

女性非正規労働者のための 育児休業制度の是正¹

熊本県立大学

本田圭市郎研究会

社会保障①分科会

菊池明日香

城戸一馬

久保田真由

林可奈子

2018 年 11 月

¹ 本報告書は 2018 年 12 月 8 日、9 日に行われる、ISFJ 日本政策学生会議「政策フォーラム 2018」のために作成したものである。本報告書にあり得る誤りと主張の一切の責任は筆者たち個人に帰するものである。本稿の執筆にあたり慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター・JPSC 部門から「消費生活に関するパネル調査（財団法人家計経済研究所）」の個票データの提供を受けた。ここに記し、感謝の意を表したい。

要約

近年、日本で女性の就業率が伸びてきているが、出産を機に離職する人は依然として多い。中には、育児が一段落した後に再就職を望む人もいるが、坂本(2009)では、再就職は「求人・求職のミスマッチ」が発生すること、さらに的場(2014)では、仕事と育児を両立するために勤務時間や勤務地で仕事を選び、希望通りに再就職できない人がいると述べられている。これらのことから、本稿では再就職より就業継続の方が女性にとって有効だと考え、就業継続をさせるための支援策である育児休業制度(以下、育休)に着目した。「平成 25 年度育休に関する実態把握のための調査研究事業報告書」によると、雇用形態によって育休の取得率に差があることが明らかとなっている。その中でも特に女性非正規労働者の取得率が低いことが問題であると考えられる。

育休に関する分析をしている樋口(2007)では、保育サービスの充実を図るとともに、両立支援やワークライフバランスの促進に取り組んでいる企業をさらに支援すること、また、これまで積極的ではなかった企業にどのように取り組んでもらうかが重要であると分かっている。しかし、均等法や育児・介護休業法の改正がなされ、女性の就業を支援する法的枠組みは強化されたにも関わらず、十分な効果が表れていないことから、今後の施策において、保育サービスの拡充とともに、企業の自主性を引き出すような枠組みを強化・拡充することで女性就業支援のための実質的な効果を上げることにより尽力すべきではないかと示唆している。

さらに、女性が出産の影響を受けて離職に至る要因について分析している坂本(2012)では、就労所得が高い女性は離職しにくいことや事務職の女性労働者が育休の恩恵を受けやすいことが示された。したがって、事務職以外でキャリアアップを目指す女性労働者や非正規労働者は実質的に制度の利用が難しいことになる。そのため、今後の課題として従業上の地位により特定の層が出産離職せざるを得ない状況を早々に解消していくことや全労働者が利用しやすい育休に変更すべきことを指摘している。

しかし、先行研究は女性正規労働者にのみ着目しており、育休取得の対象外であると思われる女性非正規労働者の育休取得に関する研究は筆者らの知る限り殆ど存在しない。女性非正規労働者でも条件を満たせば育休を取得できるため、やはり、今着目すべきは育休取得を望んでも実際に取得することが難しい女性非正規労働者であると考えられる。以上より、女性非正規労働者が育休の取得を望んでも実際に取得することが難しいという現状を是正することを本稿の問題意識とする。

女性非正規労働者の育休取得を促進し就業継続させることを目的に、女性非正規労働者の「就業継続したい」という考えにどの要因が影響するのか分析により明らかにする。そして、出産後も仕事と育児との両立ができるように、育休の是正に関する政策を提言する。

今回、家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」の 1993 年から 2015 年までの 23 年分のデータを使用し、女性非正規労働者の育休取得を促進し就業継続させることを目的に、女性非正規労働者の「就業継続したい」という考えにどの要因が影響するのかを回帰分析で明らかにしていく。分析から「育休制度の利用可能性」は、女性非正規労働者の就業継続に対して非有意であり、就業継続に繋がるとは言えないことが分かった。これは、女性正規労働者に着目した先行研究とは異なる結果となったため、女性非正規労働者特有の結果であることが読み取れる。しかし、「1 年前と同じ会社ダミー」は就業継続したという事実しか観測することができないため、育休等の会社の制度や、家庭環境が就業継続のモチベーションにつながっているかどうかは観測することが困難である。そこで、被説明変数を 2015 年の調査票でのみ質問している「3 年後も今の会社で働きたいか」に置き換えることで、育休が中期的な就業継続の希望に対して有効であるかを回帰分析によって明らかにしていく。分析から、育休の利用可能性は女性非正規労働者だけではなく、女性正規労働者の就業継続の選択に対しても効果がないこと示されたため、本稿では、現行の育

休を是正し、労働者の就業継続に対して効果ある政策を提言する。

まず、育休そのものを是正し、「育児応援制度」と名称を変更する。従来の周辺制度も育児応援制度に含めることで、制度利用の幅が広がり、非正規労働者も取得しやすい制度を制定する。さらに、長期休業を利用した人に加え、産後休業後すぐに短時間勤務を利用した人も対象に育児休業給付金を支給する。

次に、育児応援制度が制定されたことによる労働力の一時的な低下を補填するために、その会社を退職したシルバー人材を再雇用する。

続いて、次世代法に基づく一般事業主行動計画策定・周知の義務化を行う。育児応援制度制定したことで、労働者のニーズが育休とは違うものになると予想されるため、より現場の声を取り入れることが必要となる。

さらに、既存の保育所入園予約制を無認可保育所でも予約可能にすることにより、長期休業が年度の途中で満了した場合以外に、育児応援制度非取得者でも仕事と育児の両立をすることができる。

本稿は女性非正規労働者に着目し、女性非正規労働者がより取得しやすい育児応援制度を提言した。今回提言した政策が、現実に適用された場合、女性非正規労働者により有効な制度にするためにより詳しい分析を行うことを今後の課題とする。

目次

要約	2
はじめに	6
第1章 現状分析・問題意識	7
第1節 女性の就業継続の重要性	
第2節 仕事と育児の両立支援策	
第1項 育休の概要	
第2項 育休の効果	
第3項 国が行う育休取得の促進事業	
(1)次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定	
(2)両立支援等助成金	
(3)育休復帰支援プラン	
第3節 女性労働者の育休取得状況	
第1項 女性非正規労働者の育休取得率	
第2項 女性非正規労働者の育休取得率が低い要因	
第4節 問題意識	
第2章 先行研究・本稿の位置づけ	17
第1節 先行研究	
第1項 育休による効果をみた研究	
(1)就業継続に関する研究	
(2)就業継続以外の効果をみた研究	
第2項 育休取得に対する決定要因を探る研究	
第2節 先行研究のまとめ及び本稿の位置づけ	
第3章 分析	20
第1節 分析の方向性	
第2節 使用データと変数の選択	
第3節 短期的な女性非正規労働者の就業継続	
第1項 使用変数	
第2項 仮説	
第3項 分析結果	
第4項 結果の解釈	
第4節 中期的な女性非正規労働者の就業継続	
第1項 使用変数	
第2項 仮説	
第3項 分析結果	
第4項 結果の解釈	
第4章 政策提言	31
第1節 政策提言の方向性	
第2節 育休の是正	

第1項	育児応援制度の整備	
(1)	育児応援制度の制定	
(2)	育休取得条件緩和	
第2項	育児休業給付金対象者の拡充	
(1)	育児休業給付金対象者の拡充の概要	
(2)	拡充にあたり発生する課題	
(3)	課題へのアプローチ	
第3節	育児応援制度をサポートする政策	
第1項	シルバー人材の活用	
第2項	次世代法に基づく行動計画策定の全企業義務化	
第3項	保育所入園予約制度の改善	
おわりに		38
参考文献・データ出典		39

はじめに

平成 25 年、政府は女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻すために、日本再興戦略で成果目標を掲げた。日本再興戦略の中で、女性労働者の出産・育児等による離職の減少を現在の日本の課題と捉え、2020 年までに第 1 子出産前後の女性労働者の就業継続率を 55%まで引き上げることを目標に施策を立てている。一口に就業継続といっても出産後に再就職した労働者も含まれるため、本稿での就業継続は出産後も以前と同じ企業に復帰することと定義する。

就業継続する手段の 1 つとして育休があるものの、厚生労働省委託調査の「平成 25 年度育休制度に関する実態把握のための調査研究事業報告書」によると、雇用形態によって取得率に差があることが明らかとなっている。その中でも特に女性非正規労働者の取得率が低いことに着目した。

多くの先行研究で、育休の取得により、女性労働者は就業継続することが示されている。しかし、実際は雇用形態によって取得率に差があることから、裏側に女性非正規労働者の育休取得を困難にする要因が隠れている可能性がある。

そこで本稿では、女性非正規労働者の育休取得を促進し、就業継続させるために、女性非正規労働者の「就業継続したい」という考えにどのような要因が影響するのか分析により明らかにする。そして、新たな政策を提言し育休を是正することで、出産後も仕事と育児の両立ができるようにする。

第1章 現状分析・問題意識

第1節 女性の就業継続の重要性

近年、女性の社会進出は進んでいるが、一般的に女性の労働力率を表す M 字カーブによると、出産を機に離職する人がいると分かる。このような女性の中には、育児が一段落した後に再就職を望む人がいる。しかし、坂本(2009)によると、再就職する際、就業のために必要となる時間や身体的、精神的エネルギーといった機会費用がかかると指摘している。また、高学歴の女性は、第 1 子出産年齢が高いと再就職率が低くなることも明らかにしている。年齢が高いほど、「求人・求職のミスマッチ」が起りやすくなるためである。的場(2014)でも、多くの女性は、仕事と育児を両立するために勤務時間や勤務地で仕事を選ぶため、希望通りに再就職できないと指摘している。これらのことから、再就職より就業継続の方が女性にとって有効だと言える。

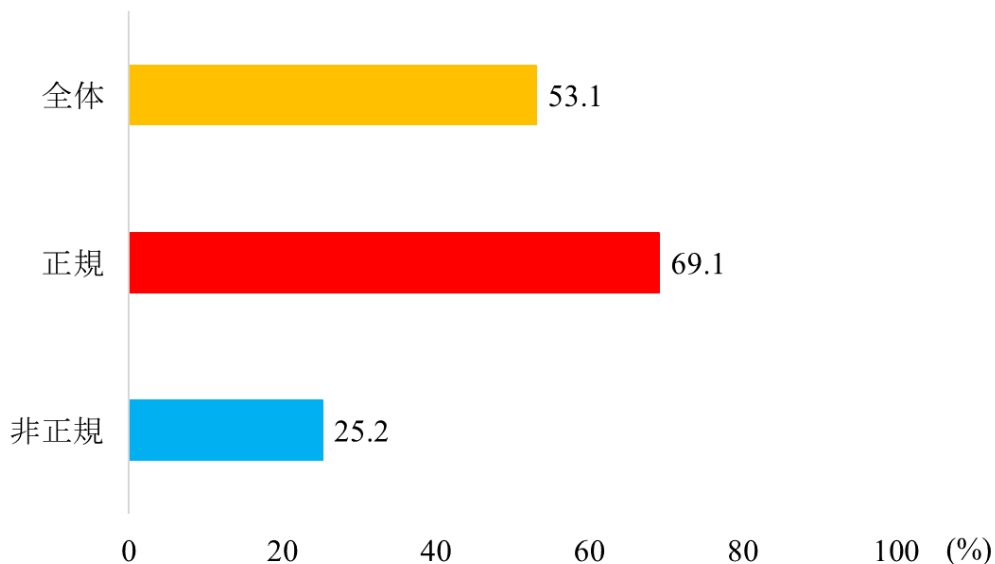


図1 2010 から 2014 年までの就業継続率

注) 国立社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査
(結婚と出産に関する全国調査)」より筆者ら作成

図 1 は、結婚・出産後にも就業継続している女性労働者が約半数いることが分かる。しかし、雇用形態別に見ると、女性正規労働者は 69.1%、女性非正規労働者は 25.2%であり、大きな差がある。そのため、出産を機に退職している女性非正規労働者の就業継続率の低さを問題ととらえ、本稿ではその問題を改善する手段として育休に着目した。

第2節 仕事と育児の両立支援策

本節では、労働者が仕事と育児を両立できるようにするための支援制度である育休について述べていく。

第1項 育休の概要

育休とは、労働者が仕事と育児や介護を両立できるように支援するための制度であり、育児・介護休業法にて定められている。産後休業の後に取得する制度であり、子ども²が1歳に達する日³までの連続した期間、子どもを養育するために休業することができる。子どもが1歳に達する日に、父母いずれかが育休中で保育所等の利用を希望しているが入所できない場合や、1歳以降に子どもを養育する予定であった者が死亡や負傷、疾病等が理由で養育が困難になった場合は、育休期間を最長2歳まで延長することができる。育休の利用回数は原則、子ども1人につき1回である。

また、育休を取得する労働者が雇用保険に加入している被保険者ならば、育休期間中、国から育児休業給付金が支給される。育休を開始した日から、過去2年間に被保険者期間が12ヶ月あることなどの一定要件を満たした場合に、ハローワークへ支給申請すると育児休業給付金が支給される。支給額は、支給対象期間(1ヶ月)当たり、原則として休業開始時賃金日額×支給日数の67%(育休の開始から6ヶ月経過後は50%)相当額となっている。それに加え、育児給付金は非課税であるため、育休中は雇用保険料が免除される。

そして、厚生労働省「育児・介護休業法について」より、育休は「雇用形態に関わらず条件さえ満たしていれば、全ての労働者が取得可能である」と定められている。育休を取得するための条件は原則として1歳に満たない子供を養育する男女労働者である。雇用契約期間の定めがない労働者はこの条件さえ満たし、育休を利用する1ヶ月前までに申請をすれば、取得は可能になるものの、有期契約労働者はさらに条件が追加される。条件は以下の通りである。

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ② 子が1歳6ヶ月に達する日までに、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと

上記の条件が満たされない場合を図2の例を用いて紹介する。

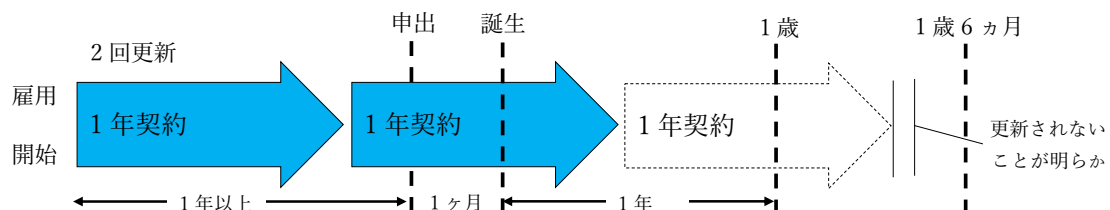


図2 条件②の要件を満たさないケース

注) 厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」より筆者ら作成

この労働者は、書面又は口頭で労働契約の更新回数上限(2回)が明示されており、その上

² 労働者と法律上の親子関係がある「子」のこと。実子、養子は問われない。

³ 1歳に達する日とは、1歳の誕生日の前日をいう。

限まで契約が更新された場合、労働契約の期間の末日が、子どもが1歳6ヶ月に達する日までに更新されないことが明らかになっている。このように有期契約労働者は雇用契約期間が定められていると、条件を満たすかどうか分からない場合がある。育休取得者が勤める企業の事業主から、通常の契約期間が終了した後に、継続して雇用契約が結ばれた場合、育休取得条件を満たすため、育休を取得することができる。

また、育休取得後や育休に代わる制度が整備されている。これらは雇用されている事業主に申請をすることで利用できる。育休の周辺制度は表1の通りである。

表1 育休の代替又は復帰後利用できる制度

制度名	概要	取得可能な期間
簡易業務への転換	簡易な業務に転換できる	妊娠中
母性健康管理措置	産後1年未満の女性は、健康診査に必要な時間を確保できる	
育児時間	女性は1日2回、各々30分間の育児時間	産休後1歳まで
休日労働の制限	休日は労働が制限される	
短時間勤務制度	労働基準法で定められた8時間労働を短縮し、6時間労働で働くことができる	
所定外労働の制限	労働時間の所定を超えた労働を制限できる	
子の看護休暇	病気やけがをした子どもの看護、予防接種及び健康診断のための休暇	3歳未満
時間外労働の制限	1か月24時間、1年150時間に労働を制限できる	
深夜業の制限	深夜（午後10時から午前5時まで）の労働を制限できる	
時差出勤制度	1日の就業時間は変えず、始業時間と就業時間を変える	
フレックスタイム制度	1ヵ月以内の総労働時間を定め、労働者が各労働日、労働時間を決める	小学校就学前

注) 厚生労働省「あなたも取れる!産休&育休」,「育児・介護休業法のあらまし」,
「フレックスタイム制の適正な導入のために」より筆者ら作成

第2項 育休の効果

本項では、育休を利用することで、本人又は周囲へどのような効果があるのか確認していく。

まず、育休取得による本人への効果として、収入源を確保できることが挙げられる。育休を取得せずに離職をしてしまうと、今までの賃金がなくなり、収入がなくなってしまう。雇用保険に加入している労働者であれば、失業手当がもらえる。しかし、育児が一旦落ち着てから再就職をすれば、加齢に伴い企業が雇用をしない可能性がでてくる。坂本(2009)でも、再就職をすることは本人の機会費用がかかってしまい、リスクがあると指摘している。育休を取得することができれば、育休中や復帰後の短時間勤務で収入は減るが、長い目で考えると一時的な収入の減少と捉えることができる。将来の収入も含め、育休を取得することは収入の確保ができると考える。

次に、企業への効果としては、育休中はその労働者に賃金を支払う義務がないことや、

企業が年金事業所又は健康保険組合へ申請を行えば、育休を取得した労働者本人及び事業主負担分の雇用保険料が免除されること等が挙げられる。育休を取得させることで、労働力が損なわれることをリスクと考えている企業も少なくはない。実際、育休を取得させることで他の労働者への負担が増えるリスクは考えられる。しかし、離職した女性労働者の空きを埋めるために新しい人材を雇用しても、教育コストなどの機会費用がかかってしまうリスクがある。その反面、労働者に育休を取得させることは機会費用のコストを抑えられると考える。また、山上(1999)で、育休の1年程の休業で人的資本は減耗しないと示していることから、育休の取得は離職後に再就職するリスクを抑える効果あると言える。

また、社会全体の効果としては、出生率を向上させる可能性があると示された。駿河・張(2009)によると、勤め先に育休が制定されている場合、出産確率を高めることができる。森田・金子(1998)や、樋口(1994)でも、育休の利用は女性正規労働者の出生児数を増加させることが分かっている。以上のように、育休を取得することは、本人や周囲へ良い効果をもたらすため、女性労働者の育休利用は進める必要がある。

第3項 国が行う育休取得の促進事業

前項で育休取得による効果を見たものの、全ての企業で育休を取得できる環境が整備されているわけではないのが現状である。森田・金子(1998)では、中小企業ほど育休の導入が追い付いていないと述べられている。そのため、全企業で育休を取得できるように、国は様々な促進事業を展開している。

(1)次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定

次世代育成支援対策推進法(以下、次世代法)とは、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等に次世代育成支援対策推進するために必要な措置を講ずる法律である。

そして、次世代法に基づき策定する一般事業主行動計画(以下、行動計画)とは、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、①計画期間、②目標、③目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものである。策定の流れは図3のようにいくつかの段階を踏んだ上で、都道府県労働局に届出し、計画の実施を行う。行動計画の例をあげると、「子の看護休暇制度を拡充する」、「育休の取得率の水準を上げる」など企業ごとに目標を定めて良いこととなっている。現在、常時雇用する従業員が101人以上の企業には、行動計画の策定をし、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務付けられているが、一方で、100人以下の企業は努力義務となっている。

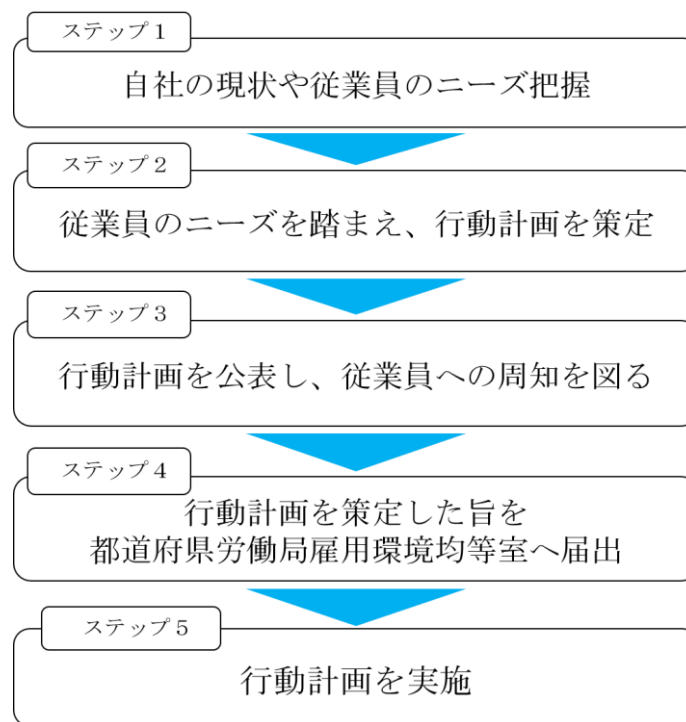


図3 行動計画策定の流れ

注) 厚生労働省「一般事業主行動計画の策定・届出等について」より筆者ら作成

そして、行動計画を策定し、定めた目標を達成するなど、一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請をすると、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができる。くるみん認定を受けることで、くるみんマークが付与される。商品、広告、求人広告などにくるみんマークを付けることで、子育てサポート企業であることをPRできる。さらに、くるみん認定を受けたことのある企業が、より高い水準の取組を行い、一定の要件を満たした場合、特例認定(プラチナくるみんマーク)が付与される制度もある。

(2) 両立支援等助成金

両立支援等助成金とは、従業員の職業と家庭の両立支援や女性の活躍推進に取り組む事業主を応援する制度である。育児や介護などでコースが分れており、育休に関するものでは育児休業等支援コースがある。このコースは、中小企業事業主のみ対象とされており、育休復帰支援プランに基づき従業員の育休取得、職場復帰に取り組み、復帰後仕事と育児の両立が困難な時期の労働者への支援に取り組んだ場合に助成金をもらうことができる。また、育休取得者の代替要員を確保し、取得者を原職復帰させた場合も助成金の受給対象となる。それぞれの状況で助成金の金額は異なり、受給の条件は細かく定められている。条件は育休取得者が職場復帰できた時点までみており、事業主・従業員の双方にメリットのある制度となっている。

(3) 育休復帰支援プラン

育児休業等支援コースの中にもでてきた育休復帰支援プランとは、中小企業が、自社従業員の円滑な育休の取得及び育休後の職場復帰を支援するために策定するプランである。支援プランを策定・実施することで、従業員は安心して育休を取得し、職場復帰ができ、育休取得者の所属する職場では、早く育休に送り出すことができる。そして、プランの実行で職場のマネジメントの改善も見込める。中小企業に勤める労働者が円滑に育休を取得

できるように、企業の状況に応じて事業主は図 4 のステップに従い、育休復帰支援プランを策定することが求められている。また、育休復帰・経営支援のノウハウを持つ、社会保険労務士・中小企業診断士などの専門家である「育児プランナー」が育休復帰支援プランの策定にかかる支援を行っている。無料訪問を 2 回受けることができ、所要時間は各 60～90 分でプラン策定までの様々なノウハウを聞くことができる。

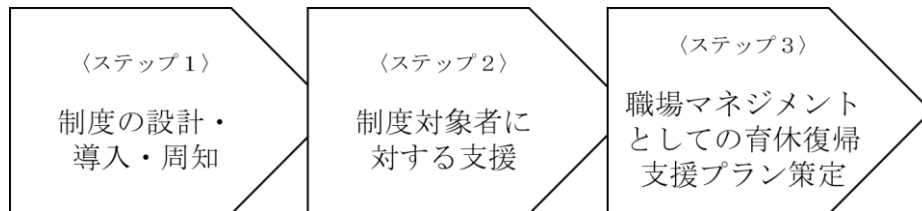


図 4 育児復帰支援のステップ

注) 厚生労働省「育休復帰支援プラン策定のご案内」より筆者ら作成

第 3 節 女性労働者の育休取得状況

前節では、女性労働者の育児と仕事が両立できる支援制度の概要を紹介したが、育休をはじめ、数多くの支援制度があり、育休を取得できるように国から企業へのアプローチも行っていることが分かった。本節では、一見整備されているようにみえる育休や諸制度だが、就業継続率が低い女性非正規労働者は、実際にこれらの制度を活用できているのかどうかみていく。

第 1 項 女性非正規労働者の育休取得率

近年の末子妊娠時の雇用形態別育休の取得状況は図 5 の通りである。

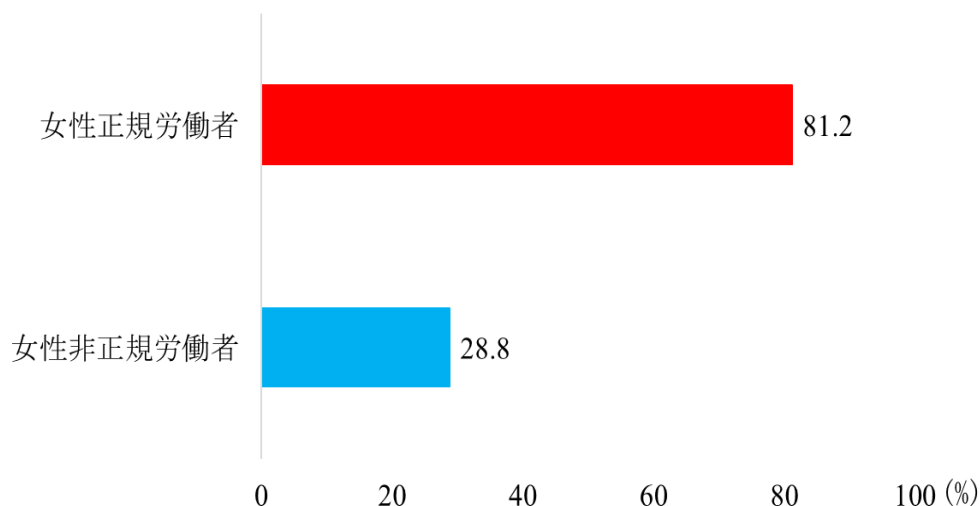


図 5 末子妊娠時の雇用形態別 育休の取得状況

注) 厚生労働省「平成 25 年度育児休業制度に関する実態把握のための調査研究事業報告書 (平成 25 年度厚生労働省委託調査)」より筆者ら作成

図 5 より、女性非正規労働者の育休取得率は 28.8%で、雇用形態別に比較すると、育休取得率に約 50%の差があることが分かる。本来、育休は条件を満たしている女性労働者であれば取得できる制度であるが、雇用形態ごとで育休取得率に差が出ていることには何らかの要因あると考える。この差の要因として、非正規雇用は様々な働き方ができる雇用形態であるため、図 6 のように女性非正規労働者の中には、育児のことを見据え、あえて時間の融通がきく非正規雇用を選び、短時間で働きたいと考えている労働者がいる可能性がある。

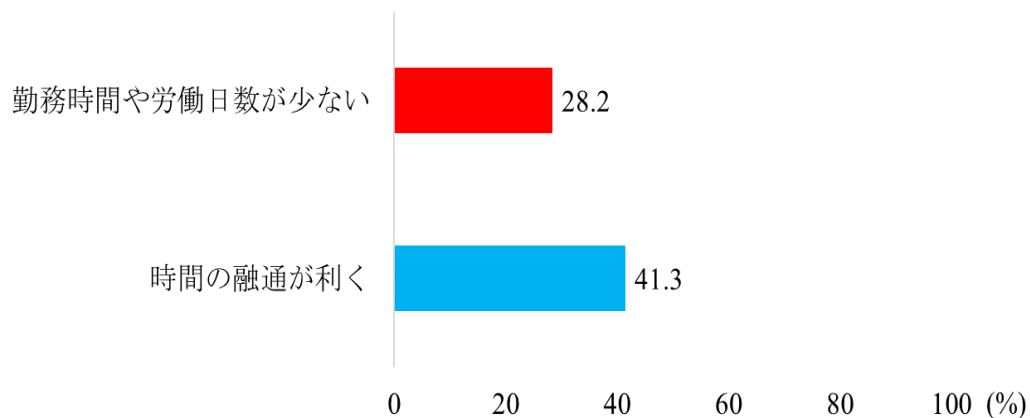


図 6 非正規雇用を選択した理由の中で多かった項目

注) 日本労働組合総連合会「非正規雇用で働く女性に関する調査 2017」より筆者ら作成

しかし、本意に非正規として働いている労働者の中でも、育休を取得し、育児に専念したい人もいる可能性がある。そこで、育児と仕事の両立に対し、女性非正規労働者がどのような考えを持っているのかをみていく。

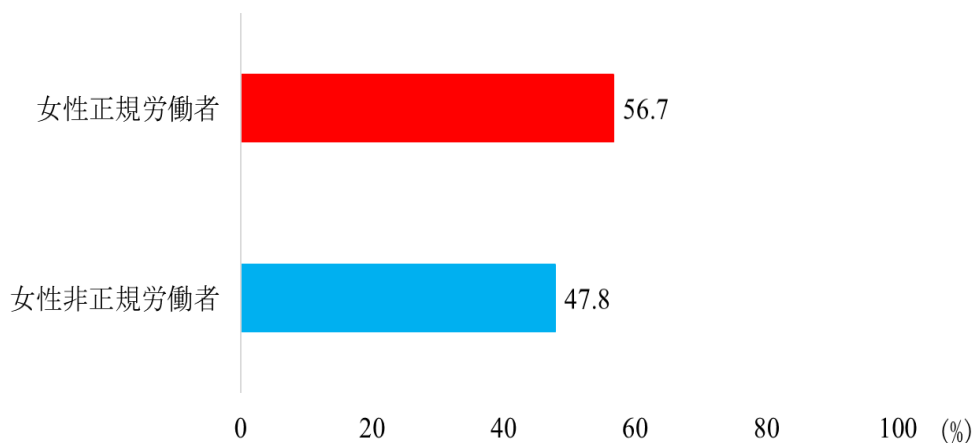


図 7 雇用形態別「できるなら、自分の希望として働きながら子育てをしたいと思う」

注) 連合非正規労働センター「第 3 回マタニティハラスメント（マタハラ）に関する意識調査」より筆者ら作成

図 7 より、「できるなら、自分の希望として働きながら子育てをしたいと思う」と回答した女性正規労働者は 56.7%、女性非正規労働者は 47.8%と、仕事と育児を両立しながら働きたいと考えている人は正規と非正規を比較しても、差が 10%である。正規も非正規も同じ考えを持っているにも関わらず、育休取得率に差がでてしまうことは問題である。ゆえに、仕事と育児の両立を考える女性非正規労働者に、育休を取得させる必要があると言える。

第 2 項 女性非正規労働者の育休取得率が低い要因

本項では、育休取得を希望している女性非正規労働者の育休取得率が低い要因を考える。まず、非正規労働者の条件の厳しさが挙げられる。

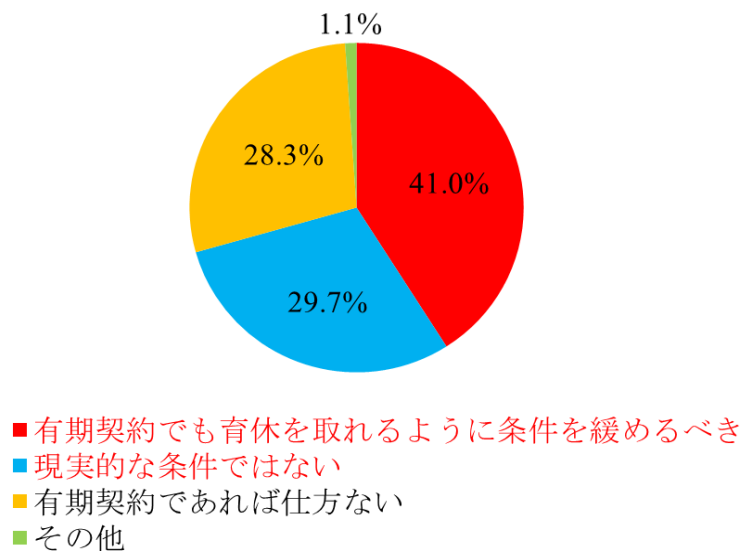
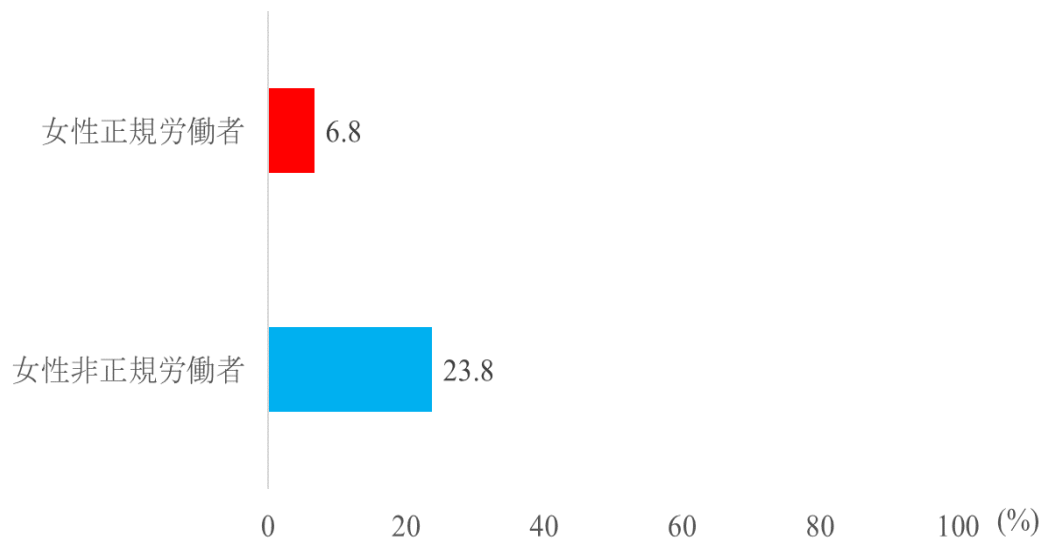


図 8 非正規労働者の育休取得条件に対する考え

注) 連合非正規労働センター「第 3 回マタニティハラスメント(マタハラ)に関する調査」より筆者ら作成

図 8 より、非正規雇用に対する育休取得条件を緩和してほしいと考える女性労働者が約 70%いることが分かる。条件を緩和してほしいと希望する労働者が多いことは、育休取得条件を満たせずに、育休を取得できなかったことや、知識はあっても自分は使えないと諦めていることが考えられる。

次に、実際に自分が育休を取得できるかどうか分からないという認知の問題が挙げられる。

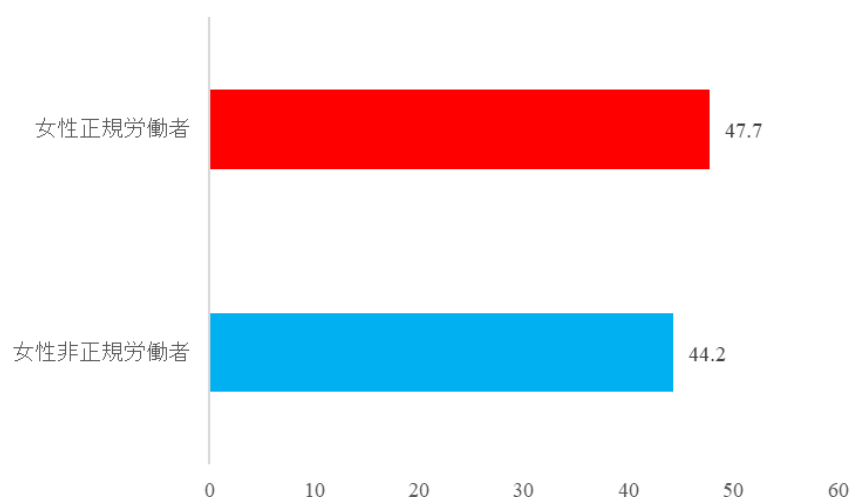


**図 9 雇用形態別に聞いた「育休は取得したかったが、
自分も取得できると知らず取得できなかった」割合**

注) 連合非正規労働センター「第3回マタニティハラスメント(マタハラ)に関する調査」
より筆者ら作成

図 9 より、正規と非正規を比較すると、「育休は取得したかったが、自分も取得できると知らず取得できなかった」と答えた女性正規労働者は 6.8%、女性非正規労働者は 23.8% ということから女性非正規労働者は女性正規労働者と比べても、自分が育休を取得できるかどうか知らない労働者が多いことが分かる。女性非正規労働者の中には、「正規労働者しか取れない制度である」や、「取得するための非正規の条件が分からない」と思っている人がいる可能性がある。そのため、育休取得に対する認知の低さは、女性非正規労働者特有の要因であると考えられる。

さらに、育休の取得がしづらいのは、企業の雰囲気も影響していると考えられる。



**図 10 雇用形態別に聞いた「育休は取得したかったが、会社が育休を
取得できる環境になく、取得できなかった」割合**

注) 連合非正規労働センター「第3回マタニティハラスメント(マタハラ)に関する調査」
より筆者ら作成

図 10 より、「育休は取得したかったが、会社が育休を取得できる環境になく、取得できなかった」と答えている女性正規労働者は 47.7%、女性非正規労働者は 44.2%いる。このように答えた背景には、育休を取得することで、周囲の従業員に良い反応をされないことなどが考えられる。また、正規労働者と非正規労働者では割合が同程度のため、全女性労働者に共通している要因であると言える。企業内に悪い雰囲気が出ていることは、育休取得を阻害してしまうことになるため、改善が必要になると考える。

このような育休取得に対する阻害要因が挙げられるため、女性非正規労働者の育休取得率が低く、女性正規労働者との差が生じてしまっている。そこで、制度を改善することで育休取得率を上げることができると考える。さらに、女性非正規労働者が育休を取得できず、離職してしまうことを防止するために、育休取得を阻害する要因も改善していく必要があると言える。

第 4 節 問題意識

以上の現状から、本稿の問題意識を整理する。まず、「第 15 回出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査)」から女性非正規労働者の約 3 割しか就業継続していないことが分かっている。この中には、不本意に退職をしている人がいると考え、本稿では、女性非正規労働者が望んで就業継続できる環境を整えるために、育休に着目した。

現在の育休は、条件さえ満たせば誰でも取得できるものであり、取得できない人のための代替制度も存在する。さらに、労働者の育休取得率を向上させるために、国は企業に対して両立支援等助成金などの支援を行っている。このように、育休は周辺制度も含め整備されているように見えるが、女性正規労働者と女性非正規労働者の取得率には、大きな差がある。「第 3 回マタニティハラスメント(マタハラ)に関する意識調査」より、「できるなら、自分の希望として働きながら子育てをしたいと思う」と回答した女性正規労働者と女性非正規労働者は同程度いるにも関わらず、多くの女性非正規労働者は育休を利用できず、就業継続できていないことが分かった。

以上のことから、女性正規労働者だけでなく、女性非正規労働者が育休を利用しやすくし、就業継続してもらえるような政策を提言する必要があると考え、これを本稿の問題意識とする。

第2章 先行研究・本稿の位置づけ

第1節 先行研究

第1項 育休による効果をみた研究

前章では、出産を機に離職してしまう女性労働者に対して、育休を取得することが就業継続に影響を与えているが、女性非正規労働者は同様の影響を受けているかどうかは分かっていない。したがって本項では、数多くある育休に関する先行研究の中から、育休を利用することで就業継続するのかをみていく。育休と就業継続に関する分析を行った先行研究には、駿河・張(2003)、森田・金子(1998)、坂本(2012)、樋口(2007)が挙げられる。

(1)就業継続に関する研究

育休と就業継続に関する分析を行った先行研究には、駿河・張(2003)、森田・金子(1998)、坂本(2012)、樋口(2007)が挙げられる。

まず、駿河・張(2003)では、現在の日本で、女性労働者は出産・育児と仕事の両立が困難であることを問題意識とし、出産と就業継続にトレードオフの関係があるかどうかを分析している。推定結果より、両者間にはトレードオフの関係があること、そして、勤め先に育休がある場合、出産確率を高め、就業継続に繋がることを明らかにしている。

森田・金子(1998)は、育休の普及が女性労働者の勤続年数に与える影響について、就業経験がなく、かつ初職が正規労働者でない女性を除く既婚の全女性労働者と既婚の現職女性正規労働者を対象とした分析を行っている。推定結果より、既婚の全女性労働者の分析では、育休の普及が初職勤続年数を長くする確率が高くなること、さらに、育休が利用できる場合は、勤続年数が長くなることも分かっている。また、既婚の現職正規女性労働者の分析では、育休を利用する機会があれば、正規労働者としての勤続年数をのばす可能性を高めることが示唆された。育休の普及・利用が女性労働者の勤続年数をのばす効果を支持する結果が得られた。その一方で、育休の実施には代替要員確保に費用がかかることから、従業員規模が小さい事業所では制度の普及、取得が難しく、就業継続が困難になると勤続年数が短くなる可能性に留意しなければならない。

坂本(2012)では、女性が出産の影響を受けて離職に至る要因について分析している。今までの育休に関する研究をまとめなおすことに力点を置き、女性の出産離職を抑止するにはどのような手立てがあるかを問題意識としている。坂本(2012)の分析対象者は、観測開始時点で就業しており、かつ結婚しているか結婚前年であった人である。観測開始前に結婚・出産を経て、再就職した人は含まれていない。推定結果より、就労所得が高い女性は離職しにくいことや事務職の女性労働者が育休の恩恵を受けやすいことが示された。したがって、事務職以外でキャリアアップを目指す女性労働者や非正規労働者は実質的に制度の利用が難しいことになる。そのため、今後の課題として従業上の地位により特定の層が出産離職せざるを得ない状況を早々に解消していくことや全労働者が利用しやすい育休に変更すべきことを指摘している。

樋口(2007)では、結婚・出産を経た女性正規労働者の継続就業を促進するためにどのような具体策が求められているのかを検討することを目的とし、分析を行っている。推定結果より、保育サービスの充実を図るとともに、すでに女性活用に力を注ぎ、両立支援やワークライフバランスの促進に取り組んでいる企業をさらに支援すること、また、これまで積極的ではなかった企業にどのようにして取り組んでもらうかが重要であることが分かっている。しかし、均等法や育児・介護休業法の改正がなされ、女性の就業を支援する法的

枠組みは強化されたにも関わらず、十分な効果が表れていないことから、制度が用意されていても実際には利用しやすい状態ではないと言える。そのため、今後の施策において、保育サービスの拡充とともに、企業の自主性を引き出すような枠組みを強化・拡充することで女性就業支援のための実質的な効果を上げることに尽力すべきではないかと示唆している。

(2)就業継続以外の効果をみた研究

育休の存在、取得をすることで、就業継続することが先行研究により示された。そこで、就業継続の他に育休の取得で効果を与える影響があるのかみていく。就業継続に関する研究で紹介した森田・金子(1998)、駿河・張(2003)では、育休の取得が出生率に影響を与えていることも示している。

森田・金子(1998)では、就業継続に関する分析の他にも育休の取得が出生率を増加させることにも有意に正の値を示している。

また、駿河・張(2003)でも、推定結果より、出産・育児と就業継続との両立のために社会的な支援策を得ることができれば、料率の困難さを緩め、就業継続だけでなく、出生率の上昇にも貢献できるということが分かっている。

第2項 育休取得に対する決定要因を探る研究

本項では、育休取得の決定要因について分析した先行研究をみていく。西本(2004)、西本・駿河(2002)、山上(1999)が挙げられる。

まず西本(2004)では、1994年に連合総合生活開発研究所が行った『仕事と育児に関する調査』を用いて、育休を取得するかどうかを決定する要因と育休取得期間を決定する要因を検証している。結果では、パートタイム就業者とフルタイム就業者を比べるとフルタイム就業者は育休を利用しない確率が高く、事業所内託児所を利用している場合、育休の取得確率を最も下げることが分かっている。また、育休法実施後は、育休に対する認知度が上がり、育休を取得しやすい状況が整ったことから育休取得が促進されるということも分かっている。そして、乳幼児保育等における柔軟かつ多様な保育サービスの充実や、育児時間など利用しやすい勤務時間短縮の制度、就業と育児の両立を可能とするような環境の整備が早期職場復帰を促すことを予測している。

次に西本・駿河(2002)では、育休開始を促進するためには企業のどのような制度や配慮が有効か、また、育休を取得し出産・育児と就業の両立を可能にするために何が必要かを明らかにするために分析を行っている。推定結果より、短時間勤務制度があることや事業所内託児所が設けられていること、育児経費の援助があること、育休中の金銭の支給について共済から支給される場合は育休の開始を促進する傾向があることが分かっている。さらに、労働組合がある企業、育休者に対する職業能力の維持、向上のための措置が講じられている企業についても育休の開始を促進していることも示されている。そして、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの制度があること、育休中の金銭の支給について会社から支給される場合は育休の開始を抑制することが分かっている。

最後に山上(1999)では、育休取得の意思決定プロセスを検証している。推定結果より、育休は女子就業支援政策として就業継続させることを可能にする機能が期待できると指摘している。特に、育休は親と同居していない人に有利であり、1年程度の休業が人的資本の減耗も招かないことも同研究の別の分析から分かっている。

第2節 先行研究のまとめ及び本稿の位置づけ

本章では、育休の普及・利用で女性労働者は就業継続をするようになることを示した分析や、育休を取得する決定要因についての先行研究をみてきた。育休の取得が就業継続に繋がることを示した先行研究は数多く存在するが、育休取得の決定要因を見ている先行研究は少ない。また、西本・駿河(2002)や山上(1999)の分析から、育休取得のしやすさや制度の有無は企業ごとの特徴があるため、企業別に分析を行うことは重要であることが分かる。ただし、育休は個人の出産イベントに対して影響を及ぼす制度であるため、育休取得の決定要因や阻害要因を分析する際は、個人レベルで分析を行うことも重要であると考ええる。

また、既存の先行研究は、分析対象者を全体の女性労働者や女性正規労働者に限定し分析を進めている。現在、女性正規労働者の育休取得率は高く推移しているが、女性非正規労働者の育休取得率は低いままである。しかし、女性非正規労働者も育休の取得を希望していることは前章で述べた通りである。次いで、育休取得とともに短時間勤務制度などの支援制度を利用することで、さらに就業継続が見込めるため、育休の周辺制度の利用促進も進める必要がある。

そして、育休取得の対象外であると思われる女性非正規労働者の育休取得に関する研究は筆者らの知る限り殆ど存在しない。しかし、女性非正規労働者でも条件を満たせば育休を取得できるため、今着目すべきは育休取得を望んでいても実際に取得することが難しい女性非正規労働者であると考ええる。そこで、本稿では、女性非正規労働者の育休取得が就業継続に繋がるのかどうか分析を行う。さらに個人の属性を考慮した育休取得の決定要因や阻害要因について検証することを本稿の独自性とする。

第3章 分析

第1節 分析の方向性

本稿では、坂本(2012)をはじめとする先行研究で、育休が女性非正規労働者の就業継続を促進する効果をみたものがないことに着目し、育休が女性非正規労働者に対しても、女性正規労働者同様に就業継続に効果があるかどうかを回帰分析で明らかにすることを目的とする。その際、本分析で使用する、「消費生活に関するパネル調査」において2015年の調査票のみで質問している、女性非正規労働者本人が「3年後も同じ会社で働きたいか」という願望を示す変数を被説明変数にし、育休が制度取得後の短期間だけではなく、中期的な就業継続へのモチベーションに対して有効であるかどうかを明らかにする。

第2節 使用データと変数選択

本稿では、財団法人家計経済研究所による「消費生活に関するパネル調査」の1993年から2015年までの計23年分の個票データを元に変数を選択し、分析を行う。分析対象者は、24歳から56歳の有配偶の女性労働者、延べ3,825人であり、更に雇用形態を非正規雇用に限定する。

第3節 短期的な女性非正規労働者の就業継続

本節では、育休が女性非正規労働者の就業継続に対して短期的・中期的⁴に有効であるかを回帰分析によって明らかにする。

第1項 使用変数

本項では、短期的効果を確認していく。短期的な就業継続に関する分析は、他の先行研究同様、「1年前と同じ会社に就業継続しているかどうか」を被説明変数に置くことによって分析を行う。説明変数には女性非正規労働者の就業継続に影響があると考えられる、「育休の利用が可能かどうか」を示す変数をはじめとする複数の変数と、コントロール変数を使用している。

また、今回使用する被説明変数は、過去から回答時点において就業継続を行っているかを示す変数であるため、本分析で使用する変数は年が全く異なる特性を持ちうる変数は1年前の質問票の質問項目によって、1期のラグを取ることでより現実的な分析へと繋げる。使用変数と記述統計量は表2、表3の通りである。

⁴ 本稿では、短期的を1年程度とし、中期的を3年程度と想定する。

表2 変数一覧

変数	説明
就業形態	
雇用形態ダミー	回答者の就業形態を訪ねる質問項目で「常勤」且つ「派遣労働者」ではない者を0と置くことで「正規労働者」とみなしその他の仕事をしており、0の条件に該当しない者を1にすることで「非正規労働者」を示したダミー変数
被説明変数	
1年前と同じ会社ダミー	回答時点で1年前と同じ会社かどうかを問う質問項目で「1年前と同じ会社」と回答した者を1「1年前と同じ会社ではない」と回答したものを0とおいたダミー変数
育児休業に関する要因	
育児休業制度利用可能性ダミー	育児休業制度が勤め先にあり「自分に利用資格がある」と自覚している者を1「育児休業制度が勤め先にない」または、制度が勤め先に存在していても「自分に利用資格がない」「利用資格があるかどうかわからない」としている者を0とおいたダミー変数
本人の就労に関する要因	
本人の収入(対数値)	各調査時点1年前の回答者の年収の対数値
本人の労働時間	平日の生活時間を尋ねた質問を用いて各調査時点1年前の回答者の就業時間の単位を分に揃えたもの
本人の通勤時間	平日の生活時間を尋ねた質問を用いて回答者の夫の家事時間の単位を分に揃えたもの
本人職種	回答者の職種を「事務職」「専門・技術職」「教職」「技能・労務、販売サービスなど」の4区分に再編成しダミー変数
学歴	回答者の学歴を示すシステム変数である「高卒以下」「専門・専修卒」「短大卒」「大学・大学院卒」の4区分からなるダミー変数
本人の年齢	各調査時点の回答者の年齢
本人の生活に関する要因	
同居の有無	最も近くに住んでいる回答者もしくは回答者の夫の親との居住状況を示した順序尺度を「同一敷地・建物内住居」＝「同居」「同一区内～同一町丁内または1以内住居」＝「同一市町村内」「同一都道府県内居住・同一都道府県外居住・全員死亡」＝「同一市町村外」3つの選択肢に再編成したダミー変数
市郡規模	回答者の居住地を「政令指定都市」「政令指定都市以外の市」「町村」の3つに分けたダミー変数
夫家事時間	平日の生活時間を尋ねた質問を用いて回答者の夫の家事時間の単位を分に揃えたもの

表 3 記述統計量

変数	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
被説明変数					
1年前と同じ会社ダミー	3,825	0.918	0.275	0	1
育児休業に関する要因					
1年前の育児休業制度利用可能性ダミー	3,825	0.356	0.479	0	1
本人の就労に関する要因					
1年前の本人収入(対数値)	3,825	5.162	1.170	0	9.210
1年前の本人の労働時間	3,825	415.007	149.887	0	1080
1年前の本人の通勤時間	3,825	43.278	37.201	0	360
【職種】					
専門・技術職	3,825	0.142	0.349	0	1
教職	3,825	0.076	0.265	0	1
事務職	3,825	0.300	0.458	0	1
技能・作業,販売サービス等	3,825	0.483	0.500	0	1
【学歴】					
中学・高校卒	3,825	0.412	0.492	0	1
専門・専修卒	3,825	0.190	0.393	0	1
短大卒	3,825	0.223	0.416	0	1
大学・大学院卒	3,825	0.174	0.379	0	1
本人の年齢	3,825	41.465	7.685	25	56
雇用形態ダミー	3,825	0.620	0.486	0	1
本人の生活に関する要因					
【同居の有無】					
同居	3,825	0.285	0.451	0	1
同一市町村	3,825	0.437	0.496	0	1
同一市町村	3,825	0.278	0.448	0	1
【市郡規模】					
政令指定都市	3,825	0.253	0.435	0	1
政令指定都市以外の市	3,825	0.657	0.475	0	1
町村	3,825	0.090	0.286	0	1
夫家事時間	3,825	44.298	69.831	0	810

第2項 仮説

前章の先行研究で、育休の存在が女性の就業継続に有効であるという研究が多くみられることから、筆者らが知る限り分析されていない女性非正規労働者に関しても、育休が就業継続を促す結果になると予想する。

また、坂本(2012)では、本人の生活に関わる要因に該当する「同居の有無」「夫家事時間」は家族の協力などの、もしもの時に誰かに頼れる環境が整っている方が、女性正規労働者が出産離職へとつながりにくいことが示唆されている。そこで、本分析でも「同居の有無」「夫家事時間」は女性非正規労働者の就業継続にとっても良い影響を与える結果となるという仮説を立てた。

第3項 分析結果

分析の結果は表4の通りである。

表 4 分析結果

	非正規	正規
育児休業に関する要因		
育児休業制度利用可能性ダミー	0.360	2.221***
本人の就労に関する要因		
1年前の本人収入(対数値)	0.0229	0.322*
1年前の本人の労働時間	0.000778	0.00181*
1年前の本人の通勤時間	-0.00488**	-0.000570
【1年前の職種】基準：技能・作業,販売サービス等		
専門・技術職	-0.213	-0.147
教職	0.233	0.733
事務職	-0.195	1.065***
【学歴】基準：大学・大学院卒		
中学・高校卒	0.0622	-0.658
専門・専修卒	-0.221	-0.412
短大卒	0.118	-0.829
本人の年齢	0.0699***	0.0620**
本人の生活に関する要因		
【1年前の同居の有無】基準：同一市町村外		
同居	0.309	-0.103
同一市町村	0.388*	-0.0678
【1年前の市郡規模】基準：町村		
政令指定都市	-0.741**	-0.492
政令指定都市以外の市	-0.497	-0.786
1年前の夫家事時間	0.00153	0.000394
定数項	-0.375	-2.084
観測数	2,370	1,455
サンプル数	685	421

注：それぞれ***1% **5% *10%水準で有意

第4項 結果の解釈

分析から「育児休業制度の利用可能性」は、女性非正規労働者の就業継続に対して非有意であり、就業継続に効果がないことが分かった。この結果から、そもそも企業に育休が整備されていないことや、育休取得の条件を満たせず利用資格がないことが就業継続に効果がない要因であると考えられる。しかし、現状分析から、育休取得を希望する女性非正規労働者の割合は一定数いると言える。これは、女性正規労働者に着目した先行研究とは異なる結果となったため、女性非正規労働者特有の結果であることが読み取れる。他にも「通勤時間」が負で有意になったことに関しては、長い時間を通勤時間に奪われることは女性非正規労働者にとって会社を離れる決定要因になるのではないかと考察する。また、「自分か、配偶者どちらかの両親が同居していること」は就業継続に正に有意な結果が得られた。これは仮説通り、もしもの時に誰かに頼れる環境が整っていることが女性非正規労働者の就業継続に対して有効であると言える。

そして、「1年前と同じ会社ダミー」という被説明変数は就業継続したという事実しか観測することができないため、育休と会社の制度や、家庭環境が就業継続のモチベーションにつながっているかどうかは観測することが困難である。そこで、被説明変数を2015年の調査票のみで質問している「3年後も今の会社で働きたいか」に置き換えることで、育休が中期的な就業継続の希望に対して有効であるかを回帰分析によって明らかにしていく。

第4節 中期的な女性非正規労働者の就業継続

第1項 使用変数

次の分析では、前節で行った分析モデルの被説明変数を、「3年後も今の会社で働きたいか」に入れ替えることで、育休が長い目で見た女性非正規労働者の就業継続の願望に対して有効であるかを明らかにする。説明変数は先程の分析で用いた変数のラグを無くし、回答時点の状態にコントロールしなおした変数を使用する。被説明変数で用いる変数が2015年でしか聞いていない質問項目なので、2015年単年での分析となる。

説明変数と記述統計量は表5、表6の通りである。

表 5 変数説明

変数	説明
就業形態	
雇用形態ダミー	回答者の就業形態を訪ねる質問項目で「常勤」且つ「派遣労働者」ではない者を0と置くことで「正規労働者」とみなしその他の仕事をしており、0の条件に該当しない者を1にすることで「非正規労働者」を示したダミー変数
被説明変数	
3年後も同じ会社働きたいダミー	2015年調査で扱われている3年後の働き方の希望を問う質問項目で「今と同じ職場・会社で働いていたい」という質問項目に対して「あてはまる」「まああてはまる」に回答した者を1「あまりあてはまらない」「ほとんどあてはまらない」に回答した者を0とおいたダミー変数
育児休業に関する要因	
育児休業制度利用可能性ダミー	育児休業制度が勤め先にあり「自分に利用資格がある」と自覚している者を1「育児休業制度が勤め先になく」または、制度が勤め先に存在していても「自分に利用資格がない」「利用資格があるかどうかわからない」としている者を0とおいたダミー変数
本人の就労に関する要因	
本人の収入(対数値)	各調査時点1年前の回答者の年収の対数値
本人の労働時間	平日の生活時間を尋ねた質問を用いて各調査時点1年前の回答者の就業時間の単位を分に揃えたもの
本人の通勤時間	平日の生活時間を尋ねた質問を用いて回答者の夫の家事時間の単位を分に揃えたもの
本人職種	回答者の職種を「事務職」「専門・技術職」「教職」「技能・労務、販売サービスなど」の4区分に再編成しダミー変数
学歴	回答者の学歴を示すシステム変数である「高卒以下」「専門・専修卒」「短大卒」「大学・大学院卒」の4区分からなるダミー変数
本人の年齢	各調査時点の回答者の年齢
本人の生活に関する要因	
同居の有無	最も近くに住んでいる回答者もしくは回答者の夫の親との居住状況を示した順序尺度を「同一敷地・建物内住居」=「同居」「同一区内～同一町丁内または1以内住居」=「同一市町村内」「同一都道府県内居住・同一都道府県外居住・全員死亡」=「同一市町村外」3つの選択肢に再編成したダミー変数
市郡規模	回答者の居住地を「政令指定都市」「政令指定都市以外の市」「町村」の3つに分けたダミー変数
夫家事時間	平日の生活時間を尋ねた質問を用いて回答者の夫の家事時間の単位を分に揃えたもの

表 6 記述統計量

変数	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
被説明変数					
3年後も同じ会社働きたいダミー	831	0.614	0.487	0	1
育児休業に関する要因					
育児休業制度利用可能性ダミー	831	0.380	0.486	0	1
本人の就労に関する要因					
本人収入(対数値)	831	5.167	1.131	0	9.210
本人の労働時間	831	408.628	157.154	0	810
本人の通勤時間	831	43.538	39.637	0	240
【職種】					
専門・技術職	831	0.087	0.281	0	1
教職	831	0.123	0.328	0	1
事務職	831	0.071	0.257	0	1
技能・作業,販売サービス等	831	0.325	0.469	0	1
【学歴】					
中学・高校卒	831	0.386	0.487	0	1
専門・専修卒	831	0.183	0.387	0	1
短大卒	831	0.214	0.411	0	1
大学・大学院卒	831	0.217	0.412	0	1
本人の年齢	831	41.144	8.599	26	56
雇用形態ダミー	831	0.622	0.485	0	1
本人の生活に関する要因					
【同居の有無】					
同居	831	0.237	0.426	0	1
同一市町村	831	0.457	0.498	0	1
同一市町村	831	0.306	0.461	0	1
【市郡規模】					
政令指定都市	831	0.274	0.446	0	1
政令指定都市以外の市	831	0.639	0.481	0	1
町村	831	0.087	0.281	0	1
夫家事時間	831	44.753	64.464	0	480

第2項 仮説

本分析の被説明変数は労働者の就業継続に対する願望を観測することが可能であるため、今まで発表されてきた育休が女性の就業継続に対して有効であるかどうかを見ている研究より、労働者の特性を色濃く表すことが可能になるのではないかと考える。現状分析から、女性非正規労働者も育休の利用を望む者が多いため、育休の利用可能性は女性非正規労働者の中期的な就業継続促進の効果があると仮説を立てる。

第3項 分析結果

分析結果は表7の通りである。

表 7 分析結果

	非正規	正規
育児休業に関する要因		
育児休業制度利用可能性ダミー	0.039	0.0194
本人の就労に関する要因		
本人収入(対数値)	-0.132	0.195
本人の労働時間	0.000688	-0.000648
本人の通勤時間	-0.00476*	-0.00579*
【職種】基準：技能・作業,販売サービス等		
専門・技術職	0.279	-0.684*
教職	0.170	0.0173
事務職	0.124	-0.106
【学歴】基準：大学・大学院卒		
中学・高校卒	-0.153	-0.610
専門・専修卒	-0.0167	-0.116
短大卒	0.0256	-0.174
本人の年齢	0.013	0.0239
本人の生活に関する要因		
【同居の有無】基準：同一市町村外		
同居	0.727***	-0.599*
同一市町村	0.492**	0.0799
【市郡規模】基準：町村		
政令指定都市	0.198	0.179
政令指定都市以外の市	-0.027	0.248
夫家事時間	0.00235	0.00231
定数項	-0.214	-0.493
観測数	517	314

注：それぞれ***1% **5% *10%水準で有意

第4項 結果の解釈

結果より、育休の利用可能性は女性非正規労働者だけではなく、女性正規労働者の就業継続に対しても効果がないことが分かった。これは、育休は子が産まれて1歳になるまでの期間で取得し、その後職場復帰することが一般的であることから、育休の取得が進んでいる女性正規労働者にとっては制度の特性上、短期的な就業継続を実現させていると考えられる。しかし、推定結果より、育休そのものが労働者の就業継続に対して有効な制度でない可能性が示唆された。

現状、育休の取得が進んでいない女性非正規労働者ではあるが、就業継続に対して効果がない現行の育休を推進することは、取得する労働者にとっても、一時的な労働力の低下を被る事業主にとっても望ましい状況であるとは言えない。よって、次章では現行の育休を大幅に是正することによって、労働者の就業継続に対して効果がある政策提言へと繋げる。

第4章 政策提言

第1節 政策提言の方向性

分析結果より、育休の利用は1年後の就業継続にも、3年後の就業継続にも効果がないということが明らかになった。そこで、本稿では、育休の代替制度も含め育休として1つに統括し、これまでの育休に代わる新しい「育児応援制度」の制定を提言する。さらに、育休の取得を促進するための政策と新しい制度に伴うゆがみを補填する政策も提言する。

第2節 育休の是正

第1項 育児応援制度の整備

(1) 育児応援制度の制定

前章の分析では、女性非正規労働者にとって短期的・中期的のどちらも就業継続に効果は見られなかった。そこで、女性非正規労働者が就業継続できるような育休にするために、育休とその周辺制度を統括したものを「育児応援制度」とし、これまでの育休に代わる新たな制度として制定することを提言する。図11は現行の育休の法律内の位置づけから、「育児応援制度」に至るまでの概要を表している。

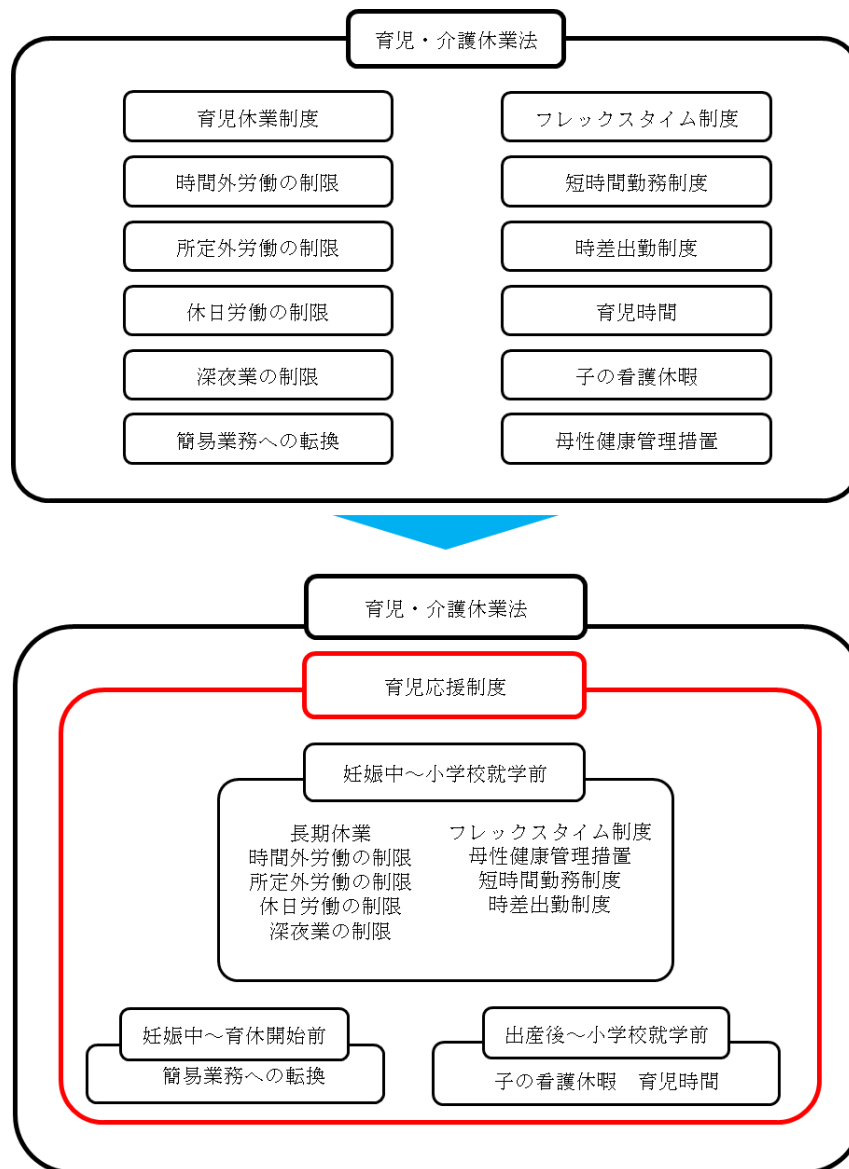


図 11 育児・介護休業法について

注) 厚生労働省「あなたも取れる!産休&育休」,「育児・介護休業法のあらまし」より筆者ら作成

現在、育休の周辺制度は利用できる期間が統一されておらず、それぞれの制度利用をする際に申請書を作成し、申請をする必要がある。それらを 1 つにまとめることで、分かりやすく、利用しやすい制度になると考える。さらに、妊娠時から育休復帰後までサポートするために、一部周辺制度の期間を延長する。妊娠中から子どもが小学校就学前まで利用できる制度として、労働時間関係の制度が挙げられる。仕事と育児を両立するためには、育児が落ち着くまで育児時間の融通を利かせることや、母体を守るために産後しか使えなかった休日労働・時間外労働・所定外労働を産前から利用できるようにすることが必要だと考える。また、育児中の母親は、心身ともに衰弱すると思われるため、子どもが 3 歳になるまでは、積極的に病院を活用できるようにし、早期発見早期治療に繋げる。さらに、簡易業務への転換は、妊娠中の母親だけでなく、医師の許可を得て、やむを得なく産後休業を 6 週間で切り上げた者でも使えるように利用期間を延長した。育休中のみ使える育児時間は、元々子どもが 1 歳になるまでと定められていたが、育児は 1 年間で終了するわけ

ではないので小学校就学前まで延長する。このように、期間を調整したことで、制度利用の幅が広がると考えられる。

(2)育休取得条件緩和

現状分析より、非正規労働者の育休取得条件が厳しく取得が阻害されているため、有期契約労働者の取得条件を緩和することを提言する。育休取得条件は、同一の事業主に引き続き 1 年以上雇用されていることであるが、1 年以上雇用を 6 ヶ月雇用に短縮する。平成 28 年に有期労働契約者の育休取得条件は緩和されたが、「同一の事業主に 1 年間雇用され続けること」という条件に変更はなかった。また、総務省「平成 24 年度就業構造基本調査」によると、雇用契約期間の定めがある非正規労働者について、嘱託、パート、契約社員等の 1 回当たりの雇用契約期間をみると「6 ヶ月超 1 年以下」が最多で 41.1%を占め、派遣社員やアルバイトでは「1 ヶ月以上 6 ヶ月以下」が多く、それぞれ 59.5%、41.2%であった。このことから、女性非正規労働者が 1 年間連続で雇用され続けることは容易ではなく、不透明な条件と考え、女性非正規労働者の育休取得率が伸びない原因と推測した。そこで、6 ヶ月に短縮することによって、女性非正規労働者の取得率向上が見込まれる。

第 2 項 育児休業給付金対象者の拡充

(1)育児休業給付金対象者の拡充の概要

現在、育休取得者のみに支給されている育児休業給付金であるが、育児応援制度の中で、長期休業を利用した労働者に加え、短時間勤務のみ利用した労働者も育児休業給付金支給の対象者にすることを提言する。

短時間勤務のみを利用した労働者は、本来の就労時間を短縮して働いているが、その分育児に時間を充てることができないため、保育所などに預ける必要があると考える。しかし、短時間勤務を選択したことにより収入が少なくなるため、その収入の中で保育所に預ける費用を賄うことは難しいのではないかと推測する。そこで、短時間勤務のみを取得した労働者に、短縮した分の賃金を育児休業給付金として支給し補填を行う。

(2)拡充にあたり発生する課題

育児休業給付金は雇用保険から出される給付金のため、給付を受けたいと考えている労働者は雇用保険に加入していることが絶対条件になる。

また、現在育児休業給付を受けている労働者は育休取得者のみであるため、対象者枠が拡充した場合の国の負担額と、社会への効果を検証する必要がある。

(3)課題へのアプローチ

制度の改革によって、育休取得者の増加が見込まれるが、全く新しい制度となるため、具体的な増加数は推定困難だと言える。また、育児休業給付金を短時間勤務利用者にも給付する場合、育児応援制度利用期間と収入の情報が必要となる。しかし、育児応援制度利用期間や個人の要因で育児休業給付金の支給額は変わるため、育児休業給付金の取得に多様性が生まれる。これらのデータの収集ができれば、費用対効果を検証することができるため、今後さらなる情報の収集を行い、費用対効果を出すことを今後の課題とする。

第3節 育児応援制度をサポートする政策

前節では、現在の育休条件を見直し、新しい制度である育児応援制度の制定を提言した。本節では、育児応援制度を利用するにあたり、本人や企業への影響を考慮した政策を提言する。

第1項 シルバー人材⁵の活用

(1) シルバー人材の活用の概要、有効性

育児応援制度が制定され、取得者の増加による労働力の低下というリスクが発生する。その問題を改善すべく、本稿ではシルバー人材の登用を提言する。シルバー人材の中でも、既存のシルバー人材センターからの派遣などではなく、育休取得者と同じ企業を退職したシルバー人材の登用をこの政策の要とする。

現在、図12のように育休の取得で抜けた労働力を補填する方法として、玉突き式に労働力を動かす「順送り方式」と、一人一人の仕事量を増やす「分担方式」の2種類がある。

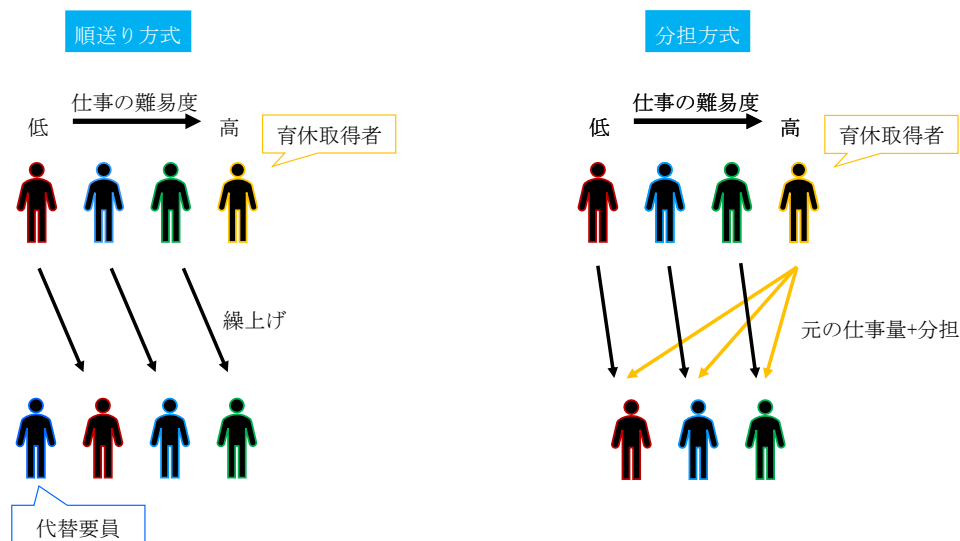


図12 従来の労働力補填方法

注)脇坂(2011)より筆者ら作成

第1章で述べた通り、現在、厚生労働省が中小企業向けに代替要員を配備し、育休明けの従業員を復職させた場合、助成金を支給する制度がある。しかし、現在はアルバイトや派遣等を代替要員としているため、その効果はあまり見られていない。例えば、育児応援制度の利用者が特別な資格を有する場合や替えの利きづらい人材である場合、新たに有期の人材を雇用しても、代替要員として機能するとは考えにくい。さらに教育コストがかか

⁵ シルバー人材とは、働くことを通じて、地域社会の日常生活に密着した臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務を行う高齢者のことである。

ってしまうため、あまり効率的ではないと言える。
そこで、図 13 のような、育児応援制度利用者の所属する企業で定年退職したシルバー人材を有期に再雇用し代替要員とする「補完方式」を提言する。

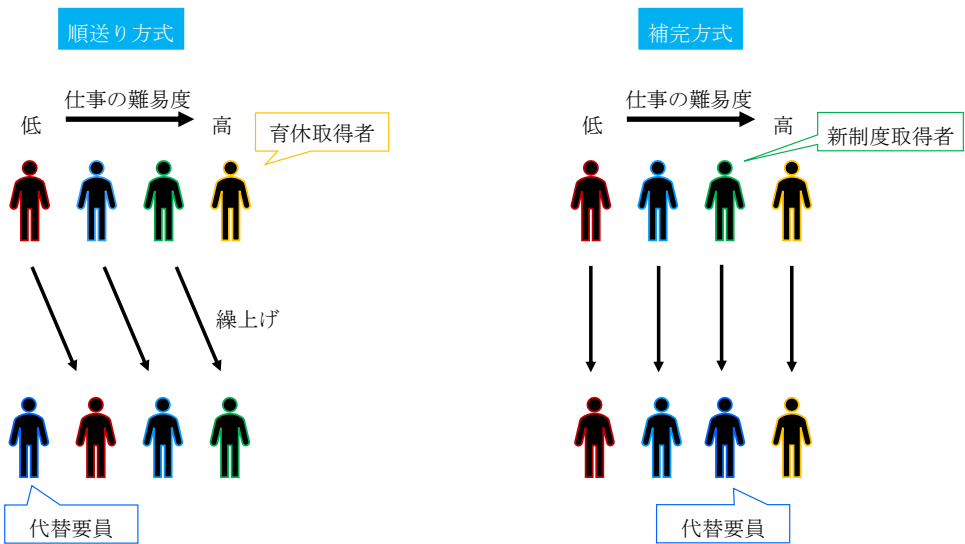


図 13 本稿の提案する労働力補填方法
注)筆者ら作成

実際に、その企業に勤めていたという経験があれば、企業としても教育コストは発生しにくい。また、図 14 は高齢者の労働に対する考え方を示しており、退職後も働きたいと考える高齢者は、79.7%存在するため、実現可能性は低くはないと考える。

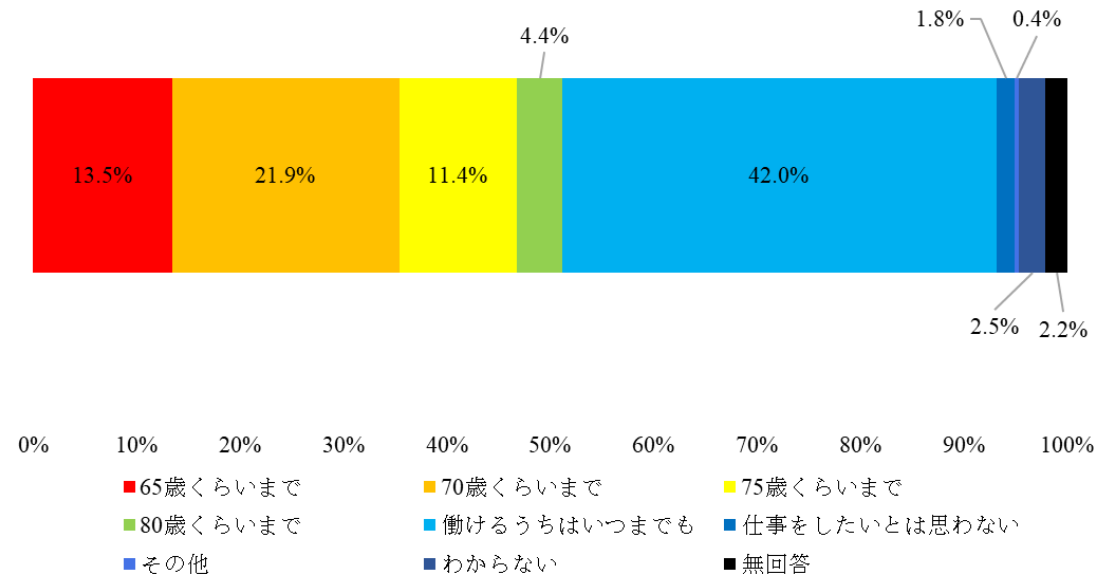


図 14 高齢者の労働に対する考え方
資料：内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」（平成 26 年）より筆者ら作成

注)調査対象は、全国 60 歳以上の男女。現在仕事をしている者のみを再集計

具体的には、実際に育児応援制度の利用希望者が出た場合、代替要員として働く旨を退職前に契約する。そして、有期に再雇用された際に、「中小企業両立支援助成金」育児休業等支援コースの代替要員確保時に相当するとみなし、助成金を支給する。

一方で、シルバー人材が有期の雇用に応じるかどうか、また、現役時代よりも低い役職につくことに不満を抱えないかなどが懸念される。

(2)シルバー人材への上乗せ金

シルバー人材を代替要員として採用した場合、短時間勤務や簡易作業を指示される可能性がある。その際、退職前より賃金は減少してしまうことが考えられる。賃金の低下を防ぐために高年齢雇用継続給付を利用する。高年齢雇用継続給付とは、60 歳を過ぎた高年齢者が就業した場合、60 歳以降の賃金が 60 歳時点の 75%未満となる人に給付をする制度である。この制度を利用することで、高年齢労働者は、退職前とさほど変わらない収入を得ることができ、低い役職に就いた際の不満を多少は緩和できると考える。

第 2 項 次世代法に基づく行動計画策定の全企業義務化

女性非正規労働者の仕事と育児の両立を図るために、全企業で次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を義務化することを提言する。

第 1 章で述べた通り、現在、従業員数が 101 人以上の企業にはこの一般事業主行動計画の策定が義務付けられている。実際に、女性非正規労働者が育児応援制度を利用するためには、国が制度を整えるだけでなく、企業単位での取り組みが重要になると考える。そこで、従業員数が 100 人以下の企業もこの行動計画を策定することを義務付け、さらに、現在の育休で行動計画を策定済みの企業にも、育児応援制度の制定とともに再策定を義務付ける。

第 3 項 保育所入園予約制度の改善

現在、保護者が育休を満期消化した後の入園は難しく、年度初めに育休を切り上げて、子どもを 0 歳のうちから保育所に預ける人が多くなっている。そのため、2016 年 8 月、厚生労働省は認可保育所入園予約制を導入するよう各自治体に促した。

認可保育所入園予約制は、1 歳児クラスからの入園が難しいため、0 歳児のクラスに途中入園枠を設け、あらかじめ予約した人を入園させることで育休を利用した保護者が育休明けに子供を保育園に預けやすくする制度である。さらに、育休を年度途中で満期消化した後も保育所に入園できるように、年度初めから 1 歳児クラスの入園枠も確保して予約者を入園させている。

育休取得者にとって年度の途中から保育所に入園できることは、早期の職場復帰に繋がる良い制度であるかもしれない。しかし、その一方で、時期的に急ぐかどうかに基づいて入園枠を確保するものであるため、本当に保育を求めている人が入園予約制利用者よりも入園しづらくなるという逆転現象が懸念されている。

そこで本稿では、長期休業利用者よりも保育の必要性が高い長期休業以外の選択肢(短時間勤務等)を選んだ育児応援制度利用者と就業している育児応援制度非利用者への支援が必要であると考え、彼らが優先的に保育所に入園できる制度を提言する。

図 15 は保育所の入園予約から入園までの流れを表している。育児応援制度で長期休業を利用する場合は、これまでの認可保育所入園予約をするときと同じく、休業中に申し込み

をする。一方で、育児応援制度非利用者や短時間勤務を利用した場合、産後休業を 8 週間取得した後、すぐに職場復帰する。入園予約をしてから、入園の確定に 2 ヶ月近く要するため、職場復帰と同時に入園予約をする場合、産前から申し込みをできるようにする。

また、現在の入園予約制は、認可保育園でのみ行われているが、無認可保育所でも入園予約を可能にする。就業している育児応援制度非利用者が認可保育所入園予約制を利用できるようになることで、育児応援制度を利用できなかった場合でも、安心して子供を育てながら就業継続をすることができる。そして、図 15 のように長期休業以外の育児応援制度を選択した場合でも、仕事と育児の両立をすることが可能となる。東京都小平市や京都府向日市などのホームページを見ると、0 歳児の受け入れは各保育所によって異なるが、生後 57 日以降の受け入れをしているところが多くみられることから、実現可能性は低くないと考える。

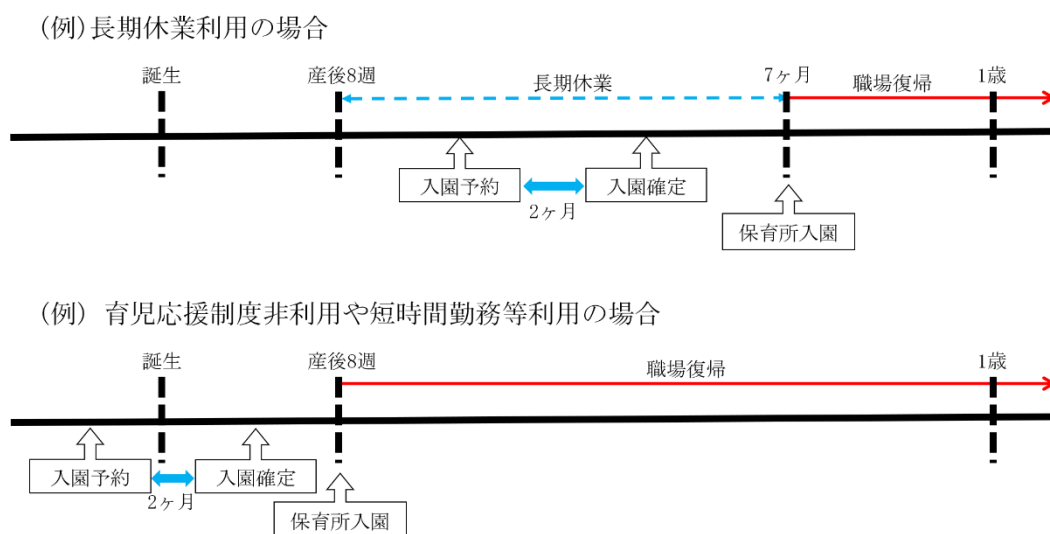


図 15 保育所の入園予約制改正案

注)筆者ら作成

おわりに

本稿では、出産を機に離職しやすい女性非正規労働者に育休を取得させ、就業継続してもらうことを目的とし、育休取得が女性非正規労働者に効果があるのかをみるために分析を行った。しかし、育休は非正規労働者に効果が見られないため、育休制度自体の概念を変えることで、女性非正規労働者のみならず、全女性労働者が取得しやすい育児応援制度を政策として提言した。長期休業含め、その他の育休に関する制度を統括することで様々な支援制度が利用できるようになる。また、育児応援制度を利用することで企業に生まれるゆがみをシルバー人材の登用などにより補填することができる。それにより、企業側も育児応援制度を利用しやすい職場環境になると考える。

本稿は女性非正規労働者に着目し、女性非正規労働者がより取得しやすい育児応援制度を提言した。今回提言した政策が、現実に適用された場合、女性非正規労働者により有効な制度にするためにより詳しい分析を行うことを今後の課題とする。

先行研究・参考文献

(参考文献)

- 坂本有芳(2009)、「人的資本の蓄積と第一子出産後の再就職課程」、国立女性教育会館研究ジャーナル/国立女性教育会館編、13号、pp.59-71.
- 坂本有芳(2012)、「出産離職のイベントヒストリ分析」、『社会科学研究』、64巻1号 pp.90-113.
- 駿河輝和・張建華(2003)、「育児休業制度が女性の出産と就業継続に与える影響について—パネルデータによる計量分析」、『季刊家計経済研究』、SUMMER No.59、pp.56-63.
- 西本真弓・駿河輝和(2002)、「育児支援策が出生行動に与える影響」、『季刊社会保障研究』、Vol.37, No.4、pp.371-379.
- 西本真弓(2004)、「育児休業取得とその取得期間の決定要因について」、『日本労働研究雑誌』、46巻6号、pp.63-75.
- 樋口美雄(2007)、「女性の就業継続支援策：法律の効果・経済環境の効果」、三田商学研究、Vol.56, No5、pp.45-66.
- 的場康子(2014)、「子どものいる女性の再就職の実態と課題」、Life Design Report2014.7、pp.23-32.
- 森田陽子・金子能宏(1998)、「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」、『日本労働研究雑誌』、40巻9号、pp.50-62.
- 山上俊彦(1999)、「出産・育児の女子就業と両立可能性について」、『季刊社会保障研究』、Vol.35 No.1、pp.52-64.
- 脇坂明(2011)、「均等法後の企業における女性の雇用管理の変遷」、『日本労働研究雑誌』、10月号 No.615、pp.38-51.

(参考 URL)

京都府向日市ホームページ

(<http://www.city.muko.kyoto.jp/kurashi/kosodate/kosodatesien/1449541368759.html>)

最終アクセス日 2018 年 10 月 27 日

厚生労働省「Q&A～高年齢雇用継続給付～」

(<https://www.mhlw.go.jp/>)最終アクセス日 2018 年 11 月 8 日

厚生労働省「あなたも取れる！産休&育休」

(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/31.pdf>)

最終アクセス日 2018 年 11 月 8 日

厚生労働省「育休復帰支援プラン策定のご案内」

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html>)

最終アクセス日 2018 年 11 月 9 日

厚生労働省「育児・介護休業法について」

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>)

最終アクセス日 2018 年 10 月 24 日

厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355354.pdf>)最終アクセス日 2018 年 11 月 8 日

厚生労働省「育児休業や介護休業をする方を経済的に支援します」

([https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/keizaisien3003.pdf)

[Koyoukintoujidoukateikyoku/keizaisien3003.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/keizaisien3003.pdf))最終アクセス日 2018 年 11 月 8 日

厚生労働省「一般事業主行動計画の策定・届出等について」

(<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>)最終アクセス日 2018 年 11 月 8 日

厚生労働省「改正育児・介護休業法等について」

(https://www.keidanren.or.jp/policy/2016/059_shiryo1-1.pdf) 最終アクセス日 2018 年 10 月 25 日

厚生労働省「次世代育成支援対策推進法の概要」

(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/jisedai-suisinhou-gaiyou.html>)

最終アクセス日 2018 年 11 月 8 日

厚生労働省「特別養子縁組制度について」

(<https://www.mhlw.go.jp/>) 最終アクセス日 2018 年 10 月 24 日

厚生労働省「平成 25 年度育児休業制度に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

(<https://www.mhlw.go.jp/>)、最終アクセス日 2018 年 10 月 25 日

厚生労働省「フレックスタイム制の適正な導入のために」

(<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/library/2014318104110.pdf>)

最終アクセス日 2018 年 11 月 8 日

厚生労働省 両立支援のひろば

(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/manual.php>)最終アクセス日 2018 年 11 月 8 日

国立社会保障・人口問題研究所

「第15回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」

(<http://www.ipss.go.jp/index.html>) 最終アクセス日 2018年10月24日

首相官邸、政策会議

(<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/kettei.html#saikou2013>)

最終アクセス日 2018年11月9日

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/index2.html#kekka>) 最終アクセス日 2018年11月8日

東京都小平市公式ホームページ

(<http://www.city.kodaira.tokyo.jp/kurashi/049/049317.html>) 最終アクセス日 2018年10月27日

内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書平成29年版」

(<http://www.gender.go.jp/index.html>) 最終アクセス日 2018年10月24日

日本こども支援協会「養子縁組と里親制度」

(<https://npojcsa.com/index.html>) 最終アクセス日 2018年10月24日

日本労働組合総連合会「非正規雇用で働く女性に関する調査 2017」

(<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20170825.pdf>) 最終アクセス日 2018年11月9日

ハローワークインターネットサービス「育児休業給付について」

(<https://www.hellowork.go.jp/index.html>) 最終アクセス日 2018年10月24日

連合非正規労働センター「第3回マタニティハラスメント(マタハラ)に関する意識調査」

(<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20130522.pdf>)

最終アクセス日 2018年11月9日

(データ出典)

家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」