

育児休業利用に関する企業・事業所の違い*

脇 坂 明

育児休業（以下、育休と略す）の利用の多い企業および少ない企業は、どのような特性をもっているのだろうか。

本論文は2つの資料を用いて、その実態に迫る。1節で用いる資料の調査対象は、「企業」よりやや広い単位である。2節で用いる資料の調査対象は「事業所」が単位だから、「企業」より狭い。性格は異なるが、育休に関する資料としては重要なものなので、比較に値する。

1 健康保険組合事業年報

〈資料〉

最初に用いる資料は、健康保険組合連合会「平成7年版 健康保険組合事業年報」である。組合管掌の健康保険組合別に、被保険者数（男女別）や平均賃金（男女別；正確には平均標準報酬月額）や育休利用者数などがわかる。また、育休利用者の平均賃金もわかる。

育休利用者数は、育休保険料免除の被保険者数として掲載されている。

*本稿は、2つの資料に基づく分析だが、1節の資料の存在を教示いただいた安部由起子氏（名古屋市立大学）に感謝する。2節の資料については、婦人少年協会のプロジェクト（再雇用制度研究会）において特別集計による分析の便宜をはかっていただいた労働省女性福祉課の方々、そして研究会の主査の佐藤博樹氏（東京大学）に感謝する。もちろん分析の責任は筆者にある。

平成4年に施行された育児休業法は、平成7年4月1日から、すべての事業所に適用となった。それに伴い平成7年4月1日から育休に伴う保険料が免除となった。具体的には、健康保険、厚生年金保険の保険料の被保険者負担分について、育休をしている被保険者が、保険者に申し出をした場合、その申し出をした日の属する月から、その育休が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間、免除される（健康保険法第76条、厚生年金保険法第82条の2）。この資料で該当する被保険者は16,953人である。

連合会に加盟しているのは、全国で1,819組合（適用事業所数141,096）で、必ずしも一つの組合が一つの企業とはかぎらないが、その企業の何らかの影響下にある企業が、一つの組合を形成している。たとえば、三菱重工業は平成7年度で、従業員数43,113名だが、三菱重工業健康保険組合の被保険者数は80,657名と2倍近くになる。キャノン（20,278 vs. 36,347）、イトーヨーカ堂（15,245 vs. 65,588；組合はイトーヨーカ堂グループ）、トヨタ自動車（69,726 vs. 77,717）などのように、もちろん健保組合の人数のほうが多いが、会社によって差の大きさは異なる。当然、大企業が中心となる。以下では、組合を企業とみなす。また、育休利用者の男女別はわからないが、全員が女性だと仮定する。

〈概要〉

記述統計量は表1である。平均従業員数（正確には被保険者数）は、8,654名で、最大は日立製作所、最小は帯谷織布（大阪）である。女性従業員数の平均は2,409名で、最大は日本生命、最小は志村化工（東京）である。女性比率は平均26.1%で、最大が太陽生命、最小が渋谷工業（石川）である。育休利用者数の平均は9.3名（利用者があるところでは12.5名）で、最大が松下電器の417名である。0名の企業は全体の25.5%を占める。育休利用者を女性従業員数で割った比を育休利用率とすると、平均は0.37%（利用者があるところでは0.50%）で、最大が5.0%の沖縄海邦銀行である。

表1 記述統計量

変数	サンプル数	平均	標準偏差	最低値	最高値
業態	1819	6.306212	3.050946	1	12
従業員数	1819	8653.67	16546.95	22	234529
女性従業員数	1819	2409.343	5647.113	4	93325
育休利用者	1819	9.319956	28.56677	0	417
賃金	1819	349.7136	63.66394	188	688
男子賃金	1819	396.2265	69.70696	31	730
女子賃金	1819	219.343	44.65165	120	531
女性比率	1819	0.2612362	0.1526303	0.015457	0.9544086
男女間賃金格差	1819	0.5627176	0.2079828	0.3125	7.032258
育休/女性従業員数	1819	0.003739	0.0046842	0	0.05
育休/女性従業員数	1355	0.0050194	0.0047989	0.0001307	0.05
育休取得者賃金	1354	228.7437	49.05991	46	500
女性年齢ダミー	1355	0.4369004	0.4961856	0	1

注1) 下3つは「育休利用者なし」の組合を除く。

注2) 女性年齢ダミーについては、本文参照。

注3) 資料では「育休利用者なし」を除いたサンプル数が1355で、「育休取得者賃金」が1,511であった。この差は資料に育休取得者賃金の掲載はあるが、育休利用者数の記載のないものがあるためである。この原因は、四捨五入して「1」にならないものを掲載していないためらしい。よって、以下の分析でも該当組合を「育休取得者ゼロ」とみなして分析する。

資料) 健康保険組合連合会「平成7年版 健康保険組合事業年報」

業態構成をみると(表2)、機械器具工業が24.5%ともっとも多く、物品販売事業、金融保険の事業、その他の事業がつづく。

〈分析〉

育休利用者数を従業員数、女性比率、女性平均賃金、男女間賃金格差で回帰させてみる(表3の(1)欄)。予想どおり、従業員規模が大きいほど、女性比率が高いほど、女性賃金が高いほど、育休利用者は多い。男女間賃金格差については、格差が大きいほど男女平等でない会社だとすると、育休が取得しにくいとも考えられたが、係数は正でも有意ではなかった。

表2 事業形態

業態	数	%
化学工業	181	9.95
窯業並びに土石業	36	1.98
紡績工業	59	3.24
機械器具工業	446	24.52
その他の工業	124	6.82
金属鉱業	4	0.22
運送の事業	142	7.81
物品販売事業	259	14.24
金融保険の事業	239	13.14
その他の事業	226	12.42
法人又は団体の事業所	100	5.50
石炭鉱業	3	0.16
計	1819	100.00

資料) 健康保険組合連合会「平成7年版 健康保険組合
事業年報」

つぎに、女性年齢というダミー変数を作った。この資料では被保険者の平均年齢はわかるが、男女別の平均年齢はわからない。女性の年齢構成が、育休利用に大きく関係すると思われるので、何とか女性の年齢の代理変数を作りたい。さいわい育休取得者の平均賃金がわかるので、次のように $fage$ という女性年齢ダミー変数を作成した。育休取得者がいる企業について、

$$(1) \text{育休取得者賃金} \geq \text{女性賃金} \rightarrow fage = 0$$

$$(2) \text{育休取得者賃金} < \text{女性賃金} \rightarrow fage = 1$$

(1)のケースは女性の平均年齢(勤続年数)が若い会社と考えられ、(2)のケースは逆に、女性の平均年齢が高い会社と考えられる。

育休利用者のいる組合は、1,355組合と全体の4分の3強であるが、このときに $fage$ が使用できる。1,355組合のなかで(2)のケースは43.7%である。回帰結果をみると(表3の(2)欄)、 $fage$ の符号は有意に正となる。女性の年

表3 育休利用分析(1)

従属変数 育休利用者数	(1)		(2)		(3)	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
従業員数	0.001***	42.783	0.001***	37.107	0.001***	37.620
女性比率	28.638***	9.556	35.63***	9.201	41.327***	9.005
女性賃金	0.085***	8.160	0.09***	6.715	0.072***	4.683
男女間賃金格差	1.962	0.878	2.407	0.745		
女性年齢ダミー			4.389	3.491	2.763**	2.199
〈業態ダミー〉						
窯業並びに土石業					0.372	0.065
紡績工業					-6.196	-1.457
機械器具工業					3.747*	1.689
その他の工業					-8.226***	-2.825
金属鉱業					-3.106	-0.246
運送の事業					-6.578**	-2.178
物品販売事業					-8.898***	-3.530
金融保険の事業					-4.589**	-1.813
その他の事業					-4.113	-1.632
法人又は団体の事業所					11.723***	3.606
石炭鉱業					6.372	0.294
定数項	-28.178***	-11.076	-33.988***	-10.042	-27.78***	-6.932
サンプル数	1819		1355		1355	
調整済決定係数	0.537		0.533		0.564	

注1) 業態ダミーは、化学工業をベース

注2) ***1%水準有意, **5%水準有意, *10%水準有意

資料) 健康保険組合連合会「平成7年版 健康保険組合事業年報」

年齢が高い会社ほど、育休を利用していることになる。女性が、その会社で将来のキャリアを考えた行動をとっていると解釈できる。12の業態による産業ダミーをいれても、従業員数、女性比率、女性賃金、女性年齢ダミーの正の効果は変わらない(表3の(3)欄)。業態では化学工業に対して、その他の工業(食料品、印刷・製本など)、運送の事業、物品販売事業、金融保険の事業で利用者が少なく、法人または団体の事務所が育休利用者が多い。

従属変数を育休利用者でなく、育休利用比率にして同じ回帰を行う。育休利用者がゼロの組合を含めた場合(表4の(1)~(2)欄)とゼロの組合を除いた場合(表4の(4)~(7)欄)でみる。

表4 育休利用分析(2)

従属変数 育休利用率	(1)		(2)		(3)		(4)	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
従業員数	5.52E-09	0.866	2.65E-08**	2.452	2.87E-08***	2.707	-2.00E-08***	-3.001
女性従業員数			-7.56E-08**	-2.380	-8.75E-08***	-2.811		
女性比率	3.11E-04	0.451					-0.003***	-4.180
女子賃金	3.03E-05***	12.599	3.07E-05***	12.775	2.57E-05***	10.627	2.16E-05***	7.866
男女間賃金格差	5.97E-04	1.159	5.57E-04	1.084	2.46E-04	0.488	0.001	1.642
女性年齢ダミー					0.002***	8.807	0.001***	4.554
〈業態ダミー〉								
窯業並びに土石業								
紡績工業								
機械器具工業								
その他の工業								
金属鉱業								
運送の事業								
物品販売事業								
金融保険の事業								
その他の事業								
法人又は団体の事務所								
石炭鉱業								
定数項	-0.003***	-5.743	-0.003***	-5.991	-0.003***	-5.054	1.94E-04***	0.279
サンプル数	1819		1819		1819		1355	
調整済決定係数	0.086		0.089		0.126		0.094	

従属変数 育休利用率	(5)		(6)		(7)	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
従業員数	-2.10E-08***	-3.136	7.13E-09	0.636	-6.66E-09	-0.602
女性従業員数			-9.95E-08***	-3.046	-5.16E-08	-1.600
女性比率	-3.39E-03***	-4.226				
女子賃金	2.42E-05***	8.928	2.18E-05***	7.920	1.98E-05***	6.408
男女間賃金格差	0.001**	2.126	0.001	1.778	7.23E-04	1.142
女性年齢ダミー			0.001***	4.742	7.09E-04***	2.812
〈業態ダミー〉						
窯業並びに土石業					-3.19E-04	-0.280
紡績工業					2.61E-04	0.314
機械器具工業					0.001***	3.229
その他の工業					-0.002***	-4.052
金属鉱業					-9.10E-04	-0.362
運送の事業					-0.002***	-3.150
物品販売事業					-0.003***	-5.195
金融保険の事業					-0.001**	-2.093
その他の事業					-0.001**	-2.133
法人又は団体の事務所					0.003***	4.197
石炭鉱業					0.014***	3.164
定数項	-2.2E-05	-0.032	-8.62E-04	-1.310	4.58E-04	0.583
サンプル数	1355		1355		1355	
調整済決定係数	0.081		0.089		0.196	

資料) 健康保険組合連合会「平成7年度版 健康保険組合事業年報」

(1)欄と(2)欄を比べるとわかるように、従業員数と女性比率を入れたときは、どちらも有意でないが、従業員数と女性従業員数を入れると、有意になる。規模が大きいほど育休利用比率は大きくなるが、女性比率が高いほど小さくなる。女性賃金は有意に正である。女性年齢ダミーも正で、従属変数が育休利用者数のときと同じである。女性比率の結果は育休利用者数のときと反対だが、その他の結果は同じである。

育休ゼロの組合を除いたケースをみると(表4の(4)欄)、賃金格差を含めて、すべて有意になる。従業員数が多いほど、女性比率が高いほど、育休利用比率は小さい。そして、女性賃金が高いほど、賃金格差が大きいほど、育休利用比率は高い。まず、賃金格差の結果は予想に反していて解釈が難しい。従業員数の符号もこれまでの結果と逆になる。女性年齢ダミーや産業ダミーを加えても(表4の(5)(6)欄)、結果は同じである。ただ、賃金格差は有意でなくなる。説明変数を従業員数と女性従業員数のタイプにして業態ダミーを加えると(表4の(7)欄)、他の変数の結果は変わらないが、従業員数だけが有意でなくなる。業態では、表3の結果に加えて機械器具工業と石炭鉱業が正となる。

大都会の会社のほうが育休がとりやすいのであろうか。地方の会社のほうがとりやすいのであろうか。健康保険組合は、ほぼ本社のある地域で集計しているので、事業所の存在している地域をあらわしているわけではない。ここでは、東京に本部のある組合を1、それ以外を0とした「東京ダミー」を作る。東京に本部のある組合は663組合で全体の36.4%である。

結果をみると(表5、表6)、育休利用者数も育休利用比率もすべて有意に負である。東京の会社では育休がとりにくいことがわかる。

東京都にある事業所は、育休制度の規定のある事業所は全国平均並みか、それ以下だが(30人以上 60.4%、5人以上 29.8%、全国はそれぞれ 60.9%、36.4%；脇坂 [1998 b])、規定のある大企業の会社でもとりにくいことがわかる。

表5 育休利用分析(3)

従属変数 育休利用者数	(1)		(2)		(3)	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
従業員数	0.001***	43.451	1.03E-08	1.613	0.001***	37.766
女性比率	29.133***	9.794	4.12E-04	0.600	35.918***	9.359
女子賃金	0.099***	9.297	3.31E-05***	13.459	0.106***	7.777
男女間賃金格差	1.151	0.518	4.33E-04	0.843	1.33	0.415
女性年齢ダミー					4.069***	3.262
東京ダミー	-5.389***	-5.483	-0.001***	-4.815	-6.48***	-5.076
定数項	-29.155***	-11.523	-0.004***	-6.103	-34.699***	-10.337
サンプル数	1819		1819		1355	
調整済決定係数	0.544		0.097		0.542	

資料) 健康保険組合連合会「平成7年版 健康保険組合事業年報」

表6 育休利用分析(4)

従属変数 育休利用比率	係数	t 値
従業員数	-1.38E-08**	-2.066
女性比率	-0.003***	-4.144
女子賃金	2.52E-05***	9.017
男女間賃金格差	8.52E-04	1.293
女性年齢ダミー	0.001***	4.319
東京ダミー	-0.001***	-5.492
定数項	3.62E-05	0.053
サンプル数	1355	
調整済決定係数	0.114	

資料) 健康保険組合連合会「平成7年版 健康保険組合事業年報」

〈まとめ〉

育休利用者数と育休利用比率では結果が異なるものが多いが、共通した結果を示した変数は、女性賃金が正の効果、女性年齢が高いほど正の効果、法人または団体の事務所が正、その他の工業、運送の事業、物品販売事業、金融保険の事業で負の効果がみられた。

2 「女子雇用管理基本調査」

〈資料〉

用いている資料は、「平成8年度・女子雇用管理基本調査」（労働省）を特別集計したものである。この調査は、9大産業の5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所を対象とする調査で、有効回収数は7713事業所である。本稿では協坂〔1998b〕の分析結果をもとに叙述するが、断らないかぎり、時系列分析をのぞき5人以上の事業所を対象に分析している。

〈概要〉

2. 1 育児休業制度の現状と推移

育児休業制度の推移をみよう。1992年（平成4年）施行の育児休業法の影響もあって、かなりの事業所で普及していき、1996年現在、6割の事業所に育児休業制度が存在する。規模が大きいところほど制度があり、従業員500人以上では、97.1%とほとんどの事業所に存在する。

表7 育児休業制度

	500人以上	100—499人	30—99人	5—29人	規模計
鉱業	33.3	66.0	38.9	19.7	22.2
建設業	97.7	70.0	42.7	19.5	22.2
製造業	98.7	84.7	47.4	16.6	25.8
電・ガ・熱・水	100.0	97.1	93.8	75.7	85.6
運輸・通信業	97.3	75.2	54.0	43.6	48.0
卸・小売業、飲食店	92.9	86.6	52.7	36.3	38.5
金融・保険業	100.0	96.0	92.8	96.3	95.6
不動産業	92.3	88.9	75.2	36.6	40.4
サービス業	94.7	75.6	61.9	31.0	35.9
産業計	97.1	81.4	55.4	32.0	36.4

資料）労働省「平成8年度・女子雇用管理基本調査」

産業・規模別にみると（表7）、100人以上の規模になると、ほとんどの事業所に育児休業制度が存在するが、30人未満では3分の1にすぎない。規模の小さい事業所でも多いのは、金融・保険業と電気・ガス・熱供給・水道業である。支店、営業所などの多い業界のためだと思われる。注意したいのは、30人未満の製造業では、16.6%の事業所にしか育児休業制度が存在しないことである。製造業の小規模事業所に女子が少ないから制度がないわけではなく、30人未満の製造業の女子比率は43.0%で産業平均の42.0%をやや上回っている。

2. 2 その他の仕事と家庭の両立支援制度

育休制度以外の仕事と家庭の両立支援制度の導入状況の現状と推移をみると、1996年現在で、再雇用制度で20.7%（30人以上）、育児短時間勤務制度24.7%、フレックスタイム（育児に関する）5.9%、時差出勤制度（始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ）18.0%、所定外労働免除 20.1%、事務所内託児施設1.8%、育児経費援助制度0.9%、そして介護休業制度23.2%、家族看護休暇制度8.2%である。育児短時間勤務制度と介護休業制度が4分の1あるのが注目されている。時系列的にみると、介護休業制度と時差出勤制度をのぞき、制度導入が増えているわけではない。

再雇用制度のある事業所20.7%のうち就業規則等で明文化された規定のある事業所が44.5%（全事業所の9.2%）、慣行によるものが54.5%である。79.3%、すなわち8割ほどの事業所には再雇用制度は、慣行を含めて存在しない。

興味深いのは、平成8年（1996年）調査が再雇用制度の対象者を女性に限定していない点にある。男性の利用者が少なからず存在する（脇坂 [1998 b]）。産業・規模別にみると、大規模の卸売・小売業、飲食店、金融・保険業に多い。とくに500人以上の卸売・小売業、飲食店では半分以上の事業所に再雇用制度が存在する（表8）。規模による差は育児休業制度とちがって

表8 産業・規模別再雇用制度普及率 1996

	500人以上	100—499人	30—99人	5—29人	規 模 計
鉱業	0.0	0.0	5.8	9.7	9.2
建設業	9.1	9.8	16.5	7.3	8.2
製造業	21.5	15.7	17.7	14.5	15.2
電・ガ・熱・水	14.8	18.5	25.5	4.8	13.6
運輸・通信業	27.5	15.7	17.2	9.6	11.7
卸・小売業，飲食店	50.8	36.2	22.5	20.8	21.2
金融・保険業	35.2	21.0	39.3	38.5	38.2
不動産業	0.0	13.2	6.0	11.8	11.3
サービス業	25.0	25.0	19.5	11.2	12.6
産業計	25.7	21.4	20.5	15.7	16.5

再雇用制度（就業規則等の規定あり）

	500人以上	100—499人	30—99人	5—29人	規 模 計
鉱業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	9.1	4.9	6.6	1.8	2.3
製造業	17.6	6.8	4.1	1.2	2.1
電・ガ・熱・水	11.1	14.4	24.0	4.8	12.3
運輸・通信業	24.8	11.8	10.6	1.9	4.6
卸・小売業，飲食店	40.7	24.5	7.5	5.8	6.2
金融・保険業	22.4	14.2	34.3	17.5	20.7
不動産業	0.0	3.1	3.2	2.4	2.5
サービス業	17.8	12.4	6.1	1.2	2.1
産業計	20.3	12.0	8.4	3.6	4.5

資料）労働省「平成8年度・女子雇用管理基本調査」

それほど大きくなく、大規模事業所にやや多い。しかし、就業規則等の規定で明文化されている事業所にかぎると、規模による差が大きく、大規模ほど多い。

産業中分類別に再雇用制度と育児休業制度の導入割合をみると、ほとんどの産業で育児休業制度の導入割合のほうが高いが、「衣料・その他の繊維製

品製造業」「映画・ビデオ制作業（30人未満）」「医療業（30人未満）」で再雇用制度の導入割合のほうが高い。

〈分析〉

2. 3 育児休業制度とその他の支援制度との補完・代替関係

2. 3. 1 相関分析

各事業所の再雇用制度や育児休業制度、あるいは他の就業援助制度の有無について、相関係数を計算してみる（制度あり=1, 制度なし=0）（表9）。再雇用制度と育児休業制度の相関係数は、0.1886と大きくないが、1%水準で有意である。マイナスで有意なものはほとんどなく（育児休業制度と家族看護休暇制度が5%水準でマイナスで有意）、各制度のあいだの相関係数はほとんど正で、1%水準で有意である。このことから再雇用制度と育児休業制度をはじめとして、各制度は代替関係にあるのではなく、補完関係にあることが推測される。

ちなみに労働組合があることは、ほとんどの制度に正の影響を与えている（マイナスなのは、育児経費援助制度と家族看護休暇制度のみ）。とくに育児休業制度は0.487と高い相関をもっている。労働組合が両立支援制度の導入に強い影響を与えていることがわかる。

2. 3. 2 ロジット分析

相関係数や単純クロスよりも、やや厳密な手法と思われるロジット分析を用いて、育休と再雇用制度の補完・代替関係をみよう。推定する関数は下記のとおり。使用する変数の記述統計量は表10。

$$\text{logit (育児休業制度)} = f (\text{産業ダミー, 規模ダミー, 女子比率, 組合の有無, 再雇用制度})$$

推定結果から育児休業制度の有無をきめる要因をみると（表11）、製造業に対して、金融・保険業、サービス業、卸売・小売業・飲食店、不動産業、

表9 就業援助制度の有無の相関関係マトリックス

	再雇用	育休	育児短時間勤務	フレックスタイム(育児)	始業・終業時刻の繰上・繰下	所定外労働免除	事務所内託児施設	育児経費援助	介護休業	家族看護休暇制度	労働組合の有無
再雇用	1.0000										(N=7582)
育休	0.1886*	1.0000									
育児短時間勤務	0.1700*	0.4733*	1.0000								
フレックスタイム(育児)	0.1595*	0.2119*	0.3157*	1.0000							
始業・終業時刻の繰上・繰下	0.1983*	0.3542*	0.5084*	0.4360*	1.0000						
所定外労働免除	0.1852*	0.3811*	0.3544*	0.3863*	0.4932*	1.0000					
事務所内託児施設	0.0133	0.0276	0.0212	0.0308*	0.0157	0.0299*	1.0000				
育児経費援助	0.0481*	0.0785*	0.1664*	0.0491*	0.1563*	0.0318*	0.0730*	1.0000			
介護休業	0.2287*	0.3631*	0.2459*	0.1458*	0.1410*	0.1283*	0.0047	0.0334*	1.0000		
家族看護休暇制度	0.1945*	-0.0205	0.0215*	0.0091	0.0584*	0.0591*	-0.0115	0.0091	0.2930*	1.0000	
労働組合の有無	0.1484*	0.4870*	0.3050*	0.1162*	0.2196*	0.1668*	0.0014	-0.0313*	0.4445*	-0.0235	1.0000

注) * 1%水準で有意
 . 5%水準で有意

資料) 労働省「平成8年度・女子雇用管理基本調査」

表10 記述統計量

変数	サンプル数	平均	標準偏差	最小値	最大値
従業員数	7704	29.070	162.277	4	44782
女子数	7615	11.088	45.939	0	10406
女子比率	7615	0.420	0.277	0	1
鉱業	7704	0.002	0.043	0	1
建設業	7704	0.127	0.333	0	1
製造業	7704	0.188	0.391	0	1
電・ガ・熱・水	7704	0.002	0.042	0	1
運輸・通信業	7704	0.054	0.227	0	1
卸・小売業・飲食店	7704	0.346	0.476	0	1
金融・保険業	7704	0.041	0.198	0	1
不動産業	7704	0.012	0.110	0	1
サービス業	7704	0.228	0.419	0	1
労働組合の有無	7697	0.196	0.397	0	1
育休	7704	0.364	0.481	0	1
育児短時間勤務	7683	0.175	0.380	0	1
フレックスタイム（育児）	7636	0.057	0.231	0	1
始業・終業時刻の繰上・繰下	7653	0.142	0.349	0	1
所定外労働免除	7654	0.146	0.354	0	1
事務所内託児施設	7637	0.003	0.059	0	1
育児経費援助	7627	0.009	0.094	0	1
再雇用	7696	0.165	0.371	0	1
うち規則	1386	0.274	0.446	0	1
介護休業	7701	0.137	0.344	0	1
家族看護休暇制度	7689	0.076	0.265	0	1

注1) 5人以上の事業所

注2) 産業ダミー 製造業をベースとする

資料) 労働省「平成8年度・女子雇用管理基本調査」

表11 育児休業制度の決定要因

	(1)	(2)	(3)	(4)
ln 従業員数	0.543***			
女性比率	-0.107	-1.495***	-1.983***	-1.825***
組合の有無	2.74***	2.778***	2.531***	2.45***
ln 女性従業員数		0.52***	0.521***	1.48***
再雇用制度			0.833***	
再雇用制度 規則				1.48***
〈産業ダミー〉				
鉱業			0.098	0.071
建設業			0.209*	0.117
電・ガ・熱・水			1.612	1.541
運輸・通信業			0.479***	0.448***
卸・小売業, 飲食店			0.659***	0.643***
金融・保険業			3.086***	3.039***
不動産業			1.143***	1.099***
サービス業			0.873***	0.813***
定数項	-2.571***	-1.345***	-1.829***	-1.732***
サンプル数	7608	7607	7599	7607
Log Likelihood	-3936	-3936	-3753	-3775
疑似R ²	0.2127	0.2125	0.2494	0.2448

注 *** 1%水準有意
 ** 5%水準有意
 * 10%水準有意

「再雇用制度」は慣行を含み、「再雇用制度 規則」は明文文化された規則のある事業所のみ。

資料) 労働省「女子雇用管理基本調査」(平成8年度)
 出所) 脇坂明「企業における仕事と家庭の両立支援制度の分析」
 『再雇用制度研究会報告書(別冊)』婦人少年協会 1998

運輸・通信業が多い。サービス業と不動産業が製造業より多くなるところが、つぎの再雇用制度との違いである。

また規模が大きいほど多い。労働組合があるほど、再雇用制度があるほど、育児休業制度が多い。再雇用制度との大きな違いは、女子比率が高いほど導入が少ないことである。これは育児休業制度が再雇用制度とくらべると、企業にとってコストが大きい制度なので、いったん育児休業制度を導入した企業が、女子比率を抑制していると解釈できる。

同様に再雇用制度(慣行を含む)の有無をきめる要因をみると、産業では

製造業に対して、金融・保険業、卸売・小売業、飲食店が多く、サービス業、建設業、不動産業が少ない。また女子比率が高いほど、組合があるほど、育児休業制度があるほど多い。規模は、直接、従業員数（あるいは女子従業員数）を変数とすると、規模が大きいほど多い。

さて、再雇用制度と育児休業制度の代替・補完関係を確かめるために、互いの係数の符号をみると、どちらも正で有意である。ここからは、再雇用制度と育児休業制度は補完関係にあるといえる。

その他の支援制度について、同じような分析をすると（表12）、事業所内保育をのぞいて育児休業制度や再雇用制度と補完的である。

これらの結果から全体としては、育児休業制度と再雇用制度は、補完的だといえる。また他の支援制度についても補完的に機能している可能性が大きい。

2. 3. 3 育休利用率の分析

制度がいくら存在しても、利用者がいなくなったり少なくなったりするのでは機能していないといえよう。制度の利用状況を分析しよう。

いうまでもなく育児休業法により、制度が企業内になくても、育休は取得できる。育児休業制度のない事業所のうち、3.2%の事業所に育休取得者がいる。制度がある事業所でも、11.3%に取得者がいるにすぎないから、制度がなくとも、かなり利用されていることがわかる。

制度がないのに育休取得者がいる事業所は、30人未満に多いが（90.2%）、制度のない事業所の分布から考えると100-499人に利用者が多く、卸売・小売業、飲食店に多い（74.9%）。産業中分類でいえば、飲食料品卸売業（40.6%）、自動車・自転車小売業（17.1%）、その他の小売業（17.1%）に多い（表13）。

育休制度がある事業所のうち育休取得者のいる事業所は、全体では11.3%だが、500人以上では67.3%、30人未満では8.0%と当然、規模の大きいとこ

表12 女性就業支援制度の決定要因

	介護休業	再雇用制	育児短時間勤務	フレックスタイム	繰上げ	残業免除	事業所保育	看護休暇
女性比率	-0.204	0.68***	0.859***	0.208	0.703***	0.1089	2.405**	-0.924***
組合の有無	1.863***	0.274***	0.665***	0.027	0.463***	-0.263***	-1.587	-0.366**
ln 女性従業員数	0.084*	0.078**	-0.043	0	-0.035	0.0392	1.429***	0.037
育児休業制度	1.33***	0.786***	2.604***	1.73***	1.999***	2.3218***	0.068	-0.482***
再雇用制度	1.251***		0.627***	0.847***	0.846***	0.745***	0.15	1.8498***
〈産業ダミー〉								
鉱業	0.214	-0.318	0.353	-2.327	0.816	0.9039	-	-0.655
建設業	-1.074***	-0.39***	-0.744***	-2.046***	0.314**	0.401***	-	-0.729***
電・ガ・熱・水	1.753**	-0.527	1.051	-1.461	-0.275	0.532	-	1.835**
運輸・通信業	0.888***	-0.253	0.07	0.186	-0.04	0.091	-3.315	0.362*
卸・小売業, 飲食店	-0.343***	0.268***	0.003	0.476	0.217*	0.367***	-0.68	-0.436***
金融・保険業	-0.206	0.449***	-1.593***	-0.563***	-1.051***	0.279*	-	-0.478
不動産業	0.567	-0.379	-0.081	-0.495**	0.8089***	0.1396	4.067***	-0.492
サービス業	0.742***	-0.42***	-0.468***	-0.184	0.0508	-0.137	1.808**	-0.652***
定数項	-3.689***	-2.445***	-3.399***	-4.141***	-3.503***	-3.438***	-12.07***	-2.414***
サンプル数	7596	7599	7579	7532	7549	7550	6674	7585
Log likelihood	-2130	-3219	-2574	-1418	-2562	-2567	-116	-0.185
類似R ²	0.299	0.0657	0.2758	0.1504	0.1836	0.193	0.367	0.103

注 制度あり=1, 制度なし=0

*** 1%水準有意

** 5%水準有意

* 10%水準有意

資料) 労働省「平成8年度・女子雇用管理基本調査」

表13 育児休業制度のない事業所の割合と育休取得者がいる割合

	育休なし事業所 (%)	育休制度なし かつ 育休取得者あり (%)
500人以上	0.01	0.03
100人—499人	0.8	2.4
30人—99人	8.5	7.3
29人以下	90.7	90.2
計	100.0	100.0
鉱業	0.2	0.0
建設業	15.5	12.0
製造業	22.0	6.7
電・ガ・熱・水	0.0	0.0
運輸・通信業	4.4	1.0
卸・小売業、飲食店	38.5	74.9
金融・保険業	0.3	0.1
不動産業	1.1	1.4
サービス業	22.9	4.0
計	100.0	100.0

資料) 労働省「平成8年度・女子雇用管理基本調査」

ろが多い。産業ではサービス業が17.9%と多い(表14)。

つぎに出産者がいなければ取得可能性もないから、制度があっても出産者のいる事業所をベースにする(もちろん、この場合でも職場に育休取得の雰囲気がないので、退職したり出産をあきらめた女性は含まれない)。男性のケースは配偶者の出産となるので、女性出産者そして女性の育休取得者にかぎる。女性出産者のいる事業所の69.2%の事業所において育休取得者は存在する。逆にいえば3割の事業所で女性出産者がいながら、育休取得者がいないことになる。また制度がなく女性出産者がいる事業所でも67.3%の事業所に女性育休取得者が存在する。事業所に育休取得者がいるかいないかについて

ては、育休制度の有無と関係なく利用されていることがわかる。利用者数は表15のとおりである。

ここまでは育休取得者のいる事業所であったが、次に女性出産者全体のうち、どれだけの女性が、育休取得したかを見よう（復元倍率を用いない）。女性の育休取得率（＝育休開始者／出産者）が0の事業所（つまり、取得者がゼロ）が21.5％、1の事業所（つまり、出産者全員が取得）が49.0％、残りが0と1の間である。全員取得の事業所は、出産者1人のところが52.3％ともっとも多いが、2人21.3％、3人10.2％で4人以上16.2％である。

育児休業制度の有無による育休取得率の違いをみると、あるところが68.2％、ないところが37.2％と大きな

表14 育児休業制度がある事業所で育休取得者がいる割合

	育休制度なし かつ 育休取得者あり (%)
500人以上	67.3
100人—499人	33.7
30人—99人	14.9
29人以下	8.0
計	11.3
鉱業	10.0
建設業	2.2
製造業	14.8
電・ガ・熱・水	13.9
運輸・通信業	3.8
卸・小売業、飲食店	9.3
金融・保険業	11.7
不動産業	7.3
サービス業	17.9
計	11.3

資料) 労働省「平成8年度・女子雇用管理基本調査」

表15 育児休業制度利用者数（女性のみ）

*育児休業開始者（いた事業所のみ）				
女 性	育児休業開始者数		開始者数／従業員数	
	平均人数	標準偏差	平均	標準偏差
	2.3人	3.2人	5.5%	7.5%
*育児休業復職者（いた事業所のみ）				
女 性	育児休業復職者数		復職者数／従業員数	
	平均人数	標準偏差	平均	標準偏差
	1.5人	2.6人	3.3%	6.4%

資料) 労働省「平成8年度・女子雇用管理基本調査」

違いがある。上述の事実とあわせると、制度がなくても、全く取得できないことはないが、制度があるほうが取得しやすいことがわかる。

制度があって利用者がいる事業所は、サービス業と卸売・小売業、飲食店に多い。産業中分類でいえば、その他の事業所サービス業（11.5%）、織物・衣服・身の回り品小売業（9.3%）、自動車・自転車小売業（8.6%）に多い。

1995年4月より育休取得者にたいして、雇用保険より賃金の25%が支給されるようになった。ところが育休利用率（女性育休取得者／女性出産者）は減少傾向である。利用率のわかる1990年からみると、1990年 50.8%、1993年 48.1%、1996年 44.5%となっている（30人以上）。この原因は、必ずしもよくわからないが、出産後辞める女性が増えたか、育休を取得せずに働きつづける女性が増えたかのどちらかであると推測できる。一方、妊産婦に対する妊娠・出産による退職者の割合は、1988年 31.4%、1991年 31.2%、1994年 31.6%（それぞれの年の「女子雇用管理基本調査」）と安定的であるから、育休を取得せずに働きつづける女性が増えた可能性が大きい。

育休取得者の性比をみると、女性が99.4%、男性が0.6%で圧倒的に女性が多い。男性の比率が相対的に高いのは、運輸・通信業の7.9%、規模では100-499人の1.7%である。

全体の9.3%（30人以上では14.3%）存在する、再雇用制度と育児休業制度

表16 再雇用制度と育児休業制度のどちらもある事業所について

	全事業所	500人以上
育休開始者 > 再雇用利用退職者	364 (35.4%)	196 (62.0%)
育休開始者 = < 再雇用利用退職者 (1人以上)	117 (11.4%)	46 (14.6%)
どちらもゼロ	546 (53.2%)	74 (23.4%)
育休復職者 > 再雇用復職者	325 (31.6%)	193 (61.1%)
育休復職者 = < 再雇用復職者 (1人以上)	102 (9.9%)	22 (7.0%)
どちらもゼロ	600 (58.4%)	101 (32.0%)

注) 復元倍率で戻さず

資料) 労働省「平成8年度・女子雇用管理基本調査」

の両方ともある事業所について、利用者を見よう（表16）。「どちらもゼロ」すなわち育休利用者も再雇用制度利用者もいなかった事業所を除くと、再雇用制度の利用者が育休利用者よりも多い事業所が、全体で4分の1、大企業でも10分の1から5分の1存在する。ここからは、すべての事業所で育休が再雇用制度を代替したとはいえず、再雇用制度がかなり機能している例が無視できない割合で存在することがわかる。

〈育児休業制度の課題〉

再雇用制度も育児休業制度もなかったころ、企業がもし導入するとすれば、後者のほうがコストは大きかった。その最大の原因が代替要員の問題と休業期間中の金銭支給そして技能低下の問題であった。多くの企業で育児休業制度が導入されたいま、これらの問題は、どうなっているのであろうか。順にみていきたい。

2. 3. 4 育児休業制度における代替要員について

『女子雇用管理基本調査』では、各事業所に、代替要員が採用された育休中の人数(A)と採用されなかった人数(B)をそれぞれ尋ねている。育休開始者があった1896事業所のうち、(A)(B)ともに0でない数値を回答している事業所が、197事業所存在する。これらの数値は還元倍率で戻していないけれども、育休開始者があった1896事業所のうち1割強の事業所において、職場によっては採用したところとしなかったところがあることになる。事業所（企業）全体の方針でなく、職場レベルで対応が異なることがわかる。

育休開始者がいる事業所で代替要員を採用している（採用数がゼロでない）事業所のほうが、採用していない事業所より再雇用制度導入率は高い（31.9% vs. 15.3%）。再雇用制度が代替要員採用に利用されているのであろうか。しかし「元従業員」を代替要員として採用している事業所は、全体としても2.9%と少なく、また再雇用制度導入事業所でもわずかである。臨時

のパート・アルバイトなどの有期雇用が71.1%と圧倒的に多い。また派遣労働者は、19.4%である（重複回答である）。

代替要員の採用の有無を決める要因を分析しよう。育児休業制度のある事業所かつ育休開始者のあった事業所で、職場により代替要員を採用と不採用の両方の選択をしている事業所を除く。

63.2%の代替要員を採用していない事業所（＝1）と36.8%の採用している事業所（＝0）の違いをさぐる。

logit（代替要員採用の有無）＝f（産業ダミー，従業員数，女子比率，組合の有無）

結果をみると（表17）、まず規模が大きい事業所ほど採用していない。これは、ある意味で当然である。絶対的に人数が少なければ、事業所内で人員を調達することは難しいであろう。女子比率が高いほど代替要員を採用する。もし、女性が同じ様な仕事をしているとすれば、この結果は先の解釈と矛盾する。しかし、女子の移動が激しいことを企業があらかじめ考慮して代替要員を採用するのかもしれない。業種別には鉱業，建設業をのぞき、製造業がもっとも代替要員を採用しない業種である。競争の激しさが影響しているのかもしれない。労働組合があるほうが採用しない結果になっているが、これは解釈できない。

2. 3. 5 金銭支給の有無

育休制度のある事業所のうち、21.9%において毎月の支給や見舞金などの金銭支給がある（会社だけでなく共済会からの支給を含む）。8割の事業所

表17 代替要員採用・不採用の決定要因

	不採用
女性比率	-0.494*
組合の有無	1.514***
従業員数	0.0007*
〈産業ダミー〉	
鉱業	—
建設業	-0.093
電・ガ・熱・水	-2.317***
運輸・通信業	-1.466***
卸・小売業，飲食店	-0.693***
金融・保険業	-0.601***
不動産業	-2.464***
サービス業	-1.116***
定数項	0.85***
サンプル数	1560
Log Likelihood	-875.89
疑似R ²	0.1481

1 代替要員不採用
0 代替要員採用

にないが、2割の事業所において金銭支給があるので、その違いをみよう。支給がない事業所(=0)とある事業所(=1)の違いをみる(表18)。

$$\text{logit (支給の有無)} = f(\text{組合の有無, 従業員規模, 女子比率, 産業ダミー})$$

組合の金銭支給に対する効果は正だが、10%水準で有意でない。規模や女子比率は関係ない。産業では、建設業と不動産業で多く、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業で少ない。

2.3.6 休業期間と利用期間

育休制度のある事業所において、育休期間は「子が1歳未満まで」(A)が93.4%と大多数を占め、「1歳から3歳未満まで」(B)が5.4%、「3歳以上」(C)が1.3%である。

会社が定めた育休期間と実際に取得する期間は、異なることが多い。それぞれの事業所でどれだけの期間、育休が利用されているであろうか。(B)(C)の

表18 育児休業制度の金銭支給

	係 数	標準誤差	P>	z
従業員数	4.60E-06	.0001201	0.969	
女性比率	0.057463	.1380893	0.677	
組合の有無	0.105218	.0729562	0.149	
〈産業ダミー〉				
鉱業	-1.30363	1.52799	0.394	
建設業	0.449548	.1414477	0.001	
電・ガス・熱・水	-0.08771	.5638533	0.876	
運輸・通信業	-0.11364	.1623615	0.484	
卸・小売業、飲食店	-0.42719	.1084297	0	
金融・保険業	-0.69023	.1540893	0	
不動産業	0.645902	.2591863	0.013	
サービス業	-0.03701	.113096	0.743	
定数項	-1.18503	.1062976	0	
サンプル数	5139			
Log Likelihood	-2636			
疑似R ²	0.0156			

事業所は、2年、3年と取得できるから、かなり長期に休業しているのであろうか。ところが(B)(C)の事業所において、1年以上2年未満利用している者は、育休復職者の7.1%、2年以上利用者は、1.5%にすぎない。多くが実際取得できるよりも短く利用している。これは(A)の事業所でも、もちろん同じで、平均で3カ月未満が13.9%、3カ月～6カ月未満が21.2%もいる。この短期の利用者(6カ月未満)の多寡は、事業所の特性によるものであろう。新年度が4月から始まるという保育所の問題も影響しようが、これは子の誕生月が関係し、特定の事業所が特定の月に多く子供を授かるとは考えられない。ゆえに「短期の利用」の割合を規模、産業、女子比率、組合の有無でロジット回帰させてみる(表19)。ここでも労働組合があるほど多いが、この結果については解釈しにくい。産業では建設業、製造業が多く、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業が少

表19 育児休業利用者割合(短期・長期)

	育児休業短期利用者割合				育児休業長期利用者割合			
	係数	標準誤差	P>	z	係数	標準誤差	P>	z
従業員数	-2.3E-05	7.46E-05	0.753		0.000392	0.000147	0.008	
女性比率	0.457021	0.299406	0.127		0.898329	0.320488	0.005	
組合の有無	1.32407	0.136132	0		0.767617	0.15767	0	
〈産業ダミー〉								
鉱業	—	—			—	—		
建設業	2.147102	0.319381	0		2.689481	0.519208	0	
電・ガ・熱・水	-2.24195	0.989195	0.023		1.289502	0.62685	0.04	
運輸・通信業	-1.45922	0.423296	0.001		0.542854	0.386662	0.16	
卸・小売業、飲食店	-0.71324	0.167473	0		0.029131	0.204042	0.886	
金融・保険業	-0.83769	0.247168	0.001		0.002862	0.206696	0.989	
不動産業	-0.29266	0.411907	0.477		4.237287	0.739884	0	
サービス業	-0.08422	0.216787	0.698		0.13537	0.191855	0.48	
定数項	-0.52136	0.189284	0.006		-1.80607	0.217858	0	
サンプル数	1583				1337			
Log Likelihood	-965.4				-779.7			
疑似R ²	0.1118				0.0857			

注) 利用期間が6ヶ月未満

注) 育児休業期間が子が1歳まで利用期間が「10ヶ月から1年未満」の割合

ない。(A)の事業所について、「10カ月～1年未満」の利用者の割合を「長期利用者」とし、同様の分析を行う(表19)。

規模が大きいほど、女性比率が高いほど多い。組合があるほど多い。これは「短期利用者」のケースと矛盾するが、これも解釈できない。産業では、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業に多い。

全体として、電気・ガス・熱供給・水道業や不動産業で長期利用者が多く、製造業に短期利用者が多いといえる。

2. 3. 7 地域別分析

都道府県別に育児休業制度、再雇用制度の導入率をみると、都道府県によってかなり差がある。30人以上の育休導入割合をとっても、最高の佐賀県の87.2%から、最低の秋田県の40.0%まで2倍以上の開きがある。再雇用制度(30人以上)も最高の山梨県50.7%、最低は沖縄県の3.9%である。大都会をかかえる東京都や大阪府は、大阪の再雇用制度の30人以上でやや低いが、ほぼ全国なみである。特定の地方に多く、特定の地域に少なくなることがわかる。

3 小 括

2つの資料による分析結果から、とくに女性比率と育休制度や育児休業の利用の関係をみてみよう。はたして女性比率の多い企業(事業所、組合)が育児休業制度があったり、利用しやすいであろうか。逆に制度がなかったり、利用が少ないのであろうか。

「健康保険組合事業年報」を用いた分析では、育休利用者数には正の効果、育休利用比率には負の効果を示すものが多かった。より適切な指標と考えられる後者において、負の効果を示したということは、育休が企業にとって大きなコストとなっていることを示唆している。つまり、ほとんどの大企

業に存在する育児休業制度において、利用者が増えてくるとコストが増大するため、女性比率を抑えるという推論が成り立っている可能性が大きい。たしかに女性比率が高いところは、定着率が高いので出産可能年齢をすぎた女性が多く、その効果があらわれているかもしれない。しかし、不十分ながらも「fage」という女性年齢ダミー変数を加えた式でも（年齢をコントロール）、女性比率は有意に負になっている。しかも女性年齢ダミーの係数の符号をみると、年齢が高いところが利用率が高い。以上のことから、育休の普及により女性比率を抑えるという企業行動の効果が大きいと考えられる。

つぎに「女子雇用管理基本調査」を用いた分析によると、育児休業制度の有無に対する女性比率の効果は、有意に負となっている。これも育休制度を導入した事業所は、コスト抑制のため、女性比率を抑制していると解釈できる。分母を女性従業員数にした育休利用率の詳しい分析をしなかったが、育休制度のある事業所のほうが利用率が高い事実を重ねあわせると、育休利用率を従属変数としても、女性比率は負となると思われる。

阿部・大内〔1998〕による大企業の分析においても、育休制度を導入している企業が、新卒女子と女性総合職の比率が有意に低いこと、そして休業期間中の給与・賞与の支給も負の効果を示すことを見出している。

参 考 文 献

- 阿部正浩・大内章子〔1998〕「企業は女性の本格活用を阻んでいるか？—男女雇用機会均等法とコース別雇用管理制度」一橋大学経済研究所 Discussion Japan Series A No. 351
- 富田安信〔1996〕「再雇用制度が女性の賃金に与える効果」『経済研究』41巻4号
- 日本労働研究機構〔1997〕「女性の職業・キャリア意識と就業行動に関する研究」調査研究報告書 No. 99.
- 労働省〔1983〕『女子再雇用制度実態調査結果報告—昭和57年』婦人労働課業務参考資料第100号
- 労働省婦人局「女子雇用管理基本調査結果報告」各年
- 脇坂明〔1998 a.〕『職場類型と女性のキャリア形成・増補版』御茶の水書房
- 脇坂明〔1998 b.〕「企業における仕事と家庭の両立支援制度の分析」『再雇用制度研究会報告書（別冊）』婦人少年協会

What Firm do Women Workers Use Child-care Leave Program?

Akira Wakisaka

This paper analyses actual uses of child-care leave program by workers based upon two data sources. This is the first research which focus on firm-level use of child-care leave program. One of the interesting findings is a negative relationship between women's share of firms and use of child-care leave program. My conclusion is that an introduction of child-care leave program leads firms to hesitate to hire women workers because women cost relatively high.