

ポイント

- 育児短時間の義務化で労働時間の幅拡大
- 就業女性が出産後も働きやすい慣行力ギ
- 非正規の出産への社会的保護拡充すべき

永瀬 伸子 お茶の水女子大学教授

出生率の回復は日本の重要な課題である。1人の女性が生涯に産む子供の数を示す合計特殊出生率は、2005年の1・26まで低下を続け、最近ようやく1・4前後まで戻ったが足踏みしている。本稿では、政策が出生率に与える効果を中心に論じたい。

して分析した。義務化直後に対象企業に転職しても直ちに育児はとれない。だから政策実施前年に政策義務化企業に勤務していた女性について年齢や景気動向の違いなどを考慮したうえで、政策の告知を

境に、そでない企業と比べて有意に出生率が上がれば政策による効果と考えられる。推計の結果、第1子出生率は政策実施直後に有配偶女性で5%強、就業女性全体で1%強有意に上昇したことがわかった。前年に仕事を持つ有配偶女性の第1子の出産確率は期間平均で14%だ。つまり就業女性について3割の出生率の上昇が示されたことになり。これは予想以上に大きいものであった。なお、最近になり12年までデータを追加入



経済教室

02年開始の厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」を用いた筆者の研究から次のことがわかった。この調査は02年に20〜34歳の男女、すなわち1

967年から82年生まれを毎年追跡して調査したものだ。

1点目として、10年から義務化された3歳未満児に対する「育児短時間」が、有業女性の出生率を有意に引き上げたことがわかった。詳細については「人口学研究」掲載の拙著論文「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続、出産意欲に与える影響」法改正を自然実験とした実証分析」を参照いただきたい。

09年6月成立の改正育児・介護休業法により、101人以上を雇用する企業は10年から、100人以下の企業は12年から、3歳未満児がいる従業員に対し原則1日6時間の「育児短時間」の利用を可能とすることが義務となった。義務化の時期が企業規模で異なることを自然実験とみな

「育児短時間」、出生率に効果

企業の職場運営課題

育児休業給付、条件緩和を

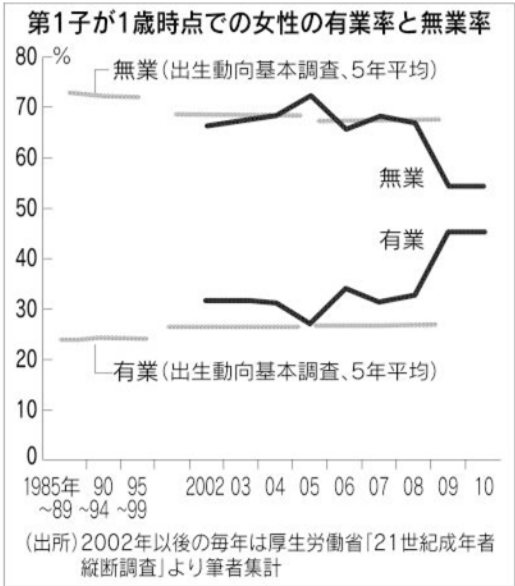
手できたので、時期を延ばしたところ、小規模企業でも11年以降に出生率の上昇がみられ、政策効果が追認された。

2点目として、政策実施後に政策実施企業に勤務している未婚女性の間で「絶対に子供がほしい」と回答した女性割合が有意に増えた。仕事と家庭の両立の可能性が広がる様子を見て、未婚女性の間で

時間選択の幅が広がったことで、これまで抱えていた子供を持ちたいとの意欲が実現するようになったのではないかと。そして職場の空気の変化を反映して就業未婚女性の意欲も上がったのではないかと。

図で示したように、5年平均が公表されている国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」をみると、80年代後半から00年代まで、第1子が1歳時の女性の7割が無業であり続けてきた。しかし「21世紀成年者縦断調査」から毎年の第1子出産年の女性の就業状況を集計すると、09年から目立って上昇し、無業者が減少している。

日本では①女性の労働参加の増加、②女性のキャリア形成だけでなく、③出生率の回復も強く求められる。育児短時間の導入は③に有効な効果を発揮したことが示された。



一方で最近では、育児休業後の短時間勤務の長期化に頭を悩ませる大企業が増えていることも指摘される。武石恵美子・法政大教授、松原光代・学習院大特別客員教授は、育児短時間の利用に伴い仕事の質が変化し、長期間の利用は異動や評価にも影響するとの研究成果を発表している。また短時間勤務者がいると職場運営が大変だと感じる上司が半数程度いることも示した。

確かに、育児休業や短時間勤務といったファミリーフレンド（ファミリーフレ）政策は、女性の就労にプラスとマイナスの両面を持つ。これは欧州と米国の比較でも示されている。欧州はファミリーフレ政策が充実する一方、米国の保護政策は乏しい。

米コーネル大学のフランシ・ブラウ教授とローレンス・カーン教授らは最近の論文で、ファミリーフレ政策の充実する欧州では女性の労働力率が米国の上回って伸びている半面、女性の管理職比率は特段の配慮がない米国が欧州を上回って高いと指摘する。

日本では①女性の労働参加の増加、②女性のキャリア形成だけでなく、③出生率の回復も強く求められる。育児短時間の導入は③に有効な効果を発揮したことが示された。

しかし、もし出産が歓迎されないようなムードが職場で高まれば、集団主義の強い日本の職場では居心地が悪くなり、やがては出生率が低下してしまつ可能性が高い。また育児休業復帰者が十分な生産性を発揮しないと企業が考えれば、企業が育児休業の権利を持たない非正規雇用の採用を拡大していく恐れもある。

つまり、育児短時間という選択を認めつつ、就業女性が子供を持つても仕事を続けやすい雇用慣行を推進すると同時に、それがキャリアの停滞につながるような仕事の配分を考える必要がある。それには女性だけが育児を担うのではなく、男性も家事育児を分担できるような職場規範を普及させることが必要だ。

例えば、会社命令による転勤慣行は考え直す必要がある。もう一つ、非正規雇用の出産への社会的保護を拡充すべきである。新卒女性の4割が非正規雇用に就く状況では、非正規雇用の出産の保護は出生率回復の鍵を握る。政府がすぐに取り組むこととして、育児休業給付金を育児休業の取得を条件にせず、出産後に収入が下がった人に出すことを提案したい。

日本では非正規雇用の多くは育児休業をとれず、育児休業給付金も得られない。カナダや英国では出産後に収入が下がる多くの場合に雇用保険から給付金を出している。特に英国では、条件が満たない者には税金から給付金を出している。脆弱な労働者も収入低下の場合に給付金を得られ、生活の安定につながる。

日本でも育児休業の取得と切り離し、雇用保険加入など一定の条件を満たす人に育児休業給付を出すべきだ。そうすれば多くの非正規雇業者が対象となる。もちろん非正規労働者が育児休業を取得し就業継続できることも重要だ。

ながせ・のぶこ 59年生まれ。東京大博士（経済学）。専門は労働経済学