

第 2-1 章「就業と育児の両立支援策と、子供数・女性の就業継続との関係についての国際比較」

吉田千鶴

1 はじめに

本報告は、「国際比較パネル調査による少子社会の要因と政策的対応に関する総合的研究」で行われた3カ国（日本、イタリア、ドイツ）のデータを使用し、就業と育児の両立支援策と、子供数・女性の就業継続との関係についての国際比較を行う。

本報告が両立支援策として取り上げるのは、保育園と育児休業制度である。これら二つの両立支援策は、母親が育児をしながら、就業を継続して所得を得ることを容易にすることによって、母親の育児による所得損失を低減する。これは、母親の育児コストの低減につながる。

日本では、女性が出産後、正規雇用として再就職することが難しく、パートタイムで再就職するケースが多いことが指摘されている。これは、一旦離職すると、高賃金の職に再就職することが難しく、低い生涯賃金につながりやすいことを意味する。これは、同時に、離職を一度でもすると、育児コストが高くなることを意味する。

出産による離職の有無の鍵のひとつは、第一子出産である。本報告では、第一子出産を分析の対象として取り上げる。

本報告では、次の第2節で日本の保育園と育児休業制度について、第3節でイタリアの保育園について、第4節でドイツの育児休業制度について分析し、第5節で日独伊を比較してまとめを述べる。イタリアの分析で、保育園のみを対象とした理由は二つである。一つ目は、イタリアの育児休業期間が短く、日本と比較するメリットが少ないことである。二つ目は、データの制約である。ドイツの分析で育児休業制度のみを対象とした理由は二つである。一つ目は、ドイツでは1992年に育児休業期間が延長されており、この影響の知見は、日本の育児休業を考える際に役立つと考えられることである。二つ目は、データの制約である。

2 日本の保育園と育児休業が、女性の就業と子供数に与える影響について

2-1 学校卒業後の初職の継続と出産

前述のように、日本では、学校を卒業した後に初めてついた職（以下では、「初職」と呼ぶ。）を継続することが、高い生涯賃金につながりやすい。出産によって初職を離職すると、高賃金の職への再就職は難しく、高い育児コストにつながりやすい。本節では、初職の継続と出産との関係を日本女性についてみる。

表 2-1-1-1 初職の継続別、妻の平均年齢、年齢の範囲、平均子供数、
子供数構成割合、日本の有配偶女性、2007年

	全体	継続	離職・非就業
妻の平均年齢	42.2	40.9	42.4
年齢の範囲	22-53	22-53	22-53
平均子供数	2.03	1.81	2.07
子供数	%	%	%
ゼロ	7.6	13.2	6.7
1	16.0	20.1	15.3
2	47.7	42.9	48.5
3人以上	28.6	23.8	29.5
N	1272	189	1063

表 2-1-1-2 初職の継続別、妻の平均年齢、年齢の範囲、平均子供数、
子供数構成割合、日本の有配偶女性、妻が40歳以上、2007年

妻40歳以上	全体	継続	離職・非就業
妻の平均年齢	46.7	46.6	46.7
平均子供数	2.15	1.95	2.19
子供数	%	%	%
ゼロ	5.4	8.2	4.9
1	13.2	18.2	12.4
2	49.3	47.3	49.3
3人以上	32.1	26.4	33.3
N	803	110	675

表 2-1-1-1 は、初職の継続別に、妻の平均年齢、年齢の範囲、平均子供数、子供数構成割合を、日本の有配偶女性について示している。初職を継続している（以下では「初職継続」と呼ぶ。）有配偶女性では、子供数別にみた割合が、子供なし 13%、子供一人 20%、子供二人 43%、子供三人以上 24%である。離職したことがあるか、または就職したことのない有配偶女性（以下では、「離職・非就業」の有配偶女性と呼ぶ。）では、これらの割合はそれぞれ、子供なし 7%、子供一人 15%、子供二人 48%、子供三人以上 30%である。「離職・非就業」の有配偶女性と比べ 「初職継続」の女性では、子供なしの割合が約 2 倍高く、子供一人の割合も、約 5%高い。一方、子供二人の割合は約 5%低く、子供三人以上の割合は約 6%低い。「初職継続」の有配偶女性では、子供数がより少ない。平均子供

数で見ても、「初職継続」の有配偶女性の平均子供数は1.81と、「離職・非就業」よりも低い。

ただし、平均年齢は、初職を継続している有配偶女性の方が若い。言い換えれば、就業経験が短い女性が多い。若い女性が多いから、まだ子供を生み終わっていないので子供数が少ない可能性が考えられる。

そこで、40歳以上に限って、初職継続と子供数との関係を見たのが、表2-1-1-2である。表2-1-1-2から、妻の平均年齢を見ると、「初職継続」のグループと「離職・非就業」のグループとでは、ほとんど差がない。

表2-1-1-2の平均子供数からも、「初職継続」のグループで子供数が少ないといえる。

「初職継続」の有配偶女性では、子供数別にみた割合が、子供なし8%、子供一人18%、子供二人47%、子供三人以上26%である。「離職・非就業」の有配偶女性では、これらの割合はそれぞれ、子供なし5%、子供一人12%、子供二人49%、子供三人以上33%である。

「離職・非就業」の有配偶女性と比べ「初職継続」の女性では、子供なしの割合が約2倍高く、子供一人の割合も、6%高い。一方、子供二人の割合は約2%低く、子供三人以上の割合は7%低い。子供数が少ない程度も、表2-1-1-1と表2-1-1-2ではほぼ同様である。

以上から、就業を継続することは、育児コストを高めることを通じ、夫妻の子供数を抑制する傾向があることがいえる。

就業継続が育児コストを高めるメカニズムにはどのようなものが考えられるであろうか。育児コストとは、子供を一人出産して養育するコストである。

Beckerの理論から、育児のコストは、二つに大別できる。ひとつは、子供の食費・衣料費・教育費などにかかるコスト（以下では、「直接的費用」と呼ぶ。）である。もうひとつは、育児に時間を使うことによって失われる所得、言い換えると、時間を育児に使わずに労働に使えば稼げるはずの所得である（以下では「機会費用」と呼ぶ。）。この機会費用には、出産による離職によって失う収入を含む。

後者の機会費用は、その人の賃金率（1時間あたりの賃金）によって異なる。高賃金率の人ほど、機会費用は高くなる。

また、労働経済学の観点から、労働供給の理論を援用すると、高賃金率の人ほど就業を継続しやすい。夫の所得や不労所得が同じなら、より賃金率が高いほど、より就業を続けやすい。就業継続しているグループは、より高賃金の有配偶女性であると考えられる。

以上から、高賃金の人ほど就業を継続しやすいが、育児のコストは高くなるといえる。

表2-1-1-1や表2-1-1-2で「初職継続」の有配偶女性ほど子供数が少ないのは、育児コストが高いからであると考えられる。

育児のコストを小さくする方法として、二つの方法が考えられる。一つが、親が育児に時間を使わずに労働へ時間を使えるよう、育児を第三者が行うことである。この際、第三者の育児サービスの報酬が、親の賃金率よりも低いことが、育児コストの減少には必要で

ある。もうひとつが、親が育児に時間を使うことによって失う収入を補填する方法である。

前者の方法による支援政策が、保育園の育児サービスの提供である。保育園は、親に代わって育児を提供する。その料金は、親の所得によって決定され、親の所得を超えることはない。

後者の方法による支援政策が、育児休業制度における所得補填と職場復帰の保証である。親は、育児に時間を使うが、収入を全て失うわけではない。また、職場復帰ができるので、出産によって離職し、将来の収入がなくなるリスクはない。

初職継続グループで、子供数が少ない傾向が見られたことから、保育園と育児休業制度の二つの支援策について、育児コストを低減する効果が不十分なのであろうか。以下で、保育園と育児休業制度の二つの支援策と就業継続・子供数との関係について検討する。

2-2 日本の母親の初職継続と保育園の在籍

表 2-1-2 は、母親の初職継続から見た、第一子の年齢別保育園在籍状況を示している。なお、第一子の年齢が高くなるにつれ、N の数が小さくなっているのは、その年齢に達していない子供がいるからである。表 2-1-2 から、初職を継続している母親のうち、第一子がゼロ歳で保育園に在籍している割合は 25% である。第一子が 1 歳になると、この割合は 44% となり、2 歳では 49% と約半数、3 歳では 57% と半数を超える。第一子が 5 歳のときの在籍割合が 67% と最も高く、6 歳では 55% へ減少する。この減少割合は、5 歳の在籍割合の 18% と 2 割近くで少なくない。

表 2-1-2 母親の初職継続から見た、第一子の年齢別第一子の保育園在籍状況、
日本、2007 年

	全体		継続		離職・非就業	
	在籍	N	在籍	N	在籍	N
0 歳	7.3	1101	25.3	158	4.1	925
1	14.2	1066	44.1	152	8.9	896
2	19.2	1057	48.7	150	14.1	889
3	32.1	1035	56.9	137	28.2	881
4	39.7	978	64.3	126	36.0	839
5	41.2	941	66.9	121	37.3	806
6	37.1	896	55.4	112	34.3	770

表 2-1-2 から第一にわかることは、最も在籍割合が高い 5 歳の時点でも、約 3 割強の母親が保育園の育児サービスを受けていないことである。また、育児休業を最長期間取った場合に休業が終る時点、子供が 1 歳になっている時点での在籍割合は 44% で、半数以上の

母親が保育園の育児サービスを受けていない。これらの母親は、どのようにして就業と育児を両立しているのだろうか。

母親が自営業や家族従業者で、保育園の育児サービスを受けなくても、就業と育児の両立が可能なケースが考えられる。例えば、自営業で、職場と家庭が同じ場所にあるような場合には、両立がより容易であるだろう。そこで、初職を継続している有配偶女性の就業形態をみると、83%の女性が正規雇用である。就業を継続している母親のほとんどが、就業規則に従った労働時間就業する義務、標準的には8時間程度働く義務があり、誰かの助けを借りなくては、育児と就業の両立は不可能であると思われる。

表 2-1-3 正規雇用の母親が就業継続している場合の第一子の年齢別保育園在籍状況、
日本、2007年

	継続	
	在籍	N
0歳	25.4	130
1	47.2	127
2	52.4	124
3	61.4	114
4	68.6	105
5	70.3	101
6	60.2	93

表 2-1-3 は、正規雇用の母親が就業継続している場合の第一子年齢別保育園在籍割合を示している。表 2-1-3 の年齢別在籍割合は、表 2-1-2 の割合より若干高いものの、年齢による増減の傾向は、表 2-1-2 とほぼ同様である。表 2-1-3 の在籍割合は、ゼロ歳の 25%が、1歳で 47%へと増加する。在籍割合は、第一子の年齢とともに増加し、5歳の 70%で最大となり、6歳の 60%へ低下する。在籍割合が最も高い 5歳時点でも、3割の母親は、保育園の育児サービスを受けていないことは、表 2-1-2 で見た特徴と同様である。育児休業を最長期間取得した場合の 1歳の時点での在籍割合を見ても、半数強の母親が保育園の育児サービスを受けていない。

表 2-1-3 から、次の二つのことが言える。第一に、育児休業を最長期間取得した場合の子供の年齢 1歳の時点で、半数強の母親が保育園の育児サービスを受けていないことである。第二に、在籍割合が最も高い 5歳時点でも、3割の母親が保育園のサービスを受けていないことである。

まず、育児・介護休業法によると、育児休業制度の対象となる労働者は、子供が 1歳になるまで育児休業を取ることができる。保育園に入所できないなど、ある条件のもとでは、

子供が1歳6ヶ月になるまで休業することができる。育児休業を最長の期間取得しても、子供が1歳の時点で復職することになる。表2-1-3から、初職の就業を継続している母親で、第一子が1歳の時点で保育園に在籍している割合は、前述のとおり47%であり、半数強の母親の子供は保育園に在籍していない。1歳では幼稚園に入れないので、幼稚園に在籍している可能性はない。表2-1-3は正規雇用の母親についてであり、標準的には8時間就業していると推測されるので、母親の就業中、半数強の母親の子供は、親以外の第三者、例えば祖父母やベビーシッターに養育されていると推測される。

このように半数強の1歳児が保育園に在籍していない理由として、次の二つが考えられる。ひとつめは、保育園に入所を希望したが入れないことである。ふたつめは、親が保育園のような集団保育よりも、祖父母やベビーシッターのような家庭での保育を望んだことである。

まず、1歳児の保育園への入りやすさについて、厚生労働省「保育所の状況（平成17年4月1日）等」から待機児童数の状況を述べる。

表2-1-4 年齢別待機児童数とその割合、日本、平成17年度4月

	利用児童数	%	待機児童数	%
0歳児	78,658	3.9	2,417	10.4
1、2	553,353	27.8	13,414	57.5
3歳以上	1,361,673	68.3	7,507	32.2
全体	1,993,684	100.0	23,338	100.0

出所：厚生労働省「保育所の状況（平成17年4月1日）等について」

表2-1-4は、厚生労働省「保育所の状況（平成17年4月1日）等」によって、年齢別の保育園利用児童数と待機児童数、及びそれらの割合を示している。全年齢の待機児童のうち半数以上が1、2歳である。次に、0歳の10%が続く。育児休業を取得した母親が職場に復帰するときの子供の年齢で、最も待機児童数が多く、保育園に入りにくいといえる。後ほど、育児休業の取得状況と就業の関係について検討するが、そこで、育児休業が取得できるにもかかわらず子供が0歳で復帰している母親が少なくないことの背景の一つに、子供が1歳になると、保育園に入りにくくなることがあると思われる。この入りにくさは、就業を継続できないリスクを高めることを通じて育児コストのうちの機会費用を上昇させる。就業継続している母親のうちで子供数ゼロの割合が多いことの要因の一つに、1歳児の保育園の入りにくさが考えられる。

育児休業制度によって1歳まで休業が可能であっても、1歳で保育園に入園できないために復帰できないのでは、育児休業制度のメリットを生かすことができない。保育園の入園のしにくさが、育児休業制度による育児コストの低減の効果を低減していることを意味

する。育児休業の効果を十分に発揮させるためには、1歳の保育園定員数を増加する必要があると思われる。

表 2-1-4 から、0～2歳の利用児童数割合は、32%である。各年齢の定員が等しければ、0～2歳の利用児童数割合は43%になるはずである。10%近く、他の年齢に比べて定員が少ないことがわかる。

次に、表 2-1-2 及び表 2-1-3 から、半数強の1歳児をもつ母親が、子供を保育園にいれずに就業を継続できていることがわかる。子供が1歳の時点では、幼稚園にはいることができないので、就業を継続できていることは、祖父母のように無報酬で保育を提供してくれる第三者がいるか、ベビーシッターのようなサービスを購入できる高所得があるかのどちらかであろう。このような育児支援を受けることができる環境にある母親が、就業継続グループでは半数以上いることがわかる。

保育園とは別の育児支援を受けている母親は、第一子が1歳時点で保育園に在籍していない母親であると考えられる。彼女らの育児コストと、1歳の第一子が保育園に在籍している母親の育児コストを比べてみる。経済理論から、育児コストの低いグループの方が、子供数が多いと考えられるので、第一子の1歳時点での保育園在籍別に、就業継続の母親の子供数を見たのが、表 2-1-5 である。

表 2-1-5 第一子の1歳時点での保育園在籍別にみた、初職継続の母親の平均年齢、平均子供数、子供数構成割合、日本、2007年

	在籍	非在籍
平均年齢	40.1	43.8
平均子供数	2.06	2.18
子供数	%	%
1	23.9	20.0
2	50.8	48.2
3人以上	25.4	31.8
N	67	85

表 2-1-5 の平均子供数から、初職継続の母親のうち、第一子が1歳時点で保育園に在籍していない母親グループの方が、言い換えると、保育園以外の育児支援を受けている母親グループの方が、平均子供数 2.18 と、初職継続で保育園在籍の場合の 2.06 よりも高い。

また、表 2-1-5 から、子供が3人以上の割合を比較すると、初職継続で保育園非在籍の場合の 31.8%は、在籍の場合の 25.4%よりも高い。更に、「離職・非就業」の母親の3人以上の割合は、表 2-1-1 から計算しなおすと 31.7%である。(表 2-1-5 では、子供の保育園在籍状況を見ているので子供数ゼロの母親は除かれている。表 2-1-1 では子供数ゼロの母

親が含まれているので、これを除いて子供数3人以上の割合を計算しなおした。)

子供が3人以上の割合は、初職継続で保育園非在籍の場合と「離職・非就業」の場合はほぼ同じで、初職継続で保育園在籍の場合に最も低い。

平均子供数と子供数3人以上の割合から、祖父母のような保育園以外の育児支援は、育児コストを低減する程度が大きく、初職継続で保育園非在籍の母親の育児コストは、「離職・非就業」の母親の育児コストに匹敵するほど低いといえる。これは、保育園の育児サービスよりも、保育園以外の育児サービスの方が、親のニーズにマッチしていて、育児コストをより低減する効果が高いことを暗示している。保育園の育児サービスのあり方を更に検討する余地はあると考えられる。

日本では、高齢化と晩婚化・晩産化が同時に進んでいる。第一子を出産したときには祖父母が高齢で育児支援ができないという状況が、今後増えると予想される。初職継続で保育園非在籍グループは減ると予想される。少子化を加速しないためにも、保育園の育児サービスをもっと親のニーズに合うものに、変える必要があるだろう。

また、子供3人以上の夫婦が増えてくれることは、出生力水準を人口が維持できる水準へ近づける観点からも重要である。なぜなら、出生力水準が人口を維持できる水準に回復するには、女性一人当たりの出生力が2を超える必要があり、夫婦の子供が2人以下では、この数字を達成することはできないからである。

次に、表 2-1-2 及び 2-1-3 から、初職継続の母親グループで最も保育園在籍割合が高くなる5歳時点でも、3割程度の母親が保育園のサービスを受けていない。これら保育園の育児サービスを受けていない母親が、どのような育児サービスを受けているか検討する。初職を継続している母親の8割を占め、かつ、家庭の外で長時間働く必要のある正規雇用の母親について検討する。

保育園にかわる育児サービスとして、幼稚園を考える。幼稚園は満3歳から入園が可能で、子供の預かり時間は標準4時間である。保育園はゼロ歳から入園が可能で、預かり時間は原則8時間である。幼稚園は保育園よりも預かり時間が短く、正社員の標準的労働時間8時間をカバーすることができない。ただし、子供の祖父母など、親以外に育児をしてくれる人がいれば、幼稚園でも十分である可能性がある。

表 2-1-6 正規雇用の母親が初職継続している場合の第一子の
年齢別幼稚園在籍状況、有配偶の母親、日本、2007年

幼稚園	継続	
	在籍	N
3歳	18.1	94
4	36.8	87
5	49.4	89
6	55.2	87

表 2-1-6 は、正規雇用の母親が初職継続している場合の、第一子の年齢別幼稚園在籍状況を示している。幼稚園は、満3歳から入園できるので、第一子が3歳以上の場合について掲げている。表 2-1-6 から、3歳で18%、4歳で37%、5歳で49%、6歳で55%と、第一子の年齢が増加するにつれて在籍割合は高くなっている。幼稚園の子供預かり時間は、原則4時間と短く、標準的には8時間労働を求められる正規雇用の母親では、子供の送迎をすることは不可能であると考えられる。にもかかわらず、6歳時点で半数を超える在籍割合があるのは、おそらく、同居や近居の祖父母など、母親に代わって送迎をしてくれる人がいるものと思われる。

表 2-1-7 正規雇用の母親が初職継続している場合の、
第一子の年齢別保育園および幼稚園在籍割合の合計、
有配偶の母親、日本、2007年

	継続
	在籍
3歳	79.5
4	105.4
5	119.7
6	115.4

表 2-1-7 は、正規雇用の母親で初職を継続している場合に、保育園と幼稚園の在籍割合を合計したものである。表 2-1-7 から、子供が3歳の時点では、在籍割合合計が約8割である。保育園には希望が定員を超え、入れない可能性が考えられるが、幼稚園に入れられない可能性は考えにくく、2割の子供は、保育園にも幼稚園にも行かず、親の希望によって家庭にいるといえる。2割子供が、保育園や幼稚園のような集団保育でなく、家庭で祖父母やベビーシッターのような個別の保育をうけているといえる。4歳以上になると、表 2-1-7 の在籍割合合計が100%を超える。これは、おそらく年度途中で幼稚園へ移籍して、年度

内では保育園と幼稚園の両者に所属しているためと思われる。保育園の在籍割合が5歳を超えると減少していたことと、幼稚園の在籍割合は年齢が増えるにつれて増加していたことを考えると、親は、保育園よりも幼稚園に在籍させることを望んでいると推測される。幼稚園は子供の預かり時間が短く、正規雇用の就業時間をカバーできないという幼稚園のデメリットを越えて、幼稚園への移籍が行われているのであれば、保育園の育児サービスの質が親のニーズに答えていないことを示していると思われる。

児童福祉法に基づき、保育園の目的は、「日日保護者の委託を受けて、保育に欠けるその乳児又は幼児を保育すること」である。幼稚園の目的は、学校教育法に基づき、「適当な環境を与えて、その心身の発達を助長すること」である。「保育」に目的を置く保育園と「心身の発達の助長」に目的を置く幼稚園では、子供の1日のプログラムに差が生じ、一部の親はより幼稚園のプログラムの方が好ましいと考えているのだろう。幼稚園に移籍するには、幼稚園へ子供を送迎する親以外の第三者が必要で、それが可能な母親は一部である。

母親の「自分が就業しているから、わが子に望ましい環境を与えられない」という思いは、精神的な育児コストである。就業継続している母親のグループで子供数がより少なく、育児コストが高いと考えられる背景には、この精神的な育児コストも考えられる。保育園のプログラムを幼稚園のプログラムへ近づけるような、保育サービスの質の転換も必要と考えられる。

2-3 日本の「離職・非就業」の母親と就業

今まで、初職を継続してきた母親について検討してきた。「初職継続」の母親は、全体の15%に過ぎない。残りの85%の母親は、離職を経験しているか、そもそも就業したことがない。以下では、離職・非就業の母親グループについて、育児コストを検討する。

まず、表2-1-2から、離職・非就業の母親について、第一子の年齢別に保育園在籍状況を見る。保育園に入園申し込みをするには、母親が就業するか仕事を探す必要がある。したがって、この在籍割合は、離職・非就業の母親のうち就業を希望し、かつ保育園に入園できた母親の割合を示している。

在籍割合は、第一子がゼロ歳のときの4.1%、1歳の8.9%、2歳の14%、3歳の28%、4歳の36%、5歳の37%へ年齢とともに増加し、5歳を超えると在籍割合は減少に転じ、6歳では34%となる。2歳までは在籍割合は低く、3歳になると4人に1人以上の子供が在籍している。

表2-1-2から、第一子が3歳になると4人に1人以上の母親が就業を希望し、かつ保育園に入園できている。これは、4人に1人以上の母親が3歳になる直前までは家庭で母親が子供を養育したいと考えていることを示している。彼女たちは、再就職できるかどうかわからないが、離職という選択をして子供を3歳まで育てているといえる。彼女たちの育児コストを低減する方法のひとつは、確実に再就職できるようにすることである。3歳ま

で母親が子供を養育し、かつ確実に復帰できる方法として、育児休業の期間を長くすることが考えられる。現在では、0歳、1歳、2歳と3年間育児休業を取ることはできない。もし、育児休業の期間が長くなれば、延長された期間の所得がゼロであっても、育児休業によって復職をより確実にすることができる。このことは、出産前の所得を得ることを確実にする。再就職できず、将来の所得がない可能性がなくなるので、機会費用が小さくなる。さらに、復職が確実であることは、保育園入園申し込みに必要な条件である就業していることを満たし、入園もより容易になる。

育児休業を3年間に延長した場合の影響については、ドイツの事例を後ほど分析する。

表 2-1-2 から、2歳までの在籍割合が低いことの理由のひとつに、2歳までは、保育園に入園することが難しいことが考えられる。厚生労働省によると、平成 17 年の待機児童のうち 68%が 0~2 歳児である（表 2-1-4 参照）。待機児童のうちの約 7 割が 2 歳までの年齢に集中しており、保育園の入りにくさは、第一子がこの年齢で再就職することを困難にする。言い換えれば、離職によって失った所得を再就職によって取り返すことを困難にする。これは、0~2 歳の低年齢児の保育園定員数が十分でないことが、前述の就業継続の母親と同様に、離職・非就業の母親の育児コストを高めていることを示唆している。

待機児童数が多く入園がより難しい年齢で、4人に1人以上の母親が再就職していることを考えると、潜在的な再就職希望の母親の割合はもっと高いと考えられる。保育園の入園申し込みの条件が緩和され、誰でもが容易に入園できるようになれば、もっと再就職する母親は増加し、離職による育児のコストも低減されると考えられる。なぜなら、離職しても、より早く再就職すれば、出産による離職が原因で失われる所得を減少することができるからである。

なお、厚生労働省のホームページによると、平成 17 年 4 月時点で、保育園の待機児童の 73.9%は、埼玉、東京、神奈川、大阪、兵庫の 5 都府県及びその他の政令指定都市・中核市に在住しており、人口が多くかつ雇用機会が多い地域で保育園の入園が難しいといえる。言い換えると、雇用機会があっても保育園に入園できず、再就職をあきらめる母親が少なくないと推測される。

これらのことから、保育園の入園の困難さは、保育園の育児サービスが育児コストを減少させる程度を弱めていると推測される

また、表 2-1-2 から、第一子の年齢が 5 歳を超えると、母親が初職を継続している場合も、「離職・非就業」である場合も、保育園の在籍割合が低下する。「初職継続」の母親で見たように、「離職・非就業」の母親の場合にも、幼稚園への移籍が行われていると思われる。

2-4 日本の育児休業制度と就業継続

2-4-1 年齢階級別就業状態と第一子出産

年齢階級別に、第一子妊娠前の就業状態をみると、働いていない有配偶日本女性の割合は、30歳以上35歳未満で19%、35歳以上40歳未満で26%、40歳以上45歳未満で33%、45歳以上50歳未満で32%と、年齢が高くなるほど高くなる。若い世代ほど、第一子妊娠前も就業をしている割合が高い。

次に、第一子妊娠前に就業していた女性のうちで、第一子の妊娠・出産を経て仕事を続けた有配偶日本女性の割合は、30歳以上35歳未満で40%、35歳以上40歳未満で39%、40歳以上45歳未満で38%、45歳以上50歳未満で51%である。45歳以上50歳未満の有配偶女性は約半数が仕事を続けており、仕事を続けた人の割合が最も高い。

年齢階級別に見ると、若い世代ほど第一子妊娠前も就業している割合が高いが、第一子の妊娠・出産を経て仕事を続けた割合は若い世代ほど高いとはいえない。どこに、問題があるのだろうか。

2-4-2 第一子出産と日本の育児休業制度

第一子出産後の就業継続と育児休業との関係について、年齢階級別に検討する。仕事を続けた有配偶女性のうちで、育児休業制度がなくて取れなかったと回答した人は、30歳以上35歳未満で21%、35歳以上40歳未満で16%、40歳以上45歳未満で29%、45歳以上50歳未満で36%と、年齢が高くなるほど取れなかった割合が高くなる傾向が伺われる。調査時に45~49歳の有配偶女性は、育児休業施行の1992年に30歳代後半になっており、第一子出産をすでに経験済みである可能性が高く、育児休業制度がなくて取れなかった人が多いのは予想されることである。

第一子出産後も仕事を続けた有配偶女性のうち、育児休業を取得しなかったと回答した人の割合をみる。この割合は、30歳以上35歳未満で8%、35歳以上40歳未満で12%、40歳以上45歳未満で23%、45歳以上50歳未満で14%と、30歳以上35歳未満の場合に最も低い。この割合には、自主的に育児休業を取らなかった女性が含まれるとしても、30歳以上35歳未満の場合に顕著に割合が低い。

これは、育児休業制度がある場合には、若い世代ほど育児休業を取得しやすい環境にあることを示唆する。しかし、前述のように、育児休業制度がなくてとれなかったと回答した人の割合は、若い世代の間で21%と、5人に1人という高い割合になっている。育児休業制度が整っている職場では取れる状況にあるものの、育児休業制度の対象とならない女性が少なからずいることを示唆する。

次に、第一子妊娠・出産を機に仕事をやめた有配偶女性について、育児休業取得の状況をみる。出産前に仕事をやめた女性の割合は、30歳以上35歳未満で44%、35歳以上40歳未満で49%、40歳以上45歳未満で53%、45歳以上50歳未満で61%と、年齢が高い

ほど高い。逆に、出産後に仕事を辞めた女性の割合は、年齢が低いほど高い。これは、出産後も仕事を続けてみたが、やめた女性が、若い女性ほど多いことを示唆する。出産後に仕事を辞めた有配偶女性のうち、育児休業制度がなくて取得できなかったと回答した人の割合は、30歳以上35歳未満で48%、35歳以上40歳未満で35%、40歳以上45歳未満で45%、45歳以上50歳未満で53%と、全ての年齢階級で、3割を超える高い水準にある。この割合を出産後も仕事を続けた女性と比べると、出産後に仕事をやめた女性でより高い。仕事を続けた女性と比べ、出産後に仕事を辞めた女性では、職場に育児休業制度がない場合が多いといえる。すなわち、育児休業制度がない状況では、出産後仕事をつづけても続けられなかったケースが多いといえる。

さらに、出産後に仕事を辞めた有配偶女性のうち、育児休業制度があったが取得しなかった人の割合は、30歳以上35歳未満で47%、35歳以上40歳未満で40%、40歳以上45歳未満で36%、45歳以上50歳未満で30%と、30歳以上35歳未満で最も高く、半数に近い。仕事を続けた女性の間では、この割合が30歳以上35歳未満で最も低かったことと、この結果は対照的である。これは、出産後に仕事をやめた女性のなかでは、育児休業制度があるにもかかわらず取得せずにやめている女性が、若い年齢に多いことを意味する。出産で仕事を辞めるつもりならば、出産前に辞めると考えられ、出産後に仕事をやめたということは育児休業の助けがなくて仕事を続けることができなかった女性が、若い年齢に多いことを示唆している。

第一子出産後の就業継続と育児休業制度との関係を見るために、第一子出産年次が育児休業法の施行1992年4月より前か後かによって、30歳以上の有配偶日本女性において、就業継続の状態を検討する。

第一子妊娠前に働いていない女性の割合は、第一子出生が育児休業法施行前の場合に34%、育児休業法施行後の場合に26%である。就業している有配偶女性の割合は、育児休業法施行後の方が高い。次に、就業している女性のうちで、第一子出産後も仕事を続けた女性の割合は、第一子出生が育児休業法施行前の場合47%、育児休業法施行後の場合に40%である。仕事を継続した女性の割合は、育児休業法施行後の方が低い。施行後の方が低い理由は、施行前に出産を終えている45歳以上50歳未満の女性の間で、この割合が高いことにあると思われる。

仕事を続けた有配偶女性のうちで、育児休業制度がなくて取れなかったと回答した人は、第一子出生が育児休業法施行前の場合に37%、育児休業法施行後の場合に18%である。育児休業制度があったが取らなかったと回答した人は、第一子出生が育児休業法施行前の場合に19%、育児休業法施行後の場合に11%である。育児休業制度施行後は、取れなかった、または、取らなかった人は減っている。

次に第一子出産を機に仕事をやめた有配偶女性のうちで、出産前に仕事をやめた人の割合は、第一子出生が育児休業法施行前の場合に54%、育児休業法施行後の場合に50%で

ある。育児休業制度によって出産前に仕事をやめる人の割合は減っている。

第一子出産を機に仕事をやめた有配偶女性のうちで、出産後も仕事を続けたがやめた人の育児休業の状況を検討する。子育てに専心する希望があれば、出産前に仕事をやめると思われるので、出産後も仕事を続けたがやめた人は、仕事と育児を両立できなくなったためと考えられる。出産後に仕事をやめた人のうち、育児休業制度がなくて取れなかったと回答した人は、第一子出生が育児休業法施行前の場合に45%、育児休業法施行後の場合に43%である。この割合は、わずかに減少しているが、4割を超える高い水準にある。育児休業を取れない女性雇用者が多いことが示されている。ただし、調査は2007年であるため、2005年に改正育児・介護休業法が施行され、育児休業を取れる雇用者の範囲が広がった効果を捕らえる事は困難である。育児休業法施行後に育児休業制度がなかった人の割合を、仕事を続けた女性と比べると、2倍を超える高い水準にある。仕事を続けられなかった女性の間では、育児休業制度を取れない女性が多いといえる。

育児休業制度があったが取らなかったと回答した人の割合は、第一子出生が育児休業法施行前の場合に29%、育児休業法施行後の場合に41%である。この割合は、育児休業法施行後の方が高く、4割に達する。この割合には、自主的に育児休業を取らなかった人も含まれるが、自主的に育児休業を取らなかった人で出産後に仕事をやめた人は少数と考えられる。なぜなら、育児休業を取らなくても仕事と育児が両立できる予定で、自主的に育児休業を取らずに仕事を続けたものと考えられ、予定通りに行かなかった人は少数であると考えられる。よって、この割合には、育児休業制度があるにもかかわらず職場環境によって取れなかった人が少なからず含まれると考えられる。この割合が、育児休業法施行後に高いことは、育児休業制度が法的に導入された後も取れない女性が多いことを示している。

育児休業法施行後に、出産後も仕事を続けたがやめた人の約8割が、育児休業制度がなかったか、取得できない状況にあったと推測される。以上の結果から、育児休業制度は就業継続の上で重要な役割を果たしているが、育児休業制度の適用される範囲、実際に取得できるかどうかに関係があると見える。

2-4-3 日本での育児休業の取得と職場復帰

表2-1-8は、有配偶者における、第一子出産後の妻の育児休業取得と出産後の復帰との関係を示している。表2-1-8は、有配偶者に対して、第一子出産の際の育児休業制度の状況について尋ねたものである。回答者が夫の場合には、妻の育児休業制度の状況について答えている。表2-1-8は、「妻の職場に育児休業制度なし」、「育児休業制度はあるが取得しなかった」、「育児休業を取得した」、以上の3つの場合について、職場復帰の状況を示している。

表 2-1-8 有配偶者における、第一子出産後の妻の育児休業取得と
 出産後の復帰との関係、日本、2007年

%	復 帰 なし	出産前と同じ 職場に復帰	出産前と同じ会 社で別の職場	別の会社	その他	(N)
制度なし	44.2	45.9	2.4	5.8	1.7	100.0(294)
制度あり、取 得なし	58.4	32.1	3.8	4.3	1.4	100.0(209)
取得した	8.7	79.0	7.2	2.1	3.0	100.0(334)

復帰しなかった割合は、「制度あり取得なし」場合に 58%と最も高く、次いで「制度なし」の場合の 44%、「取得した」場合の 8.7%が続く。制度があったが取得しなかった場合に、復帰しなかった割合が最も高いのは、復帰するつもりがあれば育児休業を取得していると考えれば、予想できることである。ただし、制度があったが取得せずに、出産前と同じ会社に復帰している割合が 35%と 3 割を超えることは、注目に値する。育児休業のメリットを望んで享受しなかった人が 3 割を超えるとは考えにくく、この中には、休業の取得を希望していたが取得できずに復帰した人も含まれると考えられる。制度はあるが取得せず、復帰しなかった 58%の人の中には、取得できず復帰をあきらめた人も含まれると考えられる。

表 2-1-8 から、育児休業制度がない場合で、出産前と同じ会社に復帰した人の割合は 48%と約半数である。育児休業がない状態で就業を継続できる環境、例えば子供の祖父母の支援など、を持っている人は限られているので、就業継続の意思がある人の割合は、半数よりももっと多いと考えられる。このことから、前節と同様に、育児休業制度の適用される範囲をもっと拡大する必要があると思われる。

表 2-1-9 第一子出産時の母親の育児休業制度の取得状況と復帰状況別、
第一子の年齢別保育園在籍状況、有配偶者、日本、2007年

	制度なし、復帰なし		制度なし、復帰あり	
	在籍	N	在籍	N
0歳	1.6	123	24.2	157
1	3.4	117	34.4	157
2	9.6	115	41.7	156
3	23.0	113	53.6	151
4	37.3	102	57.6	151
5	41.7	96	57.6	144
6	37.0	92	51.8	141

復帰は、会社が同じかどうかは問わない。

	制度あり							
	取得なし				取得あり			
	復帰なし		復帰あり		復帰なし		復帰あり	
	在籍	N	在籍	N	在籍	N	在籍	N
0歳	0.9	114	20.0	80	0.0	29	24.9	285
1	4.5	111	27.5	80	0.0	29	46.6	275
2	10.0	110	35.4	79	6.9	29	52.0	273
3	23.6	110	48.7	76	20.7	29	62.1	261
4	31.0	100	62.0	71	19.2	26	69.9	246
5	31.2	93	62.7	67	39.1	23	69.9	236
6	27.6	87	56.3	64	39.1	23	63.1	222

復帰は、会社が同じかどうかは問わない。

表 2-1-9 は、第一子出産時の母親の育児休業制度の取得状況と復帰状況別に、第一子の年齢別保育園在籍状況を示している。表 2-1-9 から次のことがわかる。

第一に、「育児休業制度なし・復帰あり」の母親と「育児休業の取得あり・復帰あり」の母親とで、第一子が0歳時点での保育園在籍割合が約24%と、ほぼ同様の水準にあることがわかる。これら二つの母親グループは、復帰をしているのは同様で、育児休業の取得の点で異なる。従って、これらの二つの母親グループでは、復帰時期が異なる。前者の「育児休業制度なし・復帰あり」の母親では、復帰時期は、産前産後休暇の後で、第一子がゼロ歳のときである。後者の「育児休業の取得あり・復帰あり」の母親では、復帰時期は、

最も遅くて第一子が1歳のとき、最も早くて第一子がゼロ歳のときである。後者の母親では、第一子が1歳まで休業できるにもかかわらず、子供がゼロ歳で25%の母親が復帰している。

第一子がゼロ歳時点での保育園在籍割合は、「育児休業制度なし・復帰あり」の母親において24%と、「取得あり・復帰あり」の場合と同様である。この24%の水準は、表2-1-2でみた、「初職継続」の母親の場合で、第一子が0歳時点での在籍割合25%とも同様である。

育児休業の利用できるかどうかによってゼロ歳時点での保育園への需要が異なるはずであるにもかかわらず、ゼロ歳時点での在籍割合が同じということは、親の都合よりも、保育園の育児サービスの利用可能性（供給量）の制約を反映していると考えられる。このことから、0歳の保育園育児サービスの供給量の拡大が求められる。

3 イタリアにおける保育園の育児サービスと母親の就業

前節で、日本について、保育園の育児サービスと育児休業制度の両立支援策と女性の就業・第一子出産の関係を検討した。

本節では、イタリアについて、保育園の育児サービスと女性の就業・第一子出産との関係を検討する。保育園の利用率は、中・北ヨーロッパの30~40%と比較して、イタリアでは7%と、突出して低いことが指摘されている（厚生労働省 2004）。このような保育園の利用率の低さは、イタリアの母親の就業や出産にどのような影響を与えているだろうか。前節で見たように、理論的には、保育園の育児サービスの利用は育児コストを低下することを通じて、夫婦の子供数を上昇させると予想される。日本より低いイタリアの保育園の育児サービスの利用が、母親の就業継続にどのように影響しているかを見ることによって、保育園の育児サービスと育児コストとの関係を検討する。

日本では、晩婚化と晩産化が進んでおり、子供を出産した際には、子供の祖父母が高齢で育児支援得られない夫婦が増加すると予想される。今後、日本での保育園の育児サービスへの需要は増加し、保育園の育児サービスの現状の提供量のもとでは、保育園の育児サービスの利用性が低下すると予想される。保育園の育児サービスの利用低下はどのような影響をもたらすかを考える際に、イタリアの事例は参考になるだろう。

3-1 イタリアの妻の就業継続と子供数

表2-1-10は、イタリアの有配偶女性について、初職の継続から見た平均年齢、子供数を示している。なお、表2-1-10の非就業の女性は、「就業を止めたことがあるか」という問いに非回答で、かつ、現在非就業の女性である。彼女らの全員に就業経験がないとは言えないが、彼女らのうちに就業経験のない女性たちが含まれている。よって、非就業と呼び、参考までに掲げる。

表 2-1-10-1 初職の継続からみた平均年齢、子供数、有配偶イタリア女性、2003 年

	全体	継続	離職あり	非就業*
妻の平均年齢	50.6	42.9	54.0	52.4
年齢の範囲	25-92	25-81	25-91	25-92
平均子供数	1.90	1.61	1.89	2.21
子供数	%	%	%	%
ゼロ	8.8	13.8	7.9	5.6
1	24.3	28.7	25.9	17.7
2	44.9	44.1	45.5	44.6
3人以上	22.0	14.5	20.7	32.2
N	11688	3172	5221	3294

*：就業を止めたことがあるかという問いに、非回答かつ現在非就業の女性

表 2-1-10-2 初職の継続からみた平均年齢、子供数、
40 歳以上の有配偶イタリア女性、2003 年

妻 40 歳以上	全体	継続	離職あり	非就業*
妻の平均年齢	56.3	48.6	58.7	58.3
年齢の範囲	40-92	40-81	40-91	40-92
平均子供数	2.06	1.84	1.98	2.35
子供数	%	%	%	%
ゼロ	5.9	6.8	6.3	4.5
1	21.9	25.8	24.3	14.7
2	45.8	48.9	45.6	43.8
3人以上	26.5	18.6	23.8	37.0
N	8714	1951	4238	2524

*：就業を止めたことがあるかという問いに、非回答かつ現在非就業の女性

表 2-1-10-1 から、離職経験ありの女性の平均子供数 1.89、非就業の女性の 2.21 と比べ、初職を継続している（または、継続した）女性の平均子供数が 1.61 と最も低いことがわかる。子供数の構成割合をみると、初職継続の女性では、子供数がゼロの割合が 13.8%と、離職ありの女性の 1.7 倍ほど高い。子供数 1 人と 2 人の割合は、初職継続の場合と離職ありの場合で顕著な差はない。3 人以上の割合は、初職継続の女性では 14.5%と、離職ありの女性の 7 割に過ぎない。これらから、初職継続の女性では、子供数ゼロの割合が高く、3 人以上の割合が低いといえる。

平均年齢は、離職ありの 54 歳および非就業の 52 歳と比べ、初職継続の 43 歳が最も若い。若い女性が多く、これから子供を生むかもしれない女性が多く含まれているために、初職継続の女性で平均子供数が低い可能性はある。そこで、これから子供を生む可能性が低い 40 歳以上に限った、初職の継続と子供数の関係を、表 2-1-10-2 に掲げた。

表 2-1-10-2 から、初職継続の女性で最も平均子供数が低いことがわかる。これは、表 2-1-10-1 と同様である。初職継続の女性と離職ありの女性との平均子供数の差は、表 2-1-10-2 の方が小さい。表 2-1-10-1 で見られた平均子供数の差の一部分は、初職継続と離職ありの二つのグループでの年齢分布の差によるものであるといえる。

表 2-1-10-2 から、初職継続と離職ありの二つのグループで、子供数の個性割合を比較すると、子供数ゼロ、1 人、2 人では、ほとんど差がない。その差の程度は、離職ありと比べ、初職継続では、子供数ゼロの割合が 6.8%と 0.5%多く、1 人の割合が 25.8%と 1.5%多く、2 人の割合が 48.9%と 3.3%多く、顕著な差はない。ただし、3 人以上の割合では顕著な差が見られ、初職継続の女性で 18.6%と、5.2%少ない。この二つのグループでの子供数の差は、主に、初職継続の女性で子供を 3 人以上もつ女性が少ないことに由来するといえる。

3-2 イタリアにおける母親の就業継続と保育園在籍状況

表 2-1-10-2 から、年齢による影響を除いても、初職継続の女性において平均子供数が少ないことがいえる。これは、初職継続の女性において育児コストが高いことを示唆している。労働経済理論では、夫の所得と不労所得が等しければ、時間当たりの賃金（以下「賃金率」と呼ぶ）の高い女性ほど働きやすい。理論から、初職継続の女性には、賃金率の高い女性が多いことが予想される。賃金率が高いことは、労働でなく育児に時間を使うことによるコストが高いことを意味する。言い換えれば、賃金率が高いほど、育児コストが高い。この高い育児コストを低減する方法のひとつが、時間を育児に使わずに、他者の育児支援を受けることである。他者の育児支援のうち政府が行う代表的なものひとつが、保育園の育児サービスである。

育児コストの程度を左右するもうひとつの要因が、復職可能性と復職後の賃金水準である。復職可能性が高く、復職後の賃金水準が高いほど、育児による離職によって失う所得を取り戻す程度が高くなり、育児コストは小さくなる。イタリアの復職可能性は低いと考えられる。イタリア女性の年齢別労働力率をみると、2005 年の労働力率は 30 歳代後半をピークに徐々に低下している。これは、労働市場から退いた女性が復帰していないことを示している。

復職可能性が低いならば、離職すると、離職しなければ稼げたはずの生涯賃金は大きなものとなる。離職するかしないかの分岐点のひとつが、第一子出産時点である。そこで、第一子出産時点での育児支援状況と母親の就業継続との関係を見る。表 2-1-11 は、母親の

就業継続から見た、一人っ子の年齢別、保育園・幼稚園在籍状況を示している。一人っ子に限定した理由は、第一子の状況をみるためである。イタリアのデータでは、現在の育児支援状況が利用可能であるので、現在第一子を育児中の一人っ子の母親に限定した。

表 2-1-11 母親の就業継続から見た、一人っ子の年齢別、保育園・幼稚園在籍状況、イタリア、有配偶女性、2003 年

	全体				継続			
	保育園	幼稚園	なし	N	保育園	幼稚園	なし	N
0 歳	2.9		97.0	138	6.0		94.0	67
1	8.4		91.6	155	11.0		89.0	73
2	31.7		68.3	142	33.8		66.2	68
3	7.1	75.5	17.4	98	12.5	70.0	17.5	40
4		93.3	6.7	89		92.3	7.7	39

	離職あり				非就業*			
	保育園	幼稚園	なし	N	保育園	幼稚園	なし	N
0 歳			100.0	48			100.0	23
1	5.7		94.3	53	6.9		93.1	29
2	35.6		64.4	45	20.7		79.3	29
3	2.9	82.4	14.7	34	4.2	75.0	20.8	24
4		100.0		28		86.4	13.6	22

*：就業を止めたことがあるかという問いに、非回答かつ現在非就業の女性

表 2-1-11 から、就業継続の母親において、ゼロ歳の第一子の保育園在籍割合が 6.0%と低い。1歳の第一子の保育園在籍割合も 11%と低い。イタリアの出産休暇は 5ヶ月までである（厚生労働省 2004）。また、イタリアの育児休業制度では、子供が 8歳になるまでの間に合計 10ヶ月取得できる（厚生労働省 2004）。出産休暇と育児休業を最大限取得した場合、第一子が 1歳での復帰になると考えられるが、約 9割の母親が保育園の育児サービスを受けていない。

2歳の第一子の在籍割合は、初職継続の場合で 34%である。約 7割の母親が保育園の育児サービスを受けていない。3歳の第一子では、就業継続の状況によらず、約 8割の母親が保育園または幼稚園のサービスを受けている。

以上から、イタリアでは、行政の育児支援サービスを受けている母親の割合が非常に低く、育児コストは高いままであると思われる。