

(2015年5月14日講演)

5. 出産退職と育児休業 —女性のキャリア継続に向けて—

独立行政法人労働政策研究・研修機構企業と雇用部門 副主任研究員
池田心豪副主査

私、女性労働問題は、両立支援についてをこの10年ぐらいずっと研究テーマにしてきて、ちょうど厚生労働省が割と均等行政に足踏み気味で、両立支援に一生懸命力を入れてきた10年が私のこの10年と重なるので、厚労省の子会社として、この両立支援をどうにかするというのがずっとテーマだった。私が普段論文とかで発表していることは、奇をてらっているわけではないが、若干変わったことを言うことが多く、いつも脇坂先生はそれを面白がって聞いてくださっているので、今日は今まで言われてきた話と少し違うことを話したいと思う。

前回の武石委員の話の続きのような話である。女性の活躍の両輪として男女の職域統合によって働きがいが高めることと、仕事と家庭の両立支援によって働きやすさを高める、どちらかが大事ということではなく、両方大事だという話である。

先ほど言ったが、厚労省は最近にわかに女性の活躍と言っているが、90年代からのこの十数年の間というのは、両立支援が非常に大きなテーマで、その柱として育児休業が普及・拡大してきたと、改めて言うまでもないが、そういう時期である。スタートとなったのは91年の育児休業法の制定。それ以降、規定率の上昇と取得率の上昇が実際に確認されていて、ピークの2008年には事業所に調査して、その当該事業所で出産した女性の9割が育休を取っているという時期だった。その後リーマンショックだ何だと若干、今でも8割ぐらいの人は育休を取っている状態である。実際育休に女性の就業継続率を高める効果があるのか割と早くからいろんな研究がされていて、一番最初に上がるのは樋口美雄先生と冨田安信先生の2本の論文であるが、ほかにもおびただしい数の論文が、育休は女性の就業継続率を上げるというような結論で、ほぼ変わっていない。厚労省も、就業継続率を上げるために育休、育休、育休とやってきたわけであるが、実態として第1子出産前後の就業継続率が上昇していないということがちょうど2000年代の半ばぐらいから問題化した。

そのバックデータとなっているのは、国立社会保障・人口問題研究所が定期的に行っている出生動向基本調査で、青と黄色の帯の合計値が第1子出産前後をまたいで継続就業している女性の割合であるが、ちょうど1985年、均等法ができたころから直近の2009年までの間、こここのところで大きく変わっていない。少し話がややこしいのが、この2つの

継続就業層を育休を取っていない人と育休を取った人に分けると、黄色い帯の育休を取っている人の割合は伸びている。だから、厚労省が育休を取ろう、取ろう、取ろうと言っている。先ほどの話で、育休は女性の継続就業を高めるはずなのに、実態としては高まっていないと。少し仕事ベースで言うと、厚労省から、これ何とかしないとまずいから、何とかしてくれという注文もある。(笑)ただ、これ話としてはどういうことなのだろうというのが、確かに私も研究として非常にパラドキシカルで、困ったなという状態である。これ政策的にも、要するに企業に無理を言って育休を取れ、取れ、取れと言っているのに、継続就業率が上がっていないという、要するに効果のないことをずっと企業に押し付けているという話にもなるから、これは非常にまずいというところで、では、何でなのだろうかと、この10年ぐらいずっと考えてきた。

大体企業について指摘される問題としては、やはり育休は、制度はあるが取得しにくいとか、あるいはそもそも育休がないとか、そういう話が今でもあるということで、例えば正社員について、後で話をするが、育休の適用対象は正規と非正規で分かれていない。本来は有期雇用か無期雇用かで分かれているが、当事者の現場の感覚で言うと、正社員か非正社員かというところで感覚の違いが大きくあり、やはり制度があっても実際は利用しにくいのだということが一番多く指摘される場所である。慶應の樋口先生などは、90年代というのは企業が雇用に対してあまり前向きではなかったもので、制度はあるが、女性の育休にも前向きではなかったと、それが景気回復とともにだんだん前向きになってきて、取る人が増えてきて、継続率も先ほどのように少し上がってきていると、そのような話をしている。

もう一つが、非正規の人に関して言うと、やはり制度の適用対象外（という誤解）とあるが、別に非正規だから適用対象外ではないし、厚労省の指針によれば、有期契約でも回復更新して継続雇用がされている人は育休の対象になる。ただ、非正規の人は、自分は育休の制度対象外だということで、育休は取れないのだということが言われてきた。それがちょうど2000年代半ばぐらいの議論で、そのころちょうど厚労省も育休取得促進策をさらに強化するというので、2005年にちょうど2つの大きな法改正と法律の施行があった。一つが、いわゆる次世代法の認定。くるみんマークを取るためには女性の育休取得率70%、男性の育休取得者1人というのもあったが、とにかく育休が取れるようにしようとした。だから、上の制度があっても利用しにくいということがないようにという施策である。

もう一個が、改正育児・介護休業法で、有期契約労働者が育児休業の対象だということを明文化したというのがある。さらに、ちょうどこのころ、リーマンショック前で、平成不況からの脱却で雇用回復も追い風になってということがあったわけである。

では、実態としてどうなのか、改めて育休がそもそも取得しにくいということがあるのかを私ほうねうねと考えていた。そうすると、育休が取れないから継続率が上がらないというのはどうも少し、そういう面は確かにあるのだが、本当にそうなのかというのが、この左側のグラフを見たときに、例えば育休が取りづらいと言っていた90年代に、ここが例

えば微増ぐらいだったら確かに説得力があるが、基本ぐんぐん伸びている。そうすると、取りづらから継続していないというのは何か少し話の筋が合わない感じがしているというのが一つある。では、何で伸びていないのかというと、どちらかというと青い帯がどんどん短くなっているという問題があり、そうすると、育休を取れるとか、取れないとかという話はもう少し丁寧に考えてみる必要があるなと思い始めた。

もう一方、非正規の人は育休が取れないから継続できないと。社会学を私はやっているのであるが、家族社会学者で労働のことをよく知らないのに知ったかぶって話す人が割といて、中央大学の山田先生とかがよくコラム等で書いているのだが、いや、それも少し筋が違うなというような違和感を持っていた。現実には継続している人を見ると、今でも育休を取っていない。そういう状態で、要するに育休と継続就業の関係が本来どうなっているのか整理し直さなくてはいけないのではないかと思い始めたのが、ちょうど2000年代の半ば、2005年前後のころである。

そうすると、要するにどういうことかということ、育休を取りにくいから継続できないと言われるが、問題は育休が取りにくいことではなく、就業継続（育休なし）が縮小している実態に照らして言うと、育休を取れないと継続できなくなっている。かつては育休がなくても継続できていた人が一定数いたのが、育休が取れないと継続できない、要するに就業継続に占める育休取得の可否の影響力が大きくなっているということが非常に今日的な問題なのだろうと、話を分解してみた。

では、本来育休と就業継続の関係はどのようになっているのかをもう一回整理してみた。そうすると、先ほど中野委員は均等法第一世代だというお話をされていたが、ちょうど均等法ができたときを考えると、本来は産休明けに復職できない女性に対して雇用の継続性を保障するためにできたのが育休で、もともと電電公社に育休ができたときもそういう趣旨だったと理解している。そうすると、要するに産休明けで復職できる人は復職していたし、そのために取り得る手段はたくさんあるわけである。ゼロ歳保育を入れるとか、同居の親に預けるとかというのもあると。武石委員が2011年に書かれて論文で端的にご指摘されているように、本来育休は幾つかある手段の中の選択肢の一つである。今でもやはり親と同居しているから産休明けでもすぐ復職できるとか、あるいはゼロ歳保育を利用して産休明けに復職するという女性はあるという状況である。ただ、社会構造的に親との同居率は低下しているし、慢性的な保育所不足という問題があるので、特に都市部では育休のニーズ、需要ははっきり言ってあるという状態である。

これはかなり有名な話であるのではっきり申し上げると、私、4人子供がいる。妻が最初に復職したときは、実は産休だけで復職している。そのときになぜ育休を取らないのかと周りからかなりやいやい言われた。理由は簡単で、息子が12月末の生まれだったので産休明けのちょうど4月に保育園に入れたからという理由があるが、何か産休明けの復職が非常に違和感を持って受け止められるということが、私としては少しおかしいと。戻れているのだからよいのではないかと、制度があっても使わなくても目的が達成できているのだ

からよいではないかということがあり、その後いろいろヒアリング調査等をしていると、今の女性あるいは企業の人と話をしても、産休明けに戻ることが選択肢としてあまり考慮にないという状態がどうもあるようである。

そうすると、何でボタンの掛け違いが起きたのかをもう一回整理してみようということで、本来産休と育休の関係はどういうものだったかという、話の起点になるのはやはり85年の均等法の時だと思う。もともと労基法で産休は義務化されていて、特に産後に関しては、本人が働きたいと言っても働いては駄目だということになっている。そこに妊娠・出産を理由とする解雇の禁止を85年の均等法で定めた。このときの育休は事業主の努力義務だったわけである。本来は産休明けの復職が基本で、育休は上乘せ部分と。先ほど言った産休明けに復職できない人が育休も取れるようにと、その間の雇用継続が保障されるようにという趣旨だった。それが、今にして思うと、91年に育休法が制定されて均等法から育休の規定が独立してから少し話がおかしくなってきたことがあるなどというのは、この育休法の制定というのは、実は均等行政ではなく、少子化対策という意味がかなりある。これ以降政府は、先ほど言ったように育休を入れよう、取ろうということでやってきたが、その政策的な趣旨の大眼目は、少子化対策として90年代以降ある。

給付金を付けたり、この間いろいろあったりしたが、2000年代に入って、ちょうど「少子化対策プラスワン」というのが策定されたときに、政策的に育休取得率の数値目標を明記するということが行われた。ご存じだと思うが、女性は80%ということがあった。このときに男性の育休取得率10%も明記されるのであるが、要するに産休明けに戻ったらこの数値目標が達成できなくて、それではいけないのかという話になってくると。この思想は2005年施行の次世代法でも先ほど言ったくみんの要件に引き継がれていて、育休が非常に強調される政策スタンスである。私、厚労省で厚生サイドの人ともよく話をするのであるが、やはり厚労省の人の中には、お母さんが家庭で子供と一緒にいることは良いことだと思っている人がまだいる。あともう一つは、ゼロ歳保育の社会保障費と育休とのトレードオフがあったりとか、いろんな事情があって、社会保障サイドからすると、なるべく親が家にいて、それはお父さんでもよいが、親がとにかく家にいることを非常に重んじる風潮がある。厚労省が育休、育休と念仏のように政策で唱えたおかげで、育休の存在自体はポピュラーになって、やはり子供が生まれたら育休という発想がかなり社会的に浸透して、新聞などでも特に断りなく「育休」という見出しがよく載るようになって、それは良かったが、産休はどうなってしまったのかという話になると、当事者の話では、うちの会社は産休・育休がないとか言う。いや、産休と育休は一応別建てだからという部分がなくなってきて、もともと育休が取れる人は、産休取らないで育休だけ取る人はいないからよいが、産休と育休は適用対象が違うことがもう一つ問題として上がってくると。どういうことかという、産休というのは全女性労働者が対象であるのに対して、育休は同一事業主との間に継続的な雇用関係のある人が対象ということで、適用対象範囲が違う。本来は、私は育休の対象ではないが産休はあるのだという人がかなり相当程度いるはずであるが、実際

は産休も育休もある、言ってみれば正社員、もう少し限定すると大企業の正社員のような人と、どちらもない非正規とか中小の人とに二極化すると。政策というよりも現場の誤解がまん延していて、会社で私育休を取りたいと言ったら、育休なんか取らせる余裕はない、一切休まれたら困ると言われたので、そこで産休が考慮されずに、では、辞めるということがどうもかなり起きているようである。

その一つの証左になるかと思っているデータとして、私が 2010 年にやった調査で、最初の子供を妊娠したときの勤務先にどういった両立支援制度があったかと聞いてみた。これは正社員と非正規雇用の両方に聞いているが、当然正社員のほうにたくさん制度があると。問題は非正規雇用で、2005 年の先ほど言った改正法施行後でも、育休がある人はまだ 3 割ぐらいだったが、産休があったという人が半分しかいないということである。そうすると、産休で聞いて差分を取ると、産休だけある人は 10% ぐらいである。つまり産休がほぼ忘れられた存在になってきているという状態があることと、正社員については当然産休と育休両方あるという人が増えていて、当然育休も取れるようになっているはずであるが、正社員についての先ほどの話にもう一回戻すと、継続就業率があまり伸びていなくて育休取得率だけは伸びているという状態が何で起きるのかであるが、産休の存在が忘れられているのではないかというのが私には一つのヒントになっていて、制度があるが利用しにくいというときに、育休が取れないときにどうするのかというと、本来 1 歳まで休まれたら困るとか、いろいろ不都合があるといったら、産休明けのどのタイミングで戻るかというその選択肢が 1 歳までいろいろあると考えるのが本来であるが、1 歳まで休めない、では、もう辞めるというような話が結構現場でちらほら聞かれていて、その話は少しおかしくないかということがあった。

そういうことがどういう会社で起きるかということ、割と育休取得実績があるのだが、取りやすさにばらつきがある会社。例えば内勤の事務の女性は取っているが営業の人は取れないとか、1 歳まで休まれると取引先との関係がどうなるかとか、そういうところでヒアリングしてみると、そういう場合は支障がない範囲で戻ればよいではないかと言うが、戻らない、もう辞めると、交渉決裂退職のようなことにどうもなっている。そうすると、要するに育休、育休、育休と政府がキャンペーンを張って、それに企業が乗っかって、マスコミもそうして育休協調論の中で非常にマニュアル思考になっているのではないかというのが、私の最近の問題意識としてある。だから、我々学生時代に彼女ができたらずぐディズニーランドのような（笑）、よく考えもせずに、すぐ反射的に子供ができたら育休と、それが駄目だったらもう辞めるというようなことになっているのではないかということで、定量分析をやってみた。

そうすると、やはり第 1 子出産時点で、これ黄色の帯が付いて居るところは、プラスの計数値を取っているところは継続の確率を高めて、マイナスが退職する確率を高めるといふふうを読むのであるが、少し難しくて済まない。問題は、育休制度があつて、しかも実際に私の前に取った人がいたという会社に勤めている人は、育休を取って継続するかどう

かという、やはりその割合が高い。要するに、あの人が取っているのだったら私も取るというような感じになっていく。現場の環境整合的だなど。その一方で、育休を取らなかった場合は、産休だけで復職するかという、いや、もうすぐ辞めてしまうという確率が高くなるということである。ほかにいろいろ親の効果だとか何だとかということの影響を取り除いて、特にお母さんがもともと続けていた人は何をやっても続けるような感じであるが、そういうプリファレンスとか、いろんな面をコントロールしても、やはり制度があって前例があるのに自分では取れないことになると辞めてしまう割合が高いのかなという感じがする。

そういう中で、継続率を実質的に高めているのが、企業のほうから、制度があるから取ってほしいと言うと、やはり取って継続する割合が高くなるということで、制度周知の効果と私は別のところでもいろいろ言っているが、要するに企業がわが社にはこういう制度があると言うと、やはり取れるというメッセージになって、取るようになる。ただ、取れると言うときに、産休が取れるというメッセージはあまり発していないということで、1歳までの育休はわが社では無理だという話になると、やはりなかなか産休だけで復職して継続することはあまりないということになる。そうすると、そもそも育休が制度としてあり、取っている人が増えていると言うが、先ほど言ったように、例えば会社の中に制度があって実際取っている人もいると言っても、本人が実際取れるかどうか分からない、やはり結果的に取れたり取れなかったりして全体的に取りやすいとは言えないような職場に勤めている場合は、継続就業率が上がる効果はどうもなさそうで、やはり取るのだったらはっきり取れるという制度周知の効果、要するにばらつきなく取れるような職場環境でないと、なかなか継続就業率は上がってこないという面が一つある。

これは実は次世代法ができたころに企業何社かに聞き取りに行ったときに、当社は取っている人がいる、戻ってくる人もいる、だが、継続率は上がっていないと言って、取れる人は取れる、だが、取れない人は取れない、続ける人は続けるし、辞める人は辞めるという状態では、見掛け上育休取得率は上がるのだが、実質的に継続就業には結び付かない。そこで企業として 2005 年の次世代法以降、取れるというアピールをして皆が取れる環境を作るという制度周知をやったということが数字でも出てくるということである。

ただ、それでも取れない人はどうするのかと言ったときに、やはり産休で戻ることも一つの選択肢としてあってよいのではないかということがもう一つの結果として数字で出てきて、私が現場の聞き取りをしていて何かおかしいなという違和感があったことが数字でも出てきたなということを書いた。

理由としてまとめると、何で育休取得率が上昇しても第 1 子出産前後の就業継続率が上昇しないのかという最初の問いでは、要するに育休を取らないで継続する人が減ったからだというシンプルな答えで、育休を取らないで継続するという選択肢がだんだん縮小してきている状況があると。そういう状況をどうするのかということで、やはり誰もが育休を取れる職場作りに多くの企業は取り組んでいて、厚労省もそれを推進していると。ただ、

①は大事であるが、あまりそれに固執するのは人事労務管理上効率的ではないだろうという面がある。要するに猫もしゃくしも1歳まで皆休むという状態は、3年間だっこし放題もよいが、やはり産休明けに復職するという選択肢があり、特にいろんな要員管理の中で長く休むことが難しい状態であれば、本来は産休明けの復職が最低ラインとしてあり、あとはいつ復職できるかというそのタイミングを1歳までの間で選べるのが本来の法の趣旨であったはずだと理解しているので、要するに目的は休むことではなく、復職することがこの制度の本来の目的で、その原点に戻って育休というものを考え直す必要があるのだろうということ、先ほどマニュアル思考という話をしたが、前回も言ったが、厚労省が「くるみん」で女性がたくさん育休を取ったらご褒美を上げるとか、特定の制度の利用が自己目的化するのやはり企業にとってもいろんな面で負担が大きいし、労使双方にとって少し効率が良くないのではないかと思う。

ある有名な企業の方が来て、交通関係の企業であるが、実際に退職したという女性と話したら、当社は育休は法定を上回る制度があり、外形的にはファミフレ(ファミリーフレンドリー)企業であり、時短勤務も子供が小学校就学までできると、ただ、遅番の上がりが12時を超えると、2時間早く上がっても意味がないから辞めた。(笑)だから、育休があって、3歳まで時短があって良いのであるが、何のためにそれがいいのかと、なしで済むなら、なしでもよいではないかという、その辺がやはり、本来の目的は何かと、働くための制度であるということをもう少し見直すとよいのではないかと最近思っているということで、特に休め、休めとか、制度利用にあまり固執しないというのは、厚労省も最近法定を上回っているから偉いというようなことをあまり言わなくなってきたので、ちょうど転換期にあるのかなという印象を持っている。

(了)