

3. 育児休業制度は、恵まれた女性のためのもの？

3 - 1 育児休業をとるのは、勤続年数の長い、高学歴の女性が多い

女性が働きやすい就業環境の整備の一環として、育児休業法が施行されてから10年を経た。しかし、育児休業制度をすべての女性が利用できているわけではなく、勤務先に制度があっても利用していない女性も存在する。ここでは、過去1年以内に出産し、出産後も就業を継続している女性を対象に、育児休業を取得したかどうかについて、パネル調査の蓄積データをもとに、分析を行った。

パネル調査のデータでの育児休業の取得状況をまとめたのが、図表3 - 1である。これを見ると、出産後就業を継続する女性は2割ほどしかいないことがわかる。このうち、育児休業を取得した女性は58.3%となっており、取得率は上昇傾向にある。しかし、出産女性全体で見ると、育児休業を取得した女性は、 $(21.5\% \times 58.3\% =)$ 12.6%にすぎない。

次に、どんな人が育児休業を取得するのかをみてみると(図表3 - 2) 育児休業の取得状況に影響を与えている要因は、大卒という要因と、勤続年数という要因であり、どちらも育児休業取得確率を高める効果があった。また、10%水準で有意ではないものの、職場における訓練も同様の効果があった。

この分析結果から、勤続年数が長く高学歴の女性ほど、継続就業するための育児休業を取得していることがわかる。つまり、学校教育や職場での訓練をより長く・多く受けた女性ほど、育児休業の取得率が高いということであり、逆にそうではない女性が育児休業をあまり取得していないということになる。

図表3 - 1 出産前後の就業状況

| 就業状況 | パネル2 (1994年) | パネル5 (1997年) | パネル6 (1998年) | パネル7 (1999年) | パネル8 (2000年) | ケース合計 |
|-------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------|
| 出産前から無就業 | 60.5% | 65.8% | 56.0% | 54.0% | 74.5% | 61.3% |
| 出産を機に辞めた | 17.1% | 11.8% | 20.0% | 19.0% | 10.6% | 16.2% |
| 出産後も就業 | 21.7% | 19.7% | 22.7% | 27.0% | 14.9% | 21.5% |
| (うち育児休業取得率) | (46.4%) | (66.7%) | (58.8%) | (64.7%) | (71.4%) | (58.3%) |
| 不明 | 0.8% | 2.6% | 1.3% | 0.0% | 0.0% | 1.0% |
| 計 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

注：出産後の就業状態までそろったデータを扱う関係で、パネル8までとなっている。

関連する質問項目が設けられているのがパネル2とパネル5以降であるため、その分のデータのみを対象とする。

3. 育児休業は、恵まれた女性のためのもの？

図表 3 - 2 育児休業取得に関する推定結果

分析対象: 出産前年に就業していた女性

推定方法: Seemingly unrelated bivariate probit model

| | 育児休業取得状況 | | 就業状況 | |
|------------------|----------|------------|-------------|--------------------|
| | Coef. | Std. Dev. | Coef. | Std. Dev. |
| 年齢 | 0.0370 | 0.0609 | 年齢 | 0.0052 0.0469 |
| 中卒ダミー | 0.1269 | 0.3806 | 中卒ダミー | -0.2828 0.3739 |
| 短大卒ダミー | 0.1646 | 0.4364 | 短大卒ダミー | -0.2852 0.4212 |
| 大卒ダミー | 1.7741 | 0.5701 *** | 大卒ダミー | 0.7715 0.5154 |
| Off-JT 受講ダミー | 0.3005 | 0.2711 | 勤続年数 | 0.1386 0.0343 *** |
| 勤続年数 | 0.1091 | 0.0361 *** | 同居ダミー | 0.1800 0.2857 |
| 同居ダミー | 0.0834 | 0.3485 | 第1子出産ダミー | -0.7834 0.2991 *** |
| 第1子出産ダミー | -0.0079 | 0.3654 | 配偶者の時間当たり賃金 | -0.0002 0.0001 |
| 建設業 | -0.1410 | 0.2878 | 定数項 | -0.1791 1.5693 |
| 製造業 | -0.2225 | 0.3717 | | |
| 卸・小売業 | 0.4038 | 0.4595 | | |
| サービス業 | 0.2010 | 0.4083 | | |
| 従業員規模 29 人以下 | 0.1052 | 0.3954 | | |
| 従業員規模 30 - 499 人 | -0.3561 | 0.4094 | | |
| パートタイマーダミー | -0.2409 | 0.4236 | | |
| 定数項 | -2.4154 | 1.9643 | | |
| /ath | 12.9451 | | | |
| | 1.0000 | | | |
| サンプル数 | 117.00 | | | |
| 2 乗値 | 57.35 | | | |
| 対数尤度 | -85.4890 | | | |

注: ***は 1%水準、**は 5%水準、*は 10%水準で推定されたパラメーターが統計的に有意であることを示している。

3. 育児休業は、恵まれた女性のためのもの？

3 - 2 育児休業をとる人は出産前の賃金が高くと高く、出産後も、育児休業をとらなかった人との賃金格差が拡大している

次に、同じく過去1年以内に出産し、出産後も就業を継続している女性を対象に、育児休業を実際に取得した人と、取得しなかった人の間で、賃金水準がどう異なっているかを調べた。

育児休業を取得した人と取得しなかった人の間での、時間当たりの平均賃金を比較したのが図表3 - 3である。出産前年から出産後2年目まで一貫して、育児休業を取得した人の平均賃金(時間当たり)は、非取得者の平均賃金を上回っていることがわかる。しかも、取得者と非取得者との平均賃金の格差は、年々拡大する傾向にある。

つまり、もともと賃金水準が相対的に高い人が育児休業を取得しているということ、さらに出産後も、時間の経過に伴って、育児休業を取得した人としていない人の間の賃金格差が拡大していることがわかる。なお、育児休業の取得は、女性の継続就業の確率を高める効果があるという分析結果も今回得られており、現在の育児休業制度がもつこうした効果をふまえた上で、育児休業の取得を断念した人たちの再雇用の促進など、公平性確保のための取り組みが求められている。

図表3 - 3 出産前後の平均賃金(時間当たり)の推移

(単位は円)

| | 育児休業 | | 計 | 取得者 - 非取得者の差 |
|--------|--------|----------|--------|--------------|
| | 取得 | 非取得 | | |
| 出産前年 | 1367.4 | > 1058.3 | 1185.1 | 309.1 |
| 出産年 | 1395.9 | > 984.4 | 1264.7 | 411.4 |
| 出産後1年目 | 1411.0 | > 988.3 | 1217.9 | 422.7 |
| 出産後2年目 | 1573.7 | > 1003.7 | 1268.8 | 570.0 |

3 . 育児休業は、恵まれた女性のためのもの？

3 - 3 育児休業制度を利用できる人は、現在の会社への定着志向が強い

最後に、育児休業制度が整備されていることが、その職場で働く人の意識にどのような影響を及ぼしているのかについて調べた。具体的には、現在の勤務先で育児休業制度を利用できるかどうかという点と、出産後も現在の勤務先に勤めつづけたいかという意識との関連を、2001年（パネル9）のデータをもとに調べた。

有配偶の女性についての結果を示したのが、図表3 - 4である。「会社などに育児休業制度があり、自分にも制度を利用する資格がある」女性に注目すると、全体の67.2%が「出産後も現在の会社で働きつづけたい」と回答しており、これは他のどの分類の女性よりも高い割合である。また、「出産時にやめたい」という回答はわずか2.3%であり、これは最も低い数字であった。「出産とは関係なくやめたい」という回答の比率も、他の分類に比べると低くなっている。

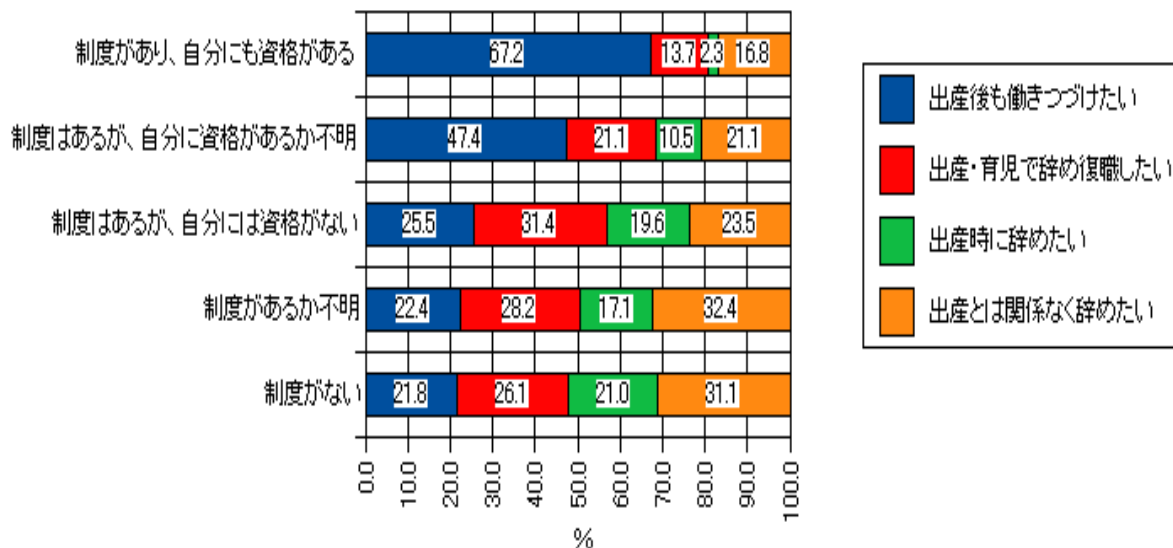
無配偶の女性についても、同様の結果を得ることができる（図表3 - 5）。「制度があり、自分にも資格がある」女性のうち、41.1%が「結婚、出産後も働きつづけたい」と答えており、やはり他のどの分類の女性よりも高い割合である。「結婚または出産で退職したい」（28.4%）や「結婚・出産とは関係なくやめたい」（20.0%）という回答の比率も、他と比べて低い数字になっている。

つまり、有配偶・無配偶にかかわらず、育児休業制度が利用できる女性は、利用できない女性にくらべて、現在の勤務先への定着志向が強いことがわかる。

現在、企業が仕事と家庭の両立を支援する体制を整えることは、労働者も働きやすくなり、企業の業績向上にも結びつくという考えから、厚生労働省を中心に「ファミリー・フレンドリー」企業を増やそうという試みがある。この調査結果は、育児休業制度を整備した企業が、「ファミリー・フレンドリー」になることにより、女性の定着志向が高まるという効果を明らかにしているといえる。

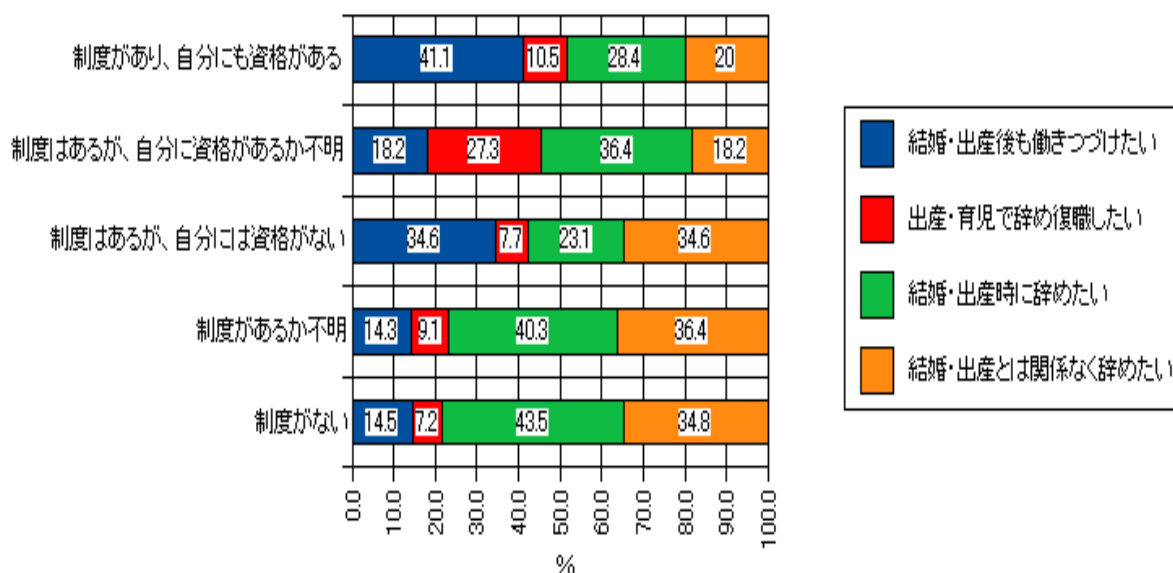
3 . 育児休業は、恵まれた女性のためのもの？

図表3 - 4 育児休業制度の整備状況と今の勤務先への定着志向（有配偶）



注：²値 89.726 d.f.=12(0.1%水準で統計的に有意) Cramer's V .247(0.1%水準で統計的に有意) n=490

図表3 - 5 育児休業制度の整備状況と今の勤務先への定着志向（無配偶）



注：²値 30.993 d.f.=12(1%水準で統計的に有意) Cramer's V .193(1%水準で統計的に有意) n=278

3. 育児休業は、恵まれた女性のためのもの？