

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¹⁾。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²⁾。

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³⁾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⁴。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⁵。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⁶。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⁷。

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⁸。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⁹。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¹⁰。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）¹¹。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。

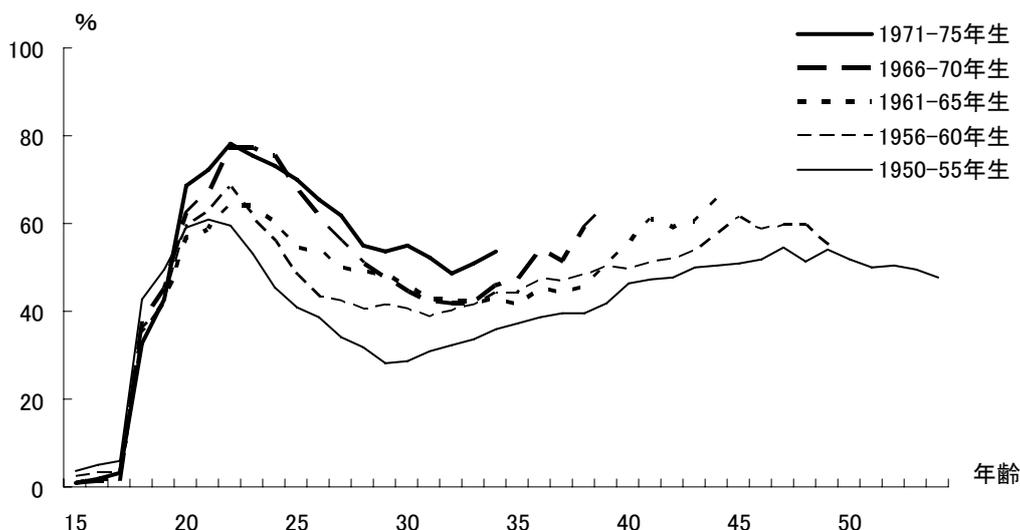
10) 調査月が6月であったため、同じ生年でも生まれ月によって満年齢が異なる。そのため、最年長の54歳は、半数が1951年生であり、残りの半数は1950年生まれである。以下の分析において、年齢はあくまで目安とし、生年を基準とする。

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¹²⁾。この図から次のことが指摘できる。

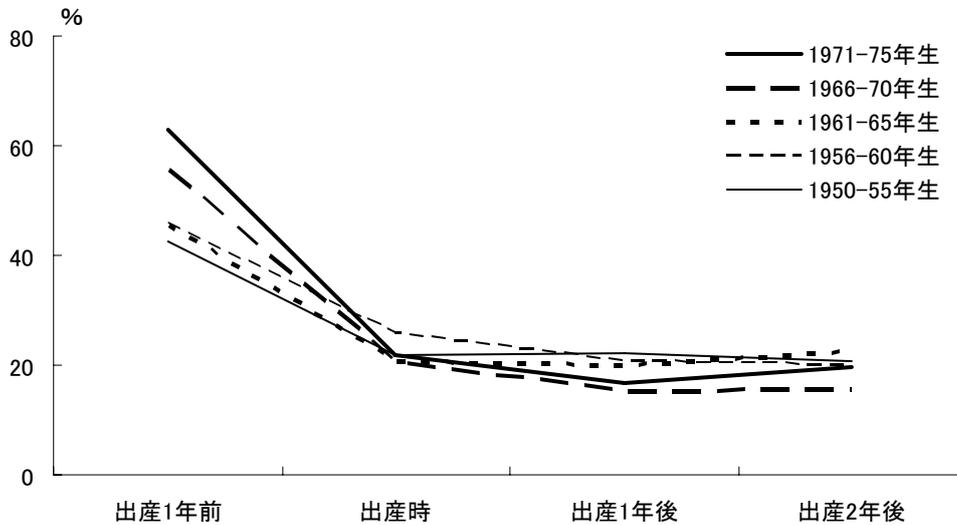
出産1年前の時点においては、若いコーホートほど雇用就業率は高い。しかし、出産1年前から出産時までの1年間に雇用就業率は、若い3コーホートにおいて大きく低下している。その結果、出産時の雇用就業率は、最年長のコーホートと差がない。初子出産時から1年後、2年後にかけての雇用就業率は、何れのコーホートでもほぼ横ばいである。

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。

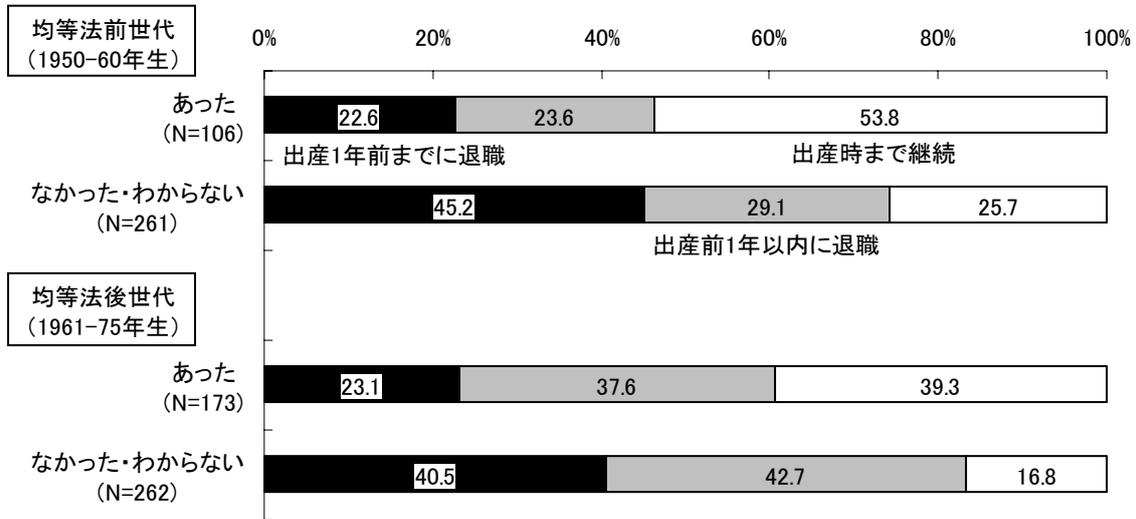
では、育児休業制度には効果がなかったのか。先の図2の「出産1年前」の時点ですでに退職していた層、「出産1年前」から「出産時」の間に退職した層、「出産時」まで継続した層の構成割合を、初子出産直前の勤務先の育児休業制度有無別にみてみよう。以下の分析では、コーホートを次のように区分する。年長の1950-55年生と1956-60年生の2コーホートを「1950-60年生」として括り、「均等法前世代」と呼ぶ。1961-65年生、1966-70年生、1971-75年生3コーホートを「1961-75年生」として括り、「均等法後世代」と呼ぶ。図3にその結果を示す¹³。

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。

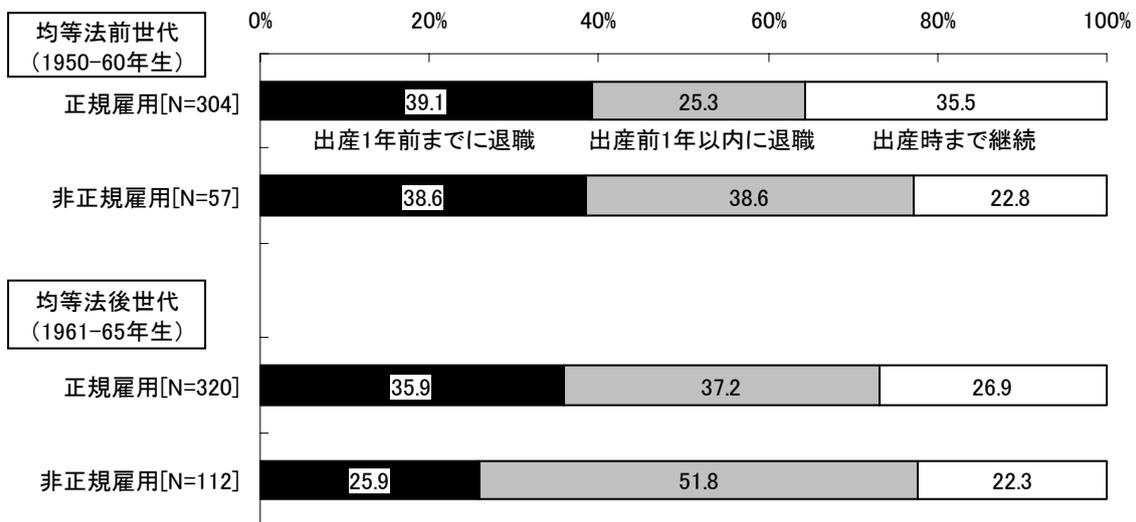
以下で、データ分析により、これらの仮説を検証しよう。

(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¹⁴。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¹⁵。

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¹⁶。「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

り変数とした¹⁷。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¹⁸。

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せら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¹⁹。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)¹⁾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²⁾、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

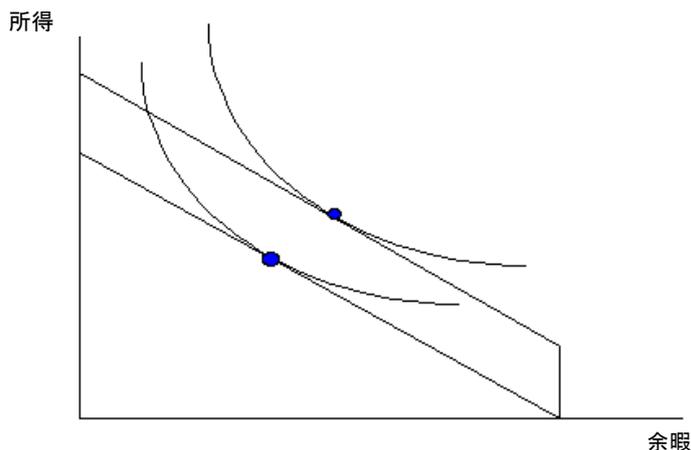
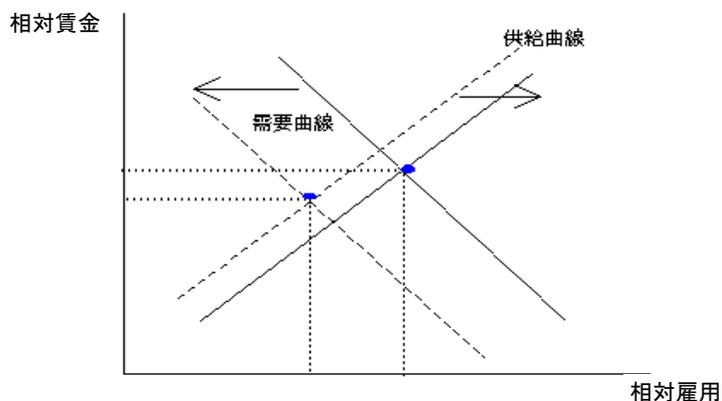


図2 労働と無関係な定額便益による労働力需給の変化



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³⁾。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⁴⁾。

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

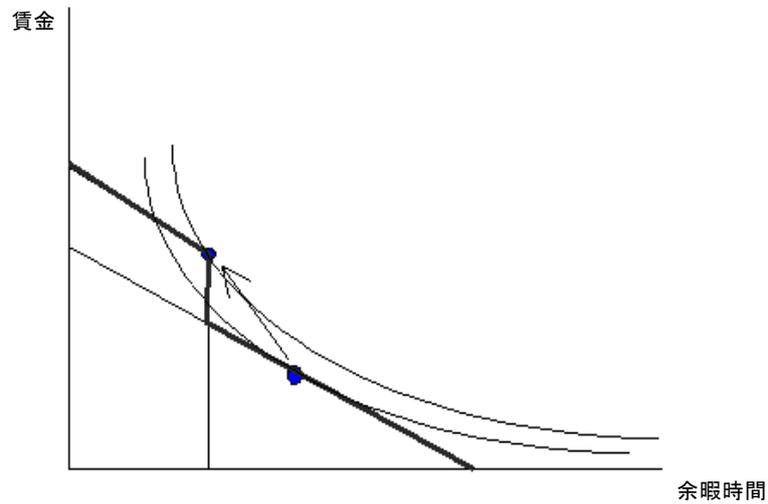
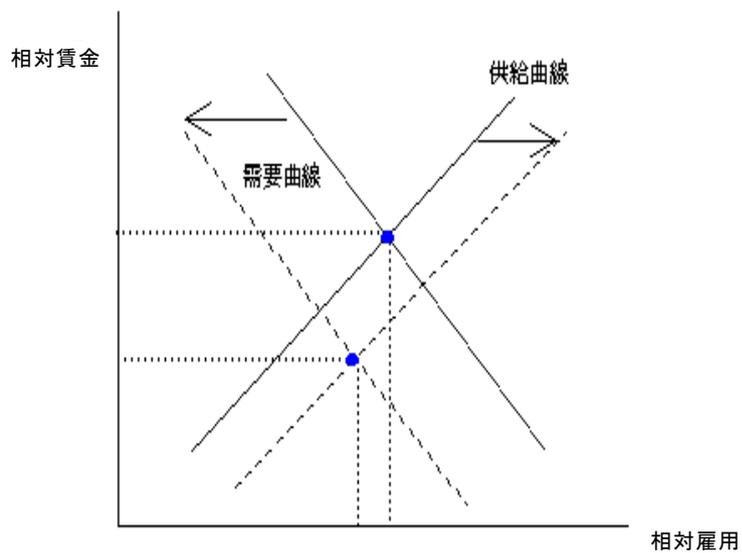
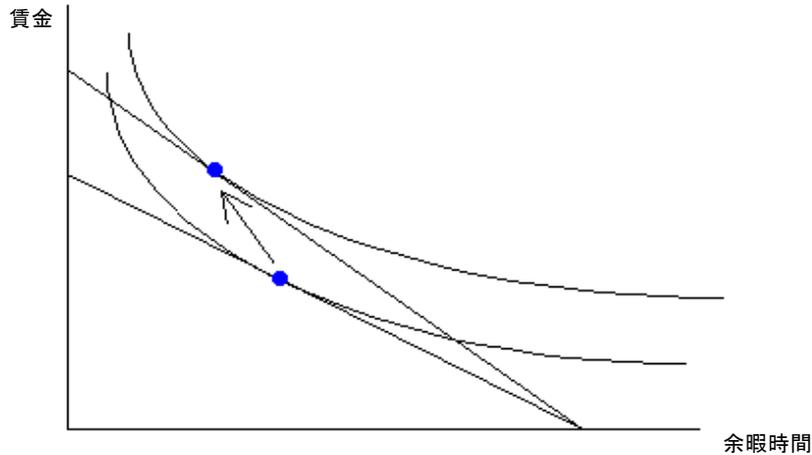


図4 最低労働条件の資格を持つ定額便益による労働力需給選択の変化



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⁵⁾。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⁶⁾。

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⁷⁾。

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⁸⁾。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⁹⁾。

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	44	21	408	-	
2006.6	564	183	104	50	29	381	83	
			(5,023/4,635)				(2,171/942)	
2006.12	560	197	112	52	33	363	89	
			(5,348/4,990)				(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る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¹⁰⁾。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って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。

