ISFJ2015

政策フォーラム発表論文

短時間勤務制度の普及と三世代同居の推進

子育て期における女性の就業継続に向けて

明治大学　畑農鋭矢研究会　社会保障分科会

猪俣直樹　大石真弥　風見敦史　森田大智

2015 年 12 月

要約

第 1 章では、日本の労働力及び夫の育児参加の現状について、グラフを用いて説明した。日本では、2000 年に 65 歳以上人口が 15 歳未満人口を上回り、急速に少子高齢化が進んでいる。第 1 節を通して、現在のわが国の女性の就業状況は、女性の生産年齢人口（15～64 歳人口）に占める就業率（年平均）は増加傾向にあるものの、女性にとって出産・育児が、就業継続において依然として大きな障壁になっていることが明らかになった。第 2 節では、男性の育児に焦点を当てた。男性の育児時間は女性のそれと比較してきわめて短いことが、国際比較のグラフからも明らかになった。

第 2 章では、本稿の研究において参考にした先行研究の概要と結果の説明をした。第 1 節では、男性の家事・育児参加と女性の就業に関する研究を取り上げた。夫の家事・育児協力が出生率の上昇に対して一定の効果を持つことが示された。第 2 節では、出生率と女性の就業率、保育サービスに関する研究を取り上げ、保育サービスが量的に充実していない地域では、量的拡充が必要不可欠であると結論づけていた。第 3 節では、女性の就業に影響を与える要因に関する研究を、3 つの観点から取り上げた。第一に家族類型に着目したもの、第二に女性就業の地域差とその要因の関連性に着目したもの、第三に仕事と結婚・出産の因果関係に着目したものである。第 4 節では、祖父母による支援に関する研究を取り上げ、年齢、収入、学歴などの保有資源の差が夫の育児参加に影響しているという結果となった。

第 3 章では、被説明変数及び説明変数として用いたデータの詳細な説明を行った後に回帰分析を行い、その結果を踏まえた考察を行った。回帰分析においては、被説明変数に女性就業率を用い、説明変数に収入・大学進学率・通勤時間・労働時間などを用い、それぞれの関係を調べた。その結果、三世代世帯率と週あたり女性労働時間、合計特殊出生率に正で有意、週あたり男性労働時間に負で有意という結果となった。

第 4 章では、以上の結果を踏まえて、2 つの政策提言を行った。一つ目の政策提言は、短時間勤務制度に注目し、それの改善を行うことで夫の仕事時間を減らすというものである。二つめの政策提言として、三世代での同居率の推進法を述べ、それの全国レベルでの普及の必要性を述べている。

目次

はじめに
第１章　現状・問題意識
第１節（１．１）日本の労働力の現状
第１項（１．１．１）日本の将来人口
第２項（１．１．２）「M字曲線」を描く女性就労
第３項（１．１．３）女性の就業状況
第４項（１．１．４）男女間の賃金格差
第５項（１．１．５）女性の就業をめぐる状況
第２節（１．２）夫の育児時間
第１項（１．２．１）6歳未満の子どもを持つ夫の育児時間の国際比較
第２項（１．２．２）夫の育児協力の現状
第２章　先行研究及び本稿の位置づけ
第１節（１．１）男性の家事・育児参加の要因分析に関する研究
第２節（１．２）女性の労働と出生率の増加に関する研究
第３節（１．３）女性の就業に影響を与える要因に関する研究
第４節（１．４）祖父母による支援に関する研究
第５節（１．５）本稿の位置づけ
第３章　分析
第１節（１．１）分析の枠組み
第２節（１．２）変数選択
第３節（１．３）分析結果
第４章　政策提言
第１節（１．１）政策の概要
第２節（１．２）短時間勤務制度の普及
第１項（１．２．１）日本の労働時間の現状
第２項（１．２．２）短時間勤務制度の現状
第３項（１．２．３）短時間勤務制度の改善と更なる普及
第３節（１．３）三世帯同居の推進

第５章　おわりに
先行論文・参考文献・データ出典

はじめに

現在日本では少子高齢化が進み、それによる労働力人口の減少が懸念される。そこで我々は、現在その労働力を最大には活かしきれていないだろうと考える女性に着目した。特に日本における女性の就業状況はM字型の曲線を描くことで知られており、これの改善が労働力の増加につながるのではないかと考えた。

女性就業に関する先行研究を参考にすると、それに影響を与えると考えられる要因として夫の家事・育児参加率や三世帯同居率などが挙げられることが分かった。そこで我々は初めに、夫の育児参加率に注目した。それを被説明変数とする回帰分析を行うことによって、夫の育児参加に影響を与える要因を見つけ出すことを目的とし分析を進めていた。しかし、夫の育児参加と大きな相関があると考えられる要因が見つからなかったことと、妻の収入等の変数を説明変数として分析を行っても相関関係があまり見られなかったため、そもそも女性就業には夫の育児参加の他に大きな要因があるのではないかと考えた。そこで、被説明変数を6歳未満の子を持つ妻の就業率とし分析をやり直した。本稿ではその結果を踏まえて、6歳未満の子を持つ妻の就業率増加のための2つの政策提言を行う。以下、本稿の構成について説明する。

第1章では、日本の労働力及び夫の育児参加の現状について説明する。人口ピラミッドの図からわかるように、将来日本の人口は高齢者の割合がさらに増え、若者の割合が減少することが分かる。これは、将来さらに労働力人口が減少することを表している。年齢階級別にみた女性の労働力率は他の先進主要国とは異なり M 型の曲線を描く。これは、結婚・出産の時期に仕事を辞める女性が多いことを表している。女性の就業に関しては様々な角度から図を用いて説明する。第一の問題点は、時系列で見てもやはり出産を期に仕事を辞める女性が多く、第一子出生後に就業継続を選択する女性の割合はほとんど増加していないということである。夫の育児に関しては、日本は他国と比べると夫の育児時間はとても低く、また男女間で育児時間の差がとても大きいことがわかる。

第2章では先行研究について説明する。先行研究として、夫の家事・育児参加の要因分析に関する研究、女性の労働と出生率の増加に関する研究、女性の就業に影響を与える要因に関する研究、および祖父母による支援に関する研究を採用した。それらの研究の概要を述べたうえで、それらの研究とは異なる本稿の独自性について述べる。

第 3 章では、実際に行った回帰分析について、詳しく説明する。被説明変数及び・説明変数として用いたデータの詳細な説明に加え、回帰結果を踏まえた考察を行う。

第 4 章では、分析によって得られた結果から政策提言を行う。妻の就業率には夫の仕事時間が負の影響を、三世代同居率が正の影響を与えることがわかったため、それに関する 2 つの政策提言を行う。夫の仕事時間を減らすための政策としては、日本の労働時間と短時間勤務制の現状を述べたうえで短時間勤務制度の改善を、また三世代同居に関しては、岡山県瀬戸内市や静岡県掛川市の政策を例に挙げ、三世代同居の必要性について述べる。

第 5 章では、本稿における分析と政策提言をまとめたうえで、これからの研究課題ついて述べる。

第１章　現状・問題意識

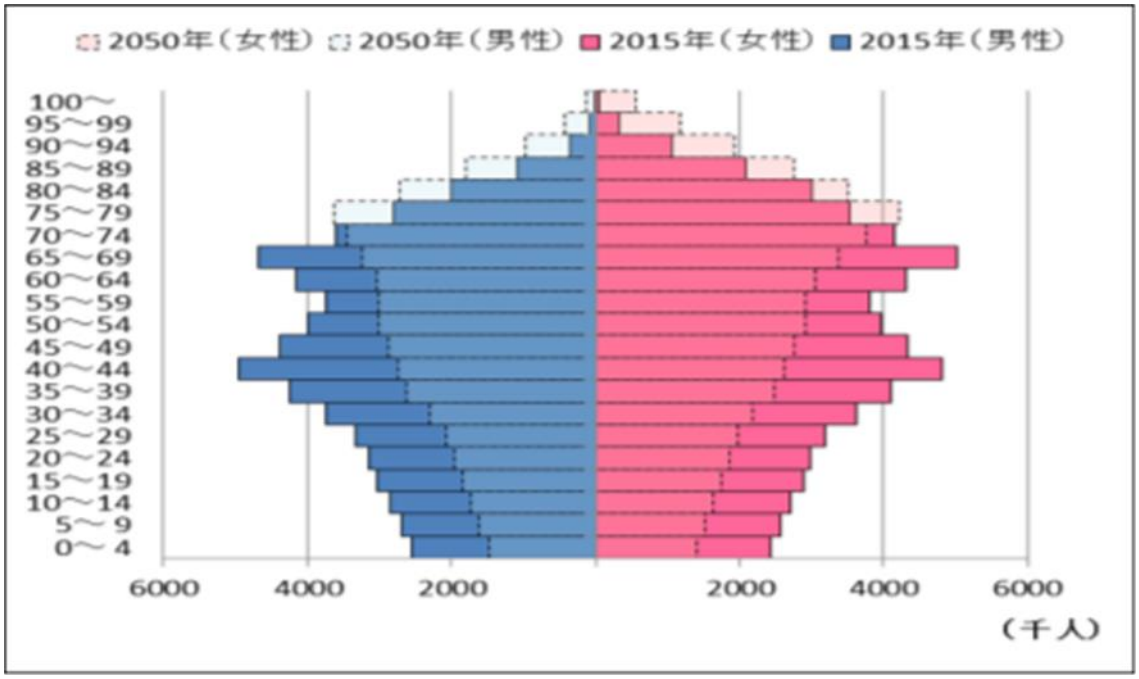
本章では、日本の労働力の現状ならびに問題意識、夫の育児時間や育児協力について、グラフを用いて説明する。現状の把握とともに日本における問題点を列挙した上で、以降の章へ議論を進めていく。本章では主に、国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査」や総務省統計局「平成 26 年 労働力調査年報」、内閣府「男女共同参画白書 平成 27 年版」のデータを参考にした。

第１節　日本の労働力の現状

第１項　日本の将来人口

日本では、2000 年に 65 歳以上人口が 15 歳未満人口を上回り、急速に少子高齢化が進んでいる。下の図 1 は日本の人口ピラミッド（2015、2050 年）を表しており、2015 年の人口は 1 億 2700 万人、2050 年の人口は 9700 万人と推計されている。図 1 の 2015 年を見ると、男女ともに 40～49 歳、60～69 歳の人口は 400 万人を越えているが、2050 年には減少し、男女ともに 75 歳以上の人口が増加すると予想されている。

図１　日本の人口ピラミッド（2015～2050 年・男女別）



出所：総務省統計局（2015）「話題の数字 No.35 －8.2%－ 世界の 65 歳以上人口 ～世界の高齢化は？」

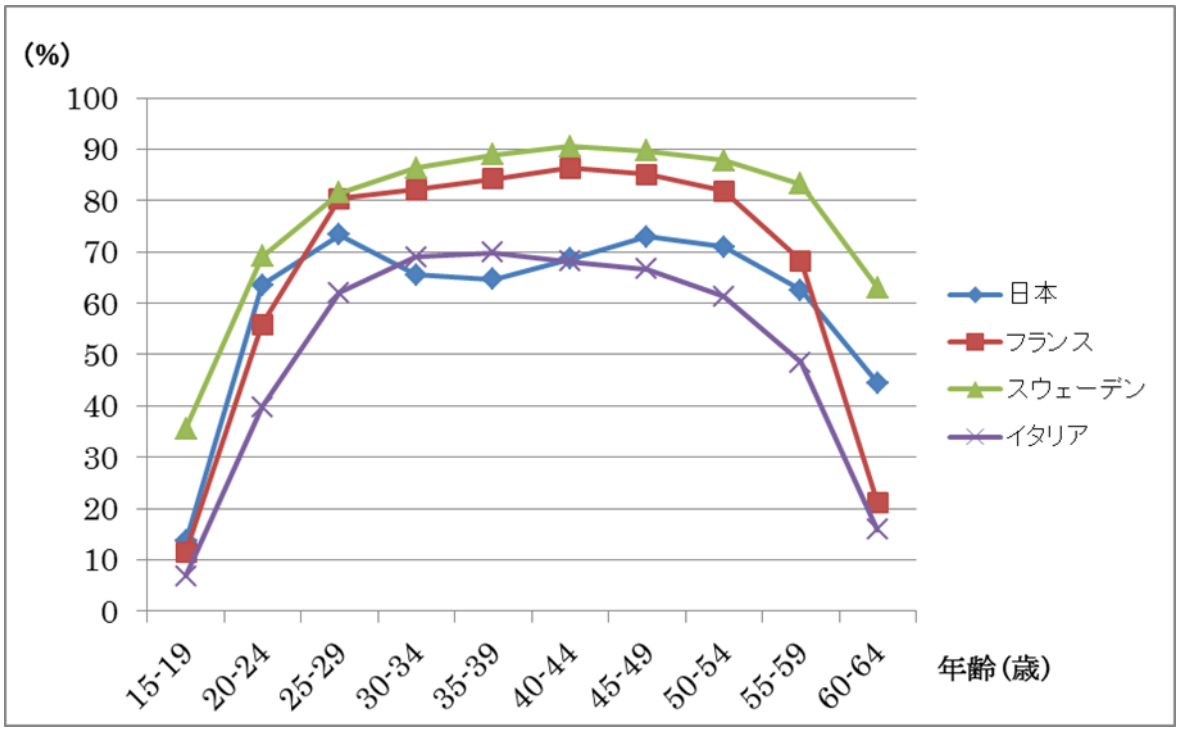
第２項　「M字曲線」を描く女性就労

女性の就労において日本において大きく問題となるのは、下の図２のようにいわゆる「M字曲線」として示される現象である。女性が就労するにあたって一番の障壁となりえるのは出産・育児であり、多くの女性出産・育児のために一度労働市場を退出する。そして、子育てがひと段落したところで再度労働市場へと戻るという現象が発生する。特に手のかかる 6 歳未満の子どもを持つ母親の就業率は国際的に見ても低い値を示しており、女性の継続就業は現在の日本においては少ないと考えられる。

日本のグラフをみると、25~29 歳で労働力率がピークになっており、30 代後半までは徐々に低下し、40 歳代になると再び増加していることが読み取れる。他国のグラフと比較すると、フランスやスウェーデンでは「M 字曲線」は見られない。40~44 歳で労働力率がピークになっており、それまでは日本と異なり、労働力率は年齢とともに増加しているこ

とがわかる。以上のことから、フランスやスウェーデンでは日本と比較すると、出産・育児をきっかけに労働市場から退出する女性が少ないことがいえる。

図 2　主要国の年齢階級別労働力率

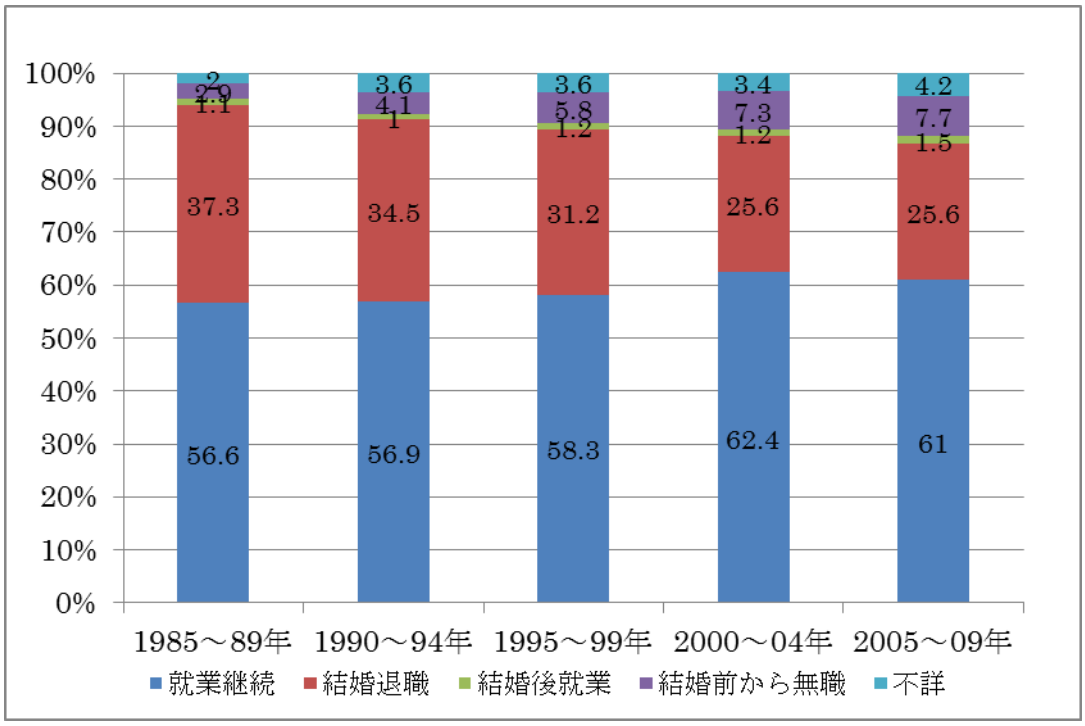


出所：厚生労働省「平成 24 年版 働く女性の実情」より筆者作成

第 3 項　女性の就業状況

下の図 3 からも明らかなように、女性の結婚退職は年々減少し、就業継続は増加している。1985 年～1989 年には結婚退職する女性は 37.3%であったが、2005 年～2009 年には 25.6%と 11.7%減少していることが読み取れる。結婚前後での就業継続ができた女性は 1985 年～1989 年には 56.6%だったが、2005 年～2009 年には 61.0%となっており、4.4%の増加となっている。その他の項目について簡単に述べると、結婚後就業については毎回 1%程度であり、近年大きな変化は見られていない。また、結婚前から無職であった女性は、1990 年~2004 年においておよそ 1.5%ずつ増加しているが、2005~2009 年においては 0.4%の増加となっており、大きな変化は見られていない。

図 3　結婚年別にみた、結婚前後の妻の就業変化



出所：国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査」より筆者作成

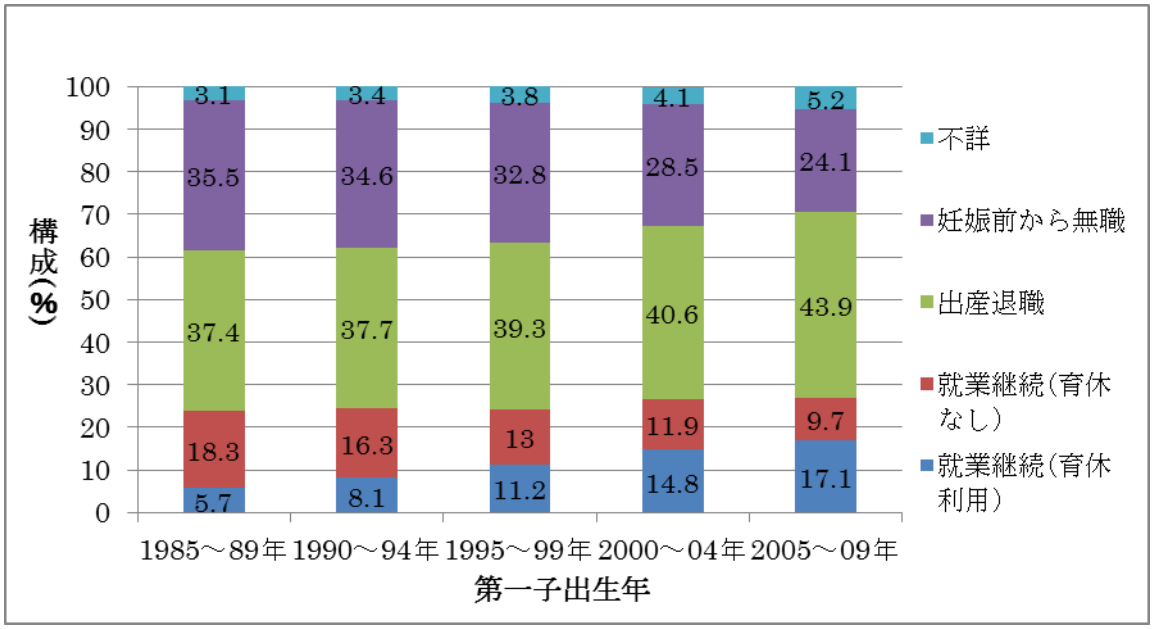
図 2 で示したように、女性の出産・育児は女性の就業継続における大きな負担となる。2010 年の第 14 回出生動向調査によれば、出産を期に仕事を辞める女性が多いという傾向はいまだ続いている[1]。

出産退職ならびに就業継続(育休利用)の項目が年々増加していることは、下の図 4 から明らかである。特に就業継続(育休利用)においては、2005~2009 年は 1985~1989 年よりも大幅に増加していることが読み取れる。この他には、妊娠前から無職ならびに就業継続(育休なし)の項目は年々減少していることがわかる。

なお、2005~2009 年の就業継続（育休利用）と就業継続（育休なし）の割合の合計は 26.8%であり、1985~1989 年の 24.0%からわずか 2.8%しか増加していないことについても注意したい。

[1] 国立社会保障・人口問題研究所　「第 14 回出生動向基本調査」(http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14/chapter5.html#51b) 2015/10/29 データ取得

図 4　第一子出生別にみた、第一子出生前後の妻の就業構造



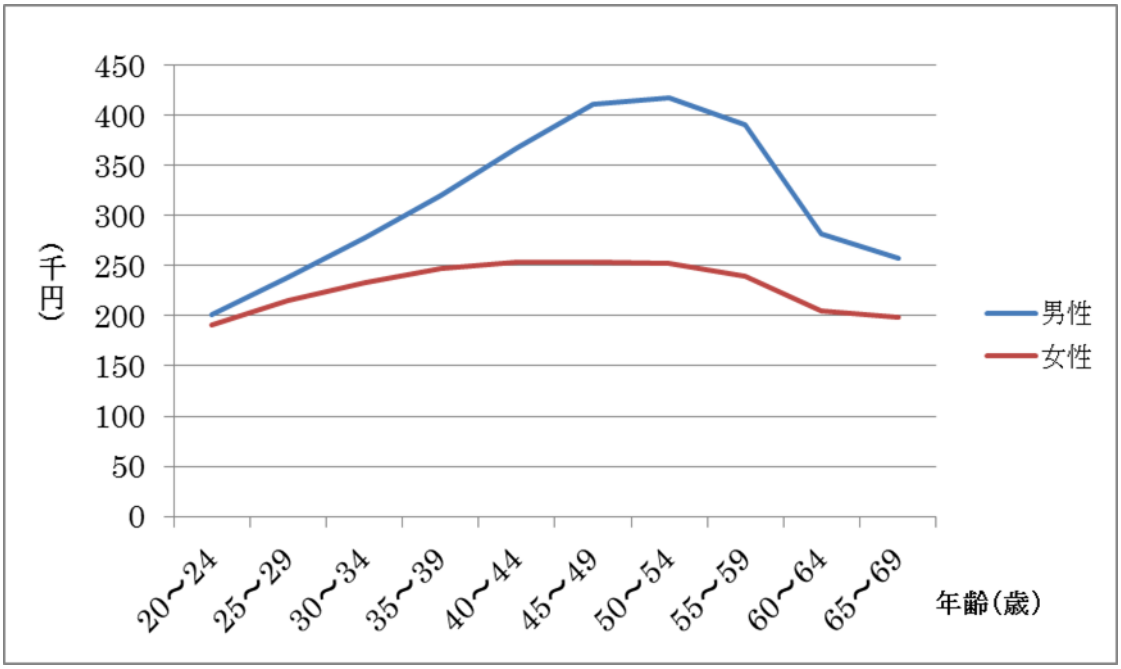
出所：国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査」より筆者作成

第 4 項　男女間の賃金格差

また、男女の間で賃金格差が生じているという事実がある[2]。下の図 5 の性別賃金カーブをみると、男性では、年齢階級が高くなるとともに賃金も上昇し、50～54 歳で 417.9 千円と賃金がピークとなり、その後下降している。女性では、40～44 歳の 254.1 千円がピークとなっているが、男性に比べ、賃金カーブは緩やかとなっている。

[2] 総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」
(http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/) 2015/10/29 データ取得

図 5　性、年齢階級別賃金



出所：総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」より筆者作成

第 5 項　女性の就業をめぐる状況

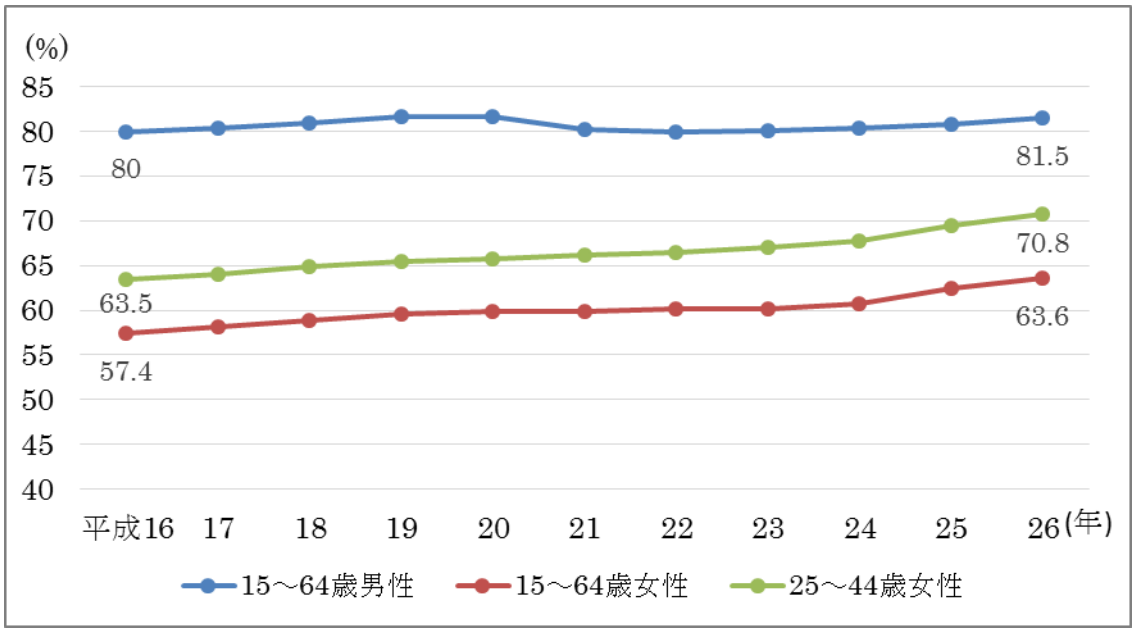
これまでの第 1～4 項において、①現在少子高齢化が進行し、今後の労働力の減少が懸念されること、②わが国の女性の就業状況について、出産・育児が就業継続において大きな障壁になっていること を述べてきた。

内閣府「男女共同参画白書 平成 27 年版」においても、わが国における女性の労働力に対する必要性が高まっていることが述べられている。その具体例として、平成 24 年 12 月に発足した第 2 次安倍内閣（当時）では、女性の力を「わが国最大の潜在力」と捉え、わが国の成長戦略の中核に位置づけたことが挙げられる。さらにその後の「『日本再興戦略』改訂 2014」（平成 26 年 6 月閣議決定）では、女性の更なる活躍推進に向けた施策を、①育児・家事支援環境の拡充、②企業等における女性の登用を促進するための環境整備、③働き方に中立的な税・社会保障等への見直し の大きく 3 つの柱で示した。

本項では、内閣府「男女共同参画白書 平成 27 年版」のデータを基にして、女性の労働力についての現状を、前項より広い観点から整理していく。

下の図 6 からも明らかなように、女性の生産年齢人口（15～64 歳人口）に占める就業率（年平均）は増加傾向にある。平成 16 年と比較すると 6.2 ポイント伸びており、平成 20 年のリーマンショック以降伸びが停滞していたが、平成 24 年から平成 26 年にかけては、女性の生産年齢人口（15～64 歳人口）に占める就業率（年平均）就業率は 2.9 ポイント伸びて 63.9%となった。

図 6　平成 16 年から 26 年までの男女別就業率



出所：総務省統計局「平成 26 年 労働力調査年報」より筆者作成

下の図 7 は配偶関係・年齢階級別女性の労働力率の推移を示したものである。数値が表示されているのは平成 26 年のデータのみである。なお、ここでの労働力率とは、15 歳以上人口に占める労働力人口の割合であり、労働力人口とは就業者数と完全失業者数との和である。

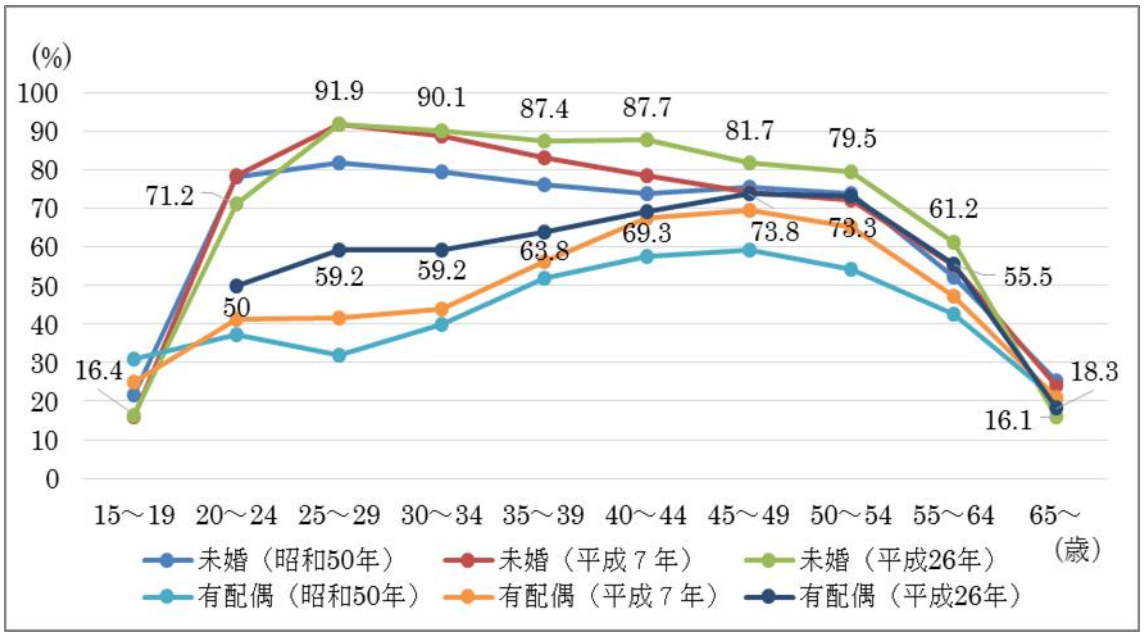
20 歳代から 40 歳代にかけて、有配偶者の労働力率は未婚者の労働力率より大幅に低くなっている。25～29 歳においては、未婚と有配偶の労働力率の差が 32.7%と最大になっているが、その差は年齢が増加するとともに小さくなっている。

次に未婚者、有配偶者それぞれにおける労働力率の特徴を見ていく。未婚者の労働力率

は、25~29 歳をピークに年齢が上がるとともに徐々に下降しており、この傾向は昭和 50 年、平成 7 年、26 年すべてにみられる。また平成 26 年については、平成 7 年と比較すると、主に 40 歳代前半から 50 歳代前半において労働力率の上昇がみられる。

有配偶者の労働力率は 40 歳代後半がピークとなっており、この傾向も昭和 50 年、平成 7 年、26 年すべてにみられる。年齢階級別に昭和 50 年から平成 26 年までの変化を見ると，20 歳代後半及び 30 歳代前半の労働力率は平成 7 年以降大きく上昇している。

図 7　配偶関係・年齢階級別女性の労働力率の推移



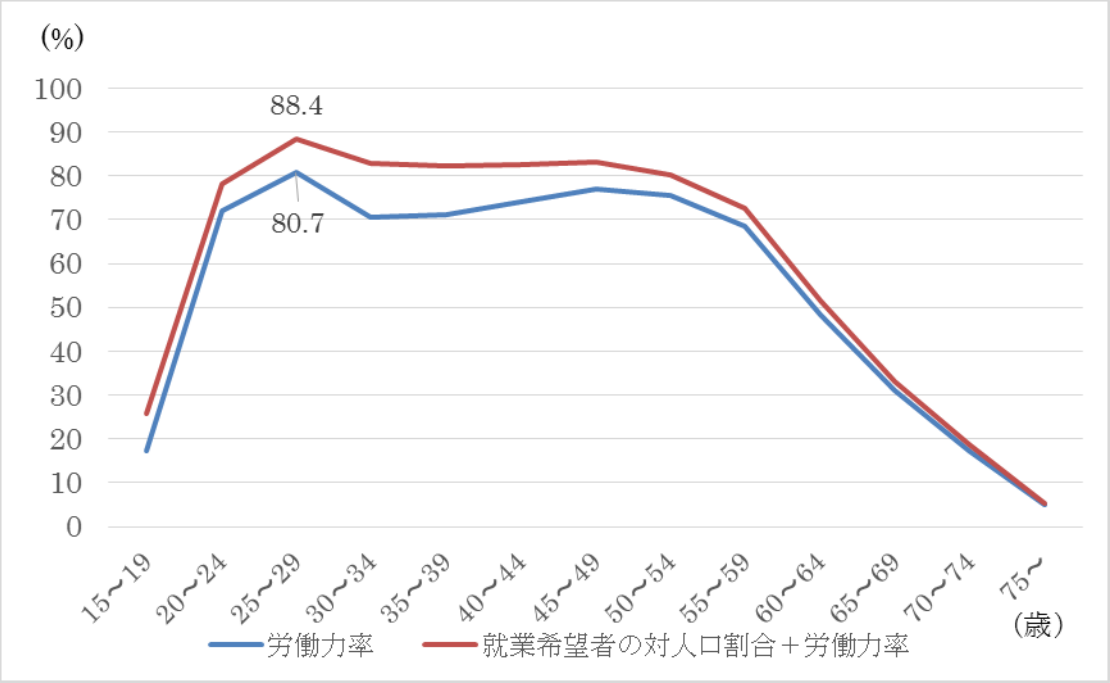
出所：総務省統計局「平成 26 年 労働力調査年報」より筆者作成

次に、女性就業希望者について整理する。下の図 8 は、年齢別の労働力率、ならびに就業希望者の対人口割合と労働力率を足したものを折れ線グラフで表したものである。総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成 26 年）によると、平成 26 年における女性の非労働力人口 2,908 万人のうち、303 万人が就業を希望している。2 つのグラフの差が、就業希望者の対人口割合を表していることに注意したい。

グラフから、労働力率、就業希望者の対人口割合と労働力率を足したものいずれについても、25~29 歳の時にもっとも割合が大きく、その差は 7.7%であることが読み取れる。2 つのグラフの差については、30~34 歳のときの 12.4%がもっとも大きく、その次に大きい

のは 35~39 歳のときの 11.3%である。20~24 歳から 30~34 歳までは差が大きくなっているが、その後はしだいに小さくなっている。

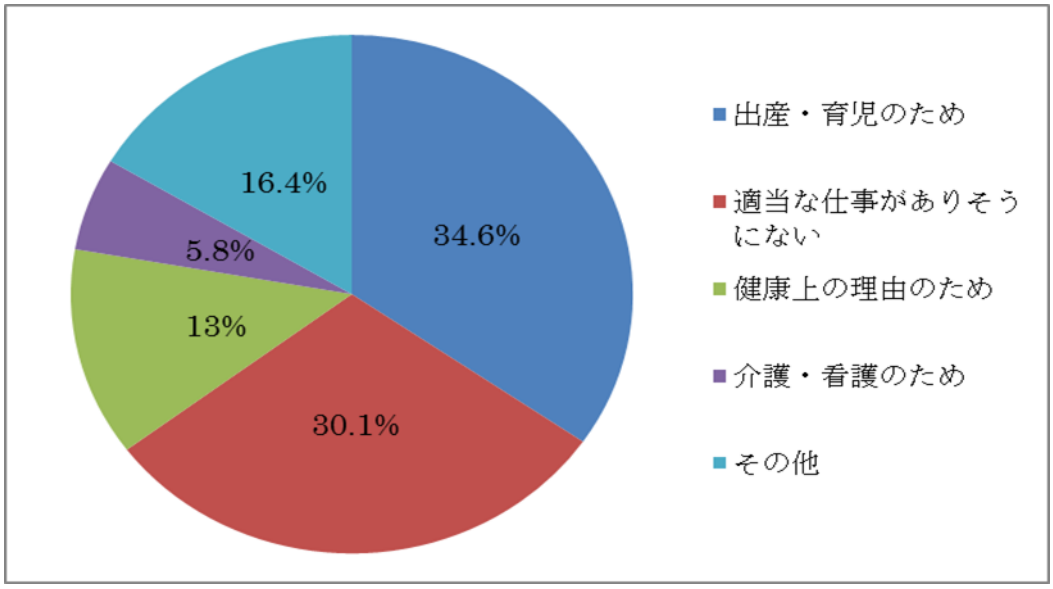
図 8　労働力率と、就業希望者の対人口割合＋労働力率



出所：総務省統計局「平成 26 年 労働力調査年報」より筆者作成

また、女性就業希望者の内訳を求職しない理由別に見てみると、下の図 9 のようになる。その中で、全体のおよそ 30%を占める「適当な仕事がありそうにない」の内訳については、「勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにない」が 14.7%ともっとも多い。次いで多かったのは順に「近くに仕事がありそうにない」5.1%、「自分の知識・能力にあう仕事がありそうにない」3.4%、「今の景気や季節では仕事がありそうにない」1.0%、「その他」は 5.8%という結果になっている。

図 9　求職していない理由別の女性就業希望者の内訳



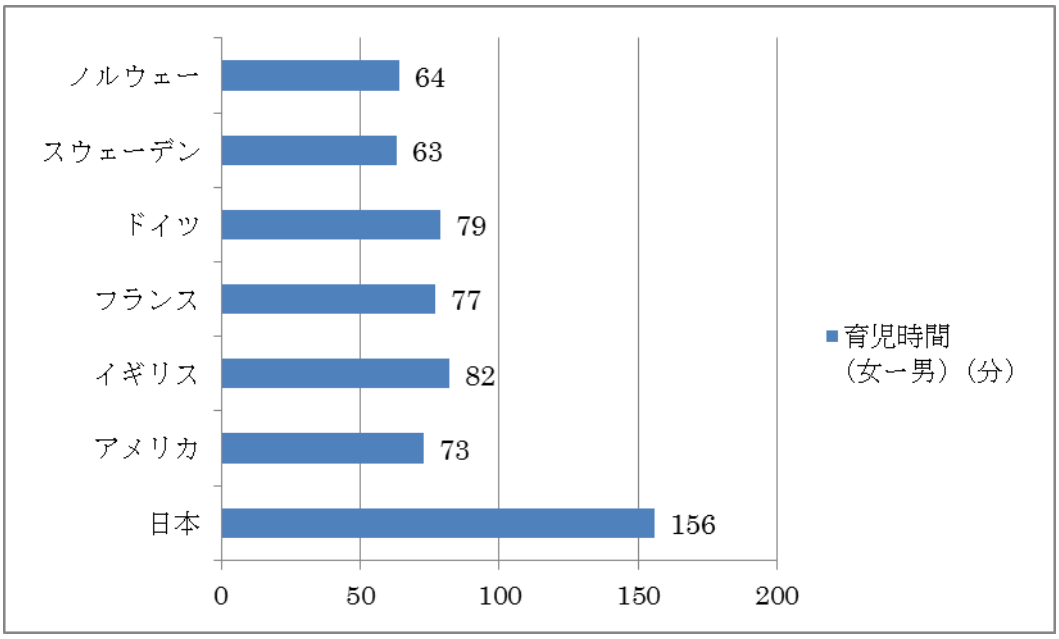
出所：総務省統計局「平成 26 年 労働力調査年報」より筆者作成

第 2 節　夫の育児時間

第 1 項　6 歳未満の子どもを持つ夫の育児時間の国際比較

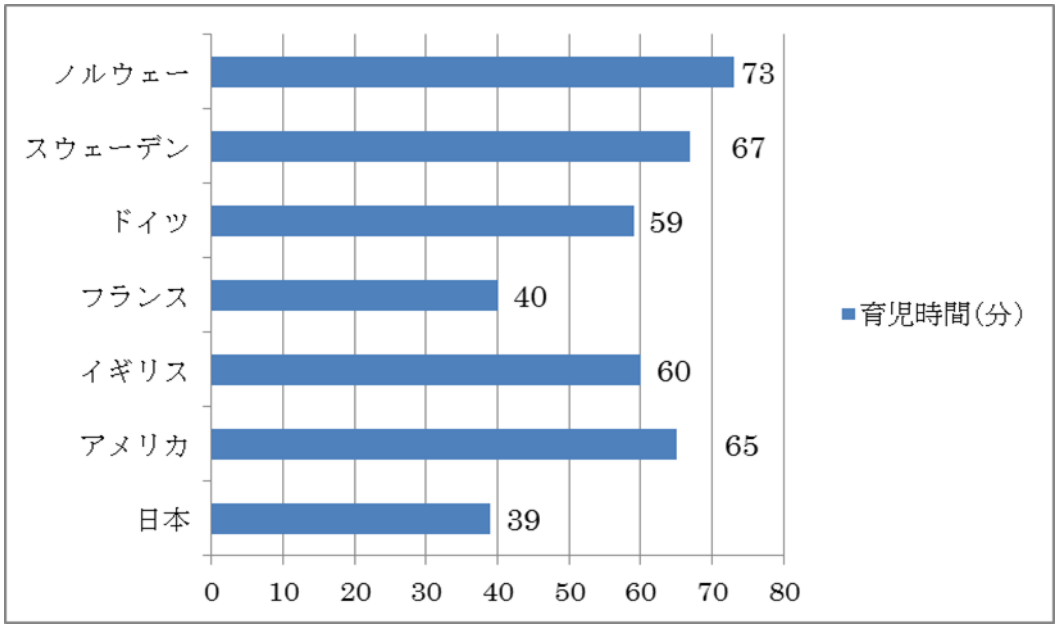
現在の日本は、女性参画社会基本法や雇用機会均等法などによって、制度の上では男女間の雇用における差異は非常に少ない。しかし、先進国の中でも日本の男性の育児に割く平均水準は低く、結果として男女間の育児時間の差は国際的に見ても非常に大きなものとなっている。下の図 10・図 11 からも明らかなように、日本の育児時間の男女差はノルウェー、スウェーデンの 2 倍以上の差があり、6 歳未満の子どものいる夫の一日の育児時間も各国と比較すると非常に短い。

図 10　6 歳未満の子どものいる夫婦の育児時間の男女差・国際比較



出所：総務省統計局「平成 23 年社会生活基本調査」より筆者作成

図 11　6 歳未満の子どものいる夫の一日の育児時間・国際比較



出所：総務省統計局「平成 23 年社会生活基本調査」より筆者作成

第 2 項　夫の育児協力の現状

厚生労働省「平成 24 年度版 働く女性の実情」によると、平成 8 年から平成 23 年までの間で、共働き家庭・専業主婦家庭双方において、夫が妻と比較して育児時間が少ない傾向が続いている。夫が有業で妻が専業主婦の場合、妻の育児時間は約 2 時間であるのに対し、夫は約 20 分である。また、共働きの場合、妻の育児時間は約 45 分であるのに対し、夫は約 10 分となっている。

共働き家庭での育児時間が少ない要因としては、保育所を活用していることや、夫、あるいは妻の父母が育児を担っている可能性が考えられる。また、共働き家庭と専業主婦家庭双方において夫の育児時間が少ない要因としては、通勤時間と仕事時間が一日の中で大きな比重を占めている可能性が考えられる。

次章の先行研究に触れる前に、本章の全体像を簡単にまとめておく。

第 1 節をとおして、現在の日本は急速に少子高齢化が進んでおり、わが国の女性の就業状況については、女性の生産年齢人口（15～64 歳人口）に占める就業率（年平均）は増加傾向にあるものの、女性にとって出産・育児が、就業継続において依然として大きな障壁になっていることを述べてきた。日本の女性労働力率がいわゆる「M 字曲線」を描くことは、女性労働力率の配偶関係・年齢階級別の推移などのデータを見ても確認できる。

第 2 節では、男性の育児に焦点を当てて議論を進めた。男性の育児時間は女性のそれと比較してきわめて短いことは、国際比較のグラフを見ても明らかである。その原因として主に考えられるのは、通勤時間ならびに仕事時間であると結論づけた。

第 2 章　先行研究及び本稿の位置づけ

本稿においては男性の家事・育児参加の要因分析に関する研究、女性の労働と出生率増加に関する研究、女性就業率に影響を与える要因についての研究、および祖父母による支援に関する研究を挙げる。第 1 節では、夫の家事分担率が 40%以上であれば妻の離職率が低下することを示した松田（2005）、夫の育児協力が出生率の上昇に対して一定の効果を出すことを確認した小葉、安岡、浦川（2009）、男性の就業時間、通勤時間が夫の育児協力に関係することを示した水落（2006）を挙げる。第 2 節では、女性の労働と出生率についての研究として坂爪（2007、2008）を挙げる。第 3 節では、女性の就業に影響を与える要因に関する研究を挙げる。まずは、親族世帯総数に占める核家族世帯数と 3 世代同居家族世帯数の割合、すなわち家族類型に着目した研究として小西（2009）を挙げる。この研究では、女性就業率の向上にむけた提言についても述べられていたので、それらについても本稿で簡単に触れる。次に、女性就業の地域差が、女性の学歴分布・男性所得・男女間賃金格差・三世代同居比率とどのようにかかわるのか、都道府県別の公表集計データを用いて検証した安部、近藤、森(2007)を挙げる。最後に、仕事と結婚・出産の因果関係を、都道府県別のクロスセクションデータを用いて明らかにした宇南山（2009）を挙げる。第 4 節においては、代替者による育児援助の研究として森川（2008）を挙げる。

第 1 節　男性の家事･育児参加の要因分析に関する研究

本節では男性の家事・育児参加と女性の就業に関する研究を挙げる。松田（2005）及び小葉、安岡、浦川（2009）においては、日本家族社会学会全国家族調査会が実施した「家族についての全国調査」の個票データを用いて、男性の家事・育児参加という観点から、育児期における女性の就業促進について検討した。米国での研究蓄積を元にした父親の家事・育児の参加規定要因について検証している。主な仮説には、家事・育児の量（子どもの人数・年齢など）、時間的余裕（父母の収入形態など）、相対的資源（父母の収入・学歴の差など）、ジェンダー・イデオロギー（性別分業観）のという仮説を出している。他の 3 つの仮説は支持されたものの、ジェンダー・イデオロギー仮説は支持されないことが米国の先行研究とは異なる点である。結論として、夫の家事・育児参加が増えれば妻の就

業を促進する効果があることが示唆され、夫の家事時間が長い国ほど 30 代前半の妻の労働力率[3]がおおむね高いという関係がある。一方で、夫の労働時間が長ければ、家事・育児参加が減るという関係性が確認された。夫の家事分担率が 40%以上であれば、妻が第一子出産と同時に離職する割合は極めて低くなる。

また、小葉、安岡、浦川（2009）では、夫の家事・育児協力が出生率の上昇に対して一定の効果を持つことを確認した。また、夫婦間の賃金格差が夫の家事育児協力に一定の影響を与えており、労働時間や通勤時間が夫の家事・育児協力に対して負の影響を与えている可能性が示された。

水落（2006）において、父母の労働時間を被説明変数に、市場賃金率（教育程度）、祖父母との同居、通勤時間、末子年齢、子ども数を被説明変数として回帰分析を行った。結果、父親の労働時間に対して、通勤時間、末子年齢、子ども数は有意とならず、祖父母との同居は負で有意、市場賃金率は僅かに正で有意という結果となった。母親の労働時間に対して、市場賃金率、祖父母の同居は正、父親の通勤時間で僅かに負となった。また、共働き世帯においては父親の就業時間よりも通勤時間の結果の方が大きい。

第 2 節　女性の労働と出生率の増加に関する研究

坂爪（2007）では、都道府県ごとに出生率と女性の就業率の決定要因について考察している。合計特殊出生率と女性の有業率の水準をもとに都道府県を（Ⅰ）M 字の底が高く、出生率が高い地域、（Ⅱ）M 字の底が低く、出生率が低い地域、（Ⅲ）M 字の底が 60%前後と高くなく、出生率が高い地域、（Ⅳ）M 字の底が 60%前後と低くなく、出生率が低い地域、の 4 つのグループに分け、モデルを用いて分析した点に特徴がある。結果と整合性がみられるのは、保育サービスが量的に充実しておらず、かつ女性の労働時間の非常に長い地域では、出生率と女性の就業率はともに低くなるということである。

また坂爪（2008）では、保育サービスの充実、特に保育サービスの量的拡充により、子どもに対する需要はどのように変化するかについて分析されている。分析においては、上記の坂爪（2007）で用いられたモデルが使用されている。結論として、保育サービスが量的に充実していない地域では、量的拡充が必要不可欠である。加えて、女性の働き方の多

[3] 労働力率とは、生産年齢人口に対する労働力人口の比率のことであり、労働力人口比率ともいう。生産年齢人口とは、15 歳以上 65 歳未満の人口層を指す。

様化にあわせ、特別保育の拡充も不可欠であり、そのためには自治体の役割が重要となってくることが述べられている。

育児サービスに量的制約が無く、かつ女性の育児時間と育児サービスの代替可能性が高いとき、女性の労働時間と子どもの数が増加する可能性が高いとした。ただし、育児サービスの価格が女性の賃金と比較して高い場合は同時に増加しない可能性が存在する。この他には、企業における育児休業制度や、勤務時間短縮等の措置の制度の導入が必要であり、企業が労働者のニーズを的確に把握することが不可欠であることが述べられている。

第 3 節　女性の就業に影響を与える要因に関する研究

小西（2009）において、有配偶女性の就業率と家族類型との関係をみるため、親族世帯総数に占める核家族世帯数と 3 世代同居家族世帯数の割合、すなわち家族類型に着目して分析を行った。その結果、①20 歳代後半から 30 歳代前半の就業率低下幅は、3 世代世帯の割合が高いほど小さい、②40 歳代後半から 50 歳代前半の就業率低下幅は、3 世代世帯の割合が高いほど大きいという特徴がみられた。これは、女性就業の制約要因となる育児と介護に対して、家族類型による関与の違いから生じているとしている。

また地域別にみると、3 世代世帯の割合は地方で高く、都市部で低いという傾向がみられた。反対に、核家族世帯の割合は都市部で高く、地方で低いという傾向がみられた。これらをまとめると、核家族が多い都市部では育児、3 世代同居家族が多い地方では介護がそれぞれ有配偶女性就業の最大のネックである、としている。

女性就業率の向上にむけた具体的な提言として、以下の 3 つが挙げられていた。第一に、ケア産業の発展に向けて、地域の実情に応じた柔軟な制度運用が可能となるよう、規制のあり方を再考すべきであるというものである。第二に、夫の家事・育児参加に向けたフレキシブル・ワーキングの推進である。有効に機能するためには、職務範囲の明確化が前提であると述べられていた。第三に、地域コミュニティの再構築である。その理由として、地域コミュニティからの支援により、子どもや要介護の親の突発的な病気、事故への対応が容易になり、女性就業のハードルが引き下げられるためであるとしている。

安部、近藤、森（2007）は、女性就業の地域差が女性の学歴分布・男性所得・男女間賃金格差・三世代同居比率とどのようにかかわるのか、地域固有の要因は、それらの要因をコントロールした上でも存在しているのかを、都道府県別の公表集計データを用い

て検証した。また、女性の就業の地域差を反映した地域変数を作成し、都道府県別の女性の正規雇用就業率を被説明変数とする回帰分析を行った。

その結果、女性の正規雇用就業率には都道府県間で大きな違いが存在していることが明らかになった。回帰分析においては、男女間賃金格差が小さいことが、女性の正規雇用就業率を上昇させるという傾向はみられなかった。それに対して、男性雇用者所得が高いことは、女性の正規雇用就業率を下げる傾向があること、男性雇用者所得が 10%上昇すると女性の正規雇用就業率が 1.6%程度低下することが研究において明らかになった。

宇南山（2009）は、先行研究において、仕事と結婚・出産のどれが原因で、どれが結果なのかがはっきりしていないため、都道府県別のクロスセクションデータを用いて、女性労働と結婚をめぐる問題を経済学の最大化問題に帰着させ、その因果関係を明らかにした。

1980 年から 2005 年までの国勢調査の都道府県別・年齢別の婚姻状態、さらに労働力状態のクロスセクションデータを用いて、都道府県別に女性の結婚経験率、合計特殊出生率、労働力率や保育所の整備状況を見ている。なお、出産についてのコーホートデータを構築することは困難であることから、今回は結婚＝出産とみなして分析していることにも注意したい。

分析の結果、都道府県別の合計特殊出生率、結婚経験率と労働力率には正の相関があること、つまり、結婚・出産をする人が多い都道府県ほど労働力率が高いという結論となった。このメカニズムを説明する要因として、①結婚・出産と就業のトレードオフの関係には大きな地域差がある、②1980 年以降は全ての都道府県で結婚経験率の低下が観察され、その低下幅は結婚による離職率が高い都道府県ほど大きい、③都道府県にかかわらず、20 歳時点で結婚している女性は 3%未満で、就業・就学している割合が 9 割以上である、の 3 つを挙げている。

宇南山は、先行研究で女性の就業継続と密接に関連していると考えられてきた、育児休業制度・3 世代同居率・保育所の整備状況について、計量経済学的な性質に注目して検討した。その結果、育児休業制度と 3 世代同居率については、離職率を規定する重要な要因とは考えられないことを指摘している。私たちの分析結果と異なる点は、3 世代同居率を重要な要因と考えるか否かである。

それとは対照的に、結婚による離職率を引き下げるための具体的な政策としては、保育所の整備は有効であることを指摘している。その際には、待機児童数や 0～6 歳児と保育所の定員数の比である「保育所定員率」ではなく、25～34 歳の女性の人口と保育所の定員

の比率である「潜在的定員率」を定義し、未婚者を含めた潜在的な保育需要に基づいて、女性が直面する保育所の整備状況を評価した結果、計量経済学的に、結婚による離職率を説明できる性質を持っていることを述べている。

第 4 節　祖父母による支援に関する研究

森川（2008）においては、稲葉（1998）を元にして、相対的資源仮説（学歴・収入などの夫婦間での差。妻の保有資源が高いほど、夫も家庭内での労働を担う）、時間制約説（夫婦の時間的余裕）、代替資源説（夫婦以外で家庭内労働を代替する存在の有無）、ジェンダー・イデオロギー説（性別役割意識）、ニーズ説（家庭内での労働量が多ければ、夫もそれを担う）、情緒関係説（夫婦間の情緒関係の強弱が夫の家庭内労働に影響する）を挙げた。代替資源仮説については研究者によって知見が分かれ、まだ検証中の仮説であるため、森川（2008）では代替資源説について「女性の就業とサポートネットワークに関する調査」に回答した福岡市・徳島市に在住する 30～49 歳の女性のうち 12 歳以下の子どもをもつ既婚女性 653 名のサンプルデータを用い、検証した。結果として、年齢、収入、学歴などの保有資源の差が夫の育児参加に影響しているとされた。手のかかる未就学児を抱えている家庭ほど夫の育児関与が増え、夫の帰宅が午後 9 時以降になる頻度が高い家庭ほど関与が減ることから、既存研究で確認された諸仮説(相対的資源説、ニーズ説、時間制約説)はいずれについても効果が認められたとした。ただし、妻の従業上の地位に関しては仮説とは異なり、フルタイムで就労している妻がいる家庭の場合、夫は育児への関与を深めるはずだが、逆の結果が出ている。これについては、働きたい、もしくは働かざるをえない女性は夫が育児に関われないことを理解したうえであらかじめ何らかの手立てを取っているため、関与をあてにしなくても済むとしている。代替資源的効果は夫の母親についてのみ認められた。夫の母親のサポートは夫の育児関与を軽減する作用があり、代替する作用があったとしている。また、夫の父親のサポートは夫の育児関与を促進する作用があったが、そのメカニズムについては不明としている。

第 5 節　本稿の位置づけ

我々が列挙した上記の先行研究では、本稿の副題にも表記されている「子育て期の女性の就業促進」を焦点に当てたものがほとんどである。分析を進めるにあたり、これまでの先行研究の内容を節ごとに簡単にまとめておく。

第 1 節では、男性の家事・育児参加と女性の就業に関する研究を取り上げた。夫の家事・育児協力が出生率の上昇に対して一定の効果を持つことが示された。第 2 節では、出生率と女性の就業率、保育サービスに関する研究を取り上げ、保育サービスが量的に充実していない地域では、量的拡充が必要不可欠であると結論づけていた。第 3 節では、女性の就業に影響を与える要因に関する研究を、3 つの観点から取り上げた。第一に家族類型に着目したもの、第二に女性就業の地域差とその要因の関連性に着目したもの、第三に仕事と結婚・出産の因果関係に着目したものである。第 4 節では、祖父母による支援に関する研究を取り上げ、年齢、収入、学歴などの保有資源の差が夫の育児参加に影響しているという結果となった。

我々は、これらの先行研究で明らかにされた内容を基礎に、新たに変数を加えた回帰分析を行う。そして、分析の結果とその考察の議論を踏まえ、具体的な政策提言を行うこととする。

第 3 章　分析

第 1 節　分析の枠組み

本稿では、平成 24 年総務省統計局の就業構造基本調査のデータを用い、47 都道府県での 6 歳未満の子供を持つ妻の就業率に与える要因について分析する。このデータは 6 歳未満の子供を持つ世帯のうち、妻が有業である世帯数の割合から示したものである。また本稿における、「就業率」とは仕事の内容は問わずパートタイムや内職を含め、労働の対価として賃金を伴う仕事に就いているものの割合であり、以下においても同じように定義する。先行研究で明らかにされている要因に加え、新たな要因を見つけ出すために、分析対象のデータと 6 歳未満の子供を持つ妻の就業率との回帰分析を用いて分析を進める。

第 2 節　変数選択

以下に本稿で使用する変数を列挙する。今回は未就学児のいる妻の継続就業をテーマとしているため、主に 6 歳未満の子どもがいる夫婦のデータを用いた。また、6 歳未満の子どもに関する条件が整っているデータが入手できなかったものに関しては、代替として 30 代の夫婦のデータを用いた。厚生労働省「人口動態統計月報年計」によると、夫婦の第一子の出産時の女性の平均年齢は昭和 50 年ではおよそ 26 歳であったが年々増加し、平成 23 年にはおよそ 30 歳となっており、従って、6 歳未満の子どもを持つ親が最も多いのは 30 代であると考えられるためである。なお、短時間労働者の平均収入に関するデータのみ、年齢別のデータを入手できなかったため、全体平均のデータを用いた。

<被説明変数>

・女性就業率

総務省統計局『就業構造基本統計調査』(平成 24 年)より採取した。就業率の定義は第 1 節のものに準ずる。本稿において被説明変数として用いる。

<説明変数>

①働いている女性（一般労働者）の収入

厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（平成 23 年）より採取した。30 代女性の一般労働者の県ごとの平均収入を示している。就業率の上昇は収入の増加につながるため、正で有意となると仮定した。

②働いている女性（短時間労働者）の収入

『賃金構造基本調査』（平成 23 年）より採取した。女性の短時間労働者の県ごとの平均収入を示している。短時間労働者とは、同一事業所の一般の労働者より 1 日の所定労働時間が短い又は 1 日の所定労働時間が同じでも 1 週の所定労働日数が少ない労働者をいう。①と同じく、就業率の上昇は収入の増加につながると考えられるため、正で有意になると仮定した。

③週あたり妻の労働時間

総務省統計局『社会生活基本調査』（平成 23 年）より採取した。6 歳未満の子どもがいる女性の仕事時間の週平均を示している。就業率が上昇すれば妻の労働時間も上昇すると考えられるため、正で有意となると仮定した。

④女性通勤時間

総務省統計局『社会生活基本調査』（平成 23 年）より採取した。6 歳未満の子どもがいる働いている女性の通勤時間を示している。女性就業率の上昇は女性通勤時間の増加につながる可能性が高いため、正で有意となると仮定した。

⑤働いている男性（一般労働者）の収入

厚生労働省『賃金構造基本調査』（平成 23 年）より採取した。30 代男性の一般労働者の県ごとの平均収入を示している。①と条件を揃えるため、30 代の男性の県ごとの平均収入を用いた。男性の収入が増加すれば女性の就業率は減少するのではないかと考え、負で有意となると仮定した。

⑥働いている男性（短時間労働者）の収入

厚生労働省『賃金構造基本調査』（平成 23 年）より採取した。男性の短時間労働者の県ごとの平均収入を示している。

⑦男性通勤時間

総務省統計局『社会生活基本調査』（平成 23 年）より採取した。6 歳未満の子どもがいる男性の通勤時間を示している。男性の通勤時間が上昇すれば、家事や育児に男性が関わることは難しくなるため、女性の就業率に対しては負で有意となるのではないかと仮定した。

⑧週あたり男性仕事時間

総務省統計局『社会生活基本調査』（平成 23 年）より採取した。6 歳未満の子どもがいる男性の仕事時間を示している。⑦と同様に、男性仕事時間の増加は、家庭での家事や育児に関わる時間を減少させるため、負で有意となると仮定した。

⑨男性育児行動率

総務省統計局『社会生活基本調査』（平成 23 年）より採取した。6 歳未満の子どもがいる男性の育児参加率を示している。家庭での男性の育児参加が増えれば女性の就業に対する障壁が薄くなると考えられるため、正で有意になると仮定した。

⑩合計特殊出生率

厚生労働省『人口動態調査』（平成 22 年）より採取した。一生のうちに女性が産む子どもの数の平均を示している。

⑪三世代世帯率

総務省統計局『国勢調査』より採取した。三世代世帯かつ 6 歳未満世帯員のいる一般世帯割合を示している。祖父母による家事や育児の代替可能性として変数を置いた。祖父母によるサポートがあれば、女性の家事や育児に対する負担は減少すると考えられるため、正で有意となると考えられる。

⑫保育所規模

厚生労働省『社会福祉施設等報告』より採取した。県ごとの在所児数を保育所数で除した値を用いた。育児の代替可能性として変数を置いた。保育所に子どもを預けることが出来れば、育児に対する負担を軽減できると考えられるため、正で有意となると考えられる。

⑬大学進学率

文部科学省『学校基本調査』より採取した。大学進学者数を 3 年前の中学校卒業者数で除して求めた値となる。男女それぞれについて変数を置いた。大学進学率が高い男女ほど就業率は高いのではないかと考え、正で有意になると考えた。

以下に女性就業率に関係があると考えた上記要因を説明変数とした回帰分析を示す。

表１　回帰結果

重相関 R	0.880653
重決定 R2	0.77555
補正 R2	0.677353
標準誤差	4.791116
観測数	47

	係数	標準誤差	t	P-値
切片	81.35605	44.07036	1.846049	0.074154
働いている 30 代女性（一般労働者）平均収入	-0.00147	0.046549	-0.03164	0.974953
働いている女性（短時間労働者）平均収入	0.014278	0.026026	0.548628	0.587068
週あたり妻の労働時間	0.039686	0.022037	1.800852	0.081158
女性通勤時間	-0.16143	0.122863	-1.31391	0.198217
働いている 30 代男性（一般労働者）平均収入	-0.06261	0.066045	-0.94807	0.350201
働いている男性（短時間労働者）平均収入	-0.01237	0.012498	-0.99014	0.329536
男性通勤時間	0.014879	0.134356	0.110745	0.91251
週あたり男性労働時間	-0.11407	0.076696	-1.48731	0.146721
男性育児行動者率	0.218729	0.133295	1.640944	0.110603
合計特殊出生率	21.01516	9.136774	2.300063	0.028115
三世代世帯率	0.267621	0.088865	3.011551	0.005044
保育所規模	-0.01366	0.012952	-1.05497	0.299341
大学進学率（男）	-10.0439	16.20461	-0.61982	0.539767
大学進学率（女）	23.12515	23.68825	0.976229	0.336274

出所：筆者作成

第 3 節　分析結果

上記の説明変数を用いた結果のうち有意性の高く見られたものに絞り込み最終的な分析の結果とした。

表 2　回帰結果

重相関 R	0.840561
重決定 R2	0.706542
補正 R2	0.670755
標準誤差	4.839856
観測数	47

	係数	標準誤差	t	P-値
切片	77.25851	40.17228	1.923179	0.061421
週あたり男性仕事時間	-0.14665	0.068153	-2.15174	0.037358
男性育児行動者率	0.197105	0.120449	1.636428	0.109405
妻の仕事時間	0.053327	0.018896	2.822167	0.007324
合計特殊出生率	18.64423	5.843005	3.190863	0.002721
三世代世帯率	0.277781	0.072366	3.838569	0.00042

出所：筆者作成

ここまで育児期における女性就業に影響を与えると考えられる要因を列挙し、検証を行った。本稿における回帰分析の結果から考えられることは以下のようなことである。まず、妻の就業率に対して、週あたり女性労働時間、合計特殊出生率、三世代世帯率が正で有意という結果となった。週あたり女性労働時間が正で有意であるということは、就業率の上昇がそのままに反映され、女性の労働時間が増加することを意味する。合計特殊出生率は正で有意となったが、これは就業率の上昇に直接影響しているとは考えにくい要因である。女性の労働力率が高い社会は合計特殊出生率も高いとされるが、多くの女性が働きに出る

と生涯における出生率が上昇するというのは論理として成り立たない。合計特殊出生率と女性就業率との関係性は間接的なものであると考えられる。三世代世帯率が正で有意となった理由としては、祖父母による育児の代替を行うことによって、女性の就業率が増加したと考えられる。したがって、代替資源仮説の効果が認められるが、保育所規模においては有意とならなかったため、保育所については別個の要因が関連していると考えられる。育児を父母の仕事時間中に祖父母が代替することで、妻がより働きやすくなる状態を作ることができるためである。また、男性労働時間は負で有意という結果となった。これは、男性の仕事時間が延びるほど、女性の就業率が減少することを意味する。これは、夫の労働時間が長くなることによって、夫の育児参加が困難となり、育児負担が妻に偏るため、女性の就業継続が困難となるためと考えられる。また、男女ともに収入要因は有意とならなかった。

第 4 章　政策提言

第 1 節　政策の概要

本章では、前章までの分析とその考察の議論をふまえ、6 歳未満の子供を持つ妻の就業率を上昇させるための政策提言を行う。我々は分析結果より①夫の労働時間過多による影響、そして②三世代世帯の割合による影響について考えた。そこで政策提言の具体的な内容として第 2 節にて短時間勤務制度の普及による労働時間の調整、第 3 節にて三世代同居の推進について述べている。それぞれ現状を初めに把握し具体的なケースやその課題点についての考察も行った。

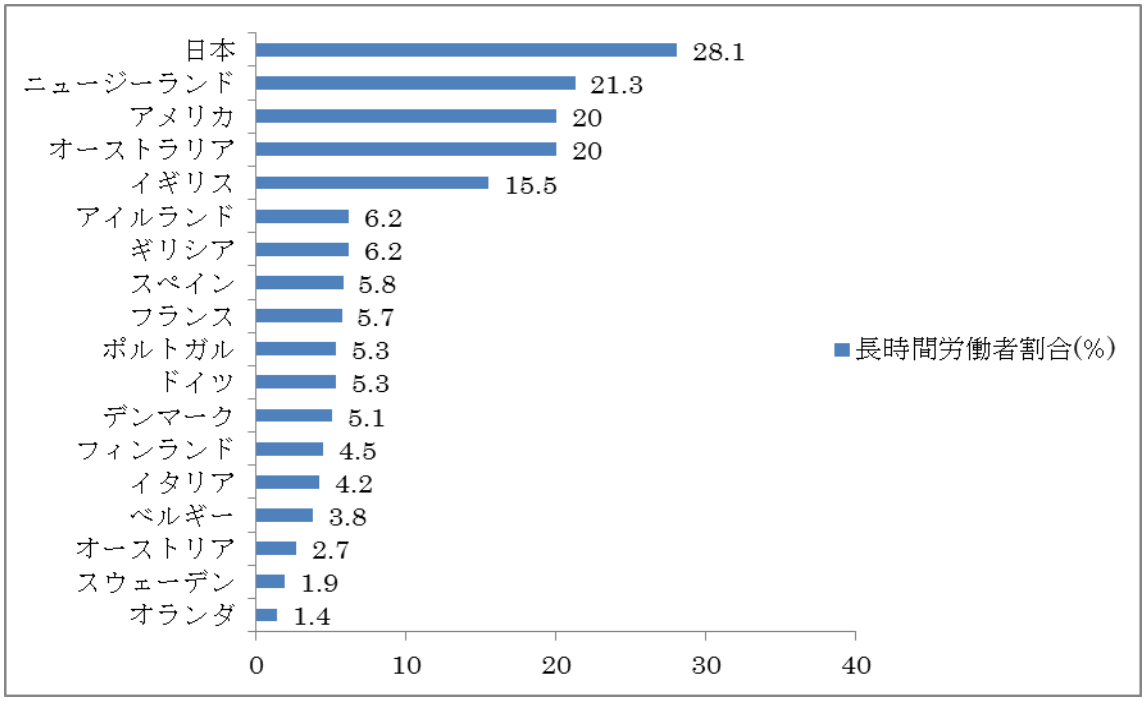
第 2 節　短時間勤務制度の普及

第 1 項　日本の労働時間の現状

第 3 章の分析によって、6 歳未満の子どもをもつ妻の就業率と夫の仕事時間には負の相関があると分かった。つまり夫の仕事時間が短くなれば妻の就業率があがると考えられる。そこで本節では夫の仕事時間を減らすための政策提言を行うにあたり、まずは日本における労働時間についての現状について説明する。

日本は国際的に見ても労働時間が長いとされているが、その長時間労働者の割合を国際比較したものが下の図 12 である。ここでの「長時間労働者割合」とは、週 50 時間以上働く労働者の比率のことであり、ヨーロッパ諸国が 5%前後であるのに対し日本は 28.1%と非常に高い水準である。つまり夫の仕事時間を減らすための政策は、この数値を改善するという意味でも有用なものになるだろう。

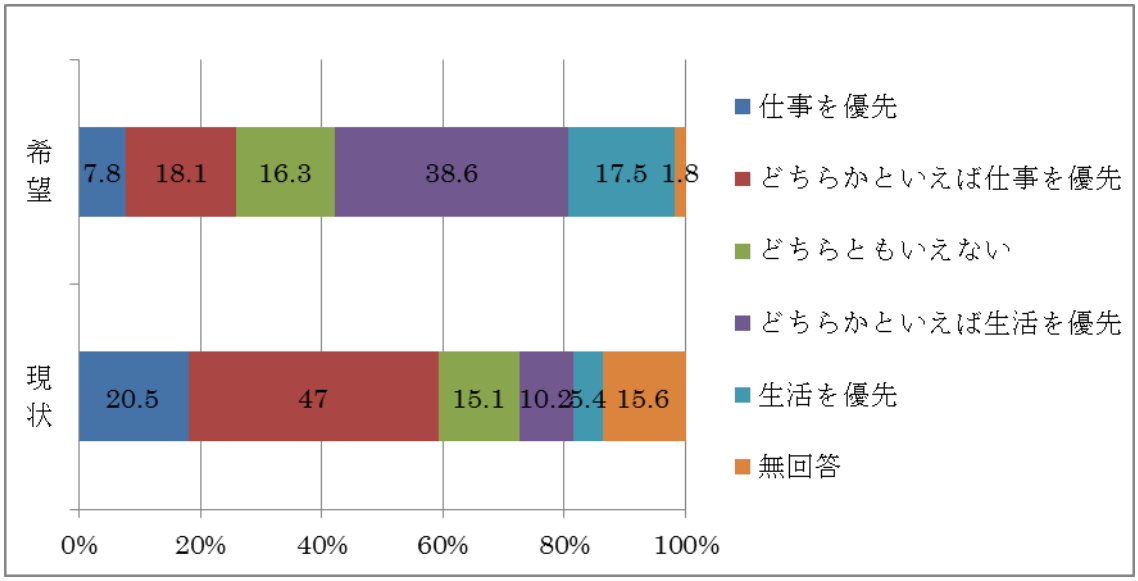
図 12　長時間労働者比率



出所：内閣府「平成 18 年度版国民生活白書」より筆者作成

また、下の図 13 は、子育て期において仕事時間と生活時間のどちらを優先するかというアンケートの結果を示したものである。「生活を優先」もしくは「どちらかといえば生活を優先」を選んだ人の合計は全体の 56.1%と半数以上に上ったが、実際に生活を優先することができている人の割合は、全体の 15.6%にすぎなかった。つまり、子育て期において生活時間を優先し仕事時間を減らしたいと考えていても、実際にはその希望が叶わずに仕事時間を減らすことができないという人が多くいるということが分かる。

図 13　末子年齢 0～3 歳未満の働き方についての希望と現状



出所：厚生労働省「仕事と生活の調和に関する意識調査」（2003）より筆者作成

黒田（2010）によれば、日本人の一人あたりの労働時間を年間の推移で見れば、年々減少している。とくに 1980 年代末からのは大きく低下していて、その背景には 1980 年末に政府が導入した時短政策が関与していると一般的には考えられている。それでも 2000 年に入ったころには日本人の過労問題が指摘されるようになり、それを受けて厚生労働省より「労働時間等設定改善指針（労働時間等見直しガイドライン）」が発表された。しかし、労働時間が 10%低下したとする公式統計の値と世の中の実感が何故乖離しているのかということはきちんと解明されていない。

以上の現状を踏まえて、次項より平成 21 年改正育児・介護休業法に規定される短時間勤務制度に焦点を当てる。育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立のために計られたこの政策を改善することによって、本稿の 1 つの目的である、夫の仕事時間を減らすことが可能になるのではないかと考えたためである。なお、育児・介護休業法が定める「育児のための勤務時間の短縮等の措置」のうち「短時間勤務制度」にのみに注目したのは、次のような理由からである。まず、「育児のための勤務時間の短縮等の措置」には、「短時間勤務制度」の他に「フレックスタイム制」や「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「所定外労働をさせない制度」、「託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」など合わせて 5 つの制度がある。そして現在これらの中で一番導入が進んでいる制

度が「短時間勤務制度」であり、企業や制度利用者にとってはこの「短時間勤務制度」が一番利用しやすい制度であると考えられる。つまり、現在実際に施行されていて、かつ制度利用者が多いこの政策の改善が、制度利用者の仕事時間の減少への近道になると考えた。

第 2 項　短時間勤務制度の現状

まずは企業の制度導入状況について説明する。厚生労働省「平成 25 年度雇用均等基本調査」によれば、「育児のための所定労働時間の短縮措置等」のうち「短時間勤務制度」を導入している事業所の割合は、全体の 57.7%である。これを事業所規模別に見ると、事業所規模が 500 人以上の場合はそのうち 96.3%が「短時間勤務制度」を導入しており、事業所規模が 5～29 人の場合はそのうち 52.8%が「短時間勤務制度」を導入している。すなわち、事業所規模が大きくなるにつれてその導入割合も増えていく。また産業別に見ると、建設業や製造業においては「短時間勤務制度」の導入割合が 40%代と低く、また他の制度（フレックスタイム制等）の導入割合も低い。次にその「短時間勤務制度」が利用できる最長利用期間について説明する。その期間を「子どもが 3 歳に達するまで」とする事業所が全体の 35.5 パーセントを占め最も多い割合である。しかしこれも、事業所規模別に見ると、事業所規模が 300 人以上の場合は「小学校入学～小学校 3 年生（又は 9 歳）まで」とする事業所が「子どもが 3 歳に達するまで」とする事業所とほぼ同じ割合存在するのに対し、事業所規模が小さくなるにつれてその傾向がなくなっていく。

次に武石（2014）による制度利用に伴う課題について説明する。短時間勤務制度の課題は、職場に関するもの、個人のキャリアなど短時間勤務者本人に関するもの、さらに制度内容に起因する運用面での課題、の 3 つの観点から見ることができる。まず、職場における課題の一つ目は、短時間勤務者に対する仕事配分である。勤務時間が短いという事だけでなく、子供の病気の対応等の急な状況にも配慮して仕事配分をしなければならない。二つ目は、目標設定・評価についてである。短時間勤務者に対する明確な目標設定を行っているケースはまだ少なく、それによって達成状況も数値化できず曖昧なものになってしまっている。三つ目は、際立つ短時間勤務の「特殊性」である。一般の従業員が、残業や休日出勤などの形で仕事を行う状況がスタンダードとなっている職場では、短時間勤務者の働き方というのが、かなり特殊な働き方ととらえられがちである。四つ目は、会議・打ち合わせの問題である。勤務時間外に設定される定期的な朝礼や、様々な会議・打合せに、

短時間勤務者が参加することは難しいとされる。その他、制度を利用しない従業員との人間関係や管理職とのコミュニケーション等の課題も指摘される。短時間勤務者本人に関する課題の一つ目は、仕事経験の制限である。職場における仕事配分の問題は、短時間勤務者にとっては、経験する仕事の幅や深さが制限されるという課題につながっていく。二つ目は、キャリア形成への影響である。短時間勤務によって仕事経験が制限されると、短時間勤務者の長期的なキャリア形成に影響を及ぼす可能性がある。その他、仕事に対するモチベーションの維持等の課題も指摘される。最後に、制度運用面での課題としては、制度利用のフレキシビリティがある。いったんフルタイム勤務になってしまうと短時間勤務に戻すことができない制度になっている企業では、このことがフルタイムへの復帰をためらわせる原因となっていて、短時間勤務制度利用の期間が長期化していく可能性が指摘されている。

また武石によれば、これらの課題がある一方で、職場に短時間勤務者がいることがプラスの影響をもたらしていることも事実である。たとえば、業務分担をメインとサブという2 名体制にして職場運営が効果的になった例や、多能工化を進める例など、職場の業務遂行に対するプラスの効果がある。

第３項　短時間勤務制度の改善と更なる普及

第１項､第２項による現状を踏まえて､短時間勤務制度に関して以下の政策提言を行う。

⑴ 育児・介護休業法における、短時間勤務制度等の「育児のための勤務時間の短縮等の措置」が事業主に義務づけられる年齢制限を「3 歳未満の子どもを養育していること」から「6 歳未満の子供を養育していること」まで引き上げる

⑵ とりわけ制度導入割合の低い産業において、制度導入後に企業に対して一定額の補助金を支給する

⑶ 夫が短時間勤務制度を利用する世帯に対して子育て支援金を給付する

まず ⑴ について説明する。平成 21 年改正の育児・介護休業法では、「事業主は、3 歳

未満の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者については、勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない」としている。しかし実際、事業所が短時間勤務制度の最長利用期間をどこまで設定しているかを見ると、第 2 項で説明した通り事業所規模が 300 人以上の場合は「小学校入学～小学校 3 年生（又は 9 歳）まで」としている割合が高い。つまり、子どもが 3 歳以上であっても短時間勤務制度を利用したいと考える労働者は多くいるが、事業所規模が小さいところではそれが実現できていないと考えた。そこで、現在の法律に規定される子どもの年齢制限を「3 歳未満」から「6 歳未満」まで引き上げることで、短時間勤務制度利用可能者の増加をはかる。

次に (2) について説明する。第 2 項で説明した通り、短時間勤務制度の導入割合は産業間で大きく異なる。導入割合が低い産業が存在する理由は、その産業にとっては制度の導入が大きくマイナスとなるからであると考えた。そこで、そういった特定の産業の企業に対して制度導入に応じた補助金を支給することによって、企業に制度導入のインセンティブを与える。

最後に (3) について説明する。本稿の分析によって、夫の仕事時間を減らすことが妻の就業率上昇につながると判明したため、直接的に夫の仕事時間を減少させる政策も求められる。そこで夫が短時間勤務制度を利用する世帯に対し、子育て支援金として一定額を給付する政策を提言する。これにより、夫が短時間勤務制度を利用する世帯が増加し、平均仕事時間は減少するだろう。

以上が、夫の仕事時間を減らすための短時間勤務制度に関する政策提言である。しかしこれは、あくまで制度的な改善であり、実際に利用する企業内での課題は第 2 項で述べたとおり多く存在する。こういった企業内部での課題を解決していくことも短時間勤務制度の更なる普及には必要不可欠である。

第 3 節　三世代同居の推進

分析結果による考察でも触れたように、三世代世帯率と 6 歳未満の子供を持つ妻の就業率に正の相関が見られた。すなわち三世代での同居を推進することで祖父母が育児における代替的な役割を果たし女性の継続的な就業へと繋がると考えられる。本節では現状の理解から参考となる具体例を提示し政策提言とする。現在の日本においては国勢調査によると核家族率は年々増加しており 2010 年時点で全国平均は 84.62%、核家族率全国 1 位は東

京都で 91.72%となっており都心部をはじめとして三世代世帯の圧倒的な少なさがうかがえる。このことの背景には高度経済成長に伴う子供世代の資金的な自立率が増加していることや､勤務地が都市集中化し居住地をその近辺地域へと移していく風潮が広まったこと、転勤のために物理的に住所を移動しなくてはならないことなどが考えられる。また間接的な要因ではあるが、親世代の健康寿命が伸びたために子供に依存しなくても生活できるようになったことや、介護保険制度の充実が別居の安心感を後押ししているといった社会的な要因も関わっていると言える。こういった現状に対し、まずは行政や自治体による金銭的な支援での後押しが有効であると考えられる。例をあげると岡山県瀬戸内市には三世代同居等推進リフォーム補助金というものがある。子どもを産み育てやすい環境づくりや高齢者の孤立防止に寄与するとともに、定住人口の増加と地域内経済の活性化を図るため、市内において、三世代世帯が新たに同居又は近居するため、既存住宅のリフォーム工事を行う場合にその費用の一部を助成する政策である。この政策は市の定める同一の区域又は直線距離で概ね 1 キロメートル以内に、親及び子と孫の世帯が居住する範囲を近居として安易に行き来の可能な距離での居住でも同様な補助を行っていることがポイントとして言える。完全な同居は難しくとも気軽に子供を預けられる環境を作れることから近居の支援も十分に有効な考えである。その他にも静岡県掛川市では 2014 年度から、子育てのため新たに 3 世代同居する世帯に最大 50 万円を買い物券で助成している。14 年度は 10 件程度の想定に対し 24 件の応募があり想像以上にこの手の政策は有用とも捉えられる。また三世帯の同居は子育て以外にも親世代や家計に対しても様々なメリットが想定されることも言える。具体的には土地代や光熱費の節約効果が大きいことや相続税に関する優遇措置などが挙げられる。さらに祖父母による孫への支出の拡大から高齢者の眠った預金を消費に回し経済の活性化も期待出来うる。こうしたメリットの理解により潜在的なニーズが引き起こされ、同様な政策が全国的により広まることで三世代での同居や近居のしやすい社会へとシフトしていくことが最善の手立てと言えよう。しかし現実的には地価の高い都心部においては富裕層を除き増加が難しいことなどの地域性の問題が課題となっている。また生活における親世代との関係性といった公共の支援では解決のしがたい点にも問題があることを考慮しなくてはならない。

第 5 章　おわりに

繰り返し述べてきた通り、本稿の最終目的は子育て期における女性の就業率を増加させることである。そのために行った分析の結果を整理すると、6 歳未満の子を持つ妻の就業率には、夫の仕事時間が負の影響を、三世代同居率が正の影響を与えるということが分かった。夫の仕事時間が負で有意になった結果については、夫の労働時間が長くなることによって、妻は家で育児を行わざるをえない状況になり、就業することに対する障壁となるためであると考えた。また三世代同居率が正で有意になった結果については、祖父母による育児の代替が、女性の就業率増加につながるためであると考えた。

以上の結果を踏まえて、我々は 2 つの政策提言を行った。一つ目の政策提言は、短時間勤務制度に注目し、それの改善を行うことで夫の仕事時間を減らすというものである。具体的には、(1) 育児・介護休業法における、短時間勤務制度等の「育児のための勤務時間の短縮等の措置」が事業主に義務づけられる年齢制限を「3 歳未満の子どもを養育していること」から「6 歳未満の子供を養育していること」まで引き上げる、(2) とりわけ制度導入割合の低い産業において、制度導入後に企業に対して一定額の補助金を支給する、(3) 夫が短時間勤務制度を利用する世帯に対して子育て支援金を給付する、の 3 つである。二つめの政策提言として、岡山県瀬戸内市の「三世代同居等推進リフォーム補助金」や、静岡県掛川市の「子育てのため新たに 3 世代同居する世帯を対象とした最大 50 万円を買い物券での助成」、といった実際に行われた政策の例を挙げ、それの全国レベルでの普及の必要性を述べている。

この研究の今後の課題は、政策提言に関しより詳細な分析を進めなければならないことである。例えば、その政策によってどれほどの効果が期待できるか、どの程度の資金が必要となるか、あるいは財源はどこから調達するか等については、まだ全く述べられていない。その点についても明らかにし、より説得性のある研究にしていく予定である。

先行研究・参考文献・データ出典

先行研究

・小葉武史、安岡匡也、浦川邦夫（2009）「夫の家事育児参加と出産行動」『季刊社会保障研究』第 44 号 4 号 pp. 447-459

・坂爪聡子（2008）「少子化対策として効果的なのは保育サービスの充実か労働時間の短縮か？」『季刊社会保障研究』第 44 号(1) pp.110-120

・橘木俊詔（2005）『現代女性の労働・結婚・子育て—少子化時代の女性活用政策』ミネルヴァ書房

・松田茂樹（2006）「近年における父親の家事・育児参加の水準と規定要因の変化」『家計経済研究』第 71 号 pp.45-54

・水落正明（2006）「父親の育児参加と家計の時間配分」『家計経済研究』第 71 号 pp.55-63

・坂爪聡子（2007）「都道府県別にみる出生率と女性就業率に関する一考察」『京都女子大学現代社会研究』第 10 号 pp.137-150

・安部由起子、近藤しおり、森 邦恵（2007）「女性就業の地域差に関する考察
—集計データを用いた正規雇用就業率の分析」
(http://www.econ.hokudai.ac.jp/~abe/workingP/Abe_Kondo_Mori_DP.pdf#search='%E5%A5%B3%E6%80%A7%E5%B0%B1%E6%A5%AD%E7%8E%87+%E5%85%88%E8%A1%8C%E7%A0%94%E7%A9%B6') 2015/10/29 データ取得

・小西功二（2009）「女性就業率向上の阻害要因分析—地域特性に応じた対策が必要」『Business & economic review』19 巻 5 号 pp.75-85

・黒田祥子（2010）「日本人の労働時間―時短政策導入前とその 20 年後の比較を中心に―」
(http://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/10020010.html)
2015/10/29 データ取得

・佐藤博樹（2014）『ワーク・ライフ・バランス支援の課題–人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会

・池田心豪（2007）「勤務時間短縮等の措置にみる両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』第 49 号 pp.45-56

・森川美生（2008）「夫の育児参加と妻支援ネットワーク―協働を誘う祖父、肩代わりする祖母―」『既婚女性の就業とネットワーク』ミネルヴァ書房　p140-154

・山西裕美（2011）「父親の子育て参加規定要因についての研究―両親の就労形態との関連で―」『社会関係研究』16 巻 2 号 p49-89

・G・エスピン - アンデルセン（2008）『アンデルセン、福祉を語る―女性・子ども・高齢者』NTT 出版

参考 URL

・総務省統計局（2015）「話題の数字 No.35 －8.2%－ 世界の 65 歳以上人口
～世界の高齢化は？」
(http://www.stat.go.jp/info/wadai/pdf/035.pdf#search='2015%E5%B9%B4+%E4%BA%BA%E5%8F%A3%E3%83%94%E3%83%A9%E3%83%9F%E3%83%83%E3%83%89')
2015/10/29 データ取得

・国立社会保障・人口問題研究所 「日本の将来推計人口（平成 24 年 1 月推計）」
(http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/point.pdf) 2015/10/29 データ取得

・国立社会保障・人口問題研究所　「人口ピラミッドデータ」
(http://www.ipss.go.jp/site-ad/TopPageData/pyra.html) 2015/10/29 データ取得

・厚生労働省　「平成 24 年版 働く女性の実情」
(http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/12.html)
2015/10/29 データ取得

・国立社会保障・人口問題研究所　「第 14 回出生動向基本調査」
(http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14/chapter5.html#51b)
2015/10/29 データ取得

・総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」
(http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/) 2015/10/29 データ取得

・厚生労働省「平成 23 年賃金構造基本統計調査」
(http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html) 2015/10/29 データ取得

・総務省統計局「平成 23 年社会生活基本調査」
(http://www.stat.go.jp/data/shakai/2011/index.htm) 2015/10/29 データ取得

・総務省統計局「労働力調査」
(http://www.stat.go.jp/data/roudou/) 2015/10/29 データ取得

・内閣府「夫の協力－少子化対策－」
(http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/data/ottonokyouryoku.html)
2015/10/29 データ取得

・厚生労働省「人口動態調査」
(http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai11/kekka02.html)
2015/10/29 データ取得

・内閣府「平成 18 年度版国民生活白書」
(http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/) 2015/10/29 データ取得

・厚生労働省（2003）「仕事と生活の調和に関する意識調査」
(http://wwwa.cao.go.jp/wlb/research.html) 2015/10/29 データ取得

・厚生労働省「平成 25 年度雇用均等基本調査」
(http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-23.html) 2015/10/29 データ取得

・内閣府「男女共同参画白書 平成 27 年版」
(http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h27/zentai/index.html)
2015/10/29 データ取得