

§3 育児休業 (parental leave, maternity leave, paternity leave)

- 1 クロスナショナル分析
- 2 国別分析
 - スウェーデン
 - オーストリア
 - ドイツ
- 3 父親の休暇取得
- 4 家庭育児に対する給付
- 5 その他
- 6 まとめ

参考文献

§3 育児休業 (parental leave, maternity leave, paternity leave)

育児休業や出産休暇は、親となる人に、出産や育児のために休暇を取得すること、休暇後には元の仕事に復帰することを認めるものである。米国を除くほぼすべての先進国で導入されている。取得条件や所得補償の範囲は出産前の雇用状況や収入に依ることが一般的で、国や地域によって大きく異なる。一部の国には父親休暇もある。理論的には、育児休業や出産休暇は、出生率にプラスの影響を与えるはずである。休暇(leave)は将来の雇用に対する親の不安を軽減し、給付(payment)は雇用中断の間に失われる親の収入を補う。また、出産前に雇用されていない親(学生、求職者など)に対しても給付があれば、求職活動や貧困の心配をせずに出産・育児ができる。一方、休暇の長期化は人的資本の減価につながり、将来の収入や昇進機会を減少させるかもしれない。キャリアへの悪影響を恐れて、親が出産を先延ばしにする可能性がある。

1 クロスナショナル分析

育児休業や出産休暇が出生率に与える影響について、クロスナショナル分析の結果はさまざまである。期間(duration)については、負の効果を示すか、統計的に非有意と推定されることが多い¹。対照的に、給付(benefit)については、正の効果が示されており、主に出産タイミングへの影響を反映していると考えられる(表1, Kalwij 2010)。

Adserà(2004)は、OECD23 か国のパネルデータを用いて、出生率と、労働市場の制度的構造や、産休・育休給付(maternity leave benefits)などの相互作用について分析した。1990 年代の OECD 諸国では、出生率が低下する一方で、出生率と女性就労率の間に正の相関が指摘されるようになり、そのメカニズムを明らかにしようとした。その結果、欧州では、給付期間が長いほど出生率が上昇することが示された。米国や豪州のように出産休暇が1週間もない国は、90 年代のノルウェーやデンマークのように休暇が28週間ある国よりも、出生率(TFR)が0.1 ポイント低くなる、としている。また、南欧の高失業率と不安定雇用が、とくに若い女性の出生率を低下させたとして、彼らは早期にスキルを身につけて生涯所得を増やし、失業リスクを最小化するために出産を先送りする、としている。さらに、北欧では、雇用の安定と手厚い給付が出産の機会費用を部分的に削減しているため、25-29 歳と 30-34 歳女性の出生率を高めている、と説明している。

D'Addio and Mira d'Ercole(2005)は、OECD16 か国のパネルデータを用いて、育休期間の長さ、育休給付の寛大さが出生率に与える影響を、時間効果を考慮した PMG(pooled mean group)推定や一般化モーメント法(generalized method of moments, GMM)により推計した。その結果、期間が10%長くなると、出生率(TFR)が2.4%減少することが確認されたが、保育不足の国では休暇がより重要であるため、結果の解釈は容易ではないと説明している²。一方、給付(代替賃金)が10%高くなると、出生率が2.3%上昇することが確認された。結果について、期間の長さと給付の寛大さの複合的な効果を見ることの重要性を示している、と説明している。

Kalwij(2010)は、欧州16 か国の個人レベル出生データなどを用いて、政府の家族関係支出の変化が、出生率に与える影響を推計している。離散時間比例ハザードモデルにより、産休・育休給付(maternity- and parental-leave benefits)にかかる政府支出が、出産に与える影響を推定した。その結果、第一子出産確率(≡出産時期)には有意な正の効果が示されたが、第二子以降には示されなかった。

¹ この傾向について「育児休業は出産前後の家計や就労をサポートし、出生率にプラスの効果をもたらす一方で、雇用を条件とすることが多いため、男女ともに労働市場に定着するまで出産の先延ばしをうながす可能性があり、出生率にマイナスの影響がある。」(p.408)との説明がある(Luci-Greulich and Thévenon 2013)。

² この結果について、Luci-Greulich and Thévenon(2013)は、「このモデルでは3歳未満児の保育の拡大が考慮されていない。しかし、親の育児を代替できる保育の提供が遅れている国では、育休期間が長くなる傾向がある。このような状況下では、育休期間の負の影響は、幼い子供のための保育不足の影響を部分的に反映している可能性が高い。」(p.408-409)と説明する。

また、このモデルを利用したモンテカルロ・シミュレーションにより、産休・育休給付を 10%増額すると、女性が 40 歳までに出産する子供数 (average number of children)、つまり、完結出生率には影響を与えないが、子供を持つ確率(probability of having children)に影響を与え、36–40 歳時点での無子率(childlessness)を約 3.2% 減少させることを示した³。

Luci-Greulich and Thévenon(2013)は、OECD18 か国のパネルデータを用いて、育児休業などの家族政策が出生率に与える影響について、国・時間の二元固定効果モデル(two-way fixed effect model)により推計した。その結果、休業期間や休業給付等の増加に出生率(TFR)への正の効果が確認されたが、テンポ調整出生率(tempo-adjusted TFR)⁴への影響は確認できなかった。子供数よりも出産タイミングに影響があると説明している⁵。

Baizán, Arpino, and Delclòs (2016)は、EU16 か国の個人レベル・国レベルデータを用いて、マルチレベル・ポアソンモデルにより、育児休業が完結出生率に与える影響を分析した。その結果、有給期間の長さ(weighted leave weeks)⁶は、出生率と正の相関があったが、統計的に有意ではなかった。

Table 1. The impact of family policies on fertility – selected empirical results.

	Explained variable	Financial transfer	Leave entitlements			Childcare provisions		
			Duration	Payment rate of maternity leave	Spending per child (all leave included)	Spending per child	Enrolment rates	Country and period covered – methodology
Gauthier and Hatzius, 1997	Total fertility rates (for women with 1, 2, or 3 and more children separately)	Positive	Positive but statistically	Negative but statistically	–	–		22 OECD countries 1970–1990; Panel data methods
Adsera, 2004	Total fertility rates	–	Positive	–	–	–		28 OECD countries 1960–1997; Panel data methods
D'Addio and Mira d'Ercole, 2005	Total fertility rates	Positive	Negative	Positive	–	–		16 OECD countries 1980–1999; Panel data methods
Hilgeman and Butts, 2009	Achieved Fertility at age 18–45	–	Negative	Not significant	–	–	Positive	20 OECD countries, 1995–2000 waves of European or World Value Surveys – cross-sectional multilevel approach
Kalwij, 2010	Timing of birth Completed family size	No effect No effect	Not included	–	Positive No significant effect	No effect Positive	Not included	16 European countries; Event history analysis information on individual fertility history from the European Social Survey 2004
Luci and Thévenon, 2011	TFR Tempo-adjusted fertility rates	Positive	Positive	–	Positive	Negative	Positive	OECD countries 1982–2007; Panel data methods

Source: OECD (2011).

表 1 出典：Thévenon and Gauthier(2011)

【Luci-Greulich and Thévenon(2013)による補足】

休業期間：D'Addio and d'Ercole (2005)、Gauthier and Hatzius (1997) は、出産休暇の週数を考慮。

Luci and Thévenon(2013)は、出産休暇と育児休業の週数を考慮。

休業給付：Gauthier and Hatzius(1997)、D'Addio and d'Ercole(2005)は、産休中の（所得）代替率を考慮。

政府支出：Kalwij (2010)は、1 歳未満の子供 1 人当たりの平均休暇関連支出（産休・育休給付）を考慮。

Luci and Thévenon(2013)は、出産休暇と育児休業、出産手当に関する子供 1 人当たりの年間支出合計を考慮。

³ この結果について、給付増額が第二子以降の出産に影響を与えないのは、第一子を出産した女性のキャリア見通しが向上し、第二子の機会費用が増加したためと考えられる、と説明している (Kalwij 2010)。

⁴ 米国の人口学者ボンガーツとフィーニーが考案した指標で、調整合計特殊出生率(adjusted total fertility rate, ATFR)と同義。出生率(TFR)の値を各出生順位の平均出生年齢の変化に応じて調整するもの。出産の先送り、前倒しがないときに本来あるべき出生率(TFR)の水準を意味する(イミダス <<https://imidas.jp/genre/detail/F-109-0045.html>>, Bongaarts and Feeney 1998)。

⁵ 表 1 では子供 1 人当たり保育関連支出の項が“Negative”となっているが、Luci and Thévenon(2013)では“Positive”に変更されている (p.407)。

⁶ 産休、父親産休、育休の週数の合計を、それぞれの休暇中に支払われた現金給付の水準で加重平均(製造業における女性賃金の割合で測定)。結果として得られる指標は、所得代替率 100%で支払われる休暇週数の合計相当数(加重休暇週数)と解釈できる (1992–98)。

2 国別分析

表2は、育児休業や出産休暇に関する2005年までの研究を概観している(Gauthier 2007⁷)。

マクロデータに基づく分析は、育児休業や出産休暇が出生率にプラスの影響を与えると結論づけている。Hyatt and Milne(1991)は、カナダの出産手当(maternity benefit)等の効果を、出産手当のない米国との比較により分析し、出生率(TFR)に与える小さな正の効果を確認している。スウェーデンについて分析したHoem(1993)でも、「スピード・プレミアム⁸」による育休給付増額が出産のテンポを速め、出生率(TFR)が上昇したとしている。

マイクロデータによる分析は、結論が分かれている。フィンランドとノルウェーについて分析したRonsen(1999, 2004)は、育児休業が出生率にプラスの影響を与えると結論づけている一方、オーストリアについて分析したHoem, Prskawetz, and Neyer(2001)では、第三子出産の時期(tempo)が早まることを除くと、出生率に及ぼす全体的な影響は見られなかった。

Table 3 Overview of studies on the impact of policies on fertility—work-related policies (maternity and parental leave)

Country	Authors (year)	Data	Methods of analysis	Dependent variable	Policy variables	Findings
<i>Macro-level data</i>						
Sweden	Hoem (1993)	Official statistics 1961–1990	Indirect standardization	Parity-specific birth rate	Parental leave policy	Positive impact of policies on the total fertility rate
Canada	Hyatt and Milne (1991)	Official statistics, 1948–1986	Ordinary least-squares regression	Total period fertility rate (log)	Maternity benefits	Maternity benefits have a significant but small effect on fertility. A 1% increase in maternity benefits would result in a 0.26% increase in fertility
<i>Micro-level data</i>						
Austria	Hoem, Prskawetz, and Neyer (2001)	Austrian Family and Fertility survey, 1995–1996	Hazard regression	Probability of third birth	Parental leave	No overall effect of changes in parental leave on fertility apart from an increase in the tempo of third births following the changes in parental leave in the mid-90s
Austria	Lalive and Zweimuller (2005)	Austrian social security dataset, 1990	Regression discontinuity analysis	Probability of having a child within the 3 years following the change in policies	Parental leave	The extension of the parental leave in 1990 increased the probability of having an additional child (both the tempo of birth and completed fertility)
Finland and Norway	Ronsen (1999)	1988 Norwegian Family and Occupation Survey and the 1989 Finnish Population Survey (cohorts 1943–1965)	Hazard-rate analysis	Probability of birth	Parental leave	Parental leave has had a small positive effect on fertility in these two countries. The impact is stronger in Finland
Finland and Norway	Ronsen (2004)	Norwegian Family and Occupation Survey and the 1989 Finnish Population Survey	Hazard model	Probability of first, second, and third birth	Parental leave, public day-care coverage, and child benefits	Parental leave has a positive effect on fertility. The provision of day care has no effect on fertility. Child benefits have no effect on fertility

表2 出典：Gauthier (2007) Table3 から抜粋

1980年代後半から1990年代前半にかけて、北欧諸国の出生率は上昇した。Ronsen(2004)は、育児休業など北欧の手厚い家族政策の出生促進効果についてモデル化を試みている⁹。ノルウェーとフィンランドで実施された家族・出生率調査のデータと、Cox 比例ハザードモデルの枠組を用いて、出生順位別の出産時期を推定した。その結果、育休期間の延長が出生率を押し上げる効果が示された。とくにフィンランドについては、有意に正の効果（1か月の延長で第三子の出産確率が約7%上昇）が確認された¹⁰。

⁷ 育児休業制度の多様性と複雑性にともない、対応する出生率への効果を検出するのがむずかしい、と結論づけている。

⁸ 第一子出産後30か月以内に第二子を出産した場合、第二子の育休給付が第一子の際と同額となる。1980年に法定化された。スピード・プレミアムの詳細については、Hoem(1990)のp.744-745や次頁を参照。

⁹ 出産時期と間隔をモデル化するため、構造パラメータ推定をとまなわれない、動的な縮小形式出生率モデルを採用している。

¹⁰ 女性の賃金が増えると、第一子出産のタイミングが遅くなり、第二子、第三子の出産確率も低くなることも示された。

スウェーデン／スピード・プレミアム、所得連動型給付

育児休業の期間や取得資格 (entitlements) の変更は出産時期に影響を与える可能性がある。よく知られた例は、1980 年にスウェーデンで導入された「スピード・プレミアム¹¹⁾」である。

スウェーデンでは、育児給付の額は、休暇前の収入によって決定される。プレミアム導入前は、第二子出産後に受け取る育児給付の額は、第一子出産後の収入に連動していた。1980 年以降、育児中の親は、次の子供が 24 か月以内に生まれた場合、前の子供の時と同額の育児給付を受け取ることができるようになった。1986 年には、最大出産間隔が 24 か月から 30 か月に延長され、間隔を開けずに次の出産をすることがより容易になった¹²⁾。導入前は、多くの母親が第一子出産後にパートタイム雇用を選択し、低い給与を得ていたため、「スピード・プレミアム」は育児給付の大幅増に貢献した (Sobotka et al. 2019 ほか)。

図 1 は、スウェーデンにおける出生率 (TFR)、テンポとパリティを調整した調整出生率 (adjTFR¹³⁾)、完結出生率 (CTFR) の推移を示している。出生率は、「スピード・プレミアム」導入後に上昇しはじめ、1983 年の 1.61 から、1990 年には 2.13 にまで達したが、その後急落し、1990 年代後半に再び上昇に転じている。

「スピード・プレミアム」についてイベントヒストリー分析、ハザード分析を行った Andersson, Hoem, and Duvander(2006) によれば、1980 年代の出生率上昇は、テンポ変化によるところが大きく、とくに出生間隔の短縮化によって、第一子出産後 30 か月以内の第二子出産確率が急上昇した、と説明されている。

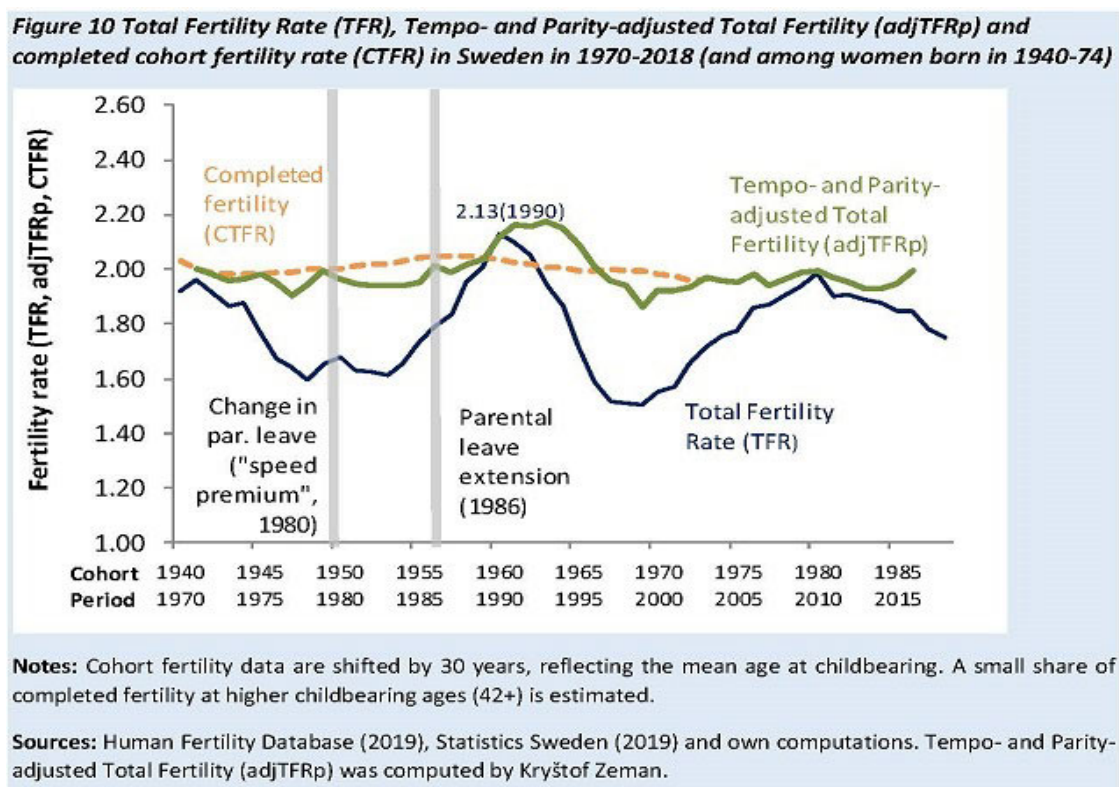


図 1 出典：Sobotka et al. (2019) p.44

¹¹⁾ スピード・プレミアム(speed premium)：スウェーデンの育児休業に導入されたルールで、出産から一定期間内に次の子供が生まれると、休業中の親（通常は女性）の所得補償が、以前の水準で（多くの場合、より高い水準で）維持できるというものである。1980 年にこの期間は 24 か月とされ、1986 年には 30 か月に延長された (Andersson 2004)。

¹²⁾ 育児給付の給付期間も、従前の 9 か月から、1980 年に 12 か月、1989 年に 15 か月へと延長された。

¹³⁾ the tempo- and parity-adjusted total fertility rate：テンポ効果（出産時期の変化に起因）、パリティ構成効果（出産年齢女性の既往子供数構成の変化に起因）の影響を除いた出生率を測定するもの。期間合計出生率(PTFR)よりも、ある年の女性 1 人当たりの平均子供数をよりよく示すことができる (Bongaarts and Sobotka 2012)。

このように強い影響があった理由のひとつとして、女性が出産後も、労働時間を短縮して働き続けるという、一般的な慣行があることを指摘している。スウェーデンでは、7歳未満児のいる、雇用されている母親の40%以上がパートタイムで働いている、と説明している。

一方、調整出生率の上昇はそれほど大きくなく（女性1人当たり約0.2人）、「スピード・プレミアム」が導入された時点で、出産適齢期であった女性の完結出生率には、わずかな変化しか見られなかった（図1）。

1990年代の出生率の急激な低下は、逆方向のテンポ効果（景気悪化をきっかけとした初産延期）により加速されている。スウェーデンの育休給付は、収入に応じて支給されるため、雇用率や収入が急減する景気後退期には、出生率が急速に低下する傾向がある（Andersson 2004, Hoem 1996 ほか）。

スウェーデンでは、1989年に、育休期間が12か月から15か月に延長された（図2, 表3）。

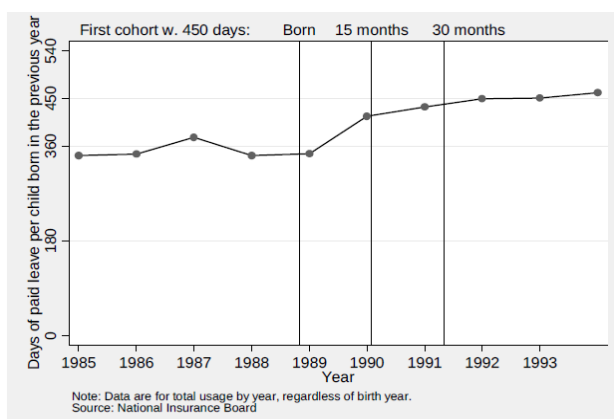


図2 出典：Liu and Skans (2010)

Table 1 Reforms in the parental leave benefit system

Reform year	Total number of remunerated days	Days only compensated at the lower flat rate
1974	180	0
1975	210	0
1978	270	30
1980	360	90
1989	450	90
2002	480	90

表3 出典：Liu and Skans (2010)

Liu and Skans (2010)は、1988年8月以降に生まれたスウェーデン人の子供を対象に、差分の差分法(DID)を用いて、育休期間の延長が、子のアウトカム（16歳時のテストの点数や成績）に与える影響とともに、兄弟姉妹の誕生時期や数に与える影響について分析した。研究の主な関心は、育休期間が子供の認知能力にどう影響するか、ということであるが、出生率と出産間隔にも着目している。

その結果、末子が生まれてから18か月以内に出産する確率が、わずかに上昇した（育休期間の1か月延長で0.24%ポイント）。これは、高学歴の母親がけん引していると考えられる、としている。また、子供の総数に対する有意な影響は確認されなかった。

この結果について、有給の育休期間が十分に長くなり、職場復帰をはさまずに連続して出産できれば、親は出産の間隔を狭める可能性を示唆している、と結論づけている。また、この分析は、前の出産にかかる育休期間の延長が出生率に与える影響のみを推定しており、より手厚い給付がもたらす潜在的に大きな効果については推定していないため、部分的な分析であることに注意が必要である、と説明している。

オーストリア／育休期間の延長・短縮、定額給付

オーストリアでは、育休期間中に、従前の収入にかかわらず、定額の手当が支給される¹⁴。1990年の改革で、同年7月1日以降に生まれた子供から、育休期間が12か月から24か月に延長された。これは、スウェーデンで導入された「スピード・プレミアム」と同様の効果がある。当時、育休取得には最低雇用期間が条件とされており、次の子供のための育休取得には、育休期間中に出産する¹⁵が、育休終了後に復職し、20週以上働く必要があった。1990年以降、育休期間中に次の出産をすることが容易になった¹⁶ため、多くの女性が第二子、第三子を出産してから仕事に復帰している（Sobotka et al. 2019 ほか）。1996年には、育休期間が18か月に短縮され、「スピード・プレミアム」の期間も短縮された¹⁷。

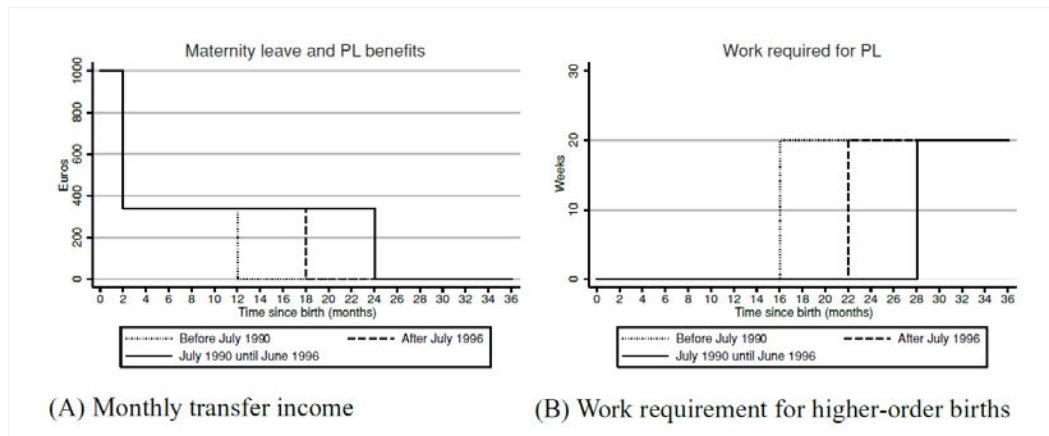


図3 出典：Lalive and Zweimuller (2009) p.1369 figure I

* 図4は、実質月収1,000ユーロの女性が、第一子出産後に受け取る毎月の産休・育休給付(A)と、第二子出産で育休(PL)を取得するのに必要な最低雇用期間(B, work required for PL)を示している。点線は1990年7月以前、実線は1990年7月から1996年6月までの状況、間の破線は1996年7月以降のルールを示している。

Lalive and Zweimuller (2009)は、育休期間の延長が、第二子出産と母親のキャリアに及ぼす影響について、回帰不連続デザイン(RDD)の枠組により分析した。線形確率モデルを用いて短期および長期的な出生効果を計量的に評価している。その結果、育休期間の延長により、出産間隔が短縮され、短期的(3年以内)には、女性100人当たり約12人の子供が追加で生まれていること、長期的(10年以内)にみても、女性100人当たり3人の子供が追加で生まれていることが示された。

図3は、改革直後の1990年7月に第一子を出産した母親(育休期間24か月)と、改革前の1990年6月に第

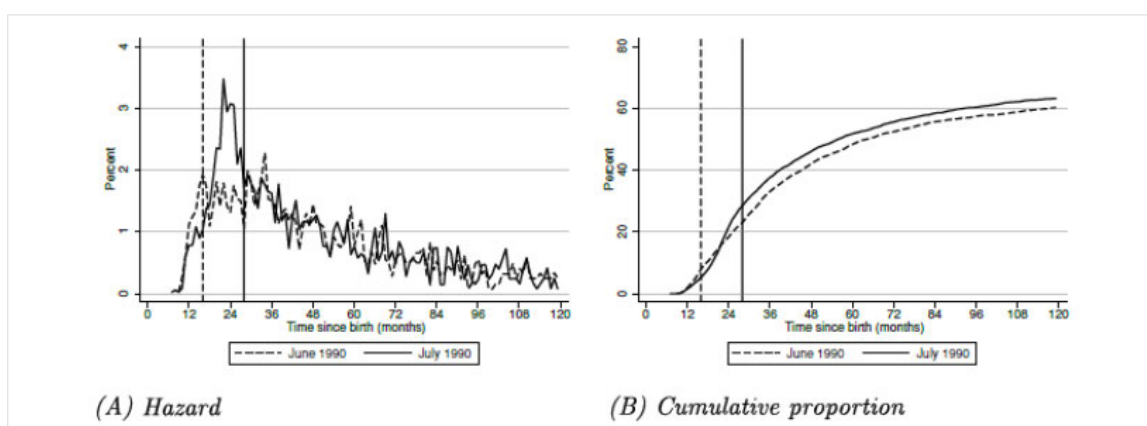


図4 出典：Lalive and Zweimuller (2009) p.1383 figure IV

¹⁴ オーストリアでは、休暇前の収入によらず、出産後2か月の産休(maternity leave)中は、月額1,000ユーロ、出産後3か月以降の育休期間中は、月額340ユーロを受け取ることができる。

¹⁵ (育休期間終了後6週間の猶予期間と、次の出産の産前8週間の産休期間も含めて) 次の出産までの間隔が15.5か月以内であれば、次の出産後も、無条件で(最低雇用期間なしで)育児休業が取得できる。

¹⁶ 出産間隔が27.5か月以内であれば、次の出産後も無条件で育児休業が取得できる。

¹⁷ 出産間隔が21.5か月以内であれば、次の出産後も無条件で育児休業が取得できる。

一子を出産した母親（育休期間 12 か月）とで、出産から 10 年以内の第二子出産について比較している。

* 図 3 の破線は 1990 年 6 月に出産した母親、実線は 7 月に出産した母親を示す。縦棒は、次の出産後の育児休業が無条件で取得できる (automatic renewal) 期間の終了時期（出産間隔）を示している。

* 図 3 の (A) は、第二子出産ハザード率（ある月までに第二子出産をしなかった女性のうち、翌月に第二子出産した女性の割合）を示す。両者の差は 22–25 か月目に最も大きくなる。図 3 の (B) は、第二子を出産した女性の累積比率を示す。1990 年 7 月に出産した母親の第二子出産確率は、22 か月目までは低く、それ以降は高くなっている。出産から 10 年後でも、1990 年 6 月に出産した母親より 3% 高い。これは、育休期間延長が、出産時期だけでなく、子供の総数にも影響を与えることを示唆している。

Lalive and Zweimuller (2009) は、この結果について、政策変更が、出産のタイミングだけでなく、出産回数にも影響を与えた可能性が高い、と結論づけている¹⁸。

また、高学歴・高賃金の女性よりも、低学歴・低賃金の女性の方が、スピード・プレミアムに強く反応することが示され、オーストリアでは、育休給付が定額制であり、低所得の親ほど所得代替率が高くなるためではないか、と説明している¹⁹。一方、1996 年の育休期間短縮の影響については、第一子と第二子の出産間隔が短縮されたが、3 年以内の追加出産数には影響がないとした。

さらに、育休期間の延長は、職場復帰を著しく低下させ、短期的には雇用と所得の大幅な減少をもたらすものの、長期的にはわずかな影響にとどまることも確認された (図 5)²⁰。

結果について、「手厚すぎる育児休業は、出産後のキャリアにマイナスの影響を与えるのではないか」というきわめて重要な問題について、長期的には雇用と所得への有害な影響は確認されず、手厚い育児休業政策は、必ずしも女性の長期的なキャリアや収入をそこなわない、と結論づけた。

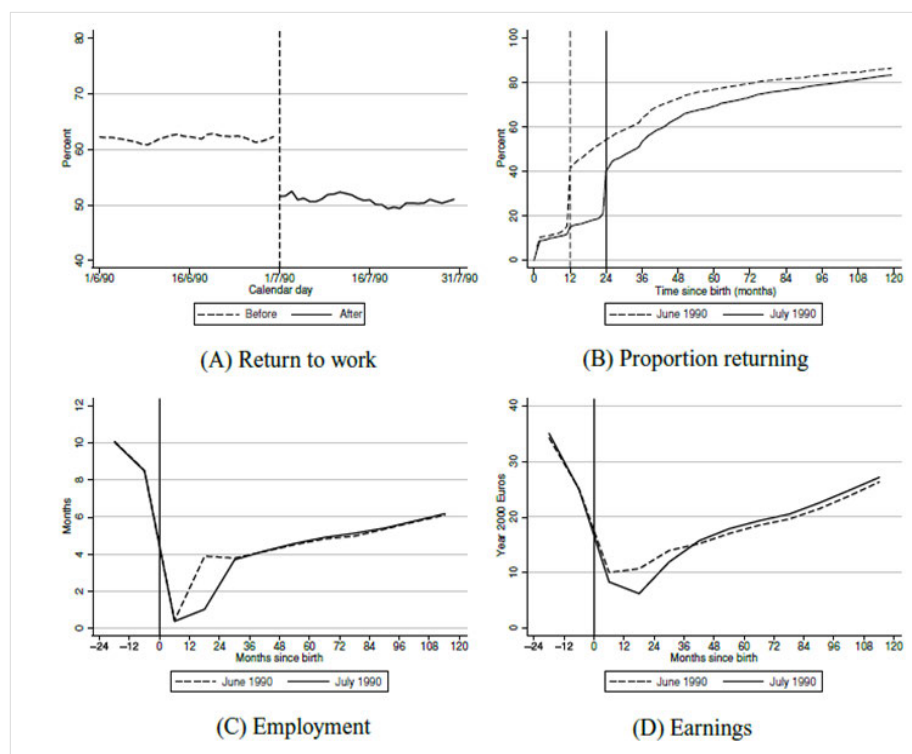


図 5 出典：Lalive and Zweimuller (2009) p.1387 figure V

¹⁸ 一方、Štastná and Sobotka (2009) は、1990 年、1996 年の改革の主な効果は、出産のテンポ (tempo of fertility)、つまり、第二子、第三子の出産間隔に対するものであり、第二子、第三子のパリティ拡大率や期間出生率には影響を与えなかった、と分析している。

¹⁹ 給付が所得に連動しているスウェーデンでは、スピード・プレミアム導入後の第二子出産に、親の学歴による違いはみられなかった (Andersson et al. 2006)。

²⁰ 図 5 の破線は 1990 年 6 月に出産した母親、実線は 7 月に出産した母親を示す。

ドイツ／所得制限のある定額給付から所得連動型給付への変化

ドイツでは、2007 年の改革で、育休期間中に支払われる給付が、それまでの所得制限のある（低所得者向けの）定額給付から、所得連動型給付（from a means-tested to an earnings-related）に変更された。2007 年 1 月以降に産まれた子から、従前の手取り所得の 67%(月額 300～1,800 ユーロまで)を支給する「両親手当」が導入された。

改革前は、高所得世帯を除き、子供が生まれた世帯に月額 300 ユーロが最大 24 か月支給されていた。改革後は、育休前所得の 3 分の 2 の額を最大 12 か月受け取れるようになったが、育休前に所得がない、あるいは所得が低い場合でも、月額 300 ユーロが支給される。また、3 歳未満の子供が 1 人、または 6 歳未満の子供が 2 人以上いる場合は、通常給付額（最低 75 ユーロ）の 10% の兄弟姉妹プレミアム("sibling premium")が支給される。さらに、手当受給期間は、次の出産後の給付金計算の 12 カ月間から除外される（図 6, ある種のスピード・プレミアムが発生する可能性がある²¹）。

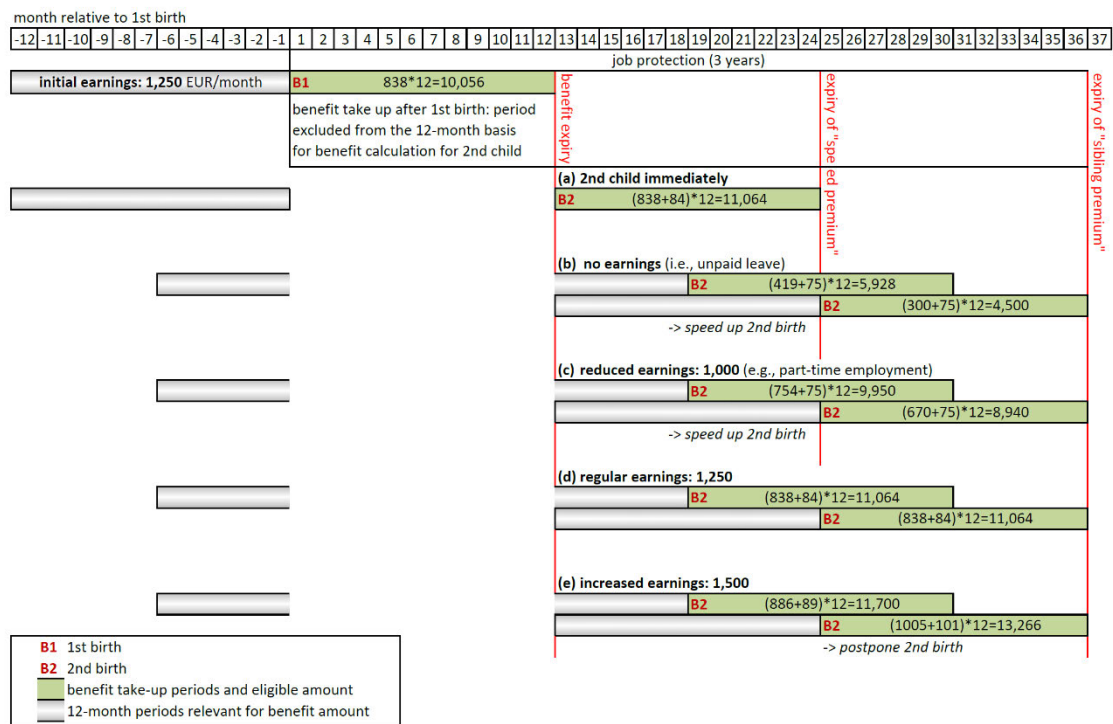


図 6 出典：Cygan-Rehm (2016) p.42 Figure A.1

Cygan-Rehm(2016)と Kluge and Schmitz(2018)は、この予期せぬ改革が、改革後 5 年まで²²の追加出産と出産間隔に及ぼす効果について分析している。Cygan-Rehm(2016)は、回帰不連続デザイン(RDD)と、差分の差分分析(DID)を組み合わせた手法を用いて、改革前後に、新たな給付（両親手当）を「ちょうど」受給できる母親と「ちょうど」受給できない母親とを比較した。その結果、受給資格のある母親は、出産後 3 年以内に次の子を出産する確率が有意に低いことがわかった。これは、改革による「次の出産前に、少なくとも 1 年間は仕事に復帰する」という新たなインセンティブと一致する、と説明している²³。ただし、この「出産先送り」による負の効果は、低所得の母親を除いて、5 年経つと有意でなくなる²⁴。

²¹ 2 か月の「パートナー月(一方の親のみだと手当受給期間は 12 か月だが、両親とも休業して育児をすると 2 か月延長され、通算 14 か月になる)」も導入された。これは、両親が共に働き、共に育児する家族政策が成果をあげていた北欧の制度をモデルにしている。両親手当は、①休業中の所得減少を手厚く補填(67%)することで労働者の休業を促し、②パートナー月を導入することで特に父親の休業を促し、③手当受給期間を 12 か月とすることで母親の早期復職を奨励している（労働政策研究・研修機構資料シリーズ No.197 『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策』を参照）。

²² この改革が旧西ドイツの母親の 12, 21, 24, 33, 36, 45, 48, 57 か月以内の追加出産に及ぼす効果を検証した。

²³ 出産後 1 年間は母親の職場復帰が大幅に遅れたが、中期的には雇用が促進されたと考えられている。母親の就業確率(mothers' employment probability)に対する効果は、正で有意、かつ最大 10%と大きかった。これは、主にパートタイム雇用と労働時間の増加によるものだが、高所得の母親の場合にはフルタイム雇用ももたらされた(Kluge and Schmitz 2018)。

²⁴ 一方、Kluge and Schmitz (2018)は、主に若い女性について、出産後 3 か月から 5 年の間、追加出産に小さな負の効果を確認している。改革がプラスの影響をもたらすのは、所得分布の中上位の母親が中心で、低所得の母親には恩恵がない、としている。

低所得の母親には、継続的な負の効果が現れ、キャッチアップ効果は見られなかったが、高所得の母親には、第二子以降の出産タイミングに比較的弱い一時的な正の効果が見られた。これは、改革によって生み出された不均質な経済的インセンティブの構造²⁵と一致している。

結果について、(低所得層における) 約 3,000 ユーロの経済的損失は、所得分布の下限において追加出産確率を有意に低下させる一方で、(高所得層における) 4,700 ユーロの利益は、比較的弱い、一時的な効果しかもたらさないことがわかった、と説明している。

この改革では、高学歴(≡高所得)女性に対する給付額が最大 21,000 ユーロに引き上げられた(図7, Part B)。

Raute (2019)は、ドイツにおける所得連動型給付(earnings-dependent benefits)の導入が、追加出産にプラスの影響を与えたか、とくに出産の機会費用が高い女性の出生率を向上させたか、を分析している。給付額が所得によって大きく異なることを利用して、改革で経済的インセンティブが大きく増えた高所得の女性と、影響のない低所得の女性の出産行動を、年金登録簿(German Pension Registry)やマイクロセンサスのデータと、差分の差分分析(DID)を用いて比較し、改革が出生率に与える影響を、最長5年間にわたって推計した。

その結果、高学歴(≡高所得)女性の出産確率(probability of having a child in a given year within the five-year post-reform period)が、低学歴(≡低所得)女性に比べて、最大で 23%(1.15%ポイント)上昇すること、改革は、主に所得分布の中位以上の女性の出生率に正の効果を与えていることが示された。また、給付の 1000 ユーロ増額は、平均出産確率を 2.1%(0.78%ポイント)上昇させる、と推計された。さらに、出産先送りのできない 40–44 歳の女性の出産確率が 5%近く上昇すると推計されており、完結出生率に対する効果も示唆された。

この結果について、所得連動型給付は、出産の機会費用(労働市場から離れる間に失われる所得)に応じて補償をするものであり、母親の学歴や収入による出生率格差(fertility rate disparity)²⁶を縮小させる可能性がある、と説明している²⁷。

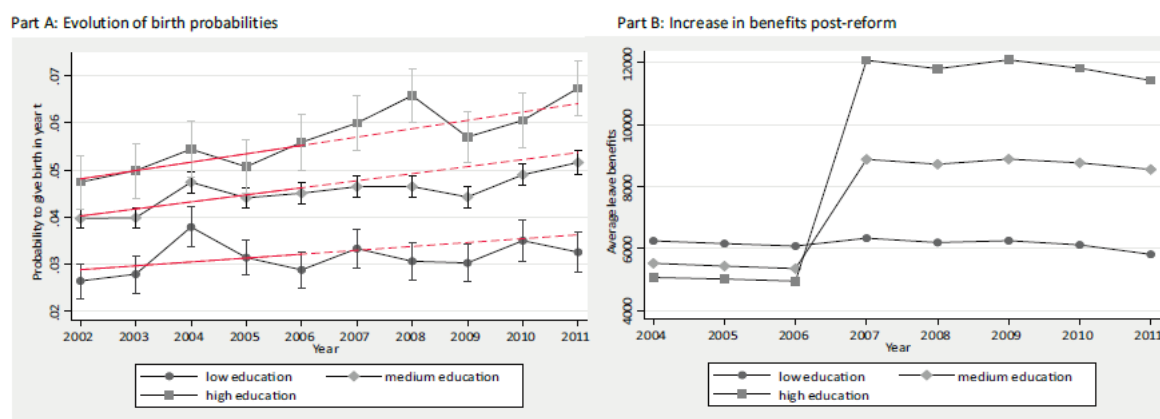


Fig. 3. Evolution birth probabilities and benefits across education groups.

Notes: Graph in Part A shows the evolution of mean birth rates between 2002 to 2011 for high-skilled, medium-skilled and low-skilled women. The underlying data is restricted to women who are economically active or have stopped working in the potential year before birth and excludes self-employed and civil servants and women living with their parents to match the pension registry sample in Panel B. I fitted a linear trend through the pre-reform periods (solid red line) and extrapolated the trend to the post-reform period (dashed line). The graph in Part B shows the evolution of average leave benefits across groups, where pre-reform benefits are defined by a women's age and education. Data Source: SUF Microcensus 2003–2012, Microcensus 2006 for pre-reform benefit simulation.

図7 出典: Raute (2019) p.209

²⁵ 最も所得が低い世帯では、支給期間の短縮により、支給総額が 3,600 ユーロ減少した。高所得世帯では、支給総額が大幅に上昇し、最大で 21,600 ユーロの増加となった。

²⁶ 出生率の要因分析をする研究において、女性の学歴や収入が高くなると(結婚や出産についての機会費用が高まり)出生率が低下することが指摘されている(Bongaarts 2003, Jones, Schoonbroodt, and Tertilt 2008)。

²⁷ この研究は初産に対する効果も検証しており、改革後、高学歴の女性では、第一子、第二子ともに出産確率の上昇が示された。

3 父親の休暇取得

配偶者間における家庭内の仕事のより平等な分担を促進する政策は、出産の追加的インセンティブとなる可能性がある(McDonald, 2000)。一部の国では、父親育児を奨励するため、父親のための休暇の権利が設定されているが、父親の休暇取得が出生率に及ぼす影響に関する実証的証拠はまだ少なく、取得日数そのものが短過ぎて、差が出にくいと考えられている。北欧の研究によれば、休暇を取得した父親は、復職後に育児に深く関わる事が多く(Duvander and Jans 2009)、休暇を共有した夫婦は第二子を(早く)持つ可能性が高い(Duvander and Andersson 2006, Duvander, Lappegård, and Andersson 2010)²⁸。北欧諸国では、男女共同参画が明確な政策目標となっている。

(北欧)

ノルウェーとスウェーデンは、出産後、約1年間の育児休業があり、所得連動型給付金が支給され、父親のみが取得できる期間(父親枠, パパクオータ)もある。

Duvander et al. (2010)は、ノルウェーとスウェーデンのカップルを対象に、北欧の登録データを用いたイベントヒストリー分析により、父親の育休取得と追加出生(continued childbearing)の関係を調べた。その結果、いずれの国でも、一子世帯、二子世帯を問わず、父親の育休取得は追加出生と正の相関を示しており、この効果はノルウェーでより強かった。また、第三子出産を選んだカップルでは、母親への仕事の志向が弱くなる傾向が確認された。ノルウェーとスウェーデンの家族政策は似ているが、政策の背景は異なると説明している²⁹。

ノルウェーは、1993年に、世界ではじめて4週間の「父親枠」を導入した。同時に育休給付の支給期間が延長された。父親枠利用には、両親ともに育休給付の受給資格(過去10か月のうち6か月間の雇用と一定の収入)が必要となる。Cools, Fiva, and Kirkeboen(2015)は、差分の差分分析(DID)により、この改革の効果を1992年の育休期間の延長³⁰と比較している。その結果、父親枠導入は、14年後の出産の間隔や子供の総数には影響がないことが示された。一方、父親枠は、男性の育休取得率を大幅に向上させ、とくに父親が母親よりも高い教育を受けている家庭では、子供の学業成績が向上したという証拠が得られた。また、Hart, Andersen, and Drange(2019)は、2009年にノルウェーで実施された、父親枠の6週間から10週間への延長について、回帰不連続デザイン(RDD)により分析し、出生率への影響はないとしている。

Duvander, Lappegård, and Johansson(2016)は、ノルウェーとスウェーデンにおける父親枠の導入³¹が、出生行動に影響を与えているのかを比較検証した。その結果、Cools et al.(2015)と同様、1993年のノルウェーにおける父親枠導入は、出生率に影響がなかったが、スウェーデンでは、1995年の父親枠の導入後、父親が低所得であるカップルの第三子出産確率が、わずかに高くなることを発見した。

(スペイン)

スペインは、2007年に2週間の父親休暇を導入した。Farre and Gonzalez(2018)は、この政策が導入された直後に子供を持ったカップルに焦点を当て、休暇資格(eligibility)の有無が、追加出生にどのような影響を与えたか、父親休暇の出生効果を回帰不連続デザイン(RDD)と差分の差分分析(DID)を用いて検証した。その結果、改革

²⁸ 二子世帯は、仕事と家庭の両立に非常に適しているが、三子世帯は、母親の仕事への志向が弱くなる可能性がある、とされている。

²⁹ スウェーデンは男女平等に一貫した政策をとっているが、ノルウェーは男女平等と家庭育児の両方にインセンティブを与えている。

³⁰ Dahl, Loken, Mogstad, and Salvanes(2016)は、1987年から1992年にノルウェーで実施された、6つの育児休業拡大制度の実施日前後に出生した母親のサンプルを用いて、回帰不連続デザイン(RDD)による分析を行っている。1992年の改革が、14年後の母親が出産する子供数にわずかな効果しか見せず、全体として有給休暇期間の延長には、出産をうながす効果はほとんどなかったと結論づけている。

³¹ スウェーデンでは、1995年に、両親手当の一部(90日分)を父親に割り当てる「パパ月」が導入された。パートナーへの譲渡ができないため、受給しない場合は受給権が消滅する(濱野2017)。

によりちょうど父親休暇の対象となった両親は、ちょうど対象にならなかった両親に比べて追加出生に時間がかかる。また、改革後6年以内の追加出生の確率は、高年齢カップルで低く、出産間隔も長くなる。こうした結果は、主に30歳以上の女性によるものである。

追加出生の遅れ(fertility delay)を説明する証拠として、①父親の育児時間の持続的増加(1時間)、②母親の出産後1年間の就業率上昇、③男性の希望出生率(desired fertility)の低下(図8)、の3点をあげている。

父親の育児参加によって、母親の就労意欲ひいては追加出生の機会費用を増加させた可能性や、父親の育児コストへの意識の高まりを誘発した可能性、父親の「量から質へ」の選好変化の可能性を指摘している。

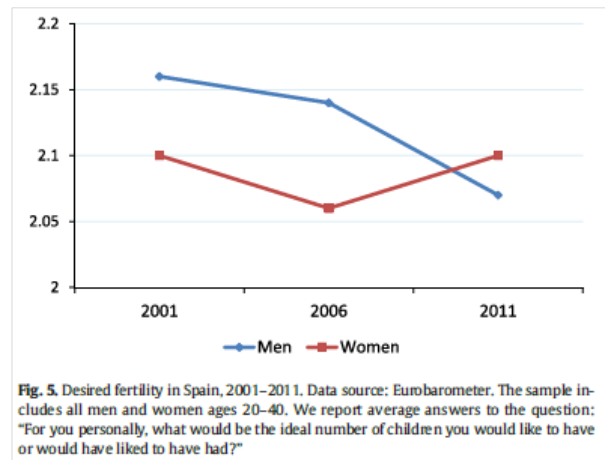


図8 出典: Farre and Gonzalez (2018)

(参考)

濱野(2017)によれば、父親の休暇取得をうながすため、各国でさまざまな施策が実施されている(表4)。ドイツ、スウェーデン、ノルウェーでは、促進施策により男性の休暇取得が増えており、とくに効果があったのは、以下の4点であるとされている。

- ① 給付額を休業前賃金に比例させ、かつ、
- ② その比例の率を高めたこと、
- ③ 父親が給付を受給すれば、世帯としての支給期間が延長される仕組みを導入したこと、
- ④ 父親が給付を受給しなければ、世帯として本来受給できた支給期間の一部が消滅する仕組みを導入したこと(クォータ制)。

国名	名称	根拠法	施策の導入先	内容
日本	パパ・ママ育児プラス	育児・介護休業法、雇用保険法	休業制度 給付制度	両親がいずれも育児休業を取得した場合は、育児休業の対象となる子の年齢を1歳2か月まで延長する。あわせて、育児休業給付金の給付期間も1歳2か月まで延長する。
ドイツ	パートナー月	連邦親手当・親時間法	給付制度	両親がいずれも育児のために2か月以上休業又は勤務時間を短縮した場合、支給期間を2か月延長し、両親合わせて14か月とする。
	パートナーシップボーナス		給付制度	両親がいずれも短時間勤務を行いながら親手当プラスを受給する場合、支給期間を両親それぞれ4か月延長する。
フランス	育児分担当の支給期間	社会保障法典	給付制度	子が1人の場合、支給可能期間は1年だが1人の親が受給できるのは6か月までであり、また、子が2人以上の場合、支給可能期間は3年だが1人の親が受給できるのは24か月となっている。このため、支給可能期間を最長まで受給するには、両親が交代で受給する必要がある。
スウェーデン	ママ月、パパ月	社会保険法典	給付制度	休業前賃金の約80%が支払われる390日分のうち、両親それぞれ90日分は、互いへの譲渡ができない。それぞれが自分の割当て分を受給しない場合、その部分の受給権が消滅する。
ノルウェー	母親クォータ、父親クォータ	国民保険法	給付制度	両親合わせての給付対象期間のうち、両親それぞれ10週分は、互いへの譲渡ができない。それぞれが自分の割当て分を受給しない場合、その部分の受給権が消滅する。

表4 出典: 濱野(2017) p.127 別表3から抜粋

4 家庭育児に対する給付

フィンランド・ノルウェーは、より長期の休暇に焦点を当てた、家庭で子供を育てる親を対象とする現金給付を実施している。

フィンランドの「ホームケア手当(home care allowance, HCA)³²」は1985年に導入された。当時はフィンランド独自のものであった。この手当は、共働き家庭のモデルから逸脱していることなどから、政治的に議論され、1990年代には給付額が減額されたが、2000年代には、出産した世帯のほぼ90%が利用していた。

Vikat(2004)は、1988年から2000年の縦断データを用いて、手当(HCA)の利用と追加出生との関係についてハザード分析を行った³³。その結果、前年に手当を利用した女性は、利用しない女性と比べて、第三子出産確率が18%高いことが示された。この傾向は第二子(末子)が2歳半になって以降に表れた。一方、第二子出産確率には影響がなかった。これは、一子世帯の母親にとって、第二子出産は、きわめて一般的な行動(dominant behavior)であり、手当の影響を受ける余地が少ないためではないか、と論じている。

また、失業リスクが高い女性は、雇用保護と手当のともなった長期の育児休業によって、より生活を安定させることができるため、とくに低スキルの女性は、一時的に仕事を離れ、出産するかもしれない、とする。低学歴の女性が失業期間中に出産する傾向が高いことは、この考えを補完する、と説明している。

一方、Erlandsson(2017)は、1992年から2007年のパネルデータを用いて、手当(HCA)と追加出生の関係について離散時間イベントヒストリー分析を行った。その結果、手当を利用した女性は、利用しない女性に比べて第二子、第三子の子産確率が高く、第二子出産確率は、第三子の子産確率よりも高かった。この傾向に大きな学歴差はみられなかった。

ノルウェーは、1998年に「家庭保育手当」を導入した。収入連動型育児給付の受給期間が終了した後、定額の手当により子供と家にいる期間を2年間(3歳の誕生日まで)延長できる。母親の学歴や所得の高くない伝統的世帯でより多く利用されていた³⁴。

Aassve and Lappegård(2009)は、この手当の利用と追加出生の関係について、傾向スコアマッチングを用いた分析を行った。その結果、「手当を最大限受け取る家庭シナリオカップル」では、より早く第二子出産に移行し、「手当を全く受け取らない就労シナリオカップル」では、第二子出産がかなり遅いことが示された。また、受給期間が短い混合シナリオカップルの場合、短期的には第二子出産確率が低いものの、長期的にみると高かった。混合シナリオの場合、第二子出産前に、育児給付の受給資格を得るために仕事に復帰したのかもしれない。結果について、この政策によって出産時期が早まったように見えるが、この政策が全体出生率を高めたかどうかは明らかではない、と結論づけている。

³² 1990年以降、3歳未満児の親には、育児休業終了後、公立デイケアに預けるか、子の3歳の誕生日まで定額の「ホームケア手当」(home care allowance, HCA)の支給を受けるか、選択肢が保証された。受給期間中は親が職を失わないように、法律で保証している。後者の場合、3歳まで親がケアをすることが提言されている。手当の目的は、家庭でのケアを経済的に実行可能にすることであり、また、幼い子供を持つ親が、家庭でのケアと家庭外のデイケアのいずれかを選択できるようにすること、である。手当は、親が家庭にとどまって子供の面倒を見る場合でも、私的なチャイルドマインダーを雇用する場合でも、支払われ得る(山田2005)。

³³ フィンランドの第二子以降の出生動向は、HCAを利用する家族の割合や手当の規模の増減と並行している。1987年に出生率の上昇が始まり、1991年の手当増額後、第二子以降の出生数は増加し続けている。Vikat(2002)は、女性の就労、収入、HCAが、景気が大きく変動した1990年代を通じて、比較的安定した出生率を維持するうえでどのような役割を果たしたのか検証した。その結果、フィンランドでは、女性の収入が第一子、第二子の子産に正の影響を与えており、失業と出産の関係は弱いことを明らかにした。

³⁴ キャッシュ・フォー・ケア手当とも呼ばれる。手当の目的は、家庭育児を好む親に現金を支給すること、あるいは外部の保育施設を利用できない親に補償する(compensate)ことであった。この政策は、女性の労働市場への参加意欲を減退させ、より伝統的な夫と妻の役割分担を促進するものと考えられた。

5 その他

(給付水準)

ハンガリーの育児休業制度は全世帯共通で、育児給付(payment)や出産前所得に連動する育休給付(benefit)の普遍的な受給資格が認められている。一方、ポーランドでは、経済的に困窮する親のみを対象に、所得制限付きの、定額の給付金を支給している。育児休業の期間と給付水準の両方がより手厚いものであれば、子供を持つことが容易になる。

Matysiak and Szalma (2014)は、期間は同程度だが、支給条件が大きく異なるハンガリーとポーランドの女性の出産行動を、ハザード分析を用いて比較した³⁵。その結果、ハンガリーでは、育児休業中の女性は、働いている女性よりも第二子を妊娠する確率が高いことがわかった。この傾向はポーランドにはない。

一方、ポーランド女性は、ハンガリー女性よりも出産後すぐに就職(復職)する傾向が強く³⁶、ハンガリー女性は、育児休業をフル活用する傾向がある。また、休暇取得が及ぼす影響について、第二子出産確率では、両国ともに学歴差はなかったが、就(復)職のタイミングでは、両国ともに明らかな学歴差が見られた。高学歴の女性は、低学歴の女性よりもはるかに早く就職(復職)していた。結論として、手厚く普遍的な育児休業は第二子出産をうながすが、女性就労の大幅な遅れにつながる、とした。

カナダのケベック州は、2006年1月に、カナダ連邦政府の育児休業制度(PBP)とは別に、州独自の育児休業制度「親保険計画(Quebec Parental Insurance Plan, QPIP)」の運用を開始した。これにより、給付額の上限が週447ドルから894ドルに、休業期間(30週/55週、うち5週は父親休業)の所得代替率を55%から70%に引き上げられた³⁷。

Ang(2015)は、差分の差分分析(DID)を用いて、QPIPの導入が、ケベック州の出生率(TFR)を他州と比べて23.5%増加させたことを明らかにした。効果は、第一子と第二子の出生で大きかった。また、給付額を上げるためにかかる政府支出は、追加出産1人当たり15,828カナダドル(2008年)と推定した³⁸。

(対象拡大)

フランスでは、1985年から3人以上の子供を持つ母親が育児親休暇(un congé parental d'éducation)を取得して就労を中断する場合、育児親休暇手当(allocation Parental Education, APE)により所得補償を行うこととなった。その後も、3歳までの給付を認めるなど、要件緩和を継続した。1994年には、改善しない出生率の向上を目的として、第三子から支給されていた育児親休暇手当(APE)を、第二子からの支給として、支給対象を拡大した³⁹。

Piketty(2003)は、この改革を自然実験として、育児親休暇手当(APE)に対する女性の労働参加と出生率の弾力性を、差分の差分分析(DID)により推計した。その結果、この政策が、女性の労働参加率の大幅な低下(少なくとも15万人~20万人)と、出生率のゆるやかな上昇を引き起こしたことがわかった。とくに教育水準が低く、雇用条件が相対的に悪く、職場復帰の機会が少ない女性ほど、この傾向が強かった。また、出生率への効果は、1994年~2001年の出生増(第三子の最大10%、第二子の10%~20%)の20%~30%を説明するにすぎないとした。

この結果について、「APEが家事と仕事の分担におけるジェンダー不平等をほとんど減らしていないことは明らかであり(受給者の98%は女性)、この問題はそのように研究されるべき」としている。フランスでは、2000年代以降、父親の休暇取得や女性の就労をうながすため、たびたび制度改正が行われている。

³⁵ 両国は、社会文化的、経済的、家族政策的には多くの類似点がある。育休制度の違いが雇用と出産のタイミングに与える影響を比較するため、1人の子供を持つ母親の就職(雇用再開)と第二子出産について分析している。

³⁶ 両国とも3歳未満の子に対する公的保育施設は非常に少ない。

³⁷ ケベック州政府のQPIPのページ<<https://www.rqap.gouv.qc.ca/en/what-is-the-quebec-parental-insurance-plan>>を参照。基本プランの場合、30週の内訳は、出産休暇が18週、親休暇が7週、父親休暇(Congé de paternité)が5週。

³⁸ 現金給付による出生率向上策の場合、追加出産1人につき政府支出は223,625カナダドル(2008年)であることとの比較により、有給の休暇は低コストで出生率を向上させることができる、としている。

³⁹ 労働政策研究・研修機構資料シリーズNo.197『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策』を参照。

(新規導入)

米国では、1993年に家族・医療休暇法(Family and Medical Leave Act, FMLA)⁴⁰の成立により、出産休暇が導入された。FMLAは、資格基準を満たした従業員⁴¹に対し、無給の雇用保障された休暇(job-protected leave)取得の権利を与えるものである。女性が新生児の世話をするために、最長12週間の休暇を認めている。

Cannonier (2014)は、資格のある女性(eligible women)とそうでない女性の出生傾向を、離散時間ハザードモデルを用いた差分の差分分析(DID)により比較した。

その結果、FMLA導入後、受給資格のある女性は、そうでない女性に比べて、第一子、第二子を出産する確率が上昇し(それぞれ年率1.5%、0.6%)、第一子を1年、第二子を8.5か月早く出産していることを明らかにした。2016年の大統領選キャンペーンでも、休暇中の所得保障(有給家族休暇)が大きな争点の一つとなった。

Table 2: Studies of parental leave

AUTHORS (PUBL. YEAR)	INTERVENTION	COUNTRY (AFFECTED) IMPL.	MAIN (SECONDARY) OUT- COME	STRATIFICATION	METHOD AND RESULTS
CANNONIER (2014)	Introduction of 12 weeks unpaid job-protected leave (Family and Medical Leave Act)	USA 1993	Birth probability eligible vs. ineligible women until 2010	Sector; Race and Ethnicity; Education	DiD; Increased 1 st and 2 nd birth prob.; Earlier births
ANG (2015)	Increased max. insurable earnings and income compens. from 55 to 70% (30 out of 55 weeks)	Canada (Quebec) 2006	Birth prob., age at birth (labor supply) compared to rest of Canada	Parity; Marital status; Age	DiD; Increased birth rates by 23.5%; Particularly 1 st and 2 nd births
LALIVE, ZWEIMULLER (2009)	Two Parental Leave reforms (flat rate benefit, 1990: 12->24 months + longer speed premium, 1996: 24->18 months + shorter speed premium)	Austria 1990 & 1996	Higher order (2 nd) births in short run (3 years) and long run (10 years)	Income; Occupation	RD; Positive short run and long run effects; Timing in line with incentives
CYGAN-REHM (2016)	Maternity Leave benefits from means tested to earnings related (+ grace period changes)	Germany (West) 2007	Higher order births within 12/21/24/33/36/45/48/57 months	Employment; Old benefit eligibility; Earnings	DiD; Timing in line with incentives; Neg. persisting effects if low-income; Weak temporary eff. if reform winner
RAUTE (2019)	Maternity Leave benefits from means tested to earnings related (+ grace period changes)	Germany 2007	First and higher order births within 5 years high earning vs low earning women	Age; Parity	DiD; Highly educated more likely to have 1 st and 2 nd child
DAHL, LØKEN, MOGSTAD, SALVANES (2016)	Six Parental Leave extensions (total increase 17 weeks, from 18 to 35)	Norway 1987-1992	Several; Number of children born to a mother 14 years after reform	-	RD; Small effect only in 1992; No general effect
LIU, SKANS (2010)	Parental Leave extension (12 to 15 months)	Sweden 1988/89	Children's school performance at age 16 (Timing and number of future siblings + several)	Education	DiD; No general effect; Small increase in prob. of another child within 18 months among highly educ. mothers
COOLS, FIVA, KIRKEBØEN (2015)	Introduction of 4-week father's quota (compared to 4-week expansion without reserving share for father)	Norway 1993	Several; Parent's number of children 14 years after reform and spacing	Education	DiD; No effect on fertility
DUVANDER, JOHANSSON, LAPPEGÅRD (2016)	Introduction of 4-week father's quota	Norway 1993 Sweden 1995	Having another child within 4 and 10 years after reform	Parity; Income; Education	DiD; No general effect; Small effect on 3 rd births in Sweden if father low income
FARRE, GONZALEZ (2018) *	Introduction of 2 weeks paid paternity leave	Spain 2007	Birth spacing and probability of another child within 6 years	Age	RD, DiD; Longer spacing; Neg. effects, driven by mothers > 30
HART, ANDERSEN, DRANGE (2019) *	Extension of father's quota from 6 to 10 weeks	Norway 2009	Subsequent fertility (within 1-5 years) and union stability	Child sex; Parity; Union type; Education; Age;	RD; No effect on fertility

*Working papers

表5 出典: Bergsvik et al. (2020) Table 2

⁴⁰ FMLAは、被用者に対し、12か月間に合計12労働週の枠内で育児休暇、介護休暇、病気休暇、出産休暇(いずれも無給)を各々取得する権利を与えている。

⁴¹ 対象となる雇用主(75マイル圏内に50人以上の従業員)のもとで過去12か月継続雇用されている従業員。

6 まとめ

育児休業は、働く親が仕事を辞めずに育児できるようにするもので、休業中に失われる所得を補償する給付金とセットであることが多い。理論的には、女性やカップルの出生決定にプラスに働くはずである。有給で長過ぎない休暇は、親に雇用保障を与え、失業から保護し、さらに収入を与えるので、家にいることの機会費用（逸失所得）と子供を持つことの直接的費用の両方を下げると考えられる。しかし、多くの文献は、母親の労働供給と子供のアウトカムに対する政策効果に焦点を当てており⁴²、出生率に関する文献はまだ少なく、制度改革（期間、給付）が、追加出生に与える影響に焦点が当てられている⁴³。

クロスナショナル分析やマクロデータによる分析では、休業給付(payment, benefit)の増加に有意な正の効果を確認されている。ただし、出産タイミングへの影響であり、その効果は大きくない。マイクロデータによる分析は、結論が分かれている。近年増えている計量的分析は、制度改革直前に出産した母親と直後に出産した母親の追加出生について、回帰不連続デザイン(RDD)や差分の差分分析(DID)など、統計的因果推論に基づく分析デザインを用いて比較分析している。改革後に出産時期の前倒しや先送りを確認している文献もあるが、完結出生率への効果はあいまいである。

これは、育児休業が比較的新しい政策であり、導入時期や内容（期間、取得条件、給付の有無、所得代替率など）が国によって大きく異なること⁴⁴、出産の意思決定は、景気や雇用、保育施策など、多くの要因に依存するためと考えられる。

➤期間／女性の労働参加（就労率）とのトレードオフ

- ・理論的には、有給で短期の休暇は、復職を保証しながら、家にいることの機会費用を下げる。
- ・期間が長くなると、人的資本の減価につながり、昇進機会が減少するため、子供の間接コスト（逸失利益）が上昇する。とくに、収入や昇進の機会で失うものが多い高学歴の女性にとっては、その機会費用が高くなる可能性がある。
- ・最適な休業期間は、職業の種類、職場での地位、パートタイム勤務の可能性、祖父母によるケアを含む外部保育の機会、個人の選好など、多くの要因に左右される⁴⁵。例えば、収入連動型給付と比較的短い休暇の組合せは、長期休暇を取りたくない、または取ることができない働く親にとって最も便利である。一方、収入に比べて低額の給付（多くの場合、定額制）と長期休暇の組合せは、小さな子供と家に長くいることを好む親や、保育施設や他の育児支援（親戚など）を利用できない親に適している。

➤給付／所得による異質性

- ・定額給付の場合、所得代替率が高くなる低所得層で強く反応した（Lalive and Zweimuller 2009 ほか）。
- ・有給の育児休業は、失業や収入減リスクが高い低学歴女性において出生をより促進すると考えられる。一方で、休業給付が十分でなければ、低学歴女性は長期間の収入減に耐えられないため、休業中に追加出産する意欲をそぐことになる。
- ・高学歴女性は、所得連動型給付によく反応した（Cygan-Rehm 2016, Liu and Skans 2010, Raute 2019）。

⁴² 例えば、Baker and Milligan(2008, 2010), Dustmann and Schberg(2012), Carneiro et al.(2014)など。

⁴³ 例えば、Lalive and Zweimuller(2009), Dahl et al.(2016), Cygan-Rehm(2016), Kluge and Schmitz(2018)など。

⁴⁴ さらに、先行研究は、基本的に期間と給付を対象にしており、制度の利用資格(eligibility)、スケジュールの柔軟性、パートタイム労働（休暇）の可否、雇用保障、職場の受け入れ態勢など、「期間と給付」以外の側面が出生率に与える影響はまだ十分に検討されていない（Gautier 2013）。

⁴⁵ 複数の期間設定（給付水準も異なる）、ブロック単位での休暇取得、パートタイム労働と組み合わせることもできる柔軟な制度を導入する国が増えている（スウェーデン、フランス、エストニア等）。働き方やライフスタイルが多様化するなか、多様なニーズを持つ親が、それぞれ自分に最も適した休暇を選ぶことができる。

➤取得条件について

- ・普遍的な休業給付は、追加出生にプラスの影響を与える。
- ・休業給付は、出産前後の家計や就労をサポートし、出生率にプラスの効果をもたらす一方で、雇用を支給条件としていることが多いため、男女ともに労働市場に定着するまで出産を先送りする可能性があり、出生率にマイナスの影響もある。
- ・育休取得資格のあるグループと資格のないグループの間で出生効果を比較した研究では、(長期的には) 資格のある女性の第一子出産と第二子出産に正の効果が見られた (Raute 2019, Cannonier 2014, Ang 2015)。

➤保育制度等との連携、制度の柔軟性

- ・保育提供が進んでいない国では休業期間が長くなる傾向があり、出生率にも就労にも負の影響がある。
- ・子供が成人するまでの長い育児期間を通じて、柔軟な休暇(就労)と保育制度、学校教育との連携、相互補完が必要である (Sobotka et al. 2019)⁴⁶。
- ・追加出生の観点からは、とくに、幼い子供を持つ親に対する公的支援の継続性を高めるために、出産休暇・育児休業を終えて仕事に復帰した親は、保育制度を利用できるようにすべきである⁴⁷。

➤父親の休暇取得、父親休暇 (父親枠、パパクオータ)

- ・母親の労働参加とのトレードオフの問題は、父親の休暇取得によって軽減される可能性がある。
- ・父親の休暇取得がどの程度出生率に影響を与えるか、北欧については研究が積み重ねられてきており、プラスの影響を示唆する研究もあるものの、結論にはいたっていない (Duvander et al. 2019, 2020)。
- ・北欧諸国では、父親休暇の導入・延長による一般的な効果は見られず (Cools et al. 2015, Dahl et al. 2016, Duvander et al. 2016, Hart et al. 2019)、スペインでは、導入が負の効果をもたらした (Farre and Gonzalez 2018)。
- ・北欧以外の国では、そもそも父親の休暇取得率がきわめて低いことから、データ収集も含めて今後の研究が期待される分野と考えられる。

➤日本の育児休業制度への示唆

国連児童基金 (UNICEF) が令和 3 年 6 月に発表した報告書「先進国の子育て支援の現状⁴⁸」によれば、日本は育児休業制度で 41 か国中 1 位となっている。これは、父親に認められている有給の休業期間が最も長いこと、父親の取得率は低いものの、改善に向けた取組みが進められていることが評価された結果である。一方で、直近の男性取得率は、徐々に増えて過去最高を更新しても 12.7% (2020 年) にとどまり、取得期間についても、5 日未満が 36.3%、2 週間未満が 71.4% となっている。

北欧諸国の分析結果をふまえると、数日間の休暇取得が、父親の行動変容や、追加出生の意思決定に影響を与えるとは考えにくい。日本においては、出生行動への影響を評価する前に、男性の育休取得率、期間、取得環境を向上させる国、自治体、企業等の取組みの実効性について知見の積み重ねが必要であると思われる⁴⁹。

⁴⁶ スウェーデンでは 2 つの制度が連携している。スウェーデンの育児休業制度は、十分な給付があるだけでなく、両親がそれぞれ 240 日の育児休業を取得することができ、子供の 12 歳の誕生日まで、フルタイム、ハーフタイム、クォータータイム、8 分の 1 の単位で分割取得が可能であるなど、きわめて柔軟なものとなっている。これにより、保育時間との相互補完が可能となる。

⁴⁷ イタリアでは、3 歳未満児の保育提供は非常に限定的である。各親には 6 か月の休暇しか与えられない。0~2 歳児の親の多くは、祖父母に頼るか、費用のかかる民間保育サービス (通常はチャイルドマインダーやナニー) を利用するか、仕事をやめざるをえない。仕事を続ける若者は、祖父母が退職するか、または民間保育園を利用する経済的余裕ができるまで、出産を延期する傾向がある (Sobotka et al. 2019)。

⁴⁸ 原タイトルは“Where do rich countries stand on childcare?”で、各国の子育て支援策を評価し、順位づけ (2018 年時点) している。

⁴⁹ 令和 2 年 5 月に閣議決定された少子化社会対策大綱では、「労働者に対する育児休業制度等の個別の周知・広報や、育児のために休みやすい環境の整備、配偶者の出産直後の時期の休業を促進する枠組みの検討など、男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進する」、「有期雇用労働者が育児休業を取得しやすくする方策を検討する」といった内容が盛り込まれた。令和 3 年 6 月に

また、前述の UNICEF 報告書では、育児休業制度にのぞまれる要素として、フルタイム雇用の正社員以外の雇用形態や訓練中の人（パートタイム、自営業、非正規雇用、学生など）も含めた包括的な制度であること、無保険者(the uninsured or underinsured)や失業者などの出産・育児費用を支援すること、をあげている。諸外国の先行研究では、失業者も対象となる育児手当について、一貫して低所得で、比較的若い年齢での追加出生への正の効果が確認されており、母子の健康アウトカムに与える影響も分析、確認されている。

一方、日本における女性の育児休業取得率は、直近で 81.6%(2020 年)となっているが、第一子出産を機に退職する女性も多く、分子を育児休業取得者数、分母を出産女性とすると、4 割程度になるという⁵⁰。育児休業（機会費用の低減）だけでなく、経済的支援（価格効果、所得効果）の観点からも、育児休業や出産休暇の対象とならない者について分析してみる必要があるかもしれない。

いずれにしても、育児休業の取得状況は、男性でも女性でも、業種や企業規模、雇用形態、勤務形態によって大きく異なっており⁵¹、まずは、こうした属性の違いを十分に考慮したデータの収集、分析が必要である。

は、男性の育休取得を促進するため、育児・介護休業法の改正が行われた。男性版産休とも言われる「出生時育休制度」創設など、令和 4 年 4 月以降、順次施行が予定されている。

⁵⁰ 大和総研コラム「女性の育児休業取得率も、まだ 4 割程度」（是枝 俊悟，2021 年 4 月 26 日）を参照。

⁵¹ 厚生労働省「雇用均等基本調査」、ニッセイ基礎研究所レポート「男性の育休取得の現状」（久我 尚子，2021 年 9 月 7 日）を参照。

参考文献

- Aassve, A., & Lappegård, T. (2009). Childcare cash benefits and fertility timing in Norway. *European Journal of Population*, 25 (1), 67-88.
- Adserà, A. (2004). Changing fertility rates in developed countries. The impact of labor market institutions. *Journal of Population Economics*, 17(1), 17-43.
- Andersson, G. (2004). Childbearing developments in Denmark, Norway, and Sweden from the 1970s to the 1990s: A comparison. *Demographic Research*, 3, 155-176.
- Andersson, G., Hoem, J. M., & Duvander, A.-Z. (2006). Social differentials in speed-premium effects in childbearing in Sweden. *Demographic Research*, 14(4), 51-70.
- Ang, X. L. (2015). The Effects of Cash Transfer Fertility Incentives and Parental Leave Benefits on Fertility and Labor Supply: Evidence from Two Natural Experiments. *Journal of Family and Economic Issues*, 36(2), 263-288. doi:10.1007/s10834-014-9394-3
- Baizan, P., Arpino, B., & Delclòs, C.E. (2016). The effect of gender policies on fertility: The moderating role of education and normative context. *European Journal of Population*, 32(1), 1-30. doi:org/10.1007/s10680-015-9356-y
- Baker, M., & Milligan, K. (2008). How does job-protected maternity leave affect mothers' employment? *Journal of Labor Economics*, 26(4), 655-691.
- Baker, M., & Milligan, K. (2010). Evidence from maternity leave expansions of the impact of maternal care on early child development. *Journal of human Resources*, 45(1), 1-32.
- Bergsvik, J., Fauske, A., & Hart, R.K. (2020). *Effects of policy on fertility: A systematic review of (quasi)experiments*. Statistics Norway, Research Department, Discussion Papers No. 922.
- Bongaarts, J. (2003). Completing the fertility transition in the developing world: The role of educational differences and fertility preferences. *Population Studies*, 57(3), 321-335. doi:10.1080/0032472032000137835
- Bongaarts, J., & Sobotka, T. (2012). A Demographic Explanation for the Recent Rise in European Fertility. *Population and Development Review*, 38, 83-120.
- Cannonier, C. (2014). Does the Family and Medical Leave Act (FMLA) Increase Fertility Behavior? *J Labor Res* 35, 105–132.
- Cools, S., Fiva, J. H., & Kirkeboen, L. J. (2015). Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents. *Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), 801-828.
- Cygan-Rehm, K. (2016). Parental leave benefit and differential fertility responses: evidence from a German reform. *Journal of Population Economics*, 29(1), 73-103.
- D'Addio, A. C., & d'Ercole, M. M. (2005). *Trends and determinants of fertility rates in OECD countries: The role of policies*. OECD Social, Employment, and Migration, Working Paper No.27.
- Dahl, G.B., Loken, 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.
- Duvander, A. Z., Lappegård, T., & Johansson, M. (2020). Impact of a reform towards shared parental leave on continued fertility in norway and sweden. *Population Research and Policy Review*, 39(6), 1205-1229.
- Duvander, A.-Z., & Andersson, G. (2006). Gender Equality and Fertility in Sweden: A Study on the Impact of the Father's Uptake of Parental Leave on Continued Childbearing. *Marriage and Family Review*, 39(1–2), 121-42.
- Duvander, A.-Z., & Johansson, M. (2012). What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? *Journal of European Social Policy*, 22(3), 319-330.

- Duvander, A.-Z., Lappegård, T., & Andersson, G. (2010). Family policy and fertility: fathers' and mothers' use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden. *Journal of European Social Policy*, 20(1), 45-57.
- Duvander, A.-Z., Lappegård, T., & Johansson, M. (2016). *Family policy reform impact on continued fertility in the Nordic countries*. Stockholm University, SPaDE Working Paper, (2).
- Duvander, A.-Z., Lappegård, T., Andersen, S. N., Garðarsdóttir, Ó., Neyer, G., & Viklund, I. (2019). Parental leave policies and continued childbearing in Iceland, Norway, and Sweden. *Demographic Research*, Vol. 40, 1501-1528.
- Duvander, Ann-Zofie, & Jans, Ann-Christin. (2009). Consequences of Fathers' Parental Leave Use: Evidence from Sweden. *Finnish Yearbook of Population Research* 44, 49-62.
- Erlandsson, A. (2017). Child Home Care Allowance and the Transition to Second- and Third-Order Births in Finland. *Popul Res Policy Rev* 36, 607-630.
- Farre, L., & Gonzalez, L. (2018). *Does Paternity Leave Reduce Fertility?* Institute of Labor Economics (IZA) Discussion Papers, 12023.
- Gauthier, A. H. (2007). The impact of family policies on fertility in industrialized countries: a review of the literature. *Population Research and Policy Review*, 26(3), 323-346. doi:10.1007/s11113-007-9033-x
- Gauthier, A. H. (2013). Family Policy and Fertility: Do Policies Make a Difference? In *Fertility Rates and Population Decline* (pp. 269-287). London: Palgrave Macmillan.
- Gauthier, A. H., & Hatzius, J. (1997). Family benefits and fertility: An econometric analysis. *Population Studies*, 51(3), 295-306. doi:10.1080/0032472031000150066
- Hart, R. K., Andersen, S. N., & Drange, N. (2019). *Effects of extended paternity leave on union stability and fertility*. Statistics Norway, Research Department Discussion Papers, 899.
- Hilgeman, Ch., & Butts, C. (2009). Women's employment and fertility: A welfare regime paradox. *Social Science Research*, 38, 103-117.
- Hoem, B. (1996). The social meaning of the age at second birth for third-birth fertility: A methodological note on the need to sometimes respecify an intermediate variable. *Yearbook of Population Research in Finland* 33, 333-339.
- Hoem, J. M. (1990). Social policy and recent fertility change in Sweden. *Population and Development Review*, 16(4), 735-748.
- Hoem, J. M. (1993). Public policy as the fuel of fertility: Effects of a policy reform on the pace of childbearing in Sweden in the 1980s. *Acta Sociologica*, 36(1), 19-31.
- Hoem, J. M. (2005). Why does Sweden have such high fertility? *Demographic Research*, 13(22), 559-572.
- Hoem, J. M., Prskawetz, A., & Neyer, G. (2001). Autonomy or conservative adjustment? The effect of public policies and educational attainment on third births in Austria, 1975-96. *Population Studies*, 55(3), 249-261.
- Hyatt, D. E., & Milne, W. J. (1991). Can public policy affect fertility? *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques*, 27(1), 77-85.
- Jones, Larry E., Schoonbroodt, Alice, & Tertilt, Michèle. (2008). *Fertility Theories: Can They Explain the Negative Fertility-Income Relationship?* NBER Working Paper No. 14266.
- Kalwij, A. (2010). The impact of family policy expenditure on fertility in western Europe. *Demography*, 47(2), 503-519. doi:10.1353/dem.0.0104
- Kluve, J., & Schmitz, S. (2018). Back to work: Parental benefits and mothers' labor market outcomes in the medium run. *ILR Review*, 71(1), 143-173.

- Lalive, R., & Zweimuller, J. (2005). *Does parental leave affect fertility and return-to-work? Evidence from a “true natural experiment”*. IZA (Institute for the Study of Labor). Discussion paper no.1613.
- Lalive, R., & Zweimuller, J. (2009). How does parental leave affect fertility and return to work? Evidence from two natural experiments. *Quarterly Journal of Economics*, 124(3), 1363-1402.
- Liu, Q., & Skans, O. N. (2010). The Duration of Paid Parental Leave and Children's Scholastic Performance. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 10(1).
- Luci-Greulich, A., & Thévenon, O. (2013). The impact of family policies on fertility trends in developed countries. *European Journal of Population*, 29(4), 387-416.
- Matysiak, A., & Szalma, I. (2014). Effets des politiques de congé parental sur les deuxièmes naissances et l'emploi des femmes en Hongrie et en Pologne. *Population*, 69, 659-698.
- McDonald, P. (2000). Gender equity, social institutions and the future of fertility. *Journal of Population Research*, 17(1), 1-16.
- Olivetti, Claudia, & Barbara Petrongolo. (2017). The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries. *Journal of Economic Perspectives*, 31 (1), 205-230.
- Piketty, T. (2003). *L'impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité (The Impact of Parental Education Benefits on Female Participation and Fertility)*. CEPREMAP Working Papers (Couverture Orange) 0309.
- Raute, A. (2019). Can financial incentives reduce the baby gap? Evidence from a reform in maternity leave benefits. *Journal of Public Economics*, 169, 203-222.
- Ronsen, M. (1999). *Impacts on fertility and female employment of parental leave programs: Evidence from three Nordic countries*. the Hague, Netherlands: Paper presented at the European Population Conference.
- Ronsen, M. (2004). Fertility and public policies: Evidence from Norway and Finland. *Demographic Research*, 10, 143-170.
- Sobotka, T., Matysiak, A., & Brzozowska, Z. (2019). *Policy responses to low fertility: How effective are they? Working Paper No. 1*. New York: UNFPA, Population & Development Branch. Technical Division Working Paper Series.
- Št'astná, A., & Sobotka, T. (2009). *Changing parental leave and shifts in second and third-birth rates in Austria*. Vienna Institute of Demography, Working Papers. No. 7.
- Statistics Sweden. (2001). Retrieved from <https://www.scb.se/en/>
- Statistics Sweden. (2019). *Summary of Population Statistics 1960-2018*. Retrieved from Statistics Sweden: <https://www.scb.se/en/findingstatistics/>
- Thévenon, O., & Gauthier, A. H. (2011). Family policies in developed countries: A fertility booster with side-effects. *Community Work and Family*, 14(2), 197-216.
- Vikat, A. (2002). Fertility in Finland in the 1980s and 1990s: Analysis of fertility trend by age and parity. *Yearbook of Population Research in Finland* 38, 159-178.
- Vikat, Andres. (2004). Women's Labor Force Attachment and Childbearing in Finland. *Demographic Research Special Collection* 3, 177-212. doi:10.4054/DemRes.2004.S3.8
- 倉田賀世 (2020) 「ドイツにおける親手当・親時間制度：政策目的と財源選択の整合性」(特集 育児休業給付と財源をめぐる課題：国際比較からの示唆) 『社会保障研究』, 5(1), 67-79
- 厚生労働省 (2020) 『海外情勢報告』
- 竹田昌次 (2017) 「ノルウェーにおける家庭保育手当に関する最近の 2 つの論文から：福祉国家と移民に関するジェンダー・階級・エスニシティーの交差をめぐって」 『総合政策フォーラム』 第 12 号, 27-42

- 中里英樹 (2018) 「第 1 章 国際比較から見る日本の育児休業制度の特徴と課題：ノルウェー・スウェーデン・ドイツ・ポルトガル」労働政策研究・研修機構『ヨーロッパの育児・介護休業制度』資料シリーズ No.186, 1-17
- 中里英樹 (2019) 「International Network on Leave Policies and Research を通してみる育児休業研究の動向と国際共同研究のありかた」『家族社会学研究』, 31(1), 78-85
- 濱野恵 (2017) 「男性の育児休業の取得促進に関する施策の国際比較：日・米・英・独・仏・スウェーデン・ノルウェー（資料）」『レファレンス』No.800, 99-127
- 山田 敏 (2005) 「フィンランドの就学前保育」『椋山女学園大学研究論集』第 36 号（社会科学篇）, 157-174
- 労働政策研究・研修機構 (2018) 『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策：スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国』資料シリーズ No.197