

中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの 実現に関する諸課題

——結婚・出産・介護を契機にした継続就業の困難——

迫 一光・角田 大祐

(受付 2019年5月31日)

1. はじめに

我が国におけるワーク・ライフ・バランス（以下、WLBと省略）の公的な取組は、平成19年12月に、「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（WLB）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されたことから始まる。憲章においてWLBは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされている。具体的には、就労により自立し、健康で豊かな生活時間が確保でき、多様な生き方、働き方を認める社会とされる。これに基づき、国や厚生労働省は、WLB推進のため、企業などに対する支援事業を実施し、労使の自主的取組を推進するサポートを行っている。具体的には、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、特に配慮が必要な労働者に対する休暇の普及、労働時間等の設定の改善がその柱である。

要するに、WLBとは、仕事と子育てを両立しうるバランスに加え、退職期の生活を賄う資力を得るための自由な就労を意味する。この継続就業の障害となりうるライフイベントは、結婚・出産・育児・介護等であり、これらのイベントに対して個人（家計）・企業・政府の各主体でいかなる対応するかが問題の根幹にある。WLB導入による継続就業が定着するには、個人、企業、政府の各主体にWLB導入にメリットが必要であろう。そこで、各経済主体のWLB導入のメリットについて明らかにしよう。

個人（家計）の立場では、労働時間が弾力的に選択できるなど働きやすく、中長期的な安定的な雇用が保証された下で、結婚・出産・育児・介護などのライフイベントを経験する事は生活満足度を高める。しかし、WLB導入による労働時間短縮は、賃金低下の可能性を有する。黒田・山本（2013）は、WLB施策と賃金との間に補償賃金仮説（労働時間の短縮によるメリットがある場合、どの水準の賃金低下を受け入れるか）が成立するかを検証した。

施策導入によって賃金がどの程度低く抑えられるかという負の賃金プレミアムを計測している。「仮に施策が導入されたならばいくらの賃下げが必要か」という仮想質問データに基づく推計により、ある程度の賃下げ施策の導入を許容する従業員と企業のみサンプルを限定した場合、フレックスタイム制度などの柔軟な働き方の賃金プレミアムは、従業員で-25%程度、企業側では-12%程度であることを明らかにしている。すなわち、WLB 導入により、多少の賃金下がったとしても自由な労働を選択したい個人（家計）一定数存在する事が示唆されている。

次に、企業側にとっては、人材育成の観点から離職者・退職者を生まず、中長期的な雇用による労働者の生産性向上が期待できるならば、WLB 施策導入に積極的となるはずである。実際、WLB と生産性（TFP）の関係について、山本・松浦（2011）は、1990年代からの企業パネルデータを用いて、WLB 施策が企業の中長期的な TFP にどのような影響を与えるか検証している。その結果、WLB 施策と TFP にはプラスの相関があるが、WLB 施策が一貫して TFP を高める因果関係は見出せないことを指摘する。ただし、①従業員300人以上の中堅大企業、②製造業、③労働固定費の大きい企業、④男女均等施策を推進している企業における WLB 施策導入は TFP を中長期的に上昇させる可能性があることを明らかにする。また、WLB 施策の種類とは、WLB 推進組織の設置や、長時間労働是正の組織的な取組み、非正社員から正社員への転換制度などの施策に効果があることも示されている。このほか、本稿に関係する中小企業では、非正社員から正社員への転換制度など、人材を有効活用する WLB 施策が TFP を高める可能性があるものの、正社員比率の低い企業では、WLB 施策の導入により TFP が低下してしまうケースもみられるため、中小企業への WLB 施策の普及には慎重な対応が必要とされることを示唆している。

最後に、政府に関しては多くの個人（家計）・企業が定期的な収入を有するようになれば、租税が長期に安定的に徴収できることに加え、同時に自立した生活を送ることが困難な主体に支給する様々な社会保障費を抑制する事も可能となる。このように、政府にとっては、WLB 導入による継続雇用の費用に比して効果（税収がアップする）があるならば、導入は意味のあるものとなりうる。このように、結婚・出産・育児・介護等による継続雇用率を上昇させることはいずれの経済主体にとってもメリットとなりうる可能性がある。

こうした現状の下、わが国における WLB の研究は、2000年代に本格的に始まった。その時代の多くの研究は、諸外国における共働きなどの働き方の変化が、家庭生活にどのような影響が及んでいるか、諸外国では、政府が家計のライフイベントにどのように関与しているかの紹介、我が国において社会保障財政の悪化の中で家計の自己責任による将来の保障と政府支援のバランスなどを指摘する。要するに、個々のライフサイクルにおけるイベントへの理解、イベントへの対応策を立案し、政府が家計のライフイベントに関与することが重要で

あることを指摘していた。実際、それらの研究や社会の求めに応じて、2010年前後に、社会保障における諸手当増額などが実施されている。そこで、本稿は、継続就業支援策が固まった2010年以降の継続就業に関しての現状と先行研究を紹介し、未だに、WLB導入が遅れがちな中小企業におけるWLB支援制度の在り方について明らかにする。

継続就業に資する社会保障の枠組は、健康保険・雇用保険制度である。これらの社会保障を利用した継続就業に資する出産・育児・介護の関連制度を順に紹介しよう。

はじめに、出産に関する継続就業支援制度である。健康保険法で規定される出産支援制度には出産手当金がある。被保険者が出産休業により事業主から報酬が受けられない場合、被保険者やその家族の生活支援のために設けられた手当金である。出産手当金の受給期間は、出産の日以前42日目から、出産の日の翌日以後56日までの範囲内で休業期間について支給される。また、休業期間中、出産手当金額より多い報酬が支給される場合は、出産手当金は支給されない。給付額は月給の7割弱（67%）であり、正確には支給開始日の以前12か月間の各標準報酬月額を平均した額 $\div 30 \times 2/3$ で導出される。

次に、育児に関しては、子の看護休暇、子ども1人につき年5日まで、2人以上の場合は年間10日を上限にした制度がある。また、継続就業をする場合、育児休業給付金制度があり、原則1歳に達する日前までの子供を養育するため育児休業を取得した場合に支給される。保育所等に預けられないなどの理由により、子が1歳に達する日、以後の期間に育児休業を取得する場合は子が1歳6か月に達するまで育児休業給付金の支給を延長でき、更に預け先が無い場合、子が2歳に達するまで延長できるようになった。支給額は、最初の6か月は給与の7割弱（67%）、休業開始時賃金日額 \times 支給日数 $\times 67\%$ であり、6か月目以降から支給額は50%となる。このように、法律で育児休業を取得することができるのは、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者である。育児休業取得の際の条件として同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること、子が1歳6か月に達する日までに、労働契約期間が満了しており、かつ契約更新されないことが明らかでないことに該当していれば育児休業を取得できる。これらの制度に加え、パパ休暇、パパママ育休プラス、イクメンプロジェクトがある。パパ休暇は、育児休業取得は原則1回となっているが、子の出生後、父親が8週間以内に育児休業を取得した場合、特別な事情がなくても、再度、育児休業が取得できる制度である。パパママ育休プラスは、両親がともに育児休業をする場合に、要件を満たした場合に育児休業の対象となる子の年齢が、1歳2か月にまで延長される制度である。そして、イクメンプロジェクトは、積極的に育児をする「イクメン」とイクメンの両立を支援する「イクメン企業」を支援し、好事例等を周知・広報するプロジェクトである。また、2014年度より、産前産後休暇や育児休業中の期間も健康保険、年金保険の保険料も免除されている。このように、2010年以降は、弾力的に育児休業が取得でき、夫婦で育児休業を取得することの

メリットも用意されているが、育児休業取得は女性が圧倒的に多い。女性の社会進出が必要とされ、政府も男性の育児休業取得率の向上を目標としている。それにもかかわらず、男性の育児休業取得率が低い現状がある。厚生労働省『平成29年度雇用均等基本調査』によると事業所規模5人以上の事業所で育児休業の規定がある事業所は75%であり、一方、30人以上の規模となると95%を超えてほとんどの事業所で育児休業規定が存在する事が明らかにされている。また、育児休業可能期間に関しても法定通り2歳までが取得可能であることが最多になっている。そして、平成27年10月1日から平成28年9月30日までに育児休業を取得した者が居た事業所は、88.5%であり、そのうち女性が83.2%、男性が5.14%だった。男女ともに育児休業の取得率は上昇しているものの、政府が掲げている「2020年までに男性の育休取得率を13%に」という目標にはほど遠い状況にある。たとえ育休を取ったとしても、期間は短く、「1～5日」が4割、「5日～2週間」が2割と2週間未満の短期取得者が6割を占め、男性の育児休業取得者の大半が1カ月未満という短期の取得者である。

また、総務省『平成28年社会生活基本調査』によると6歳未満の子を持つ男性の普段の育児時間は49分であり、調査ごとに時間は微増しているものの、女性の3時間45分と比較すると大きな開きがある。その一方で労働時間が横ばいであることから、日々の生活時間の中で育児に割ける時間の余裕はないことも示唆される。このように、WLB施策は整いつつあるものの出産や育児に関してはまだまだ、現状の長時間労働慣行の下で自由な意思決定が出来る状況にはないことが示される。

つづいて、介護である。今日、介護者として介護を行っている者は698万7千人、うち男性が277万6千人、女性が421万1千人となっている。女性の方が介護に従事している数は多いものの介護時間に関して男性は2時間32分、女性が2時間28分と男性が女性を上回る。介護に従事する男性の多くが実母の介護をしており、今後働き盛りの労働者の労働時間が短縮できなければ介護離職についても大きな問題となりうる。

それでは、2010年以降のWLBに関する先行研究を紹介しよう。育児休業制度について池田(2010)は、仕事と家庭生活の両立に関する社会学的研究を整理し、女性の家事・育児負担軽減を親に頼ることが困難となることで男性の家事・育児を担う重要性が高まりつつあること、高齢人口増加と家族規模縮小により、男女ともに介護と仕事の両立が求められている事を指摘する。また、長時間労働が出産・育児期の就業継続、男性の家事・育児参加、そして介護に従事する際の就業継続のいずれも困難にしていると指摘する。また、韓(2011)は、企業による生活保障の観点からWLBがどのように変化してきたのか明らかにする。人生の各段階において企業により福利厚生として様々なサービスが提供されていた時代から、企業の福利厚生が低下した事に加え、社会保障財政の困難から、WLBを雇用者自身で計らなければならない状況が生じていることを指摘する。そして、菅(2011)は、『第4回全国

『家庭動向調査』を用い、有配偶女子が結婚前からの仕事を離職するタイミングの分析を通じ、育児休業制度等の少子化対策が実施された後の若い世代において、第1子出産以後も就業継続する割合が増加しているのかを検証している。その結果、若いコーホートでは結婚前にしていた仕事を離職するタイミングは結婚前後から第1子妊娠以後の期間に移行しているが、第1子出産1年以後も就業を継続する割合には目立った変化は観察されない事を明らかにする。そのうえで、WLB推進のために企業内託児所や勤務時間短縮をはじめとする就業形態の変更等の支援策を拡充していく提案をしている。その他に、実際に育児休業を取得後、復職した女性に焦点を当てた研究に佐野（2013）がある。大企業で出産後も正社員として就労継続している女性が自身のキャリアに持つ長期的な見通しが形成されていった経緯をインタビュー調査によって明らかにする。具体的には11名の出産後、婚姻関係を継続している女性から、学校卒業後、出産前の仕事経験、キャリアの長期的見通しの有無、育児休暇取得中の短時間勤務、育児休業復帰後に継続就業する事で将来的に見えてくる管理職としての働き方の見通しなどに関して聞き取りを行い、上記の諸点が継続就業に重要である可能性を指摘している。続いて、昨今のWLB推進のために育児休業関連の支援金の増額に関するいくつかの研究を紹介しよう。育児休業職場復帰給付金の増額が出産後の継続就業への影響を分析した研究として朝井（2014）がある。朝井は職場復帰の際の復帰給付金の増額は女性の出産後の正規就業確率を引き上げる効果が無いことを指摘する。また、育児休業給付金と女性の継続就業の関係を分析したものとして、朝井ほか（2016）がある。朝井らは、就業構造基本調査のデータを用いて1995年と2001年における育児休業給付金の引き上げが母親の継続就業に与えた影響を議論している。育休後の職場復帰する際のみ育児給付金が給付されるため、給付金の増額は労働需要を高める効果を有するはずであるが、母親の就業確率を引き上げていない事を指摘する。その要因として彼らは育児休業後の子育てと就労の両立は困難であり、給付金や給付率の引き上げは期間限定的なものであるので育児時間の確保のための保育所整備などの保育政策の重要性を指摘する。実際、育児休業は復職を条件に取得されるものであるが、職場復帰しない女性労働者の存在について研究した西本（2016）は、育児休業取得後の復職率に関する分析を行っている。この復職率の分析により、育児休業終了後の退職者を減らすような制度や措置を検討している。その結果、復職率を高める制度として短時間勤務制度、子どもが小学校に入学後にも利用できる子の看護制度、また、職場復帰の際、本人の希望を考慮し、さらに職業能力の維持、向上を図る機会があれば良いことを明らかにする。また、男性の育児就業に関する研究として大湾（2017）があり、「自分の代わりがない」ということが、男性が育児休業を取得しない最大の理由であることを明らかにしている。そのほか収入減少、上司の無理解、ポジションの維持や昇進への悪影響への不安などを指摘する。これら先行研究では主に、継続就業が可能な男性・女性労働者に焦点をあてた研究および育

児関連の一時金の増額の効果や復帰後のキャリアの見通しなどを指摘するものが多い。

しかし、中小企業においては、そもそもこれらの継続就業に資する諸制度を利用不可能な労働者が存在し、長期的な就業見通しも立たない可能性を捨てきれない。実際、中小企業の育児休業に関する代表的な調査として、労働政策研究・研修機構（2011）は、2008年、2009年と行った調査により、結婚・出産・介護を理由にした退職について考察している。結婚・出産に関しては、育児休業規定を備えている比率は低く、規定がない場合、相対的に育児休業取得が進まず、結婚退職の比率も高い傾向を指摘すると共に、短時間勤務制度など、労働時間短縮に関連する制度整備率も低い事も指摘する。

また、介護に関しても労働政策研究・研修機構（2011）は、全体で6割程度が介護休業規定を整備しているが、企業規模による差異は大きく、300人以上の企業では95%を超えるものの、小規模企業では3割に満たず、社員の平均年齢が高い企業において、制度整備率が低くなっていることを指摘する。次に、介護休業取得については、300人以上の企業では、男性が10.2%、女性が23.4%と一定数存在し、100人未満の企業では男女とも5%を下回る水準であることを指摘する。将来、家族介護に関する見込みとして、「近いうちになると思う」のは、男女ともほぼ1割程度、「いつかはなと思う」は、同様に6割ほど存在する事を指摘し、その際、現在の仕事を続けるか否かについては、男性では、大多数が「続ける」と回答しているが、女性では、半数に満たず、「両立しやすい仕事に変える」、「仕事をやめて介護に専念する」ことが、選択肢となることを指摘する。さらに、WLBに限らず制度整備を押し進めるのではなくニーズが生じた際に運用で切り抜ける傾向がある事、また、WLBに関して地域カテゴリー間、および地域ブロック間の差異がほとんどない事を指摘する。

これらの現状に基づき、男性育児に関する意識、中小企業の結婚・出産・介護における状況がどのようなものであるか調査した。はじめに、2017年に高千穂大学人間科学部迫ゼミナールのアンケート調査によって男性の育児に関する意識を明らかにする。先行研究でも明らかにされているように、WLB達成は特に中小企業において深刻である。そこで、角田が2018年に行った聞き取り調査によって結婚・出産・育児による退職に関する現状を明らかにする。その後、これらの諸問題を含んだアンケート調査を行う。本稿は、2010年以降のWLBに関連する育児・介護休業制度についての育児休業制度の問題点についてサーベイし、それらに基づいて作成したアンケートの結果から、それに対しての解決策を提案するための予備調査である。なお、具体的な分析は新宅・角田（2019）にて行う。我々の一連の研究において、継続就業支援制度の利用が困難である中小企業における現状を明らかにし、いかなる制度であれば、継続就業が可能となるのか、あるいは復職が可能となりうるかを考えていきたい。なお、本稿の構成は次節で調査と分析し、三節でまとめを行う。

2. 調査と分析

本節は、家庭内の男性の育児意識、中小企業における出産・育児と就業の現状を明らかにし、そのうえで、中小企業における個々のライフイベントに対する態度および現状や将来の見通しが現状の生活にどのように影響を及ぼしているのかをアンケートによって明らかにする。なお、アンケート結果の統計的分析は新宅・角田（2019）で行う。

2.1 家庭内における育児の役割分担

権丈（2011）も指摘するように、我が国において性別間における育児等の家事時間に割く時間の差は諸外国と比較してかなり大きい。そこで、男性や家族の育児休暇について家計が有する意識について2017年に高千穂大学迫ゼミナールでアンケートを実施した。調査テーマは、育児休暇に関する調査であり、調査対象は社会人の男女とした。調査方法はインターネット調査であり、調査期間は平成29年11月1日（水）～11月9日（木）である。調査内容は、男性への育児休業取得への意識、男性の育児休業取得に資する制度について問うた。このアンケート結果の全回答数は65件であり、うち有効回答数は47件であった。なお、回答の基本情報として男性が46件、既婚もしくは離別、死別を合わせた数が6割を超えている。なお、男女問わずに育児休業取得について問う設問において取得したくないと回答した回答者に、取得したくない理由を問うた。その結果、最も多かった回答は育児休業による収入低下により生計維持困難が生じるため、取得をあきらめているとの回答であった。先行研究では、育児休業の給付金が増額されても育児休業の取得率が上昇しない事を明らかにしているが、それ以前に現時点の生活水準がぎりぎりの水準であって、更なる収入低下は生活不能状態につながるため、そもそも育児休業を選択できないことが示唆される。また、育児休暇取得の際に、仕事復帰後のキャリアカウンセリングを求めるかという問いについて63.5%の回答者が賛同を寄せており、先行研究と同様に育児休業以前に復帰後のキャリアの見通しの重要性が示唆された。また、男性の育児休業に関して、男性の育児休業取得者による子育てやキャリアに関するカウンセリングや職場内の育児休業取得状況の開示などが男性の育児取得を促進するための有効な手段となりうるとの回答を得た。さらに、自由記述において、企業規模の小さい回答者のうち複数名から、そもそも育児休業の取得は困難であるとの回答を得た。そこで、角田による中小企業の育児休業に関する現状について調査する事にした。

2.2 中小企業における結婚・出産・育児に関する就業の現状

本節は、上述のアンケート調査の結果に基づき、角田が実際に中小企業の中でも規模の小

さい事業所における結婚・育児・出産における個々の事情についての聞き取り結果をまとめたものである。

○継続就業が困難だった事例

・株式会社 A（整骨院・従業員 3 人）

事例 1. 受付業務担当の女性（20代後半）のフルタイム正社員が勤続 3 年目で妊娠した。会社の育児休業規程にも「育児休業」「子が 3 歳未満の場合の短時間勤務」制度があり、本人も出産・育児後に復帰して働きたい希望があった。会社も当初は、代替人員として期間限定の契約社員の求人かけるなど、育児後の復帰に前向きであった。しかし、復帰後すぐにフルタイムでの復帰困難、2 人目の子どもを妊娠する可能性、担当業務の役割やあり方（従事時間を含む）を検討した結果、勤続は難しいと判断し、その旨を本人へ伝え退職となった。

事例 2. 治療担当の女性（30代）として、同治療院の設立メンバーとして、雇入れられた。入社後 1 か月で妊娠が判明し、悪阻がひどく、求められていた役割を担えなかった。そのことで職場の雰囲気が悪化し、社長との話し合いの末、会社を退職した。

・株式会社 B（整骨院・従業員 4 人）：治療担当の女性（20代後半）で、患者からもスタッフからも信頼があり、着実にスキル身に付けていたが、結婚退職した。営業時間が朝から夜遅くなるため、配偶者に辞めるよう要望されたと言う。労働時間を短縮する案も提案したが、退職し、別の仕事に就いている。

・個人事業主 C（士業・従業員 4 人）：事務担当の女性（30代後半）が、妊活中に就職、就職後 1 年弱で妊娠し産休、さらに出産後に育休、第 1 子育休中に復職を検討したが、第 1 子育休中に第 2 子を妊娠、その後産休、第 2 子の育休を取得した。間もなく第 2 子が 1 歳になるが復職の目途は立たない。本人は復職希望であるが、事業主では第 2 子育休からその女性の仕事を担当する人材の追加採用を行った。結果、人員が充足し、復帰ポジションがない。従業員側も事情を理解しトラブルになっていない。また、事業主としても、有能な人材であったので機会があれば復職してほしいが、現状では、人件費が払えない。欠員が出るなどタイミングが合わせて復職を願いたい、そのタイミングがいつ来るかは分からない。

・株式会社 D（運輸業・当時の従業員 40 人）：1 年半くらい勤務したパート女性が会社で初めて妊娠した。その後、子どもを産む前に自己都合退職した。会社も特に引き止めなかつ

た。雇用保険に加入していたので、復帰予定があれば、育児休業給付も受けられたが、その制度のことは本人も会社も知らなかった（本人は社員しか受けられないと思っていた）。顧問社労士が妊娠事由の退職をしていたことを知ったのは会社を辞めてしまったあとだった。

○継続就業が上手く行った事例

- ・株式会社 F（小規模スポーツジム・従業員 6 人）：育児休業に入った女性（20代）が、子が 1 歳になる前に復帰して短時間勤務している。同社において初めての妊娠した従業員ではあったが、法的にどのような制度が利用できるのかなど、社労士等に確認しながら、本人と復帰計画を事前協議しつつ休業開始となった。属人的な仕事であり、人員については不足が生じて補充しなければならないということに変わりなかったが、退職予定者に退職日を引き延ばしてもらうなどで対応した。
- ・株式会社 G（IT・従業員 15 人）：育児休業に入った女性が、完全復帰前に、週 15～16 時間程度（育児休業給付金が併給調整・支給停止にならない程度）在宅勤務を行った。同部門の男性職員に休業中の仕事のしわ寄せはあったが、代替人員について補充せず対応した。
- ・株式会社 H（IT・従業員 20 人）：所定労働時間は 9 時から 18 時であるが、短時間社員制度を創設し、1 日あたり 6 時間以上 8 時間未満の範囲内で個別契約に定めた時間を勤務するものとし、「社員」の地位を与え、月給で給与を支給することとした。育児中の時短勤務との違いは、子どもの年齢を問わず、採用（入社）時に決定される「地位」であり、通常の社員への変更は労使の合意が必要という点である。逆に通常の社員も労使合意がないと短時間社員にはなれない。通常の社員は、育児介護休業法どおり 3 歳未満まで時短勤務を利用する。短時間社員は入社時の「地位（雇用契約）」であり、時短勤務と異なり年限が決まっていないため、小学生の子どもがいる母親なども仕事がしやすい。短時間で効率的に仕事をしてくれるためパフォーマンスも高い。
- ・株式会社 I（整骨院・当時の従業員 15 人）：初めて産休・育休に入る女性がいて、職場復帰できるように積極的に取り組んだ。事前に本人が受けられる育児休業給付金や育休中の社保料免除について試算した。その上で、給付金と社保料免除を考慮して、休業前の給与の手取り額を比較した。休業中も本人の手取り額が下がり過ぎないように、給与を上乗せして払う事にした。その給与を支払う理由として、ミーティングや研修への参加を義務づけ、その労働に対する対価に位置付けた。このミーティングや研修の間は子どもを実家に預け

ていたが、会社に連れてくることもあった。その後、子が1歳になり保育所に入れたため、時短勤務で復職することになった。休業期間中にミーティングや研修に参加していたので、自然に仕事復帰することが出来た。

- ・個人事業主 C（士業・従業員 4 人）：事務担当の女性（30代後半）が月に100時間程度勤務して、高いパフォーマンスを発揮している。小学生と幼稚園の子どもがいる。成功要因の一つに時間給制としたことがあげられる。月給制（時短勤務を含む）では、決められた時間勤務しなければならないというプレッシャーがあり、子どもの行事や体調不良時に休みを取得する、遅刻早退をしなければいけない等で周囲に気を遣ってしまうという。時間給であれば、働いていない時間は給与が出ないので、このプレッシャーや気遣いから解放される。ストレスから解放された方が仕事しやすいとのことである。時短勤務と同様で健康保険や厚生年金などは会社で加入している。

武石（2011）は、単に WLB に資する制度を具備するだけでは不十分で、実際、労働者が働く職場ごとでの諸制度の運用しやすさこそが重要だと指摘する。日本では、柔軟な働き方を可能にすると考えられるフレックスタイム制度や在宅勤務制度の導入率が低く、制度を利用している従業員でも、その制度を活用して柔軟に働いている状況にはない事を明らかにしている。そのうえで、制度・施策の充実以上に職場における仕事管理や時間管理などの実際の制度運用を重視するコミュニケーションの重要性を指摘する。もしそうであれば、中小企業においても実際の運用によって多くの問題を改善しうる余地は大きい。今回の聞き取りから、明らかになったのは、育児休業取得の可否は先行研究でも指摘がなされているように、代替人員のやりくりである。しかし、ある程度の規模もしくは、働き方と給与の工夫（時間給化）、会社と求職者のコミュニケーションを密にして、例えば、休職中にもミーティングなどに参加するなど復帰後のキャリアの見通しを立てる等によっても継続雇用が可能な事が示唆された。つまり、会社と従業員の間で育児・介護休業などを取得できる空気や勤務先企業にどのような感情を抱いているか等が重要であろう。また、前節のアンケートで示唆された給与低下のために育児休業を取得できないケースに備えて株式会社 I の事例は参考になる取組であろう。そこで、次節でアンケート調査によりこれらの現状を明らかにすることにした。

2.3 中小企業における退職期を含むライフデザインに関するアンケート調査

前節では、聞き取りによって、結婚・出産を理由にした退職について中小規模の企業においても休業中の情報を共有する仕組みなどを整えれば改善できる可能性があることを示唆した。ただし、中小企業における WLB 実現困難の要因は、代替人員が見つからない事および

代替人員を雇用した後に、復帰ポジションが無くなってしまいう事に尽きる。こうした現状を、2019年6月に実施した角田・新宅・迫によるアンケート調査の結果に基づき、中小企業における継続就業の困難について明らかにしたい。本節では、もう一つの継続雇用困難の要因となる介護も含めて、会社と従業員の間で育児・介護休業などを取得できる空気や勤務先企業にどのような感情を抱いているか等を問うている。退職者の継続就業に関しては、国は、2013年に「改正高年齢者雇用安定法」を制定し、年金も給与も得る事の出来ない無収入者が出ないことを目標にしている。具体的には、65歳未満の定年を定めている事業主に対して65歳までの雇用確保のために定年延長、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止を求めている。しかし、前節でも述べたように、介護に関しては男女ともに、相当な時間を掛けている事がわかっている。そこで、現在の家族形態（現状で何人子供がいるか、希望する子供の数は何人か）、現在働いている会社の将来性（雇用先で生活向上の機会がどの程度あるか？）、現在の居住形態や保有資産が、現状の満足度（幸せ、健康状態、将来不安）とどのように結びつくのかを明らかにすることを目的としてアンケートを実施した。なお、質問票は本稿末尾に掲載し、統計的な解析は新宅・角田（2019）で行っている。

3. ま と め

本稿は、2010年以降のWLB導入と先行研究についてレビューし、男性の育児休業の意識および、男性の育児休業に必要な施策を明らかにした上で、中小企業にアンケートを行った。実際の分析は新宅・角田（2019）で行うものの、本稿で明らかにしたことは、育児休業などの一時金の割合を上げてても育児休業が思ったほど増加しないのは、現状での給与水準でも生活が困難であり、給与水準が下がる可能性の高い育児休業を選択する事が困難である可能性を示唆した事、および中小企業においても、最低限の人員で仕事を回すことが出来るのであれば、休業中にミーティングに参加するなど、復帰後のキャリア見通しを立てやすくすることが重要であることである。今回の調査は予備調査であり、より詳細な分析は、今後の本調査・研究によって明らかにしたい。

【参 考 文 献】

- 総務省統計局『平成28年社会生活基本調査』。
厚生労働省『平成29年度雇用機会均等基本調査』。
労働政策研究・研修機構（2011）「中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題」『労働政策研究報告書』No. 135。
朝井友妃子（2014）「2007年の育児休業職場復帰給付金の増額が出産後の就業確率に及ぼす効果に関する実証研究——疑似実験の政策評価手法を用いた試論」『日本労働研究雑誌』No. 644, pp. 76–91。

- 朝井友妃子・神林 龍・山口慎太郎 (2016)「育児休業給付金と女性の就業」Discussion Paper Series A No. 639.
- 池田心豪 (2010)「ワーク・ライフ・バランスに関する 社会学的研究とその課題——仕事と家庭生活の両立に関する研究に着目して——」『日本労働研究雑誌』No. 599. pp. 20-31.
- 大森義明 (2010)「ワーク・ライフ・バランス研究：経済学的な概念と課題」『日本労働研究雑誌』No. 599. pp. 10-19.
- 大湾秀雄 (2017)「働き方改革と女性活躍支援における課題——人事経済学の視点から——」『独立行政法人経済産業研究所』No. 17. pp. 1-6.
- 黒田祥子・山本 勲 (2013)「ワークライフバランスに対する賃金プレミアムの検証」RIETI Discussion Paper Series 13-J-004.
- 権丈英子 (2011)「オランダにおけるワーク・ライフ・バランス——労働時間と就業場所の柔軟性が高い社会——」RIETI Discussion Paper Series 11-J-030.
- 佐野潤子 (2013)「働く母親のキャリアの長期的見通しの形成——大企業で育児休業を取得後復帰した女性の事例研究——」『生活経済学研究』第37巻. Vol. 37. pp. 27-40
- 新宅公志・角田大祐 (2019)「ライフデザインのマイクロデータ分析」『経済科学研究』第23巻第1号. pp. 35-44.
- 菅 桂太 (2011)「有配偶女子のワーク・ライフ・バランスとライフコース」『人口問題研究』No. 67-1. pp. 1-23.
- 武石恵美子 (2011)「働く人のワーク・ライフ・バランスを 実現するための企業・職場の課題」RIETI Discussion Paper Series 11-J-029.
- 西本真弓 (2016)「育児休業取得後の復職率に関する分析」『経済政策ジャーナル』第13巻第1.2号. pp. 3-19.
- 韓 松花 (2011)「企業補償としてのワーク・ライフ・バランス制度分析——理論枠組みの検討——」横浜国際社会科学研究所 第15巻6号. pp. 48-66.
- 山本 勲・松浦寿幸 (2011)「ワーク・ライフ・バランス施策は企業の生産性を高めるか？——企業パネルデータを用いた WLB 施策と TFP の検証——」RIETI Discussion Paper Series 11-J-032.

【参 考 資 料】

質問票

ライフデザインに関する意識の変化と現在の生活について

＜調査概要＞

- 1：調査テーマ 調査企業におけるライフデザインに関する実態と意識調査
- 2：調査対象 調査企業で働かれているすべての従業員
- 3：調査方法 対象者に調査票を配布し、後に調査員が回収する訪問留め置き調査法
- 4：調査時期 令和元年6月3日(月)～6月17日(月)
- 5：調査項目 就業形態、子供の人数、育児に関する困難、退職期の生活に関する意識など
- 項目1. あなたにとって、理想的な子供の人数は何人ですか。
1. 0人 2. 1人 3. 2人 4. 3人 5. 4人 6. 5人以上(具体的に 人)
- 項目2. あなたのお子様は何人ですか。
1. 0人 2. 1人 3. 2人 4. 3人 5. 4人 6. 5人以上(具体的に 人)
- 項目3. あなたはこの会社の社員が育児休暇を取得しやすいと感じていると思いますか。
1. そう思わない 2. あまりそう思わない 3. どちらでもない 4. ややそう思う 5. そう思う
- 項目4. あなたは、育児休暇を取得したことがありますか。
1. 取得した 2. 取得した事はない
- 項目5. あなたはこの会社の社員が介護休暇を取得しやすいと感じていると思いますか。
1. そう思わない 2. あまりそう思わない 3. どちらでもない 4. ややそう思う 5. そう思う
- 項目6. あなたは、介護休暇を取得したことがありますか。
1. 取得した 2. 取得した事はない
- 項目7. あなたは自分の親を介護したいと思いますか。
1. そう思わない 2. あまりそう思わない 3. どちらでもない 4. ややそう思う 5. そう思う

中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの実現に関する諸課題

項目8. あなたは将来、子どもに介護してもらいたいと思いますか。

1. そう思わない 2. あまりそう思わない 3. どちらでもない 4. ややそう思う 5. そう思う

項目9. あなたの居住する住居形態は何ですか。

1. 持ち家（一戸建て） 2. 持ち家（集合住宅） 3. 民間賃貸住宅（一戸建て）
4. 民間賃貸住宅（集合住宅） 5. その他

項目10. あなたは現在幸せですか。

- | | | | | |
|----|---|----|---|-----|
| 幸せ | | 普通 | | 不幸せ |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

項目11. あなたは現在健康ですか。

- | | | | | |
|----|---|----|---|----|
| 良い | | 普通 | | 悪い |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

項目12. あなたは将来のことを不安に思いますか。

- | | | | | |
|----|---|----|---|----|
| 安心 | | 普通 | | 不安 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

項目13. あなたは、ふだんの生活で時間的なゆとりをどの程度感じていますか。

1. かなりある 2. まずまずある 3. どちらともいえない 4. あまりない 5. ほとんどない

項目14. あなたは現在の仕事についてどのくらい満足していますか？

1. 満足している 2. ある程度満足している 3. どちらともいえない
4. どちらかと言えば不満である 5. 不満である

項目15. 職場においてあなたやあなたの家族の生活水準を向上させる機会がどのくらいあると思いますか。

1. 充分にある 2. 少しはある 3. どちらともいえない 4. あまりない 5. 全くない

項目16. あなたの家計における現在の貯蓄はどのくらいありますか？当てはまる選択肢をお選びください。

1. 貯蓄はない 2. 100万円未満 3. 100～200万円未満 4. 200～300万円未満
5. 300～400万円未満 6. 400～500万円未満 7. 500～600万円未満 8. 600～700万円未満
9. 700～800万円未満 10. 800～900万円未満 11. 900～1,000万円未満 12. 1,000～1,500万円未満
13. 1,500～2,000万円未満 14. 2,000～2,500万円未満 15. 2,500～3,000万円未満 16. 3,000万円以上

項目17. あなたの家計の現在の月当たりの収入はどのくらいありますか？当てはまる選択肢をお選びください。

1. 5万円未満 2. 5～10万円未満 3. 10～15万円未満 4. 15～20万円未満
5. 20～25万円未満 6. 25～30万円未満 7. 30～35万円未満 8. 35～40万円未満
9. 40～45万円未満 10. 45～50万円未満 11. 50万円以上

項目18. あなたの家計の現在の月当たりの支出はどのくらいありますか？当てはまる選択肢をお選びください。

1. 5万円未満 2. 5～10万円未満 3. 10～15万円未満 4. 15～20万円未満
5. 20～25万円未満 6. 25～30万円未満 7. 30～35万円未満 8. 35～40万円未満
9. 40～45万円未満 10. 45～50万円未満 11. 50万円以上

項目19. あなたの家計の総負債額（借金）はどのくらいありますか？当てはまる選択肢をそれぞれお選びください。

1. 負債はない 2. 100万円未満 3. 100～200万円未満 4. 200～300万円未満
5. 300～400万円未満 6. 400～500万円未満 7. 500～600万円未満 8. 600～700万円未満
9. 700～800万円未満 10. 800～900万円未満 11. 900～1,000万円未満 12. 1,000～1,500万円未満
13. 1,500～2,000万円未満 14. 2,000～2,500万円未満 15. 2,500～3,000万円未満 16. 3,000万円以上

項目20. あなたの家計の貯蓄以外の総資産額はどのくらいありますか？当てはまる選択肢をそれぞれお選びください。

1. 貯蓄以外の資産はない 2. 100万円未満 3. 100～200万円未満 4. 200～300万円未満
5. 300～400万円未満 6. 400～500万円未満 7. 500～600万円未満 8. 600～700万円未満
9. 700～800万円未満 10. 800～900万円未満 11. 900～1,000万円未満 12. 1,000～1,500万円未満
13. 1,500～2,000万円未満 14. 2,000～2,500万円未満 15. 2,500～3,000万円未満 16. 3,000万円以上

項目21. あなた及び配偶者は何らかの国の年金を受けられていますか？（YES / NO）

項目22. あなた（配偶者のもの含む）の受けられている公的年金の合計はいくらですか（年金未受給の場合は

ゼロを記入ください)。(約 万円/月)

項目23. あなた(配偶者のもの含む)は、年金以外の毎月の定期収入として当てはまる選択肢を全てお選びください。

1. 就労収入
2. 事業収入
3. 不動産収入
4. 企業年金
5. 生命保険の保険金など
6. 株式などの配当
7. 国債などの利息
8. 社債などの利息
9. 外国預金
10. その他()

項目24. あなたは60歳以降に一括で受け取った(又は受け取る予定の)下記のものはありますか。

1. 企業の退職金
2. 民間生命保険の解約返戻金
3. その他()

項目25. あなたの60歳以降に一括で受け取った(又は受け取る予定の)一時金のおよその総額はいくらですか。(約 万円)

基本情報

- (1). あなたの性別についてお答えください。1. 男性 2. 女性
- (2). あなたの年齢をお答えください。()歳
- (3). あなたの勤続年数をお答えください。()年
- (4). あなたの就業形態を以下の選択肢から選択下さい。
 1. 正社員
 2. 非正規社員
 3. 臨時雇用・パートタイマー・アルバイト
 4. 派遣社員
 5. 経営者・家族就業者
- (5). あなたの現在の生活について下記の選択肢からお答えください。
 1. 未婚
 2. 現在結婚している
 3. 離別
 4. 死別
- (6). あなたの教育歴について下記の選択肢からお答えください。
 1. 中学校卒業
 2. 高等学校卒業
 3. 短期大学・専門学校卒業
 4. 4年制大学卒業
 5. 大学院修了
 6. その他()
- (7). 配偶者がいらっしゃる場合、配偶者のご年齢()歳