

第3章 在宅勤務による育児休業期間の短縮効果

この章においては、育児期における在宅勤務は、希望に応じて休業期間を短くし、勤務のブランクを防ぐという意味で、(現状では取得するのは、ほとんどが女性なので) 女性労働者の育児休業期間の短縮効果を持っているのではないかと、という本稿の第1の仮説を検証する(なお、ヒアリング事例によっては「育児休業」のことを「育児休職」と呼んでいる場合があるが、以下、本稿では法律名に従って「育児休業」で統一する)。

1 育児休業期間の決定要因

まず、育児休業の取得と育児休業期間に関する決定要因について考えてみる。

西村(2004)によると、「女性労働者は育児休業取得による機会費用(育児休業取得により得られなくなる直接的な所得や人的資本の減少、昇進・昇格に対する不利益)が高い場合、あるいは育児時間(後に説明)を利用した場合に育児休業を取得しない、または取得したとしても早期職場復帰の傾向があることが分かった」とされている。

育児休業取得による機会費用に関しては、第一に、第1章、第2章で見たように在宅勤務対象の女性労働者の学歴は高い傾向が大きく、職種もIT関連の技術職が中心を占めるなど、該当労働者の育児休業の長期化による直接的な所得の喪失は大きいものとみられる。

第二に、育児休業の取得期間の長さが人事評価上マイナスの影響を持っている、あるいは実際はそうではないのに、休業者がそうした不安を持っているという可能性も考えられる²¹。

ニッセイ基礎研究所(2002)の「企業調査」によると、育児休業を取得した場合の昇格・昇給に対する影響については(女性のみ取得の企業の場合)、休業期間が短い1,2ヵ月の場合、「差が継続していく」は9.7%、「復帰直後は遅れるがいずれ同じ水準になる」は15.3%と低い水準であるのに対して、休業期間が6ヶ月以上の場合前者19.1%、後者35.6%と、各々倍程度に高まる。昇格・昇給の遅れを回避するために、在宅勤務で復帰を早める行動がある程度は存在するかもしれない。一方「個人調査」によると、女性社員で「マイナス評価につながる」とする割合は22.5%の一方、「どのような評価につながるのか不明」が55.1%と過半数を占めている。企業側の結果と比べて違いが大きく、育児休業の取り扱いが社員に十分に伝わってない実態がうかがえる²²。こうしたなか、女性社員の活用のため「評価の差が継続していく」措置を解消する取り組みを行う企業の動きも指摘されている²³。

第三に、前述のA社社長がフレックスプレイス(在宅勤務)の導入目的として挙げている

²¹ 育児・介護休業法(第10条)では、育児休業の申し出、取得による降格や減給などの不利益取り扱いが禁止されているが、育児休業期間の長短の人事考課への反映に関しては、特に規定はない。

²² 以上の指摘は、佐藤・武石(2004)でなされている。

²³ 日本経済新聞(2004)

「子どもを抱えた女性にとって、長期間仕事から全く離れると、技術的に遅れてしまい勉強しにくくなるので、育児休業よりも在宅で仕事をできる方が、労働者にとってよいのではないか」との考えは、人的資本の減少という形での損失に関連したものといえる。

経済産業省（2005）は、育児休業を取得した場合の主な課題を「3つのロス」として、上記の3つの機会費用を順に、“所得ロス”、“キャリアロス”、“業務知識ロス”と呼んでいる。そして「従業員が育児休業を取りやすい環境を進めるためには、これらの3つのロスへの対応策を講じることが重要である」とし、特にこの3つの「ボトルネックへの対応策としては、休業中の就業支援策として『テレワーク』が興味深い」と指摘している（ただし、「両立支援に積極的な企業でも、テレワークについては未だ大半の企業で導入されていない。また、導入企業においても、必ずしも十分に活用されていないケースが多い」という現状認識も示されている）。

ここで前に引用した西村（2004）に戻ると、その実証分析²⁴に基づく結論の一つとしては「育児休業取得による機会費用が高い場合には、保育サービスを利用して働きつづけた方が効用が高くなることから、育児休業を取得しない、また取得したとしても早期に職場復帰をする傾向があるといえる」とされている。

同時に西村（2004）は、「どれくらい育児休業を取得する予定であるかということも育児休業取得を決める時点で決定される。子供の保育手段の確保が可能であったり、職場において短時間勤務制度の支援策が充実していれば、早期に育児休業を終了し、スムーズな職場復帰が可能となると思われる」とした上で、実証分析の結果としては「育児時間制度²⁵の利用は、育児休業を取らない、または取ったとしても早期職場復帰を促す傾向があることが示された。育児時間は『生後満1年に達しない生児を育てる女性』であれば誰でも請求できること、時間帯も柔軟に設定出来ること、育児休業法で認められている他の勤務時間に関する制度と組み合わせて両方の請求が可能であることが、子供を養育する女性のニーズと合致していると考えられる」としている。

当該分析の育児支援策に関する説明変数の中には、そもそも調査項目に含まれていないため、在宅勤務は含まれていない。しかし在宅勤務も、労働時間帯と育児のための時間を柔軟に設定できることや、(次の第4章で示すように)他の勤務時間に関する制度と組み合わせて利用されている実態がみられることなど、上記に示された育児時間制度が育児休業期間を短縮させる効果を生み出す要因と同様の性格を有しているため、育児休業期間の短縮効果が想定できる。

²⁴ 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分析で、有効サンプルは515人（女性）である。

²⁵ 労働基準法第67条で定められたもので、「生後満1年に達しない生児を育てる女性は、休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分間、その生児を育てるための時間を請求することができる」という内容である。

2 ヒアリング事例での実態

ヒアリング事例からは、子供が“乳児期”に在宅勤務を利用できる女性の育児休業期間は相対的に短いケースとともに、そうともいえないケースとがみられる。

まず相対的に短いケースとしては、社長が在宅勤務制度の導入目的の1つとして女性労働者の育児休業期間短縮を挙げているA社が該当する。「当社で育児休業を取得した女性はこれまで7名おり、取得平均期間は7～8ヶ月であり、ほとんどの人が出産後休暇を含めて半年ほどで復帰」している。具体的にはBさんは「出産後は育児休業を半年ほど取得した後、育児期間の仕事と家庭の両立を目的にフレックスプレイス制度を活用し、職場復帰した」という。また同社Bさんも、「育児休業を半年ほど取得した後、復職した」とされる。(ただしdさんは、A社でも「育児休業を初めて取得した女性であるが、期間としてはほぼ1年間取得した。彼女は最も長い期間育児休業を取得した(やはりお子さんの体調に影響されたのかも知れない)」という)。

またE社でも「e-ワークの導入のみによる影響かどうかは不明だが、育児休業期間は全体として短くなっている。また、育児休業から復帰した社員がe-ワークを行う率は非常に高い」としている。さらにJ社では「女性の育児休業期間が短くなる効果の有無に関しては、人それぞれなので一概にいえませんが、早期に仕事に戻りたい者にとっては、そういう傾向があるといえる」としている。

ただし、在宅勤務制度自体に育児休業期間を短くする効果がどの程度あるかという問題は、E社が「その導入のみによる影響かどうかは不明」とも指摘するように、今後、厳密な検証が必要である。また効果があるとしても、それはA社社長が意図したような「長い休業による技術的な遅れを回避するため」という自発的なものかどうか、という視点も含めた検証も求められよう。

例えば、育児や配偶者の転勤への対応のため在宅勤務を続けているh社Iさんの指摘であるが、第三子の出産の際は「3人目ということで子育てにも慣れていたので、生後4～5ヶ月くらいから在宅で会社の手伝い程度の軽い業務はたまにこなしていた(僅かだが月給を貰っていた²⁶)。『家で仕事ができるということは、逆に丸1年間、完全な形での育児休業を取りにくいものでもあるなあ』とも思った」としており、会社側の都合もあって在宅勤務により育児休業期間が実質的に短くなる側面もうかがえる、からである。

他方、在宅勤務の利用(可能性)が育児休業期間の短縮に影響していない事例としては、まずL社が挙げられる。L社は「テレワーク制度が始まって期間が短いということもあるが、それにより育児休業が短くなっているという傾向は見られない。当社では、最初から育児休業を1年とりたいという人が多く、早く職場に戻りたいという話はあまり聞かない。人事部

²⁶ 育児休業期間中でも、全日にわたる休業日が1ヶ月に20日以上あれば、雇用保険法に基づく育児休業給付の対象となる。

としては、テレワークと関係なく、制度内であれば育児休職の期間は本人の希望でよいと思う」としている。

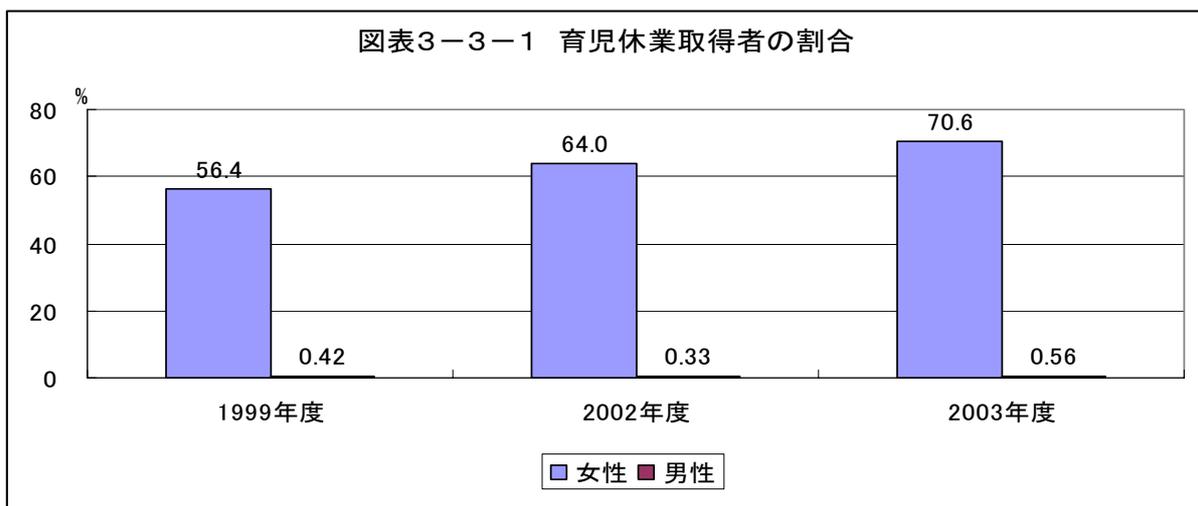
2人目の子供の出産のため、2005年9月末から産休に入ったL社のMさんは、「仕事は、いろいろときついときもあるが、無理をしてはいけないと思っている。子どもが小さい時期は、今しかできないこともあると思うし、ライフステージによっては『スローでよい』という割り切りも大事だと思う。そのときの状況、条件、考え方にあわせて選択できればと思う。子どもが2人目となると、仕事量や仕事を減らすという選択をしなければならないかも、と考えている」としている。

また、2人目の子供の産休前の約8ヶ月間、週2日のペースで在宅勤務を行っていたt社Uさんは『仕事と家庭のバランスはこのくらいかな』と常に意識しながらやっている。長いライフステージを考えると、子供が小さい内は子供との触れ合いを大切にしたいと思い、出産後は2人の子供いずれの場合も、約1年間の育児休職をとった」としている。

在宅勤務が可能であっても、育児休業期間の長短には、個人の考え方や会社全体の傾向などの様々な要因が影響を与えていることが考えられる。

3 育児休業取得と取得期間の全般的な実態

ところで、一般的に出産した女性社員の内で育児休業を取得した者の割合は、1999年度の56.4%から2003年度には70.6%へと高まっている²⁷（ただし、男性の取得者割合は1%未満にとどまったままである）（図表3-3-1）。

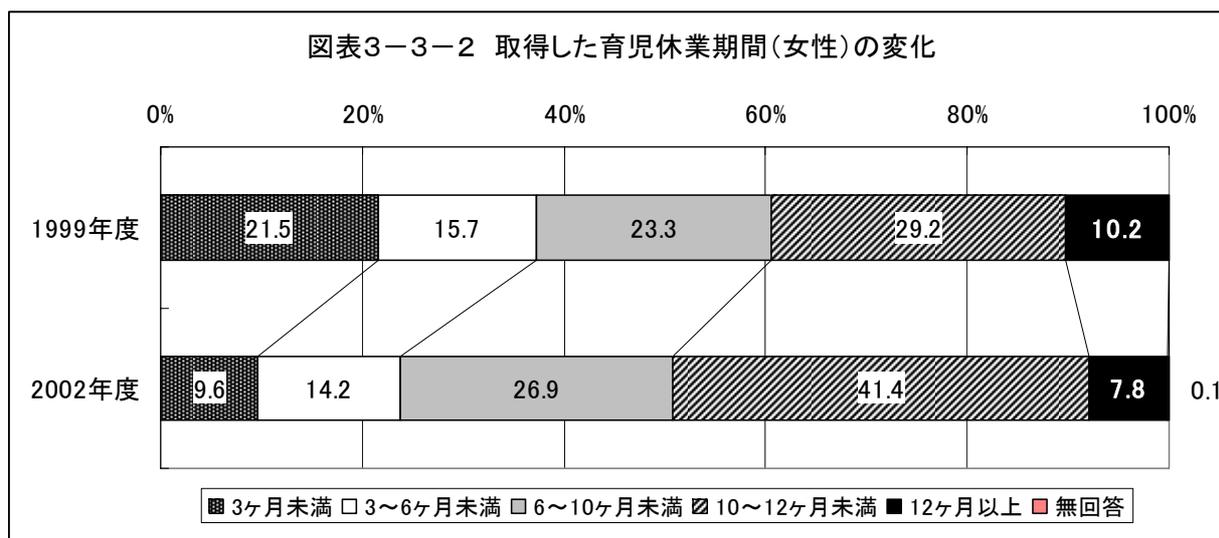


（資料出所）厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（5人以上規模事業所）

（註）調査年度の前年度1年間に出産した者（男性の場合は配偶者が出産した者）に占める、調査年度10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合。

²⁷ もっとも、調査の性格上、この数値の分母には妊娠・出産に伴い会社を辞めたものは含まれていない点に留意が必要である。

そして、女性の育児休業の定着とともに、育児休業期間の長期化傾向もみられる。2002年度までの3年間で、休業期間「3ヶ月未満」の割合が21.5%から9.6%へと約12%ポイント低下する一方、「10～12ヶ月未満」の割合が29.2%から41.4%へと逆に約12%ポイント上昇している。その結果、2002年度には「6ヶ月以上」の割合が76.1%と、全体の4分の3以上を占めている（図表3-3-2）。



(資料出所) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(5人以上規模事業所)

(註) 各年度とも、調査年度の前年度1年間(4月1日～3月31日まで)に復職した者=100.0%。

また、待機児童数の増加などを背景に、従来は、法律上義務付けられていた育児休業の期間は「子が1歳に達するまで」とされていたが、育児・介護休業法の改正施行により、2005年4月1日からは、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合²⁸には、子が1歳6ヶ月に達するまで可能とされた。このため、育児休業期間はさらに長期化する可能性も考えられる。

しかしながら、今後さらなる需要拡大が見込まれ、同時に技術変化の激しいIT関連職種を中心に、希望者や必要者にとっては、在宅勤務により育児休業期間、すなわち所得・キャリア・業務知識ロスの期間を短縮し、弾力的な勤務形態でより早期に仕事に復帰できる選択肢が存在することに、大きな意義があると評価できよう。ただし、女性社員が育児を理由に在宅勤務を選択可能な場合においても、人事評価への影響(あるいはその懸念)に左右され

²⁸ なお、この場合「子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合」とは、次の1)、2)のいずれにも該当する場合である。

- 1) 子が1歳に達する日においていずれかの親が育児休業中であること
- 2) つぎのいずれかの事情があること

イ 保育所(無認可保育所は対象とならない)に入所を希望しているが、入所できない場合

ロ 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降、子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

ずに、育児休業の取得期間を自己選択できる環境を整備していく必要があることは、改めて指摘するまでもない。