

# 育児休業制度が女性の労働供給 に与える影響の分析



名古屋市立大学大学院

森田 陽子



# 目的

- 育児休業制度は女性の労働供給を増加させたのか
- 休業中の所得保障は育児休業の取得率を増加させるのか

育児休業制度は企業にとってコスト増なのか？

# 育児休業制度の変遷(表1)

- 1992 育児休業法施行(30以下事業所適用外)
- 1995 改正育児休業法施行(全事業所適用)  
社会保険料の労働者負担分免除  
育児休業給付 休業前賃金の25%
- 1999 育児・介護休業法施行



# 育児休業制度の変遷(表1)

2000 厚生年金保険料の事業主負担分免除

2001 健康保険料の事業主負担分免除  
育児休業給付 休業前賃金の40%

2002 改正育児・介護休業法施行

# 育児休業制度の普及度(表3)

## ■ 育児休業規定率

(産業計、30人以上事業所対象)

1988	19.2	%
1990	21.9	%
1993	50.3	%
1996	60.8	%
1999	77.0	%

出所「女性(女子)雇用管理基本調査」

# 育児休業制度の労働供給への影響

## ■ 正の影響

- 継続就業、人的資本の蓄積

## ■ 負の影響

- 需要側の要因
  - 労務コストの上昇
  - 継続就業者の増加による新規採用の抑制



# 実証分析

- 育児休業制度と女性の労働供給との関係  
を分析
- 1998～2000年の産業別データを用いて分析
- 分析対象：一般常用労働者  
(パート労働者は除く)



## ■ 育児休業制度(説明変数)

- 普及度            育児休業制度規定率(表3)
- 制度改正        年次ダミー



## ■ 労働供給(被説明変数)

1. 女性一般常用労働者数の対前年度成長率
2. 20～24歳の女性一般労働者の入職率
3. 25～29歳の //
4. 30～34歳の //
  - 入職率は前年度の一般常用労働者数に対する比率
  - 「雇用動向調査」を使用

## 推計結果(表6)

- 育児休業制度が普及している産業ほど20～24歳の女性入職率が低い
- 95年の制度改正は、育児休業が普及している産業において、女性一般常用労働者の成長率や20～24歳の女性入職率に対して正の効果があった  
(但し、賃金への影響は不明)

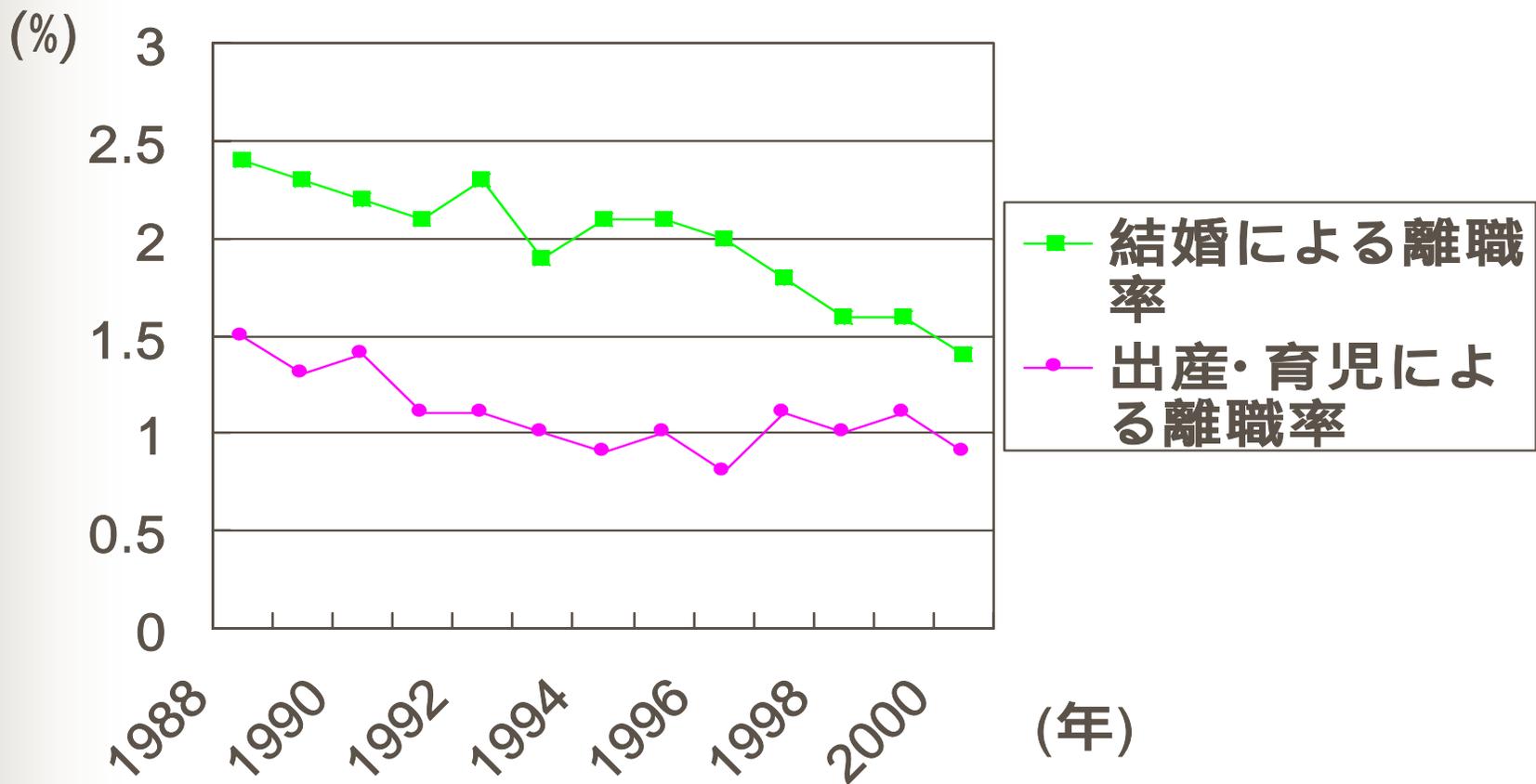


# 育児休業制度と継続就業

- 育児休業が普及している産業ほど20～24歳の入職率が低い

継続就業率が高い可能性(図1、図2)

# 図2 理由別離職率の推移 (対総離職者数、「雇用動向調査」)



# 推計結果(表7)

- 育児休業が普及している産業では出産・育児による離職率が低い
  - 育児休業制度のメリットを受けられる女性労働者が限定される
  - 育児休業制度の内容が充実するにつれて、育児休業制度を取得できる者とできない者との間で、受けることのできる社会保障の格差が(将来にわたって)拡大する可能性



# 育児休業と所得保障

- 所得保障の意義
  - 男性の育児休業取得を促進
  - 経済的理由で育児休業を取得できない女性の取得を促進

# 所得保障の状況

- 育児休業給付(休業前賃金の40%)
  - 失業給付との兼ね合い
- 企業による賃金支払い
  - 毎月の金銭支払いをしている企業の割合は非常に低い(表8)
  - 金銭支払いと育児休業取得との間に正の相関(表4)
  - 産業別育児休業規定率と毎月の金銭支払いの割合との間に負の相関

# 結論 ～ 政策的対応 ～

- 育児休業制度の運用は企業にとってはコスト増、新規の女性労働者の採用を抑制する
- 女性の継続就業に対しては育児休業制度は有効

- 
- 育児休業制度の普及を徹底させる一方、  
企業の負担を考慮
    - 育児休業制度の運用にかかる費用は国の  
負担 助成金の活用
  - 女性労働者と男性労働者という区別が  
ない職場を推進 ファミリー・フレンド  
リー企業に対する優遇措置