

オーストラリアにおける出生数と 女子労働力率の因果的効果に関する 研究動向

村 田 美 希

はじめに

オーストラリアにおいても出生率を人口置換率まで引き上げることが政策目標とされヨーロッパのほかの国々と同様に、女性に2人以上の子供を育てることを促す政策がとられている¹⁾。多くの子供を産み育てるということは、直接的な費用を引き上げるだけではなく、子育て期間中の有業率は下がるため、間接的な育児費用がもたらされる。

OECDの中でも育児支援制度の充実に努めるようになったのが遅れたオーストラリアであるが、経済的な支援のみならず、子どもに接する時間を増やすインセンティブを親に与えるような制度を充実させている。2011年には、Paid Parental Leave（有給育児休暇制度）が導入され、2013年からはDad and Partner Pay（父親・パートナー用育児手当）が支給されるようになった。こうした育児支援制度は、女性の労働参加を促すことで潜在的な労働力が社会で活かされるようにするというだけではなく、出生数の引き上げ効果も期待される。

そこで本稿では、オーストラリアにおける育児支援制度についてその概

1) ピーター・コストロ豪前財相は「一人はママのために、一人はパパのために、そしてもう一人は国家のために」と3人の子供を育てることを推奨した。

要を説明し、つづいて第2節では、出産前後の女性の勤務形態の変化について説明する。第3節ではオーストラリアの出生数と労働力率の因果的効果に関する研究を紹介し、最後に一連の育児支援制度から期待される効果について論じることにする。

1 子育て支援制度

オーストラリアでは従来の家族手当に加え、新たに2011年に Paid Parental Leave (PPL: 有給育児休暇制度) が、そして2013年からは Dad and Partner Pay (父親・パートナー用育児手当) が導入された。連邦政府による子育て支援制度は、給付制度と育児(産児)休暇期間中の所得補償の2つに分けられる。以下ではこれらの制度について簡単に説明する。

(ア) Baby Bonus²⁾

Baby Bonus は出産および16歳未満の子を養子縁組した場合、支給されるという給付制度である。給付額は、第1子については5,000ドル(およそ465,000円)、第2子以降は3,000ドル(およそ279,000円)であり、2週間に1度13回にわたって支給される³⁾。

受給には所得制限があり、誕生(養子縁組)後の6か月間の世帯の課税標準が75,000ドル(およそ697,500円)以下であるとされている。また、Paid Parental Leave との重複受給は認められていない。

2) 2014年3月以降はBaby bonus のかわりに the Newborn Upfront Payment や Newborn Supplement with your Family Tax Benefit Part A payments を活用することが可能となる。

3) 1AU\$ = ¥93 として計算した金額である。

(イ) Paid Parental Leave (PPL：有給育児休暇制度)

Paid Parental Leave は 2010 年度に制定され、2011 年より導入された。新生児（あるいは養子）の primary carer が育児休暇を取得する際に支払われるものである。財源は全額国費であり、誕生（養子縁組）後 18 週間まで支給され、給付額は、国の法定最低賃金に基づき計算され決定する。調整後課税所得が 150,000 ドル（およそ 13,950,000 円）以下という所得制限がある。Baby Bonus との併給は認められないため、どちらか有用な制度を選択できるように、給付金を比較するためのシステムが提供されている。

(ウ) Dad and Partner Pay (父親・パートナー用育児手当)

Dad and Partner Pay は PPL のもとに支給される手当であり、2013 年以降に誕生もしくは養子となった子を育て、就労中で受給資格のある父親・パートナーに支給される。給付額は国の法定最低賃金に基づき計算され、2 週間まで支払われる。どのような雇用形態であっても支給される。調整後課税所得が 150,000 ドル以下であることが必要であり、無給休暇を取得中または休業中でなければならない。

この間、他の家族手当を受けることができるが、この給付については、課税所得として扱われるので、Family assistance payments（家族支援支払い）に影響を与えることがある。

(エ) Parental Leave

12 か月間継続して雇用されている場合については、12 か月間の無給育児休暇を取得することができる。その場合は、休暇を取得する前のポジション（もしくはその代替ポジション）が保障される。休暇は予定日の 6 週間前から取得することができる。

(オ) Family Tax Benefit Part A・PartB

扶養する子どものいる家庭に対する、子育てにかかる費用の補助であり、被扶養者である 16 歳未満の子供を対象とする⁴⁾。給付額は細かく設定されており、所得や子供の年齢および人数に応じて決定される。Part A と Part B の 2 種類がある。

(カ) Child Care Benefit

認可された託児所に子どもを通わせる場合は、その費用の一部を国より援助を受けることが可能である。また、親が再就職のために研修、勉強、就職活動中の場合、子どもの託児費用を助ける手当も用意されている⁵⁾。

2 出産前後における就業および育児休暇の取得状況

出産・育児は家族に幸せな時間をもたらすだけでなく、女性にとっては重要な時期ともなりうる。仕事と育児の両立は多くの母親にとって容易ではなく、出産後に仕事に復帰するか否かは、家族内の問題および経済的な問題からも影響を受ける。また、それだけではなく、柔軟な勤務形態が可能か、チャイルドケアを利用できるかということからも影響を受ける。ここでは、PaETS survey 2011 をもとに出産前後の女性の就業および育児休暇の取得状況等について説明する。

(ア) 妊娠期間中の就業について

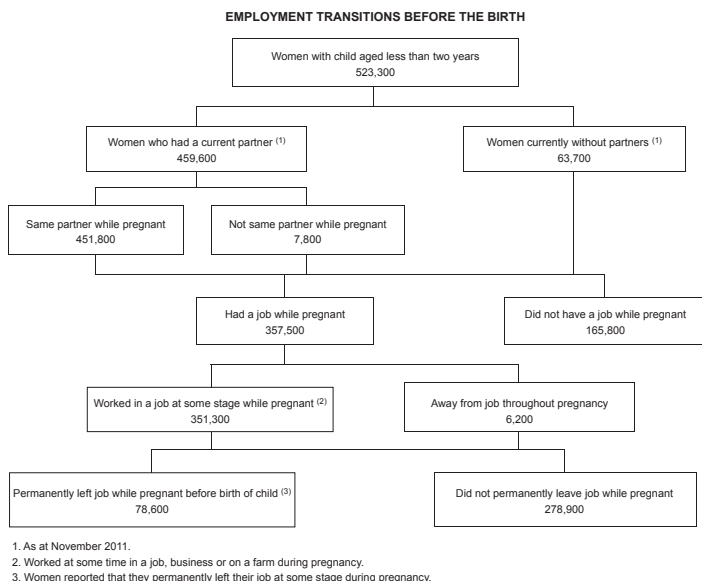
2011 年では 2 歳以下の子供を持つ母親は 523,300 人おり、そのうち、68

4) 大学等に進学している場合は、24 歳まで適用されるが、他の給付を得ている場合には適用されない。

5) 小中高校の教育費については、2013 年 1 月より School Kids Bonus として補助金が支給されている。

%の女性は妊娠期間中も仕事を持ち、そのうちの98%の女性が妊娠のある段階まで働いていた。(図表1)

仕事をしている女性は、出産の直前まで働き続けるが、48%がパートタイム⁶⁾で働き、第2子以降の出産の場合は、パートタイムの割合が初産のケースと比較して高くなる傾向がみられる。離職者の割合は29%であり、そのうちの半数は育児に専念することを理由にあげている。



図表1 Employment Transactions Before the Birth 1

資料：ABS（2011）

(イ) 育児休暇の取得時期と Paid Parental Leave

育児休暇は予定日の6週間前から取得可能であるが、妊婦の37%が直前まで働き、そのうちの一部で産後の休暇期間を長くするために、休暇の開

6) 労働時間が週35時間未満の場合をパートタイム、週35時間以上の場合をフルタイムとしている。

始時期を遅らせる傾向が見られる。また、パートナーの場合は2週間未満の育児休暇を取得するものがほとんどである。

子供を新しく家族に迎える場合、2010年までは、有給・無給休暇を取得し、さらにBaby Bonusを受け取っていた。しかし、2011年より有給育児休暇制度が実施されると、PPLとBaby Bonusのいずれか1つのみ申請できるようになった。図表2をみると制度導入後はPPLを申請する割合が高まっていることがわかる。

図表2 Whether claimed Baby Bonus or Paid Parental Leave

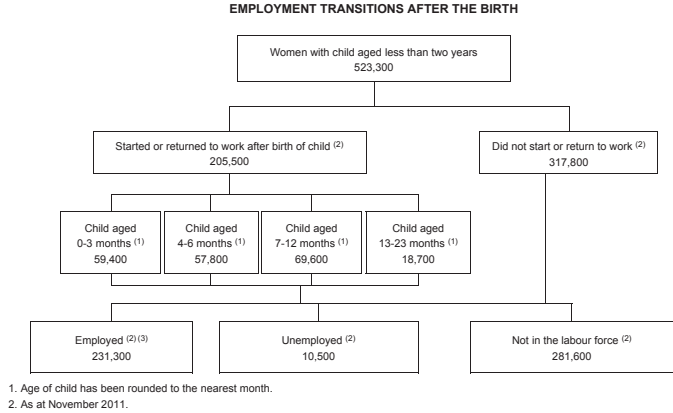
	%
Child born on or before 31st December 2010	41.7
Received Baby Bonus	36.3
Did not receive Baby Bonus	5.4
Child born on or after 1st January 2011	36.3
Received Paid Parental Leave	22.0
Received Baby Bonus	8.1
Did not receive Paid Parental Leave or Baby Bonus	6.1

資料：ABS（2011）

（ウ）育児休暇期間

図表3は、出産後に復職したもしくは新たに仕事に就いた母親の人数、仕事に復帰したときの子供の年齢、そして調査実施時における雇用状況についてまとめたものである。仕事に復帰した人数は2歳以下の子供を持つ母親全体の39%であり、再び仕事を開始した母親のうち90%が1年以内に仕事に復帰している。育児（産児）休暇期間は、有給・無給休暇をあわせて一人当たり平均して32.4週間であった。

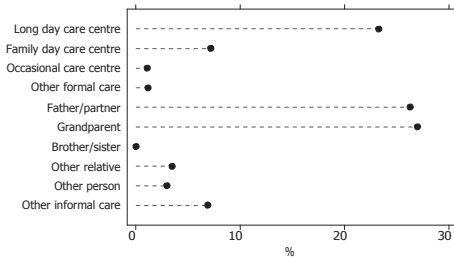
復職の理由として「仕事の継続／雇用主からの復職の要望があった」（26%）、「経済的な問題」（15%）、「自尊心」（15%）が挙げられている。



図表3 Employment Transitions After the Birth 2
資料：ABS（2011）

（エ）育児サービスと復帰後の勤務形態

仕事に復帰した場合、誰かに育児をゆだねなければならないが、女性たち10人に8人近くがinformal care（「祖父母」（27%），「父親・パートナー」（26%））とlong day care centre（23%）を選択していた。そして、10人のうち4人が、なんらかのformal careを利用していた（図表4）。復帰後、フルタイムで働くことを選択したのは33,200人しかおらず、10人のうち6人がパートタイムを選択し、母親は柔軟な勤務形態を活用する傾向



図表4 Women who started or returned to work, Main type of child care used
資料：ABS（2011）

向があることがわかる。

3 出生数と母親の労働力率の関係に関する研究動向

家族支援制度が母親の労働力率に与える影響については、Beer (1998)；Gray and McDonald (2002) が、就学前の子供がいる場合、高い保育コストと税制度等が、母親にとって家庭で育児に専念する誘因となっていることを明らかにしている。

子育てのため、一度、家庭に入った母親は、最年少の子供の年齢が上がるにつれて仕事に復帰するようになり、特に 0-4 歳の間で急激に増加することがわかっている (McDonald (2001))。そうであるならば、子供達が就学年齢に達すると、母親の労働力率は回復すると予想されるが、子供が就学年齢に達しても、家族規模が大きい家庭 (3 人以上の子供がいる家庭) とそうでない家庭 (2 人子供がいる家庭) とを比較すると、前者のグループの母親の労働力率は依然として低い。

子供が成長するとともに教育費用等が上昇するため、母親が仕事に復帰するインセンティブは高まるが、その一方で、子供が多いほど、母親のキャリアは出産の度に中断され、仕事から離れる期間が長くなるため、出産前の仕事に戻りにくくなる。そのため、家庭内でのジェンダー分業のあり方も変化し、母親が出産後に仕事をもつことが難しくなると言われている。

Australian census data 2006 を用いた推計結果によると、子供の数が 1 人増えることにより、母親の労働力率は 12 パーcentageポイント、週労働時間はおよそ 4 時間減少する。そして、2 人以上子供がいる場合には、労働力率は 12 パーcentageポイント、週労働時間はおよそ 3 時間減少する。出生数が母親の労働力率に与える効果は他の国々にくらべてみても大きいと言える (Moschion (2013))。

Zhu (2012) も同じく Australian census data を用いて、最年少の子供

が就学年齢に達しても、子供数の違いにより統計学的に有意な雇用ギャップがあると結論づけ、家族の規模が女性の労働力率に永続的な負の効果を与えることを示唆している。また、母親は、子どもの性別のバランスに関心をもつことが知られていることから、先に出産した子供の性別が同じ場合、子供を増やすことができる人たちは、雇用を調整して、出生数を高める傾向があることも示している。

4 おわりに

最近の研究によると、オーストラリアにおいては、子供数と労働力率の間には負の因果的関係があり、その影響は他の国より大きい。出生数が増えることにより、母親は出産によるキャリアの中断や長期的に仕事から離れることにより、再び働き始めることが難しくなる。このことが、子を持つことの間接的な費用を高めている。

出産前後の女性の勤務状態の変化をみてみると、産後の休暇期間を長くするために、出産間際まで働き、PPLの導入後は金銭的な支援であるBaby Bonusよりむしろ仕事復帰後のポジションが保障されるPPLの申請が増加している。出産後、職場に復帰している女性の多くは、フルタイムではなく柔軟な勤労形態を選択しており、その多くがlong day care centreや祖父母や夫・パートナーからの育児協力を必要としている。informal careやchild careへのアクセス、労働時間の短縮等が日本と同様に職場復帰の決定要因となっていることがわかる。こうしたことから、Paid Parental LeaveやDad and Partner Payといった制度は、仕事を継続したいと考える女性のニーズにあったものであり、質の高い育児サービスの供給とともに就業継続に有効であると考えられる。就業継続が可能となれば、子ども数を増やすことの間接的な費用が下がり、出生を促進させる効果も期待できるのではないだろうか。

日本でも同様の両立支援制度は母親の就業継続や出生を促進させる可能性があることが知られている。新たに導入された育児支援制度が母親の勤務形態や労働力率および出生数に与える効果については今後の研究課題としたい。

謝辞

本研究は2011年度追手門学院大学長期海外研修の研究成果の一部である。経済的支援をいただいた追手門学院大学に感謝の意を表したい。

参考文献

- ABS, (2011), 'Pregnancy and Employment Transitions', Australia Nov 2011 Catalogue No. 4913.0, ABS Canberra.
- ABS, (2013), 'Australian Social Trends', Nov. 2013 Catalogue No. 4102.0, ABS
- Beer, G. (1998). The state of play of effective marginal tax rates in Australia in 1997. *Australian Economic Review*, 31(3), 263-270.
- Birch, E.-R. (2005). Studies of the labour supply of Australian women: What have we learned? *Economic Record*, 81(252), 65-84.
- Bradbury, B. (2008). Time and the cost of children. *Review of Income and Wealth*, 54(3), 305-323.
- Gray, E., & McDonald, P. (2002). The relationship between personal, family, resource and work factors and maternal employment in Australia. OECD labour market and social policy occasional papers. Paris: OECD.
- McDonald, P. (2001). Work-family policies are the right approach to the prevention of very low fertility. *People and Place*, 9(3), 17-27.
- Moschion, J. (2013). The impact of fertility on mothers' labour supply in Australia: Evidence from exogenous variation in family size. *Economic Record*, 89 (286), 319-338.
- Zhu A, (2012), Working and caring for large families: do mothers face a trade-off? *Journal of Population Research*, 29(4), 329-350
- Institute for Social Science Research Paid Parental Leave Evaluation: Phase 2 Report <www.dss.gov.au>

(2014年1月6日受理)