

第4回 雇用保険制度研究会 2022年9月26日

育児休業制度・給付金について

大石亜希子（千葉大学大学院社会科学研究院）

本日の内容

- ◆ 育児休業制度(給付金含む)の評価をどのような視点で行っているのか(日本・海外の研究)
- ◆ 分配面からみた育児休業制度
- ◆ 財源問題について

育児休業制度の効果とは (OECD 1995)

- ◆雇用保障⇒労働者のウェルビーイング向上
- ◆継続就業の促進⇒人的資本喪失を回避
- ◆女性の継続就業促進⇒ジェンダー平等に寄与
- ◆子どもの健康と発達に寄与
- ◆出生率上昇に寄与

実証研究成果(日本)

- ◆ 継続就業への影響
- ◆ 出生率への影響

継続就業意欲の高い者ほど育児休業制度を利用しやすい職場を
好するというセレクション・バイアス

他の子育て支援策拡充の効果との識別が難しい

有配偶の女性雇用者(正規雇用者)のみに着目した分析が多数

実証研究成果(海外)

◆ 女性雇用への影響

短期、長期の両面から雇用・賃金への影響を把握
継続雇用率(復職確率)だけでなく、長期でみた就業率
賃金における母親ペナルティ

◆ 子どもへの影響

子どもの健康、発達にはプラスの影響を観察する研究が多い

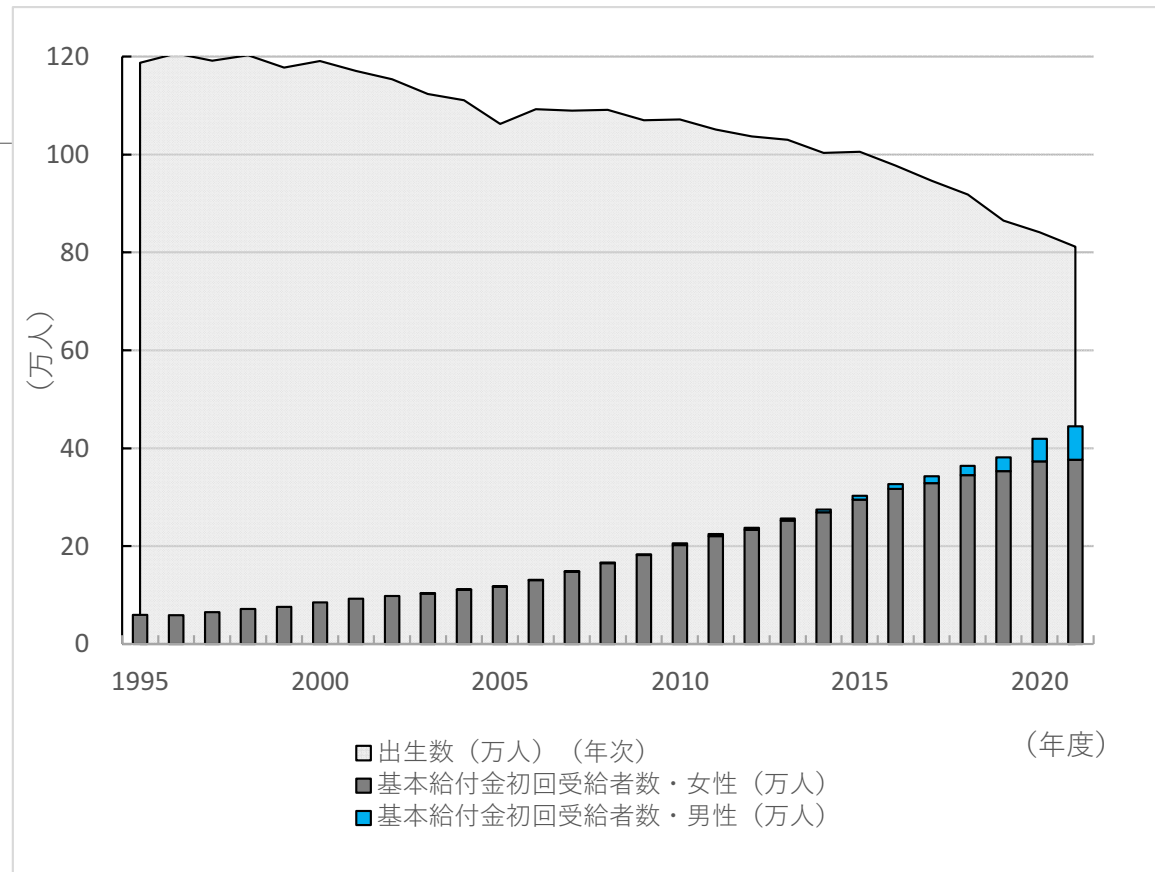
◆ 企業への影響

離職率や生産性への影響を計測した研究は非常に少ない

雇用・賃金への影響

			継続就業	女性雇用全体	母親賃金	その他
Baker and Milligan (2008)	カナダ	雇用保障つき育児休業取得可能期間の拡充	復職確率上昇	プラスまたはゼロ		
Kluve et al. (2013)	ドイツ	所得保障つき1年の育児休業制度導入	復職確率上昇			
Bergemann and Riphahn (2015)	ドイツ	所得保障つき1年の育児休業制度導入		高学歴女性の出産後3～5年目の就業確率を引き上げる		
Shonberg and Ludsteck (2014)	ドイツ	所得代替率が低い・あるいは無休の育児休業期間延長			復職後8年目時点での賃金が低い傾向	
Lequien (2012)	フランス	2子世帯の育児休業期間を3年まで延長			10年後の賃金が低い傾向	
Lalive and Zweimuller (2009)	オーストリア	所得保障つき育児休業期間の1年から2年への延長			短期的に母親の賃金を引き下げるが長期の影響は確認されない	
Dahl et al. (2016)	ノルウェー	所得保障つき育児休業期間を18週から35週に延長		なし	なし	完結出生率、婚姻率、離婚率に及ぼす影響は確認されない

出生数と育児休業給付初回受給者数の推移



(注) 出生数は年次、基本給付金初回受給者数は年度の数値である。

(資料) 厚生労働省「雇用保険事業月報」、「人口動態調査」

第1子妊娠前の従業上の地位の推移

第1子出生年	1990-94	1995-99	2000-04	2005-09	2010-14	2015-19
(客体数)						
総数	2074	3424	3421	1821	766	741
正規の職員	851	1431	1412	747	349	382
パート・派遣	401	717	918	594	218	198
自営業主等	93	144	119	45	23	24
無職・学生	729	1132	972	435	176	137
(構成比)						
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規の職員	41.0	41.8	41.3	41.0	45.6	51.6
パート・派遣	19.3	20.9	26.8	32.6	28.5	26.7
自営業主等	4.5	4.2	3.5	2.5	3.0	3.2
無職・学生	35.1	33.1	28.4	23.9	23.0	18.5

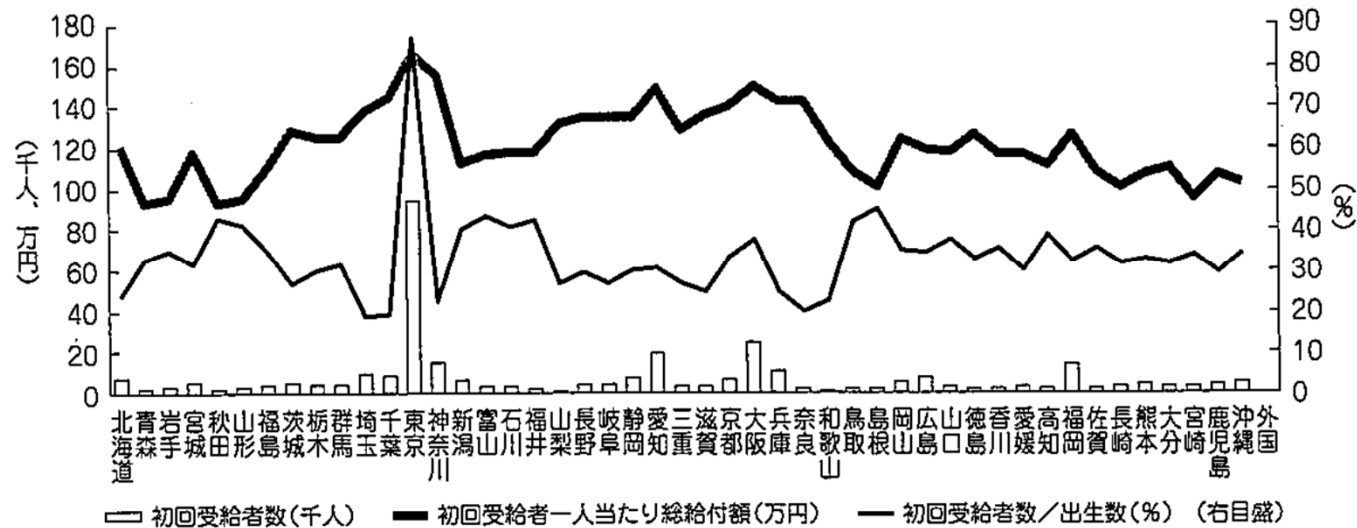
(注) 国立社会保障・人口問題研究所『第15回出生動向基本調査』報告書 図表II-4-10 および『第16回出生動向基本調査』結果の概要図表9-5をもとに大石作成。対象は第1子が1歳以上15歳未満である初婚同士夫婦(妊娠前後の従業上の地位が判明)。

この間の変化

- 未婚率の上昇(例:30~34歳女性 2000年26.6%→2020年38.5%)(総務省統計局「国勢調査」)
- 非正規化の進行(例:30~34歳女性就業者に占める非正規の職員・従業員の割合 1997年38.5%→2017年43.4%)(総務省統計局「就業構造基本調査」)
- その一方で、第1子を出産した女性の妊娠前の就業状態では、正規の職員・従業員の割合が上昇している
- 正規の職員・従業員ほど育児休業制度を利用して就業継続する傾向が強まっている可能性

地域的な格差

図3 都道府県別初回受給者数と1人当たり給付額、出生数に占める割合



(資料) 厚生労働省「雇用保険事業年報」、「人口動態統計」

(注) 出生数は2017年、初回受給者数は2017年度のもの。事業所の所在地で受給者数が把握されるため東京都など大都市圏の受給者数には近隣県の居住者が含まれており、出生数に占める割合が過大になっている可能性がある。(出所)大石(2019)

育児休業制度に内在する格差拡大メカニズム

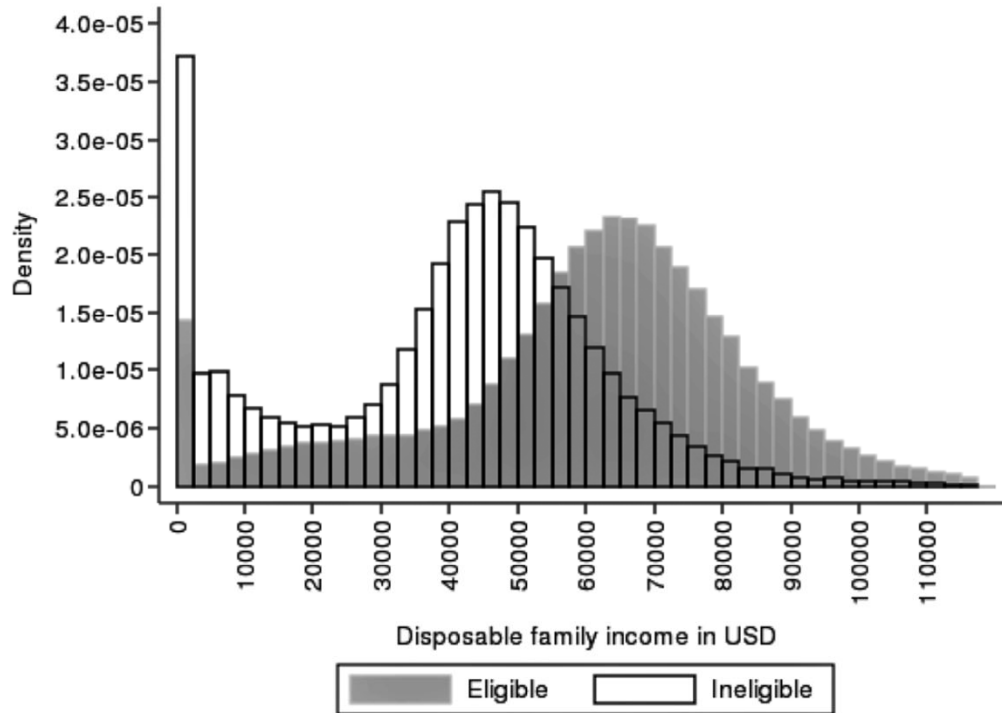
- 雇用形態による育児休業制度の利用率の格差
- 地域的な格差
- Assortative mating（同類婚）

育休制度を利用した就業継続の有無を通じて生涯所得格差、世帯所得格差の拡大につながる可能性

海外の研究

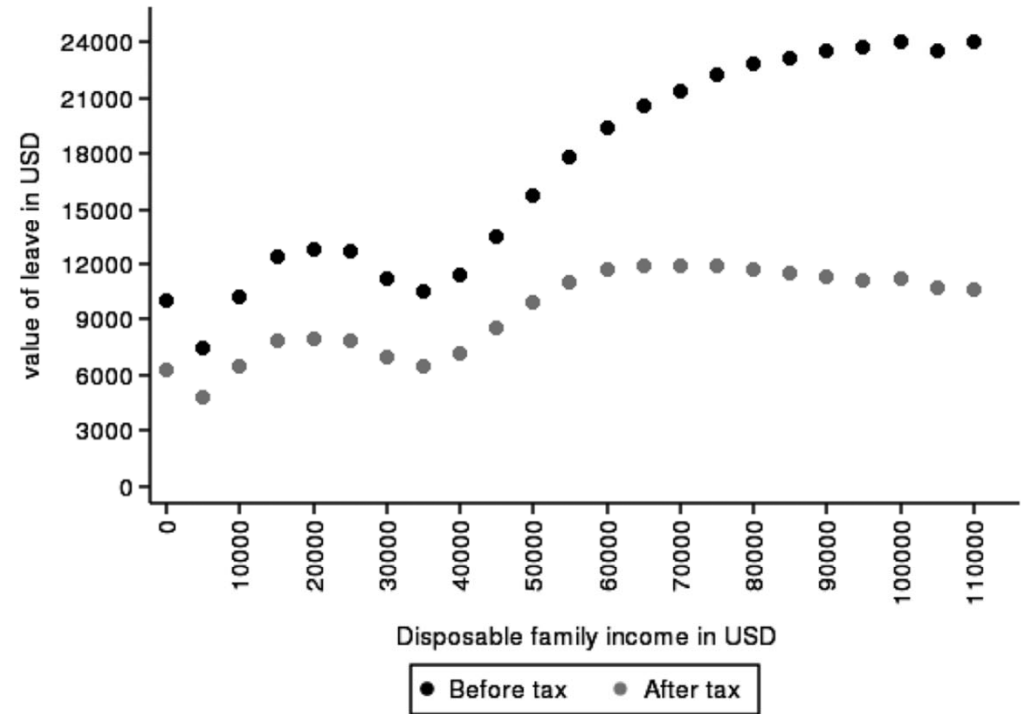
- 所得階層によって育児休業制度へのアクセスに格差 (Bana et al. 2018; Dahl et al. 2016; McKay et al. 2016)
- 所得階層による育児休業給付の受給額の差 (Dahl et al. 2016)
休業前所得にリンクした給付という制度設計、逆進的な再分配
- 会社の属性・職場環境が育児休業制度などの社会保障制度利用に大きく影響する (Bana et al. 2018)

FIGURE 5.—DISTRIBUTION OF DISPOSABLE FAMILY INCOME THE YEAR PRIOR TO BIRTH, FOR ELIGIBLE AND INELIGIBLE MOTHERS



Sample of eligible and ineligible mothers aged 25 to 40 giving birth during the period 1987 to 1992. Disposable income is calculated as the sum of parents' combined labor income, parental leave benefits, nontaxable transfers, unemployment benefits, and sick leave minus taxes paid and is measured the year before birth and converted into year 2010 dollars. The top 1 percentile of disposable family income is excluded from the graph. Each bin in the histogram is \$2,500 wide.

FIGURE 6.—AVERAGE VALUE OF PAID LEAVE TRANSFER BY DISPOSABLE FAMILY INCOME, BEFORE AND AFTER TAX



Sample of all mothers who gave birth between 1987 and 1992. Disposable income is defined in the note to figure 5. The top 1 percentile of disposable family income is excluded from the graph. Each observation in the graph plots the average value of the leave transfer for a \$5,000 interval.

留意すべき点

- 逆進的な面があるからといってその制度全体を否定すべきものではない。部分的に逆進性をもつ社会保障制度は他にも多数ある(厚生年金、国民健康保険料、そもそも雇用保険制度も)
- 教育費などの子育て費用の私的負担が大きい(家族支出のGDP比が小さい)ために、出生数が減少する中で、子どもを生む人や育児休業を利用する人に占める正規の職員・従業員の割合が上昇していることも考えられる
- フランスの所得税制(N分N乗方式)のように、高所得層に出産インセンティブを与える制度を設けている国もある
- 育児休業制度(給付金を含めて)全体の評価は、労働者(および家族)の長期的アウトカム、社会的収益率(税・社会保険料拠出)、企業にとってのコスト・ベネフィット、子どもの外部効果等を含めて総合的に行う必要がある

財源問題について

- 国庫負担に移行
 - 従来、給付対象から漏れていた労働者も何らかの給付を得られる
 - 子育て費用を社会全体で負担⇔子どもの外部効果
- 権利性がどこまで保障されるか
- 安定的な財源が保障されるものではない
- 制度利用への職場の理解、アクセス

その他

- 男性の育児休業取得促進と財源問題
- 「育児休業取得率」を政策立案・評価に用いることの妥当性

参考文献

本報告で引用した論文は以下の2つに出典が記載されています

大石亜希子(2019)「増大する育児休業給付金とその課題」『週刊社会保障』No.3029

Rossin-Slater, M. (2017). “Maternity and family leave policy” in *The Oxford Handbook on the Economics of Women*, ed. Susan L. Averett, Laura M. Argys and Saul D. Hoffman. (New York: Oxford University Press.)

<その他>

Dahl, G. B., Løken, K. V., Mogstad, M., & Salvanes, K. V. (2016). What is the case for paid maternity leave?. *Review of Economics and Statistics*, 98(4), 655-670.