

仕事と育児の両立に関する国際比較



国立社会保障・人口問題研究所 企画部第三室長 竹沢 純子

～要旨～

本稿では、出産育児期における母の就業状況と、保育サービス、育児休業制度の利用に着目し、OECDの各種データを用いて日本と欧州6か国との比較を行い、我が国の特徴と両立支援の課題について考察する。

0-2歳児のいる就業母親のうち、育児休業等を除く実際の従業率は、オランダの6割を除けば概ね3-4割に過ぎない。M字型が解消された国々においても、特にこの年齢層においては、育児休業やパートタイム就労により、育児に比重をおいて仕事を調整しつつ働く母親が多数派であることが確認された。

我が国において末子0-2歳を持つ母の従業率は3割と少ないが、その7割は週30時間以上就労し、保育利用時間は7か国中最も長く、子どもと過ごせる時間は他の6か国の母親より短い。また、育児休業の出生100対受給率は3割と少なく、制度を利用できない母親が多数派である。よりフレキシブルな育児休業取得を可能とすること、及び更なる適用拡大が課題として浮かび上がった。

「稼得とケアの調和モデル」を志向する国々の多様な制度設計を参考に、今後我が国が目指すべき両立支援の方向性について、再検討が求められる。

1 はじめに

1990年代以降、少子化対策の一環として、育児休業制度（以下、育休）の導入、保育所の拡充等、仕事と育児の両立支援が大きく進展した。各種制度を利用することにより、正規職員女性の継続就業率は過去30年間で4割から7割へと増加している¹⁾。また、共働き世帯数も増加し、1997年に専業主婦世帯数を上回り、夫婦世帯の6割を占めている（内閣府2016）。しかしながら、共働きであっても妻が大部分の家事育児を

担う状況は変わらない²⁾。こうした現状を踏まえて、内閣府「男女共同参画基本計画（第4次、2015年）では、「男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会」の実現を掲げ、具体的な目標として、2020年までに25歳から44歳までの女性の就業率を77%、男性の育児休業取得率13%等を設定し、更なる政策対応の必要性を強調している。我が国の現状を評価し、

課題を明らかにするには、日本に先行して「dual earner/dual carer（稼得とケアの調和）モデル」の実現に向けて政策を進めてきた国々との比較が参考になる。

以下本稿では、母親の働き方と保育や育児休業制度等の利用に焦点をあてて、欧州6カ国（スウェーデン、フィンランド、ドイツ、フランス、オランダ、イギリス）との比較から、我が国の特徴を把握するとともに、両立支援の課題を探る。構成は以下の通りである。2で先行研究をレビューしたうえで、3で母親の働き方と育児休業、保育についてOECD等のデータより比較を行う。最後の4で日本の特徴と政策課題を述べて結びとする。

2 ジェンダー比較福祉国家研究－先行研究

本稿では、ジェンダー比較福祉国家研究の枠組みのもと、欧州6カ国を選び日本との比較を行う。田中（2017）は、1990年代から最近までの同研究をレビューした上で、「男性稼ぎ主モデル」の克服を志向する3つのモデルのうち男女ともに稼得者とケア提供者の役割を果たす「稼得とケアの調和モデル³⁾」（以下、調和モデル）が目指すべきモデルであるとしている。さらに、同モデルの政策パッケージを示した研究（Sainsbury 1999；Gornick and Mayers 2008）を検討し、課税及び社会保障拠出・給付の単位（個人、世帯）と配偶者優遇措置、育児休業、保育サービス、労働政策、の4領域について、欧州6カ国を比較し、「調和モデル」の3類型を抽出している⁴⁾。その上で、日本については、今なお男性稼ぎ手モデルが税制や年金制度に残存し、「調和モデル」の1国として6カ国と比較できる水準にないことから、3類型のいずれかに位置付けてはいないものの、財政的な制約等や家族重視の伝統を踏まえると、現実的に目指しうるのは

タイプ3「柔軟就労・共同ケア型」であると結論づけている。

本稿では、上述の枠組みに沿って、「調和モデル」の6カ国と日本について、就業、育児休業、保育サービスに着目した国際比較を行う。利用するデータは、OECDより最近刊行された両立支援に関する各種レポート（OECD 2016；OECD 2017）、並びにOECDのFamily Databaseである。近年OECDでは欧州諸国を中心に個票データを利用することによって、国際比較の幅を広げ、新たな興味深い知見を引き出している。日本のデータが非掲載の図表が散見されるが、本稿では極力定義を揃えて追加し、国際比較のテーブルに載せることにより、日本の特徴や課題を明らかにすることを目指した。

3 出産育児期における母の就業と育児休業・保育サービスの利用

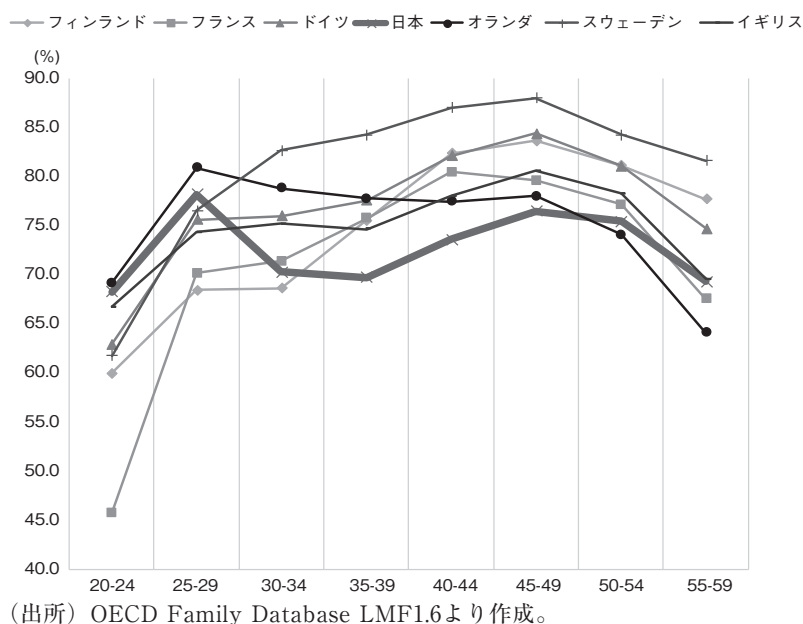
本節では、母親の就業とそれに深く関連する育児休業、保育サービスの制度設計と利用状況のデータから7カ国比較を行い、日本の特徴を明らかにする。

（1）女性の年齢階級別就業率

図1は7カ国の年齢階級別の女性の就業率である。オランダは30－40代にかけて低下、イギリスも35－39歳で若干低下しているが、30代で10%ポイントの大きな低下がみられる国は日本のみである。その他のスウェーデン、フィンランド、ドイツ、フランスは30－40代に上昇している。その理由のひとつに、育児休業等により休業中の場合も就業としてカウントされることが挙げられる。

国際比較において年齢階級別の就業率が多用され、M字カーブの有無が出産育児期の女性の就業継続をみる上で重要な指標である。しかし

図1 女性の年齢階級別就業率（2016年）



ながら、国際比較に際しては、調査期間中に産休・育休中で実際は仕事に従事しない者も就業者としてカウントされ、各国の制度設計により休業者の割合には差がある点に留意を要する⁵⁾。

OECD (2016) は産休・育休を考慮して就業率の国際比較を試みた唯一のデータである。以下では、6カ国については同データ、日本については筆者が推計したデータを使い、国際比較を試みる。

(2) 末子年齢階級別母の就業率と従業率－育児休業、保育、就業形態との関係

図2は0-14歳の末子年齢別の母のA. 就業率（産休・育児休業等含む）とB. 従業率（産休・育児休業等除く⁶⁾）を示している。

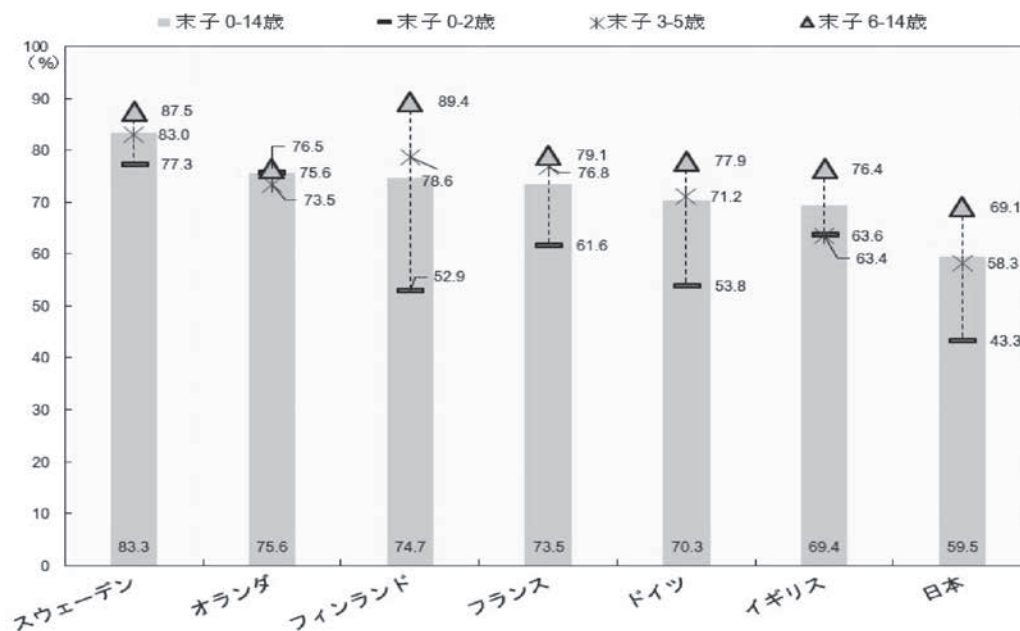
末子年齢階級別（図2 マーカ付き線グラフ）のうち、0-2歳階級で最も就業率と従業率の差が大きく表れており、両者の差はスウェーデン31%ポイント（以下ptと略）、次いでドイツとイギリスが21%pt、オランダ、フィンランドは17-18%pt、フランスは16%pt、日本はわずかに

9%ptである。

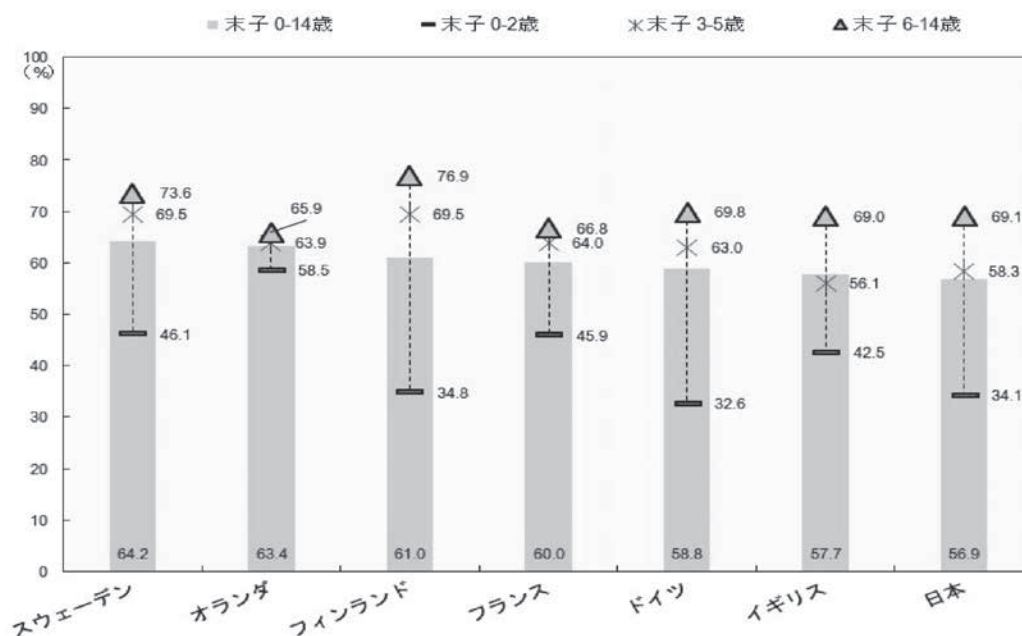
これらの国々の差は、後述するように、育児休業制度、保育の制度設計とその利用状況の相違により生じている。また、従業率が同等であっても、フルタイム、パートタイムのいずれで働くかは各国で多様である。図3は末子14歳以下の子ども年齢階級別の従業中の母親のパートタイム率（週30時間未満就業）を示している。0-14歳計の従業中の母親のうちパートタイムが過半を占める国（オランダ7割、ドイツ6割、イギリス5割）と、2割以下の少ない国（フランス2割、スウェーデンとフィンランドは1割）に二極化している。日本は両グループの間に位置し33%であり、週30時間以上の就労者が7割近い。こうした就業時間の相違は、保育の利用可能性に深く関連する（図5）。フランス、スウェーデン、フィンランド、日本は、0-2歳児の週平均保育利用時間が30時間を越えるが、オランダ、イギリス、は20時間未満である（ドイツはデータなし）。

図2 末子年齢階級別 母親の就業率と従業率

A. 就業率（産休・育児休業等含む）



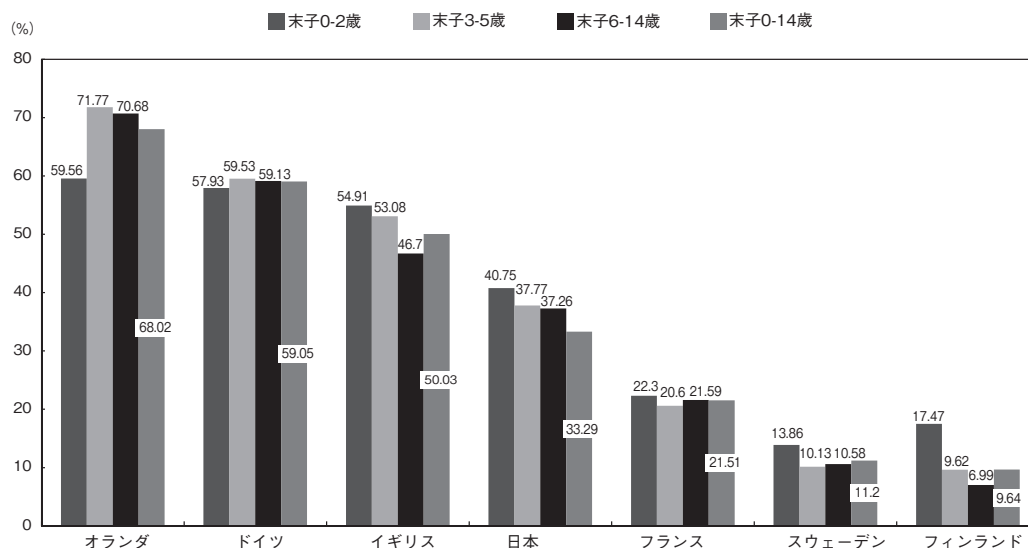
B. 従業率（産休・育児休業等除く）



（出所）欧州諸国はOECD Family Database LMF1.2、日本は総務省『平成27年国勢調査』及び厚生労働省『平成22年 第1回 21世紀出生児縦断調査（平成22年出生児）』より作成。

（注）日本の就業率は『国勢調査』を使用するが、同調査において末子年齢別の休業者が不明のため従業率の0-2歳うち0歳児は『21世紀出生児縦断調査』を利用して算出。

図3 末子年齢階級別 母のパートタイム（週30時間未満）率：2014年



(出所) 欧州諸国はOECD Family Database LMF1.2、日本は厚生労働省『平成28年 国民生活基礎調査』及び『第1回21世紀出生児縦断調査（平成22年出生児）』平成22年度調査より作成。

(注) 欧州諸国は休業者を除く従業者。日本は休業者を含む就業者であり、『国民生活基礎調査』より1日の平均就業時間が6時間未満の割合をパートタイム（週30時間未満）とみなす。同調査で0歳児は就業時間0-2時間に育児休業取得者が多数含まれることから、0歳児に限り『21世紀出生児縦断調査』より週20時間未満就業者率を使用。

(3) 各国の特徴

以下では、各国について、就業率・従業率（図2）、パートタイム率（図3）、育児休業（図4）保育（図5）の関係をデータおよび文献（Blum et al. 2018）を参考に確認する。

① スウェーデン

育児休業は父母それぞれが、有給・無給を問わず、子が1歳半に達するまでフルタイム取得が可能である。一方、給付は240日分を受給でき、子が1歳半まではフルタイムもしくはパートタイムとして、それ以降はパートタイムとして子が12歳に達するまで取得及び受給が可能である。そのため、母親の出生100対受給率は366.6と高く、当該年の出生数の3倍以上の母が制度を利用している（図4）。その結果、図2で0-2歳児の母の就業率は77%と高いが、従業率で育児休業者を除くと46%へ大きく減少する。従業

の母親のうち、0-2歳児がいる場合も9割方は週30時間以上のフルタイム勤務であり（図3）、保育サービスの週平均利用時間は30時間と長く、利用率は46%（図5）である。

② フィンランド

図2の就業率、従業率において、末子3-5歳、6-14歳でスウェーデンに並ぶ高さであるが、末子0-2歳においては日本に次ぐ低い位置にある。

その理由は、育児休業158日（一方の親、あるいは両親で分割取得可）に加えて、3歳に達するまでに有給の在宅ケア休業が取得可能なことによる。従って、0-2歳児の保育利用率も3割と日本よりも低い（図5）。しかし、従業の母は週30時間以上の就労が末子0-2歳児でも8割、それ以上の年齢は9割であり、スウェーデンと同様に働く場合はフルタイムが主流である。

③ フランス

育児休業は第1子は6か月、第2子以降は24か月まで有給で取得可能であるが⁷⁾、給付の水準が低いこともあり、1歳未満の子のいる母の取得率は3割に留まる(図4A)。また、出生100対でみると61.9であり、日本に次いで低い(図4B)。その結果、図2においても末子0-2歳の母の就業率と従業率の差は15.7% ptと日本に次いで低い。従業の母は8割が週30時間以上就業しており(図3)、0-2歳児の保育利用率は6割と最も高く、週平均利用時間も33時間と長い(図5)。

④ オランダ

図2の就業率、従業率ともに、子どもの年齢による差が殆どない特異な国である。オランダは公務員を除き法定の有給育児休業制度はないが、無給の育児休業は週労働時間の26倍を父母それぞれが8歳になるまで取得可能である。また、曜日あるいは時間単位のフレキシブルな取得が可能であり、2015年データによれば、週あたり平均取得時間は父親9時間、母親10時間、平均取得期間は父親15ヶ月、母親12ヶ月の長期に渡るが、その多くはパートタイム取得である。保育は4歳から週22時間の受給権があり、3歳以下は短時間保育の利用が多い。このように、有給の育児休業、およびフルタイム保育が利用できないために、1歳未満の子供がいる雇用継続の母親のうち育児休業の取得者は3割弱と少なく(図4)、産休後に育休を取得せずに速やかに復帰している。その多くはパートタイムであり(図3)子が就学以降もパートタイム労働を継続する者が多い。

⑤ ドイツ

末子年齢階級別の母の従業率(図2)、1歳未満児の母の育休利用率(図4)、0-2歳の保育利用率(図5)はいずれも日本と同等の水準にある。

しかし、パートタイム率は日本よりも高く(図3)、母親の出生100対の受給者は日本の3倍で96.3、男性も31.9で日本を大幅に上回る(図4)。これは育児休業が各親が最大3年間取得可能であること、及び週30時間までパートタイムで働いても給付が受けられることから、パートタイムで働きつつ育児休業給付を受ける人が多いことによる。

⑥ イギリス

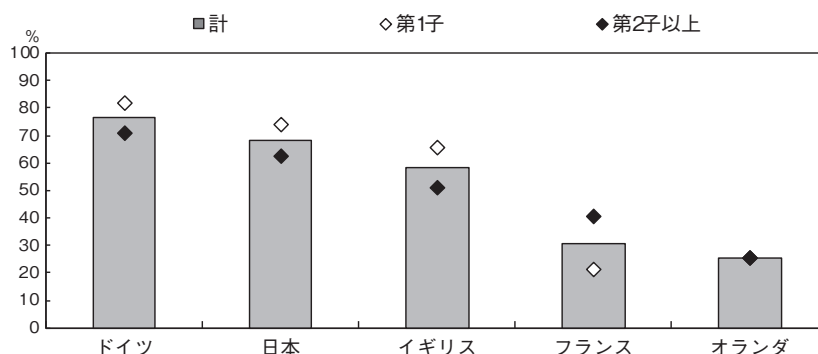
育児休業は父母共に子が18歳に達するまで無給で18週間しか認められていないが、母の産休は手厚く、52週うち33週が有給で取得できる。そのため、図2の0-2歳児の母の就業率よりも従業率のほう約20% pt低くなっており、ここには産休も多く含まれるとみられる。図4によれば、第1子1歳未満の母のうち5割が育休を取得している。また、従業者のうちパートタイム比率が高く(図3)、0-2歳児の保育は週平均18.3時間と短く、利用率は3割と少ない(図5)。

⑦ 日本

日本の特徴は、図2において就業率が低く、従業率と大差ない点である。非就業を含むすべての母親に占める育児休業取得率をみるために出生100人あたりの育児休業給付受給率として計算すると(図4)⁸⁾日本の女性は34.9であり、他国と比べて低い。これは有給の育休取得が原則1歳到達までと限定的であり、かつ短時間就労しつつ育児休業給付を受けることは制度上可能であるが普及していないこと⁹⁾、非正規の場合に制度の利用が難しく利用者が狭く限定されていることによる。一方、子が1歳到達時に就業継続の母に限れば7割が育休取得ありと回答し(図4)、ドイツに次いで多い。正社員で取得が進む一方で、パートや派遣に対する制度の適用拡大が課題といえる¹⁰⁾。

図4 育児休業の利用状況

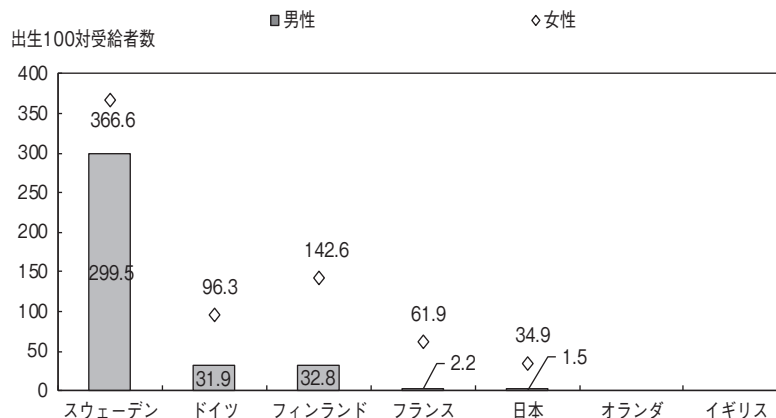
A. 1歳未満の子どもがいる就業母親の育児休業の取得率（2013年）



(出所) OECD Family Database PF2.2、日本は国立社会保障・人口問題研究所『第15回出生動向基本調査』（平成27年度）

(注) 『出生動向基本調査』は2010-2014年出生児の1歳時に就業かつ育児休業を取得した母の割合を利用。欧州諸国は1歳未満の子どもがいる就業母親のうち育児取得率であり尋ね方は同一ではない。

B. 出生100 対有給の法定育児休業給付の受給者 男女別：2013年

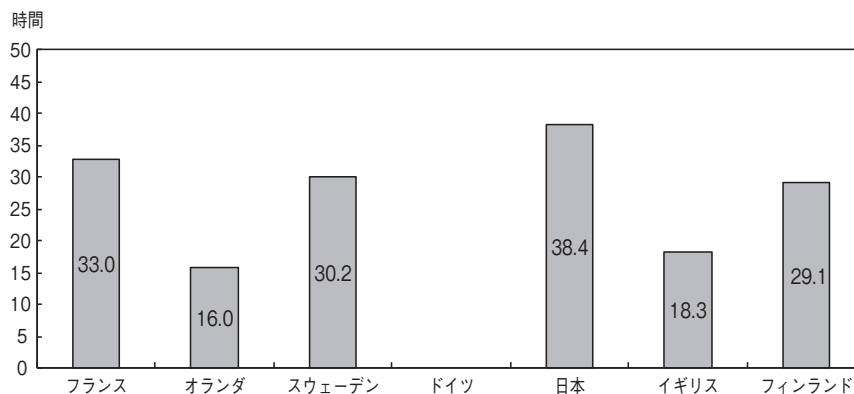


(出所) OECD Family Database PF2.2、日本は厚生労働省『人口動態統計』および『雇用保険事業年報』より算出。

(注) 日本は2017年度値。

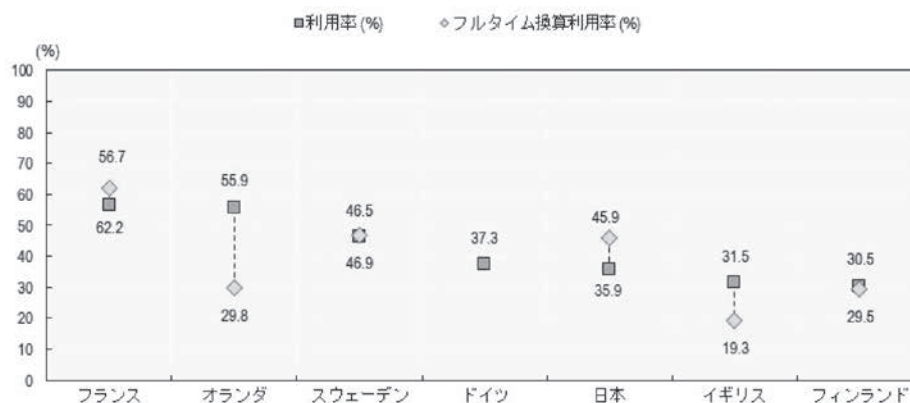
図5 0-2歳児の保育サービスの利用時間と利用率

A. 0-2歳児の保育サービス週平均利用時間：2016年



(出所) OECD Family Database PF3.2、日本は厚生労働省『平成23年度 第2回 21世紀出生児縦断調査（平成22年出生児）』及び『平成24年度 第3回 同調査』より算出。

B. 0-2歳児の保育サービス利用率とフルタイム換算利用率：2016年



(出所) OECD Family Database PF3.2、日本は厚生労働省『保育所等関連状況取りまとめ（平成29年4月1日）』『平成28年度 認可外保育施設の現況取りまとめ』より算出。

(注) 日本は2017年度値。フルタイム換算利用率は図Aの利用時間をフルタイム(30時間)換算して算出。

末子0-2歳のいる母の従業率は3割で少ない(図2)が、週30時間以上就労が過半であり(図3)、保育利用時間は7か国中最も長くフルタイム換算保育利用率はスウェーデン並みの水準にある(図5)。

4 おわりに

日本と欧州6か国との比較から明らかになった我が国の両立支援の課題を述べて結びとする。

女性の年齢階級別就業率でM字型が解消された国々においても、育児休業等を除く従業率でみると、0-2歳児の母親はオランダの6割を除けば概ね3-4割しか従業していないことが確認された。いずれの国においても、育児休業やパートタイム就労により、育児に比重を置いて仕事を調整しつつ就業継続している。他方、我が国の育児休業は原則1年と短く、1歳以降は育児短時間勤務を3歳に達するまで利用可能であるが、短縮に伴う減給分は休業給付より補填されない。今回取り上げた6か国のうち法定有給の育児休業がないイギリスとオランダを除く国ではいずれも勤務時間短縮に対しても休業給付がなされている。我が国でも制度上は可能な休業給付を受けつつパートタイムで就労する「半

育休」を普及させることにより、育児期の働き方の選択肢を広げることが望ましい。

もう一つの課題は、育児休業と保育が正社員を中心とする3割の母親にしか制度の恩恵が及ばず、さらなる適用及び利用の拡大を進めることである。日本では末子0-2歳のいる母の従業率は3割で少ないが、週30時間以上就労が過半であり、保育利用時間は7か国中最も長く、フルタイム換算保育利用率はスウェーデン並みの水準にある。残る7割の母親に育休と保育の利用をどのように広げていくか、が課題である。

育児休業法施行後、母親が育児休業を一年取得して完全に仕事から離れ、その後は保育を長時間利用して就業継続することが一つのモデルとなり普及してきた。しかし、このモデルは今後も継続すべき妥当なものか、それともより多様な選択を可能とするのか。「稼得とケアの調和モデル」を志向する国々の多様な制度設計を参考に、我が国の目指すべき方向性の再検討が求められる。紙幅の関係上、父親の就業と育児休業については扱うことができなかった。この点は稿を改めて論じることとしたい。

【注】

- 1) 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」(2015年)によれば、第一子出産前に有職であった女性が、1歳到達時点で就業の割合は、正規職員においては、1983 - 1989年出生では40.7%、2010 - 2014年出生においては53.1%へ増えたが、パート・派遣においては23.7%から25.1%の微増に留まっている。
- 2) 総務省『社会生活基本調査』(平成28年度)によれば、子どもを持つ共働き世帯において、夫は1日あたり平均で家事15分、育児16分に対して、妻は家事196分、育児56分を費やしている。
- 3) ジェンダーに関わりなく、稼得とケアの調和を図りたいという個人の主体的な選択・実現を支援する社会・生活保障システム(田中2017:70)
- 4) 第一に「連続就労・公的ケア型」(スウェーデン)、第二に「断続就労・家族ケア型」(フィンランド、フランス、ドイツ)、第三に「柔軟就労・共同ケア型」(オランダ、イギリス)である。
- 5) OECD(2018)によれば、労働力調査における休業の取り扱いはいずれの国でも休業ではなく就業として取り扱われているが、育児休業は国により取り扱いが異なる。ILOガイドラインに従えば、法律あるいは協約に基づくフルタイムの産休、及び3ヶ月未満取得予定もしくは従前所得の50%以上を受給する場合の育児休業は就業扱いとなる。就業率には、国による産休・育休の制度設計の違い並びに統計的な扱いの違いが反映される点に留意の上、国際比較を行う必要がある。
- 6) 欧州諸国のデータ出所 European Labour Force Survey Explanatory Notesによれば、就業状況の選択肢は、調査対象の週に、1.収入を伴う仕事に一時間以上就いた、2.職業を持っているが、調査週は休んでいた、3.レイオフのため非就業、4.義務的な兵役や公的な任務、5.無職で仕事をしなかった、の5つであり、うち、1は就業、2の休業は、産休・育児休業、に加えて、その他の休暇、自身の傷病、教育訓練、労働紛争、景気による就業調整、悪天候などの理由を含む。OECD(2016:11)によれば、0 - 2歳母親の休業の過半は産休・育休である。

務的な兵役や公的な任務、5.無職で仕事をしなかった、の5つであり、うち、1は就業、2の休業は、産休・育児休業、に加えて、その他の休暇、自身の傷病、教育訓練、労働紛争、景気による就業調整、悪天候などの理由を含む。OECD(2016:11)によれば、0 - 2歳母親の休業の過半は産休・育休である。

- 7) 第一子の場合、原則最大6ヶ月であるが、夫婦ともに受給申請し、かつ申請者が非就業あるいは就業時間を減らしている場合は12ヶ月まで延長可。第二子以降は原則3歳まで受給可能、但し24ヶ月は一方の親、残り12ヶ月はもう一方の親が受給申請し、各申請者が就業中断あるいは就業時間を減らした場合に限る。部分休業の場合も給付が受けられ、16 - 32時間の間で休業給付を受けつつ就労できる。
- 8) 出生数は国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」
- 9) 2014年改正により、月80時間以内であれば育児休業を取得しつつ働くことが可能となった。
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-hokugyouanteikyoku/0000042797_2.pdf
- 10) 注1参照。2017年施行の改正育休法では、期間雇用者の育休取得要件が緩和された。

【参考文献】

- 竹沢純子(2017)「OECD Family Databaseの概要 - 家族政策とその成果に関する国際比較データベース -」、国立社会保障・人口問題研究所『社会保障研究』第2巻第1号、pp.119-121
- 田中弘美(2017)『「稼得とケアの調和モデル」とは何か - 「男性稼ぎ主モデル」の克服 -』、ミネルヴァ書房
- 内閣府(2016)『男女共同参画白書(平成26年度版)』
- OECD(2016) *Walking the tightrope: Background brief on parents' work-life balance across the stages of*

childhood、OECD Publishing、Paris
<http://www.oecd.org/social/family/Background-brief-parents-work-life-balance-stages-childhood.pdf>
OECD (2017) *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*、OECD Publishing、Paris
<https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
OECD (2018) *Labour Force Statistics in OECD Countries: Sources, Coverage and Definitions*、*OECD Employment Outlook 2018*、OECD Publishing、Paris
<https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. and Moss, P., (2018) *International Review of Leave Policies and Related Research 2018*
https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf

たけざわ じゅんこ

お茶の水女子大学大学院博士課程、同 COE 研究員を経て、2008 年より国立社会保障・人口問題研究所に勤務、2016 年 OECD 雇用労働社会局社会政策課に出向、現在、同研究所企画部第三室長。
これまで社会保障費用統計の作成公表とその国際比較、及び家族政策や子どものウェルビーイングに関する国際比較研究・調査に従事。

【主な論文】

「新制度施行後の就学前教育・保育支出－2015 年度ベースの試算と国際比較－」『社会保障研究』第 3 巻第 2 号、2018 年
