稿は以下のように構成する。第2章では、西欧の福祉国家レジーム論を修正・補完するために提示した「ジェンダー・レジーム」の発想を通して、「仕事と生活の調和」論議の基盤となる理論的な根拠を探る。第3章では、西欧諸国の事例を比較し、「仕事と生活の調和」を支援する政策の組み合わせを類型化する。最後に、第4章では韓国の現状を簡単に紹介し、福祉国家の特性とジェンダー・レジームの結合のあり方に関する仮説的な意見を提示して締め括る。

## 第2章 理論的議論：福祉国家レジームとジェンダー・レジーム

### 1. 古典的な福祉国家論

エスピン・アンデルセン（1990）が「脱商品化（decommodification）」の概念を中心に据えて国家と市場の関係を分析、西欧の福祉国家の性格を類型化する研究を行って以来、個人が享受する社会的市民権の質は「市場の力に対する自由度」によって左右されるものとされてきた。言い換えれば、これは個人の労働市場への参加とは無関係に一定水準以上の生活を営むことができる水準を意味する。

多様な類型化論が存在する中、基本的に西欧の福祉国家は、①社民主義型と称される北欧型、②組合主義や保守主義福祉国家と称される大陸欧州型、③自由主義的または残余的福祉国家と称される英米型、に大別される（Andersen,1990）。

第1に、社民主義的福祉国家レジームは高度な労働の脱商品化を実現し、職場に連動しない普遍的な社会権を付与する。階級間の連携により、高水準の社会保障給付や税制により再分配の機能をつくった。第2に、自由主義的福祉国家レジームは労働の脱商品化レベルが低位で、社会扶助的制度を通じて最も基礎的な欲求のみが満たされ、残りは市場を介してサービスを購入しなければならない。第3に、保守主義的福祉国家は脱商品化レベルが中位で、社会的権利が仕事と連動する社会保険制度によって満たされる割合が高い。

### 2. フェミニストがとらえる福祉国家<sup>1)</sup>

主流の福祉国家論は様々な視点から見直され、批判を経ることによって発展してきたが、中でもフェミニスト理論家グループは、最も重要な影響を及ぼしたグループといえるだろう（Sainsbury,1999）。このグループは、既存の福祉国家論が主張してきた「市場からの自由」が、そもそも自らの労働力を商品化できない状況で無償労働に従事してきた大多数の女性の経験を排除していることを指摘した。また、福祉国家が「社会的に容認される生活水準」を保障するとき、これが個人単位で通用する事実か、それとも賃金労働者である世帯主を通じてその家庭に付与される権利なのかによってその意味合いが大きく変わることを指摘

---

1) 本節の内容の一部はフェミニスト理論家が福祉国家論に及ぼした影響やその限界を記したチャン・ジョン（2004）から抜粋。

した。つまり、女性にとって必要なのは、「脱商品化」のみならず「有償労働へのアクセス権 (Orloff,1993)」であることを主張したのである。

フェミニスト理論家は男性の状態のみを判断材料とした既存の福祉国家論に対し、女性も視野に入れて考慮する代案的な福祉国家類型論を提案したが、これは最近「ジェンダー・レジーム」という用語で表現されることが多い。福祉国家類型論が資本主義的な国家と市場の関係を「脱商品化」を基準に区別したものであるなら、ジェンダー・レジームは家父長制的な家庭と国家の関係を「ジェンダー分業パターン」を基準に類型化したものである。

フェミニスト国家理論の伝統は、家父長制的な家庭と国家の関係を踏み込んで研究してきた。マルクス主義フェミニズムは、家庭は資本主義における生産条件の再生産に関する役割を担い、国家は女性の労働をめぐってぶつかり合う資本主義と家父長制の利害関係を仲裁するため、特定の家庭類型（男性稼得者と女性専業主婦）をサポートするものと解釈した (McIntosh,1978; Wilson,1977)。すなわち、国家が特定の家庭類型を好み、それが福祉政策において資源の不平等な配分の形で現れるという見方である。一方、家父長制が資本主義的生産関係に対して独立した地位を占めるとする社会主義フェミニズムの伝統上、福祉国家は公的家父長制とみなされる。資本主義と家父長制が葛藤する中、私的家父長制は緩和された反面、国家そのものが家父長的な性格を帯びる公的家父長制が成立したといえる (Hernes,1987)。フェミニストは公的家父長制への転換から女性の地位向上の糸口を見出し、それから一歩進んで国家による男女平等の実現に向けた特別な措置の導入、そして公共サービスの消費者としての女性像を目の当たりにした (Borchorst & Siim.1990; Dahlerup.1990)。このように家父長制への国家の介入方法は多様化し、その結果としての性別分業のあり方も変わり得るため、国別比較の観点が必要となる。

性別分業のあり方に関する、最も代表的な比較国家論はセインズベリーの理論である。セインズベリー (Sainsbury.1994,1996,1999) は国家－市場－家庭の関係を主な分類基準としているが、加えてジェンダー、家庭、イデオロギーの重要性を強調した。彼女は、①社会的権利が「家族単位で構成するのか (familialized)」それとも「個人化されたのか (individualized)」、②社会保障の受給権が伝統的な性別分業に依拠する程度、つまり女性は carer として、男性は earner として受給するかどうか、③ケア労働 (caring work) に対する国家責任の範囲と介入方式、④賃金労働に対する同等な接近性、の4つの基準に基づいて、3つの「ジェンダー政策のレジーム (Gender Policy Regimes)」を分類した。まず「男性稼得者型 (male-breadwinner regime)」は、性別分業が維持される社会で、男性は扶養者として直接的な福祉受給資格を持ち、女性は被扶養者として恩恵を享受するモデルである。したがって、結婚の有無は女性の社会的権利に影響を及ぼし、女性は労働市場において不利な立場に置かれる。つぎに「ジェンダー役割分離体制 (seperate gender roles regime)」は、性別分業が維持される点では「男性稼得者型」と同様であるが、男性は家族の扶養者として、女性はケア提供者 (caregiver) としてそれぞれ利益を享受するモデルである。最後に「ジェンダー

役割共有体制 (individual earner-carer regime)」は、個人がそれぞれ所得者でありケア提供者でもあるモデルである。社会的権利を行使し納税の義務を負う主体が家族ではなく個人である。よって、結婚が社会的な権利に影響を与えず、子育て費用は公共サービスや手当によって社会で共有する。

セインズベリーの類型論以外にも、ジェンダー・レジームの類型論には福祉国家類型論と同様、様々な形に変形した類型論が存在するが、それを統合して理念的にまとめると以下の通りになる<sup>2)</sup>。ここで重要な基準は「女性の無償ケア労働をいかに脱家族化 (defamilization) するか」である。それは2つの次元からなるが、一次的には社会が女性をケア提供者としてみなすのか、それとも賃金労働者とみなすかによって区分することができる。さらにケア労働に対して国家がどのような措置を取るのかによって細分化される。

表1 脱家族化レベルと手法によるジェンダー・レジームの分類体系

		ジェンダー分業 (女性の役割)	
		ケア提供者	賃金労働者
ケア労働に対する国の役割	ある	1. ケア提供者等価モデル	3. 共働き/公共モデル
	なし	2. 男性稼得者モデル	4. 共働き/市場モデル

この枠内で女性が被扶養者の地位にとどまってケア提供者の役割を担い、ケア労働に対して国家が積極的に介入しない場合を「男性稼得者型 (male breadwinner model)」とする。女性が専らケア提供者の役割を担うとしても女性のケア労働の価値を社会が認め国家が補償する場合、つまりこうした役割だけでも女性が独立的な生活を営むことができる場合を「ケア提供者等価モデル (caregiver parity model)」と分類する。ケア提供者でも賃金労働者に比べて社会権の面で不利益を被らないように保障する社会という意味である。しかし、これは理念的には可能であり、一部のフェミニストが目指す方向ではあるものの、現実にはみられない。ただし、保育手当の水準が高く女性に直接支給する国があり、こうした制度の特性を説明する分析枠組みとしては意味がある。女性を賃金労働者とみなす「共働き型 (dual earner model)」は、さらに国家がケア労働に積極的に介入して公共サービスを提供するタイプと市場を介して個別的に調達しなければならないタイプに分けられる。

また、この分類体系による4つのセルはケア労働を社会化する手法を基準に説明することができる。「男性稼得者型」はケア労働の社会化が進まなかったモデルである。「ケア提供者等価モデル」は、ケア労働の外部化は進まなかったものの、ケア提供者に社会保障給付の受給権を直接付与するだけにケア労働の社会化を実現したといえる。「共働き型/公共モデル」は公共サービスを提供し、ケア労働を家庭の領域外に誘導することによってケア労働の社会化を実現するモデルである。「共働き型/市場モデル」はケア労働に対して国家が積極的に介

2) ジェンダー・レジームの類型化論の代表的な研究は Lewis & Ostner (1992), Sainsbury (1999), Crompton (1999), Gornick (2002) など。

入るわけではないが、結果的に市場メカニズムによってケア労働の社会化が進んだモデルである。

実際多くの国が「男性稼得者型」として分類されるが、その内部には様々な変形型が存在する。中でも「男性稼得者型」は性別分業の強弱の差を基準に「強固な稼得者モデル」と「弱い稼得者モデル」に分類できる。家庭において女性が 0.5 程度の所得者（賃金労働者）の役割を担う場合は「弱い稼得者モデル」とみなすわけである。一方、「共働き型」は一般的に 1+1 モデルといえるが、最近オランダでみられる 0.5+0.5 モデルも理念的はここに位置づけることができる。一部のフェミニスト理論家はそれを「普遍的ケア提供者モデル（universal carer model）」と名づけ、平等主義的福祉国家が将来目指すべき理想としている（Fraser,2000）。

表2 福祉国家レジームとジェンダー・レジームの照応

	社民主義・普遍主義	保守主義・組合主義	自由主義市場指向
共働き型	スウェーデン、デンマーク	オランダ	米国
弱い男性稼得者型	ノルウェー	フランス、イギリス	韓国
強固な男性稼得者型	-	ドイツ	日本

社会の階級関係と政策によって左右される福祉国家の性格は、特定のジェンダー・レジームと照応する。社民主義的福祉国家では主として「共働き型/公共モデル」のジェンダー・レジームがみられ、保守主義的・組合主義的福祉国家と自由主義的福祉国家では、「男性稼得者型」が主流である。しかし、こうした基本的な枠に当てはまらないケースも多数みられるうえ、同じ「男性稼得者型」といってもその程度の差は明確である。

フェミニスト福祉国家論の最大の業績は、脱商品化の水準による福祉国家タイプがそれぞれのジェンダー・レジームと照応することで、ユニークな福祉国家類型を生み出すことを示したことにある。

つまり、ジェンダー・レジームという理論的な道具の導入は、特定の類型に属する福祉国家も、どのジェンダー・レジームと結びつくかによって異なる特性を持つ事実を理解する上で役立つ。

例えばノルウェーは北欧諸国の中でも「男性稼得者型」の特性が著しい国である。オランダは主に大陸型保守主義と分類されるが、ジェンダー・レジームは「共働き型（または共育て型）」の特徴を持つ。米国は自由主義国家で、国がケア労働に積極的に介入しないが、「共働き型」に近い。ただし、保育サービスは市場で購入しなければならない。

日韓の福祉国家タイプをめぐっては様々な論争が繰り広げられたが、自由主義的な傾向が強いとの意見が大勢を占めている。両国のジェンダー・レジームが「男性稼得者型」の傾向が強いことには異論がない。しかし、同じ「男性稼得者型」といっても相違点が存在する。

この違いは、労働市場と福祉制度の違いを説明する際に有効である<sup>3)</sup>。日本は「男性稼得者型」の傾向が色濃く、女性の労働市場における役割はパートタイム労働や有償ボランティアとなる。一方、韓国は基本的な枠組みは「男性稼得者型」であるが、男性労働市場の不安定性と二重的な労働市場の性格によって男性世帯主の所得に依存する比率が日本に比べると低い。そのうえ女性は主要な労働力として正当に評価されていないにもかかわらず、生計を立てるために就労をしなければならない階層に分類され、こうした階層の女性に非正規・長時間労働の特徴がみられる。

### 3. 新たな社会的リスク (New Social Risk) と福祉国家の再編

フェミニスト福祉国家論の業績は、既存の福祉国家類型論を発展させたことにとどまらない。福祉国家が直面した危機に関する独自の診断を通じて、福祉国家再編論にも大きな示唆を与えた。

フェミニストからみれば、福祉国家の危機の根源は家族賃金制 (family wage) の理想に具現された旧ジェンダー秩序の崩壊である (Fraser,2001:1)。旧ジェンダー秩序とは、男性稼得者と妻、子供で構成される家庭を前提に、男性稼得者が経済活動を通じて妻子を養う概念である。産業時代の福祉国家は旧ジェンダー秩序をベースに、①労働者を保護するためのプログラム (扶養者の賃金所得中断への対応)、②専業主婦の女性を直接支援する数少ないプログラム、③「残余グループ」への支援 (資産調査を通じた貧困層支援)、からなる福祉プログラムを運営した。しかし、旧ジェンダー秩序が成り立たなくなっただけに、それに依拠する福祉プログラムもそれ以上機能しなくなった。雇用の不確実性が増し家庭類型が多様化した新たな現実は、これ以上「家族賃金の世界」と両立することはできない。ジェンダー・レジーム類型化論の理論的な貢献が、主流の福祉国家論に「脱家族化 (de-familization)」の概念として積極的に受け入れられたことに続き、既存の福祉国家危機の根源に関するフェミニストの診断も、やはり「新たな社会的リスク」概念として主流の理論に反映し、福祉国家が直面した課題や環境の変化に対する理解を深めた。

一方、グローバル化の流れは経済面で福祉国家の存続を脅かした (Young Chae-Jin,2007)。金融資本の移動が自由になることによって、各国政府の財政的な自律性が弱まり、ケインズ主義的な需要管理は困難になった。財政の健全性を保つために公共支出の抑制を余儀なくされたのである。それを新たな社会的リスクの登場と結びつけると、福祉国家が直面した危機が浮き彫りになる。対応すべき社会的リスクは増えたのに、動員できる資源は以前より乏しくなった。しかし、福祉国家が共通してこうした危機に追い込まれたにもかかわらず、福祉国家は一方的に縮小・再編されてはいない。伝統的な社会的リスクと新たな社会的リスクに対応する手法は国ごとに異なっている (Young,2007)。

3) 日韓のジェンダー・レジームの違いに関しては、チャン・ジョンの他 (予定)、横田信子、大沢真里、ファン・チョンミを参照。

しかし、これらの福祉国家が新たな環境の変化に対応する手法は、無数にある選択肢の中から1つを選ぶ作業ではない。選択できる対応の仕方は、従来各国が取ってきた政策に大きく影響される。アンデルセンは、福祉国家再編の過程で最も対応し難いのは保守主義的福祉国家と「男性稼得者型」のジェンダー・レジームが結びついた国であることに気付いていた。それは、旧ジェンダー秩序が比較的色濃く残る国で、現金給付型の社会保険制度が中心となる保守主義的福祉システムはますます高コストのシステムにならざるを得なかったためである。「強固な男性稼得者型」は賃金労働者1人が複数の被扶養者を養うモデルで、比較的高額の家族手当が支払われる。つまり、企業が労働者1人当たりを支払う社会保険費用も高いことを意味する。こうした状況によって、企業は労働コスト負担を軽減させるためリストラに踏み切り、家族を養う労働者としてはこういった雇用の柔軟化に強く抵抗せざるを得なくなった。

1970年代末から1980年代まで福祉国家は再編の第1段階を経験したといえる。スウェーデンやデンマークは、1980年代まで公共サービス部門の充実化を通し自国が直面した福祉国家としての危機を乗り越えようとした。この社会サービスの拡大は、それ自体で雇用を創出すると同時に女性の労働力化を実現する土台となった。一方、自由主義的福祉国家の代表格である米国は、さらに積極的な労働市場の柔軟化とともに福祉受給者に労働を強いる方式で福祉と労働の連携を進めた。これらの国は、当時からすでに「男性稼得者型」ジェンダー・レジームの解体に向かっていたといえる。当時、早期退職など労働力を削減する手法で対応していたドイツやフランスなど保守主義国家のみが家族の扶養者である中高年の男性労働者を保護する政策を展開したが、結果的にこの対応が最も失敗したことは明らかである。

主に現金給付を中心とした社会保険制度によって扶養者の所得中断に対応する福祉国家は、もはや成り立たなくなった。これに対し、社会投資国家を代案とみなし再編の道を辿った典型例はイギリスである。福祉国家の中核的な機能を教育や訓練そして積極的労働市場政策といった人的資本投資戦略に重点をシフトし、事後処理的な役割ではなく予防の役割を期待するのがブレア政権の社会投資国家の基本的な発想である。かなりの時間が費やされたものの、保育サービスなど社会サービスの充実も図っている。構造的に環境変化への対応が困難だった国としては、政治的な合意を取り付けるためにも「第3の道」、「社会投資国家」といったスローガンが必要であった。しかし、一部の保守主義福祉国家の最近の変化は、社民主義福祉国家が自国の危機を解消するために70年代から80年代に取った措置とかなり類似した面がある（Andersen,2002）。

社会サービスを充実し、女性の賃金労働を後押しする方向へ税制や制度を再編する改革を進めてきた西欧福祉国家の方針転換は、いずれもジェンダー秩序の変化を前提にしたもので、ひいてはジェンダー・レジームの変化を積極的に進めるものでもある。これで旧ジェンダー秩序は崩壊した。西欧福祉国家再編の過程で参考すべき教訓は、「男性稼得者型」ジェンダー・レジームの変化なしには新たな福祉国家の道を切り開くことができないことである。

とくに組合主義的福祉国家、つまり普遍的な市民権ではなく、貢献した分だけ保障する社会保険制度を中心とした福祉国家が「男性稼得者型」ジェンダー・レジームと結びつく、それが最も致命的である。

#### 4. ジェンダー・レジームの展望

フレイザー (Fraser,2000:1-27) は、市場労働 (market work) とケア労働 (care work) の配分によるジェンダー分業の将来に関してつぎの3つのモデルを示した。第1のモデルは「普遍的稼得者モデル (universal breadwinner model)」である。とくに米国のフェミニストや自由主義者に支持されるモデルで、女性の雇用拡大によるジェンダー平等 (gender equity) を目指す。そこでは国家の役割は「保育」のように女性の就業を可能にするサービスを提供することで、これによりケア労働は家族から市場と国家へ移行する。第2の「ケア提供者等価モデル (Caregiver Parity model)」は、西欧のフェミニストや社民主義者が好むモデルである。保育手当といった制度を通じて国家がケア労働に対する補償を行う。フルタイム雇用、フルタイムケア労働、パートタイム雇用とパートタイムケア労働の結びつきの中からどれも選択可能で、どのタイプを選んでも不利益を被ることがあってはならない。しかし、このモデルは「違うけれど平等な状態」を追求することが果たして可能なのかという問題を指摘される可能性がある。フレイザーが提案する「差異」と「平等」のジレンマを解消する第3のモデルは、「普遍的ケア提供者モデル (universal caregiver model)」である。男性の役割を規範に女性が男性と類似したライフスタイルを望むのではなく、男性が女性のライフスタイルを目指すモデルである。つまり、誰もがケア提供者 (caregiver) になることを希望する (Fraser,2000)。

後期産業社会の福祉国家がジェンダー平等を実現するには、既存のジェンダー秩序を支える構造を崩壊させ、ケア労働を当然の選択肢として考慮する新たなジェンダー秩序を確立しなければならない。そこでジェンダー同一性の戦略が、必然的に女性が男性の生活様式を規範とすることを意味するのではないことを想起させ、代案的な「平等戦略」を探ることは非常に意義深い。

#### 5. 代案的な分析枠組み：差異と平等のジレンマを乗り越え

アンデルセンの市場－国家の関係の分析や脱商品化の次元に関する分析は福祉国家の性格を規定し、国家間の違いを理解することに貢献した。しかし、この分析は女性を排除した市民権の概念に依拠する問題をはらんでおり、不完全なものとなった。アンデルセンによって定式化した市場－国家関係の次元は、ケア提供者でありながら賃金稼得者でもある女性によって提供されるケア労働が個人の福祉に貢献する側面を見落としている。社会的給付の水準と給付の範囲によって個人のライフスタイルが労働市場の従属からいかに自由であるかを示す「脱商品化」の概念は、家事とケア労働、有償労働への接近性を基準に男性と女性労働者

の状況が相違することを見逃しており、福祉の提供が労働者に及ぼす影響を理解するうえで不正確な概念となった (Orloff,1993)。

フェミニストは、市場－国家関係の次元は市場と国家、そして家族という3者間の関係の次元に拡大して認識されるべきだという論理を示す。すると、脱商品化はジェンダーの視点から分析したとき、いかに見直されるべきか。脱商品化は無償のケア労働に対する認識を含むことができない。そして女性の場合は、そもそも商品化されることがなかったため脱商品化を論ずることができないことが問題となる。そこで、脱商品化はそれ自体が間違いではなく部分的であること、つまり真実の一面だけを捉えていることを露呈するわけである。

ジェンダーに対する未分化な見方、または女性の経験を見落としした分析枠組みを見直す包括的な分析枠組みは、つぎのような次元を分析的に区分することによって理論の完結性を期すことができる。第1に有償労働と無償労働の区分である。労働市場における賃金労働、そして家庭における無償のケア労働は同時に分析的に区分して取り扱うべきである。しかし、有償労働は男性の労働、無償労働は女性の労働と事前に前提してから分析する必要はない。現在の男女の経験をこの枠組みに照らし合わせると、その特性の違いが明確に浮かび上がる。

第2に市民権的な権利の次元をアクセス権と自由、つまり積極的な権利と消極的な権利に区分してから分析する必要がある。アクセス権は有償労働と無償のケア労働に対する積極的な権利を示す概念である。有償労働にアクセスできる権利は「労働権」、無償のケア労働に対する権利は「父母権」、または「保育権」と名づけられた。消極的な権利は、有償労働と無償のケア労働の強制を拒む権利を示す次元である。有償労働、つまり市場の力に対する自由度は「脱商品化」、無償のケア労働、家父長制の力に対する自由度は「脱家族化」として概念化することができるだろう。

前章で筆者はアンデルセンの「脱家族化」が未分化な概念であると指摘したが、それはこの概念が父母権（または養育権）という積極的な権利の側面と家族的な義務やそれと関連した労働からの自由という消極的な権利の面が区分されていないためである。例えば保育手当や有給育児休業といった制度は、子育てに対する親の積極的な権利を後押しする制度である。一方、保育サービスや高齢者向けのケアサービスの充実などによるケア労働の社会化は、「脱家族化」の戦略と受け取られるだろう。

表3 性に対する未分化な見方を見直す包括的な分析枠組み

		権利のレベル	
		積極的な権利	消極的な権利
労働の種類	有償労働	労働権	脱商品化
	無償（ケア）労働	父母権	脱家族化

アンデルセンの「脱商品化」概念から一歩進んで、ジェンダー統合的な分析枠組みに拡大するためにフェミニズムの視点を援用した。フェミニズムは男女が同等な状態 (equity) に

到達するには平等を強調すべきか、それとも差異（difference）を認める代わりに価値評価を正すことを主張すべきかで長年悩んできた。こうした悩みは福祉制度の問題に関連しても依然として存在するが、男女を同じ手法で同様に扱うべきか、それとも福祉提供を受ける過程で性差を考慮すべきかといった疑問が提起される。

「差異」擁護派は平等（equality）戦略が「男性を規範」とし、歪んだ基準を示していると批判した。こうした主張に依拠すれば、ケア労働の価値認定とそれに基づいた社会的権利の主張につながる。当然同派は女性の母性権を主張する。女性が労働市場で働かずケア労働に専念しても汚点（stigma）のない福祉受給権を与えられるべきで、その水準も労働者に劣らず有償労働と無償労働を自由に選択するよう環境を整えるべきだと主張する。擁護派にとって家父長制の打破は、「脱家族化」戦略ではなくケア労働に対する価値認定と父母権（または母性権）の確立によって可能となる。「差異」擁護派の主張はこれまで女性の有償労働への参加の拡大が無償のケア労働の軽減につながらず、女性の二重の役割の深化を助長する傾向があることから現実的な説得力を得る。

一方、平等主義者は「差異」戦略が女性に対する根本概念で、既存の性別分業を助長する面があると批判してきた。平等主義者は普遍的な市民権を実現するためには女性に有償労働へのアクセス権、無償労働からの自由を保障する福祉システムを求める。

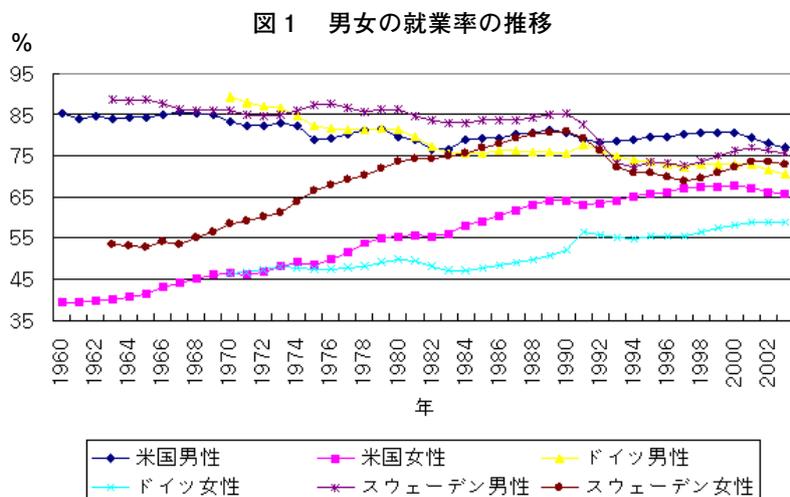
筆者は「差異」擁護派の懸念を反映し、「平等戦略」の前提条件を見直すことを前提に平等戦略を支持する立場である。その根拠は2つある。1つは現実的なもので、もう1つは論理的なものである。第1に資本主義社会において交換価値ではない価値が認められるのはどういう意味を持つのか。この問題は「家事労働の価値をめぐる論争」を思い起こさせる。ケア労働の価値を認めることで「違うけれど公平な」社会的権利の保障を実現するのは困難なようである。それは一時的には実現しても非常に不安定な状態にならざるを得ない。社会経済的なイデオロギーの変化に大きく影響され、さらには経済的な条件にも影響を受けるだろう。国境を越え激しい競争が繰り返られるグローバル競争時代には一層不利だろう。第2に「平等戦略」、つまり女性の労働力化を通して独立した経済主体を誘導することは、男女のジェンダー役割が区分されている現状を認めないことではない。むしろ、「平等戦略」はこうした基本前提の違いを認めることから展開されるべきである。女性が専ら担当していた保育とケア労働は、国の役割（公共保育）、市場の役割（サービス購入）、男性の役割（平等養育）といった形で配分されるべきである。「平等戦略」が「男性を規範」とするのに「論理的」である必然性はないのである。

### 第3章 先進国の女性の仕事と家庭

#### 1. 就業率を指標とした分析

先進国では経済が発展し所得水準が向上する中、女性の就業率は上昇の一途をたどった。女性の就業率が上昇する一方で男性の就業率は下降していたため、男女の就業率の格差は急

激に縮まっている（図1）。



この場合、幼い子供を持つ女性の就業率は以前よりも上昇したと考えられる。しかし、こうした現象はすべての国で一様に現れるのではなく、ケア労働の社会化を進める政策的な努力によって国ごとに異なる。年齢別就業率の比較が可能な5カ国の資料を分析した結果、観察期間中に年齢別就業率のM字カーブが緩やかになったことが分かる。しかし、予想していた通り保育や休暇制度など社会政策の支えが不十分な米国やカナダなど英語圏国家では、国民所得2万ドルを達成した時点でも、30代前半の女性の就業率には依然としてやや窪みがみられる（図2）。

子供の数による女性の就業率の差を表した図3によると、1990年代末現在、スウェーデンやデンマークでは子供の数による女性就業率の下降はみられず、ノルウェーやフランスでも子供を1人出産するまでは雇用に大きな影響を及ぼしていないことが分かる。一方、英語圏国家やドイツ、オランダは女性の就業率が子供の数に影響を受けることが分かった。

表4には、子供の年齢と家族構成を視野に入れた調査結果である。夫婦家庭の母親と母子家庭の母親、そして6歳未満の子供がいる女性とそうでない女性の就業率を1989年と1999年の両時点で国別に示した。この表では、家族構成による女性の就業率の水準と経年による増減がはっきり表れている。これが国の子育て支援政策によって女性の就業率が大きく変わる可能性があることを裏付ける指標である。

例えば、分析した10年間、母子家庭の女性の就業率は米国で大幅に上昇し、イギリスやオランダでも伸びた反面、ドイツやフランス、スウェーデンでは大きく落ち込んでいる。ドイツやフランスなどでは他の家族構成の女性と女性全体の就業率が上昇する中、母子家庭の女性の就業率が下降したことに留意する必要がある。こうした指標上の変化は、母子家庭の女性の就業と子育て支援に関連した政策スタンスに大きな変化があったことを示唆する。一部の欧州諸国はケア労働に対する社会的補償の水準を向上させ、子供に対する福祉レベルを

底上げする政策を展開した反面、米国は母子家庭の女性に直接児童手当を支給する代わりに就業を斡旋する方向へ舵をとった。こうした政策の変化が就業率の変化につながったといえる。

図2 女性の年齢別就業率の変化

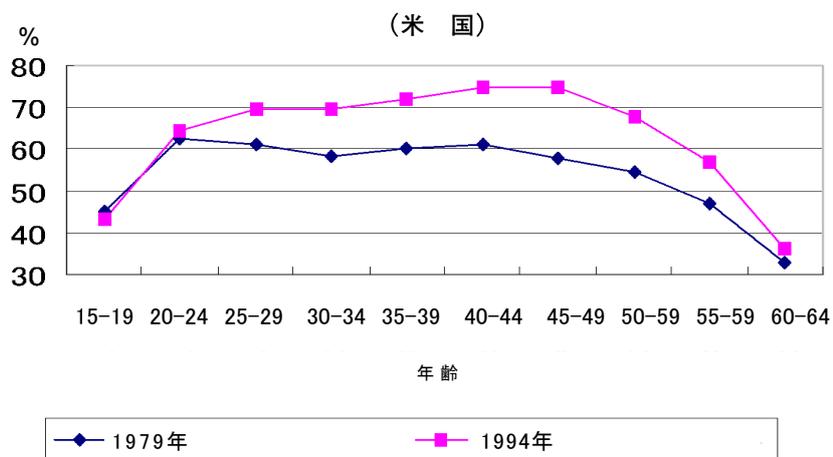
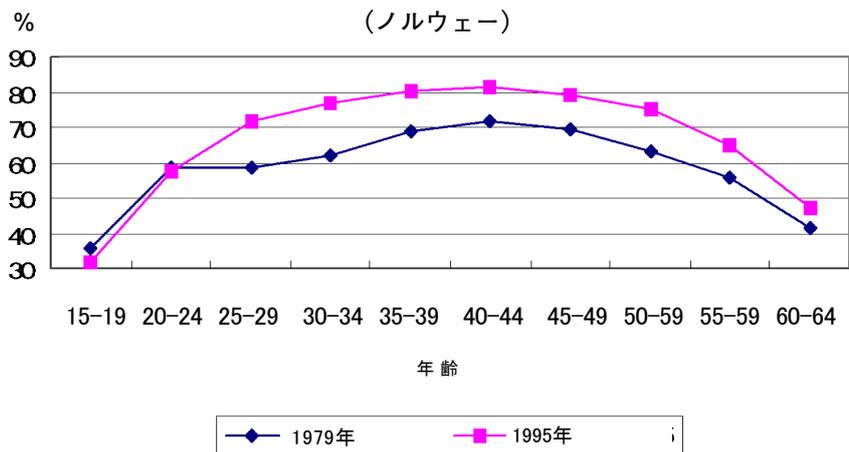
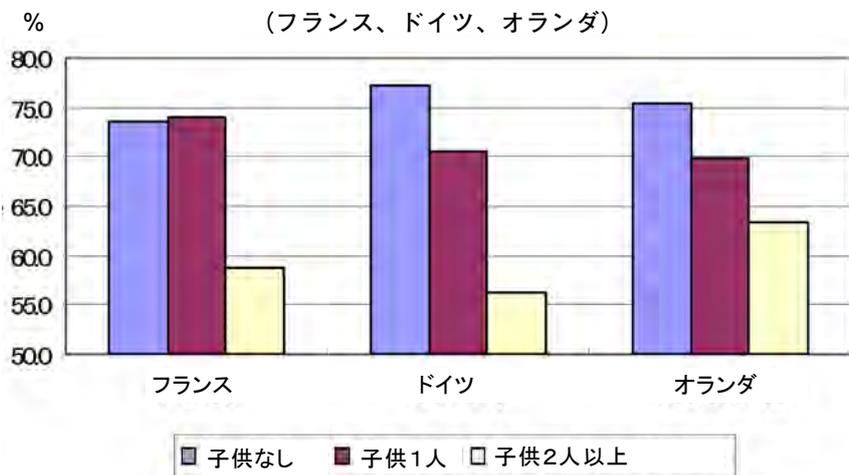


図3 子供の数による女性の就業率



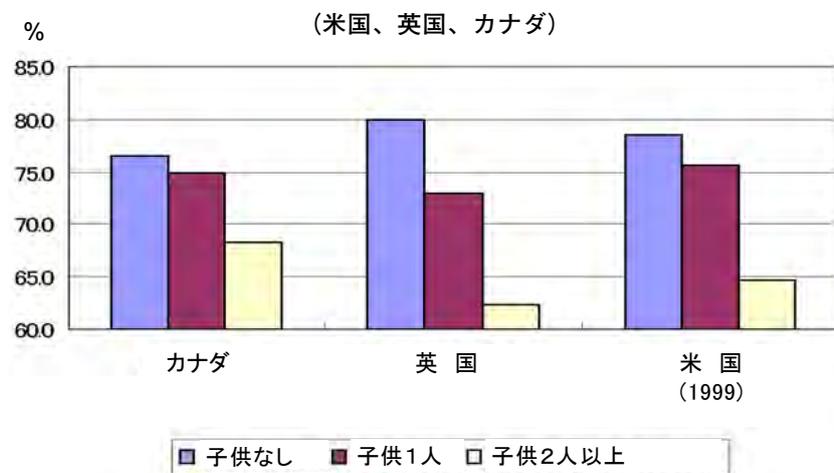
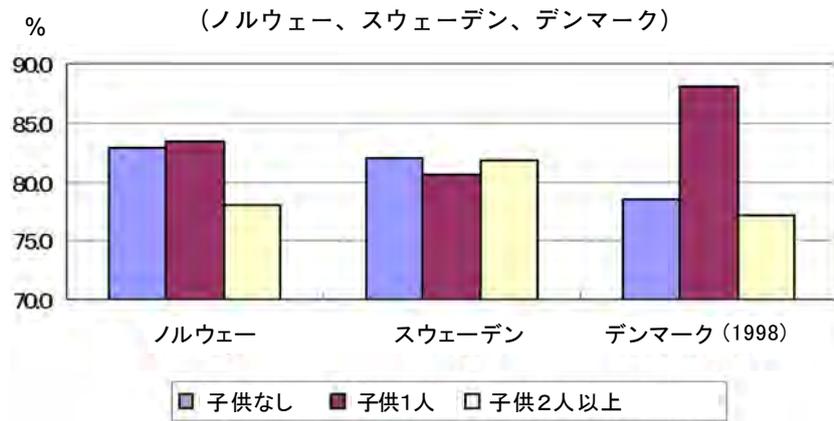


表4 子供及び家庭タイプ別女性就業率の変化

(%)

	年	夫婦家庭の母親	母子家庭の母親	幼い子供がいない女性	6歳未満の子供がいる女性
ノルディック国家					
デンマーク	1999	-	-	-	-
	1989	-	-	-	-
ノルウェー	1999	-	-	-	72.8
	1989	-	-	-	65.3
スウェーデン	2000	-	64.6	-	77.8
	1990	-	85.9	-	86.6
大陸国家					
フランス	1999	56.8	51.6	64.7	56.2
	1989	52.2	60.8	60.6	52.6
ドイツ	1999	51.4	49.7	67.3	51.1
	1989	49.4	62.0	65.0	42.6
オランダ	1999	62.3	38.7	67.9	31.7
	1989	32.5	22.7	52.9	60.7
英語圏国家					
カナダ	1999	70.0	68.3	-	-
	1989	64.3	64.6	-	-
イギリス	1999	61.3	36.8	74.3	55.8
	1989	45.3	27.5	70.8	42.7
米国	1999	60.6	67.7	85.2	61.5
	1989	55.7	47.5	79.9	54.0

資料：OECD Employment Outlook

観察期間の 10 年間、6 歳未満の子供がいる女性の就業率はノルウェー、ドイツ、イギリスで大幅に上昇し、フランス、米国ではやや上昇している。基本的な水準には大きな差があるものの、変化の方向だけをみるとスウェーデンとオランダは下降している。ドイツ、イギリスでは若い子供がいない女性の就業率の伸びに比べ、子持ちの女性の伸び幅がはるかに大きいことに注目する必要がある。保育サービスや育児休業などの制度と関連して、両国はケア労働のジェンダー分業を維持する立場に近い国であったが、最近 EU 統合プロセスにおける社会政策の収斂や女性の雇用促進に向けた指針及びガイドラインを通して制度の見直しをはじめた国といえる。

要するに、経済成長を成し遂げる過程で現れた女性就業率のライフサイクル別パターンの変化は非常にはっきりしている。多くの先進国で子育て期の女性が労働市場から離れる比率は大きく緩和した。しかし、その度合いには依然として一定の差がみられる。主として残余的福祉国家と分類される英語圏国家とドイツ、オランダでは、保育者である女性とそうでない女性の間で雇用の有無と雇用形態が大きく異なる。子育て期の女性の就業維持に向けた支援体制が最も整備されている社民主義的福祉国家は、女性のライフサイクル別の就業パターンを大概乗り越えており、大陸国家の中で保育支援が最も手厚いことで知られるフランスもこの面では優れている。

## 2. 仕事—家庭の両立に関する国家支援体制の3つのタイプ

保育政策に加え、母性休暇政策や労働市場の差別是正政策を含む様々な側面を総合的に考慮し、国が仕事と家庭生活の調和に向けて保育問題へ介入する方式について理念的にアプローチすると、つぎの3つのタイプに分けられる。

第1のタイプは、働く母（working mothers）を支援することで女性がフルタイム労働者として働き続けられるようサポートする政策的なスタンスを持った国である。出産による「キャリアの断絶」を食い止めるために出産前後の休暇や育児休業制度を運営するが、期間を長く設けず、代わりに休暇期間中の賃金補填率を高水準に維持する。一方、保育責任の相当部分を国家で共有する。つまり、公共保育体制（public childcare）を中心に保育の社会化を進める国である。所得に対する課税の単位は家庭ではなく個人である。とくに、既婚女性の所得に対する課税率を低く設定することで既婚女性の経済活動に対するインセンティブを強化する。女性を労働市場に取り込む積極的な政策としては公共部門における女性割当制がある。その典型的な国はスウェーデンなど社民主義的福祉国家を目指す国である。しかし、北欧諸国のうちノルウェーは大陸型に近い特徴を持つことで知られていた。フランスは大陸国家であるが、保育政策に限ってはノルディック国家に近い。

スウェーデンはいくつかの側面でこのタイプに近い特徴を持つ。スウェーデンの育児休業制度は何よりも父親の育児休業の利用を奨励し、保育責任のジェンダー平等意識を実現していることで有名である。そして、制度利用が可能な子供の年齢層が長く設定され、時間制休

業が柔軟に設計されていることで特徴づけられる。

フランスでは、出産奨励主義に依拠して女性の直接保育を支援する保育手当制度と、女性の労働市場への参加に貢献してきた公共保育施設という2つの相反するインセンティブを持つ制度が発展してきた。しかし、最近になって保育手当が育児休業制度と似たような効果を持つ方式へと変更、公共保育の比重が減少し、民間保育の比重が拡大している。その他にも父性休暇の法制化のように保育責任を夫婦で共有することを強調する制度が導入され、欧州諸国全般における変化の流れを共有することになった。

第2のタイプは、女性の母親としての役割を強調し、少なくとも子育てが一段落するまで女性が賃金労働を中断し、労働市場から離れて育児に専念するようインセンティブを提供する体制である。育児休業を認める期間が長く、その間の所得支援も高水準を維持する。保育施設に対する国レベルの投資は比較的不十分で、代わりに女性にパートタイム労働のチャンスを与える。典型例はドイツやオランダなどの欧州内陸国である。

ドイツは典型的に女性の母親としての役割を強調する保守主義的（または組合主義的）福祉国家を代表する国である。ドイツの仕事と家庭の両立の水準を評価するため様々な指標を他の OECD 加盟国と比べたところ、ドイツは「子供がいない女性の就業比率」と「女性がパートタイム労働者全体に占める割合」が比較的高く、「子供がいる夫婦家庭の母親の就業率」と「大卒母親の就業率」は比較した国の中では低いほうに属する。家族に現金で支給される社会的給付が高額で、3歳未満の児童に対する保育施設の供給率は非常に低水準である。これらの制度が女性の労働市場参加を制限する要因として作用している。

第3のタイプは、保育に対する国家の支援が不十分な自由主義的福祉国家である。米国と同様、一般的な制度としての児童手当、公的サービスとしての保育施設、有給育児休業など、保育に対する国の制度的な支援がないに等しい。すなわち、家族が個別に市場を介して保育問題を解決する。ただし、労働市場で生じうる差別を厳しく禁じる制度や積極的な措置によって労働市場を合理化し、女性を労働市場に取り込んでいる。

イギリスは公共保育体制を整えて保育責任を国が担う方向へ進むことができず、母性休暇は比較的短期間の26週のみで所得補填を行った。その結果、女性が1、2年間子育てをしてから職場に戻るルートを定着させることができなかった。これは典型的な資本主義的（capitalist）、または残余的（residual）福祉国家の性格を反映し、保育を市場に委ねる代わりにその費用を税制度を通じて支援する手法をとることで女性の労働を供給面から促すシステムといえる。

## 第4章 韓国のジェンダー・レジームと仕事－家庭選択の現状

### 1. 仕事－家庭選択の現状

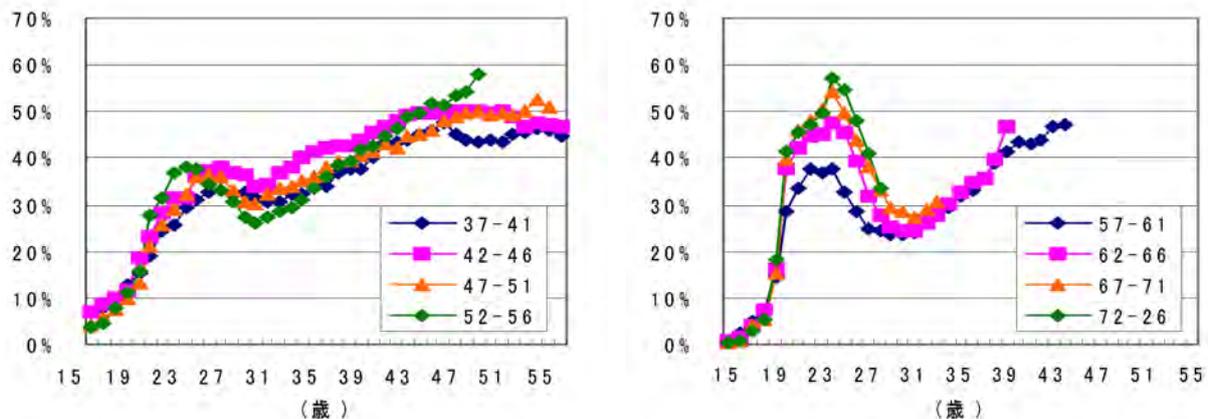
韓国女性の就業率は年齢によって大きな差があり、とりわけ30代女性の就業率の低さが特徴として指摘される。これは、子育てと家事の負担が主として女性に集中する社会の特徴

が女性の労働市場における行動に反映されたものといえる。しかし、最近 M 字カーブの谷底が若干右に移行し、またその窪みの緩和もみられる。谷底が右にシフトするのは、女性の晩婚化と第 1 子出産年齢の上昇を反映するものである。ただし窪みの緩和については、「キャリアの断絶」が緩和したと解釈できるとの主張と、そうではないとの主張が拮抗している（チャン・キョンソプ他、2004）。

横断的な資料から年齢別就業率をみる限りは、「キャリアの断絶」を間接的に推測するだけである。女性の労働市場における行動パターンを出生コホート別に分析すると、世代効果を排除した状態でその変化を読み取ることができる。図 4 によると、1940 年代半ば以前に生まれた女性の場合「キャリアの断絶」を論ずる指標が見当たらない。1952 年以降に生まれた女性では、比較的最近生まれた若い世代に至るまで 20 代後半で大幅な就業率の減少がみられる。就業率がピークに達する 20 代の時点から底を打つ 30 代前半を比べると、あるコホートでは就業率が 50% も落ち込んでいる。

こうした事実をもとに重要な含意をつぎのように整理できる。すなわち、若い世代にとっても過去の世代と同様、出産と育児は経済活動の断絶を招く大きな要因であり、その断絶を比率に表すとほとんど改善がみられない、あるいは悪化している。つまり、2004 年の時点で 50 代の女性に比べて 30 代後半の女性はより高い比率で 30 代前半に労働市場を去っている<sup>4)</sup>。

図 4 コーホート別の年齢別就業率



資料：韓国女性開発院「女性就業実態調査 4 次」（2001 年）

年齢別就業率のパターンをさらに学歴別に区分すると、高卒の女性では、出産と子育てなど家庭責任が大きい時期に自分の労働市場でのキャリアを中断し、その後、労働市場に再参入する傾向が顕著である。しかし、若い世代では高学歴の女性でも 20 代後半に労働市場か

4) もちろんこうした現象が、コホート別の就業率が全般的に大幅に増加する現象と同時に表れたことも確かである。

ら離脱する比率が高い。

韓国の女性が出産と育児の責任が集中する時期に仕事との両立ができていないという指標は、年齢別就業率の統計以外にも多数みられる。育児と職業生活を両立している特別な集団を対象にした実態調査ですら、全体の4分の3に相当する女性が子供の数や出産の時期を調整したり、仕事の中断を考慮したことがあるとの回答がみられ、実態調査の対象が現在子育てをしながら仕事をしている者であるため、出産と育児が経済活動に困難をもたらすという厳しい現実が過小評価される可能性が高いことを踏まえれば、この調査で浮き彫りになった仕事と育児の両立の厳しさはいくら強調しても強調し過ぎることはない（Chang Jiyeun, Boo Kachung, 2003: 表5参照）。

表5 育児と仕事を併行する女性の目に見えない選択

		仕事の中断		合計
		はい	いいえ	
子供の数、出産時期の調整	はい	29.5	17.8	47.3
	いいえ	27.6	25.1	52.7
合計		57.1	42.9	100.0

注：チャン・ジョン、ブ・カチョン 2003 から再引用

## 2. 韓国の福祉国家類型とジェンダー・レジーム

福祉国家としての韓国は現在どのような状態に達しているのだろうか？

「生産的福祉の道」で代表される金大中政権の福祉改革に関する評価をめぐっては、様々な議論が行われた。チョン・ムグォン（2000）は、金大中政権の福祉改革が新自由主義（ネオ・リベラリズム）の枠から抜け出すことができなかつたと主張する。国家介入最小化の原則や民間中心の福祉サービスの供給など、市場の役割を最大化する原理が貫かれていることがその根拠としてあげられる。

チョ・ヨンフン（2001）も「生産的福祉」は新自由主義的福祉モデルであるとみているが、その根拠として、労働と連携した条件付き受給制度と民間参入の拡大、そして最終的に所得分配構造が悪化したことなどをあげている。ナム・チャンソプ（2001,2002）は、韓国の福祉体系の性格を保守主義型に接近したと解釈した。「脱商品化」の目安である年金と失業給付はそれぞれ中または下レベルであるが、受給権者の所得水準や所得代替率の面で南ヨーロッパ及び大陸欧州圏に類似した特徴を持つとみている。一方、キム・ヨンミョン（2001）は、金大中政権が発足してから国の役割が強化されたことを認めるべきで、統合主義的な医療保険や国民皆年金制度を通して福祉の差別が緩和した側面があるため、新自由主義とみなすことには否定的な立場をとっている。それでも自由主義とは別の側面である家庭責任主義は依然として緩和されなかつた点から、混合型と分類することができると主張。キム・ヨンボム（2001）は、社会保険や公共扶助が拡大した反面、社会サービスが拡大されなかつたことか

ら、確かに保守主義的福祉体制の性格はあるが、所得の不平等が深刻化したことは自由主義的な傾向を反映すると主張している。こうした論争を踏まえ、イ・ヘギョン（2002）は韓国の福祉国家としての性格をめぐって2000年から2001年に展開された論争の第1ラウンドでは、保守主義と自由主義の混合型であることに意見が収斂しつつあると結論づけた。イ・ヘギョン（2002）は、金大中政権の「生産的福祉」が福祉に対する国の責任を強調したことや労働を通じて福祉を追及した点から西欧福祉国家が採用した「第3の道」を受け入れたものと解釈している。スタートが遅れた韓国がいかなるタイプの福祉国家を築いていくかを模索しはじめたのは、西欧の福祉国家がすでに危機論を経て再編の道を歩み出した後であった。したがって、韓国が福祉政策の針路を定める際、西欧の福祉国家再編戦略から大きな影響を受けるのは必至であった。

表6 韓国労働者世帯の所得構成：世帯主への依存度（2005年）

	全 体	家族構成			
		高齢者世帯	女性世帯主	共稼ぎ世帯	その他
	100	3.92	4.23	26.91	64.94
家族構成人数（人）	3.39	2.11	2.75	3.69	3.39
経済活動者数（人）	1.57	1.15	1.00	2.18	1.33
平均所得（千ウォン）	3102	1194	2118	3763	2828
世帯主の所得の割合（％）	70.6	55.4	58.6	59.6	79.2
配偶者の所得の割合（％）	10.4	0.4	0.1	24.3	0.9
その他の家族構成員の所得の割合（％）	6.2	0.0	0.0	4.2	7.9

資料：統計庁「家計調査」2005年、労働者世帯の資料のみ使用

一方、韓国のジェンダー・レジームの性格をめぐっては白熱した論争はみられず、筆者も「男性稼得者型」であることに異論はない。ただし、同じ「男性稼得者型」といっても細部まで踏み込まないとジェンダー・レジームの性格を理解する上でさほど役立たないであろう。横田信子（2007, 予定）は、日韓の比較分析を通じて日本のジェンダー・レジームが「男性稼得者型」の傾向が色濃く、韓国はそれよりは弱いという議論を展開した。女性労働者の雇用形態分析によると、韓国の女性労働者は低賃金・非正規職で、不安定雇用ではあるが、フルタイムで働いていることが分かる。2004年の家計調査によると、韓国の労働者世帯で経済活動者は平均1.57人で、世帯所得全体に占める世帯主の所得の割合は70%程度である。一方、2000年現在、日本の労働者世帯の経済活動者数は平均1.65人で<sup>5)</sup>、世帯主の労働所得は所得全体の82.2%を占めている。

この数字だけをみれば、日韓両国はいずれも1.5所得者型であり「男性稼得者型」に属する。ただ、男性稼得者に対する依存度は日本がより高い。しかし、ここで配偶者が寄与する

5) 家族構成員は3.46人。

0.5 の所得の中身について考える必要がある。日本で女性が寄与する 0.5 は主にパートタイム労働で構成される反面（横田信子、2007 予定）、韓国女性の 0.5 は低所得層女性のフルタイム労働で構成される。つまり、均等に 0.5 ずつ寄与するのではなく、一部は労働市場に全く参加しない反面（1+0）、一部はフルタイムで労働をしている（1+1）にもかかわらず賃金水準が低いいため世帯所得に対する貢献がごく一部に過ぎない。共働き世帯も世帯主の所得が全体の 60%に達することとは対照的に、配偶者の所得が 25%に過ぎないことがそれを裏付ける。韓国労働者世帯では男性の所得に対する依存度がかなり高いが、男性の所得も家族を安定的に養えるほど十分ではなく、多くの女性が労働市場でフルタイムで働いていることから「弱い男性稼得者型」と定義づけられる（横田信子、2007 予定）。

社会保険受給権といった制度のジェンダー的性格を分析した研究において、ファン・チョンミ（2007、予定）は韓国の社会保険が男性労働者本位で設計されてはいるものの、男性労働者が被扶養者におよぼす恩恵の範囲がごく一部に過ぎないことから、「弱い男性稼得者型」の特徴を見出すことができ、派生受給権は存在するが受給権者の生活を保障するには程遠い水準であることから、年金制度が女性の就労に対するモチベーションを低下させ、専業主婦として家事に専念するよう誘導する要因はどこにも存在しないと分析している。年金制度以外の税制度や家族手当（賃金に含まれる）なども表向きは「男性稼得者型」であるが、これらの制度が実際には労働者世帯の世帯収入の水準に届かないよう設計されている点で「弱い男性稼得者型」説が説得力を得る。

「弱い男性稼得者型」のジェンダー・レジーム、それに自由主義型や保守主義型がミックスされた形の福祉国家レジームが結合されていることは、果たしてどのような意味を持っているのか。労働市場は若年・中年男性を中心に構成され、彼らの所得中断に対しては社会保障制度により所得保障が提供される。それとは対照的に、女性は非雇用状態の者と低賃金の不完全労働（しかしフルタイム）に就く者に二分されるが、非雇用状態の女性といっても被扶養者として付与される福祉受給は極めて貧弱で、雇用状態の女性は社会保障制度による所得保障を全く受けずに働く。女性は労働市場と組合主義的社会保障システムのいずれにも当てはまらない。

このままでは階級間の連携を通じて普遍的福祉国家を追求しにくい構図になってしまう。労働市場で雇用を通じた所得分配も順調に進まず、税制度や社会保障制度による所得の再分配もおぼつかない。キム・ヨンミョン（2007、予定）が指摘した通り、韓国の社会保障政策は賃金労働者、中でも正規職の賃金労働者の所得保障制度を中核として発展してきた。安定した正規職に就いている労働者のみに支給される退職金や公的年金が公共福祉費全体の 41.1%を占めている。彼らに支給される医療保障費を上乗せすると 56%を上回る（キム・ヨンミョン,2007: p.98）。

正規職の男性労働者に恩恵が集中する所得保障制度に支出が集中するのに対し、雇用関連サービスや他の福祉サービスは極めて劣悪な状態にある。したがって、社会投資国志向や社

会サービス国家戦略は歓迎すべきことである（アン・サンフン、2007 未発表）。とりわけ、ケア労働の社会化に関する突っ込んだ模索が求められる。今のところ、「女性労働力の活用」からより踏み込んだ議論は見受けられない。「男性稼得者型」ジェンダー・レジームを温存しながら普遍主義的福祉国家を追及すること自体、甚だしい矛盾をはらむことになるだろう。

#### [参考文献]

- Kwon, Hyun-jeong. 2002. 『マルクス主義フェミニズムの現在性』 共感.
- Kim, Kyung-hee, Paik, Jin-ah and Eum, Kui-sook. 2001. 「福祉政策理論のフェミニズム的再構成に向けた試論」『延世女性研究』 7:
- Kim, Hye-kyung. 2003. 「家庭政策とジェンダー観点の結合に向けた研究：西欧福祉国家のケア政策体制を中心に」『女性研究』 65:
- D. Dahlerup. 1990. 「概念の混沌－現実の混沌：家父長制国家に対する理論的考察」 Sasoon, Ann Showstick 編著『女性と国家：国家政策と女性の公・私領域の変化』 韓国女性開発院.
- A. Borchorst and B. Siim. 1990. 「女性と先進福祉国家－新たな家父長的権力関係」 Sasoon, Ann Showstick 編著『女性と国家：国家政策と女性の公・私領域の変化』 韓国女性開発院.
- Ynag, Jae-jin. 2007. 「社会投資国家は社民主義の新たな経済社会パラダイムなのか？ イギリス、スウェーデン、デンマークの成果分析と韓国における含意」 社会投資国家の定義と韓国的適用
- Yoon, Hong-sik. 2007. 「社会投資国家と福祉国家としての韓国の課題」 社会投資国家の定義と韓国的適用可能性に関する討論会の発表論文.
- Lee, Hye-young & Hong, Sung-ah. 2003. 「ジェンダー統合的な福祉国家再編の議論に向けたフェミニズム的批判」『社会保障研究』 19 (1) .
- Chang, Jiyeun. 2001. 「非正規職労働の実態と争点」『経済と社会』 第 51 号. 秋号
- Chang, Jiyeun. 2004. 「福祉国家に対するフェミニスト観点の寄与と限界」 韓国社会学第 38 集 3 号. pp.177-200.
- Chang, Jiyeun. 2005. 「韓国の女性労働市場の構造変化と人的資源」『韓国的資源』 韓国職業能力開発院.
- Chang, Jiyeun and Boo, Kachung. 2003. 「目に見えない選択：既婚女性労働者の仕事と子育て」『女性研究』 通巻第 65 号. 韓国女性開発院.
- Esping-Andersen, Gøsta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press.
- Esping-Andersen, Gøsta. 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, Gøsta. 2002. *Why We Need New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- Fraser, Nancy. 2000. *After the Family wage: a Postindustrial Thought Experiment*. pp.1-32 in Barbara Hobson (ed.). *Gender and Citizenship in Transition*. Macmillan Press.
- Freedman, Jane. 2001. *Feminism*. (『フェミニズム』 Lee Park, Hye-young 訳. 2001.)
- Gauthier, Anne Helene. 1996. *The State and the Family: A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries*, Oxford University Press.
- Gordon, Linda. 1990. *The New Feminist Scholarship on the Welfare State*. pp.9-35 in L. Gordon (ed.) *Women, the State, and Welfare*. The University of Wisconsin Press.

- Hernes, Helga Maria. 1987. *Welfare State and Woman Power: Essays in State Feminism*. Denmark : Norwegian University Press.
- Lewis, Jane. 1992. *Gender and the Development of Welfare Regimes*, *Journal of European Social Policy*, 2/3:159-73.
- Lewis, Jane. 1993. *Introduction: Woman, work, family and social policies in Europe*, Lewis, Jane (ed.) *Women and Social Policies in Europe: Work, Family and the State, USA*, Edward Elgar, pp. 1-24.
- McIntosh, Mary. 1978. *The state and the oppression of women*. pp.254-289 in A. Kuhn & A. M. Wolpe (eds.). *Feminism and Materialism. Women and Models of Production*. London.
- Orloff, Ann Shola. 1993. *Gender and the Social Rights of Citizenship: the Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States*. *American Sociological Review* 53 (June): 303-328.
- Pateman, Carole. 1988. *The Patriarchal Welfare State*. pp.231-260 in A. Gutmann (ed.). *Democracy and the Welfare State*. Princeton University Press.
- Piven, Frances Fox. 1990. *Ideology and the State: Women, Power, and the Welfare State*. pp.250-264 in Linda Gordon (ed.). *Women, the State, and Welfare*. The University of Wisconsin Press.
- Sainsbury, Diane, 1994. (ed.) *Gendering Welfare States*. London.
- Sainsbury, Diane, 1996. *Gender, Equality and Welfare States*. Cambridge.
- Sainsbury, Diane, 1999. *Gender and Social-Democratic Welfare States*
- Sainsbury, Diane (ed.) *Gender and Welfare State Regimes, USA*. Oxford University Press, pp.75-114.
- Walby, Sylvia. 1990. *Theorizing Patriarchy*. (『家父長制理論』ユ・ヒジョン訳 梨花女子大学出版部 1996)
- Wilson, Elizabeth. 1977. *Women and the Welfare State*. London.
- EU, [www.europa.eu.int/pol/socio/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/pol/socio/index_en.htm)



## 第2セッション

### 使用者と労働者、両者のための政策



# 出産・育児期の雇用継続と両立支援 －育児休業制度の効果と課題を中心に－

労働政策研究・研修機構研究員

池田心豪

## 1 はじめに

女性雇用拡大と共に、仕事と育児の両立支援は、女性の就業支援策の重要課題とされてきた。特に1989年の合計特殊出生率が1.57まで落ち込んだ、いわゆる「1.57ショック」を機に、少子化が深刻な問題となってからは、積極的な両立支援策拡大が進められてきた。

仕事と育児の両立は、企業の両立支援策、家族・親族の育児援助（親族援助）、地域社会の保育サービスといった多方面からの支援によって可能となるが、日本では育児休業制度が企業の両立支援策の柱とされてきた。先行研究においても、育児休業制度は出産・育児期の雇用継続に効果があるとされている。それにもかかわらず、多くの女性が出産を機に退職している。また、出生率の低下にも歯止めはかかっている。

こうした状況に対して、近年の少子化対策では、育児休業制度のほかにも、多種多様な両立支援策の充実が企業の課題とされている。実効性のある支援を行うためには、育児休業制度によって出産女性の就業継続が可能になった面と、育児休業制度があっても継続が難しい面を明らかにし、育児休業制度を補完する支援策を整備することが重要である。

そこで、育児休業制度の普及に伴って出産・育児期の雇用継続が拡大しているか、どのような要因が雇用継続を規定しているか分析する<sup>1)</sup>。これにより、育児休業制度の効果と両立支援策の課題を明らかにしたい。分析課題に基づき、以下では、自営業・家族従業を含む就業一般ではなく、雇用就業に限定して議論することにした。

## 2 出産・育児と育児休業制度

### (1) 少子化対策と育児休業制度

少子化問題と仕事と育児の両立問題は、本来別々のものであるが、女性の結婚・出産回避の背景に仕事と育児の両立負担があるとされ、1990年代以後、少子化対策の重点施策として、仕事と育児の両立支援策拡大が図られてきた<sup>2)</sup>。

少子化対策における仕事と育児の両立支援は、「仕事と育児との両立のための雇用環境の整備」と「多様な保育サービスの充実」を二本柱<sup>3)</sup>としているが、「雇用環境の整備」につい

1) 本稿は、労働政策研究・研修機構のプロジェクト研究「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」の成果に基づいており、今田幸子・池田心豪（2006）「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」に加筆・修正を行ったものである。

2) 少子化対策の経緯は、内閣府（2004）及び内閣府（2005）で解説されている。

3) 詳細は、厚生省（1996）の「エンゼルプラン」（「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」文部・厚生・労働・建設4大臣合意 1994年策定）を参照。

て核となる支援策は、「育児休業法（育児休業等に関する法律）」（1991年成立、1992年施行、現育児・介護休業法）の規定と密接に関連している<sup>4</sup>。そのため、企業の両立支援策拡大は、育児休業制度を中心に進められてきた。育児休業法により、育児休業取得が労働者の権利として保障された<sup>5</sup>。同法以後、育児休業制度の規定を設ける事業所も増えている。必ずしも順調とは言えないが、休業取得率も上昇してきた<sup>6</sup>。これをさらに推進することが、今日の少子化対策でも重要な課題とされている<sup>7</sup>。

ところが、こうした両立支援策の拡大にもかかわらず、出生率の低下には歯止めがかかっていない。その一方で、厚生労働省（2001）によれば、出産1年前に有職だった女性のうち67.4%は出産半年後に就業していない。今日でも、出産せずに仕事を続けるか、出産するなら仕事をやめるかの二者択一的状況は、根強く維持されているのである。

留意すべきは、これまでの研究において、勤務先に育児休業制度があることにより、出産・育児期の女性は雇用継続するとされていることである。

樋口（1994）は、育児休業法前の「就業構造基本調査」（総務庁 1987年）のデータから、育児休業制度が出産女性の雇用継続にプラスの効果をもつことを指摘しているが、その後も、樋口・阿部・Waldfoegel（1997）、森田・金子（1998）、永瀬（2003）などにおいて、勤務先に育児休業制度があるほど、出産女性は雇用継続することが検証されている。個々の企業における育児休業制度の規定の有無と休業取得との関係については、脇坂（2002）により、育児休業法施行後も、育児休業制度の規定がある事業所の方が圧倒的に休業取得率は高いことが指摘されている。これらの研究にしたがえば、育児休業制度の普及により、休業取得者が増え、出産・育児期に雇用継続する女性は増えることになる。

その一方で、今田（1996）は、「職業と家庭生活に関する全国調査」（日本労働研究機構 1991年、以下91年調査と略す）のデータから、出産・育児期に雇用労働市場から退出する傾向に変化がないことを明らかにしている<sup>8</sup>。日本では、結婚や出産・育児を機に退職する女性が多く、女性の年齢別労働力率は、若年層と中高年層で2つのピークを形成し、その中間に位置

---

4) 育児休業法制化に向けた国内及び国際社会の動向については、藤井（1992）、横山（2002）、労働政策研究・研修機構（2006b）で整理されている。

5) 育児休業法によって男性も育児休業制度の対象となった。しかし、本稿では、女性に焦点を当てるため、男性の育児休業取得については別の機会の課題としたい。

6) 「女子（女性）雇用管理基本調査」（厚生労働省）によれば、育児休業制度の規定がある事業所（30人以上）は、育児休業法施行から間もない1993年の50.8%から、10年後の2002年には81.1%まで上昇している。同調査における女性の休業取得率も、30人以上の事業所では、1993（平成5）年の48.1%から2002（平成14）年は71.2%に上昇している。

7) 今日の少子化対策の具体的施策は「少子化対策プラスワン」（厚生労働省 2002年策定）及び「子ども・子育て応援プラン」（「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」少子化社会対策会議 2004年策定）に示されている。「少子化対策プラスワン」については内閣府（2004）、「子ども・子育て応援プラン」については内閣府（2005）で解説されている。

8) 「職業と家庭生活に関する全国調査」（日本労働研究機構 1991年）は、前身の雇用職業総合研究所で実施されてきた「職業移動と経歴調査」の第3回調査である。本稿で分析する「仕事と生活調査」は経歴調査の第4回であり、職歴や婚姻歴など、多くの質問が第3回調査と共通している。第1回女子調査は1975年、第2回女子調査は1983年であり、第4回まで約10年の間隔で実施されてきた。第1回調査及び第2回調査については雇用職業総合研究所（1988）、第3回調査については日本労働研究機構（1995）を参照。

する結婚・出産・育児期の労働力率は大きく低下する、いわゆる「M字」を描くことが知られている。M字の底は時代とともに上昇しているが、ライフイベントをコントロールしてコーホート間で比較すると、この上昇は、未婚の増加、結婚時の雇用継続の増加、出産後の再参入の増加と早期化によるものであり、出産・育児期の雇用継続は増えていなかったのである。

この指摘は、1991年当時に25-69歳であった1922-66年生を対象とする分析結果に基づいている。育児休業法の施行は1992年であり、当時の出産経験者は、その後に育児休業制度が普及する前に初子を出産している。ただし、最年少の「1962-66年生」は当時25-29歳であり、その後さらに出産している可能性が高い。したがって、育児休業制度普及の効果を検証するためには、1991年から後の動向を分析する必要がある。そこで、当時の分析対象よりも若いコーホートを含むデータによって、出産・育児期の雇用継続が拡大しているか、分析することにする。

分析には、「仕事と生活調査」（労働政策研究・研修機構 2005年）を用いる<sup>9</sup>。調査対象者を、1950-55年生（調査時50-54歳）、1956-60年生（調査時45-49歳）、1961-65年生（調査時40-44歳）、1966-70年生（調査時35-39歳）、1971-75年生（調査時30-34歳）の5コーホートに分けると、1961-65年生は、91年調査において最も若い「1962-66年生」にほぼ相当する<sup>10</sup>。今田（1996）において「1962-66年生」を「均等法世代」と呼んだが、1961-65年生には次の特徴がある。このコーホートは、若年期における労働市場への参入がピークに達した時期に男女雇用機会均等法（1985年成立、1986年施行、以下「均等法」と略す）が施行されており、出産・育児期に育児休業法施行、エンゼルプラン等の少子化対策が実施され、両立支援策の拡大が図られてきた（労働政策研究・研修機構 2006b:40-41）<sup>11</sup>。この両立支援策拡大によって、1961-65年以後のコーホートで雇用継続が拡大しているか、以下の分析においてコーホート間比較をする。

9) 調査対象は全国の30~54歳の男女4000サンプルとその配偶者。調査方法は、層化2段無作為抽出法。本人は個別面接法、配偶者は留置き法で行った。調査時期は2005年6月17日~7月18日。調査実施は調査会社（社団法人 新情報センター）に委託した。回収率は本人2448件、配偶者1425件。本人回収率は57.9%（予備サンプル230件を含む）。この調査は、労働政策研究・研修機構において平成15年度から18年度に実施しているプロジェクト研究「仕事と生活の調和を可能とする社会システムの構築に関する研究」の中核となる調査であり、仕事と生活の調和を可能にする社会システム構築の課題を明らかにするため、結婚、出産、子育て、子供の独立、介護、退職等々の各ライフステージにおける企業の雇用管理、地域サービス、家族の援助に関する実態を調査している。職歴、婚姻歴、育児歴等の経歴を核に調査票は設計されているが、育児歴は、出産した子ども一人一人の育児について、育児期の就業状況（両立支援制度の有無、育児休業取得の有無等）、家族・親族の育児援助（夫婦の家事・育児分担、配偶者以外の親族からの育児援助）、地域サービスの利用（保育所・幼稚園・学童保育・託児施設・近隣援助・ボランティアの支援等）を詳細に聞いている。結果の詳細は、労働政策研究・研修機構（2006b）、労働政策研究・研修機構（2007）を参照。

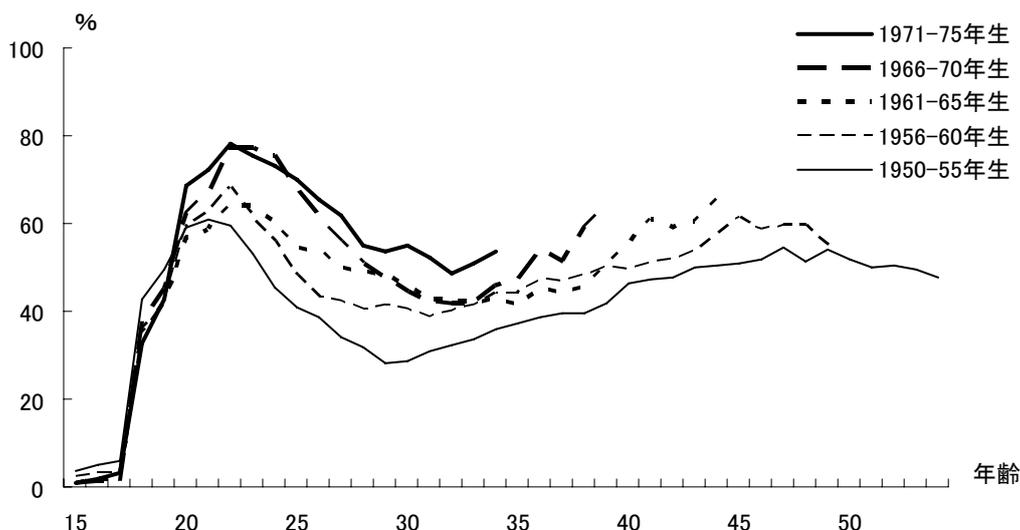
10) 調査月が6月であったため、同じ生年でも生まれ月によって満年齢が異なる。そのため、最年長の54歳は、半数が1951年生であり、残りの半数は1950年生まれである。以下の分析において、年齢はあくまで目安とし、生年を基準とする。

11) 1961-65年生は、初職開始年月で区切ると、均等法施行後に初職を開始したのは、全体で31.4%であるが、大学・大学院卒では71.9%である。大学・大学院卒が初職を開始した時期に均等法が施行されていることになる。また、ここでの分析の焦点は、1991年から後に出産した女性であるが、出産経験者の42.8%が育児休業法施行後に初子を出産している。

## (2) M字型就業構造の変化と出産・育児期の雇用継続

はじめに、各コーホートが過去の年齢時点で雇用就業していた比率（各歳時雇用就業率）をみたい。図1にその結果を示す。何れのコーホートにおいても、M字のカーブを描いている。しかし、コーホート間で比較すると、若いコーホートほど、M字の底は浅い。この底の上昇が出産・育児期の雇用継続拡大によるか否かがポイントである。

図1 コーホート別各歳時雇用就業率\*



注：\* 各コーホートの女性サンプル全体に占める当該年齢時の雇用就業者の比率。

資料出所：労働政策研究・研修機構「仕事と生活調査」2005年。

そこで、図2において、ライフイベントをコントロールし、初子出産前後の雇用就業率の推移をみよう。図は、初子出産1年前、初子出産時、初子出産1年後、初子出産2年後の各時点における雇用就業率を示している<sup>12)</sup>。この図から次のことが指摘できる。

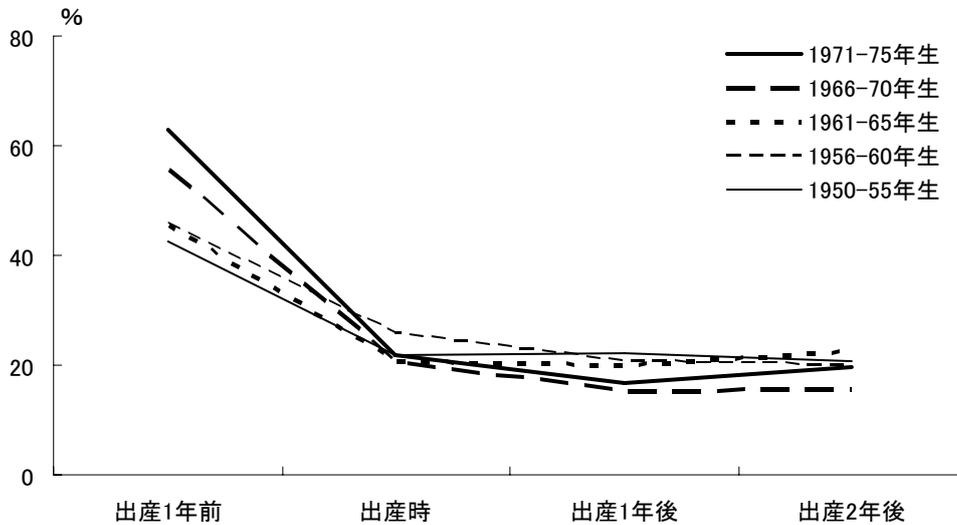
出産1年前の時点においては、若いコーホートほど雇用就業率は高い。しかし、出産1年前から出産時までの1年間に雇用就業率は、若い3コーホートにおいて大きく低下している。その結果、出産時の雇用就業率は、最年長のコーホートと差がない。初子出産時から1年後、2年後にかけての雇用就業率は、何れのコーホートでもほぼ横ばいである。

つまり、出産前の退職時期が変化しただけで、出産まで継続する女性は増えていない。出産1年前から出産時までの1年間は主に妊娠期間である。この期間に若いコーホートも退職してしまっているのである。

前述のように、先行研究においては、育児休業制度があるほど出産女性は雇用継続するとされており、育児休業制度の規定がある事業所も増えてきた。ほかにも、少子化対策において、保育所の拡充を始めとする多方面の両立支援策充実が図られてきた。それにもかかわら

12) 各時点は初子を出産した年・月を元に計算している。

図2 初子出産前後の雇用就業率の推移\*  
(コーホート別)



注：\* 出産経験女性サンプル全体に占める当該時点の雇用就業者の比率。  
資料出所：図1に同じ。

ず、出産・育児期の雇用継続は増えていないのである。

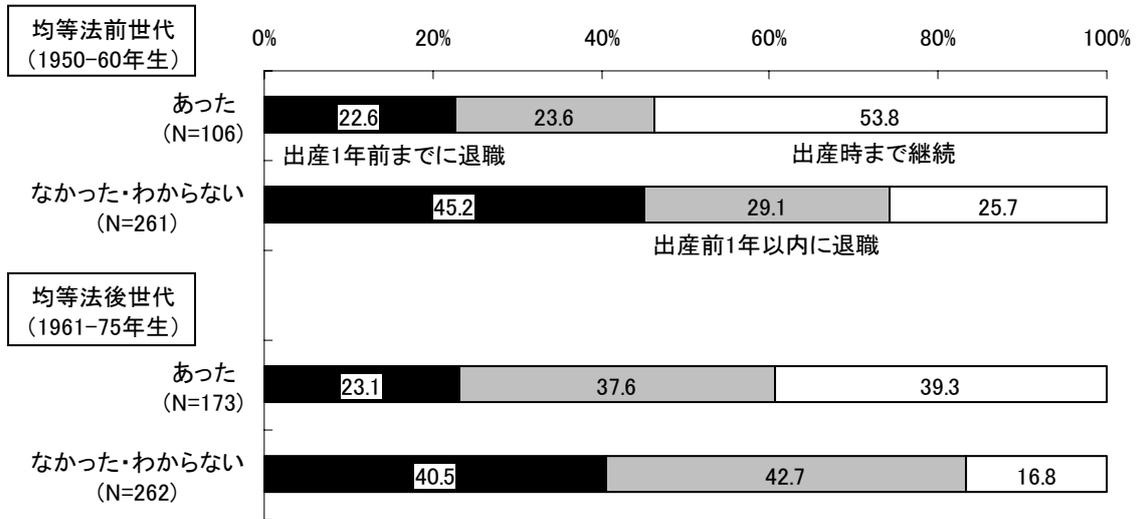
では、育児休業制度には効果がなかったのか。先の図2の「出産1年前」の時点ですでに退職していた層、「出産1年前」から「出産時」の間に退職した層、「出産時」まで継続した層の構成割合を、初子出産直前の勤務先の育児休業制度有無別にみてみよう。以下の分析では、コーホートを次のように区分する。年長の1950-55年生と1956-60年生の2コーホートを「1950-60年生」として括り、「均等法前世代」と呼ぶ。1961-65年生、1966-70年生、1971-75年生3コーホートを「1961-75年生」として括り、「均等法後世代」と呼ぶ。図3にその結果を示す<sup>13</sup>。

まず、出産時点まで継続した割合を比較すると、「均等法前世代」「均等法後世代」の双方とも、育児休業制度が「あった」としている方が継続率は高い。この事実だけをみれば、先行研究で指摘されてきた育児休業制度の効果は、ここでも確認することができる。

しかし、もう1つ見逃せないのは、育児休業制度が「あった」層においても、「均等法後世代」は、37.6%が退職していることである。初子出産前1年以内に雇用就業していた女性に限定すると、勤務先に育児休業制度があっても約半数の女性は退職している。その結果として、「出産時まで継続」は「均等法前世代」より低いのである。

13) 「わからない」は、本人にとって実質的になかったに等しいとして、「なかった」に含めている。

図3 初子出産前の退職時期と出産時まで継続の比率  
(初子出産直前勤務先育児休業制度有無・コーホート別)



資料出所：図1に同じ。

### 3 出産・育児期の雇用継続層の変化

#### (1) 若年コーホートにおける雇用継続の阻害要因

育児休業制度の普及が進んでいるにもかかわらず、主には妊娠期間である出産直前の1年間に若いコーホートの雇用就業率は急速に低下している。なぜこの期間に退職するのか。

これを明らかにするためには、育児休業制度の普及によって雇用継続が可能になった面と共に、別の要因によって1961-65年生以後のコーホートの継続が難しくなった面にも目を向ける必要がある。若いコーホートにおいて継続が難しくなった要因として、次の3つの可能性を検討しよう。

1つ目は、雇用継続に効果のある支援策が変化している可能性である。日本では伝統的に、女性の仕事と家事・育児の両立負担軽減は、同居親等の親族援助に依存するところが大きかった。これに対して、少子化対策では、企業の両立支援策と地域の保育サービスを中心とした社会的支援の拡大が図られてきた。親族援助中心から社会的支援中心へと、柱となる支援策が変化する過程で、かつては、育児休業制度がなくても雇用継続していた層が退職しているのではないか。

2つ目は、均等法に伴う労働基準法改正により、それまでの女子保護規定が大幅に緩和されたことの影響によって退職している可能性である。この改正は女性の職域拡大を大きく後押ししたが、逆に、長時間労働、深夜業、危険業務等がある職種に就いた女性にとっては、出産・育児期の雇用継続が難しくなったのではないか。

3つ目は、非正規雇用労働者の多くが育児休業制度の対象外とされてきたことによる退職の可能性である。パート、アルバイト、契約社員、派遣社員などの非正規雇用労働者の多くは有期契約である。この有期契約労働者は、2005年4月施行の改正育児・介護休業法まで休

業取得が保障されていなかった。この層が出産前に退職しているのではないか。

要するに若いコーホートでは、年長のコーホートと比べて、雇用継続の規定要因が変化している可能性がある。その結果として、育児休業制度が普及しても、これらの別の要因で新たに退職する層がいるために雇用継続が増えなかったと考えることができる。

以上のポイントを仮説として整理しよう。

仮説：雇用継続の規定要因が変化している。

この仮説には次の下位仮説がある。

- (1) 雇用継続に効果のある両立支援策が変化している。
- (2) 雇用継続の難しくなった職種がある。
- (3) 非正規雇用労働者が退職している。

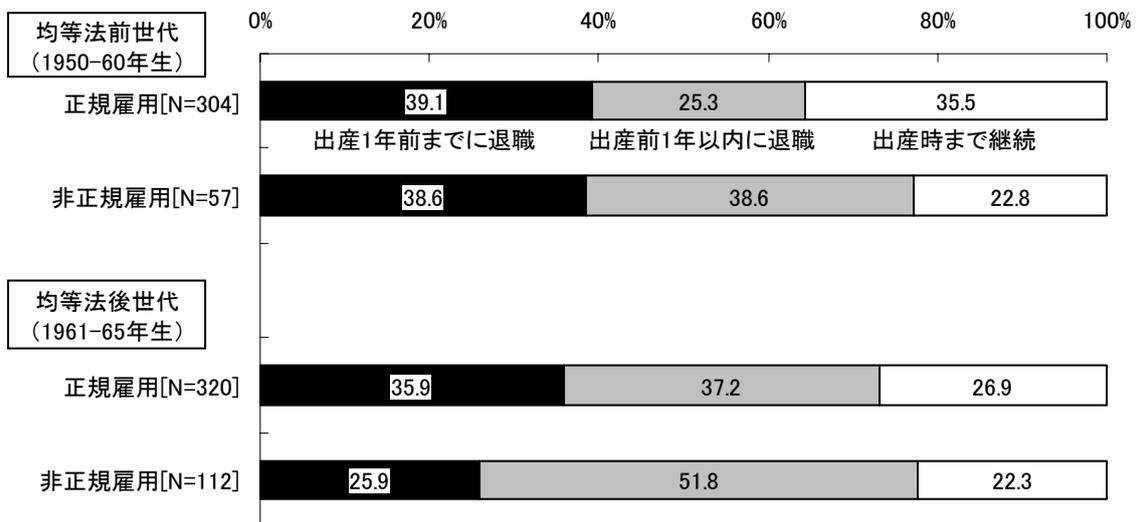
以下で、データ分析により、これらの仮説を検証しよう。

## (2) 初子出産時点までの雇用継続の規定要因

まず、図4において、図2の「出産1年前」の時点で既に退職していた層、「出産1年前」から「出産時」の間に退職した層、「出産時」まで継続した層の構成割合を初子出産直前の雇用形態別に見ることにしよう<sup>14</sup>。この図から次のことが指摘できる。

図4 初子出産前の退職時期と出産時まで継続の比率

(雇用形態\*・コーホート別)



注：\* 初子出産直前の勤務先における雇用形態。

資料出所：図1に同じ。

14) 調査票の「課長以上の管理職」と「一般の正規従業員」を「正規雇用」とし、「パート・アルバイト・臨時・契約社員」と「派遣社員」を「非正規雇用」としている。

(1) 「均等法前世代」と「均等法後世代」では、退職時期に違いがある。「均等法前世代」は出産1年前までに退職する比率が高いが、「均等法後世代」は出産前1年以内に退職する比率が高い。

(2) コーホート内でも雇用形態により退職する時期が異なる。「正規雇用」は出産1年前までに退職する比率が高く、「非正規雇用」は出産前1年以内に退職する比率が高い。

「均等法後世代」における出産1年前から出産時までの急速な雇用就業率の低下は、このコーホートの全般的な特徴であると共に、非正規雇用労働者がこの時期に退職していることによる。この図に示されている限りで、仮説「(3) 非正規雇用労働者が退職している」は妥当といえる。

「均等法後世代」において、どのような層がこの期間に退職するのか、さらに明らかにするため、初子出産前1年間に退職せず出産まで雇用継続しているか、出産時の雇用就業の有無の分岐を規定する要因を多変量解析によって推計しよう<sup>15)</sup>。

分析方法はロジスティック回帰分析を用いる。ロジスティック回帰分析は、ある事象が起こる確率を予測する方法であり、次のような式として表される。

$$\log (P/1-P) = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \quad (1)$$

Pは事象が発生する確率。ここでの課題でいうと、初子出産時点で雇用就業している確率である。ロジスティック回帰分析は、雇用就業していない確率(1-P)に対する雇用就業Pの比率、つまり見込み(P/1-P)を、 $X_1, X_2, \dots, X_n$ 等の説明変数で予測する。(1)式はこの見込みを対数の形で定式化したものである。

表1は、初子出産前1年間に雇用就業経験のある女性を対象に、初子出産時の雇用の有無の規定要因をロジスティック回帰分析で推計した結果である。全コーホート(全体)を対象とした分析に加えて、雇用継続の規定要因のコーホートで比較するために、分析対象を「均等法前世代」(1950-60年生)と「均等法後世代」(1961-75年生)にコーホートを分けた分析も行っている。

説明変数は、コーホート、学歴(教育年数)、初子出産年齢と、先の下位仮説に関係する、初子出産直前の雇用形態、出産直前の職種、出産直前の勤務先の育児休業制度の有無、出産・育児期の家族・親族の育児援助(親族援助)の有無、保育所利用の有無とする。

学歴(教育年数)、初子出産年齢は連続変数とする。コーホートは、5区分のカテゴリ変数とし、最年長の1950-55年生を基準カテゴリとする。職種は、最も多数を占める事務職を基準カテゴリとする<sup>16)</sup>。「専門・技術職」については、伝統的な継続職種である看護師・教師・

15) 「均等法後世代」においても、出産1年前に退職する比率が「正規雇用」で低くなっていないことも軽視できないが、出産1年前までの退職には結婚を始めとする他のライフイベントが関係している。したがって、この点は別の機会に分析したい。

16) 「農林漁業作業員」、「管理的職業」、「保安的職業」は該当サンプルがなかった。「運輸的職業」と「通信的職業」はサンプルが僅かであり、分析に堪えられないため除外した。

表 1 初子出産 1 年前から出産時まで雇用継続の規定要因

被説明変数	初子出産時雇用の有無（雇用=1、無職=0）					
	全体		均等法前世代 (1950-60 年生)		均等法後世代 (1961-75 年生)	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
コーホート (vs. 1950-55 年生)						
1956-60 年生	.286	1.331				
1961-65 年生	-.400	.671				
1966-70 年生	-1.054 **	.348				
1971-75 年生	-.770 *	.463				
-----						
教育年数	-.197 **	.821	-.231	.794	-.160	.852
-----						
初子出産年齢	.023	1.023	.052	1.053	.004	1.004
-----						
雇用形態（正規=1、非正規=0）	.119	1.127	.249	1.283	.094	1.098
-----						
職種 (vs.事務職)						
専門・技術職（医療・教育・社会保険・社会福祉）	1.119 **	3.060	1.416 **	4.121	.902 *	2.464
専門・技術職（その他）	.575	1.777	1.015	2.760	.205	1.228
営業・販売職	-.198	.820	-.479	.619	-.056	.945
サービス職	.023	1.023	-.067	.935	.306	1.358
技能工・労務職	.621	1.861	.488	1.629	.580	1.786
-----						
両立支援策 (vs. 何れもなし)						
育児休業制度のみ	1.092	2.980	.741	2.097	1.447	4.251
親族援助のみ	1.181 *	3.256	1.134	3.109	1.410	4.097
保育所利用のみ	1.401 *	4.057	2.061 *	7.855	-18.655	.000
育児休業制度と親族援助	1.720 **	5.586	1.729 *	5.633	1.834	6.258
育児休業制度と保育所利用	2.521 **	12.442	1.792	6.002	2.662 *	14.324
親族援助と保育所利用	1.775 **	5.902	1.743 **	5.716	1.951	7.039
育児休業制度と親族援助と保育所利用	3.302 **	27.158	2.781 **	16.136	3.522 **	33.854
-----						
定数	.015	1.015	-.241	.786	-.815	.443
-----						
chi-square	108.686 **		41.836 **		57.486 **	
df	20		16		16	
N	468		201		267	

注：\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意  
資料出所：図 1 に同じ。

保育士が多数を占める「医療・教育・社会保険・社会福祉」とその他の業種を区別した。

両立支援策として、ここでは企業・家族・地域社会それぞれで中心的役割を担う育児休業制度、親族援助、保育所の利用を取り上げる。育児休業制度と保育所は、少子化対策で重点施策とされてきた企業と地域の支援策の柱である。親族援助は、伝統的な援助である親の育児援助と、近年の少子化対策の課題とされている夫の家事・育児参加とする。

そして、育児休業制度がなくても他の支援があれば継続するか、反対に育児休業制度があっても他の支援がなければ退職するかを明らかにする。そのため、育児休業制度、親族援助、保育所利用を独立した変数とするのではなく、次のように場合分けし、組み合わせのカテゴリ

り変数とした<sup>17</sup>。すなわち、3つの支援のうち1つはあるが、残りの2つはない場合を指す「育児休業制度のみ」、「親族援助のみ」、「保育所の利用のみ」、3つの支援のうち2つはあるが、残りの1つはない場合を指す「育児休業制度と親族援助」、「育児休業制度と保育所の利用」、「親族援助と保育所の利用」、そして3つの支援が何れもある「育児休業制度と親族育児援助と保育所の利用」、3つの支援の1つもない「何れもなし」の8カテゴリである。「何れもなし」を基準カテゴリとし、各カテゴリの効果を推計することで、育児休業制度、親族援助、保育所のうち何れか1つでもあれば、他の支援はなくても雇用継続は高まるのか、複数の支援が組み合わされることで雇用継続は高まるのか推計する<sup>18</sup>。

表1の全体の分析結果からみよう。

まず指摘できることは、コーホート間に有意な差があることである。基準カテゴリである「1950-55年生」に比べて、「1966-70年生」ほど、「1971-75年生」ほど、初子出産1年前から出産時まで退職していることが示されている。「1961-65年生」も、有意ではないが、マイナスの効果が示されている。出産まで雇用継続する女性は増えておらず、逆に「均等法後世代」では妊娠期間中に退職する女性は増えていることが示唆される。なぜ若いコーホートが、年長のコーホートよりも退職しているのか、「均等法前世代」と「均等法後世代」における雇用継続の規定要因を後で詳しく検討することにする。

また、全体の分析結果において、学歴では教育年数が短いほど、職種では「事務職」に比べて「医療・教育・社会福祉業の専門・技術職」ほど、雇用継続していることが示されている。学歴は全体の分析結果のみ有意な効果が示されているが、最年長の1950-55年生の学歴が他のコーホートより低いことから、コーホート間の学歴の差が、図2や図3の若いコーホートの退職の中に含まれていたと考えられる。職種については、後に検討するが、「均等法前世代」と「均等法後世代」で効果の大きさが異なることに留意したい。

両立支援策の効果は、「何れもなし」に比べて、「育児休業制度のみ」は有意な効果がない。

17) 組み合わせの作成にあたり、各支援策の有無は次のように決定した。「育児休業制度」については、「わからない」とする回答を、本人にとっては実質的に「ない」に等しいものとみなして「なし」に含めた。「親族援助」は、「自分の親」か「配偶者の親」の援助があった、もしくは「夫婦の家事・育児分担」が「妻が7割、夫が3割くらい」・「夫婦でほぼ半々に分担」・「妻よりも夫が中心」の何れかの場合に「あり」とし、「自分の親」と「配偶者の親」の何れもなく、「夫の家事・育児参加」が「妻がほとんどしていた」「妻が9割、夫が1割」の場合は「なし」とする。労働政策研究・研修機構（2006b）の第6章では、「妻がほとんど」に比べて「妻が7割、夫が3割くらい」の場合に雇用継続を高めることが示されている。「保育所利用」は、「通っている・通っていた」もしくは「通う予定である」場合に「利用あり」、「通っていない・通う予定はない」場合に「利用なし」とする。保育所の「利用あり」には、出産時に無職で、その後労働市場に再参入した場合も含まれる。

18) 労働政策研究・研修機構（2006a）において、今田・池田は「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」（日本労働研究機構 2003年）のデータから、初子出産・育児期の雇用継続に対する「育児休業制度」、「親族援助（夫の育児参加、親との同居）」、「保育サービスの利用」の組み合わせの効果を分析している。その結果、育児休業制度はあるが親族援助や保育サービスの利用はない「育児休業制度のみ」の有意な効果はなく、育児休業制度は親族援助や保育サービスと組み合わせた場合に有意なプラスの効果があること、育児休業制度と親族援助と保育サービスの何れもある場合に最も効果は高いことが明らかとなった。同調査の調査地点は、東京都杉並区、東京都江戸川区、富山県富山市・高岡市であるが、本稿では、全国調査のデータを用いて同様の組み合わせを説明変数とする分析を行っている。「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」については、日本労働研究機構（2003）を参照。

それ以外の組み合わせは何れも有意にプラスの効果を示している。分析結果は、「何れもなし」に比べて、「親族援助のみ」であるほど、「保育所利用のみ」であるほど、「育児休業制度と親族援助」があるほど、「育児休業制度と保育所利用」があるほど、「親族援助と保育所利用」があるほど、「育児休業制度と親族援助と保育所利用」があるほど、雇用継続することを示している。育児休業制度は、親族援助や保育所利用と組み合わされている場合に有意な効果がある。後に詳細な検討を行うが、分析対象を「均等法前世代」と「均等法後世代」に分けた分析結果においても「育児休業制度のみ」の有意な効果はない。

「育児休業制度のみ」に有意な効果がないという結果の解釈には注意が必要である。先行研究において、育児休業制度があるほど雇用継続するとされているからだ。ところが、ここでの分析結果によれば、実態としては、育児休業制度と家族・親族の育児援助や保育所利用との間に相互作用があり、従来、育児休業制度単独の効果とされていたのは、この相互作用の効果であったと考えることができる。

したがって、これまでいわれてきた育児休業制度の効果は、統計学的には「擬似効果」であったという解釈になる。しかし、単独で効果がないことから、育児休業制度に効果がないとするのは早計である。分析結果は、育児休業制度が親族援助や保育所の利用と組み合わせることで、育児休業制度がない場合よりも継続に高い効果が示されているからだ。

「親族援助のみ」と「育児休業制度と親族援助」の効果をオッズ比（EXP（効果））で比較すると、「育児休業制度と親族援助」の方が効果は高い。「保育所利用のみ」と「育児休業制度と保育所利用」を比較しても、「育児休業制度と保育所利用」の方が効果は高い。そして、重要なのは、企業・家族・地域社会の何れにも支援がある「育児休業制度と親族援助と保育所利用」の効果が最も高いことである。育児休業制度、親族援助、保育所利用の3つが組み合わせることで、相乗的に支援の効果が高まっているのである。したがって、この分析結果においても、育児休業制度が必要であることに変わりはない。

次に、同じく表1において、分析対象を「均等法前世代」（1950-60年生）と「均等法後世代」（1961-75年生）に分けた結果をみよう。2つの世代を比較すると有意な効果をもつ規定要因が異なっている。

まず指摘できるのは、職種の効果である。どちらのコーホートも、「事務職」に比べて、「医療・教育・社会保険・社会福祉業の専門・技術職」ほど、雇用継続している点は共通している。ただし、オッズ比を比較すると、「均等法後世代」では、その規定力が小さくなっている。

「均等法後世代」は、「医療・教育・社会保険・社会福祉業の専門・技術職」と「事務職」との差が縮小している、つまり継続しなくなっているといえる<sup>19</sup>。正規雇用においても職種によって、長時間労働や深夜労働の負担から退職していることが示唆される。

19) 伝統的継続職種である看護師・教師・保育士のほかにも、同じ業種において、多様な職務を担う専門職が増えつつある。詳細な分析は今後の課題としたい。

それ以上に、顕著な相違がみられるのが、両立支援策の効果である。

「均等法前世代」からみよう。「何れもなし」に比べて有意な効果があるのは、「保育所利用のみ」、「育児休業制度と親族援助」、「親族援助と保育所利用」、「育児休業制度と親族援助と保育所利用」である。親族援助を含む組み合わせで有意な効果があることに注意したい。これに対して「均等法後世代」では、3つの支援策が何れもある「育児休業制度と親族援助と保育所利用」を除けば、親族援助を含む「育児休業制度と親族援助」、「親族援助と保育所利用」は有意な効果がない。これに代わって、有意な効果があるのは、「育児休業制度と保育所利用」である。雇用継続に効果のある支援が、親族援助中心から社会的支援中心へと移行しつつあることが示唆される。育児休業制度との組み合わせで効果のある支援も「育児休業制度と親族援助」から「育児休業制度と保育所利用」に変わっている。

さらに、育児休業制度の効果として重要なのは、「均等法後世代」においては、育児休業制度がない組み合わせは何れも有意な効果がないことである。有意な効果があるのは、「育児休業制度と保育所利用」と「育児休業制度と親族援助と保育所利用」の2つだけである。つまり、「育児休業制度と保育所利用」の組み合わせは雇用継続を高めるために必要であり、オッズ比をみると、この組み合わせに親族援助が加わることで、さらに継続が高まることが示されている。「均等法後世代」においては、育児休業制度の必要性が高まっていることが示唆されるのである。

以上の分析結果から、仮説「雇用継続の規定要因が変化している」の下位仮説とした諸仮説を検討しよう。

「(1) 雇用継続に効果のある両立支援策が変化している」については、「均等法前世代」と「均等法後世代」で、有意な効果のある支援策が異なっており、仮説は妥当である。

「(2) 雇用継続の難しくなった職種がある」については、「医療・教育・社会福祉業の専門・技術職」の効果が、「均等法前世代」より「均等法後世代」は小さい。この限りで、仮説は妥当といえる。

「(3) 非正規雇用労働者が退職している」について、図4ではこの仮説を支持する結果が確認されたが、他の要因をコントロールすると、雇用形態の有意な効果は、直接には示されていない。これは、雇用形態の効果が職種と両立支援策の両方に吸収されたことによるといえる。非正規雇用労働者については、次のような両立支援策の効果の変化から退職している傾向を読み取ることができる。「均等法前世代」では、雇用形態にかかわらず利用可能な「保育所利用のみ」と「親族援助と保育所利用」において継続を高める効果があったが、「均等法後世代」では、それらの有意な効果がなくなっており、育児休業制度が含まれる「育児休業制度と保育所利用」、「育児休業制度と親族援助と保育所利用」の組み合わせのみで継続を高める効果が確認できる。こうした結果から、育児休業法以後も、最近まで育児休業制度の対象外とされてきた有期雇用労働者は退職していたことが示唆される。この点で、「(3) 非正規雇用の女性が退職している」は妥当である。

したがって、仮説「雇用継続の規定要因が変化している」について、次のようにまとめることができる。「均等法前世代」で雇用継続に効果のあった親族援助、非正規雇用労働者も利用できた「保育所利用のみ」の効果がなくなり、これに代わって、「育児休業制度と保育所利用」が効果をもつようになっている。また、職種において「医療・教育・社会福祉業の専門・技術職」の効果が「均等法後世代」は小さくなっている。この点で仮説「雇用継続の規定要因が変化している」は妥当である。

「均等法前世代」で継続していた層に、少子化対策のもとで育児休業制度と保育所の拡大によって継続可能になった層が加われば、雇用継続する女性は増えるはずである。だが、実際には、「均等法後世代」では「均等法前世代」ならば継続していた層が退職している。その結果として、雇用継続が拡大していないと考えることができる。

#### 4 結論と今後の課題

育児休業制度の普及とともに雇用継続する女性が増えているのか、また雇用継続の規定要因は変化しているのか、コーホート間比較によって分析してきた。分析結果から明らかになったことは次のとおりである。

- (1) 「均等法後世代」は、出産1年前から出産までの間の退職が多く、出産まで雇用継続する女性は「均等法前世代」より増えていない。
- (2) 育児休業制度は、単独ではなく、親族援助や保育所の利用と組み合わせられることで、雇用継続を高めており、「均等法後世代」においては、育児休業制度と保育所の組み合わせが重要である。
- (3) 「均等法後世代」においては、親族援助による継続支援効果の低下、雇用形態の非正規化、職域拡大により、雇用継続が難しくなっている。

まず指摘すべきは、「均等法後世代」において、妊娠期に多くの女性が退職していることである。均等法や育児休業法を通じて、雇用継続を支援する制度が整備されてきた。なかでも育児休業制度は、少子化対策のもと、積極的に拡大されてきた。それにもかかわらず、妊娠期の退職は若い世代の方が増えている。この傾向に歯止めをかけるためには、さらなる支援策の充実が必要である。

しかし、このことは育児休業制度の効果を否定するものではない。育児休業制度が実効性をもつためには、親族援助や保育所も利用できることが重要なのである。特に「均等法後世代」にとっては、育児休業制度と共に保育所を利用できることが重要になっている。少子化対策において、この2つの社会的支援が積極的に拡大されてきたことは、「均等法後世代」の雇用継続に効果があったと考えられる。

ところが、「均等法後世代」においては、新たに雇用継続を困難にしている要因がある。本稿では3つの要因が明らかになった。

- 1 つは、親族援助による雇用継続が難しくなっていることである。同居親に代表される伝

統的な親族援助から、親族援助のあり方が変わっている実態がうかがえる。この親族援助の継続支援効果の低下を補うためには、夫の家事・育児参加促進と共に、さらなる社会的支援の拡大が必要である。

2 つ目は、社会的支援による継続の重要性が高まると共に、育児休業制度の対象外とされてきた有期雇用労働者の雇用継続が難しくなっていることである。しかし、2005年4月から一定の条件を満たす有期雇用労働者には育児休業取得が保障されるようになった。その効果は、今後の重要な検証課題であるが、対象拡大が進むことにより、非正規雇用労働者の雇用継続が拡大することが期待される。

さらに、3 つ目として、女性の職域拡大に伴って、雇用継続が難しくなっている。正規雇用労働者においても、長時間労働や深夜業の負担による退職が増えていることが、分析結果から示唆される。労働基準法と育児・介護休業法において、妊娠・出産期及び育児期の時間外労働・深夜業の制限が規定されている。均等法では妊娠期及び出産後の健康管理に関する規定を設けることも義務化されている。それにもかかわらず、出産前に退職しており、さらなる支援の強化が必要である。

要するに、育児休業制度と保育所の組み合わせの効果を相殺するほどに、雇用継続は難しくなっている。妊娠中に退職している女性が出産後も雇用継続できるためには、育児支援もさることながら、妊娠期の就業継続支援策を充実することが重要である。「次世代育成支援対策推進法」により、積極的に支援策充実を図る企業や地方自治体は増えると予想される。支援の効果を高めるためには、企業・家族・地域社会による支援が相乗的に機能するよう体系的に支援策を充実させることが重要である。

#### [参考文献]

- 阿部正浩 (2002) 「誰が育児休業を取得するのか — 育児休業普及の問題点」(財)家計経済研究所『停滞する経済、変動する生活 消費生活に関するパネル調査 — 平成14年版(第9年度)』: 61-76
- 赤松良子 (1985) 『詳説男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』日本労働協会
- 阿藤誠 (1997) 「『少子化』に関するわが国の研究動向と政策的研究課題」『人口問題研究』53(4): 1-14
- 藤井龍子 (1992) 「育児休業法制定の背景とその概要」『季刊 労働法』(163): 29-44
- 樋口美雄 (1994) 「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会: 181-204
- 樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel (1997) 「日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業」『人口問題研究』53(4): 49-66
- 今田幸子 (1991) 「女性のキャリアとこれからの働き方 — 仕事と家庭のダブルバインドを超えて」『日本労働研究雑誌』(381): 12-24
- 今田幸子 (1996) 「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』(433): 37-48
- 今田幸子・池田心豪 (2004) 「仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて」DPS-04-012 労働政策研究・研修機構

- 今田幸子・池田心豪 (2006) 「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』 (553) : 34-44
- 経済企画庁 (1992) 『平成4年版 国民生活白書』 大蔵省印刷局
- 厚生省 (1996) 『平成8年版 厚生白書』 ぎょうせい
- 厚生省 (1999) 『平成11年版 厚生白書』 ぎょうせい
- 厚生労働省 (2001) 『第1回 21世紀出生児縦断調査 (平成13年度)』
- 厚生労働省 (2003) 『平成14年度 女性雇用管理基本調査 — 育児・介護休業制度等実施状況調査』
- 厚生労働省 (2004) 『男女雇用均等政策研究会報告書』
- 雇用職業総合研究所 (1988) 『女性の職業経歴 — 1975、1983年「職業移動と経歴 (女子) 調査」再分析』 職研調査報告書 (77)
- 前田正子 (2002) 『『全国子育てマップ』に見る保育の現状分析』 国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』 東京大学出版会 : 193-214
- 森田陽子・金子能宏 (1998) 「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』 (459) : 50-62
- 森田陽子 (2002) 「保育政策と女性の就業」 国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』 東京大学出版会 : 215-240
- 両角道代 (1998) 「職業生活と家庭生活の調和 — 労働法の視点から」『日本労働研究雑誌』 (459) : 2-10
- 内閣府 (2004) 『少子化社会白書』 ぎょうせい
- 内閣府 (2005) 『少子化社会白書』 ぎょうせい
- 永瀬伸子 (1997) 「女性の就業選択 — 家庭内生産と労働供給」 中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』 東京大学出版会 : 279-310
- 永瀬伸子 (2003) 「何が女性の就業継続をはばむのか」 日本労働研究機構『育児休業制度に関する調査研究報告書「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』 調査研究報告書 (157) : 194-209
- 日本労働研究機構 (1995) 『職業と家庭生活に関する全国調査報告書』 調査研究報告書 (74)
- 日本労働研究機構 (2003) 『育児休業制度に関する調査研究報告書 — 「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』 調査研究報告書 (157)
- 労働政策研究・研修機構 (2006a) 『仕事と育児の両立支援 — 企業・家庭・地域の連携を』 労働政策研究報告書 (50)
- 労働政策研究・研修機構 (2006b) 『仕事と生活の両立 — 育児・介護を中心に』 労働政策研究報告書 (64)
- 労働政策研究・研修機構 (2007) 『仕事と生活 — 体系的両立支援の構築へ向けて』 プロジェクト研究シリーズ No.7
- 労働省 (1994) 『平成5年度女子雇用管理基本調査結果報告書』
- 仙田幸子 (2002) 「既婚女性の就業継続と育児資源の関係——職種と出生コーホートを手がかりにして」『人口問題研究』 (242) : 2-21
- 滋野由紀子・大日康史 (1998) 「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本労働研究雑誌』 (459) 39-49
- 脇坂明 (2002) 「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』 (503) : 4-14
- 横山文野 (2002) 『戦後日本の女性政策』 勁草書房



# 韓国のファミリーフレンドリー政策に関する評価

韓国労働研究院研究委員

キム・ヘウォン (Kim Hye-Won)

韓国労働研究院研究員

キム・ヒャン・ア (Kim Hyang A)

## 第1章 序論

本稿は、韓国のファミリーフレンドリー政策を効率性と雇用の観点から評価し、今後の改善策を探ることを目的とする。現在、韓国は少子高齢化という深刻な危機に直面しており、この問題を解決するためには女性の経済活動への参加を飛躍的に高める必要がある。しかし、韓国では女性が仕事と家庭を両立させることが難しく、これが女性の経済活動への参加を阻害する大きな要因となっている。したがって、企業ファミリーフレンドリー政策は必要不可欠である。だが、誤ったファミリーフレンドリー政策は、かえって女性の経済活動への参加を阻害する恐れがある。この点からファミリーフレンドリー政策の構成要素の分析が必要となる。

第2章ではファミリーフレンドリー政策を経済学の観点から検討する。企業にファミリーフレンドリー政策を託すことの難しい理由が何であるか、企業に対して政策を義務化することと、政府が資金を投入して進めることのどちらがより効率的であるかを検討し、企業と労働者にどのような影響を与えるかを分析する。こうした分析の中で、ファミリーフレンドリー政策のディテールを構成する要素が何であるかを示す。第3章では、第2章の分析を通して検討した構成要素をもとに韓国のファミリーフレンドリー政策がどのような特徴を持っているかを産前・産後休暇および育児休業、保育政策を中心に分析する。第4章では韓国における現行政策の改善の方向について検討し、第5章では本稿を要約するとともに、残された課題を提示したい。

## 第2章 義務供給と公的供給

ファミリーフレンドリー政策はなぜ必要なのか。政府主体であるべきものなのか、企業主体であるべきなのか。政府が資金を投入して進めることと、企業に対して義務化することのどちらがより効率的であるか。まず、こうした根本的な問いに答えなければならない。本章では経済学の観点からファミリーフレンドリー政策をどのように捉えるべきかを検討する。

経済学では単純化のために企業が労働者に提供するものは現金形態の賃金に限定するものと仮定する。しかし、ファミリーフレンドリー政策の具体的内容をみると、休職や保育料支援などの付加給付 (fringe benefit) であったりする。ここで提起される最初の問いは、なぜ現金形態の賃金ではなく付加給付が必要なのかである。

付加給付は個人の好みにより、現物給付と現金給付に分かれる。現金給付の方が利用の柔軟性の面から勝っているようにみられがちだが、一概にそうとはいえない。現物給付にもいくつかの長所がある。第1に現物給付は課税されない。第2に企業が現物を購買・生産して供給する場合、大量生産によって個人が購買・生産するよりもコストを削減することができる。第3に時間と関連する付加給付は、現金給付の代替性が他の現物に比べ相対的に低い。このため付加給付としては休暇や休業、労働時間の変更などの重要性が高い。

ファミリーフレンドリー政策に関する経済学的研究は、まず利潤にとってプラスになるなら企業は自ら採り入れるという観点からスタートする。企業はこの政策の一環として付加給付を提供する際、そこから得られる限界収入が付加給付の提供より高い場合にこうした追加費用を負担する。付加給付の提供から得られる限界収入は、たとえば労働者の努力による生産性の向上や、労働者の離職を防ぐことによる雇用関連コストの軽減、ファミリーフレンドリー政策によって優秀な社員を確保できることから生じる。

企業自らに託すことが効率的な結果をもたらすようにみられるが、そうではない状況もあり得る。政府が介入する根拠は経済主体の情報不足、外部性などが挙げられる。たとえば、出産初期の数カ月間はスキンシップが重要であり、母と子が一日中ともに過ごさなければならないことを母親が認識していないという見地から、出産女性に産後休暇を与えることがある。外部性を根拠にファミリーフレンドリー政策を正当化することができるが、適切な外部性の事例を探すのは難しい (Summers, 1989)。

政府が介入する代表的な根拠は逆選択 (adverse selection) である。例えば、企業が育児休業制度を運用したと仮定しよう。育児休業をする可能性が高い労働者は育児休業制度を 300 万ウォンの価値とみるが、これを供給するには 270 万ウォンかかる。育児休業を取得する可能性が低い労働者は育児休業制度を 100 万ウォンの価値とみるが、これを供給するには 90 万ウォンかかる。育児休業を取得する可能性が高い労働者は 10%、低い労働者は 90% 存在し、だれがどのタイプであるかを企業が区分できないと仮定しよう。企業が育児休業制度を導入する場合、育児休業を取得する可能性の高い労働者だけが集まる。したがって、費用の高い労働者の雇用を避けたい企業の立場からすると、育児休業制度を導入しようとは考えないであろう。よって育児休業制度は優れた制度であるにもかかわらず、こうした逆選択の問題であまり導入されないのである。

外部性や情報不足、あるいは逆選択にもかかわらず、ファミリーフレンドリー政策を政府が介入して進める十分な根拠があると仮定しよう。かといって問題が解決するのではなく、つぎに定めなければならないのはいかなる方式でファミリーフレンドリー政策を設計し、労働者がこれを活用できるようにするかである。企業と関連した社会政策を推進するに当たっては2つの方式がある。1つは義務供給 (provision by mandate) 方式であり、もう1つは公的供給 (public provision) 方式である。例えば、全国民に強制加入を強いる医療保険制度を設けるのが公的供給方式であり、全事業所に対して労働者に医療保険を必ず提供するよう義

務を課するのが義務供給方式である。ファミリーフレンドリー政策も企業を媒介とした社会政策であるため、この2つの方式の1つを選択しなければならない。

Summers (1989) は、義務供給方式のメリットをつぎのように説明している。もし労働者が企業の義務供給による便益 (mandated benefit)<sup>1)</sup>を持つものと判断する場合、義務供給による費用分だけ自身の賃金がカットされても労働力供給を減少させはしない。便益を享受する者が利益税 (benefit tax) として義務供給費用を調達する場合、死重損失の問題は発生しない。

これと比べると公的供給方式は、税金を投入してその費用を調達するので、死重損失の問題が発生する。多くのアナリストが公的供給方式の持つこうした死重損失の問題を指摘しているが、公的供給方式がつねに死重損失の問題を発生させるわけではない。税を利用して便益を提供する際、税と便益の関係を明確に認識している場合、死重損失問題を緩和することが可能である。例えば、ある労働者にとって毎月源泉徴収される国民年金保険料 10 万ウォンが、いずれ年金として戻るものと確信した場合は、年金保険料は賃金とさして変わりが無い。

死重損失の大きさを重要なのは、労働力供給者の行動が義務供給または公的供給によりどんな影響を受けるかである。死重損失に影響を与える第1の条件は、労働を条件付けして便益を提供するか否かである。第2の条件は、便益の量が賃金所得額に比例するか、一定金額が与えられるかである。第3の条件は、便益を享受できる資格条件と、労働時間や勤続期間などとの関係である。

労働時間に関する条件がなく、一定額のファミリーフレンドリー便益が与えられる場合<sup>2)</sup>、労働者の立場からは明らかに所得効果のみが存在し、これにより労働力供給に悪影響を与えることになる。すると雇用量はさらに減少し、死重損失はさらに大きくなる。ただ、賃金の下落幅は縮小する。

もし便益を享受するためには必ず最低時間の勤務をしなければならないならば、労働者の労働力供給は増大することになる。図1は、便益を得るためには最低時間の勤務をしなければならないという条件のために、予算線が変化していることを示している。これにより、労働者の労働時間の選択の幅が広がることが確認できる。すると、労働力の需要と供給を表す図2のように労働力需要が減少してくるが、労働力供給が増大するために、均衡雇用量の減少は相殺され、政府の介入による死重損失は減少する。

条件付き便益により、労働時間が増える効果があるばかりでなく、労働に参加しない者が労働市場に参入する効果も現れる。これを資格効果 (entitlement effect) というが、労働に参加してはじめて便益を享受できることを意味する。こうした資格効果は図4で労働力供給

2) 極端に言えば、労働時間が0であっても一定額の便益が与えられる。これは労働の有無を問わず、便益が与えられる制度をいう。

曲線を右に移動させ、これは死重損失をより減少させる。

便益の量が条件付きで与えられ、賃金所得額に比例する場合、労働力供給は価格効果によって増加する。こうした増加は労働力供給曲線を右に移動させ、これにより死重損失が減少する。

図1 労働と無関係な定額便益による労働力供給選択の変化

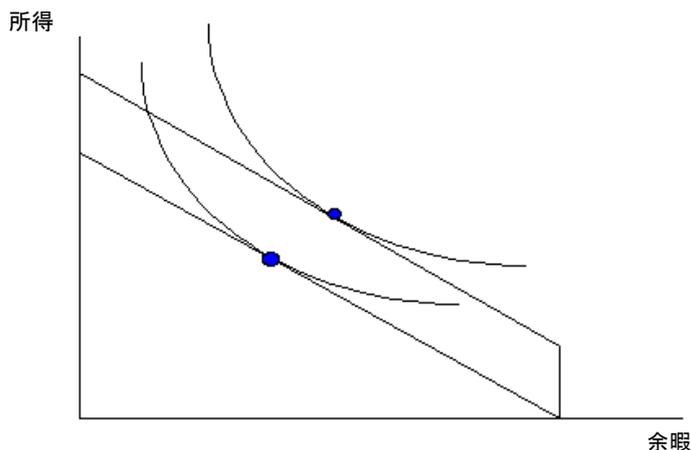
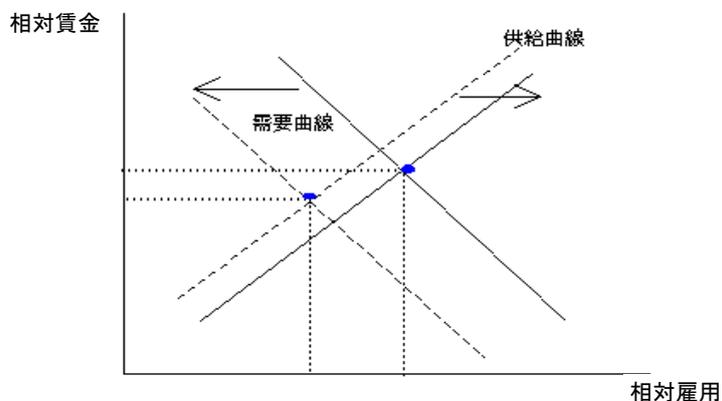


図2 労働と無関係な定額便益による労働力需給の変化



便宜を享受できる資格条件のうちで、勤続期間が一定期間以上でなければならない場合や、ここ1年の間に何時間かの雇用状態が維持されていなければならない場合がある<sup>3)</sup>。こうした資格条件は、単純に便益だけを得るために、一時的に労働市場に参入することを抑制するために導入される。たとえば、1年間勤続した者だけに育児休業を与えるならば、育児休業の恩恵を受けるためには最低1年間労働市場に参入し、就業状態を持続しなければならないので、マクロ的な見方からすれば雇用率が増加する。しかも、1年間労働市場に参入するこ

3) 資格条件の現在の使用者との勤続期間を基準にするか、もしくは労働市場で雇用を維持した期間だけを問題にして、使用者の有無を考慮しないかは、制度設計において重要な選択事項となる。

とによって特殊な熟練を積み、自身の才能を発見することができるならば、最初に便益を得るためだけに一時的に参入したにもかかわらず、後に持続的に労働市場に参入するようになる<sup>4)</sup>。

図3 最低労働条件の資格を持つ定額便益による労働力供給選択の変化

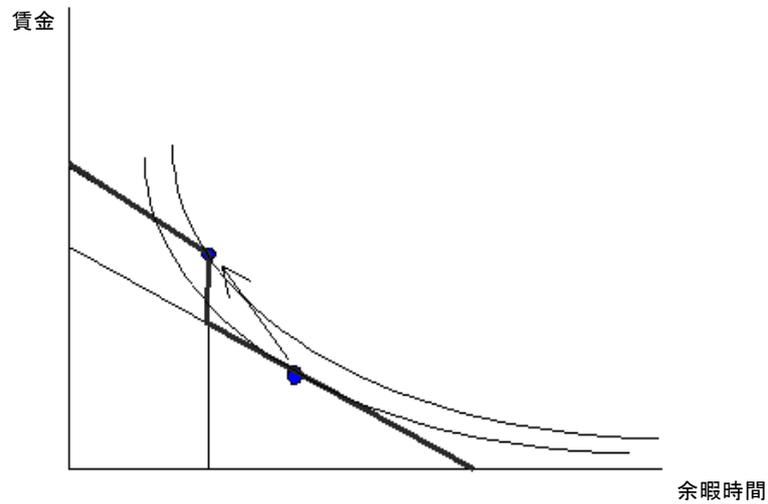
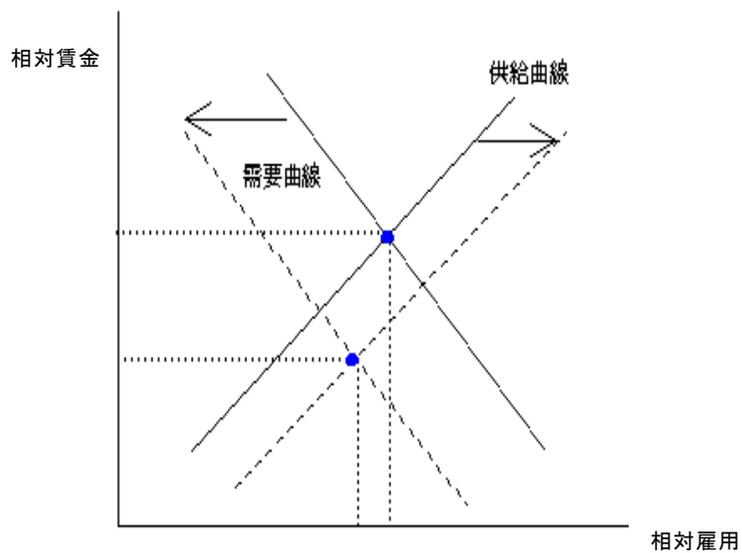
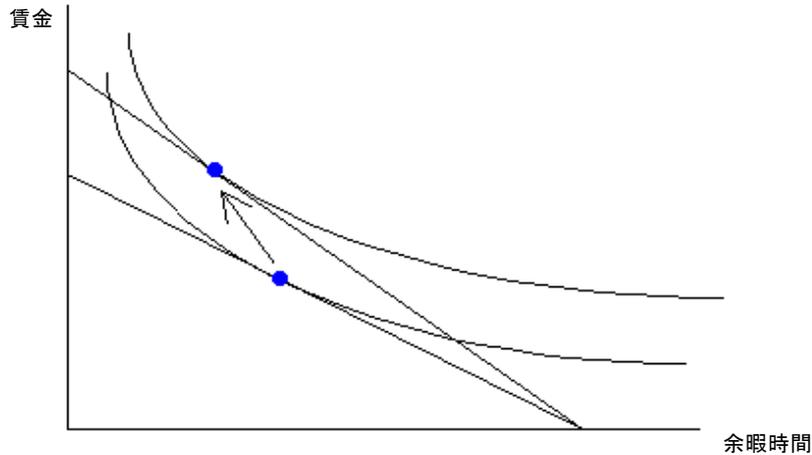


図4 最低労働条件の資格を持つ定額便益による労働力需給選択の変化



4) 便益を目的にして参入した者がどれだけ労働市場に残っているかに関する実証的な研究が必要である。

図5 賃金所得に比例した便益による労働力供給選択の変化



前述のとおり、税-便益の関係を適切にコントロールすることができれば、税による財源調達と、公的供給による便益提供の効率性の面以外にも、バランス面での方式を評価することができる。義務供給の場合、最善の結果付加供給が提供されて賃金が削減される。義務供給方式は低賃金労働者により多くの便益を与えない。もし低賃金労働者により多くの便益を与えるよう定めた場合、低賃金労働者はより多くの賃金カットを受けるか、あるいは賃金調整が行われない場合は雇用調整が行われる。

これに比べ公的供給方式は設計により、再分配にも有意な影響を与える。同一の所得税を課した後、低賃金労働者に賃金よりも多くの便益を与えるならば、低賃金労働者の数は大幅に増加する。高賃金労働者の場合、労働力供給の弾力性が低いのに比べて、低賃金労働者の場合、弾力性が高いため労働力供給をより有意に増加させることができ、バランスの観点からも意図した結果を期待することができる。

ファミリーフレンドリー政策はすべての労働者に適用されるものではない。実質的な恩恵は出産と育児が集中する年代に集中し、男性よりも女性に提供される可能性が高い。Gruber (1992) は、特定集団に対する義務供給制度と一般的な義務供給制度の違いについて分析している。特定集団に対する義務供給とは、特定集団にだけ便益を与えるように設計された制度のことをいう。これまでは一般的な義務供給制度に関して説明したが、これ以降は特定集団に対する義務供給制度について説明する。

特定集団に対する義務供給方式が企業に適用される場合、最も効果的な結果は特定集団の賃金が削減されることである。ところが、特定集団の賃金を削減するのが難しいケースがある。たとえば反差別法のような法的制限や最低賃金制のようなものである。また事業所内の規範 (norm) により、特定集団の賃金だけを削減することが難しい場合もある。仮に特定集団の便益を高く評価しない場合にも、賃金は下がらない。結果的に特定集団の採用費用が高まる。企業は費用が高まった集団の代わりに他の集団を雇用しようとする。これにより代替が発生する。たとえば、女性正社員の母性保護制度が強化された場合、非正社員の雇用が

高まる。このように賃金調整が難しい場合、調整の負担は雇用側に転嫁される<sup>5)</sup>。この場合、当初特定集団に意図した義務供給は、特定集団に対する被害として現れる<sup>6)</sup>。

恩恵が特定集団に対してだけ与えられる公的供給方式はどのような結果をもたらすだろうか。特定集団に対してだけ便益が与えられる場合でも、特定集団にだけ租税が課されることもあり、また税が集団全体に課される場合もあり得る。便益を得る者に税を負担させる前者の場合、特定集団の相対需要が著しく縮小する。もし税を財源とした便益を特定集団が高く評価し、賃金所得に比例して便益が提供されるならば、労働力供給の増大効果が現れる。結果的には税の死重損失は少ないこともあり得る。もし特定集団がそれほど便益の効用を高く評価しなかったり、便益が賃金所得に関わりなく与えられるならば労働力供給の増大効果はわずかであり、これにより死重損失が現れる。また、もし定額の便益が労働者と未就業者にかかわらず、特定集団という理由で与えられるならば労働力供給の増大効果はほとんどないはずであり、死重損失は最大化するだろう。

便益は特定集団に対して供給されるが、便益の費用を調達する税は全体に対して課されるなら、どんな結果が現れるか。特定集団に限定することなく、全集団に対して税を分担させる場合、特定集団の労働力需要に対する減少効果はわずかとなり、資格効果や税－便益関係により労働力供給の増大効果が現れる。結果的に、特定集団の均衡的な相対雇用量が増大することになる。便益を享受しない集団の場合、便益はまったくないにもかかわらず税だけを負担するため死重損失効果が現れる<sup>7)</sup>。

最後に義務供給でもなく、公的供給も行われなないタイプの支援制度がある。それは政府が義務を課すことなく、企業が制度を導入する際にインセンティブを提供するものである。義務ではないため逆選択の危険が伴うが、逆選択による費用は政府が補填する。もしインセンティブが十分でない場合、こうした奨励制度は広まりにくい。

### 第3章 韓国のファミリーフレンドリー政策の現状

以上のことから、ファミリーフレンドリー政策を評価するいくつかの基準を確認することができる。第1の基準は、企業が該当する便益を提供する義務があるか否かである。第2の基準は、費用負担の基本的な義務が企業と社会のどちらにあるかである。第3の基準は、費用を企業と社会がどのような割合で負担するかである。第4の基準は、便益の量が一定の量で与えられているか、もしくははなにかほかの規準に比例して与えられているかである。第5の基準は、便益が特定条件を満たす労働者にだけ与えられるか否か、あるいは労働者でなくてもその資格を持つのかである。第6の基準は、特定集団に限定された便益なのか、あるい

5) 賃金の差別禁止を通じて賃金調整が行われなないようにする場合、雇用の面で調整が行われなければならない。これにより企業は、採用で差別をしたり、昇進で差別をしたりすることができるようになる。採用差別も禁止され、昇進差別も禁止されるならば、企業は何の調整もできなくなる。

6) Summers (1989)

7) 税の増加幅に対して死重損失は2乗で増大するため税負担を全集団に課するのが効率的である。

はすべての者が享受できる便益なのかである。

分類で注意しなければならないのはつぎの点である。第1に、便益がパッケージの形態で与えられる場合もあることである。例えば、産前・産後休暇の場合、休暇という便益と休暇手当という便益が一体となっている。休暇という便益は企業が義務的に提供しなければならない。そして休暇手当の便益についても企業が義務的に提供しなければならない。第2に、ファミリーフレンドリー政策はそのほとんどが特定集団に対する便益である。もちろんファミリーフレンドリー政策はすべての者に対して普遍的な権利を与えるものだが、実質的には特定の年代に便益が集中する傾向がある。

つぎに韓国の代表的なファミリーフレンドリー政策を検討する。本章で検討する代表的なファミリーフレンドリー政策は、産前・産後休暇制度、育児休業制度、保育制度である。各政策が前述の評価基準によって、どのような制度的・設計上の特徴を持つかを検討し、その設計上の特徴によりどのような結果をもたらすかをみる。

### (1) 産前・産後休暇制度

韓国の企業には、出産労働者に90日の産前・産後休暇を与える義務が課されている。このうち最初の60日は有給休暇であり、残りの30日は無給休暇である。したがって、最初の60日の産前・産後休暇手当は企業が負担する義務を負う典型的な義務供給だが、部分的には所得税を財源とする公的供給制度で補われている。2006年1月1日から優先支援対象企業（建設業300人以下、製造業500人以下、その他100人以下）に限り、産前・産後休暇期間の通常賃金（上限135万ウォン）を雇用保険から支給している。これにより、零細企業の産前・産後期間の手当負担が大幅に減少した。

産前・産後休暇による人手不足のために発生する業務上の問題は企業にコスト負担を強いる。大企業の場合、相対的に人員が豊富で、同じ業務に携わる人員も多いためコスト負担は小さいが、中小企業の場合、人員不足が引き起こすコスト負担は大きい。

こうしたコスト増は、産前・産後休暇を取る可能性の高い労働者に対する労働力需要の減少を引き起こす。

大企業の場合、60日間の賃金全額を負担し、残りの30日に対しても135万ウォンを超える部分に対して負担しなければならないため、産前・産後休暇を取る可能性の高い女性に対する労働力需要は減る。中小企業の場合、135万ウォンを超える部分については負担しなくてもよい場合、相対的に負担は軽く労働力需要の減少幅は大きくない。

産前・産後休暇手当額が出産前の賃金に比例するため、大きな労働力供給増加をもたらす効果を持つ。

極端な例でいうと、産前・産後休暇手当を得るためには産前休暇前の3カ月間だけ働けば、3カ月分の賃金を受け取ることができるため、可能な限り多くの労働時間を費やす効果をもたらす。また、産前・産後休暇手当を受け取るため、新たに労働市場に参入しようとすることもあり得る。こうした労働力の供給増加は先に言及したコスト負担による労働力需要の減

少を相殺する働きを持つ。

表1 産前・産後休暇制度の特徴

	産前・産後休暇	産前・産後休暇手当
企業の提供義務	○	○
義務企業の普遍性の有無	すべての企業	-
企業の費用負担義務	○	○
企業の実際費用負担率	100%	優先支援対象企業 90 日の通常賃金額（上限 135 万ウォン）を雇用保険から支援、その他の企業は 60 日超過の期間のみ通常賃金額（上限 135 万ウォン）を雇用保険から支援
固定便益量の有無	○（90 日）	60 日間、賃金所得に比例 100%、30 日は無給
労働者としての資格条件	○	○
勤続または雇用期間上の資格条件	なし	最低 3 カ月間雇用保険に加入（休暇終了日以前の被保険期間 180 日以上）

資料：労働部雇用平等審議官室

表2 産前・産後休暇手当の実績

年	人数	総支給額	総出生児数	(人、百万ウォン)	
				25-34 歳雇用保険加入者数(女)	25-34 歳層人数(女)
2002	22,711	22,601	494,625	-	-
2003	32,133	33,522	493,471	-	-
2004	38,541	41,610	476,052	-	-
2005	41,104	46,041	438,062	1,083,612	3,955,082
2006	48,972	90,886	-	-	-

資料：労働部雇用平等審議官室

## (2) 育児休業制度

育児休業制度の場合は無給を原則としており、休暇を利用する権利のみが労働者に与えられている。労働者が無給休業を取る場合、企業の立場からすると休業中の手当を支払う義務はないものの、欠員の発生により事実上費用を負担することになる。これにより育児休業を取る可能性が高い労働者に対する労働力需要が減少する。

育児休業中の手当は、雇用保険法に基づき雇用保険基金から支払われる。2001 年に月 20 万ウォンの定額手当からスタートし、2003 年に 30 万ウォンに、2004 年からは 40 万ウォンに引き上げられた。2007 年にはさらに 50 万ウォンに引き上げられている<sup>8)</sup>。労働者の世帯所得と定額手当を勘案し、休業利用の可否を決定する。育児休業を利用する可能性が低い労働者の立場からは、休業中の手当が時間当たりの賃金率と無関係な定額手当であるため、労働時間増加の効果はもたらさない。

しかし、育児休業の権利は 1 年間の勤続を条件とするため、1 年間の労働日数を満たすために退職を防いだり、新たに出産前に労働市場に参入する効果をもたらす。これによる労働力供給の増加は、育児休業を利用する可能性のある労働者に対する労働力需要の減少を相殺する働きを持つ。

8) 額は施行令により定められている。

表3 育児休業制度の特徴

	育児休業	育児休業中の手当
企業の提供義務	○	×
義務企業の普遍性の有無	全企業	-
企業の費用負担義務	○	×
企業の実際の負担率	100%ではない。政府が休職奨励金および代替労働力採用奨励金を支給。	費用の負担なし。 雇用保険から月50万ウォン支給
固定便益量の有無	○（1年、1歳未満時点での申込が必要）	○（月50万ウォン）
労働者の資格条件	○	○
勤続または雇用期間上の資格条件	育児休業の開始前に1年勤続	雇用保険に6カ月間加入、 被保険者資格の維持が必要

資料：労働部雇用平等審議官室

表4 育児休業者の現状および手当支払実績

(人、百万ウォン)

年	支払額	人数			月額手当	産前・産後 休暇者(B)	A/B×100	平均育児 休業日数
		全体	女(A)	男				
2001	5	25	23	2	20万ウォン			女 185日 男 293日
2002	3,087	3,763	3,685	78	20万ウォン	22,711	16.2	女 178日 男 146日
2003	10,576	6,816	6,712	104	30万ウォン	32,133	20.9	女 195日 男 158日
2004	20,803	9,303	9,122	181	40万ウォン	38,541	23.7	女 209日 男 186日
2005	28,242	10,700	10,492	208	40万ウォン	41,104	25.5	女 211日 男 185日
2006	34,521	13,670	13,440	230	40万ウォン	48,972	27.4	女 216日 男 191日

資料：労働部雇用平等審議官室

実際に、育児休業制度を利用する者はそれほど多くはない。産前・産後休暇を利用した者のうち、育児休業を利用する割合は27.4%で、産前・産後休暇取得者の約4分の1に過ぎない。育児休業の利用率が低い理由は、育児休業中の手当が低いためとみられる。また、育児休業の利用を妨げる組織文化の問題も大きな要因となっている。

### (3) 保育

韓国の保育政策は大きく2つに分けられる。1つは男女雇用平等法に基づき、職場に保育施設の設置を義務付けるもので、もう1つは政府による保育費用の支援政策である。前者は義務供給方式、後者は公的供給方式である。

韓国は職場保育施設の設置を全企業に強制しているのではなく、一定規模以上の事業所のみ義務供給を適用している。前述のとおり義務供給は、所得再分配や脆弱集団に配慮する面ではメリットがない。それゆえ、義務供給を過度に施行する場合、逆に脆弱集団に悪影響を及ぼすことになる。こうした点から義務供給は、企業にある程度支払能力があり、労働者

も一定水準以上の賃金を受け取っている場合に限り実施するのが望ましく、それ以外はあまり現実的ではない。

現在、韓国における職場保育施設の設置は女性労働者 300 人以上、または総労働者数が 500 人以上の事業所に限り義務付けられている。

職場に保育施設を設置する義務供給は、理論的にはかなり効果的な制度になり得る。だが問題は、職場が適切な保育の場にならないことが多いため、職場保育施設の設置が活性化していないことである。こうした現状のため、政府は職場保育施設を設置していない事業所の場合、保育手当の支援を義務付けている。

韓国政府のもう 1 つの保育支援政策は、各世帯が支払う保育費用の補助である。政府は一定所得以下の世帯に対し保育費を補助している。都市労働者世帯の平均所得 100%水準の世帯には保育費用の 20%程度の補助があり、世帯の所得水準が低くなるほど補助額は多くなる。最低生計費 120%以下の世帯には保育費用の全額を補助している。

全体的にみた場合、政府は大規模事業所の労働者に対しては企業に保育費用の補助を義務付け、それ以外の労働者に対しては所得基準に基づいて保育費用を補助する政策を取っている。政府は、大規模事業所の労働者に当たる部分だけ公的供給予算が節減できることから、大規模事業所には義務供給方式をとっている。さらに労働者が企業の保育費用の支援を高く評価すれば賃金カットも可能となるため、企業側にとっても義務供給方式の導入による負担は大きくならない可能性がある<sup>9)</sup>。

しかしそこにはデッドゾーンが存在する。大規模事業所の労働者は企業から保育費用の補助を受け、低所得労働者は政府の保育補助金政策を通じて補助を受けている。しかし大規模事業所に勤めていない上に、政府の保育補助金も受け取れない者が存在する。

政府の保育費用支援を受けられる資格は労働の有無とは関係がない。勤続期間や雇用期間、また雇用保険への加入とも関係がない。重要なのは世帯の所得水準だけである。こうした資格は労働力供給にマイナスの影響を及ぼす。先の個人の労働力供給の決定モデルで論じたように、労働の有無とは関係なく与えられる保育費用の支援は所得効果をもたらすため、かえって労働時間の減少を引き起こす。

これに対して、こうした保育費の支援を財政的にバックアップするために企業が税金を納めることになると、今度は労働力需要の減少を引き起こす。結果的に政府の保育費補助は、福祉を拡大するものの、死重損失は避けられない。

---

9) では、職場の保育施設を設置した企業では果たして職場保育施設を利用する労働者の賃金が、施設を利用しない労働者に比べて低いのか。また職場保育施設を設置した企業は施設のない企業よりも全体的な賃金水準が低いのか。こうした賃金調整が行われなければ雇用減少は顕著になるだろう。これに関する実証的研究が求められる。

保育費補助が必要な者は、女性が多く集まる大規模事業所を選好する。なぜなら大規模事業所を中心に政府の義務供給が課せられているからだ。こうして一種の逆選択が発生する。これにより、結婚を控える人や出産と子育ての責任を持つ年代が大規模事業所に集中することになる。こうした選好が彼らの賃金と雇用にいかなる影響を及ぼすか。これに関する実証的な研究も必要である。

表5 保育料支援基準（2007年）

区分	支援対象	支援比率	年齢	政府支援単価（ウォン）	
第1階層	法定低所得層 （国民基礎生活受給者など）	100%	満1歳未満	361,000	
			満1歳	317,000	
				満2歳	262,000
				満3歳	180,000
				満4歳	162,000
第2階層	最低生計費の 120%水準	100%	満1歳未満	361,000	
			満1歳	317,000	
				満2歳	262,000
				満3歳	180,000
				満4歳	162,000
第3階層	都市労働者世帯	80%	満1歳未満	288,800	
	平均所得の50%水準		満1歳	253,600	
			満2歳	209,000	
			満3歳	144,000	
			満4歳	129,600	
第4階層	都市労働者世帯	50%	満1歳未満	180,500	
	平均所得の70%水準		満1歳	158,500	
			満2歳	131,000	
			満3歳	90,000	
			満4歳	81,000	
第5階層	都市労働者世帯	20%	満1歳未満	72,200	
	平均所得100%水準		満1歳	63,400	
			満2歳	52,400	
			満3歳	36,000	
			満4歳	32,400	

表6 保育支援制度の特徴

	保育需要者補助金	職場保育施設
企業の提供義務	×	○
義務企業の普遍性の有無	-	女性300人以上または労働者全体が500人以上の事業所だけが対象
企業の費用負担義務	×	○
企業の実際費用負担率	-	-
固定便益量の有無	○	○
労働者としての資格	× (世帯所得水準)	○
勤続または雇用期間上の資格	×	×

表7 職場保育施設設置の状況（1）

（件）

年	事業所の保育所状況				設置義務事業所							任意事業所		
	計	保育施設設置	保育手当給付	保育施設委託	計	履行事業所			未履行事業所	未履行率	計	保育施設設置	保育手当給付	
						小計	保育施設設置	保育手当給付						保育施設委託
2001	213	196	17	-	232	85	69	16	-	147	128	127	1	
2002	210	195	15	-	215	89	79	10	-	126	121	116	5	
2003	236	223	13	-	226	105	98	7	-	121	131	125	6	
2004	301	243	58	-	227	132	100	32	-	95	169	143	26	
2005.6	390	251	137	2	289	130	94	34	2	159	260	157	103	

資料：保健福祉部、2004年以降は女性家族部の保育統計

注：2006年1月30日より設置義務事業所が常時女性労働者300人以上または、総労働者が500人以上の事業所へと拡大することを受けて、2005年12月末の実績の把握は省略。（女性家族部）

表8 職場保育施設設置の状況（2）

年	常時女性労働者300人以上あるいは総労働者500人以上事業所							任意設置事業所（保育児童/所属子女）
	計	履行事業所			未履行事業所			
		小計	保育施設設置（保育児童/所属子女）	保育手当支給	保育施設委託	未履行率	未履行率	
2005.12	563	155						90
2006.6	564	183	104 (5,023/4,635)	50	29	381	83 (2,171/942)	
2006.12	560	197	112 (5,348/4,990)	52	33	363	89 (2,724/1,351)	

資料：保健福祉部

注：2006年1月30日より設置義務事業所が常時女性労働者300人以上、または総労働者数500人以上の事業所へと拡大。

#### （4）その他

以上の制度以外にも種々のファミリーフレンドリー政策があるが、そのほとんどは義務化されていない上に、政府が公的に責任を持って便益を提供していない。その多くは奨励の形となっているか、または若干のインセンティブの提供にとどまっている。フレックスタイム制は、仕事と家庭の両立に向けて多くの可能性を持つ制度だが、これまでの労働時間の慣行が根強い韓国ではなかなか導入しにくい面がある。弾力的労働時間制度や選択的労働時間制度は労働基準法にその根拠を持つものだが、活性化していない。これと関連して企業が作業組織上の問題で嫌う面もあり、労働者もこれを望んでいるようにはみられない。

従業員支援制度（EAP）の場合、家庭問題を多く抱えている者がEAPを提供する企業へ殺到する逆選択の現象が起きる可能性は高くないものとみられる。こうした点でEAPは失

敗が相対的に少ない制度であり、適切なインフラが整備されれば企業自らが導入するものとみられる。

#### 第4章 既存制度の改善策

産前・産後休暇（産休）と育児休業は法的に区分されているが、すべての国で明確に区別されているわけではない。韓国の場合、企業は労働者に出産と子育てのための休暇、休業を認める義務がある。産前・産後休暇中の賃金は典型的な義務供給方式、育児休業中の手当は公的供給方式である。

産前・産後休暇制度によって賃金調整が行われているのか、あるいは雇用調整が行われているのかに関する厳密な実証研究は今のところ行われていない。賃金差別を禁止している男女雇用平等法があるため、賃金調整よりは雇用調整が行われているものと推測できる。ところが、米国にも賃金差別を禁止する法制度があるにもかかわらず、実質的には賃金調整が行われているとの研究結果が出ていることから、法制度の存在だけで推測するのは難しい。（Gruber,1994）

韓国の場合、賃金調整の幅に関する実証的な研究はないが、賃金による調整よりは雇用による調整が行われている可能性が高いことを裏付ける指標が多く存在する。代表的なのは女性の年代別の労働力率で、出産と子育てを集中的に行う30代初めがボトムとなるM字型の曲線を描いている。一方で同年齢の男性の労働力率はきわめて高い。この点から賃金調整が行われず、労働力需要が出産期の女性から他の集団に移動したか、もしくは制度が労働力供給を拡大できるように設計されていないと判断できる。

産前・産後休暇制度は出産直前の女性の労働力供給を促進するように設計されている。なぜなら90日間賃金が支給されるため、出産直前に1年間働いて30%の追加賃金を受け取ることができるからである。しかし出産直前の女性の労働力需要面からすれば、現行の産前・産後休暇制度は女性の雇用を阻害する逆機能を引き起こしている。逆機能が起きる理由は、女性を多く雇用する企業はコスト負担も増加するため、結果的に女性労働力の需要が減少するからである。こうした問題を解消するためには公的供給方式へのシフトを積極的に検討する必要がある。OECD加盟国のうち、産前・産後休暇中の賃金の支払いを使用者に義務付ける国は稀である。Ruhm（2004）によると、使用者が部分的に賃金を負担する国は、デンマーク、イタリア、英国のみで、ほとんどの国では税金を財源に手当を支払っている。

もう1つ重要なのは休暇中の賃金水準である。現在は出産前に受け取っていた賃金の100%を支給しているが、その調整を検討する必要がある。OECD加盟国の多くが産前・産後休暇中の賃金を100%支給しているが、100%以下の賃金を支給する国も存在する。例えば、スウェーデンは賃金の80%、日本は賃金の60%、カナダは賃金の55%を支給する。産前・産後休暇中の賃金の所得代替率を引き下げて、これにより確保できる財源を育児休業中の手当の引き上げに当ててことを検討する必要がある。

育児休業手当は、その権利は認められているものの、実際には十分活用されていない。低調な活用率に関してはさまざまな理由があるが、育児休業中の手当がかなり少ない金額の定額手当であることと密接な関連があるとみられる。女性雇用率が高く、女性の育児休業の利用が一般化したスウェーデンでは育児休業と産前産後休暇が統合されており、出産前の所得の80%が保障される。このような高い所得代替率は高い育児休業利用率として現れる。

もし、育児休業の活用率を高めることが政策目標であるとするなら、現行の定額手当を定率手当にシフトすることを考慮する必要がある。ただし育児休業の活用率を高めることが望ましい政策目標であるかについては、慎重な検討が必要である。というのは育児休業期間が長い場合、女性の賃金に悪影響を及ぼし、女性の職種が人的資本の累積的な蓄積が少なくても済む形に定着する恐れがあるからである。

Ruhm (1998) によると、3 カ月ほどの短い育児休業は、雇用率を 3~4% 増加させ、賃金率にはあまり変化をもたらさないが、9 カ月の長期の育児休業は 4% の雇用増をもたらす一方で賃金率を 3% ほど引き下げる効果がある。もちろん、過大推定による危険は存在する。Ruhm が検討した国はすべて休業中の手当を公的に負担しているため、これをそのまま韓国に適用するには無理がある。Ruhm の研究結果を通じて韓国の状況に適用できる含意は、育児休業の期間を長くすることが必ずしも良い結果を生むわけではないことである。

しかし、育児休業が労働市場への参加を促すプラス効果があることも見逃してはならない。Klerman et al (1993) によると、米国の場合、育児休業の権利がある従業員の休業期間は 7 週間であるのに対して、その権利がなく、出産とともに労働市場から離脱した労働者は 1 年以上も労働市場から離れている<sup>10)</sup>。Waldfoegel (1997) によれば、出産後に元の職場に復帰した者のキャリアが、そうではない者のキャリアよりも 0.9 年長い。Rosen and Sundstrom (1996) の研究をみると、スウェーデンの育児休業期間がノルウェーよりずっと長いですが、3 年後に同じ職場に勤め続ける確率はスウェーデンの方が 20% 以上も高い。

職場保育施設との関連では、保育サービスへのアクセシビリティが悪いため実際の設置率が低いという現実的な問題を解決しなければならない。住居地周辺で保育サービスを活用することが一般的であり、OECD 加盟国の中で職場保育施設が活性化しているケースはほとんどみられない。こうした点で、職場保育施設の設置を義務化した現行制度は廃止を検討する必要がある。職場保育施設の設置義務を廃止すれば、自ずと義務事業所の労働者に対する保育費の支援義務も廃止しなければならない。ただし、職場保育施設の設置を義務付ける規定をなくしても、設置に対する支援を続けることは必要である。

深刻なのは現行の保育サービスの補助金制度である。親の労働の有無と無関係に世帯の所得水準に基づいて運営されていることから、女性の労働力供給に悪影響を及ぼしかねない。同額の財源で制度を雇用中心に設計すれば、死重損失を減らし効率性を向上させることがで

---

10) 韓国では正社員は育児休業を取得できるが、非正社員は育児休業を取得できない場合が多い。

きる。これには2つの案がある。1つは、現行の国公立保育施設を、親がともに労働者である世帯の児童に限り利用できるようにする案である。この際の労働者の判定は、雇用保険加入の有無によって確認する。もう1つは、労働を基準に保育料の補助額に差を設け、親がともに労働者である世帯の児童には全日制保育の権利を与える。そして親の一方が経済活動に参加していない場合は半日制保育の権利を与える。この際、全日制保育に対する補助額は半日制保育の補助額と比べ保育時間に比例した金額よりも高くする必要がある。

表9 有給母性休暇の現状 (2002年)

国	休暇期間	支給率	財源	給付条件
オーストリア	16週	100% 上限あり	所得税 政府	保険が適用される雇用状態
ベルギー	15週	初月82% 以後上限のある75%	所得税 政府	休暇以前に6カ月間保険に加入
デンマーク	30週	100% 上限あり	使用者 政府	休暇以前に8週間の間74時間の雇用
フィンランド	53週	下限のある70%、高所得者の場合、さらに比率が低い	所得税 政府	国内居住者
フランス	16週	100% 上限あり	所得税 特定目的税	妊娠前3カ月間200時間の有給雇用
ドイツ	14週	100% 上限、下限あり	所得税 政府	国内居住者
ギリシャ	17週	下限のある50% + 被扶養者当たり10%	所得税 政府	休暇以前2年間に200日間の加入
アイルランド	18週	70% 上限あり	所得税 政府	前年に39週間の寄与または以前2年間に52週間の加入
イタリア	48週	最初5カ月間は80%、 以後6カ月は30%	使用者 政府	妊娠した際に雇用および被保険
オランダ	12週	100% 上限あり	所得税 政府	雇用または失業
ノルウェー	42週	100% 上限あり	所得税 政府	10カ月間に6カ月雇用
ポルトガル	30週	100% 上限あり	所得税 政府	6カ月間納付金を支払う雇用状態
スウェーデン	76週	63週 80% 13週 固定率	所得税	出産前、240日間の保険適用
スイス	16週	保健基金の種類によって異なる	社会保険 プレミアム	9カ月間保険金を納付
英国	18週	90% 上限あり	所得税 使用者、政府	15カ月間のうち、6カ月間最低所得以上の所得を得る雇用状態
韓国	13週	100% 上限なし	使用者 所得税	1年間勤続、18カ月の間雇用保険に6カ月以上加入

資料：Ruhm (2000) : Social Security Administration, Office of Research, Evaluation and Statistics (2002) ただし韓国は筆者が直接追加。

注：低水準の定額給与を受け取る育児休業期間は除外。賃金比例所得を受け取る育児休業期間を含む。

## 第5章 結論

仕事と家庭の両立制度を設けて義務化し、支援する場合に生じるジレンマは、相対的に余裕のある者に支援が集中し、支援が必要な者に支援が行われないことである。零細企業の労働者や非正規労働者は、仕事と家庭の両立を支援する制度の恩恵から疎外されるケースが多い。義務供給方式は、こうした恩恵から疎外される者をさらに増加させる。このような問題を解消できるのは公的供給を拡大する案である。

韓国でファミリーフレンドリー政策を設計するうえでもう1つ重要なことは、雇用を中心とした要素の強化である。前述のとおり現行の保育費補助制度は雇用をまったく考慮していない。もし雇用を中心とした要素を取り入れることができるならば、同コストでより効率的な結果を生むことができるであろう。

最後に、韓国で仕事と家庭の両立が難しい最も根本的な理由は、長時間労働の文化であることを強調したい。長時間労働のため、仕事が優先されて家庭生活は二の次になってしまう。家族のことは女性に任せることで男性中心の文化が堅固に維持できる。したがって、長時間労働を減らさなければ、韓国で仕事と家庭を両立する文化を創出することは難しいであろう。

### [参考文献]

Budd and Mumford. 2001, *Trade Unions and Family-Friendly Policies in Britain*, mimeo

Fukuda(2003), *Comparing Family-Friendly Policies in Japan and Europe*, Journal of Population and Social Security, 31-45

Ruhm. 2004, *How Well do Parents with Young Children Combine Work and Family Life*, NBER Working Paper No. 10247, NBER

Gruber. 1994, *The Incidence of Mandated Maternity Benefits*, American Economic Review 84(3), 622-641

Gruber. 1992, *The Efficiency of a Group-Specific Mandated Benefit : Evidence from Health Insurance Benefits for Maternity*, NBER Working Paper No. 4157

Ruhm. 1998, *The Economic Consequences of Parental Leave Mandates : Lesson from Europe*, Quarterly Journal of Economics 113(1), 285-317

Dex and Smith. 2002, *The nature and pattern of family-friendly employment policies in Britain*, Family & Work Series, The Policy Press

\* (JILPT 注) ワークショップにおいては、この論文の趣旨に基づいてキム・ヘウォン KLI 研究委員が報告を行った。



## プログラム

テーマ：「ワーク・ライフ・バランスの現状と課題：日韓比較」

日 時：2007年5月25日

場 所：韓国・済州島

主 催：韓国労働研究院（KLI）、労働政策研究・研修機構（JILPT）

10:10-10:20 開 会（あいさつ）

- ・チェ・ヨンギ 韓国労働研究院院長
- ・小野 旭 労働政策研究・研修機構理事長

10:20-12:00 第1セッション「仕事と家庭に関する新しい観点」

（座長：小野旭 JILPT理事長）

報告 ①ワーク・ライフ・バランスの実現に関する労働政策

奥津眞里 JILPT統括研究員

②韓国におけるジェンダー・レジームと仕事－家庭選択の現実

チャン・ジョン KLI研究委員

13:30-15:10 第2セッション「使用者と労働者、両者のための政策」

（座長：チェ・ヨンギ KLI院長）

報告 ①出産・育児期の雇用継続と両立支援：育児休業制度の効果と課題を中心に

池田心豪 JILPT研究員

②韓国のファミリーフレンドリー政策に関する評価

キム・ヘウォン KLI研究委員

15:30-17:00 総括討議

（座長：チェ・ヨンギ KLI院長）

17:00 閉会

## 出席者リスト

### 韓国労働研究院（KLI）

- チェ・ヨンギ（CHOI, Youngi）院長
- チャン・ジヨン（CHANG, Jiyeun）研究委員
- キム・ヘウォン（KIM, Hye-Won）研究委員
- ウォン・ヒョンジ（KWON, Hyunji）研究委員
- キム・フン（KIM, Hoon）ニュー・パラダイム・センター所長
- キム・ヒギョン（KIM, Hee Kyung）ニュー・パラダイム・センター研究員
- キム・ミンジョン（KIM, Minjeong）国際調整部
- ミン・ギョンネ（MIN, Kyung-nae）国際調整部
- キム・キョンソン（KIM, Kyoung Seon）韓国労働省女性雇用課長

### 労働政策研究・研修機構（JILPT）

- 小野 旭 理事長
- 若木 文男 労働政策研究所長
- 奥津 眞里 統括研究員（就業環境ワークライフバランス）
- 池田 心豪 研究員（就業環境ワークライフバランス）
- 坂井 澄雄 国際研究部研究交流課長
- 高畑いづみ 国際研究部研究交流課

---

JILPT 資料シリーズ No.32

第7回日韓ワークショップ報告書

ワーク・ライフ・バランスの現状と課題：日韓比較

発行年月日 2007年12月4日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(編集) 国際研究部研究交流課 TEL:03-5903-6318

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2007 JILPT

\* 資料シリーズの全文は本機構のホームページで提供しています。  
<http://www.jil.go.jp/>