

勤務時間短縮等の措置にみる 両立支援の課題

——企業の自主的取組みによる育児支援策の拡大に向けて

池田 心豪

(労働政策研究・研修機構研究員)

仕事と育児の両立を支援する福利厚生において、育児・介護休業法にある「勤務時間短縮等の措置」は産前産後休暇や育児休業から復職後の両立支援策として重要な役割を果たすものである。なかでも、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは、他の「措置」に比べて普及している。しかし、その利用者は少ない。これらの「措置」が利用され、企業の自主的取組みによる支援が有効に機能するための課題を明らかにするため、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げに相当する労働時間調整の規定要因を、「措置」が義務化される前に育児期を迎えた「均等法前世代」とその後育児期を迎えた「均等法後世代」で比較した。分析結果から、(1)「均等法後世代」において、勤務先の制度を利用して労働時間調整を行う労働者は前の世代から増えているが、勤務先に制度がなく労働時間調整を行う正規雇用労働者も増えていること、(2)「均等法後世代」では、親族援助の効果低下に伴って、低年齢児保育利用者が労働時間調整を行うようになってきていること、(3)「均等法前世代」では、職種によって労働時間調整を行うか否かに差があることが明らかとなった。こうした結果から、企業の自主的な取組みによる支援策の実効性を高めるためには、個々の企業の制度が労働者の家族環境や地域環境、そして職場環境に対応していることの重要性が示唆される。

目次

- I 問題
- II 仕事と育児の両立支援と勤務時間短縮等の措置
- III 労働時間調整の規定要因の変化
- IV 考察と結論

I 問題

仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）において、育児は仕事との両立が最も難しいライフイベントであり、今日でも多くの女性が出産・育児期に仕事をやめている。仕事と育児の両立を支援する福利厚生として、これまで育児休業制度の普及と取得促進が図られてきた。これに加えて、今日では、企業の自主的な取組みによる、さらなる支援メニューの充実が課題とされている。

こうした今日の両立支援において重要となるのが、育児・介護休業法にある「勤務時間短縮等の措置」（以下、特に断りなく「措置」という場合は、この育児期の「勤務時間短縮等の措置」を指すことにする）である。この「措置」には、産前産後休暇や育児休業から復職した労働者の両立を支援する重要な役割が期待されている。同法では、3歳未満の子を養育する労働者を対象に、「勤務時間短縮等の措置」として、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、事業所内託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与のいずれかを講ずることが事業主の義務とされている¹⁾。いずれかの措置を講ずることは義務であるが、どの措置を講ずるかは企業の選択に委ねられている。このほかにも、様々な両立支援に自主的に取り組むこと

が企業の課題とされている。まずは「勤務時間短縮等の措置」を導入し、さらにこれを補う支援策を個々の企業で充実させることが重要であると言える。

なかでも、注目したいのは、「措置」として代表的な、短時間勤務制度、所定外労働の免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げである。これらは、他の「措置」に比べて企業の制度導入は進んでいるが、制度の利用者は少ない（今田・池田 2004）。制度があっても利用されなければ、その制度が実質的に機能しているとは言えない。そこで、本稿では、どのような労働者がこれらの制度を利用するのか分析する。この分析を通じて、「勤務時間短縮等の措置」が利用され、企業の自主的な取組みによる支援策が有効に機能するための課題を明らかにしたい。育児・介護休業法の「勤務時間短縮等の措置」は男性も対象としているが、分析課題から、本稿では女性に焦点を当てる。そのため、以下で特に断りなく労働者という場合は、育児期の女性労働者を指すことにする。

II 仕事と育児の両立支援と勤務時間短縮等の措置

1 育児休業制度と勤務時間短縮等の措置

女性雇用拡大とともに、仕事と育児の両立支援は、女性の就業支援策の重要課題とされてきた。特に1989年の合計特殊出生率が1.57まで落ち込んだ、いわゆる「1.57ショック」以後は、少子化対策を追い風に、積極的な両立支援の拡大が図られてきた²⁾。その柱として、企業では、育児休業制度の普及と取得促進が進められてきた。

育児休業法（「育児休業等に関する法律」、1991年成立、1992年施行、現・育児・介護休業法）により、労働者が育児休業の申請をした場合、事業主は原則としてこれを拒否できなくなった。同法以後、育児休業制度の規定を設ける事業所は増えた³⁾。また、必ずしも順調とは言えないが、休業取得率も上昇してきた。先行研究でも、樋口（1994）、樋口・阿部・Waldfoegel（1997）、森田・金子

（1998）、永瀬（2003）、今田・池田（2006）において、育児休業制度には出産・育児期の雇用継続を高める効果があることは指摘されている。したがって、育児休業制度が今後も重要であることには変わりはない。にもかかわらず、今日でも多くの女性が出産・育児期に仕事をやめている。その一方で、出産せずに仕事を続ける女性は増えており、出生率の低下にも歯止めがかかっていない。依然として仕事と育児の両立は難しい状況にあると言わざるを得ない。

こうした状況に対して、今日の少子化対策では、育児休業制度に加えて、企業の自主的な取り組みによる多種多様な両立支援の充実を課題に挙げている⁴⁾。その内容は、従来の育児期の労働者以外にも対象とした長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進、パートタイム労働者の均衡処遇など、多岐にわたる。育児期の労働者を対象とした支援では、育児休業制度の普及・取得促進とともに、育児・介護休業法の「勤務時間短縮等の措置」の普及促進、「時間外労働の制限」、「深夜業の免除」、「子の看護休暇制度」の定着が重要課題となっている⁵⁾。つまり、産前産後休暇や育児休業から復職後の仕事と育児の両立を、労働時間の面で支援することが課題とされている。

これら育児・介護休業法の定める支援策のうち、「勤務時間短縮等の措置」は、時間外労働の長さや深夜業の有無、および子の健康状態にかかわらず適用される。そのため、育児休業制度と同様に対象となる労働者の範囲は広い。企業においては、育児休業制度と「勤務時間短縮等の措置」を二本柱として、仕事と育児の両立が可能となる様々な両立支援策を充実させることが課題と言えよう。

2 勤務時間短縮等の措置の導入・利用状況

「勤務時間短縮等の措置」の中から、どの制度を導入するかは企業の選択に委ねられているため、個々の事業所で導入されている制度は多様である。しかし、表1に示すように、短時間勤務制度の導入率が最も高く、これとともに所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの導入率が、他の「措置」に比べて相対的には高い⁶⁾。これら3つの「措置」を中心に制度の普及は進んできた

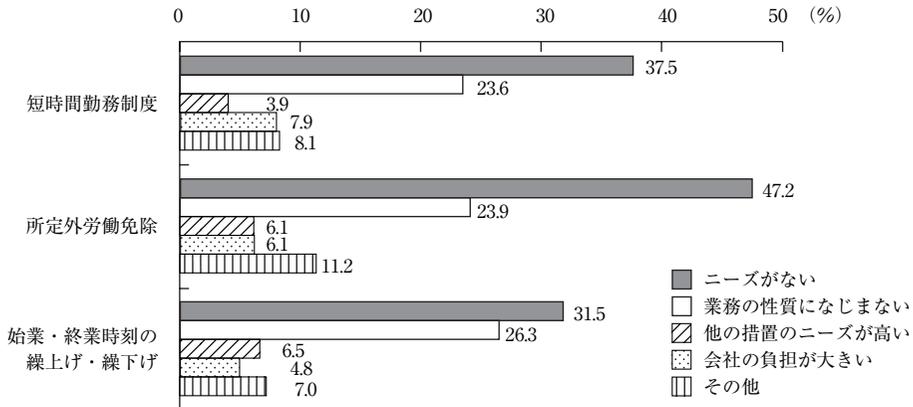
表1 勤務時間短縮等の措置の各制度がある事業所の比率と各制度の女性の利用率

		1999年	2002年
短時間勤務制度	導入率	29.9	38.5
	(利用率)	(24.7)	(14.7)
所定外労働免除	導入率	22.9	24.1
	(利用率)	(12.6)	(6.7)
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	導入率	21.7	21.6
	(利用率)	(14.7)	(14.4)
フレックスタイム制度	導入率	8.9	7.1
	(利用率)	(33.1)	(8.2)
事業所内託児所	導入率	0.8	0.9
	(利用率)	(68.2)	(52.5)
育児に要する経費の援助	導入率	1.1	1.3
	(利用率)	(79.4)	(20.9)

注：利用率は、各制度がある事業所で出産した女性を100%とした値。

資料出所：「女性雇用管理基本調査」（労働省 1999年，厚生労働省 2002年）

図1 短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを導入しない企業の理由



注：労働政策研究・研修機構（2006a）p.54より引用。

資料出所：「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（日本労働研究機構 2003年）

言える。

ところが、同じく表1に示しているが、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度のある事業所において、その利用者は少ない。1999年と2002年の結果を比較すると、短時間勤務制度と所定外労働免除の利用率は下降してもいる。

また、これらの制度を導入していない企業は、労働者に利用されないことを導入しない大きな理由としている。図1が、短時間勤務、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度を導入していない企業の理由である。いずれの制度

についても、「ニーズがない」と回答する企業が最も多く、これに次いで、「業務の性質になじまない」が多い。これに比べて、「会社の負担が大きい」はいずれの制度も10%未満である。この結果から、これら3つの「措置」について、企業は、制度導入の負担が小さい点で導入しやすいと考えている。しかし、労働者のニーズがない、あるいは、業務の性質になじまないために、利用されないと企業は判断していることがうかがえる。

3 勤務時間短縮等の措置と育児期の労働時間調整

図1の企業側の理由だけをみれば、短時間勤務

制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは、業務の性質になじまないこと、加えて、それ以前にそもそも、労働者が制度を必要としないことから、利用されていないということになる。しかしながら、その一方で、勤務先に制度がなくても、これら3つの「措置」に相当する労働時間調整をインフォーマルに行っている労働者がいることに注目したい。

上林(2001)は、中小企業19社への聞き取り調査から、短時間勤務制度の利用状況を①制度があり利用者もいる、②制度はあるが利用者はいない、③制度はなく利用者もいない、④制度はないが慣行として短時間勤務を行っている、の4つに分類している。なかでも、注目すべきは、④の慣行として短時間勤務を行っているケースである。上林(2001)の調査対象企業では1社がこれに該当し、「保育所への迎えのために退社時刻繰上げを従業員間で認め合っていて、会社はそれを黙認している」という(上林 2001:139)。このような企業の労働者においては、勤務先に制度がなくても、ニーズはある。そして、業務との関係においても、実際に短時間勤務を行えているということになる。

上林(2001)の指摘は聞き取り調査に基づいているため、どの程度の労働者がインフォーマルに短時間勤務を行っているかは明らかでない。そこで、短時間勤務制度と共に、制度の導入率が高い所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを取り上げ、これら3つの「措置」に相当する労働時間調整(以下、「労働時間調整」という場合は、インフォーマルに行う調整も含めて、短時間勤務、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げに相当する育児期の労働時間調整を指している)がどのくらい行われているか、勤務先に制度がなかった労働者も含む調査データで分析しよう。

以下の分析には、「仕事と生活調査」(労働政策研究・研修機構 2005)を用いる⁷⁾。このデータから、育児休業法によって「勤務時間短縮等の措置」が企業の義務となる前とその後に出産した労働者の実態を知ることができる。調査対象者を、1950-55年生(調査時 50-54歳)、1956-60年生(調査時 45-49歳)、1961-65年生(調査時 40-44歳)、

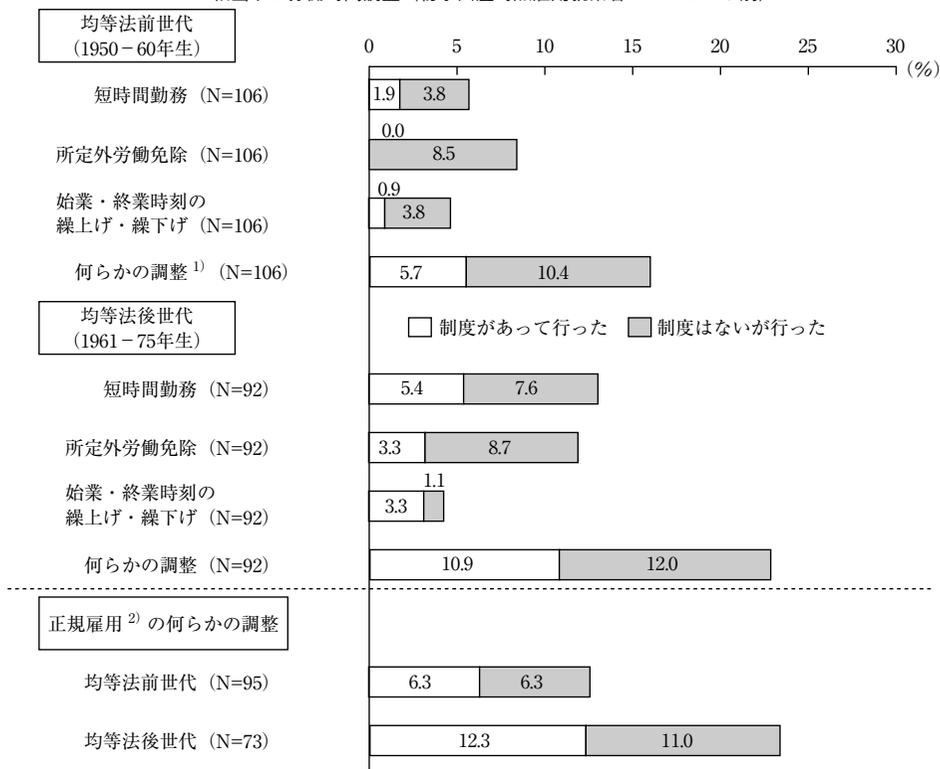
1966-70年生(調査時 35-39歳)、1971-75年生(調査時 30-34歳)の5コーホートに分けると、1961-65年生に次の特徴があることに留意したい⁸⁾。

このコーホートは、若年期の労働市場参入がピークに達した時期に男女雇用機会均等法(1985年成立、1986年施行、以下「均等法」と略す)が施行されており、育児休業法やエンゼルプランに始まる少子化対策のもと、仕事と育児の両立支援策の拡大が図られる時期に育児期を迎えている(労働政策研究・研修機構 2006b:40-41)⁹⁾。1961-65年生以後のコーホートは、「措置」の普及も進みつつある中で¹⁰⁾、育児期を迎えていると言える。そこで、以下では、年長の1950-55年生と1956-60年生の2コーホートを「1950-60年生」として括って「均等法前世代」と呼び、1961-65年生、1966-70年生、1971-75年生の3コーホートを「1961-75年生」として括って「均等法後世代」と呼ぶことにする。この2つの世代を比較することにより、1992年に「勤務時間短縮等の措置」が義務化される前と後で、育児期の労働時間調整の実態がどのように変化しているか明らかにしたい。

図2に、初子出産時点の雇用就業者を対象に、初子の育児期に短時間勤務、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのそれぞれに相当する労働時間調整をした比率を、「制度があって行った」と「制度はないが行った」に分けて示している¹¹⁾。また、正規雇用は勤務先に制度があれば適用されることから、同じく図2の下段に初子出産時点の正規雇用就業者を対象を限定して何らかの調整を行った比率を示している。

図2が示すように、「均等法前世代」と「均等法後世代」のどちらも、いずれかの「措置」に係る労働時間調整を行った労働者は、「制度はないが行った」を含めて少ない。しかし、「均等法後世代」では、「制度があって行った」が、いずれの制度でも前の世代に比べて増えていることは重要な結果である。「勤務時間短縮等の措置」が義務となり、制度のある企業が増えたことにより、勤務先の制度を利用して労働時間調整を行う労働者は増えた様子がうかがえる。したがって、「措置」が義務となる前に比べて制度の利用者が増えたとはいえ、表1が示すように、その後の利用は

図2 短時間勤務、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げに相当する労働時間調整（初子出産時点雇用就業者・コーホート別）



注：1) 「何らかの調整」は短時間勤務、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのいずれかの制度があった場合に「制度あり」、いずれの制度もない場合に「制度なし」とし、いずれかの制度に係る労働時間調整を行った場合に「行った」としている。

2) 非正規雇用は、「均等法前世代」が11件、「均等法後世代」が19件と少ないため、グラフから除外している。

資料出所：「仕事と生活調査」（労働政策研究・研修機構 2005年）

拡大していないことが課題と言える。

その一方で、見逃せないのは、「何らかの調整」の結果が示すように、制度がいずれもないのに労働時間調整を行った労働者が「均等法後世代」でも前の世代から減っていないことである。その結果、「均等法後世代」では「制度があって行った」と「制度はないが行った」がほぼ同じ割合になっている。短時間勤務においては「制度はないが行った」が増えてもいる。さらに、注目したいのは、図2下段に示しているように、勤務先に制度があれば適用される正規雇用で「何らかの調整」を「制度はないが行った」労働者が増えていることである¹²⁾。企業に制度があっても利用されていないことを表1で見したが、その一方で、勤務先に制度がなくても労働時間調整が行われるというミス

マッチが、制度の普及が進む中で育児期を迎えた世代にもあるのだ。

こうした結果から、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度がない企業でも労働者のニーズはあることが示唆される。そして、実際にこれらの「措置」に相当する労働時間調整を制度の外で行っている労働者もいるのである。

III 労働時間調整の規定要因の変化

1 職場・家族・地域の環境と労働時間調整

短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度がある企業において、

その利用者は少ないが、他方で、勤務先に制度がない労働者の中にも、これらの制度に相当する労働時間調整を行う者がいる。

こうした労働者の実態に合わせて、個々の企業が制度を導入し、運用することにより、制度の利用者は増えると考えられる。「均等法後世代」では、制度はないが労働時間調整を行った正規雇用が増えていた。ほかにも、両立支援環境や働き方の変化に伴って、「均等法前世代」と「均等法後世代」では、労働時間調整の規定要因が変化している可能性が考えられる。そこで、制度の有無にかかわらず、どのような労働者が労働時間調整を行っているか、分析しよう。

労働時間調整の必要性については、他の両立支援策との関係に着目したい。仕事と育児の両立は、企業・家族・地域社会の様々な支援に支えられているが、特に日本では、伝統的に、同居親等の親族援助に依存するところが大きかった。しかしながら、若いコーホートにおいて、親族援助の効果は低下し、企業の両立支援策と地域の保育サービスの連携による社会的支援の重要性が高くなっている（今田・池田 2006）。これまでの少子化対策でも、企業の育児休業制度と地域の保育サービスを中心に社会的支援の拡大が図られてきたが、保育サービスの利用拡大と共に、企業では、さらなる支援として「勤務時間短縮等の措置」の必要性が高くなっているのではないだろうか。

そのような状況にもかかわらず、制度の利用者が少ない要因として、一つには、育児休業との代替関係が生じている可能性を考慮することができる。育児休業法以後、育児休業と「勤務時間短縮等の措置」はともに制度の普及が進んできたが、これまで利用促進の主たる課題は育児休業であった。育児休業取得が進んだことによって、かつては休業取得せずに労働時間調整を行うことで両立を図っていた労働者が、「措置」を必要としなくなっている可能性がある¹³⁾。

もう一つ、図1で「業務の性質になじまない」との企業側の理由にもあったが、職場環境の要因として、担う職務によって労働時間調整の行いやすさに差が生じる可能性がある。松原（2004）は、電機メーカーと百貨店の育児短時間勤務制度利用

者への聞き取り調査の結果から、短時間勤務の障害として、業務に必要な情報収集などの付帯業務遂行が難しいこと、会議の開催頻度が多いと開催時間によって短時間勤務制度利用者の参加が難しいこと、繁忙時間帯と短時間勤務制度利用者の退社時刻が重なると業務に支障が生じるとして職場の理解が得られないことを報告している。このような状況が生じる背景として、均等法以後の女性の職域拡大の影響が考えられる。すなわち、均等法以後、女性の職域が拡大し、担う職務が多様化したことによって、若い世代では、労働時間調整を行いやすい職種と、逆に労働時間調整の難しい職種とが生じているのではないだろうか。そのために、「均等法前世代」に比べて制度の利用者は増えたものの、大きくは増加していないと考えることができる。

以上を仮説として整理すると次のようになる。仮説「労働時間調整の規定要因が変化している」

この仮説の下位仮説として、以下の仮説を検証する。

- (1) 保育サービス利用者が労働時間調整を行うようになっている。
- (2) 育児休業を取得したら、労働時間調整は行わなくなっている。
- (3) 職種によって労働時間調整の行いやすさに差が生じている。

このように労働者の支援ニーズや職場環境の変化にもかかわらず、その実態の変化に企業が対応していない。そのために、「均等法後世代」においても、勤務先の制度の有無にかかわらず、労働時間調整を行う労働者がいると考えることができるのである。

2 労働時間調整の規定要因

分析にはロジスティック回帰分析を用いる。分析対象は初子出産時点で雇用就業していた者である。短時間勤務、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのいずれも利用されていないことから、被説明変数は、初子の育児期にこれら3つの「措置」のいずれかに相当する労働時間調整をした場合に1、いずれもしなかった場合に0とする。

説明変数は、コーホート、学歴（教育年数）、初子出産年齢、初子出産時雇用形態、初子出産時職種、短時間勤務等の制度の有無、そして、初子育児期の両立支援利用経験として、育児休業取得、親の育児援助、夫の家事・育児参加、保育所利用開始時の子の年齢を投入する。コーホートは、最年長の「1950-55年生」を基準カテゴリーとする5区分のカテゴリー変数とする。学歴（教育年数）と初子出産年齢は連続変数とする。雇用形態は「正規雇用」を1、「非正規雇用」を0とする¹⁴⁾。職種は、最も多数を占める「事務職」を基準カテゴリーとする¹⁵⁾。「専門・技術職」は、伝統的な女性の継続職種である看護師・教師・保育士が多数を占める「医療・教育・社会保険・社会福祉」

とその他の業種を分ける。「短時間勤務等の制度」の有無は、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのいずれかの制度があった場合に1、いずれもなかった場合に0とする。「親の育児援助」は「あった」を1、「なかった」を0、「夫の家事・育児参加」は「夫が3割以上」を1、「夫が3割未満」を0とする¹⁶⁾。「保育所利用開始時の子の年齢」は、現行育児・介護休業法で義務となっている「3歳未満」を「3歳以上」と分け、「利用なし」を基準カテゴリーとする。

表2に分析結果を示す。全コーホート（全体）を対象とする分析に加えて、「勤務時間短縮等の措置」が義務化される前に育児期を迎えた世代と

表2 短時間勤務、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げに相当する労働時間調整の規定要因
(初子出産時点雇用就業者・ロジスティック回帰分析)

被説明変数	労働時間調整（行った=1）					
	全体		均等法前世代 (1950-60年生)		均等法後世代 (1961-75年生)	
分析対象	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
コーホート (vs. 1950-55年生)						
1956-60年生	.547	1.729				
1961-65年生	1.199	3.315				
1966-70年生	-.269	.764				
1971-75年生	.074	1.077				
教育年数	.029	1.029	.108	1.115	-.047	.954
初子出産年齢	.064	1.066	-.008	.992	-.028	.972
初子出産時雇用形態 (正規雇用=1, 非正規雇用=0)	-.467	.627	-4.175*	.015	1.393	4.029
初子出産時職種 (vs. 事務職)						
専門・技術職 (医療・教育・社会保険・社会福祉)	-.441	.643	.447	1.563	.003	1.003
専門・技術職 (その他)	-.753	.471	2.780	16.118	-.910	.403
営業・販売職	-.084	.919	3.827	45.946	1.212	3.360
サービス職	.474	1.606	-17.497	.000	1.835	6.267
技能工・労務職	2.212**	9.131	2.293	9.904	3.037*	20.840
短時間勤務等の制度 ¹⁾ (あった=1, なかった=0)	1.449*	4.258	4.340**	76.682	1.197	3.309
育児休業取得 (取得した=1, 取得しなかった=0)	.487	1.627	1.648	5.199	-.171	.843
親の育児援助 (あった=1, なかった=0)	-.505	.603	-2.578*	.076	1.412	4.105
夫の家事・育児参加 (夫が3割以上=1, 3割未満=0)	-.934	.393	-1.615	.199	-.554	.575
保育所利用開始時の子の年齢 (vs. 利用なし)						
3歳未満	1.800**	6.047	2.283	9.802	2.047*	7.745
3歳以上	-.134	.874	1.716	5.563	-1.644	.193
定数	-4.401	.012	-.998	.369	-3.836	.022
chi-square	36.404**		32.380**		21.976	
df	18		14		14	
N	159		80		79	

**p<.01 *p<.05

注：1)「短時間勤務等の制度の有無」の「あった」は勤務先に短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのいずれかの制度があった場合を指す。

資料出所：図2に同じ。

その後の世代を比較するため、対象を「均等法前世代」（1950-60年生）と「均等法後世代」（1961-75年生）に分けた分析も行っている¹⁷⁾。

全体の分析結果から検討しよう。分析結果は、「事務職」に比べて「技能工・労務職」ほど、「短時間勤務等の制度」があった者ほど、保育所を利用しなかった者に比べて子が「3歳未満」から保育所を利用しているほど、労働時間調整を行うことを示している。育児休業取得は有意な効果がない。また、図2が示していたコーホート間の差は、ここでは有意な差を示していない。若いコーホートの方が、勤務先に「短時間勤務等の制度」があった比率は高いこと、また少子化対策のもと低年齢児保育の拡大も進んでいたことを考慮すれば、そうした両立支援策拡大の効果が図2ではコーホートの差として表れていたと言える。

しかしながら、「均等法前世代」と「均等法後世代」では、労働時間調整の規定要因が異なっていることが、より重要である。「均等法前世代」と「均等法後世代」を比較しながら、分析結果を検討しよう。

「均等法前世代」の分析結果は、雇用形態、短時間勤務等の制度の有無、親の育児援助の有意な効果を示しており、非正規雇用ほど、勤務先に短時間勤務等の制度があった者ほど、親の援助がなかった者ほど労働時間調整を行っていたことを示している。これに対して、「均等法後世代」の分析結果は、職種と保育所利用開始時の子の年齢が有意な効果を示しており、「事務職」に比べて「技能工・労務職」ほど、保育所の「利用なし」に比べて、子が「3歳未満」から利用しているほど、労働時間調整を行うことを示している。いずれの世代でも育児休業取得の有意な効果はない。育児休業を取得せずに労働時間調整を行う者と休業後にそれを行う者が双方いるために、有意な効果がなかったと考えることができる。

注目すべきは、「均等法後世代」で、家族・地域社会の両立支援策の効果として、親の育児援助に有意な効果がなく保育所利用開始時の子の年齢が有意な効果を示していること、また勤務先の効果として、雇用形態と制度の有無に有意な効果がなく職種の効果が有意であるという違いである。

この分析結果から次のことが示唆される。

家族・地域社会の両立支援策の効果としては、親族援助の効果低下とともに、「均等法後世代」で、「3歳未満」の低年齢児保育利用者が労働時間調整を行うようになっていることである。「均等法前世代」は、親の育児援助がマイナスの効果を示している。この世代では、親の育児援助がある労働者は、相対的に労働時間調整をしていなかったことが示唆される。しかし、「均等法後世代」では、親の育児援助の有意な効果がなくなっており、親の育児援助の有無にかかわらず、労働時間調整をしている。代わって、「3歳未満」の保育利用がプラスの有意な効果を示しており、低年齢児保育利用者において、保育時間と労働時間調整の必要が生じていることが示唆される。

勤務先の効果においては、「均等法後世代」で雇用形態や制度の有無にかかわらず、労働時間調整を行うようになっていることにまず注意したい。「均等法前世代」は、制度の有無がプラスの有意な効果を示しており、勤務先に制度がある労働者はそれを利用していたことが示唆される。ただし、この世代で勤務先に制度があった者は少ない。雇用形態のマイナスの効果が示すように、「均等法前世代」では、主として非正規雇用労働者が制度の外で労働時間調整を行っていたと考えられる。正規雇用は勤務先の制度が適用されている。制度がある企業も「均等法後世代」は「均等法前世代」に比べて増えている。にもかかわらず、「均等法後世代」では雇用形態と制度の有無の有意な効果がなくなっている。

しかし、この結果から、個々の企業が制度を導入しても効果が期待できないと判断するのは早計である。図2下段の正規雇用の結果が示していたように、「均等法後世代」は、「制度があって行った」は前の世代に比べて増えているからだ。しかし、同様に「制度はないが行った」も増えているため、制度の有無による差が生じなくなっている。そして、労働時間調整を行う正規雇用が増えたことにより、非正規雇用との差が縮小したと考えることができる。したがって、個々の企業の制度導入は「均等法後世代」でも重要である。

そして、「均等法後世代」においては、職種に

よって労働時間調整の行いやすさに差が生じていることが分析結果から示唆される。「事務職」に比べて「技能工・労務職」が労働時間調整を行うようになっている。これにより、労働時間調整を行やすい職種であれば、勤務先に制度がなくても行っていること、非正規雇用だけでなく正規雇用も行っていることが示唆される。

以上の分析結果から、先の仮説「労働時間調整の規定要因が変化している」の下位仮説を検討しよう。

「(1) 保育サービス利用者が労働時間調整を行うようになっている」については、「均等法前世代」で有意な効果のなかった保育所利用開始時の子の年齢が、「均等法後世代」では、「3歳未満」に有意な効果を示していた。したがって、仮説は妥当である。

しかし、「(2) 育児休業を取得したら、労働時間調整はしなくなっている」は、「均等法前世代」「均等法後世代」の双方とも育児休業取得の有意な効果はなく、妥当とは言えない。

「(3) 職種によって労働時間調整の行いやすさに差が生じている」は、「均等法前世代」では職種の有意な効果がなかったのに対して、「均等法後世代」では「事務職」に比べて「技能工・労務職」にプラスの有意な効果が示されていた。したがって、仮説は妥当である。

要するに、「均等法前世代」と「均等法後世代」では、労働時間調整が必要となる家族や地域社会の両立支援策、職場環境といった要因が変化している。この意味で仮説「労働時間調整の規定要因が変化している」は妥当である。「均等法後世代」においても、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの利用者は少ない。しかし、分析結果が示す労働者の家族・地域・職場環境の実態に対応して個々の企業が制度を導入し、運用することで、「措置」の利用者は増えると考えられることができる。

IV 考察と結論

育児期の「勤務時間短縮等の措置」の中でも、制度の普及は進んでいる短時間勤務制度、所定外

労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの3つに相当する労働時間調整の規定要因を、「措置」が企業の義務となる前に育児期を迎えている「均等法前世代」(1950-60年生)と、その後育児期を迎えている「均等法後世代」(1961-75年生)で比較した。分析結果は次のように要約することができる。

(1)「均等法後世代」において、勤務先の制度を利用して労働時間調整を行う労働者は、前の世代に比べて増えている。しかし、勤務先に制度がなく労働時間調整を行う正規雇用労働者も増えている。

(2) 親族援助の効果低下に伴って、「均等法後世代」では、低年齢児保育利用者が労働時間調整を行うようになっている。

(3)「均等法後世代」では、職種によって労働時間調整を行うか否かに差がある。

まず指摘すべきは、企業が自主的に取り組む支援策であっても、それが労働者の実態に即していなければ、支援の実効性は期待できないことである。短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度利用者は少ない。利用されないことを理由にこれらの制度を導入していない企業も多い。しかし、このことは労働者にとって、これら3つの「措置」の重要性が低いことを意味していない。勤務先に制度がなくても、これら3つの「措置」に相当する労働時間調整をインフォーマルに行っている労働者もいる。こうした労働者の実態に対応した制度の導入と運用により、制度の利用は増えると考えられる。

「均等法後世代」でも労働時間調整を行う労働者が多いとは言えないが、地域社会の両立支援において、低年齢児保育の重要性が高くなっている今日の状況を踏まえれば、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの潜在的ニーズは高いと考えられる。本稿の分析結果からも、親族援助の効果低下を補うために、地域と企業による社会的支援の重要性は増していることが示唆される。この点で、少子化対策のもと、「多様な保育サービスの充実」として低年齢児保育拡大が図られてきたこと、企業において、分析した3つの「措置」の普及が進んできたことは、

大局的にみれば、労働者のニーズに沿っていたと言える。今後、個々の企業において、これらの「措置」の利用者が増えるために、とりわけ労働者の保育サービス利用の実態に対応した制度の導入と運用が重要であることが示唆される。

職場環境においては、担っている職務によって労働時間調整の行いやすさが違うことに留意することが重要である。「均等法後世代」では、「事務職」に比べて「技能工・労務職」で労働時間調整が行われており、制度のある企業でも、職務が異なれば、制度の利用しやすさは異なることが示唆される¹⁸⁾。そうした企業内の多様性に応じて、それぞれの労働者が制度を利用できる態勢をつくることで、制度の利用を高めるために重要と言える。

要するに、労働者の家族環境や地域の保育環境、そして職場環境に合わせて、制度を導入し、運用することによって短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの利用が増える可能性は高い。本稿で分析したこれら3つの「措置」のほかにも、育児・介護休業法には、フレックスタイム制や事業所内託児所、育児経費の援助といった「措置」が挙げられており、どれを講ずるかは個々の企業の選択に委ねられている。さらに、今日では、これらの「措置」のほかにも、仕事と育児の両立を可能にする様々な支援に取り組むことが企業に課せられている。企業が福利厚生として自主的に取り組む支援が実効性をもつためには、横並びに制度を導入するのではなく、企業・家族・地域社会の支援が有機的に機能するように、個々の企業と労働者双方の実情に応じた支援を柔軟に行うことが重要なのである¹⁹⁾。

*本稿は、労働政策研究・研修機構のプロジェクト研究「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」（平成15年度～平成18年度）の成果を基礎にしている。特に労働政策研究報告書No.50『仕事と育児の両立支援——企業・家庭・地域の連携を』に本稿は負うところが大きい。プロジェクト研究では、今田幸子統括研究員を始め、研究参加者から貴重な助言をいただいた。記して感謝の意を表したい。ただし、本稿について負うべき責任はすべて筆者にある。

1) 1992年施行の育児休業法では対象となる子の年齢が1歳未満となっていたが、2002年施行の改正育児・介護休業法から、子の年齢が3歳未満となった。また、小学校就学前の子を養育する労働者を対象とする勤務時間短縮等の措置も努力義務となっている。

- 2) 戦後日本の仕事と育児の両立支援策の変遷は、労働政策研究・研修機構（2006b）で整理されている。仕事と育児の両立と少子化は本来別々の問題であるが、仕事と育児の両立負担が、女性の結婚・出産回避の背景とされたことから、両立支援が少子化対策の重点課題とされた。今日の少子化対策の具体的施策は「少子化対策プラスワン」（厚生労働省2002年策定）および「子ども・子育て応援プラン」（「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」少子化社会対策会議2004年策定）に示されている。「少子化対策プラスワン」については内閣府（2004）、「子ども・子育て応援プラン」については内閣府（2005）で解説されている。
- 3) 「女子（女性）雇用管理基本調査」（労働省）によれば、育児休業制度の規定がある事業所（30人以上）は、育児休業法制定直前の1990（平成2）年の21.9%から、約10年後の1999（平成11）年は77.0%に上昇している。女性の休業取得率（30人以上の事業所）も、育児休業法施行直後の1993（平成5）年の48.1%から1999年は57.9%に上昇している。
- 4) 2003年公布の次世代育成支援対策推進法では、300人を超える労働者を雇用する事業主に対し、育児支援の行動計画を策定し、これを2005年4月以降、都道府県労働局にすみやかに届け出ることが義務づけられている。300人以下の労働者を雇用する事業主にも同様の努力義務が課せられている。
- 5) 育児・介護休業法では、時間外労働の制限として、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合に、時間外労働を1か月24時間、1年150時間以内にする、深夜労働を免除することが事業主の義務となっている。また、2005年施行の改正育児・介護休業法より、小学校就学前の子を養育する労働者は、病気・けがをした子の看護のために、1年に5日まで看護休暇を取得できるようになった。
- 6) 「女性雇用管理基本調査」の平成11年度（1999年）・平成14年度（2002年）調査の「勤務時間短縮等の措置」の導入・利用状況は、労働政策研究・研修機構（2006a）で詳細に分析されている。
- 7) 調査対象は全国の30～54歳の男女4000サンプルとその配偶者。調査方法は、層化2段無作為抽出法。本人は個別面接法、配偶者は留置き法で行った。調査時期は2005年6月17日～7月18日。調査実施は調査会社（社団法人新情報センター）に委託した。回収率は本人2448件、配偶者1425件。本人回収率は57.9%（予備サンプル230件を含む）。この調査は、労働政策研究・研修機構において平成15年度から18年度に実施したプロジェクト研究「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」の中核となる調査であり、仕事と生活の調和を可能にする社会システム構築の課題を明らかにするため、結婚、出産、子育て、子供の独立、介護、退職、等々の各ライフステージにおける企業の雇用管理、地域サービス、家族の援助に関する実態を調査している。職歴、婚姻歴、育児歴等の経歴を核に調査票は設計されているが、育児歴は、出産した子ども一人ひとりの育児について、育児期の就業状況（両立支援制度の有無、育児休業取得の有無等）、家族・親族の育児援助（夫婦の家事・育児分担、配偶者以外の親族からの育児援助）、地域サービスの利用（保育所・幼稚園・学童保育・託児施設・近隣援助・ボランティアの支援等）を詳細に聞いている。育児期の就業状況を、勤務先に支援制度がなかった労働者も含めて把握できる貴重なデータである。結果の詳細は、労働政策研究・研修機構（2006b）および労働政策研究・研修機構（2007）を参照。
- 8) 調査月が6月であったため、同じ生年でも生まれ月によって満年齢が異なる。そのため、最年長の54歳は、半数が1951

- 年生であり、残りの半数は1950年生まれである。以下の分析において、年齢はあくまで目安とし、生年を基準とする。
- 9) 1961-65年生は、初職開始年月で区切ると、均等法施行後に初職を開始したのは、全体で31.4%であるが、大学・大学院卒では71.9%である。大学・大学院卒が初職を開始した時期に均等法が施行されていることになる。また、出産経験者の42.8%が育児休業法施行後に初子を出産している。
- 10) 「女子（女性）雇用管理基本調査」（労働省）において、1990年に「勤務時間の短縮、変更」の措置があった事業所（30人以上）は30.1%であったが、1999年に何らかの「勤務時間短縮等の措置」がある事業所（30人以上）は59.6%となっている。1990年調査では「勤務時間の短縮、変更」の具体的内容は取り上げていないが、育児休業法以後、「措置」の制度が普及していたことはうかがえる。
- 11) 調査票では、妊娠当時の勤務先について、「短時間勤務制度」「フレックスタイム制」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「残業や休日労働の免除」「育児経費の援助」「事業所内託児所」「在宅勤務」「看護休暇制度」の有無を知ることができる。「残業や休日労働の免除」が、本稿の所定外労働免除に当たる。調査票では、妊娠当時の勤務先についてのみ、「勤務時間短縮等の措置」の有無を聞いているが、妊娠から出産までに別の勤務先に移った労働者はいないため、分析において、妊娠当時と出産時点の勤務先は同じである。また、これらの制度に相当する労働時間調整として、対象となる子が小学校を卒業するまでに、「1日の所定労働時間を短縮した」「週の所定労働日数を減らした」「残業しなかった」「休日労働をしなかった」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げをした」「フレックスタイムに変更した」「自宅で仕事をした」の各経験の有無を知ることができる。「1日の所定労働時間を短縮した」と「週の所定労働日数を減らした」が短時間勤務に相当し、「残業しなかった」と「休日労働をしなかった」が所定外労働免除に相当する。この制度の労働時間調整をマッチングして、勤務先に制度があり、相当する労働時間調整をした場合に「制度があって行った」、勤務先に制度がないが相当する労働時間調整はした場合に「制度はないが行った」としている。
- 12) その一方で、非正規雇用の労働時間調整は、「均等法前世代」の45.0%から「均等法後世代」は21.1%に低下している。だが、非正規雇用のサンプルは「均等法前世代」で11件、「均等法後世代」で19件とわずかであるため、この点は別のデータで改めて検証する必要がある。
- 13) 労働政策・研究研修機構（2006a）は、調査会社のモニター調査の結果から、育児休業を取得したら「措置」は利用しない労働者が少なくないことを報告している。
- 14) 調査票の「課長以上の管理職」と「一般の正規従業員」を「正規雇用」とし、「パート・アルバイト・臨時・契約社員」と「派遣社員」を「非正規雇用」としている。
- 15) 「農林漁業作業員」、「管理的職業」、「保安的職業」は該当サンプルがなかった。「運輸的職業」と「通信的職業」は分析に堪え得るサンプルサイズではないため除外した。
- 16) 調査票の「妻が9割、夫が3割くらい」「夫婦でほぼ半々」「妻よりも夫が中心」を「夫が3割以上」、「妻がほとんど」「妻が9割、夫が1割くらい」を「夫が3割未満」としている。本稿と同じデータを分析した労働政策研究・研修機構（2006b）の第6章では、「妻がほとんど」に比べて「妻が7割、夫が3割くらい」の場合に初子出産時点までの雇用継続を高めることが示されており、ここでも育児期の女性の就業支援として実質的に機能する夫婦の家事・育児分担の基準を

- 「夫が3割以上」とした。
- 17) 「均等法後世代」の分析結果はモデルが有意でなくなっており、ここで取り上げた説明変数以外の要因が影響している可能性がある。また、本稿のデータは、分析対象となるサンプルが小さい。したがって、本稿で得られた結果を、別のデータで追証することが、今後の課題として重要である。
- 18) 松原（2004）は、育児短時間勤務制度利用者への聞き取り調査から、短時間正社員の実現のポイントとして、「業務内容、職責に即した評価、処遇、報酬システムの構築」「フルタイム勤務を前提とした業務遂行や職場慣行の見直し」「管理職の制度利用」の3つを挙げている。こうした雇用管理の実態に踏み込んだ分析は今後の課題としたい。
- 19) 労働政策・研究研修機構（2006a）によれば、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを導入していない企業の約半数が、ニーズ調査や労使の話し合いなど、労働者のニーズを把握する具体的方法を取っていない。本稿では労働者に焦点を当てたため、企業の対応については改めて分析することにした。

文献

- 今田幸子・池田心豪（2004）「仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて」DPS-04-012 労働政策研究・研修機構。
- 今田幸子・池田心豪（2006）「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』No. 553, pp. 34-44.
- 藤井龍子（1992）「育児休業法定の背景とその概要」『季刊労働法』163号, pp. 29-44.
- 樋口美雄（1994）「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会, pp. 181-204.
- 樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel（1997）「日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業」『人口問題研究』第53巻4号, pp. 49-66.
- 上林千恵子（2001）「中小企業の育児支援と育児休業制度」『社会志林』第47巻第3号, pp. 129-158.
- 経済企画庁（1992）『平成4年版 国民生活白書』大蔵省印刷局。
- 厚生省（1996）『平成8年版 厚生白書』ぎょうせい。
- 厚生省（1999）『平成11年版 厚生白書』ぎょうせい。
- 厚生労働省（2003）『平成14年度 女性雇用管理基本調査——育児・介護休業制度等実施状況調査』。
- 雇用職業総合研究所（1988）『女性の職業経歴——1975, 1983年「職業移動と経歴（女子）調査」再分析』職研調査報告書No. 77.
- 永瀬伸子（2003）「何が女性の就業継続をはばむのか」日本労働研究機構『育児休業制度に関する調査研究報告書——「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』調査研究報告書No. 157, pp. 194-209.
- 内閣府（2004）『少子化社会白書』ぎょうせい。
- 内閣府（2005）『少子化社会白書』ぎょうせい。
- 松原光代（2004）「短時間正社員の可能性——育児短時間勤務制度利用者への聞き取りを通して」『日本労働研究雑誌』No. 528, pp. 69-79.
- 森田陽子・金子能宏（1998）「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』No. 459, pp. 50-62.
- 日本労働研究機構（1995）『職業と家庭生活に関する全国調査報告書』調査研究報告書No. 74.
- 日本労働研究機構（2003a）『育児休業制度に関する調査研究報告書——「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果

を中心に』調査研究報告書 No. 157.
日本労働研究機構 (2003 b) 『育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書』.
労働政策研究・研修機構 (2006 a) 『仕事と育児の両立支援——企業・家庭・地域の連携を』労働政策研究報告書 No. 50.
労働政策研究・研修機構 (2006 b) 『仕事と生活の両立——育児・介護を中心に』労働政策研究報告書 No. 64.
労働政策研究・研修機構 (2007) 『仕事と生活——体系的両立支援の構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ No. 7.

労働省 (1991) 『平成 2 年度女子雇用管理基本調査結果報告書』
労働省 (1994) 『平成 5 年度女子雇用管理基本調査結果報告書』.
労働省 (1999) 『平成 11 年度女性雇用管理基本調査結果報告書』.

いけだ・しんごう 労働政策研究・研修機構研究員。最近の主な著作に『仕事と生活——体系的両立支援の構築に向けて』(共著, 労働政策研究・研修機構, 2007 年)。職業社会学専攻。