

# 主 論 文 要 旨

報告番号	甲 乙 第	号	氏 名	深堀 遼太郎
主 論 文 題 名 :				
育児・介護の制度変更と就業行動への影響				
(内容の要旨)				
<p>我が国では人口減少が今後急激に進むと予想されている。同時に、生産年齢人口割合の縮小や高齢化の進展は大きいものであると予想されている。こうした急激な社会の変化に対応するためには、生産可能人口は減少したとしても、できるだけ労働力率を高めることが重要であるとされる。これに関連して近年では、多様な働き方を認めるべく「働き方改革」を推進し、法制度を含めた環境整備をする必要があるとの指摘が見られるようになった。大きく注目されているのは、これまで労働市場に十分に参加してこなかった女性や高齢者の労働参加をいかに促していくかである。</p> <p>日本において、女性は結婚・出産期に労働市場から一旦退出することが少なくなく、この年齢層の労働力率が落ち込むことが知られている（いわゆる「M字カーブ」）。一度退職した場合、子育て後の再就職は非正規就業が多く、なかなか正規就業できていない。そのため、女性のキャリアアップや人的資本の観点からは、いまだに課題は残されている。特に、子育て前の職場で継続就業できるかどうか重要であるといえよう。</p> <p>他方で、高齢化で懸念されるのが介護の必要な人の急増であり、それに伴う介護離職である。足元でも、介護が必要な人の増加は止まらない。育児と同様、介護においても女性の方が中心的に家計内で負担をしている。</p> <p>現在の安倍政権において、いわゆる「アベノミクス」では成長戦略の一つとして当初から女性活躍に向けた政策が盛り込まれてきた。また、安倍政権が「一億総活躍」をスローガンに掲げてからは、「介護離職ゼロ」も目標として大きく打ち出された。まさに今、こうした育児期女性や要介護者を抱える中高年男女の働き方は、大きな岐路に立っている。</p> <p>本論文では、このように近年政策的にも注目を集めている女性の出産・育児と就業の関係、および介護と就業との関係に関する問題を取り上げる。そして、これらに対するこれまでの主たる政策のいくつかについて、その影響を検証する。</p>				

第2章では、育児休業制度が女性の継続就業に与える影響に関して検証を行った。2014年に改正された育児・介護休業法によって、一定の要件を満たした有期契約労働者にも育児休業が認められるようになった。これにより、非正規就業とされる人々の一部にも育児休業の取得が可能になっている。そこで、どのような人が育児休業を取得して継続就業しているのか、どのような人が離職しているのかを正規就業者と非正規就業者を比較しながら検証した。分析においては、厚生労働省「21世紀成年者縦断調査（平成14年成年者）」を用いた。分析の結果からは、正規就業者と非正規就業者では共通点と相違点があることがわかった。共通していたのは、育児休業制度が整備されていたり生産性（賃金）が高かったりすると、育児休業を利用した継続就業が促進されるということである。その一方で、相違点としては、非正規就業者の場合、育児休業制度の平均的な継続就業促進効果は正規就業者ほど高いことなどが挙げられる。

第3章では、育児休業の利用期間について、その規定要因を分析した。分析には引き続き「21世紀成年者縦断調査（平成14年成年者）」のデータを用い、正規就業女性について分析を加えた。その結果、夫妻の通勤時間や従業員規模、仕事内容と育休取得期間の関係を示すことができたほか、女性の育休取得期間の延長と早生まれの子供がいることとの関係を明らかにした。

第4章では、育児中の短時間勤務制度の効果について分析した。2009年6月に育児・介護休業法が改正された。この改正においては、育児中の短時間勤務制度の設置が企業に義務付けられ、設置が進んできている。そこで、企業における短時間勤務制度の設置が、どれほど就業と育児の両立に寄与するのかを、離職の側面と Subjective Well-being（主観的厚生）の側面から検証した。慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターが実施している「日本家計パネル調査」のデータを用いた分析の結果、平均的に見ると短時間勤務制度の導入は離職抑制に寄与するといえないが、夫が長時間労働である家計ほど妻の職場での制度設置によって妻の離職が抑制されやすい傾向にあることが示されるとともに、Subjective Well-beingには一切影響が確認できないことが示された。

したがって、こうした制度整備の積み重ねは、劇的ではないが着実に継続就業率の増加に結び付いていると考えられる。しかし他方で、育児休業をどの程度の期間取得するかについては、個人属性のほかに外部要因も見られた。正規就業女性の育休取得期間について分析した第3章によれば、育休を長く取得しているのは勤続年数が長い女性や通勤時間が長い女性であった。また、事業所内託児施設は育休の延長を抑制する傾向にあった。さらに、子供が早生まれである場合に育休を延長する傾向も確認された。そのため、女性を早期に職場復帰させるためには、事業所内における託児施設やテレワークといった働き方を提供することが有効と考えられる。他方で、勤続年数が短い女性は交渉力が低いために職場復帰が早いという結果も見られることから、若手社員の育児休業の取りやすさに関しても政策的な目配せを行う必要が示唆される。また、通勤時間の影響を受けることは、通勤環境の整備の必要性が示唆され、今後の取り組みが望まれる。また保育所の入所に関しても早生まれが不利になりすぎないように制度を整えなければ、職場復帰の面で不公平が生じ得ることも明らかとなった。都市部の待機児童が社会問題化している我が国においては、入所の優先順位の付け方は非常に難しい問題であるが、地域の事情に即した対策を講ずることが望まれる。

第5章では、家族に介護が必要な人がいると就業が抑制されるのか、そして2000年の介護保険制度の導入は家族介護と就業の関係性に影響を与えたのかを分析した。同時に、主観的厚生への影響も検証した。分析には、2000年の介護保険制度導入前後で調査が行われている「暮らしと生活設計に関する調査（中高年パネル調査）」（ニッセイ基礎研究所）のデータを用いた。その結果、家計内に介護が必要な家族がいると男女ともに労働参加が抑制されること、男性においてはそうした傾向は労働時間の短縮ではなく仕事を辞めることによるものであることが示された。また、Difference in Difference (DID) 推定によって、2000年の介護保険制度導入後においてさえ、そうした就業抑制効果は軽減されていないことも示される。加えて、要介護家族の発生と主観的厚生との間には有意な関係は確認できない。

第6章では、介護保険法が2004年改正にされたことで一部の人の介護保険費の自己負担が1割から2割に増すことを利用し、それが子供（義理の子供含む）の労働時間や就業に与えた影響を検証した。「日本家計パネル調査」を用いた分析の結果、子供が女性の場合、費用増加の影響はまったく確認できず、男性の場合は短縮傾向があるもののほとんど確認することが出来ないことが示された。また、生活満足度については男女ともに影響を受けていないが、主観的健康度については、女性のみ影響が確認でき、健康度が悪化していることが示された。

したがって、介護離職の抑制のためには、介護保険によって介護サービスの利用を促進するだけでは不十分である。対策として考えられるのは、働き方そのものを同時に見直してゆくことである。介護休業や介護時の短時間勤務制度といった施策はその一つの形といえる。介護サービスの利用と、こうした働き方に関する諸制度の組み合わせがどのように就業に影響するのかは、要介護度の大きさとの関連も含め、今後さらに詳しく検討される必要があるだろう。

本研究の結論としては、育児休業の重要性は指摘できるものの、その恩恵が非正規就業者へあまり及んでいないこと、そしてその取得期間の観点から見ると職場復帰後の働き方の整備や保育所入所との接合性が重要であることがわかった。また、介護保険については、家族介護の負担を解消するには至っておらず、介護休業の改正や介護サービスの拡充も含めた包括的な対策強化が必要であることが指摘できる。

労働力率を高めていくことを考えるとき、何か一つの政策があれば劇的に効果があるというものではない。しかし様々な要因が複雑に絡み合う中ではあっても、有効な手立てを見出さなければ、政策目標を達成することはできない。本論文は、女性や中高年といった、今後人口の変化に対して就業を促進させるターゲットとなっている人々に対する政策的な介入による効果を検証した。しかし、これは様々な政策の一部について分析したに過ぎない。そのため、より多面的な分析を今後とも行っていく必要がある。ただ、本論文の結果からは、育児期の女性の就業促進も簡単ではないが、要介護者を抱える人の就業促進（介護離職ゼロ）というのも非常に難しいことであることが示唆される。それは、育児は終わりが予想できるのに対して、介護は終了時期が予測できないことも一因になっているのではないかと考える。今後、要介護者の増加に合わせて労働者の介護時の支援策について政策的要請が高まり、ますます充実していくと予想される。また、女性の活躍促進も引き続き重要とされるであろう。このとき、エビデンス・ベースドな議論がなされることが望ましい。そのためには、本論文の様な効果検証によって政策がより有効になるよう洗練化されていくことを期待する。