

育児休業取得における所得保障制度の役割

晶 中 亭

日本の男性の育児休業取得率は著しく低く、職場で男性が育児休業を取りにくい理由として、職場環境に関する問題点が多く指摘されている。一方で、育児休業期間中の所得保障制度である雇用保険の育児休業給付の意義や、政策上の課題について議論を展開するものはあまり見られない。本稿では、ワーク・ライフ・バランス、女性の出産育児後の継続雇用を目的とした育児休業及び育児休業給付について、現状把握と政策課題の明確化を目的としたいくつかの分析を行った。『雇用均等基本調査』で計測される育児休業取得率の問題を補うため、『就業構造基本調査』をベースとした育児休業取得率の再推計を行った。また、育児休業給付に関する分析として、育児休業取得者の育児休業給付受給率や育児休業給付受給者の賃金水準に関する推計を行った。

1. はじめに

ワークライフバランスの改善、女性の結婚、出産後の就業継続向上といった観点から、育児休業制度の活用、特に男性の育児休業取得率向上が重要であると考えられている。日本の男性の育児休業取得率は著しく低い、その理由として、職場で男性が育児休業を取りにくい雰囲気があること、昇進への影響が懸念されることなど職場環境に関する問題点が多く指摘されている。このような現状に対し、企業に子育て環境の整備に関する行動計画策定を義務付け、厚生労働省が目標達成を認定する次世代育成支援対策推進法や、ファミリー・フレンドリー企業を表彰する均等・両立推進企業表彰制度が実施されている。

その一方で、育児休業期間中の所得保障制度である雇用保険の育児休業給付¹⁾の給付率(従前賃金額に対する育児休業給付額の割合)や最大給付期間などが近年改正されている。育児休業に関する先行研究において、育児休業給付の意義や、政策上の課題について議論を展開するものはあまり見られない。厚生労働省(2014)では、配偶者の妊娠時に育児休業を取得しなかった男性のその理由(3つまで回答可)として、「職場が育児休業制度を取得し

1) 雇用継続給付の1つとして位置づけられている。雇用継続給付には育児休業給付以外に高年齢雇用継続給付、介護休業給付が存在する。

づらい雰囲気だったから」(育児休業取得意向あり29.1%, 意向なし15.7%), 「日頃から休暇を取りづらい職場だったから」(意向あり25.1%, 意向なし16.6%) などが高い割合を示している。しかし, 「休業取得による, 所得減等の心配があったから」(意向あり13.7%, 意向なし15.1%) の回答も少ない割合とはいえない²⁾。育児休業給付による所得保障の範囲や利用可能性をさらに改善することで, 男性の育児休業取得率を向上させることも部分的には可能と考えられる。

本稿では, 日本における育児休業の取得と, 育児休業給付の受給の関係を分析, 考察することで, 育児休業給付の意義や政策上の課題を明らかにすることを目的としている。本稿の構成は以下の通りである。まず2章では, 育児休業の取得の近年の状況について確認する。一般によく参照される育児休業取得率の指標上の問題点についても検討する。3章では育児休業取得と育児休業給付制度の関係性を明らかにするため, 育児休業取得者のうち育児休業給付受給者の割合を推計する。4章では育児休業給付の問題点を明確化するため, いくつかの予備的考察を行う。

2. 育児休業取得率に関する問題

育児休業の利用状況に関して, 一般に最も参照されているのが「育児休業取得率」であろう。これは, 毎年調査である厚生労働省『雇用均等基本調査』により計測されている。最新の2013年の結果は男性が2.03%, 女性が83.0%となっており, 男女間で大きな開きがある。しかし, この育児休業取得率の計算方法については重大な問題がある。育児休業取得率は以下の定義により計算される。

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち, 調査時点までに育児休業を開始した者 (開始予定の申出をしている者を含む) の数}}{\text{調査前年度1年間の出産者 (男性の場合は配偶者が出産した者) の数}}$$

『雇用均等基本調査』は10人以上の企業及び5人以上の事業所を対象に, そこに雇用される従業員について質問をする形式の調査である。図2-1は『雇用均等基本調査』(2013年)から育児休業取得者に関する部分の抜粋であるが, 「平成23年10月1日から平成24年9月30日までの間に, 在勤中に産出した女性及び配偶者が産出した男性」の人数を質問している。つまりここで指す出産者・配偶出産者とは, 本人の出産または配偶者の出産時点で調査対象事業所に在籍する者に限られる。女性に多い妊娠がわかり, 出産前に離職する従業員はカウントされない。裏を返せば, 女性の育児休業取得率は, 出産時に雇用は継続した者の中で,

2) 厚生労働省 (2014) 47ページ。

図 2-1 『雇用均等基本調査』の育児休業取得に関する質問項目

1 育児休業制度等の利用状況

問 1 育児休業制度の利用状況

貴事業所が把握している出産者・配偶者出産者、育児休業者数は何人ですか。
(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

(1) 出産者・配偶者出産者の人数

(平成23年10月1日から平成24年9月30日までの間に、在職中に出産した女性及び配偶者が出産した男性)

出産者			配偶者出産者		
	うち有期契約 労働者数	うち育児休業制度の対象 となる有期契約労働者数		うち有期契約 労働者数	うち育児休業制度の対象 となる有期契約労働者数
人	人	人	人	人	人

(2) 育児休業者数(男女別人数)

(1) の出産者及び配偶者出産者のうち、平成25年10月1日までの間に育児休業を開始した者
(休業申出者を含む。)

育児休業者(女性)		育児休業者(男性)	
	うち有期契約労働者数		うち有期契約労働者数
人	人	人	人

(出所) 厚生労働省『雇用均等基本調査』調査票より筆者作成。

育児休業を取得した者の割合を示しているに過ぎない。育児休業の取得状況を指標化する目的は、育児休業の取得により、女性が出産育児のための離職をどの程度回避できているかを知ることにある。離職した従業員を含まない指標では目的と合致しない。

男性に関しては配偶者の出産前の離職は少なく、離職したとしてもほとんどのケースでは配偶者の出産とは無関係な理由によるものであると考えられる。したがって、男性の育児休業取得率は、男性が育児に参加し、パートナーの雇用継続をどの程度サポートしているかを示す指標として活用できる。2002年の男性の育児休業取得率は0.33%であった。2013年までの約10年間で男性が育児休業を取得する割合は6倍以上に増加している³⁾。しかし男性の場合においても、この数値そのままに育児休業の活用が拡大したとはいえない理由がある。『雇用均等基本調査』は毎年ではないものの、育児休業取得者の復職までにかかる期間についても質問している。表 2-1 は、育児休業後の復職までの期間(復職者のみ)の分布を示している。階央値をもとに平均の育児休業取得月数を推計すると⁴⁾、女性の取得期間は9.1カ月から、11.1カ月へと2カ月も伸びているが、男性については1カ月前後で大きな変化は見られない。男性の育児休業取得者のうち1カ月以上取得する割合は、2005年に68.2%であっ

3) 2003年の『雇用均等基本調査』では育児休業取得に関する質問がされていない。

4) 例えば、「2週間～1カ月未満」の階級では14日以上30日未満であるので、ここにカウントされた者は平均22日育児休業を取得したとみなし、分布から全体平均を推計する。

表 2-1 取得期間別育児休業後の復職者の割合 (2005-2012年)

(単位：%)

年	男性				女性			
	2005	2008	2010	2012	2005	2008	2010	2012
育児休業後 復職者計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
5日未満	31.7	54.1	35.1	41.3	2.6	1.0	0.4	0.3
5日～ 2週間未満			28.9	19.4			0.3	0.9
2週間～ 1カ月未満			17.3	14.8			0.8	1.6
1カ月～ 3カ月未満	65.8	12.5	7.2	17.9	9.9	5.8	4.7	4.8
3カ月～ 6カ月未満	1.5	3.9	4.7	2.2	15.1	13.6	10.7	6.9
6カ月～ 8カ月未満		0.7	0.3	1.4	8.2	9.8	8.4	8.2
8カ月～ 10カ月未満		0.2	0.3	0.4	12.2	13.1	11.4	13.7
10カ月～ 12カ月未満		0.0	0.4	2.1	35.0	32.0	32.4	33.8
12カ月～ 18カ月未満		0.3	0.5	0.3	13.5	16.9	24.7	22.4
18カ月～ 24カ月未満		0.1		0.2	1.7	3.1	3.7	4.9
24カ月～ 36カ月未満					0.7	0.7	2.0	1.6
36カ月以上					0.1	0.1	0.3	0.7
不 明	0.9	28.1	5.3		1.1	3.8	0.1	0.3
1ヶ月以上 (再掲)	68.2	45.9	18.7	24.6	97.5	99.0	98.5	97.2
平均取得 期間推計 (月)	1.5	0.8	0.8	1.1	9.1	9.6	11.0	11.1

(出所) 厚生労働省『雇用均等基本調査』より筆者作成。

たが、2012年時点では24.6%と3分の1程度にまで減少している。配偶者の出産の立ち合いなど数日程度の育児休業取得の増加が、人数ベースの育児休業取得率増加にかなりの程度寄与していることがわかる。しかし、そうした数日程度の育児休業取得が、パートナーの雇用継続を決定付けているとは考え難い。企業に対して子育て環境の整備に関する行動計画策定を義務付けた次世代育成支援対策推進法において、厚生労働省が目標達成を認定する基準に従業員の育児休業取得率が含まれている。また、厚生労働省の均等・両立推進企業表彰制度においてもファミリー・フレンドリー企業の表彰基準に育児休業取得率が含まれている。これらの制度における育児休業取得率も、雇用均等基本調査における育児休業取得と定義は若干異なるものの取得期間を考慮しない点は同様である⁵⁾。こうした両立支援政策が男性の短期間の育児休業取得を増加させている可能性も否定できない。

以上述べたように『雇用均等基本調査』により計測される育児休業取得率は、男性、女性それぞれに異なる理由で、育児休業の活用状況を評価する指標として問題を抱えている。

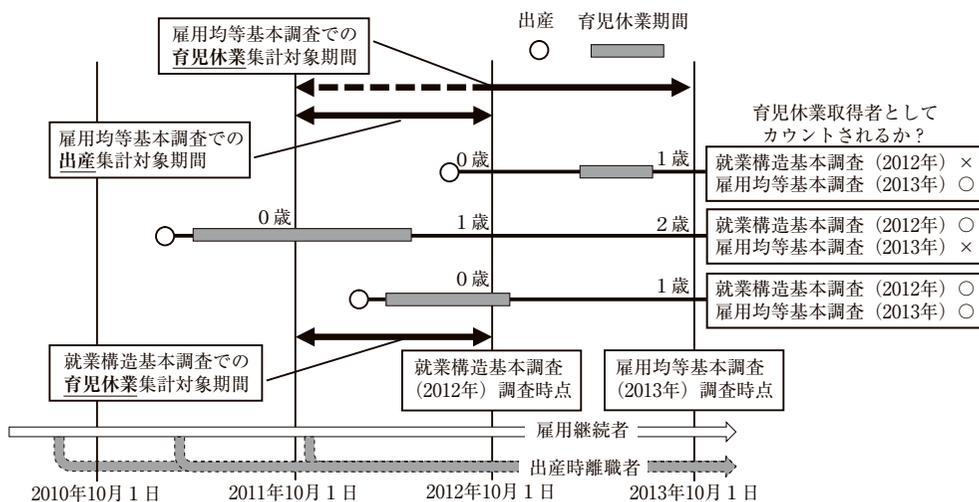
3. 育児休業取得率の再推計

前章で述べたように、厚生労働省『雇用均等基本調査』による育児休業取得率の計算方法には、出産を控えて離職した従業員が分母に含まれていないという問題点を持っている。事業所に対して質問を行うという調査の方法上、この問題を同調査の枠組みで克服することは困難である。そこで、総務省『就業構造基本調査』を用いて、乳幼児の育児をしている女性のうち、出産時に離職した女性と出産後も雇用を継続した女性の人数を推計してみよう。なお『就業構造基本調査』では2012年調査から、育児休業制度の利用状況に関する調査項目が追加された。ただし、『就業構造基本調査』では、「この1年間に育児休業などの制度を利用しましたか」という質問であり、この聞き方では1年以内に育児休業を開始した者だけでなく、1年以上前から育児休業を開始していて調査時点から1年以内に終了または休業を継続している者も該当する。調査時点の2年前から1年前の間に出産（または配偶者が出産）した者に絞り込み、その中で育児休業を取得したものと質問している『雇用均等基本調査』とはやや対象範囲が異なっていることに注意が必要である。集計対象となる育児休業取得者が養育している子どもの年齢は『雇用均等基本調査』の場合、調査時点で全員1歳である。これに対し、『就業構造基本調査』では0歳または1歳の子どもを養育している者が対象となる。

推計方法は次の通りである。まず末子の年齢が0歳以下の世帯の「妻」のうち、出産時に雇用の継続を希望しながら離職した者として、無業者で就業希望であり過去1年以内に離職

5) 野城 (2013) 106-109ページ。

図 3-1 雇用均等基本調査と就業構造基本調査における育児休業



したものを出産による離職者とした。ただし、『就業構造基本調査』の世帯に関する集計は限定された世帯類型のみとなっている。ここで集計したのは「夫婦と子供から成る世帯」, 「夫婦, 子供と両親から成る世帯」, 「夫婦, 子供とひとり親から成る世帯」の妻のみである。次に、育児休業取得者として同じく末子の年齢が0歳以下の世帯の妻のうちの雇用者数の推計値に、『雇用均等基本調査』の育児休業取得率を乗じて、育児休業取得者の総数を推計した。『就業構造基本調査』の育児休業取得者数を用いなかったのは、先述の通り対象者が養育する子どもの年齢範囲が異なるためである。絞り込む世帯を末子の年齢が1歳以下まで広げることも検討したが、末子の年齢が1歳の世帯の場合、1年以上前に育児休業期間を終了し、育児休業を取得していてもカウントされないケースもあるため、この方法は採らなかった。『雇用均等基本調査』と『就業構造基本調査』が調査対象とする育児休業の取得期間の違いを図3-1にまとめた。この図からわかる通り、育児休業所得者数を求めるために使用する育児休業取得率の数値は、『就業構造基本調査』の1年後の数値である。

表3-1は、2007年と2012年の『就業構造基本調査』から末子の年齢が0歳以下の世帯の妻の就業状況を示している。末子が0歳以下の世帯においても、有業者である妻の人数は約10万人増加している。また、無業者のうち、就業希望者の割合は約半数程度である。

表3-2は、表3-1の結果から育児休業取得者と、育児休業を取得せず雇用を継続した者、出産により離職した者、それぞれの推計値と割合を示している。出産時離職者の割合は30.2%から23.0%にまで約4分の3に減少している。出産前後も雇用を継続する割合が高まっていることがわかる。しかし、育児休業取得率は63.2%から59.9%に低下している。増加

表 3-1 末子の年齢が0歳以下の世帯の妻の就業状況 (2007, 2012)

(単位:人)

	育児休業 取得率 ①	有業者			無業者		
			雇用者	継続 就業者 ②	就業希望者	離職者 ③	
2007年	90.6%	263,900	245,900	221,400	669,700	344,400	106,400
2012年	76.3%	328,700	343,700	314,700	565,200	319,300	94,200

(注) 1. 「夫婦と子供から成る世帯」, 「夫婦, 子供と両親から成る世帯」, 「夫婦, 子供とひとり親から成る世帯」の世帯のみの結果である。

2. 継続就業者とは1年前も現在と同じ勤め先(企業)で就業していた者であり, 離職者とは1年前には仕事をしてしたが, その仕事を辞めて, 現在は仕事をしていない者である。

(出所) 総務省『就業構造基本調査』, 厚生労働省『雇用均等基本調査』より筆者作成。

表 3-2 女性の出産時雇用継続における育児休業の利用状況 (2007, 2012)

(単位:人)

	1年前の 雇用者数 ④ = ② + ③	出産時雇用継続者		出産時雇用継続者割合		出産時離職者 割合 ③ / ④
		育児休業 取得あり ⑤ = ② × ①	育児休業 取得なし ⑥ = ② - ⑤	育児休業 取得あり ⑤ / ④	育児休業 取得なし ⑥ / ④	
2007年	327,800	200,588	20,812	63.2%	6.6%	30.2%
2012年	408,900	240,116	74,584	58.7%	18.2%	23.0%

(注) 1. 「夫婦と子供から成る世帯」, 「夫婦, 子供と両親から成る世帯」, 「夫婦, 子供とひとり親から成る世帯」の世帯のみの結果である。

2. 出産時雇用継続者には, 末子を出産前後に離職し, 末子が1歳になる前に再就職した者も含まれる。

(出所) 総務省『就業構造基本調査』, 厚生労働省『雇用均等基本調査』より筆者作成。

しているのは育児休業を取得せずに雇用を継続する者である。この5年間においては, 育児休業の拡大より, その他の子育て支援政策, 例えば保育所の拡充などが, 女性の継続雇用増加に寄与したものと考えられる。

ここで行った推計には技術上の問題点がある。1つは出産時離職者として, 末子年齢が0歳の世帯で1年以内に離職した妻を集計しているが, 同範囲の無業者の中には妊娠が分かり, 1年以上前に離職をした者もいると考えられることである。そのため出産時離職者は少なく推計されているはずである。もう1つは, 育児休業取得者を『雇用均等基本調査』の育児休業取得率を用いて求めている点にある。『雇用均等基本調査』は従業員10人以上の事業所を対象とした調査であり, 調査対象とならない小規模な事業所ではより育児休業取得率は低いと予想される。育児休業を取得した雇用継続者数を過大に推計している可能性がある。

ただし、2007年と2012年では同条件での推計を行っており、変化の動向は把握可能であると考えられる。

4. 育児休業給付に関する考察

前章で明らかにしたように、近年では女性の育児休業制度の活用はそれほど拡大しているとはいえない。そうした状況の中で、雇用保険の育児休業給付に関してはどうか。本節では育児休業給付の利用状況と、その政策上の課題について若干の分析を行う。

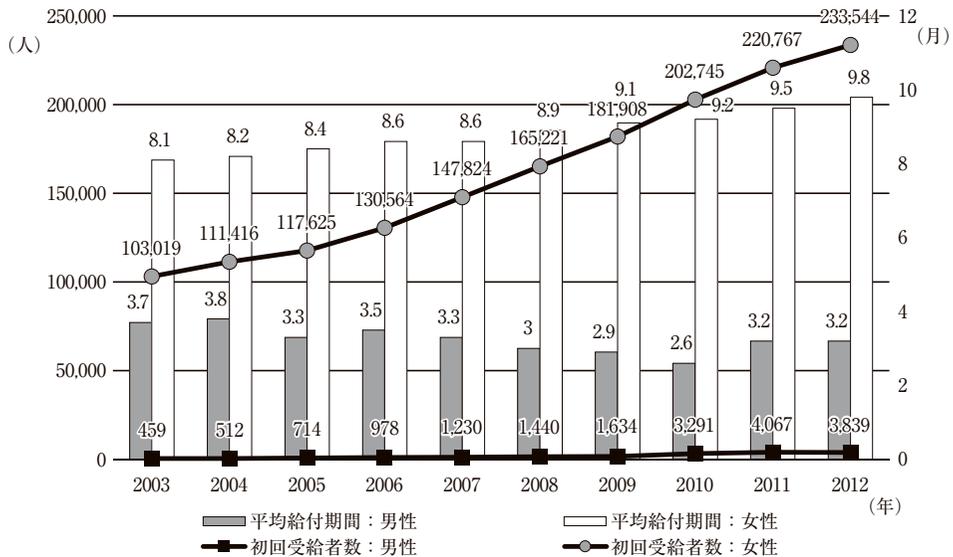
育児休業給付の受給状況に関する統計データとして厚生労働省『雇用保険事業年報』がある。しかしこの報告書は集計内容があまり充実しておらず、育児休業給付に関しては「初回受給者数」⁶⁾として、受給者の実数が把握できるのみである。厚生労働省の労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会の第89回審議において、育児休業給付の改正に関する議論が行われた⁷⁾。この際に添付された資料に、育児休業給付の平均受給月額、平均給付期間などが示されている。図4-1は、育児休業給付の男女別受給者数と、平均給付期間の推移を示したものである。ここからわかるように、育児休業給付の利用者数は2003年から2012年までの間に女性で約2倍、男性で約8倍に増加している。平均給付期間に目を向けると、女性では期間が伸びているのに対して、男性では若干縮小している。これは、第2章で指摘した男性の短期の育児休業取得が増加していることと合致する。

2012年の『就業構造基本調査』によると男性の育児休業取得者数は19万4,700人であった。ただし厚生労働省『人口動態統計』による2012年の0～1歳の人口が約209万人であることから、男性の育児休業取得率は少なくとも10%程度となり、『雇用均等基本調査』の2.03%と比べて明らかに多すぎる。その理由は明らかでないが、『就業構造基本調査』の「調査票記入のしかた」では、育児休業等には年次有給休暇を取得した場合は含まないとしているものの、実際は育児等を目的とした年次有給休暇取得を育児休業と混同した回答者が多数いるのではないだろうか。労働者が育児休業のつもりで申請した休暇を、会社側が年次有給休暇として処理しているケースが多数あるとすると、事業主が回答する『雇用均等基本調査』と、労働者本人が回答する『就業構造基本調査』の結果の食い違いが上手く説明できるからである。前章の推計と同様に、末子が0歳の子どもがいる世帯数92万7,400に『雇用均等基本調査』の男性の育児休業職率2.03%を乗じると、育児休業取得者数は1万8,826人と推計

6) 『雇用保険事業年報』では、受給者数を示す用語として「初回受給者数」と「受給者数」の2つの用語が用いられている。「受給者数」とは2カ月に1度、2カ月分まとめて行われる給付ののべ数であり、「初回受給者数」はその最初の1回目を集計した数値である。したがって人数ベースの育児休業給付受給者数に該当するのは「初回受給者数」である。

7) 2013年5月27日開催。

図 4-1 育児休業給付の男女別受給者数と平均給付期間の推移



(出所) 労働政策審議会 職業安定分科会雇用保険部会 (第89回) 資料より筆者作成。

される。2012年男性の育児休業給付受給者数3,839人はこのうちの20.4%に相当する。一方、女性の育児休業取得者数の推計値24万116人に対し、育児休業給付受給者数23万3,544人は97.3%に相当する。

育児休業給付の受給要件として、育児休業を取得し1カ月の就業日が10日以下であること、会社から育児休業中も賃金が支払われる場合、育児休業以前の賃金の80%以下であることなどが定められている。表2-1で示した育児休業の取得期間の分布によると1カ月以上の育児休業を取得するのは男性で24.6%、女性で97.2%である。特に男性においては、育児休業給付を受給するに至らない、短期の育児休業取得が多い。また、2012年の『雇用均等基本調査』によると育児休業期間中に「毎月金銭を支給する」事業所が10.3%となっている。育児休業期間中の賃金支給など、育児休業取得に対するサポートが充実した企業に育児休業取得者が多く偏っているものと考えられる。

次に、育児休業取得者の賃金の水準について検討しよう。育児休業取得者の賃金水準に関する公的な統計データは存在しないが、間接的な推計は可能である。その1つは、先の労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会の資料に掲載されている、平均受給月額から育児休業給付の給付率で割って逆算する方法である。2012年時点の給付率は50%であった⁸⁾。もう

8) 2013年4月より改正され、支給開始から6カ月までは賃金月額の67%へと引き上げられた。7カ

表 4-1 育児休業取得者及び育児休業給付受給者の賃金水準推計結果
(単位：円)

	男性	女性
平均受給月額から推計	285,416	223,530
賃金センサスから推計	348,778	268,928
厚生年金保険料免除者の標準報酬月額	364,639	248,057

(出所) 総務省『就業構造基本調査』, 厚生労働省『雇用均等基本調査』, 労働政策審議会 職業安定分科会雇用保険部会(第89回)資料, 厚生労働省『厚生年金保険・国民年金事業年報』より筆者作成。

1つは、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(『賃金センサス』)を基に推計する方法である。賃金センサスからは育児休業取得者や、出産・配偶者の出産があった労働者を抜き出すことは出来ないが、『就業構造基本調査』に集計されている育児休業取得者の年齢構成をウェイトとして、推計値を計算することが可能である。雇用保険各給付の支給額を計算する基礎となる「賃金日額」は、育児休業など開始以前の6カ月間の賃金を180で割り1日あたりの賃金としたものであり、そこに30を掛け1カ月分としたものが「賃金月額」である。この計算に含まれる賃金には、時間外労働手当や通勤手当なども含まれる。『賃金センサス』で集計されている賃金のうち、賃金月額に相当するのは「きまって支給する現金給与額」である。3つ目の方法として、厚生年金の業務統計である『厚生年金保険・国民年金事業年報』に掲載された、年度末時点の育児休業期間中厚生年金保険料の納付が免除された被保険者の『標準報酬月額』を採用する方法がある。厚生年金と雇用保険では被保険者の対象範囲が若干異なるが、概ね一致している。また、厚生年金の保険料額や年金額の計算基礎に用いる『標準報酬月額』も、雇用保険の『賃金月額』と含まれる賃金の範囲はほぼ同じである。表4-1は以上の3つの方法で推計された、2012年の育児休業取得者及び育児休業給付受給者の賃金水準を示したものである。まず注目されるのが平均受給月額から逆算した賃金額がほかの2つよりもかなり低い水準となったことである。育児休業給付の支給額には上限と下限が設けられており、賃金月額が42万6,000円を超える賃金は42万6,000円として、6万9,000円を下回る賃金は6万9,000円として計算される。育児休業給付受給者の中に、賃金がこの上限を超える者が多数含まれている場合、給付額から推計する方法では実際の賃金水準よりも低く推計される。また、賃金センサスを基にした推計と厚生年金保険料免除者の標準報酬月額を比較すると、男性では後者が高く、女性では前者が高い。この2つの推計方法を比べた場合、『厚生年金保険・国民年金事業年報』は業務統計であるため集計対象は全ての被保険者であり、短期の育児休業取得者はより信頼性が高い。一方、賃金センサスを用いた推計

月目以降は50%で計算される。

は、育児休業取得者の賃金を直接求めているわけではなく、育児休業を取得する年齢層の平均賃金を示すものである。したがって両者の違いは、育児休業給付受給者の平均賃金と、同世代の平均賃金を示すものと考えることが出来る。男性では同年齢層の賃金より、育児休業中の厚生年金保険料免除者の賃金の方が平均して賃金が高い。育児休業は、労働環境が整った比較的待遇の良い企業に在籍する労働者が取得するという、従来のイメージと合致する結果である。一方で、女性に関しては、育児休業中の厚生年金保険料免除者の賃金は、同年齢層の平均賃金より低い。この結果について現段階で明確な理由を挙げることは難しいが、出産後も雇用を継続することを望む女性の中には、賃金が高く同時に高い職務遂行能力が求められる仕事に就いている者が多く含まれると考えられる。そうした賃金の高い女性は産前産後休暇後に育児休業を取得せず、すぐに職場復帰をすることが多く、一方で、比較的賃金は低いものの育児休業を取得し、出産後も雇用を継続する女性は職場復帰を急がず、長めに育児休業を取得するケースが多いのではないかと予想される。

5. ま と め

本稿では、ワークライフバランス、女性の出産育児後の継続雇用を目的とした育児休業及び育児休業給付について、現状把握と政策課題の明確化を目的としたいくつかの分析を行った。育児休業の利用状況を示す指標として一般に用いられる『雇用均等基本調査』で計測される育児休業取得率には、出産時に離職した女性が含まれていないなど指標の定義上の問題があり、政策目標の達成度を示す指標としてあまり妥当なものとはいえない。この問題を補うため、『就業構造基本調査』をベースとした育児休業取得率の再推計を行った。その結果、2007年から2012年の間では出産時に離職する女性の割合は大幅に減っていたものの、育児休業取得率自体は低下しており、育児休業を取得せず雇用を継続する女性の割合が増加していることがわかった。また、育児休業給付に関する分析では、男性の育児休業取得者のうち育児休業給付まで受給する者の割合は約20%に過ぎず、平均受給期間も短期化していることがわかった。育児休業給付受給者の賃金水準に関する推計を行った結果、男性は賃金が高い層に偏っていることが示された。その一方で女性はやや賃金が低い層に受給者が偏っている。

育児休業制度の利用拡大を目指すうえで、重要な課題は男性の育児休業取得を増加させることである。男性が一般的に育児休業を取得するようになれば、ワーク・ライフ・バランスの改善や、離職を余儀なくされたり、育児休業を長期に取ることなどにより生じるキャリア形成上の女性の不利を、解消ないし改善することが期待できる。男性の育児休業取得率が低いことだけでなく、育児の参加にあまり寄与しない短期間の育児休業取得が増加していることは、懸念すべき問題である。男性の育児休業給付受給者は賃金が高い層に偏っていることは、裏を返せば、賃金が低い層では育児休業を取得する条件が整っていないことを意味す

る。こうした層では職場環境により、育児休業の取得を言い出しにくいといった状況も多いと予想されるが、家計に余裕が無く育児休業中の所得低下を受け入れられないといった理由も考えられる。このような男性に対しては、育児休業給付の給付率を引き上げることで、育児休業を取得に対するディスインセンティブを低下させることが出来る。また、女性で比較的賃金が低く育児休業給付を受給している層については、配偶者と合計した世帯全体の収入を維持するため、離職せずに育児休業を取得して雇用を継続しているケースも存在するのではないだろうか。こうした世帯に対しても、育児休業給付を増額させることで、職場復帰の準備に余裕をより多く持たせることが可能となる。こうした収入が低い層をターゲットとして育児休業給付の制度見直すことが、今後の政策課題となるべきであると筆者は考える。低所得層を対象とするのであれば、一律の給付率を採用するのではなく、求職者給付のように賃金が低い受給者には高い給付率を適用する方法も考えられる。また、賃金日額の下限を引き上げる方法も有効である。さらには、そもそも雇用保険に加入していないため、育児休業給付を受給できない短時間労働者への対応も視野に入れるべきであろう。

育児休業を利用拡大するためにはもちろん、各企業や労働者各個人がワーク・ライフ・バランスに対する価値意識を形成し、育児休業に対するネガティブなイメージを克服していくことが最も重要である。しかし、各個の意識を変革していくための具体的手段は限られる。政策として育児休業の利用拡大を目指すのであれば、企業や労働者の意識の問題として片付けてしまわず、それ以外の具体化可能なアプローチを模索するべきである。受給に制度的制約がある育児休業給付を見直すことは、具体化可能なアプローチの1つとして見過ごすべきではない。そこでは低所得世帯の育児休業中の所得低下に留意すべきである。育児休業は、就業に対して高いモチベーションを持った女性が利用する制度であるという固定観念を克服し、より普遍的な制度を目指していくことが期待される。

参考文献

- 阿部正浩（2005）「誰が育児休業を取得するのか—育児休業制度普及の問題点—」国立社会保障・人口問題研究所編『子育て世帯の社会保障』東京大学出版会、243-264ページ。
- 小川誠子（2010）「ワーク・ライフ・バランス施策の検証—育児休業制度と育児休業取得率の観点から—」青山学院大学教育学会（『教育研究』第54号）185-198ページ。
- 金井郁（2010）「雇用保険制度における包括性—非正規労働者のセーフティネット—」駒村康平編『最低所得保障』岩波書店、125-154ページ。
- 厚生労働省（2014）『平成25年度 育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書』。
- 酒井正（2012）『雇用保険の受給者割合はなぜ低下してきたか』（国立社会保障・人口問題研究所ディスカッションペーパー No.2011-J02）。
- 佐藤博樹編（2008）『ワーク・ライフ・バランス仕事と子育ての両立支援』ぎょうせい。

- 佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題—人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会。
- 榎木大輔（2014）「育児休業給付、教育訓練給付及び就業促進手当の拡充並びに個別延長給付等の暫定措置の延長—雇用保険法の一部改正する法律案—」（『立法と調査』No.350）。
- 野城尚代（2013）「育児休業取得率をめぐる動向—政策的観点から—」（『東洋大学人間学総合研究所紀要』第15号）101-112ページ。
- 乗杉澄夫（2005）「失業者のどれほどが失業給付を受給しているのか」と和歌山大学経済学会（『教育年報』第9号）29-51ページ。
- 古郡鞆子（2007）『非典型労働と社会保障』中央大学出版部。
- 松丸和夫（2012）「雇用保険と職業訓練の機能を検証する」（『女性労働研究』）49-63ページ。
- 松丸和夫（2012）「統計でみる「構造改革」と国民生活(8)失業と雇用保険の動向」（『経済』）134-142ページ。