

家族政策及び労働政策が出生率及び人口に及ぼす影響に関する研究 その1

日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業

樋口美雄*¹・阿部正浩*²・Jane Waldfogel*³

I はじめに

この稿の目的は、日本、アメリカ、イギリスにおける統計データを使って、育児休業プログラムや出産休業プログラムが出産後の女性の継続就業行動や賃金に与える影響を検討することにある。

日本、アメリカ、イギリスは、いずれも、平均値で見ると、他の先進国に比べ男女間賃金格差の大きな国として分類される。表1に示されるように、男子の時間あたり賃金を

表1 各国の男女間賃金格差 (男子=100, 時間あたり賃金)

国名	年	男女間賃金格差	労働者の範囲
スウェーデン	1993	90	全雇用者
オーストラリア	1989	88	フルタイム, 非管理職雇用者
ノルウェー	1994	87	製造業・全雇用者
デンマーク	1991	83	製造業・建設業・全雇用者
フランス	1993	81	製造業・サービス業・全雇用者
ニュージーランド	1994	81	フルタイム雇用者
フィンランド	1993	78	製造業・全雇用者
西ドイツ	1994	74	サービス業を除く全雇用者
ベルギー	1993	75	製造業・サービス業・全雇用者
アメリカ	1995	75	フルタイム雇用者
イギリス	1994	71	フルタイム生産労働者
カナダ	1993	71	全雇用者
スイス	1993	67	全雇用者
日本	1993	56	全雇用者
	1993	61	フルタイム雇用者

(資料) イギリス: Employment Department Historical Abstract, Gazettes

アメリカ: US Department of Labor

日本: きまって支給される現金給与および年間給与より求めた時間あたり賃金, 労働省『賃金構造基本調査』

その他: ILO, Yearbook of Labour Statistics

(出所) Jane Waldfogel, "Understanding the 'Family Gap' for Women with Children," the Journal of Economic Perspectives, Vol.12, No.1, 1998.

* 1 慶応義塾大学

* 2 一橋大学

* 3 コロンビア大学

100とした場合、北欧諸国やオーストラリア・フランスでは女子賃金が80以上の値を取っており、格差が2割以内と小さいのに比べ、アメリカでは75、イギリスでは71と格差が大きくなっている。ましてや日本に至っては、パートタイム労働者も含めると女子の相対賃金は56、一般労働者に限定しても61と、掲載国中もっとも大きな賃金格差を示す¹⁾。

こうした平均値で見た大きな男女間賃金格差の背景には、男女の就業している職種の違いや学歴、企業規模といった違いも存在するが、同時に女性の結婚や出産、育児による就業の中断が少なからず影響を及ぼしていると考えられる。わが国では、従来から、一度結婚退職したり、出産退職したりして、子供が大きくなってから再就職しようと思っても、良好な雇用機会を見つけることは難しいと言われてきた。とくに年功的な賃金体系のもとでは、継続就業者と再就職者の雇用条件に大きな格差が発生し、男女間の賃金格差を拡大する一因となっている一方、最近では、仕事の中断による大きな損失を嫌って結婚や出産をためらう女性も多いと言われる。

これに比べ、労働市場が流動的であり賃金体系は年功的にはなっていないアメリカやイギリスでは、仕事が中断されても以前と同じような仕事に再就職でき、就業中断による女性のハンディキャップはそう大きくないと思われがちである。しかし、Gronau, Connelly, Leibowitz and Klermanらは²⁾、こうした予想に反して、アメリカでも女性の出産にともなう就業中断がキャリア形成において大きなハンディキャップとなつてのしかかり、これが先に見た男女間の大きな賃金格差を生む一因になっていると指摘している。事実、第2節以降で使う資料によると、男子の平均時間あたり賃金を100とすると、子供のいない女子の賃金は日本が72.5%であるのに対し、アメリカは95.3%、イギリスは83.2%と米英では格差が小さいが、子供を持つ女子になると日本で62.4%、アメリカ77.0%、イギリス63.6%と、米英でも賃金格差が急速に拡大する。

従来、アメリカではどのように子供を育て、教育をするかの責任はすべて個々の家庭にあるとする考え方が強く、出産や育児に対し行政が介入することを避ける傾向が強かった。このため後で詳しく見るように、出産や育児、介護にともなう休業プログラムを用意する

1) 女子のフルタイム労働者の時間あたり賃金を100とし、パートタイム労働者の時間あたり賃金を取ることによりいくつかの国の賃金格差を比較してみると、データは若干古くなるが、オランダ(1972)では119.0、オーストラリア(1979)は103.4、ベルギー(1972)は99.7、フランス(1972)は92.8、西ドイツ(1972)は95.2、イギリス(1981)は91.9、ルクセンブルク(1972)は80.5とフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金格差は小さい。こうした国々で賃金格差が小さいのは、仕事の内容が同じであればパートタイム労働者であってもフルタイム労働者と等しい時間当たり賃金を支払わなければならないという均等条件が課せられている国が多いためである(OECD, Employment Outlook, 1983, 1985)。他方、わが国では女子一般労働者とパートタイム労働者の時間当たり賃金(所定内)を比較してみると、一般労働者100に対し賞与を含めると59.0、賞与を除いても73.0と他の国に比べ大きな賃金格差が存在する(1985年『賃金構造基本調査』)。したがってパートタイム労働者も含めた全雇用者について男女間賃金格差を取ると、女子にパートタイム労働者が多い分だけ、一般労働者に限定した場合に比べ、男女間格差はますます拡大する。

2) Gronau, R., "The Effect of Children on the Housewife's Value of Time," *Journal of Political Economy*, 81, 1973, pp.168-199. Connelly, R., "The Effect of Child Care Costs on Married Women's Labor Force Participation," *Review of Economics and Statistics*, 74, 83-90, 1992. Leibowitz, A. and J. Klerman., "Explaining Changes in Married Women's Employment Over Time." *Demography*, 32, 1995.

かどうかは労使の自由な選択に任せるといった姿勢が貫かれ、法律によってこの導入を企業に義務づけ、誰もがそれを利用できるようにするといった措置は最近まで採られてこなかった。ところが90年代に入り、これを企業に義務づける連邦法が制定されるようになった。またイギリスにおいても従来は、出産休暇を企業に義務づける法律の適用が特定の条件を満たす人に限定されてきたが、90年代に入り対象者を拡大するよう法改正がなされた。そしてわが国においても育児と継続就業の両立を可能にしようとの主旨から、育児休業法が制定されるようになった。

はたしてこうした制度の拡充は、女性就業にどのような影響を与えるのだろうか。そして賃金にはどのような効果があると期待できるのだろうか。これらの法制上の変更が実施されてからの期間も短く、運用面も含め、それらが実質的に根づくまでには時間もかかる。また統計上もこの効果を検討するのに十分なものは、まだ利用できない。そこでこの小論では、横断面データを基に、日米英における女性の出産前後の就業状態の変化や出産休業、育児休業によってカバーされている人とカバーされていない人の出産前後の就業行動における変化の違い、復職した人の賃金変化の違いを検討することによって、上述した問題を考える際のファクト・ファインディングを整理してみたい。

II 子供の有無別・末子の年齢別女性就業率の日米英比較

配偶状態や子供の有無・末子の年齢によって、女性の就業率にはどのような違いがあるのだろうか。そしてそれは日米英でどのように異なっているのだろうか。教育水準別にこれらの問題を検討してみたい。

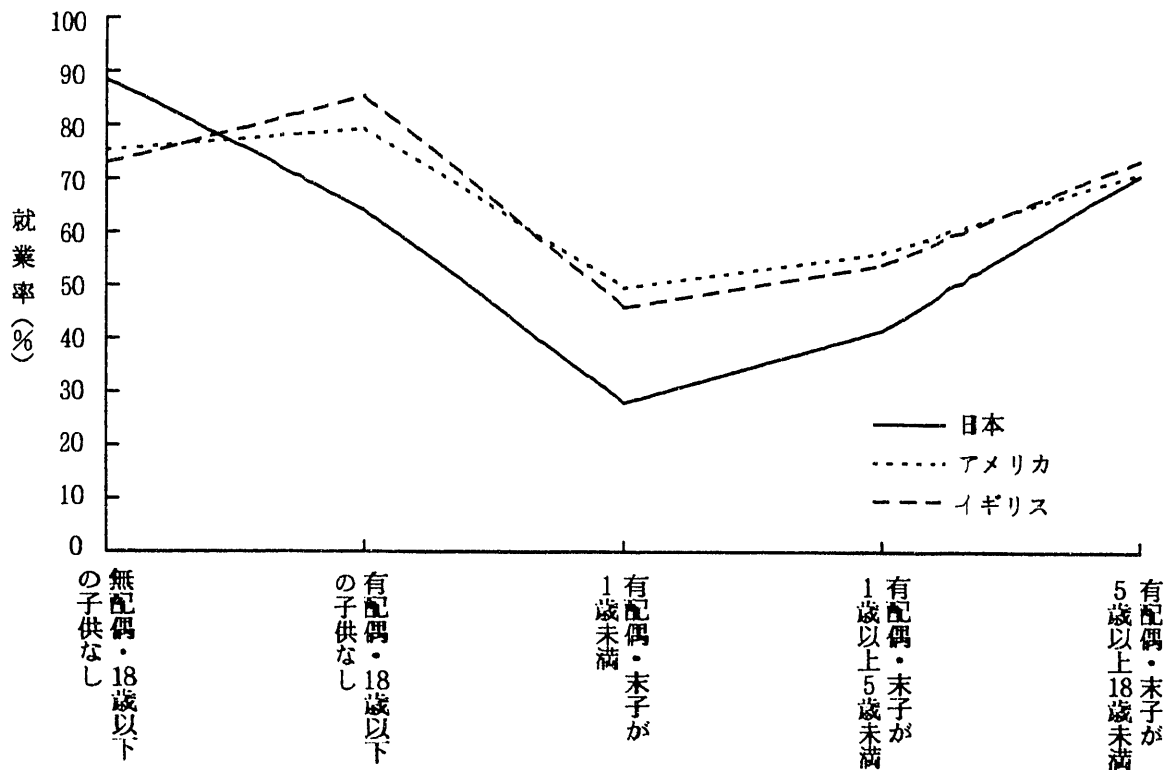
それぞれの国について調査対象者や質問内容がなるべく類似した統計を特別集計することによって、日米英の比較を試みる。安定した結果を得るには大量のサンプルを必要とすること、配偶状態や子供の有無、年齢、学歴や就業状態についての情報を必要とすることから、ここでは日本については1992年『就業構造基本調査』の18歳から45歳女子（就学中の者を除く）、アメリカについては1993～95年 Current Population Survey の19歳から45歳女子、イギリスについては1993～95年 Labour Force Survey の18歳から45歳女子の調査結果を用い、比較を行った。

図1が配偶状態、子供の有無、末子の年齢別に日米英の女性就業率を比較したものである³⁾。無配偶者（未婚者、離死別者）における就業率は米英に比べて、わが国の方が高い⁴⁾。しかし結婚し配偶者を持つとわが国では女子就業率が大きく低下しているのに比べ、アメ

3) 『就業構造基本調査』がふだんの就業状態 (usual status) について調べているのに対し、米英の二つの調査は過去1週間の就業状態 (actual status) を質問しているため、厳密には就業率の定義は同じではない。なお、actual status について調査している現在のわが国の『労働力調査』では、休業者の定義として有給であることが条件として課されているため、無給で育児休業をとっている人は休業者には含まれず、非労働力として分類されることになる。米英でも労働力率の定義についてはこうした統計上の問題があるため、ここでは休業者を除いた実際に就業している人を分子とし、該当人口に占める就業率を比較のために用いた。

4) 学歴別の就業率を比較するために在学者を除いたサンプルに占める就業率を用いている。

図1 日米英の配偶関係別・子供の有無別・末子の年齢別女性の就業率(%)
(18歳から45歳女性)



(資料) 日本は1992年『就業構造基本調査』
 アメリカは1992-95.3 Current Population Survey.
 イギリスは1993-95 British Labor Force Survey
 図2～4においても同様

リカやイギリスでは低下を示さない。子供のいない有配偶者に限定して見ても、わが国の就業率はアメリカ、イギリスを下回るようになる。わが国でも結婚しても仕事を継続する女性が最近増えてきたが、それでもアメリカ、イギリスに比べるとその数はまだ少ない。

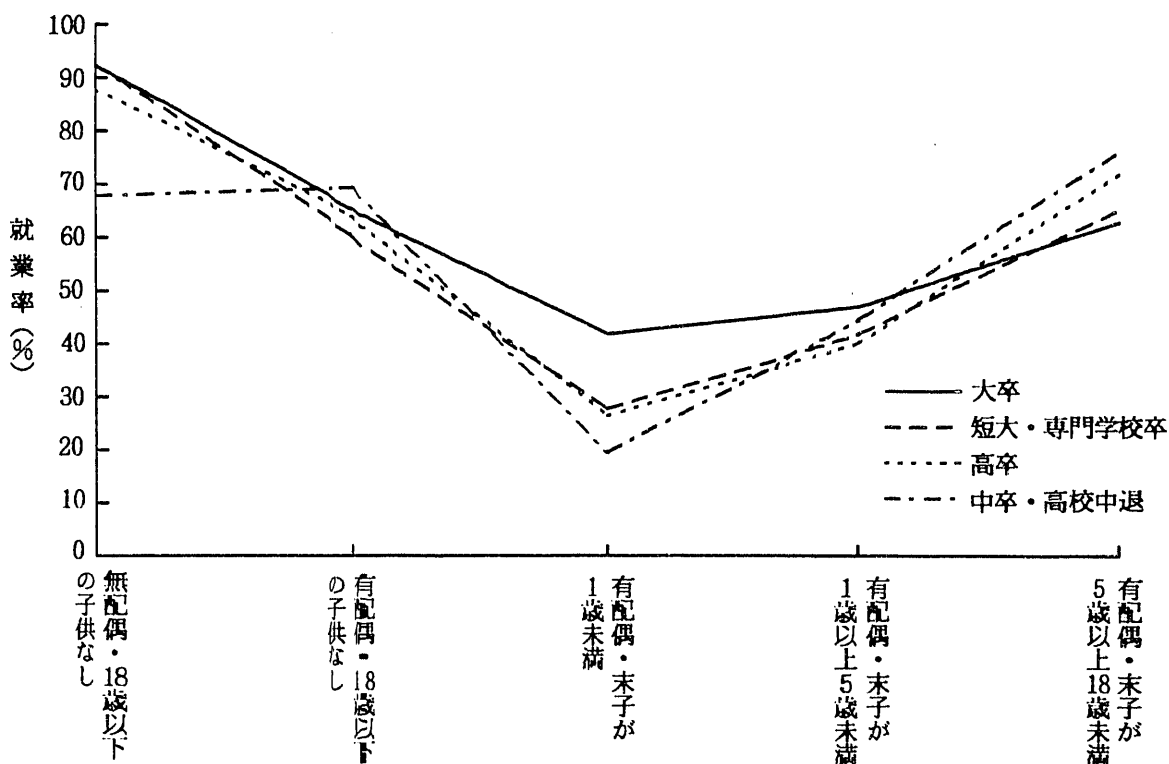
他方、子供を出産した後の影響はどうか。米英でも子供を出産した後の就業率の落ち込みは大きく、3カ国いずれの国においても同じように就業率は低下している。そこでは子供のいない状態における日本と米英の就業率の差は、そのまま1歳未満の子供を持つ母親の就業率の差として維持される。しかし子供が大きくなるにしたがって、どこの国でも就業率は上昇するが、その上昇幅はわが国において一番大きい。子供が5～18歳になると、日本は米英に追いつくようになる。それだけわが国では米英に比べ、結婚や出産によって一時期就業を辞め、一定期間が経ってから再就職する女性が多く、結婚や出産による就業中断の影響が大きい。ただ米英でも出産・育児による女性の就業中断への影響は小さいわけではないと言えよう⁵⁾。

5) 女子の年齢別労働力率カーブを見ると、アメリカでは近年いわゆる‘M字型’が消え、窪みが見えなくなっているが、これは子供を持つ女性の就業率が上昇しているのと同時に休業中の女性を労働力に含めるのかどうかや出産年齢の散らばりの大きさなどが影響していると思われる。

これを教育水準別に見たらどうか。図2～図4は日米英における学歴別の就業率の変化を示している⁶⁾。日本についての図2を見ると、アメリカの図3やイギリスの図4に比べ、学歴別の就業率の線が一定の範囲内に集中し、中には交差しているものもある。それだけわが国における学歴間の就業率の差は小さいと言える。それでも配偶状態や子供の年齢別に見ていくと、大卒と短大卒以下には若干の差が見られる。結婚することにより大卒の就業率も短大・専門学校卒、高卒の就業率と同様低下するが、子供を出産した後の就業率の落ち込みは短大・専門学校卒や高卒に比べ小さい。それだけ継続就業する者が大卒には相対的に多いと予想される。しかしその一方、子供が大きくなってからパートタイム等を中心に再就職する人は短大以下の人の方が多く、子供が5歳以上になると就業率は逆転し、大卒の就業率は中卒、高卒、短大専門学校卒よりもわずかではあるが低くなる傾向がある⁷⁾。

これに比べ、図3、図4のアメリカやイギリスにおける各学歴別の就業率の線は、ほぼ平行のまま推移している。とくにアメリカではこうした傾向が強い。学歴間の就業率の差

図2 日本の配偶関係別・子供の有無別・末子の年齢別・学歴別女性の就業率(%)
(18歳から45歳女性)



6) ここではアメリカ、イギリスの教育水準について、high school卒業未満の人を中卒、high school卒業者を高卒、community college等の4年制以下のsome collegeの卒業生を短大・専門学校卒、4年制のcollege卒業者を大卒として扱った。

7) 樋口美雄『日本経済と就業行動』東洋経済新報社、1991年

図3 アメリカの配偶関係別・子供の有無別・末子の年齢別・学歴別女性の就業率 (%)
(18歳から45歳女性)

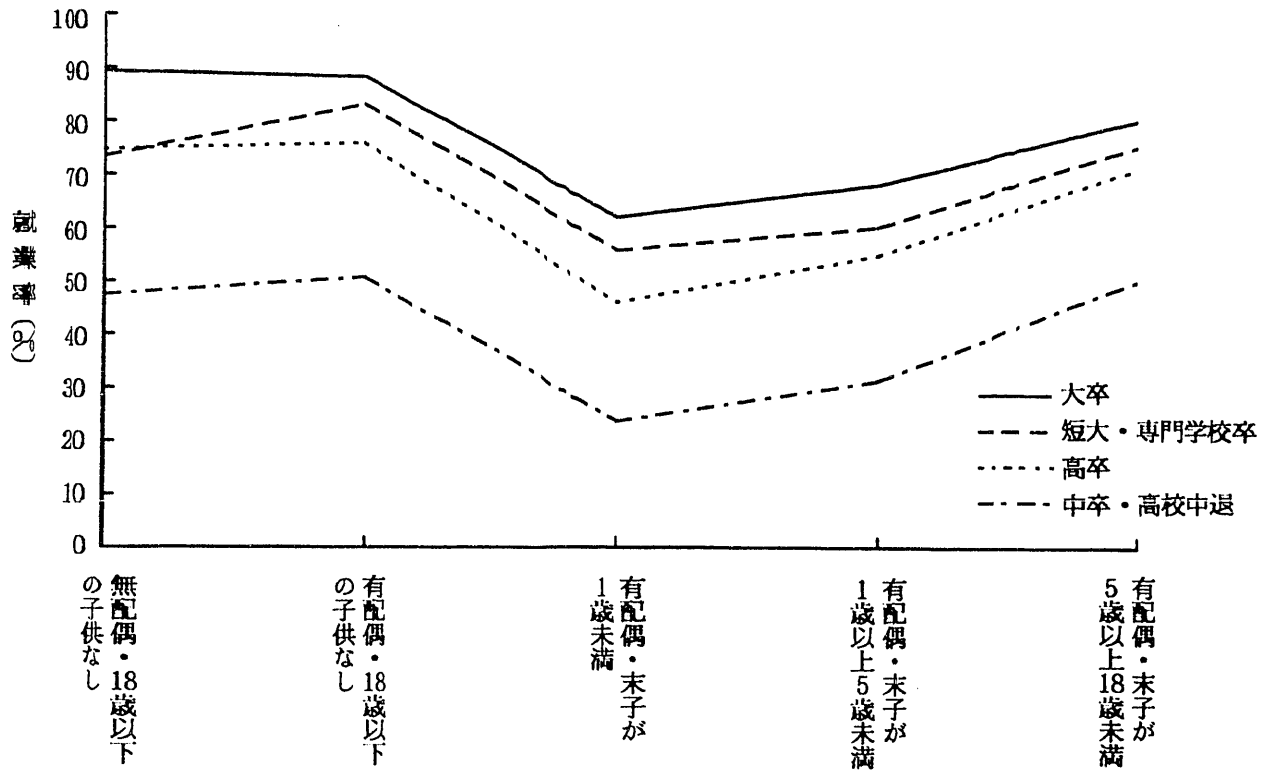
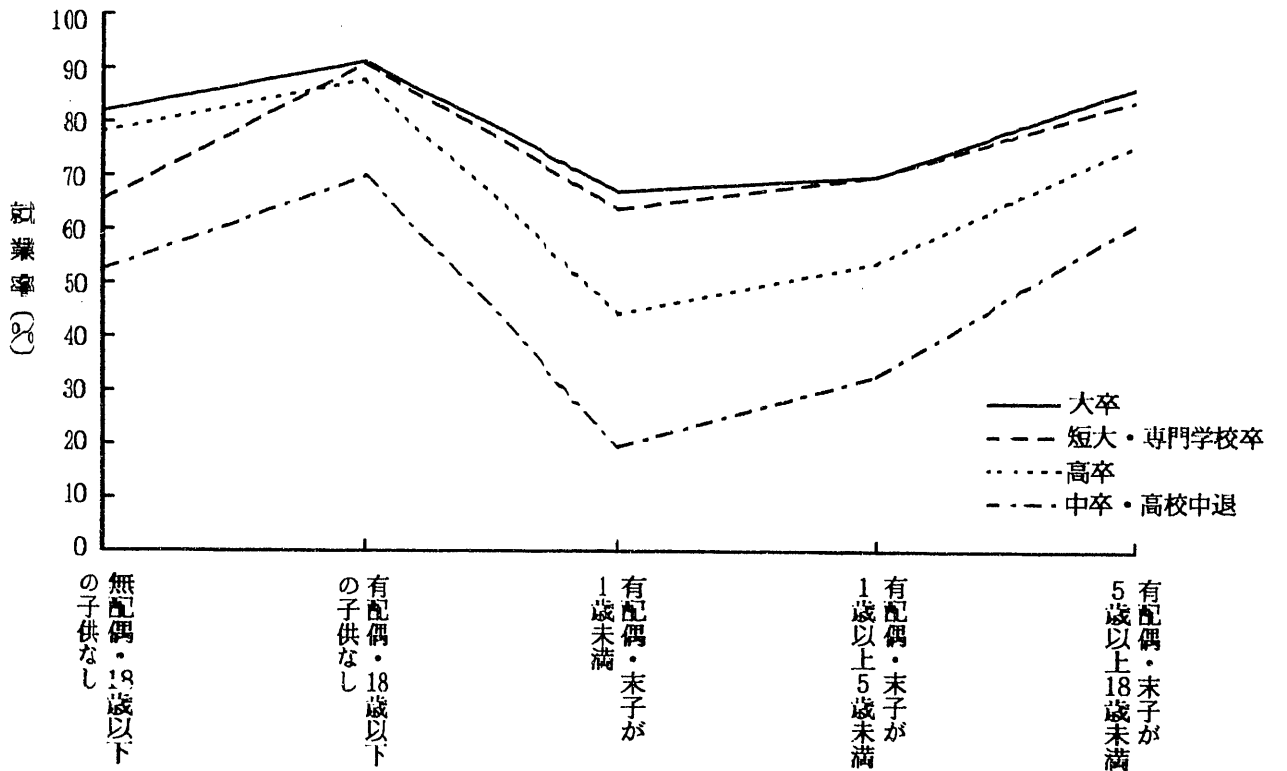


図4 イギリスの配偶関係別・子供の有無別・末子の年齢別・学歴別女性の就業率 (%)
(18歳から45歳女性)

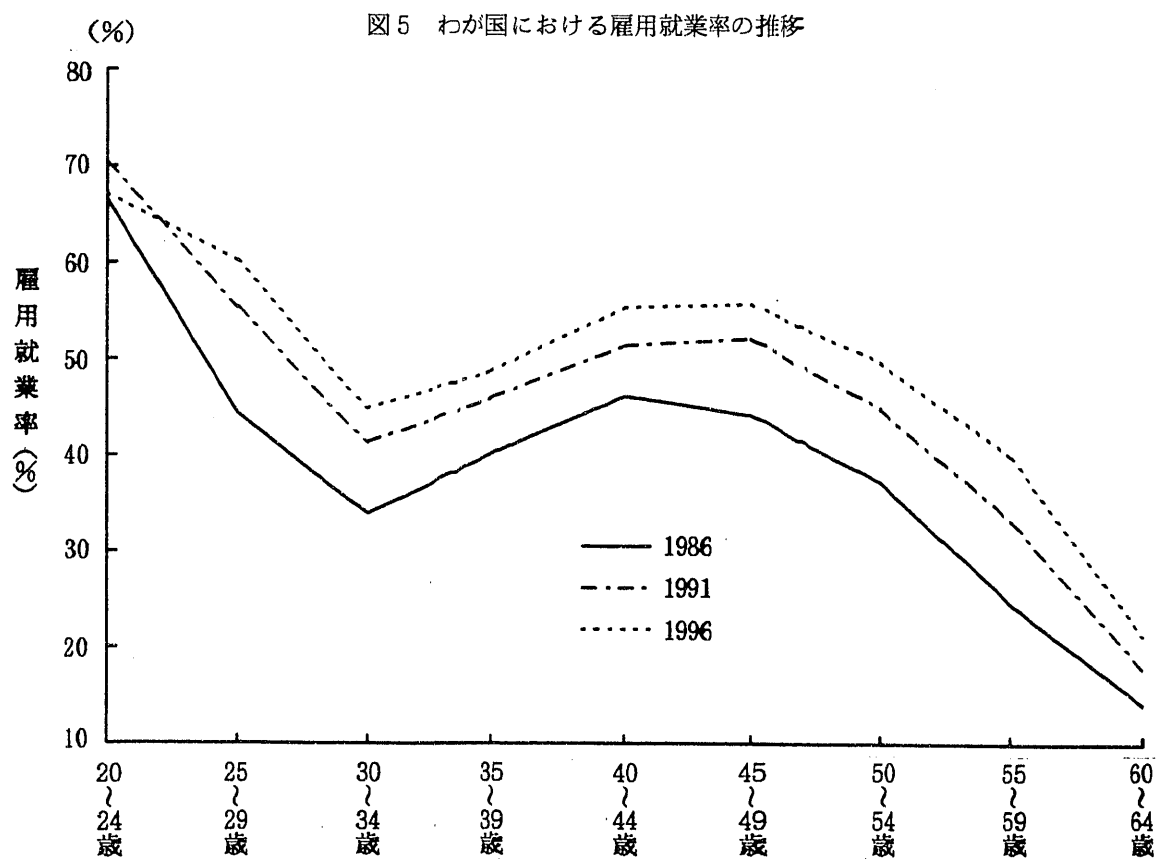


はライフステージのどの局面においても大きい。そして、結婚や出産による就業中断への影響、さらには子供の成長にともなう就業再開への影響は、学歴による差異がなく、類似している。

Ⅲ わが国における女性雇用就業率の変化

英米に比べ、こうした違いのあるわが国の女子就業率ではあるが、時系列的にはどのような変化が起こっているのだろうか。就業者を企業に勤める雇用者に限定し、まず年齢別の雇用就業率（雇用就業者数／該当年齢人口）の変化を見ていきたい。図5はこの10年間の動きを示したものである。86年から91年の動きを見ると、平成景気下における労働需要の急拡大も手伝って、この間、雇用就業率はほとんどの年齢層で大きく上昇した。その後、需要の停滞による影響もあって、伸びは鈍化した。それでもわずかながら雇用就業率は上昇を続けている。

こうした変化を未婚者と有配偶者に分け、年齢階層別に雇用就業率上昇の背景を探ってみると、20代後半における上昇は有配偶女性の雇用者の増加に加え、主に晩婚化、非婚化による未婚者の増加に負っているところが大きい⁸⁾。そして30歳以降の雇用就業率の上昇



(資料)『労働力調査』

8) 樋口美雄「高齢化社会におけるM字型の行方」『季刊家計経済研究』第16号、家計経済研究所、1992年

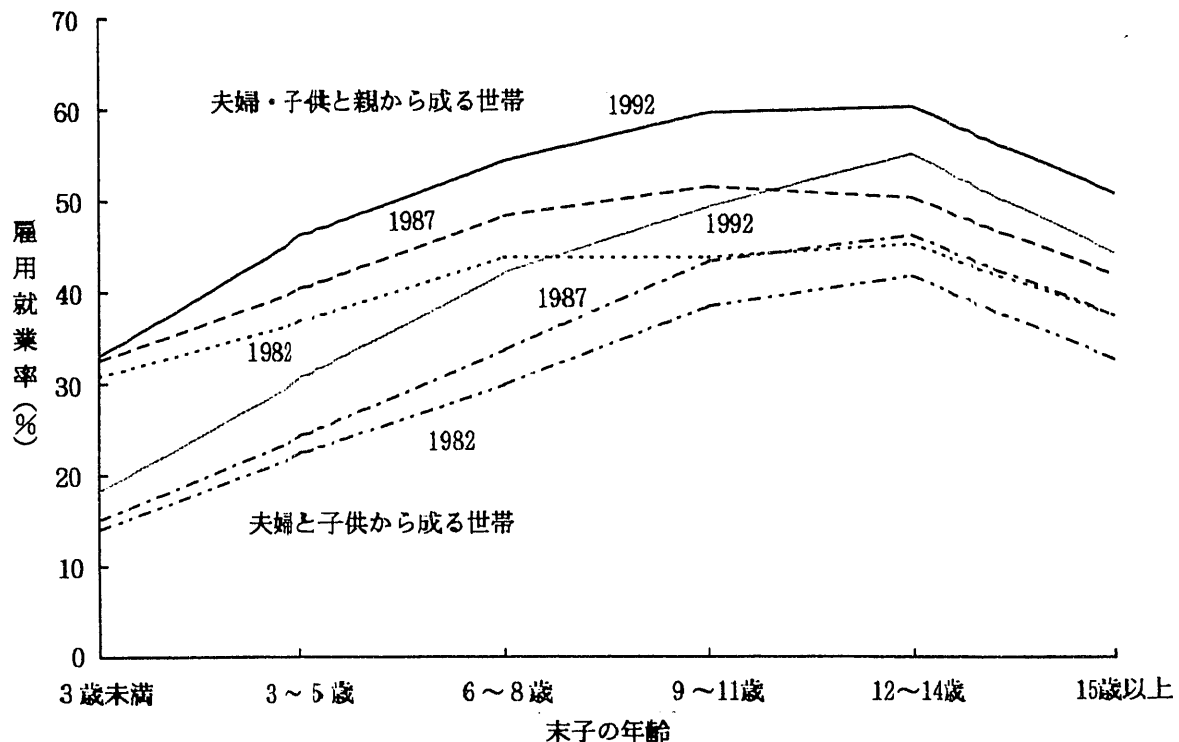
は、主に有配偶女性の雇用者の増加に負っている。

有配偶女性の雇用就業率の上昇は、主に次の四つの要因によって起こりうる。第1は子供を持たずに企業に勤める女性が増加したこと、第2は出産しても仕事を続ける女性が増加したこと、第3は出産により仕事を一時的に辞めても、短期間のうちに復職する女性が増加したこと、第4はこれらの構成比が変化し、もともと就業率の高いグループのウェイトが高まったことである。

いま第1に挙げた子供を持たない有配偶女性の雇用就業率の上昇について、資料は若干古いが、世帯分類の細かく取れる1982年と92年の『就業構造基本調査』を比較することにより検討すると、子供のいない夫婦のみの世帯における妻の雇用就業率は2.9%ポイント(27.6%から30.5%へ上昇)、また子供のいない夫婦および親から成る世帯における妻の雇用就業率は5.6%ポイント(38.6%から44.2%へ上昇)上昇しているが、後で見る年長の子供のいる世帯に比べ、上昇率は小さい。

それでは子供を出産しても、仕事を辞めない女性が増えているのだろうか⁹⁾。そこで末子の年齢別に雇用就業率の変化を見てみよう。図6がそれである。世帯類型別に見ると、いずれの年においても、親の同居している複合世帯の方が同居していない核世帯に比べ、

図6 わが国における世帯類型別・末子の年齢別妻の雇用就業率(%)



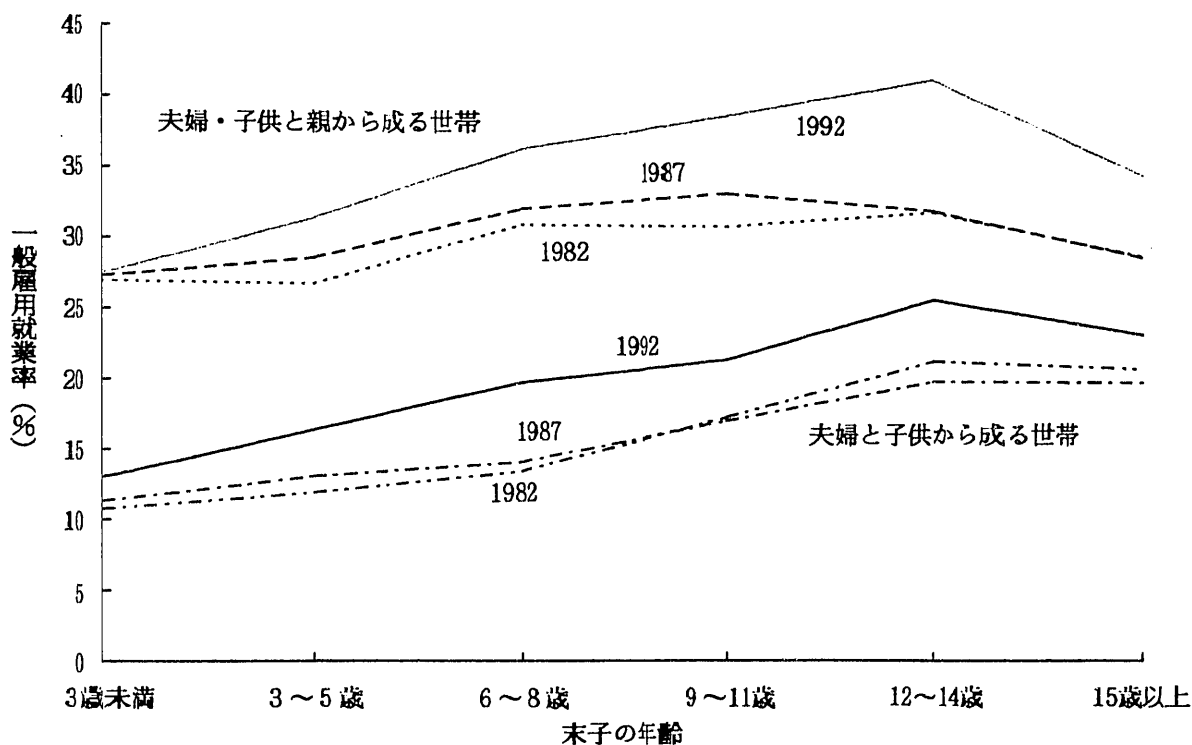
(資料)『就業構造基本調査』

9) ここではサンプル・サイズの大きい『就業構造基本調査』に基づいて検討したが、毎年2月に実施している『労働力調査特別調査』に基づき1997年までの10年間の動きを見ても、子供のいない有配偶女性の雇用就業率が子供の大きくなった有配偶女性の雇用就業率に比べ、上昇率が小さいという結論に変わりはない。樋口(上掲注7)は上述した要因についてそれぞれの就業率引き上げに対する寄与率を計算している。

妻の雇用就業率は明らかに高い。この差は、パートタイム就業者を除いた図7の一般雇用者としての就業率において、一層明らかである。それだけフルタイムとして働けるかは、同居する母親からの育児支援を得られるかどうか大きく左右されると言えよう。図8のパートタイム就業率について見るとこうした傾向はなく、むしろ核世帯の方が高い。

次に未子の年齢別に雇用就業率の推移を見ると、3歳未満の子供を持つ妻の就業率は年長の子供を持つ妻に比べ、それほど大きく上昇しているとは言えない¹⁰⁾。このことは、子供を出産しても仕事を続ける女性は増えているが、しかしその数はそれほど急増しているわけではないことを示す。むしろ子供が大きくなってから再就職する女性の方が大きく増加している。育児を理由に離職した女性が、近年、短期間のうちに労働市場へ戻ってくる傾向が強まっていることは、中村・上田¹¹⁾の『就業構造基本調査』の特別集計の結果を加工した図9からも明らかである。これを雇用形態別に見ると、フルタイムとしての復職者も増えているが、とくにパートタイムとしての復職者が急増していると言える。

図7 世帯類型別・未子の年齢別妻の一般雇用就業率(%)

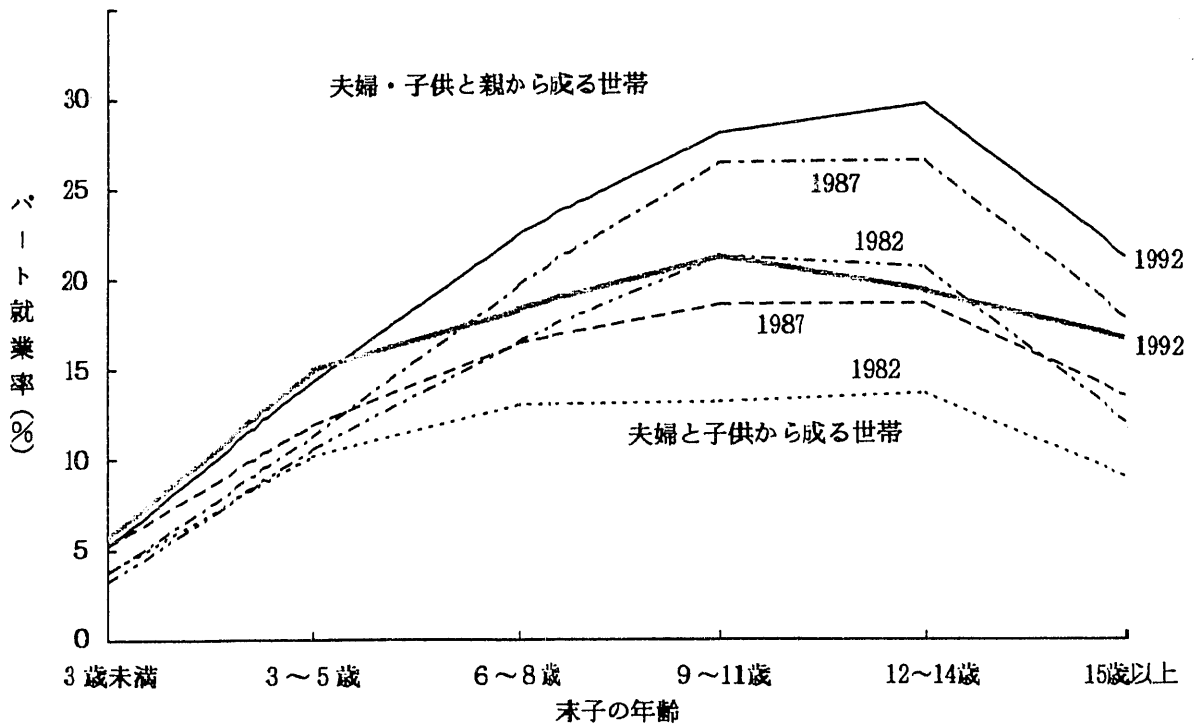


〔資料〕『就業構造基本調査』

10) 『労働力調査特別調査』による最近の動きでも、こうした傾向は確認できる。

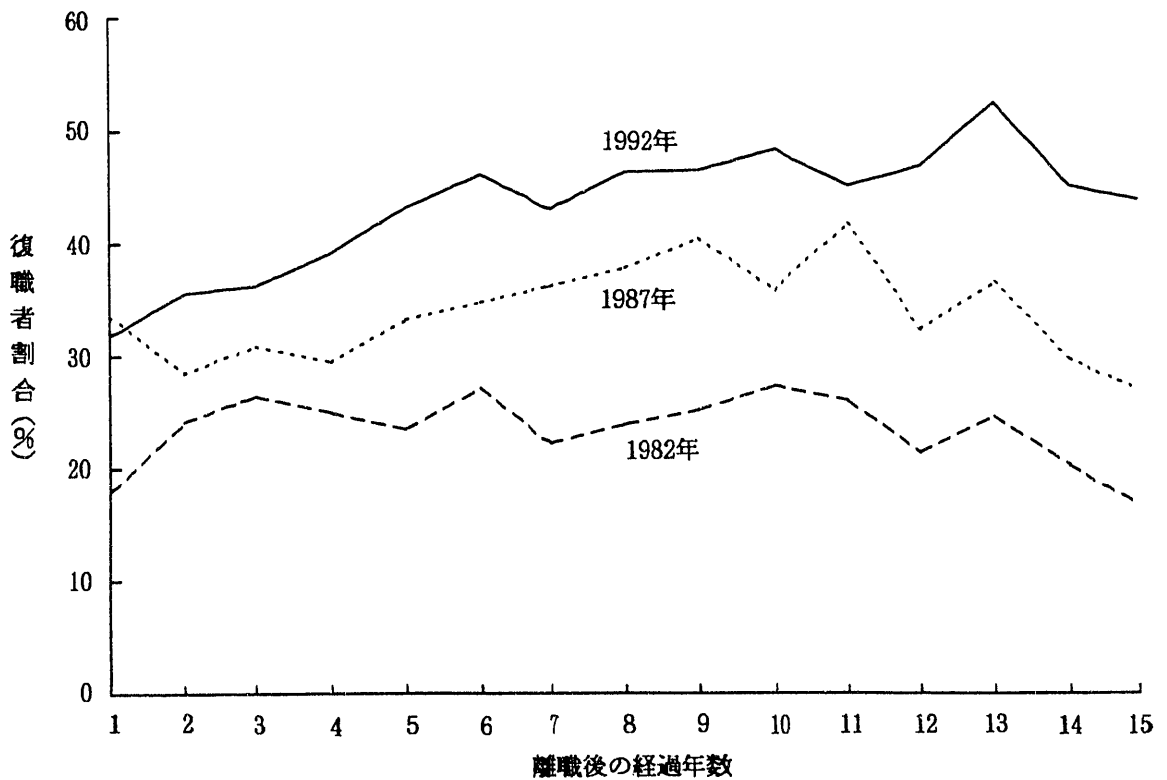
11) 中村二郎・上田貴子「既婚女子の育児離職期間の分析」『女性労働の雇用と賃金に関する調査研究』労働問題リサーチセンター、1997年3月

図8 世帯類型別・末子の年齢別妻のパート就業率 (%)



(資料)『就業構造基本調査』

図9 育児を理由に離職した既婚女性の離職後の経過年数別復職者割合



(資料出所)『就業構造基本調査』(中村・上田(1997)表2-2を加工し作成)

IV 出産・育児休業制度と就業継続・賃金変化への影響

1. 3カ国における法制度

企業の育児支援は、女性の就業継続にどの程度の影響を与えているのだろうか。まず日米英におけるこの面における法制化の歴史について見ておくことにしたい。

企業の育児支援に対する法制化の取組は、3カ国間で大きく異なる。わが国では産前・産後休暇について、1947年以来、労働基準法第65条により、産前の6週間、産後の8週間（産後6週間を経過した女子が請求した場合において、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは差し支えない）の休暇を企業に義務づけてきた。これに加えて、91年に「育児休業等に関する法律」が制定され、翌年から施行されることになった。この法律では、就業と育児の両立を支援するとの観点から、企業は男女に問わず従業員の申し出により、子供が1歳になるまでは育児休業を取れるようにすること、さらに小学校就学前の子供を持つ従業員に対しては勤務時間の短縮等、子供の養育を容易にする措置を講ずることが義務づけられた。従来、育児休業制度の導入は常時30人以下の従業員を雇う小企業に対して猶予されてきたが、95年4月1日よりこうした企業に対しても同法が適用されるようになった。休業中は無給であってもよいとされているが、95年4月1日からは雇用保険法の一部改正により、休業前の給与の25%が育児休業基本給付金として雇用保険から支給されるようになった¹²⁾。また休業中の社会保険料についても、申請により被保険者の本人負担分が同日より免除されることになった。

他方、アメリカでは従来、出産休業（産前産後休暇）に関しても連邦法による法規制は取られてこなかった。そこではFederal Pregnancy Discrimination Actに基づき、雇用主が自主的に判断したプログラムにより出産休業が認められる場合もあったが、これによりカバーされた女性は40～60%にとどまっていた。そしてやっと93年になりFamily and Medical Leave Actが制定され、はじめて連邦法により、公的部門および従業員50人以上の民間企業は、最低限、12週間の無給出産休業を従業員に与えることが義務づけられるようになった。

イギリスにおいても78年のNational Maternity Leave Legislationにより、企業は出産休業を認めることを義務づけられてきたが、それが適用されるための労働者の条件として2年間フルタイムとして就業していること、あるいは5年間パートタイムとして就業していることが必要とされてきたために、実際にこの制度によってカバーされてきたのは女性労働者のほぼ半分に過ぎなかった。そしてその内容は、一部の期間手当て支給をとらなう26週間（14週の産前産後休暇を除く）の休業を取得することができるというもので

12) 平成8年度『女子雇用管理基本調査』（労働省）によると、育児休業期間中（子が1歳未満）に金銭支給がある事業所は、育児休業制度の規定がある事業所（民営事業所）のうち20.7%であり、会社のみが支給している事業所が13.3%、会社・共済会等が共に支給している事業所が3.3%、共済会等のみが支給している事業所が4.1%であった。

あった。それが93年より、EU基準に合わせる必要性から、女性全員に適用の対象範囲が拡大されるように改定された。

このようにアメリカ、イギリスにおける出産休業に対する法律上の取組は北欧や他の先進国に比べ遅れていると言えよう。こうした背景には、米英では育児・教育は個々の家庭が自分たちの考えに基づき行うべきものであり、行政は介入するべきではないとの考えが強いことが影響している。また同時に、企業の合理性を無視し法律により出産や育児のための休業プログラムを企業に義務づけたとしても、それを採算の合わないコストの高いものであると企業が判断すれば、採用の段階でそうしたプログラムを利用しそうな女性が不利に取り扱われる危険性があるとの経済的判断も働いてきたと思われる。すなわちここでは女性の就業支援という観点から、企業の主体的な判断を無視して法律により出産休業制度を強制しても、むしろ他の所で歪み生まれ、結果的には女性の就業者にとってもプラスにはならないという考えが働いてきたと言えよう。それが最近になって、法的介入のないまま、労使の自主的な判断に任せても、そこには限界があるとの認識が強まってきた。法制化が実現したのにもこうした考えの変化が反映しているものと考えることができよう。

2. 継続就業率への影響

それではそうした状況において、わが国における育児休業プログラム、そして米英における出産休業プログラムは女性の継続就業にどのような影響をもたらしているのだろうか。こうした質問に答えるためには、各回答者の制度の利用可能性に関する調査事項を含み、なおかつ出産した女性の産前・産後の就業状況の変化を追跡調査したパネル・データが必要である。第2節で用いた日米英の統計資料は大量観察が可能であるというメリットを持っていたが、反面、個々人の休業プログラムの利用可能性についての質問を含んでおらず、また同一個人を追ったパネル・データともなっていない。このためサンプル・サイズは小さいが、日本については家計経済研究所の『消費生活に関するパネル調査』（1993年に24～34歳の女性1,500人）、アメリカについては the National Longitudinal of Youth（1991年に26～34歳の女性4,771人）、イギリスについては the National Child Development Study（1991年に33歳以下の女性3,799人）を資料として用いることにする。これらの調査においては、就業者（日米英ともにパートタイマーを含む雇用者）にあらかじめ出産休業制度や育児休業制度を取る資格があるかどうかを直接尋ねるという形をとっており、実際に勤めている企業がそうしたプログラムを用意しているかどうかといった形式上の問題とともに、企業がこれらの制度についてどの程度広報活動を行い、従業員がその存在を認知しているか、あるいは本人がその利用可能性や取りやすさについてどう判断しているかといった面も、回答内容に影響を与えている可能性がある。

表2は、3カ国について、出産の前後の年に実施した調査において就業状態がどう変化したかを、育児休業制度、あるいは出産休業制度によりカバーされている女性とカバーされていない女性について、それぞれまとめたものである。末子（調査時点で回答者がもっとも最近産んだ子供）を出産した前年に就業していた人の割合は、日本が38.5%（雇用就

表2 日米英における育児休業制度・出産休業制度の有無別の
出産した女性の継続就業率

	(%)
日本	
0. 末子を出産した前年の調査で就業していた人の割合	38.5
1. 末子を出産した前年の調査で雇用就業していた人の割合	32.6
2. 末子を出産した前年の調査で雇用就業していた人のうち、育児休業制度のある企業で勤めていた人の割合	46.0
3. 2の人のうち、出産の翌年の調査で元の企業に復職していた人の割合	79.2
4. 末子を出産した前年の調査で雇用就業していた人のうち、育児休業制度のない企業で働いていた人の割合	47.1
5. 4の人のうち、出産の翌年に元の企業に復職していた人の割合	35.6
アメリカ	
1. 末子を出産した半年前に雇用就業していた人の割合	63.4
2. 末子を出産した半年前に雇用就業していた人のうち、出産休業制度でカバーされている人の割合	65.0
3. 2の人のうち、出産後1年以内に元の企業に復職した人の割合	64.3
4. 末子を出産の前年の調査で雇用就業していた人のうち、出産休業制度でカバーされずに働いていた人の割合	35.0
5. 4の人のうち、出産後1年以内に元の企業に復職した人の割合	42.6
イギリス	
1. 末子を出産した半年前に雇用就業していた人の割合	53.3
2. 末子を出産した半年前に雇用就業していた人のうち、法定出産休業制度でカバーされている人の割合	52.6
3. 2の人のうち、出産後1年以内に元の企業に復職した人の割合	60.1
4. 末子を出産の前年の調査で雇用就業していた人のうち、法定出産休業制度でカバーされずに働いていた人の割合	47.4
5. 4の人のうち、出産後1年以内に元の企業に復職した人の割合	43.2

(注) 回答が不詳である者が存在するため、制度のある企業で働いていた人の割合と制度のない企業で働いていた人の割合を足しても100%にはならない。

業率32.6%)、アメリカが63.4%、イギリスが53.3%と、アメリカ、イギリスに比べ日本は低い¹³⁾。しかし出産前の調査で雇用就業していた人のうち、出産した翌年の調査で同一の企業で働いている人の割合(継続就業率)は、アメリカ56.7%、イギリス52.1%であるのに比べ、日本も54.9%と、それほど大差はない¹⁴⁾。

- 13) 日本では統計上、過去1年間に出産した人について、前年の調査で就業していたと回答した人の割合を、前年に就業していた人の割合として求めた。したがって過去1年間の早い時点で出産し、しかも妊娠してすぐに企業を辞めてしまった人は前年の調査では無業と答えている可能性があり、このような人が多ければ日本における出産前の女性の雇用就業率は低く出る可能性がある。しかしアメリカやイギリスについても、出産する半年前の時点における就業状態によって出産前に就業していたかどうかを判定しており、妊娠後すぐに企業を辞めた人は無業として定義されている。このため、こうした定義の差による日米英の違いは小さいものと判断される。むしろ末子のお産前において日本の就業率が低いのは、すでに子供を持っている女性の就業率が低かったり、結婚後、就業を辞めた女性が多いことによるものと思われる。
- 14) 平成8年度『女子雇用管理基本調査』によると、出産した女性労働者(民営事業所)のうち、育児休業を取得した人の割合は44.5%であり、従業員500人以上規模の事業所では64.5%と高い。またこれを産業別に見ると、運輸・通信業が76.7%、電気・ガス・熱供給・水道業75.4%、不動産業73.5%、金融・保険業70.8%と育児休業を取得した人の割合が高い。育児休業を取得し、復職予定であった人のうち、実際に復職した人は87.3%、復職しなかった人は12.7%であった。1年後に同一の企業で就業している継続就業者には、この他に労働時間を短縮するなどして休業を取らずに就業を続けていた人も含まれる。

いま米英について、出産休業プログラムの利用資格の有無別に産後から1年以内に元の企業へ復職した人の割合（継続就業率）を比較すると、資格を有する人の方がアメリカでは21.7%ポイント（64.3%—42.6%）、イギリスでは16.9%ポイント（60.1%—43.2%）高い。他方、日本について育児休業制度の有無別にその差を見てみると、43.6%ポイント（79.2%—35.6%）と大きな差の存在することがわかる。

上の数字は全体のサンプルを制度の有無により二つに分け、単純に同一企業における継続就業率の差を見たものであり、他の要因の影響を取り除いていない。そこで、教育水準や企業規模等、他の要因が同じであっても、休業制度の有無によって、産出した母親の継続就業率に差があるかどうかを確かめるために、先のデータを用いてプロビット分析を行った。そして推定されたパラメータから各変数の限界効果（各変数が該当する人と該当しない人の継続就業率の差、学歴については中卒との差、年齢は1歳上がることによる差）を求めた結果が表3に掲載されている。

日米英とも大卒者の産後の継続就業率は高い傾向にあるが、日本では有意な結果になっていない。またすでに子供があり、今回の産後がはじめてではない人の継続就業率は、長子を出産した人に比べて落ち込みが小さい。第2子以降の産後の場合、上の子の世話もしなければならぬなど機会費用も含めた就業コストは長子の場合に比べて高まる。だが、長子産後後も勤めていた人はそれだけ就業に対する選好が強く、このことにより、結果的に見て、長子の産時での継続就業率低下よりも、第2子以降の産後ともなう継続就業率低下の方が小さなものになっていると考えられる。

そして注目される休業制度の効果であるが、年齢や学歴など他の要因をコントロールしても、アメリカにおける産後休業制度の利用可能性は、これがない場合に比べ産後の母親の継続就業率を23.2%ポイント高め、イギリスの産後休業制度は16.4%ポイント高めている。他方、わが国では、制度の内容が大きく異なり単純な比較はできないが、育児休業制度の利用可能な状況にある人の継続就業率は、ない人に比べ35.5%ポイントも高いという結果になっている。

表3 日米英における女性の産後の継続就業率に与える各要因の限界効果（プロビット分析の推定結果より）

	日本	アメリカ	イギリス
年齢	0.0282 (0.0158)	-0.0164* (0.0043)	0.032* (0.0047)
高卒	0.1121 (0.2392)	0.0585 (0.0385)	-0.0567 (0.0466)
短大・専門学校卒	0.1041 (0.2420)	0.075 (0.0418)	0.0973* (0.0494)
大卒	0.1318 (0.2603)	0.2001* (0.4730)	0.1649* (0.0599)
第2子以降の産後	0.2251* (0.0968)	0.1756* (0.0282)	0.0685* (0.0317)
育児(産後)休業制度	0.3545* (0.1024)	0.2318* (0.0289)	0.1636* (0.0310)
疑似決定係数	0.2231	0.0639	0.0873

(注) 教育水準については中卒者を基準とし、その人との差を示す。計測式には、このほかに定数項と企業規模ダミー変数（1000人以上、100～999人、99人以下が基準）が独立変数として加えられている。括弧内の数字は標準偏差を示す。また*印は1%水準で統計的に有意であることを示す。表4、表5も同じ。

育児休業制度の効果が大きく表れているのは、こうした制度がない場合、事実上、わが国では出産後の継続就業は不可能に近い状況にあることを示している。他方、育児休業制度のある企業における継続就業率が高いのには、次のような二つの効果が影響していると考えられる。一つは、元来この制度が目指したように、これにより育児と女性就業の両立が容易になったことである。もう一つは育児休業制度がもともと就職前から、出産して就業を続けたいと考えていた人を引き付ける効果を持っており、そこで働いている人の考え方の違いが影響していることである。こうした両者の効果が合わさって、利用可能な人とそうでない人の大きな差を生み出しているものと言えよう。

そこで就業に対する異個人間の考え方の違い（異質性）をなるべく取り除くために、企業に対する定着性向を示す出産時におけるその人の勤続年数を独立変数に加え、プロビット分析を行った。結果は表4に示されている。表3に比べ育児（出産）休業制度の効果は、いずれの国でも小さくなっているが、日本とアメリカでは依然として有意な結果になっており、これらの制度の存在が継続就業率を高めるのに役立っていると評価できよう。

表4 日米英における女性の出産後の継続就業率に与える各要因の限界効果（出産時における勤続年数を独立変数として加えたときのプロビット分析の推定結果による）

	日本	アメリカ	イギリス
年齢	0.0104 (0.0165)	-0.0383* (0.0049)	0.0244 (0.0048)
高卒	0.2093 (0.2841)	0.0209 (0.0398)	-0.0771 (0.0472)
短大・専門学校卒	0.2364 (0.2871)	0.0420 (0.0432)	0.1018* (0.0494)
大卒	0.3447 (0.3089)	0.1890* (0.0451)	0.2092* (0.0552)
第2子以降の出産	0.2207* (0.0969)	0.1778* (0.0292)	0.0687* (0.0322)
育児(出産)休業制度	0.2211* (0.1061)	0.1431* (0.0306)	-0.0659 (0.0429)
出産時の勤続年数	0.0504* (0.0139)	0.0770* (0.0076)	0.0454* (0.0059)
疑似決定係数	0.2961	0.1508	0.1221

3. 出産後の賃金への影響

育児休業制度や出産休業制度が用意され、女性の継続就業が可能になることにより、賃金面にはどのような影響が生まれるのだろうか。前述の調査に基づき、実際に子供を出産し就業した人のその後の賃金データを使って、この点を明らかにしてみたい。

表5は時間あたり賃金率

表5 日米英における出産後の女性の賃金率関数推定結果

	日本	アメリカ	イギリス
年齢	0.0422* (0.0132)	0.0203* (0.0057)	0.0302* (0.0077)
子供の数	-0.0369 (0.0440)	-0.0315* (0.0144)	-0.0507* (0.0155)
育児(出産)休業制度	0.2582* (0.0781)	0.1525* (0.0249)	0.1288* (0.0247)
決定係数(自由度調整済み)	0.1957	0.1859	0.2992

(注) アメリカ、イギリスについては、このほかに教育水準ダミーが独立変数として加えられている。

の対数値を従属変数とした賃金率関数の推定結果である。休業制度の効果に着目してみると、アメリカでは出産休業を取れる資格を持っていた人の出産1年後の賃金率は、持っていなかった人に比べ15.3%ほど高い¹⁵⁾。イギリスでも、同様に出産休業の資格のある人の出産後の賃金は、これを持たずに再就職した人の賃金より12.9%ほど高い。労働市場が流動的であるアメリカやイギリス¹⁶⁾においても、一度企業を辞めることは女性にとってキャリア形成上、大きなハンディキャップになっていると言えよう。出産休業制度により同一企業での継続就業が容易になることは、アメリカやイギリスのような労働市場でも女性のキャリア形成を大きく前進させると言える。

他方、わが国についてはどうか。表3で見たように、育児休業制度の利用可能な人と、そうでない人の同一企業における継続就業率には大きな差があった。また、出産した年の1年後のパネル・データにおいて、雇用就業している人の現在の企業における平均勤続年数は、育児休業制度が利用可能な企業では7.26年、利用可能でない企業では3.82年であり、これが利用可能であった企業では相対的に長期継続就業者が多いことがわかる。出産1年後の賃金率関数を計った表5の結果を見ると、育児休業制度によりカバーされていた人の賃金率は、そうでない人に比べ25.8%ほど高いという結果になっている。アメリカ、イギリスにおける効果が出産休業制度の効果であり、日本のそれが育児休業制度の効果であるから、単純に両者を比較することはできない。しかし、わが国でもこうした休業制度の利用可能性が女性の継続就業の可能性を高め、賃金面においてもプラスの効果を持っていることは事実のようである。

V むすびに代えて

わが国における女性就業の時系列的な動きを見ると、第3節で述べたように、出産後も仕事を継続している人の割合は、出産前に一度就業を辞め、再び子供が大きくなってから就職する人の割合に比べ、それほど大きく上昇しているわけではない。しかし、第4節の横断面データの分析結果を見ると、育児休業制度の普及は継続就業者を増加させる可能性を示唆していた。横断面分析から見いだされた効果が時系列的にも現実のものとなり、出産後の女性の継続就業率を大きく引き上げるためには、単に形式的に育児休業制度が導入されるだけでは効果がなく、実際にどれだけ利用しやすい制度を用意できるかといった運営面での改善が必要となる。

もし、育児休業制度が企業にとって余りにもコストのかかる、そして何らメリットのな

15) ここでは賃金のデータを得るため、すでに労働市場に復帰したサンプルに限定して賃金率関数を推定しているが、これらのサンプルは理論的に企業からの提示賃金が就業を希望するための留保賃金を上回っている人のはずであり、復職していない人も含めた全サンプルへの提示賃金に比べ上方バイアスを持っている可能性がある。この問題を解決するためには、動学的ヘックマン・モデルを用いる必要があるが、いまのところ長期間にわたって同一個人を追ったパネル・データがないため、ここではそれにより推計することを断念した。

16) OECD, Employment Outlook, 1993.

い制度であるならば、法律によりその導入が義務づけられたとしても、それは形式的な導入に終わってしまう危険性が強く、実際に制度を利用できる人がいないといったことになりかねない。またたとえ利用する人が増えたにしても、それが企業にとって高い費用のかかる制度であれば、それを利用しそうな女性の採用を手控えるといった問題も起こりかねない。そうすると、米英で従来から議論されてきたように、法律により保護しようと思って導入された制度が、逆にその人たちを排除してしまうという結果にもなりかねない。

こうした問題を解決するためには、どうしても育児休業制度の利用が企業にとってもコストの安い、そしてメリットのある制度にしていく必要がある¹⁷⁾。このためには、もちろん企業も労働時間を短縮したり、時間帯に自由度を持たせるなど、労働者の自己選択が可能となる働き方を認めていく必要がある¹⁸⁾。同時に、家族による家事分担によるサポートや行政による育児支援体制の改善も必要になろう。たとえば保育行政の面においても乳幼児保育や延長保育の拡充など育児と就業の両立をバックアップしていく体制を整えていく必要がある。さらには所得保障の面においても、すでに休業中の社会保険料の免除措置や雇用保険による賃金の25%の給付も行われているが、今後さらに制度の拡充も含めて検討されて然るべきであろう。そして休業制度運用面において、すでに休業中の労働者の代替要員確保のための派遣労働者利用が認められているが、今後、職場復帰に向けての情報提供や能力開発のための本人への支援なども重要な課題となってくる。

もし結婚したり子供を持ちたくない人が増えているのであれば、少子化により年金制度や労働力の減少といった社会問題が起こっても、制度の変更によって対応すべきであり、出生率の向上をねらった政策を行政はとるべきではないかもしれない。だが、各種のアンケート調査を見ると、結婚をし、子供を持ち、なおかつ仕事を続けたいという女性の数が近年急増しているのも事実である。そうした希望があるにもかかわらず、現実には種々の阻害要因から子供を産めない人が増えたり、就業継続が難しくなっているとすれば、希望を実現化する阻害要因を行政が取り除く施策を講じるのは、当然のことである。

今回の分析では、データ上の制約から、出産した翌年の調査における就業状態についてだけ検討を行った。はたしてその後の就業継続性やキャリア・アップには、育児休業制度や出産休業制度はどのような効果を持っているのかを分析してこなかった。また賃金についても、転職者も含め実際に働いている人のデータだけを用いて分析を行っているため、上方へのサンプル・セレクション・バイアスが発生している可能性が強い。今後、無業者をサンプルに含め、さらに復職後、数年経ってからのデータを含め効果分析を行っていく必要がある。

わが国で就業中断コストが高いのは、長期雇用が重視され、年功賃金といった報酬の後払い方式が取られているためであり、短期決済型の報酬体系に変わり、労働市場が流動化すれば、能力に応じていつでも再就職できるから、就業中断のハンディキャップは薄れる

17) 樋口美雄「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』東大出版会, 1994年

18) 樋口美雄・阿部正浩「労働時間制度と従業員の定着率」『経済研究』43巻3号, 一橋大学経済研究所, 1992年

はずだとの見方がある。確かに、良好な中途採用の雇用機会が増えれば、それだけ就業中断のハンディキャップは薄れることは間違いない。また短期決済型の報酬体系になれば、長期継続就業者の少ない女性にとっては、不利な扱いをされる場面も減ると予想される。

だが日本と違って、こうした特徴を持ち合わせていないアメリカやイギリスにおいても、今回の分析結果を見ると、就業中断のハンディキャップは大きい。このことは単に賃金体系が変更され、労働市場が流動化すれば、問題は解決するとは言えないことを示す。たとえば短期決済型の賃金体系になり、労働市場が流動化しても、仕事の間断によって能力自身が低下してしまったのでは問題は解決しない。こうした社会においても、個々人がキャリアを形成していくためには就業の継続性は依然として重要であり、これをサポートする企業プログラムは仕事と育児を両立させていく上で不可欠であることを示唆している。

今後、労働力人口の減少が予想される中、個々人の持つ能力と意欲を発揮できる社会基盤を整備し、各自の価値観を実現できる社会を築いていくためには、労使にとって共に有益であり、かつ従業員の利用しやすい育児休業制度をいかに作り上げていくかが重大な課題となる。