

少子社会に対する企業及び労働組合の意識と対応に関する調査研究

分担研究者 鈴木 不二一（連合総合生活開発研究所）
研究協力者 篠塚 英子・木村 陽子・渡辺 秀樹
小林 良暢・前田 正子・佐藤 百合子
金丸 桂子・佐野 幸次・坂田 幸治

要 約

1. 研究の目的

本研究の主たる目的は、結婚・育児生活と職業生活の両立の観点から、雇用労働者に対する各企業の勤務諸制度や福利厚生面等での支援策、及び少子化に対する経営計画を含めた将来の人事管理等の対応について探ることにある。

将来の若年労働力の不足は女性や高齢者の活用で補うと言われているが、それが本当ならば女性労働のために具体的な保育や育児の対策が立てられていなければならない。そこで各企業の人事労務関係者を対象に直接聞き取り調査を実施した。

本調査の聞き取り調査は、主に次の3点にポイントを置いて実施した。第1に、企業や労働組合が現下の話題である少子化という現象をどのように把握しているのかを明らかにすること。第2に、その上で、企業はそのためどのような対策を立てているのか（あるいは立てていないのか）を探ること。第3に、企業は自社の社員について家族の状況（共稼ぎか否か、保育園に通う子どもがいるかどうか、家族に要介護者はいるか、社内結婚者がどれくらいいるのか）などについてどの程度把握しているのかを探ることである。企業が働く社員の家族状況を把握しているかどうかは、育児休業の取りやすい企業環境であるかどうかの決め手ともなりうる。

また、本研究では、少子化に関する先行研究の論文サーベイの検討も行った。これまで、経済学、社会学、人口学、社会保障学などの領域から多くの研究が行われている。本稿では、これまでの研究を次の2つに絞ってサーベイした。第1は、なぜ少子化が生じるのかである。第2は、少子化と公共政策の間系である。子どもを産むという極めてプライベートな意思決定にさいして、家族政策は影響を与えることが可能なのかについてこれまでの先行研究の論文を整理した。したがって本研究は、企業への聞き取り調査の結果と、少子化に関する先行研究の論文サーベイの二つから成る。

2. 調査の方法

調査は、事前に質問用紙を企業に送付した上で、企業、労働組合の担当者に対するヒアリング形式により実施した。

対象業種の選定は出来るだけ幅広く産業を選択し、特に女性労働の比率の高い業種を選定したが、調査期間等の制約により結果として11社の調査となった。また、金融機関が調査対象から外れた点等、女性労働が多い職場であることを考えると、今後、さらに調査をすすめる必要があるだろう。

3. 研究結果の概要

今回の調査対象となった企業では、その大半が少子化問題と自社の人事管理とを直接結び付け、危機感を抱き対策を講じているところは少ない。全体的に企業内保育所を整備しているところは非常に少ないが、今回の調査では企業内保育所を設置しているいくつかの企業に調査を行った。その結果、運輸業の企業では、その目的が、女性正社員の継続就業にあるのではなく、中元や歳暮の繁忙期間中だけの大量な既婚女性のパート・アルバイト採用のためであった。当然正社員の利用も出来るが、通勤事情により、あまり利用されていない実態にある。

労働者についての情報開示が進まない企業も数社に及んだ。現在、さまざまな機構改革や人事改革を行っている最中なのかもしれないが、情報を出したくないという状況は企業のこのテーマへの対応が遅れていると思われるも仕方が無いであろう。

流通業では女性社員が戦力であるため、手厚い育児休業制度が整備されていた。しかし、他方で働く女性が増えるにつれて営業時間が延長されているため、子育てを必要とする社員にはきつい状況が待っている。

輸送用機器製造業の企業では、組み立て作業の現業部門に女性が男性と全く同じ仕事をするという形で働き始めていた。また、電力・ガス・水道業の24時間体制の部門では、現在は男性だけであるが、1999年の労働基準法の女子保護規定が撤廃されたなら、24時間体制に女性の配置を考慮することも検討課題にのぼっている。

以上のことから言えるのは、男女全く差の無い働き方への準備を企業は着々と進めている一方で、日本の企業では、保育や育児への対応は遅々として進んでいないということである。わずか11社の事例とは言え、これが現在の日本の大企業の実態であろう。

最後に少子化に関する先行研究の論文サーベイについて触れよう。

我が国の出生率低下は、晩婚化と未婚率の上昇によって引き起こされていることはすでに明らかとなっておりである。晩婚化や未婚率の上昇は、女性の上昇婚志向と高学歴化があいまっている。出生率低下に関しては、女性の賃金が有意に負の効果を持っていることを指摘する研究は多い。しかし、これだけでは、一貫就業コースと専業主婦コースにそれほど大きな出生率の格差が無いことを説明できない。家族政策との関連からみるといくつか有効な研究もでてくる。保育所対策や児童手当などが十分になれば女性が子どもを産むことを期待できないわけではないが、まだはっきりした出生促進効果を上げているとは言えない。唯一、育児休業だけは女性が子供を産んで、かつ就業を継続するというところにたいして実証分析から有効な効果を上げていると伝えている。しかし、これはあくまでも就業継続の効果であって、子供を産むことを促進する効果ではない。結局、現状では先行研究から少子化を阻止する決定的なものは現れていないが、少なくとも就労との両立を可能にする木目細かな対策が必要であることは言うまでもない。

少子社会に対する企業及び労働組合の意識と対応に関する調査研究

分担研究者 鈴木 不二一（連合総合生活開発研究所）
研究協力者 篠塚 英子・木村 陽子・渡辺 秀樹
小林 良暢・前田 正子・佐藤 百合子
金丸 桂子・佐野 幸次・坂田 幸治

はじめに

1. 研究の目的

本研究の目的として、まず、労働者の働く形態で最も多くを占める雇用労働者に焦点を当てた。企業は将来の人事管理面で、少子化は重要な経営計画上の対応を迫られるはずであるが、どれだけこの点を企業が意識しているのかを探ることにある。それは労働者の働く条件に影響を与える労働組合がどのようにこのテーマの重要性を認識しているかとも対をなす。

将来の若年労働力の不足は女性や高齢者の活用で補うと言われているが、それが本当ならば女性労働のために具体的な保育や育児の対策が立てられていなければならないはずである。この点の企業の姿勢を追及したいというのがねらいである。そこで企業の人事労務担当者を対象に直接聞き取り調査を実施した。

本調査の聞き取り調査は、主に次の3点にポイントを置いて実施した。第1に、企業や労働組合が現下の話題である少子化という現象をどのように把握しているのかを明らかにすること。第2に、その上で、企業はそのためにどのような対策を立てているのか（あるいは立てていないのか）を探ること。

第3に、企業は自社の社員について家族の状況（共稼ぎか否か、保育園に通う子どもがいるのかどうか、家族に要介護者はいるか、社内結婚者がどれくらいいるのか）などについてどの程度把握しているのかを探ることである。第3の、企業が働く社員の家族状況を把握しているかどうかは、育児休業の取りやすい企業環境であるかどうかの決め手ともなりうる。

また、本研究ではもう一つ、少子化に関する先行研究の論文サーベイの検討も行った。これは、委員の共通の認識を図ると共に、論点を整理したのものである。したがって本研究は、企業への聞き取り調査の結果と、少子化に関する先行研究の論文サーベイの二つからなっている。

2. 調査の方法

調査は、事前に質問用紙を企業に送付し、その用紙を下にヒアリング形式により実施した。

調査の対象となった企業の選択は、連合傘下の労働組合を仲介したため、主に大企業中心となった。したがって、中小企業のサンプル数が少ない。また、金融機関の対象、特に都市銀行が除外されている点等、女性労働が多い職場

であることを考えると、今後、さらに調査をすすめる必要がある。

対象業種の選定は出来るだけ幅広く産業を選択し、特に女性労働の比率の高い業種を選んだ。結果として、調査期間等の制約もあり、別紙の11社の調査となった。

3. 簡単なまとめ

11社の聞き取り調査の個々のケースは報告に譲ることにして、いくつか気づいた点をまとめておきたい。

第1に、調査対象となった大企業ではその大半が少子化問題と自社の人事管理とを直接結び付けて危機感を抱き保育施設等の対応をしているところは皆無に近かった。

第2に、企業内保育所を整備しているところは非常に少なかった。例外として、企業内保育所を設置した運輸業の企業では、その目的が、女性正社員の継続就業にあるのではなく、中元や歳暮の繁忙の期間中だけの大量な既婚女性のパート・アルバイトの採用のためであった。

第3に、労働者についての情報開示の進まない企業が11社中2~3社に及んだ。現在、さまざまな機構改革や人事改革を行っている最中なのかもしれないが、情報を出したくないという状況は企業のこのテーマへの対応が遅れていると思われるかも知れない。

第4に、流通業では女性社員が戦力であるから、手厚い育児休業制度が整備されていた。しかし、他方で働く女性が増えるにつれて営業時間は夕方の方にシフトしていくため、子育ての社員にはきつい状況が待っている。

第5に輸送用機器製造業の企業で

は、組み立て作業の現業部門に女性が男性と全く同じ仕事をするという形で働き始めていた。また、電力・ガス・水道業の24時間体制の部門では、現在は男性だけであるが、1999年の労働基準法の女子保護規定が撤廃されたなら、24時間体制に女性の配置を考慮するなど、検討課題にのぼっている。

以上のことから言えるのは、男女全く差の無い働き方への準備を企業は着々と進めている一方で、日本の企業では、保育や育児への対応は遅々として進んでいないということである。これが現在の日本の大企業の実態であろう。わずか11社の事例とは言え、将来の日本企業の対応はあまりに近視眼的におもえてならない。このままでは少子化はさらに進むであろう。

この点では、アメリカの大企業で拡大している社員に対する保育の対応が参考になる（以下、日本経済新聞、1997年12月8日、夕刊）。「育児支援は人材確保のための支援」として大企業は惜し気もなく多額の費用を投入している。例えば、ジョンソン・エンド・ジョンソン（12,000人の社員、保育所は4カ所、98年にさらに2カ所増設）は企業内保育所を設置しているが、これは東海岸に全社員の3分の1が集中しているから出来たことである。全米に拠点が分散している企業ではかえって不公平が生じるので企業内保育所は難しい。そこで、IBMは既存の各地域に分散している民間保育所に投資して人材や設備を整え、見返りとして自社の社員が必ず利用できる出来るようにしてもらったのである。1991年から段階的に投資をし、1996年~2000年の5年間で、全米約200の保育

所に 500 万ドルを投資する計画という。

最後に少子化に関する先行研究の論文サーベイについて触れよう。このテーマは「結婚の経済学」や「出生の経済学」など人的資本論の応用を用いて経済学の分析が多くなされている。しかもこの理論では少子化を阻止するのは女性の賃金率が低下して、女性が家庭に引っ込むしかないというシナリオである。しかし、家族政策との関連からみるといくつか有効な研究がでている。保育所対策や児童手当などが十分になれば女性が子どもを産むことを期待できないわけではないが、まだはっきりした出生促進効果を上げているとは言えない。唯一、育児休業だけは女性が子供を産んで、かつ就業を継続するというのにたいして実証分析から有効な効果を上げていると伝えている。しかし、これはあくまでも就業継続の効果であって、子供を産むことを促進する効果ではない。子供を産むことを促進するには、日本のような国ではまず女性に結婚の魅力を説かなければならないようである。魅力的な結婚を準備することのほうが先決なのである。結局、現状では先行研究から少子化を阻止する決定的なものは現れていない。

日本の企業が「育児支援は人材確保のための投資」という意識をもつのは、若年労働力不足が現実のものとなるまで無理なのかもしれない。

ヒアリング調査先一覧

企業・労組名	資本金	従業員数
電力・ガス・水道業 T 社	6,764 億	男性 37,779 名、女性 5,387 名
輸送用機器製造業 M 社	1,362 億	男性 25,898 名、女性 1,929 名
電気機器製造業 F 社	2,500 億	男性 37,000 名、女性 10,000 名
電気機器製造業 M 社	170 億	男性 4,030 名、女性 1,007 名
電気機器製造業 I 社	1,353 億	男性 18,000 名、女性 2,700 名
運輸 Y 社	837 億	男性 48,716 名、女性 17,257 名
流通 D 社	520 億	男性 12,276 名、女性 4,410 名
流通 I 社	348 億	男性 1,968 名、女性 3,264 名
情報・通信 N 社	673 億	男性 9,649 名、女性 588 名
医薬品 S 社	1.5 億	男性 50 名、女性 277 名
レジャーサービス A 社	0.1 億	男性 25 名、女性 85 名

【電力・ガス・水道業T社】

ヒアリング対応者：労務部給与グループマネージャー（男性）。

○企業概要

資本金6,700億円。正社員43,000人。うち女性は5,000人強。

管理職には職位と処遇を分離した能力グレード制を、その他は職級・職能等級制を適用している。

性・学歴に関係なく、初任配属は事務系は営業窓口・料金計算・集金に、技術系は配電部門・発電所勤務である。

○女性の就業状況

正社員に占める女性比率は12.5%と、8人に1人が女性である。正社員女性の平均年齢30.6歳、平均勤続年数は9.7年である。女性比率の高い業務は料金計算や顧客の営業窓口業務などの部門である。

管理職の女性は全社約10人（男性は3,000～4,000人）である。

女性の採用は、短卒は1970年頃、大卒は1978年から始まった。また、退職者は、昨年度女性社員退職総数206名。うち結婚・出産退職は110名である。大卒女性が10年後、勤務している割合は、感覚的にいって約半分である。また大卒に限らず定年まで勤務する女性は、採用者の1割程度。

○出産・育児等に関する諸制度

育児休業制度は、1991年、労働協約改定時に組合協議がきっかけとなり導入された。子が満1歳になるまで利用できる（無給）。実際の利用状況は昨年

130名、累積528名。利用期間は最長10ヶ月、最短1ヶ月である。その他、満2歳になるまで利用できる短時間勤務がある。

1997年4月に導入したボランティア休暇制度（5日以内）は、有給（特別休暇）扱いである。これは「社会的意義のある活動に対しては支援する」ことを目的に、有給扱いとした。なお、ボランティア休暇制度の適用要件は、腎臓移植などのドナー登録・移植手術、社会福祉施設での身障者の介護・介助活動や大規模災害での救援活動などに限定される。

育児休業の利用期間の延長や無給扱いから有給扱いへの変更は「考えていない」。また、男性社員の利用実績がない点に関して、「男性が育児休業制度を利用することへの偏見が社内にあるかどうか断定はできないが、意識としてはあるのかもしれない」という。

また、配偶者の出産には、役所等への事務手続き等を目的に2日間の特別休暇（有給）を取得できる。

○少子化と女性社員の活用

現場中心企業だから、女性の活用といった場合、ある種無理があるのも事実である。しかし将来的には、女性も男性と同じように就業することを日常とするような、管理職も含めた社員全員の女性社員に対する意識変革が必要であろう。

また労基法の改正に伴い、24時間体制の部門などにも女性を配置する考えはある。実際、交代制職場では、スキルアップの目的から深夜勤務を希望する女性社員もいる。したがって、女性

社員の希望なども参考にし、十分配慮した上ですすめていく予定だ。

○その他

わが国を代表する大企業であり、若くて優秀な人材の確保に苦勞しないことや、どうしても体力を要する労働が主ということもあってか、時代に先駆けて、女性労働力を積極的に活用しているという姿勢があまり感じられない。

日本の企業は横並び意識が強い。と同時に、少子化のスピードは予想以上に早い。これらから、リーディング・カンパニーであるこのような企業が、わが国の少子化現象に対する懸念を強め、女性活用に対する何らかの明確な姿勢を示すことが求められる。

【輸送用機器製造業M社】

ヒアリング対応者：人材企画課長
(男性)

○企業の概要

資本金1,360億円。社員は約25,000人、うち女性は2,000人(女性比率8%)である。

職種別に従業員数をみると、管理職(=係長以上)が4,000人(うち女性28名)、事務系は5,000人、技能系は15,000人強である。技能系は2交替をとり、1直は午前8~17時、2直は20~午前5時勤務である。

○女性の就業状況

正社員に占める女性比率は7.8%。正社員女性の平均年齢は30.1歳、平均勤続年数は7.8年である。

昨年の採用実績は、事務職女性が110人、うち総合職相当は10人である。技能職女性の採用は1993年から始まった。そのきっかけは「業界最大手での成功例をみた」からという。彼女たちの配置は1直のみであり、エンジンなどの機械加工を担当している。戦力面で、女性だからという問題はまったくない。

なお、1999年4月1日から深夜労働が解禁されるが、現在は1直のみに配置されている女性を2直にも組み込む予定である。

昨年の女性退職者は220人(女性全体の1割弱)。うち、結婚・出産退職は約130名、残り90名はそれ以外の理由による中途退社で、定年退社はいない。

○出産・育児に関する制度

1990年12月、組合要求から育児休業制度が成立した。満1歳まで利用できる(無給)。育児休業中は主に「配置転換」で補い、特別な補充はしていない。

育児休業利用者は毎年20名前後で、これまでの利用累積は男性0、女性100名である。主に付属病院の看護婦が利用し、1年間完全取得する割合が高い。事務系女性の利用率は低い。男性社員の利用実績はないが、これは「育児休業は女性のものという風潮が日本全体にあるからではないか」という。

その他、子供が病気になった時のための「看護休暇制度」を今年から導入した。

○女性の再雇用制度

「女性社員再雇用制度」を1990年、組合要求で導入した。バブル景気も制度導入をプッシュした要因である。

退職時に再雇用登録をするが審査がある。登録対象は勤続5年以上、本人の担当業務が開発レベル(CAD・SE)、デザイナー・経理など特殊知識あるいは公的資格(看護婦)を保有している女性であり、一般事務職は対象外である。復帰予定時のブランクは5年以内、復帰予定時の年齢40歳以下である。

現在、再雇用制度は45名登録しており、実際に復帰した者は3名(設計など)である。

○少子化に対する認識

少子化問題は、経営戦略上、企業財政の負担(厚生年金面)、商品計画への影響(自動車需要)や労働力人口・人員配置に影響を与える生産年齢人口・労働力人口の減少といった問題とし

て認識している。少子化への基本的な対策は、高齢者、外国人労働力や女性の活用（＝人材ミックス）であろう。現実には、関連企業やアメリカなど海外営業本部ですでに外国人労働者を雇用している。あわせて、少子化問題は企業責任の一環としては捉えきれないと考える。

○子供を抱えた女性への要望

競争の厳しい時代だから、男女問わず、できるだけ効率的・効果的に働いてもらうことに留意している。女性社員は出産・育児など個人的な事情を極力尊重するが、その一方で給与をもらっているのだから、責任を持って遂行してもらいたい。効率的とは、社員自ら主体的に判断し働くことである。用事がある時には早退しても構わないが、結果として、子供のいる女性に「効率性」を期待することは難しい。

○その他

当社の考える戦力になる女性は、事務系女子ではなく技能系女子である。技能が「熟練してきた」あるいは「慣れてきた」といえるには3～4年かかる。今後、彼女たちが出産期をむかえるが、ベテランほど戦力として残ってもらいたい。

結婚・妊娠・出産で退職する場合、退職金を上乘する制度があり、男女とも適用される。就業規則付則に「会社都合扱いとする」旨が記されており、「自己都合」の2倍弱の退職金が支給される。なお、この「会社都合扱い」の適用廃止には労組が既存権保持の立場から反対したため現在でも適用してい

【電機機器製造業F社】

ヒアリング対応者：労働組合役員
(女性)。

○企業の概要

資本金2,500億円。正社員は約47,000人、うち女性は1万人強である。

○女性の就業状況

正社員に占める女性比率は23%である。正社員女性の平均年齢は31.5歳、平均勤続年数は11.3年である。長期的にみると勤続年数は着実に伸びている。

「事技職系統」(SE・営業・技術者・管理職部門)に女性が6,000名弱、「技能職系統」(製造ライン)に女性が4,000名強が従事している。

○出産・育児に関する諸制度

育児休業制度は1990年4月1日に導入した。期間は、子が満1歳の前日もしくは1歳3月末まで(無給)。

利用状況は、去年は90名、累積で534名で男性も1名いる。地域の工場での利用率が高い。利用期間のピークは、子が保育所に入所する4月前もしくは月齢6ヶ月。月齢があがると親も子も離れられなくなり、保育所にもなかなか慣れないということがある。

育児休職期間を延長してほしいという要望はない。育児休職の期間の延長希望が無い理由としては、「現場、技術的な変化についていけなくなる」といった不安が多いようだ。また、「制度を導入すれば必ず利用する」と社風があり、制度改定や新制度の導入には十分な検討が必要だ。

○女性の再雇用制度

結婚、出産退職による再雇用制度がある。復帰形態は1年更新の有期社員である。スキル面の低下を考慮してブランク期間は3年以内と短く設定している。

1997年の登録実績は退職女性1,373名中、43名である。1997年に復職したものは1名。累積で見ると「もう少し多くなるが、その程度」。「本人に本当に働き続ける気持ちがあれば、不完全雇用である再雇用制度よりも、育児休職を利用するだろう」。退職後3年たつて再雇用の実績がなければ、登録氏名は抹消される。

なお、再雇用時は有期社員である。正社員復帰とすると育児休職制度との棲み分けができない。休職後、正社員で戻りたいなら休職期間は1年にして育児休職制度を利用してもらいたい。

○短時間勤務

子が3歳3月末までで、実労働時間は6時間まで短縮できる。1992年に導入した。給与は短縮時間分カットする。累積で88名が利用している。

短時間勤務を利用する女性は「割り切って利用しており、時間がくれば定時に帰社している」。6時間勤務では、他社員の8分の6の仕事、8分の6の賃金でしているという「割り切り」がある。一方、6時間勤務を何年も利用した社員を、どこまで、正社員と同じ扱い・評価にすることがいいのか、という評価の問題がでてくる。「制度で満足しようとするのは無理なこと。3年間は短いかもしれないが、母と子が新環境に慣れるための期間として考えると価値のある3年間」と割り切る社員も多い。

短時間勤務の利用期間の延長要望はある。

るために持ち帰り残業で対応せざるを得ない状況となることが懸念される。

○裁量労働制（SPIRIT制）の導入

新人事体制として1994年3月、裁量労働制（SPIRIT制）を導入した。適用社員は、内部の専門職層で30歳前後の、ある程度、自分で仕事管理ができる職位の社員である。「事技職系統」では成果主義を推進している。従来は、労働時間の長さ、年功や属性といった目に見えない縛りによる評価があったが、今後は成果主義を採用し、アウトプット主体による評価を主体に属性に依存しない新賃金体系を作成していく。この方針を採用することで評価のオープン化が確保できる。

SPIRIT制導入に対する既婚女性社員の反応は、人事考課で得点が低かったとき、これまでは子どもを抱えて働いているからからと勘ぐったりもした。しかし、裁量労働制の導入で「目標管理評価制度」が導入され、当初目標をクリアできたかどうかといった業績のアウトプットで判断されることになるから、変な勘ぐりをする必要がなくなった、といった前向きなものとなっている。

○その他

属性に依存せず、アウトプットで評価する裁量労働制を最近導入した。女性従業員の評価は概して前向きであるようだが、子供を抱えて就業する女性にとって当初目標をクリアする、ということはかなり厳しい制約の下で行わなければならない、よりクリアしやすい低い当初目標を設定するか、クリアす

【電気機器製造業 M 社】

業員数は以下の通りである。

ヒアリング対応社：労働組合役員（男性）

（単位：人）

○企業概要

資本金 170 億円（1979 年 9 月末）、従業員総数 5212 人（内常用雇用は 5037 人）の電気機器メーカーである。正規従業員のうち、女性の比率は約 2 割である。その他女性は常用パートが 170 名いる。男性では 198 名の雇用延長としての嘱託がいる。平均年齢はそれぞれ男性が 37.9 歳、女性が 29.6 歳、勤続年数は同 18.2 年、9.9 年である。年齢構成は 30 歳未満が一番多く 34% となっている。31-40 歳の割合が低いのは一時的に女性を採用しなかったためである。ただし男女別の年齢構成は不明である。

職 種	男性	女性
専門的職種	1 3 7 1	4 0
管理的職種	1 3 8 1	7
事務職(含営業)	4 1 6	6 4 3
現 業 職	7 3 7	6

○女性の処遇について

女子のコース管理制度は導入しておらず、基本的には男性中心の職場である。しかしやる気のある女性はそれなりに対応しようとしているようだが、働く女性への要望はとくにならない。27 歳までは男女とも年功的賃金になっており、誰もが 4 級になるように運用している。その後は能力給として 30% までつけることができる。男性の管理職は 1,381 人であり、その中で 1、2 級は約 400 人前後いるのに比べ、女子はほんの一握りしかいない。社内結婚の数字はわからないが、多いように思われると担当者は述べている。1996 年度の女性退職者は 53 人だが、内訳は出産 13 人、結婚 14 人である。結婚したら退職する風土がまだ強く残っている。社内共働きの場合、移動などの時には配慮している。一方、女子の再雇用制度があり、1 年以上勤務した場合、出産で辞めても 3 年以内に申し出れば復帰できる。その場合勤務は通算され、退職金も最後に清算される。

（1997 年）

18-30 歳	31-40 歳	41-50 歳	51-60 歳	60 歳以上
34%	19%	24%	23%	—

○労働時間・職務概要

月平均の労働時間は約 157 時間であり、始業時間は本社、工場間で異なる。特に工場は変形労働時間制だが、工場間でもまちまちであり、7 時間 45 分勤務を実施できればよい。スタッフや研究職では自己申請によりフレックス制（コアタイムは 10 時～3 時）を利用できる。季節によって残業時間が発生し、男性は 30～40 時間、女性は 10～20 時間である。

職階は、一般社員で 1 級から 8 級、幹部社員 1 級～6 級、役職と分かれているが、男性中心の運用となっている。事務職は女性の方が多く、管理職はたった 7 人しかいない。それも等級では 3 級が最高である。職種別の従

○福利・厚生について

有給日数は 22 日であり、翌年に持ち越せる。男性は休暇を全部持ち越す人が多いが、女性は比較的取り易い。また 10 日間の夏期休暇もある。出産休暇制度は 16 週間の法定どおりであるが、前 6 週間は有給である。利

用人数は不明である。育児休暇制度は 1990 年、介護休暇制度は 1992 年に創設された。育児休暇、短時間勤務制度とも 2 歳の誕生日月までである。短時間勤務制度は 7 時間 45 分の実労時間のうち 6 時間働くものである。

定年は 60 歳であり、高齢者の再雇用制度がある。これは定年者で雇用継続を希望する者の内、会社が認めた者を嘱託として雇用するものである。

○育児休業について

育児休業制度の導入のきっかけは、電気の産別労働組合の運動に歩調を合わせたことである。育児休業、短時間勤務両制度とも取得者数が増加している。前者は平成 7 年が 13 名、8 年が 26 名である。後者は同 2 名から 8 名である。育児休業は 1 年までが圧倒的に多く延べ 20 名となっている。育児休業の間は、会社から定期的に情報提供を行っている。また、人員の補充は、パートを雇ったり、他の職場からの配置転換で行っている。配転の場合は不満が出やすい。制度を利用した後、退職したケースはない。自社の保育施設はない。

○女性の活用について

女性の活用については考えられる。特にパソコンを扱う作業は女性にむいており、今後大いに利用していきたいと考えているようだ。しかし、基本的には今ある戦力の活用が重要であり、女性の中でもやる気のある人にチャンスを与えようと考えている。少子化による労働力不足という事態にはならないという見方が根底にあり、自ら積極的に女性の雇用を推し進め、能力開発をし、長く働いてもらおうとは考えていないように思われる。逆に、独身で若い女性と子どもがある程度育って暇のできた主婦の活用による、労働力化のつま

み食い方式が相変わらず戦略に取り入れられて行くであろう。

○その他

男性職場であるので、男性が出産休暇や育児休業を取るのにはなかなかできなかったが、最近ではそれらに対する偏見は薄らいできている。ただ男女とも現業に居ると、それらの休暇をとるのは困難である。仕事でローテーションを組みやすい、あるいは誰でもできる仕事であれば、人員配置が楽になり、融通が利かせられる。ただ、男女雇用均等に関しては、母性保護などむしろ女性の特性で保護しなければならない事は何かを見極めていくことが大切であるとしている。また、男女とも仕事と家庭問題とのマッチングが重要であるとも認識している。

少子化による労働力不足はないと見ており、積極的に女性を雇用していこうという姿勢は薄かった。

【電気機器製造業Ⅰ社】

ヒアリング対応者：人事管理次長（男性）

○企業概要

資本金1353億円、常用従業員数20700人（この他アルバイト1000人）となっている。またこの常用従業員のうち男性18000人、女性2700人であり、平均年齢・平均勤続年数はそれぞれ男性で39歳（15年）、女性34歳（10年）である。

○労働時間・職務概要

月平均労働時間は170時間（残業含む）、所定労働時間は週40時間制と38時間制の職場に分かれている。また、フレックスタイムは現業と顧客窓口担当以外はすべて適用となっており、従業員の90%以上がフレックスの適用を受けているが、コアタイムは10-4：30であり、通常の勤務時間は9：30から5：36となっている。

また、コース別人事管理はとっておらず、社員は一般職（10000人）、主任（5200人）、その他専門職（5500人）となっている。主任（部下なし）以上は専門職という位置づけであり、さらに部下の無い専門職はスタッフ専門職、部下のいる者はライン専門職となっている。

○女性の処遇について

職務による違いなどはあるものの、男性女性といった区別は一切無く、女性ということだけで特別扱いすることもないので、女性のみデータは取っていない。女性管理職は3桁は居る。また、女性はSEと研究職が大きな割合を占めている。さらに、全員が目標管理制度によって直属の上司から評価される。そのため、年に2回上司と面談を行うが、そ

の上司の評価に不満がある場合はさらにその上の上司に異議を申し立てる事ができることになっている。育児休業の取得なども、直属の上司との相談で決められている。また育児休業中の代替要員の確保などもこの上司の判断による。また職種転換は本人の希望によるが、新たに人が必要になった場合にも、社内公募するためオープンに誰でも応募できるようになっている。

○福利・厚生について

有給の日数は2年目から20日を付与する。法定の出産休暇（産前産後）は、100%の給与が保障されている。また育児休業制度は子どもが満2歳の誕生日を迎える前日まで取得することが出来、これまで数人の男性も取得している。また、小学校に入るまでは21分の育児早退と、1時間の育児時間が認められているため、4時15分には退社できることとなっている。

介護休暇制度は1ヶ月単位で最長1年まで取得できる。ボランティア休暇制度の休職期間は原則として1年間、最長2年間まで（本給は支給）、休暇は年12日までとなっている。

また、企業内保育施設はなく、保育費用の補助もないが、ファミリーケア・ダイアルという育児介護の相談ダイアルがある。（米国IBMでは、地域の保育園に寄付をして従業員の定員枠を確保しているので有名だが、日本ではそのような事はない）

また、配偶者手当ではないが、世帯主を基準とした住宅費補助があり（親元からの自宅通勤でもあり）、住宅取得のための利子補助がある。また、転勤では家族同行が原則であり、共働きや介護などの事情がある場合のみ単身赴任を認めている。

実際に育児休業や、仕事の配分をどうしたか、代替要員を確保するかどうかなどは、各

部・各課での運用にまかされており、一括して人事部で管理しているわけではない。そのため、詳しい期間や運用内容については不明となっている。

○その他

個人のデータは会社では把握していないため詳細は不明だが、女性が結婚退職する事は殆ど無く、社内結婚の場合も配属先は変えるものの、継続勤務する事が普通となっている。だが、夫の転勤や育児の負担で辞める人がいる事も確かである。また、数年前にはリストラで2年分の年収を退職金の上積みとして早期退職者を募ったが、その時にはやはり大量の女性が退職した。会社側によると、すでに子どももいて仕事と家庭を安定して両立させていた人は殆ど退職せず、その前の段階で結婚や出産、今後のキャリアプランなどについて迷いがあった女性が退職していったと言う。

また、「少子化の問題などは一企業や個人で対応できるものではなく、まずは女性が子育てで一度仕事をやめても復職できる社会システムになることや、子育てを社会全体で支える制度が必要である」ということだった。

目標管理制度を導入して業績主義を徹底しており、従業員の性別ではなく職務で管理しているため男女差別は無い。育児休業制度も充実している一方で、女性従業員比率は13%である。また個人のデータが把握されていないため、実際に子どもを持ちながら働いている女性や共働きの比率などの詳細なデータは不明である。また現在、人事部の関心の中心は業績主義・能力主義をいかに公平に徹底させるかということに見受けられ、少子化に対する女性の支援策という課題意識は薄いようである。

【運輸Y社】

ヒアリング対応者：組合役員（男性）、人材開発本部プロジェクトマネージャー（男性）。

○企業概要

資本金837億円。従業員総数7万人強、うち常用雇用労働者4万人弱である。

採用は中途採用が95%を占める。年5,000人採用し、同時に退職者も2,000人と、労働力の流動性（入・離職率）が高い。

○女性の就業状況：既婚女性をパート労働者として活用

正社員に占める女性比率は3.0%である。正社員女性の平均年齢30.0歳、平均勤続年数は4.0年と、全国平均（平均年齢36.9歳。平均勤続年数8.2年。産業・企業規模・学歴計。平成8年）と比べると非常に若い。「職場の花」的な女性は最小限にとどめているという。

宅配業務で最も労働集約型業務のひとつは荷物の仕分け作業である。その時間帯は、前日集荷の荷物を仕分ける午前3～6時30分、当日集荷の荷物を仕分ける午後6～9時がピークであり、この時間帯に勤務できない社員は企業にとって不要である。早朝時間帯は、事業所近辺に居住している主婦などが担当している。時給も（既婚女性に提示される）一般的なものより高く設定しているし、学生アルバイトよりも責任感が強く、突然休むこともないので重要な戦力となっている。

常用パートは有期（1年）契約・フルタイマーからなり、さらに「副社員」

（将来的に正社員に昇格することを前提とした常用パート）と「準社員」（そうでない常用パート）に分かれる。

○出産・育児に関する制度：導入の契機は優秀な女性の存在

育児休業制度は1991年に導入した。「原則満1歳前日、最長2歳前日」、無給である。導入の契機は、九州営業所で営業企画を担当する優秀な4大卒女性が妊娠したので、退社せず継続就業できるように労使交渉にて制度を制定したという経緯がある。この女性は現在短時間社員として就業している。短時間社員にはメインの仕事を任せられないから「物足りないようであるが、仕方ない」。

利用実績は、昨年50人、累積274人、うち男性（ドライバー）が2名利用している。

○再雇用制度：導入時期は早いが利用率は非常に低い

宅配事業が軌道にのりはじめた1983年に導入した。正社員としての復帰では離職期間5年以内、契約社員としての復帰は15年以内となっている。利用率は非常に低い。

○事業内保育所の設置：パートも利用可

1997年10月、モデルケースとして事業内保育所を開所した。場所はお台場（有明）、現在は9名が利用中である。自己負担は月2万円程度、投資費用は約300億円である。

事業内保育所を開所した理由は、中元期、歳暮期など短期間・突発的にま

とまった人手が確実に確保する必要がある、人員募集の際に何らかのインセンティブが必要である。必要なとき、必要な人材を確保するためには、応募してほしい既婚女性がより応募しやすくなるような環境整備が必要であると考えたからである。

○少子化と女性労働力

今後は、女性、高齢者と外国人労働者（「女・老・外」）を活用しなくては対処できないだろう。

少子化対策には、1企業に任せることは無理である。国が援助する必要がある。

○その他

女性の正社員比率3%、勤続年数も平均4年と非常に短い。この企業は、時間帯、曜日や月による業務の忙閑のバラツキが非常に大きい。現行労働基準法のもとでは女性の深夜勤務が禁止されている。これが女性を正社員として長期的に雇用する大きなネックとなっている。他方、短時間労働としてのパートの活用は進んでいる。職位も細分化されており手当もある。また、短時間労働者も利用可能な事業所内保育所を最近開所しているが、通勤事情等により利用者は限られている。

女性社員の継続就業より、むしろM字型の右の山となる既婚女性を積極的に活用している。

【流通D社】

ヒアリング対応者：労働組合役員
(男性)

○企業の概要

資本金520億円。総数87,000人、うち常用雇用労働者は65,000人である。

正社員の年齢別構成をみると、男性は山型を描くが女性は30代をピークとした若年に偏重したカーブを描く。

女性の活用は、M字の左（若年未婚女子）は早期昇進・重い責任のある正社員で、M字の右（中高年既婚女子）はパート労働者として活用している。

○女性の就業状況：9割はパート労働

未婚・既婚問わず、女性はパート就業が多く、常用パートは正社員の10倍である。配属はその85%が店舗販売である。

正社員に占める女性比率は7.4%。正社員女性の平均年齢29.1歳、平均勤続年数は7.7年である。勤続年数が全国平均より短い、これは「店舗・マネージャーの理解不足、労働組合役員に女性が少なく、女性活用制度が活かされていないため」という。11年前の女性勤続年数が4年（全国平均7.0年）だった点を考えれば「着実に伸びている」。

離職時期のピークは2つある。入社数ヶ月で「サービス業はあわない」といって辞めるか、さもなくばある程度経験を積んで長く勤務して辞めるかだ。昨年、女性退職者は総数248名であり、結婚・出産退職は73名である。概して、「性退職者の3割が結婚・出産退職で辞めるという。

正社員の昇進は他業態に比べると早く、28歳頃にマネージャー・クラスに昇進する。

○出産・育児に関する諸制度：すすまない育児休業制度

育児休業制度は最長3年間取得できる。実際の利用は毎年80人程度であり、3年間利用する人は「ほとんどいない」。

大卒女子がマネージャー・クラスに昇進する28歳頃は適齢期でもある。POSシステムの導入によって売上高が瞬時に判明し、1日1日が勝負になる小売業では、ノルマを達成しようと自ずから仕事がハードになる。女子正社員の残業時間も近年伸びている。このような状況では、結婚を期に退職する女性が多く、退職後、別支店へパートとして働きに出ることも多いという。

組合で育児休業に関するアンケート調査を実施したが、社員が育児休業を取得したら、人手の確保が大変、という声が強かった。また、育児休業制度の概要をしっている社員に申請するかどうか尋ねたところ、なかなか申請しにくい、という回答割合が高かった。

少なくとも、休業制度を申請しやすい社風は出来上がっていない。それは店舗上長、マネージャーや管理職の認識不足からくる。そこで、育児休業があった場合は人員を補充するようにしている。啓蒙活動なり職場環境を変えないと、女性社員も安心して取得できる

状況はつくれないだろう。その他、経済的な理由もある。育児休業はあまり使わず保育所利用で対応している例もある。さらに、正社員に比してパート労働者が多いことも育児休業制

度の取得を困難にしているのかもしれない。正社員は少数派であり若い。しかも中高年パート労働者の監督的業務も職務になっている。見た目には同じような作業をしている正社員とパートで賃金格差があることに対する不満がくすぶっている。現場では「正社員なのに休暇を取るの」といった声も耳にする。

○育児に関する労働時間の弾力化

小学校に入学するまで利用できる育児時短制度を1992年に制定した。男女とも取得可能だが男性の利用実績はない。毎年50名前後が利用している。

賃金は時間短縮分だけカットする。短縮時間は1時間、2時間、3時間の3パターンであり、給与はそれぞれ1割減、2割減、3割カットする。

115種のシフト制を導入しており出退社時間もバラバラだから、育児時短制度を利用していても「目立ちにくい」だろう。「アピール如何によってはもっと利用が増えるかもしれない」。

○その他：

保育施設はない。全国375店舗あり、それぞれに保育施設を設置することは困難だ。1992年に実験的に行ったが、店舗が分散しておりかつ個別事業所当たりの女性数が少なく「使いづらい」と評判が悪く「実験のみに終わった」。

1998年度より女性プロジェクトが発足し、組合としても各種提言をしている。

育児休業は取得可能期間として3年設けられているが、絵にかいた餅になってしまっている。実際に利用する割合

も低いし、利用期間も短い。18～30代の正社員女性が3,700名勤務していることを考えると、実際の利用率は非常に低いと思われる。企業サイドにも、この制度を積極的に利用し、継続就業してほしいといった姿勢は感じられない。

また、早い昇進、重い責任と少数派の若年正社員が、企業集団の中で育児休業の取得を阻害している印象を受けた。

【流通I社】

ヒアリング対応者：人事部労務厚生担当係長（女性）

○企業の概要

資本金348億円。従業員数は約1万人、うち常用雇用者は5,000人である。

○女性の就業状況

パートも含めた全数ではその75%が、正社員に限定しても6割が女性社員からなる。

正社員女性の平均年齢は33.5歳、平均勤続年数は12.1年と、いずれも全国平均を大きく上回っており、女性が主戦力の企業である。

性・年齢別に正社員数をみると、30代、40代、50代の男女比がほぼ1:1となっている。他社に比べて、中高年齢での女性正社員数が多い点も特徴である。

子供をかかえて働く既婚女性は女性全体の1割である。

○出産・子育てに関する制度

制度導入時期も早く、かつ非常に弾力性にとみ、女性が利用しやすい制度になっている。例えば、1971年に制定された育児休暇制度は、子供が満4歳になるまで3年間利用できる（無給）。期間を3年設定しているのは、期間中しっかり子育てしてから復職してほしいからである。また、満4歳までは短時間勤務も利用できる。現在の従業員の要求は育児勤務の就学までの期間延長であり、他業界の要求より高い水準にある。

利用状況は毎年25名、累積で600名（男性0名）であるが、すべて女性社員

である。実際の利用期間は、産後休暇取得後の1年間が多い。育児休暇利用者の人的補充は、人材が揃うことが必要な販売部門はパートか派遣で、事務部門は特別な補充はせず、残りの社員で仕事を分担している。

育児休暇取得後退職した社員は年間取得者の1割程度である。

○女性の再雇用制度

1965年6月に導入しているが、利用者数は累積で1桁と低い。

○少子化への対応

具体的に何かに取り組んでいる段階ではない。営業戦略上、ベビー服・子供服部門では、母親には自社カードの加入をすすめている。百貨店業界にとって少子化現象は、将来の労働力の減少というものより、将来の顧客数の減少の方がインパクトが大きい。子供の頃からファンになってもらおうという企業戦略でもある。

正社員を採用できなくなる分、速戦力で販売力のある社員を増やす方向にある。1998年2月から販売に特化した有期の雇用社員（50名程度）を採用した。

○その他

流通業で気になる点は、「既婚女子の就業率の上昇にともない、時間帯別にみた売上高ピークが16～18、19時と夕方にシフトしている」という事実である。売上がピークになる時間帯は当然稼ぎ時であり、その稼ぎ時に「保育園のお迎えに」、「夕食の準備に」と帰宅せざるをえない既婚社員をどう活用していくのか。

女性の社会進出が進む→ 帰宅途中で食材を購入するようになる→ 営業時間が延長される→ 同時に、家庭をもつ生活人である既婚有子女性の就業に影響するといった連鎖に対する対応である。

【情報・通信N社】

ヒアリング対応者：労働組合役員（女性）

○企業概要

資本金673億円（97年）、正規従業員数10237人となっている。またこの従業員の内男性が9649人、女性が588人であり、平均年齢及び平均勤続年数はそれぞれ男性で39.7歳（18.9年）、女性29.8歳（7.5年）となっている。

従業員の年齢構成については、男性に比較して、特に女性が18-30歳という若い層

1997年	18-30歳	31-40歳	41-50歳	51-60歳	60歳以上
男性	23.90%	26.10%	36.30%	13.60%	0
女性	65.10%	29.40%	4.50%	1.00%	0

に集中している。

○労働時間・職務概要

1月平均労働時間は154時間（超勤24時間含む）であり、所定労働時間は週に37.5時間で年53週換算となっている。勤務時間は8:30から17:00まで。であり、全職種でシフト勤務制度があり、研究・開発・SEにはフレックス勤務制度もあり、出社時

	専門的職種	管理的職種	営業
男性	7269	1125	1190
女性	439	68	71

間を8-10時の間で動かすことができる。利用者は男性520人、女性30人となっている。職種別人数は次のようになっている。

○女性の処遇について

女性はSEや研究職が中心であり、女子保護からはずれていることもあり、男女同じように残業も深夜勤務も行うため、男女差別は無い。だがまだ、管理職に上がる年令の女性が少ないこともある。（600人の課長中、女性は6人である）また、単純な事務の仕事な

どは正規従業員ではなく、派遣社員が行うことになっている。

だが、男性と同条件で働いてきた女性も、子どもがいれば短縮勤務などを取り、深夜の勤務などは難しくなるため、本人が希望すればスタッフ系の仕事に変われるようになってきている。しかし、現在はスタッフ系の人を減らしている最中でもあり、ある部門に短縮勤務の女性ばかりが集まってしまったこともあり、現在ではそれぞれの事業部内で融通を利かせるようにしている。さらに、96年度の女性退職者30人の中で、結婚・出産を理由とした者は10名だが、続けたければ条件は揃っ

ているため、円満に辞める理由を探して辞めたというのが組合からの評価である。

○福利厚生について

法定期間と同じ出産休暇制度、子どもが満3歳になるまでの育児休暇制度（92年4月導入：無給、取得者はこれまで80人程度、男性は一ヶ月だが2名取得）、1.5年までの介護休職制度（92年7月導入：無給、10

名程度取得しているがすべて男性である）、この他に有給のボランティア休暇制度もある。また、企業内保育園や保育費用の補助などは無い。また、1994年にスタートした制度として、結婚・出産でやめた人が40歳までなら再就職できる、再雇用制度も導入された。これまでの登録者は数人で、まだ再就職した者はいないが、復職訓練の必要性が考えられる。また、高齢者の再雇用制度も99年4月からスタートする予定である。

育児休職者がいても、特別に人員を配置する

ことは行っていない。さらに、育児休職は、一度だけ延長することができるが、希望で短縮できるようにもして欲しいとの声も挙がっている。また、子どもが6歳未満になるまで4・5・6時間の短縮勤務制度がある。(4時間はもともと、8時間三交代勤務の歴史から、シフトを組むのが楽なように4時間の設定がなされた。だが、それでは仕事にならないため、5・6時間制度も導入された)しかし、女性の中にも、短縮勤務で一人前に働けなくなるというジレンマもある。

○その他

98年度の採用は男性363人、女性57人(14%)であり、少しずつ女子比率が上がって行くことが想定されている。だが、情報処理という仕事の性質上、納期などが迫ると残業や深夜勤務が続くことがあり、どうしても子どものいる女性は同じペースでは仕事ができず、ゆっくりとした仕事に回されることになる。育児休業は3年までだが、それがハンディになるとはこの会社では、考えられていない。結局技術は日進月歩であり、常に新しいものを学ぶ必要があるので、3年間の技術を知っていてもいなくても同じだからだ。また、単純に技術ばかりでなく、今までにない感覚が必要なので、どうしても女性が必要だと言うことだ。組合としては時間外労働は男女ともに大変であるため、特に女性のためではなく、社員全体のために労働時間の短縮化を進めたいという。また、女性社員から在宅勤務の可能性を検討して欲しいとの声があり、組合としてはその可能性を検討中であるが、実現はかなり難しいと思われる。

大手通信会社から分離独立した企業であり、前身からの歴史で、育児休業・短縮勤務制度などが充実しているが女子従業員比率は6%にすぎない。まだ若い企業であり、女性従業

員の中で出産する人が少しずつ出てきたばかりであり、育児や介護を抱える社員が増えることによって、今後色々な具体的にどのような対応が求められると想定されているが、まだノウハウは蓄積していない。

【医薬品S社】

ヒアリング対応社：人事部部長（男性）

○企業概要

昭和7年に設立され、漢方薬ならびに化粧品
の製造販売を行っている。特に化粧品はテ
レビコマーシャルを利用した通信販売方式（テ
レマーケティング）により急激に成長してき
た会社である。現在の年商は158億円
（1993-1994は100億円）である。昼のテレ
ビコマーシャルが流れる時間帯に、無料サン
プルを注文する電話の対応、ならびに継続購
入を促進する営業部門が主であり、多くの女
性が働いている。一つのフロアーにパートも
含めて300人くらいが端末に向かっており、
中央でワンコールが長すぎないようにコント
ールしている。ほかに阿蘇山のふもとに工場
ならびに研究所がある。

15年前は社員が15人しかいなかったが、
従業員数は1998年現在で412名、うち常用
雇用者数は327名である。男性は61名（パ
ート11名）、女性は277名（パート74名）
となっている。既婚者の割合は女性で10%
である。また、離職率が高く、4月に100人採
用すると10月までには60人が辞めてしまう
状態にある。定着率も低く、採用活動も厳し
い。平均年齢は男性32歳、女性30歳、平均
勤続年数は同それぞれ5年と3年である。年
齢構成は男女含めて18-30歳の層が一番多
く55.6%を占めている。

これまでは定着率の低さのために、年2回
募集を行ってきたが、1998年度からは4
月一括採用に切り替える。これは徐々に定着
率がよくなってきたことと、従業員の質の確
保のために研修に力を入れる方針に転換した
ためである。バブル期までは高卒の採用が8
割であったが、現在は大卒が8割となってい

る。

○労働時間・職務概要

労働時間は週45時間労働である。ただし、
男性は測定不可能との事である。コミュニケ
ーターと呼ばれる営業職にはシフト制をとっ
ており、9時-18時と12時-21時であ
る。忙しいときにはパートを使っている。一
番忙しい時間帯は11時から16時までである。

職種は8割がコミュニケーター呼ばれる営
業職で、2割が管理職である。社長の下に、
女性ではチーフマネジャー33名（平均年齢
45歳）、マネジャー20名（平均年齢33歳）、
一般社員となっている。新入社員はどの職種
でも入社2-3ヶ月はコミュニケーターを経
験する。営業職では入社1-2年でマネジャ
ーになり、7-8年でチーフマネジャーにな
ると説明されているが、平均年齢との乖離は
必ずしも新卒採用だけではないことが影響し
ていると思われる。マネジャーは年収約80
0万円、チーフマネジャーは1500万円で
ある。経営に関わる1000万円以上の社員
には住宅などの融資制度がある。基本的に男
性は企画室長などの管理職に就いているが、
仕事の中心は女性である。男性の就業時間は
長く、深夜すぎた帰宅が多く、有給もほとん
ど消化していない。入社1年までは基本給の
みであり、審査を経てそれからスタートとな
る。毎朝、売り上げ報告を行う。

○福利・厚生

有給休暇は法定どおりであり初年度15日、
最長20日であり、1年の繰越しを認めている。
有給の消化率は低く、冠婚葬祭や病気の時し
か消化しない。夏期休暇は10日間、正月休
みは2週間ある。出産休暇制度、育児休業制
度は法定どおり、介護休暇制度は無い。社員
のほとんどは独身である。そのほか企業内保

育所がある。また、保育費用補助制度として、1日100円を出しており、稼働日の間利用可能となっている。

定年は60歳であるが、高齢者の再雇用制度や定年延長制度はない。ただし、工場や本社の植物の整備のため男子の常用パート（美化隊と呼んでいる）を雇っている。

○女性の処遇について

女性に期待する事は大であるが、これから社内教育を充実しようとしている。但し、新入社員で入社して結婚・出産を経ながら継続就業していくには能力主義の非常に厳しい職場である。また管理が厳しいことから、モラルも低下しがちである。また、「結婚したら家を守る」という熊本の保守的な風土も影響も見逃せない。昨年の女子の退職者は50—60名であったが、辞める人の8割は結婚退職である。社内での共働きはいないが、母娘3代の社員は3組いる。

○企業内保育制度について

企業内保育所は7年前に作ったが、かつては70名いた子どもも現在は19名である。それを4人の保母さんで運営しており、普通の保育所と同様なプログラムを持っている。イベントも多いし、家族で楽しめるプログラムもある。開設は午前9時から午後10時までであり、多少保母さんの労働力強化になっている。建物は本社から歩いて5分のところにあり、非常に便利である。保育所の利用者は中途採用者が多い。経費は人件費が月100万円かかり、その他光熱費や昼食代などを入れて総計200万円はかかっている。利用者が減少して行く中で、今後保育所をどのようにするかは検討中である。また、企業内託児所は、社員の就業支援というよりは子どもがいても働きたいという女性を集めるための

制度という側面があるように思われる。

○その他

少子化の影響は、サンプルの申込数に大きく影響を及ぼすので、困った問題だと考えている。経営においては、女性の活用を真剣に考えている。熊本は優秀な男子は東京に出してしまうが、優秀な女子は地元に残る。対策としては、まず新社屋建設、女子寮の建設などで魅力ある企業にすること、次に営業職の質を高めるために研修を行うこと、等をあげている。また、途中で辞めて行く社員に対して、いつでも門戸を開いており経験者を確保しようとしている。

今後の成長の見通しはさだかでないが、その中で新たな投資を行おうとしている現状を見ると、さらに営業職の女性を集めなければならないと思われる。しかしその現実には、厳しい能力主義により査定され、また仕事の内容にスキルアップが無く、職場環境も良好とは言えない中で、イメージだけが先行しているのではないか。離職率をどこまで減らせるかが今後のポイントと思われるが、いくら制度を整備しても利用できないような職場環境であれば、有効に働かない例と思われる。

【レジャーサービスA社】

ヒアリング対応者：支配人（男性）

○企業概要

資本金1千万円、従業員数110人（平成10年2月1日現在）の熊本県内では有数のゴルフ場である。親会社から支配人、並びに副支配人は出向しているが、残りはプロパーである。男性は25人（うち正規従業員は23名）、女性は85名（内正規従業員は47名）である。女性ではシャインに準じるが週4日勤務の常用パートが10名、出勤日数・勤務時間の短いパート的パートが28名いる。但し、後者でも雇用期間の定めはなく、継続して働いている。キャディ職は常時欠員があり、募集をかけている。

平均年齢は男性40歳（平均勤続年数4年）、女性32歳（同3年）である。ただしゴルフ場開設からまだ4年しかたっていない。年齢構成を見ると、男性は31-50歳層が多く、女性は30歳未満の層が多い。社員台帳で家族数、子供数等を把握している。未既婚の割合は半数ずつである。また共働きの比率は男女とも多いようである。社内結婚の場合は女性が辞めている。熊本の風土が影響している。

○労働時間・職務概要

月平均労働時間はキャディ職を除外して17.3時間である。キャディ職の勤務は1日6時間くらいだが、シーズンによって時間が異なるので、年間変則勤務の週40時間で対応している。冬場はスタートが8時、終了が5時となるが、それ以外は7時30分のスタートで6-7時のプレー終了となる。お客の来る1時間前には出勤し、プレー終了後1時間くらいで仕事が終了する。シーズン中は早

番・遅番のシフト制で対応し、残業はほとんどない。このシフト制はキャディ職のみでなく全職種で採用している。また部署によっては中番が加わる。

職種は、キャディ、コース管理、グリーンキーパー、食堂、保母さん、総務その他となっている。各部署1名ずつの責任者がおり、1~2名の主任クラスがいる。キャディ職は1ヶ月半にわたって、ゴルフの初歩からルール、歩くこと、コースを見ることなどの研修を受ける。その間、1日5000円の日当が支払われるが、好天・荒天に関わらず外にいるということは肉体的に厳しくかなり脱落して行く。賃金は出勤給（1日2千円）とラウンド給で決まり、歩合制に近い。そのため個人差、シーズン差が大きいシーズンで20~30万弱である。事務職は固定給である。キャディ・パートは1ラウンド平日で6500円、保母のパートは1日6000円、他のパートは時給650円である。

男性のコース管理は芝生の管理、雑草の駆除等肉体労働である。また、グリーンキーパーは樹木等の管理で、60歳以上の植物の専門家に頼んでいる。主として4月から9月に4-5名を採用している。

○福利・厚生

休暇は入社後6ヶ月で10日、その後1年ごとに1日増加していく。最大は20日である。翌年の繰越しは最大20日まで。有給休暇はシーズン・オフにとっている。男性も取り易い状況である。ただし夏季休暇制度はない。ローテーションがきかない部署では代替がきかず、シーズン中の長期休暇はとれない。

出産休暇、育児休業、介護休暇の諸制度は法定どおりである。その他企業内保育所、保育費用補助制度もある。キャディ職では産前産後の期間だけで職場に復帰するのは無理が

あり、結果的に出産ではいったん退職している。その後子供が 1 歳になった時に復職を希望し、再雇用をしている。定年は男女とも 60 歳であるが、キャディ職では定年まで勤めるのは肉体的にも無理な状況である。。

○企業内保育所について

無認可であるが、設備は整っている。支配人が園長を兼ねる。原則として 1 歳から小学校に行くまでの子供を預かるが、小学校低学年までなら預かる事もできる。個人負担は給食（お昼、おやつ）代、消耗品代等で 1 日 530 円である。土日も開いており、開設時間は午前 6 時 30 分から午後 7 時までである。保母（有資格者）の数は 6 名、園児は平均 20 名前後であるが、シーズンか否かによって異なる。保育所は 1998 年に 21 世紀職業財団、子供未来財団から人件費分の補助金をもらっている。企業内保育所は、両ゴルフ場にとって労働力確保のためには非常に効果がある。女性は勤務地にこだわる傾向が強く、市街地から離れているゴルフ場では労働力確保が困難である。その為どうしても優遇策をとらざるを得ない。問題点として、都心部と違い車での通勤が多く、子供の預け入れに問題はないが、保育所で流感（風邪等）が発生すると、社員が一斉に休まなければならない状況となり、対応に苦慮しなければならない。

○女性の処遇・並びに活用について

職種によって女性のできない仕事もある。例えば、ゴルフ場の営業職などは女性には勤まらない。なぜならば、男性相手に接待などがあるからである。管理職への登用も部署による。ゴルフ場側によれば、頑張る女性がいれば応援したいし、できるだけ長く働いて欲しいと思っている。女性の退職者は年に 70

～80 名である。これはキャディ職の仕事内容が厳しく、なかなか続かないからである。

○その他

諸制度の導入時期は、産前産後と企業内保育所が平成 4 年 4 月、介護休暇と育児休業が平成 9 年 12 月である。導入した理由は、法定で決まっている事や助成を受けた監督官庁からの指導による事など他律的であるが、諸制度は労働力確保のための手段であり、それは有効に働いている。しかし今年、事務系の女性が始めて産休に入るが、キャディ職では無理であり、制度が完備していても職種間で利用の差が出てしまう。育児休業などの穴は他の部署からの応援で充足しているので、代替が利かない部署は取りにくい。また、育児のための短時間勤務制度などは、各部署ごとに対応している。今後、女性の継続就業が可能な環境にある部署では諸制度の利用が続くであろう。

少子化に関する先行研究の論文サーベイ

1. はじめに

少子・高齢化は先進諸国に共通している。財政や社会保障、労働力人口などに大きな影響を与えるため、高齢化のピークが21世紀のいつごろになるかは、国の施策を決定する上できわめて重要である。わが国では、1990年半ば以降21世紀を見据えた施策が多方面で発表された。これまで1994年の厚生省人口問題研究所の推計をもとにそのピークは2025年であり、その時には全人口のうち4人に1人が65歳以上の高齢者ということであった。

しかし、1997年1月の国立社会保障・人口問題研究所の人口推計は、国の財政構造改革や社会保障構造改革がより迅速に実施される必要があることを示すショッキングなものであった。その推計によると、少子化は前回よりもさらに進み、合計特殊出生率は第2次ベビーブームの1965年の2.14、95年の1.43へと大幅に低下した。その結果、2025年の高齢化率は前回の推計と同じ23.5%であるものの、高齢化のピークは2050年となり、その時の高齢化率は32.3%とさらに深刻となった（中位推計、以下同）。

少子化は同時に総人口の減少と労働力人口の減少を引き起こす。日本の総人口は現在、およそ1億2

000万人だが、2050年にはほぼ1億人、100年後の2100年には大幅に減少して6700万人になると見込まれる。また、総務庁が97年3月に発表した96年10月現在の推計人口では、日本の生産年齢人口（15～64歳）が前年よりも10万人少ない8700万人と戦後始めて減少した。社会保障人口問題研究所の97年度推計によると、生産年齢人口は96年の8700万人が2020年には7380万人、2050年には5490万人に急激に減り、今の6割強になる。労働力人口の減少が経済成長のボトルネックになる可能性もあり、女性や高齢者の労働力率を高めると同時に、子を持つ女性の継続就労が容易になるようにさまざまな施策も必要になる。つまり、少子化は社会のありようまでも変えていくのである。

そもそも少子化はなぜ起きるのだろうか。家族政策は少子化に有効なのだろうか。これらの問題意識のもとに、経済学、社会学、人口学、社会保障学などの領域から多くの研究が行われている。本稿では、これまでの研究を次の2つの点に絞ってサーベイしたい。第1は、なぜ少子化が生じるか、である（第2節）。第2は、少子化と公共政策の関係である（第3節）。第4節をまとめとする。子供を生むというきわめてプライベ

一トな意思決定にさいして家族政策は影響を与えることが可能なのだろうか、また、育児休業制度等によって有子女性の継続就労は容易になるのだろうか、についてこれまでの研究を整理する。本稿では、少子化がなぜ問題なのか、については触れていない。

2. 少子化はなぜ生じるのか

1) わが国の近年の合計特殊出生率の低下は晩婚化、未婚率の上昇によって生じている。

少子化の主な原因を夫婦間の子供数の低下および晩婚化と未婚率の上昇であるとするのは、社会学者や人口学者に多い。わが国の合計特殊出生率は、1947年には4.54人であったのが、1957年には2.04人に急激に低下したあと、1966年の丙午の1.58を除いて2.1前後で比較的安定していたが、1973年の2.14以降低下傾向を示しながらも安定していたが、85年以降再び急速に低下した。

この全般的な低下傾向は有配偶女子の出生率の低下によるものだろうか、それとも有配偶率の低下によるものかを明らかにしているのは、石川〔1993〕、小川〔1997〕等である。小川〔1997〕は、パリテイ拡大率という手法を使ってこれを分析した。この手法は簡単に言えば、女子が結婚する確率、結婚した人が第1子を生む確率、

第1子を生んでいた人が第2子を生む確率、第2子を生んでいた人が第3子を生む確率、第3子を生んでいた人が第4子を生む確率等を計測したものである。それによると、わが国の1950・90年の40年間において、1950・70年代前半までの出生率低下は有配偶出生率の低下であり、それ以降は有配偶率の低下（晩婚化）によって合計特殊出生率が低下した。前者は専業主婦が一般的になった時代に、1カップル当たりの子供の数が減ったということである。

阿藤・高橋・中野・渡邊・小島・金子〔1993〕も、厚生省人口問題研究所『第10回出生動向基本調査（夫婦調査）』の結果から、1972年に結婚後15～19年の夫婦の完結出生児数は2.2人になり、その後2.2人でほぼ安定していると指摘する。全体の夫婦の9割弱は2人以上の子供がいるということは1977年の第7回出生動向基本調査（夫婦調査）においても変わらない。およそ25年間におよぶ合計特殊出生率の継続的な低下は晩婚化、未婚率の上昇にあるということになる。

小椋・デーケル〔1992〕は、現在の出生率低下の直接的な原因は、80年から85年の間に、20歳前半の女性の結婚確率が急速に低下し、25歳以上の女性の結婚確率がそれを補償できないことであると指摘する。そして、70年代前半か

ら85年まで合計特殊出生率が安定的に見えたのは、20歳前半の女性の結婚確率の下降トレンドと30代以上の女性の上昇トレンドが微妙にバランスしていたためであると指摘する。小川〔1993〕は、就業者の未婚率が高くなったため、未婚率が上昇したと指摘する。

多くの研究が指摘するように、初婚年齢が早いほど出生率が高い。出産可能期間が長くなるためである。わが国のように婚外子が少ない社会では、晩婚化や未婚率の上昇が、そのまま合計特殊出生率の低下につながる。

2)なぜ晩婚化・未婚率の上昇が進んだのか

次なる関心は、未婚率の上昇がなぜ起きるのかである。データを見ると、傾向としては1950年ごろから晩婚化が進んでいる。1950年の平均初婚年齢は男子で25.9歳、女子で23.0歳だったのに、95年には男子で28.5歳、女子で26.4歳と40年間で3歳上昇した。同時に初婚年齢の分散も大きくなった。いっぽう、未婚率も上昇した。総務庁統計局『国勢調査』によると、女子の未婚率は1975年に20～24歳で69.2%、25～29歳で20.9%、30～34歳で7.7%だったのが、95年には20～24歳で86.4%、25～29歳で48.0%、30～34歳で19.7%と上昇した。なぜだろうか。ここでは次の2点について順次まとめよう。第1は、

結婚市場のミスマッチである。これには数量的なミスマッチと質的なミスマッチの両方がある。第2は、「比較優位に基づく夫婦の分業のメリット」、「規模の経済」など従来結婚のメリットとされてきたことが薄れてきたことである。

①結婚市場のミスマッチ・女性の「上昇婚志向」が大きな原因
『国民生活白書』では独身青年の男女の96%近くがいずれ結婚するつもり(1990年)と答えるほど結婚願望が強い国で男女ともに晩婚化や未婚率の上昇が生じているということは、結婚市場においてミスマッチが生じているということである。この分野は主に社会学者から論じられてきた。

阿藤〔1991〕は、結婚市場のミスマッチの原因を次のように分析する。その原因は需要数と供給数の不均衡がまず第1である。1970年代の半ばを境として結婚適齢期の男子の数が女子よりも多くなったことがひとつである。次は質的なミスマッチである。高学歴で仕事を持つ女子が結婚市場にでてきたのに、彼女達の「上昇婚志向」に見合う男性を見つけられなかったこと、とする。

結婚市場におけるミスマッチの最大の原因を、山田〔1994〕は、配偶者選択パターンが伝統的(女性上昇婚)であることと配偶者選択の範囲が広まったことによる結婚の決断遅延であるとする。その

結果、経済力がある父を持つか自らの経済力がある女性と経済力のない男性が結婚難に陥る、つまり、家父長制に基づく日本的「近代家族制度」の帰結なのではないか、と分析する。そして、依然として未婚女性に専業主婦志向者が3割程度いるという事実から、結婚によって稼得機会を失うことを避けるために晩婚化が生じるという見解にたいして、山田は懐疑的である。

社会学的アプローチからは、結婚市場のミスマッチは女性の上昇志向にともなう「質的」なミスマッチが大きいことが第一の要因としてあげられる。それでは、女性が結婚しないことや結婚を遅らせることを可能にする経済的要因等は何なのだろうか。

②結婚のメリットの消失・女性の賃金の上昇

結婚に経済的合理性を求める Becker (1973)、は「比較優位に基づく夫婦の分業のメリット」によって夫婦がお互いに独身時代よりも高い効用水準を達成することができることとした。加えて、愛情、性的満足、子供を持つことが結婚という枠組みの中ではじめて満たされる度合いが強いほど人は結婚を選択するとした。結婚による経済的メリットとしては「規模の経済」もあげられよう。

小椋・デイークル〔1992〕は、結婚確率（出生関数も同じく測定）

を従属変数として、県別、年齢階層（20歳代前半、後半、30歳代前半）別に1970、75、80、85年の国勢調査のデータを使って分析した。県別、年次別のパネルデータから同じコーホートの調査時点間隔5年間の移動をフォローすることが可能である。分析方法は直接最小自乗法である。結果は、女性賃金の係数は20歳前半を除いて20歳後半、30歳代前半については負であるが、影響力の大きさは小さい。また高学歴化も20歳代の結婚確率を低下させるが、30歳代前半ではほとんど影響を受けないこと、家賃・地価は20歳代の結婚にたいして影響の大きさは小さいが正の効果を持つ。ただこの論文で注意すべきは、説明変数が差分になっていることである。賃金の伸びは年功による部分と景気等ベースアップによる部分のふたつからなる。この研究は賃金上昇率や男女の賃金格差の変化が結婚を決定する要因となっているかどうかの分析である。

3)既婚女子の出生行動

既婚女子の出生行動はどのように説明できるのだろうか。人的資本理論に基づく経済学的アプローチでは、子は耐久消費財である。財としての子供の価格は子供にかかる直接費用（たとえば、教育費、住居費）と機会費用（たとえば、就労をあきらめた妻の賃金や余暇）で

ある。通常の財が価格と家計所得を所与として、需要額が決定されるように子供にたいする需要も決定される、とする。したがって、家計所得が上昇すると、子にたいする需要は増加し、子の価格が上昇すると、子にたいする需要は減少する。

第10回出生力調査報告から、阿藤・高橋・中野・渡邊・小島・金子〔1993〕は、既婚女子の初婚年齢が高いほど、都市的な地域ほど、夫が農林漁業に従事しているほど出生児数が高いという。妻のライフコースと結婚持続期間別平均出生児数の関係を見ると（表1・1，表1・2を参照のこと）、非人口集中地区では一貫就業コースと専業主婦コースで結婚持続期間が10年以上では前者の出生児数が後者のそれを若干上回っている。人口集中地区では、前者は後者を0.2～0.5下回る。このことは、人口集中地区の一貫就業コースの無子割合が多いためであると説明されている。いずれの地区でも再就職コースの出生児数が最も高い。一貫就業コースには、子供ができないため、結果として一貫就業をしたケースもあることを考慮しなければならない。

乳児期における母親の就業ならびに保育環境と出生力を見ると、正規職員として働く母親は自営・内職・パートよりも0.1～0.2だけ出生児数が低く、親族参加保育

の出生児数は保育施設等の家族外保育利用よりも0.01の単位で出生児数が高い。

4) 出生率低下要因にかんする経済学的アプローチ

出生率低下要因にかんする経済学的アプローチの分析手法を大きく分けると、次のようになる。出生率を従属変数とし、女性の賃金や男性の賃金、女性の学歴、余暇時間、住居の広さ等を説明変数として最小二乗法による回帰分析を行ったものと、Butz and Ward〔1979〕にならって既婚女子の労働供給と子供の数は同時に決定されるという内生変数が2つ以上ある構造方程式に二段階最小二乗法を適用して推計すべきものがある（B-Wモデルとする）。後者の外生変数は、前者の説明変数と共通している。また、データは全国データあるいは県別のデータ、年齢階層別の有無、クロスセクションか時系列かに分類できる。出生率にたいする影響についてこれまっでの主要な分析結果を以下に要約しよう。

①家計所得の効果については明確ではない。古郡〔1992〕（都道府県別、1989年、OLS）は、有意に正の効果を持つケースと負の効果を持つケースの両方があり、原田・高田〔1993〕（都道府県別、1993年、人口でウエイトづけOLS、B-Wモデルに基づくが女性の労働供給に関する変数は組み込まれていな

い。)では有意な結果がでていない。

②女子賃金は有意に負の効果をもつ。このことは、古郡〔1992〕、OSAWA〔1988〕(1960・80時系列データ、1975クロスセクション、OLS、B-Wモデル)、原田・高田〔1993〕等の推計結果に見ることができる。

③余暇・娯楽時間は有意に負の効果を持つ(古郡〔1992〕(都道府県別、1989年、重回帰))。

④住宅・教育費については分析結果が別れる。データの年次は異なるが、ほとんど同じ定式化を行なった古郡〔1992〕と原田・高田〔1993〕の結果に差異がある。教育費については、古郡〔1992〕は有意な結果がえられないとし、原田・高田〔1993〕は負の効果をもつとした。ただし、住宅については、古郡〔1992〕では住宅の広さを、原田・高田〔1993〕では住宅費用を用いたが、両者とも負の効果をもつが必ずしも有意ではない。

5)フェミニスト的アプローチ

少子化の原因を女性の就業機会の拡大と考える時、これまで述べたきたタイムシリーズの分析とクロスセクションの分析とはパラドックスがある。表2に示すように、イタリアやスペインなどの南欧では合計特殊出生率が低く、北欧にイギリスやアイルランドを加えた北部ヨーロッパでは合計特殊出生

率が高い。1980年代以前は逆であったが、1980年代半ば以降この傾向は逆転した。

女性の就業機会の拡大が晩婚化や少子化につながるという時系列の研究結果だけではこの現象は説明できない。というのは、女性の労働力率は北部ヨーロッパで高く、南部ヨーロッパで低いからである。このパラドックスを解く鍵として、Chenais〔1997〕は2つのことをあげる。ひとつは、家族政策との関連であり、あとのひとつはフェミニスト的アプローチである。前者は、第2次世界大戦後手厚い家族政策を実施してきたフランス、スウェーデンが相対的に高い出生率を維持していると説明する。フェミニスト的アプローチとは、イタリア、ポルトガル、日本などの家事・育児・介護における男性参加の少ない地域が出生力が低い理由である、とする。この2つは矛盾していない。急激に女性の就労率が上昇した国で、出生率が低い理由は、育児と就労が可能になる保育所などの就労支援策が立ち後れていることと、就労女性が過重な家事負担を担っていることの両者が働いているのである。上野〔1994〕は、実証分析をしたわけではないが、イタリア、フランス、ドイツ、スウェーデンについて家族政策、労働政策、保育所行政等について要約している。働く母親を支援する制度が出生率上昇に寄与してい

るのではないかと述べる。

3. 少子化と家族政策

1) 先進諸国の出生率の動向

人口問題が西欧諸国で強く認識されるようになったのは、市民を巻き込む多くの戦死者を出した第1次世界大戦後のことである。本稿では、少子化対策および家庭と就労の両立支援対策として家族政策が先進諸国でどのようにとらえられているのか、そして、こうした家族支援策が出生率にたいしてどのような効果があるのか、という2点についてこれまでの制度的および実証的研究をまとめよう。

家族政策は、所得維持政策、住宅政策、家族計画、税制、社会保障等を含み範囲が広い。本稿では次のものを取りあげる。子育てにかんする直接的費用の軽減(児童手当、所得税の扶養控除、税額控除等、保育所にかんする補助金等)、や機会費用の軽減(育児休業中の収入補填等)、継続就労を可能にすることを主たる目的として子育てにかんする財・サービスの提供(保育所、育児休業等)等である。

家族政策の目的は、個々に異なり、また国によっても異なる。出生児数の引き上げを目的としたもの、女子の継続就労を目的としたもの、子育てにかんする費用の補填をめざしたもの等々多様である。出生率の上昇をどれほど意識して

いるのか等その目的によって制度設計の方法も当然影響を受ける。

フランスとスウェーデンは手厚い家族政策を実施している国と指摘されるが、出生率の上昇を目標に掲げているのは後述するようにフランスであって、児童手当も第2子、第3子となるにつれて手厚く、3人以上の子を育てた母は年金制度で優遇されている。スウェーデンは出生率の上昇を政策目標に掲げているわけではない。児童手当も第3子以降はぐんと少なくなる。ただし、両親休暇中の所得補償率はおおよそ8~9割に達する。

出生児数の決定は、個々の夫婦にとってはきわめてプライベートなものである。強制的な人口政策はいつも国民の反発をかい、長期にはもちこたえた例はない。出生率を上昇させたり、女性の継続就労を増加させることは果たして政策的に可能なのだろうか。政策的可能性ありとみる政策提唱者の根拠は、理想子供数と現実子供数とのギャップの存在である。理想と現実をどこかでおりあいをつけるのは世の常だが、「子育てにコストがかかる」ことがギャップの理由ならば、子育てにかんする費用の補填を社会的にすることで出生率の上昇が期待できないか、ということになる。そして、ある制度の存在、または制度の欠如によってなされた個人の意思決定がセカンド・ベストの段階でとどまって

いるならば、政策によって歪み (distortion) を是正する可能性が否定できないことになる。

2) 主要先進諸国の人口問題にかんする対応

主要先進諸国における出生率の動向と政策的対応については、United Nations [1992]、阿藤・三田 [1992]、『NIRA研究報告書No. 940047』 [1994] や小島 [1994b] 等にまとめられている。自国の出生率をどう認識するかということ、政策的に対応するのか否かは別問題であるが、これらの資料や研究によれば、1970年代半ば以降1989年まで出生率を低すぎると判断した国はフランス、旧西ドイツ、ルクセンブルグで、スエーデンは一時的にそう判断し、イタリアは1989年になってそう判断した。出生率上昇策をとっていると明言するのはフランス、ギリシア、ルクセンブルグである。

先進諸国は1960年代以降移民を活発に受け入れた国であり、文化的背景も平均子供数も異なる国からきた移民が、出生率にどう影響を与えるかは興味のあるところである。阿藤・三田 [1992] は、OECDの資料を用いて、移民の出生率とそれ以外の出生率、出生児数にしめる移民の出生児数の割合を比較して次のようにまとめている。移民の出生率は時間とともに移民国の出生率に類似すること、移民

の出生率は移民以外の出生率よりも高いが時間とともに低下していること、総出生児数にしめる移民の出生児数の割合は増加していないことを指摘する。これらから、移民の存在が出生率の底上げになっていることは確かだが、これだけでは1980年代にいくつかの国で生じた出生率の反騰を説明できないとする。

3) 外国における実証研究

小島 [1994b] はEC委員会の資料からEC諸国における1991年現在の育児休業・休暇制度と保育制度を表にまとめている(表3、表4)。家族政策が実際に出生率の上昇に寄与するのかはフランスの例をみても論争のある所である。わが国ではこの分野での実証的研究はこれまでのところない。

家族政策と出生率との関係について、小島 [1985]、小島 [1994b] は外国の実証分析結果の要約を行った。ひとつひとつの論文の定式化の是非から検討したわけではなく、その回帰分析結果だけをまとめたのが表5であり、家族政策の効果が大きくはないが、出生率の上昇に有効であるとする論文が1970年代に比較して近年は増えたと結んでいる。理由は定かではない。

しかし、ひとつひとつの論文は定式化にまだ工夫の余地があるものが少なくない。たとえば、子育て

てにかんする直接的費用の軽減について、Whittington et al〔1990〕は所得税の扶養控除を用いて1973年から84年の米国の総出生率（16歳から44歳までの一人あたり女子が生む子供の数）を説明しようと試みた。その結果、効果はきわめて小さいけれども、所得控除は出生率にプラスの影響を与えるという結果を導きだした。この分析の難点は、子育て費用は大学進学などの教育投資の高まりなどで時系列的に変化しているはずで、控除額が総子育て費用に占める割合を独立変数とした分析が含まれていないことである。

4) 家族政策と女性の継続就労

樋口〔1994〕は、育児休業制度の有無は、入社時に同じ考えを持った人に、就職後の結婚や出産、継続就業行動に違いが生じさせるのかを分析した。「育児休業等に関する法律」がまだ施行されていない1987年に『就業構造基本調査』によって、学校卒業後、少なくとも一度は正規の雇用就業者として企業に勤めたことのある25～29歳の女性を分析対象とした。分析方法と結論を要約すれば次のようになる。結婚や出産、継続就業行動についてプロビット分析をした。従属変数はたとえば調査時点において結婚していれば1、未だ結婚していなければ0の値を取るダミー変数であり、独立変数は本人の

属性を示す年齢、および年齢の二乗項、中卒を基準とした各学歴ダミー、四大都市圏以外の居住者を0とした四大都市圏ダミー、企業規模ダミーが加えられた。『就業構造基本調査』では得られない各企業の属す産業の賃金率水準や勤続プロフィールの購買および育児休業制度実施事業所割合を他の資料から採用して独立変数とした。

育児休業制度の結婚にたいする効果は、全サンプルについても、学歴別の結果でも統計的に有意な推定値を得た。就業による結婚阻害要因を和らげる効果が育児休業制度に存在する。

他に出産、継続就業行動についての結論を要約すると次のようになる。出産については、育児休業制度の出産にたいする効果は有意なものはみられなかった。ただ、既婚者に限ると、夫の所得が高い世帯ほど、親と同居している世帯ほど、子どもをもつ世帯は多い。継続就業については、未婚者も含めた全サンプルについても子どもを有する有配偶者についても、育児休業制度は継続就業に与える効果は結婚や出産にたいする効果よりは大きい。また大卒についてはその効果は大きい。また、夫の所得が高いほど継続就業者は少なく、親の同居する複合世帯では継続就業者の多いことがわかる。これは継続就業が3世代同居に多いとする他の調査とも一致する。

4. まとめ

わが国の出生率低下は、晩婚化と未婚率の上昇によって引き起こされていることはすでに明らかになっているとおりである。晩婚化や未婚率の上昇は、女性の上昇婚志向と高学歴化があいまっている。

出生率の低下にかんしては女性の賃金が有意に負の効果をもっていることを指摘する研究は多い。しかし、このことだけでは、『第10回出生動向基本調査』で示された一貫就業コースと専業主婦コースにそれほど大きな出生率の格差がないことを説明できない。専業主婦コースを希望している女性にとっては、女子賃金の高まりは子供をもつことによる機会費用の増大とはならないからだ。この点で、住宅・教育費、余暇・娯楽時間についての分析をいっそうすすめる必要がある。

家族政策が、出生率上昇に効果があるかどうかの実証分析については、分析方法等についてなおいっそう詰める必要がある。その時には、財政支出制約を考慮しなければならない。第3子以降の出生率を増やすために、第3子につき1億円の給付が有効だと仮に明らかになったとしても財政支出として合意を得るのは難しいだろう。有子勤労女性に限定すると、理想子供数と出生児数との差の理由が、仕事との両立が困難とするものが

教育費が高いということ(住友生命総合研究所『女性の就業と出産・育児の両立に関する意識調査(1991)』)と、経済企画庁『国民生活白書(平成9年)』が示すように潜在有業率(労働力率と就業希望率)の差が20歳代半ばから30代半ばの女性で20%近くあること、育児に親族の協力を得られて時間の融通のきく三世同居等に継続就労が多いこと、三世同居は今後減少すると見込まれることを考慮すると、少なくとも就労との両立を可能にする木目細かな対策が必要であることはわかる。

【文献リスト】

1. 阿藤誠「未婚・晩婚時代の到来」『家族研究年報』15 1990
2. 阿藤誠「人口少産化の背景とその展望」『日本労働研究雑誌』No.381 1991
3. 阿藤誠・三田房美「西欧諸国における出生率の動向と政策的対応」『人口問題研究』第47巻, 第4号 1992
4. 阿藤誠・高橋重郷・中野英子・渡邊吉利・小島宏・金子隆一「結婚と出産の動向—第10回出生動向基本調査(夫婦調査)の結果から—」『人口問題研究』第43巻, 第3号 1993
5. Becker, G. S., "An Economic Analysis of Fertility," in Demographic and Economic Change in Developed Countries, Universities-National Bureau of Economic Research conference series, Princeton, 1960
6. Becker, G. S., "An Theory of Marriage: Part I," Journal of Political Economy, 1973
7. Becker, G. S., "An Theory of Marriage: Part II," Journal of Political Economy, 1974
8. Blanchet, Didier. and Olivia Ekert-Jaffe "The Demographic Impact of Family Benefits: Evidence from a Micro-Model and from a Macro-Data". in Ermisch, J. and N. Ogawa (eds.), The Family, the Market and the State in Ageing Societies, Clarendon Press 1994
9. Blau, David M. and Philip K. Robins "Fertility, Employment, and Child-Care Costs", Demography, Vol. 26, No. 2 1989
10. Boyer, George R., "Malthus Was Right after ALL: Poor Relief and Birth Rates in Southern England", Journal of Political Economy, Vol. 97 No. 1 1989
11. Buts, W. and Ward, M. "The Emergence of Countercyclical U.S. Fertility," A. E. R., Vol. 69, No. 3, 1979
12. Chesnais, Jean-Claude, "Below-Replacement in the European Union (EU-15): Facts and Policies, 1960-1977, Paper presented at the Meeting organized by the National Institute of Population and Social Security Research, Tokyo, 15-16 December 1997
13. Ekert-Jaffe, Olivia et Christine Mauge "La politique familiale", Tapinos, G. (ed.), La France dans deux generations, Population et societe dans le premier-tiers du XX I i siecle, Fayard 1992
14. Ermisch, John, "Econometric Analysis of Birth Rate Dynamics", National Insituite of Economic and Social Research Discussion Papers, No. 127 1990
15. Fleisher, B. M. and G. F. Rhodes, Jr., "Fertility, Women's Wage Rates, and

- Labor Supply," A.E.R, vol. 69, pp.14-24 1979
16. 藤川清史「低出生率と高齢化の下での日本経済と社会保障・シミュレーション分析・」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会 1994年
 17. 古郡鞆子「若年の勤労観、就業行動と出生率の低下」『人口学研究』第15号, 1992
 18. Gauthier, Anne, "Family Policies in Comparative Perspective", Centre for European Studies, Nuffield College, Oxford, Discussion Papers, No.127. 1991
 19. Georgellis, Yannis and Howard J. Wall, "The Fertilty Effect of Department Tax Exemptions: estimates for the United States", Applied Economics, Vol.24, No.10 1992
 20. 原田泰・高田聖治「人口の理論と将来推計」高山憲之・原田泰編著『高齢化の中の金融と貯蓄』日本評論社 1993
 21. Hyatt, Douglas E. and William J. Milne "Can Public Policy Afect Fertilty?" Canadian Public Policy, Vol.17, No.1. 1991
 22. 樋口美雄「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 1994年
 23. 石川晃「わが国における出生率低下の要因について」『厚生指標』40巻 2号 1993
 24. 経済企画庁『国民生活白書 平成9年度 働く女性 -新しい社会システムを求めて』1997
 25. 小島宏「欧米諸国における同棲増加の人口学的意味」『人口問題研究』第166号1983
 26. 小島宏「出生政策と家族政策の関係について」『人口問題研究』第174号 1985
 27. 小島宏「出生促進政策の有効性」『人口問題研究』第45巻, 第2号 1989
 28. 小島宏「出生促進政策と税制の関係」『日本経済政策学会年報』XLI 1993
 29. 小島宏「フランスにおける家族政策の効果」『人口問題研究』第49巻, 第4号 1994a
 30. 小島宏「先進諸国における出生率の変動要因と政策の影響」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会 1994b
 31. 松浦克己・滋野由起子『女性の就業と富の分配』日本評論社 1996年
 32. Mincer, J. (1962), "Labor Force Participation of Married Women," in Aspects of Labor Economics, eds. H.G. Lewis, Princeton University Press, New Jersey
 33. 宮島洋「出生率の低下と公共政策」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会 1994年
 34. 武藤博道「日本における子育てコストと子どもの需要」『日本経済研究』

- No.22 1992 年齢階層別データからのアプローチ」『日本経済研究』 No.22 1992
35. NIRA 研究報告書『わが国出生率の変動要因とその将来動向にかんする研究』
1994
36. 織田輝哉「出生行動と社会政策(2)－ヴィネット調査による出生行動の分析
－」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会 1994 年
37. 小川直宏「人口変動からみた家族の生活保障機能の受容」社会保障研究所編
38. 小川正立・デイークル, ロバート「1970年以降の出生率の低下とその 要因－
県別、年齢階層別データからのアプローチ」『日本経済研究』 No.22 1992.3
39. 大久保孝治「子どもの誕生と社会保障 ー個人的資源の増減をめぐるー」社
会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会 1994年
40. Ohsawa, Machiko, “Working Mothers: Changing Patterns of Employment and
Fertility in Japan,” Economic Development and Cultural Change, 1988
41. 大沢真知子『経済変動と女子労働－日米の比較研究－』日本経済評論社 1993
42. 大沢真知子・駒村康平「結婚の経済学－晩婚化の経済要因－」社会保障研究
所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会 1994 年
43. 下夷美幸「ヨーロッパ諸国の家族給付」社会保障研究所『21世紀の社会保障に
関する研究』（研究報告第9003号）1990
44. Simon, R. and Simon, J. “Money Incentive and Family Size: A Hypothetical-
Question Study”, Public Opinion Quarterly, Vol.38, No.4, 1974-75
45. 塚原康博「出生行動と社会政策(1)－先行研究の動向と「出産と育児に関する
意識調査」の概要－」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版
会 1994 年
46. 上野千鶴子「欧州各国の出生率および家族政策の最新動向に関する調査報告」
『わが国出生率の変動要因とその将来動向にかんする研究』 NIRA研究報告書
1994
47. 渡辺秀樹「家族変動の実態・現代家族をどう捉えるか」社会保障研究所『21世
紀の社会保障に関する研究』（研究報告第9003号）1990
48. 山田昌弘「晩婚化減少の社会的分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保
障』東京大学出版会 1994 年
49. Whittington, Leslie A. et al. “Fertility and the Personal Exemption:
Implicit Pronatalist Policy in the United States”, A.E.R., Vol.80, No.3.
1990
50. Whittington, Leslie A. “Tax and the Family: The Impact of the Tax
Exemption for Dependents on Marital Fertility”, Demography, Vol.29,
No2 1992
51. 八代尚宏「公共政策の対象としての家族」『日本経済研究』 No.22 1992

52. 湯沢擁彦・川崎末美「未婚男性労働者の結婚難の諸要因」『家族研究年報』15
1990

53. Zhang, Junsen et al, "The Effect of Tax-Transfer Policies on Fertility
in Canada", Paper presented at the 1992 Annual Meeting of the Population
Association of America, Denver, April 30-May 2

【表1-1】 結婚0～14年の妻のライフコースの分布

地 域	ライフコース	結 婚 持 続 期 間			
		0～4年	5～9年	10～14年	15年以上
全 国	一貫就業コース	32.7%	22.3	21.0	24.6
	再就職コース	2.9	14.2	25.7	35.1
	専業主婦コース	53.8	46.6	32.0	18.6
	そ の 他	10.6	16.9	21.3	21.7
人口集中地区	一貫就業コース	30.0%	19.1	14.4	18.6
	再就職コース	2.8	12.3	22.8	35.3
	専業主婦コース	57.1	51.6	40.5	22.9
	そ の 他	10.2	17.0	22.4	23.2
非人口集中地区	一貫就業コース	41.3%	28.5	31.4	33.3
	再就職コース	3.2	18.0	30.3	34.8
	専業主婦コース	43.7	36.8	18.8	12.3
	そ の 他	11.8	16.7	19.6	19.6

注：ライフコースの定義は以下の通りである。

一般就業コース：結婚前就業，出生児なしは調査時点就業・出生児ありは出生時就業，調査時点就業

再就職コース：結婚前就業，出生時不就業，調査時点就業（出生児ありのみが対象）

専業主婦コース：結婚前就業，出生児なしは調査時点不就業・出生児ありは出生時不就業，調査時点不就業

【表1-2】 妻のライフコース・結婚持続期間別平均出生児数

地 域	ライフコース	結 婚 持 続 期 間				無子割合（参考）	
		0～4年	5～9年	10～14年	15～19年	10～14年	15～19年
全 国	一貫就業コース	0.40人	1.54	2.05	2.16	14.1%	7.9
	再就職コース	1.61	2.05	2.28	2.28	-	-
	専業主婦コース	0.90	1.90	2.20	2.10	3.6	3.8
	そ の 他	1.26	1.92	2.21	2.27	3.1	2.0
人口集中地区	一貫就業コース	0.32人	1.28	1.67	1.94	27.4%	12.1
	再就職コース	1.59	1.91	2.19	2.26	-	-
	専業主婦コース	0.88	1.83	2.17	2.08	4.2	3.2
	そ の 他	1.16	1.79	2.17	2.25	4.0	3.1
非人口集中地区	一貫就業コース	0.58人	1.89	2.32	2.34	4.5%	4.4
	再就職コース	1.67	2.23	2.39	2.30	-	-
	専業主婦コース	1.01	2.09	2.27	2.15	1.7	5.4
	そ の 他	1.53	2.16	2.28	2.30	1.6	-

注：前表におなじ。

出所：阿藤他[1993]

【表2】 先進諸国における合計特殊出生率の推移（1965-93年）と出生率水準に対する各国政府の認識と政策（1991年）

国名	各年の合計特殊出生率										認識・政策
	1965	1970	1975	1980	1985	1989	1990	1991	1992	1993	1991年
西部ヨーロッパ											
オーストリア	2.70	2.29	1.83	1.65	1.47	1.45	1.45	1.50	1.50	—	⑤
ベルギー	2.62	2.25	1.74	1.68	1.51	1.58	1.62	1.57	1.56	—	⑤
フランス	2.84	2.47	1.93	1.95	1.81	1.79	1.78	1.77	1.73	1.65	②
ドイツ	2.50	2.03	1.48	1.56	1.37	1.42	1.46	1.33	1.30	—	①
旧西ドイツ	2.51	1.99	1.45	1.45	1.28	1.39	1.48	1.42	1.40	—	—
旧東ドイツ	2.49	2.19	1.54	1.94	1.74	1.58	1.41	0.98	0.83	—	—
ルクセンブルグ	2.42	1.98	1.55	1.50	1.38	1.52	1.62	1.60	1.65	—	②
オランダ	3.04	2.57	1.66	1.60	1.51	1.55	1.62	1.61	1.59	—	⑤
スイス	2.61	2.10	1.61	1.55	1.51	1.56	1.59	1.61	1.60	—	②
南部ヨーロッパ											
アルバニア	—	5.16	—	3.62	3.26	2.96	3.03	3.00	—	—	④
ギリシア	2.32	2.43	2.33	2.21	1.68	1.44	1.43	1.40	1.41	—	②
イタリア	2.66	2.42	2.20	1.64	1.39	1.29	1.27	1.27	1.26	—	②
ポルトガル	3.14	2.83	2.62	2.19	1.70	1.50	1.50	1.50	1.48	—	⑤
スペイン	2.94	2.85	2.79	2.20	1.63	1.36	1.33	1.28	1.23	—	⑤
旧ユーゴスラビア	—	2.30	2.25	2.12	2.05	1.88	1.88	—	—	—	④
東部ヨーロッパ											
ブルガリア	2.07	2.18	2.23	2.05	1.95	1.88	1.74	1.57	1.47	—	②
旧チェコスロバキア	2.37	2.07	2.43	2.16	2.07	1.95	1.96	1.92	—	—	④
ハンガリー	1.82	1.98	2.35	1.91	1.83	1.80	1.87	1.87	1.80	—	②
ポーランド	2.52	2.20	2.27	2.26	2.33	2.09	2.05	2.06	1.92	—	⑤
ルーマニア	1.91	2.89	2.60	2.42	2.31	2.20	1.83	1.60	—	—	②
北部ヨーロッパ											
デンマーク	2.61	1.95	1.92	1.55	1.45	1.62	1.67	1.68	1.77	—	⑤
フィンランド	2.47	1.83	1.68	1.63	1.64	1.71	1.80	1.80	1.86	—	⑤
アイスランド	3.71	2.79	2.65	2.48	1.93	2.20	2.31	2.18	2.22	—	⑤
アイルランド	4.03	3.93	3.40	3.23	2.47	2.12	2.18	2.18	2.11	—	④
ノルウェー	2.93	2.50	1.98	1.72	1.68	1.89	1.93	1.92	1.88	—	⑤
スウェーデン	2.42	1.92	1.77	1.68	1.73	2.02	2.14	2.12	2.09	—	⑤
イギリス	2.89	2.43	1.90	1.89	1.79	1.79	1.84	1.82	1.80	—	⑤
北部アメリカ											
カナダ	3.16	2.34	1.87	1.74	1.67	1.77	1.83	—	—	—	⑤
アメリカ合衆国	2.91	2.48	1.77	1.82	1.84	2.01	2.08	2.07	2.08	—	⑤
オセアニア											
オーストラリア	2.97	2.85	2.14	1.89	1.89	1.85	1.90	1.85	1.89	—	⑤
ニュージーランド	3.54	3.17	2.37	2.03	1.93	2.12	2.18	2.16	—	—	⑤
他の地域											
ロシア*	2.12	1.99	1.97	1.87	2.11	2.01	1.89	1.74	1.55	—	④
日本	2.14	2.13	1.91	1.75	1.76	1.57	1.54	1.53	1.50	1.46	①

(注) * 当該年と翌年の平均。ただし、1970年の場合は前年との平均。認識・政策は旧ソ連についてのもの。

認識・政策の区分は以下の通りである。

①出生率が低すぎる+直接介入なし、②出生率が低すぎる+出生率上昇のため介入、③出生率が満足なもの+出生率上昇のための介入、④出生率が満足なもの+出生率維持のための介入、⑤出生率が満足なもの+直接介入なし。

(出所) Mannier et de Guibert-Lantoine (1993, pp.1060-1061), Council of Europe (1994, p.59), United Nations (1992b, pp.7-176).

【表3】 EC諸国における育児休業・休職制度：1991年現在

国名	制度	休業可能期間	子どもの年齢制限	職・地位の保証	社会保険 拠出期間 への算入	資金補償
ベルギー	□	最低6ヶ月(原則)最 高5年(12週も可)	無制限	あり	あり	最低月額5000 ベルギーフラン
デンマーク	▲	10週	非該当	あり	あり	標準賃金の 90%
ドイツ	■	36ヶ月	0-36ヶ月	あり	あり	最初の16ヶ月 は月額600マルク その後の 6-16ヶ月は 所得制限付き
ギリシア	■	3ヶ月	0-30ヶ月	あり	拠出が必要	なし
スペイン	■	最高36ヶ月	0-36ヶ月	1年まであり	期限つき	なし
フランス	■	33ヶ月	2-35ヶ月	職の保証あり・ 地位の保証なし	あり	なし
アイルランド	公共部門：□ 民間部門：○	5年	非該当	あり	あり	なし
イタリア	公共部門：■ 民間部門：○	最高1年	0-12ヶ月	あり	あり	なし
ルクセンブルグ	公共部門：■ 民間部門：■	・1年 ・6年ハーフタイム、 15年まで延長可	0-1歳 0-6歳、15歳ま で延長可	あり なし	あり	2年まで教育 手当
オランダ	■▲	1回につき6ヶ月 以下(1週間当た り24時間以上の く業務)	0-4歳	あり	あり	なし(民間) 一部(公共)
ポルトガル	■	6ヶ月から2年	0-2歳	あり	なし	なし
イギリス	+	非該当	非該当	非該当	非該当	なし

(注) ■=育児休業、□=育児休業を含む休職、▲=家庭状況と無関係な休職、○=一般化された制度なし、+=
部門を問わず一般化された休職なし。

(出所) European Observatory of National Family Policies (1993, p. 83).

【表4】 EC諸国における保育制度：1991年現在

国名	施設保育			家庭的保育	家庭内保育
	公営・公的補助	民 営	企業内		
ベルギー	■	○	+	■	■
デンマーク	■	○	+	■	○
ドイツ	■	○	+	■	○
ギリシア	■	■	+	○	○
スペイン	■	○	+	○	■
フランス	■	○	+	■	■
アイルランド	□	■	+	○	○
イタリア	■	○	+	○	○
ルクセンブルグ	■	○	○	○	○
オランダ	■	+	+	■	○
ポルトガル	■	■	+	○	○
イギリス	+	○	+	■	○

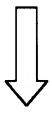
■=保育所に関する一般化された法規
 □=共働き両親をもつ子どもでなく、保育に欠ける子どもを対象とする保育所
 +=一般化されていないが、地方自治体によっては存在する
 ■=補助金を受けない、民営保育所がかなりのシェアをもつ
 +=親が運営する民営保育所
 ○=政府の規制・補助金を受けた民営保育所
 企業内保育所の出現・普及促進
 +=あり、○=なし
 行政当局により統制・監視された家庭的保育
 ■=あり、○=なし
 家庭内保育に関する誘因
 ■=あり、○=なし

(出所) European Observatory of National Family Policies (1993, p. 87).

〔表5〕 出生・家族政策の出生促進効果に関する最近の実証分析結果の要約

出所	データ・方法	従属変数	独立変数	著者による効果の評価
Boyer (1989)	1826-30年イギリスの教区の横断面データ/重回帰分析	100家族当たりの出生数	児童手当支給開始出生順位	あり(児童手当がない場合より出生率が8.7%高い)
Ermisch (1987)	1950-85年イギリスの時系列データ/重回帰分析	母親の年齢階級別順位別出生率	当該順位の出生による追加的児童手当	あり(手当の倍増が平均出生児数を0.17人増やす)
Whittington <i>et al.</i> (1990)	1913-84年米国の時系列データ/重回帰分析	総出生率	所得税の人的控除	あり(1人当たりの控除額が1080ドルから2000ドルになると出生率が11%上がる)
Hyatt and Milne (1991)	1948-86年カナダの時系列データ/重回帰分析	合計特殊出生率	出産給付(賃金補償)と女子賃金の加重平均に女子就業率を乗じたもの	あり(出産給付が1%上がる)と出生率が0.09-0.26%上がる)
Geogellis and Wall (1992)	1913-84年米国の時系列データ/重回帰分析	総出生率	扶養控除	あり(Whittington <i>et al.</i> の上限に近い、控除増額により効果は遷減する)
Zhang <i>et al.</i> (1992)	1921-88年カナダの時系列データ/重回帰分析	総出生率・合計特殊出生率	①所得税の人的控除 ②家族手当 ③扶養児童税額控除 ④出産給付	②:あり ①と③:あり(有意でないこともある) ④:なし(有意でないが負の効果) ①-③の総額:あり
Gauthier (1991)	1973-86年OECD 22ヶ国のプールした横断面データ/重回帰分析	合計特殊出生率	①直接現金移転指標 ②出産休暇指標 ③公的保育施設通園割合	あり(家族給付または出産給付の25%増額によりTFRが0.02上がる、国の特質により各変数の効果が異なる)
Blanchet and Ekert-Jaffé (1994)	1969-83年EC9ヶ国とノルウェーとフィンランドのプールした横断面データ/重回帰分析	合計特殊出生率	2年前の家族手当指標	あり(フランスなみの手当がTFRを0.17-0.31上げる)
Ekert-Jaffé et Maugué (1992)	1981年フランスの家庭生活・職業生活調査の個票データ/重回帰分析	既往出生児数	(出生順位別)家族手当	あり(特に第3子に効果がある、子ども1人当たり1000フランの手当は1年後の出生児数を0.073人増やす)
Blau and Robins (1989)	1980年米国EOPP調査の個票データ/ハザード分析	就業継続出生への遷移確率	潜在的保育費控除	なし(有意でないが正の効果)
Whittington (1992)	1979-83年米国PSIDの個票パネルデータ/ロジット分析	期間中の出産の有無	①扶養家族控除 ②保育費控除	①:あり(タイミングを早め、数を増やす) ②:あり(有意水準が低い)

出所: (表2~5) 小島[1994]



検索用テキスト OCR(光学的文字認識)ソフト使用

論文の一部ですが、認識率の関係で誤字が含まれる場合があります



要約

1. 研究の目的

本研究の主たる目的は、結婚・育児生活と職業生活の両立の観点から、雇用労働者に対する各企業の勤務諸制度や福利厚生面等での支援策、及び少子化に対する経営計画を含めた将来の人事管理等の対応について探ることにある。

将来の若年労働力の不足は女性や高齢者の活用で補うと言われているが、それが本当ならば女性労働のために具体的な保育や育児の対策が立てられていなければならない。そこで各企業の人事労務関係者を対象に直接聞き取り調査を実施した。

本調査の聞き取り調査は、主に次の3点にポイントを置いて実施した。第1に、企業や労働組合が現下話題である少子化という現象をどのように把握しているのかを明らかにすること。第2に、その上で、企業はそのためどのような対策を立てているのか(あるいは立てていないのか)を探ること。第3に、企業は自社の社員について家族の状況(共稼ぎか否か、保育園に通う子どもがいるのかどうか、家族に要介護者はいるか、社内結婚者がどれくらいいるのか)などについてどの程度把握しているのかを探ることである。企業が働く社員の家族状況を把握しているかどうかは、育児休業の取りやすい企業環境であるかどうかの決め手ともなりうる。

また、本研究では、少子化に関する先行研究の論文サーベイの検討も行った。これまで、経済学、社会学、人口学、社会保障学などの領域から多くの研究が行われている。本稿では、これまでの研究を次の2つに絞ってサーベイした。第1は、なぜ少子化が生じるのかである。第2は、少子化と公共政策の間系である。子どもを産むという極めてプライベートな意思決定にさいして、家族政策は影響を与えることが可能なのかについてこれまでの先行研究の論文を整理した。したがって本研究は、企業への聞き取り調査の結果と、少子化に関する先行研究の論文サーベイの二つから成る。

2. 調査の方法

調査は、事前に質問用紙を企業に送付した上で、企業、労働組合の担当者に対するヒアリング形式により実施した。

対象業種の選定は出来るだけ幅広く産業を選択し、特に女性労働の比率の高い業種を選定したが、調査期間等の制約により結果として11社の調査となった。また、金融機関が調査対象から外れた点等、女性労働が多い職場であることを考えると、今後、さらに調査をすすめる必要がある。

3. 研究結果の概要

今回の調査対象となった企業では、その大半が少子化問題と自社の人事管理とを直接結び付け、危機感を抱き対策を講じているところは少ない。全体的に企業内保育所を整備し

ているところは非常に少ないが、今回の調査では企業内保育所を設置しているいくつかの企業に調査を行った。その結果、運輸業の企業では、その目的が、女性正社員の継続就業にあるのではなく、中元や歳暮の繁忙期間中だけの大量な既婚女性のパート・アルバイト採用のためであった。当然正社員の利用も出来るが、通勤事情により、あまり利用されていない実態にある。

労働者についての情報開示が進まない企業も数社に及んだ。現在、さまざまな機構改革や人事改革を行っている最中なのかもしれないが、情報を出したくないという状況は企業のこのテーマへの対応が遅れていると思われるも仕方が無いであろう。

流通業では女性社員が戦力であるため、手厚い育児休業制度が整備されていた。しかし、他方で働く女性が増えるにつれて営業時間が延長されているため、子育てを必要とする社員にはきつい状況が待っている。

輸送用機器製造業の企業では、組み立て作業の現業部門に女性が男性と全く同じ仕事をするという形で働き始めていた。また、電力・ガス・水道業の 24 時間体制の部門では、現在は男性だけであるが、1999 年の労働基準法の女子保護規定が撤廃されたなら、24 時間体制に女性の配置を考慮することも検討課題にのぼっている。

以上のことから言えるのは、男女全く差の無い働き方への準備を企業は着々と進めている一方で、日本の企業では、保育や育児への対応は遅々として進んでいないということである。わずか 11 社の事例とは言え、これが現在の日本の大企業の実態であろう。

最後に少子化に関する先行研究の論文サーベイについて触れよう。

我が国の出生率低下は、晩婚化と未婚率の上昇によって引き起こされていることはすでに明らかとなっているとおりである。晩婚化や未婚率の上昇は、女性の上昇婚志向と高学歴化があいまっている。出生率低下に関しては、女性の賃金が有意に負の効果を持っていることを指摘する研究は多い。しかし、これだけでは、一貫就業コースと専業主婦コースにそれほど大きな出生率の格差が無いことを説明できない。家族政策との関連からみるといくつか有効な研究もでていいる。保育所対策や児童手当などが十分になれば女性が子どもを産むことを期待できないわけではないが、まだはっきりした出生促進効果を上げているとは言えない。唯一、育児休業だけは女性が子供を産んで、かつ就業を継続するという事にたいして実証分析から有効な効果を上げていると伝えている。しかし、これはあくまでも就業継続の効果であって、子供を産むことを促進する効果ではない。結局、現状では先行研究から少子化を阻止する決定的なものは現れていないが、少なくとも就労との両立を可能にする木目細かな対策が必要であることは言うまでもない。