

オーストラリアにおける 家族政策に関する研究動向¹⁾

村 田 美 希
追手門学院大学

はじめに

他の多くの国と同様にオーストラリアにおいても仕事と家庭の両立支援政策に取り組む中で、ここ数年にわたり特に育児支援制度が充実してきている。子育て世帯に対する経済的な支援としては、これまでベビーボーナスなどが導入されていたが、近年子どもに接する時間を増やすようなインセンティブを親に与える制度が導入された。社会とかわりを持ち続けたいと願う女性は、出産後の就業継続が可能となる両立支援政策を切望していたことであろう。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り、政府は男性の育児参加を後押ししている。

そこで、本稿では、こうした両立支援政策が家庭の意思決定に及ぼす影響について考えていくことにする。はじめに、オーストラリアにおける育児支援制度についてその概要を説明し、続く第2節では、夫・パートナーの育児休暇の取得状況と出産前後の勤務形態の変化について説明する。第3節では育児休暇とその後の育児参加の相関に関する研究および、両立支援が家庭内での男女間の家事育児と労働時間の配分に与える影響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とする。

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。以下ではこれらの制度について簡単に説明する。

1) 本稿は2011・2012年度共同研究「オーストラリアにおける人的・物的資源の移出入構造に関する実証的研究」の研究分担者としての調査研究報告の一部である。学術振興のためにオーストラリア研共同研究費を予算化して頂いている追手門学院大学当局に感謝するものである。

(ア) Parental leave (育児休暇制度)

「全国雇用基準」(National Employment Standards: NES)²⁾では育児休暇の取得期間が従来より長くなり、夫婦・カップル間で、休暇の取得のアレンジがしやすくなるように変更された。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。

(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手当が支払われるというものである。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、給付金を比較できる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。以下の要件を満たす必要がある。

1. 2013 年 1 月 1 日以降に誕生もしくは養子になった子を育てている
2. 豪州国内居住者である 父親・パートナー用育児手当の受給開始日までの過去 13 ヶ月間のうち、少なくとも 10 ヶ月間の就労実績がある
3. 上記 10 ヶ月間に 330 時間以上働き（1 週間あたり約 1 日強の労働）、まったく働かなかった期間が継続して 8 週間を超えないこと
4. 前会計年度の調整後課税所得が 15 万ドル以下であること 父親・パートナー用育児手当の受給期間は、無給休暇を取得または休業中であること

(エ) 柔軟な勤務形態 (Flexible working arrangements)

「全国雇用基準」(National Employment Standards: NES) では育児休暇の取得期間が以前より長く、夫婦・カップル間で、休暇取得のアレンジがしやすくなるよう変更された。親である、または学齢以下の子供の世話をする責任がある場合、時間数、パターン、または場所

2) 2008 年にすべての労働者のため、公正な最低賃金及び労働条件を守ることを意図した「全国雇用基準」(National Employment Standards: NES) が発表され、ハワード政権下で導入されたワーク・チョイス制度に代わって 2009 年に「2009 年フェア・ワーク法」(Fair Work Act 2009) が成立した。

の変更を含む就労条件の変更を要求できるようになった。出産後の primary carer として、育児休暇取得後、仕事に復帰する際には、パートタイムや在宅勤務等、柔軟な勤務形態を選択する女性は多い³⁾。

2 出産前後における男性の就業および育児休暇の取得状況

最近では父親としての役割は、経済支援だけでなく、社会的、感情的、物理的なケアも含まれると考えられ、父親の存在と関与は、子供の発達等に重要な影響を与えることが知られている (Yeung, Sandberg, Davis-Kean, & Hofferth (2001))。また、仕事と育児の両立は多くの母親にとって容易ではなく、時間の制約がある中で、女性にとって外部育児サービスの利用のほか、父親の育児協力が重要となってくる。

そこで、本節では PaETS survey 2011 をもとに出産前後の男性の育児休暇の取得状況および勤務形態について見ていくことにする。Table 1 によると、妻の出産時に2週間以内の休暇を取得する夫・パートナーが最も多く、休暇のタイプとしては有給休暇を取得しており、

Table 1 Number of weeks leave taken for birth of child by partner

	Total
Number of weeks of leave (paid, unpaid and time away from work) taken by partners for birth of child	'000
Took leave for birth of child	336.0
1 week	130.5
2 weeks	109.0
3 weeks	32.7
4 weeks	33.0
5 weeks or more	30.8
Did not take leave for birth of child	92.1
Type of paid leave taken by partner for the birth of child	
Took paid leave	225.9
Parenting/Paternity leave	99.4
Holiday/Recreation/Annual leave	146.9
Family/Carer's leave	18.6
Other leave	22.1
Did not take paid leave	110.7
Owners managers	91.4
Whether partner took unpaid leave/time away from work for birth of child	
Took unpaid leave/time away from work for birth of child	123.7
Did not take unpaid leave/time away from work for birth of child	304.4
Total	428.0

ABS (2011).

3) 村田 (2014).

Table 2 Partner used flexible work arrangements to assist with care of child

	Number of children aged 0–14 in family		
	One	2 or more	Total
	'000	'000	'000
Types and whether partner used flexible work arrangements in first main job since birth of child to assist with the care of child			
Flexible work arrangements used to assist with care of child	49.8	61.8	111.6
Part-time work	5.2	7.9	13.0
Shiftwork	3.5	4.5	8.0
Work from home	15.4	19.9	35.2
Leave arrangements	6.0	7.8	13.8
Flexible working hours	28.4	39.7	68.1
Job sharing	np	np	2.6
Any other working arrangements	np	np	3.1
Whether flexible work arrangements were available to assist with care of child			
Flexible work arrangements were available to use	39.3	56.9	96.2
Flexible work arrangements were not available to use	67.7	93.1	160.8
Did not know if flexible work arrangements were available to use	29.5	35.9	65.4
Total	186.3	247.7	433.9

ABS (2011).

育児休暇ではなく、通常の有給休暇を取得するケースが多くみられる。

Table 2 は、出産後に柔軟的な勤務形態のうちどのタイプを選択したかを示している。育児のために 1/4 の夫・パートナーが柔軟的な勤務形態を選択している。

3 仕事と育児の両立支援に関する研究動向

男性の育児休業が子供に重要な影響を与えるとされているが、育児休業期間によって、その後の夫の保育時間は影響を受けるのだろうか。Hosking et al. (2010) は the Longitudinal Study of Australian Children のデータを用いてこの問題を検証している。4 週間もしくはそれ以上の休暇を取得した父親と短い休暇あるいは休暇を取得しなかった父親との間で、その後の子供の保育時間に際立った差は見られなかった。また、育児休暇を取得した場合は、期間に関係なく週末に子供と過ごす時間が長くなった。家庭内の性的役割分担は固定化しているものの、緩やかな変化がみられることが分かった。

共働き世帯において、仕事と家庭の両立支援政策は、保育時間や労働時間をつくり出すための手段となる。家庭内における労働時間配分を決めるにあたり、両立支援によってそれらが夫婦内の保育時間や家庭内労働時間に与える効果は異なる。Craig and Powell (2012) は、育児休暇、育児ケア、柔軟的な勤務形態の選択等が父親よりも母親の労働時間により影響を与え、家事労働時間を増やす、つまり、父親の時間が優先されていることを明らかにした。

4 おわりに

本稿では特に父親の育児支援制度に注目し、ここ数年で整備された育児支援制度の概要を示し、その活用状況を見てきた。現在その活用は一部の男性にとどまっており、今後、育児休暇等の利用率は高まっていくことが期待される。仕事と家庭の両立支援政策は、保育時間や労働時間をつくり出すための手段となるが、今のところ父親よりも母親の労働時間により影響を与え、父親の時間が優先される状況は改善していない。しかし、両立支援制度は新たに導入されたばかりであり、男性の育児参加を促すオーストラリアの取組み、またその効果について引き続き注目していきたい。

参考文献

1. ABS. (2011). 'Pregnancy and Employment Transitions', Australia Nov 2011 Catalogue No.4913.0, ABS Canberra.
2. ABS. (2013). 'Australian Social Trends', Nov. 2013 Catalogue No.4102.0, ABS
3. Beer, G. (1998). The state of play of effective marginal tax rates in Australia in 1997. *Australian Economic Review*, 31(3), 263–270.
4. Birch, E.-R. (2005). Studies of the labour supply of Australian women : What have we learned? *Economic Record*, 81(252), 65–84.
5. Bradbury, B. (2008). Time and the cost of children. *Review of Income and Wealth*, 54(3), 305–323.
6. Craig, L. A. Powell (2012). Dual-earner parents' work-family time : the effects of atypical work patterns and non-parental childcare. *Journal of Population Research*, 29(3), 229–247.
7. 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.
8. Hosking, A., Whitehouse, G., & Baxter, J. (2010). Duration of Leave and Resident Fathers' Involvement in Infant Care in Australia. *Journal Of Marriage And Family*, 72(5), 1301–1316.
9. McDonald, P. (2001). Work-family policies are the right approach to the prevention of very low fertility. *People and Place*, 9(3), 17–27.
10. 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.
11. Yeung, W., Sandberg, J. F., Davis-Kean, P. E. & Hofferth, S. L. (2001). Children's time with fathers in intact families. *Journal Of Marriage And Family*, 63(1), 136–154.
12. Zhu A. (2012). Working and caring for large families : do mothers face a trade-off? *Journal of Population Research*, 29(4), 329–350.
13. Institute for Social Science Research Paid Parental Leave Evaluation : Phase 2 Report <www.dss.gov.

au)

14. 村田美希 (2014) 「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」 追手門経済論集, 48(2), 掲載予定.