

出産前後における子育て支援の日英比較

池谷 江理子

Ⅰ はじめに

近年、日本では少子化が深刻な社会問題となっている。1990年に15歳から49歳の女性が一生に産む子どもの数を表す合計特殊出生率が1.57を示した「1.57ショック」の後、育児休業が導入されたが、合計特殊出生率の低下傾向はいまだ明確な反転を見せるに至っていない。1970年代初頭には2.0以上であった合計特殊出生率はそれ以降右肩下がりに低下し、2000年代には1.3前後にとどまっている。一方、20世紀後半、少子化に悩んでいたヨーロッパ諸国の多くでは、少子化に歯止めがかかり、合計特殊出生率は1.0台の後半から2.0に近い数値を示すに至っている。合計特殊出生率回復の原動力について、ヨーロッパでは、一般に女性の社会進出が進んでいる地域ほど出生率も高い傾向にあること、女性が仕事をしながら子育てができるような環境整備が進んでいること、などが関係しているとされている。こうしたことから、日本における少子化対策を考えるとき、未婚・晩婚化等の議論以外に、女性の就業環境や様々な子育て支援についても検討する必要があると思われる。

筆者は、2002年以降、就業におけるジェンダー・ギャップに関しイギリスと日本の比較調査を続けてきた¹⁾。イギリスは、国の規模、市場経済重視の経済政策、工業化による経済立国を図った歴史、などから日本の少子化を考える上においても格好の比較対象国になると考えられる。そこ

で本稿では、イギリスを比較対象国として子育て環境および支援策における日本との異同を明らかにし、差異の背景を探りながら日本の少子化対策を考えるよすがとしていきたい²⁾。

筆者は2003年以降、日英の子育て環境の差異に関し実態調査を行い報告してきている（池谷2006, 2007）。本報告はこれまでに報告した実態の背景にある制度や全国動向に焦点を当て、日英の異同をより立体的に把握する第一歩としたい。なお、子育て環境を検討するには妊娠・出産の段階から子どもが成長して独り立ちするまでの長期間を見ていく必要があることが、これまでの調査から判明した。しかし、一度に広範囲の研究を行うことは困難であるため、今回は妊娠・出産直後の時期を主な対象とする。筆者のこれまでの研究経過から判断すると、妊娠出産時とその直後の子の乳児期は、女性の就業とその後の生き方を大きく左右する決定的に重要な時期と考えられ、少子化問題にも多大な影響をもつ時期であると考えためである。

イギリスの子育てやその支援に関する研究は広範に行われている。20世紀後半以降に関する研究に限っても、共働き家庭に関する布施（2001, 2002）、出産・育児と女性就業に関する富田（2001）、幼児教育・保育に関する山本（1997）、埋橋（2007）、等豊かな蓄積がある。しかし、これらはイギリスにおける保育や子育ての特定の側面を研究しており、今筆者が行おうとしている出産前後の子育ての仕組みや制度に関する日本との比

較に限ると、研究例は乏しい。以下の研究は制度とその実態が主となる。制度の背景や実態には地域による歴史や文化が深く関わると考えられ、国家間の差に着目した異文化比較は地理学の重要分野の一つと考えられる。

II 合計特殊出生率の動向

はじめに日英における近年の出生率の動向をみておこう。イギリス国家統計局の National Statistic Online による 1960 年からの連合王国における合計特殊出生率の推移を第 1 図に掲げた。

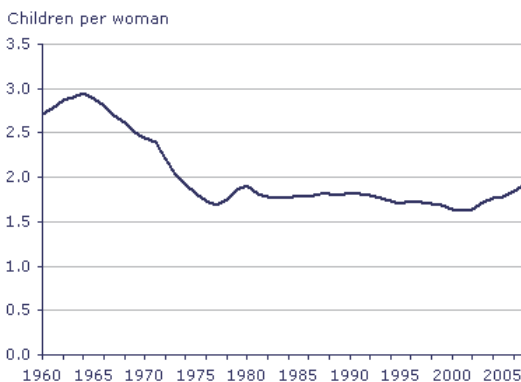
これによれば、イギリスは 1970 年代以降、近年までほぼ 1.6 から 1.8 程度の合計特殊出生率を維持している。1980 年ごろ、やや高い時期があり、2000 年直後にやや低い時期があるものの、この 30-40 年間、ほぼ安定した合計特殊出生率を示していることが大きな特色である。一方、日本(第 2 図)は 1970 年代以降ほぼ一方的に合計特殊出生率を低下させた。この差異に関し、以下の点が注目される。

イギリスの新生児中 43% (2005 年) は婚外子である。一方、日本の場合は 2% (2005 年) にすぎない。また、最近、イギリスでは合計特殊出生率の上昇、いわゆるベビー・ブームが話題と

なっている³⁾。2007 年のイギリスの合計特殊出生率は 1.90 を示し、1980 年以降最大となった⁴⁾。英国統計局によれば原因は 2 つあり、一つは 30 代、40 代女性の出産の増加である。2007 年には最も出産が多かったのは 30-34 歳の女性だったという。もう一つは海外生まれで現在イギリスに住んでいる女性の高い出生率の影響である。イングランドとウェールズのみデータであるが、イギリス生まれの女性の合計特殊出生率は 1.79 であるのに対し、海外生まれの女性の出生率は 2.54 であった。ただし、イギリス生まれの女性は出産人口の約 85% を占めているため、海外生まれの女性の影響はさほど大きなものではない、とされている⁵⁾。

日本においても年齢階層別の出生数は変化してきた。おおむね、20 代の出生率は低下し、35-39 歳、40-44 歳のそれは増加してきた⁶⁾。ただ、イギリスでは 30-34 歳の出生率が増加し、この年齢が出生率の最も高い年齢グループとされていることにに対し、日本ではこの年齢層の出生率は伸び悩んでおり、20 代後半とほぼ同程度の出生率にとどまっている点は英国との大きな違いであるとみなされる。

日本における外国人登録は 2008 年末に約 221.7 万人、総人口の 1.74% を占め⁷⁾、海外出身の人々の人口が増えている。2006 年に生まれた子どものうち、母親が外国人の子ども数は約 2.6 万人、約 110 万人の全出生児に占める比率は約 2.4%⁸⁾ である。ちなみに父親が外国籍で母親が日本国籍の子どもは約 9 千人、比率は 0.9% である。新生児の 3.3% は両親のうち片方もしくは両方が外国籍である。なお、将来の出産と関係の深い結婚についてみると、2006 年の婚姻において 73.5 万組中 4.89 万組 (6.2%) は少なくとも片方が外国籍のカップルである⁹⁾。イングランドとウェールズの出生児の母親の 15% が海外生まれというイギリスの状況に比べれば少ないが、日本でも海外出身の親のもとに生まれる子どもの数は増加し



第 1 図 連合王国における合計特殊出生率の推移
縦軸：合計特殊出生率 横軸：西暦年次 (年)
出所：National Statistics Online

ており、婚姻動向からみれば今後増加する可能性がある。

人口の全国動向から検討すると、年齢別出生率の高い層が30代、40代へシフトする傾向は日英とも底流として見られるものの、日本では30代前半の出生率の伸びが非常に弱いことが指摘された。なぜ、そうした違いが生じるのか、大変興味深いところである。イギリスにおける出産年齢の上昇については女性の大学進学率が高くなり始めた世代の女性たちが出産し始めた、という解釈が出されている。大学卒業後、社会に進出し、社会的・経済的にある程度地歩を築いた女性たちが子どもを産むという選択をし始めた、ということである。日本でもその傾向はみられる。そうした変化に社会は対応できているのであろうか。

以下で検討する出産前後の支援の状況は出産状況の変動を考える際に重要なポイントとなると考えられる。

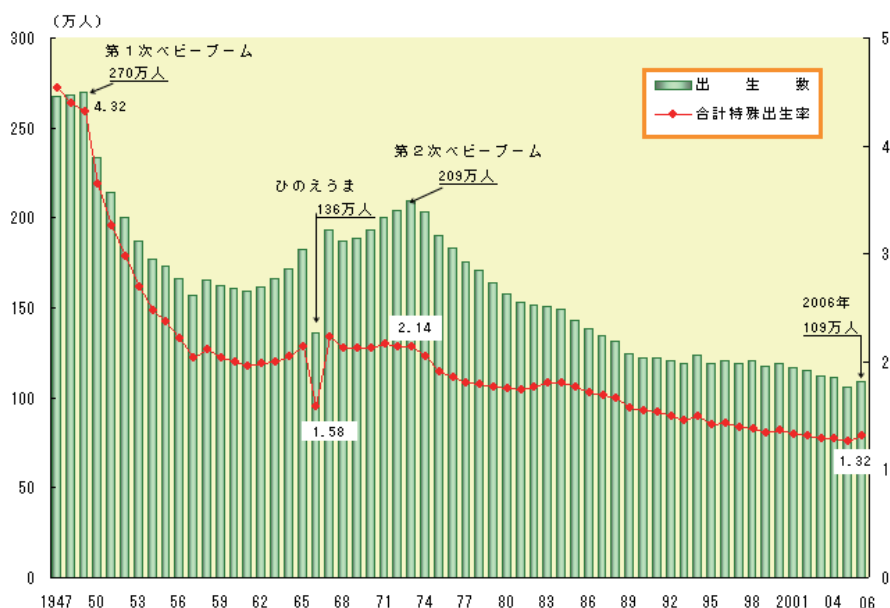
III 出産前後における子育て支援の制度と実態

第1表はイギリスと日本における子育て支援策を経済面を中心にまとめたものである。

1. 出産医療とその経費負担

イギリスでは出産に関する医療は国営医療制度 National Health Service (NHS) のサービスに含まれており、人々は無料で受けることができる。「ゆりかごから墓場まで」とされる第二次世界大戦後イギリスのベバリッジ報告に基づく社会保障の代表的なものの一つが医療サービスである。しばしば医療危機が報じられるが、改革により、無料でサービスが受けられる、という状況は現在でも維持されている。ただ、施設その他不十分な面もあり、最近も NHS の病院のベッド以外で出産した、という報道がなされた。

イギリスでは妊娠前の検診も無料である。また、出産後の母子の健康診査も NHS のクリニックが



第2図 日本における合計特殊出生率の推移 出所：厚生労働省『人口動態統計』

ここでは国立社会保障・人口問題研究所による。

第1表 イギリスと日本における出産前後期子育て支援制度の概況

	イギリス	日本	備考(イギリス)	備考(日本)
出産	無料.	保険適用外、平均42.4万円 ¹ 、申請により「出産育児給付金」42万円給付 ²	私費医療(プライベート医療)は有料(全額負担).	2009年9月迄の給付金額は38万円.
出産前検診	無料.	保険適用外、一回数千円～、14回分への市町村の平均補助金は8.6万円 ³		地方自治体により補助金の額は異なる.
出産休暇	法定育児手当 Statutory Maternity Pay は52週、最初の6週は週給の90%、その後の33週は123.06ポンド(18,459円) ⁴ あるいは週給の90%のうち低い方 ⁵ . 出産給付金 Maternity Allowance を受けることができる場合もある.	産休は産前6週間、産後8週間、健康保険から給与の2/3支給.	法定育児手当が支給されない場合には、出産給付金あるいはその他の給付がある.	
育児休業	親休暇、子どもが4歳になるまでに父母のそれぞれが各13週取得可能、但し、1年に4週以内.	1年(場合により1年半まで)給与の40% ⁶ .		育児休業基本給付金と育児休業者職場復帰給付金からなる. 2010年3月31日までは合わせて給与の50%.
子ども医療	無料.	3割負担		一部地方自治体で補助制度あり.
子ども手当 Child benefit	子ども手当 16歳まで(18歳まで) ⁷ 第1子 週20ポンド(3,000円), 第2子から週13.20ポンド(1,980円).	児童手当: 12歳まで支給. 3歳未満: 月1万円. 3歳以上: 月5千円. 第3子から以降: 月1万 ⁸ .	教育・訓練学校在籍中は18歳まで受給できる ⁹ .	所得制限あり. 金額等は2010年度以降増額される見込み.
その他の子育て支援	妊娠健康交付金 Health in Pregnancy Grant 一人190ポンド(28,500円).			

表注

- 1) 厚生労働省研究班調査による (asahi.com 2009年5月25日付記事).
- 2) 厚生労働省政府広報「妊婦健診や出産の経済的負担が軽減されます!」について.
- 3) msn. 産経ニュース 2009年7月2日付.
- 4) 1ポンドは150円, 2009年9月1日現在.
- 5) Directgov. Statutory Maternity Pay.
- 6) ただし2010年3月31日までは50% 詳細はハローワークホームページ参照.
- 7) HM Revenue & Customs.
- 8) 2010年度以降, 拡充される見込み.
- 9) 同上.

行っており、これも無料で行われている¹⁰⁾. 日本の母子手帳より一回り大きく分厚い手帳が使われている. ただし、有料の医療サービスを受けることも可能であり、有料サービスの施設が整って

おり、待ち時間が少ないとされている.

一方、日本では従前は家庭での出産が主であったが、現在では医療機関でのお産が中心となっている. しかし、日本では出産は病気ではない、と

され医療保険サービスの対象外となっている。実際の出産費用は地域や病院等により幅があり、厚生労働省研究班調査では21万円から81万円、平均42万4千円程度¹¹⁾とされている。国民の多くがどちらかに加入している国民健康保険や健康保険では申請により「出産育児一時金」38万円¹²⁾が給付されるので、出産費用（病院支払い関係分のみ）の自己負担額は単純な平均をとると数万円程度と考えられる。また、出産に関し何らかの異常があれば保険の適用が可能となる。市町村や勤務する会社によってはさらに上乘せ補助がなされる場合があるがその事例は限られている。出産費用は無償のイギリスとは雲泥の差があるが、それでも少子化対策の一環として出産費用に限ると金銭的にはある程度保障が進んできた。

しかし、近年、医療機関不足による出産時医療受診の困難という新たな問題が出現している。出産直前の妊婦の入院が医療機関に拒否され、出産・医療サービスが受けられないという深刻な問題である。出産という需要への医療サービスの供給不足である。出産への金銭的補助が準備されていても、出産受け入れ態勢ができていなければ支援の制度は砂上の楼閣に過ぎない。制度・財政面での緻密な支援が不可欠であると判断される。

加えて、妊娠・出産は病気と認定されないため、出産を控えた妊婦の検診は健康保険の対象外であり、妊婦にとり経済的な負担が大き、という問題がある。経済不況の中で若い人々にワーキングプア等と称される働く貧困層が拡大してきたこと、等も相まって、妊婦がほとんど検診を受けずに出産に至る事例が報告されている。命の誕生をもたらす出産は、同時に生命の危険を伴うリスクの高い行為でもある¹³⁾。検診を受けない「飛び込み出産」¹⁴⁾や出産前検診受診率の低さは命の危険を増大させ、救える命を失うことにつながりかねない。こうしたことから、政府はこれまで妊婦検診については、一般に必要とされる14回の妊娠検診中5回分として5万円程度を地方に補助して

いたが、2008年度には2年間の時限措置として、地方交付税と補助金により、検診14回分、一人当たり11万3千円程度を措置した。しかし、このうち、地方交付税の使途は自治体に任されていることもあり、現実の地方自治体の妊婦検診公費負担額は平均8万6千円¹⁵⁾、実際には1万2千円から15万円までばらついている。助成の範囲が限定されていること等もあり、現実の妊婦検診は無料という事例は少なく、ネット検索によれば個人負担は一回数千円から1万円を超える事例がある。

2. 出産休暇と育児休業

代理出産等が話題となっているが、ほとんどの場合、出産は他の者に代替できない肉体・生理的行為である。また、出産後は子の乳児期にあたり、授乳、入念な観察・ケアの必要な時期であるから、出産前後及びその後、子の乳児期の保育は子育てと仕事にとり緊要な時期である。

これに関し、日本では産前6週間、産後8週間合計14週間の出産休暇が認められているが、イギリスでは出産休暇 Maternity Leave は52週（このうち産後2週間は強制）、約1年に及ぶ。一方、日本では育児休業が1年、保育所の空きがない場合には1年半、認められる。さらに、イギリスでの育児休暇 Parental Leave が5歳未満の子供一人につき13週間（1年で最大4週間）認められている。

1) 日英における出産関連休暇制度の概要

出産給付はイギリスでは6週間については給与の90%¹⁶⁾、その後の33週は契約（企業）育児給付あるいは法定育児給付が支給される。後者の場合には週に123.06ポンド（1ポンド150円¹⁷⁾とすると18,459円）あるいは平均週給の90%のいずれか低い方が支給される。日本の場合、産休中は企業による規定がない場合、健康保険から給与の3分の2が出産手当金として支給される。な

お、育児休業中は育児休業基本給付金が給与の30%、育児休業者職場復帰給付金が10%¹⁸⁾、合計40% (2010年3月31日までは特例で50%) が支給される。

産後の6週間はイギリスの方が9割と給付水準が高い。しかし、その後については、企業の規定の水準や給与水準によるので一概には言えない。イギリスでは、最近給付水準を高め、休暇期間を長くすべきという報告が出されたが、出産休暇の長期化はむしろ女性のキャリアアップを阻害する、という意見や、経済状況の悪化などの要因により計画の実施はまだ判然としない面がある。

一方、日本の場合、育児休業期間の給与水準は40% (2010年3月末までは特例で50%) と限界があるものの、期間が長期で保育所事情などによっては1年半まで可能であることを考えると、育児休業給付の水準は上がってきているといえる。

2) 日本の育児休業取得者数と対出生児比率

日本の場合、現実に育児休業給付を受けた人数は出生児数の一割強と非常に低い水準にとどまっている。厚生労働省の資料¹⁹⁾によれば2007年度の育児休業取得者は約14万9054人である。2007年度の出生者数は109万1917人²⁰⁾であるから、単純にこの期間の出生者をベースに同期の育児休業取得者比率を出すと13.6%となる。2007年の育児休業取得者中男性の数は不明だが、2008年度上期の男性育児休業取得者が647人²¹⁾であることから、2007年度の男性取得者は1,300人前後と推定される。試しにこの数を総出生数から差し引き計算すると出生数に対する女性の育児休業取得者比率は13.5% (推定) である。2007年度においては出生児7人中、1人の母が育児休業を取っているにすぎない。日本における女性の就業率は2007年の場合、20-24歳 64.7%、25-29歳 71.4%、30-34歳 61.0%、35-39歳 61.5%、40-44歳 69.8%、45-49歳 73.8%²²⁾と女性人口の6~7割を

占めているにもかかわらず、育児休業取得者が10% 台に過ぎないのはなぜであろうか。

その理由としては、①出産前に退職する女性が少ないこと、②育児休業が利用できない女性労働者が多いこと、が考えられる。以下これらについて詳しく見ていくことにしよう。

①出産前の退職

厚生労働省の2007年度『雇用均等基本調査』によれば、2006年度に出産予定の女性労働者のうち、妊娠中または出産後に退職した女性は36.1%と3分の1以上にのぼる。なお、少し時期を遡った資料に基く2006年の『国民生活白書』によれば出産1年前に有職であった母親について、出産半年後も有職である割合は32.2%であり、67.4%の母親が無職となっている²³⁾。つまり、女性労働者の約3分の1から3分の2は、妊娠・出産の時期に退職し、育児休業制度の埒外となっているのである。そもそも「育児・介護休業法」は、「育児…を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて我が国の経済及び社会の発展に資する」²⁴⁾ということを目的としているはずである。妊娠・出産がネックとなって仕事を継続できない親に「休業」を保障することにより職業と家庭、つまり、ワークライフバランスを実現しようということが育児休業制度の目的だが、3人に1人以上がそうした権利を行使していないというのはいささか多すぎはしないだろうか。

個人により事情はさまざまであろう。労働政策研究・研修機構の『育児休業制度に関する調査研究報告書』(2003年度)によれば、出産前に仕事を辞めた理由として、「自分の手で子育てしたかった」が53.6% (複数回答可)、「子どもを預けることに抵抗感」が21.5%などがあるものの、一方、「就労・通勤時間の関係で子を持って働けない」(23.3%)、「育休制度が使えない・使いづらい」

(17.9%),「子を持って働くことへの職場の無理解」(8.3%),「子どもの預け先がない」(6.4%)など、制度や職場・保育環境整備に問題があることが、仕事を継続できない大きな要因として指摘されている。

なお、厚生労働省は「育児休業取得率」を毎年発表しているが、これは出産した女性労働者に占める育児休業者割合である。これが2007年度は89.7%²⁵⁾というように、上に見てきた数値とはかけ離れた高い数値となっている。この数値自体は上昇傾向にあるが、この数値は就業継続者に占める育児休業取得者の比率であり、妊娠・出産を機に退職した女性労働者は含まれていない。大きな誤解を招く恐れがある数値とその定義であることを指摘しておきたい。

②育児休業と不安定雇用・有期雇用

さらに一層大きな問題は、制度上、育児休業を利用できない女性労働者が多いということである。育児休業は原則として「1歳に満たない子を養育する男女労働者」が取得できる制度とされている。以前は女性労働者の多いパート・派遣は育児休業が取得できなかったが2005年4月の「育児・介護休業法」改正により、休業の取得により雇用継続が見込める「一定の範囲の期間労働者」は育児休業が取れるようになった²⁶⁾。具体的には、以下、厚生労働者ホームページから引用した2つの条件に該当する労働者である。

- (1) 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- (2) 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること。
(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)

さらに、「期間を定めて雇用されている者であ

ってもその契約が実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態となっている場合」²⁷⁾も育児休業の対象となるとされている。

労働力の非正規化が問題となっているが、従来から女子労働者は非正規労働者の比率が高い。総務省の『労働力調査』によれば、妊娠・出産の中心となる年齢層にあたる25-34歳女子では全体の約40%、35-44歳女子では50%台半ばがパート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託などの非正規雇用者である²⁸⁾。こうした現実から、パートや派遣労働者にも育児休業を、との要求があり、上に見てきたように「育児・介護休業法」における育児休業取得者の拡大がなされたわけである。しかし、上記の条件は現実のパートや派遣等の非正規労働者の労働契約の実情に照らして非常に厳しいものではないだろうか。「同一の事業主に引き続き1年以上雇用されており、さらに出生児が1歳に達する日を超えて雇用されることが見込まれる」という条件は、一般に移動性が大きな非正規労働者のだれもが適格となるような性質のものではない。現実には2007年の出生児に対する育児休業取得者数が13.5%という数値からも、育児休業はパートや派遣労働者に適用されているとはとても言い難い状況である事が推測される。

これに関し、2006年8～9月に労働政策研究・研修機構が行った有期契約労働者の育児休業に関する調査²⁹⁾が興味深い。この調査によれば継続雇用されている有期契約労働者が育児休業の対象労働者となっている事が指摘されている(労働政策研究・研修機構 2007:37)。そして、継続雇用される背景としては、担当業務の恒常性、職業能力の蓄積、退職者の補充コストが大であること、正規雇用労働者と類似の業務担当、という4点を挙げている。正規業務に類似した恒常的で熟練の形成される業務が対象となっているわけである。こうした非正規雇用の中でもいわば上位の、正規職に近似の仕事を行っている有期労働者は継続雇用の対象となりやすく、従って育児休業をと

れる可能性があるということである。非正規労働者が育児休業を取得出来ることは大きな前進である。しかし、その対象となっている有期労働者はパート・派遣等の労働者全体の限定された一部にすぎないことは大きな問題であろう³⁰⁾。ちなみに労働政策研究・研修機構(2007)の報告による調査対象企業5社の有期契約労働者162,681人(うち派遣66,000人)、内女性154,114人(うち派遣61,600人)中、育児休業所得者は法改正後、合計211人(全て女性)である。男女全体に対する比率は0.13%、対女性比率はわずか0.14%にすぎない。

3) イギリスにおける出産休暇取得の実態

イギリスにおける出産休暇及び育児休業の取得の実態をみてみよう。Desai et al. (1999)によれば、出産後同じ雇用主の元に戻った女性労働者は1996年段階で約3分の2とされている。フルタイムの労働者の69%が戻ったばかりでなく、パートタイム労働者も64%が元の雇用主のもとに復帰していると報告している³¹⁾。出産休暇が女性の就業を支える方向で大きな影響を与えたことが分かる。

その後の動向については、2007年7月16日の英国国会議事録において、出産休暇の取得実態に関する質問に対する答弁³²⁾に引用された資料を見ることにする。SmeatonとMarshによる『母および親の権利と給付一親調査2005』(Smeaton et al. 2006)は、2003年12月にブリテン島で出産した母に関し、子ども手当Child Benefit記録³³⁾からランダムに抽出された12,322例を基礎に、電話番号を確定できた2,504例に対し2005年に電話調査によって行われたものである³⁴⁾。調査対象の約74%である1,860人は妊娠中雇用者あるいは自営業者であった(Smeaton et al. 2006:26)。

この調査によると、出産休暇をとり、休暇期間を認知していた母親は1,748人、上記雇用者の94%、電話調査対象者に対する比率は69.8%³⁵⁾

であった。子ども手当受給者数に対する出産休暇取得比率は当時の出生児に対する比率と等しいと仮定すると、イギリスの出産休暇取得率は約70%ということになる。また、出産休暇取得者に出産休暇の期間を尋ねたところ、約6カ月に相当する25-26週が最も多く約45%、次いで8-9カ月相当の30-39週、約1年にあたる51-52週がいずれも10%台であった(Smeaton et al. 2006:27)。日本の育児休業取得者が出産した母親の約14%にすぎないことを考えると、イギリスで日本の約5倍にあたる比率の母親が出産休暇を取得しているということになる。育児・出産休暇ないし休業の取得についてはイギリスの方が圧倒的に取得が進んでいると判断される。

4) 日英における出産休暇取得をめぐる状況

①イギリスの場合

なぜ、イギリスでは出産休暇の取得率が高いのか、考えてみたい。まず、第一に、イギリスでは、雇用されている女性はすべて、サービスの期間に関係なく、26週間³⁶⁾の普通出産休暇Ordinary Maternity Leave (OML)をとる権利が保証されている。さらに、出産予定週前15週までに26週雇用されていた女性は、26週の普通出産休暇OMLの資格取得後、26週の追加出産休暇Additional Maternity Leave (AML)の権利を持つ(Smeaton et al. 2006:xiii)。つまり、イギリスの場合、雇用者であれば、約半年間、26週間の出産休暇を皆、取得できるということである。SmeatonとMarshの調査にあったように、出産休暇の期間において45%程度が25-26週程度であったのは、普通出産休暇の期間(26週)が反映されているものと解釈することができる。イギリスの出産休暇は、日本の産休と育児休業を合わせた長期間の休業が可能であるということもできる。

②日本の場合

<産休について>

一方、日本において産休は、労働基準法第 65 条により規定されている。それによれば、民間に雇用される女性労働者は産前 6 週間、産後 8 週間の休暇をとることができる。産後のうち 6 週間は強制である。産休取得率のデータを探したが、入手できず、ここで数値を示すことができない。

全体数は不明だが、産休時の給与支給は労働契約に基き行われる。『賃金事情等総合調査（労働時間、休日・休暇）』（中央労働委員会事務局編 2005）は 2004 年における 35 産業の 286 企業への調査結果を明らかにしている。これによれば、産前・産後休暇の平均休暇期間は 14.5 週であり、賃金については、全額支給を行う企業が 26.9%、有給期間がないという企業が 58.4% であり、支給がない企業が過半を占めている。一方、減額支給の場合の平均支給率は 67.4% であった。この額は、労働契約により賃金の支給がない健康保険加入者が、健康保険法より健康保険から支払われる標準報酬日額の 3 分の 2、という数値に近似している。

すでに述べたように産休は女性労働者に取得権があるが、該当者が権利の存在を知らない例や、さらには産休の取得を拒否される例がかなり存在する。

インターネットの医療系求人広告に「産休・育休取りやすい仕事です」あるいは「産休・育休取得率の高い職場…」との文言が掲載されていること、近年の世界的景気後退の影響等も加わり、産休や育児休業取得労働者を解雇する「産休・育休切り」が行われているので是正を、との厚生労働省通達や国会質問³⁷⁾などを見ると、産休を取ることが女性労働者の当然の権利とはなっていないのが現状であるといわざるを得ない。政府・厚生労働省は事態の深刻さに対し、2009 年 3 月 16 日に厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課と職業家庭両立課の連名で「現下の雇用労働情勢を踏まえた妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不

利益取り扱い事案への厳正な対応等について」との通達を出している³⁸⁾。そこで発表されている妊娠・出産、産休等の取得を理由とする不利益取り扱いに関するデータをみると、妊娠・出産等を理由とした解雇等不利益取扱いに関する労働者からの相談は、2004 年度 875 件、2005 年度 903 件、2006 年度 1,166 件、2007 年度 1,711 件、2008 年度 1,806 件（2009 年 2 月末日まで）となっている。この数年来、三桁から四桁に及ぶ相談があり、しかも年々急増していることが示されている³⁹⁾。

具体例について上記通達は示していないが、匿名の質問に匿名の回答者が答えるインターネットサイト「教えて！goo」の社会、法律分野の 2009 年 9 月 18 日の質問に「産休取得および出産手当金について」というものがある。ここで、医院で働く女性の家族が産休について院長に「産休はないのですか？」と聞くと「ありません」と答えた⁴⁰⁾、という例が掲載されている。

また、労働基準法の主管官庁である厚生労働省の「均等法 Q & A」という web ページには、参考として「妊娠を職場に報告したところ、執拗な退職の強要を受け…」あるいは「妊娠の報告をしたら、次回の契約は更新しないと言われました」⁴¹⁾など、妊娠による出産休暇が取れないばかりか仕事の継続すらままならない状況が広く存在していることを示唆する例がいくつも挙げられている。こうしたことは均等法等への違反である、という助言・勧告を目的としているページであるが、こうした問題状況が広く存在していることを端なくも示している事例といえる。

＜育児休業について＞

先にみたように、日本では産休は合計 14 週と短い。半年程度休業する母親が多いイギリスの出産休暇と同水準の休暇を考える場合には、産休に加え育児休業の取得を合わせてみる必要がある。これについては、職場復帰者の育児休業取得率は 89.7%（2007 年）と高いものの、出生児に対する育児休業取得者率はすでに見てきたように 13.5%

と低い。育児休業に関しては妊娠前の就業期間に関する取得条件が厳しく、正職員・正社員以外の非正規雇用者の多くが取得できないこと、法改正によって条件が緩和されたとはいえ、正規雇用に近い形の雇用形態であることが必要とされることなど、育児休業の取得可能者がもともと出産する女性労働者のうちの一部の相対的に安定した雇用状態にある女性に限られた制度であることが関係している。

また、たとえ正職員であっても、育児休業取得後仕事に復帰できるとは限らない状況も広範に存在する。育休取得後、復帰しようとしたが、保育所がどうしても見つからずやむなく退職に追い込まれた事例もよく報告されている。また、育児休業を利用できる状況で、希望したが、取得しなかった、という事例も多い。少し時期を遡るが2002年のニッセイ基礎研究所の調査⁴²⁾によれば、育児休業を利用できる女性のうち「取得した」のは6割強、「希望したが、取得しなかった」のは3割弱、「希望も取得もしなかった」が約1割、となっている。また、「育児休業を利用できたのに利用しなかった者」に「育児休業を取得しなかった理由」を聞いたところ、女性の場合には、「職場への迷惑がかかるため」が5割強、「業務が繁忙であったため」が3割強、「家計が苦しくなる」が約3割、「職場や仕事の変化に対応できなくなるといった」が2割強、「職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であった」が約2割、「自分以外に育児をする人がいた」が1割強、「仕事にやりがいを感じていた」が1割弱、「配偶者や家族からの反対があった」が1割弱であった。職場への迷惑、という点では、一般に本人が育時休業を取った後に代替要員が雇用されず、同僚等の負担が増す、ことが心配する例が多い。

上記調査において「職場の雰囲気」などの問題が指摘されているが、昨今、企業が育休取得に対し法令を遵守しない対応をとり、問題となっている例が多く出てきている。先に引用した厚生労

働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課及び職業家庭両立課による「現下の雇用労働情勢を踏まえた妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取り扱い事案への厳正な対応等について」との通達の中の育休等の取得を理由とする不利益取り扱いに関するデータをみると、育児休業に関する不利益取扱いに関する労働者からの相談件数は、2004年度521件、2005年度612件、2006年度722件、2007年度822件、2008年度(2009年2月末日まで)1,107件と推移している。500件以上あった相談が4年で倍増している。この内容の詳しい状況は資料中には説明されていない。経済不況の中で育児休業取得者は急増傾向にあるがその増加率を凌ぐ不利益取扱いの相談件数が増加していることは大変由々しい事態である。

5) イギリスにおける出産給付

出産した女性が実際には休業するのか、あるいは退職等の選択へ至るのかは休業中の手当やその間の所得保障等とも関係しよう。そこで、イギリスの事例について、出産給付の内容を今少し詳しく見ていくことにしよう。先に見てきたSmeatonとMarshの調査によれば、妊娠中雇用されていた1,860人の母親と2002年9月から2003年12月の間に6カ月以上働いた母親54人との合計1,914人に出産給付の内容を尋ねた際、得られた回答をみると、72%の母親が法定出産給付金Statutory Maternity Pay (SMP)を受け、20%が雇用主から雇用契約に基づいて支払われる職業出産給付金Occupational Maternity Pay (OMP)を受領、5%が出産手当Maternity Allowance (MA)を受け、10%は何ら受けなかったと答え、どのタイプの出産給付なのか不明という回答は6%であった。なお、1914人の14%にあたる270人の母親が法定出産給付と職業出産給付の両方を受けていた(Smeaton et al. 2006:40)。以上をまとめると、2002年9月以降翌年12月の出産に至るまで少な

くとも6カ月以上働いていた母親は、90%が出産休暇中、何らかの出産給付を受けている。就業形態別にみると、出産休暇中出産給付を受けたのは、雇用労働者の92%、自営業の72%⁴³⁾であり(Smeaton et al. 2006:39)、自営業はやや少ない。時間賃金が6ポンド(900円)未満の所得の母親たちとマニュアル職⁴⁴⁾の母親たちの出産給付比率は平均より少ない比率であった。

イギリスにおいて法定出産給付を支給されるには、出産予定週の、第15週(「資格認定週 the qualifying week」)までに少なくとも26週、同じ雇用主に継続的に雇用されており、かつ、資格認定週において最低1日雇用されており、加えて、週給が平均89ポンド(13,350円)以上(2002-2003年には85ポンド、2005年以降89ポンドへ引き上げられた)(Smeaton et al. 2006:xiii)である(「給与規則 the earning rule」)⁴⁵⁾必要がある。この週給89ポンドというのは国民保障制度 National Insurance 支払者として取り扱われる下限 Lower Earning Limit (LFL) とされている⁴⁶⁾。なお、当時、法定出産給付の支給額は、最初の6週が給与の90%、7週目から26週までは週106ポンドであった(2003年以降は100ポンド、2005年から106ポンドへと引き上げられた)。なお、法定出産給付 SMP を受ける資格がなくとも仕事年金省から26週の出産手当 Maternity Allowance (MA) を受けられる場合がある。その条件は、子どもの出産予定週までの66週間の間に少なくとも26週、雇用されるか、自営業者であったこと、加えて、この期間中、少なくとも13週以上の期間、少なくとも平均30ポンド(4500円)以上稼いでいたこと、が必要とされる(Smeaton et al. 2006:xiii)。

なお、前述したように、イギリスの法定出産給付金の給付期間はその後39週へ延長され、約10カ月に及ぶ。給付金額も週123.06ポンドへと引き上げられた。

ちなみに、出産週前約40-41週から26週間雇用されていること、という条件は、日本の規定に

比べ緩やかである。さらに、この法定出産給付を雇用者が支払わない時には出産支給金 Maternity Allowance (MA) が支払われることがある、という点も状況の厳しい国民をサポートする、という徹底したセーフティ・ネットの存在を示すもので、日本と差異が大きい。

IV 考察

1. 働いている女性の「出産休暇」「育児休業」取得

日本では、出産前後の産前・産後休暇を一定数の女性労働者は取得できているとみられるが、数値上の実態は公表されていない。しかし、「産休の取れる職場です」とうたう求人広告の表現等や、「産休切り」等に関する厚生労働省通達資料において、2000人近い労働者が妊娠出産を理由とする解雇等不利益取り扱いの相談を行っていることをみると、産休を取得できない、あるいは、産休を取得しようとすることで職を失う女性労働者が相当数存在していると判断せざるを得ない。妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」で禁止されているが、この法律には強制力がなく、現実的に禁止する手立てに乏しいのが実情である。一方、イギリスの場合、上に引用した調査データをみると、子ども数、つまり、出産した母親数とほぼ等しいとみなされる子ども手当受給者中、出産休暇取得者率は高水準と判断される。しかし、イギリスの新聞記事には妊娠により職場を解雇される金融業従事女性労働者の記事がしばしば掲載されることをみると、現実には必ず出産休暇がとれるというところまでは進んでいないという点もあることには留意したい。

こうした事実の背景としては以下のような事柄が考えられる。まず、イギリスの高い出産休暇取得率の背景には、①保育所が少なく、また一般に高額の費用がかかること、②ヨーロッパ資本主

義国の福祉国家として、社会的弱者への救いの手を差し伸べるのは、国家政策の最も重要な前提であること（妊婦は代表的な社会的弱者である）、③非婚率、離婚率が高く、ひとり親家庭、シングルマザーの世帯が大きな比率を占めるに至っていること、④イギリスでは男性＝稼ぎ手 Breadwinner、女性＝世話役 Care-giver といった伝統的家族間性別役割分業観は弱体化し、女性の労働市場参加が進展している。その中で、女性は家庭を持ち、子どもを育てていても仕事を持ち社会の一員であることが当たり前、という社会状況になりつつあること、⑤イギリスはEUの一員であり、ジェンダー平等、人権尊重、子育て支援等で一定の水準以上を保つことが必要となっていること、⑥保育の社会化が進展していること、等が考えられる。

これら背景の主要点を補足しておく。①について、公立の保育園は少なく、特別の支援の必要な子どもや社会経済的に支援の必要とされる一部の保護者でなければこれをほとんど利用できない。そこで一般的には、日本でいえば保育ママに近いチャイルドマインダーと称する個人が自宅で保育を行う制度が普及している。この場合の費用はロンドン市内では1時間6ポンド程度（約900円）はかかり、1日8時間週5日なら240ポンド（3.6万円）、1ヶ月960ポンド（14.4万円）かかる。近年急増している私立保育園は費用等の差が大きく、1学期1000ポンド（15万円）から、週120～200ポンド（1.8～3万円）かかるものまであり、1ヶ月単位でみると480～800ポンド（7.2～12万円）から1400～1500ポンド（21～22.5万円、ロンドン郊外）⁴⁷⁾まで幅がある。また、ナニーという保育専門の使用者（子守）を雇う例もある。この場合には1ヶ月の給与として30万円程度かかる。家庭内への住み込みもあり、専用の車やスポーツジム通いの費用まで出す例も多く⁴⁸⁾、高所得者でなければなかなか利用することはできない。

②については、日本の場合、社会保障は医療と

年金が中心であるが、イギリスではこれらに加え、高齢者以外においても社会・経済的弱者への所得・住宅等の支援がなされている。近代の貧困者の中で特に命の危険が高い層として妊婦が指摘されており、現代イギリスの出産手当にもそうした弱者支援という側面があるとみなされる。

③について、上記の②とも関連するが、生まれる子の3分の1程度は婚外子であり、シングルマザーも多い。女性が一人身で、妊娠・出産により働くことができない場合、そのことは即座に生活の糧を得ることができなくなることを意味する。

行論の中で明らかにできなかった点もあるが、筆者のこれまでの研究の中で触れているので参照されたい⁴⁹⁾。

一方、日本において出生数に対し育児休業取得者の比率が低い背景に関しては、①第一に、制度上、育児休業を取得できる女性労働者自体が限られていることを指摘せざるを得ない。すでに見てきたとおり、育児休業は正規の労働者と、非正規であっても正規労働者に近い形で安定した雇用状況にある労働者が対象であり、女性労働者の半数近くを占めている非正規のパート、派遣、アルバイト等の労働者の多くは育児休業を取得できないのである。②育児休業を取得できる立場であっても、以下の要因により、育児休業取得を行わない、行えない事例がかなり存在する。a) ゼロ歳児保育を中心とする低年齢保育の受け入れ態勢が不十分なこと。厚生労働省の『保育所の状況（2009年4月1日）等について』によれば、児童数に対する保育所利用児童数は0歳児8.4%、1歳及び2歳児28.5%、3歳児以上40.9%であり、3歳児未満、特に0歳児の保育所利用率が小さいことが分かる。その主な理由は定数が少ないためである。現に、2009年4月1日現在、全国で25,384人の待機児童が出現しており、その8割以上は2歳未満である。b) 職場における女性や妊婦の人権、労働権が十分尊重されない状況が広範に存在していること、c) サービス残業を含む長

時間労働が横行している過酷な労働環境が広く存在し、産休や育児取得が容易ではないこと、d) 三歳児神話が広く信じられ、性別役割分業観が根強いこと、などが指摘できる。

2. 医療、出産・育児休暇にみる日英の乳児子育て支援制度の差異

日本とイギリスとでは、経済的に困難な人々、厳しい状況にある人々への支援の多寡、有無という点において差異が大きい。イギリスの場合には無償の医療によりお金の心配がなく妊婦検診・出産医療・子ども等の医療を受けることができ、パートや自営業を含む大部分の母親が出産手当や出産支給金を受けることができる。たとえ経済的に非常に厳しい状況でも出産し、生活できる最低限の環境が維持されている、というのがイギリスの状況である。

しかし、日本の場合、出産は保険外であるため、公的支援を超える費用負担は特に経済的弱者には深刻である。3割という医療費自己負担にも経済格差が影を落とす。さらに、育児休業は正規職を中心とした比較的安定した雇用環境にある労働者のみが対象となる制度であり、より労働条件の劣る非正規労働者はほとんど対象外である。出産する女性の夫のほとんどが正規の安定した職に就いている状況であればともかく、現実には、夫婦ともに非正規あるいはワーキングプアという場合や、女性がシングルの場合も少なくない。出産により、母親となる女性は失業状態に陥り収入は途絶えるばかりでなく、新たに乳飲み子と母親という二人分の支出が必要となる経済危機が発生するが、こうした事態への対処として現行の育児休業は非力である。正規職への希望者が必ずしも正規職に就くことができない現状を考えると非正規職にある人々が当初から出産後は仕事を辞めるつもりで仕事をしているとは考えられない。少子化対策として「育児休業」が導入されたとされるが、出産年齢層女性労働者全体の半数近くを占め、よ

り条件の劣る非正規の労働者の大部分が利用できないのは大きな問題であろう。産休をとらず保育園通園という可能性に関しては、地域によって異なるが3歳児未満の保育所定員から一般には困難である。

3. 日本における今後の課題

イギリスにおいて出産休暇は、人間が労働力として、肉体的に不利とならざるを得ない妊娠・出産期を、医療や出産休暇・出産給付により、十二分ではないにしても生き抜く最低保障を担保する制度という面がある。母体が生存でき、子が生まれれば、子ども手当や優先的に公営住宅への入居が可能になることなどにより、生存保障はさらに高まる。また、低額とは言え、法定出産給付を受けることは将来の年金をもらう権利をキープすることにもなる。いわば安全網として出産休暇があり、それが子どもの出生と母親の生存、老後の一定の保障へとつながるわけである。出産休暇がどれほど出生を支えているのかウェイトを出すことはできないが、少なくとも出生を下支える仕組みの一つである、ということはいえよう。

一方、日本の育児休業は現代日本において比較的良好な労働環境で正職員などとして安定した職を得ている女性たちが妊娠・出産を経て働き続けることができる制度であり、影響は大きい。法により育児休業を行っている女性の数は全出生の約14%と少ない。この制度設計から外れる女性の方が大部分である。この制度を利用できない人々の中に、非正規雇用のパート、派遣等の労働者が多く、社会経済的弱者が多く含まれている。このように多くの社会的弱者を含む人々が支援の対象に含まれていないことは大きな問題である。

育児休業をとることができない女性が出産後、働くには保育園の利用、あるいは家族・親族等の保育支援を受ける方法がある。三世代家族の減少と核家族化の中で家族・親族による保育支援を受けることができる家庭は大きく減少しており、保

育園の役割が高まっているが、ゼロ歳児保育を受けている子どもは同年齢人口のわずか 8.4% (2009 年)⁵⁰⁾ に過ぎない。三歳児神話と公費負担の大きさ等からゼロ歳及び 3 歳未満児保育の整備がなおざりにされてきた経緯が関係しているが、紙幅が尽きたので、この問題については稿を改め論じることにはしたい。おそらく、低年齢児保育は少子化問題の鍵の一つとなろう。

イギリスをみると社会的弱者の救済、安全網が人々の生存を守り、巡って出生率維持や上昇へとつながっていると判断される。日本においても短期的に少子化対策としての限定された政策のみに頼らず、人々の生存、暮らしを守る事柄を実行することが、ひいては子どもの出生等へもつながっていくと考えるのが自然であろう。賃金の抑制傾向等の中で結婚していたとしても女性にも働き続けることが求められるようになってきている。既出の厚生労働省雇用均等・児童家庭局の通達にあるように、「産休・育休」取得を理由とする不利益取り扱いが起きないように働きを強めることや、均等法違反が厳しく指導できるよう罰則規定を盛り込むなど、均等待遇の実現を前進させていくことが非常に重要であると考えられる。

謝辞

本研究には 2004-2006 年度日本学術振興会科学研究費補助金基盤研究 (C)「就業におけるジェンダー・ギャップの実態と背景、解決方法に関する日英比較研究」研究代表者 池谷江理子 課題番号 16510209 における研究成果、及び 2009 年度日本学術振興会科学研究費補助金基盤研究 (C)「子育て支援の実態と背景、課題に関する日英比較研究」研究代表者 池谷江理子 課題番号 21510299 による調査結果および見聞を盛り込んでいます。ここに記して謝意を表します。また、投稿機会を与えていただきましたお茶の水地理編集委員会に厚く御礼申し上げます。最後に、多忙な中、快く現地調査へ送り出してくれた高知高専

教職員諸氏に感謝の意を表します。

注

- 1) 下記科学研究費補助金の交付を受け、研究を行ってきた。独立行政法人日本学術振興会科学研究費補助金基盤研究 (C)、研究課題「就業におけるジェンダー・ギャップの実態と背景、解決方法に関する日英比較研究」研究代表者 池谷江理子、2004-2006 年度 研究報告としては、池谷 (2005, 2006, 2007, 2008, 2009) など。
- 2) 本研究には科学研究費補助金の交付を受けている。独立行政法人日本学術振興会科学研究費補助金基盤研究 (C)、研究課題「子育て支援の実態と背景、課題に関する日英比較研究」研究代表者 池谷江理子、2009-2011 年度。
- 3) たとえば、全国紙『インデペンデント The Independent』2009 年 8 月 28 日付は、「ベビー・ブームによるブリテンの人口の記録的な高さ」を報じた。他有力紙もこぞってベビー・ブームを論じている。
- 4) National Statistics Online より。
- 5) 同上。
- 6) 厚生労働省、2007 年度『日本における人口動態—外国人を含む人口動態統計』の概況による。
- 7) 法務省報道発表資料 2009 年 7 月による。
- 8) 資料は注 6 に同じ。このうち父の国籍が日本である 1 万 4 千人が国籍法で日本人とされている。
- 9) 同上資料。
- 10) 母子健康審査に関するロンドン、カムデンの事例を池谷 (2006: 22-23) で紹介している。
- 11) asahi.com 2009 年 5 月 25 日付記事による。
- 12) 厚生労働省の政府広報「妊婦健診や出産の経済的負担が軽減されます!」について、と題するホームページ内「妊婦健診の公費負担の拡充について」に 2009 年 10 月から 2011 年 3 月まで少子化対策の暫定措置として支給額を 42 万円とする、とある。
- 13) 2007 年 3 月 21 日に開催された日本産婦人科学会による 2006 年度第 2 回拡大産婦人科医療提供体制検討委員会において久保隆彦 (2007) は、出産 250 件中 1 件の割合で母体に緊急の治療が必要とさ

- れるとの調査結果を報告している。
- 14) 例えば、『msn.産経ニュース』2007年12月6日付。今泉(2007)参照。
 - 15) 『msn.産経ニュース』2009年7月2日付。
 - 16) 第1表の注参照。
 - 17) 2009年9月1日の為替レート。
 - 18) 2010年3月31日までは20%。
 - 19) 厚生労働省の2009年3月16日付雇用均等局通達付属資料1による。育児休業給付初回受給者数は2004年度111,928人、2005年度118,339人、2006年度131,542人と増加傾向にある。
 - 20) 総務省報道資料 2007年8月2日。
 - 21) 資料は上記注と同じ。
 - 22) 総務省『労働力調査』による。
 - 23) 内閣府(2005)による。原資料は厚生労働省の『第1回21世紀出生児縦断調査』2001年。
 - 24) 厚生労働省ホームページ内『育児・介護休業法のあらまし』より。
 - 25) 厚生労働省『雇用均等基本調査』2007年度 結果概要 2008年8月8日発表。
 - 26) 厚生労働省ホームページ、『育児・介護休業法のあらまし』より。
 - 27) 同上。
 - 28) 2004～2008年の場合。原資料は『労働力調査』。
 - 29) 調査対象企業は5社、ヒアリング。
 - 30) 育児・介護休業法改正の対象となる非正規労働者が少ないことは、労働政策研究・研修機構(2007)報告書p.1に指摘されている。この頁の脚注に、2004年の厚生労働省試算が示されているが、それによれば、法の改正に伴い育児休業の対象が拡大されると予想され、拡大される対象者の数は年間で1万人と推計されていた、とある。
 - 31) ここでは、Desai et al. (1999:172)の記述およびTable 10.3による。表の出所はMcrae。
 - 32) 英国議会議事録2007年7月16日分より。
 - 33) 当時のイギリスの子ども手当は所得制限がなされていない。
 - 34) 電話調査のサンプル数は2,504で抽出数の約20%にあたる。
 - 35) Smeaton et al. (2006:26)より。ただし比率は筆者が算出。
 - 36) 18週であったものが、2003年に26週に拡大された(Smeaton et al. 2006:xiii)。
 - 37) 2009年6月12日国会厚生労働委員会における高橋ちづ子議員の質問(live door ニュースより)。
 - 38) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課および職業家庭課通達。
 - 39) 上記注掲載の通達付属資料1より。
 - 40) 教えて!gooのサイト 2009年9月18日付。
 - 41) 厚生労働省雇用均等局 均等法Q&A。
 - 42) ニッセイ基礎研究所(2002)、『労働経済の分析—ワークライフバランスと雇用システム』(厚生労働省 2007年版)による。
 - 43) ただし、自営業者は調査全体の4%。
 - 44) 非専門職。
 - 45) イギリス政府のDirectgovと題する 公共サービスの1ストップサービスホームページ内法定出産給付Statutory Maternity Payに関する記述による。
 - 46) 上記注と同じDirectgov ホームページ内法定出産給付-有資格者Statutory Maternity Pay-eligibilityに関する記述による。
 - 47) 2009年8月の現地調査とインターネット検索結果より。
 - 48) 例えば 池谷(2007)参照。
 - 49) 池谷(2006, 2007)参照。
 - 50) 厚生労働省『保育所の状況(2009年4月1日)等について』による。

文 献

- 池谷江理子 2005. 日本社会における労働とジェンダー—イギリスと比較した特質と背景. 社会文化研究 8: 1-21.
- 池谷江理子 2006. イギリスにおける子育て環境とその特質—ロンドン、カムデンにおける実態調査報告. 高知工業高等専門学校学術紀要 51: 11-35
- 池谷江理子 2007. イギリスにおける母親の就業と保育の実態. 高知工業高等専門学校学術紀要 52: 17-31.
- 池谷江理子 2008. イギリスにおける女性の再就職環境に関する考察—現地調査に基づく日英比較研究. 高知工業高等専門学校学術紀要 53: 17-30.
- 池谷江理子 2009. 戦後イギリスにおける女性の職

- 業復帰に関する研究—日英比較—高知工業高等専門学校学術紀要. 54: 13-28.
- 今泉有美子 2007. 特報 追う—後絶たない「飛び込み出産」 経済苦, 危険認識の甘さ原因. 『msn. 産経ニュース』2007年12月6日付. <http://sankei.jp.msn.com/region/tohoku/miyagi/071206/myg0712060029000-n1.htm> (最終閲覧日: 2010年1月14日).
- 英国議会議事録 2007年7月16日分. <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200607/cmhansrd/cm070716/text/70716w0011.htm> (最終閲覧日: 2010年1月14日).
- 教えて! goo 社会・法律分野 2009年9月18日質問. <http://oshiete1.goo.ne.jp/qa5300968.htm> (最終閲覧日: 2010年1月14日).
- 久保隆彦 2007. 周産期委員会・緊急報告 重症妊産婦調査報告. http://www.osan-kiki.jp/kiroku/2007-3-21_11.pdf (最終閲覧日: 2010年1月30日). 日本産婦人科学会等主催 新しい日本のお産を目指して—第2回拡大産婦人科医療提供体制検討委員会プログラム. <http://www.osan-kiki.jp/kiroku02.html> (最終閲覧日: 2010年1月31日). (2007年3月21日開催)における報告.
- 厚生労働省 2007年度『日本における人口動態—外国人を含む人口動態統計』の概況. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/tokusyugaikoku07/03html#1> (最終閲覧日: 2010年1月3日).
- 厚生労働省 2007年版『労働経済の分析—ワークライフバランスと雇用システム』 <http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/wpdocs/hpaa200701/b0099.html> (最終閲覧日: 2009年10月19日).
- 厚生労働省『人口動態統計』 <http://www.ipss.go.jp/syoushika/seisaku/html/111b1.htm> (最終閲覧日: 2010年1月15日).
- 厚生労働省 政府広報「妊婦健診や出産の経済的負担が軽減されます!」について, ホームページ内「妊婦健診の公費負担の拡充について」 <http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/03/tp0327-1.htm> (最終閲覧日: 2010年1月14日).
- 厚生労働省『保育所の状況(2009年4月1日)等について』 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/09/h0907-2.html> (最終閲覧日: 2010年1月14日).
- 厚生労働省雇用均等局 均等法Q&A. <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/q-a.html> (最終閲覧日: 2010年1月14日).
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課および職業家庭両立課「現下の雇用労働情勢を踏まえた妊娠・出産, 産前・産後休業及び育児休業等の取得を理由とする解雇その他不利益取り扱い事案への厳正な対応等について」2009年3月16日付 通達. <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/03/h0316-2.html> (最終閲覧日: 2010年1月14日).
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課および職業家庭両立課 2009年3月16日付通達付属資料1. <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/03/h0316-2.html> (最終閲覧日: 2010年1月14日).
- 国立社会保障・人口問題研究所 少子化上情報ホームページ. <http://www.ipss.go.jp/syoushika/seisaku/html/111b1.htm> (最終閲覧日: 2009年3月6日).
- 総務省 2008.『労働力調査 2008年度版』第24表 年齢階級, 雇用形態別雇用者数. [http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/2007/070802_2.html#s1](http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL02020101.do?method=extendTclass&refTarget=toukeihyo&listFormat=hierarchy&statCode=00200531&tstatCode=000000110001&tc>lss1=00000110010&tclass2=&tclass3=&tclass4=&tclass5= (政府統計の総合窓口) (最終閲覧日: 2010年3月1日).</p><p>総務省報道資料 2007年8月2日付. <a href=) (最終閲覧日: 2010年1月14日).
- 中央労働委員会事務局編 2005.『賃金事情等総合調査(労働時間, 休日・休暇) 平成16年度版』労働協会.
- 富田安信 2001. イギリスにおける出産・育児と女性の就業. 大阪府立大学経済研究 46(2): 45-55.
- 内閣府 2005.『国民生活白書』国立印刷局.
- ニッセイ基礎研究所 2002.『男性の育児休業取得に関する調査報告書(厚生労働省委託調査)』ハローワークホームページ. <http://www.hellowork>.

- go.jp/html/info_1_h3d.html (最終閲覧日: 2010 年 1 月 15 日).
- 布施晶子 2001. Working parents and childcare (1): A comparable study between the U.K. and Japan. 札幌学院大学人文学会紀要 70:1-32.
- 布施晶子 2002. Working parents and childcare (2): A comparative study between the U.K. and Japan. 札幌学院大学人文学会紀要 72:31-57.
- 法務省報道発表資料 2009 年 7 月. (最終閲覧日: 2009 年 10 月 19 日).
- 埋橋玲子 2007. 『チャイルドケア・チャレンジーイギリスからの教訓』法律文化社.
- 山本和美 1997. イギリスの幼児教育・保育の現状と課題. 平安女学院短期大学紀要 28: 52-58.
- 労働政策研究・研修機構 2003. 『育児休業制度に関する調査研究報告書』 <http://db.jil.go.jp/cgi-bin/jsk012?smode=dtldsp&detail=E2003080001&displayflg=1> (最終閲覧日: 2010 年 1 月 14 日).
- 労働政策研究・研修機構 2007. 『有期契約労働者の育児休業—ヒアリング調査結果報告—』JILPT シリーズ No.30.
- asahi.com 2009 年 5 月 25 日付記事. <http://www.moj.go.jp/PRESS/090710-1.html> (最終閲覧日: 2009 年 10 月 19 日).
- asahi.com 2009 年 5 月 25 日付記事. <http://www.asahi.com/health/news/TKY200905230096.html> (最終閲覧日: 2009 年 10 月 19 日).
- Desai, T., Gregg, P., Steer, J. and Wadsworth, J. 1999. Gender and the labour market. In *The State of Working Britain*, eds. P. Gregg and J. Wadsworth. 168-184. Manchester: Manchester University Press.
- Directgov. Statutory Maternity Pay. http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Expectingorbringingupchildren/DG_10018741 (最終閲覧日: 2010 年 1 月 14 日).
- Directgov. Statutory Maternity Pay-eligibility. http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Expectingorbringingupchildren/DG_175884 (最終閲覧日: 2010 年 1 月 14 日).
- HM Revenue & Customs. <http://www.hmrc.gov.uk/childbenefit/introduction.htm> (最終閲覧日: 2009 年 9 月 15 日).
- livedoor ニュース 2009 年 6 月 13 日付. 「育休・産休切り急増, 労基法解雇制限期間見直せ, 高橋議員」記事. <http://news.livedoor.com/article/detail/4200587/> (最終閲覧日: 2010 年 1 月 14 日).
- McRae, S. 1991. *Maternity Rights in Britain*. London: Policy Studies Institute.
- msn. 産経ニュース 2009 年 7 月 2 日付. <http://sankei.msn.com/life/welfare/090702/wlf0907020808001-c.htm> (最終閲覧日: 2009 年 10 月 19 日).
- National Statistics Online 2008. Fertility: Rise in UK fertility continues. 2008 年 8 月 21 日付記事. 出所 Office for National Statistics; General Register Office for Scotland; Northern Ireland Statistics and Research Agency. <http://www.statistics.gov.uk/default.asp> (最終閲覧日 2009 年 8 月 15 日).
- Smeaton, D., Marsh, A. and Policy Studies Institute 2006. Maternity and paternity rights and benefits: Survey of parents 2005. *Employment Relations Research Series No.50*. Department for Work and Pensions.
-
- いけや・えりこ (21 回生)
高知工業高等専門学校総合科学科

Study of Supports for Pregnancy and Childcare in the United Kingdom Compared with Japan

IKEYA Eriko

(Department of Integrated Arts and Sciences at Kochi National College of Technology)