

# 女性の就業促進について —非正規雇用女性に対する育児休業給付—

一億総活躍社会に関する意見交換会 2016年3月29日 於内閣官房

お茶の水女子大学基幹研究院 教授

永瀬伸子

# 女性の就業促進について

## 1. 女性の労働力率

労働力率は大きく上昇 25-34歳層女性 2000年 63.9%、2015年 75.3%

## 2. 女性の稼得賃金

低水準、大きい課題

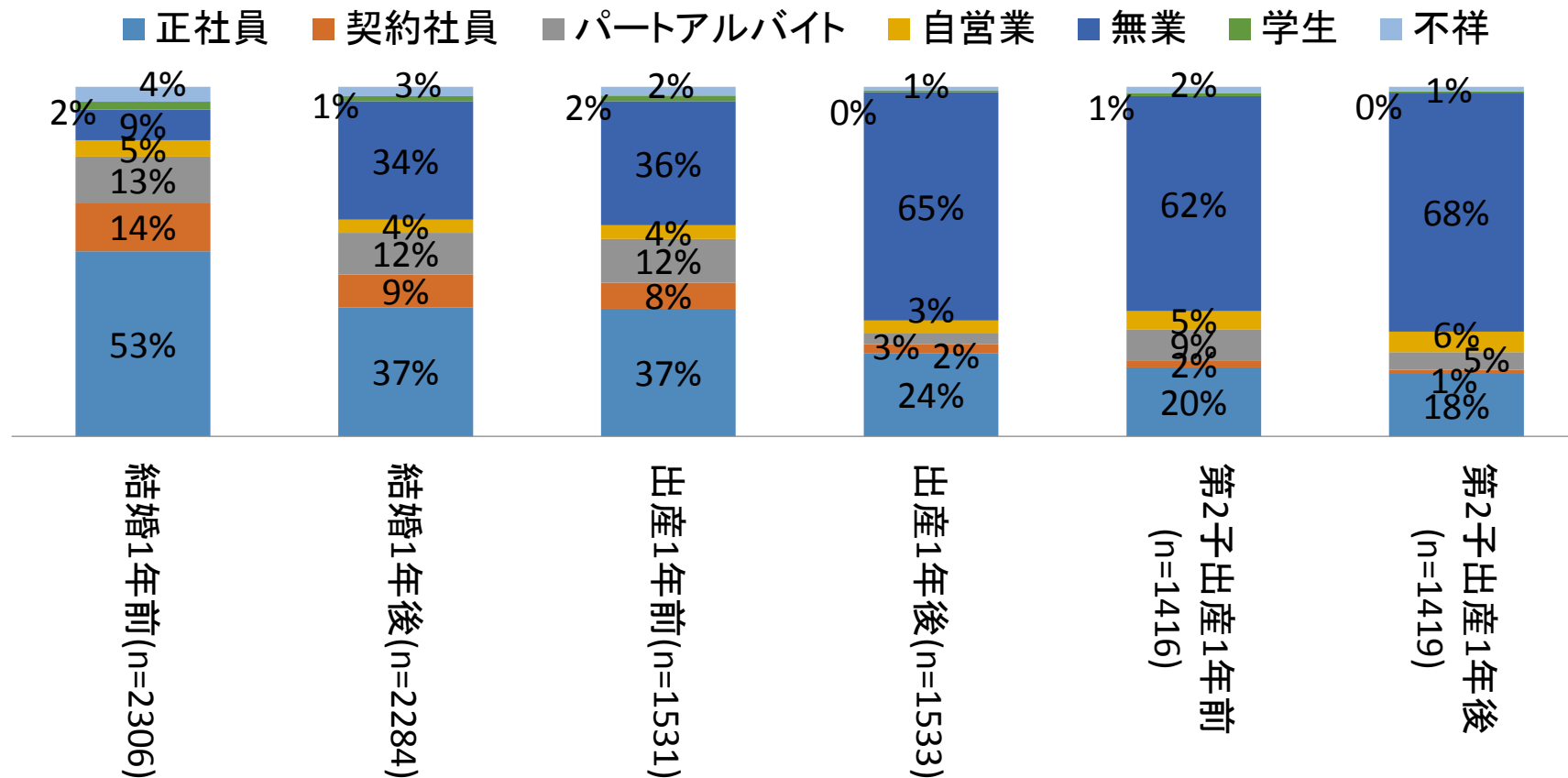
本日は非正規社員の育児休業について

# なぜ非正規社員を考えるのか

- 結婚前の女性の3人に1人が非正規社員
- 結婚後、出産前の女性の3人に1人が非正規社員
- 子どもを持ちやすい社会の形成、若い女性の長期的なキャリア形成について、非正社員を抜きに考えることはできない

- 就業継続する雇用者は出産1年前に正社員であった者の約6割だが、非正社員ではきわめて低い

2002年から2010年に起きた結婚・出産前後の女性の就業変化  
(1967-1982年生まれの女性)



# 非正社員の出産と就業

- 育児休業制度が拡充され、育児短時間の導入により第1子出生にプラスの影響がみえたが、それは正社員、高学歴女性中心(永瀬(2014))。
- 日本労働研究機構(2012): 非正規雇用者は反復更新が7割を占めるが育休はおろか産休制度があると回答した者でさえ5割程度。
- 永瀬・守泉(2013): 非正規化がすすんだことで、育児休業法の拡充にもかかわらず出産離職が若い世代で増加(国立社会保障人口問題研究所『出生動向基本調査』2002年の分析)
- 初職から非正規雇用である者の増加 卒業直後について、高卒女性 5、6割、大卒女性 3、4割(永瀬・水落(2011)、『労働力調査』2002-2008の分析)、正社員への転職は十分にはすすんでおらず、この層の貧困
- WLB目的での非正規雇用への結婚前後の転職もあり、出産離職につながりやすい(日本労働研究機構 (2012))

# 海外の休業給付の事例：就業者のカバレッジが広い

- 海外をみると就業者の出産に対する社会的保護のカバレッジが広い。出産前に就業していた女性の大多数(カナダ、英国)、就業していない女性も含め(ドイツ)、出産後の約1年間程度、休業給付

	カナダ	イギリス	ドイツ
給付を受けている者の割合	2013年の調査で最近子どもを持った母親の77%は雇用保険に加入しており、その92%は母親給付または親給付を得た	出産前に働いていた女性で手当を受け取らなかった者は11%。42%がStatutory Maternity Pay (SMP)、32%がSMPとOccupational Maternity Pay, 4% OMPのみ、11%がMaternity Allowance	20.47%の母親はElterngeldとして最低の月間300ユーロ、22.04%が低月収者としてわずかに厚めのElterngeldを得た(給付を受けている母親の4割強は出産前に無業や低収入だったと考えられる)
資料	A. Doucet, D. Lero, L. McKay, D. Tremblayによる	M. O'Brien, A. Koslowski, M. Dalyによる	S. Blum, D. Erlerによる

以下、International Network on Leave Policies & Research、<http://www.leavenetwork.org/> および各国政府HPを参照

	カナダ	イギリス	ドイツ
産後休暇、親休暇の権利	産休は15－18週、親休暇は35－37週（州によって差）、両者の合計で最大52週、20週から1年同じ雇用者に連続して雇われたことが条件の州もあるがこうした条件のない州もあり	雇用されている女性：26週の産休および26週の追加的な産休（最初の2週以外はパートナーに移転可能）	産休は産前6週、産後8週、親休暇は3年、子どもが生まれるときに賃金収入のある両親それぞれに対する権利
雇用保険を通じた給付	出産前の52週のうち600時間以上雇用されていること、または前回の雇用保険からの給付を得てから600時間以上雇用されていること、平均賃金の55%（雇用主の保険料は雇用者の保険料の1.4倍、現在週\$524が給付の上限）、低所得世帯は平均賃金の80%（週\$524が上限）	雇い主に26週連続して就業し、かつ、 <u>子どもが生まれる15週前まで働いており、最低収入以上の者へStatutory Maternity Payment (SMP)が与えられる。</u> 最初の6週は賃金の9割と高いが、その後は39週まで 週139.58ポンドか、週の平均賃金の90%のどちらか低い方	
一般財源を通じた給付		Maternity Allowance (MA) 最近失業した女性、転職した女性、自営業の女性を対象となる可能性、Eligibilityは、出産予定週前66週のうち、26週労働しており、うち13週は最低30ポンドの収入があること、39週まで 週139.58ポンドか、週の平均賃金の90%のどちらか低い方	Elterngeld <u>週30時間以上雇用されていない親に12か月（両親とも2か月以上とった場合は14か月）給付される。</u> 親休暇の取得が条件ではない。出産前の1年間の平均税引き後収入の67%（上限は月1800ユーロ）。雇用されていなかった親についても1か月300ユーロの給付あり。月間月収が1000ユーロ以下の親にはやや厚い給付

- 海外ではMaternity Leave, Parental Leaveの取得条件が日本よりもかなり広い
- 休業給付の制度のカバレッジも広い
- Parental Leave Allowance やMaternity Leave Payment カナダは雇用保険から、英国は国民保険から給付しているが、受給資格として出産前の継続雇用程度しか問わない(カナダ600時間、イギリス26週、次スライド参照)。日本は雇用保険の加入、1年以上の雇用継続に加えて、出産後の雇用継続の見込みという漠とした条件が育児休業取得の要件であり、育児休業給付は休業取得者に限定して支給される。
- 一般財源からの給付をする国もある(ドイツ、英国)



# 男性の取得

	カナダ	イギリス	ドイツ
男性の育児休業	<p>父親休暇があるのはケベック州のみ（出産後、5週間。収入の75%の給付で3週、もしくは収入の70%の給付で5週。過去52週に2000ドル以上稼得していれば父親休業の資格あり。制度の導入により父親の親休業取得は2005年の28%から2013年の83%に上昇）。他州は親休暇のみ。2012/2013年について、<u>親休業給付取得にしめる父親割合は14%</u>。2004年は有資格の父親の9%が取得、その後2011年の11%まで上昇したが、2012年は停滞。ケベック州が父親の親休暇取得率を引き上げている。なお女性の平均28週に対して男性の平均は9週。</p>	<p><u>男性の91%が子どもの出産時に休暇を取得</u>。うち49%は2週間のStatutory Paternity Leave (SPL), 25%はSPLに加えて有給休暇、18%有給休暇のみ、5%は無給休暇のみ。SPLをとった者は、50%が法定の2週間、34%が2週間未満、16%が2週間以上</p>	<p>両親が取得した場合に2か月親給付が延びる<u>2007年改革以後、男性の親休業取得が拡大</u>。2013年第2四半期に生まれた子どもの父親の<u>31.9%が休業をとった</u>。ただし79%は2か月以下の休業にとどまる</p>

男性をターゲットにおいた制度の導入に対応して、男性が親休業を取得

# 非正規社員へのParental LeaveとParental Leave Allowanceのメリット

## 育児休業給付

- 出産育児による収入下落の防止、防貧
- 出産育児支援

## 育児休業

- キャリア継続の支援
- 出産により失職しないことへの支援
- 父親の親休業の取得： 母親に対するキャリア支援、同時に父親の親としての自信獲得への支援

# 正社員と非正社員のキャリア展開の差をどう考えるか

- 日本では、正社員と非正社員とで雇用ルールに大きい格差（無期雇用、有期雇用、賃金テーブル、採用、人材育成も別）。
- 企業が従業員に対して持つキャリア展開の意図、期待が異なる。
- 離職、再就職による賃金低下は非正社員は正規雇用ほどには大きくない
  
- しかしこれからの人口減少社会、少子化社会の課題を考えれば第1に雇用ルールの格差の縮小を目指すべき
- 非正規雇用者のキャリア形成を支援しないことには世帯収入は停滞
- 出生率の低下、世帯収入の不安定という社会経済構造の変化の中で、非正社員の産休、育休の権利を明確にすべき

# 仕事と出産育児に対するSocial Protection

従来の日本型 夫の雇用安定と、専業主婦の妻に対する社会保障を整備、正社員に対する育児休業はあるも両立は難しい雇用ルール

①育児期についても 原則 男性も女性も就業できるような社会保障、社会規制の整備  
(育児期は休職という形をとり社会手当。大多数が両立することを前提に両立の選択肢の拡大—たとえば8歳まで育児休業期間を時間貯蓄制で自分で配分、夫婦で随時取得を調整できる、十分な保育園供給は公的責任等) スウェーデン型

②子どもが低年齢期は家庭保育と施設保育(と就業)が選択可能であるような社会保障、社会規制の整備 フランス型

- これからの日本 従来の方法ではカバーされない層の拡大(シングルの男女の増加、男性の年収低下と雇用の不安定化、女性の世帯収入貢献増加の必然、介護等の社会化の中で従来の無償労働を有償労働で担う仕組みづくりの必要性)

雇用法制、育児休業制度、保育、社会保険料賦課や受益の在り方等に大幅な改革が必要

# 長期的には

出産をはさんだキャリア継続を前提とした雇用慣行の形成、保育政策、税制・社会保障の見直し

- 1 入社時に出産育児を予見する雇用者が昇進パスにのることを選択しづらい雇用慣行の改革（入社時点で会社命令による転勤、残業の広範な人事権の受け入れを前提とするキャリア展開の在り方の見直し）
- 2 職（前職）が評価される賃金付けがされる労働市場の整備  
パート、中途再就職者の賃金決定の改善
- 3 税制・社会保障制度における被扶養配偶者 103万、130万の壁解消
- 4 大都市圏における認可保育供給の拡大
- 5 男性の家事育児参加の促進
- 6 女性の就業継続、男性の育児参加についての学校教育 など

# 参考文献リスト

- International Network on Leave Policies & Research、  
<http://www.leavenetwork.org/>
- 永瀬伸子・水落正明(2011)「若年層は経済回復期に安定雇用に移行できたのか：前職およびジョブカフェ利用の影響」『生活社会科学研究』第18巻 27-45頁。
- 永瀬伸子・守泉理恵(2013)「第1子出産後の就業継続率はなぜ上がらなかったのか：『出生動向基本調査』2002年を用いた世代間比較」『生活社会科学研究』20巻 19-36頁。
- 永瀬伸子(2014)「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続、出産意欲に与える影響：法改正を自然実験とした実証分析」、『人口学研究』第37巻第1号,p27-53.
- 日本労働研究研修機構(2012)『出産・育児と就業継続—労働力の流動化と夜型社会への対応を』労働政策研究報告書No.150.