

2025年1月31日 全8頁

# 出産・育児に起因する男女の所得格差の是正

## 家族政策だけではChild Penaltyは解決しない？

経済調査部 研究員 高須 百華

### [要約]

- 先進国において男女の所得格差の大部分は出産・育児で説明できる。このようなChild Penalty（以下、CP）の代表的な是正策として、母親の労働意欲に直接影響を与える家族政策（Family-Friendly Policy：以下、FFP）が挙げられる。
- FFPは主に、①時間関連（フレックスタイム制度や育児休業制度など）、②サービス関連（保育所・幼稚園など）、③財政関連（育児手当や補助金など）の3つに分類される。各政策が単独ではなく同じ目標に向かって連携するように、①、②、③の政策をバランスよく包括的に行うことが重要とされる。
- 日本のFFPは制度面だけを見ると諸外国と比較しても先進的な点が多い。しかし、実態として利用されていない制度も多く、FFPの拡充だけでは不十分であることを指摘する研究もある。なぜならば、FFPでは対処できないジェンダー規範や労働市場の構造などがCPに大きく影響するからだ。
- 日本のCPの是正のためには従来のFFP拡充に加えて、働き方改革、労働市場の構造改革、男性の意識・行動改革などの多面的なアプローチが必要だと考えられる。特に、FFPに実効性を持たせるようなインセンティブ設計は重要だろう。日本で男女の所得格差を是正するには、子育てにかかる金銭的・時間的なコストを社会全体のものとして認識し、母親のみならず、男性や企業なども子育てコストを負担する必要がある。

## はじめに

前回のレポート（高須 [2024]）<sup>1</sup>では、実際に出産・育児というイベントが男女間の所得格差をどれほどもたらすのかについて、個人レベルのパネルデータを使用し、イベント・スタディという手法を用いて定量的に分析を行った。諸外国でも研究が進んでいる Child Penalty（以下、CP）という考え方をを用いて、現状の日本における男女間所得格差の実態について説明した<sup>2</sup>。

もちろん、男女の所得格差は出産・育児で生じる CP のみが要因というわけではない。例えば、女性就業者が就きやすい職種や業種、非正規の偏りなども格差の要因となりうるし、実際にそうした要因による格差は存在している。しかし、先行研究によれば先進国において男女の所得格差の大部分は出産・育児が契機になっていることで説明できるし、単に女性であることで生じる要因も育児・出産をきっかけにスタートしている可能性が高い。さらに、女性が就きやすい職種などの要因で生じる所得格差は近年小さくなっていることから、足元の男女の所得格差を考察する上で、やはり CP の所得格差への影響を考えることは非常に重要である。ではこうした CP を解決するにはどのような方法があるのだろうか？

## 家族政策（FFP）とは？

CP に対する解決策として代表的なものに、母親の労働意欲に直接影響を与える家族政策（Family-Friendly Policy：以下、FFP）が挙げられる。家族政策とは家族のニーズに対応し、仕事と家庭生活のバランスを取りやすくするための政策を指す。海外の事例を踏まえると、FFP は主に、①時間関連、②サービス関連、③財政関連の3つに分類される（**図表 1**）。①の時間関連は、例えば時短勤務制度、在宅勤務制度、フレックスタイム制度などの柔軟な勤務体系や育児休業制度（育休）が挙げられる。次に②のサービス関連では、非正規雇用者でも利用しやすい公的な育児サービスや質の高い保育施設の提供などだ。最後に③の財政関連については、育児手当や補助金がある。これらの政策に実効性を持たせるためには、各政策が単独ではなく同じ目標に向かって連携する（各政策のインセンティブが矛盾しない）ように、①、②、③の政策をバランスよく包括的に行うことが重要であるとされている（UNICEF[2019]）。FFP は主に女性に焦点が当てられており、育児期の女性の就業継続と労働時間の確保が主な目的となっている。実際に北欧諸国のような FFP が充実している国では、就業継続と労働時間の確保によって、出産・育児による女性の長期的な所得減少への影響は比較的小さい（Cortés and Pan[2023]）。

ただし、FFP の男女の所得格差是正に対する寄与については、必ずしも単純明快な結論が得られているわけではない。例えば、文献の多い育休の効果についてはそれが当てはまる。全体の傾向としては、短期の育休は雇用プラスの影響を与えるが、それ以上の長期の育休はむしろ女性の雇用や収入にネガティブな影響を与えることが指摘されている。さらに、各国の FFP による女性の雇用への寄与を見た研究を概観すると、幼児教育、保育への財政支出、子育て世帯への

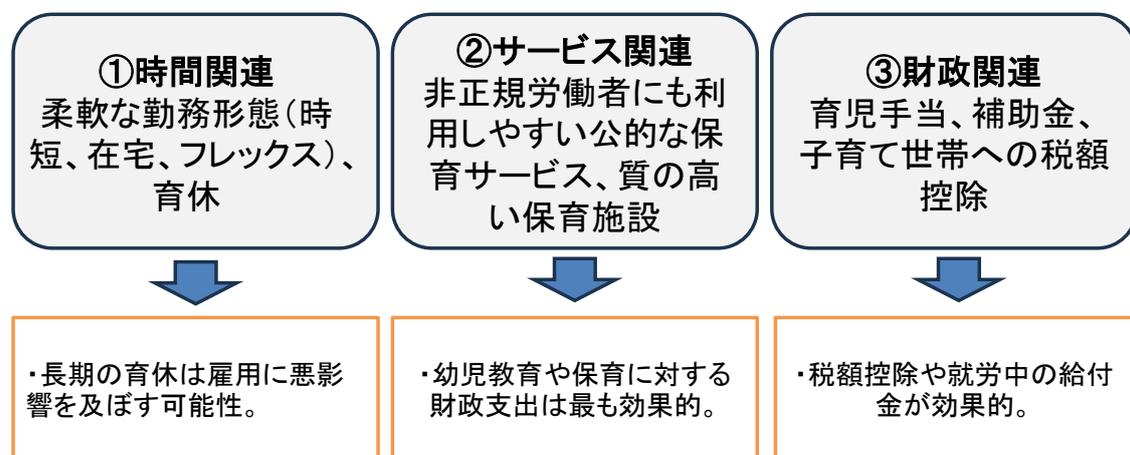
<sup>1</sup> 高須百華[2024]「[出産・育児が生み出す男女の所得格差の実態-日本の Child Penalty を推計](#)」（大和総研レポート、2024年10月8日）参照。

<sup>2</sup> 第一子の誕生が、就業率、賃金、労働時間にどれだけマイナスの影響を与えているかを CP として推計した。

税額控除、そして就労中の給付金などが最も効果的である一方、育休中の給付などは一時的な効果しかないことが示されている。結論として、効果的な FFP の共通点は、長期的に見て「働く母親になることを容易にする」ことである (Olivetti and Petrongolo[2017])。これは、女性の人的資本を毀損させることになりかねない長期の育休などの FFP はデメリットが大きい可能性を示唆している。

加えて、FFP は先述のように包括的に行うことが理想だが、男女の所得格差などの複雑な問題は各国で置かれる状況が異なる。そのため、最適な政策パッケージも各国で違ってくるので、他国で実施された政策をそのまま導入するのではなく、国ごとに丁寧に政策効果を検証することは重要だとされる。

図表 1 : FFP の 3 分類



①時間関連、②サービス関連、③財政関連の政策をバランスよく包括的に行うことが FFP として重要。

ただし、これらは主に女性の就業継続と労働時間の確保にのみ焦点を当てられてきたがそれだけでは政策効果は限定的なものに留まる。

(出所) 各種資料より大和総研作成

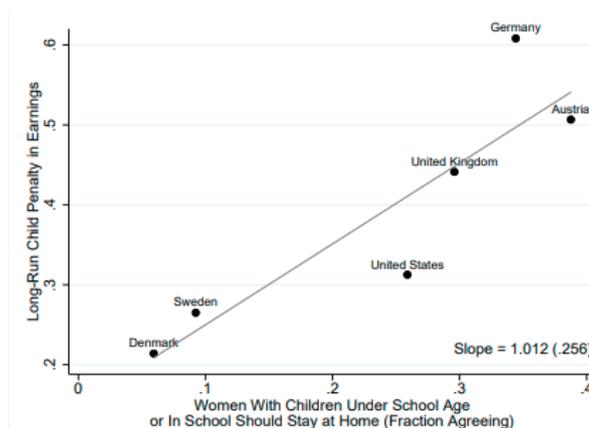
## FFP に実効性を持たせるポイント

FFP には女性の人的資本を毀損しないという視点が重要となってきた点に加えて、FFP だけでは CP を縮小させるには不十分であることを指摘する研究もある。つまり、FFP に実効性を持たせるにはどうすれば良いかという視点も重要だ。

例を見ると、オーストリアでは育休や保育サービスの大幅な拡大など、女性をターゲットとした FFP 拡充は長期的に見て、女性の CP 縮小にほとんど寄与していないことが示されている (Kleven et al. [2024])。なぜならば、FFP では対処できない文化やジェンダー規範、労働市場の構造などが CP に大きく影響するからだ。一方、ノルウェーなど比較的 FFP が成功した北欧諸国では、男性が育休を取得しなければむしろ家計上不利になるような制度設計を行い、男性育休を奨励している。これらの国では、男性育休の取得推進が男性の育児関心を高め、家庭内の行動や性別役割分業意識の変化を促したことが示唆されている (Duvander et al. [2020])。

国際比較を見ても**図表 2**が示す通り、長期の CP（縦軸）と性別役割分業意識の強さ（横軸）には正の相関があり、因果関係は示せていないものの CP に大きく影響しているのはジェンダー規範である可能性が高い（Kleven et al. [2019]）。つまり、FFP のみを充実させても期待される効果が得られる可能性は低く、その実効性を高めるためには、インセンティブ付けにより価値観や行動の変容を促す制度設計を行うことがポイントになると考えられる。こうしたジェンダー規範などの価値観が変化すれば、さらに周辺の政策や制度の変更にも繋がるので、双方向の影響により効果がさらに強化されると考えられる。

**図表 2：長期的な CP（男女格差）と性別役割分業意識の国際比較**



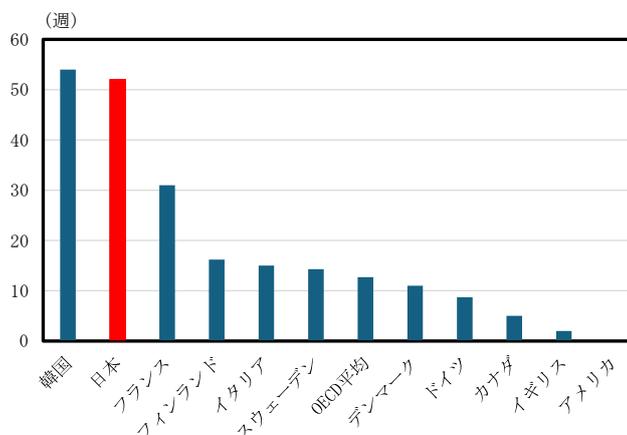
(注) Long-Run Child Penalty は本稿の定義とは異なり、男女の CP の格差を示している。( ) 内は標準偏差。  
(出所) Kleven et al. [2019]より引用

## 日本の FFP の現状及び問題点

翻って日本の FFP はどのようなものだろうか。前掲の**図表 1**に照らして、具体的に①時間関連、②サービス関連、③財政関連について、日本の FFP の現状と問題点を見ていく。

まず、①の時間関連に関しては、大手企業を中心に、以前より多くの企業が育休、フレックスや在宅勤務、時短勤務などの柔軟な勤務体系を制度として導入するようになってきている。日本の育休制度は諸外国と比較しても男女双方に長期間保証されており、特に男性育休制度は韓国と並んで取得可能な日数が多く、国際的にも高く評価されている（**図表 3**）。加えて、非正規社員も育休を取得できるようになったこともあり、雇用形態に関わらず女性の育休などの利用は増加傾向にある。

図表 3 : 国の制度上取得可能な男性育児休暇制度



(注) 数字は 2023 年度。アメリカは制度なし。  
(出所) OECD から大和総研作成

しかし、企業が CP 縮小のためにこれらの制度面を整えていても、実態としてはうまく利用されていないことなども考えられるだろう。日本の男性育休制度はむしろ諸外国と比較しても充実しているが、前回レポート（高須 [2024]）で推計した日本の CP が諸外国と比較しても非常に大きかったことを踏まえれば、**図表 3** の結果は制度面のみを整えても FFP の実効性が低い証左となっている。実際には育休を取得しない、または取得しても 2 週間未満という父親が多く、職場でのプレッシャーや人手不足などが取得を阻害している可能性が高い。さらに、いくつかの調査<sup>3</sup>では、1/3 以上の男性が育休中の家事・育児時間が 1 日 3 時間以下の「とるだけ育休」だと示している。前回レポート（高須 [2024]）で示した通り、足元では男性の育児・家事時間は増加傾向にあるものの、男性育休の奨励だけでは、男性の育児参加の意識・行動の変化を促進できるとは限らない。実際、UNICEF の報告書では多くの FFP が女性に焦点を当てたものであり、ジェンダー変革に焦点を当てていないことが問題だと指摘されている（UNICEF [2019]）。

次に、②サービス関連の公的な育児支援に関しては、近年、待機児童の数は激減し、保育所等の数は増加してきている。ただし、保育サービスは祖父母などのインフォーマルな育児サービスの代替にはなるものの、その拡充が必ずしも母親の労働供給を増加させるわけではないという結果がいくつかの研究で示されている（山口 [2019]、Kleven et al. [2024]、Asai et al. [2015]）。この背景には、保育所などのサービスの時間と就業時間が合わないことや、母親が育児をすべきだという文化的規範が強く影響している可能性が指摘されている。保育所や幼稚園の増設など、公的な育児支援サービスの量を増やしても、働く親のニーズに合致していないなどの要因がある場合、母親の就業と育児の両立支援には繋がりにくい。

<sup>3</sup> 豊島区子ども家庭部子育て支援課「[令和 5 年度 豊島区 男性の育児環境に関する調査 単純集計結果](#)」、コネヒト株式会社「[【調査結果】男性版産休新設で取得率上昇が見込まれるも『とるだけ育休』の実態はほぼ改善せず](#)」（2022 年 8 月 31 日）

③の財政関連については、育児休業給付、児童手当や各種子育て世帯向けの税制控除などが代表的だろう。日本の育児休業給付金は休業開始から半年まで所得の67%、それ以降が50%となっており、北欧諸国やフランスなどと単純比較すると低く見えるが、給付金自体には所得税や住民税などは課税されないため、その水準自体は低くないと考えられる。ただし、児童手当に関して、所得制限は撤廃されたものの、支給対象が中学生まで、またその額が低いなど様々な問題はある<sup>4</sup>。また税額控除に関しては、扶養控除や配偶者控除などはあるが、児童を扶養していることを直接対象とした児童税額控除は日本には存在しない。

以上の日本における FFP の現状を見ると、特に①や②において制度面と実態面で乖離が見られることが問題だろう。特に父親の育児参加のための労働時間の削減、つまりフレックス制度や育休などが実態としてうまく活用されていないことや、保育施設等を単に増やすだけでは女性の就業支援にならないということが挙げられる。加えて、①、②、③の政策が必ずしも包括的な形で実施されていないことも問題であろう。性別役割分業意識が強い日本では、FFP に実効性を持たせるために、男女双方の家事・育児、労働に対する意識・行動変容が必須であると考えられる。

## 日本の CP 解決に向けた提案

以上の分析を踏まえて、日本における現状の CP の解決（ひいては男女の所得格差の是正）に向けた最適な政策パッケージにはどのようなものが考えられるのだろうか？

まずは、FFP を長期的に見て「働く母親になることを容易にする」政策へ転換することである。例えば、育休を1年から3年に引き上げる政策が議論されているが、先行研究を踏まえると、長すぎる育休はスキルの低下や昇進機会の減少、人的資本の喪失による生涯賃金の低下、また性別役割分業の強化に繋がってしまう可能性がある。加えて、雇用主側からしても出産年齢の女性を雇う企業コストが増加し、結果的に女性の採用や昇進の差別に繋がる可能性もあるだろう（Olivetti and Petrongolo[2017]）。このような場合、改善すべき点は育休の長さではなく、女性の人的資本の毀損（ひいては賃金の低下）を回避するための政策であり、それは例えば、日本においてはニーズに合った幼児教育・保育や、働き方・家庭内の分業の問題の是正などが考えられる。

次に、女性を対象とした意識改革も重要だ。女性が出産・育児後も働くことを断念しないようにするためには、女性の労働時間の確保や環境を用意することは必須であろう。しかしそれだけではなく、女性の意見を労働の現場で反映させることを目的にクォータ制度<sup>5</sup>によって女性進出を促す、身近なロールモデルとなる女性を増やすなど、女性の労働に対する意識や行動を変えるような取り組みも必要かもしれない。女性自身の性別役割分業意識の変革も同時に促されるべきだろう。

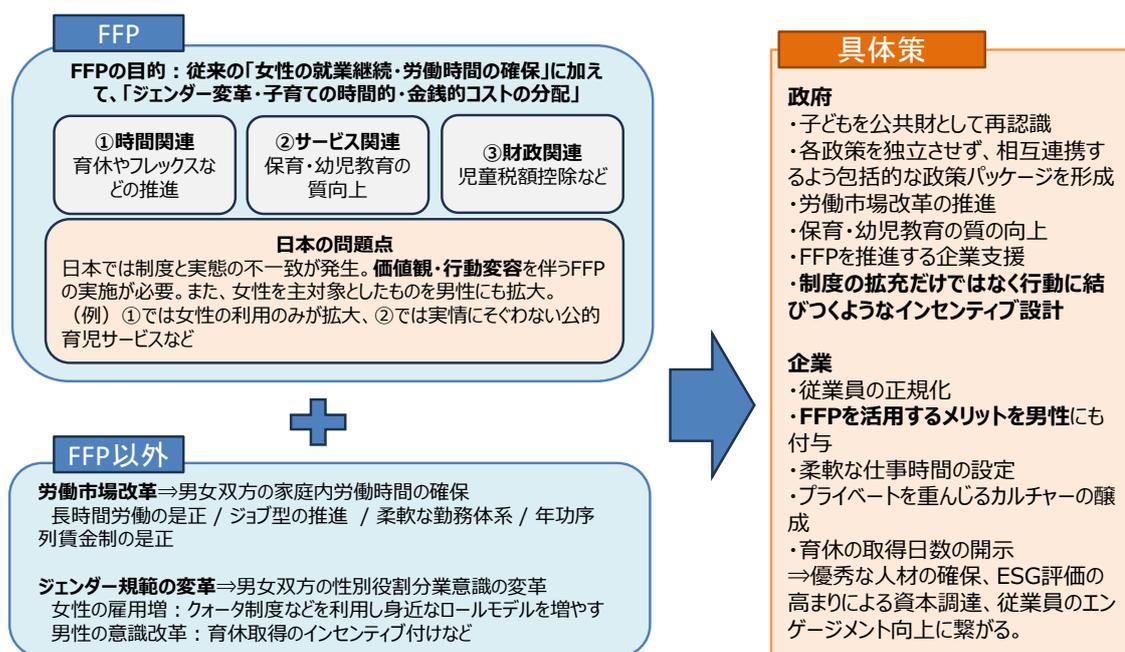
<sup>4</sup> これらの政策は国レベルのものであり、自治体によってはより手厚い手当や控除がある場合もある。

<sup>5</sup> 役員登用などにおいて特定のグループ（例えば、女性や少数派）に対して、一定の割合で人数を割り当てる制度。

さらには、子どもを一種の公共財と捉え、子育てにかかる時間的・経済的コストについて、男性（父親）や企業・政府も含めた社会全体で負担していくという覚悟も必要だ。子どもを持つことは家族の幸福と共に、社会全体にも利益をもたらす。しかし、こうした公共財は各自に任せると社会全体では過少供給になりやすい（つまり、社会が望む子どもの数よりも少なくなりやすい）ので、政策的な支援を求める根拠となる。したがって、子ども関連の財政支出増加によって、公共財の増加を促進し社会全体の利益を確保することが重要だと考えられる。政策パッケージにおいては、公的な育児サービスの質の向上はもちろん、FFPを推進する企業支援など行えることは多い。加えて、制度面を充実させるだけでなく、実際に行動に結びつくようなインセンティブ設計が必要となる。

その点で、企業の果たす役割は重要である。不安定な雇用環境にある非正規雇用者の正規化や、男性がFFPを活用するインセンティブ設計を行うべきだろう。日本型雇用慣行下では、労働時間や勤続年数が評価されやすい構造となっており、長期的な賃金（また、昇進、仕事内容）を考えると育休をはじめとした、仕事を削ることになるFFPを活用するメリットが企業側にはないことが多い。従来の雇用慣行を変えるような、抜本的な労働市場改革や働き方改革が必要とされているだろう。また、男女双方に柔軟な仕事時間の設定など、子育ての時間の確保を行える制度設計が必要だ。長時間労働を良しとするのではなく、プライベートを重んじる会社のカルチャーの醸成も必要だと考えられる。現行のFFPに関しては男性育休の取得率開示義務があるが、これでは1週間以内の短期的なものも含んでしまうので、育休の取得日数の開示義務などの方が良いと考えられる。これらの改革は企業側に負担が大きく見えるかもしれないが、従業員のエンゲージメント向上による生産性向上、優秀な人材の確保や、ESG評価の高まりによる資本調達などに繋がる（図表4）。

図表4：日本に必要な政策パッケージ



(出所) 各種資料から大和総研作成

## まとめ

前回レポート（高須 [2024]）も踏まえて本稿の分析結果をまとめると、女性の CP を是正するためには、女性の人的資本の蓄積を妨げないように、長期的に見て「働く母親になることを容易にする」FFP へ転換していくことその他、特に男性に対して FFP 活用を促すようなインセンティブ設計、労働市場や働き方改革、意識・行動改革など、企業も含めた社会全体で子育てコストを分散するための様々な施策が必要となるだろう。就業率の CP は縮小傾向とはいえ、第一子出産後、女性の賃金や労働時間が大幅に減少しており、正規からの非正規転換や、時短勤務、正規労働者でも配置転換で出世コースから外れ、その後の賃金が上がりにくくなるマミートラックに乗ってしまうことが大きな問題となっている。主に女性が担ってきた子育てコストを社会全体で分散すれば、持続的に発生している CP を抑制して男女の所得格差の是正に貢献するだけでなく、女性の労働意欲を一層高めることができるため、日本経済にとってもメリットは大きい。育休制度の充実や保育所等を増やすなど、FFP のうち一部の充実を優先することは根本的な問題解決とはならない。日本における男女の所得格差を是正するには多面的な改革が求められる。

## 参考文献

- Asai, Y., R. Kambayashi, and S. Yamaguchi [2015], “Childcare availability, household structure, and maternal employment,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 38, pp.172-192.
- Cortés, P. and J. Pan [2023], “Children and the Remaining Gender Gaps in the Labor Market,” *Journal of Economic Literature*, 61(4), pp.1359-1409.
- Duvander, A.-Z., T. Lappegard, and M. Johansson [2020], “Impact of a Reform Towards Shared Parental Leave on Continued Fertility in Norway and Sweden,” *Population Research and Policy Review*, 39, pp.1205-1229.
- Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer, and J. Zweimüller [2019], “Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations,” *AEA Papers and Proceedings*, 109, pp.122-126.
- Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer, and J. Zweimüller [2024], “Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence from 60 Years of Policy Experimentation,” *American Economic Journal: Economic Policy*, 16(2), pp.110-149.
- Olivetti, C. and B. Petrongolo [2017], “The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High Income Countries,” *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), pp.205-230.
- UNICEF [2019], “Linking family-friendly policies to women’s economic empowerment. An evidence brief,” Chopra, D. and M. Krishnan.
- 高須百華[2024]「出産・育児が生み出す男女の所得格差の実態-日本の Child Penalty を推計」、(大和総研レポート、2024年10月8日)
- 山口慎太郎 [2019]「保育政策の意図せざる帰結」『日本労働研究雑誌』2019年6月号、No. 707、pp. 21-34、独立行政法人 労働政策研究・研修機構