

米 国

女性の活用に支援制度の充実を

ジェトロ海外調査部米州課 伊藤 実佐子

世界的企業の経営陣に名を連ねる女性、次期大統領に立候補する女性——など、女性の社会進出が進んでいるように見える米国は、実は働く母親にとっては厳しい社会でもある。出産・育児に関する支援制度は州や雇用主の裁量に任せられており、連邦法では最長12週間の無給休暇の付与を企業に義務付けているにすぎない。女性の活用を経済活性化の鍵の一つと位置付ける政府は、優秀な人材を引き付ける IT 企業などを参考に、支援制度の充実化に取り組み始めている。

優秀な人材確保のために

転職が一般的な米国で、将来的に子どもを持ちたいと考える優秀な女性が、出産・育児に関わる支援制度が充実した企業に職を求めるのは自然な流れだ。筆者の知人を例に挙げる。

まず、カリフォルニア州の法律事務所に勤務する米国人 S 氏のケース。2 児の母親である S 氏は、一人目と二人目の時とで勤務先は異なるが、出産に際して2度とも4週間の産前休暇と12週間の産後休暇を取得した。有給制度の内容は勤務先によって異なる。前の職場では、S 氏の勤続期間に基づいて2週間分が支給されたという。より寛大な制度が整備されている現在の職場では10週間分の給料が支払われ、社会保障費も負担してもらえた。

次に、同じくカリフォルニア州のバイオ医療関連企業に勤務する日本人の M 氏は、産後12週間でフルタイム勤務に復帰した。同州では、一部有給による6週間（帝王切開の場合は8週間）の産前産後休暇の付与を雇用主に義務付けており、M 氏はその制度も利用したという。休暇日数や給与の上乗せはなかったものの、勤務先企業からは扶養費用積立口座制度が提供された。これは、年5,000ドルを上限として、毎月の給与から

所得控除した額を育児費用として支出できる制度だ。

2014年6月に発表された大統領経済諮問委員会（CEA）の報告書は、産前産後休暇の充実に加え、休暇中の給与保障は産後も継続して働くことを希望する優秀な女性を確保するのに効果的、と指摘する。企業にとっても、安定的な従業員の確保によって新規採用や教育に関わるコストを軽減できるメリットは大きい。実際、大手 IT 企業のフェイスブックでは、優秀な人材の確保を念頭に、17 週間の有給休暇や子ども1人当たり4,000ドルの「祝い金」（“baby cash”）が給付される。グーグルでは07年に有給休暇の期間を12週間から18週間に拡大したところ、産後に退職する従業員の割合が半減したという。IT 関連企業の他、金融、コンサルティング企業などでも、連邦や州の制度を大幅に上回る福利厚生制度を次々と整備し、注目を集める企業が増えている。

産後も厳しい労働環境

しかし、現実には厳しい。米国で働きながら子どもを産み、育てようと考えた場合、大きく分けて二つの壁に直面する。一つは出産前後の休暇取得・収入保障の問題。もう一つは保育の問題だ。

産前産後休暇は、1993年に成立した「家族医療休暇法（FMLA）」によって、最長12週間の取得が認められているにすぎない。しかも同法の適用対象となるのは、従業員50人以上規模の企業に勤務し、勤続年数が合計12カ月を超える従業員に限られる。労働省によると、FMLAの適用対象となる従業員は6割程度にとどまるという。

また国際労働機関（ILO）が14年5月に発表したレポートによると、有給の産前産後休暇を国家レベルで義務付けている国がどれだけあるかについて調査を

表 米国の産前産後休暇に関わる規定

	米国					(参考) 日本
	連邦	カリフォルニア州	ニュージャージー州	ロードアイランド州	ワシントン州	
根拠	家族医療休暇法 (FMLA)	Paid Family Leave Program	Family Leave Insurance	Temporary Caregiver Insurance	Family Leave Insurance	〈産前産後〉労働基準法 〈育児〉育児・介護休業法
発効年	1993	2004	2009	2014	2015 (予定)	—
期間	子の誕生から1年以内、最長12週間	6週間	6週間	4週間	5週間	〈産前産後〉産前6週間、産後8週間 〈育児〉子が1歳になるまでの期間
給付	なし 各企業の就業規則に拠る	週給の55%未満、または週1,104ドルを上限とする	週給の66%未満、または週604ドルを上限とする	週給の60%未満、または週770ドルを上限とする	休業開始前に週35時間以上勤務していた場合、週250ドルが支払われる	〈産前産後〉出産時一時金として42万円が健康保険から支給される 〈育児〉休業開始前の賃金に基づき、育児休業給付金が雇用保険から支給される

資料：大統領経済諮問委員会リポート（2014年6月）、各州政府ウェブサイトなどを基に作成

行った結果、調査対象の185カ国・地域のうち、パプアニューギニアと米国の2カ国だけが規定していなかった。

つまり、米国には産前産後休暇中の給与保障はない。

給与を支給するのか、支給する場合は通常給与の何割とするかといった就業規則は、州や雇用主が決める。15年7月時点で有給休暇を付与する州独自の制度を整備しているのは、カリフォルニア、ロードアイランド、ニュージャージーの3州のみ（表）。民間部門の労働者のうち、わずか12%しか有給の産前産後休暇を取得できる環境にない、という米労働省の調査結果もある。日本のそれが3割超（厚生労働省「平成25年度雇用均等基本調査」）であることから、米国で有給の産前産後休暇を取得できるのは、前述のような極めて限定的な層に限られる状況であるといえる。

無収入で育児休暇を満期取得するより、早期に復職して収入を回復したいと望む親が多いのは当然の帰結だろう。しかし、育児がほぼ親の自助努力に委ねられている現実が、早期復職を望む母親の行く手を阻む。日本の認可保育園のような公立の保育施設は米国にはほぼ皆無であり、民間企業が運営するデイケア（保育施設）やプリスクール（幼稚園）を利用するか、ベビーシッターを雇うことで仕事と育児の両立を図ることになる。保育施設を運営する事業者への補助金や、税額控除を認める制度はあるが、安価で一定以上の質が保証された公的な保育サービスはない。特に都市部でデイケアの空きを確保するのは至難の業だ。出産直後に入園予約をして、受け入れてもらえたのは2年後だったという話もザラにある。

前出のS氏は、産後1年間はフルタイムのベビーシッターを雇って自宅での保育を依頼し、その後1年間は私立保育園に預けた。これに月額2,500ドル程度かかったという。保育園の定員枠が増える2歳児以降は、月額1,500ドルほどの出費で済んだというが、日本の認可保育園の倍額以上の保育料に加え、急病・急用に対応するための有給休暇消化、ベビーシッターの雇用を合わせると、「ひと月の出費が月収を上回るこ

ともあった」とS氏。保育料の支払いが困難という理由で仕事復帰を断念する母親も散見されるという。

行政も環境整備に着手

多くの母親が出産や育児を境に労働市場から退出する実態を受け、オバマ大統領は15年の一般教書演説で、保育施設は「あると良い (nice-to-have)」ではなく、「なくてはならない (must-have)」と宣言。中間層や低所得層の米国人労働者にも手の届く範囲で一定の水準を満たした育児環境を整えるため、保育枠の増加や子ども1人当たり年3,000ドルを上限とする減税といった措置を発表した。その翌日には、連邦政府職員に6週間の有給の育児休暇を付与するよう指示する大統領覚書にも署名。“隗より始めよ”とばかりに、公的部門における女性の人材確保や生産性向上を目指す。

米国でビジネス展開する日系企業にとっても、優秀な女性人材をいかに取り込むかという点は重要な課題である。ニューヨーク州の日系企業に勤務する日本人2人を例に挙げる。金融機関勤務のH氏は、4カ月の育児休暇を取得。もともとあった年次休暇と6週間の有給の育児休暇をこれに充てたことで休暇の半分は有給だった。6週間の有給育児期間の給与は、従業員の短期所得補償 (short-term disability leave) を保険会社と契約した雇用主の負担によるものだ。他方、メーカー勤務のY氏の場合、12週間の無給休暇は付与されるが、休暇日数や給与の上乗せはないという。日本での勤務経験もある両氏からは、米国の産前産後をめぐり支援制度を日本のそれと比較すると、米国が著しく見劣りするとの意見も聞かれた。両国の法制度が異なるため、日本の基準をそのまま米国に導入し適用することはできない。だが、優秀な女性人材の確保、あるいは継続的な就労支援の一手段としての産前産後育児休暇制度の充実、在米日系企業にとっては少なくとも検討の価値あるテーマと言ってもよい。

