

育児支援策が出生行動に与える影響

駿河輝和
西本真弓

I はじめに

我が国の合計特殊出生率は、4.32となった戦後の第1次ベビーブーム以後急速に低下を始めたが、1950年代半ばから1970年代半ばまでは2を少し上回る水準で安定していた。その後再び緩やかな低下が始まり、1998年時点では、1.38まで下がっている。こうした少子化の傾向は、様々な要因によって引き起こされているが、その要因の一つとして女性の就業率の上昇があげられるだろう。

我が国では、1986年に男女雇用機会均等法が施行されてから、女性も雇用者としての就業の機会が増加した。一方、家事・育児は女性が担うという役割分担の考え方が根強く残っていたこと、制度としての子育て支援が遅れていたことなど、就業と出産・育児の両立は女性にとって容易なことではなかった。就業と出産・育児がトレードオフの関係にあるという状況下では、女性の就業率の上昇は少子化を促す結果となる。

そこで、継続就業を望む女性が就業と出産・育児を両立できる環境を作るために、我が国では、1992年4月1日より育児休業法が施行され、育児休業に関する制度を創設するための規定のほか、全面的な休業以外の方法で子の養育を容易にするために、勤務時間の短縮等の措置を事業主に義務づける規定が設けられた。

育児休業法で規定する「子を養育するために休業する制度」を育児休業制度という。育児休業法の施行前の1990年度には育児休業制度を規定し

ている事業所の割合が21.9%であったが、施行後の1993年度には50.8%、1996年度には60.8%の事業所で育児休業制度が規定され¹⁾、育児休業制度を規定する事業所の割合が急速に高まったことがわかる。

以上のことから、近年、就業と出産・育児の両立を促進するための制度が整ってきたといえるが、これらの制度を実際に取得する立場からは、現状がどのように捉えられているのかを以下でみてみる。

厚生省大臣官房政策課が実施した『平成9年結婚と出生・育児に関する基礎的調査』²⁾(1997)では、子育て支援策が採られたならば理想子ども数を持つとすると答えた女性の割合が示されている。ここでは、保育所の充実が実現されたら理想子ども数を持つとすると答えた女性が43%で最も多くなっている。次いで、子育てに理解ある職場環境の整備をあげた女性が39.3%で多くなっており、育児休業や子どもの病気等での休暇がとりやすい職場環境が求められている。子育て支援策の充実が出生を促進する可能性があることがわかる。

表1には国立社会保障・人口問題研究所が実施した『第11回出生動向基本調査』(1999)における第1子の乳児期における妻の就業と保育状況が示されている。第1子の乳児期に保育を担当した者と利用した制度が示されているが、就業していない妻と就業している妻を合わせた総数でも、育児休業制度や保育施設の利用より夫や親に保育を手助けしてもらった場合の方がかなり多いことがわかる。また、就業していない妻と就業している

表1 第1子の乳児期における妻の就業と保育状況(複数回答)

保育担当者・利用した制度	総数	不就業の妻	就業の妻		
			雇用者	自営・農業	パート・臨時
妻	100	100	100	100	100
夫	33.9	36.7	20.8	37.6	22
同居の親	19.2	12.1	44	38.1	28.6
夫の親	14.8	9.2	33.3	30	25
妻の親	4.4	2.9	10.7	8.1	3.6
近居の親	16.7	14.4	26	17.7	28.5
夫の親	4.1	3	8.4	5.7	7.7
妻の親	12.6	11.4	17.6	12	20.8
その他の親族	2.5	1.7	4.6	5.7	4.2
認可の保育所	2.8	0.5	12.7	3.4	8.3
企業内保育所	0.6	0	3	0.2	1.2
その他の保育施設	0.9	0.3	4.1	0.7	3
個人家庭保育やベビーシッター	1.1	0.2	4.2	1.7	7.7
育児休業	2.8	0.7	14.5	0.2	1.8
標本数	5811	4348	888	407	168

資料) 国立社会保障・人口問題研究所『第11回出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査)第I報告書——日本人の結婚と出産——』(1999)による(調査年次は1997年)。

注) 対象は、子どもを1人以上産んだ夫婦で、その子の乳児期の保育の担当者、および妻の就業状況が記入されているもの。主たる保育の担当者についての回答は複数選択であり、標本数に対する割合(%)として表示。

妻を比較してみると、就業している妻は親への依存が大きくなっている。これは、就業している妻が、育児休業制度や保育施設の利用だけでは子育て期を乗り切ることが難しく、近親者による家事・育児の援助をかなり受けていることを示していると考えられる。

平成4年と平成9年に経済企画庁国民生活局が実施した『国民生活選好度調査』(表2)においても、出生率の低下原因として、男女共に「子育ての費用の負担が大きいため」と「外で働く女性が増えたが育児を容易にする施設・制度が不十分でないから」をあげた人が特に多くなっている。「子育ての費用の負担が大きいため」を選択した者の割合については、4年度、9年度ともに男女間の大きな差は見られないが、「育児を容易にする施設・制度が不十分でないから」を選択した者の割合については、男性に比べて女性の方が多くなっている。このことから、男性に比べて、実際に育児と就業の両立を迫られている可能性の高い女性の方が、施設・制度の現状に不満を持っている者が多いといえるだろう。

また、平成4年度の調査が実施された平成4年

6月時点では、育児休業法が施行されてからほんの2ヵ月しか経っておらず、育児休業制度をはじめ、勤務時間の短縮等の措置が充分整備されていなかった可能性が高い。しかし、平成9年度の調査では育児休業法が施行されてから5年が経過しており、育児休業制度については6割以上の事業所で規定されているにもかかわらず、「育児を容易にする施設・制度が不十分でないから」をあげた女性は約5%減っただけで、まだ半数以上の女性が施設・制度の不十分さをあげている。

以上のことから、出産者や育児中の者に対する企業の制度や配慮に関しては、以前に比べて整ってきてはいるものの、まだ改善すべき点があると思われる。子育て支援策が採られたならば理想の子ども数を持つとする女性がいる中で、まだまだ仕事と子育ての両立が困難であると感じている者が多いことを考えると、実際にそれらの制度を利用し、出産・育児と就業の両立を支援することができていない可能性があるという問題点もあげられる。

こうした育児支援が出生行動にどのような影響を与えるかに注目し、実証分析を行っているのは、

表2 出生率低下の原因(複数回答)

出生率低下の原因	平成4年度		平成9年度	
	男性	女性	男性	女性
総数	1148	1292	1787	1986
家が狭いから	18.3	17.1	14	9
生活環境が悪くなったから	22	18	15.2	14.8
多様な楽しみができたから	14.1	14.8	17.6	15.4
子育ての費用の負担が大きいため	56.6	52.8	56.3	56.9
育児を容易にする施設・制度が充分でないから	45	56.7	38.9	51.8
子どもを嫌いな人が増えたから	1.7	1.5	3	1.8
子どもを作る必要性を感じなくなったから	9.3	8.7	13.8	12
結婚するのが遅くなったから	19.3	19.3	27.5	29.9
子どもの将来が不安だから	12.1	15.2	13.8	15.2
身近に子どもの世話をする人がいないから	6.2	7.7	7.3	7.7
避妊技術が発達したから	6.4	4.9	3.6	4.2
結婚しない人が増えたから	24	25.2	29.3	30.7
子育ては肉体的負担が大きいため	7.8	8.4	5.7	5.5
その他	1.5	0.5	1.2	0.9

資料) 経済企画庁国民生活局『平成4年度 国民生活選好度調査』。

経済企画庁国民生活局『平成9年度 国民生活選好度調査』。

注) 『平成4年度 国民生活選好度調査』は、全国の20歳以上の男女個人を対象とし、平成4年6月に行われた調査。層化二段階無作為抽出法による3000の標本のうち、回答者数は2440人で回収率は81.3%であった。

『平成9年度 国民生活選好度調査』は、全国に居住する20歳以上59歳以下の男女を対象として平成9年5月29日から6月11日に行われた調査。層化二段階無作為抽出法による5000の標本のうち、有効回収数は3773人、回収率は75.5%であった。

両調査において、出生率低下の原因を3つまでの複数回答で尋ねており、総数に対する割合(%)として表示。

織田(1994)、塚原(1995)、樋口(1994)、森田・金子(1998)、高山・原田(1993)、松浦・滋野(1996)である。

育児休業制度と出生行動についての分析として、樋口(1994)が1987年の『就業構造基本調査』を用いて、育児休業実施割合が出産に与える影響を分析している。この中で育児休業制度を備えている企業に就職した方が子どもをもつ者が多い傾向が示されている。また、森田・金子(1998)は、1996年の『女性の職業意識と就業行動に関する調査』を用いて、就業行動と出生行動および賃金水準と勤続年数の同時決定性を考慮した実証分析を行っている。この中で、育児休業を利用すると出生児数が増えることが示されており、樋口、森田・金子ともに育児休業制度が出生を促進するという結果を示している。

児童手当や育児休業中の所得と出生行動につい

ての分析としては、織田(1994)、塚原(1995)が、ヴィネット調査³⁾により、育児支援策の出生行動に対する影響を分析している。織田は、児童手当が出生行動に対して正の効果を与えることを示しているが、育児休業中の給与保障に関してはあまり有意な結果が得られていない。また、塚原は、児童手当の上昇が出生確率を高め、育児休業期間中の所得保障があれば出産に踏み切りやすくなることを明らかにしている。高山・原田(1993)は、1985年の都道府県別データを使用して出生率の分析を行い、その推定結果を用いて児童手当が出生率に与える効果も試算している。その結果、児童手当の出生率に対する効果はあまり大きくないことを示しており、児童手当や育児休業中の所得が出生行動に与える影響は共通した結果が導き出されていない。

また、松浦・滋野(1996)は、1989年の『家計

調査』と『貯蓄動向調査』の個票データを用いて、家計の出生行動と妻の就業行動を関連させた分析を行っている。直接的な育児支援に関する分析は行っていないが、得られた推定結果より、25～29歳の階層では社会的制度の整備や育児手当・子どもの扶養控除の充実などが出生率の上昇に寄与すると述べている。

以上のように、育児支援と出生行動についての研究において、育児休業制度の有無や利用、休業中の金銭的補助等が出生行動に与える影響を分析した論文はあるが、企業別データを使って育児休業制度とそれ以外の育児支援策が就業と出産の両立にどのような影響を与えるかを明らかにしている実証分析はないように思える。そこで、本研究においては、出産・育児と就業の両立に着目して、育児支援策が就業している女性の出生行動にどのような影響を与えるかを実証分析する。

II 分析におけるデータとモデル

ここでの分析の目的は、企業におけるどのような制度が女性の就業と出産の両立を促進するのか、またどのような企業側の配慮が女性の就業と出産の両立促進への要因となるのかを明らかにすることである。

実証分析には『平成8年度 女子雇用管理基本調査』⁴⁾の企業別データを用いた。この調査は9大産業に属し、5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所のうちから、一定の方法で抽出した約10000事業所を対象とする調査である。調査実施期間は平成8年7月1日から7月31日までで、調査対象企業は、特に断りのない限り、平成8年7月1日現在の状況について記入している。

被説明変数に「女子従業員における出産者数の割合」を用いている。「女子従業員における出産者数の割合」とは、平成7年4月1日から平成8年3月31日までの女性の出産者数を女性常用労働者数で割った値である。この調査における常用労働者とは、期間を定めずに又は1ヵ月を超える期間を定めて雇用されている者及び臨時、日雇、パートタイム労働者等で、前2ヵ月の各月におい

て18日以上雇用されている者である。一方、育児休業制度が対象となる労働者は、日々雇用及び期間雇用を除く労働者であり、育児休業対象外の労働者が含まれている可能性がある。

しかし、期間雇用者に関しては、労働契約で形式上期間を定めて雇用される者であっても、経済的事情の変化による余剰人員の発生等特段の事情がない限り、当然に更新されることとなっている場合は、実質上期間の定めのない労働者として育児休業の適用対象となり得ること、企業によって育児休業対象者の適応範囲がまちまちで、育児休業法で定められた適応範囲が最低条件であり、より寛大な適応範囲が定められている可能性があることから推測すると、育児休業対象外の労働者が含まれていたとしてもその数は少ないと思われる。

また、事業主は育児休業を取得せずに子を養育する労働者のために、短時間勤務制度等の措置を講じなければならないが、これらの措置については日々雇用者を除くすべての労働者が対象となっている。推定の説明変数には短時間勤務制度等の措置があるかどうかのダミー変数を用いていることから、育児休業対象外の労働者や育児休業を取得しない労働者における影響もみることができると考える。

推定モデルとしては、被説明変数の値をみると0となる場合が多く、0でセンサーされていると考えられるので、Tobitモデルを用いている。ただし、データは調査時点で就業している女性に限られており、非就業の女性に関するデータは観測できない。よって、女性が継続して就業していた場合、どのような要因が出産に影響するのかについての分析であるという点に留意する必要がある。しかし、ここでの分析結果は、継続就業の意思があるにもかかわらず、出産時の企業における制度や配慮が不十分であったがために継続就業を断念し、労働市場から撤退した非就業の女性にとって、どのような要因が継続就業しながら出産するという選択肢を広げる可能性があるのか、つまり継続就業と出産の両立の可能性を高くするのかという意味も含んでいる。よって、分析結果から女性の就業と出産の両立に影響する要因を明らかにする

ことができると考える。

また、高齢の女性が多い事業所では、出生者数の割合は当然少なくなる。しかし、この調査では女性労働者の年齢構成等に関する直接的なデータはない。この点については、ある程度、産業別ダミー、事業所規模ダミーで調整することができると思われる。

説明変数については、組合ダミー、育休ダミー、育休対象者ダミー、金銭支給ダミー、昇給ダミー、復職後賃金ダミー、能力措置ダミー、復職後職場ダミー、支援制度ダミー、産業別ダミー、事業所規模ダミー、都道府県別ダミーを用いている。表3に記述統計量を示している。

まず、組合ダミーとは、組合がある事業所を1とするダミー変数である。育休ダミーは、育休休業制度がある事業所を1としている。育休対象者ダミーは、配偶者が常態として子を養育することができる者である労働者を育休休業制度の対象と

している事業所、つまり、子を養育する人がいるにもかかわらず、育休休業を取ることが可能である事業所を1としたダミー変数である。

金銭支給ダミーとしては、100%支給ダミー、定率支給ダミー、定額支給ダミーを用いている。子が1歳未満の休業期間中に毎月会社から金銭の支給がある場合において、100%ダミーでは所定内給与の100%相当額を支給する事業所を1とし、定率支給ダミーでは定率により支給する事業所を1とし、定額ダミーでは定額により支給する事業所を1としており、毎月会社から金銭の支給がない場合と比べた値が示される。

昇給ダミーとして、育休休業を取得した者における休業期間中の定期昇給の取り扱いについて、定期昇給時期に昇給する事業所を1とする定期昇給ダミー、復職後に昇給する事業所を1とする復職後昇給ダミー、休業期間中の定期昇給は行わず、復職後の定期昇給に持ち越す事業所を1とする持

表3 記述統計量

変数名	観測値	平均値	標準偏差	最小値	最大値
女子雇用者数に対する出産者数の割合	7340	0.014	0.044	0	1
組合ダミー(労働組合あり)	7340	0.466	0.499	0	1
育休ダミー(育休休業制度あり)	7340	0.677	0.468	0	1
育休対象者ダミー(配偶者が養育可能)	7340	0.187	0.390	0	1
100%支給ダミー(会社から100%支給)	7340	0.003	0.057	0	1
定率支給ダミー(会社から定率支給)	7340	0.018	0.132	0	1
定額支給ダミー(会社から定額支給)	7340	0.005	0.071	0	1
定期昇給ダミー(定期昇給)	7340	0.252	0.434	0	1
復職後昇給ダミー(復職後昇給)	7340	0.171	0.377	0	1
持ち越し昇給ダミー(持ち越し昇給)	7340	0.221	0.415	0	1
復職後賃金ダミー(賃金を保証する)	7340	0.597	0.491	0	1
能力措置ダミー(能力措置を講じる)	7340	0.245	0.430	0	1
原職ダミー(復職後原職復帰)	7340	0.568	0.495	0	1
希望考慮復帰ダミー(復職後希望考慮復帰)	7340	0.049	0.216	0	1
短時間ダミー(短時間勤務あり)	7340	0.299	0.458	0	1
フレックスダミー(フレックスタイムあり)	7340	0.071	0.256	0	1
繰上げ下げダミー(時刻の繰上げ下げあり)	7340	0.188	0.391	0	1
労働免除ダミー(所定外労働免除あり)	7340	0.247	0.431	0	1
託児施設ダミー(事業所内託児施設あり)	7340	0.025	0.155	0	1
育児援助ダミー(育児経費援助あり)	7340	0.012	0.107	0	1
事業所規模ダミー(30-99人)	7340	0.306	0.461	0	1
事業所規模ダミー(100-299人)	7340	0.264	0.441	0	1
事業所規模ダミー(300-499人)	7340	0.067	0.250	0	1
事業所規模ダミー(500-999人)	7340	0.115	0.319	0	1
事業所規模ダミー(1000人以上)	7340	0.067	0.250	0	1

ち越し昇給ダミーを用いている。それぞれのダミー変数のパラメータは定期昇給がない場合と比べた値が示されている。復職後賃金ダミーは、復職後の賃金の取り扱いにおいて、休業前の賃金又はそれ以上の額を保障する事業所を1としている。

能力措置ダミーは、育児休業者に対する職業能力の維持、向上のために休業中の情報提供（社内報、職場・仕事に関する情報）や職場復帰のための講習などの措置を講じている事業所を1としている。

復職後職場ダミーには、復職後の職場・職種において、原則として原職復帰する事業所を1とする原職ダミー、本人の希望を考慮し会社が決定する事業所を1とする希望考慮復帰ダミーを用いている。それぞれの変数は、会社の人事管理等の都合により職場・職種を決定する事業所と比べた値が示される。

支援制度ダミーとしては、短時間ダミー、フレックスダミー、繰上げ下げダミー、労働免除ダミー、託児施設ダミー、育児援助ダミーを用いている。育児休業法では、事業主は、「短時間勤務制度」⁹⁾、「フレックスタイム制度」、「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」のいずれかの措置を講ずることとされている。労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするためのこれらの措置が出産にどのような影響を与えているかを明らかにするために、これらのダミー変数を用いた。それぞれの制度がある事業所を1としている。育児援助ダミーについては、育児に要する経費の援助措置を講じている事業所を1としている。ここでの育児に要する経費の援助措置とは、労働者がベビーシッター等外部の業者によるサービス等を利用した場合にその経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主がベビーシッター会社等育児に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度等をいう。

さらに、産業別ダミー、事業所規模ダミー、都道府県別ダミーも用いている。産業別ダミーは、産業を中分類に分けた職種を用いており、鉱業に従事する場合に比べてどの産業において出産しや

すい状況が整っているかをみることができる。事業所規模ダミーでは、事業所における従業員数が5～29人の事業所に比べて、どの規模の事業所が出生を促進するかをみることができる。都道府県別ダミーにおいては、沖縄県に比べてどの県が出生を促しやすいかを示している。

III 推定結果

表4に推定結果を示している。ただし、産業別ダミーと都道府県別ダミーは表から削除した。表4をみると、組合ダミー、育休ダミー、育休対象者ダミーはすべて有意に正が示された。これは、労働組合がある方が就業と出産の両立を促進することを示している。育児休業制度の規定については、育児休業法の中で、企業における育児休業法の規定の有無にかかわらず、労働者が育児休業を申し出た場合、事業主は原則としてこれを拒むことができないとされているが、やはり育児休業制度の規定がある方が就業と出産を両立させやすいという結果が示されている。また、子を養育する人がいるにもかかわらず、育児休業を取ることが可能である方が就業と出産の両立を促進することを表している。

金銭支給ダミーについては、100%支給ダミーは有意な負の結果が示された。定率支給ダミーについては負、定額支給ダミーについては正の値が示されたが、いずれも有意でない。出産に踏み切れない理由として経済的要因をあげる者が多いことから、労働者にとってはより多くの金銭が支給された方が出産に踏み切りやすいという出生促進の要因が考えられるが、推定結果はこの点と矛盾した結果が示されている。企業サイドからみると、支給する金額が多くなればなるほど企業にとっての大きなコストになるので、出産の可能性が高い労働者を採用しない、または辞めさせるという点があげられる。他方、金銭支給において優遇制度をとるのは、女性に継続就業を望んでいることを反映している可能性が大きいのだが、そういう仕事は仕事条件がよくないということも考えられる。100%支給ダミーに有意な負の結果が示されたこ

表4 「女子従業員における出産者数の割合」のTobitモデルによる推定結果

女子雇用者数に対する出産者数の割合	係数	t 値
組合ダミー (労働組合あり)	0.0087	2.334**
育休ダミー (育児休業制度あり)	0.0231	2.050**
育休対象者ダミー (配偶者が養育可能)	0.0089	2.419**
100%支給ダミー (会社から100%支給)	-0.0618	-1.888*
定率支給ダミー (会社から定率支給)	-0.0012	-0.118
定額支給ダミー (会社から定額支給)	0.0128	0.706
定期昇給ダミー (定期昇給)	0.0282	3.167***
復職後昇給ダミー (復職後昇給)	0.0194	2.132**
持ち越し昇給ダミー (持ち越し昇給)	0.0163	1.821*
復職後賃金ダミー (賃金を保証する)	0.0181	3.187***
能力措置ダミー (能力措置を講じる)	0.0125	3.619***
原職ダミー (復職後原職復帰)	-0.0132	-2.282**
希望考慮復帰ダミー (復職後希望考慮復帰)	-0.0205	-2.462**
短時間ダミー (短時間勤務あり)	0.0057	1.618
フレックスダミー (フレックスタイムあり)	-0.0065	-1.149
繰上げ下げダミー (時刻の繰上げ下げあり)	0.0109	2.801***
労働免除ダミー (所定外労働免除あり)	0.0000	-0.009
託児施設ダミー (事業所内託児施設あり)	0.0049	0.549
育児援助ダミー (育児経費援助あり)	0.0077	0.638
事業所規模ダミー (30-99人)	0.0250	4.196***
事業所規模ダミー (100-299人)	0.0475	7.690***
事業所規模ダミー (300-499人)	0.0690	8.954***
事業所規模ダミー (500-999人)	0.0795	11.128***
事業所規模ダミー (1000人以上)	0.0966	12.347***
定数項	-0.1456	-6.166***

サンプル数=7340 Log likelihood=452.03187

5136 left-censored observations at bfr≤0 2204 uncensored observations

資料) 労働省「平成8年度 女子雇用管理基本調査」。

注) ***は1%水準, **は5%水準, *は10%水準で有意。

とは、就業と出産の両立に対する正の効果より、負の効果の方が大きいことを表しており、金銭の支給を負担する企業では、就業と出産の両立が困難になることが示された。

昇給ダミーについては、定期昇給ダミー、復職後昇給ダミー、持ち越し昇給ダミーすべてで有意な正の結果が示された。しかもパラメータの大きさを比較すると、休業期間中であっても定期昇給時期に昇給することが最も出生を促進し、昇給が遅れるほど就業と出産の両立を促進する効果が少なくなることが示された。

復職後賃金ダミーと能力措置ダミーについては、共に有意な正の値が示されている。休業前の賃金又はそれ以上が保障されていること、そして休業者に対して職業能力の維持、向上のための措置が

講じられていることは、予想通り就業と出産を両立させやすくなることが示された。

復職後職場ダミーについては、原職ダミー、希望考慮復帰ダミー共に有意な負の結果が得られた。原職での職場復帰は、継続就業しながらの出産者を優遇している措置のように思われるが、逆にこういう措置がとられる仕事は過酷な労働が強いられる可能性が高いとも考えられる。小さい子どもを抱えながら過酷な労働が課せられることは、出産者の不安を大きくすると思われる。よって、復帰したときには原職にもどるという事業所では、就業と出産の両立を困難にする傾向があらわれると思われる。希望考慮復帰ダミーについては、原職ダミーより負の効果が大きかった。これは予想に反している。

支援制度ダミーについては、繰上げ下げダミーだけが有意に正の結果となり、その他の支援制度ダミーは有意な結果が得られなかった。繰上げ下げダミーが正の結果を示したことについては、例えば、保育所への送り迎え、子どもが病気になったときの通院等を考えると、育児と就業を両立していく上で、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度が有効という結果が示されたといえる。

産業別ダミーでは、ほとんどのダミー変数が有意な正の結果を示している。特に医療業、社会保険・社会福祉、精密機械器具製造業、金融・保険業、教育の産業では、他の変数より大きな正の値が得られている。一つには、これらの産業では女性の職場進出が進んでおり、他の産業と比べて女性の活用が積極的に行われていると思われる。よって、これらの産業では、女性が働きやすい環境が整っており、就業と出産の両立を促進する結果が示されたと考えられる。もう一つは、これらの産業では出産時期の女性のいる割合が高いため、「女性従業員における出産者数の割合」が高くなったと考えられる。

事業所規模ダミー⁶⁾については、すべて有意な正の結果が示された。パラメータの大きさを比べると、予想通り、事業所規模が大きくなるにしたがってパラメータの値も大きくなり、就業と出産の両立を促進する傾向がある。これは、一つには、事業所規模が大きくなるにしたがって育児休業取得者の仕事をカバーできる人員の確保が容易になるので、事業所規模が大きい方が出産に踏み切りやすい環境が整っているためと考えられる。またもう一つは、事業所規模の比較的大きいところでは、若い年代の女性がいる割合が高く、就業と出産の両立に関して正の結果が導かれるということも考えられる。

都道府県別ダミーについては、北海道、千葉県、東京都、愛知県、大阪府、和歌山県、山口県、愛媛県、鹿児島県が特に負の効果が強く出ている。東京都、大阪府、愛知県のような都市部では、やはり晩婚化、未婚化の傾向が強く、その結果、就業と出産の両立に対する負の効果が強く出ていると思われる。また、比較的負の効果が弱く出ている

るのは、有意な結果についてみると、福島県、新潟県、滋賀県、大分県である。このことから、地方においては都市部より就業と出産の両立を抑制する効果が小さくなっていることがわかる。

IV おわりに

本研究における分析の目的は、企業におけるどのような制度や配慮が女性の就業と出産の両立を促進するのかを明らかにすることであった。分析結果によると、子育て支援制度のうち、就業と出産の両立を促進するのは、育児休業制度が規定されている場合、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度がある場合である。育児休業法では、企業における育児休業制度の規定の有無にかかわらず、労働者が育児休業の申し出をした場合、事業主は原則としてこれを拒むことができないこととされているが、育児休業制度の規定がある方が育児休業を開始する環境が整っていると考えられ、就業と出産の両立を促進する。また、保育所等への送迎を考慮すると、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度があることも就業と出産の両立を促進すると考えられる。

育児休業中の昇給に関しては、育児休業を開始したことによって昇給が遅れることがない方が就業と出産の両立を促進し、賃金に関しても育児休業の開始により不利になるようなことがない方が就業と出産の両立を促進する。つまり、育児休業を取得することにより昇給や賃金に影響がでない企業では就業と出産の両立が促進される。また、労働組合がある企業、育児休業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でも就業と出産の両立が促進される。

育児休業中に会社から支給される金銭については、賃金の100%が会社から支給される場合、就業と出産の両立を抑制する結果が示された。これは、支給される金銭が会社にとって大きなコストとなり、出産の可能性の高い労働者を採用しない、または辞めさせる傾向があるからであると思われる。また、そのような優遇制度をとる仕事は仕事条件が過酷で、育児との両立が困難である可能性

も考えられる。

以上のことから、企業が子育て支援制度を積極的に実施し、育児休業者が育児休業を取得することによって昇給や賃金における金銭的な不利益を受けないように配慮し、育児休業者が容易に職場復帰できるように配慮することが就業と出産の両立を促す結果を導くことが明らかになった。

本研究では、企業別データを用いて企業における制度や配慮に対する既婚女性の出生行動への影響を分析したが、データ上の制限により、女性個人の属性や特質については考慮できなかった。また、非就業の女性に関するデータが得られず、サンプルセクションバイアスが発生している可能性もある。これらの点も考慮に入れた分析が今後の課題である。

付 記

この論文は、厚生科学研究「家族政策および労働政策が出生率および人口に及ぼす影響に関する研究」(平成8年度～10年度)および厚生科学研究政策科学推進事業「少子化に関する家族・労働政策の影響と少子化の見通しに関する研究」(平成11年度～13年度)プロジェクトの研究成果の一部を大幅に書き直したものである。厚生科学研究費の資金援助に感謝の意を表したい。

(平成13年9月投稿受理)

(平成13年9月採用決定)

注

- 1) 労働省『女子雇用管理基本調査』昭和63年度～平成8年度を参照。産業計における育児休業制度の規定割合である。
- 2) 厚生省大臣官房政策課『平成9年 結婚と出生・育児に関する基礎的調査』に基づく国立社会保障・人口問題研究所の集計である。正規就業(週35時間以上労働)で子どもを持っている女性において、子育て支援策が採られたならば理想子ども数を持つとすると複数解答にて答えた女性の割合(%)を示している。ここでの「子育てに理解ある職場環境の整備」とは、育児休業や子どもの病気等で休暇がとりやすいことなどをさす。「保育所の充実」とは、必要な人が必要なときに便利な場所で保育が受けられる環境などをさす。
- 3) 架空の状況設定を提示し、これに対する回答

を求めるという調査手法。

- 4) 労働省婦人局(1996)『平成8年度 女子雇用管理基本調査』。
- 5) ここでの短時間勤務制度とは、通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいい、労働基準法に規定する育児時間は含んでいない。
- 6) 事業所規模ダミーと他の変数との相関係数は、あまり大きな値は示されず、相関関係はない。

参考文献

- 織田輝哉(1994)『現代家族と社会保障 結婚・出生・育児』社会保障研究所編「第8章 出生行動と社会政策(2) ヴィネット調査による出生行動の分析」pp.151-180, 東京大学出版会。
- 経済企画庁(1997)『平成9年版 国民生活白書』。経済企画庁国民生活局『平成4年度 国民生活選好度調査』。
- 『平成9年度 国民生活選好度調査』。
- 厚生省(1996)『平成8年版 厚生白書』。
- (1996)『平成8年度 人口動態社会経済面調査報告 働く女性の出産』。
- 厚生省大臣官房政策課(1997)『平成9年 結婚と出生・育児に関する基礎的調査』。
- 国立社会保障・人口問題研究所(1999)『第11回出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査) 第1報告書——日本人の結婚と出産』。
- 総理府(1994)『平成6年版 女性の現状と施策』。
- 高山憲之・原田 泰(1993)『高齢化の中の金融と貯蓄』, pp.1-16, 日本評論社。
- 塚原康博(1995)「育児支援策が出生行動に与える効果について 実験ヴィネットアプローチによる就業形態別出生確率の計量分析」『日本経済研究』No.28, pp.148-161。
- 日本労働研究機構(1997)『女性の職業・キャリア意識と就業行動に関する研究 調査報告書 No.99』。
- 樋口美雄(1994)「第9章 育児休業制度の実証分析」『現代家族と社会保障 結婚・出生・育児』社会保障研究所編, pp.181-204, 東京大学出版会。
- 松浦克己・滋野由紀子(1996)『女性の就業と富の分配』, pp.25-60, 日本評論社。
- 森田陽子・金子能宏(1998)「育児休業制度の普及と女性雇用の勤続年数」『日本労働研究雑誌』第459号, pp.50-62, 日本労働研究機構。
- 労働省婦人局(1996)『平成8年度 女子雇用管理基本調査』。
- (するが・てるかず 大阪府立大学教授)
(にしもと・まゆみ 大阪府立大学大学院博士課程)