

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 23 日現在

機関番号：34425

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2010～2013

課題番号：22530293

研究課題名(和文) 育児休業取得後の復職率および出産・育児期における休暇制度に関する分析

研究課題名(英文) Percentage of Women Returning to Work after Maternity Leave and Analysis of Leave Policies during Pregnancy and Child Care

研究代表者

西本 真弓(NISHIMOTO, Mayumi)

阪南大学・経済学部・教授

研究者番号：00388604

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,400,000円、(間接経費) 720,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、出産・育児と就業の両立を図るためにはどのような制度が必要とされているのかを明らかにするため、育児休業取得後の復職率を高める要因は何かを分析した。具体的には復職率が高い企業で導入されている制度や職場環境を明らかにし、復職率を高める要因を検証した。また、配偶者出産休暇制度や子の看護休暇制度にも注目して、これらの制度を有効に機能させるために必要なことは何かを検証し、男性の育児参加も視野に入れた分析を試みた。

研究成果の概要(英文)：This study analyzes the factors that may contribute to an increase in the percentage of women who return to work after maternity leave. I seek to characterize the policies necessary to reconcile the demands of the workplace with the demands of pregnancy and child care. Specifically, I describe the policies and workplace environments of companies that have a high percentage of women returning to work after childbirth and analyze the factors contributing to this high percentage. I also examine policies governing leave when an employee's spouse has given birth and when an employee's child is sick or injured in order to determine the necessary conditions for these policies to function effectively. Throughout this analysis, I also focus on the issue of the husband's participation in parenting.

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経済学・経済政策

キーワード：育児休業 配偶者出産休暇制度 子の看護休暇制度

## 1. 研究開始当初の背景

我々の日々の社会生活に大きく影響するライフイベントとして、結婚、出産・育児、介護がある。しかし、日常的に行ってきた社会生活がこれらのライフイベントにより維持できなくなるケースも少なくない。今日においても、なお多くの女性が結婚、出産・育児を理由に仕事を辞めていることから、就業形態には特に大きな影響を及ぼしているといえる。また、介護においては介護を中心となって担うほど休職・退職したり、就業時間を減少させる傾向もあり、就業形態維持のための制度や政策は有効に機能していない可能性がある。

本研究では、これらのライフイベントのうち出産・育児と就業の両立に着目する。我が国では、出産・育児と就業の両立を可能にするため、1992年に育児休業法が実施され、育児休業制度が導入された。この導入によって、育児休業の取得が促され、取得率は上昇し、育児休業法の実施は両立可能性を高めるという点で評価されるだろう。しかし、育児は育児休業取得後に終了するというものではない。休業取得後においてもある程度の期間、継続的に行わなければならない。重要なのは、育児休業取得後も両立を可能にする制度や政策を提供することである。

そこで本研究では、継続就業を希望して育児休業を取得したが、職場復帰せずに辞めていく従業員がいることに着目し、育児休業取得後の復職率の分析を行う。予定通り職場復帰を果たせる従業員が多い企業の職場環境や、導入している育児支援策などを明らかにし、休業取得後にスムーズに職場復帰するための制度や政策を探る。

また、配偶者出産休暇制度や子の看護休暇制度にも着目する。『平成17年度女性雇用管理基本調査』で配偶者出産休暇制度の利用状況をみると、制度がある事業所のうち取得者がいた事業所は19.3%と、それほど高くはない。本研究では、配偶者出産休暇制度の利用を促進する要因は何かを明らかにし、制度の充実を促す制度、政策を提案する。こうした制度の利用が男性の育児参加へのきっかけとなり、低迷している男性育児休業取得率を上昇させるための意識改革へ繋がると期待する。

一方、子の看護休暇制度の利用状況をみると、就学前までの子を持つ労働者がいる事業所のうち、取得者がいた事業所は8.2%で、男女別割合は女性54.2%、男性45.8%と他の制度に比べて男性の取得割合が高い。本研究では看護休暇制度利用を促す要因を男女別に検証し、今後の制度のあり方について提言する。

## 2. 研究の目的

本研究では、出産・育児と就業の両立を図

るためにはどのような制度が必要とされているのかを明らかにするため、『平成20年度雇用均等基本調査』の個票データを用いて、(1)育児休業取得後の復職率、(2)配偶者出産休暇制度の利用、(3)子の看護休暇制度の利用に着目し、分析を行った。それぞれの研究目的は、以下の通りである。

### (1) 育児休業取得後の復職率

『女性雇用管理基本調査』によると、女性の育児休業終了後の復職者割合は平成11年度が82.1%、14年度が88.7%、17年度が89.0%と次第に高くなってきている。しかし、産業別でみると、復職率には大きな違いが存在する。

このように復職率に違いが生じるのは、それぞれの産業における職場環境の違い、制度内容の違いなどが影響していると考えられる。そこで『平成20年度雇用均等基本調査』の個票データを用いて、育児休業取得後の復職率に影響を与える要因に関して分析を行い、復職率を高めるために必要とされる制度や環境について検証した。

### (2) 配偶者出産休暇制度の利用

配偶者出産休暇制度の利用を促す要因は何かを探ることが分析目的である。配偶者出産休暇制度とは、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院、出産等の付添い等のために男性労働者に与えられる休暇をさし、出産に対して企業が行っている支援策の一つである。

本研究では、利用者割合に影響を与える要因について、制度の有無や、有給・無給といった利用時の賃金の取扱いなどに特に注目して分析を行った。

### (3) 子の看護休暇制度の利用

育児・介護休業法の改正により、平成17年4月1日から、子の看護休暇制度が事業主に義務化されることとなった。子どもが幼いうちは、様々な病気にかかりやすく、けがも多い。親の援助や保育サービスを利用することで育児と就業の両立を図る従業員にとって、子の看護休暇制度の事業主への義務化は一定の評価ができる。そして今後の課題は、制度導入をさらに促すとともに、使いやすい制度を整備することである。

本研究では子の看護休暇制度の取得率に着目して分析を行う。制度を導入しているかどうかは取得率に影響を与えるのか、制度の取得率が高い企業属性はどういうものか、有給の場合は無給の場合と比較してどのくらい取得率が上昇するのかなどを分析する。

## 3. 研究の方法

本研究では、厚生労働省が実施した『平成20年度雇用均等基本調査』の個票データを用いて分析を行った。育児休業終了後の復職率、配偶者出産休暇制度の利用者割合、子の看護

休暇制度の取得率を被説明変数とし、推定を行った。

手順としては、まず個票データの利用申請を行った。その後、先行研究のサーベイを行うと同時に、データ入手後にはデータ処理を行った。具体的にはデータの加工を行ってデータセットを作成、その後、それぞれの変数の分布、記述統計量等を確認し、データ分析、結果解釈、論文執筆へと進んだ。

#### (1) 育児休業取得後の復職率

本分析では、『平成20年度雇用均等基本調査』における調査対象事業所のうち、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職予定であった女性労働者がいる事業所を分析の対象とした。もちろん、育児休業制度は男女ともに利用可能な制度である。しかし実際、男性労働者の育児休業取得率は2008年度においても1.23%とかなり少ない。よって、本稿では女性のみ注目して分析した。

調査からは、復職予定だった者の復職状況として復職者と退職者がいるかどうか、いる場合にはそれぞれの人数がわかる。ここから復職者数と退職者数を足し合わせて復職予定者数を計算し、復職者数を復職予定者数で割ることにより復職率を算出した。推定では、この復職率を被説明変数として最小二乗法を用いた。

また、説明変数には勤務時間に関する制度、勤務時間以外の育児支援策、子の看護休暇制度、職場環境に関する変数を用い、育児休業からのスムーズな職場復帰を促す制度や措置、職場環境を明らかにした。

#### (2) 配偶者出産休暇制度の利用

本分析には厚生労働省が実施した『平成20年度雇用均等基本調査』の個票データを用いた。調査対象事業所のうち、平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間に配偶者が出産した男性労働者がいる事業所を分析対象とした。被説明変数は、1年間に配偶者が出産した男性労働者における配偶者出産休暇利用者割合とし、1年間に配偶者出産休暇を利用した男性労働者数を配偶者が出産した男性労働者数で割って算出した。

被説明変数である利用者割合は0から1の範囲の値しかとらないことから、上限と下限を持つトービット・モデルにより推定を行った。

一方、説明変数には、事業所属性、この制度の有無、取得可能日数、休暇取得時の賃金の扱いなどを用いて効果を測った。また、説明変数にはこれらの変数以外にその他の育児支援策の有無の変数も加えることから、その他の支援策による影響をコントロールした効果を明らかにできる。

#### (3) 子の看護休暇制度の利用

本分析では子の看護休暇に着目し、取得を促す要因を明らかにした。具体的には、子の

看護休暇の取得率と取得日数に関する分析を行い、子の看護休暇が有給か無給か、休暇の規定があるかどうか、そして休暇の取得可能日数、取得可能期間、取得対象者に関する規定が取得率と取得日数にどのような影響を与えるかを推定した。

推定では、平成20年10月1日現在、小学校就学前の子を持つ労働者がいる事業所を対象とした。被説明変数には、小学校就学前の子を持つ労働者における子の看護休暇取得者割合を用いた。具体的には、取得日数別に集計された子の看護休暇取得者数を合計し、小学校就学前の子を持つ労働者の数で割った値である。また、子の看護休暇の取得日数に関する分析では、被説明変数に小学校就学前の子を持つ労働者における子の看護休暇の平均取得日数を用いて推定を行った。具体的には、取得日数とその取得日数に該当する労働者数を掛け合わせたものを合計し、小学校就学前の子を持つ労働者の数で割った値である。

推定にはトービット・モデルを用い、育児において性別的な役割が異なることを考慮して男女別で推定を行った。一方、説明変数は、子の看護休暇の賃金に関する変数、子の看護休暇の有無、取得可能日数、取得可能期間、取得対象者に関する変数を用い、これら以外に、コントロール変数として従業員数、産業ダミー、勤務時間に関する変数を用いた。

## 4. 研究成果

#### (1) 育児休業取得後の復職率

本分析では、育児休業後においてスムーズな職場復帰を図るための制度や措置、職場環境を明らかにし、働きながら子を養育する労働者の職場復帰を促す制度や政策の方向性を探るために、育児休業取得後の復職率を分析した。分析の結果、明らかになったのは以下の通りである。

勤務時間に関する制度及び勤務時間以外の育児支援策のうち復職率を有意に高めるのは短時間勤務制度である。

子の看護休暇制度は、子どもが小学校入学以降も取得対象とする場合において有意に復職率を上昇させる。

職場復帰の際、もとの職場に戻れる場合と比べて、本人の希望を考慮して会社が決定する場合に復職率を有意に下げ、職業能力の維持、向上のための措置がある場合に復職率を有意に上げる。

1992年の育児休業法実施から数回の改正を経て、勤務時間に関する制度及び勤務時間以外の育児支援策は利用できる対象者が拡大され、より利用しやすい制度となってきた。特に2009年の改正で短時間勤務制度の導入が強く促されるような制度変更が行われたことは、この結果からみて復職率を上昇させる効果が期待できるといえる。

一方、子の看護休暇制度は現行の規定では

小学校入学までの子を養育する労働者が対象となっているが、の結果より、小学校入学以降も取得可能とすることは復職率の上昇を促すのに有効であるといえよう。2009年の改正では子の看護休暇制度の取得可能日数のみが延長されたが、推定結果を踏まえると、取得可能期間を延長する政策も復職率を高める一つの有効な手段になるといえる。

また、の結果は、職場復帰の際、新しい職場環境は復職に対する不安を増長させる可能性があることを示している。よって、不安なく仕事ができる環境を整えることが復職率を上昇させる手段の一つとして考えられる。さらに、育児休業取得で仕事から離れていた不安をなくすため、企業が復職後の適応能力を向上させるための措置を行うことも復職率の上昇に繋がり、企業にとっては退職者を減らすことで人材確保にも繋がるということが期待できる。

### (2) 配偶者出産休暇制度の利用

近年、配偶者出産休暇を導入する企業が増加傾向にある。しかし、休暇が導入されても、実際に従業員は利用しているのだろうか。本研究では配偶者出産休暇の利用者割合に影響を与える要因を実証分析した。

推定の結果、以下のことが明らかになった。

配偶者出産休暇利用の際の賃金の取扱いが有給または一部有給の場合、配偶者出産休暇を利用しやすいことが有意に示された。実際、配偶者出産休暇制度がある事業所は増加傾向にあるが、その利用率はあまり変化していないことから、今後、出産休暇を有給で取れるように制度の充実を図ることで利用率を上昇させることができるかもしれない。

育児休業中に会社や共済会等から一時金等が支給される場合には、配偶者出産休暇を利用しない傾向があることが示された。男性労働者には配偶者の出産後に仕事を休む場合、選択肢として配偶者出産休暇以外に育児休業もあげられる。女性の場合、育児休業の期間に産後休業期間(出産日の翌日から起算した8週間)は含まれないが、男性の場合は配偶者の出産日当日から育児休業の取得が可能であるためである。もし、育児休業を取得した場合に一時金等が支給されるならば配偶者出産休暇より育児休業の取得が促される可能性もあると考える。

育児休業中に会社や共済会等から毎月金銭が支給されるかどうかは、配偶者出産休暇の利用に影響を与えないという結果が得られた。これは、男性はあまり長く育児休業を取らないため、毎月の金銭支給を期待する労働者が少なく、配偶者出産休暇の利用には影響を与えないからと考えられる。

### (3) 子の看護休暇制度の利用

推定の結果、看護休暇中の賃金が有給または一部有給の場合、取得率が上昇し、取得日数も多くなるという有意な結果が示された。

子育て中の若い世代において、看護休暇を有給で取れるか無給で取らなければならないかは取得の意思決定を行う上で大きな選択要因となる。制度をより利用しやすくするために、給与補償のある看護休暇が求められているといえる。

また、看護休暇制度の有無に関しては、従業員規模によって異なる結果が示されている。男女ともに従業員数が100人未満の場合、看護休暇制度があると取得が抑制されるという結果が有意に示された。通常、制度がある方が取得しやすくなると考えられるが、100人未満の場合においては、看護休暇制度がない方が取得しやすいという結果が得られたことになる。

一方、従業員数が100人以上の場合、男性の取得率や取得日数は有意な結果ではなかったが、女性においては看護休暇制度があると取得率が上昇し、取得日数も多くなるという有意な結果が示された。従業員が多い事業所では、制度の規定があると取得を促すといえる。

さらに看護休暇制度の詳細について分析するために、看護休暇の規定がある場合に有意なプラスの結果となった従業員数100人以上の女性のサンプルを用いて推定を行った結果、看護休暇の規定がない場合と比べて1年間に取得可能日数が通算5日、5日以上、日数制限なしと休暇を多く取得できるほど取得率と取得日数の限界効果が大きくなっている。

次に、取得可能期間についても、看護休暇の規定がない場合と比べて小学校就学の始期に達するまで、小学校入学以降と期間が長くなるほど取得率、取得日数ともに限界効果が大きくなり、取得を促す有意な結果となっている。現行では小学校就学の始期に達するまで取得可能と規定されていることから、今後、さらに取得可能期間の延長が望まれるといえる。

一方、取得対象者では、看護休暇の規定がない場合と比べて規定があるが労働日数が週2日以下の者が非対象の場合、そして2日以下の者が対象の場合、ともに有意な正の結果となっている。限界効果の大きさを比較すると、若干、2日以下の者が対象の場合において取得率、取得日数ともに大きくなっている。また、勤続6か月未満の者が非対象の場合、そして対象となる場合もともに正の結果で、限界効果は対象となる場合の方が大きい。つまり、取得対象者は幅広く設定されている方が取得率が高く、取得日数が長くなるといえる。

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計3件)

西本真弓、育児休業取得後の復職率に関

する分析、Occasional Paper NO.55, Institute of Industrial and Economic Research, Hannan University、査読無、55巻、2013、pp.1-12

西本真弓、介護のための休業形態の選択について 介護と就業の両立のために望まれる制度とは?、日本労働研究雑誌、査読有、第623号、2012年、pp.71-84

西本真弓、駿河輝和、地域データによる晩婚化・少子化の分析、阪南論集、査読有、第46巻第2号、2011年、pp.19-39

〔学会発表〕(計2件)

西本真弓、子の看護休暇の取得要因に関する分析、社会政策学会第127回(2013年度秋季)大会、2013年10月13日、大阪経済大学

西本真弓、育児休業取得後の復職率に関する分析、社会政策学会第123回(2011年度秋季)大会、2011年10月8日、京都大学

6. 研究組織

(1) 研究代表者

西本 真弓 (NISHIMOTO, Mayumi)

阪南大学・経済学部・教授

研究者番号：00388604