

# 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<sup>1</sup>

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。ここでは、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

<sup>1</sup> 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、一時的雇用の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<sup>2</sup>。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「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「」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。」

<sup>2</sup> 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）

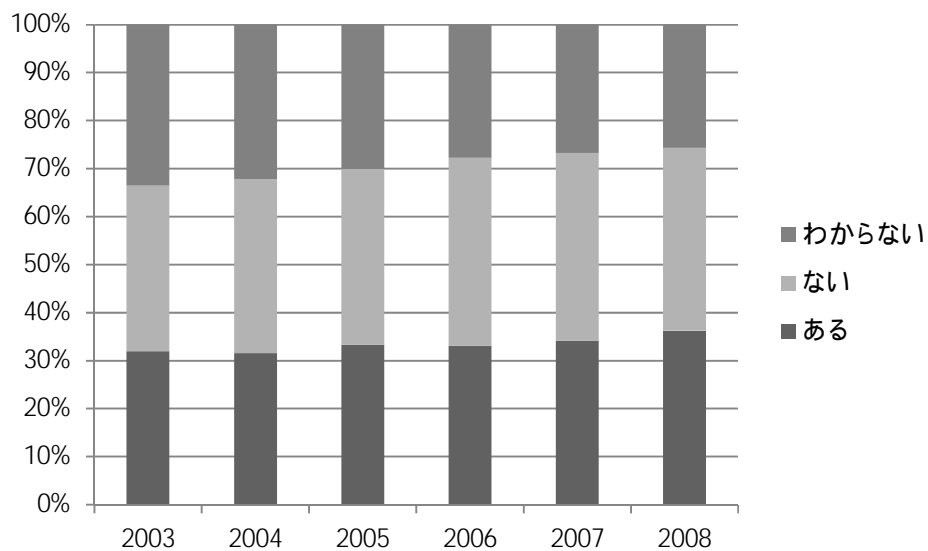
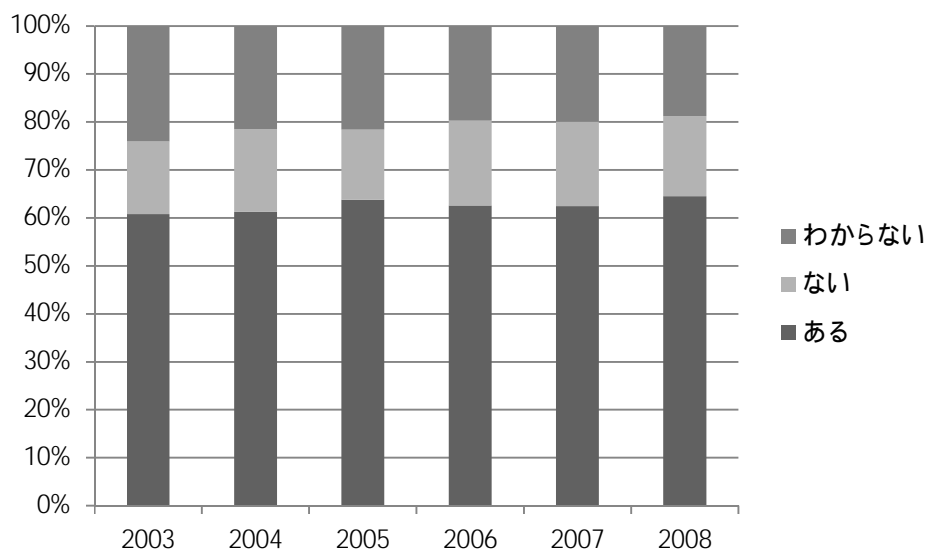


図2 制度の有無（大企業）



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）

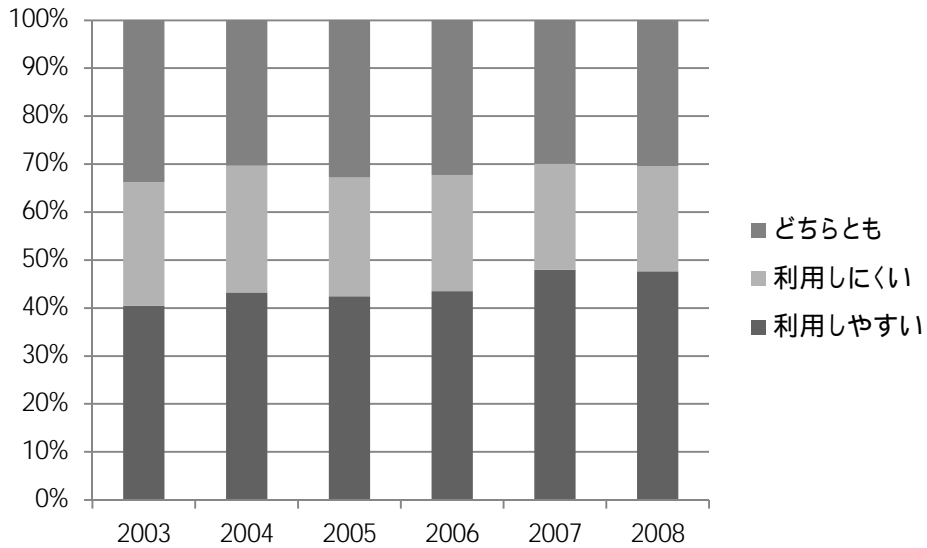
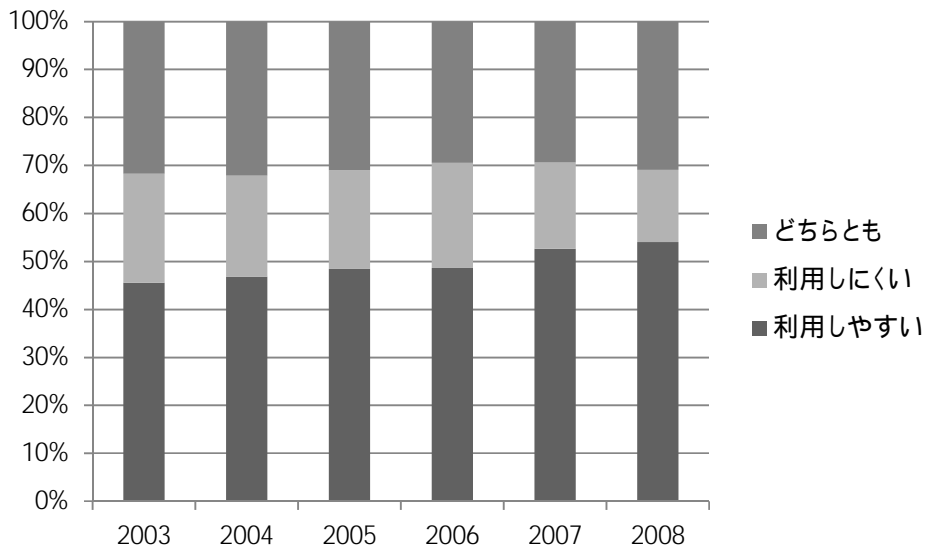


図4 利用に当たっての雰囲気（大企業）



## 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）

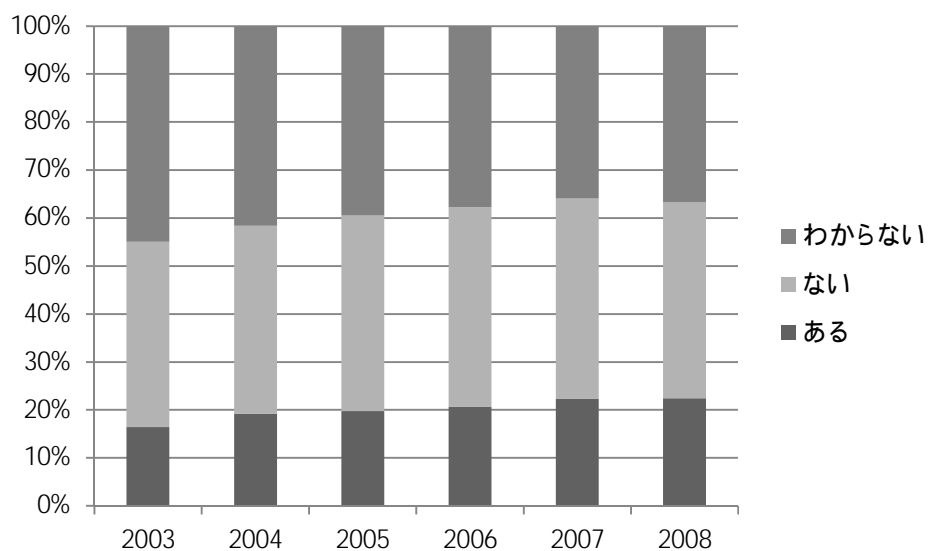
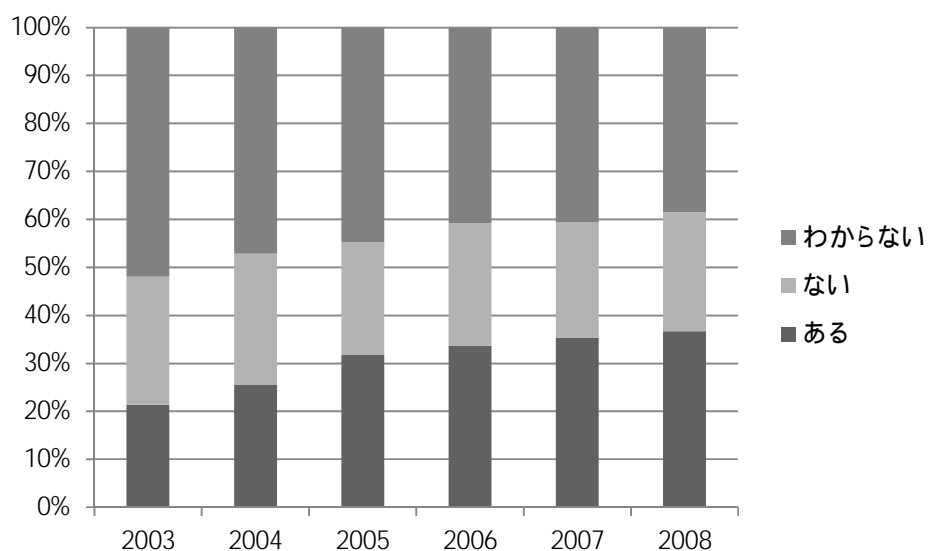


図6 制度の有無（大企業）



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）

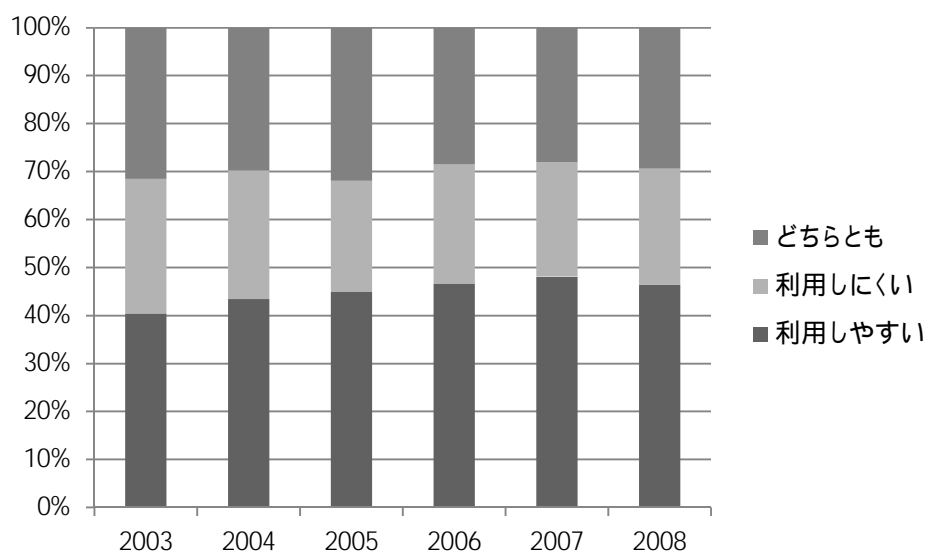
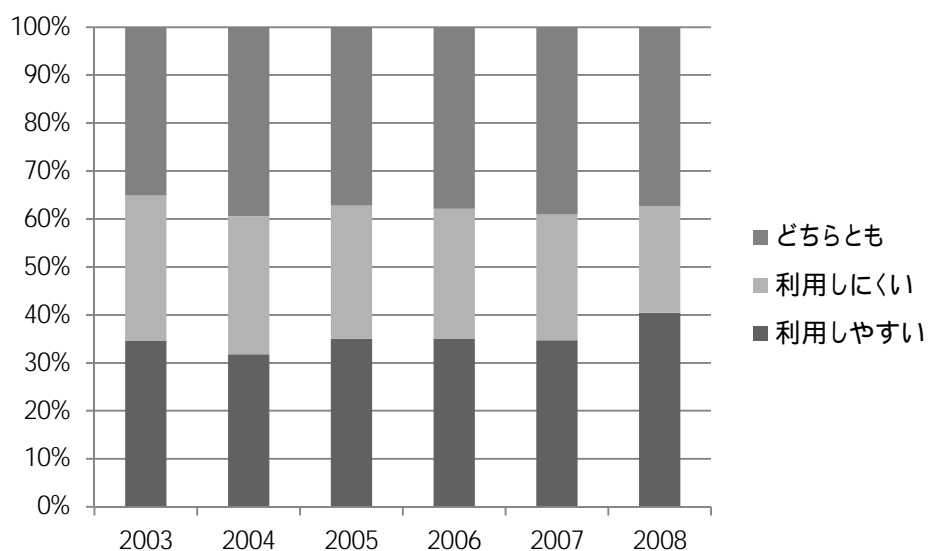


図8 利用に当たっての雰囲気（大企業）



### 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）

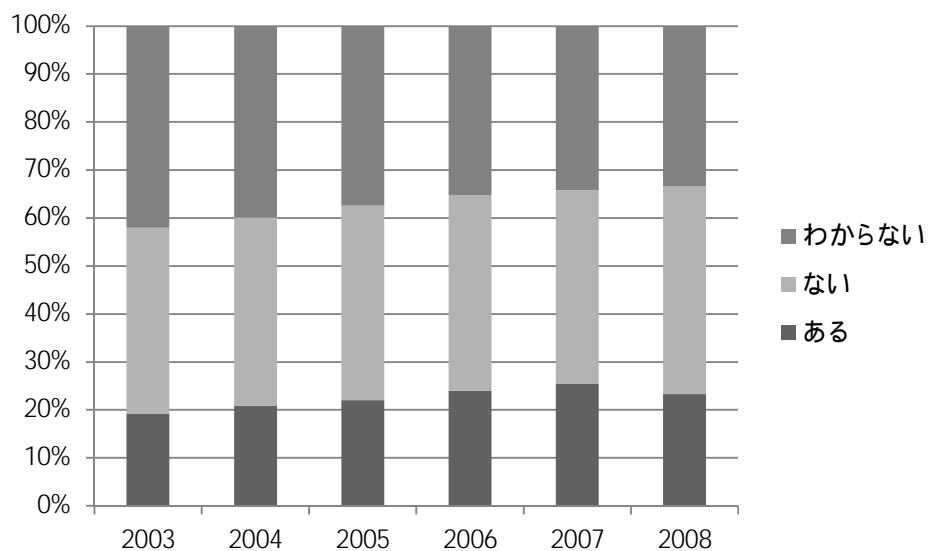
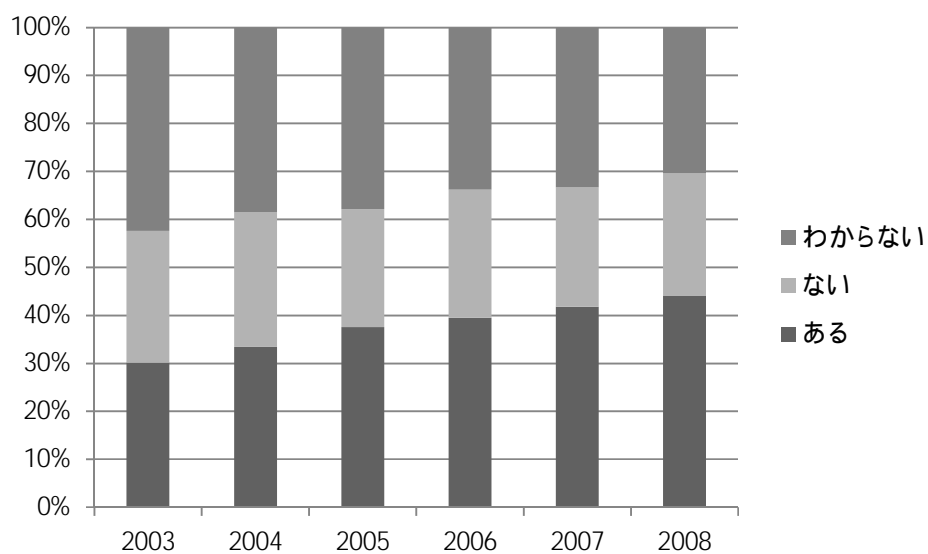


図10 制度の有無（大企業）



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て取れない。

図 11 利用に当たっての雰囲気（中小企業）

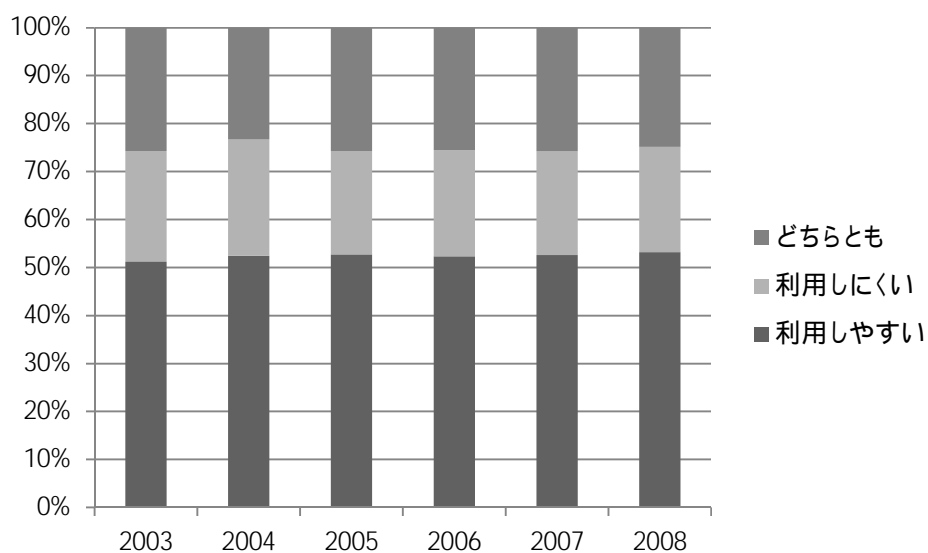
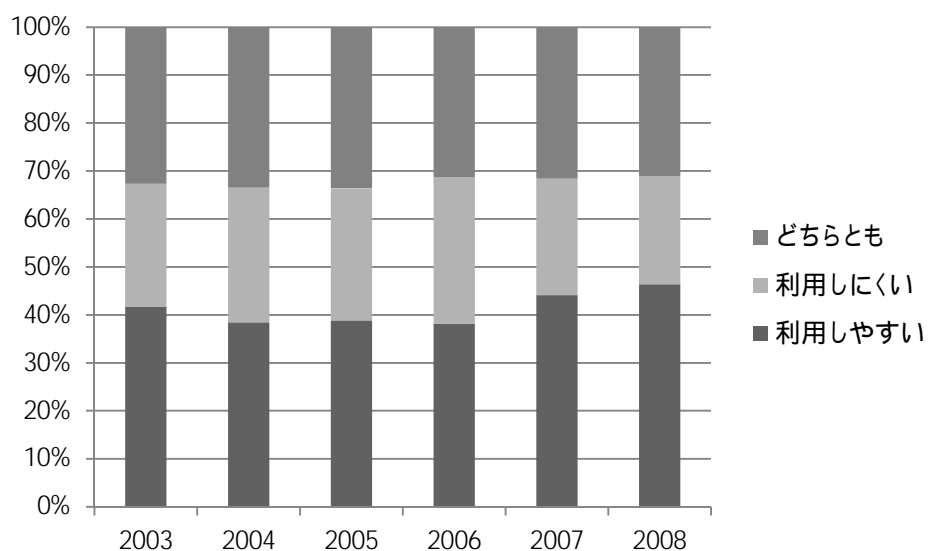


図 12 利用に当たっての雰囲気（大企業）





#### 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）

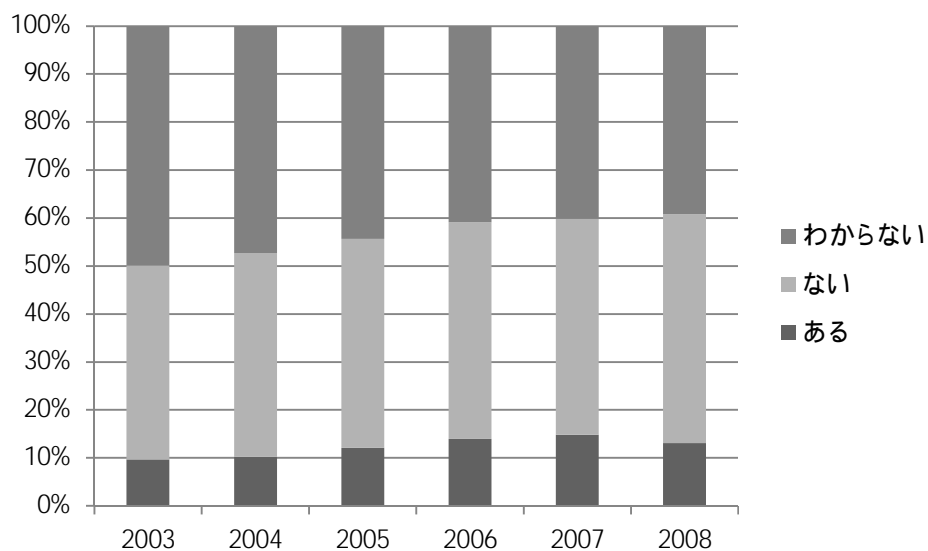
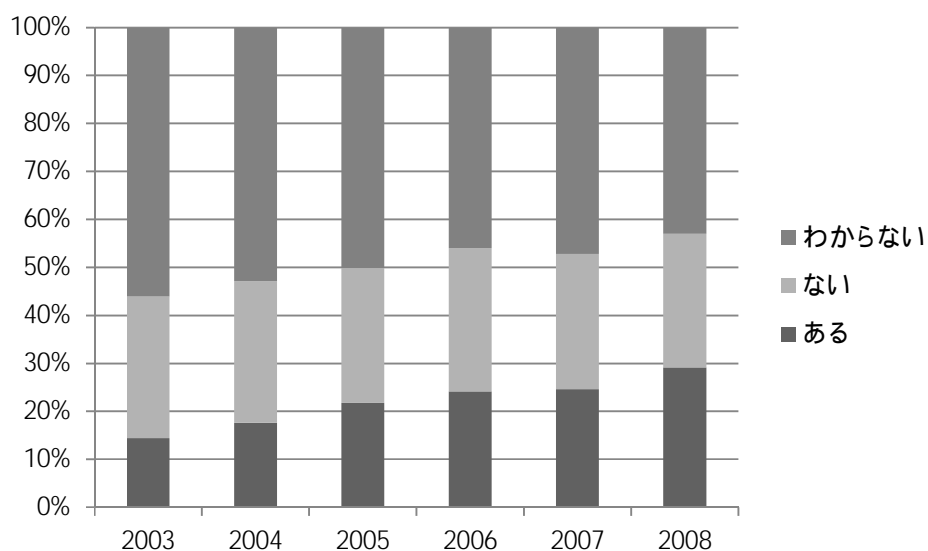


図 14 制度の有無（大企業）



育児のための時間外労働の制限の利用に当たっての雰囲気については、制度の有無とは逆に、中小企業で「利用しやすい」と答えている回答者の比率が高くなっている。大企業での2005年前後の変化としては、「利用しやすい」の減少傾向が上昇傾向に転じていることが一つの特徴と言えそうである。

図 15 利用に当たっての雰囲気（中小企業）

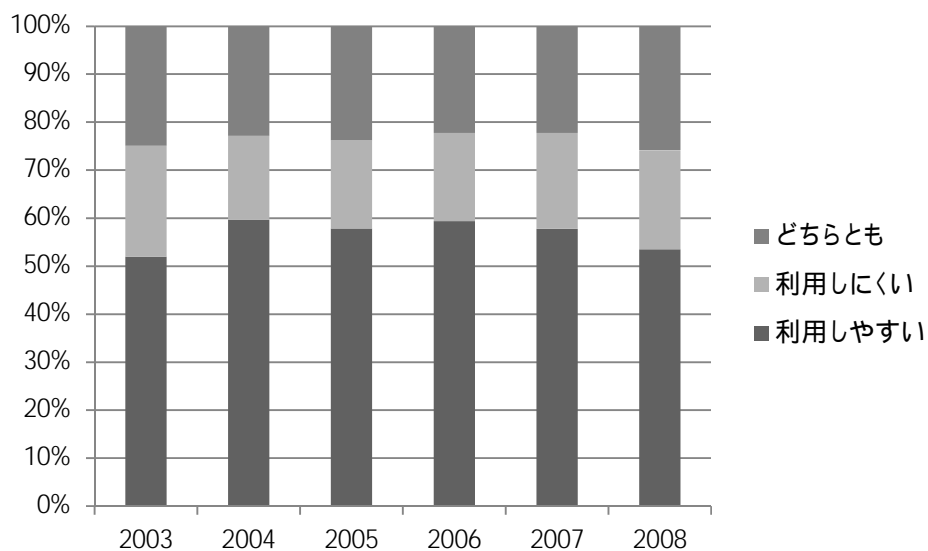
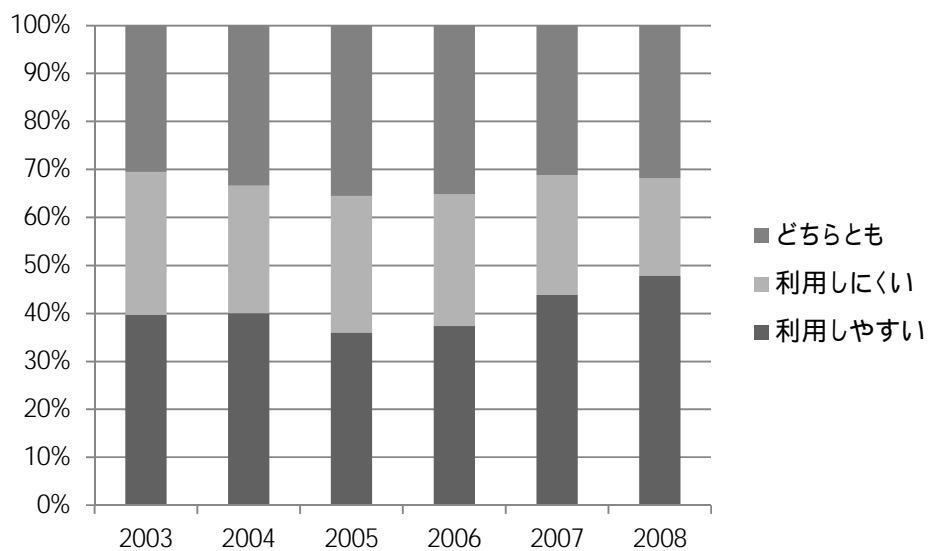


図 16 利用に当たっての雰囲気（大企業）



### 1.5 育児のための深夜業の制限

育児のための深夜業の制限の制度の有無については、大企業のほうが制度を持っている比率が高く、さらに大きな幅をもって上昇していることがわかる。2005年を境とした大きな変化は認められない。

図 17 制度の有無（中小企業）

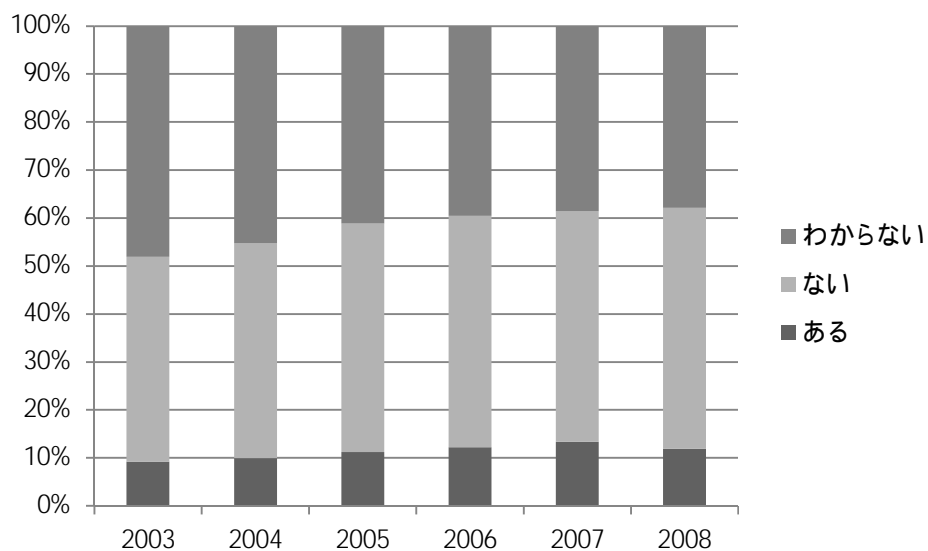
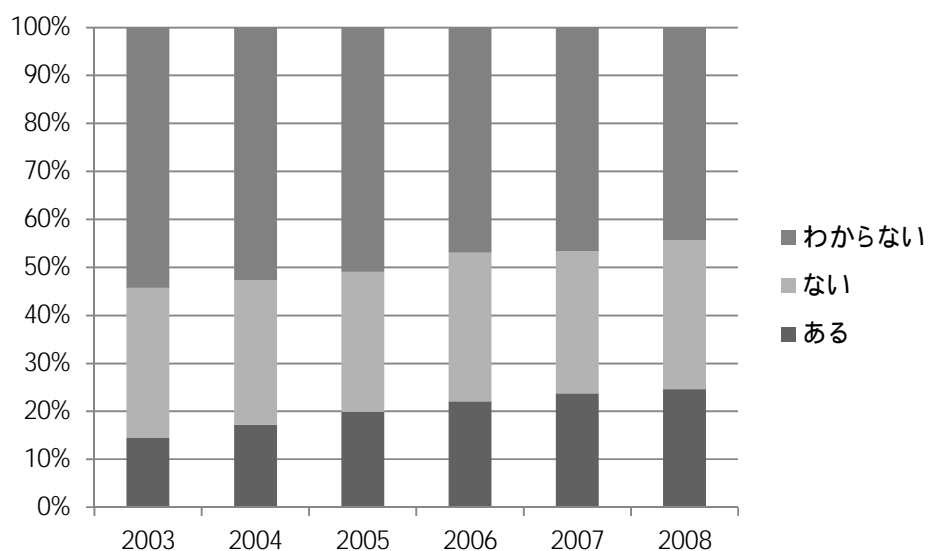


図 18 制度の有無（大企業）



育児のための深夜業の制限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」と回答している比率が高い。大企業においては、育児のための時間外労働の制限と同様に、2005年まで「利用しやすい」の減少傾向があったが、以降、上昇に転じていることが明らかになっている。

図 19 利用に当たっての雰囲気（中小企業）

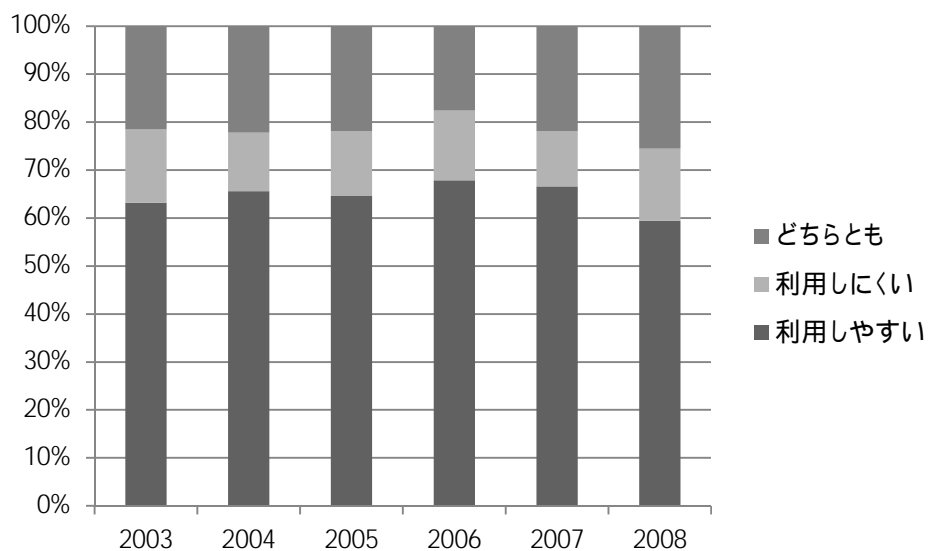
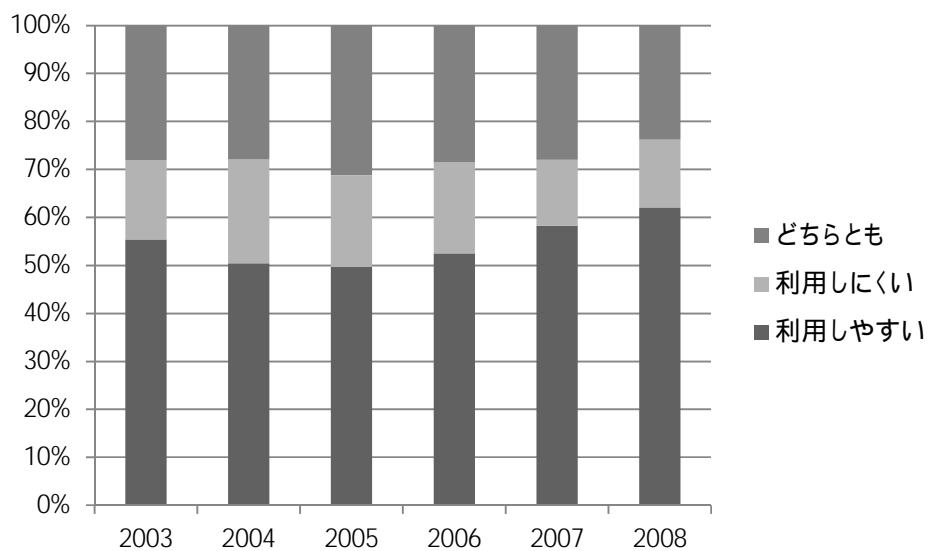


図 20 利用に当たっての雰囲気（大企業）



## 1.6 事業所内託児施設

事業所内託児施設の有無については、いずれの企業規模でも所有している比率はかなり低い。他の制度と同様に、大企業のほうが持っている比率は高い。一定の傾向や2005年前後での変化は見取れない。

図 21 制度の有無（中小企業）

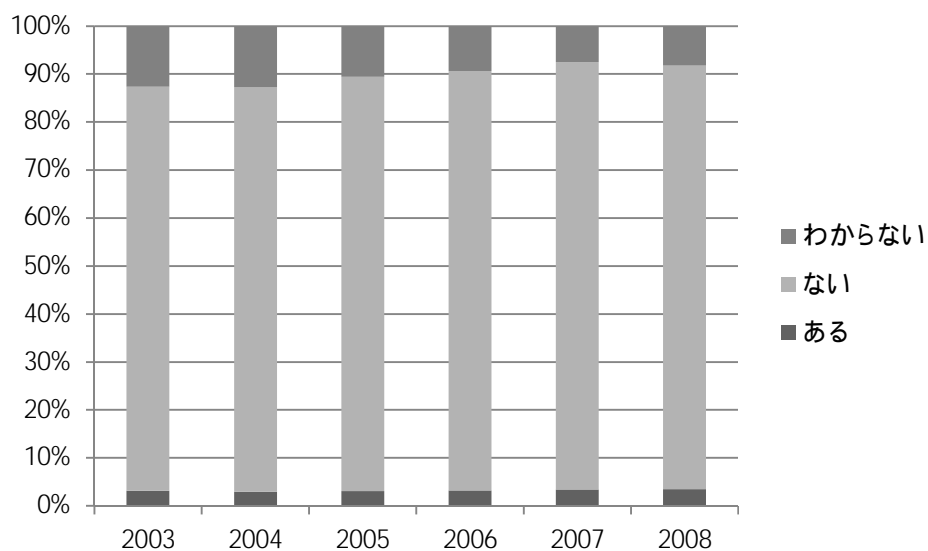
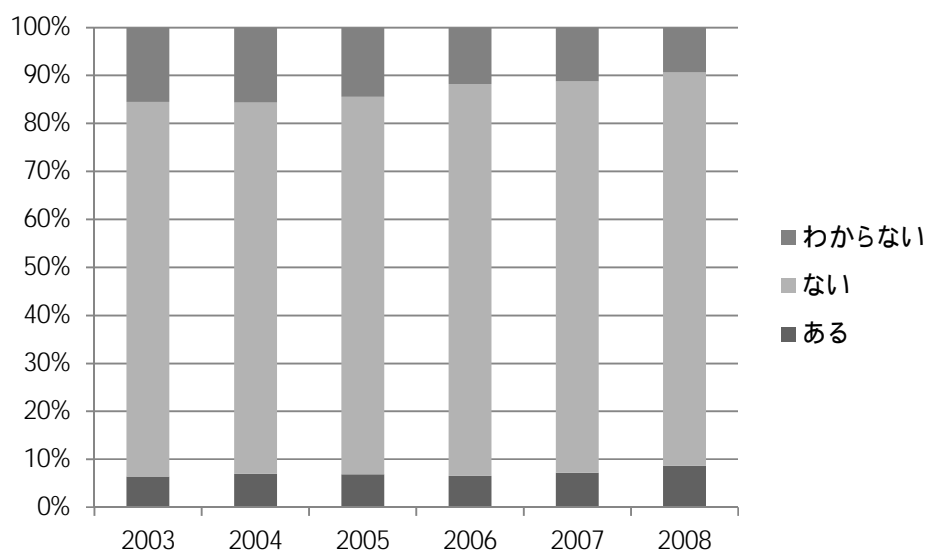


図 22 制度の有無（大企業）



事業所内託児施設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」の回答比率が高くなっている。大企業において、2005年を境とした大きな変化はないように見える。

図 23 利用に当たっての雰囲気（中小企業）

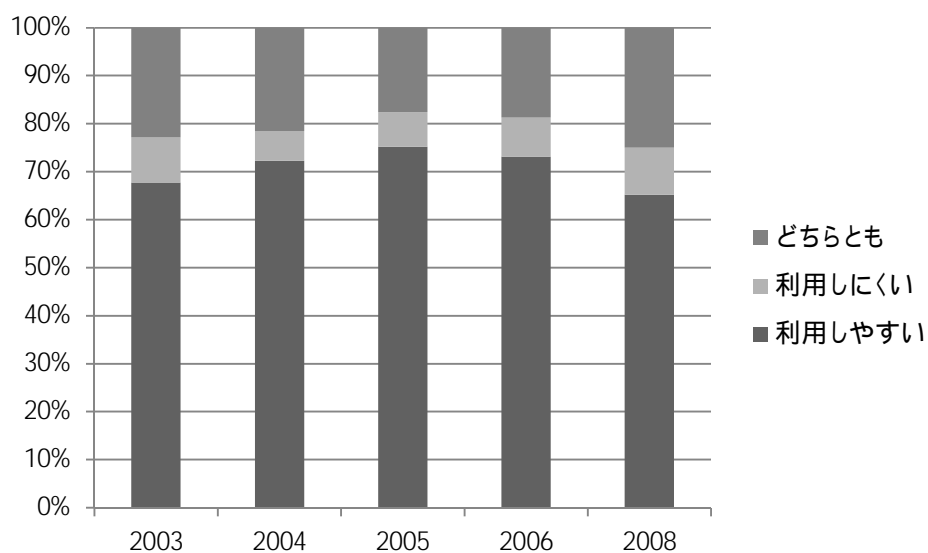
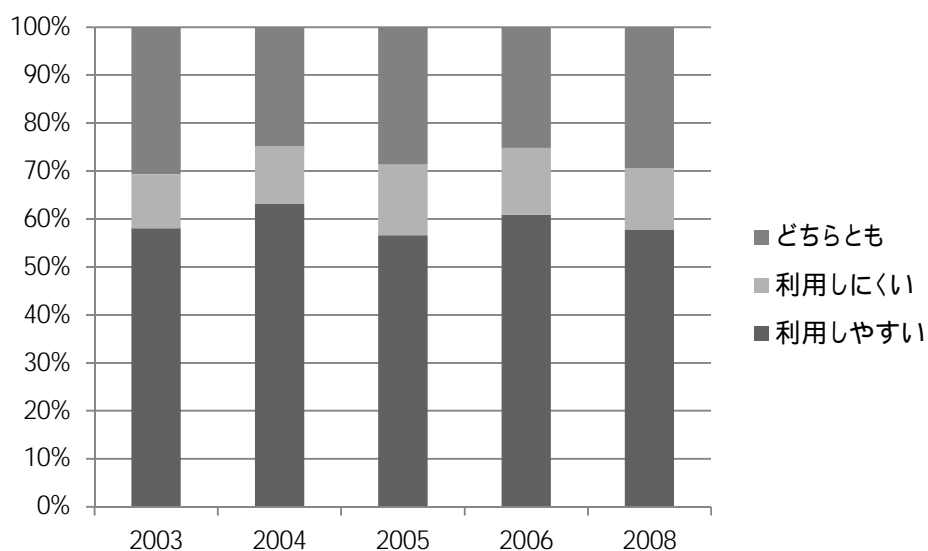


図 24 利用に当たっての雰囲気（大企業）



### 3. 共働き夫婦の家事・育児分担

次世代法の導入によって、特に女性の仕事と子育ての両立が容易になった場合、それは、夫婦の家事・育児分担にも影響を与えると考えられる。ただし、その影響の方向については予測は難しい。例えば、仕事と子育ての両立支援制度が充実することで、大企業において、女性の労働時間が増え、家事・育児分担は減少するかもしれないが、両立がしやすくなることで家事・育児に時間を割きやすくなるかもしれない。そこで以下では、共働き夫婦について子どもの人数別、妻の企業規模別に家事・育児分担の変化について見る。ここでは、両立にとって重要な平日の分担を計算する。

家事・育児に関する質問文は、21世紀調査では「あなたは1日の中で、家事・育児に何時間くらい費やしていますか。平日と休日に分けてお答えください。」となっており、〇〇時間、〇〇分というように自由に記述する形式となっている。そこで、この家事・育児時間を分換算し、夫/妻を計算した。

図25は子どもが1人の夫婦の家事・育児分担の平均値である。企業規模で大きな差は見受けられない。また、大企業において2005年前後で上下動が大きくなっているが、その後の傾向を見ると、より夫が分担するようになったようではない。

図26は子どもが2人の夫婦のケースである。いずれの企業規模でも、おおむね夫の家事・育児分担が上昇している。ただし、2005年前後で大きな変化があったとは言えない推移となっている。

図27は子どもが3人以上の夫婦における家事・育児の分担である。いずれの調査年でも妻が大企業で働いている夫婦のほうで、夫の家事・育児分担が大きいことがわかる。2005年を境にした顕著な変化は見取れない。

図 25 子どもが1人の夫婦

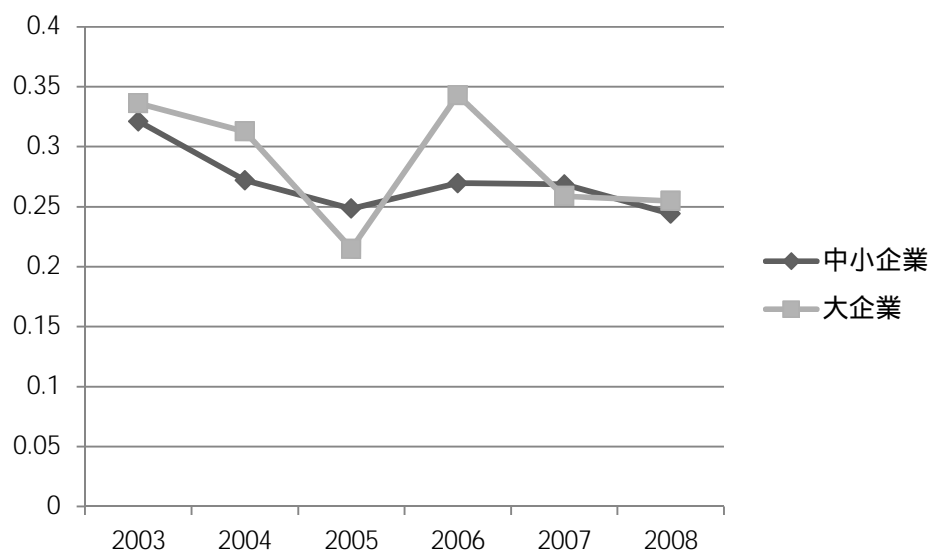


図 26 子どもが2人の夫婦

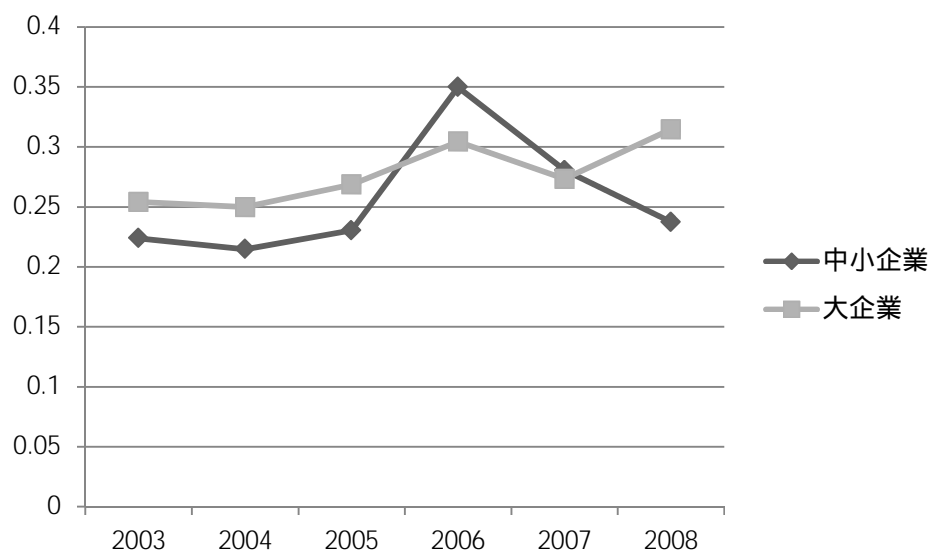
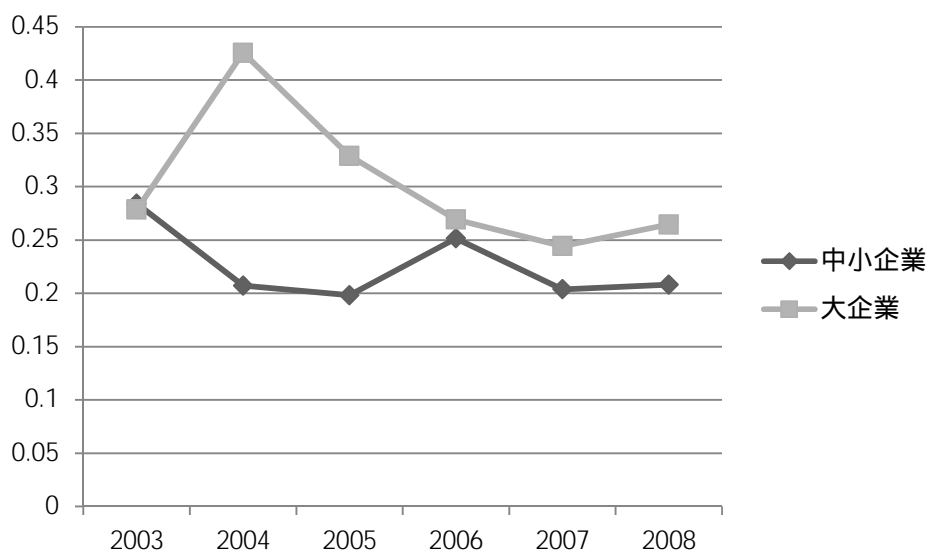




図 27 子どもが3人以上の夫婦



### 3. まとめ

本稿では、「21世紀成年者縦断調査」を用いて、次世代育成支援対策推進法の導入前後で、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上昇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、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。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、これまでよく言われていた利用しやすさといった面では改善していることがわかった。次に、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たと考えられたが、本稿の分析では、そうした明確な事実は確認できなかった。これには記述的分析という限界もあるため、次年度には、推定などによって、より精緻な分析を行いたい。

### 参考文献

- 水落正明 (2012) 「次世代育成支援対策推進法が出産および女性の就業継続に与える影響」『社会科学研究』(東京大学社会科学研究所) Vol.64、No.1、pp.6-24.
- Mizuochi, M. (2012) "Work-family balance policy and fertility in Japan: the role of firms," European Population Conference 2012, Stockholm University, Stockholm, Sweden.

