

201301032B

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）

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

平成24年度～25年度 総合研究報告書

研究代表者 水落正明

平成26（2014）年 3月

別添 1

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）

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

平成 24 年度～25 年度 総合研究報告書

研究代表者 水落 正明

平成 26（2014）年 3 月

目次

| | |
|--|------------------|
| I. 総合研究報告 | 1 |
| 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 | |
| | 水落正明 |
| II. 論文（平成 24 年度） | |
| [1] 次世代育成支援対策推進法施行前後の企業の両立支援制度および夫婦の家事・育児分担の変化について：21 世紀成年者縦断調査を使った分析 | 7 |
| | 水落正明 |
| [2] 次世代育成支援対策推進法への企業の対応に関する聞き取り調査結果 | 25 |
| | 水落正明 |
| III. 論文（平成 25 年度） | |
| [1] 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使った分析 | 95 |
| | 水落正明 |
| [2] The effect of work-family balance policy on childbirth and women's work in Japan | 123 |
| | Masaaki Mizuochi |
| [3] The effect of work-family policy on fertility in Japan | 141 |
| | Masaaki Mizuochi |
| IV. 研究成果の刊行に関する一覧表 | 155 |

I. 総合研究報告

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））
総合研究報告書

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

本研究では、2005 年施行の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。

平成 24 年度の記述分析では、次世代法の施行によって、大企業において、より制度が導入されたというよりも、利用にあたっての雰囲気改善されている状況が示された。そうした状況を受けて、共働き夫婦の家事・育児分担の変化を想定したが、そのような変化は確認されなかった。企業ヒアリングの結果からは、大企業では次世代法施行の前から制度は充実しており、運用面の改善に力を入れたとの意見があり、これは制度の有無に変化がなく、利用しやすさが改善したという記述分析の結果と一致する。

平成 25 年度の統計的な分析からは次のことがわかった。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幅について、大企業が中小企業を大きく上回っている。②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、中小企業の従業員では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している。

両年度で制度の変化について異なる結果が得られているが、分析手法とサンプルの偏りから、25 年度の分析結果のほうが信頼性が高い。本研究の分析結果からは、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、出産した場合の離職確率を低めるという点で効果的であることが確認できた。これは次世代法が出産コストを低減したと言える。したがって、次世代法の導入は、少子化対策として有効な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、次世代法のような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

<平成24年度>

次世代法は2005年4月の導入時点で、企業規模によって、その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サポートは、次世代法の導入によって企業間に差が出ており、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。つまり、準実験的な状況が発生したと言え、この状況を利用して次世代法の効果を計測できると考えら

れる。

そこで本研究では、企業における仕事と子育て両立支援制度の有無や、利用にあたっての雰囲気に関する情報がわかる「21世紀成年者縦断調査」（厚生労働省）の個票データを使って、実際の制度の有無や利用しやすさの変化、さらには、そうした変化によって生じると考えられる夫婦の家事・育児分担の変化について分析する。

また、こうしたデータを使って実際の大企業の制度充実を確認するほかに、データに表れないような側面に注目する必要もある。つまり、次世代法の導入に対し、企業側がどのように考えた上で対応したのか、さらには、数字には表れにくい効果を感じられたのか否か、といった点についても把握しておくことは、データ分析を行う上で重要であると考えられる。そこで本研究では、次世代法にしたがって行動計画を提出した関東、中部、関西の大企業6社と小企業1社の人事担当者に、次世代法にどのように対応したのか、さらには仕事と子育て両立支援についてどのような方針を持っているのかについて聞き取り調査を行う。

<平成25年度>

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、大企業には従業員へのサポートを義務化する一方、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、この準実験的状况を生かして、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」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、個人情報保護に留意した。また、企業に対する聞き取り調査を行ったが、企業の特化化につながらないように、聞き取り内容を若干、修正した上で文章化した。

C. 研究結果

<平成24年度>

最初に、「21世紀成年者縦断調査」を用いて、

次世代法の導入前後で、企業における仕事と子育ての両立支援制度の有無や利用についての雰囲気、さらには共働き夫婦における家事・育児分担に変化があったかを分析した。制度の有無については法の施行前後における明確な変化は見取れなかったが、トレンドとして、制度を持っている企業はおおむね増加していることを確認した。さらに利用に当たっての雰囲気では、特に、育児のための時間外労働の制限、育児のための深夜業の制限において、利用しやすくなっている現状が明らかになった。したがって、次世代法導入によって、制度が大きく充実したとは言えないが、これまで問題視されてきた利用しやすさ（雰囲気）といった面では、改善していることがわかった。さらに、そうした変化が共働き夫婦の家事・育児分担にも影響を与えると考えられたが、本研究の分析では、そうした明確な事実は確認できなかった。

次に、企業に対する聞き取り調査を行った。当初は、大企業において仕事と子育ての両立支援制度が大きく充実したと想定していたが、大企業においては、次世代法の施行前からおおむね制度は充実しており、新しい制度を設けるといふより、ベネフィットを追加するとか、利用しやすくするとか、運用面での充実を図っていたことがわかった。つまり、記述分析で明らかになっていたように、次世代法の導入前後で、仕事と子育ての両立支援制度を持っている企業が増えているわけではないが、利用に当たっての雰囲気が改善したという結果が出たことと一致する内容である。さらに、大企業のほうが制度を持っている比率が高いという結果が出たが、これに対しても、大企業では制度化しないと利用が促進されないが、中小企業では制度がなくとも、柔軟に企業が対応しているため、制度の有無について、表面的に大企業のほうが

充実しているのでは、とする意見もあり、制度の有無の記述分析結果をサポートしている。したがって、データ分析によって単純に制度の有無が進んだか、という視点から次世代法の効果の有無について判断するのは留保が必要であると言える。どちらかと言えば、利用しやすさの雰囲気に影響を与えており、それが出産や女性の就業継続を促進すると予想される。

<平成 25 年度>

「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推定した結果、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、中小企業の従業員で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、仕事と子育ての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. 考察

24年度に行った記述分析と企業ヒアリングの結果からは、次世代法の施行によって、その義務化の対象である大企業において、仕事と子育ての両立支援制度が新たに導入されたというよりも、利用にあたっての雰囲気は良くなったという示唆が得られていた。しかしながら、25年度に行った統計解析の結果からは、次世代法の施行によって、そうした両立支援制度の導入が、大企業において、より導入されるようになる一方で、利用にあたっての雰囲気は、大企業と中小企業で差が生じてはいないことがわかった。

こうした矛盾する結果が得られた原因のとしては、記述分析については、25年度は24年度の分析に比べて使用できるデータの期間が伸びたため、よりはっきりとした傾向が明らかになった可能性がある。また、24年度はグラフにより視覚的に確認したことも一因であると考えられる。一方、企業ヒアリングについては、対象が、仕事と子育ての両立支援に積極的な企業が多かったことが原因と考えられる。こうした企業は、次世代法施行の前から既に制度を持っており、次世代法施行後は制度のさらなる活用に取り組

んでいたからである。

以上から、仕事と子育ての両立支援制度の整備の変化については、25年度の分析結果のほう信頼性が高いと判断する。すなわち、次世代法の施行によって、両立支援制度が大企業でより導入されることになった一方で、利用にあたっての雰囲気は、それほど変化しなかったというのが妥当だと考えられる。

そうした次世代法による企業の取り組み促進の出産に対する影響は、本研究の分析では確認されなかった。一方、女性の就業継続については、次世代法の義務化対象であった大企業において、出産による離職確率が低減したことが確認されており、次世代法が女性の就業継続をしやすくしていることが確認できた。その原因としては、やや限定的な知見ではあるが、子の看護のための休暇制度と育児のための勤務時間の短縮等（残業の免除含む）が効果的であることも明らかになった。これらの制度は次世代法の施行によって整備が進んだものであり、次世代法は女性の就業継続に対して有効な政策であったと考えられる。

E. 結論

本研究の分析の結果、次世代法の施行により、企業において仕事と子育ての両立支援制度の導入が進んだことがわかった。そして、そうした変化が出産に与える影響は不確定であるものの、出産による離職確率を低めていることが明らかになった。特に子の看護のための休暇制度と育児のための勤務時間の短縮等（残業の免除含む）が離職に対する抑止力を持っており、今後も、こうした制度の充実のための政策を続けていくべきである。

このような次世代法の効果は、次世代法が出産コストを減少させたことを意味し、長期的に

見れば、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。

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

Mizuochi, M. (2012a) "Work-family balance policy and fertility in Japan: the role of firms," European Population Conference 2012, Stockholm University, Stockholm, Sweden.

Mizuochi, M. (2012b) "The Effect of the Work-Family Policy on Fertility in Japan", Population Association of America 2012 Annual Meeting, Hilton San Francisco Union Square, San Francisco, CA.

F. 知的財産権の取得状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

II. 論文（平成 24 年度）

次世代育成支援対策推進法施行前後の企業の両立支援制度および 夫婦の家事・育児分担の変化について：21世紀成年者縦断調査を使った分析¹

水落正明

1. はじめに

1.1 問題意識

日本の出生率はここ40年、減少を続け、2010年の合計特殊出生率は1.39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。これに対して政府は出生率の低下を防ぐため、1994年からエンゼルプラン等の対策を実行している。さらに政府は少子化対策プラスワンの一環として2005年4月から10年の時限立法として次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法と記す。）を施行させた。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。少子化対策として、これまでにない強制力を持った次世代法の効果を測定することは、政策的に重要である。

次世代法は導入時点で、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、大企業と記す。）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、中小企業と記す。）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サポート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。

そうした観点から Mizuochi (2012) や水落 (2012) では、次世代法が出生や女性の就業継続に与える影響について「就業構造基本調査」（総務省）の個票データを使って分析している。そこでは、次世代法の施行により、大企業が各種の仕事と子育て両立支援制度を充実させているという前提で分析を行っていた。しかしながら、実際に大企業が制度を充実させたのかについては確認する必要がある。そこで本稿では、仕事と子育て両立支援制度の有無や利用にあたっての雰囲気に関する情報がわかる「21世紀成年者縦断調査」（厚生労働省）の個票データを使って、実際の制度の運用面の変化、さらには夫婦の家事・育児分担の変化について分析する。

1.2 データ

本稿では「21世紀成年者縦断調査」（以下、21世紀調査と記す）の第2回（2003年）か

¹ 本稿では、厚生労働省より提供された「21世紀成年者縦断調査」を使用している。

ら第7回（2008年）を使用する。第1回を使用しない理由は次のとおりである。次世代法は2005年時点では301人以上の企業に義務化されている。したがって、300人のところで企業規模を区別する情報が必要になるが、21世紀調査の第1回の企業規模は100～499人というカテゴリーが存在しているため、300人のところで企業規模を分けることができない。第2回以降では1～4人、5～29人、30～99人、100～299人、300～499人、500～999人、1000～4999人、5000人以上、官公庁となっているため、本稿の分析目的に合致した情報が得られる。ただし、官公庁は規模がわからないため、分析対象からはずさざるを得ないこともわかる。また、厳密には301人以上と300人以下が次世代の区分であり、21世紀調査の区分とは1人のずれがある。分布として300人のところに特別な集中があれば、次世代法の効果を見るうえで21世紀調査の企業規模は信頼できないものとなるが、そのような集中はないと考えるのが妥当であろう。

また、21世紀調査の企業規模には、その質問形式から常用雇用のほかに、一時的雇業者や日雇い者が含まれている可能性がある。次世代法の企業規模は常用雇員を基準にしている。もし非常用雇員を含めた従業者数を回答者が答えていれば、21世紀調査から得られる大企業従業者の割合は実際のものより高くなるだろう。そこで、再び2006年の企業・事業所統計を使って常用雇員に占める大企業就業割合を計算した。その結果、大企業就業割合は44.0%となった。一方、2005年の21世紀調査を使った計算によると、その割合は46.2%となり、ほぼ一致した数値となった。つまり、回答者は常用雇員から企業規模を認識していると考えられる。したがって、21世紀調査による企業規模は、次世代法による企業規模の区別と合致していると考えられる。

以上、企業規模に関する2つの問題について言及したが、いずれも問題としては深刻ではなく、本稿の分析に使用できるものであると判断できる。

2. 仕事と子育て両立のための制度

ここからは企業規模別に仕事と子育て両立のための制度がどのような変化していったのかを確認する。以下では、300人以上の企業を「大企業」、300人未満の企業を「中小企業」と呼ぶこととする。なお、ここで集計対象としているのは、就業している女性である²。6つの制度についてとりあげるが、それぞれ2つの連続した質問があり「① あなたの就業形態で利用可能な次の制度等がありますか」で「ある」を選択した回答者は「② ①で「ある」とお答えになった制度等についてお答えください。利用に当たっての雰囲気はどうか。」

² ここでは正規、非正規など就業形態で区別しない。なぜなら、業種によっては非正規の者が中心になって両立支援制度を利用しているケースもあるからである。

を回答する形式になっている。それぞれの質問に対する回答の比率を見ていく。

2.1 育児休業制度

育児休業制度については、大企業のほうが有している率が高い。2005年を境にした変化については、特に目立ったものはない。

図1 制度の有無（中小企業）

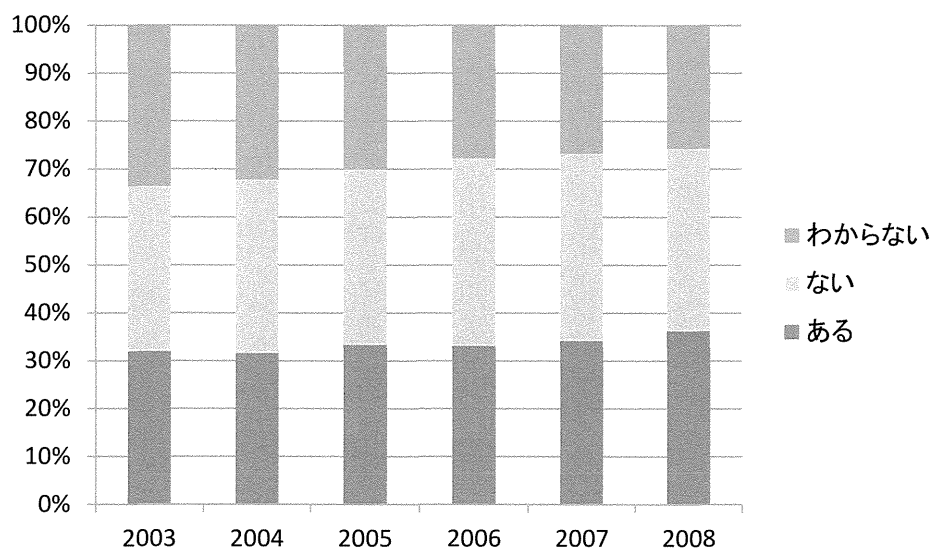
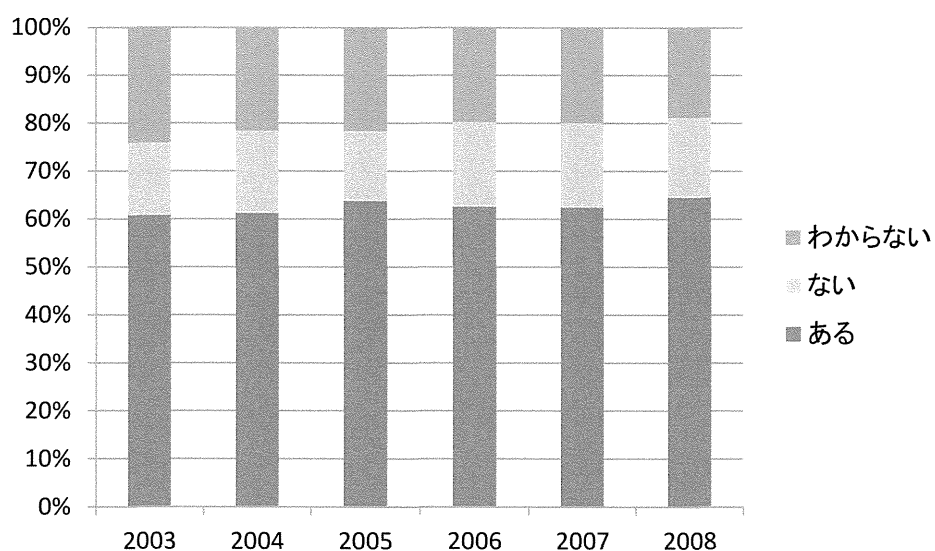


図2 制度の有無（大企業）



中小企業、大企業とも緩やかではあるが、「利用しやすい」という回答比率が上昇していることがわかる。2005年を境にした変化という点では、特に目立ったものはない。

図3 利用に当たっての雰囲気（中小企業）

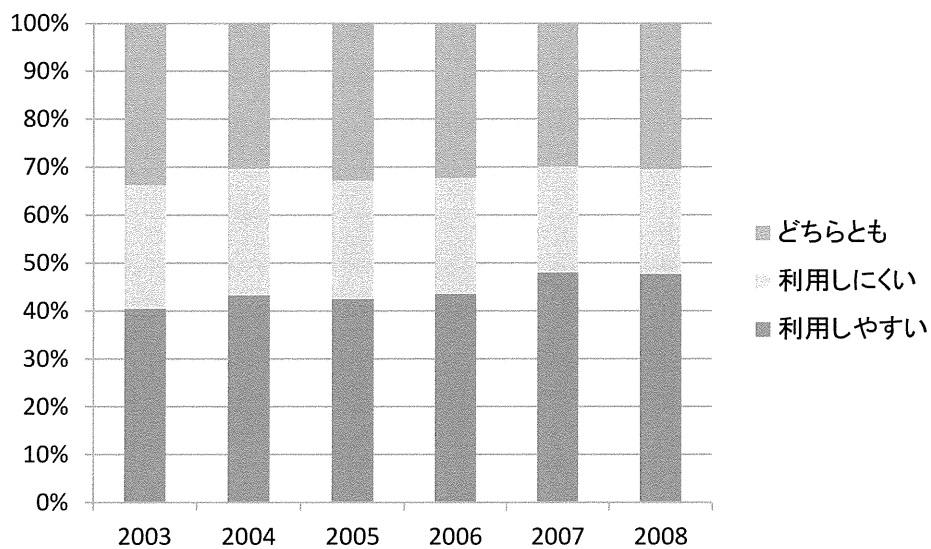
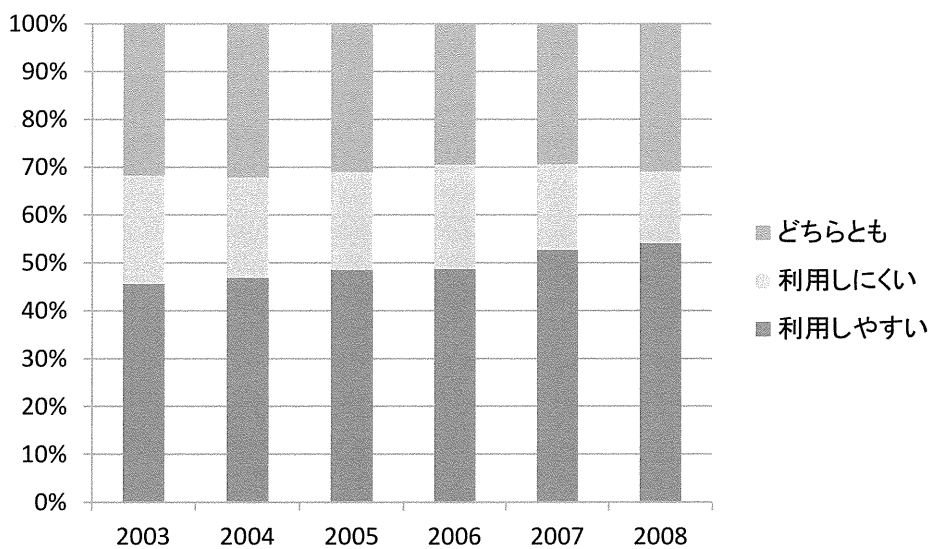


図4 利用に当たっての雰囲気（大企業）



2.2 子の看護のための休暇制度

子の看護のための休暇制度については、大企業のほうが制度のある比率が高い。さらには、大企業のほうが年々、制度の有る比率が高まっていることがわかる。ただし、2005年を境に大きく増えたわけではないことも確認できる。

図5 制度の有無（中小企業）

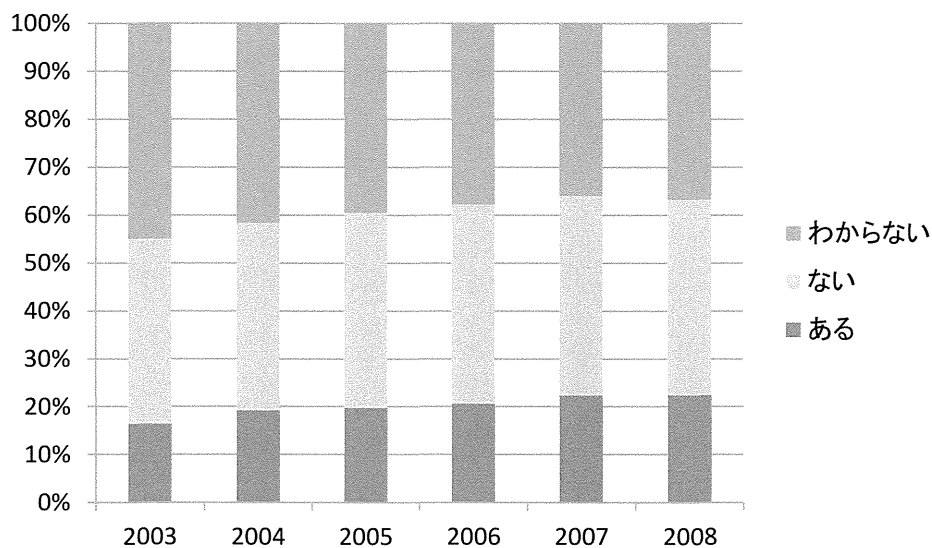
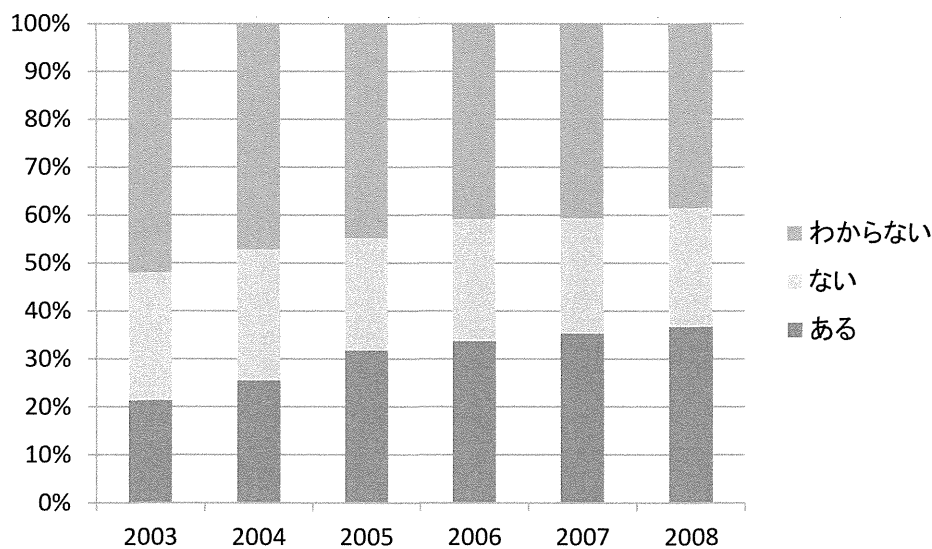


図6 制度の有無（大企業）



子の看護のための休暇制度の利用に当たっての雰囲気については、中小企業のほうが「利用しやすい」とする回答比率が高いことがわかる。大企業のほうが制度の有る比率が高かったが、利用のしやすさという点では中小企業のほうが上回っていることが確認できた。

図7 利用に当たっての雰囲気（中小企業）

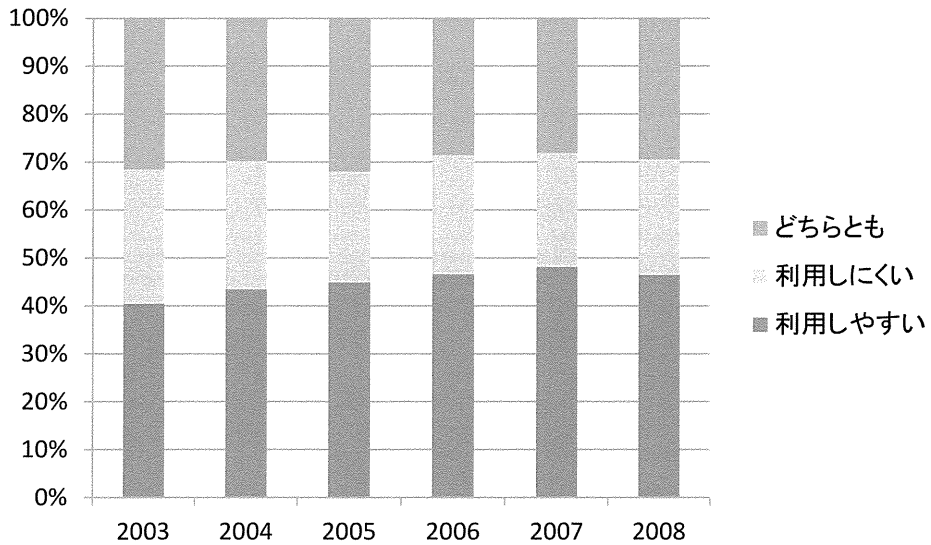
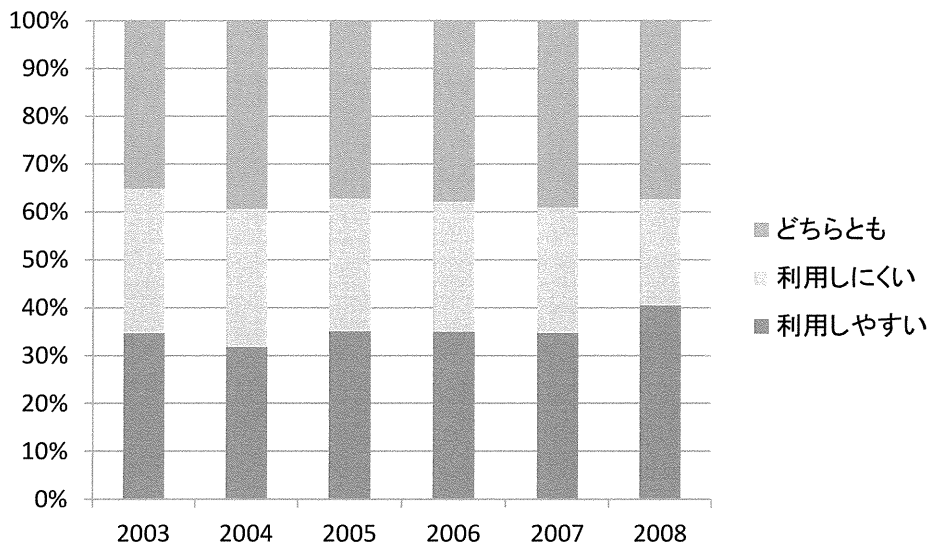


図8 利用に当たっての雰囲気（大企業）



1.3 育児のための勤務時間の短縮等

育児のための勤務時間の短縮等については、大企業のほうが制度を持っている比率が高い。中小企業、大企業とも制度のある比率は年々上昇傾向にある。また、大企業において2004年から2005年にかけて上昇幅が大きいように見える。

図9 制度の有無（中小企業）

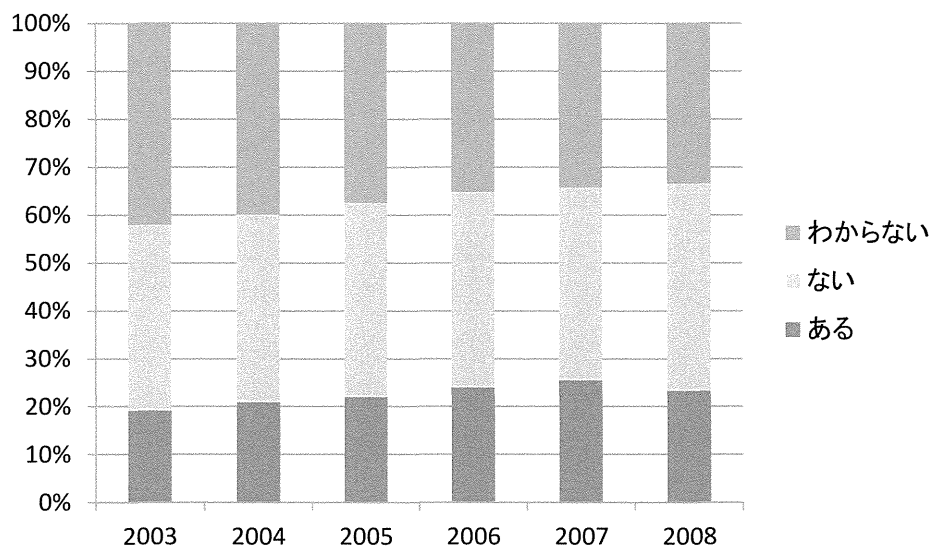
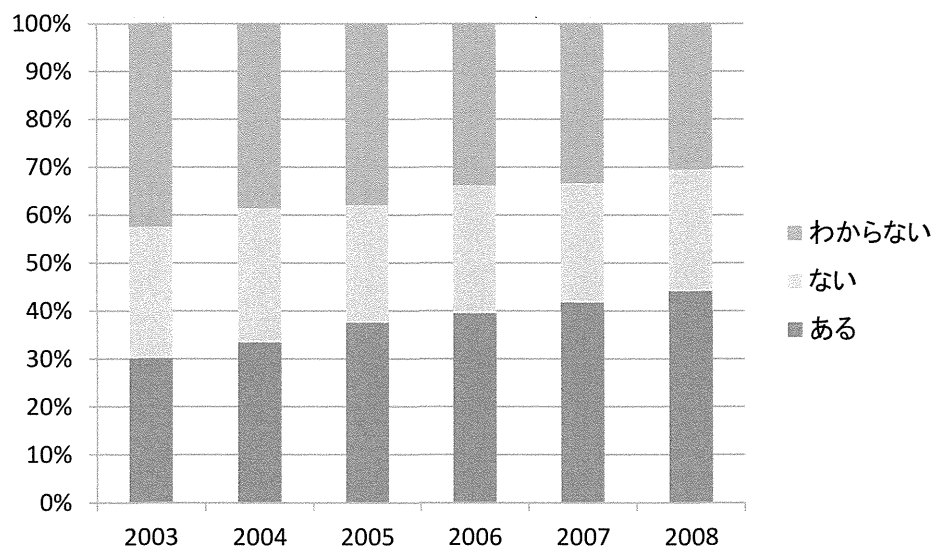


図10 制度の有無（大企業）



育児のための勤務時間の短縮等の利用に当たっての雰囲気については、中小企業で「利用しやすい」が50%を超えているのに対し、大企業では40%前後と低くなっていることがわかる。2005年前後で顕著な変化は見取れない。

図 11 利用に当たっての雰囲気（中小企業）

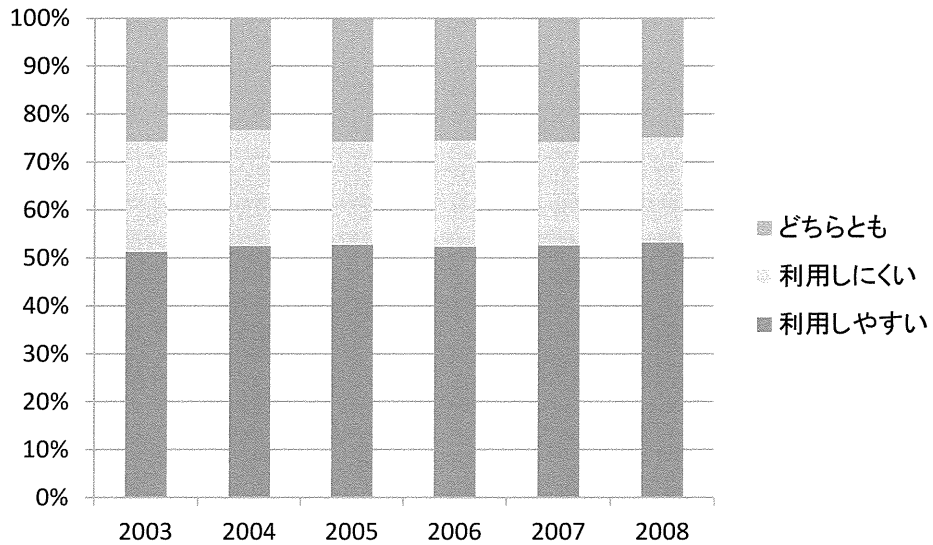
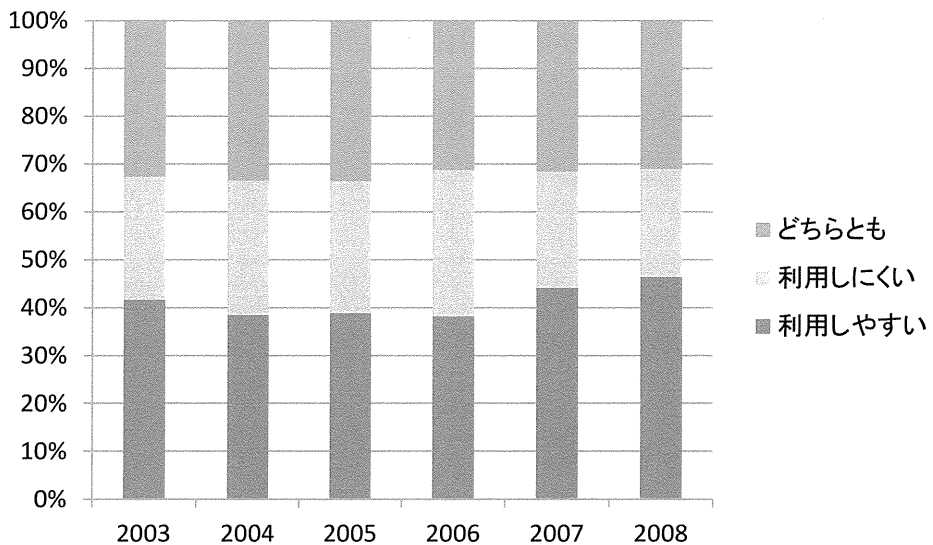


図 12 利用に当たっての雰囲気（大企業）



1.4 育児のための時間外労働の制限

育児のための時間外労働の制限については、大企業のほうが制度を持っている比率が高いことは、これまでの制度と同様であるが、大きな幅をもって上昇していることがわかる。2005年前後での大きな変化は、この図からは、はっきりとはわからない。

図 13 制度の有無（中小企業）

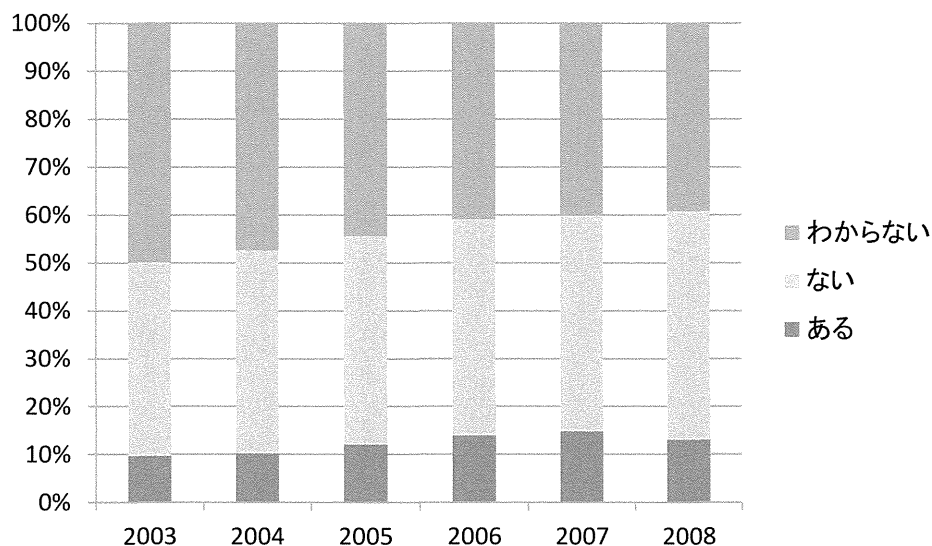


図 14 制度の有無（大企業）

