別添 3

厚生労働科学研究費補助金（政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業））
総括研究年度終了報告書

次世代育成支援対策推進法が出産、女性の就業継続に与える影響 ：21 世紀成年者縦断調査を用いた分析

研究代表者　水落　正明　南山大学総合政策学部准教授

研究要旨

本研究は、2005 年に施行された次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法）が、出産や女性の就業継続に与える影響を実証的に明らかにすることを目的としている。研究最終年度にあたる平成 25 年度は、「21 世紀成年者縦断調査」の個票データを用い、次世代法の施行によって、企業でどのような家庭と仕事の両立支援制度の整備が進んだのか、さらに出産や女性の就業継続にどのような影響があったのかについて分析した。補足的な分析として、「就業構造基本調査」の個票データを使い、出産および女性の就業に関する推定も行った。

「21 世紀成年者縦断調査」の個票データを用いた分析では以下のことが明らかになった。①次世代法施行後、仕事と子育ての両立支援制度を用意している割合の増加が、大企業（従業員数 300 人以上）が中小企業（従業員数 300 人未満）を大きく上回っている、②仕事と子育ての両立支援制度の利用しやすさの変化については、次世代法施行後、大企業と中小企業で差は生じていない。③次世代法施行後、大企業と中小企業の従業員間で出産確率に差は生じていない。④次世代法施行前は、大企業と中小企業の従業員とも出産で離職する確率が高かったが、次世代法施行後は、中小企業の従業員は依然として出産が離職確率を高めているが、大企業の従業員では、出産による離職への影響はなくなった。⑤個別の制度として育児休業制度が出産確率を高めるほか、子どものための看護休暇制度と短時間勤務制度が出産による離職確率を低減する。「就業構造基本調査」の個票データを使用した分析においても、出産と就業のトレード・オフの関係が強い第 1 子において、次世代法施行によって、出産しつつ就業を維持する確率が高くなっていることが明らかになっている。

以上の分析結果から、次世代法の施行が出産を促進するかについては不確定であるが、出産した場合の就業継続を高めるという点で効果的であることが確認できた。したがって、次世代法の導入は、少子化対策として一定の有効性を持った政策であったと評価できる。

A. 研究目的

日本の出生率は減少を続け、2012 年の合計特殊出生率は 1.41 であり、人口置換水準を大きく下回っている。低出生率は、公的年金や医療保障など社会保障システムに深刻な影響を与えるため、解決すべき問題として広く認識されている。これに対して政府は 1994 年のいわゆるエンゼルプラン以降、数々の少子化対策を実行してきた。そうした中、2005 年に次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法。）が施行された。次世代法は、企業に従業員の出産・子育てをサポートすることを義務付けるものであった。この次世代法の導入によって、特に女性は仕事と家族のバランスを取りやすくなり、それが出産と就業継続を促すと考えられる。したがって、その効果を測定することは政策的に重要であると考えられる。しかしながら、次世代法のこうした効果に関する研究は、ほとんど行われてきていない。そこで本研究では、データ分析を通して、次世代法が出産および女性の就業継続に与える影響を明らかにする。

B. 研究方法

次世代法の効果のとらえ方には 2 つの方法がある。一つは、次世代法の施行によって整備の進んだ制度や取り組みの影響を明らかにするものである。そして、その制度や取り組みの結果を次世代法の効果として解釈する。しかしながら次世代法は、幅広い制度および対象を含んで企業に取り組みを求めるものであり、個別の制度や取り組みの効果を明らかにするのは難しい。さらに、限定された制度や取り組みでとらえようとするならば、それは次世代法の効果を見る上で不十分なものになるであろう。

そこでもう一つの方法として、次世代法の総合的な効果を明らかにする、という分析方法も有効である。特に次世代法は施行時点で、企業規模によって強制力を変えている。すなわち、常用雇用者 301 人以上の企業（以下、大企業。）には、従業員へのサポートを義務化する一方、常用雇用者 300 人以下の企業（以下、中小企業。）には努力義務とするにとどまった。したがって、企業の従業員に対する支援は次世代法の導入によって差が出ており、これが企業規模間で出生および女性の就業継続の差を生み出している可能性がある。その差が次世代法の効果であると言える。本稿では、この準実験的状況を生かして、次世代法の総合的な影響についても明らかにする。

実際の分析手順としては、「21 世紀成年者縦断調査」（厚生労働省）の個票データを使い、最初に次世代法の施行によってどのような制度が整備されたのか確認した後、企業規模を用いた分析から次世代法の総合的な効果を確認し、最後に個別の制度の影響を明らかにする。これら複数の分析の知見によって、次世代法の効果を明らかにしていきたい。

また、「就業構造基本調査」（総務省）の個票データを使って、出産と女性の就業継続に関する補足的な分析を行うことで、本研究で得られる知見を、より頑健なものにする。

（倫理面への配慮）

本研究では個票データを取り扱うため、データの取り扱いについては細心の注意を払い、個人情報の保護に留意した。

C. 研究結果

「21 世紀成年者縦断調査」では、回答者の勤め先で、利用可能な仕事と子育てのための両立支援制度の有無と、制度がある場合には、利用に当たっての雰囲気として、利用しやすいかど

うかを質問している。そこで、最初に、制度の有無について分析した結果、次世代法施行前から大企業でも中小企業でも制度の導入が進んでいたが、次世代法施行後では、大企業のほうが、より多く導入するようになったことが明らかになった。一方、利用に当たっての雰囲気については、次世代法施行前は、大企業でも中小企業でも、やや利用しやすくなる傾向があったものの、次世代法施行後、そうした傾向について、大企業と中小企業で差は生じていないことが統計的に明らかになった。以上から、次世代法の施行によって、大企業において、仕事と子育ての両立支援制度の導入がより進み、それが出産や女性の就業継続に影響を与える可能性が示された。

続いて、次世代法の総合的な効果として出産確率および出産による離職確率に与える影響について推定を行った。出産に関する分析の結果からは、次世代法施行以降、大企業と中小企業の従業員間で出産確率に差は生じていないことが明らかになった。一方、出産による離職確率の推定結果からは、次世代法施行前は、大企業と中小企業の従業員とも出産で離職する確率が高かったが、次世代法施行後は、中小企業の従業員は依然として出産が離職確率を高めているが、大企業の従業員では、出産による離職への影響はなくなったことがわかった。すなわち、次世代法の施行によって、出産確率が高まることはなかったが、出産による女性の離職確率を低めることで女性の就業継続を促進していることが明らかになった。

最後に、両立支援制度の有無が出産と離職確率に与える影響について推定を行った。その結果、育児休業制度があることが出産確率を高めることがわかった。また、子どもの看護のための休暇制度と育児のための勤務時間短縮等が、離職確率を低めることがわかった。

これらの結果から、次世代法の総合的な効果の分析結果について解釈すると以下のようになる。育児休業制度は先行研究でも示されているように、出産を促進するものであるが、次世代法の施行によって、育児休業制度はそれほど導入が進んだわけではない。その結果として、次世代法の施行が出産に与える影響が確認できなかったと考えられる。それに対して、離職については、看護休暇や短時間勤務の制度があることが離職確率を低めることがわかった。次世代法の施行によって、これらの制度の導入が進んだことは既に確認しており、そのことが次世代法の効果として現れたと考えられる。

補足的に行った「就業構造基本調査」の個票データを使用した分析においても、やや弱い結果であるが、出産と就業のトレード・オフの関係が強い第１子において、次世代法施行によって、出産しつつ就業を維持する確率が高まっていることが明らかになっている。

以上、補足的な分析結果を含めて判断すると、次世代法の施行が出産に与える影響は不確定であるが、出産した場合の就業継続を促進しているという点で、影響があることが確認できた。次世代法が出産にともなう離職確率を減少させたことは、出産コストを減少させたと言え、長期的に考えれば、今後の出産年齢の女性就業者が直面する出産コストの減少を通じて、少子化に歯止めをかける可能性が示唆される。したがって、次世代法の導入は、少子化対策として、一定の有効性を持った政策であったと評価できるものと判断する。

D. 健康危険情報

なし

E. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

F. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし