

〔論 文〕

育児短時間勤務取得の決定要因と賃金への影響

横 山 真 紀

要 旨

本稿は、育児短時間勤務制度について、21世紀職業財団の「育児をしながら働く女性の昇進意欲やモチベーションに関する調査」(2013)を用いて、①育児短時間勤務の利用の決定要因、②短時間勤務の取得期間がその後の賃金へ与える影響を分析した。2010年改正以後、短時間勤務は採用コースにかかわらず正社員女性の約半数が利用している。義務化以後、利用は増えたが、慢性的な長時間職場で利用が下がり、育児をする人をサポートする職場ほど増え、夫が自営業の場合利用が下がるという効果が見られた。短時間勤務制度の取得が賃金に与える影響をみると、3年を超える利用から現在の年収を有意に引き下げることがわかった。5年を超えると現在年収を3割も下げている。女性の就業継続を考えた場合、法律による義務化だけではなく、短時間勤務制度の利用に向け職場環境を整えていく必要がある。同時に、女性のキャリア発展を考えると、短時間勤務制度の利用がキャリアに与える影響を企業が明らかにし、利用期間が長期になりすぎないようにする努力が、女性とその配偶者に求められるだろう。

1. 研究の背景と目的

2010年6月、改正育児・介護休業法の施行に伴い、これまで選択的措置義務の一つであった短時間勤務制度を設けることが事業主に義務付けられた。その後2年間は小規模企業では実施が免除され、2012年7月から全ての企業規模での施行となった。

育児による短時間勤務制度は、3歳に満たない子を養育する労働者について、1日の労働時間を原則として6時間とする措置を含む制度である。それ以前は、育児休業法が施行された1992年より、「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」「所定外労働をさせない制度」「託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」などのうちいずれかの制度を設けることが事業主に義務付けられていた。図1は導入の推移を示したもの

である。線グラフは、短時間勤務制度を含む上述の何らかの制度を導入していた企業割合の推移を示し、棒グラフは、そのうち短時間勤務制度を導入している企業の割合を示している。調査年によって欠損はあるが、企業規模が大きくなるほど制度の導入割合が高いことがわかる。短時間勤務制度導入が義務化された2010年以降は、100人以上規模の企業では何らかの制度を導入している企業割合、短時間勤務制度導入割合が共に9割を超えており、中規模～大規模企業において短時間勤務制度が広く導入されている制度であることがわかる¹。

利用者はどうだろうか。義務化された2010年時点では、選択的措置制度のうちいずれかの制度がある企業における育児休業から復帰した女性²に対して、5～29人企業規模では28.7%、30～99人では32.6%、100～499人では42.0%、500人以上規模企業では45.0%が短時間勤務制度を

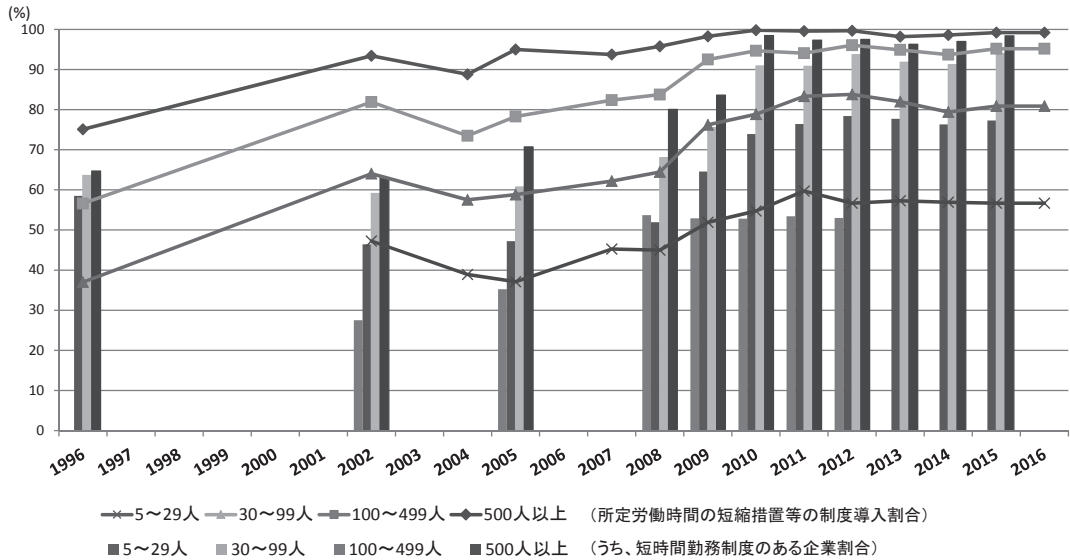


図1 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度導入及び短時間勤務制度導入の推移（企業規模別）

出典：労働省『女子雇用管理基本調査』（平成8年）、厚生労働省『女性雇用管理基本調査』（平成14年、17年）、『雇用均等基本調査』（平成20年～28年）より筆者作成。

利用している（厚生労働省『平成22年度雇用均等基本調査』）。また、『第15回出生動向基本調査』（国立社会保障・人口問題研究所）によると、正規雇用者に限定した短時間勤務制度の利用率は、2015年時点の同調査において、第1子の出生年が2000～04年の場合21.0%、2005年～09年の場合25.7%、2010～12年の場合43.9%と、第1子の出生年が近年になるほど利用が増加している。企業規模別では、1～29人10.0%、30～99人19.3%、100～299人20.7%、300～999人40.8%、1000人以上41.2%となっており、勤め先規模が大きくなるほど利用が進んでいることが分かる。女性労働力活用の機運や制度の義務化に伴い、短時間勤務に対する認知や理解が進み、今後ますます多くの労働者が短時間勤務制度を利用して就業と子育てを両立していくと予想される中で、しかし課題も浮き彫りになってきている。多くの調査・研究で指摘されているのは、その長期利用によるキャリアへの影響である。短時間勤務制度がある事業所における最長利用可能期間は、

「3歳に達するまで」が最も高く59.7%、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が19.8%、「小学校就学の始期に達するまで以上」としている企業が36.6%と、非常に長期に渡る短時間勤務の利用が可能であることがわかる（厚生労働省『平成27年度雇用均等基本調査』）。松原（2012）は、「制度充実による適用期間の延長や複数人数の子の出産・育児による制度利用によって、育児休業を含むと5～10年以上フルタイム勤務をしないケース」を紹介しており、そのような長期に渡る短時間勤務と、その間の仕事の質の変化が組み合わさると、将来的にフルタイム勤務者との間に能力格差が生じる可能性を指摘している。

育児期の女性が短時間勤務制度を利用すると、一時的に人的資本の蓄積が出産前までと比較すると停滞することになると考えられる。企業側にとっては、そのような時期になるべく人的資本を低下させないよう雇用管理することが人材の持つ能力を最大限に生かすためにも重要であろう。

本稿の問題意識は、以下の2点に集約される。1つは、短時間勤務取得の決定要因に関するものである。短時間勤務制度は義務化されたとはいえ、正規雇用者の9割前後が利用する育児休業と比較するとその利用率は最近でも4割前後の制度であり、制度があったとしても利用しない者も多数存在する。短時間勤務制度を利用する・しないの決定に影響を与えているのは、どのような変数なのだろうか。義務化によって取得の決定要因に変化はあったのだろうか。2つ目は短時間勤務取得と賃金の関係である。短時間勤務を取得することで、現在の年収にどのような影響があるのか。これら2つの視点から短時間勤務制度を概観していく。

2. 先行研究

これまでの両立支援策と女性の就業に関する研究では、育児休業制度、短時間勤務制度などの両立支援策が女性の就業継続を促すことが確認されている（例えば滋野・大日，1998；駿河・張，2003）。両立支援策取得の決定に関する先行研究として、阿部（2005）は、財経研究所『消費生活に関するパネル調査』の第1回調査（1993年）から第11回調査（2003年）を用いて、育児休業制度を取得して就業を継続しているのは、就業中断による機会費用が高い高学歴者や長期勤続者などの、十分に大きな人的資本を蓄積している女性であることを明らかにしている。1994年に連合総合生活開発研究所が実施した『仕事と育児に関する調査』の個票データを用いた西本（2004）においては、逆に、育児休業を取得することによる機会費用が高いフルタイム就業者は育児休業を取得しないか、取得しても早期に職場復帰する可能性が高いことを示している。両研究においては正反対の結果が出ているように見えるが、これは使用したデータのサンプルの違いによると考えられる。阿部（2005）では出産時退職を選択した女性も含めた、出産前就業していた女性全体のデータを用いていることから、全体でみると就業中断

の機会費用が高い女性が育児休業を利用して就業継続している（利用期間は推計されていない）。対して西本（2004）は連合総研の加盟組織に配布した個票データを使用しており、就業中断者は含まれていないことから、就業継続者のみで見ると人的資本の高い人は育児休業を取得しない、または取得しても早く復帰するということなのだろうと考えられる。

これまで企業の両立支援施策の関心の中心は育児休業制度であり、短時間勤務取得の決定要因を分析した研究は筆者の知る限りない。短時間勤務制度に関する研究は、その利用が長期に渡った場合のキャリアに及ぼすネガティブな影響を明らかにしたものが多い。短時間正社員とフルタイム勤務者の仕事では仕事内容や質に違いがあり、これらが中長期的に両者の知識やスキルに格差をもたらす可能性があることが明らかになっている（松原，2012，武石，2013など）。ただし、そのような負の側面だけではなく、短時間勤務制度の正の効果として、2010年の単独措置義務化が大卒者を中心に第1子の出産確率を上げ、無子者の出産意欲を上げることが永瀬（2014）によって示されており、短時間勤務制度がなければ正社員が子どもを持っていない確率が上がると考えられる。

3. 使用するデータ

本稿は、21世紀職業財団が行った「育児をしながら働く女性の昇進意欲やモチベーションに関する調査」（2013）の回答者2,500名のデータを用いて分析を行う。本調査は、調査会社のモニターの中で、子どもを持ちながら300人以上企業規模の民間企業で正社員として働く女性に対してインターネット調査を行ったものである。本データは、「正社員」であり、しかも「子どもがいる」、「301人以上企業規模の民間企業に勤務」する「女性」という限定的なグループを取り扱ったデータであることを明記しておく。しかし、「比較的大規模企業に勤める子どもを持つ正社員女性」という特定のグループ層

の特徴をよく捉えた最近のデータとして貴重である。本調査の特徴は、育児休業制度、短時間勤務制度についての潤沢な情報に加え、末子出産後職場復帰時の職場環境などが回顧的に把握できる点である。分析対象を59歳以下とし、短時間勤務制度が法制度として登場する前の1991年以前の末子出産者を分析から除き、さらに末子出産時の短時間勤務に焦点をあてるため、末子出産後に一旦離職した女性を除いた1458人を分析対象とする。

4. 現行法による規定と実際の利用

4.1 現行法による規定

現行の改正育児・介護休業法では、日々雇用される者および1日の所定労働時間が6時間以下の者を除く労働者が短時間勤務制度を利用することができる。法律上は、正規・非正規、男女の別にかかわらず条件に当てはまれば取得することが可能である。ただし、①雇用された期間が1年未満の労働者、②1週間の所定労働日数が2日以下の従業員、③業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員については、労使協定により適用除外とすることができる（ただし、③については代替措置を取らなければならない）。短時間勤務制度の導入は1992年の育児休業法施行時であり、これまで大きく2回改正が行われた。導入時には1歳未満の子を持つ労働者に対する選択的措置義務であったが、その後の2001年の改正で子の年齢が3歳未満に引き上げられ、2009年の改正において企業に対して単独で措置義務が課せられた。

4.2 実際の利用

本調査を使用して、雇用区分別³に短時間勤務の取得割合が末子出産年によってどのように変化してきたかを見たのが図2である。出産年は、育児休業法の改正に合わせて区分した。2009年の法改正で義務化されたことはすでに述べたが、2001年から2008年は3歳未満の子を持

つ労働者に対して、「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」「所定外労働をさせない制度」「事業所内託児施設」「育児に要する経費の援助措置」「1歳以上の子を対象とする育児休業」のうちいずれかの措置を事業主に義務付ける選択的措置制度であった。またそれ以前の1992年から2000年までは、子どもが1歳未満で育児休業をとらない場合の代替措置として、やはり短時間勤務制度を含むその他の制度と共に選択的な措置制度であった。

図2によると、全体的に近年の出産になるほど利用割合が高まっている様子が見てとれる。最近の出産では、いずれの雇用区分においても5割前後が短時間勤務を利用しており、前出の全国規模の調査では40～45%の利用率であったことを考えると、本調査の回答者はそれほど利用状況はかわらないものの1割程度利用率が高いと言える。

次に、図3で雇用区分別に短時間勤務の利用期間を示す（ここで示す取得期間は、子ども数にかかわらずこれまで取得した短時間勤務の合計期間である⁴。一般職の方が総合職・准総合職よりも利用が長期に渡るのではないかと想像したが、雇用区分による違いというよりは、経年による変化の影響が大きいことがわかる。末子だけでなく第1子からの短時間勤務取得期間を合計すると、近年は半数以上が短時間勤務制度を利用していることがわかる。松原(2012)で指摘されたような短時間勤務の長期利用として5年1か月以上の取得も各雇用区分で1～2割存在している。

5. 誰が育児短時間を取得しているのか

5.1 短時間勤務制度利用の意思決定モデル

女性は短時間勤務制度を取得するかどうかをどのように決定していると考えればよいのだろうか。雇用されている女性が出産した場合、次の3つの選択肢があると考えられる。①短時間勤務制度を利用して就業継続する。②短時間勤務

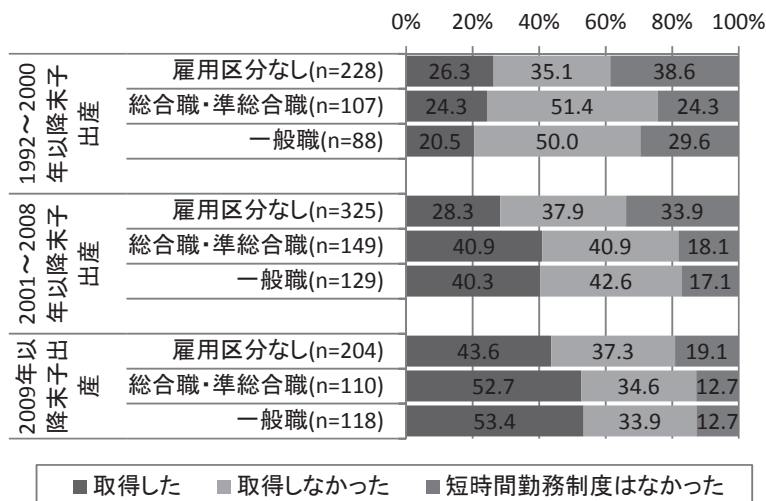


図2 出産年別，雇用区分別，短時間勤務制度の取得の有無

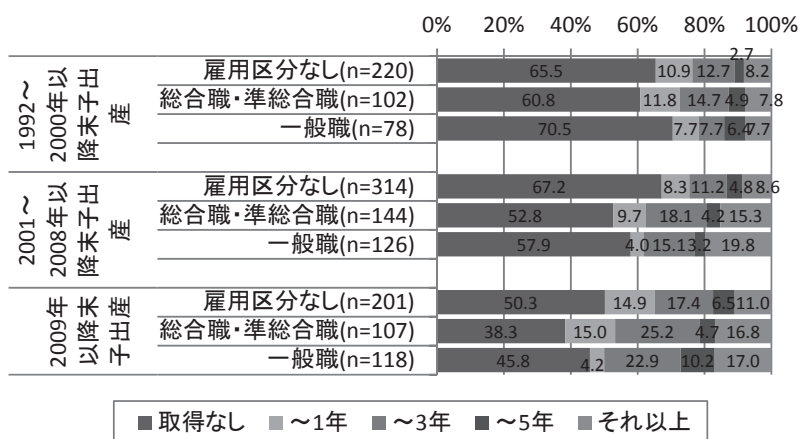


図3 出産年別，雇用区分別，短時間勤務の取得期間

務制度を利用しないで就業継続する。③短時間勤務制度を利用しないで就業中断する（離職する）。③の離職者は現在正社員である者しか使用するデータには含まれていないため、ここでは就業継続決定をした上で①と②をどのように決定するかを考えざるをえない⁵。就業継続することを既に決めている女性が、育児短時間制度を利用するか否かは、短時間勤務制度を利用しないで得られる期待所得と短時間勤務制度を利用しないことによる費用の関係で決まると考

えられる。つまり、期待所得を(E)、費用を(C)としたとき、

$E - C > 0$ ならば、①短時間勤務を利用しないで就業継続する

$E - C \leq 0$ ならば、②短時間勤務を利用するとなる。期待所得は人的資本の蓄積によって決まるが、その上で短時間勤務は、短期的にも長期的にも期待所得にマイナスの影響を及ぼすと予想される。まず短期的な賃金については、多くの企業で短時間勤務中は短縮した時間分だ

け、フルタイム勤務した場合に比べて賃金が下がる。それに伴って賞与の算定にも影響が出る。また、より長期で見ると、短時間勤務取得中に昇格が遅延したり、退職金の算定から勤務時間短縮分が控除されたりする場合、やはり賃金にはマイナスの影響を及ぼす。そのような直接的な所得の減少のみならず、短時間勤務を取得したことによって仕事内容や質が変わり、昇進トラックから外れてしまうリスクもある。ただし、人によってそれをリスクと捉えるかどうかは異なると考えられる。昇進したい人にとっては、短時間勤務によって評価が下がったり昇進に遅れが生じたりすることはリスクとなるが、そもそも昇進をインセンティブと捉えない人にとっては、短時間勤務によって昇進パスが損なわれてもそれは大きなダメージにはならないだろう。

一方で、短時間勤務を取得しない場合、その間に育児や家事を行ってくれる人が代わりにいるかどうか、それにかかる実質的な費用がどれくらいなのかと言ったことが問題となってくる。また、中には子どもを長時間人に預けて就業するというところに心理的な負担を感じる人もいるだろうと予想されるため、この費用には心理的な費用も含まれる。加えて、職場環境や職場における両立支援策がどの程度短時間勤務にかかる費用を軽減することができるのかも短時間勤務取得の決定に関わってくるだろう。例えば職場が慢性的な長時間労働を行っており、定時で帰宅することができない場合、その分育児を代替してもらわなければならない時間も長引き、コストが上がる。また、職場が育児や介護を行っている人をサポートするような雰囲気があるかどうかで、短時間勤務を取得する心理的なハードルにも影響を与えるだろう。

5.2 仮説

意思決定モデルを踏まえると、期待所得が低い場合、もしくは育児を他者へ代替した場合の費用が高い場合に、短時間勤務を利用する人が多くなると考えられる。これを前提に、①人的資本、②家庭環境、③職場要因、④昇進意欲の

4つの観点から短時間勤務取得の決定要因について以下の仮説を立てる。

① 人的資本

人的資本は、学校教育と職場実地訓練（OJT）によって習得される。人的資本の高さと短時間勤務取得の決定については2つの方向性が考えられる。まず、人的資本が高いほど期待所得が高く、短時間勤務を取得することによる機会費用が高くなるため、短時間勤務を取得せず就業継続をするという方向である。逆にもう一つの方向として、賃金差を考慮した上では、人的資本の高い女性ほど家庭での子どもの教育を重視し、短時間勤務を取得して家庭での時間を増やそうとするかもしれない。

② 家庭環境

家族内での育児費用の分担に着目して、配偶者や祖父母と分担して育児を行うことができる場合、一般的には人を雇って任せるよりもかかる金銭的・心理的な費用は少ないと考えられる。夫や祖父母の育児負担割合が高いほど、短時間勤務を取得するコストを下げ、育児短時間勤務を取得せず就業継続をすることができると予想される。また、夫に関しては、育児分担の量よりも、保育園の迎えや子の病時など柔軟な対応ができるかどうかが本人の短時間勤務取得の決定に影響している可能性がある。

③ 職場要因

職場要因については期待所得、費用の双方から予想する。まず期待所得については、評価や昇進の面で短時間勤務者に対して不利な職場では、労働者は短時間勤務を取得せずに就業継続すると予想される。ただし、そのような結果になるのは昇進を重要と考えている労働者に限られるだろう。

短時間勤務を取得することによる費用に関しては、ここでは育児を代替した場合の実質的な費用と、心理的な費用の両面から捉えることができる。実質的な費用の面から考えると、慢性的な長時間労働である職場では、育児を他者に代替してもらった場合のコストが高くつくため、自分で短時間勤務を取得して就業継続をすると

予想される。しかし、心理的な費用として考えると、長時間労働が蔓延している職場では、一人だけ先に帰るといふ行動が取りづらいつと考えられる。そのような場合は、短時間勤務を取得せず、育児を代替する選択をするかもしれない。

また、育児と仕事の両立に理解がある職場では、夕方以降は会議のスケジュールを組まないなどの配慮がなされる可能性や、フレックスタイム制が導入されていて短時間勤務にせつとも勤務が可能という場合が考えられ、育児に関わる急なりリスク対応が避けられ育児コストが下がり、短時間勤務を取得せずに就業継続できると考えられる。一方で、心理的な費用として考えると、育児と仕事の両立に理解がある職場では、一人だけ先に帰ることに対する心理的なハードルが低く、逆に短時間勤務取得を促す可能性も考えられる。

④ 昇進意欲

本人の昇進意欲によって、期待所得や費用がもたらす影響の大きさが異なるのではないかという観点から、意欲に関する変数を投入する。昇進意欲がある者にとっては、短時間勤務取得によるキャリア発展への悪影響は避けたい問題であるため、短時間勤務を利用せずに就業継続しようと考えると予想される。逆に、昇進をそれほど重視しない者にとっては、短時間勤務取得によるキャリアへの悪影響があったとしても取得の決定には影響を与えないと考えられる。この「意欲」は、短時間勤務取得に関わる期待所得や費用を直接表すものではないが、それらに影響を与えると考えられるため、昇進意欲を考慮することにより、より現実に即した分析が可能になると考える。

5.3 分析方法と変数

短時間勤務を取得した場合を1、取得しなかった場合を0としたダミー変数を被説明変数とし、2010年の義務化前後で短時間勤務取得の決定要因にどのような変化があったのかプロビット分析を行う。義務化前後とは、2009年以降の末子出産（育児休業を1年取得しているこ

とを考慮し、義務化の1年前とした）と、それ以前（短時間勤務が3歳未満の選択的措置義務であった2001年から2008年まで）の末子出産である。ただし、末子出産時に「短時間勤務制度はなかった」と回答したものは除いて分析を行う。これは、短時間勤務をあえて取得しなかったのか、制度自体がないために取得できなかったのかの判別がつかなくなることを避けるためである。また、出産時の勤続年数を説明変数に加えるため、初職継続者（転職経験がなく、かつ末子出産後に無職期間がないもの）のみを分析対象とした。説明変数は表1に示す。

6. 短時間勤務取得の決定要因と賃金への影響

6.1 短時間勤務取得の決定要因

本人の人的資本、家庭内、企業内の短時間勤務取得に関わる期待所得と費用に着目して、育児短時間勤務取得の決定要因を分析した。結果を表2、記述統計量を表3に示す。

まず左端の「全体」の結果を見ると、2009年以降の出産（短時間勤務制度が単独措置義務）と比較して、それ以前の2期間（1992～2000年の1歳までの選択的措置義務、2001年から2008年の3歳までの選択的措置義務）はいずれも負の係数で1%水準で有意となっており、短時間勤務制度の利用が拡大していることを示している。

①人的資本、②家庭環境、③職場要因、④昇進意欲の4つの観点から短時間勤務取得の決定要因について確認してみると、まず①人的資本について、2009年以降の短時間勤務制度の義務化後は、学歴、勤続年数は短時間勤務の取得決定に対して有意な変数は見られなかった。義務化以前では、高卒と比較して短大・高専卒が10%水準で、出産時の勤続年数0～5年と比較して16年以上が5%水準で優位であったが、予想したような「人的資本が高いほど、短時間勤務を取得せず就業継続をする」、逆に「人的資本の高い女性ほど家庭での子どもの教育を重視し、短時間勤務を取得して家庭での時間を増やそうとする」という傾向が得られたとは言えない。

表 1 説明変数の定義

説明変数	変数の操作	備考
学歴ダミー	人的資本を決定する学校教育と職場実地訓練については、学歴のダミー変数を用いて学校教育を表す変数とし、また、職場実地訓練（OJT）は勤続年数をその代理変数とする。	出産時の勤続年数は、（現在の会社での勤続年数-末子年齢）で算出
勤続年数ダミー	勤続年数は出産時の勤続年数を用いる。	
配偶者の育児協力	「子どもが未就学の時の、配偶者の育児分担について割合をお答え下さい」という設問で、配偶者の育児負担割合を0から100の割合で聞いている。これを「配偶者の育児負担割合」とする。	最高が100%、最低が0%
祖父母からのサポート得点	「育児に対するサポートは、次に挙げる人物からどの程度ありましたか」という設問で「自分の母親」、「夫の母親」、「自分の父親」、「夫の父親」からのサポートを「全くない」「ほとんどない」「時々あった」「頻繁にあった」「ほとんど毎日」の5段階で聞いている。これを単純に加算し、「祖父母からのサポート得点」とする。	最高が20点、最低が4点
配偶者の職業	配偶者の時間の柔軟性を示す変数として、「民間の正社員」「自営・自由業」「公務員」「その他」についてそれぞれダミー変数を作成。	「現在の」配偶者の職種であり、「短時間勤務取得時の」職種ではないため注意が必要であるが、特に男性の場合長期雇用を前提としていることが多いため類推が可能と考える。
時短勤務と昇進	「あなたが考える、あなたの昇進の見込みについて教えてください」という設問に対して、「当社では、短時間勤務を取ると昇進の見込みがなくなる、またはだいぶ遅れる」を選択した場合1、それ以外を0としたダミー変数を作成。	
職場が長時間労働	「ライフステージの各時点における、あなたの職場特徴について、あてはまるものをお選び下さい」という設問を用いる。ライフステージの各時点のうち「職場復帰後」、「慢性的な長時間労働である」に対して「あてはまる」「まああてはまる」と回答した人を1、「どちらとも言えない」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」を0としたダミー変数を作成。	
職場におけるサポート	「ライフステージの各時点における、あなたの職場特徴について、あてはまるものをお選び下さい」という設問を用いる。ライフステージの各時点のうち「職場復帰後」、「育児中の人をサポートする雰囲気がある」に対して「あてはまる」「まああてはまる」と回答した人を1、「どちらとも言えない」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」を0としたダミー変数を作成。	
昇進意欲	「あなたの昇進希望を教えてください」という設問に対し「昇進したい」と回答した人を1、「昇進したくない」「昇進がない仕事である」を0とするダミー変数を作成。	「現在の」昇進意欲であり、過去の昇進意欲ではないことに注意が必要であるが、横山(2015)において、学卒時の昇進意欲の高さと現在の昇進意欲の高さが密接に結びついていることが示されており、短時間勤務取得時の昇進意欲の代理変数として用いる。
コントロール変数	雇用区分ダミー、末子出産時の年齢ダミー、子ども数を投入する。	

②家庭環境について、配偶者の育児負担割合や祖父母からのサポートは義務化前後のいずれも短時間勤務取得の決定とは有意な関係がなかったが、配偶者の職業については、「自営・自由業」、「その他⁶」である場合、本人が短時間勤務を取得する確率を下げる。5～10%の有意水準であるためそれほど強い効果ではないが、配偶者との育児分担は、短時間勤務の取得の決定に関しては、育児の「量」というよりも時間の柔軟性が重視されるのかもしれない。というのは、通常、保育園は自宅近くにあり、迎えるためには夕方16時～17時台に退社する必要がある家庭が多いと考えられるが、配偶者の勤め先が民間企業であると、男性が保育園の迎えを行うことに対する無理解なども手伝って、早い時間の退社は困難な場合が多いと予想され

る。しかし例えば配偶者が自営業で時間に融通が利く場合は、自営業は自宅近くで開業されている可能性も高いため配偶者に保育園の迎えを任せやすいのではないだろうか。

③職場要因として投入した4つの変数のうち、義務化の前も後も短時間勤務取得の決定に影響を及ぼしていたのは、「短時間勤務を取得すると当社では昇進がなくなる、または遅くなる」ダミーであった。この変数は、本来、短時間勤務を取得することが昇進に響くような職場では、短時間勤務を取得せずに就業継続するのではないかと予想して投入したが、結果は予想とは逆に短時間勤務取得に対して正の影響があった。これは、制度の広がりとともに短時間勤務を取得した女性で、それを取得したことで昇進に影響があったのだと現在強く意識してい

表 2 短時間勤務制度取得の決定要因

	全体 (1992～2013年末子出産)		2001～2008年末子出産 (3歳までの選択措置義務)		2009年以降末子出産 (3歳までの単独措置義務)	
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
【末子出産年】 ベース=2009年以降						
1992～2000年出産	-0.160	0.058 ***				
2001年～2008年	-0.154	0.047 ***				
【本人年齢(末子出産時)】 ベース=20～29歳						
30～34歳	0.020	0.060	0.053	0.098	-0.131	0.123
35歳以上	-0.104	0.081	-0.058	0.122	-0.259	0.167
【学歴】 ベース=高卒						
専門学校卒ダミー	-0.090	0.102	0.024	0.153	0.055	0.180
短大・高専卒ダミー	0.080	0.065	0.171	0.099 *	0.169	0.123
大学卒以上ダミー	-0.090	0.063	-0.019	0.099	0.166	0.148
【勤続年数(末子出産時)】 ベース=勤続年数0～5年						
勤続年数6～10年ダミー	0.049	0.063	0.029	0.104	0.149	0.114
勤続年数11～15年ダミー	0.090	0.077	0.152	0.117	0.033	0.158
勤続年数16年以上ダミー	0.125	0.094	0.294	0.123 **	-0.007	0.201
【雇用区分】 ベース=一般職						
雇用区分なし	0.016	0.051	-0.029	0.078	-0.037	0.092
総合職・準総合職	0.088	0.055	0.092	0.086	-0.056	0.105
専門職	0.043	0.093	-0.068	0.179	-0.054	0.163
【子ども】						
子ども数	0.134	0.032 ***	0.039	0.049	0.242	0.063 ***
【育児負担】						
配偶者の育児負担割合	-0.001	0.001	0.000	0.002	-0.002	0.002
祖父母のサポートスコア	0.001	0.006	-0.004	0.010	-0.013	0.011
[配偶者職種ダミー]ベース=正社員						
自営・自由業	-0.219	0.083 **	-0.144	0.138	-0.483	0.149 **
公務員	-0.027	0.088	0.012	0.141	0.133	0.116
その他	-0.092	0.084	-0.238	0.129 *	0.095	0.145
【職場変数】						
「上司は、育児中などで時間制約のある社員の評価は自動的に下げる」(職場復帰時)ダミー	-0.007	0.048	-0.002	0.076	0.003	0.082
「短時間勤務を取ると昇進見込みがなくなるまたは遅くなる」ダミー	0.250	0.051 ***	0.260	0.085 ***	0.284	0.066 ***
職場復帰後の職場が慢性的な長時間労働ダミー	-0.033	0.046	-0.015	0.074	-0.224	0.085 ***
職場復帰後の職場が育児中の人をサポートする雰囲気があるダミー	0.059	0.040	-0.022	0.065	0.225	0.070 ***
【意識】						
昇進意欲ダミー	-0.069	0.042	-0.135	0.066 **	-0.001	0.073
Log likelihood	-431.370		-188.558		-117.563	
Number of obs	697		306		227	
Prob > chi2	0.000		0.000		0.000	
Pseudo R2	0.097		0.110		0.205	

有意水準 ***<.01 **<.05 *<.1

る人が多いために、このような結果になったのだと解釈した。もしそうであるとすると、取得の決定要因として投入する変数としてはふさわしくないのかもしれないが、そのように感じた人が多かったということは一つの興味深い結果であると考える。

その他の職場に関する要因は、義務化以降に有意な影響を及ぼしている。慢性的な長時間労働である職場では、短時間勤務を取得する確率が下がる結果になった。これは、長時間労働を行うことで代替しなければならない育児の実質的な費用よりも、長時間労働が蔓延している職

場では短時間勤務が取りづらいという心理的な費用の方が大きいということだろう。また、職場に育児中の人をサポートする雰囲気があることは短時間勤務取得を促していた。

職場の変数で多く義務化以後に有意な効果が表れたことについては、義務化以前は短時間勤務を取り入れやすい職場で短時間勤務が制度化されていたが、義務化に伴い全ての企業が短時間勤務制度を取り入れなければならなくなったことによって、短時間勤務になじまない職場での導入の結果がここに表れたのではないかと考える。

表3 記述統計量

	全体 (1992年～2013年末子出産)			2001～2008年末子出産			2009年以降末子出産		
	観測数	平均値	標準偏差	観測数	平均値	標準偏差	観測数	平均値	標準偏差
短時間勤務取得ダミー	697	0.561	0.497	306	0.520	0.500	227	0.643	0.480
【末子出産年】									
1992～2000年	697	0.235	0.424						
2001年～2008年	697	0.439	0.497						
2009年以降	697	0.326	0.469						
【本人年齢(末子出産時)】									
20～29歳	697	0.268	0.443	306	0.219	0.414	227	0.308	0.463
30～34歳	697	0.412	0.493	306	0.395	0.490	227	0.388	0.488
35歳以上	697	0.320	0.467	306	0.386	0.488	227	0.304	0.461
【学歴】									
高卒ダミー	697	0.154	0.361	306	0.141	0.348	227	0.084	0.278
専門学校卒ダミー	697	0.056	0.230	306	0.059	0.236	227	0.062	0.241
短大・高専卒ダミー	697	0.231	0.422	306	0.278	0.449	227	0.167	0.374
大学卒以上ダミー	697	0.560	0.497	306	0.523	0.500	227	0.687	0.465
【勤続年数】									
勤続年数0～5年ダミー	697	0.179	0.384	306	0.170	0.376	227	0.198	0.400
勤続年数6～10年ダミー	697	0.317	0.466	306	0.248	0.433	227	0.361	0.481
勤続年数11～15年ダミー	697	0.336	0.473	306	0.376	0.485	227	0.295	0.457
勤続年数16年以上ダミー	697	0.168	0.374	306	0.206	0.405	227	0.145	0.353
【雇用区分】									
雇用区分なし	697	0.403	0.491	306	0.405	0.492	227	0.410	0.493
総合職・準総合職	697	0.287	0.453	306	0.307	0.462	227	0.251	0.435
一般職	697	0.255	0.436	306	0.255	0.437	227	0.264	0.442
専門職	697	0.055	0.227	306	0.033	0.178	227	0.075	0.264
【子ども】									
子ども数	697	1.703	0.671	306	1.716	0.648	227	1.564	0.697
【育児分担】									
配偶者の育児負担割合	697	23.83	16.20	306	24.78	16.75	227	24.05	15.46
祖父母のサポースコア	697	14.01	3.23	306	13.90	3.21	227	14.14	3.40
【配偶者職種ダミー】									
配偶者正社員	697	0.825	0.380	306	0.843	0.364	227	0.837	0.370
自営・自由業	697	0.059	0.235	306	0.056	0.229	227	0.048	0.215
公務員	697	0.056	0.230	306	0.052	0.223	227	0.070	0.257
その他	697	0.060	0.238	306	0.049	0.216	227	0.044	0.206
【職場変数】									
「上司は、育児中などで時間制約のある社員の評価は自動的に下げる」(職場復帰時)ダミー	697	0.260	0.439	306	0.258	0.438	227	0.322	0.468
「短時間勤務を取ると昇進見込みがなくなるまたは遅くなる」ダミー	697	0.146	0.354	306	0.131	0.338	227	0.238	0.427
職場復帰後の職場が慢性的な長時間労働ダミー	697	0.291	0.455	306	0.281	0.450	227	0.313	0.465
職場復帰後の職場が育児中の人をサポートする雰囲気があるダミー	697	0.451	0.498	306	0.425	0.495	227	0.520	0.501
【意識】									
昇進意欲ダミー	697	0.397	0.490	306	0.408	0.492	227	0.419	0.494

④昇進意欲について、義務化前には昇進意欲と短時間勤務取得は有意に負の関係にあった(5%水準)。義務化前である2001～2008年は、短時間勤務取得の対象となる子の年齢が引き上げられ制度が充実してきてはいたが、まだ短時間勤務を取得しない、制度自体がない者も約6割おり(図2)、そのような中で、昇進意欲のあった女性は、短時間勤務取得を回避する方向で調整したのかもしれない。義務化後には昇進意欲の有無は短時間勤務取得の決定に有意な影響を与えていないが、義務化後は短時間勤務を取得する者が増えたことで、昇進意欲がある人も評

価などを気にせず短時間勤務を取得しやすくなったのかもしれないが、ここでは可能性の言及にとどめる。

6.2 短時間勤務取得が賃金に及ぼす影響

では次に、短時間勤務を取得することが賃金にどのような影響を及ぼすかを分析する。被説明変数を年収の対数とし、教育年数、勤続年数、雇用区分、企業規模を基本の説明変数として(モデル1)、子ども数(モデル2)、短時間勤務取得の有無(モデル3)、短時間勤務取得期間(モデル4)を段階的に加え年収関数を推計したも

表4 年取関数の推計

	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
教育年数	-0.190	0.170	-0.181	0.169	-0.145	0.167	-0.127	0.166
教育年数自乗	0.009	0.006	0.009	0.006	0.008	0.006	0.007	0.006
勤続年数	0.040	0.011 ***	0.045	0.011 ***	0.044	0.011 ***	0.049	0.011 ***
勤続年数自乗	0.000	0.000 *	-0.001	0.000 **	-0.001	0.000 **	-0.001	0.000 **
【企業規模】ベース=300~1000人								
1001~5000人	-0.090	0.102	0.022	0.047	0.007	0.046	0.001	0.046
5001人以上	0.080	0.065 **	0.089	0.044 **	0.083	0.043 *	0.096	0.043 **
【雇用区分】ベース=一般職								
雇用区分なし	0.068	0.045	0.076	0.045 *	0.071	0.045	0.060	0.044
総合職・準総合職	0.147	0.050 ***	0.153	0.050 ***	0.164	0.049 ***	0.150	0.049 ***
専門職	0.026	0.084	0.026	0.084	0.027	0.083	0.045	0.082
子ども数			0.039	0.049 *	-0.052	0.028 *	-0.067	0.028 **
短時間勤務取得ダミー					-0.159	0.036 ***	-0.159	0.036 ***
【短時間勤務取得期間】								
ベース=短時間取得なし								
短時間~1年							-0.033	0.061
短時間~2年							-0.042	0.060
短時間~3年							-0.133	0.063 **
短時間~5年							-0.217	0.071 ***
短時間~5年1カ月以上							-0.308	0.049 ***
定数項	6.121	1.234 ***	6.130	1.230 ***	5.960	1.214 ***	5.960	1.214 ***
Number of obs	707							
Adj R-squared	0.165		0.172		0.194		0.211	

有意水準 ***<.01 **<.05 *<.1

のが表4である。労働時間、職種や産業はここでは考慮していない。

子ども数が増えると短時間勤務の取得確率が上がり取得期間も延びるが、子ども数を考慮したとしても短時間勤務を取得すること自体が年収を有意に引き下げている。しかし、短時間勤務の総取得期間が合わせて2年までであれば年収には影響しない。子どもを持つ女性正社員であり、かつ301人以上企業規模に勤める初職継続者という限定はあるが、年収を有意に引き下げるのは2年1か月以上の短時間勤務利用である。2年1か月~3年の利用で13%、3年1か月~5年の利用で約22%、5年1か月以上では約30%の賃金に対するペナルティがある。

7. 結論

本稿は、2010年の短時間勤務制度義務化に伴い、今後ますます増加するであろう短時間勤務取得者について、21世紀職業財団が2013年に

行った「育児をしながら働く女性の昇進意欲やモチベーションに関する調査」を用いて、短時間勤務制度取得の決定要因が義務化の前後でどのように異なるのかを記述統計及び計量分析によって明らかにした。

就業継続をすることを前提とした女性の、短時間勤務を取得するかしないかの決定には、2010年の義務化以降、より職場環境が影響を及ぼすようになっている。法律で義務化されたため、すべての雇用者が対象になった結果、長時間勤務が蔓延している職場では取得しにくく、育児に理解がある職場では取得しやすい傾向がより鮮明になったのではないかと考える。短時間勤務制度に関心の低かった職場を含めて運用をどのように行っていくかが重要となるだろう。また、配偶者の就業時間の柔軟性が拡大すれば妻の短時間勤務のニーズは下がる可能性があるかもしれない。

本稿では加えて、これまでケーススタディとしての議論にとどまっていた短時間勤務制度の

利用がその後の賃金に及ぼす影響について、計量的な分析を行った。2010年の措置義務化以降は、正社員として働く有子女性のうち半数以上が短時間勤務を取得しており、5年を超える長期にわたる利用も各雇用区分で1～2割見られた。年収関数の推計を行ったところ、2年を超える短時間勤務の取得は年収に対して有意にマイナスの影響を持つことが示された。3年から5年までの利用で2割、先行研究で指摘されたような「5～10年フルタイム勤務をしないケース」は3割と、やはり大きく年収を引き下げることが確認できた。

現行法では子が3歳未満まで取得することが可能である短時間勤務制度であるが、子どもが2人いた場合、それぞれにつき3歳まで短時間勤務を取得すると（育児休業を1年取得するとして短時間勤務利用は子1人につき2年）、合計で4年取得することになり、その場合その後の年収を2割引き下げるという大きな影響があるかもしれないということをよく理解して取得する必要があるだろう。

1992年の導入から、大きく2回の改正を経て、短時間勤務制度を持つ企業、取得する労働者は増加してきている。短時間勤務制度は、女性が出産を経て就業継続するために育児休業制度に続き重要な制度であることは疑いようがないだろう。職場において、育児休業から女性がスムーズに職場復帰するために、短時間勤務が取得しやすい職場環境を整えることが重要である。また同時に、（長期の短時間勤務取得を一概に否定するつもりはないが）女性のキャリア発展という視点から考えた場合には、その利用がキャリアに影響を及ぼす影響を明らかにし、必要以上に長期に渡らないようにする努力が、企業側、取得する女性側とその配偶者に求められるだろう。

注

- 1 短時間勤務制度の導入が義務化される以前であっても、選択肢の制度のうち、短時間勤務制度を導入している企業が最も多かった。

- 2 2009年4月1日から2010年3月31日の間に育児休業を終了し、復職した女性。
- 3 雇用区分は、「雇用区分なし」「総合職・準総合職」「一般職」の3区分から見ている。調査自体には「専門職」も含まれていたが、サンプルサイズが小さかったため（173人）、表示していない。また、「準総合職」は現在の賃金を見ると総合職とほとんど同じ傾向を示していたため、一つのグループとした。
- 4 通常、育児休業や短時間勤務の取得期間は、第1子についてのみ、もしくは末子に関してのみ聞いている調査が多いが、本調査では、短時間勤務制度の利用期間を第1子や末子分だけでなく全ての子について合わせた総期間で聞いている。
- 5 ただし、この30年において層として実際に一番多いのは出産退職者である。『第15回出生動向基本調査』（国立社会保障・人口問題研究所）によると、2015年時点においても、2010～2014年に第一子を出産した女性の33.9%が出産退職している（出産前から無職23.6%、就業継続（育児休業利用）28.3%、就業継続（育児休業未利用）10.0%、不詳4.2%）。
- 6 配偶者の職種「その他」には、「派遣・契約労働者」「パート・アルバイト」「現在は働いていない」「その他」を含む。

【参考文献】

- 阿部正浩（2005）「誰が育児休業を取得するのか—育児休業制度普及の問題点—」国立社会保障・人口問題研究所編『子育て世帯の社会保障』東京大学出版会
厚生労働省『雇用均等基本調査』（平成20～27年度）
厚生労働省『女性雇用管理基本調査』（平成14年、17年度）
厚生労働省『平成26年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況』
国立社会保障・人口問題研究所（2010）『第14回出生動向基本調査』
国立社会保障・人口問題研究所（2015）『第15回出生動向基本調査』
滋野由紀子・大日泰史（1998）「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本労働研究雑誌』No.459
駿河輝和・張建華（2003）「育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響について—パネルデータによる計量分析」『季刊家計経済研究』No.59
武石恵美子（2013）「短時間勤務制度の現状と課題」『生涯学習とキャリアデザイン』10

- 永瀬伸子 (2014) 「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続、出産意欲に与える影響：法改正を自然実験とした実証分析」『人口学研究』第50巻第1号
- 西本真弓 (2004) 「育児休業取得とその取得期間の決定要因について」『日本労働研究雑誌』No. 527
- 21世紀職業財団 (2010) 『短時間勤務制度に係る研究会報告書』
- 一 (2013) 『育児をしながら働く女性の昇進意欲やモチベーションに関する調査』
- 松繁寿和・竹内真美子 (2008) 「企業内施策が女性従業員の就業に与える効果」『国際公共政策研究』Vol.13, No.1
- 松原光代 (2012) 「短時間正社員制度の長期利用がキャリアに及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』No.627
- 矢島洋子 (2014) 「女性の能力発揮を可能とするワーク・ライフ・バランス支援のありかた」佐藤博樹・武石恵美子編著『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会
- 横山真紀 (2015) 「有配偶女性の昇進意欲を規定する要因」『生活経済学研究』第42巻
- 労働省『女子雇用管理基本調査』（平成8年度）
- 労働政策研究・研修機構 (2012) 『大企業における女性管理職登用の実態と課題認識 —企業人事等担当者及び女性管理職インタビュー調査—』調査シリーズ No.105
- 労働政策研究・研修機構 (2013) 『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果 (2) —分析編—』調査シリーズ No.119

The Factors that Influence the Choosing of Short-Hour Option and the Impact of it's Use on Wages

Maki Yokoyama

Summary

This paper analyzes the factors that influence the choosing of short-hour working and the impact on current wages. It is based on the Working Women's Survey about women's ambition to get promotions and their motivation to work, which was conducted by the Japan Institute for Women's Empowerment & Diversity Management in 2013.

The short-hour working option was made mandatory in 2010 for companies with over 101 employees and fully implemented in 2012, the use of the option has been increased after the mandatory requirement regardless of the type of employment (although only among full time workers).

The results showed that women tend not to choose the short-hour working option when they work at a workplace with a long hour working culture or their spouses are self-employed. On the other hand, women who work in a family-friendly atmosphere tend to choose the short-hour working option. The use of the option over 2 years decreased current wages significantly. There was a 30 percent decrease of wages when women used the option for over 5 years.

It is important to create an environment in the workplace where women will feel at ease choosing the short hour working option when they return to work after child birth. At the same time, it is also important that companies advise their employees know how the use of short working hours can influence their career and that women and their spouses try not to overuse the option which could have a detrimental effect on their career development.